

Inklusives Arbeitsleben

# Stärken erkennen und nutzen

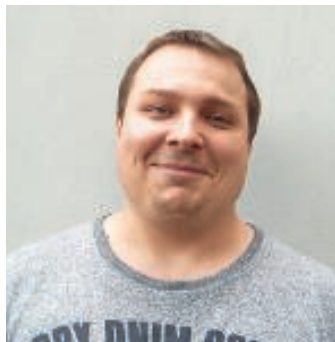
Menschen mit Behinderung gehören mitten in die Gesellschaft – auch im Arbeitsleben. Dennoch werden sie bei der Jobsuche immer noch mit Vorurteilen konfrontiert. Das Nürnberger Caritas-Seniorenheim zeigt, wie sehr es sich lohnt Talente zu fördern.

**A**rbeit gibt Selbstbewusstsein, schafft Kontakte zu anderen Menschen und ist ein wesentlicher Baustein auf dem Weg zur Selbstbestimmung. Doch viele der fast acht Millionen Menschen mit Behinderung in Deutschland können nicht auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen. Fast zehn Prozent der Deutschen leben mit körperlichen oder kognitiven Handicaps, denen Arbeitgeber in Vorstellungsgesprächen oftmals mit Vorsicht begegnen. Dabei lohnt es sich für Unternehmen, Vorurteile über Board zu werfen, wie ein Beispiel aus dem Nürnberger Caritas-Seniorenheim St. Josef zeigt.

Hier betreut Mirko Heßler fast 50 Senioren und Seniorinnen. Er unterstützt die Bewohnerschaft beim Gedächtnistraining, kegelt mit ihnen, spielt Gesellschaftsspiele oder hört einfach zu. „Man muss das Angebot auf die Bewohner anpassen. Sie sollen Spaß haben und nicht das Gefühl bekommen, dass sie etwas nicht können. Das ermutigt sie mitzumachen“, erklärt der 25-jährige Nürnberger. Das Gefühl etwas nicht zu können, ist ihm in manchen Situationen ebenfalls bekannt. Eine Lernbehinderung erschwerte ihm u.a. die Schulzeit. Dennoch hat er im Caritas-Seniorenheim seine „Nische“ gefunden wie auch die Pflegedienstleitung Susanne Faltermeier erklärt: „Wir haben Bewohner mit sehr unterschiedlichen



Susanne Faltermeier, Pflegedienstleitung am Caritas-Seniorenheim.



Mirko Heßler, Betreuungskraft im Caritas-Seniorenheim in Nürnberg.



Gunda Tomaschewski ist für den Fachdienst „Access Inklusion im Arbeitsleben“ tätig.

Charakteren und Lebensgeschichten. Und jeder Mensch möchte sich angenommen fühlen. Genau das tut Mirko: Er nimmt Menschen an wie sie sind.“

Ein dreimonatiges Praktikum im Hausmeisterdienst über den Fachdienst „Access Inklusion im Arbeitsleben“ öffnete ihm die Türe des St. Josef. Im wahrsten Sinne des Wortes, denn in dieser Tätigkeit musste er auch öfter auf den Bewohnerzimmern etwas reparieren. Hier wurde klar, dass er Talent im Umgang mit älteren Menschen hat. Auch seine Inklusionsberaterin Gunda Tomaschewski erkannte diese Stärke und unterstützte Heßler bei seiner anschließenden Fortbildung Anfang 2020 zur Betreuungskraft. Mit Start der Pandemie wurde der Präsenzunterricht jedoch eingestellt und die Schülerinnen und Schüler mussten Skripte alleine durchgehen. Für Heßler eine Herausforderung: „Da habe ich mir teilweise den Kopf zerbrochen und war überfordert. Denn ein Fachmann, der den Stoff erklärt, hat gefehlt. Außerdem fehlte mir der Austausch mit Klassenkameraden.“

Doch Tomaschewski ging mit dem angehenden Betreuungsassistenten die Unterlagen telefonisch durch und Heßler bestand die Fortbildung. Die Diplom-Sozialpädagogin hat ihm geholfen seinen beruflichen Weg zu finden: „Wir betrachten Menschen nicht mit einem defizitären Blick, sondern mit einem ressourcenorientierten. Sie

sind individuell, vielfältig und haben zahlreiche Facetten. So möchten alle Menschen betrachtet werden – nicht nur die mit besonderem Unterstützungsbedarf.“ Tomaschewski erstellt hierfür mit den Teilnehmenden der InbeQ-Maßnahme u. a. ein Fähigkeiten-Profil, anhand dessen Potenziale aufgezeigt werden.

### Gesetzgeber finanziert InbeQ-Maßnahme

InbeQ steht für „Individuelle betriebliche Qualifizierung“. Damit möchte der Gesetzgeber Menschen mit Behinderungen den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen. Die Maßnahme dauert 24 Monate und die erste Phase dient der Orientierung und Qualifizierung während betrieblicher Praktika. Jobcoaches und Qualifizierungstrainer unterstützen die Arbeitssuchenden mit Behinderung. Diese Eingliederung finanziert der Gesetzgeber aus Mitteln der Ausgleichsabgabe, die Unternehmen zahlen, die nicht die vorgeschriebene Zahl von Menschen mit Behinderung anstellen.

Das Beispiel aus Nürnberg zeigt wie wichtig eine passgenaue Unterstüt-

### UN-Behindertenrechtskonvention im Überblick

Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung trat 2008 in Kraft. Sie setzt sich dafür ein, dass die Benachteiligung von Menschen mit Behinderung aufhört. Denn Teilhabe behinderter Menschen ist ein Menschenrecht und kein Akt der Fürsorge. Deutschland und 177 weitere Länder bekennen sich zur Konvention und haben sich dazu verpflichtet, sie umzusetzen. Grundlegend ist der Gedanke der Inklusion: Menschen mit Behinderung gehören von Anfang an mitten in die Gesellschaft – auch im Arbeitsleben.

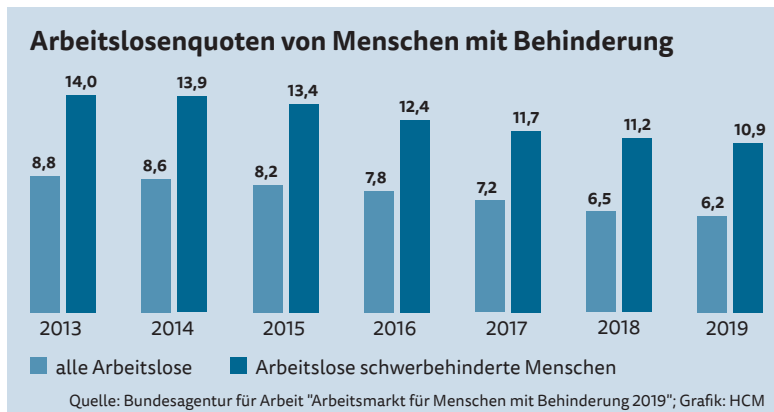


Abb.1: Wie steht es um die Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt? Die Arbeitslosenzahlen fallen höher aus als der Durchschnitt, dennoch sinken sie von 2015 bis 2019.

zung ist. Denn viele Teilnehmende bei Access starten die InbeQ-Maßnahme mit sehr geringem Selbstwertgefühl aufgrund zahlreicher Rückschläge auf dem Arbeitsmarkt. Doch die Inklusionsberater und -beraterinnen denken nicht in Stellenausschreibungen, sondern in Tätigkeiten. Was können die Teilnehmenden besonders gut und wo könnten sie das zum Ausdruck bringen? Wo ist ihre „Nische“?

### Herausforderungen als Team meistern

So fand auch Heßler in das Team des Caritas-Seniorenheim. „Seine soziale Kompetenz braucht es im Umgang mit hilfsbedürftigen Menschen und sie macht Herrn Heßler auch mit seinen Einschränkungen zu einem wertvollen und gleichwertigen Mitarbeiter in unserem Team“, erklärt Pflegedienstleitung Faltermeier. Eine Herausforderung in der täglichen Arbeit ist für Heßler zwar die Dokumentation der Arbeit, dabei unterstützen ihn jedoch Kollegen und Kolleginnen. Der 25-Jährige soll sich auch in Zukunft weiterentwickeln und in einen weiteren Wohnbereich im Haus einarbeiten.

Trotz vielen erfolgreich vermittelten Teilnehmenden kann Inklusionsberaterin Tomaschewski die Ängste von Betrieben nachvollziehen: „Jeder Betrieb fragt erst: Was kommt auf

mich zu? Für mich bedeuten Herausforderungen Chancen. Sie eröffnen neue Blickwinkel und Möglichkeiten. Meist ist es so, dass Entwicklungen und Gewachsenes wie auch Betriebe aus Herausforderungen entstanden sind.“ Sie berät, wenn es darum geht, betriebliche Abläufe und Strukturen zu überdenken und wenn möglich, an die Bedarfe der Personen mit Unterstützungsbedarf anzupassen. Zudem stehe die Behinderung nicht jedem ins Gesicht geschrieben. Das Team sollte darüber informiert werden, welche Auswirkungen eine Behinderung auf den Arbeitsalltag hat. Mitarbeitende lernen so, dass es z. B. wichtig ist sich vereinfachter auszudrücken oder Verständnis dafür zu haben, wenn aufgrund einer Konzentrationsschwäche Pausen einzuplanen sind. All das klärte die Beraterin während der Einarbeitungszeit, die sie im Caritas-Seniorenheim vor Ort begleitete.

Diese Unterstützung ermöglichte Heßler in seinen Beruf als Betreuungskraft zu starten. Was er besonders schätzt, sind die Abwechslung und Freude der Bewohner: „Ich finde es toll, wenn Bewohner positiv gestimmt sind. Aufgrund ihres Alters haben sie oft Schmerzen oder sind eingeschränkt. Da finde ich es klasse, wenn sie einfach Spaß an den Angeboten haben.“ **Sabrina Demmeler**