profil
Arbeit & Handicap

2020

JAHRESBERICHT STIFTUNG PROFIL

3 EDITORIAL
5 GESCHÄFTSGANG 2020
6 INCLUSIVE JOB DESIGN
12 ZAHLEN UND FAKTEN
14 STIFTUNG PROFIL

Impressum
Herausgeber: Stiftung Profil, 2020
Gestaltung: Heber.Link.Asendorf, Winterthur
Druck: Walpen AG, Gossau
Bildrechte: Stiftung Profil, Zürich

Titelbild: Primus Schlegel, Leiter Personalamt Kanton St.Gallen

WIE WICHTIG ARBEIT IST, WURDE WÄHREND DER PANDEMIE NOCH DEUTLICHER

«Arbeit stiftet Sinn und Identität, ermöglicht Zugehörigkeit, persönliche Entwicklung, soziale Kontakte und finanzielle Unabhängigkeit.» Vor zwei Jahren habe ich mein Editorial mit diesem Satz eingeleitet. Im vergangenen Jahr hatten wir oft Gelegenheit, über den Stellenwert der Arbeit in unserem Leben nachzudenken. Die Covid-19-Pandemie hat das Arbeitsleben der Menschen ganz unterschiedlich getroffen und entsprechend vielfältig sind die Perspektiven und Einsichten.

Im Homeoffice sitzend konnte ich am eigenen Leib erfahren, wie wichtig es für das Wohlbefinden ist, regelmässig das Haus zu verlassen. Vom privaten Alltag getrennt, verschafft uns ein Arbeitsplatz gleichsam ein zweites Leben mit einer eigenen Ordnung und zusätzlichen Entfaltungsmöglichkeiten. Das sorgt für Abwechslung und erweitert den Horizont. Allein im Homeoffice zeigte sich auch, wie bedeutend die alltäglichen Kontakte mit Arbeitskolleginnen und -kollegen sind. Sie schaffen Zugehörigkeit und ermöglichen soziale Unterstützung – bei der Erledigung der Arbeit und oft auch darüber hinaus. Ganz anders präsentierte sich die Situation für Menschen, die während der Lockdowns nicht mehr arbeiten konnten. Oft litten sie nicht nur unter finanziellen Sorgen. Über Nacht hatten sie ihre Tagesstruktur verloren, einen Teil ihrer Identität und ein Stück Sinn in ihrem Leben. Auch dies sind wichtige Seiten der Arbeit, die in der Geschäftigkeit des Alltags oft vergessen gehen. Nochmals anders präsentierte sich die Situation für Menschen, die sich um die Grundbedürfnisse der Bevölkerung kümmern, sei es im Gesundheitswesen, in der Transportbranche, im Lebensmittelhandel oder in der Bildung. Viele von ihnen litten unter der hohen Belastung und der Ansteckungsgefahr. Gleichzeitig rückte die Krise die Bedeutung einiger Berufe erstmals ins Bewusstsein der Öffentlichkeit. Die Beachtung blieb aber meist symbolisch und kurzlebig. Hier zeigt sich ein weiterer Aspekt von Arbeit: Die Anerkennung von aussen.

Auf diese grundlegenden Erfahrungen müssen viele Menschen mit Behinderungen noch immer verzichten, weil sie keinen Zugang zum Arbeitsmarkt finden. Hier setzt Profil mit ihrer Unterstützung an, die auch während der Gesundheitskrise weiterläuft. Einen Einblick in die Herausforderungen während dieser Zeit gibt ihnen Geschäftsführerin Eva Meroni auf der nächsten Seite. Wie es weitergeht, werden die nächsten Monate weisen. Schon jetzt ist jedoch klar: Die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie werden uns auch bei Profil noch länger beschäftigen.

Felicitas Huggenberger
Stiftungsratspräsidentin

profil
Arbeit & Handicap

Tele-Krisencoaching – Informationen für Betroffene

Ziel des Krisencoachings ist, eine rasche Unterstützung in Krisen und unsicheren Situationen, welche sich aktuell Corona-bedingt bei der Arbeit ergeben.

Die aktuelle Unsicherheit in Ihrer Arbeitssituation beschäftigt Sie. Benötigen Sie professionelle Unterstützung bei der Bearbeitung offener Fragen? Profil bietet Ihnen dabei Unterstützung bei folgenden Problemen oder Krisen an:

- Drohender Arbeitsplatzverlust: Wie kann ich mit unklarer Arbeitssituation, Kurzarbeit umgehen?
- Kündigung: Rechte und Pflichten im Falle einer Kündigung? Wie gehe ich am Besten mit der Situation um?
- Erhalt der Arbeitsfähigkeit: Wie gehe ich mit dem Wegfall der Tagesstruktur um? Wie gestalte ich meine Arbeit im Home-Office am besten?
- Unterbruch im Eingliederungsprozess: Was bedeutet die aktuelle Krise für meine Stellensuche? Was kann ich tun?
- Klärung weiterer Fragen rund um die Arbeit im Zusammenhang mit der Corona-Situation
- Bei Bedarf Empfehlung zum weiteren Vorgehen

Methode

- Telefonische Coachinggespräche mit klarer Absprache der zu behandelnden Themen
- Aufträge und Themen in Absprache mit Auftraggeber
- Bei Bedarf Beratung zu konkreten arbeitsspezifischen Fragen (Sozialversicherungsrecht, Arbeitsrecht)
- Keine psychologische Beratung

Umfang und Kosten

Ca. 5 Stunden oder nach Absprache (inkl. Rückmeldung an Auftraggeber)
Die Kostenübernahme klärt Profil.

Anmeldungen an:

Stiftung Profil, Feldeggstrasse 69, 8008 Zürich, Tel: 058 775 20 20, info@profil.ch

WIR NUTZEN DIE CHANCEN IN DER KRISE

Die letzten Monate waren und sind es noch, – eine Herausforderung. Unser Privatleben wurde massiv eingeschränkt, das Arbeitsleben veränderte sich einschneidend, Reisen waren nicht mehr nötig oder möglich. Wir wurden stärker denn je auf uns selbst zurückgeworfen. Wir verbrachten viel Zeit in Videokonferenzen, nutzten Webinare und Fernunterricht und Kontakte pflegten wir mittels Zoom-Znüni oder -Apéro.

Dank all dieser Kommunikationsmöglichkeiten konnten wir das Beratungsangebot für Menschen mit Handicap auch während dem Lockdown aufrechterhalten. Vieles, was früher unmöglich schien, wurde machbar. So erkannten wir mehr und mehr, dass auch eine telefonische Beratung oder ein Video-Call zum gewünschten Ergebnis führen.

Es ist jedoch nicht von der Hand zu weisen, dass Corona für die Vermittlung von Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung oder Behinderung auch wesentliche Erschwernisse mit sich brachte. So war es herausfordernd, Vorstellungsgespräche oder Schnuppertage zu vereinbaren, da HR-Verantwortliche im Homeoffice waren, Firmen keine externen Personen in ihren Räumlichkeiten zuliessen oder gar einen Einstellungsstopp aussprachen. Die verstärkte Umsetzung von Homeoffice wirkte sich zudem hindernd auf die Einarbeitung neuer Mitarbeiter aus. Diese Faktoren und der sich negativ verändernde Arbeitsmarkt haben insgesamt zu einer tieferen Vermittlungsquote geführt.

Der Einsatz unserer FachberaterInnen aber auch der ArbeitgeberInnen war im vergangenen Jahr noch grösser als sonst. Dank engagierten Firmen im ersten Arbeitsmarkt gelang es uns trotz widriger Umstände, für eine grosse Anzahl Menschen mit Behinderung eine Stelle zu finden und dank Job Coaching (während dem Lockdown verstärkt mit Corona-Krisen-Coaching) viele Mitarbeitenden mit Handicap beim Erhalt ihrer Stellen zu unterstützen.

Wir danken allen Arbeitgebern, die auch in der Krise soziales Engagement zeigten und sich für die Integration von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einsetzten. Damit setzen sie ein klares Zeichen dafür, dass die Krise kein Grund ist, Menschen mit Behinderung weiter auszugrenzen – im Gegenteil – unsere in der Krise gelebte Solidarität bezieht sich nämlich nicht nur auf den Schutz der Gesundheit, nein, Solidarität ist ein Grundpfeiler unserer Gesellschaft.

Eva Meroni
Geschäftsführerin

«INCLUSIVE JOB DESIGN IST EINE EINZIGARTIGE CHANCE FÜR ARBEITGEBER»

«Wir unterstützen Arbeitgeber bei der Schaffung von Inklusionsarbeitsplätzen», sagt Bruno Schnellmann, Co-Leiter der Profil-Regionalstelle Ostschweiz, «mit dabei als Pionierin: Die St.Galler Verwaltung.» Dank der neuen Methode Inclusive Job Design verzeichnen die Kooperationspartner im Rahmen des Pilotprojekts «Nischenarbeitsplätze in der kantonalen Verwaltung» erste Erfolge!

Interview mit Bruno Schnellmann, Co-Leiter der Profil Regionalstelle Ostschweiz

Was ist Inclusive Job Design?
Inclusive Job Design (IJD) ist ein neuer Ansatz der beruflichen Integration und ermöglicht einen Paradigmenwechsel. Durch eine Reorganisation von Aufgaben innerhalb eines Unternehmens oder einer Verwaltungseinheit gestalten wir zunächst eine neue Stelle mit exakter Stellenbeschreibung, daraufhin rekrutieren wir die dafür geeignete Person.

Können Sie das näher beschreiben?
Wir bieten interessierten Arbeitgebern eine fundierte Analyse der Arbeitsprozesse an. Darauf basierend passen wir die Jobprofile optimiert auf die Qualifikationen der bestehenden Mitarbeitenden an und lagern Tätigkeiten, für welche diese überqualifiziert sind, aus. Die ausgelagerten Aufgaben bündeln wir zu einer neuen Stelle für Mitarbeitende mit Handicap. Im letzten Schritt suchen wir die auf die Stellenbeschreibung passende Person.

Damit rücken die Fähigkeiten von Stellensuchenden mit Handicap in den Vordergrund?
Wir stellen immer die Ressourcen der Menschen mit Handicap in den Mittelpunkt, aber dank *Inclusive Job Design* fragen wir bei den Arbeitgebenden nicht mehr nach offenen Stellen, sondern wir schauen gemeinsam mit dem Unternehmen, welche Bedürfnisse es hat und wo Bedarf nach Entlastung besteht. Durch die Auslagerung gewisser Tätigkeiten können sich Fachkräfte wieder vermehrt ihren Kernaufgaben widmen. Es werden Kapazitäten frei. Zugleich schaffen wir durch die Bündelung dieser ausgelagerten Tätigkeiten massgeschneiderte Arbeitspakete für Stellensuchende mit Handicap.

INCLUSIVE JOB DESIGN

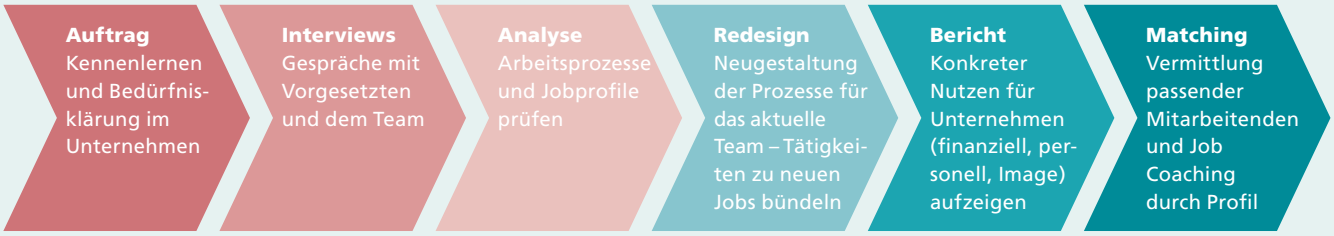
Die Methode von *Inclusive Job Design* wurde vor einigen Jahren in den Niederlanden entwickelt, um der Forderung der Regierung nach einer verbesserten Integrationsquote von Menschen mit einem erschwerten Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu entsprechen.

Neu ist dabei, dass der Fokus der Methode auf den Bedürfnissen der Arbeitgeber liegt. Dank der Neugestaltung von Arbeitsprozessen werden Fachaufgaben verdichtet und Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung geschaffen. Dieser Aspekt macht die Umsetzung besonders nachhaltig. Denn Jobs, welche durch Inclusive Job Design geschaffen werden, bringen einen echten Nutzen und bleiben im Unternehmen verankert.

Inclusive Job Design schafft Lösungen bei:

- **Fachkräftemangel**
- **Überlastung**
- **Gehäuften Krankheitsausfällen**
- **und fördert die Vielfalt im Unternehmen.**

Der Prozess sieht wie folgt aus:



Profil unterstützt Arbeitgeber dabei und berät zu weiterführenden Fragen rund um die Inklusion von Menschen mit einem Handicap.

In der St.Galler Verwaltung geht das Personalamt mit gutem Vorbild voran?
Ja. Eine glückliche Fügung will es, dass sich der Kanton Sankt Gallen im Rahmen des Pilotprojekts «Inklusionsarbeitsplätze in der kantonalen Verwaltung» die Förderung der Integration von Menschen mit Behinderung zur Aufgabe gemacht hat. Profil verfolgt dasselbe Ziel und berät die Verwaltung, allen voran das Personalamt, bei der Umsetzung. Mit der Methode des *Inclusive Job Design* analysierten wir die Arbeitsprozesse innerhalb des Amtes und bündelten ausgelagerte Aufgaben zu einer neuen 40-Prozent-Stelle mit genau umrissener Stellenbeschreibung.

Und das Resultat?
Anfangs November trat ein neuer Mitarbeiter mit Handicap die Stelle an. Mit seinem kaufmännischen Hintergrund und seinen fundierten IT-Kenntnissen bringt er die idealen Voraussetzungen mit. Die Rückmeldungen nach den ersten Wochen sind von allen Seiten durchwegs positiv.

Inwiefern profitiert ein Arbeitgeber generell von der Schaffung eines Inklusionsarbeitsplatzes?
Fachkräfte können sich vermehrt auf ihre Fachaufgaben konzentrieren, womit Prozesse in besserer Qualität umgesetzt werden. Durch die Auslagerung von Tätigkeiten sinkt zudem der Druck auf die Mitarbeitenden, was zur Folge hat, dass die Motivation steigt. Die Diversität innerhalb der Teams wird gefördert. Und die neu gebündelten Tätigkeiten können zu niedrigeren Kosten erledigt werden. Damit schaffen wir einen echten Nutzen für Arbeitgeber!

Wie geht's weiter mit Inclusive Job Design?
Profil wendet die Methode des *Inclusive Job Design* schweizweit an. Wir hoffen, dass die Methode sich immer mehr durchsetzt und dass wir damit möglichst viele Inklusionsarbeitsplätze schaffen können. Arbeitgeber sollen erkennen, dass sie damit einen echten Mehrwert gewinnen. Denn vom Miteinander profitieren alle Seiten sowohl kulturell wie auch wirtschaftlich.

«ES IST WUNDERBAR, ZUR ERFÜLLUNG VON WÜNSCHEN BEITRAGEN ZU KÖNNEN!»

Cornelia Kunz Brandl, Fachberaterin Arbeitsintegration bei Profil Ostschweiz, vermittelte Surendra Govinda* erfolgreich eine Stelle beim Personalamt des Kantons St.Gallen.

Interview mit Cornelia Kunz Brandl, Fachberaterin Arbeitsintegration bei Profil Ostschweiz

Cornelia Kunz Brandl, als Fachberaterin Arbeitsintegration bei Profil Ostschweiz beraten Sie Stellensuchende mit Handicap und versuchen, diesen zu einer neue Anstellung zu verhelfen. Surendra Govinda* konnten Sie einen Arbeitsplatz beim Personalamt des Kantons St.Gallen vermitteln. Eine Erfolgsgeschichte?
Ja, unbedingt! Surendra Govinda war an uns gelangt mit dem Wunsch, wieder im kaufmännischen Bereich arbeiten zu können. Als Kind litt er an einer Hirnhautentzündung, die zu einer Hemiplegie, einer rechtsseitigen Lähmung, führte. Aufgrund der damit verbundenen neurologischen Beeinträchtigung benötigt Surendra Govinda für gewisse Tätigkeiten länger als andere Menschen. Dennoch gelang es ihm, nach der Bürolehre eine kaufmännische Ausbildung EFZ zu absolvieren, wie er es sich schon immer gewünscht hatte.

Weshalb gelangte er dann an Profil?
Nach der Lehre fiel es ihm aufgrund seines Handicaps schwer, in der Arbeitswelt Fuss zu fassen. Die erste Anstellung verlor er schnell wieder, da er zu langsam gewesen sei. Die Kündigung erfolgte, obschon man ihn als Person sehr schätzte. Für Surendra Govinda war dies ein Tiefschlag. Sein Selbstbewusstsein sackte in den Keller. Fortan unterstützte er seine Eltern in deren Kleinunternehmen in der Stadt St.Gallen im kaufmännischen Bereich und führte die Buchhaltung sowie deren Korrespondenz. Ab 2019 arbeitete er zusätzlich in einem Teilzeitpensum als Verkäufer in einem Tankstellenshop.

Dabei wurde er nicht glücklich?
Nein, ganz und gar nicht. Er wollte zurück in seinen Beruf, um sich weiter zu entwickeln. Da er sich die Stellensuche alleine nicht zutraute, suchte er unsere Hilfe auf.

Konnten Sie ihn auf der psychologischen Ebene stärken?
Ja. Wir arbeiteten an seiner inneren Haltung seinen Einschränkungen gegenüber und versuchten, gemeinsam eine ressourcenorientierte Haltung zu entwickeln im Sinne von: Ich kann das! Ich brauche dafür lediglich ein bisschen mehr Zeit.

Worauf legten Sie bei seinem Bewerbungsprofil besonderen Wert?
Wir stellten in Gesprächen fest, welche Fähigkeiten Surendra Govinda mitbringt und in welchem Rahmen er diese am besten einbringen kann. Es ist für ihn beispielsweise wichtig, dass die Aufgaben klar definiert sind, dass er genügend Zeit für die Ausführung hat, dass Prioritäten gesetzt werden und dass das Arbeitsumfeld wertschätzend und freundlich ist. Ausserdem benötigt er eine gute Balance zwischen Routinetätigkeiten und neuen Aufgabenbereichen sowie eine klare Ansprechperson.

Wie kam dann die Anstellung beim St.Galler Personalamt zustande?
Nachdem das Personalamt dank des Prozesses mittels *Inclusive Job Design* eine neue Stelle geschaffen hatte, durchforsteten wir unabhängig von Surendra Govinda unseren Personalpool nach passenden Kandidatinnen und Kandidaten. Surendra Govinda passte perfekt auf die Stellenbeschreibung, weshalb wir eine Bewerbung einreichten. Das Personalamt prüfte diese, wollte ihn kennenlernen und lud ihn zum Vorstellungsgespräch – wie es eben üblich ist in einem ordentlichen Anstellungsverfahren. Daraufhin wurde er zu einem Schnuppertag eingeladen. Und für beide Seiten war sehr schnell klar, dass es passt. So kam Surendra Govinda zu seiner neuen Teilzeit-Anstellung beim Kanton St.Gallen.

Das klappte ja prima!
In der Tat! Es war ein Glücksfall, dass die Qualifikationen und Erfahrungen von Surendra Govinda so perfekt auf die Stellenausschreibung passten. Damit ist sein innigster Wunsch in Erfüllung gegangen! Er hatte sich so sehr ersehnt, endlich mehr Praxiserfahrung sammeln zu können. Es war auch für mich bereichernd zu sehen, wie er innerlich wuchs und stärker wurde durch den Beratungsprozess.

Raten Sie auch andern Unternehmen dazu, die Arbeitsprozessanalyse von Profil in Anspruch zu nehmen?
Ja, insbesondere, wenn Mitarbeitende überlastet sind, permanent unter Druck stehen und ein Team deswegen viele Abszenzen verzeichnet. Dann kann eine Analyse der Unternehmens-Ist-Situation wertvolle Erkenntnisse liefern und Möglichkeiten zur Optimierung und Neustrukturierung der Prozesse aufzeigen. Aufgaben können zu neuen Arbeitsbündeln geschnürt und damit Nischenarbeitsplätze geschaffen werden. Dadurch kommen Teams zu einer spürbaren Entlastung bei der Bewältigung der Arbeitsmenge. Die positiven Rückmeldungen derjenigen Arbeitgeber, die einen neuen Inklusionsarbeitsplatz geschaffen haben, zeigen uns, dass wir auf dem richtigen Weg sind!

Es war ein Glücksfall, dass die Qualifikationen und Erfahrungen von Surendra Govinda so perfekt auf die Stellenausschreibung passten.

* Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes haben wir den Namen geändert.

«DER KANTON IST ARBEITGEBER FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG.»

Susanne Gabathuler
Die Leiterin der Abteilung Dienstrecht und Case Management im Personalamt des Kantons St.Gallen arbeitet im Rahmen des Pilotprojektes «Nischenarbeitsplätze» eng mit Profil zusammen

Pilotprojekt «Nischenarbeitsplätze in der kantonalen Staatsverwaltung»

2014 ratifizierte die Schweiz die UNO-Behindertenrechtskonvention mit dem Appell zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung. Der Kanton St.Gallen hatte es sich schon zuvor zum Ziel gesetzt, in der kantonalen Verwaltung Inklusionsarbeitsplätze zu schaffen. Um dies zu erreichen, hatte er mit dem Sozialprogramm ein Konzept verabschiedet, das auf zwei Pfeilern basiert: Dem Sozialkredit, über den verschiedene Massnahmen finanziert werden können, und der Beratung und Sensibilisierung der Vorgesetzten. Noch hat der Kanton sein gesetztes Ziel von 55 Stellen für Menschen mit einem Handicap allerdings nicht ganz erreicht. Zurzeit sind in der kantonalen Verwaltung 37 Mitarbeitende mit Behinderung angestellt.
Mit dem neu lancierten Pilotprojekt «Nischenarbeitsplätze in der kantonalen Staatsverwaltung» möchte die Regierung dies nun ändern. Dabei amtieren wir, das Personalamt, als «Pilot-Amt». Unser Vorbild soll Signalwirkung entfalten. Deshalb nahmen wir die Dienste von Profil – Arbeit & Handicap in Anspruch und analysierten mittels der Methode des *Inclusive Job Designs* die Arbeitsprozesse innerhalb der Abteilung «Dienstrecht und Case Management». Aufgrund der Ergebnisse entschieden wir uns für die Schaffung einer neuen Stelle. Wir bündelten gewisse Aufgaben und konnten so den neugeschaffenen Platz mit Surendra Govinda* besetzen! Er hat sich seither sehr gut eingearbeitet und passt wunderbar ins Team hinein. Die Zusammenarbeit entlastet uns und ist zwischenmenschlich ein grosser Gewinn – wir alle profitieren!

* Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes haben wir den Namen geändert.

«WIR HOFFEN, DASS UNSER VORBILD SCHULE MACHT. ES LOHNT SICH!»

Daniela Fritschi
Die Case-Managerin beim Personalamt des Kantons St.Gallen hofft, dass die Methode des Inclusive Job Designs Schule macht.

Als Case-Managerin beim Personalamt des Kantons St.Gallen hatte ich stets mit Inklusionsarbeitsplätzen zu tun. Die Methode der Stiftung Profil, das *Inclusive Job Design,* ermöglicht jedoch einen völlig neuartigen, sehr erfolgsversprechenden Zugang zur Integration von Menschen mit Handicap in den Arbeitsmarkt. Statt dass man wie bisher von ihren Defiziten ausgeht und aufgrund dessen, eine für sie passende Arbeitsstelle sucht, fokussiert man neu auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers, sucht nach Entlastungs- und Optimierungsmöglichkeiten, und schafft aufgrund einer Arbeitsplatzanalyse mittels Inclusive Job Design dann allenfalls einen neuen Nischenarbeitsplatz.

Unsere eigene Analyse zeigte klaren Entlastungsbedarf in den Bereichen Buchhaltung und Datenmanagement. Der Prozess war zwar intensiv, aber lohnend! Dabei resultierte für uns keinerlei Verpflichtung aus dem Beratungsprozess. Wir nutzten allerdings die Chance zur Restrukturierung und schufen die neue Teilzeitstelle. Mit Surendra Govinda* fanden wir den idealen Mann für den neu geschaffenen Aufgabenbereich! Er arbeitete sich erstaunlich schnell in seine Tätigkeiten ein. Zudem bringt er menschlich so viel mit an Ehrlichkeit, Interesse, Höflichkeit und Zielgerichtetheit! Das ist sehr motivierend für das ganze Team. Obschon am Anfang auch mal Fehler passierten, doch das ist vollkommen normal.

Wir hoffen, dass unser Vorbild andere Ämter dazu motiviert, ihre Prozesse auf dieses Potential hin zu prüfen. Es lohnt sich!

* Aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes haben wir den Namen geändert.

«DA IST NOCH LUFT NACH OBEN…»

Regierungsrätin Laura Bucher
Departement des Innern, Kanton St.Gallen

Die Regierung des Kantons St.Gallen hat kürzlich die Strategie für die Personalpolitik 2020 bis 2024 verabschiedet. Ein klares Ziel darin ist es, Anstellungen von Menschen mit Behinderung in der kantonalen Verwaltung aktiv zu fördern. Der Kanton treibt damit die berufliche Integration von Betroffenen voran und leistet auf diese Weise einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des UNO Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Wir wollen damit auch eine Vorbildrolle übernehmen und private und andere öffentliche Arbeitgebende ermutigen, diese gesellschaftliche Verantwortung ebenfalls wahrzunehmen.

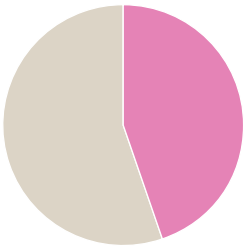
Der Kanton greift für die Zielumsetzung auf das Fachwissen der Stiftung Profil zurück und will insbesondere mit der Methode *Inclusive Job Design* neue Stellen für Menschen mit Behinderung schaffen. Aktuell sind in der kantonalen Verwaltung insgesamt 37 Menschen mit Behinderung angestellt. Da ist noch Luft nach oben – die Anzahl der Beschäftigten mit einer Behinderung soll in den kommenden Jahren weiter erhöht werden. Schliesslich können nur durch positive Erfahrungen, Vorurteile und Vorbehalte abgebaut werden. Die Zusammenarbeit mit Profil ist gut gestartet und zeigt bereits erste Erfolge – auch in meinem Departement wird gerade ein Integrationsarbeitsplatz neu geschaffen. Ich bin sehr gespannt auf unsere Erfahrungen damit!

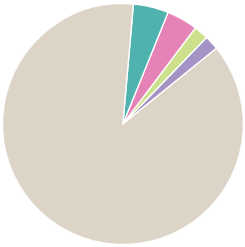
ZAHLEN UND FAKTEN

	2020 CHF	2019 CHF
Bilanz		
Umlaufvermögen	2’419’524	2’587’744
Anlagevermögen	29’139	20’859
Total Aktiven	**2’448’663**	**2’608’603**
Fremdkapital	751’683	997’269
Schwankungsfonds Art. 74 IVG	45’703	0
Fonds EBGB	55’000	55’000
Organisationskapital	1’596’278	1’556’334
Total Passiven	**2’448’664**	**2’608’603**
Betriebsrechnung		
Ertrag aus Spenden	309’190	339’420
Dienstleistungserträge	2’683’877	2’419’319
Ertrag aus Personalverleih	550’849	614’174
BSV-Beiträge	705’279	705’280
Sonstige Erträge	67’271	25’000
Total Ertrag	**4’316’466**	**4’103’193**
Aufwand Projekte und Dienstleistungen (direkt)	3’638’893	3’508’007
Aufwand Mittelbeschaffung und Spenden (direkt)	22’006	27’062
Aufwand Administration (indirekt)	563’699	586’693
Abschreibungen	4’925	1’949
Total Aufwand	**4’229’523**	**4’121’762**
Finanzergebnis	–1’296	–3’083
Zuweisung/Entnahme an/aus Schwankungsfonds Art. 74 IVG	–45’703	–105’601
Zuweisung/Entnahme an/aus Fonds EBGB	0	0
Ergebnis nach Zuweisung an Fondskapital	**39’944**	**82’001**
Zuweisung/Entnahme an/aus gebundenes Kapital	59’788	25’689
Zuweisung an erarbeitetes freies Kapital	–99’732	–107’689
Jahresergebnis 2	**0**	**0**
Personal per 31.12.		
Anzahl Mitarbeitende Profil intern	31	27
Davon beratend tätige Mitarbeitende	27	23
Vollzeitäquivalente Profil intern	23	21.1
Regionalstellen	4	4
Beratungsstellen	24	24
Kandidaten		
Anzahl Kandidaten	748	704
Anzahl Platzierungen	266	282
KandidatInnen im Personalverleih per 31.12.	20	19

Der Finanzbericht ist elektronisch auf der Homepage www.profil.ch einsehbar.

ZAHLEN UND FAKTEN





KandidatInnen nach Geschlecht

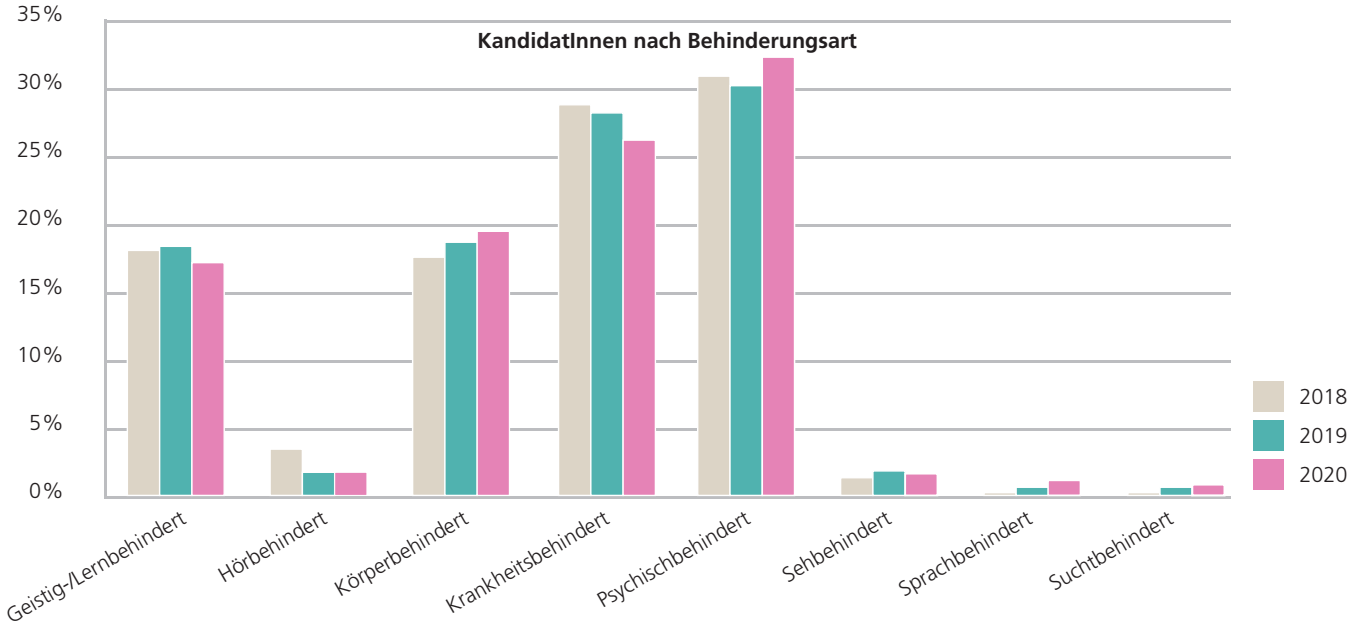
Frauen	44,8 %
Männer	55,2 %

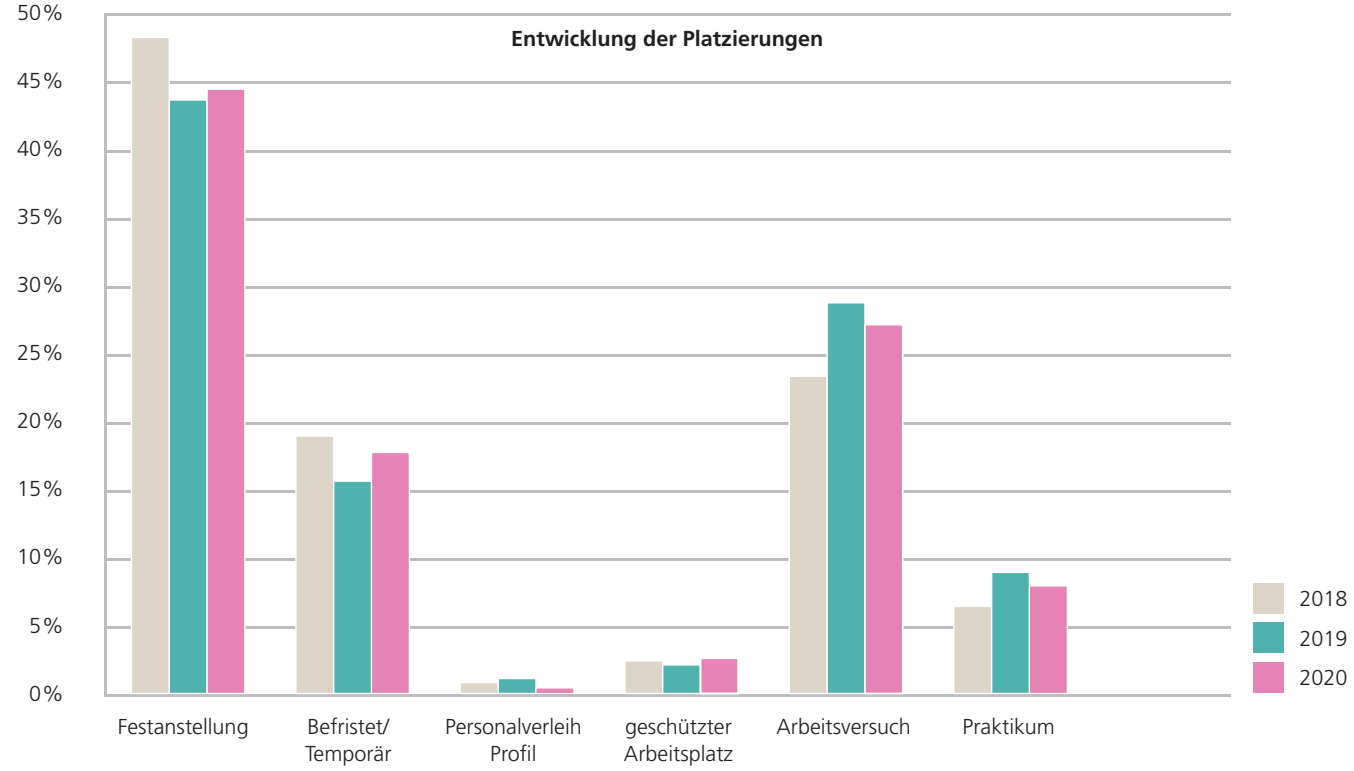
KandidatInnen in Beratung

Personalvermittlung	87,4 %
Arbeitsplatzerhaltung	4,7 %
Ausbildungsbegleitung	4,1 %
Verleih	2,0 %
Sonstige Beratung	1,7 %

KandidatInnen nach Altersstruktur

bis 25	17,9 %
26–35	23,1 %
36–45	20,9 %
46–55	23,5 %
56–65	14,6 %





QUALITÄT

Es gibt gute Gründe, weshalb Sie der Stiftung Profil vertrauen und uns mit einem finanziellen Beitrag unterstützen können:

- Die Stiftung Profil engagiert sich für die nachhaltige berufliche Integration von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder einer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt. Die berufliche Integration bedeutet für Menschen mit einer Behinderung mehr finanzielle Unabhängigkeit, aktive Teilhabe an der Gesellschaft sowie berufliche und persönliche Erfüllung.

- Integration bedeutet nebst gesellschaftlichem Nutzen auch volkswirtschaftlichen Gewinn. Sozialversicherungen und Pensionskassen werden entlastet. Erwerbstätige Menschen mit Behinderung generieren ein Einkommen, zahlen Steuern und Sozialabgaben. Zudem bleiben ihr wertvolles Know-how und ihre Arbeitskraft der Wirtschaft erhalten.

- Die Stiftung Profil wird durch drei unabhängige Instanzen überwacht und geprüft:
  – Eidgenössische Stiftungsaufsicht
  – BSV – Bundesamt für Sozialversicherungen
  – Revisionsgesellschaft DASCON AG

- Die Mitglieder des Stiftungsrats arbeiten ehrenamtlich.

- Die Stiftung Profil ist IN-Qualis zertifiziert. IN-Qualis ist die Qualitätsnorm von Arbeitsintegration Schweiz. IN-Qualis: 2018 ist ein Qualitätsmanagement-System, welches speziell zur Sicherung und Entwicklung von Qualität im Bereich von Dienstleistungen der Arbeitsintegration geschaffen wurde.

- Der Personalverleih von Profil ist SQS-zertifiziert.

PARTNERSCHAFTEN

Wir danken den folgenden Partnern und Spendern für die Zusammenarbeit im 2020 (namentlich erwähnt ab einem Beitrag von CHF 10’000)

- Bundesamt für Sozialversicherungen
- Eidgenössisches Büro für Gleichstellung von Menschen mit Behinderung
- Ernst Göhner Stiftung
- Glückskette
- Kantone AR, GL, GR, LU, SG, SO, TG, ZG, ZH
- Kantonale Stellen der Invaliden- und Arbeitslosenversicherung
- Otto Beisheim Stiftung
- Pro Infirmis Schweiz
- Sozialämter
- UBS

VIELEN DANK

STIFTUNGSRAT

Präsidentin
Felicitas Huggenberger, Direktorin Pro Infirmis

Mitglieder

- Heinz Altorfer, ehemaliger Leiter Soziales, Migros-Genossenschafts-Bund
- Hans-Peter Egli, Delegierter der Hochschulleitung OST, Vorstand Pro Infirmis, Vorsitz Finanzausschuss Pro Infirmis, ab 8.9.2020
- Martin Kaiser, Head Public Affairs, Swiss Life, Präsident Compasso
- Manuela Leemann, Juristin, Kantonsrätin ZG, Vorstandsmitglied Pro Infirmis, bis 30.6.2020
- Simone Leuenberger, Wissenschaftliche Mitarbeiterin AGILE.CH, Lehrerin für Wirtschaft und Recht
- Dr. Peter Leumann, ehemaliger CEO der Jelmoli Holding AG
- Christian Lohr, Nationalrat, Publizist/Dozent, Kantonsrat TG, Vorstandsmitglied Pro Infirmis
- Rita Roos-Niedermann, ehemalige Direktorin Pro Infirmis

Stiftung

Feldeggstrasse 69
Postfach
8032 Zürich

Tel. 058 775 20 20
info@profil.ch
www.profil.ch

Revisionsstelle
DASCON AG, St.Gallenkappel

Spendenkonto
PC 85-597119-7
IBAN: CH71 0900 0000 8559 7119 7

UNSERE REGIONAL- UND BERATUNGS-STELLEN

Nordwestschweiz
Neuhardstrasse 38
4600 Olten

058 775 29 40
nordwestschweiz@profil.ch

Beratungsstellen:
Aarau, Baden, Basel, Bern, Biel, Burgdorf, Fribourg, Interlaken, Olten, Pratteln, Solothurn, Thun

Zentralschweiz
Baarerstrasse 43
6300 Zug

058 775 29 55
zentralschweiz@profil.ch

Beratungsstellen:
Brunnen, Luzern, Zug

Zürich
Hohlstrasse 560
Postfach
8048 Zürich

058 775 29 29
zuerich@profil.ch

Beratungsstellen:
Schaffhausen, Winterthur, Zürich

Ostschweiz
Poststrasse 23
Postfach
9001 St.Gallen

058 775 19 80
ostschweiz@profil.ch

Beratungsstellen:
Altstätten, Chur, Frauenfeld, Glarus, Sargans, St.Gallen, Uznach

profil
Arbeit & Handicap

Feldeggstrasse 69
Postfach
8032 Zürich

058 775 20 20
info@profil.ch
www.profil.ch

SPENDENKONTO
PC 85-597119-7
IBAN CH71 0900 0000 8559 7119 7

IN QUALIS Zertifizierte Qualität der Arbeitsintegration

swissstaffing SQS