

Übersicht: Argumente für die Beteiligung der SBV

Sie sind unverzichtbar, weil ...	Das bedeutet konkret
... Sie wissen, wo es hakt.	<p>Sie sind nicht nur für die schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Kollegen und Kolleginnen zuständig, sondern auch für alle Beschäftigten, die von Behinderung bedroht sind. Meist sind das Mitarbeitende, die gegen eine chronische Erkrankung kämpfen. Das bedeutet: Sie wissen ganz genau, wo die „Baustellen“ im Hinblick auf die Gesundheit der Belegschaft zu finden sind. Vor allem verfügen Sie als vertraulicher Ansprechpartner über die entscheidenden Informationen. Diese sind unerlässlich, wenn es darum geht, die Gesundheitsförderung im Betrieb in die richtige Richtung zu lenken.</p> <p>Achtung: Dabei geben Sie natürlich nicht einfach die persönlichen Informationen weiter, die Ihnen anvertraut wurden. Sie wissen aber – vielleicht besser als andere –, wo die Problemstellen und die krank machenden Faktoren im Unternehmen zu finden sind.</p>
... Sie Ihr Fachwissen einbringen können.	<p>Ihre schwerbehinderten Kollegen haben häufiger mit gesundheitlichen Problemen zu kämpfen als Ihre nicht behinderten. Das bringt es mit sich, dass Sie im Laufe Ihrer Tätigkeit jede Menge Fachwissen zu allen möglichen Erkrankungen und rechtlichen Zusatzinformationen ansammeln. Auch Ihre Beteiligung bei der Arbeitssicherheit und der Prävention hat diesen Effekt. Von diesen Kenntnissen kann die Gesundheitsförderung ebenfalls enorm profitieren.</p>
... Sie alle Akteure für die Belange der schwerbehinderten Kollegen sensibilisieren.	<p>Sie bringen Ihren Blickwinkel ein und begleiten den gesamten Prozess aus der Perspektive der schwerbehinderten Kollegen. Auf diese Weise sorgen Sie dafür, dass diese von vornherein ausreichend berücksichtigt werden. Nicht alle Gesundheitsangebote sind auch für Mitarbeiter mit Behinderung geeignet. Das gilt vor allem für Sportangebote. Der Arbeitskreis muss gemeinsam prüfen, ob diese von vornherein ausscheiden oder barrierefrei stattfinden können. Auf diese Weise vermeidet Ihr Arbeitgeber diesbezügliche Fehler von vornherein -- und natürlich den Vorwurf der Diskriminierung.</p>
... Sie helfen, die Akzeptanz zu sichern.	<p>Sie helfen dabei, die schwerbehinderten Kollegen wie alle anderen Mitarbeiter von den geplanten Maßnahmen zu überzeugen. Neue Prozesse schüren bei vielen Mitarbeitern zunächst einmal Ängste nach dem Motto: „Was haben die sich denn jetzt schon wieder ausgedacht?“ Einige Beschäftigte befürchten vielleicht, dass ihr Gesundheitsverhalten in der Kritik stehen wird. Diese Ängste und Befürchtungen sollten von vornherein ernst genommen und angesprochen werden. Übergeht Ihr Arbeitgeber sie, besteht die Gefahr, dass die Akzeptanz fehlt und die Angebote scheitern. Das Gegenmittel ist die Einbeziehung der Stellen, die die Interessen der Beschäftigten vertreten.</p>