

# «Dank vielen Starken können wir auch die Schwächeren mitziehen»

Die Baufirma Rolf Schlagenhauf AG aus Meilen am Zürichsee ist über drei Generationen vom Kleinbetrieb zum KMU mit 280 Personen gewachsen. Zum Erfolgsrezept gehört der achtsame Umgang mit den Mitarbeitenden. Regelmässig integriert die Firma Arbeitskräfte, die länger stellenlos waren oder wegen eines Unfalls oder einer Krankheit nicht arbeiten konnten.

David Schaffner

Peter Ryser\* arbeitete jahrzehntelang als Maler. Seine Freude am Beruf war gross und er erbrachte immer hervorragende Leistungen. Doch dann kamen schleichend Probleme mit dem Rücken. Immer wieder schrieb ihn die Ärztin krank. Der Entscheid fiel ihm schwer, konnte aber irgendwann nicht mehr aufgeschoben werden: Er musste den Malerberuf aufgeben und sich überlegen, wie er künftig seinen Lebensunterhalt verdienen könnte.

Bereits sehr früh im Arbeitsleben ereilte Eliane Meyer\* ein Schicksalsschlag. Noch während der Lehre wurde die junge Frau in einen Autounfall verwickelt. Sie verletzte sich mittelschwer und lag im Spital. Bevor sie die Lehrabschlussprüfung als Bodenlegerin in der Tasche hatte, war klar, dass sie in ihrem Beruf – den sie gerade erlernte – nicht wieder würde arbeiten können.

Abseits des Berufslebens befand sich auch Dominik Müller\*: Er sass wegen eines Delikts als Jugendlicher im Gefängnis und konnte daher keine Ausbildung abschliessen. Es zeichnete sich ab, dass es ihm schwerfallen dürfte, sich in der Gesellschaft wieder einzugliedern. Seine Betreuungsperson in der Haftanstalt suchte daher nach einer Lösung, um ihm nach dem Ende der Haft eine Lehre zu ermöglichen.

## Mensch und Gesellschaft verändern sich

Geschichten wie diese ereignen sich täglich in der Schweiz. Viele Arbeitnehmende und Unternehmen sind konfrontiert mit anspruchsvollen Fragen rund um die Beschäftigung. Auf der einen Seite verändern sich die Menschen und die Berufsbilder; viele Mitarbeitende wollen oder können nicht mehr in ihrem erlernten Job arbeiten. Auf der anderen Seite ge-

hen derzeit viel mehr Menschen in Rente als Junge neu ins Arbeitsleben nachrutschen. Vielerorts herrscht ein Mangel an Fachkräften.

«Hinzu kommt, dass wir nach wie vor mit den Folgen der Covid-19-Pandemie konfrontiert sind», erklärt Silvia Pagliaro, HR-Leiterin des Bauunternehmens Schlagenhauf in Meilen. «Die Pandemie hat dazu geführt, dass deutlich mehr Menschen mit psychischen Belastungen zu kämpfen haben und dadurch nicht mehr in der Lage sind, mit stressigen Situationen umzugehen.»

Als traditionsreicher Familienbetrieb, der schon lange auf Nachhaltigkeit setzt, ist für Schlagenhauf klar, dass die Firma in diesem gesellschaftlichen Spannungsfeld eine gestaltende und lösungsorientierte Rolle spielen möchte.



### Wechsel ins Büro klappt nicht immer

«Als Baufirma befinden wir uns in einem sehr wettbewerbsintensiven Umfeld, in dem wir sicherstellen müssen, dass wir mit unserem Fachpersonal hervorragende Leistungen erbringen», sagt die HR-Leiterin. «Dies bedeutet, dass wir bei schwierigen Personalfragen nach Lösungen suchen, die für beide Seiten nachhaltig sind.» Loyale Mitarbeitende oder auch externe Stellenbewerbende wegen einer Krankheit oder eines Unfalls einfach aufzugeben oder nicht in Betracht zu ziehen, das gehe nicht.

Gute Lösungen zu finden sei oft nicht einfach, erzählt die HR-Leiterin der Firma, die bei Zurich versichert ist. «Es müssen verschiedene Faktoren stimmen, damit wir für eine Person mit einer Beeinträchtigung oder einer Belastung eine passende Anstellung finden», erklärt Silvia Pagliaro. Bei den verschiedenen Berufsgruppen – Maler, Maurer, Boden-

leger oder Gipser – stelle sich dann oft die Frage, ob für sie eine Tätigkeit im Büro in Betracht komme. «Viele Menschen vom Bau wollen körperlich arbeiten und sitzen nicht gerne den ganzen Tag im Büro.» Bei dem Maler Peter Ryser\* beispielsweise war schnell klar, dass eine Tätigkeit am Computer nicht infrage kommt. «Im Gespräch kristallisierte sich aber heraus, dass er gerne junge Menschen ausbilden würde», sagt Pagliaro. Da die Firma am Hauptsitz in Meilen über ein spezielles Atelier verfügt, in dem die rund 32 Lernenden ihr Handwerk üben, konnte Peter Ryser\* in die Position des Ausbildners wechseln. «Diese liegt nahe an seiner angestammten Tätigkeit, ist aber physisch deutlich weniger belastend.»

### Mehr Spielraum dank Grösse des Unternehmens

Die Bodenlegerin Eliane Meyer\* kam zu Schlagenhauf, da ihr Lehrbetrieb nach dem Unfall nicht in der Lage war,

sie weiter zu beschäftigen. «Bei kleinen Baufirmen mit wenigen Angestellten ist eine Weiterbeschäftigung mit einer Beeinträchtigung oft nicht möglich», erklärt Silvia Pagliaro. «Dank unserer Grösse haben wir deutlich mehr Spielraum und möchten diesen, wo möglich, auch nutzen.»

Meyers\* Bewerbung und Anstellung bei Schlagenhauf wurde befristet von einer staatlichen IV-Stelle unterstützt. «Reintegrieren wir externe Personen mit einer Beeinträchtigung, erstellen wir in der Regel zuerst einen befristeten Arbeitsvertrag», erklärt die HR-Leiterin. Im Falle Meyers\* finanzierte die IV-Stelle den Abschluss ihrer Umschulung, den ihr Schlagenhauf ermöglichte, und bezahlte auch den Lohn. «Bis sich zeigt, ob eine Lösung wirklich nachhaltig funktioniert, erhalten wir teilweise staatliche Unterstützung.» Dass diese Lastenteilung funktioniert, zeigt der Fall Meyer\*: Seit dem Abschluss der Umschulung

arbeitet die junge Frau in der Beratung und unterstützt Kundinnen und Kunden darin, passende Bodenbeläge auszuwählen.

Der Kontakt zur Haftanstalt, wo Dominik Müller\* seine Strafe absass, kam zustande, da Schlagenhauf in der Region als sozial engagiertes Unternehmen bekannt ist. So arbeitet das Unternehmen beispielsweise mit einer Sozialfirma aus Uster zusammen, die Arbeitsplätze zu fairen Bedingungen für Menschen mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit schafft. Die HR-Leiterin zeigte sich offen, den jungen, schuld-

bewussten Mann kennenzulernen und so einzuschätzen, ob eine Anstellung als Lernender eine Option wäre. Der junge Mann und seine Betreuungsperson konnten Silvia Pagliaro überzeugen. «Mittlerweile hat er seine Lehre erfolgreich abgeschlossen», erzählt sie.

### Das ganze Team muss mitziehen

Ob eine Reintegration klappt, hängt allerdings nicht nur von der Person und der Arbeitgeberin ab. «Ebenso entscheidend sind die Führungskräfte sowie das ganze Team», betont Pagliaro. «Die Vorgesetzten müssen mit der Anstellung einverstanden sein und über soziale

Kompetenzen verfügen, um die betroffene Person führen zu können.» Es ist wichtig, die Teammitglieder über die Beeinträchtigung zu informieren, damit keine Fragen aufkommen und das Vertrauen nicht gefährdet wird. Alle Mitglieder eines Teams müssen sich wohlfühlen können. «Dank vielen Starken können wir auch die Schwächeren mitziehen», so die HR-Leiterin.

Silvia Pagliaro  
HR-Leiterin  
Schlagenhauf AG,  
Meilen

## Chance für Menschen mit Handicap

Als eine der grössten Arbeitgeberinnen im Land hat Zurich Schweiz soziales Engagement, Diversität und Inklusion fest in der Unternehmensstrategie verankert. Seit Frühling 2022 arbeitet die Versicherung im Rahmen eines Integrationsprogramms eng mit der Sozialversicherungsanstalt (SVA) Zürich zusammen. Ziel ist es, Menschen mit einem gesundheitlichen Handicap die Chance für einen beruflichen Wiedereinstieg zu bieten.

Zur Freude aller Beteiligten ist dieses Projekt ausgezeichnet angelaufen. Zurich Schweiz hat in einer Testphase mit über 20 Personen Arbeitsversuche unternommen. Davon führten 80 Prozent zu einer Festanstellung. Das beste Beispiel für eine Win-win-win-Situation: Einerseits kommen Menschen,

die auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Chancen haben, zu einer Festanstellung bei einer der besten Arbeitgeberinnen der Schweiz. Andererseits gewinnt Zurich Schweiz neue, hoch motivierte und loyale Mitarbeitende. Die dritte Seite, die profitiert, ist die Gesellschaft, also wir alle. Wir alle profitieren davon, dass in der Schweiz möglichst keine Menschen sozial benachteiligt werden.

Aufgrund dieses grossen Erfolgs hat die Geschäftsleitung von Zurich Schweiz entschieden, das Projekt deutlich zu erweitern. Das gemeinsame Engagement von Zurich Schweiz und der SVA Zürich soll noch viel mehr Menschen einen guten und sicheren Arbeitsplatz bei Zurich Schweiz bringen.

“  
Bis sich zeigt,  
ob eine Lösung  
wirklich nachhaltig  
funktioniert, erhalten  
wir teilweise staatliche  
Unterstützung.”

