

„Gegenseitige Vernetzung öffnet neue Wege.“

Angela Kirchgatterer, Pflege- und Verwaltungsdirektorin im nicht öffentlichen Krankenhaus und Seniorenwohnheim Abtenau

Lebenshilfemitarbeiter

Alma und Josef bei der Desinfektion der Handläufe.

- Diversität gut managen
- Erfolgsrezept für eine nachhaltige Inklusion in den eigenen Betrieb

Das nicht öffentliche Krankenhaus und Seniorenwohnheim Abtenau beschäftigt 127 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, davon sind 9 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen begünstigt behindert mit einer Behinderung von 50-80%. Auszubildende, Zivildienstler, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Lebenshilfe, Praktikant/innen anderskompetent und Ehrenamtliche runden unsere Beschäftigten ab.

„Unser Leitsatz: Wir befinden uns auf einem gemeinsamen Weg, den wir mit gegenseitigen Respekt, Würde und Professionalität beschreiten;

Meine erste Erfahrung mit Inklusion war zu Beginn meiner Tätigkeit als Pflege- und Verwaltungsdirektorin. Im Büro wurde ein junger Bursche mit Behinderung zum Bürokaufmann ausgebildet. Der Lehrabschluss bedeutete für ihn lt. Vertrag auch das Ende der Anstellung. In der Zeit, bis es zu einer Entscheidung kam ob er weiter angestellt bleibt, erlebte ich hautnah, wie sich die Sorge um den Arbeitsplatz negativ auf seine individuellen Fähigkeiten auswirkte. Es war meine erste Initiative mich für meinen Mitarbeiter einzusetzen, denn aus meiner Sicht war die Lehre der Wurzelstock zu seiner eigenen Existenz und nur dadurch hat er gelernt eigenverantwortlich zu handeln. Die Möglichkeit sich zu einem Baum zu entfalten kann er nur, wenn er seine Fähigkeiten und Talente einsetzen kann.

Diversität gut managen bedeutet für mich Menschen in ihrer Einzigartigkeit zu erreichen und sie unterstützen ihre persönliche Initiative zur Zukunftsplanung zu ergreifen. Es erfordert die Menschlichkeit im Sinne von Wertschätzung, Einfühlungsvermögen, Respekt und Würde, aber auch die Bereitschaft für Engagement. Die Einzigartigkeit zu erreichen gelingt aus meiner Sicht nur, wenn wir den Menschen die nötige Zeit dafür schaffen. In den Begleitungen haben wir gelernt, dass die Zeit nicht begrenzt sein darf, denn die betroffene Person mit Behinderung und das Team brauchen Zeit sich anzunähern und die neuen Möglichkeiten zu erkennen. Es ist eine Herausforderung für uns alle die Vielfalt der Menschen wahrzunehmen und zu erkennen. Wir haben gelernt Vorurteile abzubauen und dass die Realität für jeden anders ist.

Erfolgsrezept für eine nachhaltige Inklusion in den eigenen Betrieb ist die Motivationsfaktoren zu ergründen. Schnell stellt man fest, dass sich diese sich nicht von unseren unterscheiden, denn auch wir wünschen uns im Arbeitsalltag, Menschlichkeit, Zuwendung, Anerkennung und Achtsamkeit. Die Inklusion beschränkt sich nicht nur auf die Aufgaben einer Einrichtung, sondern sie umfasst auch die gemeinsamen Feste und Veranstaltungen sowie die Berichterstattung in der Hauszeitung und in den Lokalmedien. Wir erleben wie sich die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Lebenshilfe verändern, ihr Selbstwertgefühl und die Zufriedenheit nehmen zu. Ein Zitat eines Betreuers: „Es ist unglaublich schön, zu erleben wie sie erblühen und wie wichtig sie sind, das stärkt ihr Lebensglück.“ Ich habe die Vision, dass wir uns zu einem Sozialkompetenzzentrum entwickeln und dies erfordert den Einsatz aller Lammertaler.