

5. Forum im Pfalzweiler

«Die Einstellung ist für beide Seiten ein Gewinn»

Zum fünften Mal vernetzen sich Behindertenorganisationen im «Forum im Pfalzweiler» mit Arbeitgebern – und gehen der Frage nach, wie berufliche Leistung im ersten Arbeitsmarkt trotz Handicap möglich ist.

Michael Walter*

Die berufliche Integration von Menschen mit einem Handicap ist hochaktuell. Sie ist ein erklärtes politisches Ziel und entspricht der Stossrichtung der letzten Revisionen des Invalidengesetzes (IV). Berufliche Integration weist aber unterschiedlichste Aspekte auf.

Berufliche Integration hat viele Facetten

Eine Person im Rollstuhl kann nur 50 Prozent arbeiten, leistet dort jedoch 100 Prozent Einsatz – es ist das Paradebeispiel der beruflichen Integration einer Person mit Handicap. Es gibt aber auch Beispiele von Arbeitskräften, die 100 Prozent tätig sind, jedoch nur 50 Prozent Leistung erbringen. Sie arbeiten verlangsamt – durch eine Lernbehinderung oder durch eine Krankheit.

Oder die Fähigkeit, komplex zu denken ist eingeschränkt. Bei einer neuen Aufgabenstellung ist die Person überfordert. Und es ist möglich, dass jemand hochleistungsfähig ist. Aufgrund psychischer Schwankung ist die Leistung aber nicht immer abrufbar. Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen unterliegen oft Leistungsschwankungen, die bei der Anstellung berücksichtigt werden müssen. Bei einem auf die Person angepassten Arbeitsplatz sind diese Schwankungen oft kein Thema mehr.

Vernetzung mit Arbeitgebern

Ebenso geht es bei der beruflichen Integration darum, Personen mit Handicap, die in Ausbildung sind, neu oder solche, die aus dem Arbeitsprozess herausgefallen sind,



«Rücksichtnahme ist ein genereller Wert in jedem Team»: Rolf Lehnherr (rechts), Personalleiter Dividella mit Mitarbeiter.
Bild: procap.

wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Fall von Krankheit, Alter, Depression oder Burnout müssen die Betriebe die eingeschränkte Leistungsfähigkeit erkennen und Möglichkeiten finden, wie sie durch Umstellungen Arbeitskräfte behalten können.

Es sind Fragen, denen die Behindertenorganisationen dreischübe, Procap St.Gallen-Appenzell, Profil Arbeit & Handicap, obvita sowie die Suva seit 2009 am «Forum im Pfalz-keller» zur beruflichen Integration von Menschen mit Handicap nachgehen. Hier finden jährlich Austausch und Vernetzung zwischen Arbeitgebern und Fachleuten statt. Gezeigt werden dabei immer wieder gelungene Beispiele beruflicher Integration – aber auch Probleme, die sich stellen können.

An Persönlichkeit gewonnen

Ein Beispiel einer gelungenen Integration liefert die Firma Dividella. Das Unternehmen in Grabs zählt 140 Mitarbeitende vor allem im hochqualifizierten Bereich und produziert Maschinen zur Herstellung von Verpackungen für medizinische Wirkstoffe.

Seit nunmehr zwei Jahren hat Dividella eine gut 20-jährige Frau mit einem leichten geistigen Handicap eingestellt. Sie wohnt in der Nähe, absolvierte eine Verkaufslehre und erledigt vor allem Hilfsarbeiten im Büro. Hier ist sie Vollzeit mit etwa halber Leistungsfähigkeit tätig. Der Lohn wird durch eine halbe IV-Rente ergänzt.

«Sie ist sehr freundlich und aufgestellt, was ihr sicher zugute kommt», sagt Rolf Lehn-herr, Personalleiter bei Dividella. «Wir sind sehr zufrieden. Am Anfang war sie relativ scheu und traute sich nicht so viel zu. In der Zwischenzeit ist sie als Person gewachsen und hat an Selbstbewusstsein und Persönlichkeit gewonnen.»

Lehn-herr weist auf eine wichtige Vorausset-

zung hin: «Wir waren von Anfang an allen gegenüber offen. Alle wussten, woran sie sind und dass sie ein bisschen Geduld haben müssen.»

Die gute Entwicklung der Angestellten äussere sich in der Arbeitsleistung. «Wir sind uns aber auch bewusst, dass es anders hätte kommen können.» Wichtig seien genaue Instruktionen: «Wenn wir mehrere Aufgabenstellungen mischen, reagiert die Angestellte überfordert. Wir merken dann, dass wir etwas falsch gemacht haben.»

Integration als Chance fürs Unternehmen

Für Lehn-herr ist die Anstellung der jungen Frau «für sie wie für uns ein Glücksfall». In seiner Firma sieht er noch Potenzial: «Ich kann mir vorstellen, dass wir in Zukunft eine Konstrukteurenlehrstelle für einen Rollstuhlfahrer anbieten.»

Nicht immer aber erfolgt die Integration offenkundig wie bei Neueinstellungen: «Das Thema beschäftigt uns auch bei den normalen Anstellungen, etwa bei mehreren Depressions- und Burnout-Fällen in den letzten Jahren.»

Man versuche dann den Arbeitsplatz zu erhalten. «Das lohnt sich, denn in der Regel handelt es sich um gute Berufsleute. Auch wenn jemand ein Handicap hat, muss es für die Firma rentieren. Das tut es wegen des Erfahrungswissens der Betroffenen.»

Doch in einem Fall habe man sich von einer betroffenen Person trennen müssen. «Dabei war die Zusammenarbeit mit Profis gefragt. Wir fanden eine sehr gute Unterstützung und kamen gemeinsam mit dem Mitarbeiter zum Schluss, das Arbeitsverhältnis aufzulösen.»

Forum im Pfalz-keller für berufliche Integration, Montag, 18. März 2013, «Pfalzkeller» St.Gallen, 18.15 bis 19.45 Uhr, anschliessend Apéro. Anmeldungen und Informationen:

Anmeldung und Informaton:
www.forumimpfalzkeller.ch

** Michael Walther ist Journalist und Autor in Flawil SG. Er arbeitet für verschiedene Behindertenorganisationen.*



Inputreferat von Weltrekordhalter

Am «Forum im Pfalz-keller» zeigen Behindertenorganisationen die Möglichkeiten und Grenzen der Integration von Menschen mit einem Handicap in die Arbeitswelt auf. Der Anlass dient der Vernetzung mit Arbeitgebern (siehe Haupttext). Am dies-jährigen Forum referiert der bekannte Schweizer Rennrollstuhlsportler Heinz Frei. Er vergleicht die Leistungen eines Behindertensportlers mit denen eines Angestellten mit Handicap. Frei war mehrfach Schweizer Sportler des Jahres. 2005 feierte er seinen 100. Marathonsieg. Er erhielt fünfzehn Goldmedaillen, drei davon an den Sommer-Paralympics 2008 und 2012, und er ist zweifacher Weltrekordhalter – in der Marathondistanz in 1:20:14 und für 100 Kilometer in 3:52:30 Stunden. (mw.)