Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH
SAH ZENTRALSCHWEIZ
Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO
Soccorso operaio svizzero SOS

SAH News März 1 / 2020

Professionell unterwegs – Chancen des SAH Zentralschweiz

In der Schweiz gibt es viele Non-Profit Organisationen (NPO). Dazu zählt auch das SAH Zentralschweiz. Die NPO leisten einen wesentlichen Beitrag zur gesellschaftlichen und sozialpolitischen Entwicklung unseres Landes.

Die Schwerpunktthemen des SAH Zentralschweiz sind Beschäftigungs- und Bildungsprogramme für erwerbslose und bildungsungewohnte Menschen, die Vermittlung und Begleitung von Personen in den ersten Arbeitsmarkt sowie die Bildung und berufliche Integration für anerkannte Flüchtlinge und vorläufig angenommene Personen.

Diese Tätigkeiten sind grösstenteils von der öffentlichen Hand über Leistungsvereinbarungen an das SAH Zentralschweiz delegiert worden. Nun zeichnet sich eine Entwicklung ab, diese Aufgaben zunehmend in die staatliche Verwaltung einzugliedern (Insourcing).

Damit werden Chancen verpasst – warum?

Das SAH Zentralschweiz ist selbst Teil des regulären Arbeitsmarktes und kennt dadurch die konkreten Bedingungen der Arbeitswelt. Die Mitarbeitenden unterstützen Klientinnen und Klienten bei der beruflichen Integration. Als Fachorganisation leistet das SAH Zentralschweiz professionelle Arbeit, ist agil organisiert, kann flexibel und schnell auf neue Begebenheiten reagieren.

Ein Miteinander von Staat und privater Fachorganisation

Eine enge Zusammenarbeit zwischen staatlichen Stellen und privaten Organisationen wie dem SAH Zentralschweiz macht Sinn. Die fachlichen Kompetenzen auf beiden Seiten ergänzen sich nämlich bestens. Die öffentliche Hand kann deshalb nur profitieren, wenn sie Leistungen mittels Verträgen bei professionellen Organisationen einkauft. Auch im Interesse der stellensuchenden Menschen, die dadurch professionell begleitet und bei ihrer Arbeitsintegration unterstützt werden. Für viele Klientinnen und Klienten ist es wichtig von einer staatlich unabhängigen, externen Stelle begleitet zu werden.

Beat Däppeler,
Präsident SAH Zentralschweiz

Innovation macht Schule

Barbara Meier, mit den Veränderungen des Arbeitsmarkts Schritt zu halten, ist für das SAH Zentralschweiz zentral. Mit welchen Methoden bleiben sie am Ball?

Aus meiner Sicht sind für Veränderungen in einem Betrieb durchlässige Strukturen nötig – Mitarbeitende müssen spüren, dass sie sich jederzeit mit Ideen und Problemen an ihre Vorgesetzten wenden können. Um den Fluss von Ideen zu fördern, haben wir ein internes Vorschlagswesen in Form einer Ideen-Box, in welcher Mitarbeitende Vorschläge deponieren können: vom internen Lunch-Kino, über IT-Tipps und Tricks bis hin zu neuen Angebotsideen. Vieles wurde schon umgesetzt, die besten Ideen erhalten zudem einen Preis. Wir veranstalten auch bereichsübergreifende Innovations-Zirkel und Workshops, führen interne Audits durch, besuchen Fachtagungen zu verschiedenen Themen, beobachten den Markt und laden Experten für Inputs ein.

Sie sind als Leiterin Entwicklung und Qualität beim SAH Zentralschweiz, und als Mitglied der Geschäftsleitung, für die Innovation zuständig. Wie bleibt man innovativ?

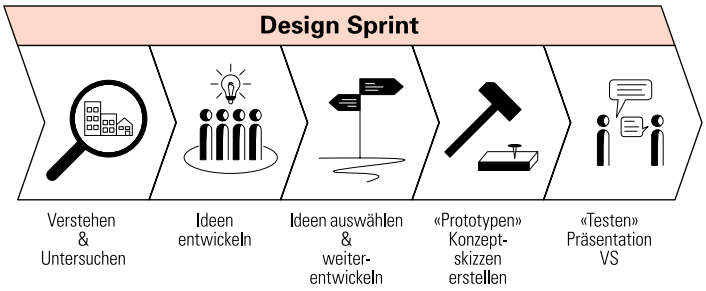
Ich bin überzeugt, dass Innovation oft an der Basis entsteht. Diversität in der Organisation und in den Teams ist ein wichtiger Treiber für Innovation. In den Arbeitsgruppen versuchen wir deshalb Mitarbeitende mit unterschiedlichen Funktionen und beruflichen Hintergründen zusammen zu bringen. Damit Ideen realisiert und umgesetzt werden, braucht es Kommunikation unter den verschiedenen Abteilungen und Bereichen. Man sollte das gegenseitige Verständnis schärfen, Wissen austauschen – so denkt man über den Tellerrand hinaus und neue, innovative Impulse entwickeln sich.

Sie sagen innovative Impulse entwickeln sich. Wie muss man sich diesen Prozess vorstellen?

Wir sind offen, neue Methoden auszuprobieren um Innovationsprozesse anzustossen. Im letzten Jahr haben wir im Rahmen unserer Geschäftsleitungsretraite einen Design Sprint durchgeführt. Dabei handelt es sich um eine flexible und effiziente Innovationsmethode, mit der Ideen generiert, entwickelt und bewertet werden können. Diese Methode wird von vielen Unternehmen angewendet und hat sich für uns auch sehr bewährt.

Und wie sieht ein solcher Design Sprint konkret aus?

Er besteht aus fünf Phasen. In der ersten geht es darum, die Aufgabenstellung zu verstehen und die Ausgangslage zu analysieren. Wir haben hierzu einen Fachexperten eingeladen, welcher uns mögliche Szenarien schilderte: Wie sich die Gesellschaft und der Arbeitsmarkt in der Zukunft verändern wird. In der zweiten Phase geht es darum, mit verschiedenen Kreativitätstechniken Ideen zu spinnen. Wir haben mit einem



«Wir sind offen, neue Methoden auszuprobieren um Innovationsprozesse anzustossen.»

Barbara Meier, Leiterin Entwicklung und Qualität

Brainwriting möglichst viele Ideen für zukünftige Angebote zusammengetragen. Und in der dritten Phase geht es schliesslich darum, diese Fülle an Ideen zu diskutieren, zu bewerten und eine Auswahl zu treffen. Sechs Ideen haben das Rennen gemacht und wurden in der vierten Phase, dem sogenannten «Protoyping» in Kleingruppen anhand eines Canvas Modell weiterentwickelt und auf den Punkt gebracht. So sieht man bereits, ob eine Idee «Hände und Füsse» hat. Drei wurden dann in der letzten Phase dem Vorstand präsentiert. Alle drei bekamen «grünes Licht».

Nun sind Sie dabei, ein Angebot Namens Arbeitscheck zu entwickeln, in welchem die Arbeitsmarktfähigkeit von Menschen umfassend abgeklärt wird. Ist dies eine dieser drei Ideen? Wie lief der Prozess weiter?

Ja, dieses Angebot war eine der drei Ideen. Nach wertvollen Inputs des Vorstandes zur Idee haben wir eine interne Arbeitsgruppe gebildet. Aus allen Bereichen war ein/e Sozialarbeiter/-in oder Agog/-in der Arbeitsgruppe vertreten. Wir haben bestehende ähnliche Angebote analysiert, schweizweit, aber auch in der Region, haben die Trends des Arbeitsmarkts und den Bedarf der Kunden beobachtet. Anschliessend wurden erste Grobkonzepte des Angebots entwickelt. Und auf dieser Grundlage hat ein Dreier-Projektteam aus der Arbeitsgruppe schliesslich das Konzept erarbeitet. Wichtig war uns dabei auch,

nicht mit einem fixfertigen Angebot auf mögliche Auftraggebende zuzugehen, sondern es mit ihren Inputs weiterzuentwickeln. Diese flexible Herangehensweise hat für beide Seiten viele Vorteile. Wir sind in engem Kontakt mit unseren Auftraggebenden. Es ist uns ein grosses Anliegen, dass wir ihre Bedürfnisse kennen und gemeinsam bestmögliche Angebote für die Zielgruppe entwickeln können.

Es entsteht ein neues Angebot, muss nun ein altes gekippt werden?

Nicht unbedingt. Natürlich braucht es ein ständiges Controlling, welche Angebote funktionieren und man muss auch loslassen können. Wir versuchen jedoch vor allem, Bestehendes zu justieren, anstatt Erfahrungswerte und gut funktionierende Angebote gänzlich zu verlieren. Es ist deshalb wichtig, dass wir Tendenzen und Entwicklungen von Gesellschaft und dem Arbeitsmarkt frühzeitig erkennen und darauf reagieren. Zum Beispiel die akute Entwicklung der Überalterung – das Bundesamt für Statistik geht davon aus, dass im Jahr 2035 die Hälfte aller Erwerbspersonen im Pensionsalter ist. Der Bundesrat hat bezüglich dieser Entwicklung am 15. Mai 2019 eine Reihe von Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials beschlossen. Sie sollen die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitskräften sichern und schwer vermittelbaren Stellensuchenden den Schritt in die Arbeitswelt erleichtern. Hier setzen wir als Arbeiterhilfswerk an und suchen nach Lösungen, wie wir diese Zielgruppe am besten unterstützen können. Ein erstes Konzept liegt nun bereits beim Kanton. Unser ambitioniertes Ziel der Strategie 2019-2023 ist, als innovatives Kompetenzzentrum für Arbeitsintegration den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt immer einen Schritt voraus zu sein.

Interview

Pragmatisch bitte

oder
Vom Vertrauen der Wirtschaft

Herr Zemp, als Direktor des KMU- und Gewerbsverbands des Kantons Luzern wissen Sie, weshalb sich Unternehmen für die Vermittlung von Arbeitssuchenden öffnen. Was braucht es dafür?

Aus reinem Gutmenschentum engagieren sich die wenigsten Unternehmen. Es braucht schon einen Leidensdruck aus wirtschaftlicher Sicht, damit sich ein Betrieb für Quereinsteiger, Menschen mit Migrationshintergrund oder Langzeitarbeitslose öffnet. Ein Leidensdruck, der sich gerade entwickelt.

Welche Art des Leidensdrucks meinen Sie damit?

Der aktuelle Fachkräftemangel ist eine Chance für Arbeitssuchende. Arbeitgebende werden dadurch notgedrungen flexibler und der Kampf um Talente härter. Wir haben jetzt schon fast Vollbeschäftigung in der Schweiz, ich kenne Unternehmen, die seit zwei Jahren Vakanzen nicht besetzen können. Diese Situation soll sich bis 2030 akut verschärfen mit bis zu 700´000 Fachkräften, die fehlen werden, und die Zentralschweiz ist als Region am zweitstärksten betroffen.

Was braucht es aus ihrer Sicht ganz konkret, damit private Unternehmen mit Stellenvermittlungs-Angeboten gut zusammenarbeiten?

Zentral sind Vertrauen und klare Strukturen. Bekanntheit hilft, und gute Erfahrungen. Die Libelle ist für mich dabei ein gutes Beispiel. Der Besuch ist unkompliziert, man macht gute Erfahrungen und baut Vertrauen auf, wie auch durch persönliche Kontakte. Nimmt man pragmatische Mitarbeitende wahr, die mit beiden Beinen auf dem Boden stehen und wirtschaftliches Denken verstehen, keine Weltverbesserer, traut man deren Vorschlägen stärker. Sehr hilfreich sind auch Referenzen aus der eigenen Branche, die man anrufen kann, um die wichtigsten Fragen zu klären.

Klare Strukturen, Präsenz – das SAH Zentralschweiz macht also in diesem Kontext alles richtig?

Er lacht. Das SAH Zentralschweiz hat aus meinen Beobachtungen ein sehr gutes Image. Es wird professionell und pragmatisch wahrgenommen. Das ist für die Wirtschaft zentral – denn bei sozialen Unternehmen und Organisationen hat man als Arbeitgebender leider schnell Klischees und Vorurteile im Kopf.

Gaudenz Zemp ist Direktor des KGL, KMU und Gewerbeverband Luzern

Herz und Quote

Das Ziel ist klar: Eine möglichst schnelle und dauerhafte Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Der Weg dahin jedoch kann ganz viele Wege nehmen und auch mal in eine Sackgasse führen.

«Mir Visasvis sassen schon so viele Menschen, die keinen Ausweg mehr sahen. Dann hilft nur gemeinsam reden, lachen, heulen», sagt SAH Zentralschweiz-JobCoach Heidi Krummenacher. Sie begleitet Menschen zurück in den ersten Arbeitsmarkt – durch Gespräche und Vermittlung. «Manchmal geht es auch einfach nur darum, blöde Fragen zu stellen, bis die Person sich selbst die Antwort gibt – die Lösung findet», sagt Krummenacher. Ihre Arbeit beinhaltet auch sehr viel zuhören. Coaching ist eine Vertrauenssache. Denn die Leute spüren, ob Verständnis da ist, ob das gegenüber Anteil nimmt.

Einen Umgang mit einer Kündigung oder vielen Absagen zu finden, ist ein wichtiges Thema. Da dürfen aber auch Ratlosigkeit und Anschiss Platz haben. Solche Emotionen anzunehmen und ernst zu nehmen gehört dazu. Denn es handelt sich zum Teil auch um sehr anspruchsvolle Geschichten: Menschen mit Burnouts, Depressionen, mit einer Geschichte von Flucht oder auch einer Entlassung nach 30 Jahren in derselben Firma mit fast 60. Sich von den Schicksalen privat abzugrenzen sei manchmal schwierig, so Krummenacher.

In Heidi Krummenachers Büro – Strandbilder mit ihrer Tochter an den Wänden – geschieht es fast automatisch, dass man seine Geschichte zu erzählen beginnt. Ihre positive, und einnehmende Ausstrahlung macht die Zunge locker. Ihre Leidenschaft für die Fälle und die Menschen ist spürbar und ihre Erfolgsquote ganz schön beeindruckend. 90 Prozent ihrer Klientinnen und Klienten gehen in eine Festanstellung. Dabei geht es nicht um schnelle Sprünge, sondern um kleine Schritte. «Wenn sich jemand in einer Skala von 1 bis 10 bei einer 3 fühlt, dann schauen wir, wie er auf eine 4 kommt, und fassen nicht direkt die 9 ins Auge.»

«Manchmal hilft nur gemeinsam reden, lachen, heulen»

Heidi Krummenacher JobCoach

Zentral für den Erfolg als Vermittlerin ist das Netzwerk. Hauptsächlich das berufliche, aber auch das private Netzwerk. Das hat Heidi Krummenacher über die Jahre sehr bewusst und professionell in den verschiedenen Branchen aufgebaut, manchmal aber auch spontan beim Feierabendbier, an der Fasnacht oder im Verein. Ihre eigene Laufbahn nahm viele Abzweigungen, was für ihre Arbeit heute definitiv von Vorteil ist. Vom Haushaltslehrjahr, der klösterlichen Haushaltungsschule ans kantonale Arbeitsamt. Sie war beim RAV in Emmen, im Aussendienst, bei Otto Ineichen im Projekt Speranza für die Stellenvermittlung ü50 angestellt, lebte im Ausland, vermittelte ausgesteuerte Personen. Mittlerweile ist sie sieben Jahre als JobCoach beim SAH Zentralschweiz und damit mehr als zufrieden.

Sie suche auch für ihre Klientinnen und Klienten nie bloss eine Zwischenstation, sondern das Optimale – eine Stelle, in welcher die Menschen aufblühen. «Dabei müssen zwei Dinge zusammenkommen: das Vorwissen beziehungsweise die Ausbildung und das, was das Herz will», so Krummenacher.

Keine Zeit zum Putzen?

Wir vermitteln qualifizierte Reinigungskräfte.

Ein Anruf genügt!

› SAH blitzblank Vermittlung
Region Luzern Tel. 041 249 49 00
Region Zug Tel. 041 712 27 20
blitzblank@sah-zs.ch

Schaffen Sie Perspektiven!
Das SAH Zentralschweiz unterstützt stellenlose Schweizerinnen und Schweizer, Migrantinnen und Migranten, Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene, damit eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt gelingt. Wir trainieren, beraten, coachen und schulen engagiert, gezielt und je nach individueller Ausgangslage. Ihre Spende hilft uns dabei.
PC-Konto 60-480662-7
IBAN CH25 0900 0000 6048 0662 7

Ihre Spende in guten Händen.

Impressum

Herausgeberin:	SAH Zentralschweiz Birkenstrasse 12, 6002 Luzern www.sah-zentralschweiz.ch info@sah-zs.ch
Text & Redaktion:	Barbara Meier, Daniel Furrer, Andrea Schultheiss, Jana Avanzini, Luzern
Fotos:	Timmy Memeti, Andrea Schultheiss, Luzern
Gestaltung:	Lukas Gallati Grafik, Luzern
Druck:	Druckerei Ebikon AG