



Swisscom möchte den Anteil der Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen bis 2020 auf 1 Prozent erhöhen.

Swisscom

Swisscom fördert die berufliche Inklusion gezielt. Dank barrierefreier Rahmenbedingungen kann das Unternehmen das Potenzial von Mitarbeitenden mit Behinderungen nutzen.

Mehrwert der Vielfalt

Swisscom hat sich ein ehrgeiziges Ziel gesteckt: 2020 soll der Anteil der Mitarbeitenden mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung bei 1 Prozent liegen. Aktuell sind es 0,86 Prozent. Ehrgeizig ist diese Quote vor allem deshalb, weil das Unternehmen bis 2020 jährlich 100 Millionen Franken sparen will. «Trotz Spardruck halten wir an unserem Ziel fest, denn die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen bringt uns einen Mehrwert auf verschiedenen Ebenen», sagt Frédéric Bracher, Head of Health and Employability. Einerseits seien Unternehmen, die ihre soziale Verantwortung wahrnehmen, attraktive Arbeitgeber. Andererseits sei die kulturelle Vielfalt – die sogenannte Diversity – ein Wettbewerbsvorteil im dynamischen Marktumfeld: «Die Perspektivenvielfalt von gemischten Teams steigert unsere Innovationskraft.»

Bereicherung für das Team

Gerhard Gaudard ist einer der rund 140 Mitarbeitenden von Swisscom mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung. Bis zum Alter von 35 Jahren verlief seine Biografie gradlinig: Schule, Lehre, Weiterbildung zum Informatiker. Dann war plötzlich alles anders. Die späte Diagnose des Asperger-Syndroms war für ihn ein Schock. «Ich dachte: Jetzt bist du behindert», erinnert sich Gaudard. Die Chancen, mit

seiner psychischen Beeinträchtigung eine herausfordernde Stelle zu finden, waren klein. Swisscom gab ihm eine Perspektive, die der 42-Jährige mit einem Lottosechser vergleicht.

«Anfangs konnte sich mein Team nur schwer vorstellen, was der Nutzen der Anstellung von Gerhard sein könnte», sagt Bernhard Jenni, Teamleader ICT Development. Doch mit den ersten Erfolgen wuchs auch die Überzeugung im Team. Für eine Mitarbeiterin programmierte Gaudard eine Software, die einen Arbeitsprozess von einer Stunde auf fünf Minuten verkürzte. Mittlerweile profitieren etliche Teammitglieder von seinen Programmierfähigkeiten. Zudem stehen ambitionierte Projekte für bereichsübergreifende Themen an. «Leute wie Gerhard bieten unserem Unternehmen ein enormes Potenzial», sagt Jenni.

Barrierefreie Rahmenbedingungen

Doch was braucht es, um das Potenzial von Mitarbeitenden mit Behinderungen auszuschöpfen? Die Grundvoraussetzung ist eine barrierefreie Infrastruktur. Dazu gehören einerseits rollstuhlgängige Gebäude und behindertengerechte WCs. Andererseits müssen auch Hindernisse für Seh- und Hörbehinderte abgebaut werden, insbesondere in der IT-Inf-



Gerhard Gaudard (l.) hat sich unter seinem Vorgesetzten Bernhard Jenni (r.) zum Programmier-Crack entwickelt.

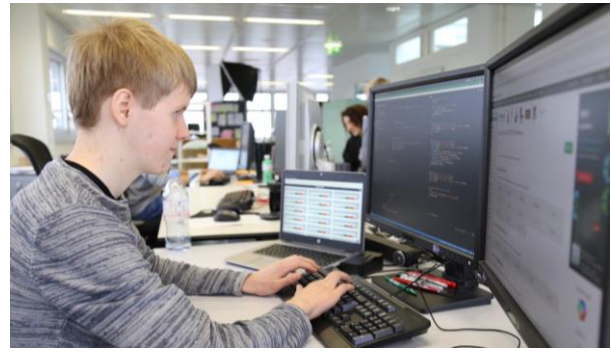
rastruktur. Damit ist es jedoch nicht getan. Die Führung muss vor allem auch geistige Barrieren abbauen: «Eine inklusive Kultur bedingt das Commitment des Managements», sagt Frédéric Bracher. «Liniovorgesetzte lassen sich am ehesten von Ih-resgleichen überzeugen, einen Versuch im Bereich berufliche Inklusion zu wagen.»

Swisscom investiert deshalb viel in die Sensibilisierung der Führungskräfte durch Informationsveranstaltungen und Workshops. Zudem hat die Personalabteilung ihre Prozesse angepasst, um Menschen mit Behinderungen bei der Rekrutierung stärker zu berücksichtigen. Dabei setzt Swisscom vor allem auf Partnerschaften mit Institutionen im Bereich der Arbeitsintegration. «Im Umgang mit psychischen Beeinträchtigungen fehlte uns zu Beginn das nötige Know-how», bemerkt Bracher. «Partnerorganisationen boten uns wertvolle Unterstützung im Umgang mit unterschiedlichen Formen von Behinderung.» Nicht nur bei der Rekrutierung, auch in der Einarbeitungsphase seien häufig Fragen aufgetaucht, die sich nur mit professioneller Unterstützung beantworten liessen.

Fruchtbare Partnerschaften

Um die Kompetenzen der Führungskräfte im Bereich psychische Gesundheit auszubauen, arbeitet Swisscom eng mit Pro Mente Sana zusammen. Die Stiftungen Avantos und autismuslink halfen, die Rahmenbedingungen für die Anstellung von Menschen mit Autismus zu etablieren. Bei der Rekrutierung von Lernenden mit Behinderungen kooperiert Swisscom unter anderem mit der Organisation ESPAS. Gegenwärtig hat Swisscom ein Dutzend Lehrstellen für sogenannte Inclusion-Lernende reserviert. «Die Rekrutierung läuft über einen speziellen Kanal, da im Vorfeld intensivere Gespräche nötig sind als bei gewöhnlichen Lehrstellen», sagt Lernbegleiter Adrian Burkhalter. Neben den Eltern werden auch Job-Coaches von externen Organisationen einbezogen, um eine nachhaltige Besetzung der Lehrstellen sicherzustellen.

Burkhalter beobachtet, dass es aufgrund von psychischen Behinderungen leicht zu Missverständnissen



Tüftelt an seiner ersten App: Der Inclusion-Lernende Stefan Zurkinder (21) kommt seinem Berufswunsch Informatiker näher.

kommen kann. Insbesondere Menschen mit Autismus nehmen ihre Umwelt anders wahr und haben Mühe, nonverbale Signale wie Mimik und Gestik zu deuten. «Damit wir möglichst offen kommunizieren können, ist es wichtig, frühzeitig ein Vertrauensverhältnis aufzubauen.» Auch wenn Inclusion-Lernende bei der Selbstorganisation oder der sozialen Interaktion häufig Unterstützung benötigen, warnt Burkhalter vor einem zu intensiven Coaching. «Zu viele Vorgaben führen zu Überforderung.» Deshalb setzt Swisscom auf eine klare Aufgabenteilung: Die internen Lernbegleiter bieten Unterstützung im Job, die externen Coaches in der Berufsschule.

Mit gutem Beispiel voran

Ziel von Swisscom ist es, durch erfolgreiche Lehrabschlüsse und langfristige Arbeitsverhältnisse positive Beispiele für vergleichbare Fälle zu schaffen. «Wir lernen Schritt für Schritt, wie wir die Stärken von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen gewinnbringend einsetzen können», sagt Frédéric Bracher. Dafür benötige die Führung Spielraum, um Neues auszuprobieren. Ein Instrument, das sich dabei bewährt hat, ist die FTE-Befreiung: Wird eine Stelle nicht als Full-Time-Equivalent (FTE) gewertet, können Führungskräfte in ihrer Abteilung eine zusätzliche Stelle schaffen, ohne das Kontingent der zur Verfügung stehenden Stellenprozente zu tangieren. Dies erlaubt es Vorgesetzten, ohne Zeitdruck Aufgaben zu finden, in denen Mitarbeitende mit Behinderungen ihr Potenzial optimal ausschöpfen können. Sobald dies gelungen ist, kann die FTE-Befreiung aufgehoben werden.

Neben solchen Instrumenten braucht es für die erfolgreiche Inklusion von Menschen mit Behinderungen vor allem mutige Führungskräfte wie Bernhard Jenni und Adrian Burkhalter. Um das gesamte Unternehmen vom Mehrwert der beruflichen Inklusion zu überzeugen, müssen Vorgesetzte in ihrer Abteilung Dinge ausprobieren, die später auf das ganze Unternehmen übertragen werden können. Nur wenn der Funke auf andere Führungskräfte überspringt, kann Swisscom das Ziel der 1-Prozent-Quote bis 2020 erreichen.