

KMU Werkstatt 17. Oktober 2008

Wiederintegration von leistungseingeschränkten Menschen in den Arbeitsmarkt am Beispiel M-real Biberist

1. Wer ist M-real Biberist
2. Vom Gesundheitsmanagement zur Wiedereingliederung
3. Wiedereingliederung seit 2005
4. Erfahrungen

Wiederintegration von leistungseingeschränkten Menschen in den Arbeitsmarkt

- Gesetzgebung: Arbeit vor Rente – leistungseingeschränkte Menschen sollen rasch wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden.
- Politik: Neue Arbeitsplätze sollten mit flankierenden Massnahmen geschaffen werden.
- Realität: Die angestrebte Integration findet zögerlich statt.

Die Fragen sind:

1. Was will und kann der Arbeitgeber (Unternehmer / Manager) sicherstellen und tun?
2. Was kann und ist der leistungseingeschränkte Mensch bereit zu tun?

Wer sind wir und was ist unsere Vision

- Gründung 1862
- Grösste Schweizerische Papierfabrik
- Wichtiger regionaler Arbeitgeber im Kt. SO
- Rund 600 Mitarbeitende
- Produktionskapazität 493'000 to/Jahr
- Export ca. 85%
- Umsatz ca. 500 Mio. CHF
- ISO 9001 / ISO 14001 / OHSAS 18001/
FSC / PEFC / Kooperationsvereinbarung



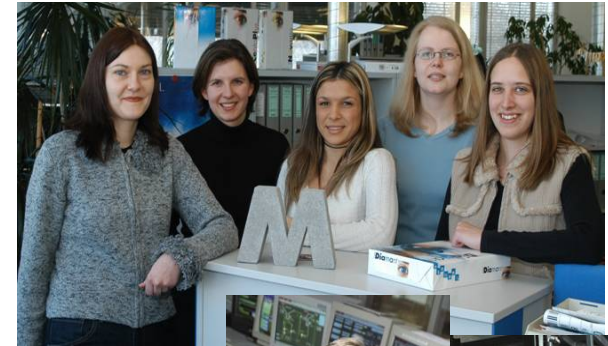
M-real **Biberist** Haus
unsere Vision

Beste?
Arbeitssicherheit
Finanz
Nachhaltigkeit
Qualität
Flexibilität
Zuverlässigkeit



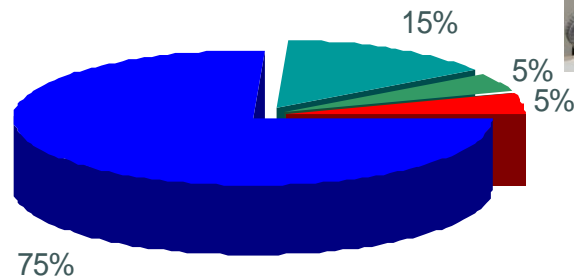
Unser engagiertes Team

- ca. 600 Mitarbeitende in 168 Funktionen
- ca. 340 Mitarbeitende im Durchlaufbetrieb
- ca. 30 Mitarbeitende im 2-Schichtbetrieb
- 18 verschiedene Nationalitäten
- 45 Auszubildende in 6 Lehrberufen



Mitarbeiter nach Bereichen:

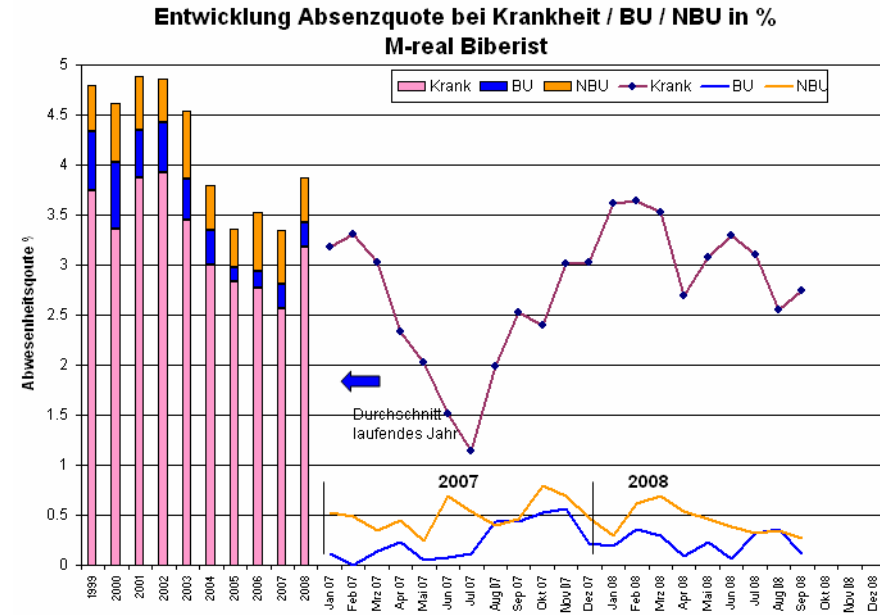
- Produktion&Technik
- Logistik
- Finanzen
- Lehrlinge



Arbeitssicherheits-/Gesundheitsschutz-Managementsystem OHSAS 18001; denn unsere Mitarbeitenden sind einer unserer wichtigsten Erfolgsfaktoren!

Vom Gesundheitsmanagement zur Wiedereingliederung

- Sicherheitsmanagement
- Anwesenheitsmanagement
 - Meldung und Rückmeldung
 - Gespräche und Besuche
 - **Schonarbeitsplätze**
 - Vertrauensärzte
- Betriebliche Gesundheitsförderung
 - Gesundheitstage; Ausbildung
 - Erkältungsprävention
 - Suchtprävention
 - Belästigung, Mobbing, Diskriminierung
- Wiedereingliederung von zwei eigenen Mitarbeitern
- **Eingliederungsarbeitsplätze mit IV**



Wiedereingliederung bei M-real Biberist

Projekt Eingliederungsarbeitsplätze mit der IV – Stelle SO als Partner

Ziel:

Potentiellen motivierten Arbeitnehmern /-innen die Möglichkeit geben, sich wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren und sich zu beweisen.

- Gesteigertes Selbstbewusstsein
- Abklärung / Nachweis der tatsächlichen Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten
- Abklärung / Nachweis der persönlichen Arbeitsmotivation

Umsetzung:

- **IV und m-real klären zusammen mit dem Kandidaten möglichen Einsatz ab**
- **Einsatz auf fest definierten Arbeitsplätzen**
- **Dauer 3 Monate, kann verlängert werden**
- **Entlohnung: Kandidat erhält Taggeld von IV und m-real vergütet der IV die Hälfte des Funktionslohns**

Erfahrungen bei M-real Biberist

- **Geleistete Arbeitsstunden: 2006: 1'795, 2007: 2'670, 2008: 3'420**
- **Seit 2005 gab es 24 Einsätze**
- **Resultate:**
 - 2 Personen konnten 2008 nach dem IV Eingliederungseinsatz eingestellt werden
 - 1 Person wurde befristet eingestellt. Es erfolgte keine Festanstellung wegen Nichterfüllen der Anforderungen
 - 3 Personen haben eine andere Festanstellung
 - 5 Personen waren sehr unmotiviert → Einsatzabbruch
 - 4 Personen mussten den Einsatz aus Gesundheitsgründen abbrechen
 - Restl. sind bei der IV Stellenvermittlung

Erfahrungen bei M-real Biberist

Anforderung an leistungseingeschränkte Person

- Eigenmotivation ist ein Muss
- Klare Offenlegung was die Möglichkeiten sind

Anforderung an Arbeitgeber und Mitarbeiter

- Soziale Verantwortung und Sozialkompetenz
- Klare Definition der möglichen Aufgabe und erwarteten Leistungen
- Klare Betreuung sicherstellen (HR – Vorgesetzter – IV)

Widerstände in Belegschaft

- Ausbildung, Information und Erfahrung reduzieren Berührungängste

Einschränkung bis heute:

- Leute mit Psychopharmaka können schwer eingesetzt werden (Sicherheit)