

ALPHA

DER KADERMARKT DER SCHWEIZ

TEL. 044 248 40 30 / INSERATE@TAGES-ANZEIGER.CH / WEITERE KADERSTELLEN: WWW.ALPHA.CH

«Supported Employment»: ein Konzept für die Arbeitsintegration

Profil ist eine Stiftung für Arbeitsintegration, die mit dem Konzept «Supported Employment» arbeitet. Was das ist, wie es angewendet wird und wer das Zielpublikum ist, erklärt Karin Allenbach, die als Job Coach bei Profil tätig ist. Sie weiss auch, wie nachhaltig die Integration ist.

Interview: Marianne Rupp

Was ist Supported Employment?

Supported Employment ist ein Handlungskonzept. Es dient dazu, Menschen mit erschwerem Zugang zum Arbeitsmarkt in die Arbeitswelt zu integrieren und sie unterstützend zu begleiten.

Was bedeutet «erschwerter Zugang»?

Damit sind Menschen gemeint, die aufgrund von Erkrankungen oder Beeinträchtigungen, egal ob physischer oder psychischer Natur, auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind. Das können beispielsweise Menschen mit Behinderungen sein, aber auch Langzeit-Stellensuchende oder Sozialhilfeempfänger.

Wie funktioniert Supported Employment?

Ein Leitsatz lautet: Zuerst platzieren, dann trainieren. Das heisst, wir vermitteln unsere Kandidaten ohne vorbereitende Aufbauprogramme oder Orientierungskurse direkt an einen Arbeitsplatz, wo sie on-the-job lernen. Die Integration erfolgt in den ersten Arbeitsmarkt und nicht in eine geschützte Einrichtung. Ein weiterer wichtiger Punkt ist der personenzentrierte Ansatz: Wir unterstützen die Kandidaten gemäss ihren individuellen Fähigkeiten, Interessen und Wünschen und helfen ihnen auch, selbstbestimmt zu handeln.

Woher kommen Ihre Kandidaten?

In der Regionalstelle Ostschweiz von Profil werden uns hauptsächlich Leute von der IV oder den regionalen Arbeitsvermittlungszentren vermittelt. Zusätzlich haben wir kantonale Verträge, sodass sich Menschen mit voller IV-Rente direkt bei uns melden können. Wer die Auftraggeber sind, hängt davon ab, mit welchen Organisationen oder Unternehmen die Regionalstellen Verträge ausgehandelt haben.

Wie gehen Sie bei der Arbeitsintegration vor?

Supported Employment besteht aus vier Schritten. Im Rahmen der Auftragsklärung lernt man sich kennen und klärt ab, welche Erwartungen und Wünsche die Kandidatin hat und in welche Richtung die Arbeitssuche gehen soll. Je nach Auftraggeber gibt es dazu klare Vorgaben und ich schaue, inwiefern sich diese mit den Wünschen der Kandidaten decken. In der zweiten Phase, dem Profiling, stehen die Fähigkeiten, Stärken und Ressourcen der Kandidatin im Fokus. Drittens geht es darum, einen passenden Arbeitsplatz zu finden und nicht, wie in der klassischen Stellenvermittlung, einen passenden Stellensuchenden auf eine offene Stelle zu vermitteln. Aktive Akquisition des Job Coaches ermöglicht



Karin Allenbach arbeitet als Fachberaterin Arbeitsintegration/Job Coaching bei der Regionalstelle Ostschweiz von Profil – Arbeit&Handicap (www.profil.ch), einer Stiftung der Pro Infirmis Schweiz. Allenbach ist eidg. dipl. Arbeitsagogin und hat den CAS Supported Employment absolviert. Foto: zVg

Schnuppertage oder Praktika. Diese dienen dem gegenseitigen Kennenlernen. Praktika sind zudem wertvoll, weil sie den Kandidaten erlauben, neue Bereiche auszutesten.

Was ist der vierte Schritt?

Er betrifft die Unterstützung im Job. In welcher Form und wie häufig die Unterstützung stattfindet, hängt vom Bedürfnis und der Situation des Kandidaten und des Arbeitgebers ab. Das können eine anfängliche Begleitung zur Arbeit oder regelmässige Standortgespräche sein. Supported Employment geht von einer langfristigen Unterstützung aus und zwar für alle Beteiligten.

Allerdings kann es je nach Auftraggeber sein, dass ich meine Arbeit abschliessen muss, wenn der Kandidat eine Stelle gefunden hat.

Wie unterstützen Sie die Arbeitgeber?

Zuerst bespreche ich mit meiner Kandidatin, was ich dem Arbeitgeber sagen darf, denn die transparente Kommunikation zwischen allen Beteiligten ist grundlegend. Mit dem Arbeitgeber kläre ich vorab, welche Arbeiten auf Grund der Einschränkungen meiner Kandidatin möglich sind. Grundsätzlich sollte ein Arbeitgeber über arbeitsrelevante Faktoren informiert werden, etwa ob jemand mehr Anleitung benötigt wegen einer Lernschwäche oder ob jemand auf einen langsamen Einstieg ohne Druck angewiesen ist, beispielsweise nach einem Burnout. Ob die Arbeitsintegration funktioniert, hängt nicht nur vom Kandidaten selbst ab, sondern auch von seinem Arbeitsumfeld.

Welche Einschränkungen haben Ihre Klienten?

Die psychischen Beeinträchtigungen, etwa Burnout oder Depressionen, sind die häufigsten und sie haben in den letzten Jahren zugenommen. An zweiter Stelle stehen krankheits- oder körperlich-bedingte Einschränkungen, wie Multiple Sklerose oder ein Leben im Rollstuhl. Oft unterstützen wir auch Menschen mit Lernschwächen.

Was braucht es, damit Supported Employment erfolgreich ist?

Die Motivation des Kandidaten. Er muss motiviert sein, beim ganzen Prozess mitzuar-

beiten, eine neue Stelle zu finden und sie zu behalten. Allerdings spielen auch andere Faktoren eine Rolle, etwa die aktuelle Wirtschaftslage, in welchem Bereich die Arbeitssuche stattfindet oder wie viele Arbeitgeber zur Auswahl stehen.

Wie nachhaltig sind die Arbeitsintegrationen?

Durchschnittlich behalten 60 Prozent unserer Kandidaten ihre Anstellung. Wenn es zur Kündigung kommt, geht sie zu 75 Prozent vom Arbeitgeber aus. Als Hauptgründe werden eine gesundheitliche Verschlechterung oder eine mangelnde Integration genannt. Wenn wir unsere Arbeit abgeschlossen haben, liegt es am ehemaligen Kandidaten oder am Arbeitgeber, uns beizuziehen, falls Probleme auftauchen.

Seit 2021 läuft das vierjährige, nationale Pilotprojekt «Supported Employment 50plus», Auftraggeberin ist das Seco und Profil ist eine der ausführenden Institutionen. Was steckt hinter dem Projekt?

Das Konzept Supported Employment wird auf Stellensuchende angewendet, die über 50zig Jahre alt sind und kurz vor der Aussteuerung stehen. Beim Zielpublikum stehen also nicht die gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Vordergrund. Allerdings sehe ich bei meinen älteren Kandidaten, dass die Gesundheitsthematik ab einem gewissen Alter häufig eine Rolle spielt. Momentan arbeite ich erst mit einem Kandidaten, der das Projektangebot nutzt, daher kann ich dazu noch nicht mehr sagen.



www.knf-flodos.ch

Leiter Software Entwicklung (w/m) Embedded Realtime Systems/C++

Eine kerngesunde, internationale Firmen-gruppe in der Hightech-Branche mit klarer Strategie und wertschätzender Unternehmenskultur erwartet Sie.

Die KNF Gruppe ist technologisch führend im Bereich der Membranpumpen für Gase und Flüssigkeiten. Entwickelt und produziert wird in der Schweiz, Deutschland, Frankreich und den USA. Zu den Kunden zählen Hightech-Industrien wie Medizintechnik, Digitaldruck, Diagnostik, Halbleiterindustrie, etc. Jetzt investiert KNF in die Intelligenz der OEM-Pumpen, um die Steuerung, Überwachung und den Datenaustausch in den Systemen in ein neues Zeitalter zu führen. Für die Leitung dieses strategischen Projekts in der Firmengruppe suchen wir einen motivierten

Leiter Software Entwicklung (w/m)

In dieser neu geschaffenen Position rapportieren Sie direkt an den CTO der KNF Flodos. Sie bauen ein Team von bestehenden und neuen Entwicklern in Sursee auf und sind in engem Kontakt mit den Ingenieuren der KNF Standorte Reiden sowie Munzingen in Deutschland. Zusammen mit der Geschäftsleitung definieren Sie die Projektziele und stimmen diese mit den Kundenanforderungen ab. Von der Konzeption, dem Design bis hin zur Implementierung und Testing übernehmen Sie die Verantwortung. Hierzu arbeiten Sie mit den Bereichen Productmanagement, Elektronik, Mechanik und externen Fachspezialisten zusammen. Ihr Ziel ist der Aufbau und die Weiterentwicklung einer modularen Software-Plattform.

Für diese Kaderfunktion mit langfristiger Perspektive suchen wir eine unternehmerisch agierende Person mit Studienabschluss in Informatik, Elektrotechnik, Systemtechnik oder Microtechnik. Sie bringen mehrjährige Erfahrung aus der agilen Leitung von interdisziplinären Software-Projekten mit und kennen Tools wie Jira oder Azure DevOps. Weiter verstehen Sie die Planung, Implementierung plus Testing von Embedded Software mit C++. Wenn Sie sich auch mit ARM-Prozessoren auskennen, ist dies Ihr Vorteil. Ihre Muttersprache ist Deutsch, Ihr Englisch ist auf gutem Niveau. Wir freuen uns auf Ihre vollständigen elektronischen Bewerbungsunterlagen als PDF-Datei.

Kontakt: Eric Kuhn
Markus Theiler

JÖRG LIENERT AG LUZERN
Hirschmattstrasse 15, Postfach
6002 Luzern
Telefon 041 227 80 30
luzern@joerg-lienert.ch
www.joerg-lienert.ch

JÖRG LIENERT
SELEKTION VON FACH-
UND FÜHRUNGSKRÄFTEN

Luzern, Aarau, Basel,
Bern, Zug, Zürich



HR-Fachspezialist (w/m/d)

Nah am Puls des Geschehens sind Sie überzeugende/r Botschafter/in der gesamtheitlichen und zielgerichteten HR-Philosophie und stehen für höchste Qualität und Sicherheit. Der Weg dazu führt über eine respektvolle Unternehmenskultur und moderne Organisationsstrukturen.

Vom Hauptsitz am Flughafen Zürich und von verschiedenen Einsatzbasen aus bringt die Rega rasche und professionelle medizinische Hilfe aus der Luft und unterstützt Menschen in Notlagen. Mehr als 400 Mitarbeitende sorgen für Dienstleistungen in höchster Qualität – über 3,6 Millionen Gönnerinnen und Gönner unterstützen die Rega. Sie setzt den Massstab in der Branche und genießt national wie auch international einen ausgezeichneten Ruf. Damit die Qualität an allen Fronten stimmt, ist im Personalmanagement besondere Sorgfalt und Umsicht gefordert. Hier können Sie Ihre ganze operative und konzeptionelle HR-Erfahrung vielseitig einbringen – ein mit Sicherheit sehr spannendes und lebendiges Umfeld erwartet Sie! Als

HR-Fachspezialist (w/m/d) mit Stellvertretungsfunktion der HR-Leiterin

eergänzen Sie das eingespielte HR-Team und unterstützen die HR-Leitung bei der Weiterentwicklung und kontinuierlichen Optimierung des Personalbereichs. In dieser abwechslungsreichen Funktion sind Sie für ein effizientes und professionelles Personalmanagement in Ihrem zugeordneten Bereich mit verschiedenen Berufsbildern verantwortlich. Dabei sind Sie direkt der HR-Leitung unterstellt und übernehmen die Stellvertretung. Sie begleiten und unterstützen die Linienvorgesetzten und agieren beratend in sämtlichen HR-Belangen. Ihr Aufgabengebiet umfasst die gesamten HR-Prozesse von der Rekrutierung, Betreuung und Entwicklung bis hin zum Austritt inkl. der dazugehörigen administrativen Tätigkeiten. Zudem bringen Sie Ihre Erfahrung in relevanten HR-Projekten ein und unter-

stützen mit Ihrer Mitarbeit die jährlich wiederkehrenden HR-Prozesse.

Als ausgewiesene Human Resources-Fachperson mit Berufserfahrung und Weiterbildung im Bereich HRM sind Sie organisationsstark und umsetzungsfreudig. Sie sind ein «Macher-Typ», der gerne anpackt und im zugewiesenen Betreuungsbereich alle HR-Themen selbstständig ausführt. Ebenso handeln Sie unternehmerisch, haben ein fundiertes Prozess- und Organisationsverständnis und zeigen in Change-Prozessen sowohl Begeisterung als auch Ausdauer und Stehvermögen. Aufgrund Ihrer Erfahrung sind Sie sensibel für Entwicklungen, erkennen Handlungsbedarf frühzeitig und gehen proaktiv, systematisch aber auch unkompliziert und pragmatisch mit Veränderungen um. Sie sind eine gewinnende und vertrauenswürdige Persönlichkeit, haben ein gutes Gespür für Menschen und fühlen sich in einem dynamischen Umfeld wohl. Im Kontakt mit Ihren internen Kooperationspartnern zeigt sich Ihre dienstleistungsorientierte Grundhaltung. Sie streben eine Team-Kultur im Sinne folgender Werte an: leistungsbereit, flexibel mit hoher Identifikation und Offenheit. Sie verfügen über ein stilsicheres Deutsch und sind versiert in der Anwendung von MS Office-Programmen.

Wenn Sie in dieser verantwortungsvollen Position gestaltend mitarbeiten möchten, erwarten wir gerne Ihre Online-Bewerbung (als PDF-Datei).

Kontakt: Christa Barandun Stadelmann
Rosmarie Lienert-Zihlmann

JÖRG LIENERT AG LUZERN
Hirschmattstrasse 15, Postfach
6002 Luzern
Telefon 041 227 80 30
luzern@joerg-lienert.ch
www.joerg-lienert.ch

JÖRG LIENERT
SELEKTION VON FACH-
UND FÜHRUNGSKRÄFTEN

Luzern, Aarau, Basel,
Bern, Zug, Zürich

