

Zeitschrift: Curaviva : Fachzeitschrift
Herausgeber: Curaviva - Verband Heime und Institutionen Schweiz
Band: 81 (2010)
Heft: 4: Job trotz Behinderung : wenn Arbeitgeber die Eingliederung wagen

Artikel: Lüftungsgerätehersteller Cosmatech in Rüti beschäftigt sieben geistig Behinderte : "In unserem Arbeitsalltag kann es doch nicht nur um Blech gehen"
Autor: Leuenberger, Beat
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-805469>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 06.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Lüftungsgerätehersteller Cosmatech in Rüti beschäftigt sieben geistig Behinderte

«In unserem Arbeitsalltag kann es doch nicht nur um Blech gehen»

Vincent Borys ist einer von sieben Menschen mit geistiger Einschränkung, die in der Firma Cosmatech Arbeit gefunden haben. Damit die Integration gelingt, braucht es dreierlei: den Willen der Handicaperten, das Engagement des Arbeitgebers und die professionelle Begleitung eines Jobcoachs.

Beat Leuenberger

Vincent Borys bearbeitet Blech. In der Werkhalle der Firma Cosmatech sitzt er vor der Abkantpresse und biegt Blechteile. Daraus fertigt das mittelgrosse Unternehmen in Rüti im Zürcher Oberland Lüftungsgeräte, wie es sie in Minergiehäusern und -wohnungen braucht.

Robuste Handschuhe schützen die Hände des jungen Mannes. Er greift in die Holzkiste rechts neben sich, packt das nächste Stück Blech und hält es unter die Presse. Es sind runde Teile mit strahlenförmig angeordneten Fortsätzen. Diese biegt die Presse in einen bestimmten Winkel. Die gebogenen Blechteile lässt Vincent Borys in die Kiste links neben sich fallen. Es sind Teile vom Ganzen.

Der 20-jährige Bursche arbeitet exakt und konzentriert. Er kann das. Im August des vergangenen Jahres hat er die praktische Ausbildung nach den Richtlinien von Insos – Soziale Institutionen für Menschen mit Behinderung Schweiz – abgeschlossen. Eine dieser Institutionen ist die Stiftung Züriwerk, ein von Bund und Kantonen anerkanntes gemeinnütziges Unternehmen, das sich zum Ziel gesetzt hat, erwachsene Menschen mit Behinderung in ein selbstsicheres und selbständigeres Leben zu führen. Die Institution bietet an sechs Standorten in der Stadt Zürich, in Zollikon und in Bubikon geschützte Arbeitsplätze an.

Von Beginn an im allgemeinen Arbeitsmarkt

«Daneben verfolgen wir verstärkt eine neue Strategie in der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderung», sagt Heikki Sirén von Züriwerk Land in Bubikon. «Wir bilden unsere Klienten nicht mehr ausschliesslich im geschützten Rahmen aus und versuchen nachher, sie im Arbeitsmarkt zu integrieren. Sondern wir suchen für sie nach Möglichkeit von Beginn an im allgemeinen Arbeitsmarkt einen Ausbildungsplatz, der eine langfristige Perspektive bietet.» Das heisst: Weg von der bisher geltenden Maxime «zuerst trainieren, dann platzieren» hin zum neuen Grundsatz «zuerst platzieren, dann trainieren».

Genau nach diesem Grundsatz und unter der Obhut der Stiftung Züriwerk durchlief Vincent Borys seine zwei Jahre dauernde Ausbildung zum Industriepraktiker bei Cosmatech. Heikki Sirén, Bereichsleiter Berufliche Integration bei Züriwerk Land, begleitete ihn dabei – und begleitet ihn bei Bedarf auch heute noch: Er erledigt alle administrativen Belange, ist sein Ansprechpartner und derjenige für die Eltern und den Arbeitgeber. Allen Beteiligten steht Heikki Sirén mit Rat und Tat zur Seite. Während der Lehre lebte Vincent Borys in der Wohngruppe der Stiftung Züriwerk in Bubikon, nicht weit von seinem Arbeitsplatz in Rüti. Dieses Modell der beruflichen Integration kommt aus den USA und heisst dort «Supported Employment». Die Begleiter und Begleiterinnen sind Jobcoaches.

Vincent ist fertig mit der Lehre. Jetzt ist er Mitarbeiter

Heikki Sirén ist der Jobcoach von Vincent Borys. Zusammen mit Monika Fröhlich, Personalverantwortliche bei Cosmatech, sitzen sie in der firmeneigenen Kantine und sprechen über ihre Erfahrungen mit «Supported Employment». «Zwei Jahre lang war ich ein Lehrling hier», sagt Vincent Borys. «Es ist gut gegangen. Jetzt habe ich meine Lehre fertig. Jetzt bin ich Mitarbeiter.» Monika Fröhlich bestätigt: «Das ist richtig. Jetzt bist du



An der Abkantpresse biegt Vincent Borys Blechteile, Bestandteile der Lüftungsgeräte, die die Firma Cosmatech herstellt. Letzten Sommer schloss er die zweijährige Ausbildung zum Industriepraktiker ab.

Foto: Corinne Parrat

Mitarbeiter bei uns.» Und Heikki Sirén erklärt: «Kindergarten- und Schulzeit verbrachte Vincent in einer Heilpädagogischen Sonderschule in Zürich, wo seine Eltern wohnen. Seit Geburt ist bei ihm eine geistige Behinderung vorhanden. Und in den Papieren der Invalidenversicherung heisst es, dass autistische Züge dazukommen.»

Am liebsten arbeitet Vincent an der Abkantpresse, biegt Kanten von Blechteilen. Und nebenbei ist er auch noch Postkurrier. Mit Velo und Anhänger liefert er Päckli und Kisten ab bei der Post. «Einmal, zweimal, manchmal auch dreimal pro Tag muss ich fahren. Das mache ich auch gern. Es tut mir gut, nach draussen zu gehen, Luft zu bekommen.» Monika Fröhlich lobt ihn: «Vincent achtet darauf, dass alles tipptopp frankiert ist. Wir können uns hundertprozentig auf ihn verlassen. Und er hat die Gabe, exakt nach den Anweisungen zu arbeiten, die wir ihm geben. Wir hatten noch nie einen Unfall mit ihm, weil er sich so strikt an die Regeln hält.»

Vincent wohnt in Zürich bei seinen Eltern. Morgens um 7 steigt er in Altstetten in den Zug und fährt nach Rüti zur Arbeit. «Um 8 Uhr beginne ich hier, um 4 Uhr ist Feierabend», erzählt er. Über Mittag pedalt er zum Essen ins Züriwerk nach Bubikon. Sommer und Winter, bei jedem Wetter. Eine Viertelstunde braucht er für einen Weg. Fürs Essen bleibt eine halbe Stunde.

Ein Jobcoach ist für alle Beteiligten wertvoll

Vincent Borys hat einen Arbeitsvertrag mit Züriwerk abgeschlossen und Züriwerk seinerseits einen Zusammenarbeitsvertrag mit Cosmatech. Wäre er von Cosmatech direkt angestellt, hätte er keinen Jobcoach. Das ist der Vorteil dieser

Lösung. Ein Vorteil durchaus auch für die Firma. «Wir führen immer wieder Abklärungen durch mit Leuten von Bubikon, die bei uns arbeiten möchten», sagt Monika Fröhlich. «Und wir sind froh, wenn uns eine Fachkraft dabei unterstützt – auch bei allen administrativen Arbeiten. Bei Vincent ist der Betreuungsaufwand nicht mehr gross, seit er die Lehre abgeschlossen hat. Er kennt den Betrieb. Doch wenn wir spüren, dass er sich verändert in seinem Wesen, nehmen wir Kontakt auf mit Heikki Sirén, besprechen, worauf wir besser achten müssen, geben unsere Beobachtung weiter an die Eltern, aber auch an Vincent. Es ist uns wichtig, dass unsere Wahrnehmungen nicht in der Firma bleiben, sondern dass alle davon Kenntnis haben, wie wir die Situation einschätzen und wie es uns geht damit.»

Cosmatech beschäftigt 48 Mitarbeiter und arbeitet seit drei Jahren als Partnerbetrieb mit Züriwerk. Die Firma hat neben Vincent Borys noch einen Mitarbeiter mit Lernschwierigkeiten über Züriwerk angestellt und bietet vier geistig behinderten Jugendlichen Ausbildungsplätze nach Insos-Richtlinien an.

Damit bringen die Verantwortlichen von Cosmatech zum Ausdruck, wozu sie sich als Unternehmer verpflichtet fühlen: «Wir sollten Menschen, die ohne Einschränkung leben und arbeiten, immer wieder mit dem konfrontieren, was auch noch zum Alltag gehört», erklärt Monika Fröhlich, «mit Beeinträchtigungen, Engpässen, Frustrationen.»

Von der Schule lernen fürs Unternehmen

Abweichungen vom Normalen integrieren: Dass dies Früchte trägt, erfuhr Fröhlich bereits in ihrem früheren Berufsleben als Leiterin einer Schule mit Lehrern und Religionspädagogen. >>

«Damals schon realisierten wir, dass wir besser fahren, wenn wir Kinder mit Einschränkungen in den Regelklassen behalten: Aus jenen, die gut bestehen, holten wir mehr heraus, gerade, was ihre Sozialkompetenz betrifft. Und damit stärkten wir die Kinder mit kognitiven Beeinträchtigungen.»

Diese Erfahrung aus der Schule könne man ohne Weiteres übertragen auf Unternehmen in der Wirtschaft, sagt Monika Fröhlich. Also wollte sie, als sie sich bei Cosmatech engagierte, «das Sinngeschäft geklärt haben», wie sie sich ausdrückt. Sie sagte ihrem Lebenspartner, dem Chef der Firma, sie wolle nicht nur mit Blech arbeiten, «obwohl Blech natürlich wichtig ist in unserem Geschäft, damit wir die Produkte fertigen können. Aber es kann in unserem Alltag doch nicht nur um Blech gehen.» Mit diesem Gedanken rannte sie bei ihm offene Türen ein: Er hatte in seiner Firma bereits Leute angestellt vom Züriwerk. «So konnte ich diesen Teil übernehmen und stär-

ken. Wir wollen den Leuten aus unserer Branche zeigen, dass wir eine Einschränkung als Ergänzung und nicht als Hindernis betrachten. Die Konfrontation mit Einschränkungen soll Fachkräfte an ihre eigenen Grenzen erinnern. Und sie sollen spüren, dass sie ihre Arbeit viel intensiver verrichten können, wenn Leute vom Züriwerk sie dabei unterstützen.» Umgekehrt bekämen Hilfskräfte auf diese Weise ein Bewusstsein dafür, in ihren Teilbereichen ebenso wertvolle und effiziente Arbeit zu leisten. «Das ist ein grosser Gewinn für alle. Denn wir haben in unserer Firma sehr viele sehr einfache Arbeiten, die auch Menschen mit starken Einschränkungen verrichten können. Diese Menschen erleben Sinnerfüllung, wenn sie ihre Arbeit sichtbar vor sich haben und daraus schliessen können, dass wir sie als Mitarbeiter brauchen.»

Die Fotografin



Corinne Parrat hat Vincent Borys, den Cosmatech-Angestellten mit Behinderung, für diese Ausgabe der Fachzeitschrift Curaviva an seinem Arbeitsplatz fotografiert. Die Berufsintegration von Menschen mit Behinderung ist der 29-jährigen Fotografin aus dem Baselbiet

sehr wichtig. Denn sie weiss aus eigener Erfahrung, dass es nicht einfach ist, sich mit einer Behinderung ins Erwerbsleben einzugliedern: Seit einer Hirnhautentzündung im 2. Lebensjahr gehörlos, musste die junge Frau 100 Absagen hinnehmen, bevor sie in einer Liegenschaftsverwaltung einen Job fand. Corinne Parrat ist ausgebildete Mediendesignerin und Kauffrau. Im vergangenen Oktober gewann sie in Bern die Wahl zur allerersten Miss Handicap. In ihrem Amtsjahr will Miss Handicap nicht nur mit Schönheit punkten, sondern auch etwas erreichen: Corinne Parrat nutzt ihre Bekanntheit, um sich öffentlich für die Anliegen von Menschen mit Behinderung einzusetzen. Ganz besonders für bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Nicht arbeiten zu können, das nagt am Selbstbewusstsein – eine Stelle zu haben, das verschafft Zufriedenheit und macht Spass, wie Corinne Parrat weiss. Sie ist denn auch als Botschafterin für «Die Charta» tätig: Basler Arbeitgeber haben sich vorgenommen, bis ins Jahr 2012 mindestens 100 zusätzliche Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen. Corinne Parrat will mithelfen, «Hemmungen gegenüber behinderten Menschen abzubauen». Sie plant dazu auch ein eigenes Fotoprojekt: An einer Ausstellung möchte sie Bilder von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz zeigen, so wie jenes von Vincent Borys. Erfolgreich als Fotografin zu arbeiten – das ist Corinne Parrats ganz persönlicher beruflicher Traum. (swe)

Vincent ist ein wenig stolz. Von sich aus sagt er das aber nicht

Vincent Borys wird kribbelig, wenn er zu lange sitzen muss. Er rutscht auf seinem Stuhl in der Kantine hin und her, weiss nicht recht, wohin mit seinen Händen. So richtig wohl ist ihm nicht mehr, doch noch übt er sich in Geduld. «Du gehst gern ab und zu nach draussen, nicht wahr», sagt Monika Fröhlich zu ihm. «Ja, das tue ich gern», antwortet er, und ein Lächeln huscht über sein Gesicht. Zum Glück hat er den Nebenjob als Postkurier und die tägliche Fahrt nach Bubikon zum Essen. «Ich bin froh, dass Vincent noch einmal mehr aufs Velo sitzen kann», sagt Monika Fröhlich. «Ich weiss, dass seine Mittagszeit geordnet ist. Er kommt in vertraute Verhältnisse, trifft dort Leute, die er kennt, kehrt zurück zur Arbeit, und um 16 Uhr fährt er mit dem Zug nach Hause.»

Vincent Borys gehört zum ersten Jahrgang, der die zweijährige praktische Ausbildung nach den Insos-Richtlinien abschloss. Jetzt hat er ein entsprechendes Zertifikat in der Tasche und bekommt Ende Monat einen Lohn. Einen Leistungslohn. Nicht eine aus der Luft gegriffene Fantasiesumme. «630 Franken, glaube ich», sagt Vincent. «Genau», ergänzt Heikki Sirén, «das ist der Anteil, der ihm Züriwerk nach dem Abzug der Sozialleistung auszahlt. Wir erhalten von Cosmatech 800 Franken.» Dazu bekommt Vincent eine volle IV-Rente und kann Ergänzungsleistungen beantragen. «Was Vincent bei uns verdient, ist gerechtfertigt», sagt Monika Fröhlich. «Er ist ein sehr stabiler Mensch. Auf seine Leistung können wir uns verlassen.»

Und wenn man ihn fragt, ob er darauf etwas stolz sei, antwortet er bereitwillig: «Ja, da bin ich stolz drauf.» Aber man muss ihn schon fragen. Von sich aus sagt er das nicht.

Wird Vincent ausgenutzt bei Cosmatech?

Oft muss Heikki Sirén die Frage beantworten, ob behinderte Menschen, die er im allgemeinen Arbeitsmarkt platziert, nicht ausgenutzt werden. «In einer geschützten Werkstatt würde er die Hälfte verdienen», sagt er dann lakonisch. Und Monika Fröhlich fügt hinzu: «Wir schätzen unsere Leute individuell nach ihrer Leistung ein. Und wir berechnen mit ein, dass sie einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen des Ganzen leisten.» Vincent Borys weiss sich auch zu wehren, wenn es Ärger gibt im Betrieb. Weil er sprachlich zu wenig schlagfertig ist, benutzt er dazu eine rote Karte, die er bei Bedarf aus der Hosentasche zückt. Etwa wenn ihm die Kollegen ein Arbeitsgerät vorent-

«Wir können nicht von jedem Unternehmer verlangen, dass er ohne Unterstützung Arbeitsplätze für behinderte Menschen schafft.»

Heikki Sirén,
Jobcoach



«Was Vincent bei uns verdient, ist gerechtfertigt. Er ist ein sehr stabiler Mensch. Auf seine Leistung können wir uns verlassen.»

Monika Fröhlich,
Personalverantwortliche Cosmatech
Fotos: leu

halten, das er dringend braucht, oder wenn zwei sich grundlos streiten. Zuletzt brauchte er die rote Karte, als einer zu ihm sagte, «du bist krank im Kopf». «Gut, hast du eine rote Karte», sagt Monika Fröhlich.

Das Aussergewöhnliche muss selbstverständlich werden

Die Firma Cosmatech sieht nach einem Idealfall aus: In der Person von Monika Fröhlich ist eine Personalverantwortliche am Werk mit klaren Vorstellungen von sozialem Unternehmertum. Und ihr Partner zieht als Firmenchef bei der Umsetzung mit. «Das stimmt», bestätigt Heikki Sirén. «Ich arbeite zurzeit mit keinen vergleichbaren Partnerbetrieben zusammen, die gleichzeitig sechs, sieben Leute von uns beschäftigen. Und trotzdem bin ich immer wieder überrascht, wie viele bereitwillige Menschen ich in jeder Branche antreffe. Nie hätte ich beispielsweise gedacht, dass ich einen Lehrling im Strassenbau unterbringen könnte. Strassenbau war für mich atmosphärisch einfach nicht behindertengerecht.» Doch siehe da: «Seit vergangenen Sommer macht ein Jugendlicher eine Ausbildung bei einer Strassenbaufirma. Der Polier versteht es hervorragend, dem jungen Mann praktische Tätigkeiten zu vermitteln – und er strahlt erzieherische Autorität aus. Er ist einer der besten Auszubildner, die ich kenne. Leute mit einer ähnlichen Haltung, die Interesse mitbringen und nach Möglichkeiten suchen, treffe ich im Detailhandel, in Autogaragen, im Gartenbau, in der Landwirtschaft, in Pferdeställen, überall.»

Diese Erfahrung gibt Heikki Sirén die Zuversicht, dass es machbar sein wird, das Ziel der 6. IV-Revision zu erreichen, die Tausende solcher Arbeitsplätze erfordert. «Denn», so Sirén, «in jedem Betrieb findet sich jemand, der einen Weg sieht, einen beeinträchtigten Menschen zu begleiten. Diese Leute müssen wir finden.»

Damit die Eingliederung gelingt

Für Monika Fröhlich und Heikki Sirén sind folgende Punkte wichtig: An erster Stelle steht der Wille der beeinträchtigten Menschen, zu arbeiten. Und die Arbeitswilligen brauchen die Unterstützung ihrer Familie. Gleich danach folgt die professionelle Betreuung aller Beteiligten – Eltern, Arbeitgeber, Betroffene – durch Jobcoaches. (leu)

Monika Fröhlich geht noch einen Schritt weiter und appelliert an eine grundlegende Mitmenschlichkeit: «Es ist doch das Normalste der Welt, dass ich mit meinem Gegenüber – ob beeinträchtigt oder nicht – in Beziehung trete, auch an der Arbeit. Dies ist für mich nichts Aussergewöhnliches, sondern eine Selbstverständlichkeit.»

Zuerst platzieren, dann trainieren – ein grosses Wagnis

Heikki Sirén ist allerdings überzeugt, dass die Integration nur mit professioneller Begleitung von Jobcoaches gelingen kann. «Wir können nicht von jedem Unternehmer verlangen, dass er ohne Unterstützung Arbeitsplätze für behinderte Menschen schafft.» Die Schwellenängste für einen solchen Schritt ins Ungewisse seien – berechtigterweise – gross. «Zuerst platzieren, dann trainieren – das ist ein Wagnis. Doch Vincent ist ein gutes Beispiel dafür, dass es klappen kann.»

Eine Schlüsselposition bei der Überwindung von Ängsten haben nach Ansicht von Sirén die Institutionen, die bisher ausschliesslich geschützte Arbeitsplätze anboten. «Sie müssen ihre Sichtweise ändern, dürfen nicht mehr nur nach innen schauen, sondern sollten die Professionalisierung gemäss den Prinzipien von «Supported Employment» vorantreiben.»

Auch Monika Fröhlich schätzt die professionelle Hilfe, die sie von Jobcoach Heikki Sirén bekommt. «Bei der Integration geistig behinderter Menschen sind wir noch stark am Erfahrungen sammeln und am Lernen, was es zu beachten gibt. Zum Beispiel habe ich erst vor kurzem entdeckt, wie wichtig es ist, den familiären Hintergrund, die Mutter, den Vater eines neuen Mitarbeiters kennen zu lernen, um sein Handeln und sein Verhalten besser zu verstehen. Auch musste ich mir inzwischen eingestehen, dass es Umstände gibt, die gegen eine Anstellung sprechen. Wenn ich ein Verhaltensmuster erkenne, das unsere Firma schwächt, etwa ein Autoritätsproblem, lasse ich lieber die Finger davon.»

Wann gelingt die Integration behinderter Menschen in die normale Arbeitswelt? Heikki Sirén nannte als Voraussetzung die professionelle Begleitung. Doch noch vorher kommt der Wille des Betroffenen zu arbeiten und die unterstützende Haltung seiner Familie. Das ist für Sirén klar. «Denn wer rentenberechtigt ist, braucht nicht zu arbeiten, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten», sagt er. «Es muss also eine andere Motivation dazu vorhanden sein.»

Wie war das bei Vincent Borys? «Ich habe mir gewünscht, in der freien Wirtschaft zu arbeiten», sagt er. Das gibt ihm Selbstvertrauen und ein gutes Selbstwertgefühl. ●