



Stiftung für Arbeit
PLUS ++



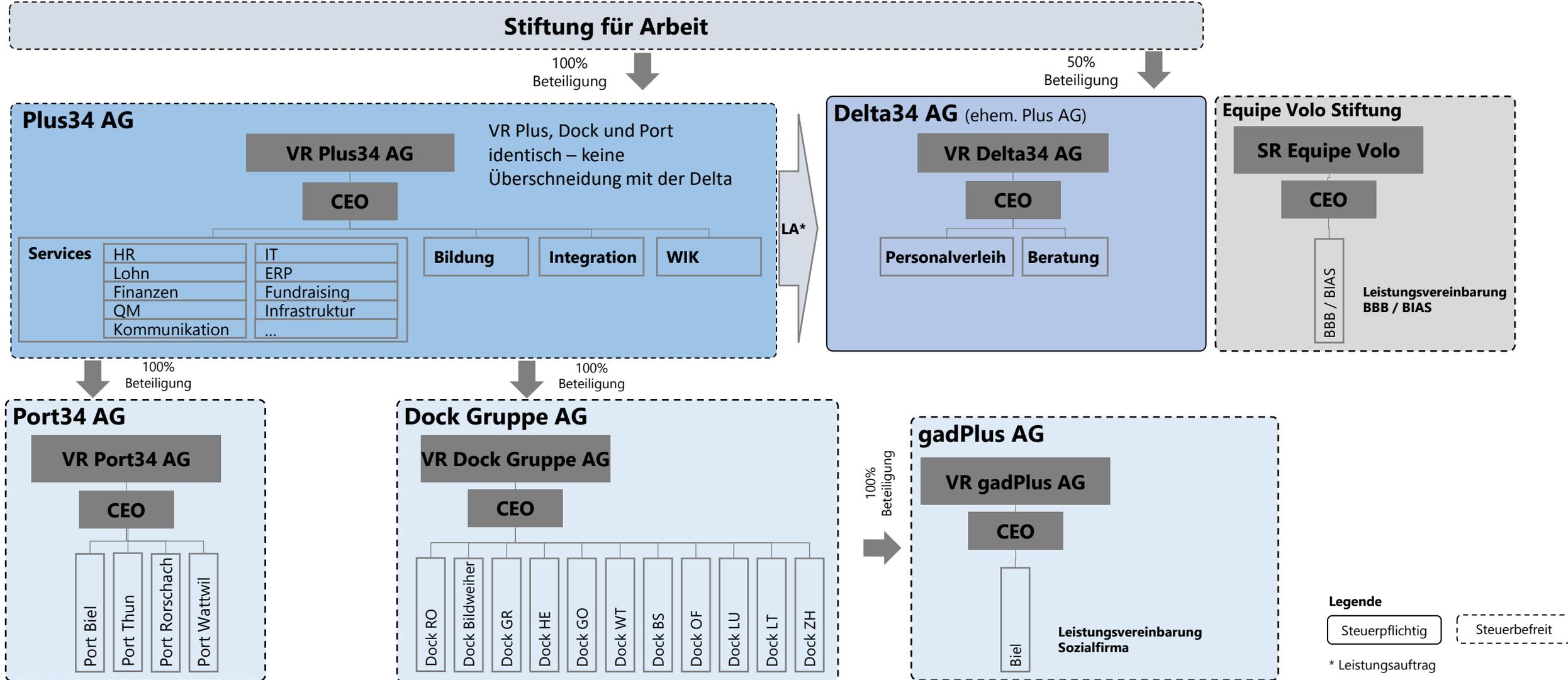
SEL Webinar – Wo gibt es Potential im 2. Arbeitsmarkt



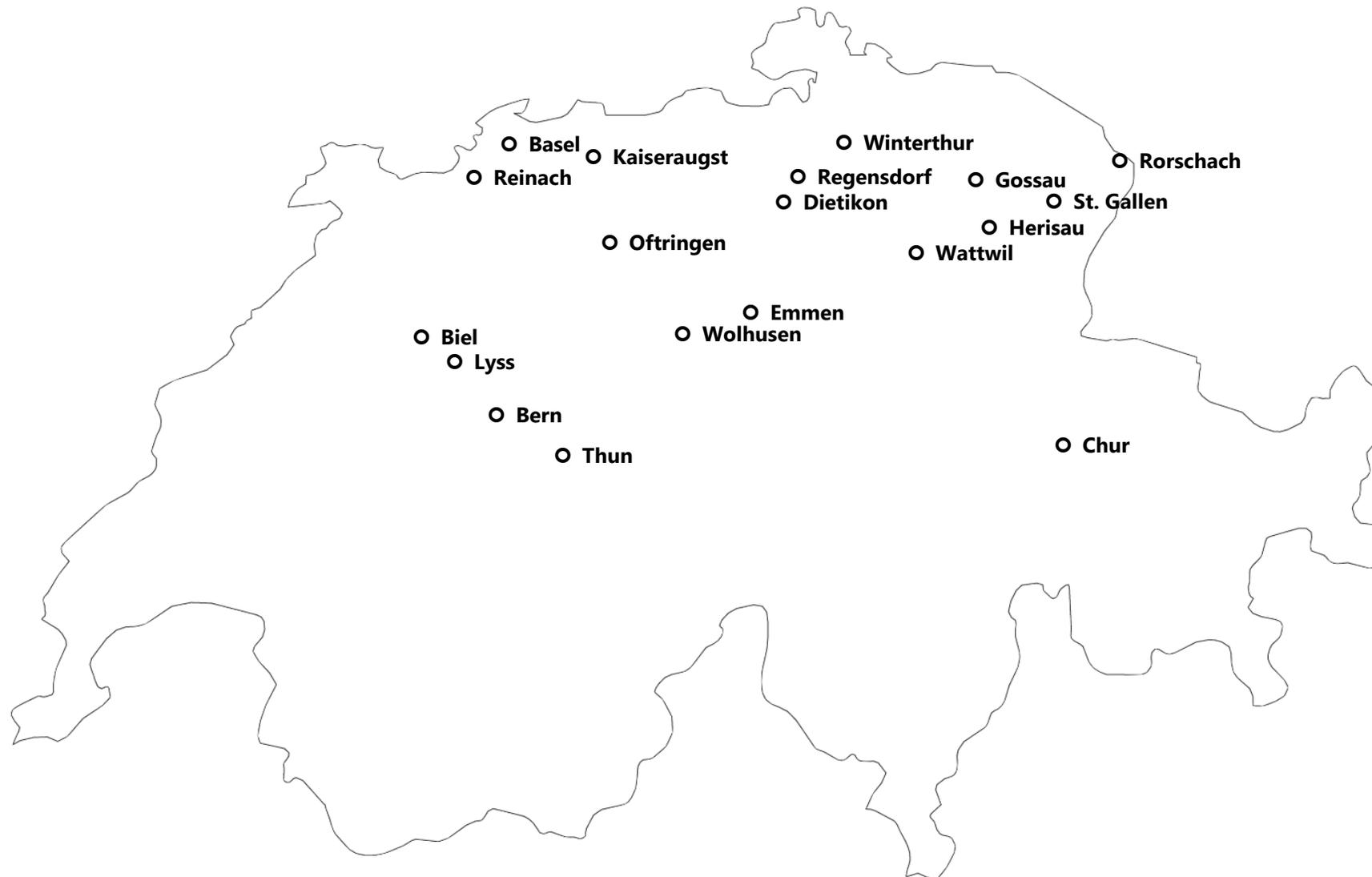
25.04.2024

Organisationsstruktur

Die Stiftung für Arbeit als Trägerin der ganzen Gruppe

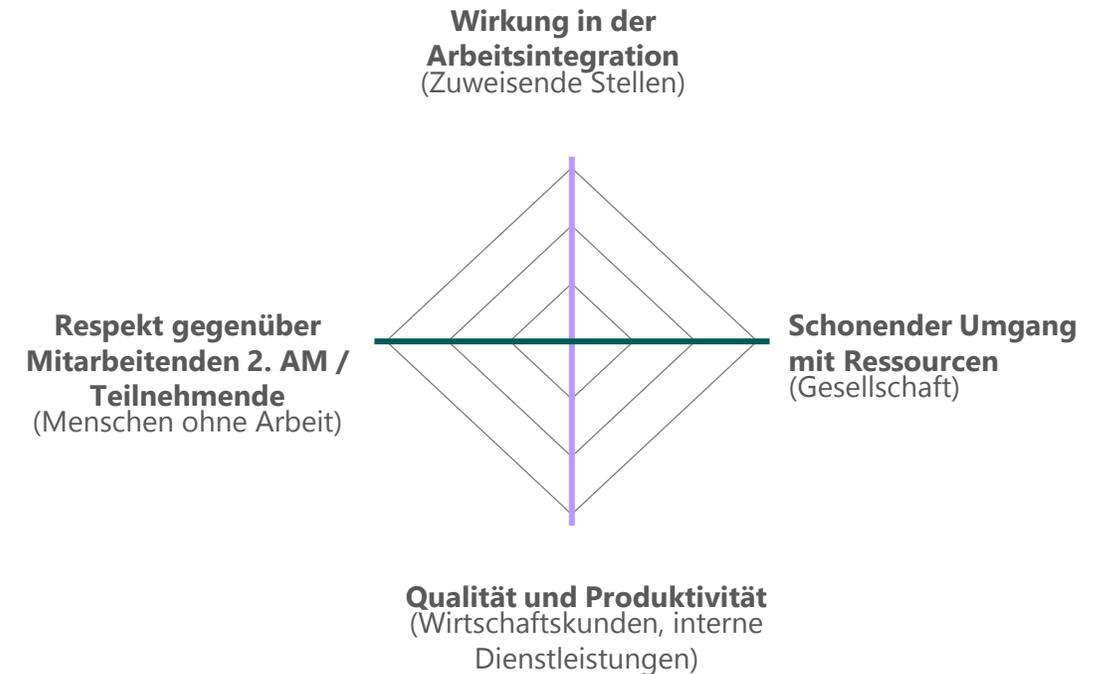


Unsere Standorte



Unsere Verantwortung als Unternehmensgruppe in der sozialen und beruflichen Integration

- Ein konstruktiver Umgang im Spannungsfeld dieser vier Werte ist Teil unserer Unternehmenskultur.
- In allen Bereichen setzen wir uns ambitionierte Ziele.
- Unsere Arbeitsinstrumente sind Ausdruck dieser Werte und unterstützen uns im Alltag in deren Umsetzung.
- Kontrollfragen helfen uns, unsere Haltung und unser Handeln dahingehend zu überprüfen.



Wie machen wir Arbeitsintegration?

- Wir nutzen standardisierte Beurteilungsmethoden und können so eine optimale Potentialeinschätzung und Verlaufsbeurteilung machen. Wir stellen eine breite Auswahl an Arbeitsbereichen und Fördermassnahmen.
- Wir fördern systematisch die Grund- und Fachkompetenzen sowie die individuellen Kompetenzen und dokumentieren den Verlauf nachvollziehbar für die betroffenen Menschen und ihre zuweisenden Stellen.
- Wir fördern die Eigenverantwortung der Mitarbeitenden. Sie müssen lernen, die Verantwortung wieder selber zu übernehmen.
- Wir haben ein durchlässiges Modell – Fort- und Rückschritte sind normal und gehören zu uns Menschen.
- Wir arbeiten ausnahmslos für die Schweizer Wirtschaft. Wir kennen ihre Vorgaben an künftige Mitarbeiter. Diese Vorgaben sind unser Massstab für die Arbeitsintegration.



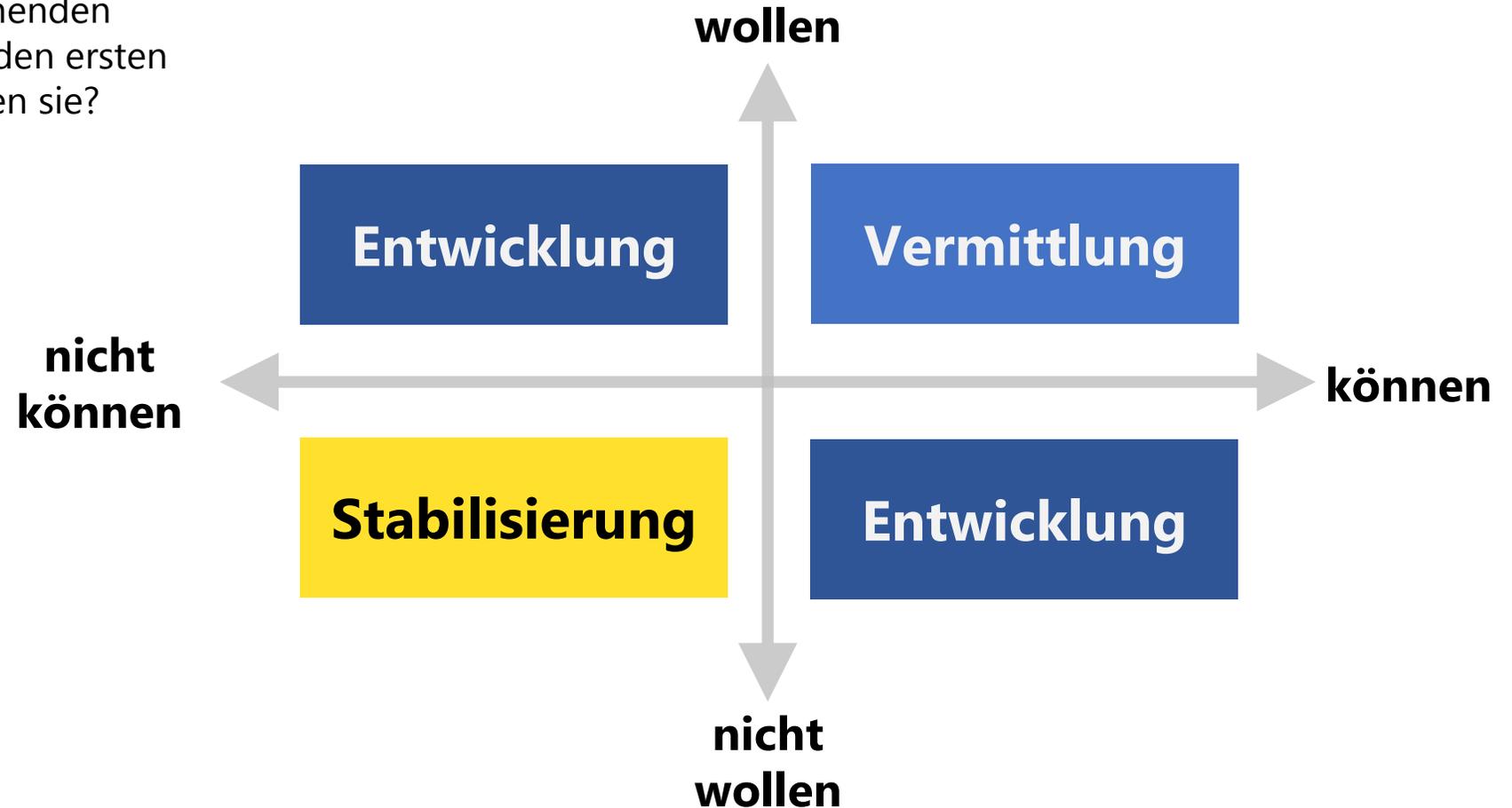
Wir glauben an den Fortschritt

- Alle Menschen sind Individuen, denen wir gerecht werden wollen. Sie stehen an verschiedenen Orten und entwickeln sich unterschiedlich.
- Menschen erleben jeden Tag Neues – das kann förderlich oder hemmend im Integrationsprozess sein. Umso mehr braucht es eine stetige und sorgfältige Begleitung.
- Wir wollen möglichst viele Menschen dazu motivieren, den nächsten Schritt zu wagen.
- Die Menschen gehen Schritt um Schritt und dafür brauchen sie unterschiedlich lange Zeit. Wir glauben nicht nur an Quoten, wir lassen uns lieber am Fortschritt des Individuums messen.



Entwicklungsmanagement Phasenmodell

- Wo stehen unsere Arbeitnehmenden bezüglich ihrer Integration in den ersten Arbeitsmarkt und was brauchen sie?



Entwicklungsmanagement

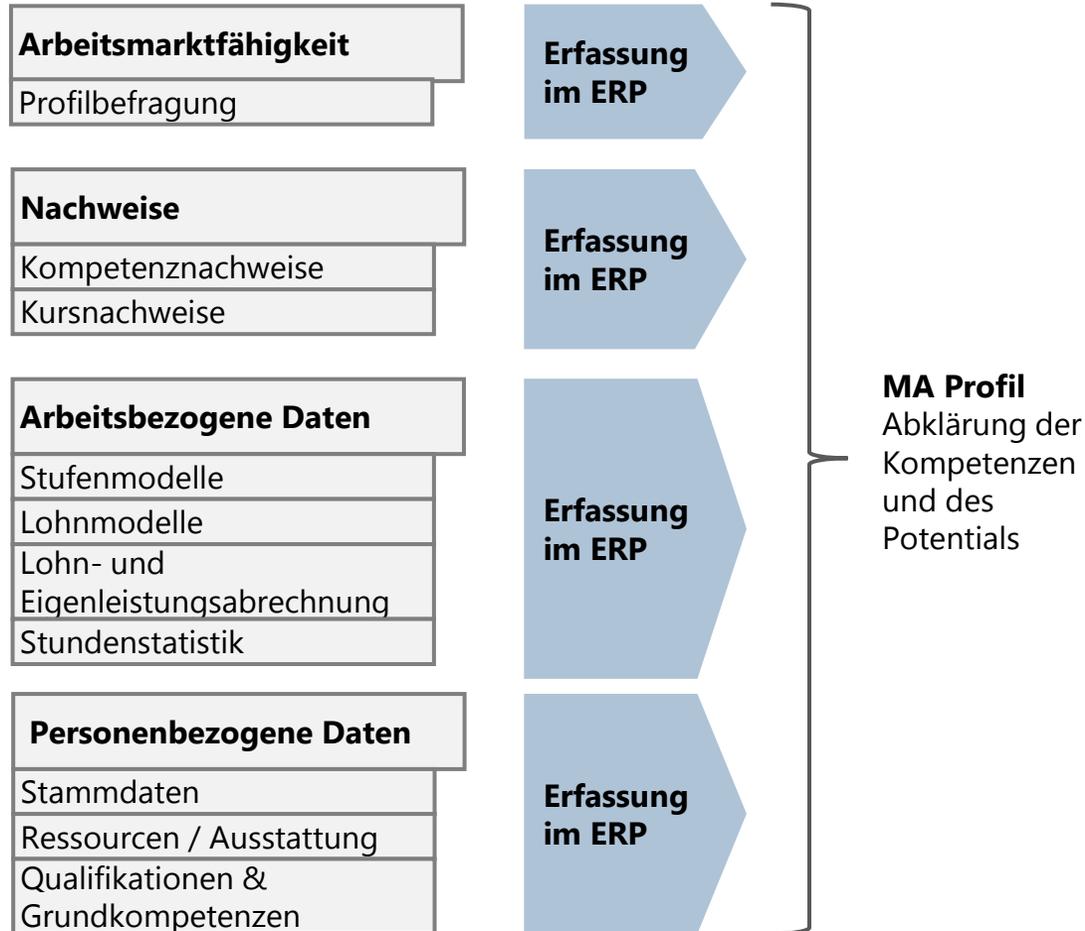
4 Integrationsphasen von Probezeit bis Vermittlung

Vermittlung	<p>Abklärungsziele</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Arbeitsmarktfähigkeit <p>Förderziele:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Motivation: Selbstwirksamkeit und Selbstvertrauen steigern▪ Leistungsfähigkeit: Sicherheit vermitteln, Festigung▪ Kompetenzen: Fachkompetenzen vertiefen
Entwicklung	<p>Abklärungsziele</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Arbeitsmarktfähigkeit, Entwicklungsfähigkeit <p>Förderziele:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Motivation: Selbstmotivation steigern, Lernbereitschaft fördern▪ Leistungsfähigkeit/Gesundheit: autorisieren, Sicherheit vermitteln, Selbstwert fördern▪ Kompetenzen: Grund-, Fach- und Lernkompetenzen vermitteln und erhöhen
Stabilisierung	<p>Abklärungsziele</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Arbeitsmarktfähigkeit <p>Förderziele:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Motivation: mind. 50% im ersten Arbeitsmarkt arbeiten <u>wollen</u>▪ Leistungsfähigkeit/Gesundheit: mind. 50% im ersten Arbeitsmarkt arbeiten <u>können</u>▪ Rahmenbedingungen: mind. 50% im ersten Arbeitsmarkt arbeiten <u>dürfen</u>
Probezeit	

Auswertungen im Entwicklungsmanagement

Ebene Mitarbeiterführung und -entwicklung

Instrumente



Nutzen für Mitarbeiterführung und -entwicklung

- Vielfältige digitalisierte Instrumente im Entwicklungsmanagement (Arbeitsnachweise, Kursnachweise, Profilentwicklung, Qualifikationen etc.) ermöglichen Nachweis von Kompetenz- und Potentialentwicklung
- Regelmässige Einschätzung durch Abteilungs- oder Betriebsleitung. Individuelle Begleitung und Dokumentation.
- Datenbasierte Eruierung der Integrationsphase (Stabilisierung, Entwicklung, Vermittlung)
- Bestimmung geeigneter Fördermassnahmen auf Grundlage von Profil
- Vergleich mit Referenzgrössen (z.B. Durchschnitt aller MA)

Auswertungen im Entwicklungsmanagement

Umfassende Auswertung für Mitarbeitergruppen

Instrumente

Arbeitsmarktfähigkeit
Profilbefragung



Nachweise
Kompetenznachweise
Kursnachweise



Arbeitsbezogene Daten
Stufenmodelle
Lohnmodelle
Lohn- und Eigenleistungsabrechnung
Stundenstatistik



Personenbezogene Daten
Stammdaten
Ressourcen / Ausstattung
Qualifikationen & Grundkompetenzen



Pool
Wirksamkeit
Angebote und
Facts zum 2.
Arbeitsmarkt

Nutzen für Angebotsentwicklung und lokale Integrationspolitik

- Messung der Wirkung Angebote auf Basis von Kennzahlen
- Potentialentwicklung pro Standort, Zuweiser, Personengruppe etc.
- Ausweisung geschaffener Wertschöpfung in Betrieben

Instrumente im Entwicklungsmanagement

Die Profilbefragung

- Einschätzung des Potentials bzw. Förderbedarfs hinsichtlich den Anforderungen des 1. Arbeitsmarktes anhand 8 Kategorien.
- Beurteilung durch eine Führungsperson im Betrieb
- Regelmässige Durchführung (nach der Probezeit und anschliessend ca. alle 6 Monate) ermöglicht eine Ansicht der Profilentwicklung über die gesamte Zeit der Anstellung (Verlaufsansicht)
- Mit den Resultaten aus der Profilbefragung wird eine entsprechende Phase im ERP-System generiert (Stabilisierung, Qualifizierung, Vermittlung).
- Integrationsphase als Basis zur Eruierung der idealen Fördermassnahmen (gemeinsam mit dem Zuweiser).

Facts

- Fragekatalog auf Basis des Kompetenzteppichs des Kanton Bern
- 40 Fragen mit Bewertungsmöglichkeit von 1 bis 10
- Jede Frage muss ausgefüllt werden
- Kategorien:
 1. Grundarbeitsfähigkeit
 2. Physische Voraussetzungen
 3. Psychosoziale Voraussetzungen
 4. Kognitive Voraussetzungen
 5. Fachkompetenz
 6. Methodenkompetenz
 7. Sozialkompetenz
 8. Faktoren im Lebenskontext

Instrumente im Entwicklungsmanagement

Vielfältige Auswertung der Profilbefragung

Meine KlientInnen



Übersicht

Beschäftigungsverhältnis und Kompetenzen

Info
Übersicht
Profilbefragung

Auswahl:

M0008746

01.11.2018

01.01.2023



Spezifikation:

Geschlecht: Mann

Alter: 61

Nationalität: Schweiz

Aktuelle Phase:

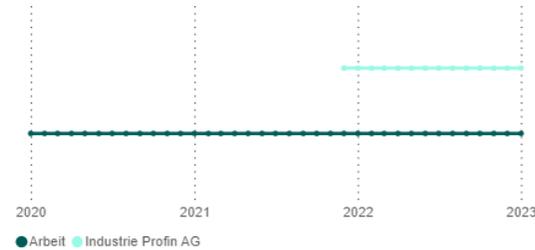
Stabilisierung

Interaktive Grafiken ⓘ

Nutzen Sie die Maus, um detaillierte Information aus den Grafiken zu lesen.

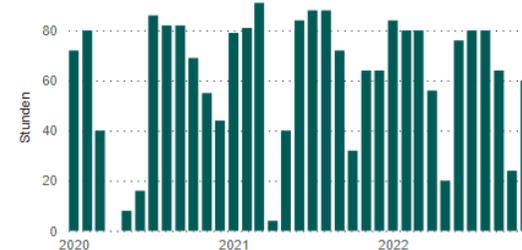
Angebot

Genutzte Angebote nach Buchungsmonat



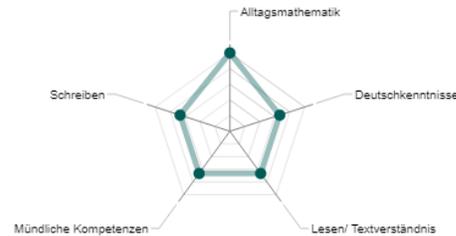
Zeiterfassung

Arbeitszeit nach Buchungsmonat



Grundkompetenzen

Einstufung grundlegender Kompetenzen (1: schwach, 2: mittel, 3: sehr gut)



Qualifikationen, Erfahrungen, Kenntnisse

Kategorie	Beschreibung
Berufserfahrung	Handwerkliche Begabung
Berufserfahrung	Landwirtschaftliche und Gartenerfahrung
Führerausweis	Führerausweis PW Kategorie B
Kommunikation	Handy mit Internetabo
Kommunikation	Kein eigener PC Zuhause
Sprache	Albanischkenntnisse
Sprache	Serbokroatischkenntnisse

Instrumente im Entwicklungsmanagement

Kompetenznachweis Arbeitsprozesse

- Dokumentation der erworbenen Kompetenzen in der Arbeit des 2. Arbeitsmarktes anhand von 4 Kompetenzbereichen.
- Ressourcenorientierte Beurteilung
- Jeder Auftrag seitens Wirtschaftskunden ist mit einer Prozessbeschreibung versehen, welcher die Basis für den Kompetenznachweis für diesen Arbeitsprozess bildet.
- Beurteilung durch Abteilungs- oder Betriebsleitung mit regelmässiger Überprüfung in Führungs- und Coachinggesprächen.
- Die Kompetenznachweise werden den Zuweisern nicht übermittelt, können aber in der Vermittlung eingesetzt werden (Bewerbungsdossier).

Facts

- Pro Wirtschaftskunde ein Kompetenznachweis
- 10 Fragen pro Kompetenzbereich mit folgenden Bewertungsmöglichkeiten (+++ / ++ / +/-)
- Wird eine Zeile nicht ausgefüllt, erscheint sie nicht auf der Auswertung
- Kompetenzbereiche:
 - Fachkompetenz
 - Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
 - Methodenkompetenz
 - Sozialkompetenz

Instrumente im Entwicklungsmanagement

Kursnachweise

- Für jeden Besuch einer Qualifizierungsmassnahme oder Kurs wird ein entsprechender Nachweis erstellt und im ERP abgelegt.
- Die Nachweise für Kursbesuche orientieren sich an den Lernzielen des Kurses.
- Es findet keine Bewertung der Inhalte statt, sondern es wird lediglich ausgewiesen, welche Lerninhalte durch die Teilnehmenden behandelt wurden.
- Der Umfang und die Zeitdauer des Kurses wird im Einleitungstext erwähnt.

Facts

- Jede Entwicklungsmassnahme mit einem Kursnachweis
- Umfang Nachweis flexibel Gestaltbar und
- Aufbau gemäss Lernzielen
- Keine Bewertung, sondern Markierung der behandelten Lernziele als „besucht“
- Auch nicht erreichte Lernziele erscheinen auf dem Nachweis

Instrumente im Entwicklungsmanagement

Personenbezogene Daten

- Stammdaten
- Personenbezogene Daten,
- Lohnmodelle, Fallverwaltung
- Qualifikationen (inkl.) Grundkompetenzen
- Ausbildungsstand
- Niveau in Grundkompetenzen (schreiben, lesen, mündliche Komm., IKT, Alltagsmathematik)
- Ressourcen / Ausstattung
- Sprachkenntnisse
- Arbeitserfahrung (Branche)
- Weitere Ressourcen (Schlüssel, Ausrüstung, Kommunikationsmittel)
- Vertrauliche Infos (freiwillig)
- Hintergrundinformationen zur Lebenssituation

Facts

- Selbstdeklaration durch Arbeitnehmende
- Eintrag bei Arbeitsbeginn und falls Änderungen
- Auswertung der Qualifikationen und Ressourcen/Ausstattung über ganze Belegschaft möglich

Datenmanagement

Datenbasierte Überprüfung und Steigerung der Wirksamkeit

- Die Digitalisierung des Entwicklungsmanagements ermöglicht die einfache Aufbereitung der erfassten Informationen.
- Für einzelne MA können diverse Daten wie Lohnabrechnung, Stundenrapporte und Profilentwicklung aufbereitet werden.
- Für die ganze Belegschaft (oder eine Auswahl davon) können -unter Einhaltung des Datenschutzes- eine Vielzahl von Reportings und Auswertungen aufbereitet werden.
- Dies wird mit Hilfe von Power BI (Auswertungssoftware) gemacht und ermöglicht aussagekräftige Aussagen zur Qualität und Wirkung der Arbeitsintegration in unseren Betrieben.
- Über unser Zuweiserportal besteht eine Schnittstelle für den Datenaustausch zwischen der Dock Gruppe und dem Zuweiser.

Datenmanagement

Zuweiserportal als Tool für Datenaustausch

- Das Zuweiserportal basiert auf Microsoft SharePoint und dient als Schnittstelle für den Informationsaustausch mit den Zuweiser.
- Die Daten werden monatlicher auf das Portal geladen und stehen dort allen berechtigten Personen seitens Zuweiser zur Verfügung.
- Verfügbare Daten
 - Lohnabrechnung
 - Eigenleistungsabrechnung
 - Stundenstatistik
 - Profilentwicklung aus Profilbefragung
 - Informationen zu Betrieb, Kunden und Arbeitsprozessen

