

Im Sinne einer nachhaltigen, funktionierenden Wirtschaft ist Arbeitsintegration ein Muss

«Win-Win-Win» mit Arbeitsintegration

Arbeitsintegration – nur etwas für weichgespülte Weltverbesserer? Von wegen! Dass die berufliche Eingliederung von Menschen, die aus verschiedenen Gründen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, für alle Beteiligten Vorteile bringt, bestreitet heute kaum mehr jemand. Doch die Liste der zu Integrierenden ist lang – Junge, Ältere, Zugewanderte, Menschen mit Beeinträchtigungen ... Dies erfordert ein grosses Engagement und eine funktionierende Zusammenarbeit aller Mitwirkenden. Mit Blick auf die Arbeitgebenden lässt sich erfreulicherweise feststellen, dass eine Vielzahl von Unternehmen ihre Verantwortung wahrnimmt und einen entscheidenden Beitrag zur erfolgreichen Arbeitsintegration leistet – auch im Aargau.

Sind sie Ihnen im Verlauf dieser Woche auch aufgefallen?! Haben sie bei Ihnen auch erst für Verwirrung, dann aber für ein anerkennendes Schmunzeln gesorgt? Die Rede ist von den originellen Plakaten der jüngsten Kampagne des Kantons Aargau, respektive des Amts für Wirtschaft und Arbeit (AWA). Seit Montag lächeln uns von Kandelabern, von Hängekartons in Bussen oder in Schalterhallen freundlich sympathische Damen und Herren im besten Alter entgegen. In die Kategorie

und freut sich zu Recht. Der Clou: Die Zahl, die man unwillkürlich für das Alter der auf dem Plakat abgebildeten Person hält, gibt eben nicht deren Alter, sondern die Anzahl Jahre Berufserfahrung wieder.

Nicht Alter, sondern Qualifikation entscheidet

Die Plakate sind der gelungene Blickfang der Kampagne «Potenzial 50plus», die von der AIHK, vom AGV und von Arbeitnehmerverbänden unterstützt wird. Sie zielt auf

Sind Sie auch bereit?

Auf dem Weg zur erfolgreichen Arbeitsintegration haben verschiedene Personen und Institutionen die unterschiedlichsten Hürden zu bezwingen. Eine besondere Eigenschaft muss aber allen am Integrationsprozess Beteiligten gleichermaßen innewohnen: Bereitschaft.



Peter Lüscher, Geschäftsführer AWA

Zwar ist es bemerkenswert, wie viele Anlaufstellen für Integrationsmassnahmen es gibt. Allerdings fühlen sich Betroffene oft gerade durch diese «Auswahl» überfordert. Hier müssen die Institutionen bereit sein, (noch) enger zusammenzuarbeiten und Synergien besser zu nutzen – das beschleunigt die Verfahren und stärkt das Vertrauen. Bereit für gewisse Zugeständnisse müssen aber auch Sozialpartner sein, wenn im Rahmen von Eingliederungsprozessen eben nicht immer von Anfang an ein Mindestlohn garantiert werden kann. Schafft es der Arbeitnehmende dafür, im Arbeitsmarkt langfristig Fuss zu fassen, ist ihm damit sicherlich weit mehr gedient. Bereitschaft soll gleichzeitig auch die Gesellschaft an den Tag legen, indem Vorurteile weiter abgebaut werden. Schliesslich sind auch die beiden Hauptakteure gefordert: Arbeitnehmende müssen im Rahmen ihrer Fähigkeiten gewillt sein, diese «auf den Markt zu bringen». Gleichzeitig braucht es verantwortungsbewusste Arbeitgebende, die diesen Menschen eine Chance geben. Zahlreiche Aargauer Unternehmen gehen bereits mit bestem Beispiel voran, wie der nebenstehenden Leitartikel zeigt. Sind auch Sie bereit, an diesem Strick mitzuziehen?

Peter Lüscher
Geschäftsführer der Aargauischen
Industrie- und Handelskammer



Qualifikation statt Alter: Mit der Kampagne «Potenzial 50plus» sensibilisiert das kantonale Amt für Wirtschaft und Arbeit derzeit für die Problematik von älteren Arbeitnehmenden, die oft von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind.

«Rentner» würden wir Hans Ulrich, Rosa, Monika oder Reinhard zwar noch nicht einordnen, aber die Altersangaben neben den Namen – zwischen 24 und 32 Jahren – muten dann doch etwas gar jung an – hä?! Verwirrung komplett, volle Aufmerksamkeit gegeben ... «und Ziel erreicht», ergänzt Thomas Buchmann, Leiter des AWA,

eine Sensibilisierung im Zusammenhang mit der Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer ab: Stellensuchende sollen aufgrund ihrer Qualifikation beurteilt werden und nicht aufgrund ihres Alters. Damit greift das AWA ein Thema auf, an welchem in den vergangenen Wochen und Monaten praktisch kein Vorbeikommen war: das

Problem von älteren Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Im Lichte des medialen Sommerlochs sieht sich Thomas Buchmann allerdings gezwungen, die Situation etwas zu entschärfen: Eine Trendwende zu vermehrter Arbeitslosigkeit bei der Generation 50plus sei bis jetzt nicht erkennbar. «Ein aktuelles Problem ist hingegen, dass die Stellensuchenden über 50 oft von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind und grosse Mühe haben, auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuss zu fassen», erklärt Buchmann den Auslöser für die Kampagne. Mussten die über 50-Jährigen im Schnitt nämlich 379 Tage ausharren, bis sie eine Stelle gefunden hatten, lag dieser Wert bei der Gruppe der 25- bis 49-Jährigen gerade mal bei 238 Tagen.



Bilder: zVg.

Integration gelebt:
n und Tetraplegiker
nte bei der Samuel
l missen.

Arbeitgeber ins Boot holen

Mithilfe der Kampagne «Potenzial 50plus» soll die Dauer der Stellensuche der «Best Ager» künftig um rund 10 Prozent reduziert werden. Dazu werden die Stellensuchenden in den sechs Regionalen Arbeitsvermittlungszentren RAV (Baden, Brugg, Rheinfelden, Suhr, Wohlen, Zofingen) sowie in der Pforte Arbeitsmarkt in Menziken (ein Pilotprojekt, bei welchem RAV, IV und Sozialdienste eng zusammenarbeiten) für die Stellensuche fit gemacht. Das reicht aber nicht aus, wenn auf der anderen Seite ein Teil der Unternehmen zögert, ältere Mitarbeitende überhaupt erst einzustellen. Die Kampagne soll Vorurteile abbauen und jedem Bewerber mit der gleichen Qualifikation die gleiche Chance ermöglichen – unabhängig vom Alter eben. Thomas Buchmann konkretisiert: «Es ist unsere Aufgabe, Arbeitgebende auf das brach liegende Potenzial der Stellensuchenden 50plus hinzuweisen.» Dass in dieser Hinsicht ein Umdenken auch tatsächlich stattfinden kann, bezweifelt der AWA-Leiter keine Sekunde.

Arbeitsintegration macht zunehmend Schule

Arbeiten dient dem Einzelnen nicht nur der Erfüllung ganz elementarer Bedürfnisse wie Existenzsicherung, Identitätsstiftung oder Persönlichkeitsentwicklung. Arbeitskräfte sind auch die zentrale Grundvoraussetzung für eine funktionierende Wirtschaft. Geeignete Mitarbeitende zu finden, stellt heute aber oftmals eine grosse Herausforderung dar und angesichts der Tatsache, dass die Rekrutierung im Ausland ebenfalls an

ihre Grenzen stösst, wird die Ausschöpfung der einheimischen Ressourcen umso wichtiger. Personengruppen, deren Potenzial auf dem Arbeitsmarkt bisher noch zu wenig genutzt wurde, verdienen mehr Beachtung. Ein Grossteil der Schweizer Arbeitgebenden hat diesbezüglich schon lange erkannt, dass punkto Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt eben nicht nur die staatlichen Stellen in der Pflicht sind. Und so hat die berufliche Eingliederung von Menschen, die aus verschiedenen Gründen keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, zunehmend Schule gemacht: Jahr für Jahr nimmt eine Vielzahl von Unternehmen ihre Verantwortung wahr und eröffnet Menschen mit einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung, jugendlichen Berufseinsteigern, Personen mit Migrationshintergrund oder langzeitarbeitslosen, ausgesteuerten Sozialhilfeempfängern eine Chance, sich wieder im ersten Arbeitsmarkt zu etablieren.

Zahlen belegen: keine leere Worthülse!

Arbeitsintegration hat nichts mit «verklärter Weltverbesserung» zu tun. Denn davon profitieren tun alle – der integrierte Mitarbeitende, das integrierende Unternehmen und schliesslich auch der Staat und Steuerzahler. Roland A. Müller, Direktor des Schweizerischen Arbeitgeberverbands, ist ebenfalls sicher: «Arbeitsintegration ist eine Win-Win-Win-Situation!»

Wer auf der anderen Seite glaubt, das Stichwort Arbeitsintegration werde bloss ins unternehmerische Leitbild aufgenommen, um sich mit vermeintlich edlem Gedankengut zu profilieren, ohne den Worten auch effektiv Taten folgen zu lassen, tut den Schweizer Arbeitgebenden Unrecht. Ein eindrückliches Beispiel dafür, dass die Unternehmen das Thema Arbeitsintegration keineswegs zur leeren Worthülse verkommen lassen, lieferte vor Kurzem die Invalidenversicherung (IV): Fast 17 000 Menschen mit einer Beeinträchtigung haben Arbeitgebende und kantonale IV-Stellen im Jahr 2012 gemeinsam in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert. Das entspricht einer Zunahme um über 40 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. In dieser Zahl sind der Erhalt von Arbeitsplätzen, Umplatzierungen im gleichen Unternehmen und Arbeitsplätze bei neuen Arbeitgebern enthalten. Im Zusammenhang mit der IV und deren Sanierung

Brach liegendes Potenzial muss genutzt werden

sorgte allerdings ein politischer Entscheid jüngst für Kopfschütteln auf verschiedenen Ebenen: Während der parlamentarischen Sommersession wurde die Vorlage zur IV-Revision 6b bachab geschickt. Dass der letzte Schritt auf dem Sanierungspfad nun auf der Strecke bleibt, enttäuscht SAV-Direktor Roland A. Müller: «In der IV scheint das bewährte Sprichwort «wer A sagt, muss auch B sagen» keine Gültigkeit zu haben. Denn wer «6a» sagt, muss offenbar nicht «6b» sagen.»

Engagierte AIHK-Mitglieder

Umso positiver ist daher die Tatsache zu bewerten, dass zahlreiche Arbeitgebende trotzdem nicht vor Integrationsbemühungen jedwelcher Art zurückschrecken, sondern sich gezielt für eine Eingliederung von Menschen einsetzen, welche sonst aus dem ersten Arbeitsmarkt herausfallen würden. Auf regionaler Ebene präsentiert sich ein Bild, worauf der Kanton Aargau

stolz sein darf: In Zusammenarbeit mit den kantonalen Stellen, oder teilweise sogar auf eigene Faust, sorgen die Aargauer Unternehmen dafür, dass Arbeitsintegration im «Rüebliand» eine reelle Chance hat.

Im Kreis der Aargauischen Industrie- und Handelskammer finden sich viele engagierte Firmen. Ein AIHK-Mitglied, welches Anfang Jahr sogar einen Preis für sein ausserordentliches Wirken in Sachen Arbeitsintegration entgegennehmen durfte, ist die Samuel Werder AG aus Veltheim. Als Zulieferer für die Hightechindustrie

Unbezahlbare Auswirkungen auf Betriebsklima und Zusammenhalt

ist sie auf die Herstellung von Bauteilen aus Metall und Kunststoff spezialisiert. Experte ist die Samuel Werder AG aber auch, wenn es darum geht, Menschen mit einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung eine geeignete Stelle zu verschaffen – rund zehn Personen konnten in den vergangenen Jahren erfolgreich wieder in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden. «Wenn Sie mich fragen, ob und wie sich das lohnt, kann ich das nicht nüchtern in Franken und Rappen belegen», gibt Geschäftsführer Claude Werder zu, fährt indes aber unbeirrt fort: «Rentieren tut es allemal!» Die positiven Auswirkungen auf das Arbeitsklima und den Zusammenhalt unter den Mitarbeitenden sind für den Patron unbezahlbar und mitunter Grund dafür, dass Arbeitsintegration im Unternehmen ganz gross geschrieben und so überzeugt gelebt wird.

Wachsende Toleranz und «Wir-Gefühl»:

Ein kleines Musterchen aus dem Erfahrungsschatz der Samuel Werder AG: Vor über 30 Jahren wurde Tetraplegiker Sepp L. eingestellt. Für den Mann im Rollstuhl wurde ein behindertengerechter Arbeitsplatz mit speziell angepassten Maschinen eingerichtet. Jeden Morgen «muss» Sepp L. vom Parkplatz aus seinem Auto abgeholt und an seine Maschine geführt werden. «Haben Sie das



Bei der Möbel Pfister AG ziehen alle am selben Strick: Holger Zielinski (beschützender Mitarbeiter), Josef Schneider (Mitarbeiter Verlad), René Scherz (Leiter Wareneingang, Verlad) und Marco Burri (HR-Manager).

Gefühl, ich hätte mich in all den Jahren niemals darum kümmern müssen, dass Sepp nicht vergessen geht?! Nein! Tagein tagaus organisieren sich die Arbeitskollegen selbstständig und sorgen dafür, dass Sepp seine Arbeit aufnehmen kann», führt Claude Werder erfreut und berührt zugleich aus.

Auch das AIHK-Mitgliedunternehmen Möbel Pfister AG in Suhr kann auf eine lange und erfolgreiche Tradition in Sachen Arbeitsintegration zurückblicken. Kernprojekt sind die sogenannten «beschützenden Arbeitsplätze», welche in Zusammenarbeit mit dem Externen Psychiatrischen Dienst des Kantons Aargau angeboten werden. «Menschen mit psychischen Handicaps, die eine IV-Teilrente beziehen und medizinisch betreut werden, ermöglichen wir gemäss ihren Fähigkeiten einen (Wieder-)Einstieg in die freie Arbeitswelt», fasst Jörg Geissbühler, Leiter Personal- und Sozialwesen der Möbel Pfister AG, zusammen. In den vergangenen Jahren waren am Hauptsitz in Suhr jeweils zwischen zehn und zwölf solcher Arbeitsplätze besetzt, vorwiegend im Lagerwesen oder im administrativen Bereich.

Mehr Anreize und weniger Bürokratie

Daneben ist die Möbel Pfister AG aber auch ausserhalb dieses Projekts aktiv. Wenn beispielsweise Mitarbeiter im Lieferservice aufgrund langjähriger, körperlicher Belastung zunehmend mit gesundheitlichen Problemen zu kämpfen haben, wird zuerst nach einer internen Lösung gesucht. «Hier können wir bereits auf Dutzende erfolgreiche Versetzungen in neue Funktionen zurückblicken», freut sich Jörg Geissbühler und ergänzt: «Schliesslich übernehmen wir via IV-Stelle von Zeit zu Zeit auch Mitarbeitende für Arbeitsversuche.» Mit Arbeitsversuchen (siehe Kasten) und sogenannten Arbeitscoaches hat auch Claude Werder schon gute Erfahrungen gemacht. Die Zusammenarbeit mit den kantonalen Stellen beurteilen beide Integrations-Befürworter als grundsätzlich

positiv. Geissbühler zeigt auf: «Damit sich allerdings noch mehr Unternehmen an Eingliederungsmassnahmen beteiligen, müssten teilweise mehr Anreize geschaffen und gleichzeitig die Behandlung von Gesuchen und die Zusammenarbeit etwas entbürokratisiert werden.»

Die positiven Erfahrungen zeigen: Arbeitsintegration lohnt sich. «Dass ein Unternehmen zu einem gewissen Grad zuerst wirtschaftlich erfolgreich sein muss, bevor es sozial handeln kann, ist ein offenes Geheimnis», führt Jörg Geissbühler ins Feld. Kämpft ein Arbeitgeber aber nicht gerade ums nackte Überleben, kann praktisch jeder etwas beitragen. «Sind die Rahmenbedin-

gungen gegeben, empfehle ich jedem Arbeitgeber, die Möglichkeit integrierender Arbeitsplätze in Betracht zu ziehen – man kann fast nur gewinnen! Ich für meinen Teil, würde meine Mitarbeitenden jedenfalls nicht mehr hergeben», lacht Patron Claude Werder herzlich und hofft auf ganz viele Nachahmer. (su)

STICHWORT ARBEITSVERSUCH

Die IV-Stelle vermittelt Arbeitgebenden versicherte Personen mit einem geeigneten Profil für einen Arbeitsversuch von bis zu 180 Tagen.

Dabei entsteht kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Obligationenrechts. Der Arbeitgeber bezahlt auch keinen Lohn, denn der potenziell zukünftige Arbeitnehmer erhält weiterhin seine IV-Rente.

Der Arbeitsversuch dient zum einen dazu, dass der Versicherte seine Fähigkeiten im freien Arbeitsmarkt unter Beweis stellen kann, zum anderen dazu, dass sich Versicherter und Arbeitgeber testen und kennenlernen können.

Während des gesamten Arbeitsversuchs (und falls es anschliessend zu einer Anstellung kommt auch darüber hinaus) steht die IV-Stelle beratend und unterstützend zur Seite.

Die AIHK bedankt sich bei all ihren Mitgliedern, die einen Beitrag an eine erfolgreiche Arbeitsintegration leisten. Stellvertretend für alle engagierten Firmen geht ein besonderer Dank an die Samuel Werder AG in Veltheim sowie die Möbel Pfister AG in Suhr.

Informationen zum
Integration finden
auf folgenden

beit.ch
Arbeitgeber

lus.ch