



Ein wirtschaftsfreundliches Projekt zur Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderung

Mit Job-Passerelle in die Arbeitswelt

Mit dem Projekt Job-Passerelle sollen Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt zurückgeholt werden. Was hinter dieser pfiffigen, wirtschaftsfreundlichen Aktion steckt, verrät Jürg Sigrist, Geschäftsführer der Stiftung «Profil – Arbeit & Handicap».

«Schweizerische Gewerbezeitung»: Was bezweckt das Projekt Job-Passerelle generell?

Jürg Sigrist: Im Vordergrund steht die nachhaltige Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt. Durch Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen in der Wirtschaft soll die IV entlastet werden. Job-Passerelle bietet den Unternehmen die Möglichkeit, während einer befristeten Einstellung die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu beurteilen, ohne das Risiko einer Anstellung zu tragen.

Wer steckt dahinter?

Job-Passerelle setzt auf eine Partnerschaft zwischen Unternehmen, privaten Personalverleihagenturen und der Invalidenversicherung und geht auf eine Initiative von wirtschaftsnahen Kreisen um den Unternehmer und Nationalrat Otto Ineichen zurück. Unter der Führung des Bundesamtes für Sozialversicherung ha-

«Viele Unternehmen sehen in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung immer noch einen Wettbewerbsnachteil.»

ben die Stiftungen «Profil – Arbeit & Handicap» und IPT «Intégration pour tous» gemeinsam mit dem Schweizerischen Gewerbeverband und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband das Projekt entwickelt.

Die Kernbotschaft für die Arbeitgeber lautet «Gutes tun – und



Profil-Geschäftsführer Jürg Sigrist: «Es ist besser auch nur eine Kerze anzuzünden, als die Finsternis zu verwünschen.»

Geld sparen». Was heisst das konkret?

Viele Unternehmen sehen in der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung immer noch einen Wettbewerbsnachteil. Job-Passerelle will das Gegenteil beweisen. Von der Integration behinderter und leistungsfähiger Personen ins Arbeitsleben profitieren alle Beteiligten. Der Arbeitgeber gewinnt eine motivierte und kompetente Arbeitskraft ohne Rekrutierungskosten und ohne in der Startphase das finanzielle Risiko einer Festanstellung tragen zu müssen. Während des Verleihsatzes können beide Parteien einschätzen, ob die Zusammenarbeit klappt und eine Festanstellung möglich ist. Die Unternehmen werden dabei feststellen können, dass behinderte Mitarbeitende engagiert und leistungsfähig sind. Während der ganzen Verleihsdauer profitieren sie von kostenlosem Coaching und fachkundiger Beratung.

Welche Vorteile haben die Arbeitgeber gegenüber den heutigen Eingliederungshilfen der IV?

Die Eingliederungshilfen der IV gemäss der 5. IVG-Revision stehen in keiner Weise in Konkurrenz zu den Leistungen von Job-Passerelle. Das Angebot des Personalverleihs ist ein zusätzliches Instrument im Rahmen der Eingliederungsmassnahmen. Ein Vorteil ist sicher das schnelle, unbürokratische Vorgehen mit effizienten und flexiblen Abläufen. In der Regel ist ein Anstellungsverhältnis innert weniger Tage zwischen Einsatzfirma, Arbeitnehmer und Verleihfirma geregelt. Das zügige Vorgehen ist oft ein wichtiges Kriterium für die Arbeitgeber. Die Arbeitskraft wird heute gebraucht und nicht erst in einem halben Jahr. Eine Anmeldung der Arbeitnehmenden bei der IV ist übrigens nicht zwingend, eine ärztlich attestierte Behinderung genügt.

Können Sie uns schildern, wie ein Fall in der Job-Passerelle in der Praxis abgewickelt wird?

Der Personalverleih funktioniert wie eine private Stellenvermittlung für Temporärarbeit. Der Berater der Stiftung Profil besucht die Firma und erfasst die Daten für die Erstellung der Einsatz- und Verleihverträge. Gleichzeitig überprüft er die Machbarkeit der Anstellung aus medizinischer Sicht und klärt allfällige administrative Hürden wie GAV, Bewilligungen usw. Die Einsatzfirma hat somit keinerlei Aufwand. Wenn alles geregelt ist, stellt Profil die Person ein, und der Arbeitseinsatz in der Firma beginnt. Diese entschädigt Profil für die vom Arbeitnehmer erbrachte Arbeitsleistung. Während der Dauer des Verleihs deckt die IV allfällige behinderungsbedingte Mehrkosten (Prämien für Krankentaggeld und berufliche Vorsorge). Nach Möglichkeit soll nach maximal einem Jahr eine Festanstellung erfolgen.

Hat Ihre Organisation schon mehrere Fälle erfolgreich behandelt oder auch Misserfolge gehabt? Wie ist die Resonanz auf das Projekt?

Obschon bereits mehrere Klienten Job-Passerelle benutzen, ist es für eine Zwischenbilanz heute noch zu früh. Ein Fall gilt dann als erfolgreich, wenn es zu einer nachhaltigen Festanstellung

«Der Personalverleih funktioniert wie eine private Stellenvermittlung für Temporärarbeiten.»

kommt. Wie sich unsere Fälle konkret entwickeln, können wir in zwei bis vier Monaten sagen. Grundsätzlich reagieren die Unternehmen mit Interesse auf das Projekt. Das Angebot der Begleitung während des Job-Passerelle-Einsatzes wird als sehr hilfreich bewertet. Oft sind die Arbeitgeber unsicher im Umgang mit der Behinderung oder machen sich Sorgen bezüglich der Integration ins Arbeitsumfeld. Sie sind froh, wenn ihnen ein erfahrener Job-Coach zur Seite steht.

Welche Gruppen der behinderten Personen sind am besten für das Projekt geeignet, und wer kommt weniger in Frage?

Hier gibt es keine Einschränkungen. Wer eine Stelle bekommt, die seinen Fähigkeiten und Möglichkeiten entspricht, kann über Job-Passerelle angestellt werden. Nicht die Behinderung ist massgebend, sondern die Kompetenz und die Motivation, einer geregelten Beschäftigung nachzugehen. Schwieriger wird es für Personen, die nicht zuverlässig am Arbeitsplatz erscheinen können. Hier braucht es eine grosse Toleranz und auch Improvisationsvermögen vonseiten des Arbeitgebers. Für solche Gruppen kommen eher Nischenarbeitsplätze oder eine geschützte Umgebung ausserhalb Job-Passerelle in Frage.

Welche Erfahrungen machen Sie mit Behinderten, die in den Arbeitsprozess eingegliedert werden? Die berufliche Integration von Behinderten ist Knochenarbeit. Trotzdem gelingt es «Profil – Arbeit & Handicap» immer wieder,

mit Fachwissen und intensiver Netzwerkarbeit auch schwierige Fälle zu lösen und die Stellensuchenden nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Wir stellen fest, dass viele behinderte Menschen arbeiten wollen und dafür auch grosse Anstrengungen unternehmen. Ebenso, dass viele Arbeitgeber gewillt sind, Menschen mit Behinderung einzustellen, dabei jedoch Unterstützung benötigen. Profil verfügt über die Erfahrung und das nötige Wissen, beide Seiten zusammenzubringen. Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Vermittlung ist eine fundierte Abklärung der behinderten Person. Ein Assessment zeigt auf, über welche Stärken und Ressourcen sie trotz Leistungseinschränkung verfügt. In einem weiteren Schritt geht es darum, diese Fähigkeiten zu stärken. Oft führen Defizite dazu, dass sich unentdeckte Stärken zu einer besonderen Qualifikation entwickeln und Beeinträchtigungen dadurch kompensiert werden. Für die Arbeitgeber ist offene Information ein entscheidender Faktor. Profil bildet hier eine Brücke zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und

«Nicht die Behinderung ist massgebend, sondern die Kompetenz und die Motivation, einer geregelten Beschäftigung nachzugehen.»

stellt durch gezieltes Job-Coaching den Erfolg der Anstellung sicher.

Der Erfolg von Job-Passerelle steht und fällt mit dem Mitmachen der Arbeitgeber. Glauben Sie, dass sich diese noch in vermehrtem Masse für die Aktion sensibilisieren lassen?

Die Sensibilisierung der Unternehmer ist in der Tat eine zentrale Aufgabe des Projektes. Nur wenn es gelingt, das gegenseitige Vertrauen zu schaffen und die Unternehmer über die Vorteile von Job-Passerelle zu orientieren, be-

Eine Tochter von Pro Infirmis

«Profil – Arbeit & Handicap» fördert die Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt und stärkt deren Stellung im Berufsleben. Die Stiftung wurde 1999 von Pro Infirmis gegründet und hat sich seither erfolgreich als kompetente Partnerin für die Privatwirtschaft und die Sozialversicherungen etabliert. Profil bietet sowohl Arbeitgebenden als auch Arbeitnehmenden gezielte Beratung und Begleitung im Bereich Personalvermittlung und Arbeitsplatzhaltung an. Die Stiftung operiert in der gesamten Deutschschweiz und verfügt über Regionalstellen in Bern, Zug, Zürich und St. Gallen. Mehr Infos: www.profil.proinfirmis.ch

kommt das Projekt Rückenwind. Die Aufklärung der Arbeitgeber über Möglichkeiten und Unterstützung bei der Anstellung von behinderten Menschen ist deshalb vordringlich. Eine erste Sensibilisierungskampagne wurde mit den KMU-Next-Veranstaltungen im Herbst 2007 eingeleitet. Über 2000 Kontakte mit Unternehmen konnten in den ersten Monaten hergestellt werden. Weitere Marketingaktionen und Informationskampagnen sind für Frühjahr 2008 geplant.

Das erklärte Ziel von JP ist es, bis Ende dieses Jahres 1000 zusätzliche Eingliederungen im ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Ist das nicht zu ehrgeizig?

Es ist zumindest sehr ehrgeizig und trotzdem mit gutem Willen aller Beteiligten nicht unrealistisch. Ich halte es gerne mit dem chinesischen Sprichwort: «Es ist besser, auch nur eine Kerze anzuzünden, als die Finsternis zu verwünschen.» Packen wir es gemeinsam an, auf gutes Gelingen! ♦

Ein Beispiel der erfolgreichen Integration

Heinz Tobler*, 38-jährig, arbeitet als Servicetechniker und erleidet während einer temporären Anstellung einen Bandscheibenvorfall. Er wird zu 100 Prozent arbeitsunfähig im ausgeübten Beruf und muss sich aufgrund fehlender Sozialversicherungen beim Sozialamt für Fürsorgeleistungen melden. Dank seiner Zusatzausbildung zum technischen Kaufmann kann er als technischer Sachbearbeiter im Innendienst über die Job-Passerelle zu 50 Prozent eingesetzt werden. Die IV-Stelle Zürich finanziert die benötigten Hilfsmittel wie Stehpult und Stuhl. Die Einsatzfirma wurde

durch den Schweizerischen Gewerbeverband auf das Projekt aufmerksam und hat sich direkt mit «Profil – Arbeit & Handicap» in Verbindung gesetzt. Nach Aussagen des Geschäftsführers wäre Heinz Tobler ohne Job-Passerelle nicht eingestellt worden, da das Risiko nicht einschätzbar war.

Heinz Tobler kann heute aufgrund des positiven Krankheitsverlaufs bereits zu 80 Prozent eingesetzt werden. Die Chancen stehen gut, dass ihn die Einsatzfirma nach Ablauf der befristeten Anstellung direkt einstellt.

*Name geändert