



N°13
2021

Newsletter IIZ

«Wir sind alle Partner»

Zukunft

INNOVATIV

passerelle

RIESCO

50+

WALLIS

Workshops

AUSBILDUNG

Arbeitswelt

BURNOUT

UNTERSTÜTZUNG

SUVA

2021

Leitwort

Mehrere laufende institutionelle, organisatorische und gesetzliche Anpassungen bei den Partnern der IIZ Wallis.

“

Diese werden die Zukunft der IIZ tief prägen...

Die Reorganisation der Suva und die Weiterentwicklung der IV sind ab dem 1. Januar 2022 einsatzbereit. Andere Veränderungen stecken noch in den Startlöchern: Aktualisierung der IIZ-Vereinbarung, Integration neuer IIZ-Verantwortlicher, Implementierung des Case Management IIZ, usw. In diesem Newsletter finden Sie deshalb einen kurzen Überblick über die Umstrukturierung der Verwaltung von Schadensfällen bei der Suva. Über die anderen Veränderungen informieren wir in Kürze.

Heute liegt unser Fokus in erster Linie beim Thema der Aktivierung und der Massnahmen für stellensuchende Personen. In den letzten zwei Jahren mussten sich sowohl die Fachpersonen als auch die Begünstigten an die sanitären Einschränkungen gewöhnen. Diese haben die Eingliederungsabläufe komplexer und die Inklusion in den Arbeitsmarkt noch schwieriger gemacht. Anhand von Feststellungen an der Front und aus Notwendigkeit, sich neu zu erfinden und diesen neuen Anliegen gerecht zu werden, haben die IIZ-Partner ihren Massnahmenkatalog erweitert. Diese neuen Leistungen richten sich vor allem an Personen, die empfindlich auf Veränderungen in der Gesellschaft reagieren, und ihre Vielfalt widerspiegelt die Reichhaltigkeit der interinstitutionellen Zusammenarbeit. Ich wünsche Ihnen eine reichhaltige und abwechslungsreiche Lektüre sowie ein gutes Jahresende.

*Anne Beney Confortola,
kantonale Beauftragte der IIZ Wallis*

”

Die Suva macht sich fit für die Zukunft



Das Modell Suva mit den drei Grundpfeilern Prävention, Versicherung und Rehabilitation ist einzigartig in der Versicherungslandschaft.

UMSTRUKTURIERUNG DES MANAGERMENTS

Unsere hohe Kundenzufriedenheit zeigt, dass wir bisher vieles gut und richtig machen. Wir wollen uns jedoch weiterhin verbessern. Um den Bedürfnissen der zunehmenden Digitalisierung gerecht zu werden, strukturiert die Suva ihr Schadenmanagement per Anfang 2022 neu. Wir automatisieren das Schadenmanagement und machen es dadurch noch kundenorientierter, effektiver und effizienter.

Was ändert sich ?

Einfache Aufgaben wie die Bearbeitung von Bagatellunfällen erledigt eine spezielle Software automatisch. Unsere Kunden kommen so schneller zu ihrer Leistung, da Fälle gezielter erledigt werden können. Komplexe Aufgaben – wie beispielsweise Wiedereingliederungen – erledigen unsere Mitarbeitenden. Unsere Kunden erhalten dadurch rascher Unterstützung, weil unsere Expertinnen und Experten mehr Ressourcen für Fälle haben, die eine hohe Spezialisierung erfordern.

*Roland Lauechli,
Suva*

PASSERELLE «LEHRE»

Ein interinstitutioneller Weg innerhalb des T1

Die Verwaltung des Übergangs 1 (T1) ist nunmehr eine konkrete Realität im Departement für Volkswirtschaft und Bildung (DVB).

Unter der Leitung der Dienststelle für Berufsbildung (DB) und in Partnerschaft mit der **Dienststelle für Unterrichtswesen (DU) und der kantonalen IV-Stelle (IVST)** nimmt die Passerelle «Lehre» seit September 2021 ihre ersten 12 Kandidaten in den Betreuungs- und Integrationsklassen (SCAI) an der Berufsschule in Martinach auf.

Im Kontext des Übergangs Schule-Berufswelt haben mehrere Instanzen einen echten Mangel

an Leistungen aufgezeigt, um den besonderen Bedürfnissen von Jugendlichen gerecht zu werden, die von komplexen Problemen betroffen sind. Diese Feststellung, abhängig von nachgewiesener Felderfahrung in Bezug auf die IIZ, ermögliche es, ein Projekt zu entwickeln, das in das Potenzial von Jugendlichen investieren will, die Schwierigkeiten haben, aber dennoch einen Abschluss auf der Sekundarstufe II machen wollen (EBA und/oder EFZ).

Diese neue Übergangsmassnahme sollte als ergänzende, innovative Massnahme betrachtet werden, die für Personen geeignet ist, die eine besondere Betreuung benötigen. Mit der Passerelle «Lehre» begleiten die Leistungen des Sonderschulwesens die Jugendlichen in ihrer Vorbereitung auf die Berufsbildung, indem sie eine flexible Betreuung durch einen fließenden und bereichsübergreifenden Ansatz einführen.

Ein richtungsweisendes Model, das folgendes anbieten kann:

- Eine Übergangsperiode mit einer an die besonderen Bedürfnisse der Begünstigten angepasste Dauer (1-2 Schuljahre);
- **Passerellen zwischen den verschiedenen Übergangsausbildungsgängen:** die Entwicklung jedes Teilnehmenden kann zur Aufnahme eines anspruchsvolleren Programms führen, das dem Rhythmus der Berufsbildung näherkommt;
- **Eine fachübergreifende Betreuung ausgerichtet auf die vorberuflichen Kompetenzen** (Entwicklung von Gewohnheiten und Arbeitsmethoden sowie Berufsritualen);
- Eine **fachübergreifende Betreuung ausgerichtet auf Schulkenntnisse** (Lerntechniken und -strategien, Erkundung und Stärkung von Grundkompetenzen für einen Eintritt in die Berufsbildung);
- Eine **fachübergreifende Betreuung ausgerichtet auf die Weiterentwicklung von transversalen Kompetenzen** (namentlich in Zusammenhang mit Kommunikation, Organisation, Planung und Selbstständigkeit).

*Aian Jaffe,
Plattform T1*

Run & Sign

Das Erscheinungsbild des Projekts

Die Massnahme «Run & Sign» wurde 2018 mit finanzieller Unterstützung der Dienststelle für Sozialwesen gestartet. Sie wird von Nasca Formation (einem von der SAS anerkannten Organisator) durchgeführt.

Die betroffene Öffentlichkeit

Die Massnahme richtet sich an junge Menschen ohne Berufsausbildung. Sie steht in erster Linie Sozialhilfeempfängern offen, kann aber auch durch andere Systeme aktiviert werden.

Motivation steigern

Seine Besonderheit besteht darin, die Teilnehmer über einen Zeitraum von zehn Monaten bei der Suche nach einer Berufsausbildungslösung und bei der Vorbereitung auf das Bergrennen Sierre - Zinal zu begleiten.

Diese beiden Ziele, die gleichzeitig verfolgt werden, tragen dazu bei, die Motivation der Teilnehmer zu stärken und ein positives und engagiertes Bild der künftigen Lernenden bei potenziellen Arbeitgebern zu vermitteln.

Bilanz in wenigen Zahlen

An den bisherigen vier Ausgaben haben 38 junge Menschen zwischen 15 und 22 Jahren teilgenommen, die von der Sozialhilfe (einschließlich Asyl), der Arbeitslosenversicherung, der Plattform T1, der BSL oder dem Jugendgericht kommen.

Die meisten von ihnen hatten keinen Schulabschluss. Drei Viertel von ihnen haben eine Ausbildungslösung gefunden. Ein Viertel blieb ohne Lösung oder gab die Massnahme auf.

*Roland Bourdin,
DSW*



Rückkehr in die Arbeitswelt nach einem Burnout

BURNOUT IN DER SCHWEIZ

In der Schweiz ist es noch nicht als Berufskrankheit anerkannt. Menschen, die von dieser Problematik betroffen waren, sind jedoch bei ihrer Rückkehr in die Arbeitswelt immer noch geschwächt. Die Probleme im Zusammenhang mit Stress, dem Umgang mit Gefühlen und der Angst, wieder ins gleiche Schema zu fallen, das zur Erschöpfung führte, bremsen und schränken die Chancen auf eine Wiedereingliederung ein.

In diesem Kontext und angesichts mehrerer Anfragen der RAV beauftragte die DIHA/ LAM das BSL Unterwallis, ein Pilotprojekt mit dem Titel «Strategien für eine Rückkehr in die Arbeitswelt nach einem Burnout» auszuarbeiten.



An sich selber arbeiten und das Selbstbewusstsein wiedererlangen.

Zu verstehen, wie man funktioniert, und zu lernen, die Anzeichen für ein Burnout zu erkennen, wird zu einer entscheidenden Herausforderung.

Dies geht nur über eine vertiefte Arbeit über die eigene Persönlichkeit, die eigenen Werte, den Sinn der Arbeit, die Prioritäten und persönlichen Kraftquellen, aber auch über die Identifizierung von beruflichen Stressfaktoren und den Umgang mit den eigenen Gefühlen.

Konkret beenden die Teilnehmenden den Kurs mit einem persönlichen Aktionsplan für ihre Arbeitswiederaufnahme. Indem sie ihre Kraftquellen kennen und fähig sind, Vorzeichen für eine mögliche Erschöpfung zu erkennen und zu bewältigen, haben sie ihren beruflichen Ansatz verändert und Vertrauen in das eigene Handeln und ihre Fähigkeiten zurückerlangt.

Teilnehmerfeedback

«Ich schätzte vor allem den Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmenden, Worte zu finden, zu verdeutlichen, Ideen und Gefühle zu sammeln. Dadurch konnte ich verstehen, wie ich funktioniere, aber auch meine Kraftquellen zu verdeutlichen und mit meiner Rückkehr in die Arbeitswelt vorwärtszumachen.»

Dem Erlebten Worte geben, es verstehen, Zusammenhänge herstellen und Ähnlichkeiten bei anderen Teilnehmenden feststellen: all dies ermöglichte ihnen, sich bewusst zu werden und gelassener in Richtung Arbeitswiederaufnahme zu gehen. Ziel ist es, das eigene Selbstvertrauen wiederzufinden und die eigenen Kraftquellen zu entfalten, um sich nachhaltig wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern.

*Ursula Piffeteau, LAM
Lionel Clavien, BSL*

Das Ausbildungsprogramm RIESCO

Vollzeitausbildung über mehrere Monate

Das Ausbildungsprogramm RIESCO bietet Flüchtlingen, vorläufig aufgenommenen Personen und Sozialhilfeempfängern die Möglichkeit, während elf Monaten eine ganztägige, auf die Praxis ausgerichtete Ausbildung in den Bereichen Gesundheit oder Gastronomie zu absolvieren.

Ziele

Diese Massnahme hat zum Ziel, die berufliche Eingliederung und/oder den Zugang zu einer Weiterbildung oder zur beruflichen Grundbildung (ASSC/ASA und Hôtel&Gastro formation Schweiz) zu erleichtern.

Verschiedene Module

Die Ausbildung RIESCO Gastronomie umfasst drei Hauptmodule : Küche, Service und Hauswirtschaft.

Nach Abschluss der Ausbildung haben die Teilnehmer Zugang zum Weiterbildungskurs «Progresso» oder «Progresso plus» und erhalten ein in der ganzen Schweiz anerkanntes Zertifikat. Die Ausbildung RIESCO Gesundheit führt zum Zertifikat Pflegehelfende SRK sowie zum Erhalt der schweizweit anerkannten Bestätigungen für die zusätzlichen Module.

*Anne Poffet und Aline Florey,
DSW*





Atelier «Expérience Plus»

Laut einer Studie des SECO hat eine Person, die älter ist als 50 und ihre Stelle verliert, mehr Schwierigkeiten eine neue Stelle zu finden als eine jüngere Person. Somit ist eine ältere Person einem höheren Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt.

In den Köpfen gewisser Arbeitgeber, manchmal aber auch selbstbeschränkend in jenen einzelner älteren Semester auf Arbeitssuche, schwirren viele falsche Ideen in Zusammenhang mit dem Alter. Sie seien müder und würden sich gegen Veränderungen wehren, sie hätten ein Mangel an Weiterbildung, sie würden zu viel «kosten», usw: so viele Stereotypen, die abgebaut werden müssen.

2019 erarbeiteten die BSL des Unterwallis im Auftrag der DIHA durch die Sektion LAM und in Ergänzung der bestehenden Massnahmen **ActiveLab** und **Nasca Formation** ein Pilotprojekt für Stellensuchende 50+ mit dem Titel **Atelier Expérience Plus**.

Durch die Arbeit in den Bereichen Kommunikationstechniken, Argumentieren und Aufwerten der Erfahrung sowie Aktivierung des Bekanntenkreises haben wir überzeugende Resultate bei der Vermittlung erzielt.

Die Evaluierung der Massnahme zeigt, dass alle Teilnehmenden den Kurs mit einem individuellen Aktionsplan und vor allem voller Bewusstseins über die Reichhaltigkeit

ihres Werdegangs abschliessen. Durch das Loslösen von diesen Stereotypen haben sie neue Energie gefunden und können nach dem Kurs ihre Trümpfe in den Vordergrund stellen, um einen künftigen Arbeitgeber zu überzeugen.

*Ursula Piffeteau, LAM
Lionel Clavier, BSL*

Erfahrungsbericht

«Ich schätzte die Gruppendynamik, den Austausch und die Interaktion unter den Teilnehmenden und die Tatsache, dass ich Personen kennenlernte, die in der gleichen Situation sind wie ich.»

50+ Aktif

Alles beginnt im Jahr 2020

Die Massnahme 50+ Aktif hat im September 2020 begonnen, und zwar mit der Finanzierung durch die Dienststelle für Sozialwesen sowie mit der Teilnahme der Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit. Die Massnahme wird von der Vereinigung le Transit (ein von der DSW anerkannter Organisator) umgesetzt. Sie richtet sich an über 50-jährige Personen,

die Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung begegnen und weder Leistungen eines anderen Versicherungsdispositives (Arbeitslosenversicherung, IV, andere) noch Sozialhilfe erhalten. Drei Ebenen der Betreuung sind entsprechend der Komplexität der Situation vorgesehen : (1) die 50+, die von einem anderen Akteur Leistungen beziehen könnten, an den richtigen Ort verweisen ; (2) den 50+, die einer punktuellen Schwierigkeit bei der Eingliederung gegenüberstehen, eine rasche Beratung anbieten ; (3) den 50+ mit komplexen Situationen eine dreimonatige intensive Begleitung anbieten. Die Begleitung wird von einem « Job Coach » gewährleistet und ein Mentor schaltet sich beim Intensivcoaching freiwillig als Unterstützung ein.

Seit September 2020 sind 132 Gesuche eingereicht worden. Insgesamt sind 70 Personen betreut worden - 32 mit einer raschen Beratung und 38 mit einem Intensivcoaching von 3 bis 4 Monaten. Die Quote bezüglich der Rückkehr zur einer Anstellung beläuft sich auf 58%, davon betreffen 37% einen unbefristeten Vertrag. 62 Personen haben nicht mit der Massnahme begonnen, da sie Anspruch auf eine andere Leistung hatten, Probleme mit der Motivation/dem Verhalten aufwiesen oder aus einem anderen Kanton stammten.

Die Profile der an der Massnahme teilnehmenden Personen lassen sich in mehrere Kategorie trennen : Hausfrauen, die wieder einer Tätigkeit nachgehen möchten, Selbstständige, deren Aufträge nicht ausreichend sind, Personen, die seit längerer Zeit ausgesteuert sind und vom Einkommen ihrer Partner leben, Einzelpersonen, die auf ihre persönlichen Ersparnisse zurückgreifen und entlassene Personen während ihrer Kündigungsfrist.

Roland Bourdin,
DSW



www.50actif.ch

**Vielen Dank
fürs Lesen !**

IIZ Wallis

Dienststelle für Industrie, Handel und Arbeit
Interinstitutionelle Zusammenarbeit (IIZ)
Av. du Midi 7, 1950 Sitten
Tel. 027 606 73 20

 <https://www.vs.ch/iiz>

Anne Beney Confortola
anne-francoise.beney@admin.vs.ch