STECKBRIEF

Geistige Behinderung

Was ist das?

Geistige Behinderung ist ein Sammelbegriff für eine Vielfalt an Erscheinungsformen einer verzögerten oder unvollständigen Entwicklung geistiger Fähigkeiten. Dadurch sind die Menschen bei der Aufnahme, Verarbeitung und Speicherung von Informationen benachteiligt. Man unterscheidet den Grad einer geistigen Behinderung anhand des Intelligenzquotienten (IQ) in leichte, mittelschwere, schwere und schwerste geistige Behinderung. Ein Großteil der Betroffenen hat nur eine leichte geistige Behinderung und kann mit entsprechen der Förderung (z. B. Unterstützte Beschäftigung) erfolgreich am beruflichen und sozialen Leben teilhaben. Der Begriff „geistige Behinderung“ ist umstritten. Verschiedene Selbsthilfegruppen, aber auch Teile der Wissenschaft verwenden daher den Begriff „Menschen mit Lernschwierigkeiten“. Durch individuelle Förderung, Unterstützung und Beglei tung können Menschen mit sogenannten geistigen Behinderungen ihre Potenziale entfalten.

Wann und wie wird die Behinderung erworben?

Geistige Behinderungen machen sich bereits früh im Kindes- oder Jugendalter bemerkbar. Die Ursachen sind entweder genetischbedingt, wie beispielsweise beim Down-Syndrom (Trisomie 21), oder werden bei der Geburt erworben, zum Beispiel durch einen Sauerstoffmangel. In seltenen Fällen können geistige Behinderungen aber auch die Folge von Krankheiten sein, welche Teile des Gehirns dauerhaft verletzten, wie zum Beispiel bei einem ungünstigen Verlauf eines Schlaganfalls oder einer Hirnhautentzündung.

Wie äußert sich das?

Die Auswirkungen der Behinderung sind sehr unterschiedlich, machen sich aber in aller Regel in der Beeinträchtigung der Denkfähigkeit und des Sozialverhaltens bemerkbar. Je nach Auswirkung können Betroffene - mit gewissen Sonderregelungen und Unterstützung - durchaus eine Berufsausbildung oder Teile davon machen. Welchen konkreten Anforderungen Menschen mit einer geistigen Behinderung am Arbeitsplatz gewachsen sind, ist aber weder aus dem Intelligenztest noch dem Grad der Behinderung direkt abzulesen. Hier ist eine konkrete Erprobung in der Arbeit und ein Gespräch mit langjährigen Bezugspersonen häufig die bessere Alternative.

Was folgt daraus für mich als Arbeitgeber?

- Holen Sie sich Expertenrat und beziehen Sie den Integrationsfachdienst ein.
- Haben Sie Geduld und rechnen Sie mit einer längeren Einarbeitungsphase.
- Setzen Sie Menschen mit geistiger Behinderung vorwiegend bei einfachen Routinetätigkeiten ein.
- Nehmen Sie Menschen mit geistiger Behinderung als gleichberechtigte Kolleginnen und Kollegen wahr.
- Bestimmen Sie eine feste Ansprech- und Bezugsperson.
- Benutzen Sie einfache und verständliche Sprache.

KOFA Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Aktion Mensch