

Zeitschrift: Sonos / Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen

Herausgeber: Sonos Schweizerischer Verband für Gehörlosen- und Hörgeschädigten-Organisationen

Band: 105 (2011)

Heft: 5

Rubrik: Jobs für Menschen mit Behinderungen

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 11.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Jobs für Menschen mit Behinderungen

die
CHARTA
Arbeit für Menschen mit Behinderung

Am 28. März 2011 findet in Basel im ehemaligen Zollfreilager in Räumlichkeiten, die heute von Radio X genutzt werden, ein von der «CHARTA» organisierter Informationsanlass für VertreterInnen von KMUs statt. Thema bildet, wie Unsicherheiten bei Personalchefs von grösseren Firmen und KMUs behoben werden können, wenn Menschen mit Behinderungen in diesen Unternehmen beschäftigt werden. In vier Workshops werden in kleinen Gruppen Lösungen erarbeitet, um Voraussetzungen für die berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderung zu schaffen. Arbeitgeber mit Erfahrung, Fachstellen und Direktbetroffene – darunter auch drei Gehörlose und Exponenten der Gehörlosenfachstelle Basel – begleiten die Workshops und vermitteln praxisnahe Know-how.



Nationalrat Peter Malama.

Wer ist «die CHARTA»?

Die «CHARTA» wurde vor zwei Jahren im Bestreben gegründet, die Integration von Menschen mit einer Behinderung in den Arbeitsmarkt zu fördern mit der Zielsetzung, bis Ende des Jahres 2012 in der Region Basel 100 zusätzliche Stellen – Arbeits- oder Ausbildungsplätze – im ersten Arbeitsmarkt durch Menschen mit einer Behinderung zu besetzen. Bis jetzt konnten über die CHARTA erfreulicherweise bereits 36 Arbeitsplätze vergeben werden. Erstunterzeichnende Verbände der CHARTA waren der Arbeitgeberverband Basel-Stadt, der Gewerbeverband Basel-Stadt, die Handelskammer beider Basel und die Wirtschaftskammer Basel-Land.

Die unterzeichneten Wirtschaftsverbände und Arbeitgebenden wirken gemeinsam darauf hin, den Grundsatz der Chancengleichheit und der Nicht-Diskriminierung von Menschen mit einer Behinderung in allen Bereichen des Arbeitslebens zu achten und aktiv anzuwenden, namentlich bei Stellenausschreibungen, Anstellungen und Beförderungen, und die Anliegen und Ansprüche dieser CHARTA intern und extern in geeigneter Weise bekannt zu machen. Dies im Wissen, dass alle gesellschaftlichen Kräfte gefordert sind, sich für Chancengleichheit und gegen Diskriminierung zu engagieren, die Zusammenarbeit zwischen Menschen mit und ohne einer Behinderung die Kommunikation und die Sozialkompetenz fördern kann, Bund, Kantone, Wirtschaftsverbände und Stimmvolk sich zum Ziel der 5. IV-Revision bekannt haben, Arbeitsplätze für Menschen mit einer Behinde-

rung zu schaffen und zu erhalten, eine breite Palette von Unterstützungsmassnahmen existiert, und dem Willen, als Unternehmende und Menschen der sozialen Verantwortung nachzukommen, durch den Tatbeweis der Integration von Menschen mit einer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt Quotenregelungen unnötig zu machen, mit gutem Vorbild bei der Durchsetzung von Chancengleichheit voranzugehen sowie Schwellenängste und Barrieren abzubauen.

Grussworte von Peter Malama und Christoph Brutschin

Peter Malama heisst die rund 80 TeilnehmerInnen willkommen. Er ist Direktor des Gewerbeverbandes Basel-Stadt und Nationalrat. In seiner kurzen Ansprache streicht er den Leitsatz der 5. IVG-Revision heraus «Eingliederung statt Rente». Diesem Motto habe sich auch die 6. IVG- Revision verschrieben. Besonders erwähnt Malama, dass in der 6. IVG-Revision auf eine Quotenregelung verzichtet worden sei. Er schlägt den Bogen zum Projekt CHARTA bzw. darauf, dass hier auf freiwilliger Basis seitens verschiedenster Firmen die soziale Verantwortung wahrgenommen werde und Stellen für IV-Rentner geschaffen werden. Er appelliert eindringlich an die Anwesenden, dass dieser Verantwortung seitens der Betriebe nun wirklich Rechnung getragen werden müsse. Andernfalls werde eine Quotenregelung mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit in einer der nächsten Revisionen der IV gesetzlich vorgeschrieben werden.

Regierungsrat Christoph Brutschin ist im Kanton Basel-Stadt für das Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt zuständig. Er zieht in seiner kurzen Grussbotschaft eine Zwischenbilanz nach zwei Jahren CHARTA.

Nach diesen packenden Ausführungen besuchen alle TeilnehmerInnen drei der vier Workshops.

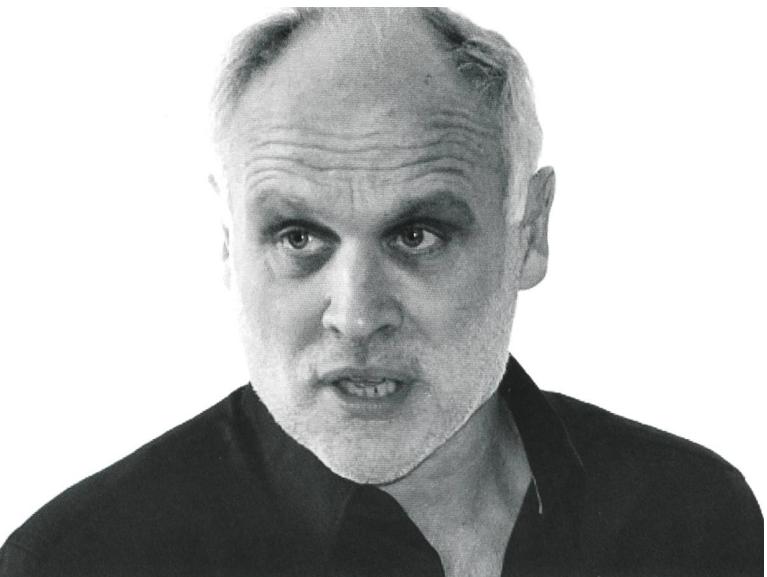
Workshop «Stellenrekrutierung»

In diesem Workshop wird unter der Leitung von Martin Haug, Beauftragter des Kantons Basel-Stadt für die Integration und Gleichstellung von Menschen mit einer Behinderung, über drei Thesen diskutiert. Einerseits in Bezug auf Stellenausschreibung, andererseits bei der Prüfung der Bewerbungen und beim Bewerbungsgespräch. Eingangs nimmt der gehörlose Nicolas Mauli, der seit über 20 Jahren als Plattenleger bei der Firma Cristofoli tätig ist, auf verschiedene Facetten seiner Arbeit Bezug. Herr Rodella der zuständige Bauleiter dieser Firma erwähnt, dass die Hörbehinderung für die Tätigkeit als Plattenleger – als rein handwerklichem Job – kein Problem darstelle. Jeden zweiten Tag erhalte die Firma sogar ein Telefon von zufriedenen Kunden, die sagten, es sei einfach super, dass ein Gehörloser diese Arbeit verrichtet habe. Die Kommunikation stelle kein Problem dar, erwähnen Rodella und Mauli übereinstimmend.

Der gehörlose Viktor Buser nimmt alsdann auf seine Aufgaben bei der Gehörlosenfachstelle



Christoph Brutschin Regierungsrat im Kanton Basel-Stadt.



Martin Haug.

Basel Bezug, wo er im Bereich Öffentlichkeitsarbeit tätig ist. Die Sozialarbeiterin Beate Schröder leidet unter einem Tinnitus. Auch sie ist für die Fachstelle Basel tätig.

Anschliessend werden die drei Thesen im Plenum diskutiert. In Bezug auf die Stellenausschreibung halten es die meisten für aussichtsreich, wenn im Bewerbungsschreiben auf die Behinderung hingewiesen wird. Bei der Prüfung der Bewerbungen könnte bei den Personalverantwortlichen die eingeschränkte Leistungsfähigkeit stark fokussiert werden. Auch wird es als eher zutreffend eingestuft, dass Unternehmen Angst haben könnten, hör- oder sehbehinderten Personen nach einem Bewerbungsgespräch eine Absage erteilen zu müssen. Dies könnten Hindernisse bilden, sich auf ein Bewerbungsgespräch einzulassen.

Das von Viktor Buser erwähnte Beispiel macht indes viel Mut. Er erzählt, dass er bei einer Stel-

lenbewerbung in seinem angestammten erlernten Beruf als Elektromonteur auch Absagen erhalten habe. Einmal habe er dann indes darauf bestanden, dass man es gleichwohl mit ihm versuche. Er habe einfach gesagt, in der Probezeit könne man ja ganz kurzfristig kündigen, wenn man merke, dass es nicht stimme. Damit habe er schliesslich den anfänglich zögerlichen Arbeitgeber überzeugen können. Es habe sich gelohnt, bekraftigt er. Es ist nicht zur Kündigung in der Probezeit gekommen.

Workshop «Einarbeitungsphase»

In einem zweiten Workshop zum Thema Einarbeitungsphase ist der gehörlose 38-jährige Thomas Zimmermann, der heute als Marketingfachmann bei der Migros arbeitet und für das Lehrlingswesen zuständig ist, anwesend. Mit seinen praxisnahen Ansätzen unterstützt er die Workshopteilnehmenden beim Erarbei-

ten einer Prioritätenliste, auf was es ankomme in der Einarbeitungsphase, wenn man sich für eine Person mit Behinderung entscheide. Ganz wesentlich, welche Kriterien in der Einarbeitungsphase wichtig sind, ist die ohnehin bestehende Firmenkultur.

Schlusswort von Barbara Gutzwiler

Die Direktorin des Arbeitgeberverbands Basel, Barbara Gutzwiler, nimmt gegen Ende der Veranstaltung darauf Bezug, dass es bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen um mehr als nur politisch motivierte Quoten-Vermeidung gehe: «Arbeitgeber, die freiwillig ihren Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung und sozialer Verantwortung leisten, haben im Wettbewerb um die besten Talente einen grossen Vorteil.» Dieses Schlusswort macht Mut und zeugt davon dass corporate social responsibility und accessibility ein



Beate Schröder, hörbehinderte Sozialarbeiterin in der Gehörlosenfachstelle Basel.



Thomas Zimmermann arbeitet als Marketingfachmann bei Migros.



Viktor Buser schildert eindrücklich, wie er es geschafft hat, eine Anstellung zu bekommen trotz Misstrauen des Arbeitgebers. Rechts neben ihm verfolgt Nicolas Mauli aufmerksam, was Viktor Buser erklärt.

Gütesiegel für die Unternehmen selbst bilden. Auch Menschen mit Behinderungen sind absolut in der Lage, einen spürbaren Beitrag zur Wertschöpfung jedes Betriebes beizutragen.

Zuversichtlich stimmt auch die am 31. März 2011 gegenüber sonos abgegebene Absichtserklärung von Dr. Thomas Ulrich, Regionaldirektor Zürich bei der UBS, nach dem interessanten und sehr aufschlussreichen Podiumsgespräch

«Zwischen Gemeinsinn und Eigensinn» mit Frau Bundesrätin Eveline Widmer-Schlumpf, Paola Ghillani, Eva Naegeli-Kober, Liselotte Arni und der kundigen Leitung von Daniela Decurtins, Chefredaktion Tages-Anzeiger, an welchem Marianne Gegeckas vom sonos-Vorstand teilgenommen und mitdiskutiert hat, dass die UBS gerne bereit wäre, auch Menschen mit Hörbehinderungen einzustellen, wenn das Anforderungsprofil einer Stellenausschreibung

grundlegend erfüllt wird. Ohne Gemeinsinn hätte es unsere Gesellschaft vermutlich nie so weit gebracht. Perspektivenwechsel, Empathie und Solidarität mit schwächeren Mitgliedern in jeder menschlichen Gemeinschaft bilden ganz wesentliche Elemente für erfolgversprechende gesellschaftliche Strukturen.

[lk]

Im Dialog mit hörsehbehinderten Menschen Leitfaden zur Kommunikationsentwicklung

Ein Werkzeug für Fachpersonen, die mit mehrfach sinnesbehinderten Menschen leben und lernen.

Bezugspersonen eines Kindes, Jugendlichen oder Erwachsenen mit einer angeborenen Hörsehbehinderung stehen vor besonders grossen Herausforderungen bei der Entwicklung der Kommunikation. Auch in der Begleitung anders behinderter Menschen bereitet die Kommunikation oft Probleme.

In der Tanne, dem deutschschweizerischen Zentrum für die Bildung, Betreuung und Beratung hörsehbehinderter Menschen, wurde deshalb ein Leitfaden auf der Grundlage des Co-Creating-Communication-Modells von Nafstad & Rødbroe (1999) entwickelt.

Das Co-Creating-Communication-Modell basiert auf bekannten entwicklungspsychologischen Theorien, die den natürlichen Ablauf der Kommunikationsentwicklung von Kindern beschreiben. Die Partnerstrategien, die Eltern dabei intuitiv anwenden, werden auf die Besonderheiten in der Entwicklung von mehrfach behinderten, insbesondere hörsehbehinder-

ten Menschen, übertragen. Im Fokus sind bei diesem Ansatz eine partnerschaftliche Grundhaltung und das gemeinsame Kreieren basaler Dialoge.

Wie komme ich mit einer kontaktscheuen Person in Interaktion? Wie kann ich Interaktionen nutzen, um die für die Kommunikation notwendigen sozial-kognitiven Fähigkeiten zu fördern? Wie kann ich die behinderte Person in die Entwicklung von bedeutungsvollen Gesten einbeziehen? Welche Kommunikationsformen gibt es? Wie können sie individuell eingesetzt werden?

Diese und viele weitere Fragen werden praxisnah behandelt und mit Videobeispielen aus der Tanne verdeutlicht.

Der Schulungs-Leitfaden besteht aus einer 60-minütigen DVD mit Begleitheft und unterstützt Fachpersonen und Angehörige, die mit mehrfach sinnesbehinderten Menschen leben und lernen.

Er ist unter www.tanne.ch zum Preis von CHF 50.– zu bestellen.

Tanne
Schweizerische Stiftung für Taubblinde
Leben und Lernen, Sinne öffnen

Tanne
Schweizerische Stiftung für Taubblinde
Leben und Lernen, Sinne öffnen

Im Dialog
mit hörsehbehinderten Menschen
Leitfaden zur Kommunikationsentwicklung

Tanne, Schweizerische Stiftung für Taubblinde
Fuhrstrasse 15, 8135 Langnau am Albis
Tel 044 714 71 00, Fax 044 714 71 10