Gelebte Inklusion bei der Arbeit im Hotel

Integrationsfachdienst von Arbeit und Bildung unterstützt Gehörlose und Betriebe

Inklusion wird im Hotel im Kornspeicher großgeschrieben. Das gilt nicht nur für Gäste mit körperlichen Einschränkungen: Barrierefreiheit wurde im ganzen Hotel geschaffen und ein Ansprechpartner unterstützt beim Besuch von Menschen mit Pflegebedarf.

Auch im Personalteam des als gemeinnützige GmbH geführten Hotels wird Inklusion tätlich gelebt. Menschen ohne und mit gesundheitlichen Einschränkungen arbeiten hier miteinander.

Damit das gelingt, berät Petra Trampe vom Integrationsfachdienst für gehörlose Menschen im Arbeitsleben (IFD) bei Arbeit und Bildung e.V. Mitarbeiter und Geschäftsleitung.

Drei Frauen im House-Keeping zum Beispiel haben unterschiedliche Hörbehinderungen. Eine von ihnen ist gehörlos und kommuniziert über Gebärdensprache. Die anderen beiden sind hochgradig schwerhörig, ihre Sprache ist die Lautsprache. Eine der beiden schwerhörigen Frauen hat in der Gehörlosenschule auch die Gebärdensprache gelernt. Trotz unterschiedlicher Sprachen klappt die Kommunikation der drei Frauen untereinander gut.

Kommunikation funktioniert gut mit gehörloser Mitarbeiterin (links). *Foto: IFD/Arbeit und Bildung e.V.*

Pädagogin Trampe betont, dass mit kleinen Hilfen die Kommunikation mit hörbehinderten Menschen gut funktionieren kann: „Wichtig ist, dass man deutlich spricht und nicht schreit. Gehörlose Menschen nutzen zum Verstehen ihres Gesprächspartners das Mundbild. Wenn man ihm gegenüber steht, so kann dieser etwa ein Drittel des Gesprochenen vom Mund absehen." Auch schriftlich kann kommuniziert werden. Wichtig ist es, eine klare einfache Sprache zu verwenden, so Trampe.

Mit diesen und anderen Tipps unterstützt die Pädagogin vom IFD den Hoteldirektor Rocco Pabst und sein Team. „Mittlerweile haben wir eine gute Kommunikationsstruktur aufgebaut", so Pabst. Wenn größere Probleme zu besprechen sind, so wird ein Termin mit der Gebärdendolmetscherin vereinbart, damit wichtige Details nicht verloren gehen. Die Kosten werden vom Integrationsamt Hessen übernommen. Wenn das Team und die Vorgesetzten schon im Vorfeld einer Einstellung über den Umgang mit einer Hörbehinderung informiert werden, so die Überzeugung von Petra Trampe, kann die Integration reibungsloser gelingen.

Mein Samstag
Samstag 23.09.2017