

Input Barrierefreiheit, Dorothea Brozek, BROZEK POWER CONSULTING

Welche Faktoren sind für eine Umsetzung von Barrierefreiheit von Bedeutung? Welche Rolle spielt dabei die Wirtschaft einerseits und die öffentliche Hand und die NGO's andererseits?

Von welchen Bereichen sprechen wir hinsichtlich Barrierefreiheit?

In folgenden Bereichen müssen Anstrengungen unternommen werden, um Barrierefreiheit herzustellen bzw. damit Barrierefreiheit überhaupt genutzt werden kann:

- Architektonische und räumliche Strukturen,
- öffentlicher Verkehr,
- Zugang zu Informationen in Braille, leichte Sprache, Gebärdensprache, Web Auftritte,
- Inklusives Bildungssystem und auch Dienstleistungen, die die Nutzung der Barrierefreiheit erst möglich machen.

Was ist mit Dienstleistungen gemeint:

Das betrifft behinderten Menschen die behinderungsbedingt Unterstützung im Alltag brauchen. Dazu braucht es individuelle Dienstleistungen, mobile Dienstleistungen im Gegensatz zu Heimen und Einrichtungen. Zum Beispiel braucht es da Dienstleistungen der Persönlichen Assistenz und Rahmenbedingungen zur Finanzierung von inklusiven Dienstleistungen. D.h. es braucht einen strategischen Plan zur De-Institutionalisierung und einen Stopp von Finanzierung von Einrichtungen und Heimen. Ansonsten kann Barrierefreiheit von einem Teil behinderter Menschen kaum genutzt werden.

Wenn Brozek Power Consulting mit Organisationen zum Thema Behinderung arbeitet, geht es auch darum, dass ein Unternehmen mehr behinderte ArbeitnehmerInnen einstellen will. Nach ersten Analysen und Reflexionen kristallisieren sich dann diese Punkte heraus:

1. Unsicherheiten in der Kommunikation und im praktischen Umgang mit dem Thema Behinderung
Das resultiert aus zu wenig Erfahrungswerten in der Vergangenheit und zu wenig funktionierenden Beispielen, die bekannt sind
2. Noch fehlende Informationen über Angebote
3. Erkenntnis, dass dabei auch Rahmenbedingungen nötig sind, die das Unternehmen allein nicht leisten kann

High Level Event „Diversity Management for Inclusive Growth“
17.10.13, Warsaw

Daraus folgt ein Prozess der Betriebe und Organisationen, in dem an

- Wissen und Informationen
- Haltung und
- Fähigkeiten

gearbeitet wird.

Voraussetzungen für einen gelungenen Prozess:

1. Führungskräfte

Es braucht in Organisationen Führungskräfte, die eng in dem Prozess involviert sind und ihre Teams dabei unterstützen. Führungskräfte müssen mit gutem Beispiel PRAKTISCH voran gehen und ihre Teams motivieren - leider krankt es oft genau an dieser Stelle. Wir haben zu wenig Leader in Organisationen mit Macherqualitäten. Bemerkbar macht sich das, wenn Führungskräfte sagen: "ich würde ja gerne, aber mein Team hat Bedenken - wenn das Team nicht will, wie soll ich da..."

Es ist offensichtlich, dass es hier nicht um das Thema Behinderung geht, sondern um die Frage: Was macht eine gute Führungskraft aus? Behinderung wird so zur Lupe von Fragestellungen, die systemimmanent sind - und die Lösungen können uns dann auf einer breiten Ebene weiter bringen.

2. Verlangsamung

Es braucht die Bereitschaft der Organisation sich mit Diversity insofern auseinander zu setzen, dass sie zuerst 2 Schritte zurück geht. Was ist damit gemeint? Die Beteiligten müssen Geschichte lernen, die Geschichte der Gruppen, um die es bei Diversity Management geht.

3. Geschichte lernen und verstehen

Diese Gruppen der sogenannten Kern-Dimensionen bestehen aus Menschen, die von Teilen der Gesellschaft ausgeschlossen sind, die zur Bevölkerungsgruppen gehören, die systematisch diskriminiert und ausgeschlossen werden und die dadurch auch im Erwerbsleben massive Benachteiligungen erleben.

Diese Gruppen haben sich vor Jahrzehnten zusammengeschlossen, um diese strukturellen Benachteiligungen aufzuzeigen. Es sind Bewegungen entstanden, die laut Antidiskriminierung und Gleichstellung gefordert haben, z.B. die Black Power Bewegung, die Frauenbewegung, die Schwulen- und Lesbenbewegung, die Bürgerrechtsbewegung behinderter Menschen. Und erst dadurch stehen wir da wo wir stehen und beschäftigen uns in Betrieben mit Diversity Management und Inklusion.

Für Organisationen und Betriebe ist dieser Prozess, Voraussetzung für einen erfolgreichen Start der Umsetzung von Diversity Management und Behinderung - Brozek Power Consulting hat diesen Prozess als Diversity Competence Training entwickelt.

Im Diversity Competence Training geht es um das bewusst machen und erkennen,

1. dass das Diversitätsmanagement ganz eng mit Equal Rights verbunden ist,
2. dass ohne entsprechende Rahmenbedingungen wie Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik kein nachhaltiges Diversity Management möglich ist und
3. dass Betriebe nicht BEIDES leisten können, aber
4. dass Betriebe Verantwortung übernehmen können, für Rahmenbedingungen einzutreten und hier als MultiplikatorInnen und Vorbilder auftreten

Betriebe haben die Aufgabe einen guten Diversity Management Prozess einzuleiten und umzusetzen. Die Rahmenbedingen von Equal Rights können sie nicht umsetzen.

Aber sie können neben dem praktischen innerbetrieblichen Diversity Strategien die Verantwortung übernehmen, laut und deutlich nach Rahmenbedingungen für Equal Rights ihre Stimme zu erheben. Verantwortung zu übernehmen und zu kommunizieren, welche Rahmenbedingungen es braucht, um Vielfalt in den Unternehmen zum Wohle aller umzusetzen.

Erst dann werden wir nachhaltige Diversity Management Prozesse umsetzen können und Resultate haben von denen wir immer wieder sprechen und sie uns wünschen.