

BEISPIELE FÜR INKLUSIVE VERHALTENSWEISEN

Wir halten es für enorm wichtig, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich jede Person oder Gruppe willkommen, respektiert, unterstützt, gefeiert und wertgeschätzt fühlt, damit alle in vollem Umfang mitwirken und bei der Arbeit sie selbst sein können. Manchmal sind es die kleinen Dinge, die den Ausschlag darüber geben, ob ein Set inklusiv ist oder nicht.

Nachfolgend sind einige Anregungen aufgeführt, die bereits von Mitgliedern der Produktions-Crew umgesetzt wurden. Indem du dich daran hältst, kannst du zu einem inklusiven Umfeld beitragen. Du solltest die Vorschläge ausprobieren, damit experimentieren und weitere hinzufügen.

- **Sorge dafür, dass die Namen der Crew-Mitglieder bekannt sind und sprich sie auch mit Namen an** (z. B. durch Ausgabe von Namensschildern an alle am Set – mit Fotos, falls Masken getragen werden).
- **Verwende das Formular für die Geschlechtspronomenangabe, um die von Crew-Mitgliedern gewünschten Geschlechtspronomen zu erfragen, und trage sie in die Dispo und/oder Crew-Liste ein.** Sorge dann dafür, dass diese respektiert und verwendet werden.
- **Füge auf folgenden Dokumenten eine Inklusionserklärung ein (z. B. Vereinbarung zur Kultur am Arbeitsplatz) sowie Ressourcennummern/Hotlines/E-Mail-Adressen:**
 - Deal-Papiere
 - Startformulare
 - Dispos
 - Produktionsbesprechungen
- **Erkundige dich nach Ernährungsvorlieben/-einschränkungen**, und Sorge dafür, dass entsprechende Änderungen vorgenommen wurden.
- **Begrüße am ersten Tag jede einzelne Person mit ihrer Lieblingskaffee-/teevariation und der richtigen Milch.**
- Denke daran, entsprechende Vorkehrungen für **Besetzungs- oder Crew-Mitglieder mit Behinderungen** zu treffen.
- **Lerne die gesamte Crew kennen.** Sprich mit den Menschen über ihre Erfahrungen, und diversifiziere dein Netzwerk, indem du versuchst, mit verschiedenen Personen am Set in Kontakt zu kommen.
- Sorge dafür, dass in Besprechungen eine Mischung aus **Personen mit unterschiedlichen Hintergründen (darunter seit jeher unterrepräsentierte Gruppen), Erfahrungen und Identitäten** präsent ist, damit ein möglichst breites Spektrum von Perspektiven und Ideen vertreten ist.
- Einige Möglichkeiten, **um inklusive Verhaltensweisen in morgendliche Besprechungen zu integrieren:**
 - **Lege klare Grundregeln fest**, und halte dich daran. Keine Unterbrechungen. Höre gut zu, wertschätze die Sichtweise aller gleichermaßen. Wird jemandem das Wort abgeschnitten, Sorge dafür, dass diese Person die Gelegenheit bekommt, den Gedanken zu Ende auszuführen. Jede*r ist gegenüber den anderen rechenschaftspflichtig.
 - **Führe bei den morgendlichen Besprechungen kurze teambildende Aktivitäten durch.** Mögliche Fragen:
 - Wie möchtet ihr euch heute fühlen?
 - Was war gestern besonders toll?
 - Wer war gestern das wertvollste Crew-Mitglied?
 - Bei wichtigen Ereignissen, die deine Crew beeinflussen können: Wie fühlt ihr euch?
- Weise bei den **Sicherheitsbesprechungen** darauf hin, wie wichtig **Inklusion und psychologische Sicherheit** sind. Beispiel:
 - Führe eine «Sage das/nicht das»-Übung durch.
 - Übe die Begrüßung «Hallo zusammen» anstatt «Hey Jungs».
 - Statt zu fragen «Was ist passiert und aus welchem Grund?», frage «Wie können wir das beim nächsten Mal besser machen?»

- Vermeide Vorwürfe, um Vertrauen zu fördern.
- Suche nach Möglichkeiten, neue Ideen hervorzubringen. Wenn jemand noch nichts gesagt hat, frage die Person nach ihrer Meinung.
- Erkenne an, dass deine Crew-Mitglieder möglicherweise eine andere Meinung haben, die sich nicht mit deiner eigenen vereinbaren lässt. **Bleibe offen und neugierig.** Höre zu und stelle Fragen. Sei konstruktiv in deinen Antworten.
- Sei offen für Feedback.
- Beziehe Mitglieder deiner eigenen Abteilung in die Entscheidungsfindung mit ein.
- Achte auf die nonverbale Kommunikation. Wenn jemand verwirrt scheint, frage nach, ob alles verstanden wurde. Vermittelt jemand den Eindruck, anderer Meinung zu sein, bitte die Person ausdrücklich um ihre Meinung.
- **Informiere dich** über Mikroaggressionen, die du womöglich unabsichtlich äusserst. Nutze dazu das Toolkit zu Mikroaggressionen, das deiner Produktion zur Verfügung gestellt wurde. Sollte sich jemand trauen, dich darauf hinzuweisen, dass du Mikroaggressionen geäußert hast, dann sei nicht abwehrend, sondern offen für Feedback, denn Feedback ist grundsätzlich etwas Positives.
- **Führe am Set Mentorenpaare oder ein Mentorenprogramm ein.** Bringe eine neue Person mit einer erfahreneren Person zusammen, die als Ansprechpartner*in während der Produktion fungiert.
- **Hinterfrage deine eigene Neigung, immer derselben Person** Chancen anzubieten (z. B. wendest du dich mit allen Bedürfnissen immer an denselben Assistenten/dieselbe Assistentin?). Welches Mitglied deiner Crew erhält aktuell nicht dieselben Chancen?
- **Erkenne die Leistungen anderer sichtbar an.** Vergiss nicht, dich am Ende des Tages bei allen für ihre Arbeit zu bedanken. Sorge dafür, dass die richtige Person die Anerkennung für eine Leistung erhält.

Wenn dir noch weitere Beispiele einfallen, die zur Schaffung eines inklusiveren Umfelds bei deiner Produktion beigetragen haben, möchten wir das unbedingt erfahren! Wir sind hier, um dich bei deiner Aufgabe zu unterstützen, ein sichereres, inklusiveres Produktionsumfeld zu schaffen. Falls du noch Fragen hast oder weitere Unterstützung benötigst, wende dich an den personalwesen-Kontakt deiner Produktion oder das Gleichstellungs- und Inklusionsteam des Studios.