Zeitschrift: Fachzeitschrift Heim

Herausgeber: Heimverband Schweiz

Band: 70 (1999)

Heft: 3

Artikel: Medienkonferenz "Berufliche Integration von Behinderten" vom 27. Januar 1999 in Zürich : behinderte Menschen beschäftigen und integrieren

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-812901

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: 12.07.2025

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

Medienkonferenz «Berufliche Integration von Behinderten» vom 27. Januar 1999 in Zürich

BEHINDERTE MENSCHEN BESCHÄFTIGEN UND INTEGRIEREN

pd. Der Schweizerische Arbeitgeberverband und die Gesellschaft zur Förderung der schweizerischen Wirtschaft (wf) haben sich zum Ziel gesetzt, die berufliche Integration von Behinderten zu fördern und die Schweizer Wirtschaft zu motivieren, sich vermehrt für behinderte MitarbeiterInnen zu engagieren. Aus diesem Grund geben sie einen Leitfaden mit praktischen Informationen und Tipps für den erleichterten Einsatz von behinderten Personen heraus. Erarbeitet wurde der Leitfaden von Fachleuten der Wirtschaft, der Behindertenorganisationen und der Invalidenversicherung.

Wirtschaft will beruflichen Integrationsprozess von Behinderten fördern

Unter der Rezession hatten in den letzten Jahren nicht nur einzelne Branchen und Berufsgruppen zu leiden, sondern in besonderem Masse auch viele behinderte Personen. Die Arbeitslosigkeit und die damit verbundene Ausgrenzung hat sie speziell getroffen.

Aus diesem Grund möchte die Wirtschaft ein aktives Zeichen setzen für eine bessere Integration von behinderten Personen in die Arbeitswelt. Der Schweizerische Arbeitgeberverband und die wf haben sich zum Ziel gesetzt, diesen Integrationsprozess aktiv zu fördern. Die Arbeitgeber sind interessiert, dass behinderte Personen:

- vermehrt in die Arbeitswelt integriert werden;
- auf dem Arbeitsmarkt bessere Chancen haben;
- sich in der modernen Arbeitswelt besser zurechtfinden;
- und rascher eine passende Stelle finden.

Wirtschaftsverbände wollen Unternehmungen informieren und motivieren

Gefragt sind daher Brücken zwischen Arbeitgebern und behinderten Personen, damit der berufliche (Wieder-) Einstieg oder die innerbetriebliche Umplatzierung auf einen angepassten Arbeitsplatz möglich wird. Mit der Unterstützung der Unternehmungen und der Arbeitgeber kann auch die Invalidenversicherung ihren gesetzlichen Auftrag «Eingliederung vor Rente» stärker und besser wahrnehmen.

Der Arbeitgeberverband und die wf möchten deshalb dazu beitragen, dass Hemmschwellen auf Seite der Unternehmungen, aber auch auf Seite der Behinderten abgebaut werden. Mit dem neugeschaffenen Leitfaden «Die berufliche Integration von Behinderten» sollen Arbeitgeber, Personalverantwortliche und Integrationsfachleute informiert und gleichzeitig motiviert werden.

Der praktische Ratgeber «Die berufliche Integration von Behinderten» orientiert über die zahlreichen Behinderungsformen, aber auch über geeignete Arbeitsbedingungen. Er zeigt Schritte und Massnahmen auf, welche für eine nachhaltige Integration eines behinderten Mitarbeiters in ein Unternehmen nötig sind. Und er vermittelt einen Überblick über die fachliche und finanzielle Unterstützung der IV. Der Serviceteil enthält die Namen und Adressen der wichtigsten Anlaufstellen.

Kompetente Projektgruppe von Behinderten- und UnternehmensvertreterInnen

Erarbeitet wurde der Leitfaden von Fachleuten, die mit der beruflichen Integration von Behinderten vertraut sind. Von der Behindertenorganisationen wirkten die PRO INFIRMIS, die Pro Mente Sana und die Schweizerische Arbeitsgemeinschaft zur Eingliederung Behinderter SAEB mit. Die Invalidenversicherung war ebenfalls mit einem Vertreter vertreten. Stellvertretend für die zahlreichen Unternehmungen wirkten die Personalchefs von Holderbank Managing & Consulting Ltd., Electrolux AG und von der Frutiger AG in der Arbeitsgruppe mit. Geleitet wurde das Projektz von der wf und vom Schweizerischen Arbeitgeberverband.

Auskünfte/Kontaktpersonen:
Dr. Hans Rudolf Schuppisser
Schweizerischer Arbeitgeberverband
Telefon 01/421 17 17

Fredy Müller
Gesellschaft zur Förderung der schweizerischen Wirtschaft (wf), Telefon 01/421 16 16

Brücken zwischen Wirtschaft und behinderten Menschen

Viele behinderte Menschen sind fähig, in einem leistungsorientierten Umfeld zu arbeiten. Um sich in die Wirtschaft eingliedern zu können, sind sie auf die Unterstützung der Unternehmerinnen und Unternehmer angewiesen! Der neue Leitfaden zeigt, wie Arbeitgeber behindert Personen erfolgreich in ihren Betrieb integrieren können.

Behinderte Personen in einem Betrieb zu beschäftigen, erfordert vom Behinderten und vom Arbeitgeber ein besonderes Engagement. Je nach Art und Ausmass der Behinderung sind behinderte Personen eingeschränkt leistungsfähig und müssen vor allem zu Beginn ihrer Integration begleitet werden.

Das Engagement kann sich aber auch für das Unternehmen lohnen. Behinderte Personen können aufgrund ihrer Erfahrungen spezifische Fähigkeiten einsetzen. Sie erbringen eine gleichwertige Leistung, falls sie nach ihren Fähigkeiten eingesetzt und schrittweise in ihr Arbeitsgebiet eingeführt werden. Das Unternehmen erfährt durch die Integration einer behinderten Person einen Erfahrungs- und Imagegewinn.

Eigenverantwortlicher leben dank Arbeit

Behinderte Menschen möchten ihr Leben möglichst eigenverantwortlich gestalten und unterhalten. Eine Erwerbsarbeit bietet ihnen diese Möglichkeit. Sie trägt dazu bei, dass die Betroffenen mit ihrer Behinderung besser im Alltag umzugehen lernen. Etliche Behinderte sind heute nicht in den Arbeitsprozess integriert. Immer wieder fallen auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Arbeitsprozess heraus, weil sie

Erfahrungen aus der Praxis für die Praxis

Der Leitfaden «Die berufliche Integration von behinderten Personen» stellt fünf Integrationsbeispiele aus der Praxis dar. Eines davon zeigt die gelungene berufliche Wiedereingliederung eines Körperbehinderten:

Eric D. (Name geändert) (28) zog sich bei einem Motorradunfall an den Beinen und Gelenken bleibende Schäden zu. Der Versuch seine Arbeit in einer Motorrad-Werkstatt wieder aufzunehmen, scheiterte an den zu belastenden Anforderungen seiner Tätigkeit. Für Eric D. kam nur noch eine Arbeit in Frage, die in variierenden Positionen ausgeführt werden kann. Nach der Beratung durch die kantonale IV-Stelle liess er sich zum technischen Kaufmann umschulen. Dabei konnte er sich auf Kenntnisse aus seinem früheren Beruf stützen. Die IV bezahlte die Kosten für die Umschulung und ein Taggeld während der Umschulung. Nach seiner Ausbildung wurde er von seinem früheren Arbeitgeber als Verantwortlicher für die Administration angestellt. Heute arbeitet Eric D. wieder zu 100 Prozent.

Sein Chef meint dazu: «Im Umgang mit Behinderten ist vom Arbeitgeber Geduld und pragmatisches Vorgehen erforderlich. Der Behinderte kann mit einer motivierten und kooperativen Einstellung viel zu seiner Integration beitragen.»

aus gesundheitlichen Gründen ihre bisherige Tätigkeit nicht mehr ausüben können. Gefragt sind daher Brücken zwischen Arbeitgebern und Behinderten, damit geeignete Arbeitsplätze für behinderte Personen geschaffen oder erhalten werden können.

Ratgeber für die Praxis

Der Schweizerische Arbeitgeberverband und die Gesellschaft zur Förderung der schweizerischen Wirtschaft möchten mit ihrem neuen Leitfaden «Die berufliche Integration von Behinderten» eine praktische Anleitung für den «Brückenbau» geben. Der Leitfaden vermittelt Informationen und Tipps für den beruflichen Einstieg und für die innerbetriebliche Umplatzierung von behinderten Personen.

Erarbeitet wurde der Ratgeber von einer Gruppe von Praktikern für die Bedürfnisse der Arbeitgeber und der Personalverantwortlichen. Die Arbeitsgruppe unter der Leitung von Fredy Müller, Gesellschaft zur Förderung der schweizerischen Wirtschaft, setzte sich aus Fachleuten der Behindertenorganisationen und der Invalidenversicherung, sowie aus Personalverantwortlichen verschiedener Unternehmen zusammen. Für den Arbeitgeberverband wirkte Dr. Hans Rudolf Schuppisser mit.

3 Schlüssel für eine gelungene Integration

Für eine gelungene Integration einer behinderten Person sind drei Hauptfaktoren massgebend. Erstens müssen bestimmte Voraussetzungen sowohl bei der betroffenen Person als auch bei den innerbetrieblichen Arbeitsbedingungen erfüllt sein. Die behinderte Person muss über genügend Fähigkeiten und Fertigkeiten für eine bestimmte Arbeit verfügen. Mit geeigneten Hilfsmitteln und gezielten Arbeitsplatzanpassungen können die Einschränkungen oftmals kompensiert werden.

Ein geplanter Ablauf der Integration und ein systematischer Einsatz der behinderten Mitarbeiterin und des behinderten Mitarbeiters fördern zweitens deren nachhaltige Eingliederung. Und drittens kann eine Unterstützung durch Fachleute den Integrationsprozess erleichtern und bei allfälligen Problemsituationen weiterhelfen.

Informationen und praktische Tipps

Der Leitfaden «Die berufliche Integration von behinderten Personen» informiert über die verschiedenen Behinderungsformen und den damit verbundenen Fähigkeiten und Einschränkungen. Er beschreibt geeignete Arbeitsbedingungen: Überschaubare und wenig Umstellung erfordernde Arbeitsplätze kommen den Bedürfnissen der Behinderten entgegen. Da Menschen mit einer Behinderung regelmässig Arztbesuche oder Therapien erledigen müssen, sind Teilzeitstellen für sie geeigneter als ein Vollzeitpensum.

Anhand eines Modells veranschaulicht der Leitfaden die erforderlichen Schritte und Massnahmen für den systematischen Einsatz der behinderten Mitarbeiterin oder des behinderten Mitarbeiters. Er gibt praktische Tipps zur Planung, Personalwerbung, -auswahl und zur Anstellung. Er nennt die wichtigsten Möglichkeiten zur behindertengerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes. Und er thematisiert die Bedeutung der schrittweisen Einführung, der Beurteilung und der Personalförderung für die gelungene Integration in einen Betrieb.

Bei unüberwindbaren Problemen kommt eine Umplatzierung der behinderten Person innerhalb des Betriebs in Frage. Bestehen die Probleme beim neuen Arbeitsplatz weiter, kann eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses geprüft werden. Im Leitfaden werden die wichtigsten Punkte aufgeführt, die bei einer Kündigung zu beachten sind.

Zusammenarbeit mit Fachleuten

Bei der Einführung einer behinderten Person oder bei deren Umplatzierung im Betrieb ist es für die Arbeitgeber sinnvoll mit Fachleuten zusammen zu arbeiten. Der Leitfaden vermittelt hierzu einen Überblick über die fachliche und finanzielle Unterstützung der Invalidenversicherung. Die wichtigsten Anlaufstellen werden samt Adresse, Telefon- und Faxnummer aufgeführt.

Schweizerischer Arbeitgeberverband und Gesellschaft zur Förderung der schweizerischen Wirtschaft (Hrsg.), Die berufliche Integration von Behinderten: Brücken bauen zwischen Arbeitgebern und behinderten Personen. Zürich 1999, ISBN 3-00-003762-4.

Weitere Exemplare des Leitfadens sind kostenlos erhältlich bei:
Gesellschaft zur Förderung der schweizerischen Wirtschaft, wf
Hegibachstrasse 47, Postfach, 8032 Zürich
Telefon 01/421 16 16, Fax 01/421 16 17,
E-Mail info@wf-online.ch ■

Liste von Unternehmen mit behinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Unternehmen	Kontaktpersonen
● **Hochschule Rapperswil** Oberseestr. 10, 8640 Rapperswil	Hanspeter Jud, Leiter Innendienst Tel. 055/222 49 44
● **Credit Suisse Private Banking** Üetlibergstr. 231, 8070 Zürich	Andreas Brändle Personalbereichsleiter, Tel. 01/334 70 06
● **Wander AG** Monbijoustr.118, 3001 Bern	Viktor Läng, Leiter Sozialdienst Tel. 031/377 63 12
● **Studer AG** Thunstr. 15, 3612 Steffisburg	Markus Häsler Mitglied der Geschäftsleitung, Tel. 033/439 11 11
● **Leica Geosystems AG** Heinrich Wildstr., 9435 Heerbrugg	Eric Poll, Leiter Personal Tel. 071/727 30 06
● **Sokosi Pharma S.A.** via General Guisan 6, 6830 Chiasso	Marzio Praolini, Geschäftsführer Tel. 091/683 87 20
● **IBAG Zentralschweiz** Münchrütistr. 12, 6210 Sursee	Frau Lustenberger, Personalleiterin Tel. 041/209 57 76

Für weitere Unternehmen, die behinderte Personen beschäftigen, wenden Sie sich bitte an die IV-Stelle in Ihrem Kanton.