

Inklusion im Betrieb leben

Die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit einer Behinderung kann ein Klima des Miteinanders fördern und dazu beitragen, dass wertvolles Fachwissen behinderter Mitarbeiter im Unternehmen gesichert wird. Doch der Umgang mit Behinderungen, die nicht auf Anhieb sichtbar und darüber hinaus noch gesellschaftlich tabuisiert sind, erfordert ein hohes Maß an Sensibilität und ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen dem Betroffenen, dem Vorgesetzten und den Kollegen.

Personalverantwortliche können für größeres Verständnis sorgen, indem sie einen mitarbeiterbezogenen Führungsstil mit einem offenen und toleranten Umgang sowie klaren Regelungen vorleben. Vor der Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages ist zu klären, inwieweit direkte Vorgesetzte und Kollegen von der Inkontinenz des neuen Mitarbeiters in Kenntnis gesetzt werden. Personalverantwortliche sollten überlegen, wie sie die Kollegen beziehungsweise das Team auf einen Mitarbeiter mit Behinderung vorbereiten. Hier ist ein Aufklärungsgespräch sinnvoll. Die Führungskraft und die Kollegen sollten darüber informiert sein, welche Tätigkeiten der Mitarbeiter ausführen darf und welche nicht. Sie sollten darauf hingewiesen werden, dass der neue Mitarbeiter eine körperlich nicht sichtbare Einschränkung hat, dass er entsprechende Hilfsmittel verwendet und er oder der Vorgesetzte bei auftretenden Fragen klärend zur Verfügung stehen.

Die Kollegen sollten mit dem neuen Mitarbeiter natürlich umgehen, keine herabwürdigenden Bemerkungen fallen lassen und nicht hinter dem Rücken des Betroffenen über dessen Behinderung abwertend reden.

Gleichzeitig ist es auch wichtig, dass Betroffene über ihre Behinderung gut informiert sind. Selbsthilfegruppen oder spezielle Schulungsprogramme können den Betroffenen dabei helfen. Sie können dann selbstsicherer und gelassener mit den Ängsten von Kollegen umgehen und ihnen Handlungssicherheit vermitteln.

