



«Es gäbe viel mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Handicap»

Das 10. Forum.Integration im Pfalz Keller vom 12. März 2018 will Hürden und Erfolgsfaktoren für Menschen mit Handicap auf dem Weg ins Berufsleben aufzeigen. Moderiert von Hanspeter Trütsch bieten vier Kurzfilm Porträts Betroffener die Grundlage für eine spannende Podiumsdiskussion. Verliehen wird wieder der Ostschweizer Integrationspreis mit der Laudatio durch Regierungsrat Martin Klöti.

Reto Gnägi, wie kam es zur Anstellung Ihres Mitarbeiters mit Handicap?

Obvita, die Organisation des Ostschweizerischen Blindenfürsorgevereins, kam auf uns zu. Michael Binkert hatte dort eine KV-Lehre absolviert. Der junge Mann hatte ursprünglich Maschineningenieur studiert, wurde wegen eines Hirntumors operiert und musste sich Chemotherapien unterziehen. Nach der Operation verfügt er nur noch über einen Sehrest von zehn Prozent. Nach der Umschulung ging es darum, seine Leistungsfähigkeit im ersten Arbeitsmarkt zu beurteilen.

Wieso stellten Sie ihn schliesslich fest an?

Nach dem Praktikum bei uns bewarb er sich erfolglos. Da fanden wir, es würde uns gut anstehen, auch einmal eine Integration zu versuchen. Wir sind selber im Sozialbereich tätig, etwa indem wir auf Sozialämtern Einsätze leisten und dort Einzelfälle betreuen (s. Box.) Seit etwas über einem Jahr ist Michael Binkert jetzt bei uns festangestellt. Er wird im Rahmen seiner Leistungsfähigkeit entlohnt. Die IV finanziert dazu.



Beschäftigt seit 2016 einen KV-Angestellten mit Handicap. Sein Consultingunternehmen übernimmt Stellvertretungen auf Sozialämtern: Reto Gnägi, Mitinhaber RGB Consulting, Degersheim.



Sonst klärt die IV die Leistungsfähigkeit ab.

Richtig. Aber wir sind näher an den Gegebenheiten auf dem ersten Arbeitsmarkt dran und konnten die Leistung besser objektivieren. Die IV möchte dieses Vorgehen institutionalisieren. Es bildete sich ein neues, praxisbezogenes Vorgehen heraus.

Sie wurden von Obvita gecoacht.

Ja. Obvita stellte die Hilfsmittel bereit – etwa das Gerät, das unserem Mitarbeiter die Dokumente vorliest. Wir erhielten Brillen, anhand deren wir uns vorstellen können, wie unser Mitarbeiter die Umwelt wahrnimmt. Wichtig ist die Unterstützung bei der Betreuung – wie man mit einem Menschen mit Handicap umgeht, wenn es einmal nicht so rund läuft. Dazu fanden jeweils Standortgespräche statt.

Es gab Stolpersteine?

Unser Mitarbeiter musste sich nochmals einer Operation und weiteren Bestrahlungen unterziehen, die ihn zurückwarfen. Er ist teilweise sehr müde und leidet an Migränen, so dass er nicht arbeiten kann. Das Team benötigt Einfühlung, etwas Geduld und Sozialkompetenz. Diese Dinge verlange ich von den Mitarbeitenden auch sonst.

Können Sie den Aufgabenbereich Ihres Mitarbeiters umschreiben?

Er erledigt die ganze Post, ist mit der Buchhaltung betraut, verfasst Arbeitsrapporte und Korrespondenz. Sein Portfolio entspricht dem eines normalen KV-Angestellten. Unterschiede bestehen allein bei der Leistungsfähigkeit.

Stellten sich Bereiche heraus, wo er besonders gut ist?

Wir erwarteten, dass der Gang auf die Post viel schwieriger sei. Auch den Umgang mit den Digitalgeräten, etwa dem Kopierer, bewältigt er sehr gut, obwohl er fast blind ist. Und er findet sich in unseren Büros sehr gut zurecht, obwohl sie auf drei Stockwerke verteilt sind.

Interview: Michael Walther, Journalist in Wattwil SG.

«Lesen Sie das ausführliche Interview auf www.forumimpfalkeller.ch»

10. Forum.Integration im Pfalkeller

«Einstieg in das Berufsleben – Praxisbeispiele zeigen Hürden und Erfolgsfaktoren für Menschen mit Beeinträchtigungen», Montag, 12. März 2018, 18 bis 20 Uhr.
 Anmeldung: www.forumimpfalkeller.ch oder info@forumimpfalkeller.ch