

11. „Forum.Integration im Pfalzweiler“ „Nutzen von Jobcoaching für Arbeitgeber“

„Wer Menschen mit gesundheitlichen Schwierigkeiten einstellt, wächst bei der Betriebskultur“

Am „Forum.Integration im Pfalzweiler“ vom 25. März 2019 zeichnet Hauptreferent Marco Dörig, „Sonnenhalde“-Geschäftsführer und Dozent – hier im Interview –, Wege zur erfolgreichen Arbeitsplatzhaltung und Arbeitsintegration von Menschen mit gesundheitlichen Schwierigkeiten auf.

MICHAEL WALTHER*

Herr Dörig, der Begriff steht im Zentrum des Forums im Pfalzweiler: Was ist Jobcoaching genau?

Der Begriff ist nicht geschützt und wird unterschiedlich eingesetzt und verstanden. Es geht beim Jobcoaching immer um eine Prozessbegleitung innerhalb der Arbeitswelt. Das Jobcoaching, das im „Forum.Integration“ thematisiert wird, betrifft die professionelle Begleitung von Menschen mit vor allem gesundheitlich bedingtem erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt. Präziser wäre Jobcoaching nach der Methode „Supported Employment“.

Was beinhaltet also „Unterstützung bei einer Anstellung“?

Gemäss Leitlinie der Methode sind es fünf Phasen: Man klärt den Auftrag ab, führt ein sauberes Assessment durch, prüft also die Bedürfnisse, wo jemand arbeiten möchte, begibt sich auf Akquise, die Jobsuche mit der betreffenden Person, begleitet sie bei der Arbeit – und führt eine Nachbetreuung durch.

Wo liegt der Unterschied zu einer Laufbahnberatung?

Sie besteht nur aus dem ersten Schritt: Auftragsabklärung, Assessment und Abgabe des Beratungsurteils. Das ist eine reine Beratungstätigkeit im Büro. Beim Jobcoaching bleibt der Stuhl die halbe Zeit kalt. Dann ist der Jobcoach beim Arbeitgeber oder unterwegs

Spielt das Jobcoaching auch bei bereits Angestellten eine Rolle, die in eine Krise geraten?

Ja, eine wesentliche. „Supported Employment“ entstand in der Schweiz ums Jahr 2000, als es hohe Berentungen von Personen mit psychischen Schwierigkeiten gab. Darauf wurden Integrationsmassnahmen entwickelt. Jobcoachings gibt es aber auch bei Arbeitslosigkeit und in der Sozialhilfe. Zudem ist die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im Kommen. Von der Geschichte her geht es vor allem darum, Personen, die Versicherungsleistungen beziehen, in die Arbeit zu bringen. Jobcoaching wird auch bei langjährigen Mitarbeitenden eingesetzt, etwa bei drohendem Klinikaufenthalt.

Wann ist Jobcoaching erfolgreich?

Es ist erfolgreicher bei Befolgen der fünf Phasen. Erfolg hat viel mit Nachhaltigkeit zu tun. Menschen mit psychischen Schwierigkeiten können sich bei einer Nachbetreuung von drei Monaten zusammenreissen, aber danach eskaliert es. Der Urtypus des „Supported Employment“ in Amerika

schreibt daher unbefristetes Begleiten vor. Ich bezeichne es als Nachbetreuung nach Bedarf. Eine Person mit Migrationshintergrund ohne Trauma wird nach erfolgreicher Platzierung mühelos arbeiten. Bei schweren kognitiven Beeinträchtigung oder Trisomie 21 lösen sich die Schwierigkeiten nicht auf. Es bedarf allenfalls lebenslanger Unterstützung.

Liegt es nur an der Nachbetreuung und den fünf Phasen?

Wichtig ist auch Kooperation. Das „goldene Dreieck“ zwischen Arbeitgeber, Klient, Klientin und Jobcoach funktioniert nicht, wenn sich ein Partner den Massnahmen verweigert oder nicht offen spielt. Der Jobcoach ist häufig Übersetzer. Er kann die Auswirkungen einer Depression bei der Arbeit erklären. Er verhilft Arbeitnehmern und Arbeitgebern auch zu einer tragfähigeren Beziehung.

Jobcoachings kosten. Was bringen sie – gesellschaftlich, ökonomisch, sozial?

Der Umgang mit Personen mit Beeinträchtigungen führt zu Administrativaufwand mit Versicherungen, was Arbeitgeber nicht wollen. Der Einsatz von Jobcoaches entlastet Arbeitgeber hier. Mit der Begleitung werden Personen im ersten Arbeitsmarkt stabiler. Das führt in der Regel zu einer Rentenreduktion und weniger Kosten für Klinikaufenthalte und Medikamente. Für die Betroffenen ermöglicht berufliche Integration auch soziale Eingliederung.

Das ist stark von der Gesellschaft her gedacht. Was bringt es dem Arbeitgeber?

Die Versicherer stiessen die Jobcoachings an und stellen heute fest, dass ihr Plan aufging. Aber bei den Jobcoachings gewinnen alle drei Partner: Der Klient will nicht in einer Institution landen. Es geht ihm besser. Er ist stolz. Die Krankheit reduziert sich. Die IV spart Kosten und minimiert die Renten. Und beim Arbeitgeber verändert sich die Kultur. Er ist anfangs vielleicht skeptisch. Aber am Schluss sagt er, dass er einen Marktpreis bezahlt, einen loyalen Mitarbeiter hat, alles in allem eine gute Erfahrung machte, einen Lerneffekt hatte und sich die Sozialkompetenz und Kultur veränderten.

Sozialkompetenz und Betriebskultur in Ehren. Es braucht doch einen ökonomischen Nutzen. Der Arbeitgeber bezahlt die Jobcoachings ja teilweise.

Es bestehen Anreize: Arbeitgeber erhalten teils finanzielle Beiträge, Versicherungsleistungen können eine Zeit lang unterstützt werden. RAV und IV bieten Einarbeitungszuschüsse, die IV ermöglicht Arbeitsversuche. Erfahrene Mitarbeiter im Unternehmen zu behalten, lohnt sich. Je geringer die Fluktuationen bei einem Unternehmen, umso effizienter ist es. Ein reiner Homo oeconomicus bezahlt einen leistungsbezogenen Lohn und kümmert sich nicht darum, was es für ein Mensch ist, solange er zu optimalen Kosten den Output erreicht. Wenn man sich aber in diesem Bereich engagiert und auf Akquise geht, bemerkt man halt doch einen menschlichen Aspekt.

Die Menschlichkeit ist bedeutender als die Ökonomie?

Das Bild der Wirtschaft als Schmarotzer ist unzutreffend. Real stehen hinter den Firmen Menschen, die Verantwortung übernehmen möchten. Unternehmer merken, dass sie gegenüber Personen mit Beeinträchtigung Hemmschwellen abbauen können. Leute, die krank sind oder Krebs haben, gibt es auch bei ihnen im Betrieb. Der Umgang mit Personen mit einer psychischen Beeinträchtigung befähigt, auch mit ihnen umgehen zu können. Oder der Markt wird anders. Die Ressourcen gehen aus. Jemand muss Ausländer oder Ältere holen. Oder das Rentenalter steigt. Auch da werden

Unternehmer befähigt.

Wer mit Verschiedenartigkeit umgehen kann, ist ökonomisch im Vorteil?

Ja. Zum Punkt Diversity Management sagte mir ein Ostschweizer Firmenchef, er habe nicht immer die besten, aber verschiedene Leute. Wie man mit andersartigen Menschen umgeht, ist auch eine ökonomische Frage – weil es sie in jeder Organisation ohnehin gibt. Wirtschaft und soziale Anliegen sind keine Gegensätze. Wenn sie optimal miteinanderarbeiten, geht alles am besten auf. Ein guter Jobcoach versteht ökonomische und soziale Anliegen nicht als Widerspruch, sondern weiss sie zu verbinden.

11. „Forum.Integration im Pfalzweiler“, „Jobcoaching – das Allheilmittel? Nutzen von Jobcoaching für Arbeitgeber“, Montag, 25. März 2019, 18 bis 20 Uhr. Anmeldung und Information: www.forumimpfalzkeller.ch

* Michael Walther ist Journalist in Wattwil SG.

<Bild>

„Gute Jobcoachs schaffen das Zusammenspiel von Ökonomie und Sozialem“: Marco Dörig, Geschäftsführer „Sonnenhalde“ und „Tandem“, Dozent Fachhochschule St.Gallen. *Bild z. VG*

<Quotes>

„Das häufig gezeichnete Bild der Wirtschaft als Schmarotzer ist unzutreffend. Real stehen hinter den Firmen Menschen, die Verantwortung übernehmen möchten.“

„Wer mit Verschiedenartigkeit umgehen kann, hat einen ökonomischen Vorteil.“

<Box Marco Dörig>

Experte für „Supported Employment“

Marco Dörig (1976) studierte Betriebsökonomie und absolvierte an der Wirtschaftsuniversität Wien einen MBA in Sozialmanagement. Er leitete die Stiftung Zukunft Thurgau, war Jobcoach und schrieb seine Masterthese zum Thema „Qualitätsmessung von Supported Employment für Menschen mit psychischen Schwierigkeiten“. Er ist Vizepräsident von Supported Employment Schweiz und Geschäftsführer der Sozialinstitutionen „Sonnenhalde“ und „Tandem“. An der Fachhochschule St.Gallen unterrichtet er Supported Employment, Soziologie und Arbeitsintegration. *mw*.

<Box Dreifache Winwinsituation>

Dreifache Winwin-Situation

Menschen mit psychischen Schwierigkeiten, die Klientinnen und Klienten, haben Bedürfnisse wie

Medientext Forum im Pfalzweiler, 2019, Michael Walther, Journalist BR, 9630 Wattwil, m-walther@bluewin.ch

Autonomie, Einstellung der Medikamente, finanzielle Sicherheit, Normalität, Wertschätzung, Struktur, Leistungslohn, qualifizierte Arbeit und langjährige Anstellung. Die zuweisenden Stellen – die Versicherer – streben Einsparungen, Leistungserfassung, Einkommenserzielung und sichere Arbeitsverhältnisse an. Die Ziele der Arbeitgeber lauten unter anderem: kein Zeitaufwand, langjährige Mitarbeiter, Teamfähigkeit und Sozialkompetenz, keine Zusatzkosten, Leistungslohn, keine Unruhe. Gemäss dem Jobcoach und Dozenten Marco Dörig führt erfolgreiches Jobcoaching zur Zielerreichung aller drei Stakeholder: „Die Zahnräder greifen ineinander. Es ist eine dreifache Winwin-Situation.“ *mw*.

<Box Forum>

11. Forum, Thema „Nutzen von Jobcoaching für Arbeitgeber“

Das „Forum im Pfalz Keller“ ist seit 2009 der Branchenanlass zum Thema Arbeitsintegration für Arbeitgeber und Sozialinstitutionen. Lanciert von den Behinderteninstitutionen Procap, Profil Arbeit & Handicap, Dreischiibe, Obvita sowie Suva, versammeln sich an der Networking-Veranstaltung jedes Jahr über zweihundert Fachleute und Arbeitgeber, dieses Jahr zum Thema „Jobcoaching – das Allheilmittel? Nutzen von Jobcoaching für Arbeitgeber“. Das Einstiegsreferat hält Jobcoach und Dozent Marco Dörig. Dazu kommen Erfahrungsberichte von Jobcoachings zur Arbeitsplatzerhaltung aus der Praxis. Moderator ist Matthias Flückiger. Das Grusswort entbietet Markus Bänziger, Direktor IHK St.Gallen-Appenzell. *mw*.