

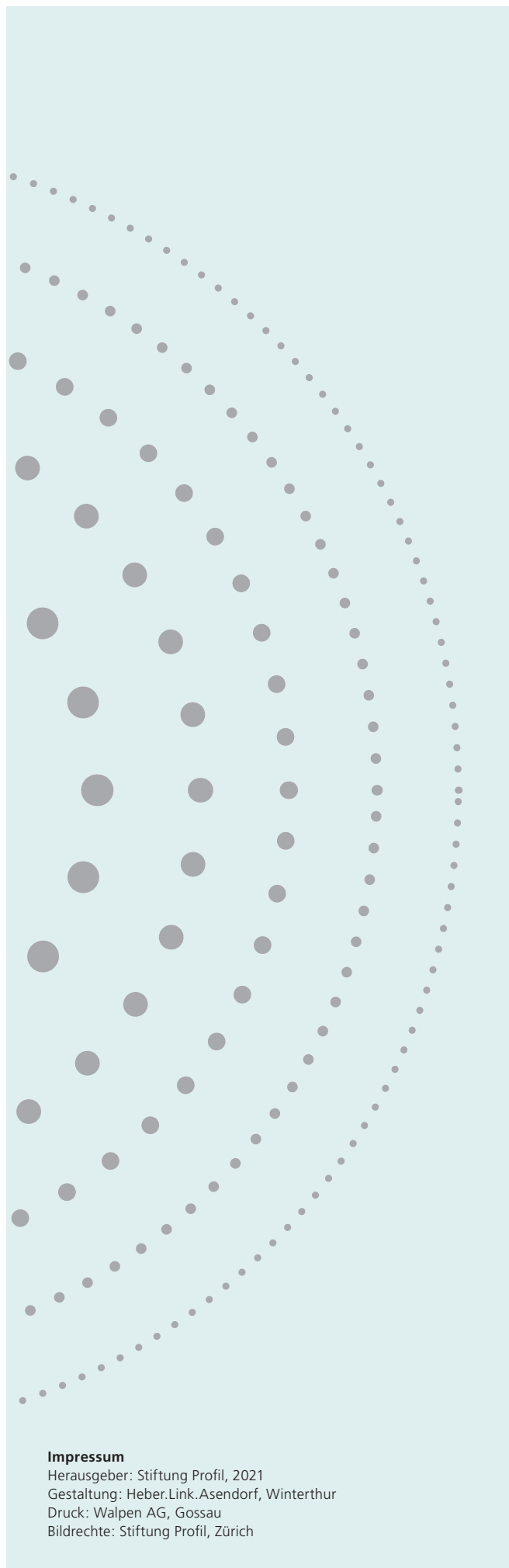
profil

Arbeit & Handicap

2021

JAHRESBERICHT
STIFTUNG PROFIL





Impressum

Herausgeber: Stiftung Profil, 2021
Gestaltung: Heber.Link.Asendorf, Winterthur
Druck: Walpen AG, Gossau
Bildrechte: Stiftung Profil, Zürich

3	EDITORIAL
5	GESCHÄFTSGANG 2021
6	ERFOLGSGESCHICHTE
12	ZAHLN UND FAKTEN
14	STIFTUNG PROFIL

Titelbild: Israel Chavez in der Schulthess Klinik

NACHHALTIGE ENTWICKLUNG GELINGT NUR MIT INKLUSION

2015 haben sich die Vereinten Nationen auf die Agenda 2030 und damit auf 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung bis 2030 geeinigt. Erstmals berücksichtigen diese Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) auch ausdrücklich Menschen mit Behinderungen.

Nachhaltige Entwicklung gelingt nur, wenn sie alle miteinschliesst. Das Erreichen der 17 Ziele verlangt von Industrie- und Entwicklungsländern gleichermassen, niemanden aussen vorzulassen. So soll beispielsweise gemäss Nachhaltigkeitsziel 8 bis 2030 eine vollständige Beschäftigung und eine faire Bezahlung für Frauen und Männer, selbstverständlich auch für Menschen mit Behinderungen, gewährleistet sein.

Damit die Ziele der Vereinten Nationen auch in der Schweiz Realität werden und bis 2030 umgesetzt sind, braucht es sowohl von der Wirtschaft wie auch von der Politik und der Gesellschaft mehr als nur Lippenbekenntnisse.

In der neu erarbeiteten Strategie 2022–2024 verpflichtet sich die Stiftung Profil, ihren Beitrag dazu zu leisten. Namentlich, indem sie die Inklusion von Menschen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt vorantreiben will. Dafür will die Stiftung Profil auch in Zukunft auf die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen im ersten Arbeitsmarkt fokussieren und dabei auch Menschen mit einer vollen IV-Rente unterstützen. Verstärkt soll die Beratung von Arbeitgebern im Zentrum stehen.

So gross die strategischen Ziele, so engagiert das Team.

Die vergangenen zwei Jahre haben gezeigt, dass die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bei der Arbeitssuche, gerade in der Corona-bedingt angespannten Arbeitsmarktlage, besonders wichtig ist. Die Anfragen von Menschen mit Behinderungen, die Unterstützung und Beratung wünschen, steigen an. Die Finanzierung hält jedoch mit diesem Anstieg selten Schritt. Dies langfristig sicherzustellen, ist ein weiteres strategisches Ziel.

Die Stiftung Profil wird die strategischen Handlungsfelder mit viel Enthusiasmus in Angriff nehmen. Dank einem engagierten Team und guten Partnerschaften wird sie einen Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen und zu einem inklusiveren Arbeitsmarkt leisten.



Felicitas Huggenberger
Stiftungsratspräsidentin





PROFIL BLEIBT IN BEWEGUNG

«Gib das, was dir wichtig ist, niemals auf, nur weil es nicht einfach ist.» Dieses Zitat von Albert Einstein könnte genauso gut das Motto unseres Strategieprozesses sein. Die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung steht noch nicht zuoberst auf den Diversity-Agenden der Unternehmen. Dennoch darf hier ohne Übertreibung angemerkt werden, dass Arbeitsinklusion von Menschen mit einem Handicap durchaus an Bedeutung gewonnen hat.

Im Jahr 2021 haben sich das Kaderteam und der Stiftungsrat von Profil aktiv mit der Erarbeitung der Strategie 2022–2024 auseinandergesetzt und wichtige Weichen gestellt: Weiterhin fokussieren wir auf die Inklusion von Menschen mit einer Beeinträchtigung in den ersten Arbeitsmarkt. Mittels diverser strategischer Projekte wie der systematischen Arbeitgeberberatung oder der Entwicklung der Peerberatung werden wir uns der Vision eines inklusiven Arbeitsmarktes weiter annähern.

Wachstum und Entwicklung – damit können wir den zweiten Schwerpunkt des Jahres überschreiben. Seit August 2021 erprobt Profil als strategischer Partner des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO in einem Pilotprojekt die Methode «Supported Employment» für über 50-jährige Stellensuchende. Weiter ist es Profil gelungen, neue Zusammenarbeitsvereinbarungen mit Kantonen für die Vermittlung von Inklusionsarbeitsplätzen abzuschliessen. Dies führte in den Regionen zum Ausbau der personellen Ressourcen und in der Nordwestschweiz zusätzlich zu einer Aufteilung der Region. So werden die Kantone Bern und Fribourg per Januar 2022 in einer eigenständigen Regionalstelle BE/FR zusammengefasst.

Mein grosser Dank gehört an dieser Stelle dem ganzen Team, welches die Vision von Profil mitträgt und in der täglichen Arbeit umsetzt. Ebenso danke ich dem Stiftungsrat, der die Ausrichtung der Stiftung aktiv mitgestaltet und kompetent reflektiert. Was wären wir jedoch ohne Arbeitgebende, die sich mit sozialem Engagement für die Integration von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einsetzen, oder ohne Auftraggebende und weitere Mitwirkende? Auch ihnen danke ich für die wertschätzende und zielgerichtete Zusammenarbeit.

Mit Stolz blicken wir auf das Jahr 2021 zurück – und mit Freude erwarten wir das Kommende. Profil bleibt in Bewegung – gerne gemeinsam mit Ihnen!



Eva Meroni
Geschäftsführerin



«ICH KANN PROFIL NUR WEITEREMPFEHLEN!»

Ramona Urwyler, Bereichsleitung Hotellerie, möchte innerhalb der Schulthess Klinik vermehrt das Verständnis für inklusive Arbeitsplätze wecken



Ramona Urwyler, wie sind Sie auf die Idee zur Schaffung inklusiver Arbeitsplätze gekommen?

Profil-Geschäftsführerin Eva Meroni stellte uns den neuen Ansatz des Inclusive Job Designs an einer Weiterbildung vor. Dabei wurde mir bewusst, dass wir auch in der Hotellerie der Schulthess Klinik Menschen mit Handicap anstellen könnten und sollten.

Was war ihre Motivation?

In der Schweiz leben 1.7 Millionen beeinträchtigte Menschen, davon beziehen rund 250'000 eine Invalidenrente. Viele davon möchten und können trotz IV-Rente arbeiten. Die Schulthess Klinik als Gesundheitsversorgerin mit kantonalem Leistungsauftrag und selbst von einer gemeinnützten Stiftung, der Wilhelm Schulthess-Stiftung, getragen steht diesbezüglich auch in der sozialen Verantwortung.

Inklusion macht auch volkswirtschaftlich Sinn?

Ja. Es ist eine gesellschaftspolitische Pflicht, Menschen mit Handicap einzubinden. Alle Welt redet von Fachkräftemangel. Es macht volkswirtschaftlich keinen Sinn, Menschen in den zweiten Arbeitsmarkt abzuordnen, während ihre Fähigkeiten im ersten Arbeitsmarkt sinnvoll eingesetzt werden könnten. Es kann nicht sein, dass jemand wegen eines Handicaps keine Arbeit findet. Jeder Mensch hat seine Schwächen und Stärken. Und die Fähigkeiten von Menschen mit Handicap können wir in der Schulthess Klinik im Sinne einer Win-Win-Situation zum Wohle unserer Patientinnen und Patienten einsetzen.

Dank der Zusammenarbeit mit Profil konnte die Schulthess Klinik zwei neue Inklusionsarbeitsplätze schaffen?

Ja, und zwar in der Küche und im Room Service. Profil analysierte unsere Arbeitsprozesse. Dabei zeigte sich das Potential zur Schaffung dieser beiden neuen inklusiven Arbeitsplätze.

Wie sind ihre Erfahrungen mit den beiden neuen Mitarbeitenden?

Israel Chavez und Anika Moser* sind sehr motiviert und mit vollem Engagement dabei. Israel Chavez, der schlecht sieht, unterstützt unser Room Service Team unter anderem bei Patientenaustritten und bereitet die Zimmer danach für die neu eintretenden Patienten vor. Und die hörbeeinträchtigte Anika Moser verstärkt unser Küchenteam beim Gemüserüsten.

Wie wirkt sich die Integration der beiden auf die Teams aus?

Ihre positive Ausstrahlung und ihr Einsatz wirken sich positiv aus. Sie bringen so viel gute Stimmung in die Schulthess Klinik. Und Fröhlichkeit ist ansteckend.

Wie sind die Rückmeldungen aus der Küche?

Die Arbeitsabläufe in der Küche laufen gut, man verständigt sich mit Händen und Füssen. Nächstes Jahr bieten wir unserer Küchencrew wahrscheinlich einen Gebärdensprachkurs an, damit das Team die gängigsten Gebärden lernen und sich künftig auch so mit Anika unterhalten kann. Das macht Spass und fördert den Zusammenhalt im Team.

Und wie ist die Stimmung beim Room Service?

Auch von dort höre ich nur Positives. Israel leistet hervorragende Arbeit, ist sehr motiviert, engagiert und happy, bei uns arbeiten zu können. Das ist schön und freut uns sehr!

Was sind die betrieblichen Voraussetzungen für eine gelingende Inklusion?

Sich auf Mitarbeitende mit Handicap einzulassen bedingt eine Offenheit und die Bereitschaft, Prozesse zu überdenken und anzupassen. Die Mitarbeitenden müssen offen und transparent informiert werden. Aber eigentlich ist es keine grosse Sache. Die Stiftung Profil analysiert die Arbeitsprozesse, erstellt basierend darauf ein Stellenprofil, und dann wird die passende Person dafür gesucht. Das läuft wie eine ganz normale Rekrutierung.

Wo liegen die Schwierigkeiten?

Es eignen sich nicht alle Aufgabenbereiche und Abteilungen gleichermassen. Sind die Stellen einmal definiert, braucht es Geduld, bis die passende Person gefunden ist. Ansonsten sehe ich keine Schwierigkeiten. Unternehmen stehen sich höchstens selber im Wege.

Eignet sich die Schulthess Klinik besonders?

Dank unserer Grösse mit 1'200 Mitarbeitenden, unserer wertschätzenden Arbeitskultur und unserer Offenheit für Innovationen haben wir ein grosses Potential für die Schaffung inklusiver Arbeitsplätze. Wir freuen uns, demnächst eventuell eine Lehrstelle für einen Menschen mit Handicap anbieten zu können.

Ihr Fazit?

Ich kann Profil und die Schaffung inklusiver Arbeitsplätze nur weiterempfehlen! Deshalb werde ich am nächsten Rapport das Kader innerhalb der Schulthess Klinik weiter sensibilisieren und auf unsere Erfolge hinweisen. Dies in der Hoffnung, dass in anderen Abteilungen noch weitere solche Arbeitsplätze geschaffen werden.

*Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes verwenden wir hier ein Pseudonym.

INKLUSIVES ARBEITSUMFELD

Faktoren für eine gelingende Inklusion

Eine Analyse der aktuellen Literatur zur beruflichen Inklusion zeigt: Es entstehen nachweislich positive Effekte bei der Inklusion in die Wirtschaft. Zum Beispiel weisen Menschen mit Behinderungen, welche im Arbeitsmarkt integriert sind, im Durchschnitt eine deutlich höhere Lebenszufriedenheit auf. Auch für Unternehmen entstehen Vorteile: Sie zeigen sich als fortschrittlicher Arbeitgeber mit sozialer Verantwortung, verbessern das Kundenverständnis und nutzen das Fachkräftepotential aus.

Massnahmen, welche Unternehmen ergreifen können:

Unternehmen können Hürden und Barrieren für Menschen mit Behinderungen an verschiedenen Stellen abbauen. Die Umsetzung folgender sechs Faktoren führen zu einem inklusiven Arbeitsumfeld:

- 1. Unternehmensleitung:** Das Commitment der Unternehmensleitung muss als erste Grundvoraussetzung vorhanden sein. Die Unternehmensleitung hat eine Vorbildfunktion und damit die grösste Verantwortung.
- 2. Arbeitsplatz:** Der Arbeitsplatz sollte für Menschen mit Behinderungen hindernisfrei zugänglich gemacht werden. Insbesondere auf körperlicher und sensorischer Ebene können Hindernisse auftreten.
- 3. Personalmanagement:** Ein barrierefreies Personalmanagement ermöglicht mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Es ist darauf zu achten, Menschen mit Behinderungen bei der Rekrutierung nicht zu diskriminieren, sowie aufgrund der Arbeitsabläufe und -inhalte keine Nachteile entstehen zu lassen.
- 4. Führungsstil:** Die persönliche Motivation der Führungskraft, die Vielfalt zu fördern, ist essentiell. Dafür benötigen Führungspersonen Informationen, die zu Verständnis für Behinderungen und positiven Einstellungen gegenüber Menschen mit Behinderungen führen.
- 5. Teamkultur:** Das Team ist zentral für die Anstellung von Menschen mit Behinderungen. Teamkolleginnen und -kollegen fördern die Sozialisation von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz, indem sie die Unternehmenskultur vermitteln und täglich zusammenarbeiten.
- 6. Netzwerke:** Netzwerke helfen dabei, das Bewusstsein für die Integration von Menschen mit Behinderungen zu fördern und einen Wissenstransfer herzustellen. Die Vernetzung verschiedener Personen auf verschiedenen Ebenen wirkt sich dabei förderlich aus.

Quelle: Homepage des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (EBGB); www.ebgb.ch/arbeit. Der Text wurde leicht angepasst.

Sie finden auf der Seite auch weitere Informationen und eine hilfreiche Checkliste.

«PROFIL IST GENAU DAS, WAS LEUTE WIE ICH BRAUCHEN!»

Israel Chavez litt schon als kleiner Bub in Mexiko an einer irreversiblen Sehbeeinträchtigung. Als ihn die Liebe in die Schweiz brachte, hangelte er sich von Job zu Job – stets mit der Angst im Nacken, als Sehbeeinträchtigter erkannt und auf die Strasse gestellt zu werden. Mit Profil kam die Wende! Heute arbeitet er im Room Service der Schulthess Klinik in Zürich und ist überglücklich!

Weshalb ist Ihr Augenlicht beeinträchtigt?

Ich leide an einer Sehnerv-Atrophie, das heisst an einer irreversiblen Beeinträchtigung des Sehnervs. Gott sei Dank ist die Erkrankung stabil. Aber die Seheinschränkung kann leider weder durch eine Brille noch eine Operation korrigiert werden.

Ursprünglich sind Sie aus Lateinamerika?

Ja, ich bin in Mexiko aufgewachsen und habe dort als Liedermacher und Schauspieler meine Talente und Leidenschaften ausgelebt. Die Liebe zu einem Schweizer Architekten brachte mich in die Schweiz.

Wie haben Sie sich hier durchgeschlagen?

Erst arbeitete ich in der Reinigung. Dies nicht gerade gerne, aber ich musste Geld verdienen. Aus Angst entlassen zu werden, sagte ich meinen Arbeitgebern nie etwas von meiner Sehbeeinträchtigung. Ich litt ständig unter der Angst, entdeckt zu werden. Meine Arbeitskollegen mussten denn auch stets nachkontrollieren, ob ich sauber geputzt hatte. Es war schwierig ...

Dann wechselten Sie die Branche?

Ja, ich fand eine Anstellung bei der SV Group, wo ich als Hilfskraft in der Küche und auch am Kiosk arbeitete. Auch das war schwierig.

Inwiefern?

Wiederum sagte ich meinem Arbeitgeber nichts von meiner Sehbeeinträchtigung aus Angst vor einem Stellenverlust. Da ich die Preise der Artikel nicht lesen konnte, musste ich sämtliche Preise der Kiosk-Artikel auswendig lernen, und jede Woche kamen neue Produkte hinzu. Auch hier litt ich ständig unter der Angst, aufzufliegen. Später arbeitete ich in einem mexikanischen Restaurant als Küchenhilfe. Ich musste höllisch aufpassen, dass ich mir mit den scharfen Messern nicht in die Finger schnitt!

Zum Schluss arbeiteten Sie noch auf dem Flughafen?

Ja, in der Flugzeugreinigung und -sicherheit. Aber auch diese Stelle verlor ich, dieses Mal aufgrund der wegen des Lockdowns gestrichenen Flüge.

Dann waren Sie erneut auf Stellensuche?

Ja, und ich suchte mir dabei Unterstützung. Leider stellte sich das aber als schwierig heraus und war erst nicht von Erfolg gekrönt. Auf einem Amt wurde ich gar gefragt, ob ich nicht zur Sozialhilfe wolle! Ich entgegnete entschlossen: Nein, das ist nicht mein Ziel! Ich will arbeiten!

Was brachte die Wende?

Ich war so enttäuscht, dass ich mich entschloss, die Arbeitssuche selber in die Hand zu nehmen. Dann stiess ich auf ein Inserat von Profil: «50% Mitarbeit im Room-Service der Schulthess Klinik – für Menschen mit einer IV-Rente». Und eine halbe Rente hab ich ja. Sie liegt weit unterhalb von 1000 Franken. Sprich: Davon kann ich niemals leben! Ich bewarb mich also auf die Stelle. Und ich hatte Glück!

Sie haben den Job bekommen?

Ja! Seit August arbeite ich vormittags im Room-Service der Schulthess Klinik. Und es gefällt mir sehr! Im Gegensatz zu früher weiss meine Arbeitgeberin nun um meine Sehbeeinträchtigung. Endlich brauch ich mich nicht mehr zu verstecken. Auch meine Team-Kollegen vom ersten Stock sind im Bilde, dass ich nur eingeschränkt sehe. Sie sind also nicht gleich eingeschnappt, wenn sie mich aus der Ferne grüssen und ich sie nicht zurück grüsse.

Mit offenen Karten zu spielen lohnt sich also?

Unbedingt! Ich bin so glücklich, dass ich bei Profil gelandet bin! Profil ist genau das, was Leute wie ich brauchen! Ich bin sehr zufrieden mit Profil!

«EIN GUTES MATCHING LIEGT UNS SEHR AM HERZEN!»

Simon Copat, Profil-Fachberater und Inclusive Job Designer, ist es ein Anliegen, dass die Stellenbesetzung für den Arbeitgeber wie auch für den Arbeitnehmer optimal passt.



Simon Copat, in der Schulthess Klinik konnten dank Profil zwei neue inklusive Arbeitsstellen geschaffen werden.

Wie sind Sie vorgegangen?

Als Profil-Fachberater lief ich zwei Tage lang in den Bereichen Room-Service und Küche mit, um Arbeitsprozesse zu analysieren und bestehende Jobprofile auf die Qualifikation der Mitarbeitenden zu optimieren. Ziel dieses Inclusive Job Design-Prozesses ist es, bestimmte Aufgabenbereiche zu bündeln und zu einer neuen Stelle zusammenzufassen.

Mit welchem Effekt?

Fachkräfte werden dadurch entlastet und Menschen mit Behinderung erhalten die Chance, sich im ersten Arbeitsmarkt zu betätigen. Auf diese Weise konnten wir in der Schulthess Klinik die beiden neuen Stellen für Menschen mit Handicap definieren.

Wie geht es nach diesem Prozess weiter?

Profil schreibt die Stellen aus, evaluiert die passenden Mitarbeiter, holt Referenzen ein, klärt Ressourcen und Einschränkungen. Dann folgt in der Regel ein probenhalber Arbeitseinsatz von einigen Tagen, in denen überprüft werden kann, ob es gegenseitig passt.

Und wenn das der Fall ist?

Dann stellt Profil die Mitarbeitenden mit Handicap zu einem für die Leistung marktüblichen am Gesamtarbeitsvertrag orientierten Lohn an. Die Arbeitseinsätze leisten die Menschen aber in dem jeweiligen Unternehmen. Profil agiert also als Personaldienstleistungsunternehmen ähnlich einem Temporärbüro, das Arbeitnehmende verleiht. Der Vorteil ist, dass wir Menschen mit Handicap dadurch weiterhin beratend und unterstützend begleiten können. Allfällige Krankentaggelder fallen zudem zu Lasten unserer KTG Versicherung und belasten nicht die Lohnbuchhaltung eines Unternehmens.

Was ist wichtig bei einer Stellenbesetzung?

Ein gutes Matching liegt uns sehr am Herzen! Es muss sowohl für den Arbeitgeber wie auch für die Arbeitnehmenden stimmen. Insofern sind die Stellenbesetzungen mit Israel Chavez und Anika Moser* absolute Erfolgserlebnisse! Wir bekommen nur positive Rückmeldungen! Beide haben sich sehr schnell und sehr gut in der Schulthess Klinik integriert.

Was sind die Voraussetzungen für solche Erfolgsgeschichten?

Das Fundament ist die Offenheit eines Unternehmens und der Wille, Menschen mit Handicap anzustellen. Von unserer Seite her legen wir grossen Wert auf Transparenz! Arbeitgeber und das Team müssen offen über die Einschränkungen der Mitarbeitenden informiert werden. Eine klare Rollenverteilung und eine klare Kommunikation erleichtern zudem die Integration.

Weshalb ist Ihnen persönlich die Inklusion von Menschen mit Handicap wichtig?

Es ist enorm befriedigend, mit diesen Menschen zusammenzuarbeiten und für beide Seiten, Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmende, eine Situation zu schaffen, die optimal passt.

*Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes verwenden wir hier ein Synonym.

Im Mittelpunkt
unserer täglichen
Arbeit stehen der Mensch,
seine Mobilität und
Lebensqualität.

«Schulthess Klinik»

«ANIKA IST EINE
RIESENGROSSE HILFE.
ES IST ALLES GUT!
WIR HABEN FREUDE
MIT IHR!»

David Kreienbühl

**Für den Küchenchef der
Schulthess Klinik ist die Anstellung der hörbeein-
trächtigten Anika Moser* eine Win-Win-Situation.
«Für uns stimmt's!»**

Die Salate und das Gemüse kommen in der Schulthess Klinik frisch auf den Tisch. Das bedeutet: Rüsten! Anika Moser ist bei uns in der Rüstküche angestellt. Dort verstärkt sie unseren Mitarbeiter Paramsothirajah. Sie rüstet Salat, schält Karotten und Kartoffeln, schneidet Kohl und Rüben in Scheiben. Damit ist sie eine riesengrosse Hilfe für uns. Da Anika hörbehindert ist, muss man deutlich und langsam sprechen mit ihr. Sie liest von den Lippen ab. Das heisst, Maske runter. Aber mit Abstandhalten ist das kein Problem. Und wenn sie etwas nicht versteht, schreibt man's auf und sie schreibt zurück. Das funktioniert prima. Ob sie hören kann oder nicht, spielt letztlich keine Rolle für ihre Arbeit bei uns. Wenn sie eine Kartoffel schält, schält sie die genau gleich wie alle andern im Küchenteam. Ihr Handicap ist somit für uns absolut kein Handicap.

Die Zusammenarbeit mit Profil hat sich für uns als Glücksfall entpuppt. Bei der Evaluation hatte sich gezeigt, dass wir in der Küche Verstärkung gebrauchen könnten. Anika arbeitete erst eine Woche lang probeweise bei uns mit. Und es hat auf Anhieb für beide Seiten gepasst. Ich finde es toll, dass Profil Menschen mit Handicap Stellen im ersten Arbeitsplatz vermittelt. Wenn man sich bemüht, kann man solche Menschen gut integrieren. Das stärkt deren Selbstwertgefühl. Denn bei uns wird sie voll akzeptiert als eine von uns. Kurzum: Es ist alles gut! Wir haben Freude mit Anika! Für uns stimmt's!»



* Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes verwenden wir ein Synonym.

«WIR HABEN MIT ISRAEL DEN LOTTOSECHSER GEZOGEN!»



Robert Tjalma, Abteilungsleitung Room Service der Schulthess Klinik, ist rundweg begeistert. «Das ist eine super Sache!»

Israel Chavez, unser neuer Mitarbeiter, den uns die Stiftung Profil vermittelt hat, ist eine enorme Unterstützung für unser Room Service-Team. Er arbeitet mit Aline Hunziker zusammen, die beiden bilden ein eingeschworenes Team. Israel hat sich sehr schnell integriert. Er ist ausserordentlich beliebt und stets sehr gut gelaunt. Er freut sich so sehr, dass er bei uns arbeiten darf! Von dieser Haltung könnten sich viele meiner Mitarbeitenden eine Scheibe abschneiden. Sein Handicap, ein eingeschränktes Sehvermögen, spielt für seinen Aufgabenbereich im Room Service absolut keine Rolle. Er arbeitet halbtags am Vormittag, bereitet Kaffees fürs Frühstück zu, hält das kleine Office des Room Services in Schuss und erledigt kleinere Reinigungsarbeiten. Bei Patientenaustritten zieht er die Betten ab, sammelt allfällig liegen gebliebene Gegenstände ein und ersetzt die alten Betten mit einem neuen gereinigten und desinfizierten Bett. Diese Arbeiten erledigt er absolut zuverlässig und selbständig. Das ist super, es passt hervorragend, echt! Dass er als Mexikaner Spanisch spricht, freut zudem unsere spanisch sprechenden Patientinnen und Patienten.

Zugegeben, am Anfang war ich ein bisschen zurückhaltend und fragte mich, ob das gutgehen könne. Aber unterdessen bin ich froh, dass wir uns auf dieses Abenteuer eingelassen haben. Das ist eine super Sache! Wir haben mit Israel den Lottosechser gezogen!

«DIE PHILOSOPHIE VON PROFIL PASST IDEAL ZUR PHILOSOPHIE DER SCHULTHESS KLINIK»

Martina Bürgi-Hawel

Für die Vizedirektorin der Schulthess Klinik gehört die Inklusion von Menschen mit Handicap zur sozialen Verantwortung

Es gehört zum Selbstverständnis der Schulthess Klinik als Leistungserbringerin im Gesundheitswesen, auch Menschen mit Handicap zu integrieren. Dabei möchte ich gar nicht von Menschen mit und solchen ohne Handicap sprechen. Wir alle sind höchst einzigartige Individuen mit unseren Stärken und Schwächen. Was aus unserer Sicht als Arbeitgeber zählt, ist einzig und allein, dass wir unsere Mitarbeitenden entsprechend ihren ganz individuellen Fähigkeiten mit den passenden Aufgaben betrauen. Prozesse müssen ineinandergreifen, so dass keine Schnitt-, sondern Nahtstellen entstehen. Auf diese Weise trägt jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ihren und seinen ganz eigenen Teil zum grossen Ganzen bei. Die Schulthess Klinik setzt sich seit jeher für Offenheit, Verständnis und Vielfalt ein. Dies zeigt sich nicht nur in unserem sozialen Engagement, sondern auch in der grossen Breite von Nationen, aus denen unsere Mitarbeitenden kommen. Die Anfrage der Stiftung Profil für eine Zusammenarbeit im Bereich der Schaffung inklusiver Arbeitsplätze hat uns deshalb sehr gefreut. Für uns war sofort klar, dass wir Teil dieses Projekts sein wollen. Die Philosophie von Profil passt ideal zur Philosophie der Schulthess Klinik, die ebenfalls als Stiftung aufgestellt ist.

Seit 1935 wird die Schulthess Klinik von einer gemeinnützigen Stiftung, der Wilhelm Schulthess-Stiftung, getragen. Im Mittelpunkt unserer täglichen Arbeit stehen der Mensch, seine Mobilität und Lebensqualität. Dieser Stiftungsgedanke, jedem Menschen eine Chance zu geben, prägt auch unsere soziale Verantwortung. Denn gemeinsam sind wir stark. Das ist gelebte Inklusion!

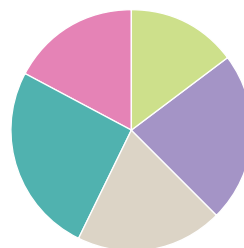
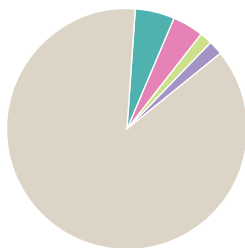
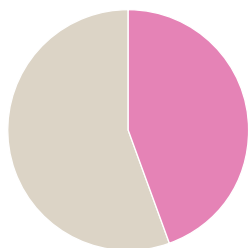


ZAHLEN UND FAKTEN

	2021 CHF	2020 CHF
Bilanz		
Umlaufvermögen	2'489'968	2'419'524
Anlagevermögen	50'336	29'139
Total Aktiven	2'540'304	2'448'664
Fremdkapital	704'796	751'683
Schwankungsfonds Art. 74 IVG	226'989	45'703
Fonds EBGB	0	55'000
Organisationskapital	1'608'519	1'596'278
Total Passiven	2'540'304	2'448'664
Betriebsrechnung		
Ertrag aus Spenden	205'300	309'190
Dienstleistungserträge	3'441'015	2'683'877
Ertrag aus Personalverleih	611'874	550'849
BSV-Beiträge	705'279	705'279
Sonstige Erträge	2'700	67'271
Debitorenminderung	-9'100	0
Total Ertrag	4'957'068	4'316'466
Aufwand Projekte und Dienstleistungen (direkt)	4'247'743	3'638'893
Aufwand Mittelbeschaffung und Spenden (direkt)	21'278	22'006
Aufwand Administration (indirekt)	544'552	563'699
Abschreibungen	4'979	4'925
Total Aufwand	4'818'552	4'229'523
Finanzergebnis	-2'389	-1'296
Ausserordentlicher Erfolg	2'400	0
Zuweisung an Schwankungsfonds Art. 74 IVG	-181'286	-45'703
Entnahme aus Fonds EBGB	55'000	0
Ergebnis nach Zuweisung an Fondskapital	12'241	39'944
Zuweisung an/Entnahme aus gebundenem Kapital	-12'241	59'788
Zuweisung an erarbeitetes freies Kapital	0	-99'732
Jahresergebnis 2	0	0
Personal per 31.12.		
Anzahl Mitarbeitende Profil intern	39	31
Davon beratend tätige Mitarbeitende	34	27
Vollzeitäquivalente Profil intern	27	23
Regionalstellen	4	4
Beratungsstellen	24	24
Kandidatinnen und Kandidaten		
Anzahl Kandidatinnen und Kandidaten	947	748
Anzahl Platzierungen	340	266
Kandidatinnen und Kandidaten im Personalverleih per 31.12.	24	20

Der Finanzbericht ist elektronisch auf der Homepage www.profil.ch einsehbar.

ZAHLEN UND FAKTEN



Kandidatinnen und Kandidaten nach Geschlecht

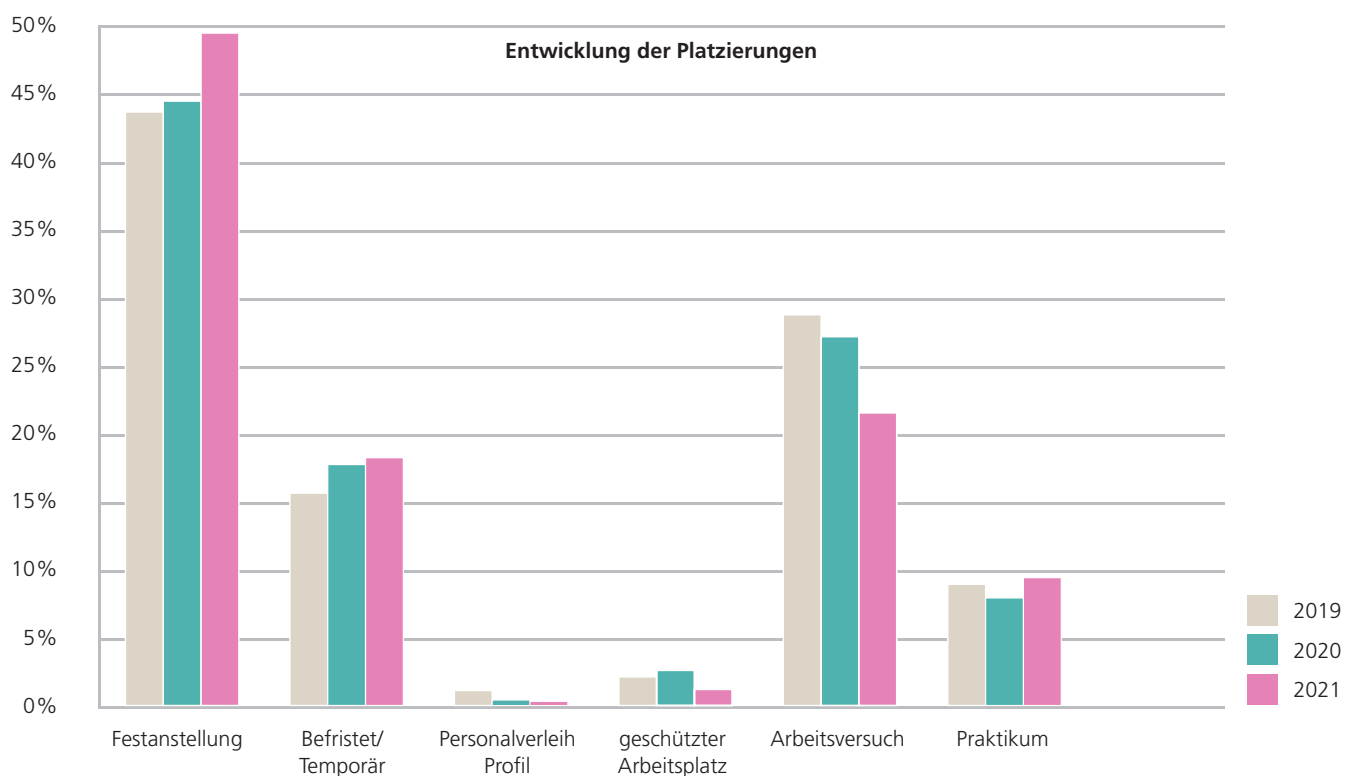
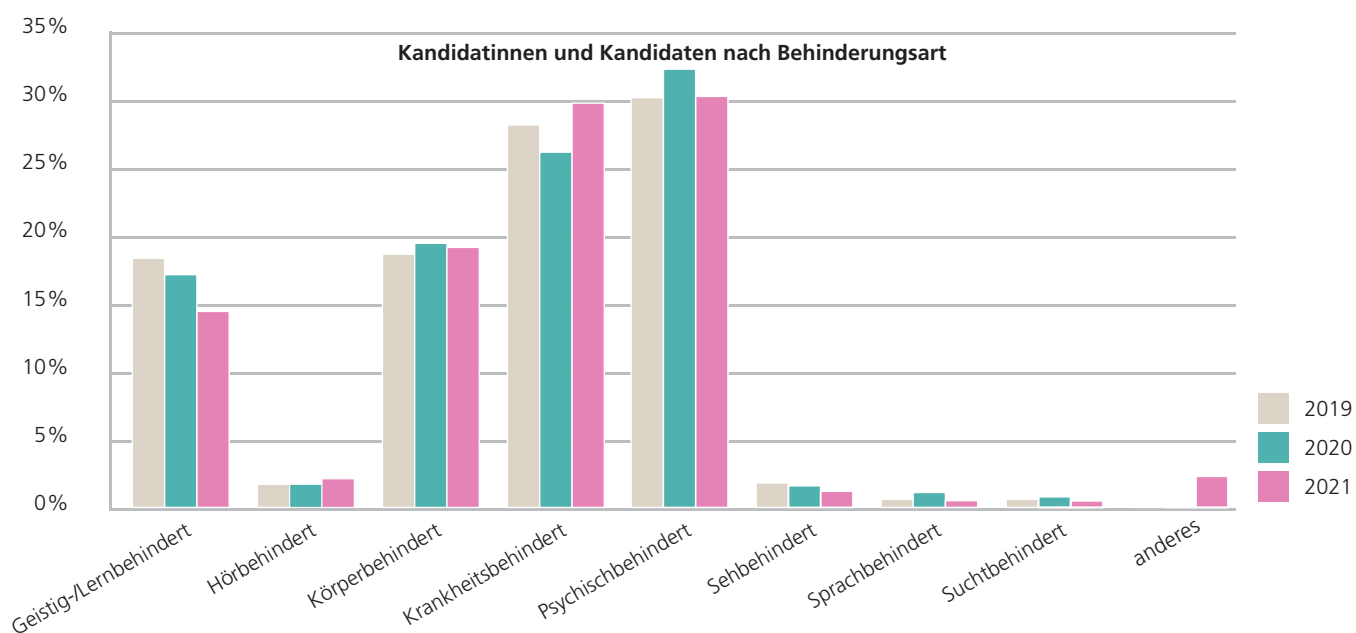
Frauen	44,5%
Männer	55,5%

Kandidatinnen und Kandidaten in Beratung

Personalvermittlung	87,1%
Arbeitsplatzerhaltung	5,3%
Ausbildungsbegleitung	4,2%
Verleih	1,7%
Sonstige Beratung	1,7%

Kandidatinnen und Kandidaten nach Altersstruktur

bis 25	14,8%
26–35	22,7%
36–45	19,8%
46–55	25,5%
56–65	17,2%



QUALITÄT

Es gibt gute Gründe, weshalb Sie der Stiftung Profil vertrauen und uns mit einem finanziellen Beitrag unterstützen können:

- Die Stiftung Profil engagiert sich für die nachhaltige berufliche Integration von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder einer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt. Die berufliche Integration bedeutet für Menschen mit einer Behinderung mehr finanzielle Unabhängigkeit, aktive Teilhabe an der Gesellschaft sowie berufliche und persönliche Erfüllung.
- Integration bedeutet neben gesellschaftlichem Nutzen auch volkswirtschaftlichen Gewinn. Sozialversicherungen und Pensionskassen werden entlastet. Erwerbstätige Menschen mit Behinderung generieren ein Einkommen, zahlen Steuern und Sozialabgaben. Zudem bleiben ihr wertvolles Know-how und ihre Arbeitskraft der Wirtschaft erhalten.
- Die Stiftung Profil wird durch drei unabhängige Instanzen überwacht und geprüft:
 - Eidgenössische Stiftungsaufsicht
 - BSV – Bundesamt für Sozialversicherungen
 - Revisionsgesellschaft DASCON AG
- Die Mitglieder des Stiftungsrats arbeiten ehrenamtlich.
- Die Stiftung Profil ist IN-Qualis zertifiziert. IN-Qualis ist die Qualitätsnorm von Arbeitsintegration Schweiz. IN-Qualis: 2018 ist ein Qualitätsmanagement-System, welches speziell zur Sicherung und Entwicklung von Qualität im Bereich von Dienstleistungen der Arbeitsintegration geschaffen wurde.
- Der Personalverleih von Profil ist SQS-zertifiziert.

PARTNERSCHAFTEN

Wir danken den folgenden Partnern und Spendern für die Zusammenarbeit im 2021 (namentlich erwähnt ab einem Beitrag von CHF 10'000)

- Aargauische Gemeinnützige Gesellschaft
- Bundesamt für Sozialversicherungen
- Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Menschen mit Behinderung
- Ernst Göhner Stiftung
- Kantone AR, FR, GL, GR, LU, SG, SO, TG, ZG, ZH
- Kantonale Stellen der Invaliden- und Arbeitslosenversicherung
- Otto Beisheim Stiftung
- Pro Infirmis Schweiz
- Sozialämter

VIELEN DANK

STIFTUNGSRAT

Präsidentin

Felicitas Huggenberger, Direktorin Pro Infirmis

Mitglieder

- Heinz Altorfer, ehemaliger Leiter Soziales, Migros-Genossenschafts-Bund, bis 24.3.2021
- Hans-Peter Egli, Delegierter der Hochschulleitung OST, Vorstand Pro Infirmis, Vorsitz Finanzausschuss Pro Infirmis
- Martin Kaiser, Head Public Affairs, Swiss Life
- Simone Leuenberger, Wissenschaftliche Mitarbeiterin AGILE.CH, Lehrerin für Wirtschaft und Recht
- Dr. Peter Leumann, ehemaliger CEO der Jelmoli Holding AG
- Christian Lohr, Nationalrat, Publizist/Dozent, Vorstandsmitglied Pro Infirmis
- Lukas Müller-Brunner, Leitung des Ressorts Sozialpolitik Schweizerischer Arbeitgeberverband
- Rita Roos-Niedermann, ehemalige Direktorin Pro Infirmis

Stiftung

Feldeggstrasse 69
Postfach
8032 Zürich

Tel. 058 775 20 20
info@profil.ch
www.profil.ch

Revisionsstelle

DASCON AG, St.Gallenkappel

Spendenkonto

PC 85-597119-7
IBAN: CH71 0900 0000 8559 7119 7

UNSERE REGIONAL- UND BERATUNGSSTELLEN

Nordwestschweiz

Neuhardstrasse 38
4600 Olten

058 775 29 40
nordwestschweiz@profil.ch

Beratungsstellen:

Aarau, Baden, Basel, Olten,
Pratteln, Solothurn

Bern/Fribourg

Brunngasse 30
3011 Bern

058 775 29 70
bern-fribourg@profil.ch

Beratungsstellen:

Bern, Biel, Burgdorf, Fribourg,
Interlaken, Thun

Zentralschweiz

Baarerstrasse 43
6300 Zug

058 775 29 55
zentralschweiz@profil.ch

Beratungsstellen:

Brunnen, Luzern, Zug

Zürich

Hohlstrasse 560
Postfach
8048 Zürich

058 775 29 29
zuerich@profil.ch

Beratungsstellen:

Schaffhausen, Winterthur,
Zürich

Ostschweiz

Poststrasse 23
Postfach
9001 St.Gallen

058 775 19 80
ostschweiz@profil.ch

Beratungsstellen:

Altstätten, Chur, Frauenfeld,
Glarus, Sargans, St.Gallen, Uznach

profil

Arbeit & Handicap

Feldeggstrasse 69
Postfach
8032 Zürich

058 775 20 20
info@profil.ch
www.profil.ch

SPENDENKONTO

PC 85-597119-7
IBAN CH71 0900 0000 8559 7119 7

