

Jahresbericht 2020

Verein Kiebitz



Inhaltsverzeichnis

4–5	Editorial des Präsidenten – Andreas Eugster
6–7	Editorial des Geschäftsführers – Claudio Deragisch
8–9	Bilanz und Betriebsrechnung 2020
10	Bericht der Revisionsstelle
12–13	Erfahrungsbericht – Alexandra Angermann
14–15	Die Kiebitz-Innovationen – Alain Szerdahelyi
16–17	Erfahrungsbericht – Alvin Alexander Myers
18–19	Interview mit Arnaud Simonet, RAV
20–21	Erfahrungsbericht – Thomas Thurnherr
22–23	Cocotte x Mahlzeiteinsatzservice
24–25	Die Partnerschaften von Kiebitz
26–29	25 Jahre Kiebitz – Eine Timeline
30–32	Interview mit Dr. Jakub Samochowiec, GDI
33–34	Danksagung und Impressum

Editorial des Präsidenten



Wir sind bereit für die Zukunft!

Normalerweise ist die Arbeitsteilung klar: Die Geschäftsleitung kümmert sich vorwiegend um den operativen Betrieb, während sich der Vorstand eher den strategischen Fragen widmet. Doch im vergangenen Jahr ist die geltende Logik zwangsläufig etwas durcheinandergeraten. Blicken wir zurück in den März 2020, die Zeit des ersten Lockdowns. Rasch zeigte sich, dass in dieser ausserordentlichen Situation der Pandemie eine enge Zusammenarbeit zwischen Vorstand und Geschäftsleitung unerlässlich ist. Deshalb wurde umgehend eine «Task Force» gebildet, bestehend aus der Geschäftsleitung, unserem Vizepräsidenten und mir. In dieser Zusammensetzung haben wir uns einmal wöchentlich zu einer Videokonferenz getroffen und dabei alles Wesentliche für Kiebitz im Zusammenhang mit Covid-19 besprochen. Dazu gehörten Fragen wie: Wie setzen wir die BAG-Schutzmassnahmen um? Können wir das Coaching mit den Klient*innen per Video durchführen? Welche Mitarbeitenden können im Homeoffice arbeiten, welche müssen vor Ort anwesend sein? Wie beeinflusst die Pandemie die Nachfrage nach unseren Produkten von A (Arbeitsmarktliche Massnahmen) bis Z (Zubereiten und Verteilen von Mahlzeiten)?

Diese und viele weitere Herausforderungen hat Kiebitz sehr gut gemeistert. Der enge Austausch zwischen Geschäftsleitung und Vorstand hat sicher massgeblich dazu beigetragen. Noch entscheidender aber ist der Umstand, dass Kiebitz heute ein schlagkräftiges, kompetent geführtes Unternehmen mit einer gut eingespielten Geschäftsleitung und flexiblen, motivierten Mitarbeitenden ist, welches über attraktiv gestaltete Dienstleistungen und Produkte verfügt.

Doch auch in einer Krise ist es wichtig, sich mit der Zukunft zu befassen. Schliesslich wird auf Organisationen wie die unsrige aller Voraussicht nach eine stärkere Nachfrage zukommen, wenn staatliche Stützungsmassnahmen wie die Kurzarbeit

dereinst auslaufen. Wir sind überzeugt, dass Kiebitz dafür gut gerüstet ist. Gegründet vor 25 Jahren durch den Kanton Basel-Stadt und die Christoph Merian Stiftung als ein soziales Projekt für Basel, hat sich unser Verein inzwischen zu einem modernen KMU gewandelt, das sich mit einer breiten Palette von Dienstleistungen für Menschen in beruflicher Veränderung am Markt zu behaupten weiss. Und dieser Markt beziehungsweise die Anforderungen an die Anbieter*innen sind in den letzten Jahren komplexer und die Zahl der Konkurrent*innen grösser geworden.

Kiebitz ist gewappnet, sich in diesem schwierigen Umfeld zu behaupten. Gelungen ist dies einerseits durch die Implementierung eines neuen IT-Systems, welches den Erfordernissen eines zeitgemässen Unternehmens entspricht, und andererseits durch das Anpassen unseres Angebots an die Bedürfnisse unserer Klient*innen. Ein weiterer wesentlicher Punkt ist der Wandel in der Unternehmenskultur, den die Geschäftsleitung in den letzten Jahren angestrebt und erreicht hat – eine Tatsache, die in den letzten zwölf Monaten besonders wertvoll war.

Im Namen des Vorstands möchte ich mich bei der Geschäftsleitung und allen Mitarbeitenden herzlich für ihren engagierten Einsatz im 2020 bedanken. Es ist ihr Verdienst, dass Kiebitz dieses höchst anspruchsvolle Jahr sehr gut bewältigt hat und kommenden Herausforderungen zuversichtlich entgegenblickt. Ein besonders grosses Dankeschön und beste Wünsche für die Zukunft gehen an Michael Hüsler, Mitglied der Geschäftsleitung und Leiter Services, der Kiebitz im März 2021 leider verlassen hat.

Ihnen, liebe Leser*innen, wünsche ich viel Vergnügen bei der Lektüre und danke Ihnen für Ihr Interesse an Kiebitz.



Andreas Eugster
Präsident Verein Kiebitz

Editorial des Geschäftsführers



2020: Was für ein Jahr!

Gestartet sind wir in dieses geschichtsträchtige Jahr mit der Vorstellung, dass Schlagwörter wie **Nachhaltigkeit**, **Eingliederung** oder **strategische Ziele** unseren Alltag prägen werden. Stattdessen haben wir neue Ausdrücke kennengelernt, zum Beispiel **Lockdown**, **Systemrelevanz** und **Social Distancing** ...

Es hatte aber auch sein Gutes, dass alles anders gekommen ist als gedacht. Aufgrund der intensiven «Corona-Erfahrung» konnten wir unsere Kompetenzen massgeblich weiterentwickeln, sei es als Organisation oder als Individuen. Coaching per Video und qualitativ hochwertige Arbeitsagogik in einer Mischform aus Präsenzbetreuung und Beratung aus der Distanz sind für uns mittlerweile selbstverständlich geworden. Ich bin überzeugt, dass wir davon auch in der Zukunft profitieren werden.

Obwohl wir mit unserer Prognose für 2020 komplett danebengelegt haben, bewiesen wir in einem Punkt nahezu hellseherische Fähigkeiten: Unsere IT-Infrastruktur hatten wir bereits in den Vorjahren massiv aufgerüstet. Diese Investition bildete die Grundlage dafür, dass wir unsere Mitarbeitenden rasch ins Home-Office schicken und ein Online-Kursangebot lancieren konnten. Mithilfe entsprechender Schutzkonzepte konnte zudem die Mehrheit der Trainingsarbeitsplätze auf dem Wolf aufrechterhalten werden. Zur grossen Erleichterung unserer Klient*innen, die dadurch weiterhin über einen strukturierten Tagesablauf und eine sinnvolle Beschäftigung

verfügten – wichtige Faktoren in Zeiten der zunehmenden Isolation. Die Dankbarkeit, die uns dafür entgegengebracht wurde, war Entschädigung genug für die vielen Stunden an Konzeptarbeit, den Umbau von Arbeitsplätzen und das Beschaffen von Schutzausrüstung. Wir erlebten unseren Vereinszweck «Wir begleiten Menschen in beruflichen Veränderungsprozessen» nochmals auf eine ganz andere Weise.

Intern lag unser Fokus einerseits auf der zeitnahen und transparenten Kommunikation über die aktuelle Lage und die damit einhergehenden Massnahmen. Und andererseits auf der Wahrung der Gesundheit unserer Klient*innen und Mitarbeitenden. Auch Letzteren wurde sehr viel Flexibilität abverlangt, weil sie sich psychisch und physisch laufend auf ungewohnte Situationen einstellen mussten. Erschwerend kam hinzu, dass sie dem Coaching, dem Kursegeben und der Betreuung stets unter Einhaltung der Schutzkonzepte nachkommen mussten. Unsere Agog*innen und Coaches haben aber immer wieder den Mut gefunden, weiterzumachen und konstruktiv zur Lösungsfindung beizutragen. Nur dank ihrem unermüdlichen Einsatz war es uns möglich, diese Krise relativ unbeschadet zu meistern. **Dafür gebührt unserem grossartigen Team ein riesiges Dankeschön!** Auf dass im 2021 Begriffe wie **Lockerung**, **Soziale Relevanz** und **Socializing** den öffentlichen Diskurs bestimmen mögen!



-

Claudio Deragisch

Geschäftsführer Verein Kiebitz

Bilanz per 31. Dezember 2020

	31.12.20	31.12.19
	CHF	CHF
Umlaufvermögen		
Flüssige Mittel	667'569.72	724'789.69
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	457'542.59	431'530.35
Übrige kurzfristige Forderungen	10'307.80	6'429.65
Vorräte	9'714.17	9'589.14
Aktive Rechnungsabgrenzungen	38'219.75	45'720.20
Total Umlaufvermögen	1'183'354.03	1'218'059.03
Anlagevermögen		
Finanzanlagen	18'288.35	975.10
Beteiligungen	-	141'917.04
Sachanlagen	139'240.00	170'975.00
Total Anlagevermögen	157'528.35	313'867.14
Total Aktiven	1'340'882.38	1'531'926.17
Kurzfristige Verbindlichkeiten		
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	72'202.00	86'817.12
Kurzfristige verzinsliche Verbindlichkeiten	-	141'917.04
Übrige kurzfristige Verbindlichkeiten	110'473.80	133'334.30
Kurzfristige Rückstellungen	171'441.00	184'020.00
Passive Rechnungsabgrenzungen	106'365.45	122'908.30
Total kurzfristige Verbindlichkeiten	460'482.25	668'996.76
Langfristige Verbindlichkeiten		
Langfristige Rückstellungen	230'714.70	271'334.10
Total langfristige Verbindlichkeiten	230'714.70	271'334.10
Fondskapital		
Fonds mit Zweckbindung	97'576.76	46'199.00
Total Fondskapital	97'576.76	46'199.00
Organisationskapital		
Gebundenes Organisationskapital	341'000.00	341'000.00
Freies Organisationskapital	211'108.67	204'396.31
Total Organisationskapital	552'108.67	545'396.31
Total Passiven	1'340'882.38	1'531'926.17

Betriebsrechnung 2020

	2020	2019
	CHF	CHF
Ertrag aus Spenden & Mitgliederbeiträgen	600.00	600.00
Ertrag aus Beratung / Coaching und Integration	2'828'704.10	2'745'385.65
Ertrag Kurse	515'095.00	564'606.16
Ertrag Betriebe	1'049'910.55	1'132'792.32
Betriebsertrag	4'394'309.65	4'443'384.13
Aufwand aus Betrieben und Kursen	-474'158.33	-551'711.18
Bruttoerfolg aus Betriebstätigkeit	3'920'151.32	3'891'672.95
Personalaufwand	-3'043'296.65	-3'064'073.97
Sachaufwand	-744'021.89	-758'976.36
Betriebsergebnis vor Abschreibungen	132'832.78	68'622.62
Abschreibungen Sachanlagen	-62'969.05	-58'591.30
Betriebsergebnis	69'863.73	10'031.32
Finanzertrag	-	2.80
Finanzaufwand	-1'757.61	-1'699.98
Ausserordentlicher Ertrag	-	11'872.65
Ausserordentlicher Aufwand	-10'016.00	-1'112.75
Ergebnis vor Veränderung Fondskapital	58'090.12	19'094.04
Veränderung Fondskapital	-51'377.76	-46'199.00
Jahresergebnis (vor Zuweisung an das Organisationskapital)	6'712.36	-27'104.96
Entnahme / Zuweisung gebundenes Kapital	-	45'594.00
Zuweisung freies Kapital	-6'712.36	-18'489.04

An die Mitgliederversammlung des
Kiebitz, Verein zur Förderung beruflicher Neuorientierung
mit Sitz in Basel

Bericht der Revisionsstelle zur Jahresrechnung 2020

Als Revisionsstelle haben wir die beiliegende Jahresrechnung der Kiebitz, Verein zur Förderung beruflicher Neuorientierung, bestehend aus Bilanz, Betriebsrechnung, Geldflussrechnung, Rechnung über die Veränderung des Kapitals und Anhang für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. In Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER 21 unterliegen die Angaben im Leistungsbericht keiner Prüfungspflicht des Wirtschaftsprüfers.

Verantwortung des Vorstandes

Der Vorstand ist für die Aufstellung der Jahresrechnung in Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER, den gesetzlichen Vorschriften verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung eines internen Kontrollsystems mit Bezug auf die Aufstellung einer Jahresrechnung, die frei von wesentlichen falschen Angaben als Folge von Verstössen oder Irrtümern ist. Darüber hinaus ist der Vorstand für die Auswahl und die Anwendung sachgemässer Rechnungslegungsmethoden sowie die Vornahme angemessener Schätzungen verantwortlich.

Verantwortung der Revisionsstelle

Unsere Verantwortung ist es, aufgrund unserer Prüfung ein Prüfungsurteil über die Jahresrechnung abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Prüfungsstandards vorgenommen. Nach diesen Standards haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir hinreichende Sicherheit gewinnen, ob die Jahresrechnung frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Prüfungsnachweisen für die in der Jahresrechnung enthaltenen Wertansätze und sonstigen Angaben. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst eine Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Angaben in der Jahresrechnung als Folge von Verstössen oder Irrtümern ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Prüfer das interne Kontrollsystem, soweit es für die Aufstellung der Jahresrechnung von Bedeutung ist, um die den Umständen entsprechenden Prüfungshandlungen festzulegen, nicht aber um ein Prüfungsurteil über die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems abzugeben. Die Prüfung umfasst zudem die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Plausibilität der vorgenommenen Schätzungen sowie eine Würdigung der Gesamtdarstellung der Jahresrechnung. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise eine ausreichende und angemessene Grundlage für unser Prüfungsurteil bilden.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht die Jahresrechnung für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage in Übereinstimmung mit den Swiss GAAP FER und entspricht dem schweizerischen Gesetz und Statuten.

Bericht der Revisionsstelle 2020

Berichterstattung aufgrund weiterer gesetzlicher Vorschriften

Wir bestätigen, dass wir die gesetzlichen Anforderungen an die Zulassung gemäss Revisionsaufsichtsgesetz (RAG) und die Unabhängigkeit (Art. 728 OR) erfüllen und keine mit unserer Unabhängigkeit nicht vereinbaren Sachverhalte vorliegen.

In Übereinstimmung mit Art. 728a Abs. 1 Ziff. 3 OR und dem Schweizer Prüfungsstandard 890 bestätigen wir, dass ein gemäss den Vorgaben des Vorstandes ausgestaltetes internes Kontrollsystem für die Aufstellung der Jahresrechnung existiert.

Wir empfehlen, die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen.

Abelia Wirtschaftsprüfung und Beratung AG

Roland Wennen Auderset



QES Qualifizierte elektronische Signatur - Schweizer Recht
Signiert auf Scribble.com

Katharina Tritschler



QES Qualifizierte elektronische Signatur - Schweizer Recht
Signiert auf Scribble.com

Roland Auderset
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

i. V. Katharina Tritschler

Basel, 4. März 2021

Beilage:

- Jahresrechnung (Bilanz, Betriebsrechnung, Geldflussrechnung, Rechnung über die Veränderung des Kapitals und Anhang)



Erfahrungsbericht von Alexandra Angermann



Job-Coaching im Lockdown

Als der Bundesrat den Lockdown verhängte, war für mich der Umzug ins Home-Office angesagt. Meine Enttäuschung war riesig. Als relativ neue Mitarbeiterin hatte ich mein Arbeitsumfeld schätzen gelernt: den fachlichen Austausch mit den Kolleg*innen, die Zusammenarbeit mit dem Kurswesen und die Unterstützung durch unser Administrations-Team. Doch da Kiebitz in Sachen Digitalisierung sehr gut aufgestellt ist, war das Arbeiten von zu Hause aus sofort möglich. So fuhr ich tags drauf meinen Laptop eben daheim hoch. Von «Business as usual» konnte dabei aber keine Rede sein.

Eine lange Serie von Telefonaten folgte. «Leider können unsere Kurse momentan nicht stattfinden und unsere persönlichen Treffen müssen wir streichen.» Wenn ich das heute so schreibe, kommt es mir normal vor. Im Gegensatz zu damals, wo das keineswegs so war. Auch viele meiner Klient*innen waren überrascht. Zwar wussten alle Bescheid über den Entschluss des Bundesrats. Was aber alles von Schliessungen oder Social Distancing betroffen war, wurde erst allmählich klar. Die Klient*innen wollten daher wissen, wie und wann es weitergeht und was das für ihre Stellensuche bedeutet. Die Unsicherheit war verständlicherweise gross. Leider hatte ich auf viele Fragen keine Antworten.

Die Pandemie-Situation war für alle herausfordernd. Aber just in diesen Zeiten auf Jobsuche zu sein, konnte die allgemeine Krise schnell zur persönlichen Krise werden lassen. Ich erinnere mich an einen Klienten, der in der Event-Gastronomie eine neue Anstellung suchte. Bevor Covid-19 Teil unseres Lebens wurde, war er ein aufgestellter Typ, der sich voller Elan in den Bewerbungsprozess gestürzt hatte. Als ich ihn nach dem 16. März 2020 wieder am Telefon hatte, waren seine Hoffnungen schwer erschüttert. Und damit war er nicht allein: Die emotionale Belastung war auch bei anderen Klient*innen spürbar und gab meiner Arbeit einen zusätzlichen Schwerpunkt.

Unsere Klient*innen kommen mit unterschiedlichen Voraussetzungen zu Kiebitz. Als Coach passe ich mein Angebot an ihre individuellen Bedürfnisse an. Im vergangenen Jahr kamen jedoch weitere Facetten hinzu. Einige meiner Klient*innen waren es gewohnt, über Online-Tools zu kommunizieren. Also trafen wir uns via Zoom oder Skype. Andere verfügten lediglich über ein Mobiltelefon. Also telefonierten wir. Zudem galt es bei vielen, weitere Schwierigkeiten zu bewältigen. So musste sich eine der Frauen beispielsweise einen Computer mit ihren drei Kindern im Fernunterricht teilen. Andere konnten wegen kleiner Kinder tagsüber gar nicht arbeiten, deshalb wurden Meetings auch mal an Randzeiten angesetzt.

Während in meinem Freundeskreis aus Langeweile bereits Keller und Wohnungen ausgemistet wurden, war meine Agenda prall gefüllt mit Terminen. Aufgrund der Distanz war der Kontakt mit meinen Klient*innen noch intensiver als sonst. Das ist auch darauf zurückzuführen, dass ich zu Beginn der Krise das fehlende Kurswesen ausgleichen musste. Bewerbungskompetenzen kann man sich normalerweise durch Seminare erarbeiten, bevor wir Coaches ins Spiel kommen. Ohne diese Möglichkeit fiel diese Aufgabe ebenfalls uns zu.

Nach einigen Wochen konnten unsere Kurse aber online weitergeführt werden, zumindest für die Klient*innen mit Zugang zur nötigen Infrastruktur. Wir lernten alle dazu und gewöhnten uns ein Stück weit an den veränderten Alltag. So kam langsam gar ein wenig Routine auf im Home-Office.

Inzwischen sind diese Tage ebenfalls vorbei, und ich bin froh, meine Klient*innen wieder auf dem Wolf begrüßen zu dürfen. Nebst dem unaufgeräumten Keller ist mir aus dieser Zeit die Erkenntnis geblieben, wie flexibel und kreativ wir sein können. Auch oder vor allem in schwierigen Situationen – das sind definitiv gute Ressourcen für die Zukunft, sei sie noch so ungewiss.

–
Alexandra Angermann
Beraterin/Coach, Kiebitz

Die Kiebitz-Innovationen



Was ist unter dem Begriff Innovation zu verstehen? Innovativ zu sein, bedeutet, etwas Neues auszuprobieren. Mutig, kreativ und erfinderisch zu sein. Innovationen entstehen meist aus einer Situation und den damit verbundenen Bedürfnissen, aus einem Versuch der Optimierung oder aus einer Not heraus. Von alledem gab es im 2020 wohl mehr als in irgendeinem anderen Jahr, an das wir uns erinnern können. Doch gehen wir noch ein bisschen weiter zurück in der Zeit:

Ende 2019 und noch bevor irgendjemand ahnen konnte, was uns allen mit der Corona-Krise bevorsteht, wurde bei Kiebitz beschlossen, das Marketing vermehrt in den Fokus zu rücken und voranzutreiben. Zu diesem Zweck hat man auf Januar 2020 eine neue Stelle geschaffen. Der **Mitarbeiter Marketing** war geboren und ist seither bei Kiebitz im Einsatz. Ein Versuchsballon. Aber eigentlich die erste Innovation im 2020.

Zu seinem Daily Business gehören das Bewirtschaften der Social Media-Kanäle und der Webseite sowie das Erstellen verschiedener Printmedien. Eines der langfristigen Ziele seiner Arbeit ist es aber auch, die Qualität im Marketing voranzutreiben. Und das sowohl bei der visuellen Umsetzung der noch jungen Corporate Identity wie auch inhaltlich. Daraus sind neue Kommunikationsformen wie zum Beispiel der **Kiebitz-Newsletter** entstanden, der mittlerweile zum zehnten Mal erschienen ist und der neben den vakanten Arbeitsplätzen in den fünf Kiebitz-Betrieben auch Aktuelles thematisiert. Eine Innovation der Innovation – wenn man so will.

Allerdings wurde im Laufe des Berichtsjahres schnell klar: Da geht noch mehr! Spätestens als die Idee aufkam, ein fix installiertes, internes **Fotostudio** einzurichten, in welchem sich sowohl neue Mitarbeiter*innen für die Webseite wie auch Klient*innen für ihre Bewerbungsdossiers ablichten lassen können. Eine erfolgreiche Dienstleistung, die sehr geschätzt wird. Allein in der zweiten Jahreshälfte 2020 wurde sie mehr als 100-mal (!) dankend in Anspruch genommen.

Doch auch das **Online-Angebot** von Kiebitz wurde 2020 einer Frischzellenkur unterzogen. Im Zuge der Corona-Krise setzten Firmen vermehrt auf Video-Calls oder zeitversetzte Interviews mit den Bewerber*innen. Diese Form der Vorstellungsgespräche erfordert spezifische Kompetenzen, die Kiebitz neu in einem Training anbietet und vermittelt. Auch dieser Service wird von den Klient*innen rege genutzt. Der **Online-Dossiercheck** ist ein weiteres hervorragendes Beispiel dafür, wie Innovationen entstehen: Die ursprüngliche Idee dazu lieferte das Coaching-Team, das im ersten Lockdown mit dem Mitarbeiter Marketing nach Lösungswegen gesucht hat, wie man das Angebot der Beratungsgespräche für die Bewerbungsdossiers aufrechterhalten kann.

Ähnlich dynamisch zu und her ging es derweil auch im Atelier Allerlei, das umgehend damit begann, **Gesichts-Stoffmasken** herzustellen und diese über eine eigens dafür eingerichtete Webseite zu vertreiben. Ein erfolgreiches Projekt, dank dem allein im Jahr 2020 mehr als 1000 Stück verkauft worden sind.

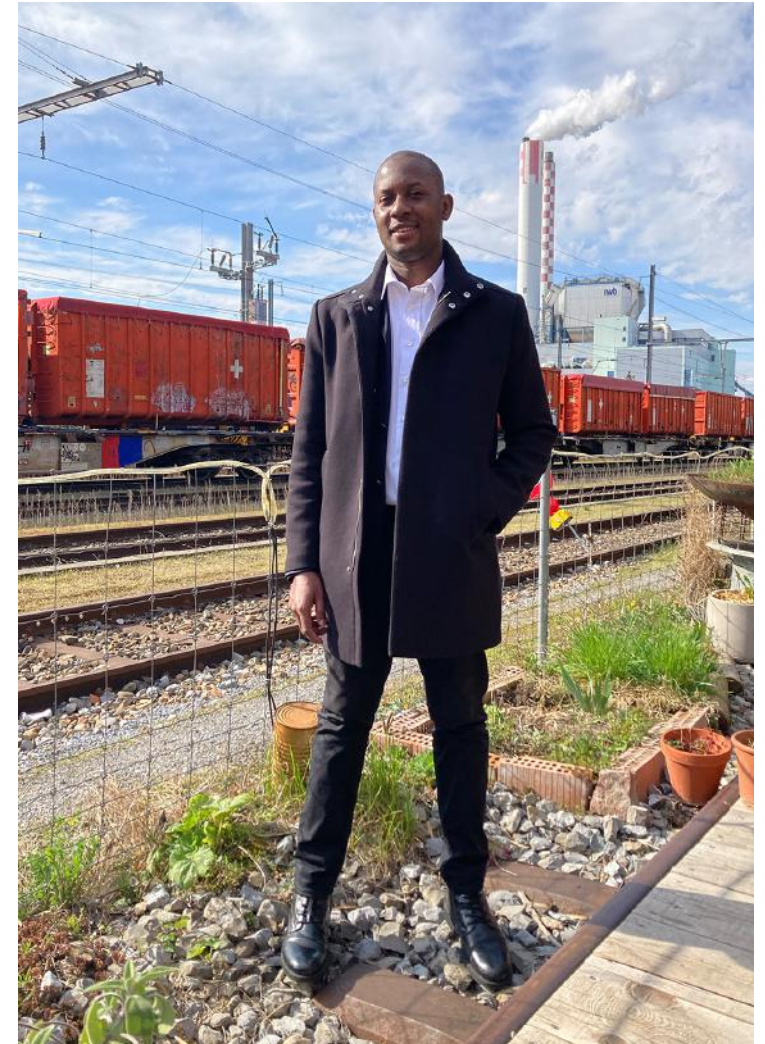
Unabhängig von der Corona-Krise wurde 2020 **Kiebitz Modular** lanciert. Ein Angebot, das sich an verschiedene Zielgruppen richtet: Firmen, Privatpersonen und Institutionen. Das modulare System erlaubt es den Coaches, optimal auf die Bedürfnisse der einzelnen Personen einzugehen und ist damit ein echtes Novum.

2020 war so gesehen nicht nur ein erschreckendes und in vielerlei Hinsicht auch einschneidendes, sondern auch ein sehr spannendes und fruchtbares Jahr. In den vergangenen 366 Tagen konnte viel Neues entstehen, was unter normalen Umständen vielleicht im Alltagsstress untergegangen wäre. Viele tolle Ideen und kreative Lösungen wurden umgesetzt, auf die hoffentlich weitere folgen werden. Dafür bin ich dankbar.

–

Alain Szerdahelyi
Mitarbeiter Marketing

Erfahrungsbericht von Alvin Alexander Myers



«Meine Zeit im Kiebitz ist mir in bester Erinnerung geblieben»

Eigentlich ist Alvin Alexander Myers das, was man gemeinhin einen Macher nennt. Schliesslich war er die meiste Zeit seines Berufslebens selbstständig erwerbend. Doch seine Firma «Worldapartments Basel Myers» wurde durch den Aufstieg grösserer Serviced Apartments-Plattformen ausgebremst. Er hat uns erzählt, wie es ihm gelungen ist, wieder in der Arbeitswelt Fuss zu fassen.

Nichtstun entspricht nicht dem Naturell des 37-jährigen Jamaikaners. Deshalb war er sofort angetan davon, einen Stage bei uns zu absolvieren, als ihm dies im Februar 2020 vom Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum RAV vorgeschlagen wurde. Trotzdem war er positiv überrascht, als er seinen Dienst Auf dem Wolf antrat. «Man hört vielfach, dass einen die Leute bei Programmen für berufliche Veränderung von oben herab behandeln», sagt er. «Im Kiebitz waren aber alle sehr hilfsbereit und haben mich gut aufgenommen. Ich rate wirklich jedem, der sich in einer solchen Situation befindet, zu einem Einsatz dort.»

Dank seinem Organisationstalent wurde Alvin unter anderem damit betraut, sich um die Rückmeldungen der Kund*innen unseres hauseigenen Restaurants Cocotte zu kümmern. Eine Aufgabe, die ihn mit grosser Begeisterung erfüllte. Zudem konnte er bei seiner täglichen Arbeit seine PC-Anwenderkenntnisse verbessern und gar ein Diplom dafür erlangen. Und er hat es geschätzt, dass er nebst seiner Muttersprache Englisch regelmässig Deutsch sprechen konnte, um in Übung zu bleiben.

Nicht zuletzt wegen des Ausbaus seiner Fähigkeiten hat Alvin schon kurz nach dem Abschluss seines siebenmonatigen Einsatzes eine neue Stelle gefunden. Einer seiner früheren Arbeitgeber, für den er bereits zwischen 2013 und 2015 im Bereich Arbeitssicherheit tätig war, hat ihn in einer ähnlichen Funktion angestellt. Dennoch könnte er sich vorstellen, für Weiterbildungskurse im Bereich IT-Support zu Kiebitz zurückzukehren. «Allerdings konzentriere ich mich vorerst voll auf meinen Job, denn ich habe den Ehrgeiz, zu den Besten zu gehören», schmunzelt er. Und wenn wir ihm so zuhören, sind wir überzeugt davon, dass er das auch schaffen wird.

Wir wünschen dir weiterhin alles Gute, Alvin!

Interview mit Arnaud Simonet, RAV

«Mit vereinten Kräften können wir das Optimum herausholen»

Die Basler*innen kennen es, das auffällige runde Gebäude des Regionalen Arbeitsvermittlungszentrums (RAV) an der Utengasse. Und dennoch hoffen die meisten, es nie betreten zu müssen. Falls es dann aber doch soweit kommt, möchten sie möglichst optimal unterstützt werden. Arnaud Simonet und sein Team tragen massgeblich dazu bei, dass sich dieser Wunsch erfüllt.

Als Leiter der Abteilung «Logistik arbeitsmarktliche Massnahmen» beim Amt für Wirtschaft und Arbeit (AWA) sorgt er dafür, dass die Berater*innen des RAV für ihre wichtige Aufgabe gut gerüstet sind. Wie ihm das gelingt und welche Rolle Kiebitz dabei spielt, hat er uns im persönlichen Gespräch verraten.

Herr Simonet, Sie sind zuständig für die Logistik arbeitsmarktlicher Massnahmen. Was muss ich mir darunter konkret vorstellen? Vereinfacht gesagt: Wir kümmern uns um die Hilfsmittel, die den Stellensuchenden für eine rasche und nachhaltige Rückkehr ins Berufsleben zur Verfügung stehen. Dafür geben wir den Beraterinnen und Beratern des RAV ein Instrumentarium an die Hand, auf das sie bei Bedarf zurückgreifen können. Dabei geht es insbesondere um Kurse zum Ausbau der Bewerbungskompetenzen, sei es in mündlicher oder in schriftlicher Form.

Wie eng ist Ihre Zusammenarbeit mit Kiebitz? Sowohl der Arbeitsmarkt als auch die Bedürfnisse der Stellensuchenden sind einer stetigen Veränderung unterworfen. Deshalb müssen wir uns laufend weiterentwickeln. Das Kiebitz-Team ist dabei ein idealer Partner für uns: Seine Erfahrung und unser Wissen aus der Personalberatung ergänzen sich nämlich perfekt. Aus diesem Grund haben wir die modularen Kurse, die im 2020 lanciert wurden, gemeinsam erarbeitet. Die Kolleginnen und Kollegen von Kiebitz habe ich im Laufe dieses Prozesses als sehr unkompliziert und offen erlebt. Man spürt, dass wir alle dasselbe Ziel verfolgen und das Optimum herausholen möchten.

Wie ist das modulare Kursangebot aufgenommen worden, welche Rückmeldungen haben Sie erhalten? Leider konnten wir diesbezüglich noch keine detaillierte Evaluation vornehmen. Das war zwar geplant, aber Corona hat uns einen Strich durch die Rechnung gemacht. Ich bin jedoch auch ohne repräsentative Erhebung guten Mutes, denn ich erhalte viele positive Feedbacks, sei es seitens der Stellensuchenden oder seitens der Beratenden. Gerade bei Letzteren ist das nicht selbstverständlich – bei der Einführung des neuen Angebots waren einige von ihnen ziemlich skeptisch.

Ein besonderes Jahr liegt hinter uns. Welche Lehren ziehen Sie daraus? Mein persönliches Learning ist, dass wir mehr Sorge zueinander tragen sollten. Speziell in dem Bereich, in dem wir tätig sind. Die Leute, die unsere Dienstleistungen in Anspruch nehmen, befinden sich sowieso schon in einer Notlage. Mit Corona kam eine zusätzliche Belastung dazu. Dessen müssen wir uns bewusst sein. Es gab für mich aber auch positive Aspekte: In Bezug auf Innovationen hat die Pandemie wie ein Beschleuniger gewirkt. Was wir in den letzten Monaten in Sachen Digitalisierung erreicht haben, wird uns in der Zukunft immer noch von Nutzen sein.

Gibt es Verbesserungswünsche, die Sie unserer Organisation mit auf den Weg geben wollen? Das Schöne an der Zusammenarbeit mit Kiebitz ist, dass wir einen intensiven Austausch pflegen. Wir können jederzeit Vorschläge anbringen und stossen dabei stets auf offene Ohren. Deshalb erübrigt sich diese Frage glücklicherweise (schmunzelt).

Erfahrungsbericht von Thomas Thurnherr



«Das Angebot eines digitalen Coachings sehe ich als grosse Chance»

Erinnern Sie sich noch an den 22. September 2013? Wohl kaum. An diesem Sonntag hiess das Stimmvolk das revidierte Epidemien-gesetz mit einer Mehrheit von 60 % Ja-Stimmen gut. Niemand von uns hätte je gedacht, dass die damit verbundenen Bestimmungen des Notstandsrechts aufgrund einer sogenannten «ausserordentlichen Lage» in naher Zukunft zur Anwendung gelangen. Der Lockdown vom 16. März 2020 hatte auch für Kiebitz folgenreiche Konsequenzen, indem es seitens des baselstädtischen Amts für Wirtschaft und Arbeit (AWA) zu einem Zuweisungsstopp von beim RAV gemeldeten Stellensuchenden kam. Kiebitz war dadurch kurzfristig gezwungen, das modulare Kurs- und Coaching-programm auch online anzubieten, um den Betrieb im Sinne der Klient*innen zumindest teilweise aufrechtzuerhalten.

Das Angebot eines digitalen Coachings sehe ich dabei als grosse Chance, denn ein solches kann auch als Training für eine ortsunabhängige Rekrutierung mittels «Learning by doing» genutzt werden. Coaching-Termine via Videokommunikations-

plattformen wie Zoom, Microsoft Teams, Jitsi Meet und Co. erlauben es uns, die Klient*innen am praktischen Beispiel in die digitale Performance einzuführen und sie für diese entsprechend zu sensibilisieren. Auch für uns Coaches bietet dies die Möglichkeit, uns weiterzuentwickeln und uns diesbezüglich weiterzubilden, sodass der Begriff «Zoom» mittlerweile nicht mehr nur mit der Fotografie in Verbindung gebracht wird.

Ich habe diese Form des Coachings für alle Beteiligten als absolut bereichernd erlebt und dabei auch nie den fehlenden 1:1-Kontakt vor Ort als Nachteil für den Aufbau eines tragfähigen Vertrauensverhältnisses empfunden. Home-Office steht für mich für Effizienz, Flexibilität und Selbstverantwortung, was den Berufsalltag abwechslungsreicher gestaltet und die physische Anwesenheit ergänzt und belebt.

Gilt es politisch und gesamtgesellschaftlich Lehren aus diesen Zeiten der Einschränkung zu ziehen, so trifft dies insbesondere auch auf unseren Auftrag zum Coachen und Beraten von Menschen auf Jobsuche zu. Wir sollten diesen «dualen Weg» weiter beschreiten, das heisst ein analoges wie auch digitales Angebot aufrechterhalten und weiterverfolgen. Das erhöht die Flexibilität und stellt für die Coachees gleichzeitig ein zusätzliches Angebot dar, ohne Stress und Druck ihre Auftrittskompetenz zu üben und zu verbessern. Die für uns alle privat wie beruflich einschneidenden Massnahmen sind ein Anstoss, unser Angebot und unsere Arbeitsweise laufend zu hinterfragen, anzupassen und so auch fortwährend zugunsten unserer Klient*innen zu verbessern.

-

Thomas Thurnherr

Berater/Coach, AWA-Team

Cocotte x Mahlzeitenservice



«Ich bin bereits seit Januar 2015 Kundin beim Mahlzeitenservice von Kiebitz und muss an dieser Stelle sagen, dass ich immer sehr zufrieden bin mit der Dienstleistung. Seit mein Mann verstorben ist, ist es für mich ein Segen, dass ich nicht jeden Tag für mich alleine kochen muss und die freundlichen Fahrer von Kiebitz mir das Essen an die Haustüre bringen. Alle sind immer sehr nett und die Gerichte sind sehr abwechslungsreich und fein zubereitet.»

-

Esther Gutekunst

Kundin Cocotte/Mahlzeitenservice

Das Geheimrezept für eine gelungene Integration

Stellvertretend für alle agogischen Betriebe von Kiebitz haben wir uns das hauseigene Restaurant Cocotte ein wenig genauer angesehen. Wie alle unsere Geschäftsbereiche richtet sich dieses nach ökonomischen Grundsätzen, übernimmt zugleich aber auch eine soziale Funktion. Bei uns können sich Menschen an neue Situationen gewöhnen, indem sie diese in einem geschützten Umfeld trainieren. Das erleichtert ihnen die Wiederaufnahme eines geregelten Alltags.

Zugegeben, das Industrieareal Auf dem Wolf, wo sich unsere Räumlichkeiten befinden, sieht nicht gerade wie ein Place to be für Feinschmecker*innen aus. Aber wer sich in den 2. Stock der Hausnummer 17 begibt, merkt schnell, dass dort allerlei Leckereien entstehen. Was ebenfalls auffällt: Trotz der Corona-Krise herrscht nach wie vor emsiges Treiben. Denn obwohl das Cocotte für die Öffentlichkeit geschlossen ist, stellt es nahezu gleich viele Mahlzeiten her wie vor dem Beginn der Pandemie. Pro Tag sind es rund 700 Menüs, die hier für Schulen, Kindertagesstätten, Fitnesscenter, Cafés und betagte Personen produziert werden. Bei den anstehenden Arbeiten wie Rüsten, Kochen, Portionieren und Putzen können die Agog*innen auf tatkräftige Unterstützung von Frauen und Männern zählen, die eine Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt anstreben.

«Doch obwohl uns unsere Klientinnen und Klienten spürbar entlasten, stehen ihre Interessen stets im Mittelpunkt», erklärt Betriebsleiter Nico Tyll. «Bei uns geht es nämlich primär darum,

dass wir ihnen helfen und nicht umgekehrt.» Die Leute, die im Cocotte einen Einsatz leisten, sollen dabei den Umgang mit Strukturen und Vorgaben Schritt für Schritt wiedererlernen. Normalerweise dauert ein solcher Stage drei Monate, er kann bei Bedarf aber auf maximal ein Jahr verlängert werden. Nicht immer finden die Schützlinge von Nico Tyll danach sofort einen Job. Entscheidender ist aus seiner Sicht ohnehin, dass sie ihr Selbstbewusstsein stärken können, um den Herausforderungen der Berufswelt gewachsen zu sein. «Der Rest ergibt sich dadurch häufig von selbst», meint er.

Auch für viele Kund*innen erfüllt das Cocotte nebst einer praktischen eine gesellschaftliche Komponente. «Bei älteren Leuten sind wir zusammen mit den Spitex-Mitarbeitenden oftmals die einzigen regelmässigen Besucher», sagt Stefan Bregenzer, der als agogischer Mitarbeiter im Mahlzeitservice von Kiebitz tätig ist. Gemeinsam mit den ihm zugeteilten Klient*innen und seinem Team kümmert er sich um das Verpacken und die Auslieferung der bestellten Menüs. Und sorgt damit nicht nur für volle Bäuche bei den Essensbezüger*innen, sondern auch für das eine oder andere Lächeln in deren Gesicht.



Die Partnerschaften von Kiebitz

Vergleicht man Kiebitz mit Social Media-Kanälen, sind durchaus Parallelen zu LinkedIn erkennbar. Denn wie die Business-Plattform verfolgen wir das Ziel, Brücken zu schlagen zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgeber*innen. Das tun wir, indem wir es Ersteren ermöglichen, ihre Stärken zum Ausdruck zu bringen und sich selbst ins rechte Licht zu rücken. Und Letzteren, genau die Mitarbeitenden zu finden, die am besten zum eigenen Unternehmen passen.

Wir legen aber nicht nur bei unseren Kund*innen und Klient*innen grossen Wert auf die Vernetzung, sondern auch bei unseren Partner*innen. So sind wir bereits seit 2010 mit dem **Verein Tischlein Deck Dich** verbunden. Für die gemeinnützige Organisation übernehmen wir die Distribution in der Nordwestschweiz, holen Überproduktionen bei verschiedenen Adressen ab und geben diese weiter. Dazu gehören unter anderem die **Holle Brot AG** in Arlesheim, die **Schweizer Tafel** oder der **Sutter Begg**. Eine erfolgreiche Zusammenarbeit, von der alle Beteiligten profitieren. Nicht zuletzt die Tausenden von Menschen, die an der Armutsgrenze leben und dank diesem Projekt etwas Erleichterung im Alltag erfahren. Die Zahlen belegen dies eindrücklich: Im Jahr 2019 wurden rund 4'500 Tonnen Lebensmittel vor der Entsorgung bewahrt und an Bedürftige verteilt.

Im 2019 haben wir dann auch der Organisation **WASSER FÜR WASSER (WfW)** unseren Like gegeben. Im Rahmen dieser Partnerschaft sparen wir bei Kiebitz jährlich 240 PET-Flaschen Wasser pro Mitarbeitenden. Bezüglich des CO₂-Ausstosses entspricht dies dem Äquivalent einer 720 Kilometer langen Autofahrt. Mit den Spenden, die WfW durch sein Engagement generiert, unterstützt das Non Profit-Unternehmen mehrere Projekte für sauberes Trinkwasser in Sambia und Mosambik.

Der neueste Follower von Kiebitz ist **IKEA**. Der schwedische Möbelriese ist kürzlich eine Kooperation mit unserem **Atelier Allerlei** eingegangen. Seither setzt dieses die Änderungswünsche von IKEA-Kund*innen um. David Manser, Store Manager

Eine Brücke zwischen Arbeitssuchenden und Arbeitgeber*innen

in der Filiale Lyssach, meint dazu: «Wir sind sehr zufrieden mit dieser Partnerschaft. Der Service wird auch von unseren Kundinnen und Kunden geschätzt und hilft uns, deren Einkaufserlebnis bei IKEA weiter zu verbessern.»

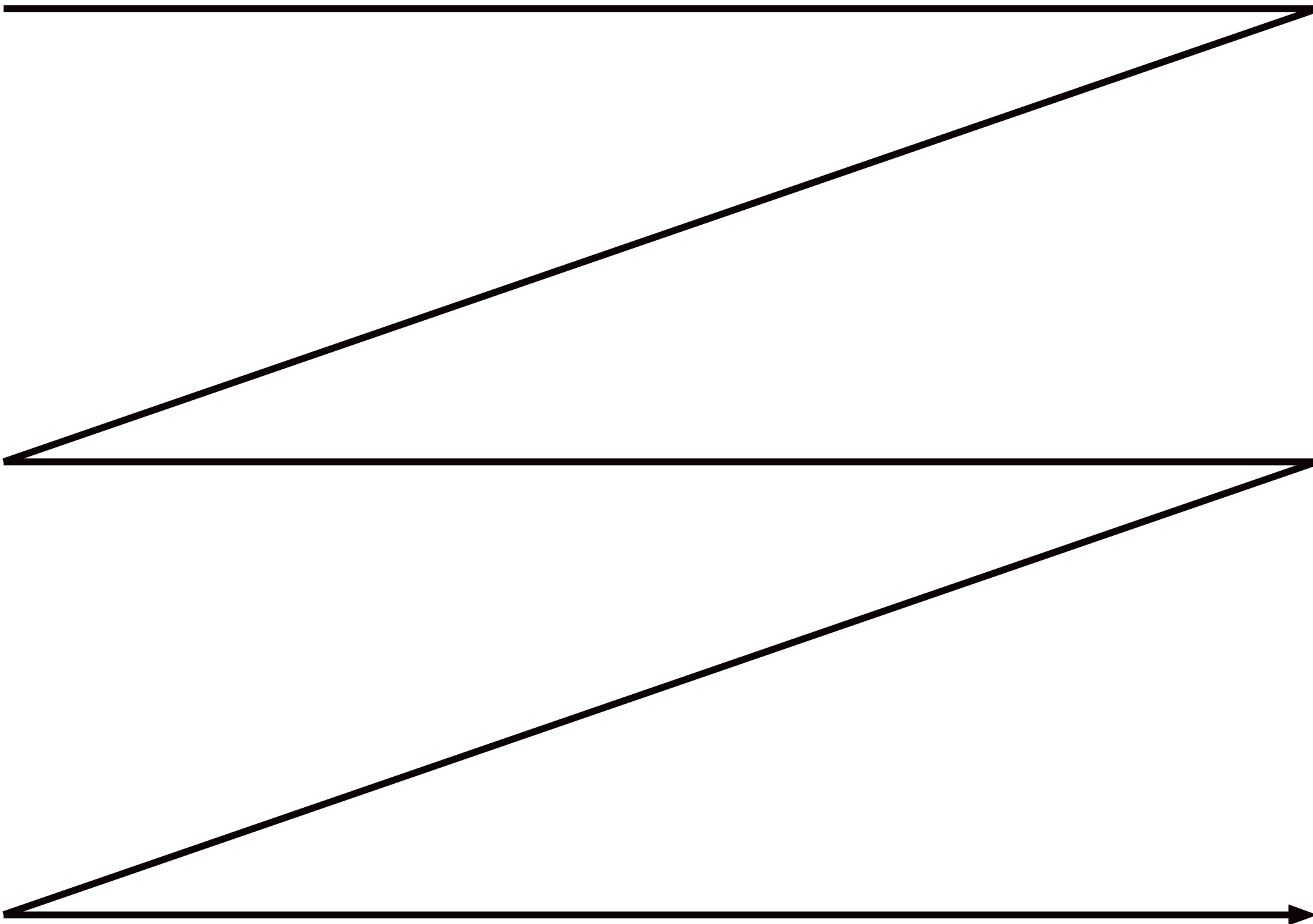
All diese Beispiele zeigen, dass es noch eine weitere Gemeinsamkeit gibt mit unserem virtuellen Pendant: Mit den richtigen Kontakten allein ist es nicht getan, es bedarf auch einer guten Beziehungspflege. Deshalb möchten wir unseren Partner*innen an dieser Stelle ganz herzlich danken, dass sie dafür immer wieder Hand bieten.

–

Alain Szerdahelyi
Mitarbeiter Marketing

25 Jahre Kiebitz – Eine Timeline





1996 – 1997

- . Start Projekt Kiebitz,
Gründer: Amt für Wirtschaft und
Arbeit Basel-Stadt und
Christoph Merian Stiftung

1998

- . Neue Büroräumlichkeiten
in der Villa Merian

1999

- . ISO-Zertifizierung
(ganzes Unternehmen)

2000

- . work@Kiebitz
(Stellenvermittlung)
- . 2. Standort an der Malzgasse Basel
mit dem Start des Projektes
«Basel schafft» (Sozialhilfe Basel-Stadt)

2001

- . Gründung gastro@Kiebitz GmbH ,
Übernahme Café Merian
- . Start Waschkurier GmbH

2002

- . EduQua Zertifizierung
(Weiterbildung)
- . Start Mahlzeitenkurier
zusammen mit der GAW

2003

- . Übernahme Café Kranich (UPK)
- . 3. Standort am Spalenring

2004

- . Neues Logo und neuer Gesamtauftritt
- . Aus dem Projekt «Basel schafft»
wird «Abklärung & Integration»
- . Gründung IT-Raum

2005

- . Gründung Atelier Allerlei
- . Start Case Management und
betriebliche Sozialberatung
- . Entwicklung eigene
Klientenverwaltungssoftware

2006

- . Übernahme Cafeteria Leuchtturm

2007

- . Start Zusammenarbeit
Invalidenversicherung

2008

- . Rückzug AWA Basel-Stadt
aus dem Kiebitz-Vorstand

2009

-
- . Gründung OK Stellenvermittlung GmbH gemeinsam mit Overall

2010

-
- . Start kaufmännische Trainingsarbeitsplätze im Bürocenter

2011

-
- . Bezug gemeinsamer Standort Auf dem Wolf 17
- . Start Cocotte

2012

-
- . Neuer Geschäftsführer

2013

-
- . Start Mahlzeitservice und erste Mittagstische
- . Einführung IKS (Interne Selbstkontrolle)

2014

-
- . Erste ordentliche Revision nach Swiss GAAP FER 21
- . Erste Teilnahme an der Herbstmesse mit eigenen Produkten vom Atelier Allerlei
- . Integration Waschkurier GmbH in den Verein Kiebitz

2015

-
- . Dreier-Leitungsteam, Erweiterung Vorstand
- . Auflösung gastro@Kiebitz GmbH

2016

-
- . Verkauf Waschkurier
- . Rückzug Christoph Merian Stiftung aus dem Vorstand

2017

-
- . Neuer Geschäftsführer

2018

-
- . Umbau Bürocenter inklusive Schaffung ergonomischer Arbeitsplätze
- . Einführung Wasser für Wasser (anstelle PET-Flaschen)

2019

-
- . InQualis-Zertifizierung (als dritte Organisation in der Schweiz)
- . Entwicklung Kiebitz Modular gemeinsam mit dem AWA Basel-Stadt und der FHNW
- . Relaunch Webseite inklusive verstärkter Präsenz in den sozialen Medien
- . Start Pilotprojekt mit dem KIGA Baselland

2020

-
- . Start Kiebitz Modular

Interview mit Dr. Jakub Samochowiec, GDI



Ein Blick in die Kristallkugel: der Arbeitsmarkt der Zukunft

Wie wird die Zukunft aussehen? Diese Frage beschäftigt die Menschheit seit dem Anbeginn der Zeit. Und momentan wohl noch etwas dringlicher als sonst: Der Klimawandel, geopolitische Machtverschiebungen, die langfristigen Auswirkungen der Corona-Krise – viele aktuelle Geschehnisse konfrontieren uns mit grosser Ungewissheit. Im Hinblick auf unser 25-jähriges Jubiläum hat uns vor allem interessiert, wie sich das nächste Vierteljahrhundert in puncto Arbeit entwickeln wird.

Um das in Erfahrung zu bringen, haben wir uns an **Dr. Jakub Samochowiec** gewandt. Er ist Senior Researcher und Speaker am renommierten Gottlieb Duttweiler Institut, wo er gesellschaftliche, wirtschaftliche und technologische Veränderungen analysiert. Im Rahmen einer Studie hat er kürzlich **vier Zukunftsszenarien** entworfen:

Das **Kollaps-Szenario** beschreibt eine Welt, in der staatliche Strukturen weitgehend zusammengebrochen sind. Es herrscht allgemeiner Mangel. Zudem ist der Bewegungsradius des

Einzelnen begrenzt, zahlreiche Aktivitäten sind nicht mehr möglich. Internationaler Handel findet kaum statt, das Reisen ausserhalb der unmittelbaren Umgebung ist zu kostspielig geworden.

Das **Szenario Gig-Economy-Prekariat** geht von einer technologisch bedingten Arbeitslosigkeit und einer damit verbundenen Bedürftigkeit der meisten Menschen aus. Die Maschinen ersetzen uns derart schnell, dass weder der Arbeitsmarkt noch der Sozialstaat mithalten können. Bestehende Freiheitsgrade sind nicht eingeschränkt, aber vieles ist ausschliesslich einer kleinen Elite vorbehalten.

In mehrerer Hinsicht gleicht das **Netto-Null-Szenario** dem Kollaps-Szenario. Der internationale Warenfluss ist deutlich reduziert, ein Grossteil der Annehmlichkeiten aus dem Jahr 2020 existiert nicht mehr. Was im Kollaps-Szenario aus einem Sachzwang heraus geschieht, ist im Netto-Null-Szenario jedoch eine bewusste Entscheidung, um dem Klimawandel entgegenzuwirken.

Das **Vollautomatisierter-KI-Luxus-Szenario** stellt ebenfalls die These auf, dass die meisten unserer gewohnten Arbeiten von Maschinen übernommen werden. Die im Überfluss vorhandenen Früchte davon sind aber nicht nur einer kleinen Elite vorbehalten, sondern allen zugänglich. In dieser Welt gibt es weniger Armut, die individuellen Freiheiten sind nach wie vor gewährleistet.

Dr. Samochowiec, gibt es etwas, auf das wir uns bei allen vier Zukunftsszenarien gefasst machen müssen? Eines ist gewiss: Egal welches der vier Szenarien eintritt, die Zukunft ist nicht planbar. Deshalb ist es meiner Meinung nach insbesondere die menschliche Entscheidungsfähigkeit, die gestärkt werden muss – sei es bezogen auf das Individuum oder auf das Kollektiv.



mung ist ein zentraler Aspekt. Ich habe festgestellt, dass es mittlerweile vielen Menschen schwerfällt, ihre eigenen Interessen zu identifizieren. Meines Erachtens hat das damit zu tun, dass Kinder und Jugendliche heutzutage vielfach auch in ihrer Freizeit komplett verplant sind. Langeweile ist zu einer bedrohten Art geworden – wir halten es fast nicht mehr aus, auf uns selbst zurückgeworfen zu sein. Wenn wir Schülerinnen oder Studenten mehr Raum lassen, um für sich zu entscheiden, was sie lernen möchten, machen wir sie fit für eine Zukunft, in der diese Fähigkeit sehr gefragt sein wird.

Was meinen Sie, braucht es in 25 Jahren überhaupt noch Organisationen wie Kiebitz? In einer Welt, die sich rasch verändert, sind sämtliche Organisationen wichtig, die den Menschen dabei helfen, sich darauf einzustellen. Ich kann Ihre Frage also mit Ja beantworten. Aber ob diese Organisation den gewünschten Effekt erzielen kann, hängt natürlich davon ab, wie sie aufgestellt ist. Die Grundvoraussetzung dafür ist, dass sie sich anpassungsfähig zeigt und ihre Kompetenzen laufend erweitert. Deshalb würde ich dem Verein Kiebitz empfehlen, sich ein funktionierendes Netzwerk aufzubauen. Denn in der Zukunft gilt eines noch genauso wie heute: Man muss nicht alles selbst wissen, man muss nur wissen, wen man fragen kann.

Zwei der vier Szenarien gehen davon aus, dass Manpower überwiegend durch Technologie ersetzt werden wird. Was bedeutet das für das Arbeitsleben des Einzelnen? Genug zu tun wird es sowohl im Gig-Economy-Prekariat als auch beim Vollautomatisierter-KI-Luxus-Szenario geben. Der Unterschied ist, dass man bei Ersterem gezwungen sein wird, sich seine Nische zu suchen, in der die eigene Arbeitsleistung bezahlt wird. Während beim zweiten Szenario andere Motive als die Entlohnung im Vordergrund stehen, nämlich solche wie die Selbstverwirklichung oder die Freude am Experimentieren.

Die anderen beiden Szenarien gehen von einer Verringerung des internationalen Warenflusses und einer stärkeren Fokussierung auf das Lokale aus. Welchen Effekt hat das auf künftige Arbeitsformen? Wenn weniger Güter in Niedriglohnländern produziert werden, wird das Handwerkliche in unseren Breiten graden zwangsläufig wieder mehr Gewicht erhalten. Aber gerade beim Netto-Null-Szenario ist auch das Organisatorische eine riesige Herausforderung. Die Bürojobs werden also nicht gänzlich aus der Arbeitswelt verschwinden.

Wie kann sich unsere Gesellschaft auf Bildungsebene auf diese Veränderungen vorbereiten? Die Förderung der Selbstbestim-

**Das war die Printversion des
Kiebitz Jahresberichts 2020.
Die Originalversion finden Sie
auf www.kiebitz2020.online**

**—
Wir danken all unseren
Klient*innen, Mitarbeitenden,
Gönner*innen und Partner*innen
für die tatkräftige Unterstützung.**

Impressum

Gesamtverantwortung
und Redaktion:

Claudio Deragisch,
Alain Szerdahelyi,
Christine Waelti

Texte und Interviews
von und mit:

Alexandra Angermann,
Stefan Bregenzer,
Claudio Deragisch,
Andreas Eugster,
Esther Gutekunst,
Alvin Alexander Myers,
Arnaud Simonet,

Dr. Jakub Samochowiec,
Alain Szerdahelyi,
Nico Tyll,
Thomas Thurnherr,
Christine Waelti

Lektorat:
Christine Waelti

Konzept, Gestaltung und
Umsetzung Printversion:
Alain Szerdahelyi

Bilder:
Alain Szerdahelyi
Aufgenommen mit einem
iPhone SE und einer
Mavic 2 Pro Hasselblad



Copyright 2021, Kiebitz
Auf dem Wolf 17, Postfach, 4020 Basel
Telefon 061 377 57 57, Fax 061 377 57 97
kiebitz-verein@kiebitz.ch, www.kiebitz.ch