**2023\_B\_02.WAV**

B: Reicht das? Es funktioniert. #00:00:02-3#

I: Funktioniert. (.) Genau, dann fangen wir doch an. (B: Hm). Ja vielleicht als Erstes oder noch mal ganz kurz vorab zur / wie wir / wie die Evaluation aufgebaut war. Wir hatten ja einmal diese quantitative Befragung, (B: Hm.) ähm wo wir alle Teilnehmer:innen der ähm Führungskräfteseminare angesprochen haben, und dann haben wir ja gefragt, ob jemand auch ähm zum Interview bereit wäre. Genau, das ist eben der qualitative Part, wo wir dann mit denjenigen, die ihre Bereitschaft erklärt haben, nochmal sprechen. (B: Hm.) Genau nur, dass Sie noch mal diese beiden Schwerpunkte sehen. #00:00:41-0#

B: Ja. #00:00:41-5#

I: Genau. Vielleicht können Sie ja einfach am Anfang einmal ein bisschen was zu Ihrem Tätigkeitsbereich oder zu Ihrer Position hier sagen, damit wir das dann so ein bisschen einordnen (B: Hm.) können. #00:00:50-4#

B: Ja, kann ich machen. Genau, also, ich bin hier / ich bin keine Führungskraft, (I: Hm.). Also, ich war früher mal, habe hier mal die Stellvertretung gemacht von ähm meinem Chef. Und ähm bin dann aber in dieses Projekt reingekommen und ähm bin da Referentin. Und da ähm sollen nicht nur unsere Mit/ äh oder unsere Kunden ähm reinkommen, sondern es soll auch für die breite Öffentlichkeit äh zugänglich sein. Also, dass alle Menschen einfach, die Lust haben und am Sonntag da spazieren gehen, einfach auch bei uns sich das angucken können. Ist viel Gamifiction dabei, viele Spiele, viele Mitma/ also eigentlich sind alles Mitmachstationen. Wir wollen, dass alles ausprobiert wird und Prävention somit eigentlich noch erlebbarer wird und erfahrbarer wird. Und ähm das Präventionszentrum ist ähm auch ganz fest verbunden mit diesem Thema Inklusion. Weil wir da eben gucken / Ist ja auch äh V/ unter anderem Vorgabe, wenn man äh neue Bauvorhaben baut, dass man die so barrierefrei wie möglich baut. Aber bei uns ist das bei der Unternehmen 2 gerade ein Anliegen. Und deswegen haben wir natürlich auch nochmal einen Vorbildcharakter, auch zu zeigen, wie man das ähm gut machen kann. (..) Genau, und dann ist die Idee eigentlich entstanden, dass wir eine Inklusionsabteilung dort auch ähm implementieren wollten. Ähm das ist schwierig äh umzusetzen, also wirklich ein Inklusionsbetrieb zu werden, weil wir nichts erwirtschaften dürfen. Aber wir werden äh nichtsdestotrotz, sondern äh äh also später einfach Menschen mit Behinderung bei uns arbeiten haben. Und die wollen wir auch nicht nur ENTLEIHEN sozusagen, sondern wir wollen die auf den ersten Arbeitsmarkt ziehen und ähm ja, da einfach integrieren als in Anführungsstrichen normale Mitarbeiter wie jedn/ jeden anderen auch. Und ähm ja, das ist so dieses /ähm (.) dieser Punkt, wo ich zu diesem Thema Inklusion gekommen bin, warum mich das so interessiert. (..) Genau, und deswegen versuche ich jetzt, alles mitzunehmen ähm zum Thema Inklusion, zu lernen, ähm wie man / wie das gesetzlich alles ist, wie das äh von der Finanzierung her ist, wie das vom Betreuungsaufwand ist, wie man mit den Menschen natürlich umgeht. Und ähm, ja, das baue ich quasi neben diesem Aufbau, baue ich eben auch mein Knowhow und meine Kompetenzen zum Thema Inklusion gerade auf. Das ist so das, (.) was ich grob mache, ähm was in dieses / in diese Richtung, auch zum Thema Inklusion geht. Neben anderen Sachen, also ich bin, was auch noch vielleicht in Inklusion reinspielt, ich bin / Wir haben ein Inklusionsprojekt. (I: Hm.) Und ich habe das eigentlich eher so gemacht, um noch mal so zu gucken, okay, wo merke ich denn da meine Vorbehalte, meine Berührungsängste und sowas, wenn ich mit behinderten Menschen / Die sind ja wirklich dann mehrfach kognitiv, psychisch, äh psychomotorisch eingeschränkt gewesen und das war einfach so / Ich hatt/ also, das war der glücklichste Tag in den letzten zehn Jahren. Also, na ja gut, vielleicht nicht der glücklichste nach der also Geburt und Hochzeit, aber das war also der glücklichste Arbeitstag eigentlich, (I: Hm.) seitdem ich ähm hier beim Unternehmen 2 bin. Weil das einfach so positiv war und ich so von diesem Spirit, dass die da wirklich, dass es da nicht ums / also, es geht schon ums gewinnen. Aber die waren einfach so fair und hatten so viel Spaß daran, und es war so ehrlich alles. Und da habe ich echt gedacht, das ist so schade, dass man diese Ressourcen und diese Freude, die die haben, ähm nicht nutzt für, für den Arbeitsmarkt. Oder einfach, ähm dass die, dass die Leute normale Arbeiten verrichten, sondern dass sie immer irgendwie in Werkstätten arbeiten. Das ist für manche ja vielleicht auch GUT so. Aber ähm, ja, ich habe das einfach als ganz positiv erlebt, und deswegen habe ich da so Feuer gefangen. Deswegen das Thema Inklusion. Und da bin ich eben auch noch immer in diesem (.) Kooperationsprojekt. Da leite ich eine Arbeitsgruppe, wo es um seminarfreie Seminare äh barrierefreie Seminarsettings geht. Ähm, weil wir ja hier in der Akademie sind und da eben auch viele Dozenten auch rü/ mal rückgemeldet haben, dass da Leute sitzen, die dann irgendwie nach zwei Tagen sagen, sie können der Powerpoint gar nicht folgen, weil sie eine Lernschwäche haben. Das müssen sie natürlich nicht sagen, wenn sie sich hier anmelden. Aber na ja, das ist, wenn wir irgendwie zum ähm Arbeitssicherheitsgesetz was erzählen, da muss man ja schon, sage ich mal, als jemand, der keine anerkannte Lernschwäche hat, ähm (.) aufpassen, damit man es versteht, ne? So und (.) das hat so ein bisschen diesen Anreiz auch gegeben zu sagen: "Okay, wie können wir das dann aufbereiten, damit das JEDER versteht?" Weil, auch wenn man keine anerkannte Behinderungsart hat, ähm kann es ja sein, dass das trotzdem so komplex ist, dass du es nicht verstehst. Also, wir haben auch Schriften in leichter Sprache. Und wo ich / wenn ich mich in neue Themen einarbeiten, dann lese ich die immer zuerst. Weil das ist ganz einfach beschrieben, und dann hast du schon mal so eine Grundvorstellung, und dann kannst du dir ja die, die Texte, die äh Gesetzestexte angucken, also (..) genau, so. #00:06:51-6#

I: Und würden Sie dann sagen, dass diese ähm Erfahrung, weil Sie das jetzt angesprochen haben, war das der Auslöser sozusagen, dass Sie sich mit dem Thema Inklusion (..) beschäftigt haben oder vorher schon? #00:07:03-1#

B: Ja, nein, ja, ja, nein, ist auch schön / (lacht) Ähm (.) nein, es war eigentlich schon der Auslöser. Also dieses Thema Inklusionsabteilung für das Präventionszentrum, das gibt es schon lange. Also das ist schon lange auch eingestellt gewesen, ähm dass wir uns darum kümmern. Aber ich habe mich da eigentlich nicht so zugeordnet gefühlt. Und das war schon so, wo ich so dachte, dieses Thema möchte ich einfach gerne pushen, weil ich es als sinnvoll sehe, das zu machen. Und weil ich wirklich jetzt durch diese ganze Innoklusio, ähm dieses Innoklusio-Projekt und durch meine Auseinandersetzung damit, ähm gemerkt habe, dass ich eigentlich das eher so sehe, dass man diese Ressourcen von allen Menschen bündeln muss, damit man ein gutes Team hat. Und nicht nur, weil jemand auf dem Papier die Qualifikation mitbringt, dass der der geeignetste ist für die Stelle. Sondern dass man vielleicht auch sagen muss, man kann auch zwei Leute zusammensetzen und die bringen die unterschiedlichen Stärken ein, ne? So, also das ist so, das war wirklich so, also meine Sichtweise auf äh Leistung hat sich dadurch total geändert. So, das ist für mich so ein, echt so ein, so ein Riesenschritt wie über so einen großen strömenden Fluss gewesen sozusagen. Genau, also, das war schon ein Auslöser. Aber ich habe früher auch Kontakt zu (.) behinderten Menschen so. Aber da ging es ja nicht um, wie man die wirklich äh inkludiert, sondern da ging es um einen anderen Aspekt so, ne? Aber (.) ja, deswegen, das war schon eher so wieder so dieses, weiß ich nicht, vielleicht reaktivieren von was, was mich sowieso schon immer (I: Hm.) so ein bisschen getriggert hat. Und ich würde mal davon / oder von mir behaupten, dass ich so ein Mensch bin, ich / mir ist es immer wichtig, dass man Menschen gleichberechtigt und dass es gerecht zugeht und sowas und dass ähm man / (.) Das ist äh / Also, ich bin auch perfektionistisch eher veranlagt, aber ich sehe auch, dass es / dass man manchmal Fehler machen muss, um einfach weiterzukommen. Oder dass man manchmal, was weiß ich, mit 60 Prozent äh genauso weit kommt, wie wenn man 100 Prozent investiert. Und (.) ja, ich finde, das tut einfach gut, wenn man mal ein bisschen die Sichtweise verändert. Und ähm, ja, das sind so die Antreiber, glaube ich. Aber AUSLÖSER war wirklich, wo ich so gesagt habe, okay, ich möchte jetzt neben dieser Tätigkeit für diese Praxiswelten / Das, es füllt mich 100 Prozent eigentlich aus, ne, das zu machen. Weil gab / Also wir haben ja / also wir sind ja hier eine Berufsgenossenschaft, wir haben noch NIE Ausstellungen konzipiert, wir haben noch nie mit Ausstellungsplanern, mit, was weiß ich, äh ich habe noch nie Filme äh produzieren lassen und Audios oder S/ mit Software Programmierer gesprochen. Warum? Muss ich hier eigentlich nicht. Und das kostet einfach enorm viel Kraft. Und das/ trotz / dadurch, dass ich bei diesem Projekt dabei war, habe ich gesagt: "Ich will aber trotzdem noch die restlichen Ressourcen, die ich hier habe, in dieses Thema investieren." Und deswegen wollte ich auch bei Innoklusio mitmachen. Da habe ich mich dann quasi noch über unseren Inklusionsbeauftragten so ein bisschen reingezeckt so, weil ich eigentlich nicht angesprochen war. Und habe dann aber da Argumente für gef/ erfunden und äh versuche jetzt wirklich alles dann mitzunehmen. Und (I: Hm.) merke jedes Mal, habe ich jetzt auch noch einer Kollegin erzählt, jedes Mal, wenn ich mit / mich mit diesem Thema beschäftige, merke ich, wie mir das Herz aufgeht so. Und das ist ähm (.) also, gla/ glaube ich, im klassischen Sinne int/ intrinsische Motivation. Und deswegen freue ich mich total, wenn wir das hier PUSHEN können, ne? (I: Hm.) Und weiß aber natürlich auch in so einem öffentlichen (.) ähm, (.) ja, in so einer öffentlichen Verwaltung, es sind natürlich auch immer viele Bretter zu bohren, damit man irgendwo hinkommt. Aber dafür ist das Präventionszentrum wirklich so ein Türöffner, weil da entsteht was komplett Neues. Das ist super positiv behaftet, sowohl intr/ intern als auch extern. Und ich glaube, da wird / das ist einfach der richtige / die richtige Zeit, am richtigen Ort jetzt sowas zu machen. #00:10:54-1#

I: Hm (bejahend). Wie lange gibt es denn / Oder es läuft denn jetzt diese / vor allem noch ist es ja Vorbereitung oder Entwicklung von dem Präventionszentrum, (B: Hm.) ist das jetzt / #00:11:02-8#

B: Das läuft jetzt noch ähm bis ähm / #00:11:04-9#

I: Oder, ich meine, seit wann? // Wie lange schon sozusagen? #00:11:05-8#

B: Ach so, seit wann. // Genau, #00:11:08-2#

I: Also woher das überhaupt // kommt? #00:11:09-3#

B: Genau, also die Idee? // Ja, eigentlich war die Idee, dass wir / 2014 habe ich mit einer Kollegin und meinem Chef, der jetzt gerade hier eigentlich sitzt, ähm haben wir darüber gesprochen, dass wir hier eigentlich gerne noch einen dritten Seminarzug / Also, wir haben hier vorne in der Akademie zwei Seminarräume, die die ganze Woche über belegt sind. Also ist ein langes Vorhaben. (I: Hm.) Ja, aber wird jetzt hoffentlich dann äh in den nächsten / also in den nächsten drei Jahren ist es auf jeden Fall abgeschlossen und wird eröffnet. Also, wir sind jetzt wirklich schon auf, auf der Zielgeraden, auf dem letzten Drittel, denke ich mal, (.) wenn nichts dazwischenkommt. (lacht) (I: Hm). Ja. #00:13:31-2#

I: Ähm genau, dann habe ich noch eine Frage. Eben hatten Sie ja auch gesagt, dass sich Ihr Blick auf Leistung verändert hat. (.) Können Sie das noch mal ein bisschen ausführen oder erklären, was Sie damit genau meinen? #00:13:43-7#

B: Hm (bejahend). Also, wir haben hier / Oder ich sage mal, jede Stelle hat ja eigentlich so eine Stellenbeschreibung dahinter, ne, mit Tätigkeiten, die man zu erledigen hat, mit Qualifikationen, die man mitbringen soll, mit, (.) weiß nicht, irgendwelchen Anforderungen. Und (.) ich habe / war / oder (..) war und bin wahrscheinlich auch immer noch so der Meinung, äh wenn man sich darauf bewirbt, dann muss man auch den Großteil dieser Stellen/ dieses Stellenprofils ausfüllen, ne, mit seiner Leistung so. Dafür wird man ja bezahlt. So, aber eigentlich, wenn man / Also ich habe zum Beispiel, ähm m/ musste ich in meiner alten Stelle hier als Referentin im Seminargeschäft, äh musste ich auch immer Seminare geben. So, eigentlich sollte das für mich kein Ding sein, ist es auch nicht so. Aber ich habe es nicht gerne gemacht, weil ich einfach dieses vor einer Gruppe stehe/ stehen, irgendwie so in so einem Seminarkontext, das mochte ich irgendwie nicht. Ich habe kein Problem damit, irgendwelche Vorträge zu halten vor einer größeren Gruppe, aber irgendwie, das mochte ich nicht. Aber das gehörte zur Stellenausschreibung, das habe ich natürlich zu/ durchgesetzt. Aber ich weiß nicht, wie gut ich es gemacht habe. Und ich finde, (..) das ist so eine Sache, wenn jemand etwas nicht gut kann, dann könnte man theoretisch auch sagen: "Okay, dann machst du das nicht." Und jemand anderes, der das aber besser kann, als / Sage ich mal, ich kann ziemlich gut Sachen organisieren und planen und sowas, und andere, eine andere Kollegin, die ich jetzt im Hinterkopf habe, die ist darin schwach, die kann aber super vor einer Gruppe stehen, ne? Also, das ist so, (.) so, dieses äh diese Gedanken, dass man eher da ähm Schwächen und Stärken austariert, um nachher wirklich diese 100 Prozent erreichen zu können. Und (.) ähm (.) ich glaube einfach / Oder dieses, warum sich da meine Sicht so verändert hat, ist, ich glaube einfach, dass kein Mensch diese Stellenbeschreibung zu 100 Prozent ausfüllt. Und auch, sage ich mal, dass kein Mensch jeden Tag die acht Stunden, die er ähm äh auf seinem Platz sitzt, wirklich arbeitet und das alles gleich gut macht, und (..) dass es auch unterschiedliche ähm Stärken und Schwächen einfach gibt. Und auf das Thema behinderte Menschen, da sehe ich zum Beispiel jemand, der autistisch ist, der vielleicht nicht gut / also, der könnte wahrscheinlich gar nicht gut vor einer Seminargruppe stehen. Der könnte aber vielleicht supergut archivieren, oder weiß ich nicht, irgendwelche Strukturen ähm aufbauen oder Homepages aufbauen oder sowas. Und warum sollte man jemanden nicht dafür einsetzen? Der kann aber dann nicht diese anderen Tätigkeiten. Und, so, das ist halt bei uns, es ist sehr (.) bürokratisch, dieses ganze Einstellungsverfahren, wie du was auf/ ähm auszuüben hast und sowas. Und ich glaube, das ist einfach nicht mehr zeitgemäß, auch im / in diesem Kontext mit Fachkräftemangel. Und beim Unternehmen 2 sind auch genug Stellen offen, die wir eigentlich besetzen müssten. Und ich glaube, man darf / Wir suchen immer die eierlegende Wollmilchsau, sage ich mal so. So, und die gibt es vielleicht auch manchmal noch. Aber dann sind wir so behäbig in und so bürokratisch in unseren Besetzungsreigen hier, dass wir diese Leute dann verlieren. Und ich glaube, die Zukunft ist einfach, dass man sagt, man guckt sich Leute an, die gewisse (.) äh Fähigkeiten mitbringen, die du unbedingt für diese Stelle brauchst. Ähm also weiß ich nicht, ähm bei den Scouts zum Beispiel, da ähm wäre mir das nicht wichtig, dass die Leute irgendwie super sportlich sind oder ähm, was weiß ich, irgendwie konzept/ konzeptionell irgendwie arbeiten. Die sollen kommunikativ sein, und ähm, weiß ich nicht, wenn da jemand zum Beispiel wäre, der nur am Anfang die Exponate abwischen kann, so einen Touchbildschirm oder sowas, und den man weiterentwickeln kann, wäre das für mich auch gut. Also so dieses, (..) ja, ich sehe eher so, dass, dass man, (.) dass man die Stärken mehr bündeln und nutzen sollte und daraus werden dann gute Mitarbeiter. Und dass man / dass gar nicht immer alle alles machen sollten, sondern dass man viel individueller gucken müsste, was kann jemand leisten? Auch dann / also auch so dieses, damit jemand nachhaltig lange und gerne auf diesem Job bleibt, (I: Hm.) (.) so. (.) Ja. Das ist so ein bisschen so dieses / (.) Und einfach auch, (.) glaube ich, dieses / diese (.) Einsicht, dass ähm manche Leute einfach auch nicht 100 Prozent leisten können. Also, ich habe eine Kollegin zum Beispiel, die äh ist ungefähr so alt wie ich, und die hat äh wirklich ähm Erkrankungen, wo ich nicht weiß, ob das nicht auch psychosomatisch ist, ne, oder sich bedingt. Das geht mich auch nichts an, aber die kann halt nicht das erfüllen, was an sie / die Anforderungen, die an sie gerichtet sind. Das hat mich eine Weile echt aufgeregt, weil wir auch nur immer zwei Kolleginnen waren. Jetzt sind wir ein paar mehr, das heißt, es wird wieder aufgefangen. Aber ich habe ganz ähm viel alleine, für zwei Stellen eigentlich gearbeitet, und das hat mich dann immer aufgeregt. Und irgendwann habe ich gedacht, nein, aber ich bin gesund. Das ist gut so, dass ich, dass ich das Problem nicht habe. Und es ist auch okay, wenn sie dann da ist, dass sie das macht, was sie dann auch kann und schafft, und man muss es einfach / Also nicht sie ist das Problem, sondern wir müssen es anders organisieren, damit sie ihre Leistungen in ihrem Rahmen bringen kann. Und das macht sie dann auch, ne? (I: Hm.) So, und sie kann halt supergut äh, was weiß ich, Sachen recherchieren bei Google, wo ich immer so denke, boah, ist das / Ähm wir brauchen eine weiße Lampe. Ich gebe weiße Lampe ein, nehme das dritte Suchergebnis von oben, passt vom Preis, und dann habe ich es. Und sie kann dann echt super recherchieren und kriegt den besten Preis und das beste Produkt und braucht dafür aber einen Tag. Und so dieses (.) aushalten, dass Leute Dinge anders angehen als man selber, und das aber anzuerkennen und da die Stärke drin zu sehen. Das ähm, da bin ich, also bin ich auch noch nicht ganz gedanklich am Ende so, merke ich immer, wenn ich darüber nachdenke, wie man das dann umsetzen kann. Aber (.) ja, also dieses Defizitäre von, jemand bringt nicht seine Leistung, auch gerade so, was behinderte Menschen angeht, da immer so diese Befürchtung zu haben, man muss die Arbeit für die mitmachen, so. Muss man auch, glaube ich, wenn die Stelle für wie für jeden ausgeschrieben wird. Aber wird die Stelle so ausgeschrieben nach den Stärken, oder wird das so besetzt nach den Stärken, dann muss man nicht die Arbeit für die mitmachen. Sondern die machen dann vielleicht noch die Arbeit, die mir lästig ist, die sie aber ausfüllt, für mich mit. Also, das ist so, ich glaube, man muss das eher als Ressource immer sehen und nicht als Defizit. So, das ist eigentlich so der große Gedankensprung so für mich gewesen. #00:19:42-8#

I: Wo müsste sich dann was verändern? Oder was müsste sich verändern, damit das so (..) so funktioniert? Haben Sie da // Ideen? #00:19:53-4#

B: Ja. // (..) Ja, also, wir haben, (.) äh bei, jetzt beim Unternehmen 2 / Das ist ganz gut, weil die Abteilungsleiterin der Personalabteilung, ist ja auch eine wichtige Schnittstelle, (I: Hm.) ähm die auch eingesehen hat oder eingesehen hat oder es ist auch ihr Plan, dass wir einfach inklusivere Stellenausschreibungen machen. Also sie denkt jetzt erst mal vor allem an, dass Leute sich per Video bei uns bewerben können, dass man äh gedolmetschte, simultan gedolmetschte ähm Bewerbungsaufrufe macht. Also wir sind ja noch SEHR klassisch unterwegs. Und Social Media, da sind wir schon. Das ist für uns schon, sage ich mal, (lacht) high-end so. Aber ich sage mal, um wirklich an das Klien/ an die Klientel ranzukommen, mit behinderten Menschen, muss man ja noch viel mehr machen. Aber da ist sie auf dem Weg, und da ist auf jeden Fall ein Bewusstsein für da. Und wir haben auch in der Personalabteilung jemanden, der auch mehrfach behindert ist. Und der pusht das auch, der ist auch an diesem Innoklusio-Projekt mit involviert. So, und das sind schon, glaube ich, so mal ganz wichtige Stellschrauben. Was ich total schwierig finde, ist, unser Inklusionsbeauftragter, ist gerade, hat gerade äh auf eine andere Stelle gewechselt. Weil es auch ähm, (.) ja, wenig, ähm, (..) so wenn man ihm glaubt, wenig attraktiv war, hier Inklusionsbeauftragter zu sein. Weil es halt auch viele Hürden gibt einfach ähm und das Thema / Weiß ich nicht, ich / Also ist meine persönliche Meinung, das wird ja, äh/ also es äh ist ja pseudonymisiert nachher. Aber meine persönliche Meinung ist, es ist so ein bisschen ein Labeling eigentlich gewesen. Inklusionsbeauftragter musst du haben als Unternehmen mit einer gewissen Größe. Und ähm, weiß ich nicht, gewisse Sachen wurden auch angestoßen, aber äh ich / Also, das ist aber vielleicht auch so ein bisschen meine Persönlichkeit. Ich denke immer, man könnte VIEL mehr machen, also wenn man das einfach pushen würde, ne? Also, aber das ist so ein bisschen, glaube ich, ein Problem, auch mit Digitalisierung. Da könnten wir meiner Meinung nach viel weiter sein, wenn von oben mal wirklich gesagt wird: "So, Prio eins ist, wir werden digital oder Prio zwei oder eins ist, wir wollen mehr für Inno/ Inklusion machen." Ne, und ähm, weiß ich nicht. Es ist, glaube ich, auch sehr schwer für die / für eine Hauptgeschäftsführung. Die sind wir immer noch nicht dabei / also immer noch nicht bei äh Antrag Null angelangt. Also, es ist ein riesengroßes Feld, und ähm natürlich sind auch / Also, ich bin jetzt Verfechterin für Inklusion. Andere Leute sind Verfechter für, weiß ich nicht, Rückengesundheit oder sowas, und die treten ja alle mit diesen Anforderungen an die Hauptgeschäftsführung ähm, sage ich mal, heran. Und das ist, ähm ist schon schwierig, glaube ich, für die. Aber (.) ja, deswegen habe ich eben gesagt, ich mag halt diesen Leuchtturm-Gedanken da nicht. Weil ich finde, ein Leuchtturm, dann musst du auch sagen, jede Ressource geht in diesen Leuchtturm, ähm und nicht so ein, was weiß ich, Leuchtturm, der auf der Hälfte irgendwie kein Licht hat sozusagen. (.) Genau, also ich finde, das könnte / würd/ würde ich mich freuen, wenn sich das noch ändert und wir dann wieder einen Inklusionsbeauftragten hätten, der das einfach ähm, ja, weiter pushen würde oder vielleicht da auch noch mal mehr Einfluss ausüben könnte auf die, auf die Führungsebene ganz weit oben. Das wäre, glaube ich, gut. (..) // Ja un/ #00:23:09-7#

I: Das heißt, // jetzt gibt es keinen // Inklusionsbeauftragten? #00:23:11-5#

B: Das / Nein, // nein, es gibt gerade keinen, und es wird wohl, glaube ich, irgendwie umstrukturiert, dass das in der Personalabteilung liegt und die so In/ äh Inklusionsteams machen (I: Hm.) mit einer internen, also ein internes, nach Intern gerichtetes und ein nach Extern gerichtetes, so. Aber wie gesagt, das äh weiß ich auch nur so gerade noch informell, das ist noch nicht wirklich veröffentlicht worden. (..) Genau und ansonsten glaube ich einfach, das wird / das Thema wird hier, ähm durch Netzwerke wird das, es wird, glaube ich, eher von unten nach oben geschoben. Also durch positive Beispiele, ähm zum Beispiel mit diesem Kooperationsprojekt ähm da. (..) Das ist ja auch, sage ich mal, ein bisschen Werbeträger für das Unternehmen 2 und andersrum auch. Das ist, glaube ich, ganz gut. Dann das Präventionszentrum. Deswegen ist mir das auch ein Anliegen, dass das nachher alles gut läuft, dass ähm sich alle da wohlfühlen. Dass dieser Inklusionsgedanke da wirklich nicht nur äh, sage ich mal, so ein Spruch ist, sondern dass das auch GELEBT wird. Und dass alle sehen, dass das auch POSITIV ist und dass das so ein / Ich hoffe / erhoffe mir, äh dass das ein Aust/ eine Ausstrahlung dann hat, auch in anderer Abteilungen, dass die auch sehen, ah okay, jemanden mit Autismus oder mit einer Lernbehinderung kann man ja wirklich einstellen, so, ne? Weil ich beim Unternehmen 2 auch, wo ich hier stellvertretende Leitung war, hatten wir auch Bewerbungen von Menschen mit einer Lernbehinderung, und (.) ja, das / also, ich sage mal, die haben schon nicht, nicht (.) 100 Prozent das erreicht, was jemand o/, also ein Bewerber ohne Lernbehinderung ähm geschafft hat. Aber es war nicht so weit davon entfernt, ne? Und ich glaube, wenn, wenn ich damals schon so weit gewesen wäre, hätte ich gesagt: "Lass uns doch mal versuchen, mit einer, was weiß ich, sozialpädagogischen Hilfskraft oder wie auch immer." Ne, also so, (..) ja, das ähm glaube ich, da muss man einfach mal mutig vorangehen und dann auch immer sagen: "Ja, weiß ich nicht, ähm wir haben es ausprobiert. Ähm äh das hat nicht funktioniert, deswegen probieren wir das mal." Oder so, ne? Aber dass das so eine, so eine Strahlkraft hat. Und ähm (.) ich versuche jetzt gerade hier intern immer mehr äh Verbündete zu finden, ne? Wir haben hier auch mit der / unserer Personalentwicklung, die haben / oder wir, das Unternehmen 2, haben ein Kooperationsprojekt mit der Arbeitsassistenz. Da werden quasi Praktikanten vermittelt, wobei das auch schon / Also, es geht schon eine Weile, und das sind insgesamt nur zwei Leute bei der Unternehmen 2 (I: Hm.) gewesen in die / Und das finde ich / also ist schon wieder / Aber gut, das ist halt so, auch dem Personalmangel in den einzelnen Abteilungen geschuldet. Aber ähm wir werden jetzt auch nächstes Jahr, auf meine Initiative hin, äh jemanden haben in unserem Kunden/ Wir haben vorne ein Kundenbüro, wo die Teilnehmer begrüßt werden. (I: Hm.) Äh die Kundenberater, die ähm äh werden äh, also bestü/ bestücken auch die Seminarräume, ähm genau. Und da wird dann eine Praktikantin oder ein Praktikant sitzen (.) oder mehrere über ein Jahr, je nachdem. Weil wir auch natürlich ein Interesse daran haben, mit denen zu lernen, was kann / was können die? Gerade so, wenn irgendwie / Bei uns kommen / Wenn dann Seminarwechsel ist, kommen dann, was weiß ich, zehn Leute auf einmal, die was von dir wollen, ne? So, das wird ja in den Praxiswelten nachher auch sein, wenn man da Schulklassen hat oder Besuchergruppen. Ähm und einfach mal so gucken, okay, wer kann denn da wie was? Was brauchen denn auch die behinderten äh Mitarbeitenden na/ nachher, damit es ihnen leichter fällt, und so. Und (.) ähm genau, und das ist einfach auch, da bin ich mit einer Kollegin auch aus der / aus unserer Öffentlichkeitsarbeit oder Kommunikationsabteilung und habe schon mit ihr gesagt: "Wenn wir das machen, möchte ich, dass du immer darüber berichtest, im Intranet und so." Einfach dieses, immer sichtbarer werden, mit positiven Beispielen das quasi von unten versuchen anzustoßen. Und dann, ja, durch Gespräche halt immer auch irgendwie rauskriegen, für wen wäre das auch sowas? Und dann einfach immer zu gucken, dass man, ja, mit kleinen Schritten vorwärtskommt, weil von, ich glaube, von oben wird es nicht, nicht kommen, so und (.) // genau. #00:27:02-6#

I: Wissen Sie // denn von noch mehr ähm Beispielen, Ideen, weil Sie jetzt Netzwerke angesprochen hatten, die es hier so gibt, die sich mit dem Thema beschäftigen? Oder sind das jetzt hauptsächlich SIE? #00:27:13-5#

B: Ja, wir haben noch, ähm in unserer Abteilung A, haben wir noch eine Kollegin. Die macht schon ewig viel (.) (I: Hm.) mit äh zum Thema Inklusion, aber die kümmert sich vor allem um diese Reha-Fälle, die dann wieder eingegliedert werden, also vor allem nach / ist auch mal nach Unfällen oder nach ähm psychischen Erkrankungen oder sowas. Aber die ist zum Beispiel auch eine super Schlüsselposition für MICH, weil die halt schon / die macht das schon X Jahre, und die kennt halt viel, ne? Die kennt auch viel diese Netzwerke, die hier am Unternehmensstandort unterwegs sind und am Standort A, und hat auch Kont/ also persönlichen Kontakt zu dem Leiter von der Arbeitsiss/ Assistenz zum Beispiel, ne? Das ist so ganz (.) interessant. Ja, und dann habe ich eben noch mit der Personalentwicklung. Für die ist das Thema Inklusion ja auch immer ein Thema für die Personalabteilung. Aber (.) ah, jetzt muss ich mal überlegen, eigentlich sonst (.) kenne ich tatsächlich keine großartigen Projekte zum Thema Inklusion. Wir haben noch einen Arbeitskreis Inklus/ oder hatten, der ist auch gerade auf Eis gelegt wegen neuer Ausrichtung, zum Thema Mobil/ äh Mobilität und Inklusion. Und dann hieß es mal irgendwie, Inklusion und Vielfalt, um dieses Diversitätsthema da auch noch mit unterzubringen. (I: Hm.) Aber Arbeitskreise sind bei uns auch eher immer nach ähm (.) nach außen äh gerichtet, um eben für die Kunden neue Angebote zu machen zu diesen Themen. (I: Hm.) Und ähm (.) ja, aber es gibt da so / Also, es gibt viele Verfechter, (.) aber ich glaube, wirklich, so krass, krass ausdefinierte Projekte oder Vorstellungen, ähm (.) weiß, weiß ich jetzt noch nichts von. (I: Hm.) Ist natürlich auch bei der / Ich bin jetzt auch schon über X Jahre beim Unternehmen 2. Und man lernt natürlich auch, dass man sich überlegen muss, wo man wirklich Ressourcen reinsteckt, um was voranzubringen, weil das wirklich echt äh aufreibend sein kann. Und man muss / man ist / muss es sich auch tatsächlich überlegen, wo man so eine kleine Revolution startet, weil das auch Gegenwind bedeutet, ne? Also, ich hatte das einmal mit einer Umstrukturierung von ähm unserem Seminarprogramm. Und da musste ich wirklich, äh da bin ich einigen auf die Füße getreten, was mir gar nicht bewusst war. Aber das äh hat schon echt dann nochmal ein halbes Jahr Zeit geko/ und Nerven gekostet, ne? Und das muss man sich überlegen, und ähm, ja, ich glaube, deswegen passiert auch weniger vielleicht, ne? (I: Hm) Und man muss halt die richtigen Leute zur richtigen Zeit ansprechen. Aber das ist ja wie überall. (I: Hm.) Ja. #00:29:40-1#

I: Genau, vielleicht kommen wir mal einmal auf dieses Innoklusio-Projekt #00:29:45-4#

B: Ah ja. (lacht) #00:29:46-0#

I: zurzeit zu sprechen. Ähm an welchen Maßnahmen hatten Sie denn teilgenommen? #00:29:50-5#

B: Ich bin Inklusions-Managerin. Also, die wirklich Inklusionsbeauftragte schon seit langen Zeiten sind. Denen musst du nichts zum Teilhabegesetz erklären oder sowas, das können die dir runterbeten, ne, und wie man irgendwie was fördert. (..) So ähm, aber ich bin auch ganz froh, es wird jetzt neu aufgesetzt ab Oktober mit mehr Präsenzanteilen und Austausch und so, und ich glaube, das wird schon besser werden so. Und ähm genau, da musste man ja auch eine Ab/ muss man ja auch eine Abschlussarbeit schreiben dann tatsächlich, also wie eine kleine Hausarbeit. (..) Genau also, das mache ich. Ähm (.) und dann ähm habe ich (.) tatsächlich, äh ich habe mal ein paar mal an diesem Sounding Boards teilgenommen, (I: Hm.) aber nur als Zuhörerin eher. Ähm und habe eben dieses Führungskräfte-Seminar mitgemacht im Rahmen der Innoklusio-Ausstellung hier. (..) Ähm genau, obwohl ich keine Führungskraft bin. Aber dadurch, dass ich später einfach Mitarbeitende haben werden oder Kollegen, die eine Behinderung haben werden, ähm ging das dann so durch. Und ich war (.) ein bisschen geschockt, dass so wenige Leute / Also das wurde ja mehrfach angeboten, bei uns, eigentlich drei Tage hintereinander. (I: Hm.) Ein Ganztages / Man konnte zwischen Ganztages- und Halbtagesseminar wählen. Und ich habe dann ein Ganztagesseminar gewählt, und hier ist quasi NUR ein Halbtagesseminar zu äh stande gekommen. #00:31:33-7#

I: Ach so. #00:31:34-7#

B: So und äh, ja, es war / Ich fand das ein bisschen schwierig, weil ich finde, das müssten also vor allem / Ich sage mal, wenn ich hier Hauptgeschäftsführung gewesen wäre und hätte so ein großes Projekt im Haus, ne, was das Unternehmen 2 ja auch mit Finanzmitteln bezuschusst, hätte ich gesagt hier: "Liebe Führungskräfte, da kommt was, es ist verpflichtend für alle hinzugehen." Ne, so. #00:31:52-6#

I: Also, das war es nicht, es war / #00:31:53-5#

B: Es war nicht so. (I: Hm.) Es war nicht so, und es wurde dann noch mal im nachhinein auch gepusht. Von der Hauptgeschäftsführung gab es da noch mal eine E-Mail, aber es war / Also, äh bei der Veranstaltung, wo ich da war, es war die Personalabteilung komplett mit den Führungskräften vertreten, weil die äh (.) Chefin halt gesagt hat: "Es gehen alle hin." So, und dann war noch hier aus unserer / na ja, die, die Stellen planen, die Abteilung, waren noch welche da. Ja, und ich war die einzige aus der Prävention, sonst war keiner. Wobei ich sagen muss, es konnten auch einige nicht an diesem Termin, die an einem anderen Termin gekonnt hätten. Aber ich fand das wirklich meg/ also mega dürftig, und es hat mir einfach wieder auch / Also so, und ich bin dann auch immer so ein bisschen frustriert, wenn ich das dann sehe. Weil ich denke, es ist so ein wichtiges Thema, und wir können uns das nicht leisten, dass da keiner hingeht. Und es sind trotzdem nur 20 Leute von 2.000 Beschäftigten da, ne? Also es sind jetzt nicht alles Führungskräfte, aber (.) das fand ich wirklich ähm, ja, fand ich wirklich frustrierend. #00:32:49-6#

I: Und haben Sie eine Idee, woran das lag? War das jetzt ein ungünstiger Zeitpunkt? Oder nicht // bekannt oder / #00:32:56-0#

B: Äh es war, nein, // es war zu kurzfristig, glaube ich. Oder nicht nur, glaube ich, sondern weiß ich. Also, es ähm irgendwie drei Wochen vorher kam erst die Abfrage, und das ist für Führungskräfte einfach v/ ah für viele zu kurz. (.) Ja, und das ist halt ähm, es / (..) Ja, also erst mal diese Kurzfristigkeit, und dann ähm (.) wurde es, glaube ich, nicht genug deutlich gemacht, dass es der Hauptgeschäftsführung auch ein wichtiges Thema ist, dass die Führungskräfte da hingehen, ne? Und ich meine, gut, so ein, so ein Ganztagesseminar / Ich glaube, deswegen hatten sie es auch als Halb- und Ganztagesangebot gemacht. Ähm kannst du vielleicht als Führungskraft nicht, aber ein Halbtagesangebot kannst du vielleicht schon wahr machen, ne? Aber (.) ja, wenn andere Sachen anstehen, dann macht man die, glaube ich, eher, weil Inklusion ja auch immer / das ist ja nichts Handfestes, ne? Ich glaube, wenn man sagt irgendwie, man geht zu irgendeinem Tool, technischen Tool, was du jeden Tag für die Arbeit brauchst, dann würden sie vielleicht schon eher hingehen oder für Themen, die sie so interessieren, aber ähm / Also für meine Chefs weiß ich zum Beispiel nur, die haben an dem Tag oder an den Tagen immer Besprechungen gehabt zu dem Bau und da ging es einfach nicht, aber die hätten sich schon interessiert. Deswegen war ich froh, dass ich dann da hingehen durfte. Aber ja, es ist so ein bisschen aus Kurzfristigkeit, und es wurde nicht ähm deutlich genug, dass das Thema eigentlich äh wichtig ist, oder / Und dann wird es halt auch nicht gemacht. Und es hat auch keine Konsequenz. (I: Hm.) Also, es gibt keinen Inklusions-Fahrplan, und wir haben auch eine Inklusionsstrategie (.) hier beim Unternehmen 2. Aber das hat auch Jahre gedauert, bis das sich irgendwie äh, ja, bis das soweit war, dass das unterschrieben werden konnte, ne? Und das ist, ja, das ist so ein generelles Problem. Aber das fand ich sehr schade, weil ich fand / Gut, das Seminar war jetzt / (..) Ich fand, das Seminar war interessant. Ähm wir waren da ja, (.) also haben / wurden ja von einer äh Trainerin, die blind war, ähm da unterrichtet sozusagen. Und es war einfach interessant, auch mal äh das zu erleben so. Und dann waren wir ja lange in dieser Blackbox. Das war auch interessant, ähm (..) äh da zu sehen, auch wie Führungkrä/ Ich finde das ja auch immer interessant zu sehen, wie Führungskräfte dann in so unsicheren Situationen, wenn sie nichts sehen ähm und äh man / sich alle duzt und sowas ähm dann agieren. (.) Ja, aber das war jetzt / Also das waren für // mich nicht / #00:35:14-1#

I: Ach so, // weil sonst ist das gar nicht so, dass man sich duzt? #00:35:15-5#

B: Nein, also, das ist bei uns noch sehr hierarchisch. Also, da musst du schon eine Weile zusammenarbeiten, bist du dich duzt. Und da waren ja wirklich / also das war ja die, also die Abteilungsleiterin von der Personalabteilung, äh die habe ich vorher schon geduzt so. Aber deren Chefin, die dann noch mal eine Stufe höher ist, das ist so eine, na, die Person siehst du eigentlich hier nie, ne? Das ist, die schreibt, unterschreibt da deinen Arbeitsvertrag oder irgendwie was, aber eigentlich, das sind so Leute, die siehst du auch nicht in der Kantine. Und das war schon irgendwie witzig, (.) ähm da so zu sehen. Aber (.) ja, das ist ähm / (.) Ah das hört sich so, immer so / äh soll gar nicht so negativ klingen hier beim Unternehmen 2, aber / Also, ne, ich mag das // auch hier total gerne, #00:35:54-0#

I: Konzerne Strukturen. // #00:35:54-8#

B: aber das ist / Die saßen dann eben da diese hohen Führungskräfte, aus der Personalentwicklung und auch aus dieser Abteilung, wo es um wie Stellen beschrieben werden, und das ist so / Und ich habe die angeguckt und dachte so, ja, das ist für euch hier so ein Pflichttermin, und dann geht ihr wieder und macht alles wieder genauso. Also, es ist so, wo ich so denke, da habe ich keinen Aha-Effekt gesehen, die haben sich nicht wirklich eingebracht und irgendwie, das ist so / Das finde ich so schade, und ich hoffe, wenn jetzt die / (..) Obwohl, die ist auch noch eine Weile da, die oberste Chefin von der Abteilungs/ äh von der Personalabteilung. Aber ich hoffe, dass ähm, dass sich da einfach ein bisschen was verändert, wenn jetzt auch viele äh Per/ Positionen einfach mit neuem Führungspersonal auch (I: Hm.) (.) ähm besetzt werden, die alle auch so / Also, es werden jetzt / kommen jetzt viele. Viele gehen tatsächlich in Rente an hohen Stellen. Und es kommen / Es sind viele, sage ich mal so, in der, in der Pipeline, die so mit MIR jetzt beim Unternehmen 2 groß geworden sind, ne? Also ein / der Abteilung von / Abteilungsleiter von unserer Produktentwicklungsabteilung zum Beispiel, der hat mit mir am gleichen Tag angefangen. Das heißt, dass es / wir waren total lange ebenbürtig sozusagen, und ich kann ihn jetzt immer noch anrufen und kann sagen: "Kann / DU, kannst du mir mal gerade hierzu helfen? Oder wer kann, wer aus deiner Abteilung könnte das?" Und das ist einfach / Ich glaube, wenn man einfach dieses Netzwerk dann hat, dann kann man vielleicht später so Themen noch mehr pushen, ne? Ja. (.) Genau, aber, um auf Ihre Frage zurückzukommen, das waren die beiden Maßnahmen, (lacht) die ich bisher gemacht habe. Und ähm habe halt / bei der Ausstellungseröffnung war ich noch mit dabei. #00:37:21-6#

I: Und ähm wenn Sie jetzt sich an das Führungskräfte-Seminar zurückerinnern, war da jetzt irgendwas für Sie persönlich, was Ihnen da besonders in Erinnerung, (.) oder irgendeine besondere Erfahrung, die Ihnen da jetzt so (..) // (unv. #00:37:34-0#) #00:37:35-5#

B: Ja, also mit der / // in der Blackbox, das war schon intensiv, äh weil wir da wirklich zwei Stunden drin waren. Das kam mir gar nicht so lang vor. Und ich war den Tag davor, waren wir mit unserer Projektgruppe, ähm also zum Präventionszentrum, da als Angebot drin. Und da waren wir nur 20 Minuten und hatten nur so eine kleine Aufgabe zu erledigen. Und dann im Rahmen von diesem Führungskräfte-Seminar waren wir zwei Stunden da, und das war schon (.) ähm / Also, man ist total da abgetaucht in diese Dunkelheit, das war auch gar nicht / Ähm es war irgendwann auch normal, dass du nichts gesehen hast. Und dies/ also so diese, (.) diese Selbsterfahrung zu haben, (I: Hm.) wie es wirklich ist, wenn du nicht siehst. Und auch, wir mussten unterschiedliche Übungen machen. Also, dann wurde einer auserkoren, der durfte nicht, ähm nicht sprechen, so, sondern man musste irgendwie anders mit ihm kommunizieren, in der Dunkelheit als Gruppe, um dann ein Puzzle zu lösen. Und dann haben wir so Bögen gekriegt, ähm die wir dann / Also wie diese, ich weiß nicht, ob Sie die kennen, diese (..) Montessori-Kinder-Bögen, die aussehen wie so ein Regenbogen, und die so unterschiedlich groß halt so auffächern musst. Und dann musstest du halt nur durch Fragen rauskriegen, wer hat denn das kleinste Stück und das Größte, damit man es nachher zusammensetzen kann. Das war superspannend, und der eine durfte eben nicht sprechen. Und da ist mir einfach so hängengeblieben, so dieses, wie man durch Kommunikation wirklich auch Menschen AUSSCHLIEßT, obwohl man schon / ich schon immer darauf bewusst bedacht war, dass ich ihn mit einbeziehe. Aber trotzdem irgendwie, wenn man in so einer großen Gruppe ist, (.) dann ist es total schwierig, Menschen, die vielleicht nicht sprechen können oder nicht so schnell mit dabei sein können, die wirklich mit einzubeziehen. Und da wirklich immer diesen Fokus zu halten so, okay, also, es geht jetzt darum, was / Also auch, dass diese Person, die vielleicht dann eingeschränkt ist, vielleicht immer als Erstes gehört wird oder GLEICHBERECHTIGT gehört wird. Und auch die Erfahrung, die der Kollege, der nicht sprechen durfte, gemacht hat, war eben auch, dass er sich abgehängt gefühlt hat, ne? Obwohl wir eigentlich alle / Ich meine, wir wussten ja, wo wir waren und was das Thema war, und wir haben ihn trotzdem abgehängt, ne? So und dass dieses äh Bewusstsein, was man hat, und die Wirklichkeit noch mal so auseinandergehen kann, wenn man sich nicht ständig dessen bewusst ist oder in dieser Kommunikation auch bleibt, glaube ich, ähm ob sich jemand ausgeschlossen fühlt. (I: Hm.) Und das ähm (.) habe ich dann so übertragen, das muss gar nicht sein, nur mit Menschen mit Behinderung, das kann auch so im täglichen / Wir sind ja hier auch ein Team von über 20 Leuten, da werden sich einige Leute auch abgehängt gefühlt haben oder ausgeschlossen oder sowas oder fühlen. Das war eigentlich auch so ein / sowas, was mir echt nachhaltig im äh Gedächtnis geblieben ist, auch diese Selbsterfahrung. Und auch der Austausch mit den blinden Menschen, die da diese (I: Hm.) (.) ähm Blackbox gemacht haben. Das war auch interessant, einfach weil die einfach auch super aufgeschlossen waren, wenn du sie irgendwie was zu ihrer Blindheit gefragt hast. So, (.) wo man so denkt, so eigentlich kann man das sagen? Und da war ganz klar, man kann das fragen und irgendwie, die waren auch superwitzig drauf. Und (I: Hm.) ja, das war echt so eine gute, gute Selbsterfahrung (..) auch nochmal, (.) ja. #00:40:35-1#

I: Genau, vielleicht noch zur Ausstellung. Das war ja auch das (Segment? #00:40:37-0#), was eigentlich allen Mitarbeitenden ähm oder für alle geöffnet war. (B: Ja.) Haben Sie irgendwie auch ein Gefühl dafür, wie die hier angenommen wurde, die Ausstellung? #00:40:47-1#

B: Hm (bejahend), (.) leider zu / mit zu wenig Resonanz. Also, ähm, (...) ich wusste ja, dass das kommt. Ich wusste eine ganze Zei/ Also, es war ja schon mal davon die Sprache eigentlich, dass es im Februar kommt. Äh, dann habe ich irgendwann mal / habe ich zwischendurch mal gehört, das soll eigentlich ausgestellt werden. Und also, so unterschiedlichste Infos, und dass es dann kommt, war auch wieder relativ / Also, es war KURZFRISTIG tatsächlich. Und ähm (.) ja, bei der Eröffnung war ich auch gesch/ ein bisschen geschockt, wie wenige Leute wirklich da waren. Ähm weil es waren eigentlich fas/ also, (.) äh ich würde mal sagen, es waren irgendwie zwei Drittel vom Unternehmen 2 da und ein Drittel Externe. (I: Hm.) So, und das fand ich, ähm war schon krass. Ist natürlich immer noch, wir sind natürlich jetzt ein bisschen anders strukturiert hier. Seit Corona haben wir eigentlich viel mehr Homeoffice. Äh es ist viel einfacher geworden, ähm 60 Prozent seiner Wochenarbeitszeit im Homeoffice zu machen, wenn man das beantragt hat. Und dann sind natürlich nicht alle da wie ähm (.) vor Corona, wo du nur im Büro arbeiten konntest, ne? Aber es wurde halt au/ auch, das wurde nicht gepusht, ne? Also, es wurde dann noch mal, ähm wo die Ausstellung dann eröffnet ist, die Hauptgeschäftsführung, Frau E, hat ja auch gesprochen, die hat dann wohl noch mal ähm äh eine Rundmail geschickt, dass dann doch bitte allen ihren Mitarbeitern ermöglichen sollen, dahinzugehen. Aber es ist trotzdem auch nicht viel gewesen. Also, ich war da in der Woche wirklich auch, glaube ich, jeden Tag, wo die Ausstellung war, war ich hier im Büro. (I: Hm.) Und äh immer, wenn ich an den Exponaten vorbeigegangen bin, habe ich gedacht, es ist so schade, ne? Weil ich auch durch unsere Inklusionsexperten und durch die Kontakte zu Innoklusio mitbekommen habe, wie viel das KOSTET, und auch durch meine Erfahrung für die Praxiswelt und einfach weiß, wie TEUER sowas ist, ne? (I: Hm.) Und ähm da waren ja auch immer, glaube ich, äh (.) weiß nicht, ob das Studentinnen waren und Studenten, die auch evaluiert haben, die die Leute beobachtet haben, Besucher. War das von der Hochschule auch oder von dem Innoklusio selber? #00:42:42-1#

I: Die, die waren von Innoklusio selber. #00:42:42-7#

B: Genau, und ähm die saßen auch immer größtenteils rum und konnten nichts machen, ne? Also, das finde ich immer schade. (.) Ja, und da hätte ich mir eigentlich auch gewünscht, dass das noch mal mehr, (I: Hm.) mehr ermöglicht wäre, oder dass man / Was weiß ich, wir haben ja hier auch immer Besprechungen, oder dass man so Team Events macht, ne, und ähm, ja, das einfach nutzt, was da ist, ne? Und bei den / bei, bei dieser Blackbox äh wusste ich auch irgendwie, es gab irgendwie, weiß nicht, knapp 500, 600 Terminslots. Oder 300 vielleicht, 600 ist wahrscheinlich zu viel. Aber es waren dann quasi am ersten Tag der Öffnung, waren nur knapp 90 gebucht davon. Und das ist einfach / (I: Hm.) Ich finde es schü/ ich finde es echt äh / fand es echt schade, dass es so wenig Resonanz gefunden hat, ne? (I: Hm.) (..) Ja, das wäre schön gewesen, wenn da mehr, mehr Leute das einfach / sich mal mit dem Thema auseinandergesetzt hätten. Und das haben, glaube ich, die WENIGSTEN hier tatsächlich. #00:43:39-6#

I: Wie inklusiv würden Sie denn so ganz allgemein das Unternehmen 2 einschätzen? #00:43:45-1#

B: Ein Prozent. (lacht) Also, äh wusste ich auch noch nicht. Unsere Hauptgeschäftsführerin hat gesagt, bei der Eröffnung von Innoklusio, von der Ausstellung, dass wir 10 Prozent Beschäftigte mit Behinderung haben. Ich hätte gar nicht // gedacht, #00:43:59-1#

I: Stimmt, // daran erinnere ich mich noch. #00:43:59-9#

B: dass wir so viele haben. Aber ich würde mal mutmaßen, ich kenne hier in der Hauptverwaltung, wo ja fast 800 Menschen arbeiten, kenne ich nur (.) drei oder vier Kollegen im Rollstuhl, also mit einer / (I: Hm.) oder beziehungsweise fünf Leute mit einer Körper/ also mit einer sichtbaren Körperbehinderung. (I: Hm.) Leute mit einer psychischen Behinderung kenne ich n/ also mit einer, äh mit einer neurologischen Behinderung, äh kenne ich nur einen. Und ich vermute mal, dass das VIELE Menschen sind, die ähm (.) aufgrund von anderen psychosomatischen Erkrankungen oder Burnout, Depressionen oder sowas einen Behindertenstatus ähm bekommen haben. Also, wir hatten zum Beispiel hier auch mal einen Kollegen, der ist jetzt schon in, in Rente, der hatte dann auch irgendwann einen äh (.) einen Behindertenausweis oder war anerkannt sozusagen. Und das hättest du gar nicht gesehen so. Also, ich glaube eher, so diese (.) unsichtbaren, (.) sage ich mal, Behinderungsarten, haben wir oder / Genau. (..) Äh deswegen weiß ich nicht, ob ich das wirklich / Also, diese 10 Prozent wäre für mich dann eigentlich eher weniger, aber nominell ist es ja so. Genau und ansonsten, (.) ach (seufzt), ich glaube, baulich sind wir schon immer ganz gut inklusiv. Also, wir haben jetzt auch letztes Jahr oder vorletztes Jahr wurden auch alle Aufzüge so hergerichtet, dass sich rollstuhlfahrende Menschen selber RETTEN können (I: Hm.) im Brandfall. Ähm, (..) ja, so, das ist, glaube ich, schon ganz gut. Wo wir echt noch viel zu tun haben, ist eben / Also, was ich einsehen kann, ne? Diese Seminarmaterialien sind halt nicht für Menschen mit Behinderung gemacht. Also leichte Sprache ist immer noch ein Thema, ähm Übersetzung von Homepages ist immer noch ein Thema. Also, ich sage mal so, Software-Ergonomie-Geschichten für, äh für digitale Formate und sowas, (.) ähm da sind wir / haben wir einfach noch / ja, sind wir noch relativ am Anfang. (...) Genau und äh Relevanz. Ich glaube, das Thema Inklusion, das ist / ja, wie ich eben schon gesagt habe, ich glaube, das ist immer so ein schöner Slogan, so mit dem man sich natürlich auch brüsten kann und möchte. Gerade auch, weil wir den Behinderten helfen. Ähm aber, (.) ja, wirk/ wirklich, dass ich sagen würde, wir hätten irgendwie 50 Prozent, wären wir wirklich inklusiv, würde ich nicht so, nicht so unterschreiben, also noch nicht. Und ähm, ja, wie / habe ich ja auch schon gesagt, ich glaube, es sind da einfach noch so richtig dicke Bretter zu bohren, auch mit / jetzt wieder auf diese Scouts zurückzukommen. Da habe ich jetzt auch mit der Personalabteilung gesprochen. Wie machen wir das denn? Wie kann man denn sowas überhaupt ausschreiben (.) (I: Hm.) als Stelle? Also erst mal, wie wird es eingruppiert von der El/ Entgeltgruppe? (I: Hm.) Wie äh ist das, wenn jemand am Anfang nur wirklich äh ähm Reinigungstätigkeiten auf der Fläche machen kann und man ihn aber oder sie so entwickeln kann, dass sie nachher Führungen macht, das heißt, eine viel höherwertige Tätigkeit äh ausführt? Wie kann man das ähm / wie kann man das dann irgendwie abbilden? Und sowas gibt es noch nicht. So und das ist einfach, die Bereitschaft, dann sowas zu verändern, das ist halt immer / das ist schwierig. Also da muss man immer dranbleiben, ne? Aber, also, da wird es ja so kommen müssen, weil das ist / Irgendwann sind die Leute da, und dann muss irgendwie was geregelt werden, ne? Aber ja, also äh, ich glaube, es sind / wir wollen ganz viel inklusiv sein. Ähm und äh also auch Richtung der Der/ Diversität, kulturelle Diversität, wollen wir auch ganz viel irgendwie. (I: Hm.) Aber äh ich glaube, durch dieses ganze bürokratische Hin und Her, sind wir da eigentlich immer noch sehr konservativ. Und (.) ähm (.) ich würde jetzt nicht sagen, dass wir aktiv Leute ausschließen durch unsere Verfahren, aber ich glaube, wir ERMÖGLICHEN es vielen Menschen gar nicht, dass sie zu uns kommen. (I: Hm.) Ähm, (.) weil einfach diese formalen Voraussetzungen es gar nicht ERMÖGLICHEN, also dass jemand eine Stellenausschreibung gar nicht verstehen kann, wahrnehmen kann oder gar nicht in diesem, (.) äh in dem Einflussgebiet davon ist (.) Genau, und das ga/ und die Stellen zum Beispiel auch gar nicht so geschaffen sind, dass da jemand mit einer Behinderung wirklich dann rauskommt. Und ich glaube auch tatsächlich, dass das Mindset noch nicht so weit ist, hier im Unternehmen 2. Und dass die Führungskräfte wirklich, wenn / Es steht, immer in allen Stellenbeschreibungen drin. Das muss ja auch per Gesetz, glaube ich, sogar so sein, ne, dass, äh wenn sich Menschen mit Behinderung bewerben, dass die bevorzugt werden oder, ne, mit / bei gleicher Qualifikation. Aber ICH würde mal mutmaßen, dass immer Lücken gefunden werden, warum Menschen mit Behinderung dann eher nicht genommen werden, ne, auch wenn sie wirklich äh geeignet wären. Weil halt noch dieses Mindset ist, wie, ja okay, wir haben / Also, ich habe eigentlich schon zu wenig Leute in meiner Abteilung, und dann kommt noch ein Mensch mit Behinderung, und für den muss vielleicht noch jemand anderes mitarbeiten. Kann ich mir das leisten oder nicht? Also ich glaube auch, die Führungskräfte kriegen auch in gewissen Abteilungen natürlich Druck, ne, weil ja Ziele erreicht werden müssen. Und ich glaube, wenn man dieses Mindset, ähm (.) wenn das verbessert werden würde, oder mit neuen Leuten, die dieses Mindset haben oder ein agileres Mindset haben oder mehr Change-Vermögen haben oder sowas, dass sich das ändern könnte. Aber (.) ja, ich glaube, da sind wir vielleicht in 10, 10, 20 Jahren, sind wir da vielleicht. Und nur, wenn die Leute das pushen. (.) Sonst sind wir halt auch nur ein Unternehmen, das (.) immer weiter in ihrem grauen Sumpf rumsumpf. Das ist einfach so, leider. Ja. #00:49:27-0#

I: Hätten Sie denn Ideen, wie man das Mindset / wo man da ansetzen könnte? // Wo und wie? #00:49:31-3#

B: Ja. // Ja, ich glaube tatsächlich, durch positives äh Vorleben, (.) wie bei den Praxiswelten, oder jetzt auch mit den, ähm also die Akademie. Können wir ja gleich auch noch, wenn Sie Lust haben, können wir noch mal durchgehen. Die Mitarbeiter, die hier sind, die werden alle, wenn sie wollen, mit umziehen in das Pä/ äh Präventionszentrum. (I: Hm.) Und da werden die ja automatisch auch Kontakt mit den behinderten Mitarbeitern haben. So, und ähm da habe ich jetzt zum Beispiel so eine Strategie entwickelt, dass wir auch im Sinne von, von Change Management jetzt diesen / diese Praktikanten nächstes Jahr kriegen. Jetzt wollen wir im äh Dezember unsere Weihnachtsfeier anders gestalten, wo wir halt so ein Team Event machen, aber in / äh mit Menschen mit Behinderung was Künstlerisches, und dann vielleicht abends noch in einem äh Restaurant essen gehen, wo Menschen mit Behinderung arbeiten, ne? So also, dass man immer mehr ähm die Leute sensibilisiert dafür und diese Barrieren abbaut, ne, diese, diese Berührungsängste einfach abbaut. Das ist, glaube ich, ganz wichtig, um ähm das Mindset zu verändern. Genau, und durch / dann durch positive Beispiele, durch Überzeugungsarbeit, ähm (..) weiß ich nicht, vielleicht auch durch ähm (.) Benefiz verkaufen. Also sozusagen, liebe Führungskraft, wenn du das machst, du kriegst diese äh diesen behin/ diese be/ behinderten Menschen als Arbeitskraft, kriegst du noch on Top über Budget für Arbeit oder / Ne, also erst mal so über so eine Entleihung. Auch wenn, das äh / Also, wenn / finde ich nicht gut. Aber das wäre, glaube ich, noch was, wo man die Leute dann nochmal überzeugen könnte. (..) Ja genau und durch dieses Netzwerk halt, dass du wirklich / Also ich sage mal so, mein äh meine Wunschvorstellung ist, dass nachher in jeder Abteilung ein, zwei Leute sitzen, die dieses Thema pushen. Und dann, wenn das Thema immer präsent ist, ist meine Erfahrung hier beim Unternehmen 2, (.) dann kommt das auch. Außer es kommt irgendwas, was gesetzlich geändert wird. Das hat natürlich immer Prio, ne, da sind wir ja verpflichtet. Aber das ist eigentlich das, warum mir ein Netzwerk so wichtig ist, ne? Und äh auch, worüber wir eben gesprochen haben, auch in die Forschung, Verbündete zu haben in ganz Stadt A, die das vielleicht ich auch pushen, ne? Also ich sage mal auch so, (.) ähm das Unternehmen 2 ist ja auch äh / hat ja auch den Auftrag, dass sie forscht, ne? Jetzt wird natürlich viel geforscht. Das äh ist jetzt gerade in der Forschung, aber auch andere Krankfheiten und so diese ganzen Sachen. Aber, dass es eben dann auch mal in DIESE Richtung geht, ne, zum Thema Inklusion oder man, weiß ich nicht, da / äh, dass wir auch so, dass wir auch erforscht werden, evaluiert werden oder irgendwie so. Und das dann einfach pusht, und ich glaube, wenn das / wenn die Leute sehen, dass es ein Thema ist, womit sie auch was werten können hier, ne? Also, wo sie vielleicht auch, (.) also entweder mehr Arbeitskräfte kriegen, mehr Renommee kriegen oder sowas, dann / das sind so (.) zwei Hebel, die ich sehen würde. (I: Hm.) Aber es wird nicht von / Wie / habe ich ja eben schon sagt, es wird nicht von oben kommen. Es muss halt durch dieses / (.) durch so ein Netzwerk muss es halt an den richtigen Stellen irgendwie gepusht werden und dann wird es sich langsam entwickeln. (I: Hm.) Und dann wird auch dieses Mindset sich entwickeln. Aber (.) ja, und ich glaube / Also, das ist so ein bisschen / Meine Chefin / Also ich habe / Also die, die die Stellvertreterin hier ist, die sagt immer so: "Du bist da halt so ein bisschen Pionierin." Und das ist wirklich auch so. Also, ich muss da viele Wege gehen, die einfach / die es noch nicht gibt, und äh mir da Strategien, (.) glaube ich, überlegen, wie ich die Leute überzeugen davon, dass es was Gutes ist und dass es nichts Schlechtes ist, und dass sie dadurch / Und deswegen dieser, dieser Switch von diesem Leistungsgedanken hin zu diesem Ressourcengedanken. Dass sie davon profitieren, wenn sie eben jemanden mit einer Sinnesbehinderung einstellen, dass der nicht / äh und dass der auch teamfähig sein kann und nicht in seinem Kämmerlein die ganze Zeit sitzt, ne? So (.) ja. (I: Hm.) (..) Und da habe ich auch Lust drauf. Und auf der anderen Seite habe ich aber auch super Respekt vor, ne, weil ich einfach weiß, wie schwierig das hier auch sein kann. Und da muss man es sich wirklich auch gut überlegen, wie man das, wie man das einstiehlt. #00:53:29-7#

I: Wenn wir / also, wenn man sich jetzt mal vorstellt, dass vielleicht das Thema dann doch auch ein bisschen in die Breite jetzt sozusagen erstmal geht. Wüssten Sie denn, ähm wie Sie das, also weil Sie ja gesagt haben, das müsste eher von unten kommen, wie Sie das dann, wenn das in der Breite ist, nach oben bringen könnten? Gäbe es dann da irgendwie Stellen, an die man / (B: Hm.) Aber, (..) ja, wie man das Thema weiterbringen kann? #00:53:58-8#

B: Ja, (räuspert sich) (..) hm (nachdenklich), hm, ja, gute Frage. (.) Also, ich glaube, dass ähm, (...) dass es einfach durch äh, durch die Leute, die das Thema dann innehaben, könnte es INHALTLICH nach oben gebracht werden in Form von (.) Projekten, die vielleicht gemacht werden. Ich glaube, ganz viel über die Personalabteilung und Personalentwicklung. (..) Ähm, (.) weil die einfach, we/ ich sage mal, wenn mehr Menschen mit Behinderungen eingestellt werden und es sichtbarer wird, das äh ch/ changed ja auch das Mindset sozusagen einfach. Ähm, ach so, das habe ich noch gar nicht erzählt, was ich, glaube ich / Was auch noch das Mindset verändern wird. Also, unsere Kantine wird inklusiv. Und das heißt, es werden dann auch unsere Seminarteilnehmenden werden dann, weiß ich nicht, von Menschen mit einer geistigen Behinderung oder, (.) weiß ich nicht, irgendwas, bedient werden oder da Kontakte haben. Und ich glaube, das wird auch die Sichtbarkeit noch mal erhöhen. So, und (seufzt) ich weiß, also äh wo wir / Ich war auch bei dieser, bei dieser Vergabe für den Kantinenpächter dabei. Und da wird wirklich, also offensichtlich die Befürchtung geäußert, dass eine halbe Stunde Mittagspause dann nicht reicht, wenn behinderte Menschen Essen ausgeben. (I: Hm.) So und das ist so dieses / Ich glaube, das wird einen super Effekt haben, wenn dieser Kantinenpächter hier ist. Also, wir haben da auch, (.) wo der noch seinen anderen Standort ist, da haben wir auch Probe gegessen, um eben äh die Qualität beurteilen zu können. Das Essen war innerhalb von sechs Minuten fertig. Also das ist, wo ich so denke, worüber reden wir, ne? Aber so, ich glaube, das ist so diese, diese ganzen Befürchtungen, Befürchtungen die hier überall im Haus rumschwirren, werden die schon mal ein bisschen ausmerzen. Und auch diese, ja, Berührungsangst, wenn du dann vor jemandem, äh vor einem Menschen mit Behinderung an der Kasse stehst oder sowas. Du kannst ja da nicht sagen: "Oh nein, ich bezahle aber nicht, hole bitte deine nicht-behinderte Kollegin." Oder so. Das wird sich ja keiner trauen. Das heißt, sie werden sich / sie sind damit konfrontiert. Und dadurch wird sich das, glaube ich, auch ähm (..) noch mal verändern. Und vielleicht sind dann die Leute auch bereit, da noch mal für dieses Thema Inklusion und noch mal bereiter, da vielleicht auch behinderte Kollegen neben sich zu tolerieren oder das Wagnis ein / was ja kein Wagnis ist, aber irgendwie das einzugehen. (.) // Das erhoffe ich mir. #00:56:25-2#

I: Wissen Sie, // wie es dazu kam, dass der Kantinenbetreiber gewählt wurde? #00:56:28-2#

B: Äh // also, es wurde / #00:56:31-8#

I: War die Entscheidung bewusst? // #00:56:32-4#

B: Genau. Also, es wurde als Inklusins/ äh (lacht) Inklusins, Inklusionsbetrieb, ähm das wurde auch tatsächlich so ausgeschrieben. Das heißt, es konnte sich gar kein anderer, der nicht inklusiv war, äh bewerben. (I: Hm.) Und das ist tatsächlich, also DAS war ein Anliegen von der Hauptgeschäftsführung, auch im Sinne von diesem Inklusionsthema vorantreiben. Also, das ähm kam von ganz oben dann tatsächlich auch. (.) So, jetzt weiß ich natürlich nicht, wenn sich keiner beworben hätte, ob man dann / hätte man wahrscheinlich / Aber gut, was hättest du dann auch machen sollen? Wir brauchen hier ja was. Aber (.) ja, das finde ich so ganz, ganz gut. Und da habe ich auch mit dem / Also das ist auch noch so ein / also ein Netzwerkpartner von unserer zentralen Bewirtschaftungsabteilung und die alles einkaufen sozusagen für uns, der Chef. Ähm da hatte ich dann eben auch darum gebeten, dass ich bei diesem Verfahren dabei bin. Weil ich einfach dann auch wieder lernen möchte, wie sind so Inklusionsbetriebe? Was haben die für Menschen mit Behinderung? Was machen die für Leistungen? Und, und sowas alles. Und dann habe ich jetzt auch mit ihm ausgemacht, dass, dieser Pächter kommt jetzt dann schon (.) bald rein, (I: Hm.) so und dass ich gerne dann von Anfang an immer mit dabei sein möchte, ne? So, das bedeutet für mich auch wieder total Ressourceneinsatz. Aber ich finde das superspannend zu gucken, wie bauen die sich denn hier auf? Wie werden die Leute eingewiesen? Weil das ist ja alles was, was ich später für die Praxiswelten auch brauche, ne? So und (.) ja. (..) Genau also, ich glaube, dass / der Kantinenpächter wird uns da vielleicht auch ein bisschen so einen Weg bahnen. Also zu diesem ganzen Thema Bereitschaft, und ich bin automatisch dann / also ich kann nicht die Straßenseite wechseln oder weggucken, wenn mir jemand mit Behinderung begegnet, weil mir das unangenehm ist. Sondern ich bin dann damit konfrontiert und da den Benefit zu sehen. Ich glaube, da wird er uns den, den Weg ebnen. Genau und das andere, das nach oben zu tragen. Entweder kommt das durch Leute, die, sage ich mal, jetzt in diesem Netzwerk sind und nachher Führungsrollen einnehmen und dadurch mehr Gestaltungsspielraum haben. Oder es ist dadurch, dass man Führungskräfte für Ideen gewinnt, die für sie sinnvoll erscheinen. (.) Ähm oder mit dem das, was ich eben gesagt habe, mit denen sie irgendwie sich brüsten können oder ihr Renommee vergrößern können. Das ist ja auch einigen Führungskräften wichtig, dass man nach oben zeigen kann, ich nehme mich dieses Themas an. (..) Genau, also so, das sind eigentlich so diese, diese Sachen, wo ich denke, dass man das dann weiter nach oben pushen kann. (.) Ja. #00:58:51-2#

I: Haben Sie denn das Gefühl, dass jetzt auch ähm durch Innoklusio sich irgendwie (.) das Thema hier mehr eine Rolle gespielt hat, oder? #00:58:59-9#

B: Ähm mehr eine Rolle gespielt hat, weiß ich gar nicht. #00:59:04-3#

I: Oder, dass das irgendeinen Effekt hatte, // so (unv. #00:59:05-0)? #00:59:05-2#

B: Das, das ist auf jeden Fall /// Ähm ja, ich glaube, es hatte schon einen Effekt. (.) Aber ich weiß nicht, wie nachhaltig. Also, die Ausstellung hatte schon einen Effekt, auch wenn sich nicht / äh zu wenige Leute das angeguckt haben, und auch das Führungskräfte-Seminar. Es hat schon einen Effekt, aber ich weiß nicht, wie nachhaltig, weil natürlich auch diese ganzen Anforderungen, ihre anderen Anforderungen hier immer äh noch in der Pipeline stehen, Richtung Digitalisierung. Das ist ja auch sowas, das drängt sich ja auf, da müssen wir ja auch was tun, so, ne? Und (.) da ist vielleicht noch mal mehr Zwang hinter, Richt/ also Digitalisierung, weil wir sonst irgendwann abgehängt sind, Zahlen einbrechen oder sonst irgendwie was. Ähm (...) ja, und ansonsten hat Innoklusio hier gar nicht, tatsächlich nicht so viel Strahlkraft, ähm das / (...) Also, es sind ja auch w/ also wir haben ja über 2.000 Mitarbeiter, deutschlandweit. Und das sind ja nur mein Kollege und ich, und der Inklusionsbeauftragte war noch in dieser äh Inklusionsmanager-Ausbildung. Der ist aber jetzt äh Führungskraft geworden und macht was anderes. Das heißt, der wird da nicht mehr mitmachen. Und wir sind dann zwei. (I: Hm.) Zwei Leute, die ausgebildet werden dafür. Und äh, ja, wie gesagt, ich musste dann auch quasi argumentieren, warum ich dann sowas machen möchte. Der Kollege, der aus dem Arbeitsrecht kommt, der NICHT, der war quasi / Das hat sich quasi so (.) äh, ja, begründet, einfach dadurch, dass er arbeitsrechtlich ja auch dann für Menschen mit Behinderungen zuständig ist. Ähm genau, aber sonst ähm (.) hat es tatsächlich nicht so viel Strahlkraft, ähm wie man sich es vielleicht erhofft hat oder so, ne? Das finde ich schon, da also erlebe ich, das äh Kooperationsprojekt, das hat wesentlich mehr, (..) ähm, (.) na ja, Einfluss ist auch zu viel gesagt, aber da passiert mehr. Aber es ist auch anders aufgezogen. Das ist halt aber auch ein Ko/ also ein Kooperationsprojekt, wo wir aktiv nur mit zwei, also nur Unternehmen 2 und Unternehmen Y arbeiten zusammen. Bei Innoklusio sind ja, glaube ich, einige Betriebe oder Unternehmen mit dabei und wir arbeiten ja gegenseitig daran. Das heißt, Unternehmen Y kriegt ja auch von uns ähm ganz viel Input, wie sie was zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz bei ihren Veranstaltungen machen, worauf es wichtig ist und so. Und da sind auch die / Wir haben da, glaube ich, 12 oder 13 Arbeitsgruppen, ne, also zu unterschiedlichsten Themen, zum Thema Öffentlichkeitsarbeit, wir mit Seminaren äh zum Thema äh Gesundheit. Dann gibt es eine, die beschäftigt sich nur mit inklusiven Sportangeboten und sowas. Also, das ist viel, (.) viel vielschichtiger einfach. Und es sind viel mehr Leute bei der Unternehmen 2 in/ involviert. Deswegen (I: Hm.) ist, glaube ich, DAS immer noch mal mehr bekannt. Also ich habe jetzt mit einer Kollegin gesprochen, und es war ja jetzt wirklich viel in den Medien auch, ne, ähm darüber berichtet. Wo ich so denke, ja, das ist / du kannst noch so viel, aber diesen Unterschied verstehen die Leute nicht, ne? Weil sie sich nicht damit beschäftigen. (I: Hm.) Ja, also, (.) um auf Ihre Frage zurückzukommen, es hat nicht viel, nicht viel äh Strahlkraft oder Einfluss, (I: Hm.) glaube ich. (.) Und vor allem nicht nachhaltig. Also nachhaltig wäre dann, es müsste jetzt dann wieder was kommen, ne? (I: Hm.) Ja. #01:02:20-1#

I: Was da anknüpft sozusagen an das? #01:02:22-5#

B: Ja, genau, es müssten halt / (.) Auch nach diesem Führungskräfte-Seminar, das war ja so wie so ein, wie so ein Teaser, so zum Anfüttern irgendwie. Aber theoretisch hätte man ähm da auch ähm, (.) ja, wie so einen weiteren Fahrplan noch mal stärker erarbeiten müssen. Wir haben das am Ende mit so einer Kartenabfrage gemacht. So, was nehmen Sie jetzt mit, und wo wollen sie / was wollen sie angehen? Ja, aber ich meine, das weiß auch jeder. Wenn man da nicht wirklich Folgetermine hat, dann kommt irgendwas anderes dazwischen, und dann schiebt man das immer weiter nach hinten und dann fällt es irgendwann runter, ne? Also so, dieses wirklich dann abzuleiten. Okay, das war jetzt der Auftakt, und jede Abteilung setzt jetzt mal ein Ziel. (.) Was möchte sie denn zum Thema Inklusion bis nächstes Jahr machen? Oder sowas würde ich mir (I: Hm.) wünschen. Also, ich glaube, Inklusion ist auch bei uns im Schwerpunktprogramm ähm verankert. Das wird gerade neu aufgesetzt. (.) Und im Leitbild, auch der Prävention, weiß ich, da ist es auch verankert. Aber, (.) ja. #01:03:21-2#

I: Und das ist jetzt neu, dass es da im Leitbild verankert ist, oder? #01:03:25-5#

B: Also, im Präventionsleitbild glaube ich schon, das war, glaube ich, vorher nicht so explizit drin. Ich glaube, in dem, in dem letzten Schwerpunktprogramm war es auch schon mit drin, (.) so. Aber, (.) ja, das ist halt, Papier ist da GEDULDIG. Und natürlich gucke ich nicht morgens jeden Ta/ also jeden Morgen ins Leitbild oder in/ ins Schwerpunktprogramm, damit ich meine Arbeit mache, ne? Das ist ähm, ja, (.) es ist da verankert. Aber wie gesagt, das ist äh / gibt da keine Ableitung wirklich raus, außer einige Leute pushen das ganz weit oben. (I: Hm.) Ja. #01:03:57-4#

I: Genau, Sie hatten ja auch von sich selber gesagt, dass es da so ein bisschen wie so ein Schlüsselerlebnis (B: Hm.) (.) gab. Wenn man das jetzt damals die Teilnahme an dem Kooperationsprojekt (B: Hm.) beschreibt. Meinen Sie denn, dass das grundsätzlich ähm, (.) ja, für so eine Be/ Bewusstseinsänderung oder dass sich das Mindset ändert, dass es da so einen (.) Auslöser einfach bräuchte? #01:04:18-2#

B: Ich glaube schon. Ich glaube, es wird durch (..) ganz viel, also durch Kontakt mit Menschen und zu sehen, ich brauche gar keine / Also mit Behinderung gerade, und ich brauche gar keine Angst zu haben, so. (.) Oder ich / es braucht / braucht mir nicht komisch vorkommen ähm oder die sind total nett oder / Also irgendwie durch dieses / diese Erfahrung, dass Menschen mit Behinderung einfach auch normale Menschen sind, so wie, wie Leute, die eben keine offi/ offensichtliche Behinderung haben. Ich glaube, DAS wird so ein Schlüsselmoment sein. Und ähm (.) ähm (..) die Ehrlichkeit, (..) die / also die Authentizität, die die mitbringen einfach, sowohl in die, sage ich mal, positive emotionale Richtung, als auch, wenn sie traurig sind und sowas. Da es einfach viel echter ist als das, was wir, wir nicht-behinderten Menschen häufig machen, die dann irgendwie lächeln, und man sieht aber sofort, dass was ist. Ähm (...) ja, ich glaube, also ich glaube, es gibt für jeden Menschen so einen Schlüsselmoment. Ich weiß nicht, ob das für die, ähm äh wenn, wenn man Freiwilliger ist / Also alle, die / mit denen nicht gesprochen haben, die waren super positiv äh danach und wollten auch unbedingt, das wieder machen, wenn es angeboten wird. Ähm, (.) genau, aber ich gla/ Also, ich glaube, diese Erfahrung mit den Menschen, (.) das weckt bei irgendje/ bei jedem irgendwann so einen Aha-Moment. Irgendwie sei es von, weiß nicht, ich / wir, wir haben den gleichen Fabel für, weiß ich nicht, irgendwie japanische Comics. Hätte ich gar nicht gedacht, das sage ich mal, jemand mit psychischer Behinderung oder so, das auch mag, was ich auch mag. Also sowas irgendwie. Ähm ja, und ich glaube, das gibt es bei, bei jedem. (.) Und ich glaube, die Kantine wird das bei einigen auslösen, einfach, dass sie sehen, ach, guck mal, das ist ja total nett, und die sind ja viel NETTER als die / Also unserer Kantinenpächter, da hat man bei dem Personal manchmal das Gefühl, dass man eher lästig ist, wenn man was zu Essen möchte. Und äh ähm dann auch noch, sage ich mal, nicht die Pommes dazu, sondern den Reis gerne möchte oder sowas, ne? Und ich glaube, das passiert da einfach nicht, und das werden viele Leute wertschätzen (.) dann. Und das wird so ein Auslöser sein. Und ich hoffe nachher auch, in den Praxiswelten ist das ja dann auch so. Ähm, wenn dich da jemand anspricht, dann sagst du ja auch nicht: "Geh weg" oder sowas, sondern dann hast du / denkst du dann vielleicht so, ja, was will der mir jetzt sagen oder so, aber er kann dir das super erklären, ne? Oder ist auch mal eine, eine andere Sichtweise. Also, ich weiß meine Chefin, die war in Ort D glaube ich. (I: Hm.) Und die arbeiten mit der Lebenshilfe zusammen, und die haben auch Scouts von der Lebenshilfe eben. Und die ähm / (.) Also, die waren / Da war ich noch nicht in dieser Inklusionsgruppe drin. Und die waren damals da und haben mit dem Museum gesprochen, wie die das denn machen, mit den inklusiven Scouts, wo die die herbekommen, wie häufig die Pause machen? Also diese ganzen Sachen und Rahmenbedingungen, die man dann mal abklopft. Und die von der Lebenshilfe oder vom Museum hatten dann den Scouts davon erzählt, dass da Besuch kommt, und sie sollten doch mal eine kleine Führung vorbereiten. Und dann sagte meine Chefin, für sie war das auch so ein Highlight. Weil die haben dann nicht erzählt, worum es inhaltlich bei einem Exponat ging, sondern die haben dann erzählt: "Ja, hier reißt der Besucher immer am häufigsten den Hebel ab." Oder: "Hier musst du immer aufpassen, dass da keiner über die Linie geht." Und so mit einem ganz anderen Fokus. Das war aber total, auch super interessant und charmant, ne? Und das ist irgendwie, ich glaube, das war für sie so ein ähm, so ein Schlüsselmoment, wo sie auch gesehen hat, okay, das ist einfach eine andere Sichtweise, aber die KÖNNEN das, ne? So, und sie erzählen halt was anderes, aber die haben das / Also, sie haben quasi nur nicht den Inhalt wiedergegeben, aber genau in so einer Tiefe halt dieses, was passiert mit den Exponaten durch den Besucher, ne? Und was passiert dann mit ihnen? Dann haben sie auch gesagt, dass sie dann wütend werden und wie sie das dann machen, damit sie da nicht den Besucher dann anblaffen und so. (.) Ja, und ich glaube, das ist sehr individuell, diese Auslöser. Aber ich glaube, durch dieses, dass man mit den Menschen zusammentrifft, auch so positive Erlebnisse mit denen hat oder (.) vielleicht auch irgendwie sich gegenseitig hilft oder sowas, ähm das wird bei ganz vielen Leuten das, das verändern. Aber dafür sind hier einfach zu wenige Leute sichtbar, ne? (I: Hm.) Und es muss ja auch niemand mit seiner Behinderung hier SICHTBAR sein von diesen 10 Prozent, die wir haben. Das ist ja nicht erforderlich, ne? Aber ich sage mal so, diese / bei den Scouts für die Praxiswelten, ist mir zum Beispiel auch wichtig / Auch, wenn das ähm, sage ich mal, ich finde, das hat immer so einen Beigeschmack, der mir nicht gefällt. Aber ich möchte da gerne auch so v/ wenn das möglich ist, so viele Menschen mit unterschiedlichsten Behinderungen haben, wie es GEHT. Einfach, um diese Bandbreite zu zeigen, was es einfach gibt und was, was jeder trotzdem leisten kann, ne? So und ähm / #01:08:51-4#

I: Was finden Sie jetzt daran schwierig oder // (unv. #01:08:52-0#)? #01:08:52-4#

B: Na ja, ich finde // das so schwierig, weil das ja so ein bisschen / es ist ähm / Es hat für mich immer so ein bisschen den Beigeschmack, ich möchte die so ein bisschen vorzeigen. Möchte ich aber auch, weil das Ziel dahinter ist nicht, dass ich sage, ich brauche jetzt jemanden mit einer speziellen Behinderung / Und äh also, wenn das nicht klappt oder so, ist das auch okay. Aber ich fände es halt irgendwie cool zu sagen, okay, bei uns kann jeder arbeiten. Es ist EGAL. Also ich will quasi zeigen, es ist egal, was du für eine Behinderung hast oder für eine Einschränkung hast. Wenn der Platz auf / Arbeitsplatz auf dich ausgerichtet ist, dann kannst du dein/ deine Ressource einbringen. Und ich glaube, das ist / Also ich, für mich, habe so abgespeichert, das ist die Zukunft. Nicht die Leute müssen sich dem Arbeitsplatz anpassen und den Aufgaben, sondern andersrum. (I: Hm.) Und das bedeutet aber, dass vielleicht fünf Leute dann ein komplettes Stellenprofil ausfüllen. Aber ich bin davon überzeugt, dass sie das genauso gut machen, wie wenn man fünf Leute auf diese fünf Stellen setzen würde, (I: Hm.) so weil jeder seine Stärke auslebt. (I: Hm.) Ja. #01:09:57-5#

I: Das heißt, dass Sie meinen, dass die Stellen / Das hatten Sie auch vorhin schon ein bisschen erklärt. Dass die Stellen sozusagen inhaltlich einfach mehr zusammen / (.) ah, nicht jeder nur für seine Stelle ist, sondern dass man sich // (unv. #01:10:08-0#) #01:10:08-2#

B: Ja, dass man eher an der, an der // Aufgabe eigentlich arbeitet, ne? Weil wir sind ja / Also die Stellenbesch/ Also das hatte ich eben versucht mit der / mit meiner Kollegin, die lange krank ist, ähm (.) zu verdeutlichen. Also, die Stellenbeschreibungen sind ja dann, sage ich mal, wenn du auf einer Ebene arbeitest, hier zum Beispiel bei uns im Bereich, sind die alle gleich. Also, da steht Seminaranteil, da steht Weiterentwicklung des äh Akademie Konzeptes drin. Also eher a/ alles im / so ein bisschen auf Überschriftenebene natürlich. (I: Hm.) So, aber nicht jeder kann ja alles, und dass man dann eher sagt, okay, die Aufgabe ist jetzt / Ähm zum Beispiel hatten wir vor drei Jahren äh elektronische Aktenführung eingeführt, so. Und ähm die Aufgabe ist jetzt, dass wir die elektronische Akte einführen, und wer kann denn was dazu beitragen? So und es war klar, das ist ein Projekt auf Referentenebene, so. Ich musste a/ Also, ich musste dann aber immer zu jemandem, aus dem Bearbeiter-Kreis rennen und musste sagen: "Wie macht ihr das denn genau?" Und dass man dann einfach sagt, okay, es gibt eine Sache, und das ist nicht automatisch auf der Ebene angesiedelt, um dieses Problem zu lösen oder diese Aufgabe zu/ anzugehen, sondern man sucht sich immer / Also auch so in diesem, das ist doch, ja, dieses agile Team, agiler Team-Gedanke. Du suchst dir immer die Leute, die, die da die Stärke einbringen können und die das für dich lösen können. Und ich finde, das ist (.) zukunftsträchtig. Und ich weiß nicht, wie man das mit diesen Stellenbeschreibungen rauskriegt. Wahrscheinlich nicht, ähm weil irgendwie muss das ja auch alles begründet sein, warum du wie in welcher Entgeltgruppe dann äh deine / dein Gehalt bekommst. (.) Ja, aber weiß ich nicht, vielleicht gibt es da auch noch irgendwelche Gedanken, oder / Ja, durch das Innoklusio-Netzwerk, ähm (.) da ist ja auch von, äh (..) vom Unternehmen 4. #01:11:51-2#

I: Unternehmen 4. #01:11:51-5#

B: Genau, äh, die Kollegin äh drin oder mehrere. Und die haben ja, das fand ich auch superinteressant, die haben ja ähm gesagt, sie wollen, glaube ich, auf 30 Prozent aufstocken, Menschen mit Behinderung als Mitarbeitende mit Behinderung. Und die haben wirklich letztes Jahr wohl / War das schon letztes Jahr, wo wir / genau, die inklusionsmännischen Ausbildung angefangen haben, haben die erzählt, die haben eine totale Offensive gestartet, damit sie an diese Menschen rankommen. Weil man kommt auch schwieriger an diese Leute ran und ähm arbeiten jetzt wirklich da mit vielen zusammen und LERNEN daran ganz viel. Und das erhoffe ich mir dann auch, sage ich mal, durch diese Innoklusio ähm Zusammenarbeit, dass da auch so ein Netzwerk entsteht, wo man einfach so ähm (.) lernen kann. Oder von / wenn ich dann die Kollegin von Unternehmen Z anrufe und sage: "Kann ich mal bei dir vorbeikommen, kann ich mir das mal angucken, wie ihr das macht?" Oder irgendwie sowas, ne, dass man einfach auch mal sieht, was ist alles möglich. Und ähm ich habe die Erfahrung dann auch gemacht, wenn man das den Führungskräften vorlegt, was wirklich alles möglich ist, und du hast quasi schon den Lösungsweg bis zu deren Entscheidung vorgebahnt, dann (..) äh passiert eigentlich häufig, dass sie Ja sagen. Und nur aus ganz wenigen Gründen, Finanzgründe oder sowas, dass sie Nein sagen. (I: Hm.) (.) Ja. #01:13:06-3#

I: Wie würden Sie dann selber Inklusion definieren? #01:13:06-3#

B: (lacht) #01:13:06-3#

I: Das ist ein bisschen theoretisch. #01:13:07-2#

B: Ja, Inklusion ähm (.) bedeutet für mich, dass alle Menschen alle gleichen Möglichkeiten haben (...) und äh alle gleichwertig sind. Und zwar so, also auch egal, ob behindert oder kulturelle Unterschiede oder Hautfarben Differenzen oder / äh Unterschiede, also nicht Differenz. (lacht) Ähm genau, also das ähm / Ich hatte / Das fand ich auch interessant bei der Ausbildung hier. Da wurde dann auch ähm gesagt von äh von Hardlinern der Inklusionsbewegung, Inklusion wird / beanspruchen die Menschen mit Behinderung für sich den Begriff und Integration zum Beispiel, wenn man Richtung Migration geht und so. Und dann dachte ich nur so, nein, das sehe ich nicht. Also das ist irgendwie, Integration, (..) weiß ich nicht. Vielleicht sollte man auch einfach nur noch Inklusion sagen, weil auch Menschen mit Migrationshintergrund müssen inkludiert werden in der Gesellschaft, ne? Also, (.) ja, genau, deswegen, ich finde eigentlich sollte man nur noch Inklusion sagen, weil dann wirklich / Ah und da sehe ich alle drin, egal wie, also ob vom Geschlecht, äh äh Geschlechterzugehörigkeit, sexuelle Orientierung, alles also. Es ist egal. (.) Ich finde, es ist egal, was du wie bist, solange du dich einbringst und die Ges/ positiv für die Gesellschaft bist. So, das muss eigentlich / Also, das finde ich, gehört auch immer so dazu, zu diesem (.) Inklusionsthema, dass alle daran arbeiten, dass die Gesellschaft positiver gestaltet wird (.) und sich dafür einbringen. (I: Hm.) Ja. #01:14:32-9#

I: Und was meinen Sie denn, wer sich dafür ähm / Weil Sie jetzt gesagt haben, sich einbringen. Wer, wessen Verantwortung ist es sozusagen, sich dafür einzubringen? #01:14:41-9#

B: Äh also, es ist die Verantwortung von allen, wenn wir wirklich inklusiv sind. (I: Hm.) Solange / also, wir sind ja noch nicht inklusiv, da muss man sich auch nichts vormachen. (.) Ähm, (4) jetzt ist es / Ja, es ist / Ja, also es ist jetzt auch die Verantwortung von allen Menschen. Aber ähm ich würde mal sagen, die Nicht-behinderten-Seite hat ein größeres Gewicht als die Behinderten-Menschen-Seite. (I: Hm.) Und die haben auch nicht so eine große Lobby, wie ähm, sage ich mal, wir nicht-behinderten Menschen. (..) Ähm, genau deswegen würde ich sagen, dass äh unsere Seite jetzt mehr Verantwortung hätte, für Inklusion zu sorgen. (I: Hm.) Aber auch Menschen mit Behinderung oder Menschen, die inkludiert werden, MÜSSEN auch, sage ich mal, Migra/ Mig/ mit Migrationshintergrund, auch die haben die Verantwortung (.) mitzuarbeiten dagegen. Und das erlebe ich sowohl bei äh Migrant/ also Richtung Migranten, als auch bei behinderten Menschen. Da gibt es halt auch immer Menschen, die nicht, (.) also, also sage ich mal, was heißt nicht, nicht sich anpassen wollen, aber die ähm auch nicht change-bereit sind dafür, ne? Also, die die Sprache vielleicht nicht lernen wollen oder die nicht verstanden haben, dass es wichtig ist, die Sprache wirklich zu beherrschen, um sich auch zu integrieren. Also, ich finde / Oder Inkludieren. Ich finde, das ist immer so, das ist keine Einbahnstraße, ne? Also das ist natürlich, finde ich jetzt gerade, was Menschen mit Behinderung angeht oder auch arme Menschen, die werden ausgeschlossen aus der Gesellschaft. Da müssten wir mehr tun, so, ne? Weil eigentlich ist es ja so ein bisschen, so wie bei einer, bei einer Sportmannschaft, du bist nur so gut wie das schwächste Mitglied äh in deiner Mannschaft, ne? So, aber die, die Leute müssen halt auch was dafür tun, die bet/ die BETROFFEN sind jetzt, ne? Und das bedeutet vielleicht auch für, (.) äh sage ich mal, behinderte Menschen, die ich auch manchmal erlebe / Es ist auch ihr gutes Recht, ne, immer darauf hinzuweisen und anzukreiden, was alles nicht läuft. Aber es wäre auch toll, wenn, ähm, ja, wenn es irgendwie eher dann so wäre, dass sie auch mal aus dieser Meckerrunde rauskommen, und eher mal zeigen, wie kann es denn / könnte es noch mehr gehen. Also, das gibt es auch viele, aber ähm / (.) Ja, also verantwortlich sind beide Seiten, wobei ich eher sehe, dass äh die nicht-behinderten oder die reicher / der reichere Teil der Gesellschaft, der deutschere Teil der Gesellschaft, dass die schon eher die Verantwortung haben, äh alle, alle, die nicht diesem (.) Standard oder der großen Masse entsprechend, noch mehr zu inkludieren. (..) Ja. #01:17:18-0#

I: Genau, das war jetzt so ein bisschen Inklusion und Gesellschaft, und Inklusion und Arbeitsmarkt. Inwiefern würden Sie sagen, dass jetzt Inklusion für den Arbeitsmarkt / auf dem Arbeitsmarkt ein / (.) oder welche Relevanz hat das Thema da? #01:17:33-1#

B: Ähm, ja, ich gla/ ich ähm glaube, die Relevanz ist gerade noch nicht so groß, aber sie wird einfach, äh sie wird riesengroß werden. Weil äh aufgrund des Fachkräftemangels, glaube ich, wird man irgendwann genauso, wie man sagt, man muss Migranten, äh Flüchtlinge auf den ersten Arbeitsmarkt ziehen, wird man äh eben irgendwann auch Menschen mit Behinderung ähm auf den ersten Arbeitsmarkt ziehen MÜSSEN, in irgendeiner Form, äh damit die, äh damit die Infrastruktur einfach funktioniert, ne? Also, ich sage jetzt mal, Krankenhaus, warum sollte jemand mit, weiß nicht, geistigen Behinderung nicht im Krankenhaus arbeiten (.) ähm, ne? Da ist auch wieder das Thema, der oder die kann dann vielleicht nicht äh Spritzen geben oder Medikamente verabreichen oder wie auch immer, oder vielleicht doch? Dafür ist so jemand aber ein total toller sozialer Ansprechpartner oder Pflege. Also sage ich mal, so ähm auf der Körperpflege-Ebene unterwegs und macht das super, ne? So, also, ich glaube, das wird mehr Relevanz bekommen MÜSSEN, einfach auch aus Zwang. Auch wenn das auch wieder traurig ist, dass immer Zwang dahinter stecken muss, damit man solche Potenziale erkennt. (.) So, und ähm momentan, finde ich, ist noch dieses, äh ich / bin ich kein großer Freund eigentlich von diesen äh Werkstätten für Menschen mit Behinderung. (I: Hm.) Ähm hatte ich auch so echt so ein Aha-Erlebnis ähm Ende letzten Jahres, da habe ich eine Sondersendung zum Thema Inklusion geschaut. Das fand ich auch superinteressant, weil die recherchieren ja echt immer gut. Und die haben zum Beispiel auch recherchiert, dass in Werkstätten für Menschen mit Behinderung kein Mindestlohn gezahlt wird, ne? Das heißt, die kriegen da / sind natürlich / werden die ja auch finanziert durch den Staat so. Aber das ist so, wo ich so denke, das ist, was weiß ich, äh auch irgendwie so, (.) na ja, Sklavenarbeit ist zu viel gesagt, aber die kriegen dann, was weiß ich, einen Euro oder sowas. Und das finde ich, ist nicht / hat nichts mit Gleichberechtigung zu tun oder sowas, ne? Und, ähm (..) ja, auch so, diese Entleihung von Werkstätten, Werkstattmitarbeitern, die dann für Betriebe arbeiten oder was produzieren, das finde ich auch nicht gut. Warum kann man so jemanden nicht dann anstellen, ne? Eben, das ist aber das, was ich hier vorhin schon die ganze Zeit quasi immer wieder an unterschiedlichen Stellen gesagt habe. Das ist halt, es muss dann ein UMDENKEN stattfinden, ne? Es kann dann nicht jemand ähm, sage ich mal, der zwei Steckelemente zusammensetzen kann den ganzen Tag, der kann dann nicht wie ein Schreiner bezahlt werden oder sowas. Aber der kann dann für irgendwas anderes bezahlt werden, ne, aber auf dem ersten Arbeitsmarkt, und / #01:20:02-0#

I: Also würden Sie schon sagen, dass eigentlich der erste Arbeitsmarkt so / #01:20:05-0#

B: Ja. Nicht für / Ich glaube nicht für alles. Ich glaube, es funktioniert nicht für alle. Ich war / Da hat sich meine Meinung auch ein bisschen / Ich hatte da nach diesem / nachdem ich das gesehen habe, habe ich mich mit ein paar Leuten darüber unterhalten. Habe gedacht, wie kann das denn sein? Was für eine Frechheit. Da muss man doch gegen vorgehen. (.) Ja, und dann sagten die halt auch: "Ja, aber /" Also, die jetzt schon länger auch mit dem Thema unterwegs sind. Es gibt halt auch Menschen, die, die in der Werkstatt genau richtig aufgehoben sind, ne? Also die NICHT auf dem ersten Arbeitsmarkt klarkommen, weil die AnforderungEN zu schnell, zu viel, zu heftig für sie sind. Die eher wirklich so diesen Schutzraum von Werkstatt brauchen, wo immer alles gleich ist, wo du immer ähnliche Bezugspersonen hast, das vielleicht noch an deiner Wohneinrichtung angegliedert ist und sowas. Und das verstehe ich auch. Und ähm, (...) könnte mir trotzdem vorstellen, dass man diese Leute entwickeln kann. Aber ich kann mir auch vorstellen, dass Menschen / dass es manche Menschen gibt, die einfach damit zufrieden sind, und das ist dann auch okay. Aber ich glaube, ähm dass äh es genug Leute gibt äh aus den Werkstätten zum Beispiel, die auf den ersten Arbeitsmarkt LOCKER könnten. Aber es bedeutet halt auch äh Einsatz auf Seiten von, von den Arbeitgebern, ne? Also, ich sage mal, Stellen anpassen, Stellenbeschreibungen anpassen, aber auch Betreuungsbedarf. Dafür müssen Führungskräfte natürlich Zeit haben, äh (.) Menschen mit Behinderung vielleicht noch mal mehr einzugliedern oder mit reinzuholen. Und es braucht halt auch eine Akzeptanz bei den, bei den Mitarbeitern. Also das ist / Ich glaube / Deswegen ist mir das bei den Praxiswelten so wichtig, dass man das so ähm (.) diesen Change einfach so mitnimmt. Ich glaube, wenn man sagt hier, weiß ich nicht, könnte ja auch die Vorgabe geben, ab morgen müssen bei dir zwei Leute mit Behinderung sitzen, so. Und dann würde man das umsetzen. Ich glaube, das würde sofort verlieren. Da wären alle unglücklich mit. Da wären die behinderten Mitarbeiter unglücklich, die anderen wären unglücklich, und die Führungskräfte auch, weil ähm es einfach keinen, keinen Weg dahin gab, ne? So und ich glaube, den muss man da zusammen gehen. Aber der erste Arbeitsmarkt ist, ähm (.) warum sollte dann / sollte da jemand, ein Mensch mit Behinderung nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten? (I: Hm.) (..) Ja. #01:22:13-5#

I: Ähm, genau, vielleicht können wir noch ganz kurz über die rechtlichen Rahmenbedingungen sprechen. Ähm, es gibt ja, hatten wir auch schon angesprochen, diese ähm Fünf-Prozent-Quote. (B: Hm.) Wie würden Sie die denn / oder wie beurteilen Sie diese Quote? #01:22:28-1#

B: Ach, ich finde Quoten immer schwierig. Fand ich auch schon bei dieser Frauenquote schwierig. (..) Ich finde halt, das ist, wenn du eine Quote einführst, das ist ja auch ein Zwang. Und ich glaube / da weiß ich / das weiß ich jetzt gerade nicht. Vielleicht wissen Sie das. Man kann sich, glaube ich, auch freikaufen oder diese // Ausgleichszahlung machen, ne? #01:22:45-1#

B: Genau, es gibt die / // #01:22:45-2#

B: Ja, aber das, da bin ich noch nicht so eingestiegen. Das finde ich irgendwie, das ist, dann brauchst du es auch gar nicht machen, meiner Meinung nach. (I: Hm.) Also, ich finde immer diese Quoten (..) schwierig. Und ich finde auch, ähm weiß ich nicht, ob Inklusion, gelungene Inklusion, in dem Sinne, wie ICH Inklusion verstehe, nämlich auch mit äh kultureller Integration und sowas, (I: Hm.) ob das immer von einer Quote abhängig ist. Wenn du jemand / Wenn du in einem kleinen Betrieb bist oder, oder auch bei uns, wenn da jetzt zehn Leute super in/ wirklich super inklusiv eingegliedert sind, aber es ist nur eine Quote von einem Prozent oder sowas, finde ich, ist das trotzdem Erfolg. Also ähm, (.) ja. Also ich sehe Quoten, ich sehe diese Quote sehr kritisch und ähm finde eh/ und vor allem dieses Freikaufen. Das ist ja so wie auch bei den Emissionen oder so, was die Betriebe ausstoßen, wo ich so denke, ja, dann ver/ ändern die nichts an ihrer Produktion, dass es besser wird, sondern die kaufen sich frei. Und das finde ich nicht richtig, weil dadurch verändert sich ja auch nichts. Und durch diese Quote, hat man ja auch bei der, bei der Frauenquote gesehen, hat sich ja auch nicht wirklich substantiell super viel geändert, dass man jetzt sagt hier, es sind mehr Frauen in Führungskräftepositionen. Es SIND vielleicht mehr. Aber ich glaube, wirklich nachhaltig ist das auch nicht. Ja. #01:23:59-0#

I: Und dann gibt es ja noch so andere Regelungen wie ähm besonderen Kündigungsschutz und extra Urlaub. (B: Hm.) Wie? #01:24:04-9#

B: Das finde ich völlig gerechtfertigt. (I: Hm.) Also, es ist immer / Ich denke halt immer, die Leute sind krank, ne, die haben eine Behinderung, (.) und ähm / Ja, ich sage mal so eigentlich, wenn man diesen Inklusionsbegriff, und alle Menschen sind gleichberechtigt, dann sind sie ja dann doch / also haben sie ja Vorteile dadurch, dass sie die Behinderung haben. Aber auch auf der anderen Seite, ich bin Gott sei Dank noch nicht behindert und kann alles machen, was sie vielleicht nie machen können. Und dann denke ich immer so, warum darf er dann nicht oder sie nicht drei Tage mehr Urlaub haben als ich, (.) so. Dafür / Also, ich möchte nicht zehn Tage Urlaub haben und dafür behindert sein, dann möchte ich es lieber andersrum. Und deswegen finde ich, ist das völlig äh gerechtfertigt, dass diese Menschen jede Unterstützung kriegen, auch Vergünstigungen oder sowas. Das ähm / Dafür sind wir eine Solidaritätsgemeinschaft, dass wir äh alle auffangen, die eben nicht können. (I: Hm.) (.) Ja. #01:25:02-8#

I: Und vielleicht, so jenseits oder unabhängig von diesen rechtlichen Verpflichtungen, geht es ja aber natürlich auch um Zusammenarbeit. Vielleicht kommen wir da / Also von Menschen mit und ohne Behinderung. Haben Sie ja auch schon viel darüber gesprechen, aber / gesprochen, aber (.) vielleicht doch jetzt noch mal konkret die Frage, wie Sie die Zusammenarbeit, (B: Hm.) jetzt sei es aus eigenen Erfahrungen oder wie Sie sich das jetzt auch vorstellen bei den Praxiswelten, wie Sie die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung (B: Hm.) bewerten oder was Sie vielleicht für Erfahrungen oder was für Befürchtungen vielleicht auch haben? #01:25:38-0#

B: Hm (nachdenklich), ja, ich kann mal mit den Befürchtungen anfangen. Ich habe die Befürchtung oder Angst davor, ähm (.) dass diese / dass so eine defizitäre Haltung (.) auf Seiten der nicht-behinderten Mitarbeitern aufgebaut wird. So nach dem Motto, äh der Mensch mit Behinderung, für den muss ich die Arbeit mitmachen ähm (.) oder der kann das nicht leisten, kriegt aber das gleiche Geld, ne? Also das ist ja auch immer äh so ein, so ein Argument. Und auch so dieses, was wir eben gerade hatten mit, der hat mehr Urlaub, das ist doch ungerecht. Und so diese ganzen Sachen, die ähm man unreflektiert, ja, wenn man sich nicht gleichberechtigt fühlt, ja auch mal raushaut. (.) Und äh das ist eine Befürchtung. Die größere Befürchtung ist eigentlich noch, dass das GEDACHT wird, das aber nicht kommuniziert wird und man da dadurch dann nicht da dran arbeiten kann, ne? Also das ist, da kenne ich ja hier meine Kollegen auch äh jetzt schon lange genug, dass ich weiß, dass solch/ sowas auch häufig / Also in anderen Kontexten, nicht jetzt auf Behinderung gesehen. Aber dass solche Befürchtungen auch häufig nicht kommuniziert werden und sich dann, ja, so wie verselbstständigen, ne? Dass man dann immer / dass sie immer mehr darüber sprechen, was denn Schlimmes passiert, und dass man sie dann irgendwann gar nicht mehr zu greifen kriegt. Und dass das dann in so einer ablehnenden Haltung, Arbeitsmoral oder sowas ähm endet. Das fände ich ganz schlimm, weil dann hat man keinen großen Hebel mehr, um diese Leute da rauszuholen. Ähm, genau und deswegen glaube ich einfach, dass dieser kontinuierliche / dieses kontinuierliche Anfüttern, es gibt immer mehr. Wir haben jetzt einen inklusiven Kantinenpächter, wir werden dann einen Praktikanten haben, dann werden wir immer / Also das ist so das Ziel, was ich verfolge mit meiner Chefin. Wir werden immer wieder Workshops dazu machen, wir werden Events machen. Ähm das heißt, es wird so ein HERANFÜHREN einfach sein, dass sie dann hoffentlich nachher, das einfach als normal ansehen, dass da Menschen mit Behinderung sind und sich auch ganz normal trauen, die anzusprechen. (I: Hm.) Ja, das hoffe ich einfach, dass mir das gelingt und dass man dann eben auch immer sagt, okay, und wir Lern/ Also auch dieses, dass es ein Lernfeld ist. Das ist, glaube ich, eine / (.) äh auch so ein, so ein gewinnbringender Faktor, wenn man sagt, dass es nicht ähm / Also wir wissen alle nicht, wie es wird, ne, und deswegen müsst ihr bitte offen sagen, (.) was äh was Phase ist. (..) Genau, also das so von der nicht-behinderten Mitarbeiter-Seite und von der, ähm äh von der behinderten Mitarbeiter-Seite. Ja, hoffe ich, einfach ganz viel jetzt (.) durch Kontakt zu lernen, was sie brauchen. Und dann eben auch auf sozialpädagogische Betreuungskräfte, (I: Hm.) die dann eben auch da gut Feedback geben können. Oder mit denen man gut was erarbeiten kann, wie das nachher in der Zusammenarbeit gut (.) funktionieren kann und was man da, was man da einfach anbieten kann, auch als Arbeitgeber. Genau, und eben halt diese ganzen Erfahrungen, die wir jetzt machen mit dem Praktikanten und sowas. Oder auch mit dem Kantinenpächter, möchte ich dann regelmäßig gerne sprechen. Auch was haben die so für Erfahrungen, also Erfahrungenaustausch. Und, ne, wie ich vorhin schon eingangs gesagt habe, auch, sage ich mal, so am Standort C, auch mit äh äh Forschungseinrichtungen sozusagen, ne, oder Netzwerken, dass man eben da die, (.) ja die Erfahrung so bündelt und dann versucht, die / nicht die gleichen Fehler zu machen. Fehler wird man ja immer machen irgendwie. Aber ich glaube, dass Kommunikation ist da ganz groß und dass man dann versucht, ein vertrauensvolles Verhältnis aufzubauen, so. Ja. #01:29:06-5#

I: Würden Sie dann sagen, dass hier bei ähm beim , dass / also die Zusammenarbeit jetzt zwischen Menschen mit Behinderung und ohne, dass das Unternehmen 2 ähm (..) funktioniert? Oder sehen Sie diese Schwierigkeiten auch (.) oder Risiken? #01:29:20-6#

B: Hm (nachdenklich). (.) Also äh (..) ja, ich sehe schon äh schon Schwierigkeiten, aber wir haben / Also, ich sehe, in der Schwierigkeiten ist vielleicht / Ich sehe ähm Beru/ Berührungsängste und Unsicherheiten sehe ich. Was sich immer dadurch, entweder durch Vermeidung von Situationen mit diesen Menschen ähm ausdrückt, oder durch unsichere Kommunikation oder ähm irgendwie so durch, weiß ich nicht. Darfst du zu einem Menschen mit Sinnesbehinderung sagen, wir sehen uns oder irgendwas? Also, ne, so diese ganzen ähm Sachen. Und ich habe jetzt ein / mit unserer, mit unserer internen / oder mit unserer Öffentlichkeitsarbeit, da hatte ich jetzt ein Interview mit meinem Kollegen zusammen für die / auch über die Innoklusio-Ausbildung. Und der äh Kollege ist auch behindert äh und spricht halt sehr langsam. Und da habe ich einfach gemerkt / Obwohl wir den Kollegen schon alle kennen und ich musste mich auch wirklich daran gewöhnen, ihm immer Zeit zu lassen. Also, da merke ich auch immer noch bei MIR, obwohl ich schon, ja, sage ich mal, dieses Thema, da sehr aufgeschlossen bin und so, merke ich einfach immer, wie man so aus seinem / seiner Schnelligkeit oder seiner Arbeitsgewohnheit da rauskommen muss. Und ich habe einfach gemerkt, wie SCHWIERIG das für die Kollegin aus der Kommunikationsabteilung war, auch ihm zu folgen und ihn zu verstehen. So und ist auch eine intelligente Frau, aber die konnte nicht / (.) Sie konnte auch nicht ihre Frage dann so im Kopf behalten, hatte ich das Gefühl, was sie dann als nächstes fragen wollte. Weil er dann auch irgendwie fertig geredet hat, dann ist ihm noch was eingefallen. Das kam natürlich nicht so schnell raus, wie ich jetzt spreche. So, und das fand ich einfach wieder / das war sehr interessant, das so zu sehen. Also, ich b/ äh also, natürlich hat sie das professionell, das war / Also auch nicht, also es äh / Weiß ich nicht, ob es ihm aufgefallen ist so, aber ich finde, äh das fand ich halt sehr interessant, ne? Also so das gibt es auch. Aber es ist jetzt nicht so, dass / (.) Also ich weiß, in der Abteilung, wo er arbeitet, da äh (.) ist er ein sehr geschätzter Kollege, auch / und wird immer gehört. Und ähm (.) ja, aber das ist wie, wie gesagt. Wir haben hier jetzt leider / Leider ist auch doof. Wir haben niemanden mit Behinderung hier und ähm / Ach doch, wir hatten diesen Kollegen, der in äh Rente gegangen ist. Und das war schon hier ein großes Thema, warum er nichts macht und warum er dann vor dem Bildschirm sitzen und die Augen zumacht, weil er nicht mehr konnte und sowas alles. Also, das hat hier schon hohe Wellen geschlagen, ne? Und ähm (.) ja, das war auch echt ein Kampf, bis er dann seine Anerkennung hatte für den Behindertenausweis und sowas, ähm weil alle am Anfang dachten, er ist einfach nur faul, so. Und das ist schon, (.) ja, aber dafür ist das Mindset halt noch nicht weit genug, so. Also, es gibt keinen // (unv. #01:32:12-0#) / #01:32:12-7#

B: Meinen Sie, sobald jemand dann / sobald es sozusagen offiziell ist, dass dann auch ein Verständnis dafür // da ist? #01:32:18-0#

B: Ja, ich glaube schon. // Ich glaube schon, das ist ja so, wie wenn du irgendeine Erkrankung hast, (.) also (.) wie wenn du irgendeine Erkrankung hast, ne? Also, wenn dann irgendwie (.) eine chronische Erkrankung oder sowas festgestellt wird oder sowas, dann haben ja auch die meisten irgendwie / Oder was weiß ich, wenn man irgendwie total äh wenig leistungsfähig war, weil man einfach irgendwie schwanger ist, und man sagt das dann, dann sagen ganz viele: "Ach ja, dann mach mal ruhig." Oder sowas, ne, irgendwie so. Ich glaube schon, wobei das ja auch nicht sein kann, ne? Also das ist ja / (..) Das ist so dieses, was ich am Anfang meinte, dieses, wir gucken immer auf das Defizit. Wir gucken immer / Also, weiß ich auch nicht, ob das Deu/ in Deu/ Ich glaube schon, das ist eher deutsch. Also ich war jetzt äh über das Wochenende wieder in einem anderen Land, und die sind ja sehr auf das Positive und viel äh Change und sowas alles, ne? (.) Und wir gucken da immer auf das Defizit und dann / Also und unterstellen auch immer gleich Nicht-wollen oder äh Leistungsunvermögen und sowas. Und ähm (.) ja, deswegen finde ich es eigentlich nicht gut, dass das, wenn es quasi anerkannt ist, dass es äh eine andere / anderen Umgang damit gibt. Weil es muss sich ja nicht jeder äußern, äh outen quasi, dass er eine Behinderung hat, ne? Im besten Fall sollte das keine, keine Rolle spielen, sondern / (.) Ja, (.) aber es ist so. Also / #01:33:28-9#

I: Ja, und meinen Sie, dass es schwierig ist für jemanden, sich da zu outen? Oder meinen Sie, das ist jetzt hier, wenn man sich die / #01:33:35-9#

B: Hier bei UNS sich zu outen? (I: Hm.) (...) Ja, ich glaube schon. Und ich glaube, das ist / Weiß gar nicht, ob das beim Unternehmen 2 und bei anderen / Ja, es gibt vielleicht noch mal Branchen, wo das noch äh härter, HÄRTER ist, sage ich mal so, ne? Wo, sagen wir jetzt Juristen oder so, wenn du da nicht mehr kannst oder, was weiß ich, Broker oder sowas. (..) Aber ich glaube, das ist schon / Also ich könnte es mir vorstellen, dass das schon überall immer eine große Hürde ist, sich zu outen (..) und so. Weil ich gla/ Also, ich glaube, dass es / hängt eher von den Leuten ab anstatt von dem Arbeitgeber, ob man sich outen kann, und von dem Vertrauensverhältnis. (I: Hm.) Also bei dem Kollegen war das zum Beispiel eher wie eine Erleichterung, habe ich das gemerkt, wo er dann endlich / Also für ALLE, wo er dann sagen konnte, okay, ähm Behindertenstatus und ich gehe Richtung Erwerbsminderungsrente und bin dann weg (.) zu ähm, ja / (..) Genau. Ja. #01:34:30-3#

I: Und hat der es denn jetzt zum Beispiel, wenn das jetzt okay ist, hat er das vorher schon thematisiert oder dann auch erst, als es / #01:34:36-9#

B: Nein, er hat das, er hat das vorher schon immer thematisiert, dass er in die / also, dass, dass er nicht KANN oder dass er sich ausruhen muss, dass er nicht leistungsfähig ist, (.) und so. Das hat er schon immer kommuniziert. #01:34:47-8#

I: Ja. #01:34:48-6#

B: Hm (bejahend). #01:34:52-0#

I: Gut, dann kommen wir vielleicht langsam zum Abschluss. Ich hätte jetzt so gegen Ende noch mal ähm / Ja, eigentlich haben wir uns so beispielhafte Konfliktsituationen, ist jetzt auch so ein bisschen exemplarisch sozusagen, aus/ überlegt. Ähm, einfach, die lese ich jetzt einfach mal vor. Also stellen Sie sich doch bitte einmal vor, (B: Hm.) dass Sie ähm die Beschäftigungsquote jetzt in Ihrem Einflussbereich erhöhen sollten, und es gibt auch eine gesetzliche Zielvorgabe. (..) Wie würden Sie das sehen? Wie würden Sie dazu stehen? Was würden Sie TUN? #01:35:25-3#

B: (...) Okay, also, ich muss mir quasi vorstellen, ich könnte das, ne, von meinem Einflussgebiet? (lacht) #01:35:33-8#

I: Das ist jetzt ja eigentlich an Führungskräfte // gerichtet. #01:35:35-1#

B: Ja, genau // also, wenn, wenn ich ähm, wenn ich Führungskraft wäre und ich hätte das, dann würde ich gucken, dass ich jetzt ähm, (.) weil ich das / also ICH das natürlich unterstütze mit meiner Sichtweise darauf, würde ich jetzt gucken, dass ich an die Stellen rangehe, die dafür zuständig sind, dass wir solches Personal bekommen. Und da den Auftrag geben, dass aktiv dafür geworben wird, dass man mit den Verbänden, die Blindenverbände oder sonst irgendwie, mit Werkstätten spricht, wer da, wer da wie ist. Und würde (I: Hm.) versuchen, da Mittel und Wege zu finden, das ähm hinzubekommen. Würde aber auch irgendwie zurückspiegeln an denjenigen, von dem ich den Auftrag kriege, ähm dass ich noch neue Strukturen aufbauen muss dafür, und das vielleicht nicht zum Jahresanfang möglich wäre, einfach, wenn das per Gesetz gefordert ist. Sowas kommt ja auch häufig immer (.) äh schnell, genau. #01:36:25-7#

I: Und wie wäre es, wenn sich jetzt ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin über die mangelnde Leistung eines Kollegen, einer Kollegin mit Behinderung, bei Ihnen beschweren, Ihnen als Führungskraft, (B: Hm.) beschweren würde? #01:36:39-8#

B: Hm (nachdenklich). (4) Ja, das finde ich, das ist eine interessante Frage, weil das habe ich auch schon häufiger mal darüber nachgedacht. Wie geht man damit um? Das ist dann auch die Frage, ist das bekannt, dass derjenige eine Behinderung hat, im Team? Dann könnte man relativ / würde ich relativ offen da noch mal kommunizieren, ähm, (..) äh, warum das nicht möglich ist. Oder ähm, dass man dann andere Möglichkeiten finden muss, um das, was vielleicht dann nicht geleistet wird, durch jemand anderen zu ersetzen oder durch neue Arbeitsumstrukturierung, Prozessumstrukturierung oder sowas machen könnte. Aber ich würde auf jeden Fall Partei ergreifen für denjenigen Menschen mit Behinderung erst. WÜRDE aber auch mit DEM sprechen. Weil äh, ich sage mal, nur weil ein Menschen eine Behinderung hat, heißt es ja nicht, dass er nicht auch faul sein kann oder, weiß ich nicht, zu viel in der Gegend rum schnackt, anstatt seine Tätigkeiten zu erledigen. Also, das ist / Ich finde, da muss man ganz sensibel mit sein. Man kann nicht ähm auch behinderte Menschen immer nur als Opfer darstellen, sondern äh im Sinne von einer gleichberechtigten Behandlung, würde ich mir / Wie bei / Wenn sich, äh sage ich mal, ein Mitarbeiter über eine Kolleginnen oder Kollegen beschwert, der keine Behinderung hat, würde ich auch mit beiden Seiten sprechen und dann eben versuchen, da den Konflikt zu, (.) zu klären. #01:38:01-0#

I: Hm (bejahend). Und wenn es jetzt, das Beispiel sozusagen andersrum, dass sich ähm ein Mitarbeiter, eine Mit/ Mitarbeiterinnen mit Behinderung über mangelnde Rücksicht oder sogar diskriminierendes Verhalten eines Kollegen ohne Behinderung beschweren würde? #01:38:18-1#

B: Würde ich auch so erst mal vorgehen, mit beiden zu sprechen. Natürlich, wie mit dem anderen Fall auch, beide Seiten da ernst zu nehmen. (...) Und weiß ich nicht. Vielleicht würde ich sogar auch noch mal ein, zwei andere Kolleg:innen äh dazu befragen, ob sie was beobachtet haben oder da selber noch mal sensi/ sensibler darauf achten eine Weile. Und wenn ich das feststellen würde, dass das stimmt, würde ich auf jeden Fall auch noch mal sowas wie Antidiskriminierungstrainings oder sowas irgendwie / (I: Hm.) Oder das auf jeden Fall noch mal ansprechen ähm (.) und sowas (.) ähm irgendwie einleiten. Oder gucken, wie man ähm, ja, diese Person, die dann jemanden diskriminiert, irgendwie dazu bekommt, (.) es zu lassen oder zu gehen. (I: Hm.) Also zu gehen ist hier immer schwierig. Hier braucht man drei Abmahnungen, damit man eine Kündigung aussprechen kann wegen desselben Grundes. Aber ähm, das würde ich nicht / Also wenn es wirklich objektiv so ist, würde ich das nicht tolerieren. Egal ob jemand mit Behinderung diskriminiert wird oder jemand mit einem äh Migrationshintergrund oder sowas. Weil ich finde, das ist intolerabel, das ist auch toxisch für eine / für einen Bereich. #01:39:25-6#

I: Genau, dann ein Beispiel noch, wenn Sie sich ähm in einem Zielk/ Zielkonflikt wiederfinden, einerseits die Quote erfüllen müssen (B: Hm.) und andererseits aber auch bestimmte Deadline-Zielvorgaben haben, dass schnell, bis zu einem bestimmten Zeitpunkt ein Produkt oder, (B: Hm.) ja, einfach es Deadlines gibt. Was würden Sie / (.) Wie würden Sie da vorgehen? #01:39:48-9#

B: Ich habe die Frage jetzt noch nicht verstanden. Wenn ich eine Quote habe und gleichzeitig, also / #01:39:53-0#

I: Genau, einerseits die Quote, dass Sie bestimmt/ eine bestimmte Anzahl von Menschen mit Behinderung eingestellt werden müssen, andererseits aber auch eine hohe Leistungsanforderung, sozusagen mit (.) klaren Deadlines, wann was fertig sein muss oder wal/ welche Aufgaben zu schaffen sind. Und wenn Sie das Gefühl haben, das könnte vielleicht nicht so richtig zusammen // passen. #01:40:14-3#

B: Ach so, // dass quasi, wenn ich mehr Menschen mit Behinderung bei mir habe, dass ich dann nicht den // Workload #01:40:19-4#

I: Genau. // #01:40:19-7#

B: quasi schaffe? (..) Ähm (5) ich glaube, ich würde, (.) ich würde ähm versuchen, zu / Ähm, als erstes würde ich versuchen, zu priorisieren, was wirklich von diesen superwichtigen Aufgaben superwichtig ist (lacht) und was man vielleicht hinten anstellen kann. Und würde das versuchen, mit der nächsten Führungsebene zu klären. Also auch ganz klar zu sagen, (.) weiß ich nicht, vielleicht muss sich der Workload, auch wenn man eine inklusivere Mitarbeiterschaft hat, ähm (.) verändern. (I: Hm.) Und vielleicht ist / Also, meiner Meinung nach, ist auch nicht immer alles so superprioritär, ähm wie man denkt. Und man könnte viel auch durch längere Vorlaufzeiten ähm oder durch diese Teams, die noch von außen irgendwie, wo man sich wirklich dann die Spezialisten auch aus anderen Abteilungen holt, jetzt aus der Finanzabteilung zum Beispiel, ähm könnte man äh das auf jeden Fall erreichen. Also, aber ich würde, glaube ich, immer Prioritäten erst versuchen zu setzen, das dann weiter oben mit der Fü/ nächsten Führungsebene klären, ob das okay ist. (.) Ähm und versuchen, das anzupassen. (...) Genau, und ansonsten würde ich, wenn das nicht geht, würde ich versuchen, alle ähm Projekte so gut wie geh/ wie es geht, mit den / mit der ganzen Mitarbeiterschaft in der Schwebe zu halten und dann prioritär abzuschließen. (I: Hm.) So aber, ähm, (.) ja, genau also das ist, ähm, was ich jetzt gerade noch so aus der Frage so für mich als Hinterkop/ äh im Hinterkopf mitnehme, ist dieses, muss es wirklich der / also kann der Workload wirklich auch so bleiben? Oder muss man nicht sagen, man guckt eher, dass man die Aufgaben nachn/ mehr nacheinander macht und ähm auch mal mehr Nein sagt, wenn Aufträge reinkommen, und sagt, wir können gerade nicht, wir können aber in einem halben Jahr oder so. Wie beim Handwe/ Handwerksbetrieb ja auch. Die sagen ja auch nicht, ich nehme zehn Badsanierungen an, wenn ich nur zwei Leute habe. (I: Hm.)(.) Ja. #01:42:20-0#

I: Und dann als letzte Frage, so um den Abschluss einzuläuten. #01:42:25-7#

B: Ja. #01:42:25-8#

I: Ähm noch mal auf ähm, Innklusio jetzt auf so, auf das Gesamtprojekt sozusagen Innklusio. Was würden Sie dann abschließend sagen, was jetzt Innklusio oder auch vergleichbare Maßnahmen ähm, (.) was für eine Rolle, die im Inklusionsprozess spielen können? Und ob überhaupt eine Rolle? (5) Oder auf dem Weg zu einer inklusiveren Gesellschaft, inklusiveren Unternehmen? #01:42:53-7#

B: Ich glaube, Innklusio, wenn das erfolgreich verläuft, das Projekt, (..) dann kann es schon / Also jetzt sind wir ja in der Pilotierung, ne, gerade. Ähm und es wird wirklich sowas, ähm wo immer mehr Unternehmen Inklusionsmanager zum Beispiel ausbilden. Oder dieses, äh dieses Maßnahmenpaket, was Innoklusiom/ Innklusio ja mitbringt, ähm wird über immer mehr größere Firmen ausgerollt. Ich glaube schon, dass das einen nachhaltigeren Effekt haben kann. Weil das einfach auch, es trifft. Es ist ein Angebot für die richtigen Leute, nämlich für die Leute, die für dieses Thema brennen und das dann auch weiterbringen in den Unternehmen. Und (.) ja, ich glaube, wenn der / wenn dieser Fachkräftemangel stärker kommt und die Leute auf den ersten Arbeitsmarkt kommen, gezogen werden MÜSSEN, damit wir einfach die, die Infrastruktur aufrechterhalten, werden die Betriebe oder die Unternehmen auch einfach solche Leute BRAUCHEN, die das Thema Inklusion besetzen können. Und ähm, (.) ja, ich glaube, dafür kann Innoklusio echt guten Weg ebnen. Und ich finde auch diese, diese Unternehmen, die jetzt schon dabei sind / Also Unternehmen Y ist ja ein RIESENgroßes Unternehmen, Unternehmen 3, ist ja auch mit viel Außenwirkung, die nutzen das auch für ihre Außenwirkung, oder Unternehmen 1 also / Oder die Unternehmen 2 ist jetzt auch kein kleines Unternehmen oder so. Aber es sind auch so Unternehmen dabei, wo ich das gelesen habe. Da dachte ich auch so, (.) häh, dass das für die ein Thema ist, so? Aber ähm, das fand ich ganz cool. Und ich glaube, dass ähm / (.) Ja, aber / Ja, genau das kann ähm so eine Wirkung haben. Aber es muss halt auch nach dem Piloten irgendwas kommen, ne? Also es muss dann auch eine Umsetzung kommen, weil sonst hat man wieder dieses, wie hier bei uns die Ausstellung, das ist dann mal so ein toller Tag, sage ich mal so, äh blöd gesagt. Ja, und dann kommt wochenlang später nichts mehr, und dann ist das irgendwie im Gedächtnis ganz weit hinten. Und dann ist das nicht, (.) nicht verankert, ne? (.) Ja, also, es ist ein guter Meilenstein, aber ähm ich glaube, es müsste da einfach noch mehr kommen. Und vielleicht, (..) weiß ich nicht, vielleicht muss es auch irgendwie sowas wie so ein Innoklusio Deutschlandnetzwerk geben (.) als Output, ne? Wo man dann wirklich sagt, okay, das ist wie so eine große Community. Da kannst du alle deine Fragen hinstellen. Da kriegst du, weiß ich nicht, vielleicht auch noch mal, ähm kannst du, was weiß ich, Spezialisten zu irgendwelchen Gesetzen anquatschen oder so. Vielleicht auch wie so ein inoffizielles Team. (I: Hm.) (..) So, ja. #01:45:18-7#

I: Und gibt es sonst irgendwas, was Sie uns noch für die Forschung mitgeben würden? // Jetzt so als letztes. #01:45:26-7#

B: Nicht so. // Ich habe, glaube ich, ganz viel gesagt. (lacht) Ich hoffe, ich habe nicht zu viel geredet. #01:45:31-1#

I: Nein. #01:45:33-0#

B: Ähm / #01:45:33-4#

I: Vielleicht irgendein Thema oder einen Aspekt, der Ihnen jetzt gefehlt hätte, dann wäre JETZT die Gelegenheit, das noch mal / #01:45:44-0#

B: Hm (verneinend). (...) Na ja, was ich interessant finde ist, aber ich weiß nicht, ob das ein Forschungs/ aber obwohl, vielleicht. Würde mich mal interessieren, wie andere Führungskräfte das einschätzen, diese Frage von, ähm was ähm, was sch/ wie schätzt man das ein, wenn man Menschen mit Behinderung führt? Wie viel mehr Führungsressource braucht man dafür? So, weil das ist / Also, das habe ich auch jetzt mit der Personalabteilung diskutiert, weil äh für diese Praxiswelten wird es auch eine Leitungsstelle geben, und die Stelle ist schon beschrieben. Aber es ist nicht beschrieben, dass du da vielleicht 30 Prozent MEHR von der Ressource, deiner Zeitressource brauchst, um Menschen mit Behinderung und Menschen ohne Behinderung als Team zu führen, als ein, sage ich mal, eher homogeneres Team. So, und alle, sage ich mal, die Arbeitsassistenz, dann haben wir mit der Unternehmen Y1 gesprochen, die sagen halt alle, man braucht da schon mehr Zeit für, um so ein Team zu führen. Und ist wahrscheinlich mit Leuten mit unterschiedlichen Nationalitäten oder Kulturen auch so. Und mit Behinderung vielleicht noch mal MEHR, ne, wenn die, sage ich, mal länger brauchen, um was zu verstehen oder so. DAS fände ich noch mal interessant, wie das so eingeschätzt wird. Weil ich weiß nicht, ob es da wirklich schon eine Studie darüber gibt, ob sowas wirklich / also ob es wirklich so ist, dass man länger Zeit braucht dafür. Oder, ob es nur so eine subjektive Befürchtung oder subjektives Gefühl ist. Aber ich könnte mir eigentlich eher vorstellen, dass das tatsächlich so ist. (I: Hm.) Also, das würde, fände ich jetzt noch mal so interessant, wenn, (.) wenn das eine Frage gewesen wäre oder Frage wäre, wie andere das einschätzen. (I: Hm.) Ja, das wäre so das einzige, aber sonst fand ich es super interessant, auch die Fragen. Und äh, ja, ich glaube, man hat auch gemerkt, dass ich das Thema echt // mag und #01:47:18-7#

I: Ja, // auf jeden Fall. #01:47:19-9#

B: da gerne was bewegen möchte, und hoffe, dass es mir gelingt, hier bei diesen #01:47:23-8#

I: Das hoffe ich auch. #01:47:24-8#

B: langsame Strukturen. (lacht) #01:47:26-1#

I: Dann stoppe ich mal. #01:47:26-1#