



INSIGHT



Soziale Verantwortung als Arbeitgeber – was bedeutet das eigentlich? Ist es nicht schon Verantwortung genug, die Existenz des Unternehmens in einem

von Wettbewerb geprägten Umfeld zu sichern und dadurch Arbeitsplätze zu schaffen und zu erhalten? Die wichtigste Voraussetzung überhaupt, bevor über die Attraktivität von Arbeitsbedingungen gesprochen werden kann? Und handeln die Unternehmen in der Schweiz nicht schon per se sehr sozial, indem sie Lehrlinge ausbilden und in den meisten Branchen Sozialpartnerschaften eingehen, die zu einem harmonischen Klima zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beitragen? Und was sind die Gegenleistungen der Arbeitnehmenden bei allem sozialen Engagement der Unternehmen?

Unser aktueller Newsletter widmet sich ganz diesem Thema und wir freuen uns, dass wir Rafael Stadelmann, Geschäftsführer der Solarmarkt GmbH in Aarau, hierzu für ein Interview gewinnen konnten.

Wir wünschen Ihnen viel Spass beim Lesen.

Manuel Wiederkehr, Geschäftsleitung

BLICKWINKEL

«Soziale Arbeitgeber – zeitgemäss»?

In vielen Bereichen und Branchen haben Arbeitnehmer heute Wahlmöglichkeiten. Die Ansprüche von Mitarbeitenden nehmen entsprechend zu. Gewünscht werden beispielsweise bessere Versicherungsleistungen, flexiblere Arbeitszeiten, die Möglichkeit von überall zu arbeiten, eine geringe oder keine Fremdkontrolle sowie Unterstützung bei Aus- und Weiterbildungen. Der Druck auf die Arbeitgeber ist grösser geworden.

Gleichzeitig sind aber auch die Anforderungen an Mitarbeitende gewachsen. Die ständige Verfügbarkeit und die Vermischung von Berufs- und Privatleben sind nur einige der Herausforderungen der heutigen Zeit. Von den 174'000 Bezüglern einer durch Krankheit bedingten IV Rente im Jahr 2017 waren rund 102'000 von psychischen Krankheiten betroffen, zu denen u.a. auch das Burnout gehört. Ganz vermeiden lassen werden sich Langzeitabsenzen nicht. Dennoch gilt es, die Leistungsansprüche und Erwartungen an das Personal zu überprüfen und mit den Bedürfnissen des Unternehmens so gut wie möglich in Einklang zu bringen.

Mit der Ein- bzw. Wiedereingliederung von beeinträchtigten Mitarbeitenden leisten Unternehmen einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag. Die Invalidenversicherung und diverse Stiftungen bieten hierzu unterschiedliche Angebote an.

THEMEN

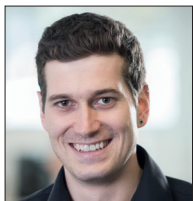
INSIGHT	Manuel Wiederkehr
BLICKWINKEL	«Soziale Arbeitgeber – zeitgemäss»?
IM GESPRÄCH	Mit Rafael Stadelmann

Dazu gehören zum Beispiel befristete Arbeitseinsätze, bei welchen sämtliche Personalkosten durch die Sozialversicherungen abgedeckt sind. Auch Arbeitstrainings, Arbeitsversuche und Praktika werden angeboten und sogar unbefristeter Personalverleih ist möglich. Arbeitgeber gehen dabei keine Risiken ein und geben motivierten Mitarbeitenden eine Chance, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren.

Solche Massnahmen sind aufwendig und erfordern volle Präsenz vom Arbeitgeber und den Betreuungspersonen. Die Investition dürfte sich aber mehr als bezahlt machen, unabhängig davon, ob wir uns in einem Arbeitnehmer- oder Arbeitgebermarkt befinden. In einem guten Arbeitsklima ist das Personal zufriedener und die Fluktuation geringer, was sich wiederum positiv auf das Firmenimage auswirken mag.

IM GESPRÄCH

mit **Rafael Stadelmann**,
Geschäftsführer Solarmarkt GmbH



«Photovoltaik war für mich schon immer eine Passion.» Seit dem Abschluss meines Studiums als Wirtschaftsingenieur vor 10 Jahren bin ich

in diesem Bereich tätig. Seit 2016 darf ich Geschäftsführer der Solarmarkt GmbH, dem schweizweit führenden Solarhandelsunternehmen, sein.

Inwieweit siehst du die Verantwortung der Arbeitgeber in Bezug zur Integration?

RS: Ich bin der Meinung, dass dies keine Frage der Verantwortung, sondern der Unternehmensführung ist. Was für Werte will man vertreten? Welches Arbeitsklima will man pflegen? Hinzu kommen aber auch andere Aspekte. Kann sich ein Unternehmen Integrationsarbeit in unserem von Wertschöpfung und Effizienz geprägten Marktumfeld überhaupt leisten? Ich bin überzeugt und lebe es auch, dass Integrationsprojekte nicht zu kurz kommen dürfen. Wir sind als Firma Teil der Gesellschaft und profitieren auch von dieser. In einem leistungsorientierten Arbeitsumfeld gibt es Mitarbeitenden eine gewisse

Ruhe, Anerkennung und Beständigkeit, wenn Arbeitgeber sich sozial engagieren.

Was sind deine Erfahrungen?

RS: Menschen, die aus dem Arbeitsprozess gefallen sind, brauchen wieder Vertrauen in ihre Fähigkeiten. Oft muss man sie in reduzierten Arbeitspensen und mit einfacheren Arbeiten wieder an die Arbeitswelt heranführen. Die Teilnehmer sind meist motiviert und schätzen die Chance, wieder in einer Firma wirken zu können. Leider gab es auch schon Arbeitsversuche, welche aus verschiedenen Gründen nicht funktioniert haben. Deshalb ist das Zusammenspiel zwischen den Integrationsbeauftragten und der Firma wichtig. Es braucht viel Engagement, Geduld und Sozialkompetenz. Ich habe das Glück, geeignete Personen in den eigenen Reihen zu haben.

Was für Chancen siehst du für Arbeitgeber in der Integration bzw. Reintegration von Arbeitnehmenden?

RS: Im heutigen Arbeitsumfeld besteht das Bedürfnis nach immateriellen Werten wie beispielsweise Anerkennung, einem angenehmen Arbeitsklima, Eigenverantwortung oder auch Beständigkeit, Vertrauen und Hilfe. Mein Ziel ist es, dass Mitarbeiter sich wohl fühlen und wissen, dass sie nicht hängen gelassen werden, wenn etwas einmal nicht so toll läuft. Es

sprechen aber auch harte Facts dafür. Praktika bieten die Möglichkeit, Arbeiten, die sonst vernachlässigt würden, zu günstigen Konditionen auszuführen. Wir sind für viele Teilnehmer ein Sprungbrett zurück in die Arbeitswelt. Teilweise entwickeln sich Teilnehmer so gut, dass wir diese sogar weiter beschäftigen können.

Wie gross ist der Aufwand?

RS: Das hängt stark von der zu betreuenden Person ab. Die Administration wird meist von der Sozialfirma übernommen. Der Betreuungsaufwand darf nicht vernachlässigt werden, er ist zu Beginn sehr gross. Es muss festgestellt werden, welche Arbeiten für die Person machbar sind, wie sie auf das neue Umfeld reagiert und damit zurechtkommt. Ein regelmässiger Austausch unter allen Beteiligten ist unentbehrlich.

Lohnt es sich aus deiner Sicht, ein sozialer Arbeitgeber zu sein?

RS: Ja, langfristig auf jeden Fall. Natürlich im Rahmen der Möglichkeiten des Unternehmens. Es ist immer erfreulich, wenn Teilnehmer im Anschluss an das Projekt eine Stelle finden. Somit hat man als Firma einen gesellschaftlichen Beitrag geleistet.

Herr Rafael Stadelmann –
Vielen Dank für das Interview!

VORSTELLUNG

Nadine Leuthold:



Grüezi. Mein Name ist Nadine Leuthold und ich bin seit Mai 2018 ein Teammitglied der Integralis. In den letzten 15 Jahren erwarb ich meine Erfahrungen

in der Lohnbuchhaltung von KMU's und Grossunternehmen. Eine spannende, neue Herausforderung bei Integralis ist für mich die Lohnverarbeitung für verschiedene Kunden. Ich freue mich auf eine gute Zusammenarbeit.

Susanne Mattle:



Grüezi, Seit Anfang Jahr darf ich das Integralis Team als HR Beraterin unterstützen. Ich habe meinen Rucksack mit HR Erfahrung über lange

Jahre als Personalverantwortliche in einem KMU in der Baumaschinenbranche und im Consulting gefüllt, wo ich mit vielen HR Disziplinen in Kontakt gekommen bin. Der Schritt in die HR Beratung war für mich somit ein Seitenwechsel, und es macht mir

grosse Freude, unsere Kunden und damit vielleicht auch Sie, bei den täglichen Herausforderungen in der HR Arbeit zu unterstützen.

In diesem Sinne freue ich mich auf weitere Kontakte und spannende Aufgaben in einem sich stark wandelnden HR Umfeld.