

53°8'N 8°13'O

WWW.OLDENBURG.DE

INKLUSIONS-CHECK FÜR UNTERNEHMEN & INSTITUTIONEN



Fachstelle Inklusion
STADT OLDENBURG i.o.

„WIR BEKOMMEN
EINEN NEUEN KOLLEGEN.
ER IST PAKISTANI, ABER HOCHQUALIFIZIERT.“

Manchmal ist es das kleine Wort „aber“, mit dem Ausgrenzung in der Arbeitswelt beginnt. Dabei sollte kein Mensch beurteilt werden nach Herkunft, Geschlecht, sexueller Identität, Hautfarbe, Glauben, Körperlichkeit, Alter. Mit diesem Wertefächer möchten wir Denkanstöße geben und Sie dazu einladen, sich mit dem Thema Inklusion in Unternehmen, Institutionen oder auch Vereinen zu beschäftigen.

Schaffen wir gemeinsam die Grundlagen dafür, das Wort „aber“ aus Beurteilungen zu streichen. Beginnen Sie in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution/Ihrem Verein damit, Dinge zu hinterfragen. Jede/jeder Einzelne trägt einen wichtigen Teil dazu bei, die Vision einer gleichberechtigten Welt in die Tat umzusetzen.

Den folgenden Werten haben wir jeweils Beispiele zugeordnet. Diese können in Ihrem Unternehmen/Ihrer Institution/Ihrem Verein natürlich anders aussehen. Verstehen Sie sie einfach als Anregung zu weiteren Gedankenspielen.

INKLUSION IST:

Respekt



Vielfalt

Beteiligung



Selbstbestimmung

Gleichberechtigung



Einfühlungsvermögen

Stärken



Barrierefreiheit



Fühlen sich alle Beteiligten
wertgeschätzt und respektiert?

Wird Vielfalt als
Bereicherung begriffen?



Gibt es Partizipation, also Beteiligung und
Mitsprache aller Beteiligten, um die es geht?

Besteht Selbstbestimmung? Gibt es Wahlfreiheit
und können alle Beteiligten diese wahrnehmen?



Sind alle gleichberechtigt?
Werden die Menschenrechte beachtet?

Ist Empathie, also Einfühlungsvermögen in
die Situation aller Beteiligten, vorhanden?



Werden alle individuellen Ressourcen
der Beteiligten anerkannt?

Ist Barrierefreiheit im umfassenden Sinn, also
baulich und bezogen auf das Verständnis
von Informationen, gegeben?





RESPEKT

„WIE KANN ICH ALS CHEFIN MEINE MITARBEITER MOTIVIEREN, VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE OFFEN ANZUSPRECHEN?“

Nicht immer fällt es Beschäftigten leicht, Bedürfnisse offen anzusprechen. Manchmal braucht es einen „geschützten Rahmen“. Effektive Methoden, um einen solchen zu schaffen, sind zum Beispiel Mitarbeiter- und Kundenbefragungen, Führungsleitlinien oder Betriebsvereinbarungen gegen Diskriminierung und Mobbing.



VIELFALT

„WAS KANN ICH TUN, DAMIT SICH ALLE BESCHÄFTIGTEN GLEICH BEHANDELT FÜHLEN?“

Am wichtigsten ist Ihre persönliche Offenheit Bewerber_innen und Mitarbeiter_innen gegenüber. Alles andere wie zum Beispiel barrierefreie Wege, ein Kantinenangebot für unterschiedliche Kulturkreise etc. lässt sich, mit qualifizierter Hilfe von außen, organisieren.



BETEILIGUNG

**„UNSERE BESCHÄFTIGTEN SOLLEN
IHREN ARBEITSPLATZ MITGESTALTEN.
WIE KÖNNEN WIR DAS KOMMUNIZIEREN?“**

Was Unternehmer_innen in der Theorie planen, wird in der Praxis nicht unbedingt als Chance von den Mitarbeiter_innen wahrgenommen. Ein konstruktives Miteinander funktioniert nur, wenn alle die gleiche Vision verfolgen, wie zum Beispiel die gemeinsame Gestaltung des Arbeitsumfeldes. Fördern Sie einen kreativen Austausch zwischen Angestellten und Geschäftsführung.



SELBSTBESTIMMUNG

„WIR MÖCHTEN HOME OFFICE-ARBEITSPLÄTZE ANBIETEN. WIE KANN DIESES ANGEBOT FÜR UNSEREN GEHÖRLOSEN KOLLEGEN AUSSEHEN?“

Um allen Beschäftigten identische Möglichkeiten zur flexiblen Jobgestaltung einzuräumen, braucht es manchmal konkrete, praxisnahe Hilfestellungen, zum Beispiel durch Dolmetscher, Fahrdienste, Kinderbetreuung.



GLEICHBERECHTIGUNG

„WIE GESTALTEN WIR BETRIEBSAUSFLÜGE, DIE ALLE EIN- UND NIEMANDEN AUSSCHLIESSEN?“

Das Wir-Gefühl eines Teams durch gemeinsame Aktionen wie beispielsweise Betriebsausflüge zu stärken, ist gut. Eine Kohlfahrt aber wird vielleicht bei muslimischen Kolleg_innen nicht auf Begeisterung stoßen, ein Wandertag grenzt gehbehinderte Angestellte aus, ein Theaterbesuch ohne Gebärdendolmetscher kann für Hörgeschädigte zum langweiligsten Abend der Saison werden.



EINFÜHLUNGSVERMÖGEN

**„WIE BEWÄLTIGE ICH DIE GUTE AUFTRAGSLAGE, OHNE
DIE INDIVIDUELLEN LEBENSITUATIONEN MEINER
BESCHÄFTIGTEN AUS DEN AUGEN ZU VERLIEREN?“**

Ein junger Vater wird bei Spätschichten kaum in Begeisterungstürme ausbrechen, ein Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen vielleicht nicht in der Lage sein, an den Wochenenden flexibel einzuspringen. Um die Bedürfnisse eines Teams zu verstehen, muss man zuhören und sich in das Gegenüber einfühlen. Nur so kann man unterschiedliche Lebenssituationen zu einem „Wir“ verbinden. Unterschiede bereichern!



STÄRKEN

„WIE KANN ICH DIE STÄRKEN MEINER ANGESTELLTEN ERKENNEN, FÖRDERN UND NUTZEN?“

Im Laufe einer beruflichen Zusammenarbeit kristallisieren sich bei Beschäftigten oft unterschiedliche Stärken heraus. Manche Mitarbeiterin ist ein Organisationstalent, ein Kollege besticht vielleicht durch herausragende soziale Kompetenz.

Sich nicht auf Schwächen zu konzentrieren, sondern individuelle Stärken als Bereicherung zu erkennen, zu fördern und für ein Unternehmen zu nutzen, zeigt hohe Führungskompetenz.



BARRIEREFREIHEIT

„WIE KANN ICH GEZIELT AUF ÄLTERE ODER KÖRPERBEHINDERTE MENSCHEN EINGEHEN?“

Ihre Bereitschaft, die Bedürfnisse von Kund_innen, Mitarbeiter_innen zu erkennen, ist ein wichtiger erster Schritt. Die Umsetzung einer barrierefreien Umgebung und Kommunikation ist der nächste, bei dem wir Sie gern beraten und kompetent begleiten.

53°8'N 8°13'O

WWW.OLDENBURG.DE

**Rufen Sie uns an, wenn Sie etwas rund
um das Thema Inklusion beschäftigt! Vielleicht haben
wir nicht immer sofort eine Lösung – wir versuchen aber,
gemeinsam Antworten auf Ihre Fragen zu finden.**



Stadt Oldenburg | D-26105 Oldenburg
Telefon: 0441 235-4444 | www.oldenburg.de/inklusion

Konzeption/Kreation:
FRAU LÖNNE WERBEKONTOR



Fachstelle Inklusion
STADT OLDENBURG i.o.