

***Inklusiven  
Arbeitsplatz  
gestalten***

## **Wie gestalte ich einen Arbeitsplatz hindernisfrei, bedürfnisorientiert und gesundheitsförderlich?**

Zur Klärung: Beeinträchtigt oder behindert?

Ein Beispiel: Aufgrund meiner körperlichen Beeinträchtigung kann ich nicht gehen und bin auf einen Rollstuhl angewiesen. Ich bin beeinträchtigt. Wenn mein Arbeitsplatz die Arbeit mit einem Rollstuhl nicht zulässt, werde ich durch die fehlende Infrastruktur behindert. Ich bin also nicht behindert, sondern ich werde behindert, die (soziale) Umwelt kreiert erst meine Behinderung.

Das soziale Modell für die Entstehung von Behinderung lässt sich auch auf psychische Beeinträchtigungen anwenden.

Ein Beispiel: Nach einer Stunde Arbeit brauche ich bspw. eine viertel Stunde Pause, damit ich leistungsfähig bin. Oder ich bin nicht jeden Tag gleich leistungsfähig und brauche deshalb eine Flexibilität in der Leistungserbringung. Wenn meine Arbeitsstelle dies nicht zulässt, werde ich durch diese Arbeitsbedingungen behindert. (Siehe dazu: Barrierefrei – was heisst das eigentlich?)

Viele Beeinträchtigungen sind für andere nicht sichtbar!

Man geht davon aus, dass 10 bis 15 % der Bevölkerung von nicht sichtbaren Beeinträchtigungen betroffen sind. Dazu gehören bspw.: Autismus-Spektrum-Störungen (ASC), Legasthenie, Aufmerksamkeitsdefizit-Hyperaktivitätsstörung, Dyskalkulie, Lernbehinderungen, Epilepsie oder Atemwegserkrankungen.

Dies gilt insbesondere für psychische Beeinträchtigungen.

**Psychische Erkrankungen** umfassen ein breites Spektrum von Krankheiten, die das Fühlen, Denken und Verhalten von Menschen beeinflussen können. Dazu gehören bspw.: Depressionen, Angstzustände oder eine bipolare Störung. Sie sind sehr verbreitet: Jede vierte Person in der Schweiz hat jährlich ein Problem mit ihrer psychischen Gesundheit. Es ist also sehr wahrscheinlich, eine Person mit einer psychischen Beeinträchtigung anzustellen.

Wenn offen über die Beeinträchtigung gesprochen wird, können folgende Fragen leitend sein:

- Sind flexible Arbeitszeiten, einschliesslich veränderter Anfangs- und Endzeiten und angepasster Pausenzeiten allenfalls hilfreich?
- Welche Änderung des Arbeitsumfelds, z. B. Bereitstellung eines ruhigen Arbeitsplatzes sind gesundheitsförderlich, entsprechen den Bedürfnissen der arbeitnehmenden Person?

## Körperliche Beeinträchtigungen

Eine körperliche Beeinträchtigung schränkt die Fähigkeit einer Person ein, sich körperlich zu betätigen, z. B. zu gehen. Diese Beeinträchtigungen können die Folge sein von: zerebraler Lähmung, Verletzungen, Muskeldystrophie, Multipler Sklerose.

Viele Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen haben Mobilitätshilfen oder Computerhilfsmittel, die sie unterstützen. Oft braucht es ein paar einfache Massnahmen, um zu gewährleisten, dass eine Person mit einer körperlichen Beeinträchtigung ihr Potenzial am Arbeitsplatz voll ausschöpfen kann.

Diskutieren Sie mit der angestellten Person über folgende Fragen:

- Braucht es Computerhilfsmittel, wie z. B. Modifikationen der Hardware oder sprachgesteuerte Software?
- Stellen Sie sicher, dass die Arbeitsumgebung zugänglich und frei von Hindernissen ist. Testen Sie alle Wege mit der betroffenen Person aus, um allfällige Hürden, die nicht erkannt wurden aus dem Weg zu schaffen.
- Plan eines Evakuierungsverfahrens für den Fall, dass die betroffene Person Hilfe benötigt.

Weitere Informationen zum Thema

- [Ein gesundheitsförderlicher Arbeitsplatz verbessert die psychische und physische Gesundheit aller Menschen](#)
- [Leitfaden Betriebliches Gesundheitsmanagement](#) (Gesundheitsförderung Schweiz)