

Türen öffnen – Chancen schaffen

Text: Tanja Aebli / Fotos: Carine Roth/arkive.ch

In vielen Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ist der Alltag von Hektik, Überlastung und wirtschaftlichem Druck geprägt. Kunststück, wenn es gelingt, sich in dieser Welt über Wasser zu halten. Dass Menschen mit einer geistigen Behinderung Zugang zu diesem hart umkämpften Terrain erhalten, ist ein relativ junges Phänomen. Eines mit Zukunft.

“Wir möchten sie nicht mehr missen”, sagt Dominik Beer, Wohnungsleiter der Stiftung Alterswohnen in Albisrieden (ZH). Die Rede ist von Anita Koch*, Angestellte in der Pflegewohnung Steinacker, wo neun Betagte ihr Zuhause im letzten Lebensabschnitt haben. Das Personal wie auch die Bewohner schätzen die junge Frau mit Lernbehinderung, ihre fast grenzenlose Geduld und ihre Ruhe. Anita Koch legt im Haushalt Hand an, ist aber auch bei der Pflege und Betreuung einiger Betagter involviert. “Bei uns wohnen mehrere Leute mit einer Demenz, die manchmal alle fünf Minuten das Gleiche fragen”, erzählt ihr Vorgesetzter, Dominik Beer. Die 25-Jährige kann dies nicht im Geringsten enervieren, sie zeigt Verständnis, redet einem jeden gut zu, spendet Trost und Herzlichkeit. Sie fühle sich sehr wohl hier, sagt sie. Ihr Chef zeigt sich mit seiner Mitarbeiterin rundum zufrieden: “Sie erledigt ihre Arbeit äusserst gewissenhaft, ist loyal und motiviert, sehr an den Betrieb gebunden und weist praktisch keine Krankheitsabsenzen auf”.

Nicht immer verlief Anita Kochs Berufslaufbahn so gradlinig. Nach einer Haushaltsanlehre in einem Heim versuchte sie sich an mehreren Stellen als Pflegehilfe, verschwieg dabei aber ihre Beeinträchtigung. Mit weitreichenden Konsequenzen: Nach Stellenantritt liess die Kündigung jeweils nicht lange auf sich warten; die Leistung stimme nicht, lautete die lakonische Begründung im blauen Brief.

Lohnenswerter Mehraufwand

Ihren jetzigen Arbeitsplatz hält Anita Koch nun bereits seit zwei Jahren inne. “Wir haben von Anfang an Klartext miteinander gesprochen”, erinnert sich Dominik Beer. Etwa darüber, dass sie schnell ermüdet, nicht 8,5 Stunden aneinander arbeiten kann und um die Mittagszeit die Leistungen nachlassen. Der Arbeitsablauf sei analysiert, das Pensum von anfänglichen 90 auf 80 Prozent reduziert und die Mittagspause erstreckt worden.

Eine solche Anstellung erfordere ganz klar mehr Begleitung, bilanziert Dominik Beer. “Es gilt, gut auf die Stimmung zu achten, vermehrt nachzufragen, wie es



geht”. Richtig zutage tritt Anita Kochs Lernbehinderung in hektischen Situationen: Dann ist sie rasch überfordert, braucht intensive Betreuung und jemanden, der ihr Schritt für Schritt erklärt, was als nächstes zu tun ist. Gänzlich ferngehalten wird sie von Ereignissen wie Todesfällen oder Aggressionen einzelner Bewohner.

Es gebe durchaus Rückmeldungen aus dem Team, dass diese zusätzliche Unterstützung in einer ohnehin anspruchsvollen Situation sehr anstrengend sei, räumt der Wohnungsleiter ein. Dennoch: Das Engagement sei die Mühe wert, so seine Bilanz: “Anita Koch ist uns in vielen Bereichen ein Vorbild, etwa was ihre Zufriedenheit und Motivation bei der Arbeit anbelangt”. Das Argument mancher Arbeitgeber, der Aufwand zur Anstellung einer Person mit Beeinträchtigung wäre zu gross, lässt er nicht gelten. Der Umgang mit demenzten Bewohnern sei sehr anspruchsvoll, die Betreuung auf-



wändig, die Weglaufgefahr erheblich. "Wir könnten bei diesen Rahmenbedingungen sehr schnell zum Schluss gelangen, eine solche Anstellung bringe das Fass zum Überlaufen. Entscheidend ist aber letztlich einzig der Wille, jemandem eine Chance zu geben", hält Dominik Beer fest.

Die Anstellung von Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigung entspricht einer grundsätzlichen Haltung der Einrichtung. Anita Koch ist nun bereits die sechste Person, die bei der gemeinnützigen Stiftung unter Vertrag steht. Seit fünf Jahren arbeitet die Institution bei derartigen Anstellungen mit Wintegra zusammen, einem in Winterthur angesiedelten Stellenvermittlungsbüro, das auf die berufliche Integration von Menschen mit geistiger und zerebraler Behinderung spezialisiert ist.

"Sie erledigt ihre Arbeit äusserst gewissenhaft, ist loyal und motiviert."

Vorurteile abbauen

Arbeitgebende zu finden, die bereit sind, Menschen mit einer Beeinträchtigung anzustellen, sind laut Gaby Ryffel, Co-Leiterin der Fachstelle Wintegra, nach wie vor rar. Das Bild über Behinderungen sei vielerorts noch negativ geprägt und die Suche nach geeigneten Unternehmen ein "hartes Pflaster".

Die beiden Wintegra-Geschäftsleiterinnen leisten denn auch Aufklärungsarbeit an vorderster Front, sei es mittels Beiträgen in Zeitungen, sei es bei telefonischen Kontakten oder an Apéros von Wirtschaftsverbänden und KMUs. Ryffel appelliert an solchen Anlässen aber nicht in erster Linie ans soziale Gewissen eines Unternehmens: "Eine Anstellung von Personen mit Beeinträchtigung bringt auch einen klaren Mehr-

Manchmal braucht es etwas mehr Zeit zum Erklären, doch die Mühe lohnt sich allemal.

*Name der Redaktion bekannt

SCHWERPUNKT

wert mit sich: Die Leute, die wir vermitteln, sind fast durchgehend hoch motiviert, loyal, zuverlässig und schätzen meistens gerade jene Aufträge, die andere Mitarbeitende als repetitiv, langweilig und lästig taxieren“. Just solche Arbeiten, für deren Verrichtung keine Fachausbildung notwendig ist, gebe es praktisch in jedem Betrieb, zeigt sich Gaby Ryffel überzeugt: Blumen giessen, den Vorplatz wischen, Postbotengänge erledigen – an Beispielen mangelt es nicht.

Damit eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von Erfolg gekrönt ist, braucht es intensive, mehrmonatige Vorbereitung:

In einem ersten Schritt geht es laut der Sozialpädagogin darum, die Träume und die Motivation für einen Stellenwechsel wie auch die Ressourcen des Stellensuchenden zu erfassen. Entscheidend ist es, dass die Person selber zum Schluss kommt, die Zeit sei reif für eine Veränderung. Wenn sie von andern, etwa Eltern oder Betreuern gedrängt werde, gelinge das Vorhaben in der Regel nicht. Als günstig hat sich jedoch ein familiäres Umfeld erwiesen, das diesen Prozess der beruflichen Veränderung begleitet, Möglichkeiten aufzeigt, motiviert und Sicherheit vermittelt.

Erfahrungen sammeln – Perspektiven festlegen

Sind Wünsche, Stärken und berufliche Perspektiven erst einmal geklärt, geht es in einem nächsten Schritt darum, Erfahrungen zu sammeln. Leute mit einer geistigen Behinderung hätten nicht immer realistische Vorstellungen, so Ryffel. So war ein Mann unlängst der festen Überzeugung, dass er nach einem PC-Kurs im Bildungsclub für einen Bürojob bestens gewappnet sei. Junge Frauen äussern zudem häufig den Wunsch, mit Kindern arbeiten zu wollen. Schnuppern sie dann in einer Kinderkrippe, wendet sich das Blatt unter Umständen komplett.

Es gebe manchmal auch Tränen, sagt Gaby Ryffel. Doch das sei ein wichtiger Lernprozess und mache neue Schritte in eine andere Richtung erst möglich. Manchmal entscheidet sich jemand nach einem solchen Schnuppereinsatz auch, wieder in die geschützte Werkstatt zurückzukehren. „Auch das ist ein gutes Resultat, denn eine solche Rückkehr ist das Ergebnis eines Vergleichs und damit ein in freier Wahl getroffener, bewusster Entscheid“, betont Ryffel. Zeigt der Einsatz jedoch, dass das Betätigungsfeld stimmt, beginnt die Suche nach einem Arbeitgeber.

Grosses Gewicht messen die Wintegra-Mitarbeiterinnen ebenso der Vorbereitung der potenziellen Mitarbeitenden und Vorgesetzten bei: „Wir sprechen mit dem Team über die Behinderung. Entscheidend ist es auch, dass die neu angestellte Person einen Ansprechpartner im



Schritt für Schritt hin zu mehr Selbstständigkeit: Eine gute Begleitung am Arbeitsplatz ist für Menschen mit Beeinträchtigung zentral.

Betrieb hat und der Arbeitgeber jederzeit weiss, dass er bei uns Rat und Unterstützung suchen kann – selbst lange nach der Probezeit“.

Zögerlicher Systemwechsel in der Schweiz

Die Stiftung Züriwerk, eine Institution, in der über 450 Personen mit mehrheitlich geistiger Behinderung arbeiten und wohnen, verfolgt einen ähnlichen Ansatz wie Wintegra, mit dem Unterschied, dass die Anstellung der vermittelten Arbeitnehmenden via Institution und nicht via Arbeitgeber erfolgt.

Supported Employment heisst das Konzept, das diesen Bestrebungen zugrunde liegt und in den 1970er und 80er Jahren in den USA und Kanada seinen Anfang genommen hat. Bis dahin galt der Grundsatz „first train, then place“. Will heissen: Menschen mit einer Behinderung absolvieren zuerst eine berufliche Ausbildung in einem geschützten Rahmen wie einer Werkstatt, bevor die Suche nach einer

Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beginnt. Diese Praxis ist heute nach wie vor in vielen Schweizer Institutionen üblich, zeigt aber nur mässigen Erfolg, was die berufliche Integration anbelangt: „Institutionen, die berufliche Massnahmen intern durchführen, haben oft eine Integrationsquote von weit unter 50 Prozent. Wird von Anfang an der integrative Weg eingeschlagen, stehen die Chancen wesentlich besser“, betont Heikki Siren, Bereichsleiter Berufliche Integration in Züriwerk Land.

Vor fünf Jahren hat er das Konzept Supported Employment, bzw. den Grundsatz „first place, then train“ eingeführt, und mittlerweile über 25 dezentrale Ausbildungs- und Arbeitsplätze geschaffen. Das Angebot steht Menschen offen, die im allgemeinen Arbeitsmarkt zwar nicht voll konkurrenzfähig sind, aber ausserhalb des geschützten Rahmens Erfahrungen sammeln wollen. Nach Vermittlung eines Aus-

**„Arbeitgebende, die bereit sind,
Menschen mit einer Beeinträchtigung
anzustellen, sind nach wie vor rar.“**

bildungs- oder Arbeitsplatzes begleitet ein so genannter Job-Coache den ganzen Integrationsprozess, bietet Hilfe wo nötig, interveniert bei Krisen, setzt mit dem neuen Arbeitnehmenden Ziele fest und berät auf Wunsch hin die Vorgesetzten.

Auswählen statt zuordnen

Heikki Siren, selbst auch als Job-Coache tätig, ist nach fünfjähriger Praxis des Modells überzeugt, dass dieser Weg der richtige ist: "Unser Erfahrungen haben gezeigt, dass das Modell funktioniert und die berufliche Integration von Menschen mit intellektuellen Einschränkungen durchaus möglich ist". Ein weiterer Vorteil der dezentralen Ausbildung: Den Jugendlichen steht eine viel grössere Palette an Berufen offen als im geschützten Rahmen. In Züriwerk sind dies gerade einmal sechs, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt hingegen 200. Wer den Wunschberuf erlernen kann, der ist auch wesentlich motivierter und erreicht dadurch auch höhere Ziele. Dennoch spricht sich Siren nicht grundsätzlich gegen Werkstätten aus – im Gegenteil: "Es ist nichts dagegen einzuwenden, dass Institutionen auch intern Ausbildungsplätze anbieten. Gewisse Jugendliche schätzen und brauchen einen geschützten Rahmen", sagt Siren, relativiert aber im gleichen Zug: "Grundsätzlich bin ich jedoch der festen Überzeugung, dass jeder Mensch integrierbar ist."

Manchmal braucht dieser Schritt zur gesellschaftlichen Teilhabe aber seine Zeit. Zeit zum Ausprobieren, zum Nachsinnen über eigene Wünsche und Vorlieben. Hierfür steht den Mitarbeitenden der Stiftung Züriwerk die so genannte Einsatzgruppe offen, die vor 25 Jahren ins Leben gerufen worden ist. Zurzeit werden mehr als die Hälfte der Aufträge direkt beim Kunden abgewickelt. Bei der Ausführung der Arbeit werden sie von einer GruppenleiterIn begleitet und unterstützt, dies nur solange es erforderlich ist. "Die Einsatzgruppe ist quasi ein Teilschritt hin zur beruflichen Integration", hält Silvia De Carli fest, Bereichsleiterin Berufliche Integration in Züriwerk Stadt. Gery Janz, seit acht Jahren in der 18-köpfigen Equipe tätig, schätzt an seiner Arbeit vor allem die Abwechslung; heute packt er Couverts für einen Versand ein, bald steht ein Einsatz im Archiv des Universitätsspital an, hin und wieder sortiert er Kreditkarten nach Kundennummer bei einem Fahrdienst für Behinderte. Einzig am Einsatz mit Besen mag er beileibe keinen Gefallen finden. Der 50-Jährige ist direkt nach der heilpädagogischen Schule in die Welt der Arbeit eingetreten, zuerst in eine Werkstatt, später in eine Etikettenfirma und schliesslich während fast zehn Jahren in Betriebe der Metallbranche.

NEUE ARBEITSMÖGLICHKEITEN SCHAFFEN

Noch in diesem Herbst läuft das strategische *insieme*-Projekt "Beruf, Berufsbildung, Arbeit" an. Ziel ist es, neue Berufs- und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit einer geistigen Behinderung zu entwickeln und Anreize zu schaffen, sie in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zusammen mit den *insieme*-Vereinen und diversen Organisationen soll zudem sichergestellt werden, dass sich erwachsene Personen mit geistiger Behinderung beruflich weiterentwickeln können. Auch der Vernetzung zwischen allen Beteiligten, insbesondere im Bereich Supported Employment, will *insieme* grosses Gewicht beimessen.

"Ich bin der festen Überzeugung, dass jeder Mensch integrierbar ist."

Dann waren es gesundheitliche Beschwerden, die ihn nötigten, etwas kürzer zu treten: "Wegen meinen Senkfüssen kann ich heute nicht mehr den ganzen Tag stehen, das schränkt die Jobsuche auf dem Arbeitsmarkt massiv ein", gibt Gery zu bedenken. Dennoch will er vorerst nicht aufgeben, die freie Wirtschaft bleibt erklärtes Ziel.

Für Wünsche hat seine Chefin offene Ohren: "Es lohnt sich abzuklären, was jemand wirklich will, die Motivation zu erfassen". Oft steht gar nicht der Beruf an sich, sondern das Umfeld im Vordergrund; die einen wünschen sich einen guten Betrieb, andere einen verständnisvollen Vorgesetzten oder eine Arbeit in einer grossen Firma. Dank der Einsatzgruppe erhalten Menschen mit Behinderung oder die Mitarbeitenden die Möglichkeit, verschiedene Tätigkeiten auszuprobieren, neue Fähigkeiten zu entdecken und sich anzueignen, abzuwägen, sich weiterzuentwickeln und zu entscheiden. Eine eigentliche Routine gibt es nicht. Mitarbeiter der Einsatzgruppe müssen sich fast täglich auf etwas Neues einlassen; auf neue Mitarbeitende, neue Abläufe, eine neue Arbeitsumgebung. "Bei uns arbeiten nicht die Stärksten, sondern die Flexibelsten", bringt es Silvia De Carli auf den Punkt. Und eine weitere Eigenschaft verbindet die 18 Mitarbeitenden, die nun plötzlich die zugeklebten Couverts in die Kisten hieven, aufstehen und auf die Kantine zusteuern: Sie sind stolz auf ihre Arbeit und darauf, dass sie gebraucht werden.

WEITERE INFORMATIONEN

Wintegra

Wintegra ist eine Dienstleistung der Stiftung andante, mit dem Ziel, Menschen mit einer 75% bis 100%-igen IV-Rente bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen. Die Fachstelle berät und begleitet Menschen mit Lernbehinderung und/oder cerebraler Beeinträchtigung mit einer IV-Rente bei der Integration in die freie Wirtschaft. In Zusammenarbeit mit dem Bildungsclub führt Wintegra den Kurs "Ich und die Arbeit" durch, der Menschen mit Lernbehinderung eine berufliche Standortbestimmung ermöglicht. Die Dienstleistung der Wintegra ist für Stellensuchende und Arbeitgeber/Innen gratis. Für weitere Informationen: www.projekt-wintegra.ch oder unter Tel. 052 203 03 24

Einsatzgruppe Züriwerk

Die Einsatzgruppe des Züriwerks lässt sich mieten und erledigt Garten- und Hauswartungs-, Montage-, Lager-, Textilarbeiten u.ä. Kontakt: Silvia De Carli, Leiterin Einsatzgruppe, Tel. 044 405 71 52. www.zueriwerk.ch

Literatur: Stefan Doose: Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. 2. Auflage. Lebenshilfe-Verlag, Marburg 2007, ISBN 978-3-88617-209-2

www.jobpasserelle.ch

Ein Internetportal der IV-Stellen für die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen. Arbeitgebende können aus einem Pool von Stellensuchenden qualifizierte Berufsleute mit Handicap rekrutieren.