

Inklusion am Arbeitsplatz

Kognitive Behinderungen wie **Autismus**, **ADHS** oder **Legasthenie** werden heute häufiger diagnostiziert als früher. Der Grund: Die Themen sind bekannter, auch Erwachsene lassen sich noch untersuchen. Am Arbeitsplatz ist es wichtig, offen über die eigenen Bedürfnisse zu sprechen, sagen Mitarbeitende. Für die Arbeitgeber bedeutet das aber auch, mehr Flexibilität zuzulassen.

Manuskript

SPRECHER:

Man sieht es ihr vielleicht nicht an, aber Alexis Evans hat eine Behinderung am Arbeitsplatz: Legasthenie. Bei dieser **Einschränkung** hat das **Gehirn** Schwierigkeiten, Wörter beim Lesen oder Buchstabieren zu verstehen – eine besondere **Herausforderung** für Alexis Evans' Arbeit als Social-Media-Managerin.

ALEXIS EVANS (Social-Media-Managerin, Zalando):

Am Anfang war es wirklich **entmutigend**, wenn 200.000 Follower auf etwas schauen, das ich gepostet habe, und es könnte ein Fehler darin sein.

SPRECHER:

Alexis Evans ist eine von Millionen Arbeitnehmern auf der ganzen Welt, bei denen kognitive Behinderungen **diagnostiziert** wurden. Sie sind nicht sichtbar, haben aber Einfluss auf die Arbeits- und Büro**kultur**. Das zwingt die Mitarbeitenden dazu, offen über ihre Behinderung und ihre **Bedürfnisse** zu sprechen. Für Alexis Evans war das kein Problem.

ALEXIS EVANS:

Es war sehr wichtig für mich, offen mit meiner Behinderung umzugehen. Ich wollte, dass meine **Vorgesetzte** weiß, dass bestimmte Aufgaben etwas länger dauern, dass sie vielleicht mal ein paar Mal nachschauen muss, ob ich alles richtig gemacht habe. Ich möchte an einem Ort arbeiten, der offen und **integrativ** ist und Menschen wie mir das Gefühl gibt, dazuzugehören. Ich würde nicht irgendwo arbeiten, wo das nicht der Fall ist.

SPRECHER:

Oft scheinen kognitive Behinderungen bei Erwachsenen im **erwerbsfähigen** Alter nicht diagnostiziert zu werden. Dazu gehören ADHS, verschiedene Formen von Autismus, **Dyspraxie** und **Dyslexie**. Insbesondere die Aufmerksamkeitsdefizit- und Hyperaktivitätsstörung ADHS ist weiter verbreitet als bisher angenommen. Zwischen 2016 und 2021 nahm die **Verschreibung** von ADHS-Medikamenten bei Jugendlichen und Erwachsenen in den USA zu, während sie bei Kindern zurückging.

FABIAN KARSCH (Professor für Sozial- und Gesundheitswissenschaften an der Hochschule Döpfner):

Ich würde nicht davon ausgehen, dass es heute tatsächlich mehr Betroffene gibt, sondern dass nur Personen häufiger diagnostiziert werden oder **sich** auch eher in den entsprechenden **Umfeldern** auch **trauen**, ihren Zustand oder ihre Diagnose sogar **öffentlich zu machen**.

SPRECHER:

Viele von ihnen arbeiten jahrelang ohne Diagnose – wie Diana Martin. Ihr Arzt hat bei ihr vor zwei Jahren Autismus diagnostiziert, nachdem Diana Martin bei der Arbeit Probleme bekam.

DIANA MARTIN (Ingenieurin für Benutzerfreundlichkeit, Allianz):

Es ist total **erleichternd** für mich, weil ich natürlich auch Schwierigkeiten in meinem Arbeitsumfeld hatte, weil ich einfach Aufgaben teilweise nicht verstanden habe. Und derjenige, der sie mir **übertragen** hat, meinte, ich will sie nicht verstehen. So. Oder er hat ... war **unspezifisch**, hat gesagt: „Ja, überleg dir mal was!“ Und das darf man nicht zu mir sagen: „Überleg dir mal was!“ Da können Sie auch einen **Marmorkuchen** dann kriegen, aber nicht das, was Sie eigentlich wollten.

SPRECHER:

Diana Martin arbeitet jetzt hauptsächlich von zu Hause aus. Das Büro und der damit verbundene Arbeitstag wurden ihr zu anstrengend.

DIANA MARTIN:

Also, es betrifft ja schon den Arbeitsweg hierher, dann natürlich das Umfeld. Das ist eine höhere kognitive **Belastung** für mich, die mich in meiner Konzentration massiv einschränkt, ja.

SPRECHER:

Für Arbeitgeber bedeutet die Anpassung an Arbeitnehmerinnen wie Diana Martin, Flexibilität zuzulassen und ihre Mitarbeiter zu **ermutigen**, ihre Meinung zu sagen.

BETTINA DIETSCHKE (Personalchefin, Allianz):

Ich glaube, es ist wie immer: Es startet mit offener, ehrlicher, transparenter Kommunikation, Information, aber dann auch im aktiven Handeln. Also: Wie kann man jemandem helfen? Wie findet sich jemand zurecht in einem Gebäude? Was heißt es für die Nutzung von IT-Software, **wo** wir natürlich sehen, dass das Thema **Accessibility** ein großes Thema ist?

SPRECHER:

Dennoch **tun sich** viele Unternehmen immer noch **schwer mit** dem Thema Behinderung. Eine im vergangenen Jahr **durchgeführte** Umfrage bei 500 Unternehmen ergab: Weniger als die Hälfte hat ein Integrationskonzept. Kognitive Behinderungen werfen weitere Fragen auf: Sollen Leistungsbewertungen **angepasst** werden? Wie definiert man einen typischen modernen Arbeitsplatz, der mit anderen geteilt wird? Peter Karl ist Produktmanager. Er hat das **Asperger-Syndrom**. Nach jahrelanger Therapie hat ihm die Diagnose endlich **Klarheit verschafft**. Aber er glaubt nicht, dass er sich dadurch von seinen Kollegen unterscheidet – im Guten wie im Schlechten.

PETER KARL (Produktmanager, Siemens):

Es bestimmt die Art und Weise, wie ich arbeite. Es bestimmt mit Sicherheit ... Manche **Sachen**, die ich halt auf eine bestimmte Art und Weise mache, macht jemand, der halt nicht im autistischen Spektrum ist, auf eine andere Art und Weise. Aber das bedeutet nicht, dass es ein Vor- oder Nachteil ist. Mit manchen Sachen tue ich mich leichter als andere Leute, mit manchen Sachen tue ich mich schwerer als andere Leute.

SPRECHER:

Peter Karl hat aus seinen Erfahrungen gelernt. Dabei hat er erkannt, wie wichtig ein offener Umgang mit seinen Vorgesetzten ist.

PETER KARL:

Wenn man **sich etwas eingesteht**, dass man eben eine Schwäche an einer gewissen Stelle hat, und das dann offen kommuniziert, das ist eigentlich der erste Schritt, wo man dann wirklich sagen kann: Ja, das ist Erleichterung. Das ist nicht schlimm, dass ich halt einfach so bin. Und es ist auch nicht schlimm, darüber zu reden.

SPRECHER:

Und das **rückt** die Arbeitgeber wieder **ins Rampenlicht**: Sie müssen offen für Arbeitnehmer sein und ihnen **entgegenkommen**, wenn sie die besten **Talente** haben wollen. Dann gibt es eine größere **Vielfalt** in der **Belegschaft**. Und Mitarbeiter mit Behinderungen sind nicht mehr eine Minderheit.

Glossar

Inklusion (f., nur Singular) – die Idee, dass alle Menschen (z. B. mit und ohne Behinderung) in der Gesellschaft zusammenleben und niemand ausgeschlossen wird

kognitiv – hier: so, dass etwas z. B. das Verstehen und die Verarbeitung von bestimmten Informationen oder Reizen betrifft

Autismus (m., nur Singular) – eine neurologische Entwicklungsstörung, die sich vor allem in der Kommunikation und im Umgang mit anderen Menschen zeigt

ADHS (n., nur Singular) – Abkürzung für: Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitätsstörung; eine Erkrankung, bei der man z. B. nur kurz aufmerksam sein kann, unruhig und leicht ablenkbar ist und impulsiv handelt

Legasthenie (f., nur Singular) – die Lese-Rechtschreibstörung, durch die jemand große Schwierigkeiten hat, Lesen und/oder Schreiben zu lernen, und durch die jemand auch im Erwachsenenalter Probleme mit dem Lesen und Schreiben haben kann

Einschränkung, -en (f.) – hier: die Schwierigkeit mit etwas

Gehirn, -e (n.) – das Organ im Kopf eines Menschen oder Tiers, mit dem er/es denkt

Herausforderung, -en (f.) – hier: eine schwierige Aufgabe

entmutigend – so, dass man wegen etwas nicht mehr an einen Erfolg glaubt

etwas diagnostizieren – so sein, dass etwas (z. B. eine Krankheit) bei der Untersuchung durch einen Arzt festgestellt wird

Kultur (f., hier nur Singular) – hier: der Arbeitsalltag; alles, was die Zusammenarbeit an einem Arbeitsplatz betrifft

Bedürfnis, -se (n.) – hier: das, was man dringend braucht

Vorgesetzte, -n (m./f.) – der/die Chef/in

integrativ – so, dass unterschiedliche Menschen berücksichtigt werden und sich zugehörig fühlen, besonders auch Menschen mit Behinderungen

erwerbsfähig – so, dass man arbeiten kann

Dyspraxie (f., nur Singular) – eine Entwicklungsstörung der Motorik oder körperlichen Koordination

Dyslexie (f., nur Singular) – eine Lesestörung

Verschreibung, -en (f.) – das Ausstellen eines Rezepts durch eine Ärztin oder einen Arzt

sich etwas trauen – den Mut haben, etwas zu tun

Umfeld, -er (n.) – hier: die Menschen, mit denen man zu tun hat; die Umgebung

etwas öffentlich machen – hier: offen über etwas (z. B. ein Problem, das man hat) sprechen; andere Menschen offen über etwas informieren, das die eigene Person betrifft

erleichternd – so, dass eine Situation weniger schwer und belastend wird

jemandem etwas übertragen – jemandem etwas (z. B. eine Aufgabe) geben

unspezifisch – ungenau

Marmorkuchen, - (m.) – ein Kuchen mit hellem und dunklem Teig

Belastung, -en (f.) – der Zustand, der sehr schwierig für jemanden ist; etwas, das für jemanden sehr schwierig ist und ihm körperliche oder psychische Probleme macht

jemanden ermutigen – jemanden positiv bestärken

wo – hier umgangssprachlich für: bei + Relativpronomen im Dativ

Accessibility (f., nur Singular, aus dem Englischen) – die Zugänglichkeit; die Möglichkeit, etwas zu nutzen, besonders für Menschen mit Behinderung

sich schwer | tun mit etwas/jemandem – große Mühe haben; mit etwas/jemandem Probleme haben

etwas durch | führen – etwas machen

Bewertung, -en (f.) – die Feststellung, wie gut oder schlecht etwas/jemand ist

etwas an etwas/jemanden an | passen – etwas so verändern, dass es zu einer bestimmten Situation oder Person passt

Asperger-Syndrom (n., nur Singular) – eine Variante des Autismus

jemandem Klarheit (über etwas) verschaffen – dafür sorgen, dass jemand etwas genau weiß

Sache, -n (f.) – hier umgangssprachlich für: die Aufgabe am Arbeitsplatz

sich etwas ein | gestehen – hier: ehrlich zu sich selbst sein und etwas an sich akzeptieren

jemanden/etwas ins Rampenlicht rücken – umgangssprachlich für: den Fokus auf jemanden/etwas lenken

jemandem entgegen | kommen – jemanden unterstützen

Talent, -e (n.) – hier: ein Mensch, der besonders gut in etwas (z. B. in seinem Beruf) ist

Vielfalt (f., nur Singular) – die große Anzahl von Unterschiedlichem/Verschiedenem

Belegschaft, -en (f.) – alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens

Autor/Autorin: Steven Beardsley; Arwen Dammann