

Jahresbericht

VAM 2022

«Die Stiftung Profil hat das Ziel, dass Arbeitskräfte trotz Handicap weiterhin im regulären Arbeitsmarkt tätig sein können.

Um dieses Ziel zu erreichen, sind wir auf Partner wie den VAM Zug angewiesen, welche das Verständnis für die Zielgruppe haben und spezialisierte Unterstützung ermöglichen. Herzlichen Dank dem VAM für die jahrelang bewährte Zusammenarbeit.»

Tobias Hasler, Profil Arbeit & Handicap, Leiter Region Zentralschweiz



85.2%



PROFIL ARBEIT & HANDICAP

Stellenvermittlung für Arbeitskräfte mit gesundheitlichen Handicaps und Behinderungen.



Tobias Hasler, Profil Arbeit & Handicap,
Leiter Region Zentralschweiz

Frau M. hat aufgrund ihrer schulischen Möglichkeiten nie einen Lehrabschluss gemacht. Mit über 20 Jahren Arbeitserfahrung und diversen Kursen im Pflegebereich hat sie sich trotzdem vertiefte Kompetenzen in der Betreuung älterer Menschen angeeignet. 2019 musste sie ihre Arbeit in der Pflege aus gesundheitlichen Gründen aufgeben. Mit ihren Rückenbeschwerden konnte sie die körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten nicht mehr ausführen. Nachdem die Lohnfortzahlung ausgelaufen und die beruflichen Massnahmen der Invalidenversicherungen beendet wurden, war Frau M. in einer angepassten Tätigkeit im Rahmen eines 80-%-Pensums wieder arbeitsfähig. Sie meldete sich daher beim RAV Zug. Von ihrem Personalberater wurde sie bei Profil-Arbeit und Handicap zur Stellenvermittlung angemeldet.

Die Stiftung Profil arbeitet seit mehr als 15 Jahren mit dem RAV Zug zusammen. Im Auftrag des VAM Zug vermittelt Profil Bewerbenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Behinderungen Stellen im regulären Arbeitsmarkt. Profil geht dabei aktiv auf Arbeitgebende zu, unterstützt Betroffene aber auch bei deren eigenen Bewerbungsbemühungen. Doch weshalb benötigen Stel-

lensuchende mit Handicap eine spezifische Unterstützung? Ist es in der heutigen Zeit nicht selbstverständlich, dass Arbeitgebende offen sind für die Anstellung von Personen mit Handicap?

Die Stiftung Profil ist seit bald 25 Jahren im Bereich Arbeitsintegration tätig. Und tatsächlich können wir feststellen, dass die Offenheit von Arbeitgebenden gegenüber Arbeitskräften mit unterschiedlichen Hintergründen und Biografien zugenommen hat. Auch in Bezug auf Personen mit gesundheitlichen Handicaps. Trotzdem gibt es in den meisten Fällen spezifische Fragen, welche sich in Bezug auf eine mögliche Anstellung stellen. Dies können beispielsweise Fragen zu Sozialversicherungen oder zum Abbau von Hindernissen sein: Wie sieht es mit der Lohnfortzahlung aus, wenn die gut qualifizierte Buchhalterin erneut eine depressive Episode haben sollte? Welchen Lohn muss ich einer Person im Hausdienst bezahlen, wenn sie aufgrund einer Long-Covid-Erkrankung vermehrt Pausen benötigt? Und wie regle ich die vermehrten Pausen mit den Mindestlohnbestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages?

Oftmals stellen sich auch Fragen zum Umgang mit den betroffenen Arbeitskräften. Was muss ich bei der Kommunikation mit einem hörbehinderten Koch beachten? Welche Hilfsmittel gibt es für eine sehbehinderte Informatikerin?

In vielen Fällen haben die Betroffenen selber genauso Fragen zur Stellensuche. Was muss ein potenzieller Arbeitgeber über meine gesundheitliche Situation wissen? Was muss ich wann von Gesetzes wegen sagen? Was kann ich weglassen? Wenn ich unsicher bin, wie es nach einem Hirnschlag mit meiner Belastbarkeit aussieht; wie finde ich einen Arbeitgeber für einen Abklärungseinsatz? Profil passt die Art der Unterstützung den unterschiedlichen Fragestellungen und Herausforderungen der individuellen Situation an. In einem Fall ist es wichtig, dass wir vor allem potenzielle Arbeitgeber kontaktieren und über die Möglichkeiten informieren. In einem anderen Fall legen wir den Fokus auf die Beratung der Betroffenen und unterstützen sie bei den eigenen Bewerbungen.

Bei Frau M. war es so, dass Profil für sie einen Arbeitgeber fand, der sich offen zeigte, eine Anstellung zu prüfen. Profil klärte zusammen mit dem Arbeitgeber den für Frau M. idealen, wechselbelastenden Einsatzbereich ab. Da es sich um ein Altersheim handelte, konnte Frau M. auf den Erfahrungen auf der Pflege aufbauen. Ein wichtiger Grund, weshalb sich der Arbeitgeber bereit erklärte, im Rahmen einer befristeten Anstellung die Möglichkeiten einer Festanstellung zu prüfen. Es sollte konkret geklärt werden, ob eine Tätigkeit im Bereich Wäscherei und Service mit den Rückenbeschwerden von Frau M. vereinbar ist. Im Laufe der befristeten Anstellung fanden unterschiedliche Gespräch zusammen mit Frau M., dem Arbeitgeber und Profil statt. Dabei ging es darum, das Aufgabengebiet und die Einsätze von Frau M. weiter anzupassen, um den Bedürfnissen des Arbeitgebers, aber auch den gesundheitlichen Möglichkeiten von Frau M. gerecht zu werden. Schlussendlich hat Frau M. es geschafft, dank der Flexibilität des guten Arbeitgebers wieder Fuss in der Arbeitswelt zu fassen. Seit Januar 2023 arbeitet Frau M. nach über 2 Jahren Stellenlosigkeit wieder in einer Festanstellung.