

Entwurf Interviewleitfaden Führungskräfte

Thema	Fragen	Nachfragen, ggf. Notizen
Einleitung (allgemein)	Vorstellung und Einleitung	
	<p>Einleitung des Interviews:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Das Interview ist vertraulich und unterliegt dem Datenschutz (Einverständniserklärung muss unterschrieben vorliegen). ○ Wir bitten Sie um Aufzeichnung des Gesprächs zur Erleichterung der Transkription und Auswertung. ○ Die Berichterstattung bleibt anonym, die Aussagen werden zusammengefasst, dass keine Rückführung auf einzelne Interviewpartner*innen möglich ist. ○ Das Interview ist ein offenes Gespräch, es gibt keine falschen oder richtigen Antworten, sondern uns interessiert alles, was für Sie bedeutsam ist. ○ Wir sind interessiert an Ihrer persönlichen Einschätzung/Meinung rund um Innoklusio und die Themen Behinderung und Inklusion ○ Hinweis auf Start der Aufnahme! 	<p>Erzählgenerierende Nachfragen:</p> <p>→ wie kommen Sie zu der Einschätzung? → Sie haben eben XXX gesagt, können Sie das nochmal genauer ausführen? → können Sie das nochmal ausführlicher darstellen? → und was denken Sie, woher kommt diese Haltung? → haben Sie eine Idee, warum das so ist?</p> <p>Einverständniserklärung Datenschutzinfo</p>
	----- Aufnahme starten -----	
Vorstellung der Evaluation, Einführung seitens Interviewer*in	<p>Vorstellung und Einführung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluation aus zwei Teilen <ol style="list-style-type: none"> 1. Quantitative Onlinebefragung 2. Qualitative Experteninterviews mit einzelnen Führungskräften 	Vorstellung der Evaluation;
	Erzählen Sie zu Beginn doch gern etwas zu sich als Person, beispielsweise in welchem Tätigkeitsbereich, oder – weil es ja auch um Ihre Perspektiven als Führungskraft geht – welche Verantwortungs- Funktion Sie hier in Ihrem Unternehmen einnehmen.	<p>→ wie erfahren ist jmd. als Führungskraft? → Wie lange ist jmd. schon im Unternehmen?</p> <p>Wichtig: Zielgruppe und Unternehmen im Vorfeld kennen: gibt es z.B. Aktionsplan? Gibt es Inklusions-Strategie und wie sieht diese ggf. aus?</p>
	Ich freue mich sehr, dass Sie sich bereit erklärt haben, am Interview teilzunehmen. Was waren denn Ihre Gedanken, als Sie – oder warum Sie – dem Interview zugesagt haben?	
Inhaltlicher Einstieg „Innoklusio“; Erfahrungen und Effekte mit Innoklusio	Als erstes würde ich gern über das Projekt „Innoklusio“ sprechen. Da würde mich interessieren, welche der Innoklusio-Programmpunkte Sie besucht bzw. an welchen Sie teilgenommen haben?	Programmpunkte bekannt?

	Wenn Sie jetzt an die Ausstellung zurückdenken, gab es da irgendetwas, das Ihnen besonders in Erinnerung geblieben ist oder das Sie nachhaltig beeindruckt hat?	Warum? Inwiefern?
	Und was ist Ihnen vom FKS besonders in Erinnerung geblieben?	→ Warum? Inwiefern? Was waren wichtige Themen? Was haben Sie daraus für sich mitgenommen? (ggf. nachfragen: und beim Bildungsprogramm?)
	Die Ausstellung war ja das Element, das allen/vielen MA offenstand. Was ist Ihr Eindruck, wie die Ausstellung hier bei XYZ oder Ihren Mitarbeiter*innen und Kolleg*innen aufgenommen wurde?	Alternativ: Die Ausstellung ist ja das Element, das allen/vielen MA offensteht. Haben Sie schon jetzt ein Gefühl dafür, ob/inwiefern die Ausstellung hier im Hause/in Ihrem Team/ bei Ihren Kolleg*innen auf Interesse stößt? → wie kommen Sie zu dieser Einschätzung? → wie begründen Sie diese Einschätzung?
	Und wie ist es mit dem Führungskräfteseminar? Wie wurde dieses Ihrer Meinung nach angenommen?	
Bedeutung/Relevanz von Inklusion im Unternehmen	Was würden Sie denn sagen, wie grundsätzlich der Umgang mit den Themen Inklusion und Menschen mit Behinderung bei Ihnen im Unternehmen aussieht? Oder anders gefragt, wie inklusiv schätzen Sie Ihr Unternehmen ein?	→ ist z.B. Inklusion im Leitbild integriert? → ist es konkretes Thema im Arbeitsalltag? Inklusion und Behinderung relevante Themen im Arbeitsalltag?
	Würden Sie sagen, dass Inklusion ein Thema ist, welches die Mitarbeiter*innen in Ihrem Unternehmen beschäftigt?	→ Was meinen Sie, womit das zusammenhängt? Wie würden Sie das erklären? → ggf.: Wissen Sie, oder haben Sie eine Vermutung, warum sich Ihr Unternehmen besonders für Inklusion einsetzt?
	Inwiefern würden Sie sagen, dass Inklusion in Ihrem Unternehmen als Chance gesehen wird? (und als Chance für wen...)?	→ Chance aus Unternehmenssicht (Relevanz des Themas, erschließen von neuen Märkten; soz. Verantwortlichkeit) → Chance aus Sicht der Mitarbeiter*innen → Chance/Relevanz aus Sicht der Mitarbeitenden, die eine Behinderung haben Beachten: Unterschiedliche Ziele/Chancen/Wirkungen – Wo gibt es Widersprüche? Welche Handlungsmöglichkeiten/ Verantwortlichkeiten werden dem Unternehmen zugeschrieben?
	Und wie schätzen Sie die Situation von Menschen mit Behinderungen in Ihrem Unternehmen ein?	→ gibt es Ihrer Meinung nach Bedarfe, um die Situation von MmB in Ihrem Unternehmen zu verbessern?

		→ was denken Sie denn über/ wie schätzen Sie die Einstellungspraxis in Bezug auf Neueinstellungen von MmB?
... hin zu einem inklusiveren Unternehmen...	Der Wille/ Wunsch (oder Bewusstsein/Notwendigkeit), dass Ihr Unternehmen inklusiver wird, ist ja da – darum überhaupt die Teilnahme an Innoklusio. Reicht der Wille denn aus?	→ woher kommt Zugang zu dem Thema? Wer/welcher Bereich/ Person ist ggf. (und warum) besonders engagiert? Wer setzt sich (warum) für das Thema ein?
	Haben Sie denn das Gefühl, dass sich durch Innoklusio (resp. die Ausstellung/ das FKS) etwas hier im Unternehmen ändern könnte oder sich bereits verändert hat?	→ wo dran konnten Sie das beobachten?
	Und wie ist es bei Ihnen persönlich? Hat sich durch den Ausstellungsbesuch oder durch das FKS etwas verändert?	
	Wenn es um Inklusion geht, geht es oft auch um Bewusstseinsänderung – dass sich die Einstellungen, das „Mindset“ von Menschen ändern sollte/soll/muss. Fallen Ihnen vielleicht Bereiche oder konkrete Beispiele ein, wo Sie Möglichkeiten der Bewusstseinsänderung sehen? Sind Bewusstseinsänderungen Ihrer Meinung nach notwendig? Wo für Bewusstseinsänderungen ansetzen (Ebenen!)	→ (Wo) gibt es Möglichkeiten und (wo) Grenzen von Einstellungs-/Bewusstseinsänderungen? Auf persönlicher Ebene, auf unternehmens- und auf gesellschaftlicher Ebene. → was kann sich, was kann sich (warum) nicht verändern? → Inklusion ist wichtig/notwendig/überzeugend – aber warum tut sich nichts/wenig? Dissonanzen und Diskrepanzen...
Perspektive/ Erfahrung als Führungskraft	Mich würde jetzt nochmal insbesondere Ihre Perspektive/ Ihre Erfahrungen als Führungskraft interessieren.	
	Wie würden Sie denn aus Ihrer beruflichen Perspektive selbst Inklusion definieren bzw. wie verstehen Sie dieses Wort?	→ Ist Inklusion etwas anderes als Integration? → Welches Verständnis ist gesellschaftlich mit Inklusion verbunden?
	Was halten Sie von dem Anspruch der Inklusion? Wie verstehen Sie das Inklusions-Konzept?	→ Ist Inklusion denn Ihrer (persönlichen) Meinung nach ein wichtiges/ relevantes Thema, und warum? → inwiefern oder warum sehen Sie persönlich Inklusion als Change/ als relevant für Ihr Unternehmen?
	Inwiefern ist Inklusion allgemein auf dem Arbeitsmarkt ein relevantes Thema? Ist der 1. Arbeitsmarkt für alle MmB das richtige?	→ wie/ wo würden Sie Ihr Unternehmen da positionieren? (in Bezug auf den „Stand der Inklusion“) → was spricht für, was gegen Werkstätten?
	Und wie sieht es Ihrer Meinung nach auf gesamtgesellschaftlicher Ebene aus?	

	Kommen wir zum Arbeitsalltag. Inwiefern haben Sie denn in ihrem Arbeitsalltag mit dem Thema Inklusion zu tun?	→ Und haben Sie (auch) Erfahrungen im Umgang mit (schwerbehinderten) Mitarbeitenden?
	Hat sich durch das FKS Ihre Sichtweise auf Inklusion in irgendeiner Weise verändert? Inwiefern?	
		Bitte begründen: Inklusion ist...? <ul style="list-style-type: none"> - Eine Chance/ Potenzial - Eine Herausforderung - Eine Notwendigkeit Was sind Vorteile von Inklusion <ul style="list-style-type: none"> - Individuelle Ebene (für wen?) - Unternehmensebene - Gesellschaftliche Ebene
(rechtliche) Rahmenbedingungen von Inklusion	Ich würde gern noch ein wenig über die rechtlichen Rahmenbedingungen sprechen, inwiefern diese für ein inklusives Unternehmen hilfreich bzw. eine Unterstützung sind – oder auch nicht	
	Es gibt ja die Quote, dass ab 20 Mitarbeiter*innen mindestens 5% Schwerbehinderte eingestellt werden müssen. Erstmal: wissen (oder denken) Sie, dass Ihr Unternehmen die Quote erfüllt? Wie beurteilen Sie die Quote?	→ Und wie beurteilen Sie die Quote? Inwiefern ist die Quote Ihrer Meinung nach hilfreich/wichtig, um Teilhabechancen zu verbessern? → Oder ist die Quote auch kontraproduktiv (Stichwort: Ausgleichsabgabe)?
	Neben der Quote gibt es ja noch weitere rechtliche Regelungen, wenn man Menschen mit Behinderungen eingestellt hat, wie z.B. besonderer Kündigungsschutz. Wie stehen Sie dazu?	Ggf. ausführlicher einleiten; Kündigungsschutz, Arbeitsplatzanpassung Extra Urlaub (AGG, BGG, SGBIX – dritter Teil)
Inklusive Handlungsoptionen, „Zukunftsvisionen“	Und unabhängig von den bereits bestehenden Regelungen oder Richtlinien. Was denken Sie, bräuchte es bei Ihnen im Unternehmen um Inklusion (vollständig) realisieren zu können?	

	<p>Welche Verantwortungsbereiche sind Ihrer Meinung nach zur Umsetzung von Inklusion zuständig?</p> <p>Wer müsste aktiv werden?</p>	<p>→ was würden Sie sagen, welche Verantwortungsbereiche hier im Unternehmen dafür zuständig sind, dies zu realisieren/ umzusetzen?</p> <p>→ (Vorstand, HR, MA, man selbst);</p> <p>→ ggf. : was meinen Sie, warum da bisher noch nicht viel/ nicht genug passiert ist?</p> <p>Notiz: Hier auch Aktionspläne mit aufnehmen und ggf. fragen, wie diese zustande kamen</p>
	Und gibt es etwas, das Sie – theoretisch – selbst tun könnten?	→ wo liegen Möglichkeiten/Grenzen und wie werden diese begründet?
	Inwiefern kann denn Ihr Unternehmen – oder Unternehmen allgemein – einen Betrag dazu leisten, dass der Arbeitsmarkt oder die Gesellschaft inklusiver werden?	<p>→ wird die Verantwortlichkeit dafür im Unternehmen gesehen?</p> <p>→ Und was bräuchte es denn sonst/ ganz allgemein auf dem 1. Arbeitsmarkt?</p> <p>→ und auf gesellschaftlicher Ebene: was muss passieren, um Inklusion voran zu bringen?</p>
	<p>Bisher haben wir über Möglichkeiten einer inklusiven Arbeitswelt gesprochen.</p> <p>Und gibt es auch etwas, das Ihrer Meinung nach den Inklusionsprozess erschweren könnte?</p>	<p>(in Bezug auf alle 3 Ebenen)</p> <p>→ wo liegen Grenzen, wie werden diese begründet?</p>
Zusammenarbeit	Jenseits der rechtlichen Verpflichtungen geht es ja auch um die kollegiale Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen. Lassen Sie uns doch darüber nochmal sprechen...	<p>Interesse: wie sieht Inklusion im Arbeitsalltag aus? Wie gelingt Zusammenarbeit?</p> <p>Wichtig im Hintergrund zu behalten: es geht darum, andere Realität zu verstehen und beispielsweise Bewusstsein für Diskriminierung entwickeln und nachvollziehen zu können</p>
	Haben Sie was die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderungen betrifft bereits Erfahrungen in Ihrem Arbeitsalltag gemacht – und wie würden Sie diese beschreiben?	Wie bewerten Sie die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderungen?
	Wie bewerten Sie denn ganz grundsätzlich die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderungen?	<p>→ Finden Sie es immer gut bzw. schlecht (je nach Antwort)?</p> <p>→ Sollte man hier differenzieren? Wo/warum/inwiefern?</p> <p>→ Welche Rolle spielen Leistungen?</p> <p>→ Welche Rolle spielt Ansehen des Unternehmens?</p>

		<p>→ Welche Rolle spielt Zusammenarbeit im Team?</p> <p>→ Hintergrund „Produktentwicklung und Dienstleistung“: Wir „brauchen“ MmB auch um unsere Produkte/Dienstleistungen richtig auf die Zielgruppe abstimmen zu können (beachten: zwischenmenschliche Schwierigkeiten, psychologische Schwierigkeiten, Druck; evtl. branchenspezifisch nachfragen, was die jeweiligen Bereiche/ Produkte/ Dienstleistungen betrifft; z.B. Airport-Zuständigkeiten)</p> <p>Wichtig: Innoklusio vermittelt weiter gefasstes Verständnis von inklusiver Zusammenarbeit, nicht nur bezogen auf MmB. Wie stehe ich sonst zu der Frage/ zum Thema Zusammenarbeit/inklusive Zusammenarbeit?</p>
Individuelles Verständnis von Behinderung	Ich habe jetzt immer von Menschen mit Behinderung gesprochen. Man kann ja auch behinderte Menschen sagen. Was finden Sie besser und weshalb?	<p>→ Was macht Ihrer Ansicht nach den Unterschied aus? → Warum wird die eine oder andere Bezeichnung verwendet?</p> <p>Ggf. Nachfrage: Konstruktion von Behinderung – wie wird das verstanden? → Finden Sie, dass die sprachliche Bezeichnung überhaupt einen Unterschied macht? Wenn ja, in welcher Hinsicht?</p>
	Und wenn man sich unterschiedliche Arten von Beeinträchtigungen ansieht, macht es für Sie einen Unterschied, ob jemand nicht sehen oder hören, sprechen oder sich bewegen kann?	<p>→ Wenn ja, weshalb und worauf bezogen? → Können Sie mit dem einen oder anderen schlechter zurechtkommen und wenn ja, weshalb und worauf bezogen?</p> <p>Unterschied bezüglich was? Allgemein? Arbeit? Umgang? Menschlicher Kontakt?</p> <p>Nachfrage: Wäre es dann nicht besser, von Menschen mit Beeinträchtigungen zu sprechen?</p>
	Und wie ist es, wenn jemand Schwierigkeiten hat beim Denken oder psychische Schwierigkeiten?	<p>→ Können Sie mit dem einen oder anderen schlechter zurechtkommen und wenn ja, weshalb und worauf bezogen? (vorsichtig nachfragen...)</p>

Konfliktsituationen	<p>Ich würde jetzt gern – exemplarisch – zwei/drei Situationen ansprechen, die Ihnen als Führungskraft im Zusammenhang mit dem Thema Inklusion begegnen könnten. Und mich interessieren dann Ihre Gedanken dazu.</p> <p>Also, stellen Sie sich doch bitte einmal vor, dass...</p>	<p>Interesse: Nachspüren von Diskrepanzen und Dissonanzen im eigenen Selbstverständnis und Handlungsfeldern</p> <p>Wie beeinflussen Einstellungen das individuelle Handeln?</p>
	<p>... Sie die Beschäftigungsquote in ihrem Einflussbereich aktiv erhöhen sollen, es gibt sogar eine gesetzliche oder eine Zielvorgabe in Ihrem Unternehmen.</p> <p>Und wie wäre es wenn, ... sich eine*r Ihr*e Mitarbeiter*innen über die mangelnde Leistung des*der Kolleg*in mit einer Behinderung beklagt?</p> <p>Und was ist wenn sich... ... Ihr*e Mitarbeiter*in mit Behinderung über die mangelnde Rücksicht eines*einer Kolleg*in ohne Behinderung beklagt?</p> <p>Und was wäre wenn... ... Sie sich in einem Zielkonflikt wiederfinden: zum einen sollen Sie eine Quote erfüllen - zum anderen müssen Sie sie bestimmte Deadlines einhalten/Produkt fertigstellen?</p>	<p>→ Wie finden Sie dies? → Was denken und fühlen Sie? → Was würden Sie tun?</p>
Abschluss einläuten	<p>Vielen Dank schon mal für Ihre interessanten Darstellungen. Wir kommen nun auch langsam zum Schluss und zu meinen letzten Fragen. Wie schauen Sie heute auf das FKS/Ausstellung/Innoklusio insgesamt?</p>	
	<p>Denken Sie, dass Maßnahmen wie Innoklusio auf dem Weg hin zu einer inklusiveren Arbeitswelt/ inklusiveren Gesellschaft förderlich sein können? Wo sehen Sie den größten impact?</p>	<p>→ Welche Rolle könnten derartige Maßnahmen im Inklusionsprozess einnehmen?</p> <p>→ (Oder alternative Formulierung: Wie schauen Sie heute auf das Innoklusio-Projekt bezogen auf Veränderungen in Ihrem Unternehmen?)</p>
Schluss	Schluss	
Ausblick	<p>Was würden Sie uns noch mitgeben? Was sind aus Ihrer Sicht wichtige Aspekte/Themen, die näher beforscht werden sollten? Worauf sollten wir bei der Evaluation einen besonderen Blick werfen?</p>	