

Inklusion am Arbeitsplatz: körperliche, kognitive und kulturelle Barrieren überwinden

Steelcase und die Technische Universität München befassen sich gemeinsam mit dem Thema Ausgrenzung am Arbeitsplatz

🕒 Lesen 5 Minuten

Inklusives Design erfordert, zuallererst zu lernen, *Ausgrenzung* zu erkennen und zu verstehen. Bewusst mit Menschen zusammenzuarbeiten, die üblicherweise am Arbeitsplatz ausgegrenzt werden, ist für die Schaffung eines integrativen Umfelds von entscheidender Bedeutung.

Steelcase hat gemeinsam mit der School of Management und der School of Engineering and Design, zwei Fakultäten der Technischen Universität München (TUM), um Ausgrenzung am Arbeitsplatz zu adressieren und vermeiden.

Die Studierenden der TU München beschäftigten sich im Rahmen des dreimonatigen Praktikums mit großem Interesse und Einfühlungsvermögen mit dem Thema. Sie wollten mehr darüber erfahren im Austausch mit Menschen, die selbst am Arbeitsplatz Ausgrenzung erfahren haben, nicht beachtet wurden, oder deren Bedürfnisse am Arbeitsplatz einfach nicht erfüllt wurden. Sie arbeiteten auch europaweit mit Leiter*innen von Selbsthilfegruppen, Inklusionsmanager*innen, Aktivist*innen, lokalen Community-Netzwerken und Expertenteams in diesem Bereich zusammen.

Die Studierenden bildeten Forschungsgruppen mit dem Ziel, die Anforderungen an inklusivere Arbeitsplätze unter Berücksichtigung von drei Kategorien zu identifizieren: körperliche Aspekte, kognitive Faktoren und bestimmte kulturelle Normen. Anhand von Interviews untersuchten die Studierenden Bedürfnisse, Trends und Anwendungsfälle für die drei genannten Bereiche und konzentrierten sich dabei auf generelle Bedürfnisse am Arbeitsplatz wie Privatsphäre, Barrierefreiheit und Wohlbefinden.

„Die Zusammenarbeit mit den Studierenden hat mir deutlich vor Augen geführt, wo die unterschiedlichen Aspekte von Inklusion und Ausgrenzung am Arbeitsplatz überhaupt zum Tragen kommen. Wir erarbeiteten gemeinsam eine Methodik, die die zugrunde liegenden Bedürfnisse der Teilnehmenden erkennen hilft. Die Studierenden setzten die Befragung so lange fort, bis sie zum Kern des Problembereichs vorgedrungen waren. Und im Verlauf dieses Prozesses konnten wir viel voneinander lernen, und sogar noch deutlich mehr von den Befragten“, berichtet Andrada Iosif, Steelcase Senior Design Researcher.

Anja Pieper, Coach für Neurodiversity Work und Diversity Consultant, hebt die Wichtigkeit hervor, Raum für Menschen mit gelebten Erfahrungen zu schaffen:

„Manche der Betroffenen kennen ihre eigenen Bedürfnisse gar nicht, weil sie sich noch nie in einem Umfeld befunden haben, in dem sie diese herausfinden konnten und durften.“

Ergebnisse der Studentengruppe

KÖRPERLICH

Wie lässt sich in einer offenen Büroumgebung visuelle und akustische Privatsphäre für Mitarbeitende mit körperlicher Behinderung realisieren?

Mit Schwerpunkt auf Privatsphäre, Erreichbarkeit, Orientierung und Bewegung untersuchte die Gruppe die physischen Aspekte der Inklusion. Die Arbeit zielte auf die Umsetzung von Raumlösungen ab, die einem breiten Spektrum an körperlichen Bedürfnissen gerecht werden – beispielsweise für Menschen mit unkonventionellen Körpergrößen, fehlenden Gliedmaßen oder Seh- und Hörbehinderungen. Es soll sichergestellt werden, dass die Büroumgebung für alle barrierefrei und komfortabel ist.

Als Ergebnisse wurden Ideen präsentiert wie der Einsatz multisensorischer Leitstreifen zur Orientierung, die mit flexiblen Bürokonzepten kompatibel sind, oder die Gestaltung beweglicher und verstellbarer Möbel zur Linderung von Schmerzen und Verspannungen, die bei Personen im Rollstuhl oder mit Prothesen auftreten können.

„Im Verlauf der Interviews haben wir unfassbar viel darüber erfahren, mit welchen Schwierigkeiten Menschen mit Behinderung zu kämpfen haben, und mit welchem Scharfsinn sie diesen begegnen. Unserer Ansicht nach besteht im Bereich inklusiver Gestaltung noch deutlicher Handlungsbedarf. Deshalb sollten vom ersten Planungsschritt an Designer*innen hinzugezogen werden, die auf echte Erfahrungswerte im Umgang mit Behinderungen zurückgreifen können“, erläutert Philipp F., Student der TUM.

KOGNITIV

Wie können für Menschen mit hoher Lichtempfindlichkeit Räume konzipiert werden, die deren Konzentrationsfähigkeit fördern?

Die zweite Studentengruppe führte Interviews zum Thema Licht am Arbeitsplatz. Die Gruppe der Befragten bestand aus neurodiversen Personen mit Dyspraxie, Autismus, Tourette-Syndrom, ADHS, Dyslexie und Dyskalkulie sowie aus Personen ohne neurologische Auffälligkeiten, um zu verstehen, wie sich die Beleuchtung auf die individuelle Arbeit, die Stimmung und die Konzentrationsfähigkeit auswirkt.

Im Rahmen der Befragung wurde das Bedürfnis von Menschen mit kognitiver Einschränkung deutlich, die Rahmenbedingungen – z.B. Art, Farbe und Intensität der Beleuchtung – selbst beeinflussen zu können. Sie schlugen vor, an den Arbeitsplätzen anpassbare Beleuchtungssysteme mit veränderbaren Funktionen einzurichten wie etwa bewegliche Lichtquellen mit Geschwindigkeitsregelung oder Lichteffekte mit verschiedenen Einstellungen, die beispielsweise eine natürliche Beleuchtung ermöglichen.

KULTURELL

Wie lässt sich dem Bedürfnis von Mitarbeitenden entsprechen, sich an die Unternehmenskultur anzupassen (nicht nur umgekehrt), und wie lässt sich das Bedürfnis minimieren?

Die dritte Studentengruppe befasste sich mit kultureller Vielfalt in der Bürogestaltung und befragte Personen mit unterschiedlichem Hintergrund, welche Rolle Faktoren wie Alter, ethnische Zugehörigkeit, Geschlechtsidentität, Religion und sozialer Hintergrund bei den Erwartungen an die Einhaltung bestimmter kultureller Normen spielen.

Die Gruppe lieferte eine Reihe innovativer Ideen, wie sich Arbeitsplätze schaffen lassen, die die kulturelle Integration fördern – beispielsweise die Möglichkeit, verschiedene Feiertage festlich zu begehen, offene Kommunikations- und Interaktionskanäle über Veranstaltungen wie Gemeinschaftssessen schaffen und private Räume für Gebete und andere Rituale bereitstellen.

„Ich war erstaunt über die Bereitschaft der Befragten, das Thema der kulturellen Integration zu erörtern. Das zeigt deutlich, wie sehr ihnen dieses Thema am Herzen liegt. Auch wenn vielerorts noch ein weiter Weg zu bewältigen ist, bin ich davon überzeugt, dass sich die Situation der Angestellten grundsätzlich in die richtige Richtung entwickelt“, meint Marie V., Studentin der TUM.

Inklusives Design ist geprägt von Empathie, Intention und Zusammenarbeit. Lesen Sie den [Steelcase-Bericht](#) und erfahren Sie mehr über den Abbau von Barrieren und die Schaffung von Räumen, die allen Bedürfnissen gerecht werden.