



Interview - Karin Lange

Entwickelt von Wisamar | Juli, 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Interview-Metadaten

Datum des Interviews:	22.07.2025
Name der Interviewerin:	Franziska Bommas
Einwilligung zur Datenerfassung	Ja
Weitere Anmerkungen zum Interview	Das Interview wurde als Online-Gespräch geführt.

Lernen Sie die Führungskraft kennen

Name:	Karin Lange
Alter:	52
Geschlecht:	weiblich
Aktuelle Rolle und Position:	Vorsitzende des Vereins „einsmehr“
Jahre Berufserfahrung:	15
Jahre in Führungspositionen:	15
Organisation:	Einsmehr Initiative Down-Syndrom Augsburg
Tätigkeitsbereich:	Soziale Medien
Land / Stadt:	Deutschland, Augsburg
Unternehmensgröße:	☐ Mikro ☐ Klein ☐ Medium ☒ Groß



Hauptinhalt des Interviews

Interviewabschnitt	Zusammenfassung der Antworten	Ausgewählte Zitate
Der Weg zur Führung Schlüsselmomente, Herausforderungen, Werte	Karin Langes Weg in die Führungsrolle begann unbeabsichtigt, angetrieben von persönlichen Bedürfnissen und gesellschaftlichem Engagement. Nachdem sie nach Augsburg gezogen war und sich einer Selbsthilfegruppe für Eltern von Kindern mit Down-Syndrom angeschlossen hatte, initiierte sie die Gründung des Vereins „einsmehr“, als diese Gruppe von der Auflösung bedroht war. Ihr beruflicher Hintergrund im Gastgewerbe prägte ihre Rolle und führte zu wichtigen Meilensteinen: der Gründung eines Hotels, das Menschen mit und ohne Behinderung gleichberechtigt beschäftigt, der Einrichtung einer Ausbildungsakademie und der Einführung des inklusiven „Backmobil“. Diese Bemühungen basierten auf starken Werten wie Inklusion, praktischer Problemlösung und teamorientierter Führung. Im Laufe der Zeit wuchs sie in eine öffentlichkeitswirksame Führungsrolle hinein. Sie betont, dass Führung für sie auf einer gemeinsamen Vision und nicht auf Hierarchien basiert, und glaubt fest an eine zukunftsorientierte Zusammenarbeit durch Initiativen wie Visionierungworkshops und Team-Retreats.	„Und so fiel mir der Wechsel leicht. Ich sagte: ‚Jetzt werde ich den Verband ausbauen und verschiedene Veranstaltungen organisieren, mal sehen, was unsere Mitglieder wollen.‘ Und genau das war und ist mein Ding, es bereichert mich ungemein, und ich blühe in diesem Umfeld richtig auf.“ „Wir haben dort 24 Mitarbeiter, und genau die Hälfte von ihnen hat eine Behinderung – und zwar eine sehr unterschiedliche, denn so ist es nun mal.“ Inklusion bedeutet, dass sich jeder, der sich bei uns bewerben möchte, bewerben kann, und wir dann prüfen, ob er in dieses Team passt.“ „Ich sehe uns nicht als Hierarchie, sondern vielmehr als ein großes Team.“
Ihr Führungsstil Inklusion, Entscheidungsfindung, Vision	Karin Lange legt großen Wert auf Anerkennung und Respekt auf individueller Ebene. Sie praktiziert eine sehr persönliche Art der Führung, kennt Geburtstage, geht auf Herausforderungen ein und würdigt Beiträge sowohl privat als auch öffentlich. Ihre Vision von Inklusion wird täglich gelebt:	„Nein, ich versuche, sehr aufmerksam zu sein, ihre Geburtstage zu kennen, zu wissen, ob sie Probleme haben, mich

	Personalentscheidungen werden auf der Grundlage von Stärken und nicht von Defiziten getroffen, und alle Stimmen werden gleichermaßen geschätzt. Sie sorgt dafür, dass auch kleine Erfolge öffentlich gewürdigt werden, und fördert aktiv Feedback. Eine nachhaltige und befähigende Veränderung war der Übergang von ausschließlich ehrenamtlicher Arbeit zu bezahlten Stellen, wobei sie sensibel mit der Komplexität der Gleichberechtigung zwischen ehrenamtlichen und bezahlten Mitarbeitern umging. Sie glaubt, dass Führung geteilt und durch Vertrauen, Empathie und die Schaffung einer sicheren Umgebung aufgebaut wird, in der sich alle gesehen und geschätzt fühlen.	um sie zu kümmern, damit sie sich wirklich gesehen fühlen und nicht nur in ihrer Rolle.“ „(...) Wir müssen sehr sorgfältig aufeinander achten, weil wir ein inklusives Team sind, aber gleichzeitig ist genau das auch unsere Stärke, (...)“
Veränderungen vorantreiben Strategien für nachhaltige und positive Ergebnisse	Die Führung von Karin Lange fördert die Zusammenarbeit auf allen Ebenen – von monatlichen Vorstandssitzungen bis hin zu bereichsübergreifenden Partnerschaften. Sie strebt eine gemeinsame Verantwortung an und beteiligt sich an Entscheidungsprozessen durch häufigen Dialog, anstatt durch Anweisungen von oben. Die Ergebnisse werden anhand konkreter Auswirkungen bewertet, wie zum Beispiel der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem offenen Arbeitsmarkt, dem Feedback der Teilnehmenden und dem wachsenden Netzwerk mit Unternehmen. Erfolg wird auch an emotionalen Momenten gemessen, wie etwa der Freude über die Anerkennung inklusiver Teams bei Festivals oder der berührten Reaktion von Jugendfreiwilligen auf ihre Erfahrungen. Die Reichweite ihrer Arbeit (z.B. Schulprojekte, öffentliche Veranstaltungen) hat ein nachhaltiges Modell der Inklusion geschaffen, das über ihre Organisation hinaus in die Gesellschaft wirkt.	„Genau, aber nichtsdestotrotz muss man, gerade bei der neuen Generation, jemanden finden, der die Voraussetzungen erfüllt, jemanden, an den man sich bei Sorgen oder Bedürfnissen wenden kann, jemanden, der die Arbeit genauso gut fortführen kann, jemanden, der alles miteinander verbinden kann.“ „Aber die Tatsache, dass es immer noch so wenige Menschen gibt, die mit Menschen mit Behinderungen in Kontakt kommen, lässt uns vermuten, dass in Bezug auf Inklusion und Gleichstellung viel mehr erreicht werden könnte, wenn wir viel mehr Räume dafür schaffen würden. Deshalb verbreiten wir diese Botschaft überall.“
Voreingenommenheit und Zugehörigkeit Werkzeuge, Praktiken, Bewusstsein	Karin Lange und ihr Team setzen verschiedene Methoden ein, um das Bewusstsein für Vorurteile zu schärfen und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu fördern. Dazu gehören strukturierte Reflexionsphasen während Klausurtagungen und Strategietagen, kontinuierliche Feedbackmechanismen	„Damit sie überall teilhaben können, damit Inklusion nicht nur nach den Vorstellungen der Eltern, sondern auch



	sowie Beiräte, die Mitglieder mit Down-Syndrom einbinden. Sie gestalten ihre Gruppen und Projekte so, dass Vertrauen aufgebaut wird – was entscheidend ist, damit unterschiedliche Stimmen gehört werden können. Regelmäßige informelle Gespräche und gezielte Feedbackrunden sind wichtige Mittel, um Lücken in der Inklusion aufzudecken. Alle Mitglieder bekommen die Möglichkeit, gehört zu werden – sei es in Jugendgruppen, bei geselligen Veranstaltungen oder in Feedbackgesprächen. Auf diese Weise wird nicht nur die Teilhabe gefördert, sondern auch die gemeinsame Verantwortung für eine inklusive Teamkultur sichergestellt.	nach den Vorstellungen unserer Mitglieder und unserer Kinder funktioniert.“ „Unsere Vorstandssitzungen sind immer öffentlich, sodass jedes Mitglied teilnehmen kann. Ich versende aber auch immer eine Rundmail, um Sie zu informieren, falls Sie etwas zu sagen haben, aber nicht an der Sitzung teilnehmen oder Ihre Meinung dort nicht äußern möchten. Vertrauen Sie mir in diesem Fall und teilen Sie mir Ihre Anliegen mit. Sprechen Sie mich vertraulich an, und ich werde Ihnen immer mehrere Optionen aufzeigen.“
Teilen, was funktioniert Inspiration, Beispiele, übertragbare Werkzeuge	Karin Lange setzt sich dafür ein, Dinge auszuprobieren, ohne Angst vor Misserfolgen zu haben. Viele ihrer erfolgreichen Initiativen begannen im kleinen Rahmen: das Hotel, die Akademie, das Backmobil, Schulprojekte. Diese wuchsen durch iteratives Lernen und Feedback. Sie betont die Bedeutung regelmäßiger, gemeinschaftsorientierter Rituale – wie gemeinsame Mahlzeiten, Dankesveranstaltungen und die persönliche Anerkennung von Beiträgen. Inspiration zieht sie aus gelebten Erfahrungen und innovativen Ansätzen aus der Basis, nicht aus formalen Theorien. Sie nennt auch das Embrace-Netzwerk als Ressource für den gegenseitigen Austausch unter inklusiven Hotels, bei dem Personal und Ideen geteilt werden. Ihre Philosophie ist einfach: „Wenn nicht wir, wer dann?“ – und ermutigt andere, durch Handeln, Anpassen und Schaffen Veränderung zu bewirken.	„Also natürlich regelmäßige Treffen, regelmäßiges Zuhören, ein regelmäßiges Gemeinschaftsleben im positiven Sinne, sodass man sich nicht nur zum Arbeiten trifft, sondern auch aus anderen Gründen.“ „Wenn nicht wir, wer dann?“ „Und ich sage immer: Wenn wir es nicht tun, wer dann? Natürlich können uns Grenzen gesetzt werden, Hindernisse in den Weg gelegt werden oder wir stoßen auf eine Mauer und sagen: ‚Das

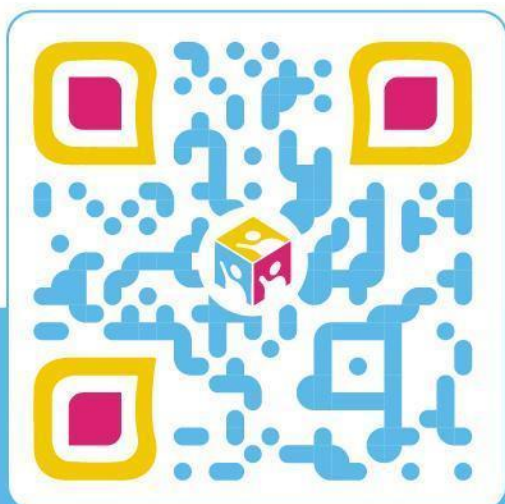


		wollten wir eigentlich tun, aber wir kommen einfach nicht weiter.' Doch das ist unerheblich, was die Erfahrungen angeht, die wir bis zu diesem Punkt gesammelt haben. Wir können sie an andere Gremien weitergeben und sagen: 'Probiert es aus!' Oder wir können sagen: 'Wir haben in dieser Zeit diese Erfahrung gemacht. Wir haben das Ziel nicht erreicht, aber wir können die Erfahrung jetzt in einem anderen Kontext, für eine andere Aktion nutzen. Ich denke, einfach Dinge auszuprobieren, ist mein Motto.'
--	--	---



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.