

«Auch Schwächere können einen wirtschaftlichen Nutzen stiften»

Wenn Angestellte erkranken oder einen Unfall erleiden, ist eine Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz oft nicht möglich. «Arbeitgeber und Versicherungen haben grosses Interesse an einer raschen Wiedereingliederung», sagt Christoph Schorer, der als Geschäftsführer der CM Integra GmbH nach neuen Lösungen für Erwerbstätige mit Leistungsdefiziten sucht.

INTERVIEW:
MATHIAS MORGENTHALER
mathias.morgenthaler@espacemedia.ch

Herr Schorer, Sie setzen sich für die berufliche Wiedereingliederung von Menschen ein, die aus gesundheitlichen oder betrieblichen Gründen nicht mehr an ihrem bisherigen Arbeitsplatz tätig sein können. Ist das nicht eine sehr undankbare Arbeit?

CHRISTOPH SCHORER: Nein, im Gegenteil, wenn es uns gelingt, für körperlich, sozial oder psychisch benachteiligte Menschen eine neue Arbeitsstelle zu finden, gibt uns das eine enorme Befriedigung. Am Beispiel der «schwierigen Fälle» zeigt sich besonders deutlich, wie wichtig die Erwerbsarbeit ist für das Selbstwertgefühl, wie viele soziale Kontakte vom Arbeitsplatz abhängen, wie hilfreich eine klare Tagesstruktur ist. Durch die intensive und persönliche Zusammenarbeit begleite ich viele Kunden über längere Zeit sehr nah, manchmal denke ich, ich kenne sie besser als meine Familie. Zu sehen, wie viele von ihnen aufblühen, wenn sie eine neue Stelle gefunden haben, macht mich glücklich.

Wie gehen die Arbeitgeber mit Angestellten um, die körperlich oder psychisch beeinträchtigt sind?

Man kann das nicht verallgemeinern. Generell gilt, dass Firmen kaum mehr aus purem Goodwill Leute mit Leistungsdefiziten einstellen oder weiterbeschäftigen. Aus meiner Zeit als Personalleiter in verschiedenen Unternehmen weiss ich, dass es immer wieder zu Härtefällen kommt. Gelegentliche Entlassungen sind unumgänglich, nicht alle Betroffenen kommen in den Genuss eines Outplacement-Programms, manche fallen zwischen Stuhl und Bank. Erschwerend kommt hinzu, dass Menschen mit Leistungsdefiziten nicht mit standardisierten Programmen geholfen werden kann, hier ist es besonders wichtig, jeden Fall individuell anzuschauen unter Einbezug aller wichtigen Faktoren – dazu gehören nebst der gesundheitlichen und beruflichen Situation auch der familiäre Hintergrund, die finanzielle Situation etc.



Christoph Schorer: «Ohne Eigenantrieb des Betroffenen sind wir chancenlos.» zvg

In welchen Fällen beauftragen Arbeitgeber oder Versicherungen Sie, bei der Neuorientierung und Wiedereingliederung zu helfen?

Zum Beispiel wenn Mitarbeiter einen Auto- oder Motorradunfall erleiden und danach nicht mehr ins angestammte Tätigkeitsgebiet zurückkehren können. Oft ist der Arbeitgeber nicht in der Lage, einen anderen, geeigneteren Platz anzubieten. Die Versicherungen ihrerseits wollen nicht lebenslang eine Rente zahlen, haben also auch ein Interesse an einer raschen und nachhaltigen Wiedereingliederung. Ein zweites wichtiges Feld sind psychische Erkrankungen. Wenn jemand wegen Burnout oder Depressionen ausfällt, ist es wichtig, dass Arbeitgeber rasch nach Lösungen suchen. Nicht nur aus menschlichen, sondern auch aus wirtschaftlichen Gründen sind die Arbeitgeber daran interessiert, dass für gesundheitlich angeschlagene Mitarbeiter eine passende Stelle gefunden wird: Kosten, welche durch steigende Versicherungsprämien, verlängerte Kündigungsfristen, juristische Auseinandersetzungen und gebundene Personalressourcen entstehen, können dadurch reduziert werden.

Ist der Auslöser immer eine Erkrankung oder ein Unfall oder kommt es auch vor, dass Menschen mit eingeschränktem Leistungsvermögen aufgrund von betrieblichen Restrukturierungen die Stelle verlieren?

Ja, das passiert. In den letzten Jahren sind viele Nischenarbeitsplätze verschwunden, weil Unternehmen automatisiert und rationalisiert haben. Der wirtschaftliche Nutzen wird in Beschäftigungsfragen heute klar höher gewichtet als der menschliche Faktor. Das bedeutet, dass Arbeitnehmer nicht an die soziale Verantwortung appellieren, sondern den wirtschaftlichen Nutzen, den sie erbringen können, herausstreichen sollten. Ich bin voll und ganz überzeugt: Jeder kann ei-

nen wirtschaftlichen Nutzen stiften, wenn es gelingt, die Stärken und Schwächen genau zu eruieren und den richtigen Einsatzort zu finden.

Wie gehen Sie vor, wenn Sie jemanden bei der Wiedereingliederung begleiten?

Entscheidend ist die Motivation, ohne Eigenantrieb des Betroffenen sind wir chancenlos. Manchmal illustriere ich das anhand der Geschichte der zwei Frösche, die in eine grosse Kanne mit Rahm fallen: Der eine klagt, die Situation sei aussichtslos – er ertrinkt sofort. Der andere strampelt mit aller Kraft, bis sich der Rahm in Butter verwandelt und er rausspringen kann. Es braucht meist einen längeren Verarbeitungsprozess, bis jemand den Blick nach vorne richten kann. Für viele ist es ermutigend, zu sehen, dass es andere in vergleichbarer Situation geschafft haben. Wir können mit einer sorgfältigen Potenzialanalyse und strategischen Planung dazu beitragen, dass die Kunden ihre Energie gezielt einsetzen. Und wir begleiten sie im ganzen Bewerbungsprozess.

Worauf kommt es bei der Stellensuche konkret an?

Zunächst einmal müssen die Betroffenen ganz genau wissen, in welchen Bereichen sie konkurrenzfähig sind. Für manche kommen klassische Bewerbungen auf publizierte Stellenangebote nicht in Frage. Dann ist es besonders wichtig, dass die Stellensuchenden ihr eigenes Netzwerk aktivieren und nutzen. Viele denken erst gar nicht daran und finden dann heraus, dass der Kollege, mit dem sie einst die Lehre absolviert haben, heute irgendwo Betriebsleiter ist, und dass der Freund aus dem Kirchenchor ja als Personalchef in einem Grossbetrieb arbeitet. Ich selber kann ebenfalls einige Türen öffnen, und dank unserer Partnerfirma, dem Personaldienstleister Schärpartners AG, haben wir zu vielen Arbeitgebern einen guten Draht.

Das erleichtert den Kontakt, garantiert aber keine Anstellung.

Ohne hervorragende Bewerbungsunterlagen und guten Auftritt im Bewerbungsgespräch findet niemand eine Stelle, das ist richtig. Wir haben es oft mit Berufsleuten zu tun, die noch nie einen Lebenslauf oder ein Bewerbungsschreiben verfasst haben, andere haben, teilweise aufgrund ihrer Beeinträchtigung, Hemmungen, sich selber zu präsentieren. Mit viel Übung in einem stressfreien Rahmen lässt sich das Auftreten markant verbessern. Es ist ganz wichtig, dass die Stellensuchenden ein klares Bewusstsein ihrer Stärken und Schwächen entwickeln. Erst dann können sie sich realistische Ziele setzen und sich überzeugend bewerben.

☐ KONTAKT: info@cmintegra.ch
www.cmintegra.ch