

## Fokusthema

# Ein Praktikum im IT-Bereich für mehr als ein Jahr: Spitex Kanton Zug ermöglicht eine Reintegration

«Am Schluss hat Herr B.\* gar ein IT-Strategieprojekt mitentwickelt und präsentiert», resümiert Doris Iovoli, Leiterin Personal Spitex Kanton Zug. Über 12 Monate hat die Zuger Institution einem ConSol Mitarbeitenden ein Praktikum im ersten Arbeitsmarkt ermöglicht und so ein Sprungbrett geschaffen für einen Ausbildungsbeginn von Herrn B. als Informatiker. Wir haben uns über diese berufliche Massnahme mit Doris Iovoli ausführlicher unterhalten.

### Frau Iovoli, wenn Sie auf die zurückliegenden Monate und die berufliche Massnahme mit ConSol blicken: wie lautet Ihr Fazit?

*Doris Iovoli:* Es war für uns eine neue, sehr spannende, lehrreiche und beidseitig auch sehr erfolgreiche Erfahrung. Und es hat allen von uns sehr viel gegeben.

### Sie haben eine solche Massnahme zum ersten Mal ermöglicht?

Ja, wir haben uns da auf völliges Neuland begeben und wir wussten anfänglich nicht wirklich, was auf uns zukommt.

### Wie ist es zum Praktikum gekommen?

Roger Klötzli, der Job Coach von ConSol, hat uns kontaktiert und angefragt, ob wir für einen talentierten jungen Mann mit guten IT-Kenntnissen eine befristete Praktikumsstelle anbieten könnten bis zu seinem Lehrbeginn.

### Und da haben Sie zugesagt?

Wir waren offen und haben uns zunächst für ein Vorstellungsgespräch und einen sehr offenen Austausch getroffen. Dabei hat sich die Möglichkeit ergeben, ihn für etwas mehr als 12 Monate bei uns in der IT-Abteilung für ein Praktikum anzustellen.

### Basiert dies auch auf der generell eventuell sozialeren Ausrichtung der Spitex?

Wir haben das nicht als Strategie ausformuliert. Ich würde eher sagen, es geht da um eine Grundhaltung, um eine soziale Verantwortung, die wir sicherlich tagtäglich und bei unseren Einsätzen in uns tragen. Eine Reintegration ist quasi einfach eine andere Seite der «sozialen Medaille».

### Dieser Anstellungsentscheid hat sich also sehr positiv herausgestellt...

Herr B. war für uns wirklich ein Glücksfall. Ich denke, gerade wenn man so einen Schritt das erste Mal macht, ist es natürlich wichtig, dass es gut ausgeht. Aber das konnten wir anfänglich ja nicht wissen. Es gab zum Beispiel bei Herrn B. keinerlei krankheitsbedingte Ausfälle. Und am

Schluss haben wir Herrn B. wirklich nur sehr ungern gehen lassen, aber wir hatten keine Möglichkeiten, ihm einen Ausbildungsplatz im IT-Bereich zu offerieren.

### Wie haben Sie den Neuling eingeführt?

Wir haben im Team nicht über seine Geschichte oder gesundheitliche Situation informiert. Er war für alle – ausser dem Abteilungsleiter, dem er direkt unterstellt war – einfach ein Praktikant. Sicherlich hat ihm dieser «Titel» auch einen gewissen Schutz gewährt, nicht immer alles können und wissen zu müssen – aber den hat er aus meiner Sicht eigentlich selten wirklich benötigt. Mit der Zeit hat er auch selbst begonnen, von sich zu erzählen.

### Welchen Stellenwert hatte für Sie der Job Coach während dieser Zeit?

Einen sehr grossen. Gerade am Anfang war es natürlich wichtig zu wissen, dass es eine Begleitung durch eine Fachperson und für uns einen direkten Ansprechpartner gibt. Diesen Kontakt, den Erfahrungsaustausch und die Unterstützung habe ich während der gesamten Zeit sehr geschätzt, nicht nur in direktem Bezug auf Herrn B., sondern z.B. auch bei Round-Table-Gesprächen mit der IV oder anderem. Eine berufliche Massnahme ohne diese fachliche Begleitung kann ich mir nur schwer vorstellen.

### Wie häufig haben Sie kommuniziert?

In der Anfangs- und Einarbeitungsphase relativ häufig, danach immer weniger. Wir haben uns einmal pro Quartal für eine Sitzung getroffen und ansonsten zwischendurch vielleicht vier oder fünf Mal per Telefon oder Mail Kontakt gehabt.

### Was ist Ihre persönliche Erfahrung aus dieser Zeit?

Ich habe viel gelernt und viel mehr Verständnis bekommen für die psychischen Krankheitsbilder. Ich habe aber auch die Ohnmacht kennen gelernt, die einem befällt, wenn es an Grenzen geht, man helfen will, die Betroffenen in solchen Momenten jedoch teilweise nichts davon annehmen

können. Das ist dann wie eine Schranke, die nicht aufgeht.

### Was würden Sie bzgl. Reintegration anderen Unternehmen mit auf den Weg geben?

Eine vertrauensvolle Ansprechperson ist wichtig, die idealerweise nicht direkt im Arbeitsprozess eingebunden ist – vielleicht ähnlich wie bei der Lehrlingsbetreuung. Als zweites die direkte Begleitung und der Austausch durch und mit dem Job Coach. Und dann sollte man sich selbst einlassen auf eine solche Situation, diese neue Erfahrung zulassen; dann gibt es für einen selbst immer wieder kleine Wunder zu bestaunen.

*Frau Iovoli, vielen Dank für Ihre Ausführungen.*



#### Zur Person

*Doris Iovoli ist Leiterin Personal Spitex Kanton Zug und in Personalsachen verantwortlich für ca. 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.*