

UMSCHULUNG/INTEGRATION. Mitarbeiter zu ersetzen, ist aufwendig. Es ist daher interessant, gesundheitlich angeschlagene Fachleute umzuschulen, um sie nicht zu verlieren. Die Versicherungen bieten Hand zu brancheninternen Weiterbildungen. Das lohnt sich für alle Beteiligten.

«Nicht zu lange warten!»

Wer als Unternehmer gezwungen ist, einen bewährten und erfahrenen Mitarbeiter zu ersetzen, muss in der Regel tief in die Tasche greifen. Umso wichtiger ist es, das Befinden der Angestellten zu spüren und Probleme, die zu einem Abgang führen könnten, frühzeitig zu erkennen. Das gilt auch bei gesundheitlichen Problemen wie Rückenschmerzen oder Allergien. Wer als Arbeitgeber zu passiv ist und sich nicht um das Wohl seiner Berufsleute kümmert, muss nicht nur einen höheren Personalaufwand tragen, Zu- und Abgänge destabilisieren auch den Geschäftsbetrieb.

Plötzlich ohne Perspektiven

«Schreiner zu sein, war mein Traumjob», sagt Michele Ceretti. Doch Rückenprobleme zwangen ihn buchstäblich in die Knie. Ein Bandscheibenvorfall setzte den jungen Berufsmann bereits Mitte zwanzig während mehrerer Monate schachmatt. Schliesslich war der Ausstieg unumgänglich, an eine Rückkehr in den angestammten Beruf war überhaupt nicht mehr zu denken.

Zunächst fiel Ceretti neben dem beruflichen Abgrund auch noch in eine persönliche Krise. «Plötzlich hatte ich keine Perspektive mehr, die Ernüchterung war gross», sagt der sympathische Ostschweizer. Dem Schreinerberuf ist Ceretti trotzdem treu geblieben, wenn auch in anderer Form. Heute plant er bei der Firma Jegen Ladenbaueinrichtungen, zeichnet Türen, organisiert Baustellen. Dass er in dieser Funktion seinem Traumberuf immer noch recht nahe sein kann, hat er dem aufmerksamen Case-Management der Invalidenversicherung (IV) und dem innovativen Angebot der Stiftung Schreinerschule Solothurn zu verdanken. Als klar war, dass eine Rückkehr in die Werkstatt kein gangbarer Weg mehr sein würde, bemühte sich die Versicherung um Lösungen für eine Umschulung. Etliche Abklärungen musste Ceretti über sich ergehen lassen, ehe feststand, dass eine Umschulung möglich war. Schliesslich begann Ceretti an der Stiftung Schreinerschule

Wenn sich gesundheitliche Probleme anbahnen, sollte man schnell reagieren. Denn Umschulung ist besser, als Mitarbeiter zu verlieren.

Solothurn eine speziell auf ihn zugeschnittene Ausbildung zum CNC-Maschinisten. Ceretti entwickelte sich aber gut an der Schule, so dass nach einem halben Jahr eine Neueinschätzung angezeigt war. «Schliesslich konnte ich eine Ausbildung zum Sachbearbeiter Planung absolvieren», lacht der überzeugte Schreiner.

Abgänge verhindern

Gäbe es das Angebot in Solothurn nicht, wäre Ceretti wahrscheinlich nichts anderes übrig geblieben, als die Branche zu wechseln und es anderswo mit einer weniger belastenden Tätigkeit zu versuchen. Das wäre wohl kaum mit einem Karrieresprung mög-



Bild: Fotolia, Damato

lich gewesen, wie es mit dieser Weiterbildung gelungen ist. Ausserdem hätte das Schreinergerwerbe einen begeisterten Berufsmann wohl endgültig verloren. Abgänge hat die Holzbranche auch ohne diese erzwungenen Abgänge noch genug zu verkraften. Offizielle Zahlen zu den Branchenwechseln gibt es zwar keine, Der Anteil dürfte mit deutlich über 50% aber relativ gross sein. In Zeiten von Lehrlings- und Fachkräftemangel muss die Branche die Wechselquote möglichst gering halten, da sind sich alle Beteiligten einig. Schulleiter Hofmann plädiert darum, eher früh zu intervenieren. «Das müsste im Interesse aller sein, wird aber noch viel zu wenig genutzt.»

Möglichst früh intervenieren

Nach wie vor wird in vielen Fällen gewartet, bis alle Stricke reissen. «Dabei ist seit der sechsten IV-Revision die Frühintervention ausdrücklich vorgesehen, sind die gesetzlichen Vorgaben gegeben», erklärt Hofmann. Eine solche sei unter Umständen bereits angesagt, wenn sich ein Problem erst abzeichne, etwa wenn es bereits zu regelmässigen Arbeitsausfällen komme. Es sei aber nicht nur Sache des Arbeitgebers, solche Überlegungen zu tätigen, sondern auch des Arbeitnehmers. «Eine Frühintervention wird heute zwar meistens vom Hausarzt des Versicherten ausgelöst», meint Peter Hofmann. Solche Mechanismen in Gang setzen könne man aber auch schon früher, denn wenn schon der Hausarzt keine Perspektive mehr sehe, sei es relativ spät.

Punktuell eingreifen

«Je früher man eingreift, desto weniger Aufwand ist normalerweise nötig», weiss Peter Hofmann. Denn anstelle einer kompletten Umschulung würden in vielen Fällen auch punktuelle Massnahmen bereits zum Erfolg führen, etwa spezifische Anpassungen am Arbeitsplatz, Zusatzausbildungen oder eine betriebsinterne Versetzung. Auch für solche Massnahmen bietet die Schule passende Dienstleistungen. «Wir führen in solchen Fällen Gespräche durch und versuchen Perspektiven aufzuzeigen, die eine Weiterbeschäftigung ermöglichen», erklärt Hofmann. Finanziert werden solche Massnahmen über eine Spezialfinanzierung der IV.

Ausbildung auf Arbeitgeber abstimmen

«Leider müssen die meisten Abgänger unserer Schule aktiv neue Arbeitsplätze suchen», bedauert Peter Hofmann. Noch gäbe es viel

zu wenige betriebsinterne Lösungen, dabei wäre ja gerade das Wissen um die Organisation und Struktur, das Kennen der betriebseigenen Abläufe, sehr wertvoll und sollte von den Arbeitgebern nicht einfach «verschenkt» werden. Parallel zur Ausbildung strebt die Schule die spätere Platzierung ihrer Schüler in passenden Betrieben an. Das passiert mittels drei bis vier Monate langen Praktika oder des Planens von konkreten Projekten im Rahmen der Ausbildung. «Wir versuchen die Ausbildung so früh wie möglich auf den späteren Arbeitgeber abzustimmen», erklärt Hofmann. Das passiert zum Beispiel, indem der Schüler bereits auf der passenden CAD-Software geschult wird, sobald klar ist, wohin die Reise geht. Je nach Ausbildungsstand kämen auch externe Schulungen infrage. Der Übergang von der Schulung zur definitiven Platzierung erfolgt stufenweise, die Finanzierung ebenfalls. In der Regel übernimmt die Versicherung den Lohn in der Übergangsphase vollständig, die Last wird dann je nach Stand des Prozesses von der Versicherung in Schritten an den neuen Arbeitgeber abgegeben.

Unglaubliche Karriereschritte

Das Modell Stiftung Schreinerschule hat sich in den 20 Jahren seit Bestehen der Schule zu einer Erfolgsgeschichte entwickelt. «Es macht Freude zu sehen, wie sich die Lernenden in der Schule entfalten», sagt Peter Hofmann. Über 300 Berufsleute wurden seit dem Start 1993 aus- oder weitergebildet. Dabei hat der Schulleiter schon einige fast unglaubliche Karriereschritte erlebt – etwa die Ausbildung eines angehenden Schreiners zum Sachbearbeiter Planung. «Dieser Fachmann ist heute in einer

grossen Schreinerei angestellt und übernimmt in dieser Funktion viel Verantwortung», erzählt Hofmann.

Wenn es um die Vergabe von Fachausweisen geht, unterscheidet sich die Solothurner Schule von anderen grundlegend. Im Gegensatz zu anerkannten Fachschulen wie der HF Bürgenstock kann die Schreinerschule keine nach dem Berufsbildungsgesetz konforme Ausweise für ihre Aus- und Weiterbildung ausstellen. Ein Absolvent der Solothurner Schule erhält dafür einen individuellen Ausbildungsausweis. «Dass diese nicht in die offiziellen Schemas passen, interessiert später bei guten Leistungen niemanden mehr», sagt Hofmann. WI

ZIEL: WIEDEREINGLIEDERUNG

20 Jahre – Vom Fall zum Macher

Die Stiftung Schreinerschule Solothurn wurde 1993 von der VSSM-Sektion Solothurn initiiert und finanziell getragen. Die Schule entwickelt im Abklärungsverfahren berufliche Zukunftsszenarien für erkrankte oder verunfallte Personen aus der Holzbranche. Oberstes Ziel ist die Wiedereingliederung möglichst nahe am angestammten Berufsbild. Umfangreiche Abklärungen ermöglichen massgeschneiderte Ausbildungslösungen. Anbieten kann die Schule neben theoretischem Wissen auch praktische Fertigkeiten, zum Beispiel im CNC-Bereich. Schulleiter Peter Hofmann betont aber, dass für jeden «lernenden Berufsmann» ein individuelles Konzept erstellt wird.

Finanziert werden solche Ausbildungen in jedem Fall durch die IV. Weitere Gelder, etwa von der öffentlichen Hand, stehen der Schule nicht zur Verfügung. Um in Solothurn als Schüler einzusteigen, braucht es aber nicht erst eine Zuweisung durch die IV. Im Rahmen einer Frühintervention kann man bereits dann an die Institution gelangen, wenn eine Erkrankung erst droht. In Zusammenarbeit mit Ärzten und Versicherungsspezialisten kann man bereits früh mögliche Szenarien entwickeln und muss nicht erst den Schadensfall abwarten.

→ www.schreinerschule.ch



Bild: Schreinerschule Solothurn

Die Stiftung Schreinerschule Solothurn bietet individuell zugeschnittene Umschulungen. Die Konzepte orientieren sich sehr nahe an der Praxis.