

# Inklusive Universität (InUni)


## Handlungsempfehlungen aus einer Studie zum arbeitsbezogenen Inklusionserleben

### Hintergrund und Ziele

Eine gleichmäßige Teilhabe und Inklusion aller Menschen sind in Deutschland gesetzlich verankert. Der dritte Teilhabebericht der Bundesregierung und internationale Studien zeigen aber, dass sich Menschen mit Beeinträchtigung weniger an ihrer Arbeitsstelle inkludiert fühlen als Menschen ohne Beeinträchtigung. Um das an der Universität zu Lübeck (UzL) zu untersuchen, haben wir eine Umfrage durchgeführt und folgende Fragestellungen bearbeitet:


- Wovon hängt ein gutes Inklusionserleben bei Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung ab?
- Welche Kenntnisse haben die Mitarbeitenden über gesundheits- und inklusionsbezogene Angebote der Universität und welche Verbesserungsvorschläge haben Menschen mit Beeinträchtigung?

### Ergebnisse




Eine **Beeinträchtigung** haben **74** von 199 Mitarbeitenden.

---



Bei **19** der 74 liegt eine anerkannte **Behinderung** vor.\*

---



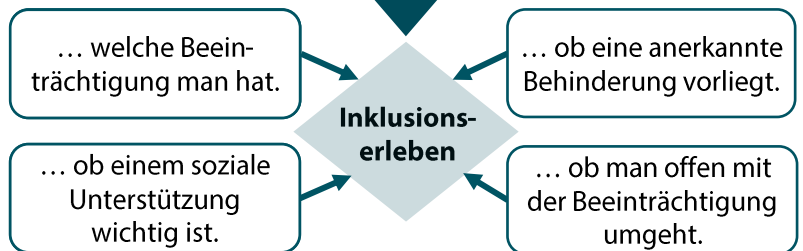
Bei nur **13** von 74 ist die Beeinträchtigung von außen **erkennbar**.\*

**Häufigste Beeinträchtigungen\*:**

1. Chronische Erkrankungen
2. Psychische Erkrankungen
3. Schmerzen
4. Bewegungsbeeinträchtigungen
5. Sehbeeinträchtigungen

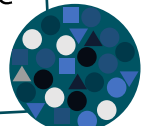
Im Durchschnitt ist das derzeitige Inklusionserleben der Mitarbeitenden an der UzL **höher** als in Studien mit anderen Betrieben. In dieser Studie wurde herausgefunden, dass Menschen **ohne Beeinträchtigung** an der UzL eine bessere **Inklusion erleben** als Menschen **mit Beeinträchtigung**.

Ob das Inklusionserleben gut ist, hängt damit zusammen, ...\*



Angebot der UzL (Auszug)*	Kennen nicht
Workshops zum „Flow-Erleben“	81 %
Onlineangebot „Barriere melden“	81 %
Augentraining	69 %
Portal Barrierefreiheit	66 %
Konfliktberatung & Antidiskriminierungsstelle	65 %

„Diese Angebote brauchen mehr Bekanntheit.“



\* Mitarbeitende mit Beeinträchtigung.

### Vorschläge von Mitarbeitenden zur Verbesserung der Inklusion an der Uni\*

#### Infrastruktur

- Neutrale Anlaufstelle für Mobbingopfer
- Ergonomische Ausstattung des Arbeitsplatzes
- Räumliche Anpassungen (Licht, Belüftung, etc.)
- Barrierefreie Dokumente
- Selbsthilfegruppen
- Kostenlose Parkplätze
- Geringere bürokratische Hürde bei Anpassen des Arbeitsplatzes

#### Arbeitsorganisation

- Kürzere oder anders gestaltete Meetings
- Weniger Mitarbeitende pro Arbeitsplatz oder Büro
- Raum für Feedback schaffen
- Homeoffice weiterhin ermöglichen
- Interkulturelle Vielfalt beachten

#### Soziales Miteinander

- Klare Kommunikation von Erwartungen
- Aktives Zugehen auf Mitarbeitende mit Beeinträchtigung
- Wertschätzung der Arbeit
- Akzeptanz untereinander fördern
- Sensibilisierung für Diversität



### Kontakt & weitere Informationen

**Franziska Carow, Luka Marko Rašo, Matthias Bethge** in Zusammenarbeit mit: Runder Tisch Inklusion, Personalvertretungen UzL/UKSH, Gesunde Hochschule; **Kontakt:** Prof. Dr. Matthias Bethge  
 Anschrift: Universität zu Lübeck, Ratzeburger Allee 160, 23562 Lübeck  
 E-Mail: matthias.bethge@uksh.de

