

Fallbeispiel Integration

«Die Chancen überwiegen eindeutig»

Die im Verlags- und Druckgewerbe tätige Ast & Fischer AG in Wabern hat in Zusammenarbeit mit dem Integrationsprogramm «Job Coach Placement» der Universitären Psychiatrischen Dienste Bern eine Person angestellt, die zweimal ein Burnout erlitten hatte. Geschäftsleitungsmitglied Daniel Troxler und Arbeitnehmer Herr S. berichten von ihren Erfahrungen.



Win-Win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Daniel Troxler (links) mit Herr S.

Arbeitgeber Daniel Troxler: Ich habe einen Telefonanruf erhalten, ob ich «Job Coach Placement» kennen lernen möchte. Da ich offen für Neues bin, war ich einverstanden, dass der Leiter von «Job Coach Placement» zu mir in die Druckerei kommt und mir näher erklärt, wie sie Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung bei Arbeitseinsätzen in der Privatwirtschaft begleiten. Zwei Tage später habe ich zurückgerufen: «Machen wir das. Ich übernehme jemanden.»

Wir haben das Profil von Herrn S. angesehen: Informatiker, dann Projektleiter in der Baubranche, der nach einem Burnout den Wiedereinstieg in die Arbeit sucht. Später hat sich herausgestellt, dass er früher sogar schon mit Digitaldruck gearbeitet hat: Er hat Autos beschriftet. Ein paar Tage später hat er seinen sechsmonatigen Einsatz bei uns angepackt.

Arbeitnehmer Herr S.: Ich bin gelernter Autolackierer, habe dann aber eine Lösungsmittelallergie bekommen. Meine Neuorientierung, ein Studium in Wirtschaftsinformatik, hat leider nicht den erhofften Arbeitsplatz gebracht: Als ich fertig war mit dem Studium, war die Zeit, in der man viele Informatiker suchte, vorbei. Übers RAV wurde ich damals an einen Dachdecker vermittelt. Daraus hat sich schliesslich eine Stelle als Bauführer und Disponent ergeben, also Betriebsleiter mit sechs unterstellten Mitarbeitenden.

Als Betriebsleiter musste ich alles selber machen. Damals habe ich 14 Stunden, Mitte Saison 16 Stunden pro Tag gearbeitet. Als wir einen Grossauftrag bekommen haben, war ich komplett aufgeschmissen. Ich konnte nicht mehr abschalten. Ich konnte nicht mehr einschlafen. Von einem auf den anderen Tag ist nichts mehr gegangen. Das erste Burnout.

Nach einer längeren Auszeit habe ich im Aussendienst weitergearbeitet. Dann hat mich ein Konkurrenzbetrieb abgeworben. Dort hat es gut ausgesehen: Die Arbeit werde nach einer Neustrukturierung auf zwei Leute aufgeteilt, hat es geheissen. Aber nach einem halben Jahr hat sich herauskristallisiert, dass ich das alles wieder alleine machen soll. Da hat es mich ein zweites Mal erwischt.

Daniel Troxler: Begonnen hat Herr S. mit einfacheren Tätigkeiten in der Ausrüsterei. Das Gute: Er hat die Tätigkeiten, die man ihm zugeteilt hat, hinterfragt: Wie kann ich das schneller, besser, einfacher machen? Das hat mich beeindruckt. Bald habe ich mit ihm Gespräche geführt und ihn gefragt, wo er sich sehen würde. So sind wir im Digitaldruck gelandet.

Sobald klar war, Herr S. kommt zu uns, habe ich das Team informiert: «Wir bekommen einen Mitarbeiter, der ein Burnout gehabt hat.» Die Mitarbeitenden haben ihn offen und herzlich empfangen. Aber es gab auch Fragen.

Nun ist er voll ins Team integriert. Er hat sogar einen «Götti», der ihn rigoros nach Hause schickt, wenn seine Arbeitszeit um ist. Gleichzeitig ist seine 50-Prozent-Beschäftigung unser Dilemma. Wenn er mittags geht, muss jemand den Auftrag zu Ende bringen – oder Herr S. arbeitet länger als er sollte. Das entscheiden wir jeweils gemeinsam.

Herr S.: Nach meinem zweiten Burnout haben mich meine Krankentaggeldversicherung und später auch die IV-Beraterin auf «Job Coach Placement» aufmerksam gemacht. Für mich war das Wichtigste, wieder einen Tagesrhythmus zu haben.

Daniel Troxler: Zunächst war Herr S. noch unentgeltlich bei uns, dieser Trainingsarbeitsplatz wurde über die IV finanziert. Nun haben wir ihn fest angestellt, dürfen aber noch sechs Monate lang auf den Job Coach zurückgreifen, wenn wir Bedarf haben.

So ein Trainingsarbeitsplatz kann Unruhe im Team verursachen, das ist ein mögliches Risiko für einen Betrieb. Für mich überwiegen aber eindeutig die Chancen: Ich kann zukünftige Mitarbeiter kennen lernen – ohne Risiko. Ich war positiv überrascht, wie flexibel und rasch es vorwärts geht. Ich würde sofort wieder einen Trainingsarbeitsplatz zur Verfügung stellen. Er dient dem Betroffenen zur Wiedereingliederung, nützt aber auch der Firma im Sinne von zusätzlichem Wissen oder Unterstützung in bestimmten Bereichen. ■