MODULBESCHREIBUNG

Inklusion im Team: Barrieren abbauen, Potenziale sehen

Adaptives Modul | ~20 min

Laut Weltgesundheitsorganisation leben fast 16 % der Weltbevölkerung mit einer Behinderung, und nur 2 % nutzen einen Rollstuhl: Das meiste ist unsichtbar und in jedem Team schon da. Dieses Modul kehrt die Beweislast um: Ein Bedürfnis zu äußern soll normal werden, und Anpassung gilt als Abbau einer Barriere, nie als Gefallen, den man gewährt.

LERNZIELE

01 Vom Bild des Rollstuhls wegkommen: unsichtbare, manchmal vorübergehende Behinderungen erkennen, die es in jedem Team gibt.

02 Behinderung als Situation betrachten, die entsteht, wenn ein Mensch auf sein Umfeld trifft, statt als Identität.

03 Es normal machen, ein Bedürfnis zu äußern: allen dieselbe Frage zu ihren Arbeitsbedingungen stellen.

04 Barrieren über Organisation, Arbeitsmittel und KI abbauen, etwa mit Transkription in Echtzeit oder Textvereinfachung, statt darauf zu warten, dass sich jemand verbiegt.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte und Kollegen, die ein Team wollen, in dem jeder sagen kann, was er braucht, um gut zu arbeiten.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1. **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.
2. **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.
3. **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.
4. **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.
5. **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

EIN BEISPIEL AUS DEN PRAXISSITUATIONEN

Seit einigen Wochen vertut sich Ennio, Bediener an einer Verpackungslinie, oft beim Schachtelformat; der Rest seiner Arbeit ist sorgfältig. Zwei Kollegen sagen, er „hört nie zu“, und wollen die Führungskraft informieren. Ennio hat Gabriela, seiner Kollegin an der Linie, nichts erklärt. Was sollte Gabriela tun?

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Soziales/biopsychosoziales Modell von Behinderung (Weltgesundheitsorganisation)
- Afthonios-Methode der Frage „Was brauchen Sie, um Ihre Arbeit gut zu machen?“, verwandt mit dem Universal Design
- Afthonios-Methode: die Anpassung als Abbau einer Barriere

QUELLEN & REFERENZEN

- Weltgesundheitsorganisation, World Report on Disability: rund 16 % der Weltbevölkerung leben mit einer Behinderung
- Weltgesundheitsorganisation, Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF): soziales/biopsychosoziales Modell von Behinderung
- Agefiph / IFOP (Frankreich), Barometer „Emploi et handicap“ (2023): Vielfalt der Behinderungen und Vorstellungen davon am Arbeitsplatz
- Französisches Arbeitsgesetzbuch (Code du travail), Artikel L5213-6: angemessene Vorkehrungen für Beschäftigte mit Behinderung

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 31.10.2026