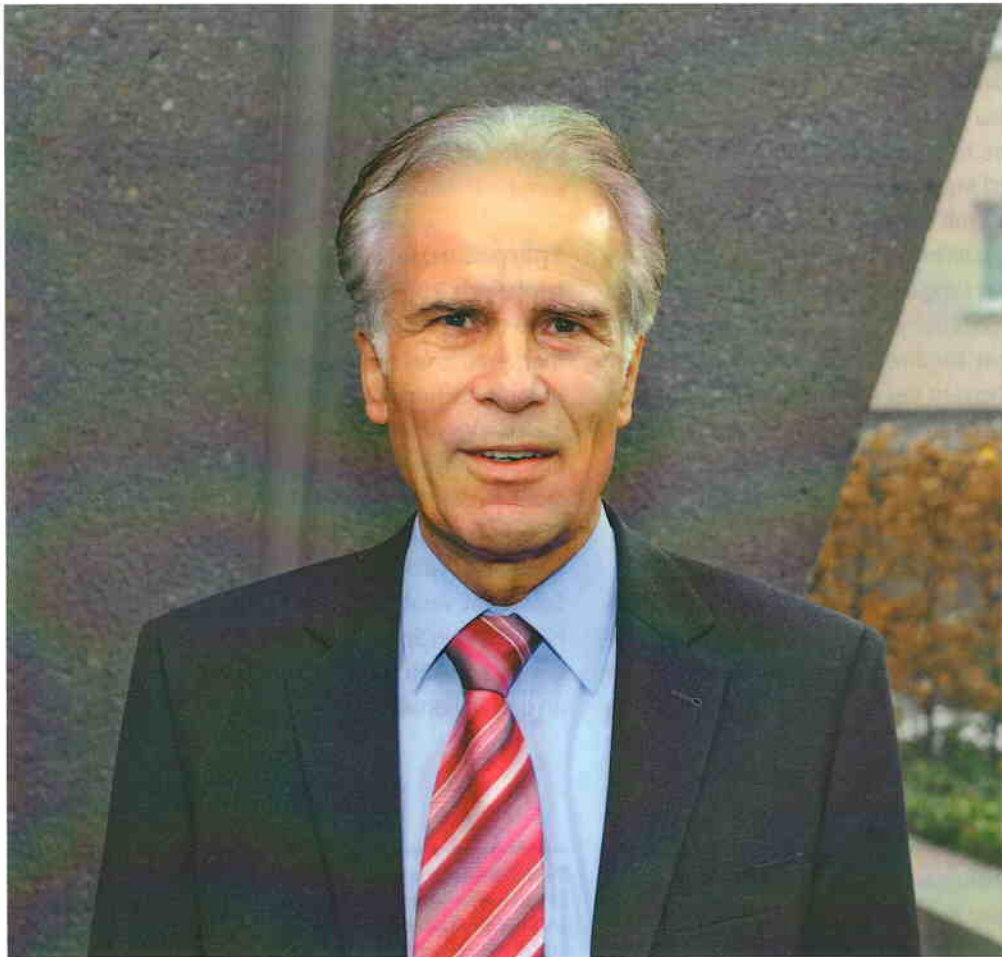


Interview mit Jürg Sigrist, Geschäftsführer der Stiftung «Profil»

«Wir sind vermehrt mit Verunsicherung und Existenzängsten konfrontiert»

Die Formen von gesundheitlicher Beeinträchtigung sind so vielfältig wie die Schwierigkeiten von handi-
capierten Menschen, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Die Stiftung Profil vermittelt und verleiht Unter-
nehmen geeignete leistungseingeschränkte Mitarbeitende. Geschäftsführer Jürg Sigrist sagt, welche
Voraussetzungen nötig sind, damit die Integration von Betroffenen ins Berufsleben gelingt. **Jürg Wiler**



Geschäftsführer Jürg Sigrist erkennt bei den Arbeitgebern einen Aufklärungsbedarf bezüglich der Integration von Menschen mit Leistungseinschränkung.

Herr Sigrist, Profil will Menschen mit gesundheitlicher Einschränkung nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integrieren. Können Betroffene in der momentan schwierigen Wirtschaftslage wirklich eingegliedert werden, und das erst noch «nachhaltig»?

Jürg Sigrist: Sehr wohl. Voraussetzung ist, dass der Integrationsprozess professionell verläuft. Darunter verstehe ich eine saubere Vorabklärung der Ressour-

cen und Defizite, verbunden mit einem differenzierten Fähigkeitsprofil und einer schrittweisen, angepassten Eingliederung. Wichtig ist eine kompetente Begleitung der Stellensuchenden und der Arbeitgeber – auch nach dem Stellenantritt.

Ihre Organisation spannt eng mit Arbeitgebern, Arbeitnehmenden sowie Sozial- und Privatversicherungen zu-

sammen. Welche konkreten Erfolge können Sie bei der Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichem Handicap vermelden?

Jährlich nehmen rund 600 Personen unsere Dienstleistungen in Anspruch. Unser Angebot reicht von Kurzberatung über Vermittlung bis hin zur Betreuung nach Stellenantritt. Von den rund 450 Personen, die wir bei der Stellensuche unterstützen, findet über ein Drittel – das sind gut 150 – noch während der Begleitung eine Stelle; 2010 waren es 161 Personen.

Profil erarbeitet einerseits zusammen mit Arbeitgebern spezifische Lösungen für die Weiterbeschäftigung von gesundheitlich eingeschränkten Mitarbeitenden. Welche Erfahrungen machen Sie damit?

Weiterbeschäftigung hat dann eine Chance, wenn alle Beteiligten gewillt sind, den Arbeitsplatz zu retten. Tragfähige Lösungen sind nur in enger Zusammenarbeit mit den Entscheidungsträgern möglich. Zudem sollte der Integrationsberater bestmögliche Kenntnisse der Organisation und Firmenkultur haben. In der Praxis werden die Fachleute leider oft zu spät beigezogen.

Profil vermittelt andererseits den Betrieben Menschen mit Handicap. Welche Erfahrungen machen Sie in diesem Bereich?

Vermitteln von Menschen mit Handicap ist eine Vertrauensfrage. Wir sind dort erfolgreich, wo unsere Personalberaternden über ihr persönliches Arbeitgebernetzwerk Stellensuchende platzieren können. Wichtig ist, dass offen über die

Einschränkung kommuniziert wird und der Arbeitgeber weiss, worauf er sich einlässt. Wir erleben oft, dass Vorgesetzte, die willens sind, das Wagnis einzugehen, trotz kritischer Haltung im

«Es ist wichtig, dass der Arbeitgeber weiss, worauf er sich einlässt.»

Nachhinein eine positive Bilanz ziehen. Ein Arbeitgeber hat mir kürzlich berichtet, die Anstellung habe sich nicht nur als betriebswirtschaftlich sinnvoll herausgestellt, sondern habe auch sein Team näher zusammengeschweisst.

Lassen sich punkto Zusammenarbeit mit leistungseingeschränkten Personen Tendenzen ausmachen?

Wir stellen fest, dass die Zahl der Menschen mit Verhaltensauffälligkeiten und Persönlichkeitsstörungen stetig zunimmt. In der Beratung haben wir es vermehrt mit Verunsicherung und Existenzängsten zu tun. Doch die Motivation der Klienten ist ungebrochen hoch – das ist eine Grundvoraussetzung, damit wir in die Begleitung einsteigen.

Wie gehen Sie vor?

Wir arbeiten mit Menschen aus den verschiedensten Behinderungsgruppen zusammen. Dadurch ist die Zusammenarbeit sehr individuell, je nach Bildungsniveau und Unterstützungsbedarf. Als grosse Herausforderung erleben wir, der Beratung einen professionellen Rahmen zu geben, welcher für die Klienten ziel führend und stimmig ist.

Wie erleben Sie die Arbeitgeber und ihre Bereitschaft zur Kooperation?

Im Umgang mit Arbeitgebern erfahren wir viel Zustimmung und Goodwill. Wenn wir dann konkret anfragen, wird es schwieriger. Oft bestehen falsche Vorstellungen bezüglich der Integration von leistungseingeschränkten Personen. Viele Arbeitgeber sind mit dem Thema überfordert und wünschten sich mehr Anlaufstellen, wo man sie kompetent

informiert. Hier ist Profil mit Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit gefordert.

Stellen Sie Unterschiede fest je nach Grösse der involvierten Betriebe?

Grundsätzlich sind Kleinfirmen eher für eine Kooperation mit Profil bereit. Die Verbundenheit mit der Region macht die Unternehmer offener für die Thematik. Anders bei den Grossfirmen: Ihr Fokus liegt mehr auf der Arbeitsplatzhaltung, weniger auf der Integration. Mit betrieblichem Gesundheitsmanagement versuchen sie, potenzielle Risiken zu erkennen und rechtzeitig Massnahmen einzuleiten. An und für sich eine gute Sache, doch im Hinblick auf die IV-Revision 6a muss ein Umdenken stattfinden.

Als wie realistisch erachten Sie dieses Anliegen?

Eine Umfrage der Pro Infirmis bei 35 Top-Unternehmen in der Schweiz stimmt mich nicht gerade zuversichtlich. Das Commitment der Firmen, zusätzlich Menschen mit Handicap einzustellen, fehlt fast gänzlich.

Welche Hindernisse sind bei der Integration von betroffenen Menschen besonders zu erwähnen?

Grundsätzlich sind es immer die gleichen Barrieren, mit denen wir konfrontiert sind. Das sind erstens die ökonomischen Aspekte wie Betreuungsaufwand und finanzielle Konsequenzen bezüglich den Sozialversicherungen, zweitens das Leistungsvermögen oder der Krankheitsverlauf und drittens die Unsicherheiten im Umgang mit der Behinderung. Um diese Vorbehalte zu entschärfen, bietet Profil unter dem Label «XtraJobs» einen Personalverleih an. Er ermöglicht es den Arbeitgebern, Mitarbeitende mit einem Handicap ohne rechtliches und finanzielles Risiko zu beschäftigen.

Wie funktioniert das genau?

Innerhalb von einem Jahr können die Unternehmen einschätzen, ob die Zusammenarbeit klappt und eine Festanstellung machbar ist. Während des Temporäreinsatzes steht ein Job Coach kostenfrei zur Verfügung, um bei Bedarf

unterstützend beizustehen. Gemäss unseren Erhebungen kommt es in über 75 Prozent der Fälle zu einer längerfristigen Arbeitsbeziehung.

Nun steht eine grosse Herausforderung an. Die Invalidenversicherung will bis 2018 insgesamt 17 000 handycapierete Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren. Erachten Sie dieses Ziel als realistisch?

Auf den ersten Blick scheint es machbar, da sich der Zeitraum über sechs Jahre erstreckt. Nur: Wir sprechen hier von Personen, welche während vieler Jahre eine Rente bezogen und den Bezug zum realen Arbeitsmarkt längst verloren haben. Sie werden grosse Probleme haben, im heutigen wirtschaftlichen Umfeld wieder Fuss zu fassen. Entscheidend wird sein, ob die Arbeitgeber in Zukunft gewillt sind, vermehrt Stellen für leistungseingeschränkte Personen zu schaffen.

Was meinen Sie grundsätzlich zu den Neuerungen der IV-Revision 6a, die Anfang dieses Jahres in Kraft getreten sind?

Es ist ein Schritt in die richtige Richtung. Die IV bekommt mit 6a neue Instrumente, die es ihr erlauben, Versicherte wie auch Arbeitgeber gezielt und flexibel zu unterstützen. Für die betroffenen Versicherten ist es allerdings hart – immerhin bleiben aber ihre Renten während der Massnahmen zur Wiedereingliederung bestehen. ■

Profil – Arbeit & Handicap

«Profil – Arbeit & Handicap» ist eine Stiftung der Pro Infirmis und unterstützt die Platzierung und Integration von Menschen mit einem Handicap im ersten Arbeitsmarkt. Den Unternehmen bietet sie Vermittlung und Verleih von geeigneten Mitarbeitenden. Die Stiftung betreibt Beratungsstellen in der gesamten Deutschschweiz; ihr Sitz ist in Zürich. ■

Telefon +41 (0)44 421 40 20
www.profil.proinfirmis.ch