

Ein neues Projekt schlägt eine Brücke zwischen Behinderung und Arbeitswelt

«Eingliederung vor Rente» heisst die Devise der jüngsten IV-Revision. Genau dies will das neue Projekt Job-Passerelle erreichen und setzt dafür bei den Ängsten der Arbeitgeber an. Gleichzeitig bekommen die an dem Projekt teilnehmenden Arbeitgeber damit auch die Chance, ihre Social Responsibility aktiv zu leben.

Seit dem 1. Januar 2008 ist die 5. IV-Revision in Kraft. Sie will unter anderem die Eingliederungsmassnahmen ausbauen und die Anreize für Arbeitgeber so verstärken, dass diese vermehrt Behinderte beschäftigen. Genau an diesem Punkt setzt das Projekt «Job-Passerelle» an: Das Ziel, Menschen mit verminderter Arbeits- und Leistungsfähigkeit in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, soll erreicht werden, indem der Arbeitgeber finanziell wie auch emotional entlastet beziehungsweise unterstützt wird.

Das im Sommer 2007 lancierte Projekt ist eine Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, privaten Behindertenorganisationen und der Invalidenversicherung (IV). Das Modell ist einfach: Job-Passerelle fungiert als Personalvermittler und leiht die behinderte Person dem Arbeitgeber. Wie bei den privaten Personalvermittlern besteht der Vertrag zwischen der Firma und der Verleihagentur. Der Vertrag läuft für ein Jahr und lässt dem Arbeitgeber so Zeit, anhand des Arbeitsalltags zu beurteilen, ob die Zusammenarbeit funktioniert und in eine Festanstellung übergehen kann oder nicht. Während dieses Jahres übernimmt die IV sämtliche behinderungsbedingten Mehrkosten des Arbeitgebers. Zusätzlich wird der Arbeitgeber, wie auch der behinderte Angestellte, von einem Job-Coach unterstützt, der Ansprechpartner bei Problemen ist.

Mit diesem Ansatz nimmt Job-Passerelle dem Arbeitgeber seine grössten Ängste: «In den Augen vieler Arbeitgeber bedeutet die Anstellung eines Behinderten einen Wettbewerbsnachteil, weil die Versicherungsprämien sowie der Betreuungsaufwand tendenziell steigen. Zudem ist oft ungewiss, wie sich eine Leistungseinschränkung entwickelt – im schlechtesten Fall kommt es zu einer Rente. Drittens spielt die soziale Komponente eine Rolle, denn die Teamarbeit mit dem behinderten Kollegen muss klappen.» So fasst Jürg Sigrist die Bedenken der Arbeitgeber zusammen. Er ist Geschäftsführer der Behindertenorganisation Profil – Arbeit & Handicap, einer Stiftung von Pro Infirmis. Profil ist zusammen mit IPT (Intégration pour tous) für den Personalverleih zuständig. Diese beiden Organisationen sind zuzusagen der operative Teil von Job-Passerelle. Unabhängig vom Personalver-

leih vermitteln Profil wie auch die in anderen geografischen Regionen tätige IPT seit Jahren behinderte Menschen in die freie Wirtschaft. Diese langjährige Erfahrung in der Vermittlung sei auch der Grund dafür, dass man diese beiden Organisationen mit dem Aufbau beziehungsweise Ausbau eines Personalverleihs beauftragt habe, sagt Angela Fürer, Verantwortliche für das Projekt Job-Passerelle beim Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV). «Wir sind jedoch dabei, auch andere mögliche Verleiher zu prüfen.»

Umfassende Information der Kollegen erforderlich

«Ohne Job-Passerelle hätte ich es nicht gewagt, einen Behinderten einzustellen», erklärt Res Bernardinis. Er ist Geschäftsführer von Rovitec GmbH, einem KMU, das Maschinen und Messgeräte herstellt. «Für ein Unternehmen mit nur fünf Leuten ist ein Halbinvalider mit unsicherer Lage ein grosses Risiko: Wird er krank, steigt nicht nur die Krankenkassenprämie, sondern seine Arbeit muss von den Kollegen erledigt werden.» Der «Halbinvalide mit unsicherer Lage» ist Johannes Tschritter. Er wurde aufgrund eines Bandscheibenvorfalles bei seinem früheren Arbeitgeber arbeitslos. Ein Mitarbeiter der Rovitec kannte Tschritter und vermittelte ihn an seinen Chef Bernardinis. «Kollegen im regionalen Arbeitgeberverband rieten mir davon ab, einen Behinderten einzustellen. Und wenn, dann nur mit Job-Passerelle», sagt Bernardinis. Es folgten eingehende Gespräche mit Verantwortlichen der Verleihagentur Profil sowie mit seinem Team.

Für die Integration erhält der Arbeitgeber finanzielle wie auch emotionale Entlastung und Unterstützung

«Ich informierte meine Leute sehr genau, was die Anstellung eines Behinderten auch für sie bedeuten kann.» Tschritter kann nicht mit dem Auto zu den Kunden fahren, er darf keine schweren Dinge tragen – alles Arbeiten, die

zum Alltag bei Rovitec gehören. Er müsse daher im Innendienst und nur 80 Prozent tätig sein. Nach der Information über Tschritter stimmten die Mitarbeitenden von Rovitec ab: «Sie waren einstimmig für Tschritter», erklärt Bernardinis. Wie wichtig eine umfassende Information der Arbeitskollegen ist, betont auch Jürg Sigrist von Profil: «Wenn die Kollegen nicht wissen, wieso jemand davon verschont bleibt, die schwersten Lasten zu schleppen, kommt schnell schlechte Stimmung auf. Sehr oft übernehmen es unsere Job-Coaches, dem Team die Behinderung und die daraus folgenden Konsequenzen zu erklären. Manche Arbeitgeber kommunizieren schlecht, weil sie unsicher sind, was sie sagen dürfen und was zu sehr den Privatbereich des Behinderten tangiert. Der Einbezug eines unbeteiligten Dritten ist dann hilfreich.» Res Bernardinis hält das Modell Job-Passerelle «für eine gute Sache». Allerdings kritisiert er die Dauer des «Probefjahres», gerade für Fälle wie den seines Mitarbeiters: «Johannes Tschritter arbeitet seit fünf Monaten bei uns. Nun muss er sich bald einer Operation unterziehen, vielleicht folgt noch eine Rehabilitation – wenn das nur schon zwei bis drei Monate dauert, ist das Probejahr bald um.»

Kein Verständnis für zurückhaltende Konzerne

Bisher seien KMU eher bereit gewesen, Behinderte einzustellen, sagt Sigrist. Die kürzeren Entscheidungswege seien sicherlich förderlich. Warum aber grössere Firmen – oft mit geeigneteren Strukturen wie einem Gesundheitsmanagement – weniger engagiert sind, kann sich Sigrist kaum erklären. «Vielleicht spielen Berührungängste in einer Grossfirma eine dominanter Rolle. Viele Arbeitgeber müssen diese zuerst überwinden. Wenn sie dann sehen, dass auch eine behinderte Person gute Leistung bringt und sich integrieren kann, sind sie sehr zufrieden». Einen weiteren Grund sieht Sigrist darin, dass die Arbeitgeber noch zu wenig informiert sind über das Projekt. Der Bekanntheitsgrad wie auch die Zugangsmöglichkeiten dürften sich demnächst verbessern: Job-Passerelle strebt eine Zusammenarbeit mit dem Online-Stellenpor-

tal JobScout 24 an, das seine Technologie und die Programmierleistung gratis zur Verfügung stellt. «Unternehmen werden Stellen für Behinderte gratis ausschreiben können, sind aber anonymisiert, damit die Personalverantwortlichen nicht überhäuft werden mit Angeboten», erklärt Jörg Sennrich, designierter Geschäftsführer des Fördervereins Job-Passerelle. «Ebenfalls anonymisiert sind die Angebote von Behinderten. Der interessierte Personalchef wird auf den zuständigen Job-Coach, die betreffende IV-Stelle oder Profil/IPT ver-

«Die Leute, die direkt mit dem Behinderten zusammenarbeiten, müssen besser informiert und auch involviert werden»

Angela Furer, Projektverantwortliche beim BSV

wiesen.» Ob mit der zusätzlichen Hilfe des Stellenportals sich mehr Arbeitgeber melden, wird sich zeigen. Für die zurzeit noch unbe-

friedigende Anzahl Angebote sieht jedoch Angela Furer vom BSV noch einen anderen Grund. «Der gute Wille des Arbeitgebers, einem Behinderten eine Stelle zu bieten bringt allein noch nichts. Diejenigen Leute, die direkt und jeden Tag mit einem Behinderten zusammenarbeiten, müssen besser informiert und auch involviert werden – sie sind es, die massgeblich zum Erfolg oder Misserfolg des Anstellungsverhältnisses beitragen.»

Marianne Rupp

Weitere Informationen: www.jobpasserelle.ch

Arbeit als Rehabilitation

Job-Passerelle ist nicht die einzige Organisation, die sich um die Integration von Behinderten in den ersten Arbeitsmarkt kümmert. In der Region Basel etwa gibt es die Soziale Stellenbörse, die sich unter dem Motto «Reintegration vor Rente» um die Integration wie auch um die Verhinderung der Desintegration von leistungsbeeinträchtigten Arbeitnehmenden bemüht.

www.soziale-stellenboerse.ch

Andreas Schibler, Co-Leiter

T: 061 366 99 66

Ein spezifisches Angebot bietet das Diversity Center des Instituts für Führung und Personalmanagement (IFPM) an der Universität St. Gallen an. Seit Januar 2007 ist in diesem Diversity Center IFPM – HSG der (Dis)Abled-People-Pool (APP) aktiv. Dieser vernetzt hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte mit Behinderung und bringt interessierte Unternehmen mit ihnen zusammen. Der APP versteht sich nicht als Arbeitskraftverleiher, sondern eher als headhunterähnliche Institution. Diese führt eine Datenbank sowohl von hochqualifizierten, behinderten Arbeitskräften als auch von Unternehmen, die in der Inklusion dieser Arbeitskräfte eine unternehmerische Perspektivenerweiterung sowie die Chance für eine zusätzliche, strategische Erfolgsposition sehen. Auf Wunsch bietet der APP Beratung und Coaching on the job für beide Parteien an.

Geführt wird der (Dis)Abled-People-Pool

von Madeleine Ercan und Dr. Nils Jent.

Kontakt: nils.jent@unisg.ch

Arbeitsintegration für psychisch Kranke

Für den Arbeitgeber bedeutet die Einstellung von Menschen mit chronischer Erkrankung oft ein unabsehbares Risiko, weil ihre Krankheiten Schwankungen unterworfen sind und die Arbeitnehmer daher Unterstützung benötigen. Dies gilt auch für Menschen mit psychischer Erkrankung. Mit dem aus Amerika importierten und adaptierten Modell «Supported Employment» erzielen hiesige psychiatrische Kliniken bei der Arbeitsintegration von Menschen mit psychischer Erkrankung gute Erfolge. Dabei steht nicht mehr der traditionelle Ansatz im Vordergrund, die Menschen in geschützten Werkstätten arbeitsfit zu machen: Allzu oft erwiesen sich diese Werkstätten als Sackgasse. «First place, then train» heisst die neue Devise. Dabei werden die Menschen direkt an eine Arbeitsstelle vermittelt, ein Job-Coach ist Ansprechpartner für Arbeitgeber und vermittelte Person.

Zwischen 2003 und 2005 führte die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich eine Studie mit psychisch erkrankten Arbeitnehmern durch. Dabei konnten auch schwer kranke Menschen vermittelt werden – Leute, bei denen Frührente eher die Regel ist. 42 Prozent der Teilnehmenden konnten dank dem neuen Ansatz einen Arbeitsplatz finden und halten. Wegen dieses positiven Resultats hat die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich ein Zentrum für Arbeitsrehabilitation eingerichtet, an das sich erkrankte Arbeitnehmende wie interessierte Arbeitgeber wenden können.

www.puk-west.uzh.ch/de/aktuell/index

Bettina Bärtsch, Programmverantwortliche,

T: 044 296 74 10, bettina.baertsch@puk.zh.ch

Ein ähnliches Angebot ist das Job Coach Placement der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern (UPD). Auch hier ist das Ziel, Menschen mit psychisch bedingten Leistungseinschränkungen nachhaltig im allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Weitere Informationen, auch zur Forschung: www.gef.be.ch/site/index/upd/upd-psychiatrie/upd-psychiatrie-arbeit/upd-psychiatrie-arbeit-jobcoach.htm

Markus Hunziker, Leiter Job Coach Placement,
T: 031 932 84 08, markus.hunziker@gef.be.ch

In Luzern bietet die InteressenGemeinschaft Arbeit Beratung und Begleitung für Menschen mit psychischen Schwierigkeiten und vermittelt auch integrative Arbeitsplätze.

www.igarbeit.ch

Theo Furrer, Fachperson

Arbeitsintegration / Personalvermittlung

T: 041 369 68 50, th.furrer@igarbeit.ch

Im Zürcher Oberland kümmert sich IBIZA, Fachstelle Arbeitsintegration des Vereins für Sozialpsychiatrie Zürcher Oberland, um die Arbeitsintegration psychisch erkrankter Menschen. Mit dem Personalverleih IntegraPower entlastet und unterstützt IBIZA Arbeitgeber.

www.ibiza.vspzo.ch

André Lorenz, Leiter Fachstelle

T: 055 253 40 38, andre.lorenz@vspzo.ch

Brigitta Isliker, IntegraPower

brigitta.isliker@vspzo.ch

Ähnliche Angebote finden sich auch in anderen Regionen; die Liste der Organisationen, die sich um die Integration Behinderter kümmern, ist nicht vollständig.