

Fokusthema

IKEA bietet ConSol Mitarbeitenden Praktikum an Ein Startschuss für eine erfolgreiche Reintegration

Für das heutige HR-Team der IKEA in Spreitenbach war es der erste Versuch einer beruflichen Reintegration: Im Herbst letzten Jahres ermöglichte das Unternehmen einer Mitarbeitenden von ConSol mit einem Praktikum den ersten Schritt in Richtung Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt. Ein beidseitiges Erfolgserlebnis wie das Gespräch mit Karin Greiner, HR-Managerin IKEA Spreitenbach, und Ina Rhöös, HR-Generalistin IKEA Spreitenbach, zeigt.



Frau Greiner, wie kam es zu dem Praktikum bzw. zu dieser Anstellung?

Karin Greiner: Wir haben einen Anruf von Roger Klötzli erhalten, dem Job Coach von ConSol, mit der Anfrage für ein Praktikum.

Wie haben Sie darauf reagiert?

Wir waren sehr offen und haben Sandra Jäger und Roger Klötzli als Job Coach zu einem Rekrutierungsgespräch eingeladen – wie wir das bei allen anderen Personalentscheidungen auch machen.

Wie haben Sie das Gespräch erlebt?

Sehr offen, ehrlich und sehr transparent – und ich denke, das ist auch wichtig und notwendig, damit wir uns ein möglichst genaues und authentisches Bild von der Situation des oder der Betroffenen machen können. Zudem wurde im Gespräch sehr deutlich, dass Sandra gerne bei uns arbeiten und sie von ihren Voraussetzungen her gut zu uns passen würde.

Wie ging es weiter?

Wir haben eine entsprechende Vereinbarung unterzeichnet, um die gegenseitigen Erwartungen festzuhalten, und anschliessend intern geprüft, in welches Team Sandra am besten passen würde bzw. wo und wie wir sie optimal unterstützen können.

Es gab sogar verschiedene Möglichkeiten?

Ja. Wir stellen bei uns die Betroffenen «on the top» ein, d.h. nicht auf eine freie Stelle, sondern in Ergänzung zu einem vollbesetzten Team. So sind wir wesentlich freier und können im Sinne der Betroffenen und der aktuellen Situation angemessen reagieren. Kommt es zu einem Ausfall oder zu einer Veränderung, ist der eigentliche Arbeitsprozess davon nicht betroffen.

Wie häufig hatten Sie Kontakt mit Roger Klötzli?

Ina Rhöös: Zu Beginn eigentlich regelmässig. Wir wussten ja nicht, was wir erwarten konnten, wieviel Belastung es verträgt und

wir hatten auch keine Erfahrung, wie wir in kritischen Situationen idealerweise reagieren sollten. Es gab ja bereits nach kurzer Zeit einen Ausfall und wir mussten das ursprünglich geplante Arbeitspensum nach der Pause zuerst wieder reduzieren, um es dann langsam wieder zu steigern. Gerade in solchen Momenten war der Austausch mit dem Job Coach besonders wichtig. Denn es ist uns ein Bedürfnis, gerade auch in schwierigeren Phasen zu helfen und eine gute Begleitung zu bieten – und nicht bei den geringsten Problemen zu kapitulieren.

Wie hat sich der Kontakt zwischen Ihnen und der Betroffenen gestaltet?

Grundsätzlich ging die Personalverantwortung mit der Anstellung an die Teamleitung über. Aber natürlich habe ich Sandra gerade anfangs regelmässig gesehen und immer wieder nachgefragt, wie es geht und wie sie sich fühlt – auch zwischendurch in der Cafeteria oder in Pausen. Mit der Zeit hat sie sich aber immer selbstständiger gefühlt, wurde im Team sehr geschätzt und hat sich mehr und mehr zugetraut.

Also nach dem ersten Ausfall eine positive Weiterentwicklung?

Das kann man so sagen. Anschliessend hat sich das sehr positiv entwickelt. Sandra hat immer mehr Arbeiten übernommen, am Computer, Kundenberatungen, sich Wissen angeeignet und auch von Kunden direktes Feedback bekommen, was ihr sehr gut getan hat. Anfangs hatte sie – quasi zum Schutz – noch den Button «Ich bin in Ausbildung» angesteckt, den sie dann aber mit der Zeit selbst abgenommen hat.

Würden Sie eine solche Massnahme auch ohne Begleitung des Job Coach machen?

Karin Greiner: Nein, eher nicht.

Warum nicht?

Wie schon gesagt, einerseits hatten wir noch keine grosse Erfahrung auf diesem Gebiet und haben die Unterstützung durch den Job Coach sehr geschätzt, u.a. auch

bezüglich der Zusammenarbeit mit den Behörden und der IV. Andererseits bringt der Job Coach die gesamte Erfahrung mit der betroffenen Person mit, hat sie schon länger begleitet, kennt ihre Situation, ihre Stärken und Schwächen.

Wie hat das Team reagiert?

Es war aus meiner Sicht für alle – das Team und für uns im HR – eine positive und motivierende Erfahrung, ein echte Win-Win-Situation für die Mitarbeiterin und für uns.

Sie würden also wieder eine berufliche Massnahme durchführen?

Das machen wir bereits schon...

Frau Greiner, Frau Rhöös, besten Dank für das Gespräch und viel Erfolg.



IKEA Schweiz

Zurzeit unterhält IKEA in der Schweiz neun Einrichtungshäuser mit knapp 3'000 Beschäftigten. Der Standort Spreitenbach ist mit fast 35'000 qm das grösste IKEA Einrichtungshaus in der Schweiz. *Fotos: Karin Greiner, HR-Managerin (li.), Ina Rhöös, HR-Generalistin (re.)*