

# STIFTUNG PROFIL VON PRO INFIRMIS

## GANZE DEUTSCHSCHWEIZ



Wie viel vermögen Menschen am Arbeitsplatz zu leisten, die körperlich behindert oder psychisch beeinträchtigt sind? Und was, wenn sie krankheitsbedingt länger ausfallen? Diese Fragen und Bedenken haben nicht nur Arbeitgeber. Auch Mitarbeitende und gar die Betroffenen selber sind häufig skeptisch. So haben es Stellensuchende mit Beeinträchtigungen ungleich schwerer, eine Anstellung zu finden. Unterstützung bietet ihnen wie auch interessierten Arbeitgebern seit 1999 die Stiftung Profil – Arbeit & Handicap von Pro Infirmis. In individuellen Standortbestimmungen arbeiten Fachberaterinnen und Fachberater an 17 Standorten in der Deutschschweiz die Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten mit den Betroffenen heraus. Je nach Ziel und Ressourcen vermitteln sie Schnuppereinsätze, Praktika, temporäre oder Festanstellungen.

Durch den Personalverleih von Profil können Arbeitgeber ohne finanzielles Risiko die Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden mit Behinderungen ein Jahr lang testen. Das Ergebnis: In rund 80 Prozent der Fälle folgt daraus eine unbefristete Anstellung. Profil begleitet und berät auf Wunsch auch nach dem Stellenantritt sowohl die Angestellten mit Behinderungen wie Arbeitgeber und Mitarbeitende. Neben der passenden Arbeitsstelle sei dies der Schlüssel zum nachhaltigen Erfolg, sagt die Geschäftsführerin von Profil, Eva Meroni, im Interview.



Die Stiftung Profil – Arbeit & Handicap von Pro Infirmis unterstützt und berät Stellensuchende mit Beeinträchtigungen. Dass Mitarbeitende mit Behinderungen ein wichtiger Bestandteil eines Teams sein können, zeigt die Basler Papiermühle, die in allen Aufgabebereichen des Museums integrierte Arbeitsplätze anbietet.  
© Daniel Schvarcz

**«ZIEL UNSERER BERATUNGEN SIND LANGFRISTIGE UND PASSGENAUE ARBEITSVERHÄLTNISSE»**

**Eva Meroni, Sie sind Geschäftsführerin der Stiftung Profil; welche Bedenken haben Arbeitgeber gegenüber potenziellen Mitarbeitenden mit Behinderungen?**

Die Unkenntnis über die verschiedenen Behinderungsformen und was sie für die Arbeitsleistung sowie den Arbeitsalltag bedeuten können, verunsichert. Die grössten Bedenken gelten Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, weil diese Einschränkungen oft nicht fassbar, die Auswirkungen individuell und je nach Tagesform unterschiedlich und für Aussenstehende kaum nachvollziehbar sind.

**Wie begegnet Profil solchen Vorbehalten?**

Wir klären Arbeitgeber darüber auf, warum ein angehender Mitarbeiter ein bestimmtes Verhalten zeigt. Wir besprechen mögliche Auswirkungen einer Erkrankung, damit sich die Unternehmung darauf einstellen und entscheiden kann, ob sie bereit ist, damit umzugehen. Das ist uns wichtig. Zu jeder Behinderungsform haben wir Merkblätter, die über mögliche Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit informieren und aufzeigen, welche Tätigkeiten sich für Betroffene besonders eignen. Bei Bedarf holen wir uns ergänzend Fachwissen von Behindertenorganisationen. Entscheidend ist, dass wir durch unsere individuellen Abklärungen verhindern, dass Stellensuchende in eine für sie nicht passende Stelle vermittelt werden.

**Was beinhalten diese Abklärungen?**

Unabhängig davon, ob uns die IV, die Sozialhilfe, ein RAV oder eine Gemeinde beauftragt oder sich Betroffene von sich aus bei uns melden: Unsere Fachberaterinnen und Fachberater klären mit ihnen das jeweilige Ziel ab: Sucht die Person eine Festanstellung oder möchte sie zuerst ausprobieren, ob eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt überhaupt das Richtige für sie ist? Oder hat sie bereits eine Stelle und braucht Unterstützung, um diese behalten zu können? Bei der umfassenden Standortbestimmung danach holen wir mit Einwilligung der Betroffenen medizinisch-therapeutische und berufliche Referenzen ein, aber auch Einschätzungen aus dem sozialen Umfeld.

**Wieso befragen Sie auch die Bekannten und Freunde der Betroffenen?**

Zusammen mit der Selbstwahrnehmung, die für uns wesentlich ist, ermöglicht uns die Fremdeinschätzung,

aus beiden Sichten ein vollständiges Bild der vorhandenen Ressourcen zu erhalten. Manchmal überschätzen Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen wie etwa einem Burnout ihre Kräfte. Sind wir nach diesen Abklärungen noch unsicher, kann ein Praktikum oder ein Schnuppereinsatz passend sein. Hier zeigt sich, welche Fähigkeiten effektiv vorhanden sind und in welchem Ausmass Stellensuchende auf sie zählen können. Auch bei einer beruflichen Neuorientierung können über Referenzen aus dem sozialen und privaten Umfeld Talente und Begabungen hervorkommen, die bisher nicht genutzt wurden.

**Trotz dieser sorgfältigen Abklärungen bietet Profil auch einen Personalverleih an. Wieso?**

Ziel unserer Beratungen sind langfristige und passgenaue Arbeitsverhältnisse. Wir wollen sicherstellen, dass ein Arbeitgeber weiss, welche Ressourcen und Potenziale jemand hat, aber auch, welche Einschränkungen. Nur so kann die Anstellung nachhaltig sein. Die meisten unserer Arbeitgeber sind indes nicht grosse Unternehmen, sondern KMU – fehlen da Mitarbeitende lange oder wiederholt, kann dies nicht nur die Arbeitsbelastung des Restteams erhöhen, sondern schlimmstenfalls auch die Prämien der Krankentaggeldversicherungen. Solche Befürchtungen, die durch unsere transparente Haltung entstehen können, kann nur die Praxis als unbegründet entkräften. Und nur wenn sie eine gute erste Erfahrung macht, wird eine Unternehmung bereit sein, erneut mit uns zusammenzuarbeiten. Unser Personalverleih ist also ein Instrument, mit dem wir Skepsis abbauen. Vermitteln wir jemanden im Personalverleih, trägt nicht das Unternehmen das Risiko, sondern Profil. Das zahlt sich aus: Nach einem Jahr sind Unternehmen in 80 Prozent der Fälle bereit, die Betroffenen anzustellen.

**Was tut Profil, wenn ein Unternehmen einen Stellensuchenden doch nicht anstellt?**

Unsere Fachberatenden suchen in ihrem persönlichen Netzwerk gemeinsam mit den Stellensuchenden weiter. Menschen, die wir im Auftrag der IV vermitteln, können während sechs Monaten in einem so genannten Arbeitsversuch angestellt werden, begleitet von unseren Jobcoaches. Dabei zahlt der Arbeitgeber keinen Lohn, sondern der Mitarbeitende erhält Taggelder von der IV. Für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen wäre eine unbefristete Begleitung durch einen Jobcoach im Hintergrund sinnvoll, weil es einfacher ist, eine vorhandene Stelle zu erhalten, als eine neue zu finden. Manchmal kommen Beratende und Stellensuchende indes schon beim Assessment zum Schluss,

dass eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt nicht sinnvoll ist. Ist eine Person beispielsweise gesundheitlich labil oder der Betreuungsaufwand auch langfristig zu gross, kann sie in einer geschützten Institution oder auf dem zweiten Arbeitsmarkt besser an Stabilität gewinnen, mit der Möglichkeit später einen neuen Anlauf zu wagen, im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Andernfalls kann daraus eine Empfehlung für eine IV-Rente resultieren. Das muss für die Betroffenen nicht negativ sein, weil sich ihre Situation klärt und verändert.

### **Welche Ängste haben Menschen mit Behinderungen, die zu Profil kommen?**

Viele. Nicht akzeptiert zu werden, nicht zu genügen, den Job zu verlieren. Keiner Arbeit nachzugehen ist aber nicht weniger belastend und wird als Versagen wahrgenommen. Keinen Arbeitsweg und keine Visitenkarte zu haben heisst, nicht dazuzugehören. Diese Ängste bauen wir in Gesprächen ab, bei denen wir gemeinsam die Stärken herauschälen, und über Schnuppereinsätze, die positive Erlebnisse vermitteln.

### **Skeptisch gegenüber Mitarbeitenden mit Behinderungen können nicht nur Arbeitgeber, sondern auch Teammitglieder sein, die einen Mehraufwand befürchten.**

Ein Unternehmen kann uns beiziehen, um das Team zu schulen oder die Teammitglieder zu informieren, etwa darüber, warum ein Mitarbeiter einen speziellen Arbeitsplatz erhält oder weshalb für ihn andere Arbeitszeiten gelten. Damit dieser Arbeitskollege mit einer Behinderung im Team Akzeptanz findet.

### **Berät Profil deshalb bei Bedarf selbst nach Stellenantritt?**

Unsere Fachberatenden bleiben nach der Vermittlung Ansprechperson sowohl für den Vermittelten mit einer Behinderung wie für den Arbeitgeber. Beide können uns beiziehen; wir helfen, bei Bedarf vor Ort, Probleme zu lösen. Als subventionierte Dachorganisation des Bundesamtes für Sozialversicherungen haben wir einen Beratungsauftrag und können über diese Subventionen die Arbeitgeber beraten.

### **Für welche beruflichen Positionen sucht Profil neue Anstellungen?**

Wir beraten querbeet vom Ungelernten über die Fachkraft oder die Akademikerin bis hin zum Kader.

### **Kommt es vor, dass ein Betroffener eine Stelle nicht annimmt?**

Ja, wenn die Erwartungen eines Arbeitgebers nicht mit jenen des Stellensuchenden übereinstimmen. Es gibt

Unternehmer, die davon ausgehen, Stellensuchende mit Behinderungen brauchten keinen Lohn, da sie eine IV-Rente oder Ergänzungsleistungen beziehen. Sie rechnen mit einem «günstigen» Arbeitnehmer. Eine Stiftung hatte uns eine Stelle angeboten für eine Person mit einer Behinderung. Wie sich herausstellte, ging sie davon aus, diese würde quasi «für Gottes Lohn», allein aus Motivation und Freude arbeiten. Die Stiftung war nicht gewillt oder in der Lage, einen angemessenen Lohn zu zahlen. Zum Stellenantritt kam es nicht.

### **Niedrige Löhne sind im Kulturbereich nicht selten. Was heisst das für Stellensuchende mit Behinderungen?**

Bezieht jemand eine volle IV-Rente aufgrund seiner Behinderung, möchte aber am gesellschaftlichen Leben teilnehmen und sucht einen inklusiven Arbeitsplatz, dann ist diese Person flexibler, weil sie ein Einkommen in Form der Rente hat, sie kann eine Teilzeitstelle mit einem symbolischen Lohn annehmen. Wer aber trotz gesundheitlicher Einschränkung keine oder nur eine Teilrente erhält, braucht eine adäquate, branchenübliche Entlohnung – bezogen auf seine Leistungsfähigkeit. Ist eine Arbeitnehmerin zu 100 Prozent präsent, kann dabei aber nur 60 Prozent leisten, etwa weil sie mehr Pausen braucht, erhält sie einen entsprechend niedrigeren Lohn. Die Differenz kompensieren Teilzeit-IV oder Ergänzungsleistungen.

### **Was empfehlen Sie Kulturbetrieben, die eine Person mit einer Behinderung anstellen möchten?**

In einzelnen Tätigkeiten, statt in Berufen zu denken; einen Job aufzuteilen in Tätigkeiten, die dieser Mitarbeitende erledigen kann und daraus seinen spezifischen Job zu schaffen. Also auf dessen Stärken zu setzen, aber das gilt für alle Branchen. Stimmen die Fähigkeiten des Mitarbeiters mit den Anforderungen überein, ist vieles möglich, selbst im hektischen Kultur- oder Mediumfeld: Der private Fernsehsender Star TV beispielsweise hat eine Mitarbeiterin mit psychischer Beeinträchtigung unbefristet angestellt – in einem Bereich mit Kundenkontakt. Kulturinstitutionen eignen sich besonders als Arbeitgeber von Menschen mit Beeinträchtigungen, weil Kulturschaffende Offenheit und Diversität oft im Berufsalltag leben. Und Arbeitskollegen mit Behinderungen oder Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigungen können für ein Team eine besondere Bereicherung sein.

[www.profil.ch](http://www.profil.ch)