

Netzwerk Arbeit – Job trotz gesundheitlichem Handicap

Im Oktober 2008 wurde das Projekt Netzwerk Arbeit ins Leben gerufen. Zahlreiche Schwyzer Unternehmen haben Interesse gezeigt und Menschen mit einem gesundheitlichen Handicap eine neue Chance ermöglicht.

Mit der 5. IV-Revision wurde insbesondere auch die Wirtschaft in die Pflicht genommen, Menschen mit einer gesundheitlichen Einschränkung die Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Junge Wirtschaftskammer Innerschwyz nahm diese Herausforderung an und lancierte im Oktober 2008 mit der IV-Stelle Schwyz das Projekt Netzwerk Arbeit.

Sensibilisieren und unterstützen

Hauptsächliches Anliegen von Netzwerk Arbeit ist es, wie der Name schon sagt, ein Netzwerk in der Wirtschaft zu bilden und die Unternehmer für die Thematik der beruflichen Eingliederung von Menschen mit einem gesundheitlichen Handicap zu sensibilisieren. Auf der Informationsplattform www.netzwerk-arbeit.ch können sich Unternehmer und betroffene Arbeitnehmer austauschen.

Gleichzeitig sollen bestehende Fragezeichen bei der Aufnahme eines gesundheitlich eingeschränkten Arbeitnehmers ausgeräumt werden. Die IV-Stelle Schwyz bietet dafür zahlreiche Dienstleistungen an und unterstützt Arbeitgebende, welche einer gesundheitlich handicapierten Person eine neue Chance im Arbeitsmarkt geben wollen. Beispielsweise können Einarbeitungszuschüsse ausgerichtet werden oder auch eine finanzielle Entschädigung, falls der betroffene Arbeitnehmer erneut gesundheitsbedingt ausfallen sollte.

Spürbares Engagement

Die Zusammenarbeit zwischen der Jungen Wirtschaftskammer und der IV-Stelle Schwyz trägt Früchte. Die Jungunternehmer sind ein wichtiger Brückenbauer und Botschafter für ein gemeinsames Anliegen, das nach wie vor auch Unsicherheiten auslösen kann. Doch erste Erfolgsmeldungen des noch jungen Projekts sind ein wichtiger Ansporn für die beiden Trägerinstitutionen einerseits, aber auch für weitere Unternehmen, die ins Projekt einsteigen möchten. Zwei konkrete Beispiele für so geschaffene Testarbeitsplätze – ATP

Hydraulik AG in Küssnacht und Grab Baugeschäft AG in Brunnen – werden in den Informationskästen vorgestellt.

Nationale Ausstrahlung

Das Schwyzer Beispiel macht Schule: Der nationale Dachverband der jungen Wirtschaftskammern – Junior Chamber International Switzerland – hat Netzwerk Arbeit zu seinem nationalen Sozialprojekt 2010 gemacht und möchte die Zusammenarbeit der regionalen Wirtschaftskammern mit den einzelnen IV-Stellen verstärken. Der Kanton Schwyz kann hier mit den bereits gemachten Erfahrungen wichtige Hilfestellungen anbieten.

Weitere Informationen:
www.aksz.ch, Invalidenversicherung



«Eine Frage der persönlichen Einstellung»

Interview mit Richard Küttel, Betriebsleiter ATP Hydraulik AG, Küssnacht

In welchem Bereich haben Sie eine Stelle für eine gesundheitlich eingeschränkte Person geschaffen?

Wir haben einen Mann mit einer geistigen Einschränkung im Bereich Produktion/Werkstatt einstellen können. Dort ist die Spannweite von sehr einfachen zu etwas anspruchsvolleren Arbeiten am grössten.

Was waren die Beweggründe für die Einstellung?

Einerseits kam ein Mitarbeiter, der Bruder der betroffenen Person auf mich zu. Als Familienbetrieb liegt uns die Unterstützung unserer Mitarbeitenden und ihrer Angehörigen am Herzen. Andererseits war ich bei Informationsanlässen auf das Projekt Testarbeitsplätze aufmerksam geworden.

Welches waren ursprüngliche Hindernisse oder Fragezeichen und wie wurden sie ausgeräumt?

Da der Testarbeitsplatz zeitlich befristet ist, hatten wir unternehmerisch nichts zu verlieren. Ein Fragezeichen gab es erst, als die Frist ablief und wir uns über die weitere Zukunft der betroffenen Person in unserem Betrieb Gedanken machen mussten. Dies fiel in die Zeit, als wir die Wirtschaftskrise zu spüren bekamen und vereinzelt Stellen abbauen mussten. Liess sich da die Weiterbeschäftigung rechtfertigen? Ja, denn die finanzielle Belastung war gering und sein Betreuer hatte die Zeit, um ihn weiter aufzubauen. Und nun, da die Wirtschaft wieder anzieht, ist der Betroffene genügend fit und der zusätzlichen Belastung gewachsen. Ein solcher Prozess wäre während der Hochkonjunktur schwieriger umzusetzen.

Wie haben die Mitarbeitenden bei der Einführung des Testarbeitsplatzes reagiert?

Wir hatten bewusst auf eine allgemeine Information über die gesundheitliche Einschränkung verzichtet, damit sich die betroffene Person in Ruhe am Arbeitsplatz integrieren konnte. Da der Mann für seine Arbeit länger brauchte, gab es die eine oder andere Rückfrage zu seiner Person. Doch ich konnte diese Mitarbeitenden überzeugen, dass er einfach etwas anders behandelt werden müsse – wie man auch Mitarbeitende ohne Einschränkung je nach Arbeitsweise und Charakter unterschiedlich anpackt. Bei dieser Person war es wichtig, sie eng zu begleiten und eine Arbeit nach der anderen machen zu lassen. So stimmte auch sofort die Qualität.

Wie haben sich die Wahrnehmung und die betroffene Person selbst weiterentwickelt?

Es ist allen klar geworden, dass die berufliche Integration und der Umgang mit der betroffenen Person eine reine Einstellungssache ist. Gleichzeitig ist es natürlich wichtig, dass auch die betroffene Person ihren Arbeitswillen zeigt.

Was ist Ihr Tipp für engagierte Unternehmen?

Berufliche Integration ist eine Frage des Willens von beiden Seiten. Es ist für alle auch eine gute Gelegenheit, Toleranz zu üben. Denn vergessen Sie nicht: Solche Menschen sind nicht minderwertig, sondern nur eingeschränkt in der Ausführung gewisser Tätigkeiten.



«Berufliche Integration sollte selbstverständlich sein»

Interview mit Albert Grab, Geschäftsführer der Grab Baugeschäft AG, Brunnen

In welchem Bereich haben Sie eine Stelle für eine gesundheitlich eingeschränkte Person geschaffen?

Wir haben einen 20-jährigen Mann mit ADHS als angelernten Maurer eingestellt. Er hat die Anlehre bei einer anderen Firma absolviert und abgeschlossen. Nach einer ersten Probezeit stellten wir fest, dass er zusätzliche Betreuung braucht. Darauf nahmen wir mit der IV-Stelle Schwyz Kontakt auf und konnten im Rahmen des Projekts Testarbeitsplatz seine Fähigkeiten gezielt aufbauen. Nun bereitet er sich auf die reguläre 3-jährige Maurer-Lehre vor, welche er ab diesem Sommer bei uns absolvieren wird.

Was waren die Beweggründe, die Motivation für die Einstellung?

Einerseits kenne ich die Eltern der betroffenen Person persönlich. Sie haben mich darauf angesprochen, ob es eine Ausbildungsmöglichkeit für ihren Sohn bei uns gibt. Andererseits liegt uns als Unternehmen das Thema sehr am Herzen. Gerade bei jungen Personen ist die berufliche Integration für die persönliche Entwicklung sehr wichtig. Wir möchten damit ein Zeichen setzen und der Gesellschaft etwas zurückgeben.

Welches waren ursprüngliche Hindernisse oder Fragezeichen und wie wurden sie ausgeräumt?

Das grösste Fragezeichen war sicherlich, wie wir die Person in den Arbeitsablauf integrieren können. Auf dem Bau gehen alle Arbeiten in- und miteinander. Geht das zusammen mit der aufwändigeren Betreuung? Gleichzeitig möchten wir natürlich, dass er sich zu einer selbständigen Arbeitskraft und Persönlichkeit entwickelt. Dazu gehört, dass wir ihn nach Anweisung arbeiten lassen, dann aber die geleistete Arbeit beurteilen.

Wie haben die Mitarbeitenden bei der Einstellung der betroffenen Person reagiert und wie hat sich deren Wahrnehmung entwickelt?

Wir haben von Anfang an sehr offen kommuniziert, den jungen Mann allen Mitarbeitenden vorgestellt und auch die möglichen Auswirkungen seiner Behinderung erläutert. Die Reaktion fiel sehr positiv aus, vor allem bei den jungen Familienvätern in unserem Team. Schliesslich kann man nie wissen, wie es einmal den eigenen Kindern ergehen wird.

Als der junge Mann schliesslich in den Betrieb eintrat, wurde er vorbehaltlos ins Team integriert. Die übersichtliche Unternehmensgrösse (25 Mitarbeitende) ermöglichte ihm auch eine einfache Orientierung. Bei uns geht er nicht in der Anonymität unter. Gleichzeitig bin ich für ihn wie für alle anderen Mitarbeitenden die erste Ansprechperson, wenn Fragen oder Probleme auftauchen sollten. Die berufliche Integration des jungen Mannes ist auch Chefsache. Das gesamte Team muss aber dazu ja sagen und dahinter stehen.

Was ist Ihr Tipp für engagierte Unternehmen?

Jeder Mensch hat eine Chance im Arbeitsmarkt verdient. Einen Versuch ist es wert! Dabei kann man nur gewinnen. Mit der Testarbeitsplatz-Phase konnten wir uns versichern, dass die Integration klappen kann. Die positive Entwicklung des jungen Mannes zeigt, dass sich der finanzielle und zeitliche Mehraufwand für die IV, für uns und für ihn selbst gelohnt hat.