

Arbeit: Gute Erfahrungen fördern Inklusion

Edith Nüssli, Redaktorin "der Weg"

"der Weg" hat mit Arbeitgebern über ihre Erfahrungen mit sehbehinderten Mitarbeitenden gesprochen. Fazit: Alle waren überrascht, wie selbständig und leistungsfähig blinde und sehbehinderte Menschen arbeiten – und sind dadurch offener, Menschen mit Handicap anzustellen.



Am Arbeitsplatz von Chantal Cavin wurde ein Scanner installiert. So kann sie – wie ihre Teamkolleginnen – Kundenbriefe bearbeiten.

Ein modernes Bürogebäude in einem Vorort von Bern, ein Grossraumbüro, jeweils zwei oder vier Arbeitsplätze blockweise angeordnet, getrennt durch schulterhohe Wände. Auf jedem Pult ein Bildschirm, eine Tastatur und ein Telefon mit Head-Set. Hier, im Businesscenter der Credit Suisse, arbeitet Chantal Cavin seit 12 Jahren in einem Team, das KMUs bei der Abwicklung von Bankgeschäften unterstützt. Stünde auf ihrem Arbeitsplatz kein Scanner, läge unter ihrer Tastatur keine Braille-Zeile und trüge sie keine Sonnenbrille, würde nicht auffallen, dass die Kauffrau sehbehindert ist.

Für Teamleiterin Eliane Bolliger ist klar, dass sie jedes Mitglied ihres Teams so begleitet, dass die Arbeit effizient erledigt wird. Über Chantal Cavin sagt sie: "Sie arbeitet effizient und organisiert sich notwendige Hilfsmittel selbständig." So wurde der Scanner angeschafft, damit Chantal Cavin eingehende Briefe bearbeiten kann. Ist unter der Post ein handgeschriebener Brief, erledigt eine Kollegin diesen Fall – Chantal Cavin übernimmt dafür eine andere Aufgabe. Mit Chantal Cavin arbeitet Eliane Bolliger seit gut sieben Jahren zusammen, zuerst als Arbeitskollegin, nun als Vorgesetzte. Neu im Team fühlte sie sich unsicher, denn sie hatte keine

Erfahrung im Umgang mit Sehbehinderung. Das hat sich schnell geändert. Sie erzählt: "Nach einigen Gesprächen habe ich realisiert, dass Chantal Cavin kein anderer Mensch ist, nur weil sie blind ist."

Unwissen macht unsicher

Simone Leuenberger, Gymnasiallehrerin mit Muskelkrankheit, stellte am Gleichstellungstag 2015 von Agile.ch fest: "Menschen mit Behinderung haben keinen selbstverständlichen Platz im Arbeitsleben. Unwissen und Unkenntnis aber führen zu Unsicherheit." Damit berufliche Inklusion selbstverständlich wird, schlug sie vor, Behinderung solle ein festes Thema der Führungsausbildung werden. Dass Erfahrungen mit sehbehinderten Mitarbeitern Sicherheit geben, bestätigen die Gespräche, die "der Weg" mit Führungskräften in Unternehmen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Sektors geführt hat. Alle erzählten, wie überrascht sie waren, wie selbstständig Menschen mit Sehbehinderung leben und arbeiten.

Unsicherheit und Ängste können auch in einem Team auftreten, wenn eine Person mit Sehbehinderung neu dazu stösst. Fragen wie, was müssen wir zusätzlich für ihn machen, wie müssen wir uns verhalten, können bewegen. Für Thierry Gentizon, Leiter Servicecenter bei Post CH AG, ist es Chefsache, Sicherheit zu vermitteln: "Der Vorgesetzte muss das Team überzeugen, dass der neue Kollege,

Das hilft, eine Arbeitsstelle zu finden

- gutes Selbstwertgefühl
- vielfältiges Netzwerk
- starke Bezugspersonen
- gute fachliche Qualifikation
- professionelles Bewerbungsossier

die neue Kollegin einen Mehrwert ins Team bringt."

Basis: sich selber richtig einschätzen

Gefordert sind auch Arbeitnehmer mit Sehbehinderung: Wer weiss, was er braucht und Lösungen präsentieren kann, der baut Ängste ab. Eine Angst ist, die Anstellung eines Sehbehinderten erfordere einen riesigen zusätzlichen Aufwand. Mit dem Wissen des Betroffenen wird der Aufwand meist verkraftbar. Andreas Flück, Teamleiter bei Swisscom und Chef eines blinden Mitarbeitenden, erzählt: "Als Swisscom kürzlich auf Office 2013 umstellte, traten Schwierigkeiten mit der Sprachausgabe auf". Sein Mitarbeiter habe ihn umgehend informiert. In Zusammenarbeit mit der internen IT und einem Spezialisten der Firma Accesstech konnten die notwendigen Anpassungen rasch vorgenommen werden. Wichtig ist, dass man nicht nur weiss, was man kann, sondern auch klar deklariert, wo die Grenzen

sind – und ein Chef, der hilft, mit diesen Grenzen gut zu arbeiten. Alireza Darvishy, Leiter des Centers of Accessibility (Zentrum für Zugänglichkeit) der Credit Suisse und sehbehindert, ergänzt: "Ein gutes Selbstwertgefühl fördert die Integration." Ferner helfe ein vielfältiges Netzwerk, insbesondere bei der Stellensuche – und die erste Stelle nach der Ausbildung oder dem Studium ist die grösste Hürde. Das zeigte der Artikel "Herausforderung Arbeitsmarkt" in "der Weg" vom Dezember 2014.

Fachkräftemangel erhöht die Chancen

Neben persönlichen Faktoren spielt die Situation auf dem Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Fachkräftemangel erhöht die Chance angestellt zu werden. Als Alireza Darvishy Anfang der Neunzigerjahre mit einem Dokortitel in Informatik eine Stelle suchte, waren Informatiker sehr gefragt. Er bewarb sich bei der Credit Suisse als Software-Entwickler und wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen. Er erzählt: "Meine Kompetenzen haben überzeugt und meine Sehbehinderung war kein Thema. Mein zukünftiger Chef wollte jedoch sehen, wie ich mit Hilfsmitteln am Computer arbeite." Als Leiter des Centers of Accessibility organisiert er heute innerhalb der Grossbank spezielle Trainings für den Umgang mit Menschen mit Behinderung und sensibilisiert die Personalverantwortlichen.



Für Teamleiter Andreas Flück ist es eine gute Erfahrung, einen Mitarbeiter mit Sehbehinderung im Team zu haben. Fotos: Edith Nüssli

SBV als kompetenter Ansprechpartner

Eine befriedigende berufliche Situation wiederum ist gut für das Selbstwertgefühl. Experten bezeichnen berufliche Integration als den "wahrscheinlich wichtigsten Pfeiler der gesellschaftlichen Integration". Die Integration in die Berufswelt ist denn auch seit der Gründung ein Hauptanliegen des SBV. Auf der Website der regionalen Interessenvertretung finden sich viele Informationen zum Thema Beruf und Ausbildung. Ein Punkt der Strategie 2015 – 2018 ist,

das Engagement fortzuführen. Generalsekretär Kannarath Meystre sagt dazu: "Der SBV will das Kompetenzzentrum sein für Fragen rund um Sehbehinderung und Arbeit, für Betroffene, IV-Stellen und Arbeitgeber." Der nächste Schritt ist, der Delegiertenversammlung 2016 ein Konzept zur beruflichen Eingliederung vorzulegen.

Informationen für Arbeitgeber und Betroffene

Informationen und Adressen auf der Website: interessenvertretung.www.sbv-fsa.ch, Rubrik Beruf und Ausbildung.

Über 40 Unternehmen aus der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Sektor sind Mitglied beim Verein Compasso. Auf dem Informationsportal für Arbeitgeber zur beruflichen Eingliederung – www.compasso.ch – finden sich viele Informationen. Diese sollen Unternehmen helfen, Menschen mit Einschränkungen im Arbeitsleben zu halten oder wieder zu integrieren.

Informationen zum Gleichstellungstag unter www.agile.ch/gleichstellungstag-2015

Reden Sie mit in der Kommission Mitgliedermagazin

Der Vorstandsvorsitz hat an seiner Sitzung vom 21. August 2015 ein neues Reglement für die Kommission Mitgliedermagazin verabschiedet. Dadurch wird die Vertretung der Sektionen in der Kommission gestärkt. Neu können vier bis sechs Mitglieder aus verschiedenen Sektionen Einsitz nehmen. Dabei werden die Sprachregionen angemessen berücksichtigt. Die Kommission trifft sich zwei Mal pro Jahr, in der Regel in Bern, zum Austausch mit der Redaktion des Mitgliedermagazins "der Weg/Clin d'oeil". Den Vorsitz übernimmt VV-Mitglied Ismael Tahirou. Die Kommissionsmitglieder sollen zum einen Bedürfnisse, Wünsche und Rückmeldungen aus den verschiedenen Regionen und Sektionen einbringen. Zum anderen können sie mitreden, wenn es darum geht, das Mitgliedermagazin weiter zu entwickeln. Die Kommission trifft keine Entscheidungen.

Interessierte melden sich bitte per E-Mail – mit Angabe ihrer Motivation – bis am 10. Januar 2016 bei Alfred Rikli, Bereichsleiter Interessenvertretung, 031 390 88 05, alfred.rikli@sbv-fsa.ch.

Die Kommissionsmitglieder werden vom Vorstandsvorsitz in der Sitzung vom 12. Februar 2016 gewählt.