

HINTERGRUND

JOB COACHES DER ALTRA:
«WIR BESCHÖNIGEN NICHTS»

Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen den Weg in den Arbeitsmarkt zu ebnen, ist die Aufgabe von Jens Förster und Christoph Hak. Im Interview sprechen die beiden Jobcoaches der Altra über Vorurteile, Erfolgserlebnisse und die Herausforderungen einer Arbeitswelt, in der einfache Tätigkeiten zunehmend verschwinden.

PSYCHISCHE GESUNDHEIT
SPONSORED CONTENT
Claudia Riedel

«Bock»: Sie arbeiten als Jobcoaches bei der Altra. Wer kommt zu Ihnen?
Jens Förster: Ich begleite IV-Bezügerinnen und IV-Bezüger, die bei der Altra arbeiten und den Schritt in den ersten Arbeitsmarkt machen möchten. Sie kommen mit ihren Wünschen und Zielen auf mich zu, und gemeinsam suchen wir eine passende Stelle.
Christoph Hak: Zu mir kommen Menschen aus dem IV-Abklärungsprozess, die noch keine Rente beziehen. Die IV geht davon aus, dass sie grundsätzlich arbeitsfähig sind. Unser Ziel ist es, eine Festanstellung zu finden, damit es gar nicht erst zu einer Berentung kommt. Häufig handelt es sich um Menschen mit psychischen Erkrankungen oder nach einem Unfall.

Was machen Sie als Jobcoaches konkret?
Förster: Wir begleiten Arbeitnehmende und Arbeitgeber vom ersten Kontakt bis weit über die Anstellung hinaus. Wir unterstützen bei der Einarbeitung,

klären Pensen und Rahmenbedingungen und helfen bei Herausforderungen. Unser Ziel ist eine Lösung, von der beide Seiten profitieren.
Hak: Das ist bei uns genau gleich. Wichtig ist, dass für den Arbeitgeber kein zusätzlicher Aufwand entsteht. Kommt es zu einer Krise, sind wir da und unterstützen.
Welches sind die grössten Vorbehalte der Arbeitgeber?
Hak: Besonders bei psychischen Erkrankungen begegnen wir oft Skepsis. Körperliche Einschränkungen werden meist leichter akzeptiert. Viele Arbeitgeber befürchten, dass psychische Probleme Unruhe ins Team bringen oder bestehende Strukturen beeinträchtigen.

Wie bauen Sie diese Vorbehalte ab?
Förster: Mit Offenheit und Ehrlichkeit. Wir beschönigen nichts, sondern zeigen klar auf, was möglich ist und wo Grenzen liegen – auf beiden Seiten.

Mit welchen Sorgen kommen denn die Arbeitnehmenden zu Ihnen?
Förster: Viele fragen sich: «Kann ich



Christoph Hak (l.) und Jens Förster wünschen sich von möglichen Arbeitgebern mehr Mut, damit berufliche Integration eine Chance hat. Bild: zVg.

LORD «BENJAMIN» HÄLT DAS
ZEPTER FEST IN DER HAND

KOLUMNE
SCHAFFHAUSEN
Sandro Zoller



Was haben folgende Beispielen miteinander zu tun? Fussballspielende Kinder, in einem Vorort von Rio de Janeiro, schiessen das runde Leder über eine Mauer, wo es leichtfüssig und lächelnd von einem Fussballstar in Empfang genommen wird. Models jeder Herkunft sowie mit unterschiedlichen Körperformen räkeln sich im Spotlight mit einem scheinbar überglücklichen Strahlen im Gesicht. Ein Plakat, auf dem alles in Grün gehalten ist und ein Slogan unmissverständlich aufzeigt, dass diese Marke der Zerstörung unseres Planeten den Kampf angesagt hat. Diese fiktiven Szenarien haben eines gemeinsam, sie wollen ein Bild einer heilen Welt erschaffen, um von den wahren Absichten abzulenken. Es geht nicht um das Wir-Gefühl, die Gleichberechtigung oder die Rettung von Wälen oder die Abholzung von Wäldern. Aber diese Strategien scheinen auch heute in einer aufgeklärten Welt doch noch zu funktionieren um die Konsumenten – pardon, Menschen – einzulullen. Wir werden tagaus und tagein aus allen Himmelsrichtungen beschallt, mit Nonsense überschüttet und mit Schwarz-Weiss-Bildern konfrontiert. Und dann sind da plötzlich einfach gestrickte Botschaften, die eingängig sind und von einer anscheinend noch vorhandenen guten Welt erzählen. Der Mensch klammert sich gerne an solchen Strohalmen fest, um für einen Moment das Schlechte

des Alltags zu vergessen oder auch, um sich von anderen abzugrenzen. Ob man dann wirklich im tiefsten Inneren so sozial und naturnah ist, wie nach aussen gezeigt, sei dahingestellt. Der Mensch will aus der Masse herausstechen und gleichzeitig ein Gefühl der Zugehörigkeit spüren. Und das haben die Unternehmen schon vor Urzeiten verstanden. Es wird deshalb munter Social- und Greenwashing betrieben, Online-Coaching-Kurse für ein Leben in echter Freiheit verkauft und Influencer tischen Bilder von Unbekümmertheit und Luxus, den sich jeder leisten kann, auf. Aber Moment! Da geht es nicht um den Menschen und die Hilfe, sich im Dschungel von Marken, Produkten und Dienstleistungen besser zurechtzufinden? Vielleicht manchmal schon, aber meistens steht das eigene Portemonnaie im Zentrum der Begehrlichkeiten. Und wie weiss man nun, ob diese turbokapitalistischen Grossunternehmen zumindest das einhalten, was sie versprechen? Eine Recherche kann helfen, sie lässt einen aber nicht in die Köpfe der Manager und in deren Strategien blicken. Heute scheint noch alles vorbildlich zu sein und morgen steht in den Nachrichten geschrieben, dass für eine weitere Marke die vorübergehende staatliche Zwangsverwaltung angeordnet wurde. Spätestens dann wird klar, dass alles nur Show war. Aber können wir uns dem komplett verwehren? Eher nicht, denn ob Fussball, Fashion oder Food: Ab einer gewissen Dimension ist nichts mehr ganz überschaubar – auch oft für das eigene Unternehmen. Solange die Moneten, der Zaster, die Kohlen und der Flieder über der Moral und dem Menschenleben stehen, wird sich kaum was ändern.

das überhaupt?» Oft geht es darum, ihnen Mut zu machen, etwas auszuprobieren. Falls es nicht klappt, können sie zur Altra zurückkehren.
Hak: Bei den Integrationsmassnahmen besteht zusätzlicher Druck, weil wir innerhalb einer bestimmten Frist arbeiten. Viele haben schlechte Erfahrungen gemacht und müssen erst wieder Vertrauen in ihre Fähigkeiten gewinnen.
Nicht jeder Berufswunsch lässt sich verwirklichen. Wie begleiten Sie diesen Prozess?
Förster: Auch hier ist Ehrlichkeit entscheidend. Wenn ein Berufsziel in weiter Ferne ist, zeigen wir auf, welche Voraussetzungen dafür nötig wären, was der nächste Schritt wäre und welche Alternativen es gibt.
Hak: Für viele Tätigkeiten gibt es verschiedene Wege. Beispielsweise muss man nicht Chirurg werden, um im Gesundheitswesen zu arbeiten. Vielleicht eröffnet bereits ein Kurs beim Schweizerischen Roten Kreuz neue Möglichkeiten.

Was sind die häufigsten Gründe, weshalb eine Arbeitsintegration scheitert?
Förster: Seitens der Mitarbeitenden ist der Hauptgrund, dass es ihnen gesundheitlich wieder schlechter geht.
Hak: Seitens der Arbeitgeber sind es meist wirtschaftliche Gründe oder unterschiedliche Erwartungen an die Leistungsfähigkeit.

Und wann sprechen Sie von einem Erfolg?
Förster: Erfolg bedeutet Nachhaltigkeit. Wenn ein Arbeitsplatz über Jahre Bestand hat, beide Seiten zufrieden sind und sich die Person weiterentwickeln kann.

Haben Sie Beispiele?
Förster: Da gibt es einige. Eine Person begann mit einfachen Arbeiten auf einem Bauernhof, etwa mit Erntearbeiten. Später absolvierte sie einen Schweizerkurs für Reparaturarbeiten im Winter

und machte schliesslich die Traktorprüfung. Ihr Aufgabenbereich hat sich dadurch Schritt für Schritt erweitert.
Wie viele Inklusionsarbeitsplätze gibt es derzeit in Schaffhausen?
Förster: Aktuell begleiten wir 25 Inklusionsarbeitsplätze. Für 21 weitere Personen suchen wir derzeit passende Stellen.
Hak: Bei den Integrationsmassnahmen schwankt die Zahl stark. Das hängt von den Zuweisungen durch die IV sowie von der Dauer der einzelnen Massnahmen ab.

Was wünschen Sie sich politisch, damit berufliche Integration besser gelingt?
Hak: Berufliche Integration ist zentral für gesellschaftliche Teilhabe. Doch noch immer ist es ein Kampf, Unternehmen dafür zu gewinnen. In den fünf Jahren, in denen ich das nun mache, ist noch keiner freiwillig auf mich zugekommen. Deshalb wünsche ich mir, dass Unternehmen stärker motiviert werden, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen oder erschwerten Voraussetzungen eine Chance zu geben – beispielsweise durch steuerliche Anreize. Denkbar wären auch verbindlichere Vorgaben, ähnlich wie etwa beim Umweltschutz.
Förster: Anreize können helfen. Noch wichtiger ist jedoch die Überzeugung, dass Inklusion für alle Beteiligten einen Mehrwert schafft.

Was würden Sie möglichen Arbeitgebern sagen?
Hak: Sie sollen es einfach mal ausprobieren. Es kostet nichts. Personen aus Integrationsmassnahmen werden während bis zu sechs Monaten über Taggelder finanziert. Für die Arbeitgeber entsteht dadurch kein zusätzliches finanzielles Risiko.
Förster: Viele Unternehmen stellen fest, dass solche Anstellungen das Team stärken und einen echten Mehrwert bringen. Es lohnt sich also, einfach mal

mutig zu sein. Dazu gehört vielleicht auch, die Arbeitsschritte im Unternehmen neu zu denken. Früher brauchte es unseren Job nicht, weil es in den Betrieben viele einfache Arbeiten gab, das wird durch die neuen Technologien leider immer weniger.
Beunruhigt Sie das?
Hak: Ich mache mir schon Sorgen um die Zukunft. Die einfachen Arbeiten verschwinden immer mehr. Die künstliche Intelligenz übernimmt vieles und wirtschaftlich gesehen trennt man sich immer zuerst von den Schwächsten.
Förster: Darum dürfen wir uns nicht ausruhen, sondern müssen immer wieder neu denken. Wir brauchen Durchhaltevermögen.

Wie Arbeitsintegration erfolgreich funktioniert, lesen Sie im nächsten Teil der Serie.

Kampagne
Psychische Gesundheit

Altra
Ressourcen
entdecken

Dieses Interview gehört zu einer 12-teiligen Serie rund um Angebote, Arbeits- und Lebenswelten der Altra. Begleitend dazu wird fortlaufend über das Thema psychische Gesundheit informiert. Ergänzt wird die Serie durch persönliche Tagebucheinträge von Mitarbeitenden der Altra, die Einblicke in ihren beruflichen und privaten Alltag geben.

Weitere Informationen und alle Teile der Serie finden Sie über den QR-Code oder hier:
altra-sh.ch/kampagnen