

Konkrete Orientierung, verlässliche Unterstützung und reduzierte Risiken

Text: Regula Stocker

Was Arbeitgeber brauchen, damit Arbeitsintegration gelingt

Nur rund 0,8% aller Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt werden von Mitarbeitenden mit einer Beeinträchtigung belegt. Dies zeigte eine BSV-Umfrage bei Unternehmen aus dem Jahre 2004.¹ Lediglich 8% aller Betriebe in der Schweiz haben demnach mindestens eine behinderte Person angestellt. Dagegen gibt aber rund ein Drittel der befragten Unternehmen an, sie sähen

grundsätzlich die Möglichkeit, eine behinderte Person zu beschäftigen. So stellen sich für Fachleute, die sich mit Fragen der beruflichen Eingliederung befassen, folgende Fragen: Was hält diese grundsätzlich positiv eingestellten Unternehmen noch davon ab, beeinträchtigte Personen einzustellen? Was sind die entscheidenden Erfolgsfaktoren für eine nachhaltige Arbeitsintegration in den Betrieben?

beeinträchtigte Personen zu beschäftigen. Man fürchtet den zusätzlichen Betreuungsaufwand, man scheut die anfallenden Kosten für spezifische Integrationsmassnahmen und befürchtet, die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs durch diese Personen zu schwächen.

Weitere Hinderungsgründe sind jedoch auch allgemeinere Vorurteile gegenüber Behinderten und diffuse Ängste sowie Unsicherheiten im Umgang mit beeinträchtigten Personen. Vorgesetzte wie auch potenzielle Kolleginnen und Kollegen gehen unbekanntem Situationen lieber aus dem Weg.

Die Sensibilisierungsarbeit muss deshalb bei den ökonomischen Argumenten ansetzen. Motivierende Wirkung kann jedoch vor allem auch das Aufzeigen eines gelungenen Integrationsbeispiels entfalten. Darin wird konkret nachvollziehbar, dass sich beeinträchtigte Personen oft kompetenter, motivierter und verlässlicher verhalten als «normale» Mitarbeitende.

Compasso

Berufliche Eingliederung – Informationsportal für Arbeitgeber

Das Internetportal www.compasso.ch ist eine Informationsplattform für Arbeitgeber. Sie stellt die relevanten Informationen zum Thema «Berufliche Eingliederung von Arbeitnehmenden mit gesundheitlicher Beeinträchtigung» gebündelt und benutzerfreundlich zur Verfügung. Zu den beiden Bereichen «Bestehende Arbeitsverhältnisse» und «Neueinstellungen» gibt das Informationsportal den Arbeitgebern Handlungsanleitungen für unterschiedliche betriebliche Situationen, stellt ihnen Leitfäden, Checklisten oder Merkblätter zur Verfügung, liefert einen Überblick über die wichtigsten Unterstützungsangebote und vermittelt Kontaktadressen. Die Website bietet auch Hintergrundinformationen zu den möglichen Ursachen von Leistungsveränderungen und beschreibt die wichtigsten Behinderungsformen und Krankheitsbilder. Fallbeispiele aus der ganzen Schweiz zeigen ganz konkret, wie berufliche Eingliederung gelingen kann.

Unter der Rubrik «Aktuell» stellt Compasso laufend für Arbeitgeber relevante Meldungen zum Thema «Berufliche Eingliederung» bereit.

Compasso.ch wird durch einen Verein getragen, der alle relevanten Akteure versammelt: den Schweizerischen Arbeitgeberverband, die Schweizerische IV-Stellenkonferenz, private Versicherungsgesellschaften sowie Behindertendachorganisationen. BHP – Brugger und Partner AG ist eine auf Strategieentwicklung und Nachhaltigkeitsfragen spezialisierte Beratungsfirma mit Sitz in Zürich. Sie ist im Auftrag des Vereins «Berufliche Eingliederung – Informationsportal für Arbeitgeber» zuständig für die Entwicklung und den Unterhalt der Plattform und führt die Geschäftsstelle des Vereins.

> www.compasso.ch

Forderungen nach der «sozialen Verantwortung» eines Unternehmens müssten in den Gesamtkontext des unternehmerischen Handelns eingebettet werden, betonen Arbeitgeber. Ein Betrieb schafft erst dann Arbeitsplätze, wenn er wettbewerbsfähig und produktiv arbeitet. Und erst auf dieser Basis kann er auch beeinträchtigte Personen einstellen.

Betriebswirtschaftliche und andere Befürchtungen

Für den Erfolg von Integrationsprojekten ist zentral, dass sich die Fachleute in die Lage der Arbeitgeber hineinversetzen. Was könnten unternehmerische Anreize sein? Was befürchten Arbeitgeber? Wie können Risiken reduziert werden?

Dabei gilt zu beachten: *Den* Arbeitgeber gibt es nicht. Zwischen dem kleinen Handwerksbetrieb und dem internationalen Finanzkonzern bestehen grosse Unterschiede. Fachleute, die für ihre Klienten Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt suchen und sie anschliessend dort begleiten, haben dann Erfolg, wenn sie immer wieder die Perspektive des jeweiligen Arbeitgebers einnehmen: Wie funktioniert die Firma, wie ist sie organisiert? Welche Kultur herrscht im Betrieb? Welche Vorgesetzten und Mitarbeitenden haben direkt mit der betroffenen Person zu tun? Welche Informationen brauchen sie? Die meisten Firmen wehren sich aus wirtschaftlichen Überlegungen dagegen,

Bestehende Arbeitsverhältnisse gehen vor

In der Regel sind Arbeitgeber am ehesten bereit, sich zu engagieren, wenn es um die Integration von erkrankten oder verunfallten bisherigen Mitarbeitenden geht. Zu ihren eigenen Mitarbeitenden haben Arbeitgeber eine direktere Bezie-



Regula Stocker

ist Beraterin bei BHP – Brugger und Partner AG sowie Leiterin der Geschäftsstelle der Plattform www.compasso.ch.

hung und fühlen sich daher mehr in der Pflicht. Fast jedem Vorgesetzten sind Fälle bekannt, in denen gesundheitliche Probleme zu Komplikationen im Arbeitsverhältnis geführt haben. Dies bietet einen ersten konkreten Zugang zur Thematik. Und schliesslich gibt es ganz handfeste Gründe, Mitarbeitende in der Firma zu behalten:

- Der häufig hohe Aufwand für Personalrekrutierung und Einarbeitung eines Nachfolgers fällt weg,
- die Prämienbelastung bei der Krankentaggeldversicherung und bei der Pensionskasse bleibt tief,
- die Belegschaft erlebt, dass der eigene Betrieb Verantwortung übernimmt, was die Arbeitsmotivation und die Verbundenheit mit der Firma fördert.

Eine grundsätzliche Voraussetzung für ein Engagement der Arbeitgeber ist, dass sie bestehende Unterstützungsangebote kennen. Seit Juni 2009 orientiert die nationale Internetplattform www.compasso.ch Arbeitgeber zielgruppengerecht über Fragen im Zusammenhang mit der beruflichen Eingliederung von beeinträchtigten Personen (siehe Kasten S. 34).

Die mit der 5. IV-Revision neu geschaffenen Instrumente der Früherfassung und Frühintervention ermöglichen unbürokratische Massnahmen, die eine Weiterbeschäftigung der betroffenen Person unterstützen. Entscheidend ist: Der Arbeitgeber zählt auf verlässliche und kontinuierliche Entlastung von fachlicher

Der Arbeitgeber zählt auf Entlastung von fachlicher Seite

Seite. Auch wenn er sich grundsätzlich für eine Weiterbeschäftigung bzw. Integration einsetzt, kann er nur wenig Zeit dafür aufwenden.

Unterstützung bei Neueinstellungen

Die meisten Arbeitgeber, die beeinträchtigte Personen neu einstellen, haben entweder einen direkten persönlichen Zugang zur Problematik (z.B. Person mit Behinderung in der Familie oder im Freundeskreis), oder sie wurden über eine gelungene Integration von erkrankten oder verunfallten Mitarbeitenden im eigenen oder in einem bekannten, branchenähnlichen Unternehmen sensibilisiert.

Attraktiv für Arbeitgeber sind bei Neueinstellungen zeitlich limitierte, evtl. finanziell abgeholte Arbeitsversuche.

Mit einem Praktikum oder einer Probebeschäftigung können alle Beteiligten testen, ob das Arbeitsverhältnis grundsätzlich passt, welche Leistungen der Arbeitnehmende erbringen kann und welche zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen nötig sind.

Besonders interessant ist auch die Anstellung eines beeinträchtigten Arbeitnehmenden über eine spezialisierte Personalverleihagentur (z.B. www.xtrajobs.ch). Die Verleihfirma stellt die Person ein und bezahlt während des Temporäreinsatzes Lohn und Sozialleistungen. Ein Jobcoach entlastet und unterstützt den Arbeitgeber. Treten unüberwindbare Probleme auf, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jederzeit auflösen. Das Unternehmen entschädigt den Personalverleiher nur für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung des beeinträchtigten Mitarbeitenden. Die IV übernimmt während der Einstellung die behinderungsbedingten Mehrkosten (Prämien erhöhungen für Krankentaggeld und berufliche Vorsorge). Die Neueinstellung einer beeinträchtigten Person bedeutet für den Arbeitgeber Mehraufwand. Fachpersonen und -institutionen sollten deshalb alles daransetzen, diesen Aufwand zu reduzieren, indem sie den Arbeitgeber bestmöglich unterstützen. Sie helfen dem Arbeitgeber, eine geeignete Funktion für den Betroffenen zu finden, und machen konkrete Vorschläge für die Anpassung des Arbeitsplatzes oder des Pensums. Es entlastet den Vorgesetzten, wenn er sich unkompliziert bei einem Jobcoach melden kann, falls die Leistung nachlässt oder sonst ein Problem auftritt. Die Arbeitgeber wünschen sich ausserdem klare Aussagen bezüglich der Kompetenzen, der Leistungsfähigkeit sowie der Belastbarkeit der zu integrierenden Person. Dabei geht es nicht um eine medizinische oder psychologische Diagnose – damit kann der Vorgesetzte wenig anfangen. Er muss wissen, wie die Beeinträchtigung die Arbeit beeinflusst und wie er am besten damit umgeht.

Dies zeigt, dass es äusserst wichtig ist, eine offene Dialogkultur zu pflegen. Fühlt sich der beeinträchtigte Mitarbei-



Ursula Schütze, Beraterin, Leitung House Keeping

«Unsere Massnahmen ermöglichen auch schwächeren TeilnehmerInnen eine Qualifizierung in einem geschützten Rahmen. Die Arbeitsplätze sind real, wir haben zahlende Kunden und müssen uns dem Wettbewerb stellen. Wenn es diese Angebote nicht gäbe, würden noch mehr Menschen dem Staat zur Last fallen.»

tende ernst genommen, kann er transparent und selbstbewusst mit Informationen zu seiner Beeinträchtigung umgehen, auch seinen Kollegen gegenüber. Zentral ist, dass das Augenmerk auf seinen Fähigkeiten liegt und nicht auf der Beeinträchtigung. Einschränkungen der Lerngeschwindigkeit etwa müssen aber realistisch berücksichtigt werden.

Integrationsarbeit ist zu einem grossen Teil Vertrauensarbeit. Dies gilt auch für das Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und der Vermittlungsinstitution. Arbeitgeber möchten sich nicht immer wieder auf neue Prozesse, neue Arbeitsweisen und neue Ansprechpersonen einstellen. Beständige und langfristig ausgerichtete Partnerschaften zwischen Unternehmen und Vermittlungsinstitutionen sind deshalb wichtige Erfolgsfaktoren.

Fussnote

¹ Baumgartner, Edgar; Greiwe, Stephanie; Schwab, Thomas (2004). Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen. Beiträge zur Sozialen Sicherheit; Forschungsbericht 4/04. Bern: BSV.