



Stiftung Brändi: Erfahrungen mit dem Fachkräftemangel



Stiftung Brändi
sozial und professionell

Über uns

Mission

Die Stiftung Brändi als kundenorientiertes und wirtschaftlich erfolgreiches Unternehmen fördert und verwirklicht die berufliche, gesellschaftliche und kulturelle Inklusion von Menschen mit Behinderung.

Über uns

Die vier Geschäftsfelder



Arbeiten



Wohnen



Ausbildung



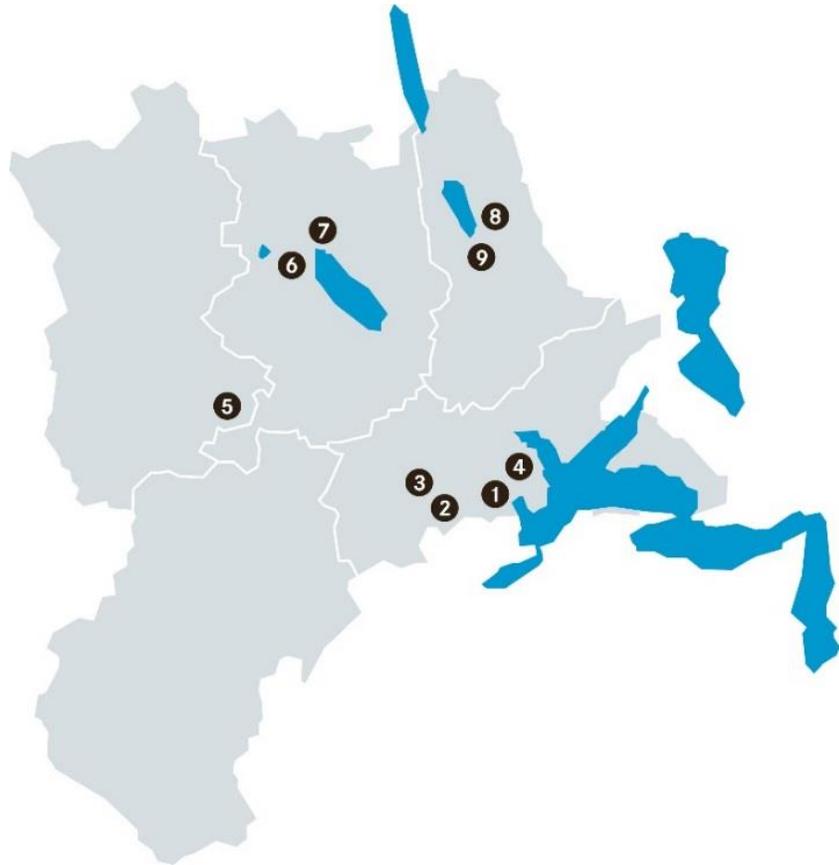
Brändi
Produkte

Über uns

Die Stiftung Brändi in Zahlen

- 15 Unternehmen an 9 Standorten
- 1'100 Arbeits- und Ausbildungsplätze
- Über 280 Lernende in Ausbildung und Abklärung
- 340 Wohnplätze
- Dienstleistungen für Industrie, Gewerbe und Private in 14 Branchen
- Über 50 % Eigenfinanzierung
- Über 2000 Beschäftigte

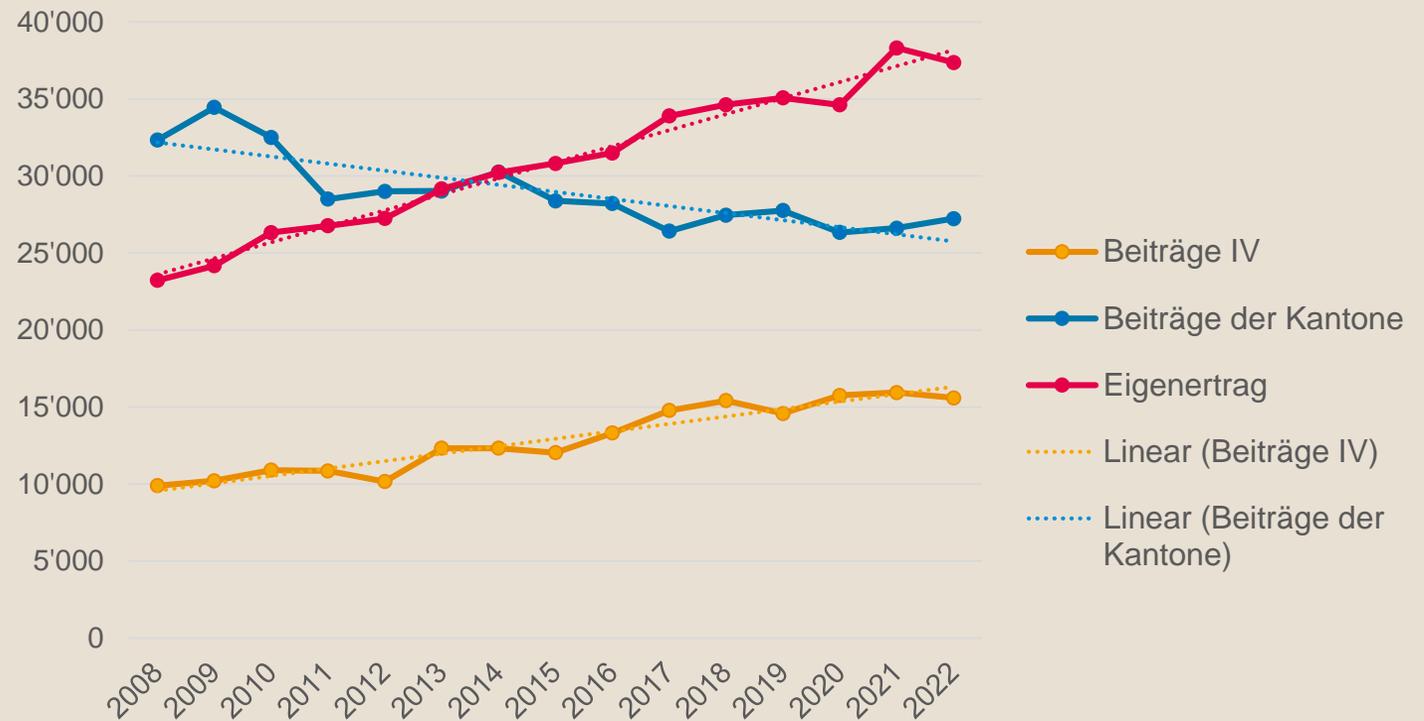
15 Unternehmen an 9 Standorten



- 1 > Stiftung Brändi
> AWB Kriens mit Berufsschule
> AWB Horw
> Wohnen in Ausbildung
> Wohnhaus Horw
> Wohnhaus Stöckli (Horw)
- 2 > Dorfgärtnerei Kriens
- 3 > AWB Littau (Luzern)
- 4 > AWB Rösslimatt (Luzern)
- 5 > AWB Willisau
> Wohnhaus Bleuen Willisau
- 6 > AWB Neubrugg, Sursee
- 7 > AWB Sursee
> Wohnhaus Sursee
- 8 > Kloostergärtnerei Baldegg
- 9 > AWB Hochdorf
> Wohnhaus Hochdorf

Entwicklung der Erträge in TCHF

Die sinkenden Leistungsabgeltungen des Kantons werden kompensiert durch steigende Eigenerträge und Leistungen in der beruflichen Integration.



Finanzierung mit drei Trägern

Aufwand

CHF 96.3 Mio.

Ertrag

1. Eigenleistungen	CHF	50.4 Mio.	52 %
Arbeitserträge	CHF	36.5 Mio.	38 %
Erträge Wohnen	CHF	13.9 Mio.	14 %
2. Ausbildungsbeiträge IV	CHF	15.7 Mio.	16 %
Berufliche Massnahmen			
3. Kantone + Gemeinden	CHF	28.2 Mio.	29 %
Luzern	CHF	25.9 Mio.	27 %
Übrige	CHF	2.3 Mio.	2 %
Verlust	CHF	2.0 Mio.	2 %

Lösungen in 14 Branchen

Unsere Produktions- und Dienstleistungspalette



Kommissionieren und Logistik

- > Verpacken
- > Konfektionieren
- > Abfüllen
- > Transport- und Lagerlogistik
- > Lebensmittel
- > Medizinalprodukte
- > Etikettieren, Beschriften, Gravieren



Montage und Assembling

- > Baugruppen- und Apparatemontage
- > Pressen, Nieten, Taumeln, Verschrauben
- > Ultraschallschweißen
- > Medizinalprodukte



Elektrotechnik

- > Kabelkonfektion
- > Steuerkastenverdrahtung
- > Litzenverdichtung
- > Handlöten



Holzbearbeitung

- > CNC-Bearbeitung
- > Hobeln, Schleifen, Profilieren, Zinken
- > Endmontage und Zusammenbau
- > Oberflächenbehandlung



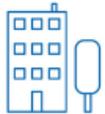
Metallbearbeitung

- > CNC-Bearbeitung
- > Bohren, Fräsen, Gewinden, Stanzen
- > MIG-/MAG-/TIG-Schweißen
- > Gleitschleifen
- > Rohr- und Stabbiegen
- > Schneiden, Schleifen, Biegen
- > Sägen
- > Hartlöten



Konstruktion

- > Konstruktionstechnik 2D/3D
- > 3D-Druck



Facilityservice

- > Hauswartung
- > Pflegen Aussenanlagen
- > Unterhalts- und Grundreinigung
- > Malerei



Gärtnerei

- > Blumen und Floristik
- > Pflanzen und Gartenbedarf
- > Garten- und Grabpflege
- > BIO Produktion und Produkte



Papierverarbeitung

- > Druck (Print)
- > Ausrüstungsarbeiten (Finishing)
- > Mailingkonfektion und Versand



Kaufmännische Arbeiten

- > Buchhaltung
- > Administration
- > Contact Center



E-Commerce Fulfillment

- > Administration
- > Contact Center
- > Auftragsabwicklung
- > Lagerhaltung
- > Versand
- > Retouren-Management



Personalverleih

- > Temporär
- > Try&Hire
- > Berufliche Integration



Eigenprodukte und Kreatives

- > Mitarbeiter- und Firmengeschenke
- > Kartenproduktion/ Kunstkarten
- > Spiele, Deko und Lebensmittel
- > Textilverarbeitung
- > Online-Shop
- > Individualisierungen
- > Laserschnitt und Gravur



Gastronomie

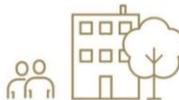
- > Restaurants
- > Mittagessen
- > Anlässe
- > Bankette
- > Seminare

Individuelle Wohnangebote mit unterschiedlichen Betreuungsschwerpunkten

Wohnen - Unsere Angebotspalette

- Wohnform ist abhängig vom
Betreuungsbedarf
- Zusatzmodule nach Wahl
 - Wohnen Intensiv
 - Wohnen Fragile
 - Wohnen in Ausbildung
 - Tagesstruktur Wohnen
 - Wohnschule und Wohntraining

Individuell wählbare Wohnangebote

Wohnangebote			
Betreuungsbedarf	 Ambulant	 Stationär	 Stationär
Wohnform	Wohnen in eigener Wohnung	Wohnen in einer Wohngemeinschaft	Wohnen im Wohnhaus
Zusatzmodule			
Wohnen Intensiv			☑
Wohnen Fragile			☑
Wohnen in Ausbildung	☑	☑	☑
Tagesstruktur Wohnen	☑	☑	☑
Wohnschule und Wohntraining	☑	☑	☑

Über uns

Kontaktstellen mit Privatkunden



Restaurants
(Bison, Cayenne, RubINETTE)



Shops
(Horw, Luzern, Willisau)



Dorfgärtnerei, Kriens

Über uns

Zertifikate und Prozesse



Das Zeichen für verantwortungsvolle Waldwirtschaft



INSOS Q.

CSR

Corporate Social Responsibility



Über uns: Arbeitgeber-Attraktivität

Image, Reputation

- Strahlkraft des Unternehmens 
- Vernetzung in Politik, Wirtschaft, Sozialbereich
- Öffentliche Anlässe (z.B. Brändi-Fasnacht; TOT)
- Weiterempfehlung durch das Personal 
- Integrität der Führung
- Umgang mit Fehlern (Krisenmanagement)
- Riskmanagement



Die Stiftung als Arbeitgeberin



Stiftung Brändi
sozial und professionell

Was uns als Arbeitgeberin ausmacht

1. Anstellungsbedingungen
2. Strategie und Kommunikation
3. Kultur und Führung
4. Professionalität und Arbeitsinhalte
5. Entwicklung und Innovation
6. Personalentwicklung

1. Anstellungsbedingungen

- Gut und «normal», angelehnt ans kantonale Personalgesetz
Besoldungssystem / Lohngleichheit
- Arbeitszeit
Homeoffice / Teilzeit / Arbeitsplanung / Betreuungsbeiträge (neu)
häufig: unbezahlter Urlaub
- Internes Seminarangebot -> interne Vernetzung
- Mobilitätsmanagement, neu seit 1.1.2021
- Personalanlässe



Personalbefragung 2022 -> was geschätzt wird

2. Strategie und Kommunikation

- Vision und Mission, die Sog erzielen -> **Aktuell: Projekt Saphir**
- Kommunikation nach innen
 - Mehrere Kanäle (Intranet, News, (Mail) Videobotschaften, Personalanlässe, Print)
 - Identifikation / Verbundenheit -> **bereits bei der Erarbeitung**
 - intrinsische Motivation
 - Vertrauen / Sicherheit
- Kommunikation nach aussen – Magazin klar, Web, soziale Medien

Über uns

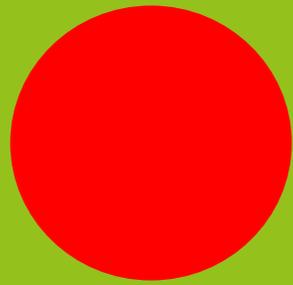
Unsere Vision

Jeder Mensch mit Behinderung ist sozial und wirtschaftlich integriert.

Wir übernehmen zur Erreichung dieses Ziels eine führende Rolle.

(Wird aktuell im Projekt Saphir überarbeitet)





3. Kultur – Wir sprechen bislang vom «Brändi-Geist»

- Wertschätzung und Respekt
- Vertrauen
- Dienstleistungs- und Kundenorientierung
- Kultur der Auseinandersetzung, Einbezug (-> Führungsentwicklung, Delegation)
- Humor
- Feste feiern
- Personal Care



4. Arbeitsinhalte und Professionalität

- Arbeit mit und für Menschen 
- Sinnstiftende Arbeit
- Professionalität
(Fachpersonal, Expertise im Sozialbereich und in diversen Branchen;
-> entsprechender Einbezug)
- Transparenz, Austausch 
- Wissen entwickeln, sichern und teilen (Best practice)
- Qualitätsanspruch



5. Entwicklung und Innovation

- Identitätsstiftende Entwicklungen
(Gemeinsame Werte, Qualitäts-Standards)
- Angebotsentwicklung:
Bedarf, Trends, Chancen erkennen, «vorne dabei sein»
- Technologie, Arbeitsplätze
Ausstattung, inkl. Digitalisierung
- Prozesse:
definiert, möglichst schlank, vermehrt standardisiert
(Projekte Lean, Teilautomatisation -> mehr Zeit für Betreuungsarbeit)



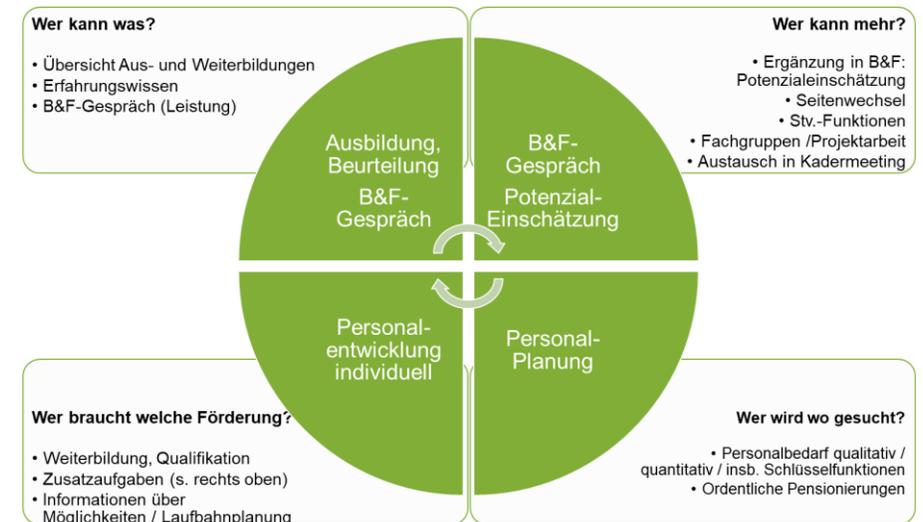
6. Entwicklung und Personalentwicklung

- Personalentwicklung: Weiterbildungsmöglichkeiten
- Geteilte Verantwortung: dezentrale Expertise übergreifende Projekt- / Fachgruppen
- Führungslaufbahn
- Möglichkeiten der Fachlaufbahn (Spezialisierungen, Referententätigkeit, Spezialfunktionen; Rollenflexibilität)
- Bogenkarriere



Personalentwicklung: Prozess

- Sensibilisieren der Kader
- Förderung des Personals auch auf die Gefahr hin, dass es externe oder interne Chancen erhält und packt.
- Information über Entwicklungsmöglichkeiten
- Nachfolgeplanung Talente fördern und halten

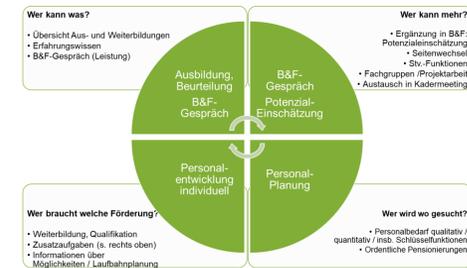
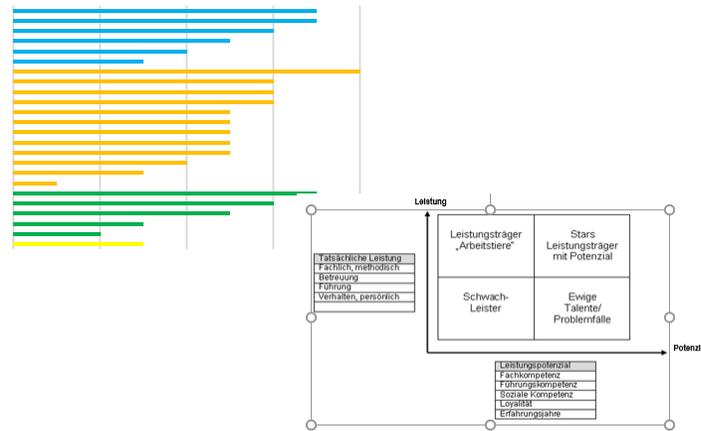


Nachfolgeplanung / Stilles Talentmanagement

Zeitschiene



2022 2024 2026 2028 2030

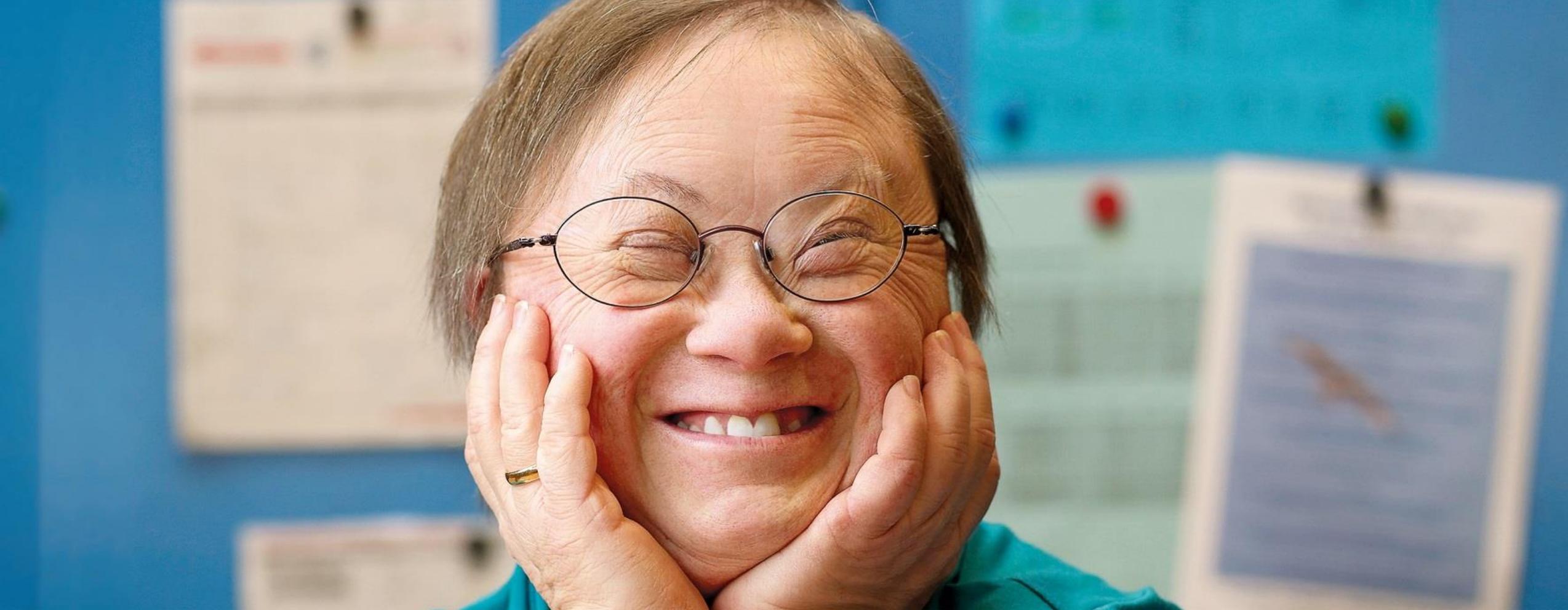


Und die Generation Z?

- Rekrutierung: einfach und schnell, über Mobile am häufigsten
klare Beschreibung der Stelle
- Sinnhaftigkeits- und Identifikationswunsch befriedigen
- Flexibilität wo möglich gewähren (Arbeitszeit, evtl. Homeoffice)
- Kollaboration fördern (Einbezug, gemischte Teams, Arbeits- und Fachgruppen)
- Angebote zur Stärkung der psych. Gesundheit
(z.B. Führungsgespräche, Rückkehrgespräche, Seminare zu Resilienz)

Fachkräftemangel – zwischenzeitliches Fazit

- Fachkräftemangel betrifft fast alle Branchen -> Arbeit muss ressourcenschonend organisiert werden
- Trend zu Simplicity bei der Rekrutierung, aber auch bei der Arbeit leben (bis hin zu Lean-Prozessen)
- Digitalisierung als Chance nutzen – das Personal muss aber mitgenommen werden
- Wir nutzen vermehrt die Ressource Klientel (Fördern, Inklusion auch bei der Arbeit in der Institution)
- Wir sind nicht bei selbstorganisierten Teams; die Fachgruppen mit Gestaltungsbefugnis sind ein Schritt in die Richtung mehr Mitsprache
- Dies muss noch monetär abgebildet werden (z.B. über Funktionszulagen; Flexibleres Besoldungssystem)



Darf ich noch Fragen beantworten?



Stiftung Brändi
sozial und professionell