



Elektromagnetische Felder am Arbeitsplatz

Eine Frage der (Feld-)Stärke 06

Inklusion – ein Thema für die Sifa?

Inklusion am Arbeitsplatz gestaltet sich vielfältig. Berufliche Inklusion fördert nicht nur derjenige, der exklusive Menschen einstellt, sondern auch der Arbeitgeber, der schwerbehindert werdende Beschäftigte nach ihren individuellen Fähigkeiten und Stärken weiterbeschäftigt.

von Olaf Buschikowski

Inklusion bedeutet den Einschluss bzw. die Einbeziehung von Menschen in die Gesellschaft und die Partizipation an den Leistungen bestehender Funktionssysteme (soziologische Betrachtung). Ein wesentliches Prinzip dabei ist, Unterschiedlichkeiten (Diversität/Diversity) wertzuschätzen und anzuerkennen (pädagogische Betrachtung). Einfach ausgedrückt bedeutet Inklusion, dass jeder Mensch dazugehört und mitmacht. Egal, welches Geschlecht, wie er aussieht, welche Sprache er spricht oder ob eine Einschränkung oder Behinderung vorliegt. In einer inklusiven Welt wird jeder Mensch so akzeptiert, wie er ist.

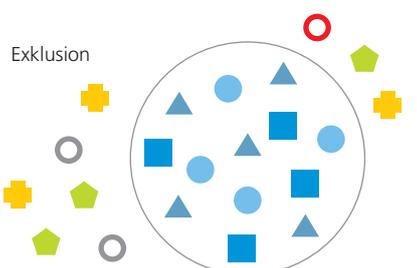
Inklusion am Arbeitsplatz

Häufig wird aber Inklusion mit (rein körperlichen) Behinderungen in Verbindung gebracht. Aber wie ist das mit Behinde-

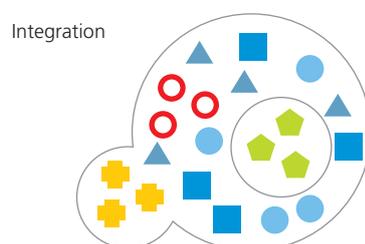
rungen zu verstehen? So gehören zum Beispiel Menschen, die eine Lese-Rechtsschreib-Schwäche haben, oder Menschen, die ein eingeschränktes Sehvermögen haben, ebenso in die inklusive Betrachtung, wie ein Mensch mit angeborener Muskelschwäche, der im Rollstuhl sitzt.

Aber so spiegelt sich die (Arbeits-)Welt nicht wider. Denn sie ist bunt und im Laufe vieler Arbeitsjahre kann auch einiges passieren: Arbeitsunfälle oder chronische Erkrankungen können beispielsweise Menschen in ihren Leistungsvoraussetzungen derart verändern, sodass Betroffene unter Umständen inklusiv betrachtet werden müssen. Ein normaler Einsatz am Arbeitsplatz ist, ohne entsprechende Maßnahmen, nicht mehr möglich. Möchte man jetzt auf das Wissen und die Erfahrung einfach so verzichten? Jeder vernünftige Arbeitgeber wird sich überlegen,

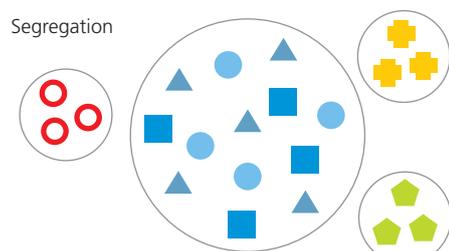
wie er diese Menschen behalten und weiterbeschäftigen kann. Sei es durch Ausschöpfen der Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen entsprechend anzupassen oder die Betroffenen eventuell stellenbe-



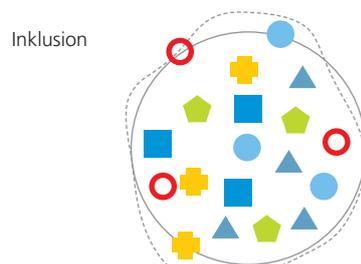
„Ausschließen“: Trennung von Bildungsfähigen und Bildungsunfähigen.



„Eingliedern“: Fügt vorher Getrenntes wieder zusammen. Gemeinsam, aber nebeneinander.



„Aussondern“: Separierung und Konzentration nach Fähigkeiten und Eigenschaften.



„Einschließen“: alle gemeinsam. Die Struktur passt sich den individuellen Bedürfnissen an.



zogen umzubesetzen. Inklusion bedeutet in dem Zusammenhang, dass durch menschengerechte Gestaltung der Arbeit die Teilhabe am Arbeitsleben nach Möglichkeit gesichert wird.

Prävention und präventives Handeln spielt eine wesentliche Rolle und ist als ein wichtiger Teil der beruflichen Inklusion anzusehen. Denn Prävention beugt nicht nur gesundheitlichen Einschränkungen vor, sondern fördert inklusives Denken.

Fachkräftemangel

Was hat es mit solchen sichtbar eingeschränkten Menschen auf sich, deren Wissen, Können und Erfahrung erst gar nicht in Betracht gezogen werden? Wie ist es mit Menschen, deren scheinbare Fähigkeiten durch exklusive Merkmale getarnt sind? Manchmal sind die Fähigkeiten und Möglichkeiten nicht auf den ersten Blick erkennbar. Inklusion bietet die Chance, die Fähigkeiten aller Men-

schen zu sehen und zu nutzen. Diese wertvolle Ressource liegt in Zeiten des Fachkräftemangels noch vielfach brach.

Die berufliche Inklusion fördert nicht nur derjenige, der exklusive Menschen einstellt, sondern auch Unternehmen, die schwerbehindert werdende Beschäftigte nach ihren individuellen Fähigkeiten und Stärken weiterbeschäftigen.

Auf Grundlage rechtsverbindlicher Vorschriften hat die Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa), den Unternehmer im Rahmen der grund- und anlassbezogenen Betreuung zu beraten und zu unterstützen. Der präventive Ansatz steht dabei stets im Vordergrund. Aus der Frage nach der Befähigung für Tätigkeiten und den Veränderungen des Menschen mit seinen Leistungsvoraussetzungen resultiert immer ein Handlungsanlass für das Tätigwerden einer Sifa und eines Betriebsarztes. Betroffene Beschäftigte werden dabei nicht bevorzugt behandelt, sondern durch mögli-

che Anpassungen der Arbeitsbedingungen so unterstützt, dass sie eine bestmögliche Leistung erbringen können.

Unternehmen müssen sich dem Thema Inklusion genauso professionell widmen wie zum Beispiel der Organisation und dem Controlling. Bei der Inklusion gilt es Verantwortung zu übernehmen, Menschen in schwierigen Situationen zu unterstützen und ihre Stärken zu fördern. Gelebte Inklusion ist in Zeiten der demografischen Entwicklung ein Wettbewerbsvorteil, den es zu sichern gilt. Und die Sifa ist – inklusiv – beteiligt.

Behindert und beschäftigt

Das Inklusionsbarometer Arbeit bestätigt¹: Es gibt noch sehr viel zu tun. Doch das Inklusionsbarometer zeigt auch, dass Menschen mit Behinderung große Wertschätzung von Arbeitgebern erfahren. Sie schätzen die hohe Motivation, Leistungsbereitschaft und Identifikation mit dem Unternehmen. Und sie attestieren Menschen mit Behinderung einen positiven Einfluss auf das Arbeitsumfeld. Vielfalt unter Mitarbeitern führt vielfach zu mehr Offenheit und einem menschlicheren Klima.

- Wo Inklusion umgesetzt wird, scheint sie gut zu gelingen: 96 Prozent der befragten Beschäftigten mit Behinderung gaben an, sie seien an ihrem Arbeitsplatz voll integriert und akzeptiert.
- 77 Prozent der Arbeitgeber sehen keine Leistungsunterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Behinderung.
- 73 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung würden ihr Unternehmen einem arbeitsuchenden Bekannten mit Behinderung empfehlen.
- Der demografische Wandel kommt auch Menschen mit Behinderung zugute. Wegen des Fachkräftemangels erkennen mehr Unternehmen das Potenzial von Beschäftigten mit höherem Alter und/oder Behinderung.

¹Inklusionsbarometer Arbeit: Ein Instrument zur Messung von Fortschritt bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, 2015.

Alle gehören dazu und können sich einbringen. Das ist das Ziel von Inklusion im Betrieb.



Foto: Getty Images/Stockphoto/Aleksandar Georgiev



Kontakt Olaf Buschikowski

Leiter Fachbereich Gesundheitsmanagement
 Telefon: +49 6831 7649271
 Telefax: +49 6831 7649279
 Mobil: +49 176 22809238
 E-Mail: fb-gesundheitsmanagement@vdsi.de