

Stigmatisierung – Menschen kategorisieren Menschen



Claudia Bolli

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser

Kennen wir nicht alle Stigmatisierungen und Vorurteile in unserem Alltag? Landen nicht Menschen, die aus meiner Sicht von Leistung und Gesundheit ein auffälliges Verhalten zeigen, in bestimmte Kategorien?

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Gesundheit mit „Zustand des vollständigen körperlichen, seelischen und sozialen Wohlergehen und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen“. Nun, da stellt sich mir die Frage, WER kann sich nach dieser Definition noch als gesund einstufen? Wer entscheidet darüber?

Neben dieser utopischen Definition von Gesundheit, jeder Zustand ausserhalb vollständigen Wohlergehens als krank zu bezeichnen, steht der Begriff des "Invaliden".

Dieser ursprünglich auf Kriegsversehrte (im Volksmund "Krüppel") angewendete Begriff findet sich noch heute im Wort "Invalidenversicherung". Das Bild „der Untauglichen“ in den Köpfen der Menschen ist bis heute das gleiche geblieben, auch wenn im [Bundesgesetz \(ATSG Art. 8\)](#) Invalidität als "voraussichtlich bleibende oder längere Zeit dauernde ganze oder teilweise Erwerbsunfähigkeit" definiert wird, welche "Folge von Geburtsgebrechen, Krankheit oder Unfall sein kann" (Art. 4 IVG).

Fragt man Leute nach der Bedeutung von invalid, fällt den meisten "unwert" und "ungütig" ein, abgeleitet vom Französischen oder Englischen. Dass Bezeichnungen stigmatisierend wirken, wird kaum jemand bestreiten. Ich plädiere deshalb für einen neuen Namen für die Versicherung, wie dies in Deutschland geschehen ist.

Als Job Coach begleite ich Menschen zurück in die „gesunde“ Arbeitswelt. Meistens haben diese lange und verletzte Geschichten. Gerade das „immer wieder Aufstehen und Weitergehen“ hat aus ihnen sensible und in ihren Bereichen starke Menschen gemacht, die in unserer eher perfektionistisch geprägten Gesellschaft ihren Platz einnehmen sollten. Sie haben mein Denken über Gesundheit, Streben nach Perfektion und Streben nach fehlerlosem Arbeiten verändert und mir einen neuen Blickwinkel über „Gesundheit“ und „Krankheit“ gegeben. Ich habe in jeder Begleitung Neues in meinen Lebensrucksack hineinpacken können. Und wenn wir ehrlich hinschauen, können wir alle die Definition der WHO nicht einhalten: Wir haben doch alle unsere unvollständigen Brandmarkungen und krankhaften Besonderheiten!

Daher ist mein Motto ein Indianerspruchwort: „Lauf zuerst eine Meile in meinen Mokassins, dann urteile!“ Dieser Newsletter ist dem Thema „Stigmatisierung“ gewidmet. Ich wünsche mir neue, offene Türen, dass auch Sie ihren Lebensrucksack erweitern dürfen. Es geht nicht um „Chancen geben“, sondern um ein Miteinander und darum, den Reichtum darin zu erkennen. Ich danke für all die guten und reichen Begegnungen mit den Menschen, die mit uns eine Wegstrecke gehen, mit den Arbeitgebern, die über ihre Bedenken hinaus eine Zusammenarbeit wagen und die Versicherungen, die solche Wegstrecken ermöglichen.

Was in der Winterzeit kaum für möglich gehalten wird, passiert im Frühling. Neues erwacht und blüht wieder auf! In diesem Sinn wünsche ich Ihnen einen wunderschönen Frühlingstart.

Claudia Bolli, Job Coach

Zusammenarbeit gewagt und gewonnen – Erfahrungen eines Arbeitgebers

Im Juni 2014 erhielten wir vom Job Coach Placement eine Anfrage betreffend Wiedereingliederung eines jungen Hochbauzeichners. Burckhardt+Partner ist ein schweizweit erfolgreich tätiges, grosses Architekturunternehmen. Die Niederlassung Bern beschäftigt 35 Mitarbeitende, darunter auch regelmässig Lernende und Praktikantinnen. Mit dem „Experiment“ einer Wiedereingliederung waren wir bisher jedoch noch nie konfrontiert. Die anfänglichen Bedenken hatten rein gar nichts zu tun mit Kosten oder Aufwand, es waren vielmehr Überlegungen hinsichtlich der Betreuung. Falls nicht die bestmögliche tägliche Betreuungsarbeit geleistet

werden könnte, würden wir weder dem Kandidaten noch uns selber einen Dienst erweisen – das war die kritische Frage bei einer positiven Grundstimmung.

„...mit uns eine Wegstrecke gehen, mit den Arbeitgebern, die über ihre Bedenken hinaus eine Zusammenarbeit wagen.“ schreibt unser Job Coach Claudia Bolli im Editorial zu diesem Newsletter. Genau das zu tun, diese Zusammenarbeit zu wagen, dazu hatten wir uns schliesslich entschlossen. Arbeitsbeginn unseres neuen Teammitglieds war der 7. Juli 2014. Damit begann eine Erfolgsstory, welche mit einem unbefristeten Burckhardt+Partner-Arbeitsvertrag per 1. Januar 2015 ihren vorläufigen Höhepunkt erreichte.



Team Burkhart & Partner

Dieser Newsletter ist dem Thema „Stigmatisierung“ gewidmet. Die für mich am besten zutreffende Bedeutung dieses Begriffs fand ich im Duden: „brandmarken“. Genau das wäre aus meiner Erfahrung das allergrösste Gift für eine erfolgreiche Wiedereingliederung! Vielmehr geht es darum, den Menschen als einen gleich- und vollwertigen Mitarbeiter zu behandeln, als Teammitglied mit allen Rechten und Pflichten eines „normal“ Angestellten. Dabei spielen auch kleine, vordergründige Details eine wesentliche Rolle: Verteiler von E-Mails und Dokumenten, eine persönliche Mailadresse, Aufführung im Organigramm, Einladungen zu internen Anlässen etc. Es geht darum, das geeignete Umfeld bereit zu stellen, eine Bürokultur, welche den einzugliedernden Menschen nicht als Spezialfall „brandmarkt“, sondern als Teil eines Teams, als Person und nicht als „Fall“. Es geht darum, ein Zugehörigkeitsgefühl zu schaffen, ohne spezielle Wohlfühlelemente, Privilegien oder Rücksichtnahmen. Es braucht keine pausenlose Unterstützung und kein ständiges Beobachten, sondern Normalität und Verbindlichkeit mit Ansprechstellen und fachlicher Unterstützung, falls notwendig und vom Mitarbeiter nachgefragt (Holprinzip). Auch hier gilt einer der allerwichtigsten „Hygienefaktoren“ des Teams: Verbindlichkeit, Vereinbartes einhalten.

Dies ist uns gegenseitig problemlos gelungen. Unser neuer Mitarbeiter war bereits nach kurzer Zeit nicht nur aufgenommen und akzeptiert, sondern auch zunehmend integriert in konkrete Projekte mit verbindlichen „scharfen“ Zielsetzungen. Wir haben etwas gewagt und viel gewonnen – einen neuen, menschlich und fachlich bestens in unser Team passenden Mitarbeiter.

Ich bin beeindruckt vom Job Coach Placement, einer Institution, die ich vorher nicht gekannt hatte, und kann das „Experiment“ anderen Unternehmen bestens empfehlen!

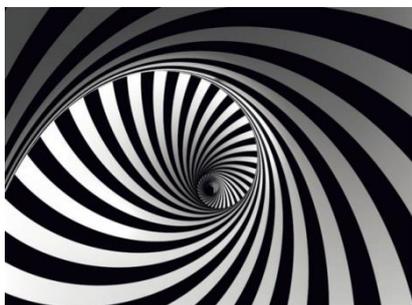
*Oliver Schmid, Dipl. Architekt ETH/SIA, MBA HSG, Partner und Mitglied der Geschäftsleitung
Burckhardt+Partner AG, Architekten Generalplaner, Basel Bern Genf Lausanne Zürich*

Mein Selbstvertrauen war zerstört...

Durch das Gefühl nie zu genügen und angespannte Verhältnisse während der Lehrzeit führten dazu, dass meine Motivation sowie meine Arbeit tatsächlich ungenügend wurden. Mein Lehrverhältnis kam zunehmend unter Druck. Diese schleichende Abwärtsspirale konnte niemand sehen und wurde selbst mir erst nach mehreren Wochen in einer Klinik bewusst. Bis zu diesem Zeitpunkt kannte ich nichts Anderes und nahm daher



Empfang bei Burkhart & Partner in Bern



dies alles als Selbstverständlich hin. Mein Selbstvertrauen war derart zerstört, dass nicht einmal eine Abschlussnote von einer fünf, in solch einer schweren Zeit, etwas daran ändern konnte. Ich war davon überzeugt nie mehr Pläne zu zeichnen, geschweige denn als Hochbauzeichner zu arbeiten.

Durch die Wiedereingliederungsmassnahme der IV gelangte ich in die geschützte Werkstätte BEWO. Nach und nach konnte ich mein Pensum steigern, um wieder bereit für die Arbeitswelt zu sein. Dabei merkte ich rasch, dass mehr das Arbeitsklima und der Umgang mit den Mitarbei-

tern meine Arbeitsmoral steigerte als die Arbeiten an sich. Durch die positive Entwicklung gewann ich an Selbstvertrauen und fühlte mich fähig den Schritt ins Job Coach Placement (JCP) zu wagen.

Zusammen mit dem JCP machten wir uns umgehend auf die Suche nach geeigneten Architekturbüros. Grösse, Lage oder Bereich spielten dabei eine untergeordnete Rolle, im Vordergrund stand das vorherrschende Arbeitsklima. Mit Burckhardt+Partner landeten wir einen Volltreffer. Die offene Kommunikation meiner Vorgeschichte weckte zwar Ängste, wieder als krank abgestempelt zu werden. Zu meinem Erstaunen wurde mir jedoch viel Verständnis entgegen gebracht und des Weiteren nie gross thematisiert. Der freundschaftliche Umgang im Team, die rasche Integrierung in Projekte und schlussendlich die Festanstellung, machen heute aus mir einen vollwertigen Mitarbeiter der Firma. Ich bin Burckhardt+Partner dankbar, dass sie sich an dieses Experiment wagten. Ich wünsche mir das weitere Firmen dem vorangegangenen Beispiel folgen werden.



T.K. ehemaliger Teilnehmer Job Coach Placement

Stigma – oder Wirklichkeit?



Ich habe seit Jahren Depressionen. Nein, nicht immer, aber sogenannten phasenweise. Was das heisst? In diesen Phasen ist nichts mehr selbstverständlich und ich bin nicht mehr ich. Ich kann dann zum Beispiel keine Minute mehr allein sein, bin nicht mehr fähig, einkaufen zu gehen, von kochen gar nicht zu sprechen. Ich wache morgens auf und der Tag erscheint mir wie ein unüberwindbares, ewig dauerndes Hindernis. Ich habe kaum die Kraft aufzustehen und bin gleichzeitig so unruhig, dass ein Liegenbleiben unmöglich ist. Denn da ist diese Angst. Nein, ich

bin durch und durch Angst. Ich traue mir nichts mehr zu, alles überfordert mich. Ich grübele, was ich als nächstes tun, wie ich die nächste Minute überstehen könnte. Erst mal aufstehen und anziehen. Ich habe gelernt, Schritt für Schritt vorzugehen und möglichst kleine Schritte zu nehmen. Ja, rede ich mir gut zu, es reicht, wenn ich mich anziehe. Geduscht habe ich gestern. Und doch, sollte ich nicht doch unter die Dusche? Noch bevor ich das erste Kleidungsstück in der Hand halte, verwerfe ich die Idee und überlege von vorne, was mein nächster, vielleicht weniger ehrgeizige Schritt sein könnte. Und endlich, manchmal plötzlich, ist die Phase überstanden. Ich wache auf und "es" ist weg. Es fühlt sich an, wie vom Tod auferstehen. Ein neues Leben!

Ich wünsche mir, dass ich mich nicht mehr schämen muss für meine Krankheit und ehrlich sein kann in meinen Bewerbungsunterlagen. Das geschieht erst, wenn Vermittler (z.B. RAV, Sozialdienste) aufhören, mich zu bearbeiten und mir Angst machen, mit meinen Absenzen keine Stelle zu finden. Sie ermutigen mich damit, diese durch Begriffe wie „Sabbatical“, „Ausland- oder Sprachaufenthalt“ zu ersetzen. Aber - das was wirklich ist, bin ich!



E. S., Juristin und ehemalige Teilnehmerin JCP

Neue Horizonte – Neue Herausforderungen



Markus Brönnimann

Vor sieben Jahren nahm ich meine Arbeit im Job Coach Placement auf. Ich wollte in Erfahrung bringen, ob die Reintegration von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung in den ersten Arbeitsmarkt nicht nur theoretisch funktioniert. Sie funktioniert - und so freute ich mich, während der letzten Jahre mit vielen Teilnehmenden, Auftraggebern und Firmen unterwegs zu sein. Gerne schaue ich auch auf die konstruktive Zusammenarbeit im Rahmen der Weiterentwicklung und Konsolidierung des Job Coach Placement als kompetenter Partner im Bezug auf die berufliche Reintegration zurück.

Nun ist die Zeit gekommen, das Boot des Job Coach Placement zu verlassen. Per 1. Juni steige ich in die Stiftung Uetendorfberg in Uetendorf um, einem Heim für hör- und mehrfachbehinderte Menschen, um dort das Steuer zu übernehmen.

Ich bedanke mich herzlich bei allen, mit denen ich in den vergangenen Jahren unterwegs sein konnte. Es war eine wertvolle und spannende Reise. Ich wünsche Ihnen und dem Job Coach Placement weiterhin eine gelingende Zusammenarbeit. Mögen die beruflichen Massnahmen auch vielen Teilnehmenden neue Horizonte eröffnen.

Markus Brönnimann, Stv. Leiter Job Coach Placement

Bereit zur Stabübergabe



Markus Bont

Seit jeher faszinieren mich die Staffelläufe an Leichtathletik-Wettkämpfen.

Die Dynamik, der Moment der Stabübergabe. Im vollen Lauf den Stab übergeben. Festhalten und Weitertragen. – Ich übernehme auf 1. Juni 2015 den Stab von Markus



Brönnimann als stellvertretender Leiter des Job Coach Placement. Ich freue mich auf meine neue Aufgabe und trage den Stab gerne weiter.

Markus Bont, Job Coach und neu Stv. Leiter ab Juni 2015

Kompetenzerweiterung im JCP



Ich freue mich, dass ich nun den Bildungsgang zum Ausbilder mit eidgenössischem Fachausweis FA erfolgreich abgeschlossen habe. Erworben habe ich Kompetenzen für die Konzeption, Gestaltung, Leitung und Evaluation von Lernveranstaltungen mit Erwachsenen. Dies ermöglicht eine noch optimalere Umsetzung unserer Schulungen. Im 2014 konnte ich dies anlässlich der Schulung für Mitarbeitende und Bereichsleitende in der Senevita, Burgdorf. Das Job Coach Placement unterstützt Unternehmen mit teilnehmerorientierten und massgeschneiderten Schulungsangeboten.

Markus Bont, Job Coach, Ausbilder mit eidg. Fachausweis FA

Ski-Tag – Investition in die Zukunft



Caroline Wyss und Markus Bont

wieder gemeinsam die neuen Herausforderungen meistern zu können. Sich in Menschen zu investieren bedeutet für mich, sich in die Zukunft zu investieren. Gesunde und geklärte Beziehungen sind belastbarer und können dazu beitragen, dass Andere sich weiter entwickeln können.

Auch dieses Jahr konnten wir als Team einen Tag in einem anderen Kontext miteinander verbringen. Unsere Gespräche drehten sich, ausnahmsweise Mal nicht, um die herausfordernden Situationen unserer Teilnehmenden und um Lösungsstrategien. Wir hatten die Gelegenheit, einander im persönlichen Gespräch etwas besser kennen zu lernen. Haben miteinander gelacht, den Schnee, die Sonne und das einfache Zusammen sein genossen. Solche teambildenden Zeiten sind aus meiner Sicht enorm wichtig. Gerade bei Teams, welche sich in Menschen investieren und einer hohen Belastung standhalten müssen. Sie bewirken eine Art auftanken des Teamtanks, um dann

Markus Hunziker, Leiter Job Coach Placement

Rückmeldung vom Weiterbildungsangebot durch das JCP

Wir durften eine interessante und spannende Schulung zum Thema „Umgang mit leistungseingeschränkten Mitarbeitenden“ während vier Halbtagen vom Job Coach Placement geniessen. Die Kursleiter zeigten eindrücklich auf, dass der Umgang mit leistungseingeschränkten Menschen gleich sei, wie mit „Normalen“. Daraus entstand die Frage, wer ist denn normal oder was ist normal? Die Antwort darauf ist eigentlich ganz einfach, denn alle sind auf ihre Art „normal“. Dies wieder einmal vor Augen geführt zu bekommen, half uns allen weiter. Die praktischen Fallbeispiele waren sehr aufschlussreich und haben die Schulung lebendig gemacht. Es war eine tolle Erfahrung. Herzlichen Dank für Euer Engagement. Team Senevita Burtlef, Burgdorf



Sandra Grünig, Personalwesen, Elsbeth Luginbühl, Verpflegungsdienst, Hansueli Küng, Leiter Gastronomie

98% der Steine sitzen perfekt....



Ich habe vor kurzem eine Geschichte gelesen, die von einem Mönch erzählt, der den Auftrag bekommt, eine Steinmauer zu erstellen. Noch nie zuvor in seinem Leben hatte er sich mit dem Bau einer Mauer auseinandergesetzt. So brauchte er seine Zeit bis er das Setzen der Steine verstand. Nach vielen Stunden Arbeit stand seine erste Mauer. In Freude betrachtete er sein Werk - bis sein Blick auf die zwei schiefen Steine in der Mauer fiel. Wutentbrannt lief er zu seinem Vorgesetzten mit der Bitte, die Mauer sofort niederzureissen.

Der Vorgesetzte gewährte ihm die Bitte nicht. Monatelang schämte sich der Mönch für sein Werk bis eines Tages ein Handwerker zu Besuch kam und die Mauer aufmerksam betrachtete. Der Mönch entschuldigte sich sofort und mehrmals für die zwei schiefen Steine. Der Handwerker antwortete ihm daraufhin in aller Gelassenheit: „Ja ich sehe die zwei schiefen Steine und ich sehe die 98 perfekt sitzenden Steine.“

In meinem Berufsalltag zeigt sich oft, dass sich der eigene Fokus auf das Unschöne und weniger auf das Schöne richtet. Ein Perspektivenwechsel - wie beispielsweise Schönes und Unschönes einfach als Unterschiede wahrzunehmen und zu respektieren, kann in solchen Momenten hilfreich sein. In diesem Sinne habe ich auch die Zusammenarbeit mit dem Job Coach Placement erlebt. Der Job Coach respektiert die Unterschiede der Klienten, lotet mit ihnen die eigenen Ressourcen aus und begleitet sie schrittweise auf dem Weg der Integration in den privaten Arbeitsmarkt. Daraus haben sich für die Klienten oftmals neue kreative Berufsperspektiven ergeben. Dieser Erfolg zeigt sich wiederum bei den Klienten im therapeutischen Setting durch ein verstärktes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und einer erhöhten Motivation. Der Mehraufwand einer solchen Zusammenarbeit ermöglicht, gerade durch die Verschiedenartigkeit der Beteiligten einen praxisnahen und ganzheitlichen Austausch, der im besten Falle allen Freude bereitet.

Corinne Gröbli, Lic.phil. Fachpsychologin Psychotherapie FSP

Feiern Sie mit uns und erleben Sie Integrations-Kultur live im Schloss Köniz!



Das Job Coach Placement dankt Ihnen für die erfolgreiche Zusammenarbeit und lädt Sie herzlich ein, nachhaltige Integration zu feiern!

Im Kulturhof Schloss Köniz erwartet Sie viel **Spannendes**

Programm	<ul style="list-style-type: none">- Praktische Einblicke in nachhaltige Integration- Schlossführung in die Integrationsbereiche- Schlossverpflegung im historischen Ambiente- Networking
Wann	Donnerstag, 11. Juni 2015 / Zeit 17:30 – 20.00 Uhr (ab 18:45 Uhr Verpflegung)
Wo	Kulturhof Schloss Köniz Muhlernstrasse 11, 3098 Köniz, www.kulturhof.ch
Eingeladene	Teilnehmende Job Coach Placement, (Integrations-) Firmen, Mitarbeitende der IV, Engagierte und Interessierte
Anmelden	Bei thomas.brandt@gef.be.ch oder unter Telefon 031 970 10 30 mit Angabe: Vor-/Nachname, Adresse, weitere Teilnehmende/Begleitpersonen
	Melden Sie sich an und sichern sich Ihren Platz! Anmeldeschluss: 1. Juni 2015 Das Job Coach Placement Team freut sich auf Sie!