

## Raum für alle schaffen

### Wie Kultur und Raum zur Gestaltung positiverer Erfahrungen am Arbeitsplatz für Mitglieder der LGBTQ+-Gemeinschaft beitragen

🕒 Lesen 7 Minuten



Für Melina Sinigos gehen einfache Dinge wie der Weg zur Arbeit mit einer Reihe von Abwägungen einher – einer Analyse, ob es möglich sein wird, dass sie ganz sie selbst und authentisch sein kann – je nachdem, wo, wann und sogar auch mit wem sie interagiert. Als globale Leiterin der Pride Business Inclusion Group bei Steelcase kennt Melina die Realität der LGBTQ+-Mitarbeiter\*innen bei Steelcase und die Realität der Mitglieder dieser Community im Allgemeinen. Diese Bevölkerungsgruppe ist laufend einem ganzen Spektrum an Benachteiligungen und Ungerechtigkeiten ausgesetzt – vom Gefühl, unsichtbar zu sein über Isolation oder Ausgrenzung bis hin zur Angst vor Gewalt.

„Es existiert konstant ein Gefühl des stillen Leidens, das mit der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe einhergeht, unabhängig davon, wo man ist. Das ist hart“, sagt Melina.

Während Melinas Team daran arbeitet, mithilfe von Kultur sichere Räume zu schaffen, befasst sich Brooks Morelock, Design Director bei Gensler New York und Mitglied der LGBTQ+ Community mit sicheren Räumen mithilfe der physischen Umgebung.

„Ich denke, dass man immer, wenn man Teil einer Gruppe ist, die ‚anders‘ ist, versteht, wie es sich anfühlt, ausgeschlossen zu sein“, so Brooks über seine besondere Sichtweise.

**„Man weiß, wie es ist, wenn man bei der Gestaltung von Orten und Räumen nicht wirklich berücksichtigt wurde. Design, das gleichberechtigte Teilhabe gewährleistet, zu entwickeln, bedeutet, wirklich über tausend verschiedene Lebensweisen, Körperformen, Geschlechtszugehörigkeit, ethnische Zugehörigkeit und all diese Dinge nachzudenken.“**

---

**BROOKS MORELOCK** | Design Director, Gensler New York

Melina und Brooks sind sich dessen bewusst, dass in einer Welt, in der es für Mitglieder der LGBTQ+ Community schwierig sein kann, physische wie auch soziale ‚Safe Spaces‘ zu finden, Unternehmen und Organisationen die Chance haben, ihre Unterstützung stolz zu zeigen und zu signalisieren, dass es bei ihnen Safe Spaces gibt. Die größte Hürde ist allerdings häufig, den Anfang zu machen. Steelcase und seine Partner auf diesem Weg lernen gemeinsam und tauschen sich darüber aus, wie sich eine bessere Kulture und bessere Räume für alle gestalten lassen.

## **Integration und Inklusion über den Raum**

Safe Spaces, an denen sich die Menschen frei entfalten können, unabhängig davon, wer sie sind, sind ein guter erster Schritt. Eine inklusive Denkweise und die Einbeziehung inklusiver Designprinzipien senden das Signal, dass ein Unternehmen einen Safe Space bietet und sozusagen ein Verbündeter ist. Eine Voraussetzung hierfür ist, dass alle Stimmen gehört und in die Raumgestaltung mit einbezogen werden.

### **Flexibilität + Auswahl**

Brooks verwendet zur Illustration des weitläufigen Konzepts von inklusivem Design das Beispiel eines Hörsaals, in dem alle Sitze genau gleich sind. Möchte man ein solches Auditorium inklusiv gestalten, bedeutet das, es für alle flexibel zu gestalten. Dies kann zum Beispiel durch den Einbau von Doppelsitzen, Sitzen ohne Armlehnen für Gehbehinderte, Sofas, Bänken und Sitzmöglichkeiten unterschiedlicher Höhe und Tiefe erreicht werden. Und diese Herangehensweise lässt sich auch auf den Arbeitsplatz übertragen. „Bietet man eine Auswahl, muss diese wirklich über die Maßen inklusiv gestaltet werden“, erklärt Brooks. „Es sollte alles ganz genau durchdacht werden, damit sowohl der Einzelne als auch die Gesamtheit der Menschen berücksichtigt werden.“

Eine flexible Raumgestaltung kann mehr Möglichkeiten in Bezug auf Privatsphäre, Auswahl und Kontrolle bieten. Dies ist vor allem für Mitglieder der LGBTQ+ Community wichtig, da dann mehr Sicherheit und Diskretion und mehr Bereiche zur Entspannung, zum Nachdenken oder zum Rückzug abseits der offenen Arbeitsflächen vorhanden sind, wo sie ganz sie selbst sein können.

### **Bewusste Anpassungen**

Die Entfernung und Reduzierung von Räumen, die Geschlecht und Identität definieren oder kennzeichnen, ist eine wichtige Maßnahme. Aber nicht alle Unternehmen haben die Möglichkeit, größere architektonische Anpassungen durchzuführen. Allerdings kann über viele kleinere, spezifische Veränderungen etwas erreicht werden. Diese sind für die Mitglieder der LGBTQ+ Community unmittelbar erkennbar und haben eine ebenso große Wirkung.

„Einige ganz bewusste Veränderungen in der gesprochenen Sprache und den verwendeten Symbolen können viel bewirken“, so Brooks. Dazu gehört, Toiletten nach Möglichkeit genderfrei zu gestalten und sogar auf genderspezifischen Toiletten Symbole wie die traditionelle Frau im Rock zu entfernen, um eine Frauentoilette zu kennzeichnen. Ein weiteres Beispiel ist das bisher häufig verwendete Rollstuhl-Symbol als Symbol für eine Behinderung. Solche Symbole können stereotyp sein und den Eindruck erwecken, dass eine bestimmte Lebenswelt für eine ganze Gemeinschaft steht.

„Dies mag vielleicht unbedeutend erscheinen, aber für Menschen mit Behinderung sind solche Dinge wichtig. Man macht dies für die Menschen, die auf eine gewisse Weise ‚anders‘ sind“, erläutert Brooks.

Kunst und Deko-Objekte, die mit der Pride-Bewegung zu tun haben, sind ein weiteres Element, über die Umgebung Sicherheit und Verbundenheit zu signalisieren. Das Ausstellen von Kunstwerken, die mit der Pride-Bewegung assoziiert werden können oder von einem Künstler geschaffen wurden, der zur LGBTQ+ Community gehört, zeigt Unterstützung. Brooks schlägt QR-Codes oder kleine biografische Erläuterungen neben dem Kunstwerk vor, um den/die Künstler/in vorzustellen. Und obwohl er nicht vorschlägt, Pride-Farben als zentrale Designelemente zu verwenden, symbolisiert eine kleine Pride-Flagge in der Umgebung ebenfalls Unterstützung.

## **Eine Kultur der Inklusion erzeugen**

Der Arbeitsplatz sollte kein Umfeld sein, an dem die Menschen das Gefühl haben, ihre Identität oder Orientierung beim Betreten verheimlichen zu müssen. Menschen wie Melina und Gruppen wie die Steelcase Pride Inclusion Group helfen hierbei. Die Unterstützung der Pride Bewegung im Unternehmen wurde 2017 von Steelcase Mitarbeitenden getragen. Im letzten Jahr führte Steelcase eine formellere Form der Unterstützung und Struktur für Mitarbeiter-Initiativen, einschließlich Pride, ein. Dieses Engagement beinhaltet Unterstützung in Form von Sponsoring durch die Geschäftsführung, DEI-Core Team Partnerschaften und die Möglichkeit, Ressourcen und Best Practices zu nutzen, um die kollektive Wirkung durch den Austausch von Ideen und den Austausch mit anderen Inklusionsgruppen zu verstärken.



### **Pride in Action**

Das globale Steelcase Pride Team zu stärken, gelang Melina, indem sie klein anfang und sich vernetzte. „Eine Möglichkeit, damit anzufangen, besteht darin, die Mitarbeitenden kennenzulernen – wer sie sind, was sie brauchen und was sie sich wünschen“, sagt Melina. Sie schlägt eine anonyme Mitarbeiterbefragung vor, um mehr zu erfahren über die Vorlieben der Angestellten, die Bereiche, in denen sie sich wohlfühlen, darüber, wie sie Zugehörigkeit definieren und um insgesamt mehr zu erfahren. Melina hält es auch für wichtig, dass Unternehmen ihre Verpflichtung zu DEI-Zielen (DEI = Diversity, Equity, Inclusion) aufzeigen und deutlich machen, warum sie ihnen wichtig sind. Sie ist außerdem der Meinung, dass Führungskräfte unbedingt in Bezug auf DEI-Themen geschult werden müssen, um ihnen die richtigen Mittel zu geben, direkt ein einladenderes und integrativeres Umfeld zu fördern. Danach wäre ein weiterer Schritt, starke Beziehungen zwischen Pride-Mitgliedern, der Personalabteilung und der Führungsebene zu schaffen, um Engagement und Zusammenhalt zu fördern.



„Diese Veränderungen anzustoßen, gelingt nicht als einzelner Mitarbeitender oder im Rahmen einer kleinen Gruppe. Es braucht Rückendeckung. Es ist wichtig, dass es Menschen gibt, die einem helfen und einen unterstützen und auch daran interessiert sind, das Unternehmen zu verbessern“, betont Melina. „Dann kann man anfangen, die richtigen Fragen zu stellen und Systeme und Kultur in Frage zu stellen – nicht nur innerhalb des Unternehmens, sondern auch in der Community – und wirklich nach Verbesserungsmöglichkeiten zu suchen.“

Bei Steelcase zeigt sich das Resultat dieser Bemühungen in einer starken Pride Gruppe, die ihren Mitgliedern weltweit einen Safe Space bietet, um ihre wahre Identität zu feiern – und noch vieles mehr. Die Mitglieder geben ihr Wissen über Integration und Inklusion an andere Mitarbeitende im Unternehmen weiter – ein grundlegender Aspekt des kulturellen Wandels. Die Gruppe pflegt enge Partnerschaften mit der Personalabteilung, um den Fortschritt voranzutreiben und die Mitarbeitenden mit zusätzlichen Ressourcen zu versorgen. Sie sponsert und organisiert Events, die gleichberechtigte Teilhabe signalisieren und die das Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Angestellten stärken.





Melina glaubt jedoch, dass die wichtigste Funktion der Pride Gruppe die daraus resultierende Gemeinschaft ist – dass ein Ort existiert, an dem Menschen Gleichgesinnte finden können. Für Melina ist das überaus wichtig – und persönlich nachvollziehbar.

„Ich möchte etwas tun, das Menschen wie mir hilft“, sagt Melina über ihre Rolle als Global Pride Leader. „Ich möchte Menschen unterstützen, die wie ich queer sind – oder trans, schwul – alle innerhalb Community sollen wissen, dass es jemanden gibt, der sie repräsentiert. Dass es jemanden gibt, der ihnen helfen kann. Dass es jemanden gibt, der zuhören wird. Dass es Menschen und Führungspersönlichkeiten gibt, die sie als authentische menschliche Wesen unterstützen – unabhängig von ihrer Weltanschauung und unabhängig davon, wen sie lieben. Denn ich hatte nicht immer das Gefühl, unterstützt zu werden. Deshalb möchte ich allen Menschen, die bei uns sind, das Gefühl geben, dass sie eine Stimme haben.“



Melina Sinigos ist MPO Planerin für den Steelcase Kentwood Seating and Consolidated Customer Service in Kentwood, Michigan und leitet die Global Business Inclusion Group Leader-Pride. Sie arbeitet seit 2019 bei Steelcase und war von Anfang an Mitglied des Pride-Kernteam. Im Jahr 2022 übernahm sie hier eine Führungsrolle und half bei der Eröffnung des neuesten Pride-Kernteam in der APAC-Region. Im Jahr 2023 wurde Melina die globale Pride-Leiterin, die die Regionen Mexiko, EMEA, USA und APAC umfasst.

---



Brooks Morelook ist Design Director und Senior Associate bei Gensler. Brooks verbindet Design und Strategie, um innovative Lösungen in den Bereichen Architektur, Innenarchitektur und Produktdesign zu entwickeln. Brooks erhielt 2019 von der American Society of Interior Designers (ASID) das „Ones to Watch“-Stipendiat, ein zweijähriges Programm zur Entwicklung von Führungsqualitäten für Minderheiten in der Branche. Derzeit ist Brooks im Auswahlkomitee für künftige Stipendiaten und bietet damit anderen LGBTQ+- und Minderheiten-Designern weitere Möglichkeiten. Brooks hat sowohl an der University of Tennessee als auch an der Columbia University Architektur studiert.

---

## **HUMAN RIGHTS CAMPAIGN CORPORATE EQUALITY INDEX**

Steelcase ist stolz darauf, in acht der letzten neun Jahre die bestmögliche Bewertung im Human Rights Campaign Corporate Equality Index erhalten zu haben. Erfahren Sie mehr über die Gestaltung inklusiver und integrativer Umgebungen für alle.

---