

«Ein Schicksals- schlag kann jeden treffen»

Die Emil Frey Betriebs AG beschäftigt seit Jahren Menschen mit Behinderungen. Die Firma kennt die Voraussetzungen, die gegeben sein müssen, damit dieses Arbeitsverhältnis eine Chance und ein Mehrwert für alle ist.

VON MARIANNE RUPP

Michelle Hartmann ist Leiterin Personal bei der Emil Frey Betriebs AG, die rund 300 Mitarbeitende beschäftigt. «Momentan sind bei uns acht Mitarbeitende mit Behinderung fest angestellt und zusätzlich befinden sich zwei weitere Personen in einem Arbeitsversuch», erläutert sie. Der Logistikbetrieb sucht nicht aktiv nach Mitarbeitenden mit Behinderung, sondern diese werden ihm von drei Institutionen vorgeschlagen. «Im Frühling 2022 bekam ich von Michael Greminger von der Stiftung Profil ein Bewerbungsdossier ohne Namen, das mich interessierte», sagt Zoran Buinjac, Leiter Zentrallager. Er nahm Kontakt mit Greminger auf, um weitere Informationen zu erhalten. Bald darauf trafen sich Buinjac, Greminger und der stellensuchende Mann für ein Erstgespräch. «Menschen mit Behinderung machen bei uns immer zuerst einen drei- bis sechsmonatigen Arbeitsversuch, der von der IV bezahlt wird», erläutert Buinjac das weitere Vorgehen. «In diesem Praktikum lernt man sich gegen-

**«Ein bisschen
Sonderbetreuung
ja, aber nicht in
Bezug auf die
Leistung.»**

seitig kennen und bekommt einen Eindruck von der Arbeitsfähigkeit, der Belastbarkeit und den Kompetenzen der Person. Zusätzlich finden Gespräche mit den jeweiligen Jobcoaches statt. Sie helfen uns, die Person, ihre Geschichte und ihre Bedürfnisse besser zu verstehen.» Der stellensuchende Mann bewährte sich im Praktikum und bekam eine an ihn angepasste Tätigkeit, da er nach einem Schlaganfall gewisse Bewegungen nicht mehr ausführen kann. «Uns ist es wichtig, zu wissen, welche Erkrankungen die Menschen haben, damit wir Arbeitsplatz und Tätigkeiten anpassen, bei Problemen frühzeitig eingreifen oder Massnahmen bereitstellen können», erklärt die Personalleiterin. So organisiert sie beispielsweise für einen gehörlosen Mitarbeitenden eine Dolmetscherin von der IV, die Mitarbeiteranlässe und Informationen in Gebärdensprache übersetzt. Die Diagnosen kennen aber nur Hartmann, Buinjac und die jeweiligen Vorgesetzten. Das Team wird nicht informiert – ausser vom Betroffenen selbst. «Die Teams wissen jedoch, wenn jemand einen Arbeitsversuch macht und daher nicht von



INTERVIEW

Arbeitsintegration mit Unterstützung – auch für Firmen

Als Jobcoach bei der Stiftung Profil unterstützt Michael Greninger Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung oder mit Behinderung bei der Arbeitsintegration in den ersten Arbeitsmarkt. Gleichzeitig ist er Ansprechpartner für Firmen, die diesen Menschen eine Chance geben.

INTERVIEW: MARIANNE RUPP

Im Frühling 2022 haben Sie einen Mann mit Beeinträchtigung an die Emil Frey Betriebs AG vermittelt. Wie lange arbeiten Sie mit Stellensuchenden, bis Sie diese platzieren können?

MICHAEL GRENINGER: Bei Profil arbeiten wir mit dem Konzept Supported Employment, das einen vierstufigen Prozess beinhaltet. Er ermöglicht uns, stellensuchende Personen an die für sie passenden Stellen zu vermitteln. Der ganze Prozess dauert mehrere Monate und ist eine Grundvoraussetzung dafür, dass die Zufriedenheit unter allen Beteiligten gross und die Arbeitsintegration nachhaltig ist. Gemäss dem Leitsatz «zuerst platzieren, dann trainieren»

vermitteln wir unsere Kandidaten direkt an einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt, wo sie on the Job lernen.

Wie gehen Sie dabei vor?

Zuerst verschaffe ich mir ein gesamtheitliches Bild des Kandidaten oder der Kandidatin, indem ich ihre individuellen Erwartungen und Wünsche kennenlerne, oder – mit einer Einverständniserklärung – auch Auskünfte von involvierten Personen aus dem sozialen oder medizinischen Umfeld einhole. In der zweiten Phase liegt der Fokus auf den Fähigkeiten des Stellensuchenden und vorstellbaren, passenden Tätigkeiten. Daraus entwickeln wir ein mögliches Berufsprofil. Diese zwei Phasen sind sehr personenzentriert. Dann folgt die Vermittlungsphase, in der passende Betriebe angefragt werden. Ist ein Arbeitsplatz gefunden, fungiere ich als Ansprechpartner für die vermittelte Person und für den Arbeitgebenden. Es finden regelmässige Standortgespräche statt, aber ich helfe auch, wenn es beispielsweise um sozialrechtliche Fragen geht.

Was sind häufige Wissenslücken oder Bedenken bei Arbeitgebenden?

«Die Person sieht ja normal aus.» Diesen Satz höre ich häufig, wenn ich Menschen vermittele, denen man die Einschränkung nicht ansieht, etwa psychische Erkrankungen. Gerade bei psychischen Problemen sind Arbeitgebende zurückhaltend, weil sie nicht einschätzen können, was auf sie zukommt, wie sich die Person verhält. Es gehört zu meinen Aufgaben, Aufklärungs-

arbeit zu leisten, etwa betreffend Krankheit und auch die Konsequenzen für die Arbeit. Wichtig ist eine transparente Kommunikation zwischen Arbeitgeber – meistens sind es Bereichsleitende oder Vorgesetzte –, Jobcoach und der betroffene

**«Als
Fachleute
beraten wir
interessierte
Betriebe.»**

nen Person. Oft wissen Arbeitgebende auch nicht, dass sie Menschen mit einer IV-Rente beschäftigen dürfen. Eine IV-Rente heisst ja nicht, dass eine Person nicht arbeiten kann, sondern dass sie in ihrer Leistung eingeschränkt ist. Vielen Firmen fehlen Informationen, was möglich und rechtlich erlaubt ist. Als Fachleute beraten wir interessierte Betriebe.

Menschen mit IV-Rente dürfen angestellt werden?

Ja. Es gibt zwei Möglichkeiten der Arbeitsintegration. Sogenannte Inklusionsarbeitsplätze sind für Menschen mit bestehender IV-Rente bestimmt. Beispielsweise wird eine Person zu 100 Prozent angestellt, kann aber nur 60 Prozent leisten. In diesem Fall zahlt der Arbeitgebende den Leistungslohn von 60 Prozent und die IV richtet eine Teilrente aus. Als Jobcoach begleite und un-



Michael Greninger unterstützt Menschen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung bei der Arbeitsintegration.

terstütze ich Angestellte und Arbeitgebende langfristig. Für Arbeitgebende, die Inklusionsarbeitsplätze anbieten, ist es oft eine Herzensangelegenheit, sie wollen diesen Menschen eine Chance geben.

Und das zweite Modell?

Bei dieser Arbeitsintegration steht die IV mit dem Grundsatz «Eingliederung vor Rente» dahinter. Die IV vermittelt uns Kandidaten, die wir mit dem Supported-Employment-Konzept an eine passende Stelle vermitteln. Dort machen sie zuerst einen drei- bis sechsmonatigen Arbeitsversuch. In dieser Zeit übernimmt die IV den Lohn, der Betrieb hat daher kein Risiko. Der Arbeitsversuch dient dazu, dass sich Arbeitgebende und potenzielle Mitarbeitende kennenlernen und Arbeitspensum wie Arbeitsstelle klären können. Auch hier habe ich als Jobcoach vermittelnde, problemlösende

«Eine IV-Rente heisst nicht, dass eine Person nicht arbeiten kann.»

oder helfende Funktionen. Wenn der Betrieb den Kandidaten nach dem Arbeitsversuch anstellt, zahlt er ihm oder ihr den regulären Lohn.

Welche Unterstützung erhalten Arbeitgebende, die Menschen mit Behinderung einstellen?

Nebst unserer Beratung unterstützen auch grosse Kostenträger wie IV oder RAV, wenn sie an einer Integration beteiligt sind. Sie finanzieren teilweise Qualifizierungsmassnahmen oder vermitteln Fachpersonen, die etwa bei der Arbeitsplatzgestaltung helfen. Bei Inklusionsarbeitsplätzen unterstützt teilweise der jeweilige Kanton mit finanziellen Beiträgen an den Arbeitgeber.

Anfang an die volle Leistung erbringen kann, und sie nehmen darauf Rücksicht», sagt Buinjac. Ein anderer Wind weht nach dem Praktikum: «Die Leute, die wir fest anstellen, machen die gleichen Arbeiten, zu denselben Konditionen und zum gleichen Lohn wie alle anderen Angestellten», erläutert Hartmann. «Wir haben keine speziellen Stellen zur Verfügung. Aber wir achten bei der Abteilungszuteilung darauf, dass die Arbeiten für Mitarbeitende mit Behinderung ausführbar sind.» So arbeitet jemand mit einem Rückenleiden, der keine schweren Gewichte heben darf, im Wareneingang, wo ausgepackt, kontrolliert und gezählt werden muss. Gerade in der Anfangszeit würden die neuen Mitarbeitenden enger begleitet, häufiger Gespräche geführt, und es werde mehr nachgefragt, wie es gehe – «ein bisschen Sonderbetreuung ja, aber nicht in Bezug auf die Leistung», fasst Hartmann zusammen.

Motivation und Wille

Von den acht Mitarbeitenden mit Behinderung, darunter auch ein Lernender, sind die meisten körperlich beeinträchtigt, sei es durch eine Krankheit oder einen Unfall, es gibt aber auch solche mit psychischen Leiden wie Depressionen. «Der Wille dieser Mitarbeitenden überrascht mich immer wieder», sagt Hartmann. «Trotz ihrer schwierigen Lebenssituation, die vielfach auch mit Schmerzen oder belastenden Erinnerungen verbunden ist, merkt man nach dem Praktikum kaum mehr einen Unterschied zu den anderen Angestellten, weder im Verhalten noch bei der Leistung.» Und Buinjac ist beeindruckt, welch vielfältiges und grosses Know-how diese Mitarbeitenden oft mitbringen. «Einige sprechen mehrere Sprachen, andere waren in Führungspositionen tätig. Obwohl sie nicht mehr alle Kompetenzen nutzen oder anwenden können, arbeiten sie gerne», sagt er. Die Motivation und den Willen, zu arbeiten, halten Hartmann und Buinjac denn auch für zwei der wichtigsten Kriterien, damit eine Arbeitsintegration erfolgreich verläuft. Zudem sei das selbstständige Arbeiten wichtig, und dass die Leute ins Team

Autorin

Marianne Rupp ist freie Journalistin mit Schwerpunkt auf HR-Themen.

passen. «Die Teamzugehörigkeit und ob das Team bereit ist, gerade beim Arbeitsversuch, Menschen mit Behinderung einzubetten, ist fundamental», sagt Buinjac. Stimmen diese Voraussetzungen, sei die Anstellung von Mitarbeitenden mit Behinderung positiv für alle Beteiligten. «Wir bekommen leistungswillige Arbeitskräfte, erhalten durch sie neue Blickwinkel und die Teams sind breiter und diverser aufgestellt, was zu besseren Leistungen führt», sagt Hartmann. «Zudem nehmen wir die Verantwortung in der Gesellschaft wahr, indem wir diesen Menschen eine Chance geben, denn ein Schicksalsschlag kann jeden treffen.» Hartmann ist überzeugt, dass es für die Gesundheit jedes Menschen wichtig sei, Teil des ersten Arbeitsmarktes zu sein, weil es die Zugehörigkeit und das soziale Leben fördere.

Mehrwert für Firma und Teams

Eine Herausforderung bei der Anstellung von Menschen mit Behinderung ortet Hartmann allein beim Zeitaufwand: «Beim Arbeitsversuch ist die Betreuung aufwendig, es braucht viele Gespräche.» Sie gibt allerdings zu bedenken, dass alle Neueintritte mit Aufwand verbunden sind, ob mit oder ohne Behinderung. Selten komme es auch vor, dass ein Praktikum abgebrochen werde, etwa wenn die Arbeit nicht gelinge oder die stellensuchende Person nicht ins Team passe. «Das Praktikum allein ist noch kein Versprechen für eine Festanstellung», stellt Hartmann klar. Komme es aber zu einer Festanstellung, so seien die Menschen mit Behinderung loyale Mitarbeitende, die ihre Arbeit gewissenhaft erledigten und oft weniger Absenzen hätten als andere Angestellte. Hartmann und Buinjac können die Einstellung von Menschen mit Behinderung nur empfehlen: «Sie sind in jeder Hinsicht ein Mehrwert für die Firma und die Teams.»