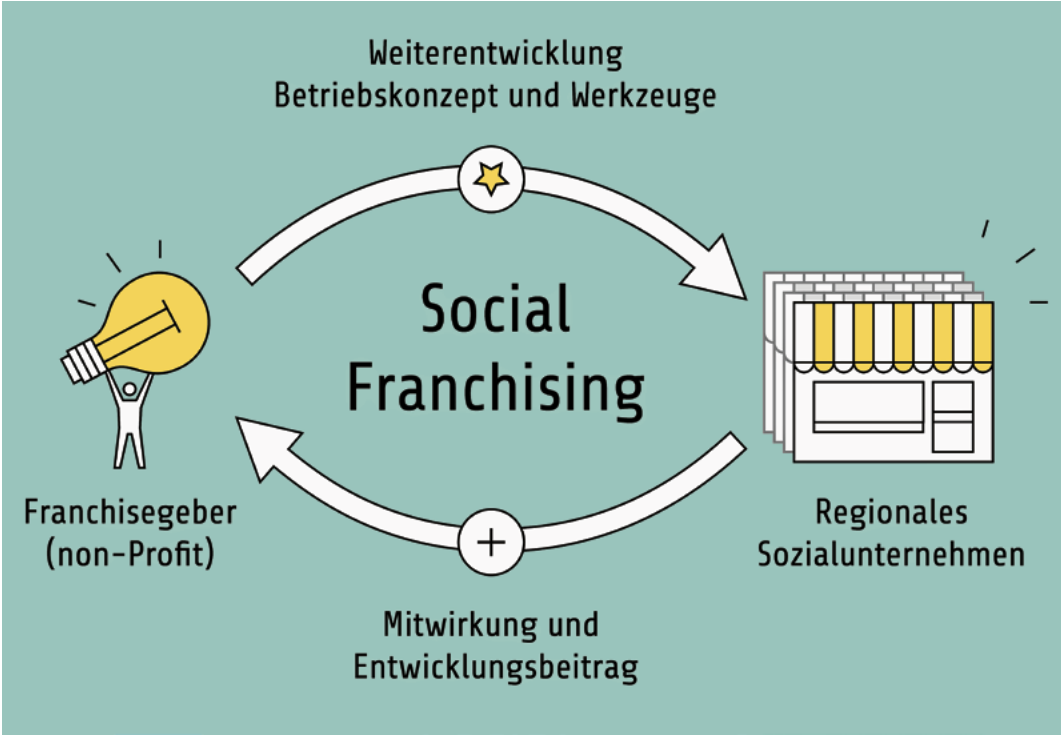


SOCIAL FRANCHISING – Die berufliche Integration von Menschen in der Sozialhilfe steht in einem komplexen Spannungsfeld unterschiedlicher Ansprüche. Die Grundlagenwerk AG will mit einem noch kaum beachteten Ansatz – dem Social Franchising – eine Optimierung für alle Beteiligten erwirken.

Bewährtes multiplizieren



Ein einziges bewährtes Betriebskonzept kann mit Social Franchising von vielen verschiedenen Firmen angewendet werden. Bild: Grundlagenwerk AG

Berufliche Integration ist eine komplexe Aufgabe, die weit über Bewerbungsbemühungen ausgeht. Dies vor allem, wenn es sich um Menschen handelt, bei denen gesundheitliche oder soziale Umstände den Eintritt in den Arbeitsmarkt erschweren. Soll die Integration gelingen, muss solchen Umständen beim Arbeits-einstieg Rechnung getragen werden. Dies bedingt geeignete Betriebe und Programme mit modulierbarem Arbeitsdruck, Qualifikationsmöglichkeiten und bedarfsweise Coaching. Die grösste Herausforderung ist der Brückenschlag zwischen einem niederschweligen Einstieg und einem bestenfalls ebenso schwellenlosen Übergang zur freien Marktwirtschaft innerhalb ein und desselben Betriebs. Das Grundlagenwerk will mit dem Ansatz des Social Franchising eine

Optimierung dieser Bemühungen für alle Beteiligten erwirken. Social Franchising baut methodisch weitgehend auf dem Erfolgskonzept des marktüblichen Franchising auf: Während ein Franchisegeber das Betriebskonzept entwickelt und unterhält, wird dieses von seinen Franchisenehmern an regionalen Standorten umgesetzt. Im Gegensatz zum bekannten Franchising maximiert das Social Franchising durch die gemeinnützige Ausrichtung allerdings den Nutzen – nicht den Profit. Integrationsbetriebe zu multiplizieren ist eine landesweite Neuheit. Diese innovative Idee wird von der Stiftung Drosos unterstützt. **Soziales und wirtschaftliches Handeln** Bislang sind Integrationsbetriebe gefordert, eigene Betriebskonzepte

zu entwickeln und diese – was die Arbeitsbedingungen angeht – möglichst wirtschaftsnah zu gestalten. Die oft subventionierten oder nicht profitorientierten Unternehmen verfügen dabei selten über Investitionskapital und personelle Ressourcen zum Aufbau solcher Betriebskonzepte. Das Social Franchising kann hier die Vorteile aus zwei Lagern zusammenbringen, indem es dem Integrationsbetrieb ein schlüsselfertiges, bewährtes Betriebskonzept liefert. Eine solche Zusammenarbeit bringt diverse Vorteile. Dem Integrationsbetrieb entfallen dadurch die Entwicklungskosten, und ein erfolgreicher Markteintritt ist weitgehend garantiert. Dank der vorhandenen Erfahrungswerte des Franchisegebers können schon im Vorfeld realistische Prognosen zur

Wirksamkeit bei spezifischen Zielgruppen, zur Integrationsquote oder zu den erwartbaren Unterhalts- und Personalkosten sowie zum Raumbedarf gemacht werden. Nicole Grauer

ZWEI BISHERIGE PROJEKTE Die Grundlagenwerk AG ist eine Non-Profit-AG, deren Beteiligte selbst in der Branche tätig sind. Sie erhofft sich, durch diese und weitere Konzepte das vorhandene Know-how aus sozialtherapeutischen Einrichtungen wieder näher an die Wirtschaft bringen zu können. Für ihre Betriebskonzepte findet sie Nischen, welche die freie Wirtschaft nicht konkurrenzieren. Am Ende müssen sich alle Involvierten die Hand reichen, damit der Brückenschlag für wirksame Integration gelingt: Leistungsmöglicher, Sozialunternehmen und Firmen aus der Wirtschaft.

Umweltfreunde Die Teilnehmenden dieses Arbeitsprogrammes sammeln und entsorgen recyclebare Haushalts- und Firmenabfälle. Das Programm eignet sich insbesondere für Beschäftigungsplätze und Tagesstrukturen in kleineren Gemeinden. www.umweltfreunde.ch

«Projekt Restwert» Das «Projekt Restwert» übernimmt den kompletten Aufwand beim Weiterverkauf eines Produktes auf einer Online-Handelsplattform. Es bietet optimierte Bedingungen für die Qualifizierung von Menschen mit Eingliederungspotenzial im kaufmännischen und logistischen Bereich. www.projekt-restwert.ch

AKTUELL

Berufswünsche sind sehr unterschiedlich

Junge Frauen möchten sich am ehesten zur Kauffrau ausbilden, gefolgt von der Fachfrau Gesundheit und der Fachfrau Betreuung. Letzterer Beruf ist neu in den Top 3 bei den Frauen vertreten. Bei den Männern ist ebenfalls der Kaufmann Wunschberuf Nummer eins. Danach folgen die Berufe des Informatikers und des Elektroinstallateurs. Aus den Top 3 ist der Polymechaniker gefallen. Obwohl sich auf dem Arbeitsmarkt Veränderungen abzeichnen, orientieren sich viele Jugendliche an Lehren, die seit langem beliebt sind. Viele angehende Lernende seien durch eine vorangehende Schnupperlehre zum Lehrvertrag gekommen, schreibt das SBFI in seiner Mitteilung zum Nahtstellenbarometer, welches bei gfs.bern in Auftrag gegeben und im April 2019 erhoben wurde. Rund 80 000 Lehrstellen umfasste das Angebot im April 2019. Davon entfällt ein Grossteil auf die Branchen Handel, Gesundheits- und Sozialwesen, verarbeitendes Gewerbe sowie Baugewerbe. Zugewonnen hat das Lehrstellenangebot in den Bereichen Energieversorgung und Verkehr. Eine rückläufige Tendenz weisen insbesondere das Grundstücks- und Wohnungswesen (Kaufleute/Treuhand/Immobilien) sowie das Gastgewerbe auf. Einen detaillierten Ergebnisbericht zum Nahtstellenbarometer möchte das SBFI noch im Juli veröffentlichen. www.sbf.admin.ch/barometer

Mehr EL-Ausgaben

Die Ausgaben für Ergänzungsleistungen stiegen im Jahr 2018 um 2,1 Prozent auf 5 Milliarden Franken. Das meldet das Bundesamt für Sozialversicherungen. Der Anteil des Bundes an den Kosten betrug rund ein Drittel, den Rest tragen die Kantone. Der Anteil der Personen mit einer Altersrente, die auf eine EL angewiesen sind, beträgt 12,5 Prozent. Gestiegen sind auch die Anteile an Personen, die eine EL zur Invalidenversicherung beziehen, und IV-Rentner mit EL.

Schneller Wandel

Wie verändert die Digitalisierung den Arbeitsalltag konkret? Das fragte die Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich (KOF) diplomierte Betriebswissenschaftler HF. Das Ergebnis: Innert kurzer Zeit hat sich der Alltag der Befragten spürbar verändert. Und obwohl sie sich im Durchschnitt für ausreichend qualifiziert halten, gibt die Mehrheit an, dass sie weitere Aus- oder Weiterbildungen aufgrund der Digitalisierung für notwendig halte. Beobachtet wurden die Veränderungen innerhalb von nur gerade drei Jahren. Auf die Frage «Wie hat sich der Alltag verändert?» war meist von Effizienzsteigerungen bei Arbeitsprozessen die Rede. Damit zusammenhängend wurde auch die Digitalisierung von Datensammlungen, Reportings und Controllings mehrfach erwähnt. Ganz konkret habe insbesondere die Kommunikation mittels Social Media und der Einsatz von CRM (Customer Relationship Management) den Arbeitsalltag stark verändert und effizienter gestaltet. www.kof.ethz.ch

UNZUFRIEDENHEIT IM JOB – Eine Umfrage des Personaldienstleisters Robert Half zeigt: Jeder Vierte ist unglücklich, doch ein Drittel will den Job nicht wechseln. Für den Widerspruch gibt es gute Gründe.

Nicht wirklich zufrieden, aber...

Mal nervt der Kollege, dann die Chefin, und mit frühem Feierabend bei herrlichem Sommerwetter wird's auch nichts. Harte Zeiten im Joballtag kennt jeder. Es gibt so gut wie immer eine Aufgabe oder einen Umstand, der am Arbeitsplatz für einen Dämpfer sorgen kann. Wenn aber die Unzufriedenheit Überhand nimmt, dann ist es Zeit zum Handeln. Eigentlich... **Ein bisschen Spass muss sein** Ohne ein gewisses Mass an Zufriedenheit wird es im Job schwierig. Eine Umfrage des Personaldienstleisters Robert Half zeigt aber: Ein Viertel (26 Prozent) der Schweizer Befragten ist im Job unzufrieden. Da müssten eigentlich die Alarmglocken schrillen, denn andauernde Unzufriedenheit kann auch auf die Gesundheit schlagen. Die Studie liefert aber auch Gründe für die Unzufriedenheit. Diese relativieren das Gesamtbild.

59 Prozent der Befragten bemühen sich schon um einen Jobwechsel. Aber ein Drittel möchte seinen Arbeitgeber trotz Unzufriedenheit nicht wechseln. Weshalb? Die genannten Gründe zeigen auf, dass eben doch nicht alles so schlecht ist. Es gibt nämlich auch Mitarbeitende, welche an ihrer aktuellen Arbeitsstelle zwar unzufrieden sind, aber trotzdem Vorteile sehen und diese, wie im sonstigen Leben auch, gegenüber den Nachteilen abwägen. **Lohn, Flexibilität, Kollegen** Mehr als die Hälfte (52 Prozent) der Unzufriedenen möchte den Job des guten Lohns wegen nicht aufgeben oder schätzt die flexiblen Arbeitsmodelle des aktuellen Arbeitgebers. Und immerhin 29 Prozent der Befragten möchten sich nicht von ihrem Team, also den Arbeitskollegen, trennen. Damit wird die allgemeine Unzufriedenheit bereits stark relativiert. Schliesslich spielen bei der Entscheidung

bezüglich «richtiger» Arbeitsstelle viele Faktoren eine Rolle. In den letzten Jahren zugenommen hat die Nachfrage nach sinnstiftender Arbeit. Natürlich ist auch der Lohn ein wichtiger Aspekt. Aber auch Arbeitsumfeld, persönliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten oder der Arbeitsweg sind Faktoren. Am Ende ist es eine Abwägung von Vor- und Nachteilen, die es überall gibt. Gerade bei jüngeren Menschen ist bekannt, dass stetig nach dem «noch besseren» gesucht wird. Ein Streben nach Perfektion, das oftmals eine Illusion bleibt. Denn wie in vielen anderen Bereichen des Lebens gibt es «den perfekten Job» wohl nur für die wenigsten Menschen. **Die wirklich Unzufriedenen** So bleiben noch 19 Prozent der Befragten übrig, und hier ist nun wirklich Hellhörigkeit gefragt: Diese Gruppe glaubt nämlich, dass sich ihre Situation auch in einem anderen Unternehmen nicht verbessern würde. Über die genauen Gründe für diese Gefühle gibt die Studie allerdings keine Auskunft, womit viel Raum für Spekulationen und Fragen offen bleiben. *Dafür und dawider: Jede Stelle hat ihre Vor- und Nachteile, die es persönlich abzuwägen gilt.* Bild: 123RF uhl

LEISTUNGEN FÜR ARBEITGEBENDE

Die folgenden RAV-Dienstleistungen sind nicht nur für Stellensuchende, sondern ebenso für Arbeitgebende gratis abrufbar:

- Vermittlung von Stellensuchenden
- Schnelle und professionelle Vorselektionierung geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten
- Beratung in arbeitsmarktlichen Belangen
- Einfaches Verfahren zur Meldung offener Stellen
- Aufnahme der Stellen in die gesamtschweizerische Datenbank der RAV sowie auf Wunsch in SSI und /oder www.arbeit.swiss
- Zusammenarbeit mit privaten Stellenvermittlern

Die Adressen der RAV findet man:

- im Internet unter www.arbeit.swiss
- bei der Gruppe Fachliche Vollzugsunterstützung RAV/LAM/KAST (Ressort Markt und Integration) des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO), Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung, Holzikofenweg 36, 3003 Bern, Tel. 058 465 32 64