



„Die Motivation ist das wichtigste Kriterium“



(v.l.) Reto Meyer, Brigitte Habte, Simon Garo, Michael Liechti und Barbara Giezendanner sind die Job Coaches von travailPLUS für Personen mit einer vorläufigen Aufnahme.
© Alain Roulier, bildwerk-bem.ch / Lizenzfrei

Job Coaches des Heilsarmee-Projekts HandsOn helfen Personen aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich, in der Berufswelt Fuss zu fassen.

Michael Liechti ist einer von fünf Job Coaches des Projekt HandsOn und betreut zurzeit rund 30 Klienten. Er gibt Auskunft über die Hürden, die genommen werden müssen, damit die Arbeitsintegration einer Person aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich gelingt.

Wer sind Ihre Klienten?

Das sind Personen mit vorläufiger Aufnahme, Ausweis F, in einer Altersspanne von 16 bis 50 Jahren. Da wir direkt in den ersten Arbeitsmarkt hineinarbeiten, wird der Sprachstand der Niveaustufe A2 vorausgesetzt und muss die Verfügbarkeit mindestens 50 Prozent betragen. Die Motivation des Klienten ist aber das wichtigste Kriterium: Es muss ganz klar erkennbar sein, dass jemand arbeiten will, da wir als Job Coaches vor allem Hilfe zur Selbsthilfe leisten. Wir nehmen dem Klienten gegenüber eine fordernde Haltung ein.

Wie lange dauert es, bis jemand arbeiten kann?

Wir probieren mit allen Leuten, bei denen es irgendwie möglich ist, in Regelstrukturen hineinzukommen. Idealerweise bedeutet das: Volksschule, Berufsvorbereitendes Schuljahr BPI, Vorlehre und Lehre. Das ist der Qualifizierungsprozess, der in der Schweiz anerkannt ist. Diesen Weg beschreiten wir insbesondere mit jüngeren Klienten. Doch auch wenn jemand schon 32 Jahre alt ist, das Alphabet beherrscht, den Sprachstand A2 erreicht hat und sehr motiviert ist, eine Lehre zu machen, werde ich ihn voll darin unterstützen. Wenn ich hingegen bei einer Person unter 30 Jahren merke, dass sie möglichst schnell arbeiten will und das Verständnis fehlt, wie die Schweiz funktioniert, dann zielen ich zunächst auf ihre Sensibilisierung hin: Ich erkläre, was es heisst, in der Schweiz zu arbeiten, was Qualifizierung bedeutet, und dass man wieder von Null beginnen muss, wenn keine nachhaltige Lösung angestrebt wird. Es ist ein harter Weg, dessen bin ich mir bewusst: Ein bis zwei Jahre BPI, allenfalls eine Vorlehre, drei bis vier Jahre Lehre – so kommt man schon auf fünf bis sieben Jahre, die jemand investieren muss, bis er auf seinem Beruf arbeiten, selbst Geld verdienen und von der Sozialhilfe loskommen kann. Wenn man aber diese sieben investierten Jahre den 35 gegenüberstellt, die er insgesamt noch arbeiten muss, lohnt es sich auf alle Fälle.

Wie kommen die Klienten zu Ihnen?

Wir sind travailPLUS angegliedert und arbeiten als Dienstleister der Heilsarmee Flüchtlingshilfe (HAF). Die Vorselektion der Klienten findet in den Regionalstellen und Kollektivunterkünften der HAF statt. Wenn die fallführenden Personen feststellen, dass jemand bildungs- und arbeitsmarktfähig sowie auch motiviert ist, erteilen sie uns Job Coaches ein Mandat für die berufliche Integration. Diese Mandatierung erfolgt aufgrund einer Situationsanalyse und Zielvereinbarung.

Welches sind im Anschluss die ersten Schritte?

In einer Situationsanalyse wird erörtert, wo der Klient steht, was er mitbringt, wo er punktuell unterstützt werden kann und welche Lücken gefüllt werden müssen. Auf die Situationsanalyse folgt die Zielvereinbarung. Diese definiert die sprachlichen, sozialen und beruflichen Ziele des betreffenden Klienten. Bei den beruflichen Zielen kommen wir Job Coaches ins Spiel. Jetzt ist es entscheidend, wo der Klient steht: Die einen haben aufgrund ihrer Vorbildung die berufliche Orientierung bereits durchlaufen, kennen ihren Berufswunsch und stehen auch sprachlich an einem gewissen Punkt. Das ist eine ganz andere Ausgangslage als jemand, der zwar Sprachniveau A2 erreicht hat, aber ansonsten noch gar nicht weiss, was ihn interessieren würde. Dann starte ich mit einer Berufsorientierung, stelle Berufe vor, erkläre Bildungswege und schaue, wie ich der Person helfen kann. Bei Bedarf ziehe ich auch Angebote vom BIZ oder anderer Institutionen hinzu.

Helfen Sie den Klienten, sich zu bewerben?

Es ist sehr wichtig, dass man ein gutes Dossier vorbereitet und sich damit bewirbt. Seit einigen Monaten führen wir bei HandsOn eine Bewerbungswerkstatt, die einmal wöchentlich geöffnet ist. Unsere Klienten können dort selbständig und mit Unterstützung an Ihren Bewerbungen arbeiten und im Internet nach Stellen suchen. Noch wichtiger als schriftliche Bewerbungen ist meiner Meinung nach aber der persönliche Kontakt. Unsere Klienten können vor allem mit ihrer Lebensgeschichte und persönlichem Auftritt punkten, weil die Qualifizierung nicht in der Schweiz stattgefunden hat und das Bewerbungsdossier häufig weniger aussagt als bei der Schweizer Konkurrenz. Wenn ich Arbeitgeber kenne, mit denen ich schon gute Erfahrungen machen konnte, versuche ich solche

Kontakte zu vermitteln und einzufädeln, dass mein Klient dort ein paar Tage schnuppern kann. Dieser Weg führt meiner Erfahrung nach häufiger zum Ziel als nur im Büro zu sitzen und Bewerbungen zu schreiben.

Wie unterstützen Sie einen Klienten, der eine interessante Stelle entdeckt hat?

Ziel ist, dass die Bewerbungsunterlagen und der Lebenslauf vorhanden sind, z.B. durch den Besuch der oben erwähnten Bewerbungswerkstatt. Bei Bedarf kontrolliere ich das Dossier, bevor es der Klient abschickt oder nehme mit dem Arbeitgeber Kontakt auf, um vorgängig zu sensibilisieren und auf meine Rolle aufmerksam zu machen. Der Job Coach unterstützt den Klienten dann vor allem darin, sich für das Vorstellungsgespräch vorzubereiten. Einige Klienten sind bei der Stellensuche sehr selbstständig, was grundsätzlich positiv ist. Wenn ich das mitbekomme, bitte ich sie aber, mich auf dem Laufenden zu halten. Dann können wir schauen, wie wir am besten zum Ziel kommen, wie der Klient vorgehen kann. Wie jemand an ein Vorstellungsgespräch geht, ist eben sehr relevant. Das üben wir aber nicht im Voraus, sondern erst dann, wenn es aktuell ist.

Was ist Ihr Angebot, wenn der Klient eine neue Stelle antritt?

Ab der mündlichen Zusage für eine Stelle bieten wir eine doppelte Begleitung an: Wir begleiten sowohl den Klienten als auch den Arbeitgeber. Nicht selten ergeben sich Probleme aufgrund von kulturellen Unterschieden. Typische Probleme sind der Qualitätsanspruch und die Pünktlichkeit. Diese Dinge müsste ein Klient idealerweise lernen, bevor er schnuppert oder in die Vorlehre kommt. Dennoch führt das unterschiedliche Verständnis von Genauigkeit immer wieder zu Missverständnissen. Wenn ein Werkstatteleiter bislang nur Jugendliche ausgebildet hat, die in der Schweiz aufgewachsen sind, und wenn dann jemand aus einem anderen Kulturkreis kommt, dann kann es sein, dass Welten aufeinanderprallen. Der Werkstatteleiter denkt vielleicht: Dieser Jugendliche packt das nicht. Als Job Coach muss ich ihm dann sagen: Vielleicht hat der Jugendliche gar nicht verstanden, wie genau du das meinst. Unsere Rolle ist ganz klar: Wir holen beide Seiten ab. Mit dem Arbeitgeber schauen wir, dass er das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Dem Klienten reden wir zu, an seiner Genauigkeit zu arbeiten, oder besprechen mit ihm, wann er am Morgen aufsteht, wie er bei der Arbeit erscheint usw.

Inwiefern kann eine Person aus einem anderen Kulturkreis eine Bereicherung sein für ein Unternehmen?

Es gibt Bereiche, in denen man sich hierzulande nicht mehr gewöhnt ist, sehr motivierte Leute anzutreffen. Menschen aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich springen oft in solche Lücken ein, um dort zu arbeiten, und sind dabei sehr motiviert. Und dann kommt auch Dankbarkeit ins Spiel. Auch ich als Job Coach merke, dass die Klienten es schätzen, wenn sie arbeiten können oder wenn jemand da ist, der ihnen hilft. Wie sehr sich ein Mitarbeiter einbringen darf und sich der Arbeitgeber für ihn interessiert, hängt stark von der Kultur des Unternehmens ab. Ich kenne Betriebe in der Gastronomie, die ihre Menükarte gerne mit Gerichten erweitern, welche ein Mitarbeiter aus einem anderen Kulturkreis zubereiten kann.

Stellen die Arbeitgeber auch Fragen zur rechtlichen oder politischen Situation der Klienten?

Arbeitgeber gegenüber bieten wir eine Komplettdienstleistung an. Zeigt ein Arbeitgeber Interesse, einen unserer Klienten einzustellen, informiere ich ihn über die gesetzlichen Rahmenbedingungen, der Ausweisfrage, die nächsten Schritte. Oft kommen seitens der Arbeitgeber auch arbeitsrechtliche Fragen, etwa bezüglich des Inländervorrangs. Ferner unterstütze ich Arbeitgeber beim Ausstellen der Verträge, bereite die Anträge für das Migrationsamt vor und reiche diese auch ein. Die administrativen Hürden sind hoch. Es ist eine wichtige Rolle des Job Coach, es nicht so weit kommen zu lassen, dass Arbeitgeber vor lauter Überforderung die Flinte ins Korn werfen.

Wie sieht es aus, wenn ein Klient aufgrund seines Alters den Qualifizierungsprozess verpasst hat?

Hier öffnet sich ein problematischer Bereich. Kein Arbeitgeber ist gewillt, einen vollen Lohn von 4000 Franken zu bezahlen, wenn der Arbeitnehmer keine entsprechende Qualifizierung besitzt. Wie bringt man eine Person vom unqualifizierten Stadium in den qualifizierten? Das geht nur, wenn der Arbeitgeber diese Person an die Qualifikation heranführen, also anlernen kann, und ihr für diese Zeit einen gestaffelten Lohn bezahlen darf, wie das in einer Lehre oder in einem Praktikum der Fall ist. Doch dieser Zugang ist aufgrund von Gesamtarbeitsverträgen und Mindestlöhnen sehr erschwert.

Inwiefern?

Wenn ein Arbeitgeber einen Mitarbeitenden – sagen wir mal – ein Jahr lang zu einem Monatslohn von 500 Franken anstellen und ihn „on the job“ ausbilden will, muss je nach Branche ein Gesuch bei der zuständigen Instanz eingereicht werden, damit z.B. Lohnunterschreitungen bewilligt werden können. Das ist ein langwieriger Prozess, der manchmal mehrere Wochen dauert. Ich habe es schon erlebt, dass eine Anstellung aus diesem Grund schliesslich gar nicht zustande kam. Das ist für mich das grösste Problem. In einer solchen Heranführung liegt aber aus meiner Sicht die Zukunft! Gerade in unserer Gesellschaft, in welcher so viel Wert auf Qualifizierungen gelegt wird, muss es doch machbar sein, dass jemand eine Zeitlang ohne oder für wenig Lohn arbeiten darf, damit er praktisch ausgebildet wird. Sonst ist es ein Ding der Unmöglichkeit, dass eine unqualifizierte Person aus dem Asyl- und Flüchtlingsbereich ohne Aussicht auf einen Lehrabschluss jemals die Chance erhält, die Sozialhilfe hinter sich zu lassen. Es muss möglich sein, diesem Teufelskreis zu entkommen.

Können Sie in diesem Zusammenhang einen konkreten Fall schildern?

Wir arbeiten oft mit Kalte Lust zusammen, einem Glace-Produzenten aus Olten. Da konnte ein unqualifizierter 46-jähriger Klient von mir einsteigen. Zu Beginn machten sie ein dreimonatiges Eignungspraktikum für 300 Franken im Monat in der Logistik und im Lager mit ihm ab. Als sich nach dieser Zeit herausstellte, dass er sich gut eignete, wurde ein Praktikum von neun Monaten vereinbart, in dem er 1000 Franken Lohn erhielt und welches der Qualifizierung diente. Diese Lohnunterschreitungen waren möglich, weil der Arbeitsort im Kanton Solothurn liegt und der Migrationsdienst des Kantons Solothurn diesbezüglich eine andere Praxis hat als der Berner Migrationsdienst. Und schliesslich konnten sie ihm in diesem Frühling eine Festanstellung für 4000 Franken im Monat anbieten, welcher ihn von der Sozialhilfe ablöste. Mittlerweile sind es bereits zwei weitere unserer Klienten, die auf diesem praktischen Weg und mit dem gleichen Ziel bei Kalte Lust in den Arbeitsmarkt integriert werden. Das ist eine tolle Geschichte, die funktioniert!

Integration von vorläufig aufgenommenen Menschen im Jahr 2018

Simon Garo, Fachressort Integration, Leiter Job Coaches und Job Coach, kann erfreuliche Zahlen vorweisen: 2018 haben die fallführenden Stellen 991 Situationsanalysen ausgefüllt und 972 Integrationsplanungen durchgeführt.

"Die eine oder der andere von euch hat sicher eine Lieblingszahl. Viele Gedanken über die Bedeutung von Zahlen und Nummern machen sich aber wohl die wenigsten, so auch ich. Bei den Zahlen 991, 972 und 721 liess ich mich dennoch auf ein paar Gedankenspielerien ein. Diese Zahlen repräsentieren nämlich die tolle Arbeit der fallführenden Stellen, die im Rahmen des Erstinformationsanlasses für vorläufig aufgenommenen Menschen, der GEF-Situationsanalyse sowie der GEF-Zielvereinbarung getätigt wurden.

Im vergangenen Jahr haben die fallführenden Stellen 991 Situationsanalysen ausgefüllt und 972 Integrationsplanungen durchgeführt. Dies entspricht ebenso vielen Gesprächsvorbereitungen, Gesprächsnachbereitungen, Sitzungszimmerreservierungen, Klientenempfangen und -verabschiedungen, Ticketverrechnungen und Unterschriften auf den Formularen. Zudem wurden in diesem Kontext etwa 4000 Anrufe oder Mails getätigt und über 1000 Liter Wasser getrunken. 721 Klienten und Klientinnen besuchten den Erstinformationsanlass für vorläufig Aufgenommene an der Laupenstrasse.

Dank dem Engagement der fallführenden Stellen konnte auch mein Job Coach Team im 2018 viele wertvolle Erfahrungen im Teilbereich der beruflichen Integration sammeln. Die Job Coaches übernahmen im vergangenen Jahr für 242 Klienten ein Mandat und boten in 120 Fällen eine unterstützende und beratende Dienstleistung (ohne Mandat) an. Von Januar bis Dezember waren die Job Coaches bei 166 Vertragsunterzeichnungen von Stellen oder Lehrstellen beteiligt und bewirtschafteten mit der HAF ein Arbeitgebernetzwerk von über 620 aktiven und potenziellen Arbeitgebenden im ersten Arbeitsmarkt.

All diese Zahlen sind sehr erfreulich für die Heilsarmee und motivieren mich und viele andere, die Integration von vorläufig aufgenommenen Menschen immer weiter voranzutreiben. Ein herzliches Dankeschön gilt allen, die zu diesem Erfolg beigetragen haben, allen voran den fallführenden Personen aus der 1. und 2. Phase, den Job Coaches sowie den involvierten Klientinnen und Klienten."

Autor

Livia Hofer

Publiziert am

25.6.2018