



Informationen für Beauftragte der Arbeitsintegration

Erfolgreiche (Re-)Integration in den 1. Arbeitsmarkt

und die 4 häufigsten Gründe des Scheiterns

Ein kostenfreier
Service der

advigo!
by Dorigo AG

Inhaltsverzeichnis

Arbeitsmarktsituation & Bedarf	3
Die 4 häufigsten Gründe für ein Scheitern	
Problem Nummer 1: Das Giesskannenprinzip	6
Problem Nummer 2: Coaches ohne Rekrutierungskompetenz	7
Problem Nummer 3: Die starre Massnahmenplanung	8
Problem Nummer 4: Nachhaltigkeit	10
6 (+1) Schritte zur nachhaltigen (Re-)Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt	11
Unser Angebot für Beauftragte der Arbeitsintegration	12



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher, männlicher und diverser Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermassen für alle Geschlechter.

Arbeitsvermittlung heute

Der 1. Arbeitsmarkt und der Fachkräftemangel

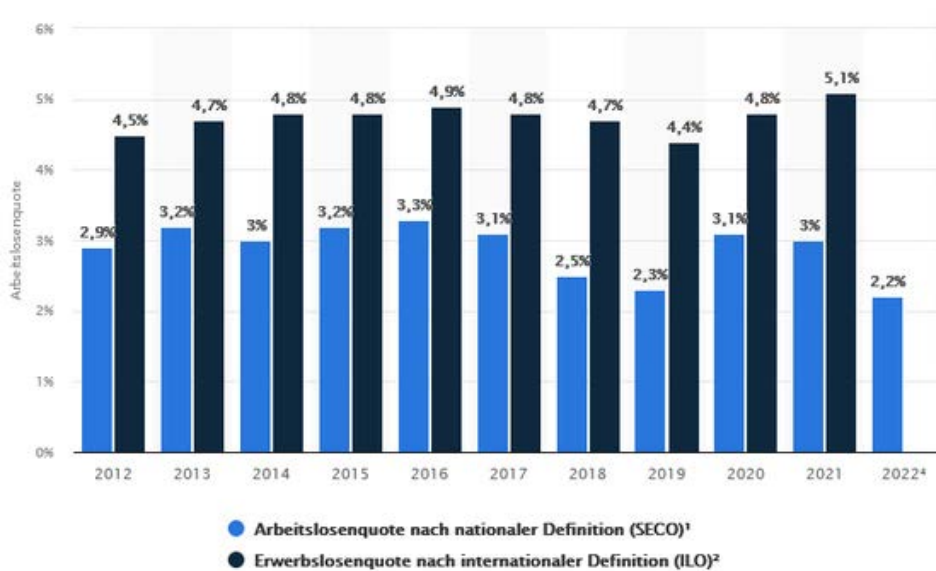
Die Arbeitswelt wird vom Fachkräftemangel und der Digitalisierung beherrscht. Immer mehr Unternehmen stehen vor der grossen Herausforderung, kein passendes Personal für Ihre Vakanzen zu finden. Die bestehenden Mitarbeiter stehen einer immer höheren Arbeitslast gegenüber. In der Folge geht nicht nur der Raum für Weiterentwicklung und ein gutes Veränderungsmanagement im Rahmen der Digitalisierung verloren, sondern viele Arbeitnehmer leiden unter einer starken Überlastung und spüren die gesundheitlichen Folgen.

Weitere Ausfälle führen zu neuen Vakanzen, die wiederum nur sehr schwer zu besetzen sind. Um diesem Problem entgegenzuwirken, setzen Unternehmen vermehrt auf ein gutes Coaching. Die Mitarbeiter sollen ihre Resilienz erhöhen und ihr Stressmanagement verbessern. Innovative Planungs- und Organisationsansätze sollen mehr Arbeit in weniger Zeit ermöglichen.

Lassen Sie uns diese deutliche Abwärtsspirale hier nicht weiter ausführen. Fakt ist: Die Antwort auf ein organisationsbezogenes Problem wie Unterbesetzung kann nicht "weg-gecoacht" werden. Vielleicht halten die Mitarbeiter bei guten Ansätzen etwas länger durch, doch dem grundsätzlichen Problem wird damit nicht begegnet.

Entwicklung der Erwerbslosenquote

Die Erwerbslosenquote nach internationalem Standard war mit 5,1 % für das Jahr 2021 auf dem höchsten Stand der vergangenen 10 Jahre. Zwar ist zu erwarten, dass die Zahlen für 2022 milder ausfallen, dennoch werden Sie uns zustimmen, dass die tägliche Arbeitslast auf den Sozialämtern dadurch nicht unbedingt kleiner wird.



Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/17329/umfrage/arbeitslosenquote-in-der-schweiz/>

Als Rekrutierungsexperten mit umfassenden Erfahrungen im Bereich der Personalgewinnung haben wir uns daher die Frage gestellt, wie diese Entwicklungen parallel möglich sind.

Wir sind davon überzeugt, dass es gelingen kann, dem Fachkräftemangel mit Hilfe der Integration oder Re-Integration auf dem 1. Arbeitsmarkt spürbar entgegen zu wirken.

Möglich wird dies mit Hilfe der bedarfsgerechten Vorbereitung und Schulung der Arbeitssuchenden in der Schweiz. Die Herausforderungen, die sich ergeben, die Fehler, die wir oft beobachten und sinnvolle Lösungsansätze werden wir Ihnen im Folgenden vorstellen.

Die Lücke schliessen

Zwischen dem 1. Arbeitsmarkt und der Welt der Arbeitsintegration klafft eine Schlucht. Regelmässig wird der Versuch unternommen, diese Schlucht mit (Re-)Integrationsmassnahmen des 2. Arbeitsmarktes zu schliessen. Wir sind uns sicher: Das kann nur selten gelingen.

In den letzten Jahren konnten wir auf beiden Märkten parallel aktiv sein und die wesentlichen Probleme bei der Zusammenführung identifizieren und überwinden.

Die **Erfolgsquoten** der durch uns betreuten Klienten sprechen für sich:

Nach 3 Monaten arbeiten **43 %** wieder im 1. Arbeitsmarkt.

68 % schaffen die (Re-)Integration in den ersten 6 Monaten.

Um ein wirklich erfolgreiches Vorgehen zu entwickeln, stellten wir uns folgende Frage: Warum scheitert die Arbeitsintegration in vielen Fällen? Was sind die wesentlichen Probleme im Bezug auf das herkömmliche Vorgehen?

1. Das Giesskannenprinzip
2. Coaches ohne Rekrutierkompetenz
3. Starre Massnahmenplanung
4. Arbeitsvertrag als finales Ziel



Problem Nr. 1

Das Giesskannenprinzip

Sobald man feststellt, dass bestimmte Massnahmen in einigen Fällen zum Erfolg führen, ist man versucht, diese Massnahmen zu generalisieren.

Man spricht vom Giesskannenprinzip. Alle Klienten werden mit den gleichen oder sehr ähnlichen Massnahmen auf eine Integration vorbereitet. Betrachtet man den einzelnen Klienten, entspricht diese Massnahme viel zu oft nicht dem konkreten Bedarf.

Ein Beispiel: So lässt es sich erklären, dass Coaching in der Arbeitsintegration von verschiedensten Dienstleistern als Patentrezept angeboten wird (oder auf dem Arbeitsmarkt als DAS Mittel gegen eine zu hohe Arbeitslast angesehen wird).

Selbstverständlich hat das Coaching seine Berechtigung, oftmals benötigen wir verschiedene Strategien und Coachingansätze, um Klienten zu motivieren oder auf Herausforderungen vorzubereiten. Trotzdem ist Coaching nicht immer der Schlüssel zum Erfolg. Es gibt Klienten, die sich ganz einfach ohne weitere Massnahmen vermitteln lassen, bei anderen steigt die Vermittlungschance durch das Schulen der Digitalkompetenz und so weiter.

Das Giesskannenprinzip hat neben dem Verbrennen von Ressourcen einen weiteren wesentlichen und negativen Nebeneffekt:

Durchlaufen Klienten kollektiv verschiedene Massnahmen, die keine wesentliche Veränderung ihrer Lebenssituation mit sich bringen, sinkt die Motivation und das Selbstvertrauen. Auf diese Weise lassen sich Langzeitarbeitslose aus unkomplizierten Fällen entwickeln.

Eine gute Massnahmenplanung bietet dem Klienten die richtige Unterstützung - von dieser gerade so viel wie notwendig, aber so wenig wie ohne Erfolgseinbussen möglich. Damit werden Klienten wirklich befähigt, behalten ihre Selbstverantwortung (oder erlernen sie wieder) und zuletzt schon dieses Vorgehen die Sozialkasse.

Problem Nr. 2

Coaches ohne Rekrutierungskompetenz

Im besten Fall werden Klienten der Arbeitsintegration von zwei Personen betreut: Dem Sozialarbeiter und einem auf die Arbeitsintegration spezialisiertem Coach.

Häufig lässt der Erfolg sehr lange auf sich warten und der Prozess verschlingt damit ein verhältnismässig hohes Budget. Manchmal bleibt der Erfolg gänzlich aus und der Klient wird doch wieder in den 2. Arbeitsmarkt vermittelt.

Doch woran liegt es, dass der Erfolg bei manchen fachlich exzellenten Coaches ausbleibt und andere die Klienten scheinbar mühelos zu erfolgreichen Bewerbern entwickeln?

Den meisten Coaches fehlt der praktische Bezug zu den Unternehmen des 1. Arbeitsmarktes. Was fehlt ist das Wissen um die Rekrutierungs- und Organisationsprozesse und auch ganz einfach der persönliche Kontakt zu den Unternehmen.

Um einen Klienten bedarfsgerecht auf die Anforderungen und Hindernisse im Bewerbungsprozess oder insbesondere auf den Unternehmensalltag vorbereiten zu können, ist Rekrutierungskompetenz und -erfahrung unabdingbar.

Verfügt der Coach über eine umfassende Rekrutierungskompetenz und -erfahrung, ist er auf dem 1. Arbeitsmarkt umfassend vernetzt. Er weiss genau, welche Punkte in einem Bewerbungsprozess wichtig und erforderlich sind, um eine Stelle zu gewinnen. Er ist ein gesetzter Player auf dem 1. Arbeitsmarkt und kennt eine Vielzahl der Personalentscheider. Er kennt die wesentlichen Herausforderungen wie zum Beispiel den Fachkräftemangel und die hohen Kosten der langfristigen Vakanz. Er spricht die gleiche Sprache wie der Personalentscheider.

Um zu verdeutlichen, warum ein Coach in der Arbeitsintegration sowohl über die Coaching- als auch über eine Rekrutierkompetenz verfügen muss, ist folgende Grafik dienlich.

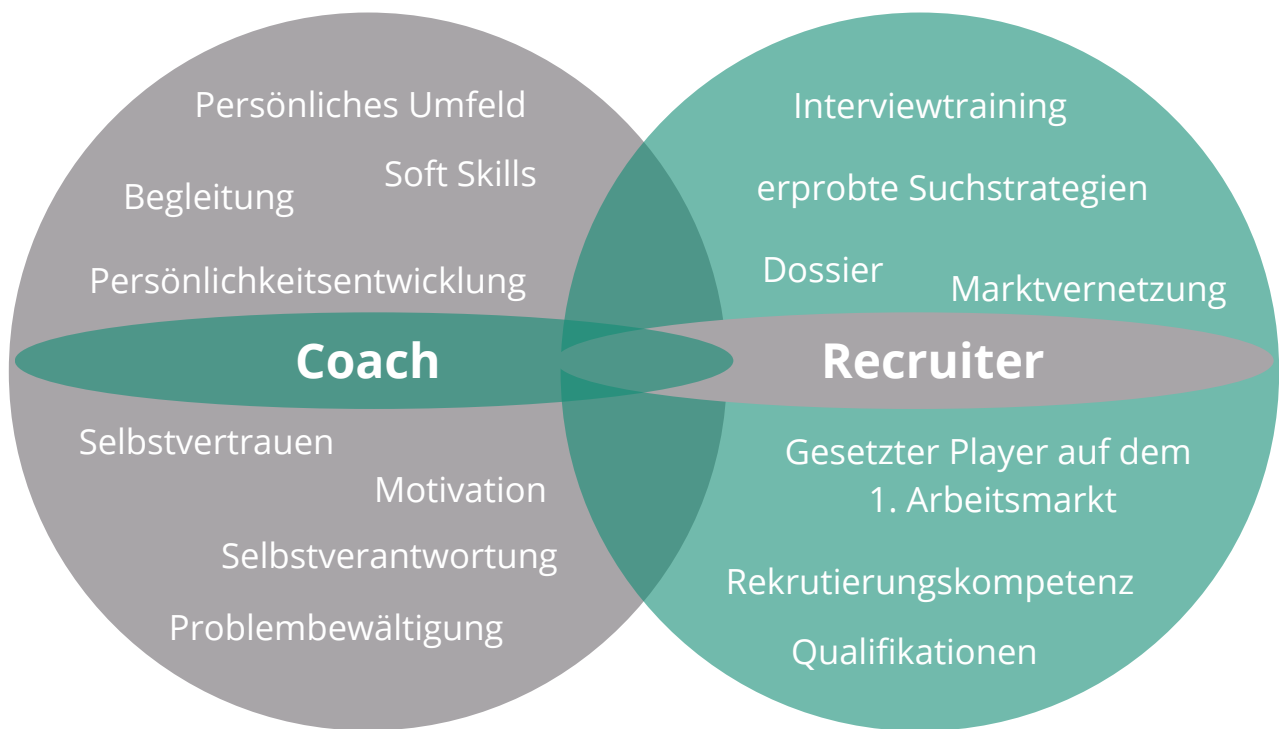


Abbildung 1: Anforderungen an den Coach der Arbeitsintegration

Problem Nr. 3

Die starre Massnahmenplanung

Es ist absolut sinnvoll, einen durchdachten Fahrplan für den einzelnen Klienten zu erstellen, sobald eine erste Standortbestimmung und ein Fernziel festgelegt wurden. Aber es ist nicht immer sinnvoll, sich an diesen Fahrplan auch zu halten.

Veränderte Lebenssituationen und persönliche Herausforderungen des Klienten, die sich vorher weder abschätzen noch erwarten liessen, müssen zwingend Berücksichtigung finden. Es kann erforderlich sein, den Fahrplan und damit den Prozess der Integration zu unterbrechen, um sich zuerst auf die akuten Themen zu konzentrieren.

Das mag dem ein oder anderen Coach oder Dienstleister nicht gefallen, gehört aber zu den zwingenden Erfordernissen.

Wird der Fahrplan und der Integrationsprozess unverändert fortgeführt, droht er aufgrund veränderter Umstände zu scheitern. Oftmals wird der Grund für das Scheitern dann im Prozess selbst oder in der Person des Klienten gesehen. Beides ist eine falsche Annahme und führt zwangsläufig zu falschen Entscheidungen.

Darüber hinaus wirkt der fehlende Erfolg zusätzlich demotivierend auf den Klienten. Plötzlich sind weitere Massnahmen, die man gleich hätte vermeiden können, notwendig.

Problem Nr. 4

Die Einstellung als finales Ziel

Verläuft der gesamte Prozess der Arbeitsintegration positiv und es gelingt dem Team rund um den Sozialarbeiter, den Klienten in eine Festanstellung zu vermitteln, enden die meisten Massnahmen abrupt.

Der Klient ist nicht länger Klient, sondern Arbeitnehmer und ist auf sich gestellt. In herausfordernden Situationen und bei der Schaffung eines neuen Alltags, werden erlernte Methoden schnell vergessen. Alte Muster, die in der Vergangenheit vielleicht sogar zum Verlust des Arbeitsplatzes geführt haben, kommen wieder zum Vorschein und gefährden den Erfolg der gesamten Integration.

Damit eine Arbeitsintegration als erfolgreich angesehen werden kann, muss die Sicherstellung der Nachhaltigkeit oberste Priorität haben.

Dies gelingt zum einen durch konkrete Massnahmen, die neu erlernte Strategien, Kompetenzen und Verhaltensweisen in der Praxis weiter festigen und im Alltag verankern. Zum anderen ist es geboten, den Klienten zumindest während der Probezeit mit Status - und Entwicklungsgesprächen zu begleiten, ihm bei Fragen oder Problemen zur Verfügung zu stehen und Standortgespräche mit dem Vorgesetzten zu führen.

6 + 1 Schritte

Der Ansatz, den wir mit Hilfe der grössten Hindernisse entwickelt haben, besteht aus 6+1 Schritten:



+1

Life-Coaching

Individuelles Coaching während des gesamten Prozesses (sofern erforderlich)



1

Bereitschaft & Eignung prüfen

Ist die Integration in den 1. Arbeitsmarkt mit Hilfe der 6 Schritte aktuell realistisch?

2

Standort bestimmen und Zielsetzung festlegen

Potenziale und Entwicklungsbereiche erkennen und ein Fernziel festlegen

3

Die Laufbahn planen

Zukunftsperspektiven schaffen und mit Hilfe eines Massnahmenplans greifbar machen

4

Stellensuche durchführen

Die Suchkriterien und die Suchstrategie festlegen

5

Klienten professionell vorbereiten

Professionalisierung des Dossiers und Vorbereitung auf Erstkontakt und Interview

6

Nachhaltigkeit sicherstellen

Probezeitbegleitung und behutsamer Rückzug

Unser Angebot

Lernen Sie uns kennen

Sie haben Zweifel, ob unsere Methode auch bei Ihren Klienten erfolgreich sein kann? Wir nicht!

"Seit mehr als 10 Jahren stellen wir unsere Expertentum in Rekrutierungsfragen in der Schweiz unter Beweis. Viele namhafte Unternehmen kommen ganz konkret auf uns zu, um Ihre Vakanzen zu besetzen. Einige Positionen werden nicht mehr öffentlich ausgeschrieben. Durch einen Recruiter vorqualifizierte Bewerber haben verschiedene Vorteile.

Wir schliessen die Lücke zwischen dem 1. Arbeitsmarkt und der Arbeitsintegration!"



Reto Dorigo

Lernen Sie uns kennen und stellen Sie uns in diesem Zuge die Dossiers Ihrer Klienten vor. Wir geben Ihnen eine kostenfreie Ersteinschätzung und eine Empfehlung für das weitere Vorgehen.

Sie entscheiden anschliessend, ob Sie den Weg mit uns gemeinsam gehen möchten.

Wir freuen uns auf den Kontakt mit Ihnen!



[Erstgespräch vereinbaren](#)

