

Für beide Seiten ein Gewinn



Rolf Lehnherr, Personalleiter Dividella mit einem Mitarbeiter. (Bild: procap)

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

MICHAEL WALTHER

ST. GALLEN. 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 unterschiedlichste Aspekte auf. 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.

Eingeschränkte Fähigkeiten

In einem anderen Fall ist die Fähigkeit, komplex zu denken, eingeschränkt. Bei einer neuen Aufgabenstellung ist diese Person überfordert. Möglich ist auch, 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.

Ebenso geht es bei der beruflichen Integration darum, Personen mit Handicap, die in Ausbildung sind, oder solche, die aus dem Arbeitsprozess herausgefallen sind, wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Fall von Krankheit, Alter, Depression oder Burn-out müssen die Betriebe die eingeschränkte Leistungsfähigkeit erkennen und Möglichkeiten finden, wie sie durch Umstellungen Arbeitskräfte behalten können.

Das sind Fragen, denen die Behindertenorganisationen dreischwiibe, 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.

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 20jährige 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.

«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», sagt Rolf Lehnerr, Personalleiter bei Dividella.

Chance fürs Unternehmen

Für Lehnerr 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 Burn-out-Fällen in den letzten Jahren.» Hier versuche man 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 seine Arbeit für die Firma rentieren. Das tut sie wegen des Erfahrungswissens der Betroffenen.»

Forum im Pfalz Keller für berufliche Integration, Montag, 18. März, Pfalz Keller St. Gallen, 18.15 bis 19.45 Uhr, Informationen unter www.forumimpfalkeller.ch