

Fokus Wirtschaft, 27.09.2018, Flughafen Wien
Sabine Forstner-Lindmeier, Inhaberin, Contactlinsenlounge

Und was gewinne ich dabei?

Ich betreibe seit acht Jahren die Contactlinsenlounge, ein Fachgeschäft für Kontaktlinsen, Brillen und Sonnenbrillen, und bilde die erste gehörlose Optikerin aus. Arina Makarenko, 20 Jahre jung und seit November 2017 bei mir in Ausbildung. Behinderte einzustellen ist keine Mitleidshandlung oder dient der sozialen Reputation, sondern bringt einen realen, unternehmerischen Nutzen.

Wie hat es begonnen? Ich wollte Neues lernen, etwas, das nichts mit meiner Profession zu tun hat. Gebärdensprache fand ich immer spannend, es ist einfach eine lebendige Sprache. Über Netzwerken kam ich zum passenden Institut und schon war ich mittendrin und hatte großen Spaß daran.

Die Entscheidung, die erste gehörlose Optikerin Österreichs auszubilden, ist gewachsen, mit jeder Überlegung war ich überzeugter, die optimalen Voraussetzungen bieten zu können: Ich arbeite auf Terminbasis, habe kaum Laufkundschaft, dafür einen sehr persönlichen Bezug zu meinen Kunden und es menschelt sehr. Ein Arbeitsumfeld, das ideal für weitere Besonderheiten ist. Mein wirtschaftlicher Nutzen durch die Ausbildung Arinas: Ich erschließe mir einen völlig neuen Kundenkreis. Gehörlose sind Bezug auf professionelle hochwertige Messung und Beratung völlig unterversorgt und ich biete eine Versorgung, die es bislang nicht gab.

Die Formalitäten in Zusammenhang mit der Ausbildung Arinas zu erledigen ist eine Sache, die Praxis fordert auch ordentlich. Wir lernen voneinander und miteinander, sind ein gutes Beispiel für Inklusion, Diversität und Respekt.

Ganz klar: Ein Mitarbeiter mit besonderen Bedürfnissen bedeutet auch persönlichen Einsatz, der über die Ausbildung und Arbeitstätigkeiten hinaus geht. Ich erledige auch private Telefonate und vereinbare Termine für Arinas Familie, die alle gehörlos sind.

Mit ihr lerne ich aber noch jede Menge dazu. Wie gehe ich und auch meine Kunden mit Personen mit Einschränkungen um? Wie ist unsere Erwartungshaltung? Was ist das Besondere an der Person und was lerne ich durch sie? Welche Schwierigkeiten begegnen ihr in „meiner“ Welt? Muss und kann ich die Rahmenbedingungen ändern, um den Arbeitsalltag zu optimieren? Wie erleichtere ich ihr den Umgang mit Kunden, ohne ihre Persönlichkeit zu verbiegen. Ist meine Erwartungshaltung zu hoch und fordere ich daher zu viel von ihr? Das bedeutet sich hineinzusetzen, und schon wird sichtbar, was möglich ist oder nicht.

Es ist eine Annäherung von beiden Seiten, die ein wenig Zeit braucht. In jedem Fall unterstütze ich ihr „Anders-Sein“ indem ich selbst nicht erwarte, dass sie angepasster wird, sondern versuche, ihr Selbstvertrauen zu stärken.

Ich bin gefordert, mein Basiswissen zu checken und, zugegeben, manchmal auch aufzufrischen. Die Vermittlung der beruflichen Inhalte ist mit ihr zeitintensiver als in einer üblichen Lehre und

es liegt in meiner Verantwortung, meine Mitarbeiterin mit sehr guter Qualifikation auszubilden. Gleichzeitig habe ich durch sie täglich einen Native-Speaker zur Unterstützung meiner neu gelernten Sprache: der Gebärdensprache.

Eine ganz neue Perspektive ist das Kennenlernen einer Community, die etwas anders funktioniert und daraus hat sich meine Sicht verändert, wenn ich Personen begegne, die nicht dem „normalen“ Regelwerk entsprechen. Ich bin deutlich proaktiver!

Ein wichtiger Punkt für Unternehmen: Keine Angst vor der Anstellung von Menschen mit Behinderung. Wir alle haben noch im Kopf, dass das einer „Bindung für's Leben“ gleich kommt – auf Gedeih und Verderb. Das ist nicht mehr gültig:

Viele angebotene Möglichkeiten des Schnupperns, Arbeitstrainings und Stiftungen bieten genügend Zeit, einander kennen zu lernen und herauszufinden, ob die Ausbildung, der Arbeitsplatz und das Team richtig und stimmig sind.

Alles zusammen ist es eine Aufgabe, die ich mir unbestritten ein wenig leichter vorgestellt habe, aber der unternehmerische Nutzen ist groß, ebenso wie die Herausforderungen.

Und ich liebe Herausforderungen ...