

## Arbeitsinstrument

### Interventionsskala – Warnsignale und Lösungsansätze für inklusive Teams

**Ziele und Zielgruppe:** Die Interventionsskala ist ein von [Blindspot – Inklusion und Vielfaltförderung Schweiz](#) entwickeltes Tool für Vorgesetzte und Teammitglieder. Sie hilft, mögliche Warnsignale im Inklusionsprozess von Menschen mit Beeinträchtigung zu erkennen und zeigt passende Lösungsansätze. Ziel ist das Erreichen eines produktiven Miteinanders im Team auf Augenhöhe sowie die Vermeidung eines Drop-Outs (Abbruch des Arbeitsverhältnisses von Teammitgliedern mit und ohne Beeinträchtigung). Um sich mit der Anwendung des Tools im Alltag vertraut zu machen, kann das Durchspielen von Beispielen mit Fachpersonen sinnvoll sein. Es wird empfohlen, die Interventionsskala in Kombination mit einer Beratung durch Blindspot oder andere Fachorganisationen im Bereich Inklusion anzuwenden.

Erarbeitet wurde die Interventionsskala im Rahmen von [«Arbeitsmarkt inklusiv»](#) – ein vom EBGB (Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen) unterstütztes Projekt für die Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen auf dem Weg zu Inklusion.

**Hintergrundinformation:** Inklusion in der Arbeitswelt bedeutet, dass alle Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten einbringen können und ein gleichwertiger Teil des Teams sind. Dazu muss ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das dies ermöglicht und fördert. Organisationen, Teams und Mitarbeitende müssen bereit sein, Gewohnheiten zu überdenken, sich zu verändern und Neues zu lernen – um letztendlich ihr System auf die Mitarbeit vielfältiger Teammitglieder auszurichten (mehr Infos dazu gibt es im Leitfaden [«Herausforderungen und Erfolgsfaktoren der Inklusion»](#)). Wie bei jeder Veränderung sind damit Phasen der Euphorie, aber auch der Frustration verbunden – wenn z.B. etwas nicht auf Anhieb klappt.

Aus Erfahrung verläuft der **Inklusionsprozess in drei Phasen:**

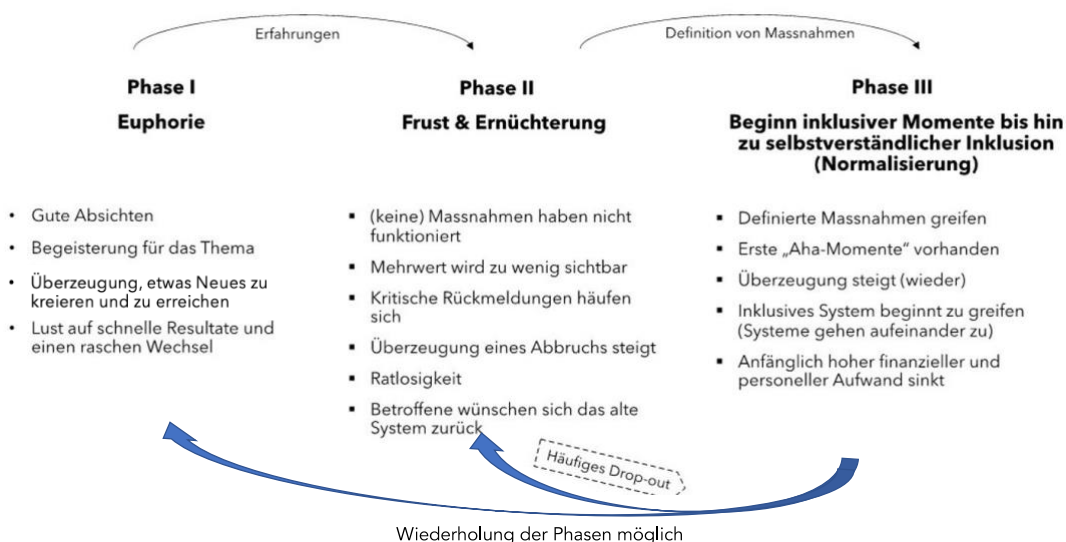
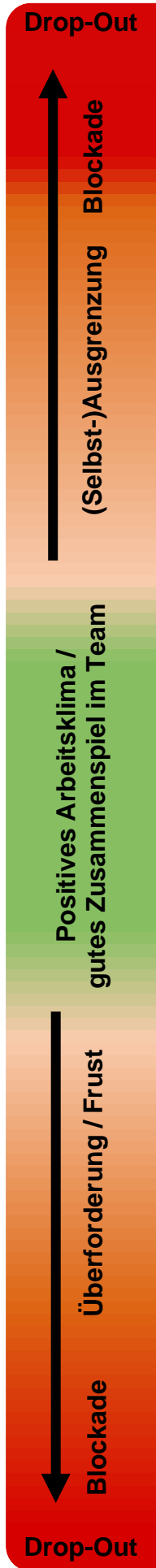


Abbildung: 3-Phasen-Modell von Inklusion © Blindspot

Die Verankerung von Inklusion im Alltag ist ein stetiger Lernprozess. Wenn auf diesem Weg frustrierende Erfahrungen von Mitarbeitenden mit und ohne Beeinträchtigung nicht bearbeitet werden, steigt die Gefahr eines «Drop-outs» – dem Scheitern von Inklusion in Organisationen.

**Verhalten**

**Massnahmen**



- Überlastung (z.B. sichtbar durch häufige Ausfälle oder viel Überzeit)
- Deutliche Verhaltensänderung
- Ablehnung von Unterstützung
- Selbstausgrenzung, Vermeidung von Kontakt mit Team & Führungskraft

- Dialog suchen, gemeinsame Lösung finden (z.B. Ursache, Unterstützungsbedarf, nächste Schritte)
- Unterstützung durch (Inklusions-)Fachperson holen (z.B. Personalabteilung, Job-Coach, kant. IV-Stelle, Sozialdienst)



- Negativsicht, Zerstreutheit, Unzuverlässigkeit, Selbstzweifel, Gereiztheit
- Sinkende Leistung, Aufgaben werden nicht erledigt
- Rückzug, Fehlen bei Teamaktivitäten, Vermeidung von Austausch, Passivität bei Teamsitzungen

- Dialog suchen, gemeinsame Lösungen finden (z.B. Coaching am Arbeitsplatz, reduziertes Pensum)
  - In andere/neue Situation begleiten (z.B. neues Aufgabengebiet)
  - Temporäre Entlastung schaffen (z.B. Entbindung von Aufgaben)
  - Unterstützung durch Führung & Team signalisieren („wir stehen hinter dir“)
- **Einbezug einer Führungskraft**



- Langeweile, Demotivation
- Unsicherheit, fehlendes Selbstvertrauen, Selbstüberschätzung
- In sich gekehrt sein, fehlende Zugehörigkeit im Team

- Etwas zutrauen, Erfolgserlebnisse unterstützen
- Unterstützung bieten (z.B. bei neuen Aufgaben begleiten)
- In Teamkultur einbeziehen

- Motivation & Leistungsfähigkeit
- Erkennen & Nutzen von Stärken (passende Aufgabenteilung)
- Aktives Mitwirken, sich einbringen
- Anschluss finden (z.B. neue Aufgaben erhalten, Mittagessen)

- Achtsam bleiben
- Positives Feedback geben
- Mitarbeitende potenzialorientiert in ihrer Weiterentwicklung fördern
- Aufgabenteilung im Auge behalten

- Ausgeglichenheit & Offenheit
- Interesse für Betrieb & Kolleg:innen
- Gemeinsame Vorstellungen über das Verhalten im Team
- Offener Umgang mit Schwierigkeiten

- Achtsam bleiben
- Teamkultur aktiv pflegen
- Offenheit & Feedback kultivieren
- Gegenseitig aufmerksam sein

- Irritationen, punktuell Genervtsein einzelner Teammitglieder
- Widerstände, Bedenken einzelner Teammitglieder („es funktioniert nicht“, „es ist eine Belastung fürs Team“)

- Ansprechen, Gespräch suchen
- Feedbackinstrumente etablieren
- Austausch & Reflexion im Team unterstützen (z.B. mit diesem Leitfaden)

- Stress & Überforderung
- Unerfüllte Erwartungshaltungen
- Gereizte Stimmung im Team
- Die Geduld geht verloren, Aufgaben werden der betroffenen Person weggenommen

- Dialog suchen, gemeinsame Lösung finden (z.B. Umgestaltung Aufgabenteilung, Arbeitsprozesse)
  - Person nach Absprache aus Situation nehmen (Entlastung)
  - Teamdynamik durchbrechen (Fokus Gleichwertigkeit, Wertschätzung)
- **Einbezug einer Führungskraft**



- Eskalation, umfassende Überforderung
- Fehlende Reaktionsfähigkeit, Machtlosigkeit bei Team & Führungskraft
- Schuldzuweisungen / reine Negativsicht auf eine Person („er kann das nicht“, „sie stört das Team“)
- Übergriffiges Verhalten (z.B.

- Situation entschärfen (z.B. temporäre Aufgabenumverteilung)
  - Externe Unterstützung holen (je nach Bedarf für betroffene Person, Führungskraft, oder Team)
  - Perspektivenwechsel im Team anregen (Stärken einer Person wahrnehmen)
- **(externe) Fachpersonen einbeziehen**

