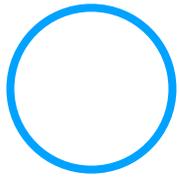




BERUFLICHE REINTEGRATION MIT HILFE EINES JOB COACHINGS

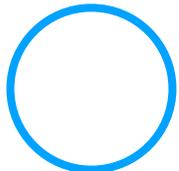
Fachkurs IV Zug
21. Oktober 2020

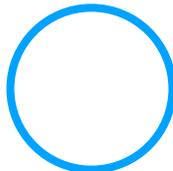
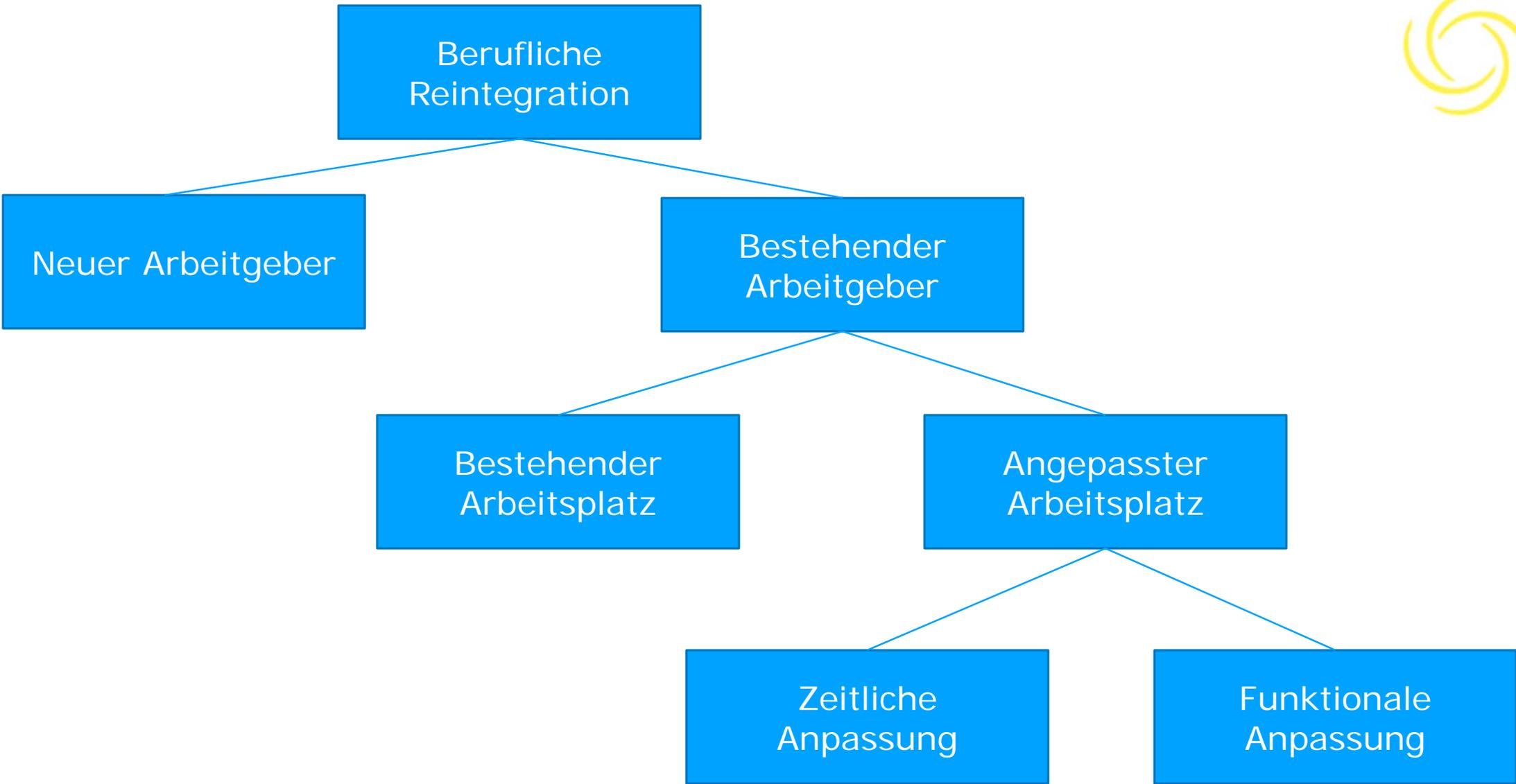
Caroline Ruckli Keller
Case Managerin und Job Coach





AGENDA

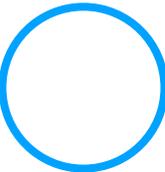
- Berufliche Reintegrationsmöglichkeiten
 - Aufgaben und Ziel des Job Coachings
 - Fallbeispiele
 - Erfolgsfaktoren aus der Praxis
 - Blick auf das Team
 - Vorteile einer Reintegration
 - Zusammenfassung
- 
- 





WARUM EIN JOB COACHING?



- Mitarbeiter fühlen sich alleine und sind unsicher
 - Sie haben Angst, dem Job nicht mehr gewachsen zu sein oder gar den Job zu verlieren
 - Unklarheiten betreffend beruflicher Entwicklung
- 
- 

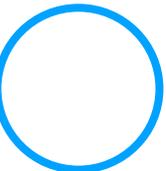


WAS TUT EIN JOB COACH?



SUCHE DES BESTMÖGLICHEN LÖSUNGSWEGS MIT DEM KLIENTEN

- Planung des Prozesses durch koordinieren von
 - Pensum
 - Tätigkeit
 - Zeitliche Einteilung des Pensums
 - Kommunikation mittels Standortsitzungen aufrecht erhalten
 - Coachen des Klienten
- 

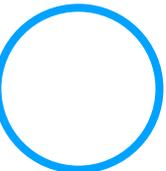




ZIEL DES JOB COACHINGS



- Im Vordergrund steht Arbeitgeber- und soweit möglich, Arbeitsplatzerhalt
 - Mit jedem Auftrag werden individuelle Ziele definiert und verbindlich schriftlich festgehalten zwischen IV-Berater, Klient, Job Coach und bei Bedarf mit dem Arbeitgeber
 - Der Auftrag berücksichtigt
 - medizinische Beurteilung
 - Wünsche und Ziele des Klienten
 - Vorstellungen des Arbeitgebers
- 



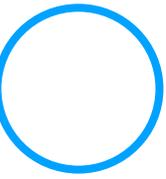


FALLBEISPIEL 1



AUSGANGSLAGE

- Internationale Firma
 - Klient Ende 40
 - Mittleres Management
 - Mitglied in internationalem Team (Chef in Osteuropa)
 - Physische Erkrankung, nicht heilbar, jede 5. Woche Spitalaufenthalt
 - Vertragliches Pensum von 60 % reduzieren
 - Firma muss Stellen in der Schweiz abbauen
- 





FALLBEISPIEL 1

PLANUNG DES PROZESSES

Pensum

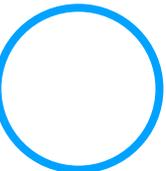
- Von 60 % stufenweise auf 40 % zurück

Tätigkeit

- Welche Tätigkeiten sind möglich innerhalb der 40 %
- Strategisch wichtige Aufgaben dieser Stelle definieren
- Aufgabenverteilung an Junior-Teamkollegen planen mit Einarbeitung und Führung

Zeitliche Einteilung

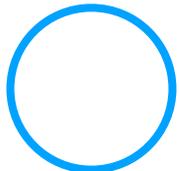
- Arbeits- und Freitage einteilen
- Arbeitszeit den internationalen Anforderungen und des Gesundheitszustandes anpassen





FALLBEISPIEL 1

BETRIEBLICHE ORGANISATION

- Aufgaben des Klienten zurückgestellt
 - Bereitschaft, auf Umverteilungspläne und Ideen des Mitarbeiters einzugehen
- 
- 



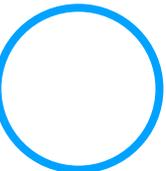
FALLBEISPIEL 1



KOMMUNIKATION

Vorbereiten regelmässiger Standortsitzungen mit Klient und Vorgesetztem, teilweise mit HR des Unternehmens – ohne Job Coach

- Rückblick und Information über aktuellen Stand (Evaluation)
 - medizinische Entwicklung
 - Ausblick mit Planung/Strukturierung der Tätigkeiten
 - Gewinn für Arbeitgeber hervorheben (Wunsch Klient)
- 



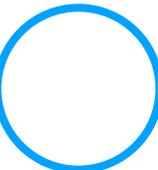


FALLBEISPIEL 1



ERGEBNIS -> ZEITLICHE ANPASSUNG, GLEICHE FUNKTION

- Arbeitgeber- und teilweise Arbeitsplatzertalt
- Reduktion von 60 % auf 40 %-Pensum
- Teile der Aufgaben mit Mentoring-System an jüngerere Mitarbeiter im Team übergeben

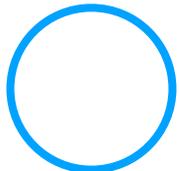




FALLBEISPIEL 2



AUSGANGSLAGE

- Schweizer Kleinunternehmen
 - Klientin Anfang 40
 - Beraterin in siebenköpfigem Team
 - Psychische Erkrankung, vollständige Erholung erwartet
 - Arbeitsfähigkeit ab 20 % langsam steigend
 - Aufgrund der gesundheitlichen Einschränkung setzt Arbeitgeber Klientin als Hilfskraft ein
 - Firma in Zusammenschluss mit anderen Kleinunternehmen (Reorganisation)
 - Neue Vorgesetzte
- 
- 



FALLBEISPIEL 2



(ROLLENDE-)PLANUNG DES PROZESSES

Pensum

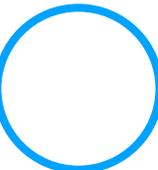
- Welche quantitativen Steigerungsschritte sind medizinisch und betrieblich sinnvoll?

Tätigkeiten

- Welche Aufgaben eignen sich für den Aufbau?
- Möglichst schnell wieder in Beratertätigkeit einsteigen

Zeitliche Einteilung

- Aufteilung auf welche Arbeitstage mit wie vielen Stunden?

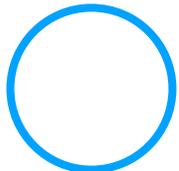




FALLBEISPIEL 2



BETRIEBLICHE ORGANISATION

- Vorübergehende Funktionsanpassung
 - Aufgaben der Klientin im Team umverteilt
 - Sukzessive Übergabe der ursprünglichen Aufgaben
 - Zusammenarbeit mit Job Coach
- 
- 



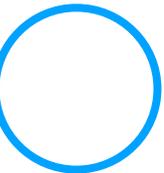
FALLBEISPIEL 2



KOMMUNIKATION

Regelmässige Standortsitzungen mit Klientin, Arbeitgeber und Job Coach

- Rückblick und aktueller Stand (Evaluation)
 - medizinische Entwicklung
 - Planung des Anstiegs
 - Strukturierung der Tätigkeiten besprechen
 - Information an Team
- 



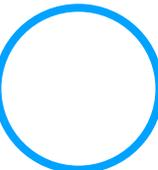


FALLBEISPIEL 2



ERGEBNIS -> RÜCKKEHR AN BESTEHENDEN ARBEITSPLATZ

- Arbeitgeber- und Arbeitsplatzergelt
- Anstieg während sechs Monaten von 20 % auf 100 %
- Wiedereingliederung an bestehenden Arbeitsplatz mit vollem Pensum





VIER ERFOLGSFAKTOREN IN DER REINTEGRATION



PROZESS-
PLANUNG



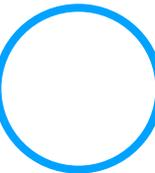
BETRIEBLICHE
ORGANISATION



EVALUATION
DER ENTWICKLUNG



KOMMUNIKATION





EIN BLICK AUF DAS TEAM



Der Ausfall

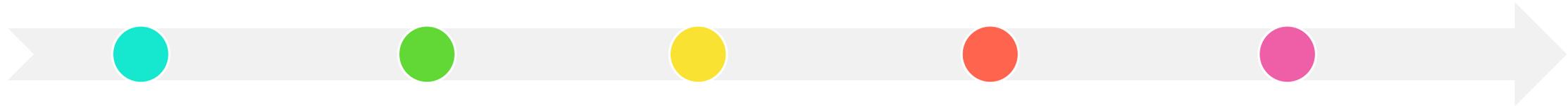
- Intern geregeltes Stellvertretungssystem

Ermüdung

- Aufgrund von Übernahme der Arbeit

Die Rückkehr

- Schrittweise r Anstieg Übernahme von einzelnen Aufgaben

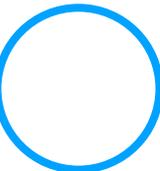


Zweiter Monat +

- Auf wie vielen Schultern lastet die Arbeit?

Zwischenlösung

- Aufgaben intern verteilbar?
- Aufgaben zurückstellen?
- Externe Fachkraft?

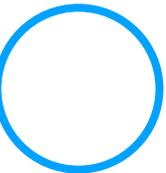




WESHALB LOHNT SICH EINE REINTEGRATION?

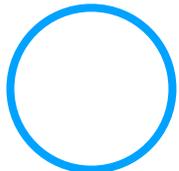


- Erfahrene Mitarbeiter sind effizienter
 - Wissen bleibt in der Firma und kann weitergegeben werden
 - Kündigung des Arbeitgebers verunsichert andere Mitarbeiter
 - Bestehende Mitarbeiter arbeiten sich schneller in neue Funktionen ein, da sie die Firma kennen
 - Unterstützung in schwierigen Zeiten schafft Loyalität
- 





ZUSAMMENFASSUNG

- Es gibt viele Möglichkeiten zur beruflichen Reintegration
 - Unterstützung eines Job Coaches stützt Mitarbeiter und kann Aufwand für Arbeitgeber mindern
 - Schlüsselfaktoren im Prozess sind Planung, Organisation, Evaluation und Kommunikation
 - Erfolgreiche Reintegration lohnt sich für alle
- 
- 



VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

Caroline Ruckli Keller

Betriebsökonomin /
Case Managerin FH /

Business Coachings
www.rbcpro.ch

