

# Inklusion ist mehr als barrierefreie Architektur



*Thorsten Hirsch gestaltet und begleitet als Ergotherapeut und Jobcoach Inklusionslösungen mit Betrieben und Menschen mit Behinderungen. Er leitet das Institut für berufliche Qualifizierung und Entwicklung (IFB). REHADAT berichtet er, wie der Prozess der beruflichen Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann.*

Der Fokus im Inklusionsprozess liegt auf der Frage, wie es gemeinsam gelingen kann, dass Menschen mit Behinderung ihre berufliche Leistung erbringen können. Und es wird schnell deutlich, dass Inklusion mehr ist als barrierefreie Architektur. Rollstuhlnutzern gelingt dies häufig durch Nutzung von Hilfsmitteln, Anpassungen und Abstimmung von Arbeitsabläufen mit Kollegen und Vorgesetzten. Konkrete Lösungen gibt es neben Büroarbeitsplätzen für viele verschiedene Arbeitsbereiche.

Zunächst scheinen uns die Bedürfnisse von Rollstuhlnutzern offensichtlicher zu sein. Wir sehen beispielsweise, wie aufwendig der Transport von Akten durch den rollstuhlnutzenden Kollegen ist. Aber was ist mit den nicht direkt sichtbaren Bedürfnissen? Wann möchte der Kollege Hilfe in Anspruch nehmen und wann nicht? Welche Wünsche hat er an die Zusammenarbeit? Das erfährt man erst durch eine aktive Kommunikation – durch Nachfragen, Zuhören, gemeinsame Abstimmung und Wertschätzung. Auch der Kollege, der zum Beispiel nach einem Unfall im Rollstuhl sitzt, ist herausgefordert Andere über den eigenen Unterstützungsbedarf und seine Fähigkeiten zu informieren. Neben praktischen Fragen des Arbeitsalltags sollten auch begleitende Gefühle wie Betroffenheit, Mitgefühl oder Ängste der Beteiligten angemessenen Raum, Schutz und respektvollen Umgang erfahren.

Die Gestaltung von Inklusionsprozessen braucht Zeit und Engagement, um realistische und passende Lösungen zu entwickeln. Bei Bedarf kann hier professionelle externe Unterstützung durch Integrationsfachdienste oder Jobcoaches hinzu gezogen werden. In der Regel sind anfangs viele Fragen zu beachten: Wie kommt der Rollstuhlnutzer zur Arbeit? Wo ist ein geeigneter Parkplatz? Wie können Transfers auf einen Arbeitsstuhl geleistet werden? Wo und wie können die Pausen gestaltet werden? Mit welcher Lösung fühlt sich der Rollstuhlnutzer wohl? Womit seine Kollegen? Wie können Kompromisse aussehen? Aber die Kernfrage bleibt: Wie kann die Arbeitssituation so gestaltet werden, dass alle ihre Leistung vor dem Hintergrund der Geschäftserfordernisse bestmöglich erbringen können?

Betriebliche Inklusion bedeutet gemeinsames Lernen. Am Anfang stehen die Entwicklung und Erprobung von Ideen für hilfreiche Veränderungen. Es empfiehlt sich, erste Erfahrungen zu reflektieren, bei Bedarf anzupassen und zu optimieren. Damit gestaltet sich eine gemeinsame, passgenaue Routine für die Beteiligten. Bei Veränderungen im Betrieb muss wieder aktiv nach neuen Lösungen gesucht werden. Letztlich liegt in jedem Einzelfall das Potenzial, das Arbeitsleben interessanter, vielfältiger und menschlicher zu gestalten – viele Erfolgsgeschichten machen Mut, dass sich dieser Weg lohnt!