

Hörbehinderung und Arbeit

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **107 (2013)**

Heft 1

PDF erstellt am: **27.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-923826>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

bedingungen regelmässig zu überprüfen und bei Bedarf gegebenenfalls anzupassen. Hierfür steht die Beobachtung von Entwicklungsfortschritten im Vordergrund und nicht zuletzt beim Aufkommen von somatischen Beschwerden bezüglich Schulprobleme sind die Bedingungen unverzüglich anzupassen. Für eine erfolgreiche Begleitung sind somit Kenntnisse über die Besonderheiten in der (Sprach-)Entwicklung von Schülern mit einem CI für alle beteiligten Personen, insbesondere der Regelschullehrpersonen notwendig. Für die Schüler ist ein weiterer Grundpfeiler das Auseinandersetzen mit der Beeinträchtigung im Sinne von «Identitätsfindung». Hierfür ist erfahrungsgemäss insbesondere der Besuch von Gruppentreffen für Schüler mit Hörbeeinträchtigungen sehr förderlich. Abschlies-

send sei in der Zusammenfassung die Bedeutung der sozialen Integration genannt, dass das Kind Möglichkeiten hat sich mit gleichaltrigen Kindern und Jugendlichen, idealerweise am Wohnort, austauschen und entwickeln zu können. In der Verabschiedung fasste dies Marie-Theres Habermacher zusammen, indem sie sagte, dass «Identität, die Gehörlose brauchen um sich selbst finden und verwirklichen zu können», sehr wichtig sei.

Für die inderdisziplinäre Arbeitstagung 2013 wurde das Thema «Hören und doch nicht sprechen» bestimmt. In der Veranstaltung werden Fallbeispiele besprochen mit Kindern und Jugendlichen «wo man nicht weiter kommt», in der es therapeutische Grenzen gibt.

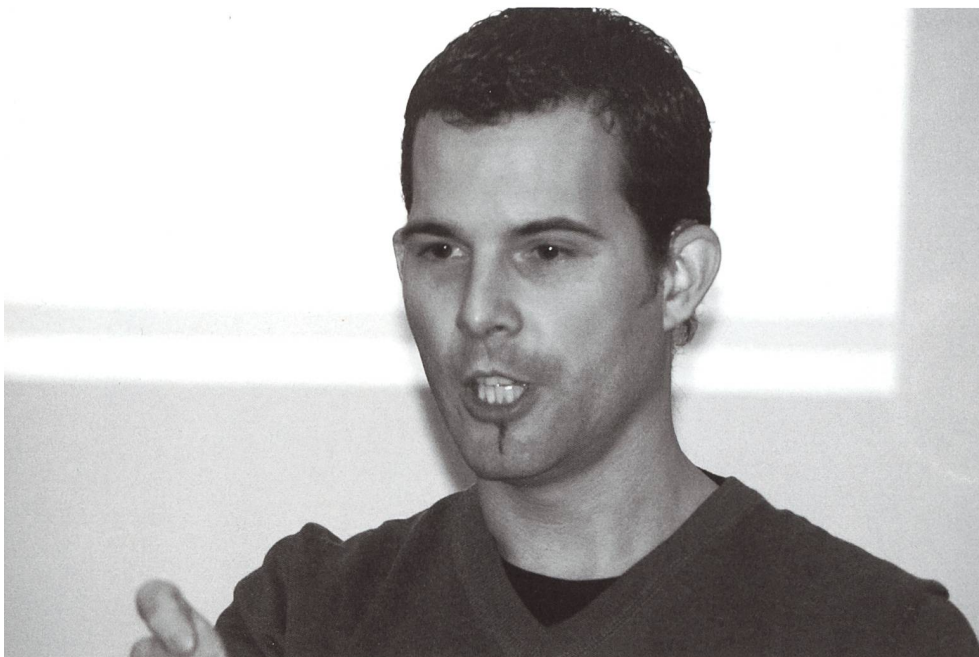
Dr. Marie-Theres Habermacher dankte den Teilnehmenden, die ein Referat gehalten hatten, für ihre Vorbereitung und allen Teilnehmenden für den konstruktiven Austausch.

Für eine vereinfachte Lesbarkeit wurde auf geschlechtsneutrale Formulierungen verzichtet. Selbstverständlich gelten sämtliche Rollenbezeichnungen für beide Geschlechter.

Literaturangabe:

Gänger, Elisabeth: «Traumfrequenz», München, dtv-Verlag, 2005

Hörbehinderung und Arbeit



Andy Helbling.

Schon zum dritten Mal führt der SGB-FSS zusammen mit sonos eine Fachtagung zum Thema Hörbehinderung und Arbeit durch. Seit 2007 besteht dieses gemeinsame Projekt der beiden Verbände. Am 21. November 2012 treffen sich rund zwei Dutzend Exponenten von IV-Stellen und Regionalen Arbeitsvermittlungstellen – RAV – im St. Gallischen Wil mit Vertretern der Fach-

und Selbsthilfe im Hörbehindertenwesen, um sich für die anspruchsvollen Aufgaben, arbeitslose Hörbehinderte wieder in die Arbeitswelt einzugliedern, fit zu machen.

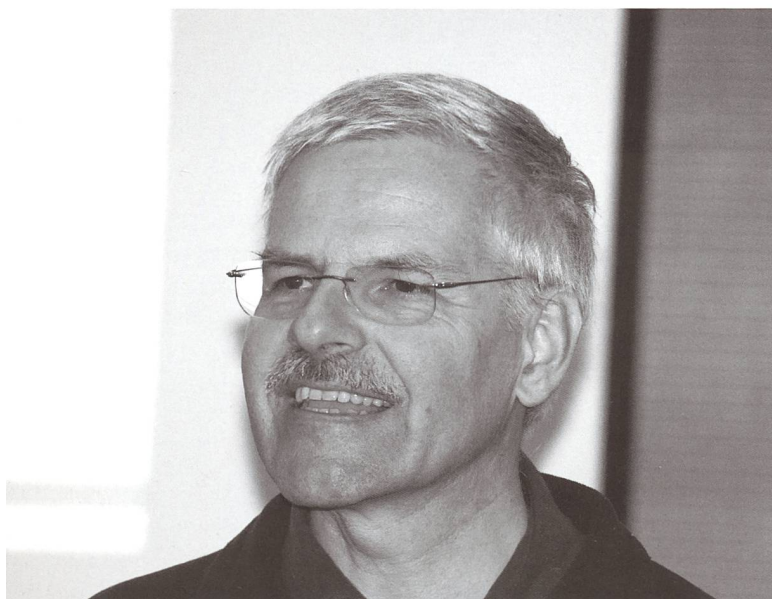
Rund zehn Prozent aller hörbehinderten Menschen im erwerbsfähigen Alter in der Schweiz sind arbeitslos. Die Quote ist rund dreimal höher als bei Guthörenden.

Der gehörlose Andy Helbling vom SGB-FSS hat alles perfekt organisiert. Er moderiert die Tagung kompetent, mit viel Elan und Herzlichkeit.

Grussbotschaften der Verbände

Daniel Hadorn, gehörloser Rechtsanwalt und Mitglied der Geschäftsleitung des SGB-FSS weist in seinem Votum auf die 2006 erschienene Studie der Hochschule für Heilpädagogik, die Auslöser für das gemeinsame Projekt der beiden Dachverbände gewesen ist. Er schlägt dann die Brücke zur neuen Strategie des SGB-FSS, wonach für gehörlose und stark schwerhörige Menschen eine möglichst gute Ausbildung und ein möglichst guter Zugang zum Arbeitsmarkt – auch in anspruchsvollen Berufen – sicherzustellen sei.

Bruno Schlegel, sonos-Präsident, nimmt in seinen Darlegungen auf den schwerbehinderten Nils Jent Bezug, der an der Hochschule St. Gallen das Center for Diversity Management leitet und insbesondere die Effektivität eines jeden Einzelnen in der Arbeitswelt herausstreicht. Diversity bedeute Vielfalt. Durch ihre vielfältigen Potentiale und Fähigkeiten stellten Menschen mit Behinderung im Arbeitsmarkt



Daniel Hadorn stellt die Strategie des SGB-FSS vor.



Bruno Schlegel streicht Entschleunigung und Effektivität heraus, Faktoren, welche hohe Qualität in der Arbeitswelt verbürgen.

einen Gewinn dar. Diese Ausrichtung gelte es auch bei der Eingliederung arbeitsloser Hörbehinderter Rechnung zu tragen wie auch der Entschleunigung, an die Jent ebenfalls appelliere. Das Richtige richtig tun, brauche auch Zeit und hierfür bilden eben gerade Menschen mit Behinderungen eine Garantie.

Arbeitgeberseite

Markus Frei ist seit zwei Jahren Personalchef bei Stadler Rail. Dort arbeiten drei Gehörlose. Markus Frei nimmt auf seinen eigenen Erlebnishintergrund mit Gehörlosen Bezug. Unter seinen Handballkolle-

gen finde sich ein gehörloser Kollege. Er weist anschaulich auf die Kommunikationsregeln hin und streicht die Unterschiede zwischen den verschiedenen Formen von Hörbehinderungen heraus. «Hörmittel sind Hilfsmittel, aber kein Ersatz für ein gesundes Gehör. Jede Hörbehinderung ist anders. Man muss in jeder Situation individuell vorgehen. Blickkontakt ist das A und O. Nebengeräusche können die Information ganz stark stören», legt Frei dar. Als Chancen im Kontakt mit gehörlosen Menschen bezeichnet er eine Erweiterung der Kreativität, eine Verständnisförderung, die Zeit als andere Dimension, Menschlichkeit.

Als Fazit erwähnt er, dass die Einstellung von gehörlosen Mitarbeitenden nicht für alle Betriebe und Abteilungen möglich sei. Nur offene Menschen würden Erfolg haben in der Zusammenarbeit mit Gehörlosen. Man könne nichts erzwingen und ganz wichtig sei, dass man offen und ehrlich sei.

In der anschliessenden Fragerunde wird klar, dass das gesamte Arbeitsumfeld eine positive Einstellung haben muss, damit ein Gehörloser im Team effektiv erfolgreich mitarbeiten kann. Sonst sind Schwierigkeiten vorprogrammiert.

Interview mit zwei Betroffenen

Linus Eugster und Michel Ueberegger werden von Philippe Peter von der Gehörlosenberatungsstelle Zürich zu ihrem Werdegang befragt.

Linus Eugster ist ausgebildeter Hochbauzeichner. Anschliessend hat er sich zum Schreiner ausbilden lassen. Heute arbeitet er als Hauswart. Eugster hatte immer wieder Hörstürze. Dies führte schliesslich zur Implantation zweier CIs. Durch den vielen Staub und das feine Sägemehl konnte er nicht mehr als Schreiner arbeiten. So machte er noch die Ausbildung zum Hauswart. Er hört gut mit den CI's und hat keine Probleme mit der Kommunikation. Allerdings brauche es einfach länger, bis er eine mündliche Botschaft verarbeitet habe als bei Hörenden. Er könne nicht gleichzeitig zuhören und Notizen machen.



Markus Frei ist Personalchef bei Stadler Rail. Er hat selbst viele positive Erfahrungen mit gehörlosen Menschen gemacht.



Linus Eugster.



Michel Ueberegger.

Michel Ueberegger ist gebärdensprachlich orientiert. Er hat die Lehre als Landschaftsgärtner abgebrochen und danach eine Anlehre gemacht. Er hat Erfahrungen mit dem RAV gemacht. Er empfiehlt, Gebärdensprachdolmetscher für die Gespräche bei der Regionalen Arbeitsvermittlung zu benutzen. Grundsätzlich erklärt er sich zufrieden mit der Unterstützung, die er beim RAV erhalten hat. Der Respekt gegenüber hörbehinderten Mitarbeitenden stuft er als etwas ein, dem hoher Stellenwert zukomme.

Einführung in die speziellen Bedürfnisse und Problematik

Wie schon in den vormaligen Tagungen erklärt die gehörlose Sozialarbeiterin Mirjam Münger anschaulich, wo genau die Knackpunkte im Umgang mit Hörbehinderten sind. Nur 20% der gesprochenen Worte könnten zweifelsfrei von den Lippen abgelesen werden. Der Rest bestehe aus Kombinieren, erklärt die sympathische Referentin anschaulich. Kein Wunder, dass so sehr viele Missverständnisse entstehen und immer wieder Rückfragen notwendig werden. Der Beizug von Gebärdensprachdolmetscherinnen ist bei wichtigen Gesprächen deshalb unabdingbar.

Vorstellung verschiedener Dienstleistungen

Die Angebote der Gehörlosenfachstellen, von DIMA, procom und der GHE werden anschliessend vorgestellt.

Auch die dritte Fachtagung ist auf grosses Interesse bei Vertretern von IV-Stellen und RAV's gestossen. Hoffen wir, dass sie nun besser für ihre Aufgaben gewappnet sind.

[lk]



Mirjam Münger.

