

Angestellte wie andere auch

Im September hat der Grossverteiler Coop in der Romandie über sein Projekt «Coop Integration Handicap» informiert, das er vor zwei Jahren gestartet hat. Ziel dieses Projekts ist es, in jedem Westschweizer Kanton Arbeitsplätze für Personen mit geistiger Behinderung anzubieten. In Zusammenarbeit mit sechs Institutionen – eine in jedem Kanton – bietet Coop dafür über 60 Arbeitsplätze an. Reportage aus einem Supermarkt in Neuenburg, wo die neuen Angestellten bereits im Einsatz sind.

Text: France Santi – **Fotos:** Nicolas de Neve und Coop

10 Uhr morgens. Noch läuft der Betrieb im Coop La Maladière in Neuenburg gemächlich. In aller Ruhe tätigen die Kunden ihre Einkäufe, während die Angestellten ungestört die Regale einfüllen. Überall sind sie beschäftigt: Sie öffnen Schachteln, prüfen den Inhalt und räumen die Waren ein. Unter all den geschäftigen Angestellten gibt es einige mit einer Besonderheit: Sie haben eine geistige Behinderung. Doch diese Besonderheit fällt nicht auf. Wie alle anderen tragen sie die Coop-Uniform und den Badge. Wie die anderen haben sie ihr Regal zu betreuen.

Eine Westschweizer Geschichte

Von den rund 60 Angestellten im Coop La Maladière nehmen vier Personen am Integrationsprogramm «Coop Integration Handicap» teil. Vor zwei Jahren wurde das Projekt lanciert, mit dem Ziel, in jedem Westschweizer Kanton integrierte Arbeitsplätze für Menschen mit einer geistigen Behinderung zu schaffen. Im September wurde das Ziel erreicht. Heute bieten acht Filialen in den sechs Kantonen über 60 Arbeitsplätze für Angestellte, die eine IV-Rente beziehen (siehe Interview).

Für das Team in La Maladière hat die Integration vor genau einem Jahr begonnen und entwickelt sich weiter. Abgeschlossen ist sie noch nicht. Bald werden zwei neue Praktikanten zum Kernteam dazu stossen. «Das Team sollte acht Personen zählen. Wir hätten gerne feste Stellen und daneben zwei Praktikumsstellen. Für uns ist dieses Projekt eine Chance», sagt Claude Aebischer von der Stiftung Perce-Neige, der Neuenburger Partner-Institution von Coop im Kanton. Damit die Gruppe funktioniert, wird sie von einem Sozialpädagogen begleitet. «Der Sozialpädagoge ist das Rückgrat des Konzepts. Er ist es, der die Aufgaben verteilt, die Beschäftigung der Mitarbeitenden überwacht und als Bindeglied zwischen den Angestellten, den Abteilungsleitern und den Mitarbeitenden mit einer Behinderung funktioniert», sagt der Geschäftsleiter Mario Buonocore.

Es ist nicht leicht, für diese wichtige Aufgabe die richtige Person zu finden. «Wir haben uns überlegt, ob wir jemanden aus dem Verkauf oder aus dem sozialen Bereich nehmen sollen. In einem Laden zu arbeiten ist nicht das Gleiche wie in einer geschützten Werkstatt. Die Beanspruchung ist hier höher und die Kultur eine andere», ergänzt der Geschäftsleiter. Im Einverständnis mit ihm hat sich



Das Team von La Maladière ist bereits gut eingespielt.

die Stiftung Perce-Neige dafür entschieden, eine Person aus dem kaufmännischen Bereich anzustellen, passend zur Kundschaft: Vincent Tièche kennt alle Details des Berufs. Mit Behinderung hatte er schon im Zivildienst zu tun. Und er wird eine sozialpädagogische Ausbildung beginnen. Er führt uns durch die Abteilungen und erklärt: «In einem Geschäft muss man dem Rhythmus folgen. Die Arbeit erfordert eine gewisse Bereitschaft zu lernen, die Fähigkeit, in einem dynamischen Rahmen eine Entwicklung zu machen, also soziale Kompetenzen. Man ist ständig unter den Kunden.»

Gerne unter Menschen

Ist es stressig inmitten all der Leute? Vielleicht. Aber auch ein Vergnügen, wenn man so bei der Sache ist, wie das kleine Team von Vincent Tièche. Michaël Koller, der den Kühlschrank für die Getränke betreut, trauert seinem Café von früher nicht nach: «Hier ist

es besser, man trifft mehr Menschen.» Sein Kollege Javier Cordoba, der heute gerade frei hat, würde dies nicht bestreiten, versichert uns Michaël. Und Daniel Colaiani bestätigt, während er die Konservendosen einräumt: «Hier lebt es, es ist voller Leute. Das ist gut.» Manchmal suchen Kunden nach einem Produkt. Dann sind ihnen alle der Truppe gerne behilflich. Zum Beispiel Jean-Philippe Badan, der gerade sein Gestell verlässt, um einer Dame zu zeigen, wo das Mehl ist. «Voilà Madame», sagt er, bevor er zufrieden zurückkehrt zu seinen Schachteln mit Hunde- und Katzenfutter.

Je nach Fähigkeit

Er ist seit acht Monaten in dieser Abteilung beschäftigt. Wie die anderen hat er in der Getränke-Abteilung begonnen. «Das ist eine gute Lehrstelle. Die Produkte sind leicht zu unterscheiden und verfallen nicht so schnell», sagt Vincent Tièche. «Aber wir sind flexibel und verteilen die Aufgaben je nach Fähigkeiten der Mitarbeiter und nach den Bedürfnissen der anderen Abteilungsleiter.» Neben Jean-Philippe, der zur Abteilung «Hunde und Katzen» gewechselt hat,

hilft Michaël bei der Tiefkühlkost. Und Daniel geht mit seinem Wagen durch alle Abteilungen und sorgt dafür, dass die Lücken gleich wieder aufgefüllt werden.

So verteilt werden die Mitglieder der kleinen Truppe als gewöhnliche Angestellte wahrgenommen. «Wir wollen eine Gruppenbildung verhindern und eine gewisse Normalität erreichen», sagt Vincent Tièche. Was für den Umgang mit den Kunden gilt, das gilt auch gegenüber den übrigen Angestellten. Auch hier wird Integration gross geschrieben. «Sie werden gut aufgenommen. Wenn einer von ihnen nicht da ist, fragen die anderen Coop-Angestellten nach ihm», sagt der Teamleiter. Zwar hat die kleine Truppe ein eigenes Büro und arbeitet ausschliesslich während der Woche und nur bis 16.30 Uhr. Aber sonst gelten für sie die gleichen Bedingungen wie für die anderen: Sie müssen die Sicherheits- und Hygienevorschriften einhalten und die richtigen beruflichen Handgriffe lernen. «Sie sind Teil des Teams.» Auch ihre Mittagspause machen sie unabhängig. Und wenn sie heute alle zusammen essen gehen, dann ist es, weil Jean-Philippe Geburtstag hat. Das verdient eine Ausnahme.

INTERVIEW

Alle profitieren



Projektleiter
Claude Chapuisat

Mindestens ein Geschäft pro Kanton soll in Zusammenarbeit mit einer Institution integrierte Arbeitsplätze schaffen, und zwar insgesamt rund 60 Arbeitsplätze für fünf Jahre oder länger: dies ist das

Ziel von «Coop Integration Handicap». Jean-Claude Chapuisat, Personalverantwortlicher bei Coop Romandie und Leiter des Projekts, über erste Erfahrungen.

Wie haben Sie die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen integriert?

Es brauchte viel Kommunikation. Wir haben in jeder Filiale Informations- und Diskussionsveranstaltungen organisiert, um die Kader und das Personal vorzubereiten. Das ist wichtig, denn es gab Fragen und Befürchtungen. Einige fragten zum Beispiel, wie sie mit den geistig behinderten Personen sprechen sollen, wenn diese sich gewalttätig verhalten würden. Wir haben

jeden Einzelnen nach und nach in den Arbeitsprozess eingeführt. Es geht nicht, in einem Geschäft auf einmal acht Personen mit einer Behinderung zu platzieren.

Welche Kriterien muss eine Filiale erfüllen, um am Integrationsprojekt teilzunehmen?

Das Geschäft muss gross sein, mindestens 60 Angestellte beschäftigen und über ein Personalrestaurant verfügen – denn gewisse Mitarbeiter machen Diäten. Ausserdem braucht es Pausenräume, damit sich die Leute zurückziehen können, wenn sie sich allzu gestresst fühlen.

Auf welche Weise engagiert sich Coop?

Für dieses Projekt haben wir ein Budget von einer Million Franken pro Jahr während einer Dauer von mindestens fünf Jahren. Dieser Betrag geht an die Partnerorganisationen, damit diese die Sozialpädagogen für das Projekt bezahlen können. Sowohl diese Betreuungspersonen wie die behinderten Mitarbeiter werden von den Institutionen ausgewählt. Die Zusammen-

arbeit wird durch eine von der Filiale und der Partnerinstitution unterzeichneten Vereinbarung geregelt.

Welchen Gewinn verspricht sich Coop von diesem Engagement?

Vorerst profitieren wir durch die Arbeit dieser Personen. Sie erledigen Aufgaben und schaffen Wert. Aber es ist auch ein menschlicher Gewinn. Die Menschen mit einer geistigen Behinderung bewirken bei unseren Mitarbeitern eine offene Geisteshaltung. Sie tun auch unserem Kader gut. Denn sie sind sehr spontan: Wenn sie jemanden mögen, sagen sie das auch. Und wenn sie jemanden nicht mögen, ebenfalls. Das ist eine gute Lehre fürs Management! Das Projekt ist eine Win-win-Situation.

Wird dieser Versuch auf die Deutschschweiz ausgeweitet?

Ich habe das Projekt auf nationaler Ebene vorgestellt. Es wurde gut aufgenommen, aber für den Moment steht es noch nicht zur Diskussion, es in der ganzen Schweiz anzuwenden. ●