

# Modell für inklusive Arbeitsumgebungen der Zukunft

## Ansprechende Arbeitsbereiche schaffen, die allen gerecht werden

🕒 Lesen 4 Minuten

Wo, wann und wie die Menschen arbeiten, verändert sich in rasantem Tempo. Heute besteht mehr denn je die Notwendigkeit, die Vorteile technischer Hilfsmittel und die Talente der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammenzubringen. Diese Interaktion von Technologie und menschlichen Fähigkeiten sollte flexibel genutzt werden können, wobei Inklusion und der Mensch im Mittelpunkt stehen sollten. Steelcase hat sich mit G3ict zusammengetan, einer weltweiten Initiative für inklusive Informations- und Kommunikationstechnologie. Das gemeinsame Ziel war eine quantitative und qualitative Studie, um ein Modell für inklusive Arbeitsumgebungen der Zukunft zu entwickeln.

„Wir wollten ein Modell erstellen, das einerseits unsere Vorstellung der zukünftigen Arbeitswelt demonstriert und gleichzeitig eine Ressource darstellt, die hilft, alle Faktoren, die den Arbeitsplatz weltweit beeinflussen, im Detail zu verstehen“, erklärt Kim Dabbs, Steelcase Vice President of Social Innovation. „Wir haben mit G3ict zusammengearbeitet, um möglichst viele Stakeholder aus verschiedenen Bereichen zu involvieren und möglichst viele Empfehlungen und Input zur Schaffung eines inklusiveren, sichereren und ansprechenden Arbeitsplatzes zu erhalten.“

---

### VOLLSTÄNDIGEN BERICHT LESEN (IN ENGLISCH)

Erfahren Sie mehr über die Studienergebnisse und unsere Erkenntnisse zum Thema inklusive Arbeitsumgebungen.

---

Das Projekt befasste sich ausführlich mit den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen, um zu verstehen, wie ein inklusiver, sicherer und ansprechender Arbeitsplatz aus deren Sicht aussehen sollte. Für unser Modell haben wir den Begriff ‚Mensch mit Behinderung‘ definiert als „jemand, der langfristige physische, mentale, intellektuelle oder sensorische Beeinträchtigungen besitzt, dem deshalb unterschiedliche Hürden im Alltag begegnen und dem somit die volle und effektive Teilhabe an der Gesellschaft auf gleichberechtigter Basis mit allen anderen verwehrt ist.“[i]

Die Community der Menschen mit Behinderungen zeigt auf einzigartige Weise alle Aspekte, die Diversität und Vielfalt betreffen: es ist jede Altersgruppe, jede Art von Behinderung, jede wirtschaftliche Ausgangssituation, jeder Bildungsgrad, jede Ethnie, jedes Geschlecht und jede Volksgruppe vertreten.[ii] Darüber hinaus belegen Studien, dass Menschen mit Behinderungen sehr viel schwerer von der Pandemie betroffen waren, als Menschen ohne Behinderung. In den USA hat beispielsweise einer von fünf Angestellten mit Behinderung seit Beginn der Pandemie seine Stelle verloren und Prognosen gehen davon aus, dass die Ungleichheiten sich langfristig noch verstärken werden.[iii][iv]

Für die Studien kamen folgende Mittel zum Einsatz: Recherche in entsprechenden Veröffentlichungen, eine globale Umfrage, mehrere Round Tables mit Experten zum Thema ‚Design, bei dem der Mensch im Mittelpunkt steht‘ sowie qualitative Einzelinterviews.

## **DIE WICHTIGSTEN ERKENNTNISSE ZEIGEN:**

Nur 49 %[v] der Betroffenen geben an, dass in ihrem Industriesektor wirklich jemand versteht, wie ein inklusiver Arbeitsplatz aussehen sollte und dieses Wissen auch an andere weitergegeben wird (im Vergleich zu 64 % in Bezug auf sichere und 53 % in Bezug auf ansprechende Arbeitsumgebungen).

Folgende drei Aspekte wurden als besonders wichtig für ein inklusives Arbeitsumfeld genannt:

- **61 %** – Diversität und Repräsentanz in allen Funktionen und Bereichen
- **45 %** – Zugang zu Produkten, Technologie und Systemen
- **45 %** – Zugängliche Räume und Bereiche

Die Umfrageteilnehmer mit Behinderungen finden den Zugang zu Technologie und Räumen wichtiger als die Frage, ob sie in allen Funktionen vertreten sind.

Die wichtigsten Konsequenzen, die ein inklusives Arbeitsumfeld mit sich bringt:

- **80 %** – höhere Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- **65 %** – mehr Innovation
- **53 %** – höhere Produktivität sowohl bei einzelnen Angestellten als auch Teams

„Uns war klar, dass im Rahmen dieser Initiative die realen Erfahrungen der Menschen genauso berücksichtigt werden mussten, wie die Erkenntnisse aus den Studien“, erklärt James Thurston, G3ict Vice President for Global Strategy and Development. „Wir sind den Menschen, die an unserem Round Table und an unseren Umfragen teilgenommen haben, überaus dankbar für die Zeit, das Engagement und die Expertise, die sie in dieses Projekt einfließen ließen.“

Zusätzlich zu den gewonnenen Daten flossen in die Entwicklung des Modells weiter ein: ein Konzept zur Identifizierung von Chancen und Hindernissen am Arbeitsplatz, eine Übersicht zu Interessensgruppen und deren Netzwerk, mit dem Ziel, Gruppen zu identifizieren, die auf die Arbeitsumgebung Einfluss nehmen können sowie eine detaillierte Analyse von 14 verschiedenen Interessensgruppen inklusive entsprechender Empfehlungen für jede einzelne Gruppe.

Steelcase und G3ict möchten ihr Modell öffentlich zugänglich machen, um die Diskussion über inklusive, sichere und ansprechende Arbeitsumgebungen weltweit noch weiter anzuregen.

**„Die Arbeitsumgebungen der Zukunft müssen ansprechende, attraktive Orte sein, die jedem Einzelnen die Möglichkeit bieten, sich einzubringen – nicht, weil er oder sie einer bestimmten Gruppe zuzuordnen ist, sondern weil jeder Einzelne aus Prinzip diese Möglichkeit haben sollte.“**

„Uns ist bewusst, dass auf diesem Gebiet noch großer Handlungsbedarf besteht und wir hoffen sehr, mit unserem Modell dazu beitragen zu können, dass der richtige Weg eingeschlagen wird“, betont Dabbs.

[i] Hauptabteilung Wirtschaftliche und Soziale Angelegenheiten der Vereinten Nationen. (n.d.). UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderungen, Artikel 1 - Zweck.

Auszug auf Englisch: <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities/article-1-purpose.html>

[ii] Disability Lead. (2020). *Our Past, Our Present, Our Future: Advancing Power and Influence*. Auszug auf Englisch:

<https://medium.com/disability-power-and-influence/our-past-our-present-our-future-dca8bcb45fd6>

[iii] Easterseals. (2021). *Easterseals Studie zum Einfluss von Covid-19 auf Menschen mit Behinderungen, Zusammenfassung der wichtigsten Punkte & Erkenntnisse*. Auszug auf Englisch: <https://www.easterseals.com/shared-components/document-library/media-room/easterseals-study-on-the-impact-of-covid-summary.pdf>

[iv] Andrews, C., Montesquious, A., Sanchez, I.A., Dutta, P.V., Paul, B.V., Samaranayake, S., Heisey, J., Clay, T., & Chaudhary, S. (2021). *The State of Economic Inclusion Report 2021*. The World Bank. Auszug auf Englisch: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34917/9781464815980.pdf?sequence=24&isAllowed=y>

[v] *Das Modell für inklusive Arbeitsumgebungen beinhaltet Erkenntnisse einer Umfrage mit 373 Teilnehmern aus 28 Ländern, die in verschiedenen Regionen der Welt in unterschiedlichen Branchen tätig sind.*