

Inklusionsskala - Einfacher Self-Check

[\(Die Excel-Datei kann hier heruntergeladen werden\)](#)

Mithilfe der Inklusionsskala von Blindspot – Inklusion und Vielfaltförderung Schweiz kannst du in fünf bis zehn Minuten eine Einschätzung gewinnen, wie inklusiv deine Organisation unterwegs ist. Sie bezieht sich insbesondere auf die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung, kann aber auch auf andere Diversitätsdimensionen - wie Herkunft, Geschlecht, Alter oder sexuelle Orientierung - angewendet werden.

Die Inklusionsskala unterteilt sich in vier Handlungsfelder und kann von allen ausgefüllt werden. Besonders profitieren tun davon Führungskräfte oder Teams, welche die Skala gemeinsam ausfüllen.

Diese Skala ist keine abschliessende Bewertung, sondern bietet einen ersten Eindruck und Überblick über verschiedene ineinandergreifende Inklusionselemente. Gerne unterstützen wir Führungskräfte und Mitarbeiter:innen darin, weitere inklusive Impulse zu setzen und Inklusion als Grundhaltung im Unternehmen zu verankern.

Diese Inklusionsskala basiert auf qualitativem, empirisch erworbenem Wissen. Dieses setzt sich zusammen aus den Erfahrungen und Beobachtungen von Blindspot in der langjährigen inklusiven Betriebsführung und der Beratung von Unternehmen.

Was können wir nach dem Ausfüllen der Inklusionsskala tun?

Besprecht eure Ergebnisse im Führungsgremium oder im Team: Wo stimmen eure Einschätzungen überein? Wo gehen sie auseinander? Welches sind die Gründe für eure (unterschiedlichen) Einschätzungen? Wo seht ihr Handlungsbedarf? Und warum?

Habt ihr mehrheitlich tiefe Mittelwerte zwischen 1-3? Dies deutet darauf hin, dass ihr bezüglich Inklusion noch eher am Anfang steht. In diesem Fall ist es empfehlenswert, dass ihr euch Beratung und Unterstützung von Blindspot oder anderen Fachorganisationen im Bereich Inklusion holt, um eine solide Basis zu schaffen und gezielte Umsetzungsmassnahmen zu entwickeln.

Habt ihr mehrheitliche hohe Mittelwerte zwischen 3-5? Dies deutet darauf hin, dass ihr euch schon weiter im Veränderungsprozess Richtung Inklusion befindet. In diesem Fall ist es empfehlenswert, ausgewählte Themen gezielt weiter voranzutreiben und zu vertiefen. Eure Ergebnisse geben euch Hinweise darauf, in welchen Handlungsfeldern weitere Aktivitäten besonders sinnvoll wären. Je nach Thema und internem Wissen ist es zielführend, die nächsten Schritte intern zu planen oder euch (teilweise) Unterstützung durch Blindspot oder andere Fachorganisationen im Bereich Inklusion zu holen.

Erarbeitet wurde diese Inklusionsskala 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.

Inklusionsskala

1	trifft gar nicht zu
2	trifft teilweise zu
3	teils/teils
4	trifft mehrheitlich zu
5	trifft voll und ganz zu

1. Commitment, Strategie & strukturelle Verankerung	Bitte ankreuzen					
Die Unternehmensleitung bekennt sich intern zum Mehrwert von Vielfalt und einer inklusiven Unternehmenskultur.						
Die Unternehmensleitung bekennt sich extern zum Mehrwert von Vielfalt und einer inklusiven Unternehmenskultur. ☒						
Meine Organisation verfügt über ein Leitbild oder eine Strategie, welches die Dimensionen Diversität & Inklusion beinhalten.						
Meine Organisation setzt gezielte Massnahmen zur Förderung von Diversität & Inklusion um.						
Die Strategien und Massnahmen beinhalten auch spezifisch die Förderung der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung.						
Meine Organisation stellt personelle und finanzielle Ressourcen für die Förderung von Inklusion zur Verfügung.						
Es gibt eine Ansprechperson, die Wissen zu Inklusion bereitstellt und Anlaufstelle ist für das Thema Chancengleichheit.						
In meiner Organisation wird die Verantwortung für Inklusion gemeinsam getragen und es ist klar, wer welche Verantwortlichkeiten hat (z.B. HR, Führungspersonen, Arbeitsgruppen, Ansprechperson Inklusion & Chancengleichheit, Team).						
Meine Organisation ist bereit Neues auszuprobieren und in Veränderung zu investieren.						
	Anzahl Nennungen	0	0	0	0	0
	Mittelwert					

1	trifft gar nicht zu
2	trifft teilweise zu
3	teils/teils
4	trifft mehrheitlich zu
5	trifft voll und ganz zu

2. Zugängliche Arbeitssettings & Arbeitsorganisation (inkl. Job-Profile)	Bitte ankreuzen				
Meine Organisation ermöglicht individuelle Vereinbarungen zur Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitszeitmodellen und Arbeitsort.					
Meine Organisation bemüht sich um eine möglichst barrierefreie räumliche und digitale Infrastruktur.					
Meine Organisation ist offen für Unterstützung (z.B. Coaching) und Hilfsmittel am Arbeitsplatz.					
Meine Organisation gestaltet die Arbeitsschritte, Abläufe und Anleitungen so, dass Beschäftigte mit unterschiedlichen Voraussetzungen die Aufgaben erfüllen können.					
In meiner Organisation werden interne und externe Informationen auch in einfacher und/oder leichter Sprache kommuniziert und zugänglich für alle gemacht.					
Meine Organisation hat Arbeitsplätze, die sich für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung eignen.					
Anzahl Nennungen	0	0	0	0	0
Mittelwert					

3. Vielfaltsorientiertes Personalmanagement	Bitte ankreuzen				
In meiner Organisation ist ein Grundwissen über verschiedene Beeinträchtigungsformen vorhanden.					
Stelleninserate in meiner Organisation sind so gestaltet, dass sie gezielt eine Vielfalt an Personen ansprechen.					
Es gibt verschiedene Bewerbungskanäle, die eine barrierefreie Bewerbung ermöglichen (z.B. E-Mail, Telefon, hindernisfreie Plattform).					
Die Hindernisfreiheit in Bewerbungsinterviews wird unterstützt (z.B. Einsatz von technischen Hilfsmittel, Assistentenpersonen, Gebärdedolmetschung).					
Beim Bewerbungsprozessen liegt der Fokus auf Stärken und Potenzialen. Es besteht die Bereitschaft zur Anpassung von Stellenprofilen.					
In meiner Organisation arbeiten Menschen aus unterschiedlichen diskriminierten Gruppen.					
In meiner Organisation sind Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen angestellt.					
In meiner Organisation sind die unterschiedlichen Fähigkeiten und Perspektiven der Beschäftigten bekannt und werden aktiv genutzt.					
In meiner Organisation stehen Weiterbildungen und vertikale sowie horizontale berufliche Entwicklungen allen offen.					
Anzahl Nennungen	0	0	0	0	0
Mittelwert					

4. Inklusives Mindset: Führung, Kultur & Zusammenarbeit im Team	Bitte ankreuzen				
In meiner Organisation wird einem wertschätzenden Umgang auf Augenhöhe und gleichwertigem Einbezug einen hohen Stellenwert beigemessen.					
In meiner Organisation werden unterschiedliche Meinungen und Ideen aktiv eingefordert und wertgeschätzt.					
In meiner Organisation wird das Bewusstsein für ein-/ausgrenzende Umgangsweisen gegenüber Menschen mit unterschiedlichen Vielfaltdimensionen gefördert.					
Die Führungspersonen in meiner Organisation leben eine wertschätzende Haltung gegenüber Vielfalt vor.					
Die Führungspersonen in meiner Organisation kreieren ein Arbeitsumfeld, welches von Empathie, Zugehörigkeit, Einbezug und einem Umgang auf Augenhöhe bestimmt ist.					
In meiner Organisation werden Störungen, Konflikte und Fehler offen angesprochen.					
Nur ausfüllen, falls Inklusion bereits in Umsetzung: Mitarbeiter:innen und Kund:innen mit einer Beeinträchtigung erfahren in meiner Organisation einen unvoreingenommen Umgang.					
Nur ausfüllen, falls Inklusion bereits in Umsetzung: In meiner Organisation arbeiten Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen selbstverständlich und auf Augenhöhe miteinander.					
Anzahl Nennungen	0	0	0	0	0
Mittelwert					