

# Gelebte Vielfalt an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW

**Integration in den ersten Arbeitsmarkt für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen unter Einbezug von Konzepten des Personalmanagements am Beispiel der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW**



Daniela Leimgruber

Eingereicht bei: Prof. Dr. Dorothea Lage

Bachelor Thesis an der Hochschule für Soziale Arbeit, Fachhochschule Nordwestschweiz, Basel

Eingereicht im Juni 2015 zum Erwerb des Bachelor of Arts in Sozialer Arbeit

## **Abstract**

*In der vorliegenden Arbeit werden die Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW auf der Grundlage von Diversity Management und Supported Employment aufgezeigt. Diese Ba-Thesis erarbeitet zwei mögliche Tätigkeitsfelder (Administration und Hausdienst) für eine Person mit kognitiver Beeinträchtigung an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW und zeigt die für eine praktische Umsetzung nötigen Rahmenbedingungen auf.*

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b> .....	1
<b>1.1. Überblick und Definition der wichtigsten Begriffe</b> .....	1
<b>1.2. Forschungsstand</b> .....	2
<b>1.3. Anwendungsmodelle der Arbeitsmarktintegration</b> .....	5
<b>1.4. Arbeitsauftrag</b> .....	5
<b>1.5. Fragestellung</b> .....	6
<b>1.6. Methodisches Vorgehen</b> .....	6
<b>2. Integration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in die Belegschaft der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW</b> .....	8
<b>2.1. Arbeit und Behinderung</b> .....	8
2.1.1. Situation für Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt ....	8
2.1.2. Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen .....	11
2.1.3. Gesetzliche Richtlinien zum Thema „Arbeit und Behinderung“ in der Schweiz.....	13
<b>2.2. Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt</b> .....	16
2.2.1. Bedeutung der Arbeitsmarktintegration aus Sicht eines Menschen mit Beeinträchtigung.....	16
2.2.2. Vorteile einer Integration aus Sicht des Staates .....	17
2.2.3. Vorteile einer Integration aus Sicht eines Unternehmens.....	18
2.2.4. Bedeutung für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung .....	20
<b>2.3. Konzepte des Personalmanagements zur Integration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt</b> .....	22
2.3.1. Diversity Management .....	22
2.3.2. Disability Management.....	25
2.3.3. Supported Employment .....	27
<b>2.4. Die Hochschule für Soziale Arbeit – Fachhochschule Nordwestschweiz</b> .....	32
2.4.1. Die Hochschule für Soziale Arbeit als Teil der FHNW .....	32
2.4.2. Struktur und Organisation der Hochschule für Soziale Arbeit .....	32
<b>2.5. Tätigkeitsfelder für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung an der HSA FHNW</b> .....	35
2.5.1. Vorgehen .....	35
2.5.2. Kriterien der Auswahl.....	36
2.5.3. Zusammenfassung der Ergebnisse der Umfrage an der HSA FHNW.....	37
2.5.4. Prüfung der Ergebnisse.....	38
<b>2.6. Umsetzung und deren Rahmenbedingungen an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW</b> .....	42
2.6.1. Umsetzung von Konzepten des Personalmanagements.....	42

---

2.6.2. Stellenbeschrieb .....	43
2.6.3. Anstellung.....	46
2.6.4. Kooperationspartner und deren Unterstützungspotential .....	48
3. Schlussfolgerungen .....	53
3.1. Grundlagen der Argumentation .....	53
3.2. Unterstützende Konzepte zur Durchführung .....	54
3.3. Untersuchung an der Hochschule für Soziale Arbeit und deren Ergebnisse .....	55
3.4. Umsetzung und deren Rahmenbedingungen .....	56
3.5. Persönliches Fazit und Ausblick.....	57
4. Literatur- und Quellenverzeichnis .....	59

---

## Abkürzungsverzeichnis

Ba-Thesis	Bachelor-Thesis / Bachelor-Arbeit
BehiG	Behindertengleichstellungsgesetz
BPG	Bundespersonalgesetz
BRK	Behindertenrechtskonvention
EBGB	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EUSE	European Union of Supported Employment
FHNW	Fachhochschule Nordwestschweiz
HSA	Hochschule für Soziale Arbeit
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
IV	Invalidenversicherung
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
UNO	United Nations Organization
WHO	World Health Organization

---

## **Abbildungsverzeichnis**

Titelblatt	Foto im Besitz der Autorin
S. 29	Abb. 1: Zusammenarbeitssystem im Supported Employment
S. 33	Abb. 1: Hochschulleitung HSA FHNW

---

## **Vorwort & Dank**

In einer Vorlesung in einem Modul der Vertiefungsrichtung „Behinderung und Beeinträchtigung“, präsentierte eine Gruppe Studierende das Thema „Arbeit und Behinderung“ im Kontext des ersten Arbeitsmarktes. Während der Diskussion stellte eine Studierende unserer Dozentin Frau Dr. Prof. Dorothea Lage die Frage, ob es an unserer Hochschule einen Arbeitsplatz für einen Menschen mit einer Beeinträchtigung gäbe. Für einen kurzen Moment war unsere Dozentin überfragt und antwortete, dass dies wohl ein geeignetes Thema für eine Ba-Thesis wäre.

Als vor ca. einem Jahr die Zeit gekommen war, sich langsam Gedanken zur Thematik der eigenen Ba-Thesis zu machen, kam mir diese Situation wieder in den Sinn. Ich habe direkt bei Pascal Seggiger, Mitglied der Hochschulleitung und Personalverantwortlicher der HSA FHNW nachgefragt und stiess auf offene Ohren.

Nun, rund ein Jahr später, halte ich meine fertige Ba-Thesis in den Händen und bin stolz darauf, was ich erarbeiten konnte.

Dies wäre jedoch ohne die Unterstützung meiner Familie, meines Freundes sowie meiner Arbeitskolleginnen und -kollegen nicht möglich gewesen. Im Besonderen möchte ich mich an dieser Stelle bei all jenen bedanken, welche meine Arbeit Korrektur gelesen und durch ihre Anmerkungen bereichert haben.

Einen besonderen Dank gehört auch Frau Dr. Prof. Dorothea Lage, welche mich mit ihrem grossen Wissen unterstützte, mir ihre Kontakte zur Verfügung stellte, mich stets aufs Neue zu motivieren vermochte und für meine Fragen immer ein offenes Ohr hatte.

---

# 1. Einleitung

## 1.1. Überblick und Definition der wichtigsten Begriffe

In der Schweizer Gesetzgebung wird Beeinträchtigung als ein soziales Konstrukt verstanden: Nicht der Defekt oder die Schädigung stehen im Zentrum, sondern die individuellen Folgen für jeden Einzelnen. So spielen die Dimension Körper (Körperfunktionen und –strukturen), die Dimension der Aktivität und die Dimension Partizipation (Teilhabe einer Person an einer Lebenssituation) ineinander und werden sowohl von Umweltfaktoren (z.B. bauliche Massnahmen), sowie von personenbezogenen Faktoren (z.B. Charakter) beeinflusst. Das Gesamtbild dieser Komponenten definiert das Phänomen Beeinträchtigung. Diese Definition von Beeinträchtigung lehnt sich an der von der WHO entwickelten International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) an. Sie zeigt auf, dass nicht nur der Mensch mit einer Einschränkung selber, sondern auch viele andere Faktoren zur Integration des Individuums beitragen (vgl. Parpan-Blaser et al. 2014: 17-20).

Ein Blick in die Praxis und den Lebensalltag von Menschen mit einer Beeinträchtigung belegt, wie weit wir in der Schweiz jedoch noch von diesem Ziel der Integration entfernt sind (vgl. Die Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft 2014: 1).

Das Schweizerische Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) ist seit dem 1. Januar 2004 in Kraft und regelt die Beseitigung von Benachteiligungen für Menschen mit einer Beeinträchtigung. Mit der Ratifizierung der UNO-Behindertenrechtskonvention im April 2014 hat das Schweizer Parlament einen weiteren wichtigen Schritt hin zur Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung in unsere Gesellschaft getan (vgl. ebd.: 1).

Da sich unsere Gesellschaft in vielen Situationen über die Arbeit definiert, stellt der Bereich Arbeit und Beschäftigung einen wichtigen Faktor zur Einbettung von Menschen mit Beeinträchtigung dar. Man spricht in diesem Zusammenhang von Arbeitsmarktintegration. Damit sind zwei Ziele verbunden: Möglichst alle Menschen sollen an „gesamtgesellschaftlichen Sinn- und Arbeitszusammenhängen“ (Schaufelberger 2013: 16) teilhaben können, sowie durch Erwerbsarbeit eine wirtschaftliche Unabhängigkeit erreichen (vgl. ebd.: 15f.).

Artikel 27 der UNO-Behindertenrechtskonvention regelt das Recht auf Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit einer Beeinträchtigung und schreibt u.a. einen „offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderung zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld“ (Die Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft 2014: 22) vor. Auch im Schweizerischen Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) gibt es einen Abschnitt mit dem Titel „Arbeitsverhältnisse“. Der Geltungsbereich des BehiG begrenzt sich jedoch auf Arbeitsverhältnisse nach

Bundespersonalgesetz (BPG) (z.B. Departemente, Schweizerische Bundesbahnen, ETH, Pensionskasse des Bundes, usw.) und umfasst keine privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse ausserhalb des BPG (vgl. Schefer/Hess-Klein 2014: 413-418).

Die Zahlen vom Bundesamt für Statistik beweisen, wie weit wir im Bereich Arbeit noch von einer Gleichstellung der Menschen mit Beeinträchtigungen gegenüber der Mehrheitsbevölkerung entfernt sind: Die Beteiligung von Menschen mit einer Beeinträchtigung am ersten Arbeitsmarkt lag im Jahr 2012 bei 68%, rund 17% unter der Beteiligung der Restbevölkerung (vgl. BFS 2014: 2).

Zahlen der OECD zeigen für die Schweiz sogar nur eine Beschäftigungsquote unter Menschen mit Beeinträchtigungen von rund 50% auf. Besonders auffallend dabei ist, dass sich diese Zahl seit 2007, trotz Einführung und schrittweiser Umsetzung des Behindertengleichstellungsgesetzes, nicht gross verändert hat (vgl. Baumgärtner et al. 2013: 4, BFS 2014: 2).

Für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung, einer Sinnesstörung, einer psychischen Beeinträchtigung oder einer Mehrfachbehinderung ist es noch schwieriger, als für Menschen mit anderen Beeinträchtigungen, eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. Als erster Arbeitsmarkt wird der „normale“ Arbeitsmarkt bezeichnet, auf der die Arbeitsleistung als handelbare Ware, von Unternehmen aus betriebswirtschaftlichen Gründen nachgefragt und von Arbeitnehmenden angeboten wird. In Abgrenzung zum ersten Arbeitsmarkt meint der zweite oder auch ergänzende Arbeitsmarkt den staatlich geförderten Arbeitsmarkt, in dem in spezifischen Institutionen Arbeitsgelegenheiten geschaffen und Arbeitsverhältnisse subventioniert werden (vgl. Schaufelberger 2013: 15f.).

Die bisherigen Massnahmen auf politischer Ebene erhalten aktuell durch das am 13. Dezember 2014 eingereichte Postulat von Nationalrat Christian Lohr und seiner Forderung nach einer nationalen Behindertenpolitik neuen Schwung. Bundesrat Alain Berset hat sich dessen angenommen und arbeitet zurzeit einen Aktionsplan aus (vgl. Lohr 2013).

## 1.2. Forschungsstand

Nicht nur auf politischer Ebene, sondern auch in der Wissenschaft hat man den Handlungsbedarf realisiert. Was in anderen europäischen Ländern und insbesondere in den Nachbarländern Deutschland und Österreich schon länger untersucht und analysiert wurde, ist in den vergangenen zehn Jahren auch in der Schweiz ein Untersuchungsgegenstand geworden.

Im folgenden Abschnitt wird deshalb kurz auf die wichtigste Schweizer Forschungsliteratur in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von erwachsenen Menschen mit einer Beeinträchtigung eingegangen.

Die Studie von Edgar Baumgartner, Stephanie Greiwe und Thomas Schwarb aus dem Jahr 2004, welche im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherungen gemacht wurde, untersuchte die berufliche Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung in der Schweiz. Besonderes Augenmerk legten die Verfasser der Studie dabei auf die Beschäftigungssituation und die (bisherigen) Eingliederungsbemühungen und befragten dafür Unternehmen, wie weit sie sich eine Integration eines Menschen mit Beeinträchtigung in ihren Betrieb vorstellen könnten. Die Resultate legen ein riesiges Potential offen: Im Jahr 2003 hatten nur 8% der Schweizer Betriebe einen Menschen mit einer Beeinträchtigung angestellt, obwohl rund ein Drittel eine Anstellung für möglich hielten. Als grösste Hemmnisse werden zum einen bauliche Massnahmen und zum anderen die Angst vor Mehraufwand durch zusätzliche Betreuung genannt. Trotz eines bestehenden Unterstützungsangebots von Seiten der Invalidenversicherung konnten solche Hemmnisse durch den geringen Bekanntheitsgrad dieser Angebote nicht ausgeräumt werden. So halten die Verfasser der Studie fest, dass für eine Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit einer Beeinträchtigung der Informationsfluss über das bestehende Unterstützungsangebot intensiviert werden müsste. Zudem zeigt sich auch, dass ein Ausbau der Vermittlungstätigkeiten zwischen Invalidenversicherung und Arbeitgeber auf dem ersten Arbeitsmarkt nötig wäre, um den Beschäftigungsgrad langfristig zu erhöhen (vgl. Baumgartner et al. 2004: V).

Die Literaturanalyse von Alexandra Caplazi, Anette Lichtenauer und Kurt Pärli aus dem Jahr 2007, welche im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (EBGB) durchgeführt wurde, untersuchte die Integration in die Arbeitswelt durch Instrumente der Gleichstellung. Im Gegensatz zur Studie von Baumgartner et al. (2004) ging es Caplazi et al. (2007) nicht darum, die Möglichkeiten einer Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigungen aufzuzeigen, sondern konkrete Änderungsvorschläge zur besseren Einbettung zu erarbeiten. Ihre Untersuchungen erbrachten zusammenfassend drei wichtige Erkenntnisse: Zum einen weisen sie darauf hin, dass man trotz einer Veränderung des Behindertenbegriffs weg von einer medizinischen hin zu einer sozialen Dimension, in Massnahmen und Gesetzesentwürfen der Politik in der Schweiz noch immer ein medizinisches Behinderungsmodell vorfindet, welches mit einem „wohlfahrtstaatlichen Fürsorgeparadigma“ (Caplazi et al. 2007: 4) verhaftet ist. Dies führt dazu, dass Menschen mit einer Beeinträchtigung rechtlich als hilfeabhängig definiert werden. Zum anderen stellten sie auch fest, dass sich neben weiteren erschwerenden Faktoren (z.B. Geschlecht und Alter), der Faktor Behinderung besonders negativ auf den Zugang zum Arbeitsmarkt auswirkt. Daher postulieren sie, geprägt durch die grosse Wertschätzung der Ausbildung, dass in der Schweiz das Angebot für eine gute Aus- und Weiterbildung für Menschen mit einer Beeinträchtigung ausgebaut werden sollte. Ihre Literaturanalyse zeigte im Weiteren, dass sich das Konzept „Supported

Employment“ zur beruflichen Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung als erfolgreich bewiesen hat. Quotenregelungen<sup>1</sup> werden jedoch eher umgangen, wobei das „Bussgeld“ wiederum Massnahmen zur Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung zu Gute kommt, was von den Caplazi et al. (2007: 4) als positiv gewertet wird.

Die beiden Sozialwissenschaftler Kurt Häfeli und Claudia Schellenberg, sowie Martin Spielmann von der Stiftung Lebenshilfe Reinach AG, haben im Jahr 2008 eine Evaluation der Arbeitsmarktintegration in der Region aargauSüd durchgeführt. Im Gegenteil zu den bisher genannten Untersuchungen, wurden in diesem Fall die Direktbetroffenen befragt. Es wurde ein grosser Informationsbedarf zu den bestehenden Angeboten im Bereich Arbeitsintegration, sowie ein Handlungsbedarf für gezielte Massnahmen für die einzelnen Bedarfsgruppen (Langzeitarbeitslose, Menschen mit Beeinträchtigung, ältere Personen, etc.) festgestellt. Von Seiten der Betroffenen wird „das Angebot an einfachen Arbeiten und niederschweligen Ausbildungs- und Arbeitsplätzen im ersten Arbeitsmarkt als deutlich zu klein eingestuft“ (Häfeli et al. 2008: 9), als dass es die Nachfrage decken könnte (vgl. ebd.: 8f).

Die Untersuchung, welche im Jahr 2005, geleitet von Daniel Gredig, Sabine Deringer, Melanie Hirtz, Roman Page und Heinrich Zwicky, durchgeführt wurde und die Lebenslage der Bezügerinnen und Bezüger von Leistungen der Invalidenversicherung untersuchte, konzentrierte sich nicht auf Lösungsvorschläge zur besseren Integration, sondern brachte die konkreten Barrieren, welche den Menschen mit Beeinträchtigungen im Weg stehen, ans Licht. Die Untersuchungsleitenden zeigten für diese Arbeit zwei wichtige Tatsachen auf: Zum einen konnte die Autorenschaft die hohe Relevanz der Dimension Arbeit in der Lebenswelt der befragten Bezügerinnen und Bezüger von IV-Leistungen belegen. Denn für viele der Befragten gehörte die Arbeit bis zum Auftreten der Beeinträchtigung zum Selbstbild. Zum anderen teilte die Untersuchung die Befragten in verschiedene Lebenslagen ein – je nach Bildungsniveau, Beschäftigungsgrad, Arbeitsintegration und Einkommen. Diese Einteilung brachte hervor, dass in der Lebenslage 3 – der nachteiligsten Lebenslage mit tiefem Bildungsniveau, hoher Erwerbslosigkeit, geringer Arbeitsintegration und tiefstem Einkommen, überdurchschnittlich viele Menschen mit psychischer und kognitiver Beeinträchtigung vertreten sind. Was verdeutlicht, welche grossen Barrieren einem Menschen mit dieser Art von Beeinträchtigung zur Integration in die Gesellschaft im Weg stehen (vgl. Gredig et al. 2005: 51-165).

---

<sup>1</sup> Mit Quotenregelungen sind gesetzliche Vorgaben des Staates gemeint, welche einen gewissen Anteil an Beschäftigten mit Beeinträchtigungen in einem Betrieb vorschreiben. Wird diese Quote nicht eingehalten, muss ein Bussgeld bezahlt werden. Dieses Geld wird dann zweckgebunden für die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen verwendet. Diese Regelungen gibt es bspw. in Österreich und Deutschland.

### **1.3. Anwendungsmodelle der Arbeitsmarktintegration**

Aufbauend auf der Debatte rund um den Behindertenbegriff, sowie die Behinderten- und Integrationspolitik seit den 1990er Jahren, wurden einige Konzepte für diesen Bereich der Sozialen Arbeit entwickelt. Diese vereinen das Recht auf Selbstbestimmung, Wahl- und Entscheidungsfreiheit der Menschen mit Beeinträchtigungen, sowie Massnahmen der Integration miteinander und wollen so die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in unsere Arbeitsgesellschaft vorantreiben.

Eines dieser Konzepte stellt das Supported Employment dar. Die Europäische Vereinigung für Supported Employment (EUSE), definierte Supported Employment im Jahr 2012 als „Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes (EUSE 2012: o.S.)“. Dieses Konzept baut auf sogenannten „Job Coaches“ auf, welche die Menschen mit Beeinträchtigungen vor und während ihres Arbeitsverhältnisses im ersten Arbeitsmarkt unterstützen und ihnen als Assistenz zur Seite stehen (vgl. Merkli-Müller 2013: 50f.).

Ein anderes Managementkonzept, welches sich in den vergangenen Jahren zunehmend durchgesetzt hat, ist das Disability Management. Mit diesem Konzept wollen Unternehmen hauptsächlich die „menschlichen, sozialen und ökonomischen Kosten einer Behinderung (Rüst 2006, 6f.)“ senken. Dies geschieht einerseits durch präventive Massnahmen in Bezug auf Krankheit und Unfall, Frühinterventionen bei gesundheitlichen Risiken, das Bemühen um die Rückkehr von verunfallten oder erkrankten Personen an den früheren Arbeitsplatz (bspw. durch bauliche Anpassungen), sowie durch eine geregelte Ablösung im Falle von Abwesenheiten und Ausfällen (vgl. Merkli-Müller 2013: 58).

Das Diversity Management hingegen, dessen Begriff aus den USA stammt, zielt seinerseits darauf ab, Unternehmensstrukturen und –philosophien soweit zu verändern, dass keine Gruppen (egal ob Frauen, ältere Menschen, Ausländerinnen/Ausländer oder Menschen mit Beeinträchtigung) im Anstellungsprozess, sowie im Arbeitsalltag diskriminiert oder benachteiligt werden (vgl. ebd.: 60).

### **1.4. Arbeitsauftrag**

Auch an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW ist die Umsetzung von solchen Anwendungsmodellen wie oben beschrieben, schon seit einiger Zeit ein Thema und wurde teilweise auch bereits initiiert (z.B. durch die Anstellung einer Person mit Beeinträchtigung in der Mensa). Jedoch fehlt bis anhin ein Konzept, wie die Hochschule als Arbeitgeberin Menschen mit einer Beeinträchtigung anstellen, respektive gezielt Arbeitsplätze für diese Zielgruppe schaffen kann. Ausgelöst durch das Interesse der Autorin, eine Ba-Thesis zu diesem Thema zu verfassen und durch

die Bereitschaft der Hochschulleitung sich in diesem Bereich weiter zu entwickeln, entstand folgende Abmachung:

Die Autorin bearbeitet diese Ba-These als Auftragsarbeit. Ansprechpartner und direkter Auftraggeber ist Herr Pascal Segginger, Betriebsökonom FH, Leiter Services HSA und Mitglied der Hochschulleitung. Da es sich aufgrund der oben aufgeführten Tatsachen besonders für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung als schwierig erweist, einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt zu erhalten, ist es der Auftrag der HSA an die Autorin, mögliche Tätigkeitsfelder für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung als Arbeitnehmer an der HSA FHNW zu formulieren. Für die allfällige Umsetzung dieser erarbeiteten Punkte ist es wichtig und daher Bestandteil dieser Arbeit, die Rahmenbedingungen für die Umsetzung auszuarbeiten. Zur Umsetzung an der HSA FHNW wird auch ein konkretes Anwendungsmodell des Personalmanagements benötigt, welches in dieser Arbeit ausführlich bearbeitet werden soll, so dass in Zukunft in der Praxis damit gearbeitet werden kann.

## **1.5. Fragestellung**

Aus diesem Arbeitsauftrag, leitete sich die Autorin folgende Fragestellung mit anschliessender Unterfrage ab:

*Welches Konzept im Rahmen des Personal-Managements erscheint für die Inklusion von Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung in den ersten Arbeitsmarkt sinnvoll und liesse sich an der Hochschule für Soziale Arbeit konkret umsetzen?*

*Welche Tätigkeitsfelder an der HSA FHNW eignen sich für eine Anstellung eines Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung und welche Rahmenbedingungen müssten diese für eine konkrete Umsetzung aufweisen?*

## **1.6. Methodisches Vorgehen**

Das methodische Vorgehen dieser Ba-These sieht zwei verschiedene Ansätze vor. Zum einen arbeitet die Autorin theoretisch, in dem sie eine Literaturrecherche zum oben definierten Thema durchführt, um so Material zum Thema Arbeitsintegration zu beschaffen und den bisherigen Forschungsstand skizzieren zu können. Zum anderen führt auch ein empirischer Teil zu weiterer Materialbeschaffung. So wird die Autorin Experteninterviews mit Expertinnen und Experten aus der Arbeitswelt von und mit Menschen mit Beeinträchtigungen führen, sowie Bereichsleiterinnen und –leiter der Hochschule für Soziale Arbeit (HSA), sowie der gesamten Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) zum Interview bitten.

Aus den Angaben, welche die Autorin durch die HSA-internen Interviews gewinnt, wird sie einen Tätigkeitskatalog mit Tätigkeitsfeldern an der HSA für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung zusammenstellen.

Die Erkenntnisse aus dem theoretischen, sowie aus dem empirischen Vorgehen werden dann in einem Vorschlag für die HSA als Arbeitgeberin zusammengetragen. Dieser Vorschlag soll der HSA als Konzept-Grundlage zur Anstellung eines Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung dienen und/oder zur Schaffung eines gezielten Arbeitsplatzes beitragen.

Die konkrete Umsetzung des Konzeptvorschlages sowie die Weiterentwicklung und/oder Evaluation dessen in der Praxis, ist nicht mehr Teil dieser Arbeit, sondern liegt bei der HSA.

## **2. Integration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in die Belegschaft der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW**

### **2.1. Arbeit und Behinderung**

Dieses Kapitel vermittelt dem Leser/der Leserin einen Überblick über die Situation auf dem Schweizer Arbeitsmarkt für einen Menschen mit einer Beeinträchtigung. Zudem werden die gesetzlichen Richtlinien in Bezug auf Arbeit und Behinderung aufgezeigt und aktuelle Tendenzen thematisiert.

#### **2.1.1. Situation für Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt**

Mit aktuellen Statistiken und Zahlen sollen die folgenden Unterkapitel dem Leser und der Leserin einen Eindruck über die aktuelle Situation für einen Menschen mit einer Beeinträchtigung auf dem Schweizer Arbeitsmarkt vermitteln und die Folgen dieser aufzeigen.

##### **2.1.1.1. Fakten zu Menschen mit Beeinträchtigungen in der Schweiz**

Die Schweiz weist eine ständige Wohnbevölkerung von 8,139 Millionen Menschen (Stand 2013) auf. Davon leben 1,4 Millionen Menschen (17% der Schweizer Bevölkerung) mit einer Beeinträchtigung– ein Drittel davon mit einer starken Beeinträchtigung (vgl. BFS 2015: 4, BFS 2013a: o.S.).

Der Anteil von Menschen mit Beeinträchtigungen nimmt mit steigendem Alter zu: Lediglich 6% der jungen Erwachsenen zwischen 16-24 Jahren leben mit körperlichen, kognitiven oder psychischen Einschränkungen. Gleichzeitig haben 38% der Personen über 85 Jahren eine Beeinträchtigung. Insbesondere im Übergang zum 55. Lebensjahr, sowie zum 75. Lebensjahr ist ein hoher Anstieg im Bevölkerungsanteil von Menschen mit Beeinträchtigungen zu verzeichnen. Dies lässt sich dadurch begründen, dass viele Behinderungen mit dem Alterungsprozess zusammenhängen. Es kommt häufiger vor, dass jemand im Alter eine Beeinträchtigung erleidet, als dass ein Mensch mit einer Beeinträchtigung alt wird (vgl. BFS 2013a: o.S.).

In der Schweiz beziehen rund 400'000 Menschen Leistungen der Invalidenversicherung (IV)<sup>2</sup> (ca. 170'000 Massnahmenbezüger & -bezügerinnen<sup>3</sup> / ca. 235'000 Rentenbezüger & -bezügerinnen<sup>4</sup>). 63% der IV-Rentnerinnen und -Rentner sind nicht erwerbstätig. Die maximale Invaliden-Rente (100%-Rente) lag im Jahr 2014 bei 2340 CHF. Dort wo die IV, neben weiteren Einnahmen, die minimalen Lebenskosten nicht decken kann, können Ergänzungsleistungen (EL) beantragt werden (vgl. Gredig et al. 2005: 32, BSV 2014: IV3&6 + EL1).

### **2.1.1.2. Fakten zur Arbeitssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen in der Schweiz und deren Folgen**

Der Anteil der Beschäftigten mit einer Beeinträchtigung im Schweizer Arbeitsmarkt beläuft sich im Jahr 2012 auf 68%. Diese Zahl ist seit dem Jahr 2007 ungefähr gleichbleibend. Im direkten Vergleich liegt der Beschäftigungsgrad damit jedoch immer noch 17 Prozentpunkte unter jenem der Restbevölkerung. Bei Menschen mit starken Beeinträchtigungen liegt die Arbeitsmarktteilnahme bei ca. 50%. Auch die allgemeine Arbeitszufriedenheit von Menschen mit einer Beeinträchtigung liegt unter der Zufriedenheit der Menschen ohne Beeinträchtigung. Während die Restbevölkerung in einer Skala von 1-10 eine Durchschnittszufriedenheit von 8,2 Punkten vorweist, liegt die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation bei Menschen mit einer Beeinträchtigung bei 7,3 Punkten, bei Menschen mit einer starken Beeinträchtigung gar nur bei 6,7 Punkten (vgl. BFS 2014a: o.S.). Dieser Umstand lässt sich hauptsächlich auf folgende zwei Begründungen zurückführen: Menschen mit Beeinträchtigungen befürchten mehr als andere, innerhalb der nächsten 12 Monate ihren Job zu verlieren und sind nach der Arbeit vermehrt müde und erschöpft.

Die unterdurchschnittliche Arbeitsmarktteilnahme macht sich auch im Einkommen und somit auch in der Armutsgefährdung dieser Personengruppe bemerkbar. Menschen mit einer Beeinträchtigung sind durch ihr fehlendes oder kleines Einkommen stärker armutsgefährdet, als Menschen ohne Beeinträchtigung. Noch erschreckender: Der Vergleich zwischen den Jahren 2007 und 2012 zeigt auf, dass dieser Graben tendenziell grösser wird. Im Jahr 2012

---

<sup>2</sup> Die IV ist eine staatliche und obligatorische Sozialversicherung. Ziel der IV ist es, Versicherte im Invaliditäts-Fall wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern oder sie so weit zu unterstützen, dass die minimalen Lebenskosten gedeckt sind.

<sup>3</sup> Massnahmenbezüger und –bezügerinnen, sind versicherte Personen, welche sich in einer Integrationsmassnahme der IV befinden. Dies bedeutet, dass sie massnahmenbezogene Leistungen der IV oder Taggelder beziehen, jedoch (noch) keine IV-Rente zugesprochen bekommen haben.

<sup>4</sup> Rentenbezüger und –bezügerinnen sind versicherte Personen, bei welchen eine (teilweise) Erwerbsunfähigkeit vorliegt und denen eine IV-Rente oder IV-Teilrente zugesprochen wurde.

lebten 19% der Personen mit einer Beeinträchtigung in einem Haushalt mit einem Einkommen von unter 60% des Schweizer Medianeinkommens<sup>5</sup> – 2007 waren dies erst 14%. Bei der übrigen Bevölkerung lagen diese Zahlen 2007 und 2012 konstant bei rund 11%. Menschen mit einer starken Beeinträchtigung sind noch stärker gefährdet. Dies liegt jedoch nicht nur am kleineren oder fehlenden Einkommen, sondern auch an der Tatsache, dass eine Behinderung zusätzliche Kosten verursacht, welche nicht alle durch Versicherungsleistungen getragen werden (vgl. BFS 2014a: o.S., Gredig et al. 2005:40).

Neben der im Vergleich geringeren Arbeitsmarktbeteiligung von Menschen mit einer Beeinträchtigung können auch deren durchschnittlich tiefer Bildungsstand, sowie der grosse Anteil unter ihnen, welcher Teilzeit arbeitet, als auch die geringe Entlohnung an geschützten Arbeitsplätzen, weitere Begründungen für die hohe Armutsgefährdung von Menschen mit einer Beeinträchtigung liefern. Der tiefere Bildungsstand von Menschen mit einer Beeinträchtigung lässt sich einerseits dadurch erklären, dass die Beeinträchtigung einen Einfluss auf die Bildungsbeteiligung eines Menschen hat. Zudem arbeiten Menschen mit einem niedrigen Bildungsniveau tendenziell an jenen Orten, welche ein höheres Invaliditätsrisiko vorweisen. Auch die Tatsache, dass im Jahr 2002 nur 5.2% der Bezüger und Bezügerinnen von Leistungen der IV im Alter zwischen 15 und 64 Jahren voll erwerbstätig waren, liefert eine weitere Begründung für das hohe Armutsrisiko von Menschen mit einer Beeinträchtigung (vgl. BFS 2014a: o.S., Gredig et al. 2005: 15-39, BSV 2014: o.S.).

Ein weiterer Grund für das kleine Einkommen von Menschen mit Beeinträchtigungen ist die Tatsache, dass viele von ihnen an einem geschützten Arbeitsplatz arbeiten und daher kein volles Einkommen erzielen. Trotz der zusätzlichen IV-Rente, welche 95% der Angestellten in Werkstätten beziehen, erwirtschaften sie ein Einkommen, welches unter der Armutsgrenze liegt. Um deutlich zu machen, wie viele Menschen mit Beeinträchtigung in einem solchen Arbeitsverhältnis angestellt sind, im Folgenden einige Zahlen dazu: Im Jahr 2010 boten Institutionen 12'711 geschützte Arbeitsplätze in Werkstätten an, dazu kommen noch rund 800 geschützte Arbeitsplätze in anderen Institutionstypen. Drei von fünf dieser Angestellten waren Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung. Im Jahr 2009 arbeiteten 15'206 Menschen

---

<sup>5</sup> Das Medianeinkommen wird auch als mittleres Einkommen bezeichnet. Würde man die Bevölkerung in einer Einkommens-Rangliste einordnen und in zwei gleich grosse Gruppen aufteilen, würde jene Person, welche genau in der Mitte liegt, das Medianeinkommen erhalten. Das bedeutet, dass es genauso viele Menschen gibt, die mehr und die weniger verdienen. Das Medianeinkommen ist nicht identisch mit dem Durchschnittseinkommen. Es wird in der Sozial- und Wirtschaftswissenschaft häufig benutzt, da es robuster gegenüber Ausreissern in der Stichprobe ist (vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. 2015: o.S.). Nach dem Konzept der relativen Armut, gilt ein Haushalt als arm, dessen Einkommen nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und der Steuern tiefer liegt als 60% des Medians (vgl. BFS 2004: 5).

mit einer Beeinträchtigung in Werkstätten, welche einem Heim angeschlossen sind – ca. die Hälfte dieser Menschen kamen von extern und waren nicht im Heim wohnhaft (vgl. BFS 2012: o.S.).

Wie oben aufgeführt sind Menschen mit einer Beeinträchtigung einem grösseren Armutsrisiko ausgesetzt, als Menschen ohne Beeinträchtigung. Dies lässt sich wie oben beschrieben hauptsächlich auf den niedrigeren Bildungsstand und die daraus resultierende geringe Arbeitsmarktbeteiligung zurückführen. Dies Zahlen zeigen auf, dass durch eine gelingende Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigungen, das Armutsrisiko dieser Personengruppe verringert werden könnte.

### **2.1.2. Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen**

Im Jahr 2005 veröffentlichten Daniel Gredig, Sabine Deringer und Melanie Hirtz die Untersuchung mit dem Titel „Menschen mit Behinderung in der Schweiz – die Lebenslage von Bezügerinnen und Bezüger von Leistungen der Invalidenversicherung“, welche unter anderem folgende Kernaussagen zur Lebenslage von Menschen mit Beeinträchtigungen in der Schweiz herausbrachte: Nicht alle Menschen mit einer Beeinträchtigung beziehen eine IV-Rente, denn es gibt auch solche, die keinen Anspruch geltend machen, die weiter arbeiten können und/oder jene, die bei der Prüfung der IV zurück gewiesen wurden. Es ist jedoch so, dass Menschen mit einer Beeinträchtigung deutlich mehr (finanzielle) Unterstützung von Verwandten und Bekannten in Anspruch nehmen (müssen), als Menschen ohne Beeinträchtigung (vgl. Gredig et al. 2005: 14-31.)

Die qualitative Untersuchung, welche vom Forschungsteam im Jahr 2002 durchgeführt wurde, arbeitete anhand des Datenmaterials von 766 Bezügerinnen und Bezüger von IV-Leistungen mit Hilfe der Clusteranalyse fünf Lebenslagen von Bezügerinnen und Bezüger von IV-Leistungen heraus. Zwei Lebenslagen beschränken sich fast ausnahmslos auf Bezügerinnen und Bezüger von IV-Massnahmen, drei Lebenslagen hingegen beschreiben fast durchgängig ausschliesslich die Situation von IV-Rentnerinnen und –Rentnern. Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung – welchen in dieser Arbeit ein besonderes Augenmerk gilt – gehören meist zur Gruppe der IV-Rentnerinnen und –Rentnern (vgl. ebd: 123).

Der Studie ist zu entnehmen, dass die Dimension „Arbeit“ für Menschen mit Beeinträchtigungen einen hohen Stellenwert einnimmt und gleichzeitig auch durch ihren Einfluss auf weitere Dimensionen (Bsp. soziale Integration und soziale Netzwerke) einen grossen Stellenwert hat. Für viele der IV-Bezügerinnen und Bezüger gehörte die Arbeit bis zum Eintreffen der Invalidität auch einfach zum Selbstbild dazu (vgl. ebd: 51).

Das Fazit der Studie zeigt, dass Massnahmenbezügerinnen und –bezüger sich objektiv betrachtet in einer besseren Lebenslage befinden, als IV-Rentnerinnen und –Rentner. Die schlechteste Lebenslage umfasst „Frauen und Männer mittleren Alters, die häufig mit psychischen oder geistigen Beeinträchtigungen leben, die sie als schwer bis sehr schwer einschätzen. Die Angehörigen dieser Lage verfügen in fast allen Dimensionen über die geringsten Ressourcen der gesamten Stichprobe der Studie. Damit leben sie nicht nur mit einem minimalen finanziellen Spielraum, sondern sind auch durch soziale Isolation gekennzeichnet. Personen in dieser Lage berichten über häufige Erfahrungen von Stigmatisierung und schätzen ihre Selbstbestimmung gering ein.“ (ebd.: 151)

Da sich diese Ba-Thesis im Speziellen die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung befasst, soll im folgenden Abschnitt gezielt auf deren Lebenslage eingegangen werden.

Einschränkungen im kognitiven Bereich sind zum Beispiel die Fähigkeiten zu lernen, planen und argumentieren. Beeinträchtigungen in diesem Bereich können auch bedeuten, dass eine Person Mühe hat, eine Situation ganzheitlich wahrzunehmen, zu analysieren und/oder vorausschauend zu denken. Eine kognitive Beeinträchtigung beeinflusst die Gesamtentwicklung und die Lernfähigkeit eines Menschen in unterschiedlicher und individueller Art und Weise. Die Entwicklung läuft langsamer, als bei Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen ohne Beeinträchtigung. Es gibt verschiedene Arten von kognitiver Beeinträchtigung. Einige davon, wie bspw. Trisomie 21<sup>6</sup> sind genetisch bedingt. Aber auch Stoffwechselstörungen, Geburts-Komplikationen, Sauerstoffmangel oder Unfälle, welche das Gehirn angreifen, können zu kognitiven Beeinträchtigungen führen. So unterschiedlich die Hintergründe für eine kognitive Beeinträchtigung sein können, so unterschiedlich sind auch die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten eines jeden Menschen (vgl. <http://insieme.ch/geistige-behinderung/definitionen/>). Wie bereits weiter oben erwähnt, zeigt die Studie von Gredig et al. auf, dass Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung mehrheitlich jener Gruppe angehören, welche sich in einer schlechten Lebenslage befinden. Diese Lebenslage ist gekennzeichnet durch ein tiefes formales Bildungsniveau, einem schlechten Gesundheitszustand, einer geringen Integration in den Arbeitsmarkt, einem tiefen Einkommen und einer sozialen Isolierung. Dieses Ergebnis zeigt auf, dass insbesondere für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen ein grosser Aufholbedarf bezüglich ihrer Integration in die Gesellschaft besteht (vgl. Gredig et al. 2005:165f).

---

<sup>6</sup> Trisomie 21 – auch Down Syndrom genannt – ist ein bei Menschen vorkommendes Syndrom, bei welchem durch eine Genmutation das 21. Chromosom dreifach vorhanden ist (vgl. <http://www.down-syndrom.ch>).

### **2.1.3. Gesetzliche Richtlinien zum Thema „Arbeit und Behinderung“ in der Schweiz**

Dieses Kapitel verschafft einen Überblick über die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Bezug auf Arbeit und Behinderung, welche in der Schweiz zurzeit (Stand Mai 2015) gelten. Zudem wird ein Spannungsfeld zwischen der Unterzeichnung der UNO-Behindertenrechtskonvention und der zuvor vorgestellten herrschenden Gesetzen aufgezeigt.

#### **2.1.3.1. Das Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen**

Um die Benachteiligungen, wie bspw. das erhöhte Armutsrisiko von Menschen mit Beeinträchtigungen zu beseitigen, gibt es in der Schweiz das Behindertengleichstellungsrecht, dessen Kern der Artikel 8 der Bundesverfassung bildet. Darin ist u.a. festgehalten, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln sind und nicht aufgrund ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderung oder weiteren (äusserlichen) Merkmalen, diskriminiert werden dürfen. Der Artikel beinhaltet zudem den Absatz 4, in dem festgehalten wird, dass das Gesetz Massnahmen zur Beseitigung von Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen vorsieht (vgl. Bundesverfassung Art. 8). Gestützt auf diesen Artikel trat am 1. Januar 2004 das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) in Kraft. Dieses Gesetz hat den Zweck, Benachteiligungen, welchen Menschen mit Beeinträchtigungen im alltäglichen Leben begegnen, zu verhindern, verringern oder zu beseitigen. Das Gesetz schafft Rahmenbedingungen, die es Menschen mit Beeinträchtigungen erleichtern sollen, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, soziale Kontakte zu pflegen, sich aus- und fortzubilden und einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Besonders letzterer Punkt ist für diese Ba-Thesis von Relevanz, denn die Integration in die Arbeitswelt und die Wertschätzung von geleisteter Arbeit ist für alle Menschen von Bedeutung. Dabei geht es nicht nur um die finanzielle Absicherung, sondern auch um soziale Integration. Bei allen Faktoren, welche den Eintritt in den Arbeitsmarkt beeinflussen (z.B. allgemeine Arbeitsplatzsituation, Beurteilung der Leistungsfähigkeit, usw.), sind Menschen mit einer Beeinträchtigung besonders anfällig für Vorurteile. Weil das BehiG jedoch auf private Arbeitsverhältnisse keine Anwendung findet, bestehen in der Schweiz keine spezifischen Bestimmungen zum Schutz von Angestellten mit einer Beeinträchtigung. Es besteht zudem auch keine allgemeine Pflicht zur Gleichbehandlung aller Arbeitnehmenden. Das Gesetz schreibt privaten Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern also keine Massnahmen zur Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung in den ersten Arbeitsmarkt vor. Auch die Kantone haben bisher nur vereinzelt

Bestimmungen erlassen, obwohl sie laut Artikel 8, Absatz 4 der Bundesverfassung dazu verpflichtet wären. Obwohl das BehiG den Bund verpflichtet, Menschen mit einer Beeinträchtigung gleiche Chancen wie Menschen ohne Beeinträchtigungen zu verschaffen, erreicht das Gesetz das geforderte Schutzniveau nicht. Das einzige anwendbare Recht, welches Menschen mit einer Beeinträchtigung aus dem BehiG ableiten können, ist das Recht nach einer Begründung für eine Nicht-Einstellung. Auch eine diskriminierende Begründung kann nicht angeklagt werden. Damit bleibt das Schweizer Recht weit hinter den Forderungen der UNO-Behindertenrechtskonvention (siehe Kapitel 2.1.3.2.) zurück (vgl. Die Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft 2013:1-14, Schefer/Hess-Klein 2014: 451).

### **2.1.3.2. UNO-Behindertenrechtskonvention**

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, kurz die UNO-Behindertenrechtskonvention, wurde am 13. Dezember 2006 in New York abgeschlossen. Die Schweizerische Bundesversammlung genehmigte dieses Übereinkommen am 13. Dezember 2013. Die Beitrittsurkunde der Schweiz wurde am 15. April 2014 hinterlegt und das Übereinkommen trat per 15. Mai 2014 in der Schweiz in Kraft (vgl. Die Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft 2014: 2).

Dieses Übereinkommen hat (laut Artikel 1) den Zweck, „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.“ (ebd.: 5) Die UNO-Behindertenrechtskonvention umfasst insgesamt 50 Artikel, in denen die einzelnen Menschenrechte und Grundfreiheiten aufgelistet und die entsprechenden Forderungen zu deren Umsetzung formuliert sind. Für diese Ba-Thesis ist insbesondere der Artikel 27 interessant, welcher den Titel „Arbeit und Beschäftigung“ trägt. Gleich im ersten Absatz geht die UNO-Behindertenrechtskonvention einen grossen Schritt weiter, als dies das Schweizerische Gesetz bisher vorsieht: In diesem Absatz wird festgehalten, dass Menschen mit einer Beeinträchtigung das gleiche Recht auf Arbeit haben, wie Menschen ohne Beeinträchtigung. Zudem steht Menschen mit einer Beeinträchtigung das Recht auf die Möglichkeit, sich ihren Lebensunterhalt durch Arbeit selber zu verdienen, in dem ihnen ein offener, integrativer und für Menschen mit einer Beeinträchtigung zugänglicher Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, zu. In diesem Arbeitsumfeld steht Menschen mit Beeinträchtigungen das Recht zu, frei zu wählen und anzunehmen, respektive abzulehnen. Die Konvention nimmt den Staat in die Verpflichtung und fordert konkrete Massnahmen zur Verwirklichung dieses

Rechts. In den darauf folgenden elf Umsetzungsschritten zur Erreichung dieses Ziels ist unter anderem auch festgehalten, dass der Staat die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen im privaten Sektor durch geeignete Massnahmen und Strategien fördern soll (vgl. ebd.: 7, 22f.).

Dieser kurze Einblick in die Inhalte der UNO-Behindertenrechtskonvention legt eine grosse Diskrepanz zwischen vorherrschendem Rechtszustand in der Schweiz und der Verpflichtung durch die Unterzeichnung der UNO-Behindertenrechtskonvention offen.

### **2.1.3.3. Postulat „Kohärente Behindertenpolitik“ von Nationalrat Christian Lohr**

Nationalrat Christian Lohr, selber ein Mensch mit einer starken körperlichen Beeinträchtigung, hat am 13. Dezember 2013 ein Postulat zum Thema „kohärente Behindertenpolitik“ eingereicht. In diesem Postulat beauftragt der Nationalrat den Bundesrat damit, in einem Bericht darzulegen, wie er auf der Grundlage des bestehenden Gesetzes zur Gleichstellung von Menschen mit einer Beeinträchtigung in der Schweiz und der unterzeichneten UNO-Behindertenrechtskonvention, eine nationale Behindertenpolitik entwickeln und umsetzen möchte. Dieses Postulat wurde vom Bundesrat angenommen und wird zurzeit von Bundesrat Alain Berset – Vorsteher des Eidgenössischen Departementes des Innern – bearbeitet. In einer Stellungnahme vom 12. Februar 2014 versprach der Bundesrat, dass im Jahr 2015 umfassende Ergebnisse der Evaluation des BehiG vorliegen werden. Er schlägt vor, diese Analyse zusammen mit Erkenntnissen aus anderen Bereichen der Behindertenpolitik zusammen zu führen, um eine bereichsübergreifende Standortbestimmung vornehmen zu können. Wie die Nachfrage der Autorin beim Leiter des Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, Andreas Rieder, zeigte (siehe Anhang S.XII), wird sich der Bundesrat voraussichtlich im Herbst 2015 zu diesem Thema weiter äussern (vgl. Lohr 2013: 1).

Auch wenn das Schweizer Gesetz zum jetzigen Zeitpunkt (Stand Mai 2015), noch keine Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigung fordert, ist der Bundesrat durch die Unterzeichnung der UNO-Behindertenrechtskonvention in der Pflicht, einen Massnahmenplan zu deren Umsetzung auszuarbeiten. Da die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigung daher in Zukunft in der Schweiz in irgendeiner Form gesetzlich verankert sein wird, macht es Sinn, bereits zum jetzigen Zeitpunkt Vorschläge zu deren Umsetzung auszuarbeiten.

## **2.2. Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt**

Dass die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt, nicht nur für das einzelne Individuum eine grosse Chance bedeutet, sondern auch für Unternehmen und den Staat eine grosse Bereicherung sein kann, soll folgendes Kapitel aufzeigen.

### **2.2.1. Bedeutung der Arbeitsmarktintegration aus Sicht eines Menschen mit Beeinträchtigung**

Bereits im 19. Jahrhundert hielten Karl Marx und Friedrich Engels die Bedeutung der Arbeit für das Individuum schriftlich fest. In ihren ökonomisch-philosophischen Manuskripten bezeichnen Marx/Engels die Arbeit als „das sich bewährende Wesen des Menschen.“ (Marx/Engels 1888: 544)

In unserer Gesellschaft wird Arbeit sehr oft auf die Lohnarbeit reduziert und ist mit einer ökonomischen Denkweise verbunden. Arbeit dient somit der Existenzsicherung. Um arbeiten zu können, werden gewisse Tugenden, wie Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, Konzentration und Kooperation vorausgesetzt. Neben den ökonomischen Aspekten der Arbeit, ist die Arbeit auch eine Auseinandersetzung mit der Welt. „Sie ist persönlichkeitsbildend, hat eine sinnstiftende Funktion und vermittelt Selbstbestätigung und Kompetenzerleben.“ (Parpan et al. 2014: 23) Die Arbeit nimmt einen enormen gesellschaftlichen Stellenwert ein und ist daher in unserer Gesellschaft ein sehr wichtiger Lebensbereich. Ein produktives Tätigsein, welches die eigene Existenz sichert, entspricht einem menschlichen Grundbedürfnis. Durch die Arbeit können soziale Kontakte geknüpft und ein gesellschaftlicher Status erworben werden. Durch die Einbindung und Anerkennung, welche einem durch die Arbeit zugesprochen wird, erlangt man eine Zugehörigkeit. Zudem strukturiert die Arbeit den Alltag und symbolisiert Normalität (vgl. ebd: 23, 215f.).

Für die Mehrheit der Menschen mit einer Beeinträchtigung ist die Arbeitssituation unbefriedigend. Gerade weil die Exklusion vom Arbeitsmarkt gleichzeitig auch bedeutet, von einem grossen Teil des gesellschaftlichen Lebens ausgeschlossen zu sein. Hinzu kommen auch noch der Verlust der finanziellen Unabhängigkeit und der Möglichkeit ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Studien von Clark und Oswald zeigen auf, dass die Abhängigkeit von Sozialleistungen über kurz oder lang zu Unzufriedenheit und schlechterem Gesundheitszustand führen (vgl. Böhm et al. 2013: 24f., Clark/Oswald 1994: 648-659).

### **2.2.2. Vorteile einer Integration aus Sicht des Staates**

Durch die Arbeitslosigkeit von Menschen mit einer Beeinträchtigung und/oder die Schaffung von geschützten Arbeitsplätzen in Institutionen, entstehen hohe Kosten und ein grosser finanzieller Druck auf den Sozialstaat. Zudem löst die Arbeitslosigkeit und/oder das Gefühl der Exklusion bei Menschen mit einer Beeinträchtigung wiederum negative psychische und körperliche Auswirkungen aus. Dies führt wiederum zu höheren Gesundheitskosten, sowie einem fortlaufenden Teufelskreis – ein gesundheitlicher Abwärtstrend. Sozialleistungen für Menschen mit Beeinträchtigungen verbrauchen sowohl in der Schweiz, wie auch in Deutschland und Österreich 1-2 Prozent des Bruttoinlandsprodukts (vgl. Böhm et al. 2013: 4, 25).

Daher sollen durch die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen sowohl direkte Kosten (z.B. Rentenzahlungen) sowie indirekte Kosten (z.B. Krankheitskosten) gesenkt werden. In der Schweiz setzt die Invalidenversicherung mit dem Vorgehen „Eingliederung vor Rente“ diese Forderung um. Damit bestehen Anreize für Arbeitgebende, Menschen mit Beeinträchtigungen anzustellen. Ausserdem werden Massnahmen, um Menschen mit einer Beeinträchtigung wieder tauglich fürs Berufsleben zu machen, umgesetzt, um ihnen einen (Wieder-)Einstieg zu erleichtern. Mit sogenannten Frühinterventionen (z.B. Anpassung des Arbeitsplatzes) möchte die IV sogar dafür sorgen, dass der bisherige Arbeitsplatz für Menschen mit einer Beeinträchtigung erhalten bleibt oder ein neuer Arbeitsplatz innerhalb des gleichen Betriebes gefunden werden kann (vgl. Informationsstelle AHV/IV 2015: 6).

Die Integrationsmassnahmen der IV zielen darauf ab, Menschen mit Beeinträchtigungen beim Wiedererlangen, respektive Erhalten der Eingliederungsfähigkeit zu unterstützen, sie an Arbeitsprozesse zu gewöhnen und/oder ihnen eine Tagesstruktur zu gewährleisten. Sie dienen dazu, das Ziel des Staates – eine Verringerung der Sozialkosten durch Einsparung direkter, sowie indirekter Kosten– zu erreichen. Folgender Abschnitt gibt einen kurzen Überblick über die Angebote der IV für Arbeitgebende, welche Bezügerinnen und Bezüger von IV-Massnahmen anstellen (vgl. ebd.: 7).

Für Arbeitgebende gibt es vier verschiedene Anreize, welche die Chance von Menschen mit Beeinträchtigungen im ersten Arbeitsmarkt erhöhen sollen: Zum einen soll der Arbeitsversuch den Menschen mit Beeinträchtigungen die Chance bieten, sich und ihre Fähigkeiten in einem Unternehmen unter Beweis zu stellen. Der Arbeitgeber ist in dieser Zeit (max. sechs Monate) mit keinem Arbeitsvertrag an die Person gebunden und kann in dieser Zeit herausfinden, ob die Person für eine Tätigkeit im Unternehmen geeignet ist oder nicht. Die versicherte Person erhält in dieser Zeit entweder Taggelder der IV oder bezieht weiterhin ihre Rente. Ausserdem bietet der

Einarbeitungszuschuss der IV eine Entschädigung für den Arbeitgebenden, falls der/die Angestellte mit Beeinträchtigung nach einer üblichen Einarbeitungszeit noch nicht die üblichen und/oder zu erwartenden Leistungen zeigt. Der maximale Zuschuss durch die IV ist die Höhe des Bruttolohns der versicherten Person und wird während maximal 180 Tagen ausbezahlt. Sind Integrationsmassnahmen im Betrieb notwendig, damit die Person mit Beeinträchtigung dort arbeiten kann, kann dem Arbeitgeber während maximal eines Jahres ein Arbeitgeberbeitrag von 100.- Franken pro Anwesenheitstag der versicherten Person zugesprochen werden. Falls durch die Anstellung eines Menschen mit Beeinträchtigung höhere Beiträge für berufliche Vorsorge oder Krankentaggeldversicherung auf den Arbeitgeber zukommen, wird dies ebenfalls von der IV entschädigt (vgl. ebd.: 8f.).

Damit die Erwerbsfähigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen verbessert werden kann, bietet die IV auch Massnahmen zur Wiedereingliederung an. Zusätzlich zu üblichen Massnahmen wie oben aufgelistet, bietet die IV auch die Beratung und Begleitung in diesem Prozess an (vgl. ebd.: 11). Erst wenn all diese Möglichkeiten ausgeschöpft sind und eine Eingliederung als nicht möglich erachtet wird, wird eine Invalidenrente gewährt (vgl. ebd.: 15).

Durch die oben aufgeführten Strategien und Massnahmen möchte der Staat Menschen mit einer Beeinträchtigung die Türen für den ersten Arbeitsmarkt öffnen und so die laufenden Sozialkosten vermindern.

### **2.2.3. Vorteile einer Integration aus Sicht eines Unternehmens**

Es ist nicht nur eine Notwendigkeit, die staatlich sozialen Sicherungssysteme zu entlasten, sondern die berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen ist auch für Unternehmer wesentlich. Diese können es sich nicht mehr länger leisten, die wichtige Gruppe von potentiellen Arbeitnehmern aussen vor zu lassen und auf die Ressourcen der Menschen mit Beeinträchtigungen zu verzichten (vgl. Böhm et al. 2013: 4).

Stephan A. Böhm, Miriam K. Baumgärtner und David J.G. Dwertmann haben in ihrer Veröffentlichung „Modernes Personalmanagement als Schlüsselfaktor der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung“ aus dem Jahr 2013, fünf Gründe ausgearbeitet, die oben stehende Aussage begründen (vgl. ebd.: 4f.).

1. Unternehmen investieren viel Zeit und Geld in ihre Mitarbeitenden, um diese gezielt zu schulen, ihnen das Know-how weiterzugeben und Weiterbildungen zu ermöglichen. Je älter eine Angestellte / ein Angestellter ist, desto mehr solcher Investitionen haben Unternehmen in diese Person gesteckt. Die meisten Menschen mit Beeinträchtigungen werden nicht mit einem Geburtsgebrechen geboren, sondern entwickeln ihre Beeinträchtigung während ihres

Berufslebens. Aus diesem Grund kommen Böhm et al. zum Schluss: „Erfahrene Mitarbeiter aufgrund einer Behinderung zu verlieren, können und sollten sich Unternehmen nicht leisten.“ (ebd.: 5)

2. Die demografische Entwicklung unserer Gesellschaft führt ob kurz oder lang zum „War for Talents“ – einem Konkurrenzkampf um junge, gut qualifizierte Arbeitskräfte. Dieser Mangel an Nachwuchs, wird dazu führen, dass das Potential von anderen demografischen Gruppen – beispielsweise ältere Mitarbeitende oder Menschen mit Beeinträchtigungen – neu erkannt und gezielt genutzt wird. So kann trotz dem demografischen Wandel eine gut ausgebildete und qualifizierte Belegschaft, dank dem Erkennen des Talents und der Fähigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen, aufgebaut werden (vgl. ebd.: 5).
3. Die Forschung<sup>7</sup> belegt, dass (unter bestimmten Rahmenbedingungen) eine heterogene Zusammenstellung einer Arbeitsgruppe die „Innovationsfähigkeit, Bandbreite an Perspektiven, Anzahl und Qualität von entwickelten Ideen sowie Leistung“ (Böhm et al. 2013: 5) verbessern kann. Ein Klima, in welchem Vielfalt geschätzt wird, wirkt sich nicht nur positiv auf die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden, sondern auch auf die Kundenzufriedenheit aus. Somit werden Arbeitgeber, welchen faire Personalpraktiken und die Einbindung von unterprivilegierten Mitarbeitenden zugeschrieben werden, auch durch finanzielle Anreize ihrer Kundschaft belohnt (vgl. ebd.: 5).
4. Als erfolgreicher Unternehmer ist es wichtig, Kundenbedürfnisse wahrzunehmen und zu verstehen. Menschen mit einer Beeinträchtigung sind eine grosse demografische Gruppe und somit auch mögliche Kunden. Daher ist es eine „vielversprechende Strategie (...), Mitarbeiter zu beschäftigen, welche die Kunden widerspiegeln und ihre Bedürfnisse kennen, in diesem Fall Mitarbeiter mit Behinderung.“ (ebd.: 5)
5. Von Unternehmen wird auch verlangt, dass sie im Interesse der Öffentlichkeit agieren und „gesellschaftliche Normen, ethische Standards und Werte erfüllen.“ (Böhm et al 2013:5) Das bedeutet in diesem Fall, dass sie Menschen mit Beeinträchtigungen fair behandeln und nicht benachteiligen (vgl. ebd.: 5).

Diese Gründe machen deutlich, dass die Integration von Menschen mit einer Beeinträchtigung in den ersten Arbeitsmarkt je länger desto mehr auch eine betriebswirtschaftliche Notwendigkeit darstellt.

---

<sup>7</sup> Van Knippenberg, Daan / Schnippers, Michaéla (2007). Work group diversity. Annual Review of Psychology. University of Rotterdam.

#### **2.2.4. Bedeutung für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung**

Nicht alle Menschen haben die gleichen Ansprüche an einen Arbeitsplatz, damit sie diesen als befriedigend und sinnbringend empfinden. Auch Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen haben unterschiedliche Interessen und Ansprüche, jedoch können diese nicht alle mit den Ansprüchen von Menschen ohne Beeinträchtigungen verglichen werden. Dies kann durchaus auch bedeuten, dass eine Arbeitsstelle im zweiten Arbeitsmarkt für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung so befriedigend und sinnbringend ist, wie für einen anderen eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt. Das Argument der sinnbringenden Beschäftigung nach Marx führt im Einzelfall also nicht grundsätzlich zum Wunsch nach einer Integration in den ersten Arbeitsmarkt, sondern muss individuell betrachtet und beurteilt werden (vgl. Parpan et al. 2014: 230).

Auch die Massnahmen des Sozialstaates, insbesondere der IV, sind nicht auf Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, respektive auf Menschen mit Geburtsgebrechen<sup>8</sup> ausgerichtet. Viele Massnahmen zielen auf die Wiedereingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab, welche durch einen Unfall oder eine Krankheit ihre Arbeitsstelle verloren haben. Die Untersuchung von Parpan et al. (2014: 69-72) zeigte auf, dass die Integration von jungen Menschen, die eine IV-Lehre oder eine praktische Ausbildung absolviert haben, häufig über private Kontakte funktioniert. Wem ein solches „Vitamin-B“ fehlt, hat schlechte Chancen eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erhalten. Die Studie konzentrierte sich zwar nicht explizit auf Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, doch unter den Untersuchungsteilnehmenden lassen sich einige Personen, welche dieser Personengruppe angehören, wiederfinden (vgl. ebd.: 69-72).

Die im Kapitel 2.2.3 aufgeführten ökonomischen Argumente zur Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt, können nicht alle für die Personengruppe „Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung“ übernommen werden. Bei kognitiven Beeinträchtigungen handelt es sich meist um sogenannte Geburtsgebrechen, d.h. um Beeinträchtigungen, welche seit Geburt oder früher Kindheit bestehen. Daher geht es bei diesen Personen nicht darum, sie im ersten Arbeitsmarkt zu behalten, sondern ihnen überhaupt den Zugang dahin zu ermöglichen. Aus diesem Grund, kann das erste Argument der oben aufgeführten Liste, nicht für diese Gruppe von Beeinträchtigten geltend gemacht werden.

Ebenfalls ist der ökonomischen Argumentation anzufügen, dass je nach kognitiver Beeinträchtigung es einer Person nicht möglich ist, eine qualifizierte Ausbildung zu absolvieren, da ihr schlichtweg die Möglichkeiten zum Lernen und Begreifen fehlen. Daher werden sich Arbeitgebende im oben beschriebenen „War for Talents“ wohl tendenziell eher nicht, um Menschen

---

<sup>8</sup> Geburtsgebrechen sind Beeinträchtigungen, welche seit Geburt oder früher Kindheit bestehen.

mit kognitiver Beeinträchtigung reissen. Die Tatsache, dass diese beiden ökonomischen (Haupt-) Argumente für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung nicht gelten, zeigt wiederum auf, welchen grossen Barrieren diese Personengruppe beim Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt bevorstehen. Nichtsdestotrotz zeigen die Argumente drei bis fünf auf, dass sich auch aus Sicht des Arbeitgebers eine Anstellung eines Menschen mit eingeschränkten kognitiven Fähigkeiten lohnen kann und diese als wertvolle, gewinnbringende Arbeitskräfte eingesetzt werden können.

Die zusammengetragene Darstellung der Bedeutung der Arbeitsmarktintegration für die verschiedenen Akteure zeigt auf, dass es für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen sehr herausfordernd ist, eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden und diese antreten zu können. Dennoch konnten einige Argumente herausgearbeitet werden, welche die Wichtigkeit und Nützlichkeit einer Arbeitsmarktintegration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen aufzeigen.

## **2.3. Konzepte des Personalmanagements zur Integration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt**

Im folgenden Kapitel wird zuerst auf die gängigsten Konzepte der Arbeitsmarktintegration (Diversity Management, Disability Management und Supported Employment) sowie deren Umsetzung in der Schweiz eingegangen. Zudem wird herauskristallisiert, welche Konzepte respektive Aspekte davon sich auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen übertragen lassen, respektive wie weit die Entwicklung der Konzepte in Bezug auf Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen bereits ist.

### **2.3.1. Diversity Management**

Die Wertschätzung der Vielfalt, in der Überzeugung, dass diese zum Erfolg führt, gilt als Grundsatz des Diversity Managements. Dieser wird auf zwei verschiedene Arten gelebt: Zum einen spiegelt die Belegschaft die demografische Vielfalt der Bevölkerung wider, zum anderen erfahren die Mitarbeitenden Wertschätzung und sind dadurch motiviert am Erfolg des Unternehmens mitzuwirken. Diversity Management ist jedoch kein Massnahmenpaket, das abgearbeitet werden kann, um im Anschluss den gewünschten Erfolg zu haben. Die Umsetzung ist ein langfristiger Prozess, welcher über zwei Jahre dauert und sowohl Veränderungen in der Organisationsstruktur und –kultur, als auch im Verhalten der Mitarbeitenden, im Rekrutierungsverfahren und in der Personalentwicklung erfordert (vgl. Charta der Vielfalt e.V. 2011: o.S., EPA 2010: o.S.).

Diversity Management ist in erster Linie eine Analyse der bisherigen Muster, Prozesse und Strukturen. Dadurch soll aufgedeckt werden, was das Unternehmen und seine Mitarbeitenden daran hindert, den Grundsatz von Vielfalt zu leben und umzusetzen. Nach der Analyse werden die Strukturen, Personalprozesse und Organisationsstrukturen gegebenenfalls Schritt für Schritt angepasst und verbessert. Diversity Management ist nicht dafür da, Gesetze (wie bspw. das Antidiskriminierungsgesetz) umzusetzen, sondern dafür, die personelle und strukturelle Vielfalt im Unternehmen zum Nutzen aller zu machen. Dies bedarf vieler Massnahmen auf der personalpolitischen Ebene, denn Diversity Management ist ein Querschnittsthema für alle Bereiche und Abteilungen einer Organisation. Die Vielfalt der Mitarbeitenden soll sich im Unternehmen, in der Vielfalt seiner Produkte, in den Ideen und in der Art Geschäfte zu machen, widerspiegeln. Um diese Vielfalt der Mitarbeitenden erreichen zu können, muss bereits bei der Rekrutierung angesetzt werden. So sollten gezielt unterschiedliche Talente und Zielgruppen (z.B. Frauen, Talente mit Migrationshintergrund oder Beeinträchtigungen, unterschiedliche sexuelle Orientierungen, usw.) angesprochen werden. Auch die konkreten Auswahlverfahren, welche oft mit Hilfe von Tests

durchgeführt werden, sollten Talenten eine Chance geben, welche zwar die erfordernten Fähigkeiten für die konkrete Arbeitsstelle hätten, die Aufgabenstellung beim Eintrittstest jedoch zu komplex ist und sie daher diese Aufgabe nicht erfüllen können. Auch in den Bewerbungsgesprächen und Interviews, sollten der unterschiedlichen Eigenwahrnehmung und Selbstdarstellung beachtet werden. Es soll darum gehen, die wirkliche Leistungsfähigkeit und nicht deren Darstellung zu identifizieren und zu beurteilen (vgl. Charta der Vielfalt e.V. 2011: o.S.).

Um all diese Ziele erreichen zu können und den Ansprüchen von Diversity Management gerecht zu werden, muss im Betrieb zuerst ein Bewusstsein für Vielfalt geschaffen werden. In den darauf aufbauenden Schritten können dann Kompetenzen zum wertschätzenden Umgang untereinander ausgebaut werden. Führungskräfte dienen dabei jeweils sowohl als Antriebskraft, sowie als Vorbild (vgl. ebd.: o.S.).

Die grossen Nutzen, die durch die Umsetzung des Diversity Managements entstehen, sind der Gewinn an Human- und Wissenspotenzial, die Steigerung der Arbeitszufriedenheit und die Stabilität in Arbeitsteams (vgl. EPA 2010: o.S.).

#### **2.3.1.1. Diversity Management in der Schweiz**

Die Jahre nach der Jahrtausendwende waren geprägt von einem Perspektivenwechsel von Unternehmen in der Schweiz. Zuvor ging es vielen (Gross-)Unternehmen eher darum, die Normen der Gleichstellung soweit umzusetzen, dass man Klagen oder einem schlechten Image aus dem Weg gehen konnte. Verschiedene Faktoren (Wirtschaftsboom, Fachkräftemangel, zunehmende Individualisierung, etc.) lenkten den Blick jedoch dann auf den ökonomischen Wert von Vielfalt. Vor der Finanzkrise avancierte Diversity Management in der Schweiz zu einem Modethema. Im Artikel der Neuen Zürcher Zeitung vom 7. Oktober 2013 wird Helena Trachsel (damalige Leiterin der Fachstelle für Gleichstellung beim Kanton Zürich) zitiert, welche bestätigt, dass das Thema bei den Unternehmen ganz oben auf der Agenda stehe. Wobei aus dem Artikel deutlich heraus geht, dass in Unternehmen beim Wort Diversity als erstes an den Frauenanteil auf den Managementstufen und nicht an eine heterogene Arbeiterschaft gedacht wird. Gegenteilend bietet dabei der vom Gleichstellungsbüro des Kantons Zürich, mit Unterstützung des Bundes und mehreren Grossunternehmen entwickelten Diversity-Index. Dieser soll dazu dienen, Fortschritte zu messen und Vergleiche zu ziehen. Der Diversity-Index beschränkt sich nicht nur auf die Gender-Situation, sondern erhebt Angaben zu einem relativ breiten Vielfaltsspektrum, wie bspw. Herkunft, sexuelle Ausrichtung oder Beeinträchtigungen (vgl. Heer 2013: o.S.).

Der Trend des Diversity Managements in der Schweiz, wurde jedoch erst von international tätigen Grossunternehmen erfasst und umgesetzt, sowie in die Öffentlichkeit getragen. Nichtsdestotrotz, setzt sich aber auch hierzulande die Erkenntnis durch, dass Diversity Management ein harter Wirtschaftsfaktor und damit ein massgeblicher Faktor zum ökonomischen Erfolg eines Unternehmens bildet (vgl. El – Saghir 2014: o.S.).

### **2.3.1.2. Anwendbarkeit von Diversity Management für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen**

Eine konsequente Umsetzung des Diversity Managements hätte zur Folge, dass anteilmässig gleich viele Menschen unserer Gesellschaft, so vielfältig, wie sie sich in dieser abbilden, in einem Unternehmen vertreten sind. Dazu gehören neben vielen anderen in einem grossen Vielfaltsspektrum, auch Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen. Aus Sicht der Autorin lassen sich die Grundsätze des Diversity Management also durchwegs auch auf die Zielgruppe Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen übertragen. Denn auch Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen bringen Eigenschaften wie Gewissenhaftigkeit, korrektes Arbeiten und Verlässlichkeit mit, welche gewinnbringend für das Unternehmen und auch teamstärkend für die Arbeitnehmer genutzt werden können.

Es muss jedoch auch angemerkt werden, dass andere Eigenschaften des Vielfaltsspektrums einer Gesellschaft (z.B. das Geschlecht, die Nationalität oder die sexuelle Orientierung) im Moment sowohl politisch wie auch gesellschaftlich betrachtet einen höheren Stellenwert zur Integration in die Arbeitswelt haben, als Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung. Die Autorin legt Wert darauf, dass in der ganzen Integrations-Debatte die Selbstbestimmung der Menschen mit Beeinträchtigungen nicht vergessen gehen. Dies merkt auch Rainer Menzel, Leiter des Humanus Haus in Rubigen (BE) im Gespräch mit der Autorin an: „Nicht für jede Klientin, jeden Klienten ist eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt sinnvoll. Die Wahlmöglichkeiten für einen Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, zwischen geschütztem Arbeitsplatz in einer Werkstätte und offenem Arbeitsmarkt, muss gewährleistet bleiben.“ (vgl. Anhang S. V)

Diversity Management eignet sich trotz dieser Vorbehalte für die Integration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt. Denn möchte ein Arbeitgeber das Ziel von Diversity Management erreichen, bedeutet dies, dass er auch Arbeitsplätze für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen zur Verfügung stellen muss. Diese Arbeitsplätze sollten jedoch möglichst normalisiert ausgeschrieben und durch jene Personen besetzt werden,

welche diese Herausforderung reizt und welche aus Sicht der Arbeitgebenden für diese Tätigkeiten geeignet sind.

### **2.3.2. Disability Management**

Disability Management ist ein umfassender Management-Ansatz, welcher sich an alle Arbeitnehmenden – sowohl an Gesunde, wie auch an Kranke und Verunfallte – richtet. Das Disability Management verfolgt zwei Ansätze: Zum einen soll die Arbeitsfähigkeit und Gesundheit jedes Einzelnen erhalten bleiben, um sowohl eine ökonomische, wie auch eine soziale Teilhabe zu ermöglichen. Zum anderen sollen durch das Disability Management krankheits- und unfallbedingte Kosten für Unternehmen möglichst verringert werden. Unternehmen sind daher gefordert, Programme und Strukturen, welche die Gesundheit der Mitarbeitenden im Fokus haben, durchzuführen und zu etablieren. Diese sollten sowohl Präventionsmassnahmen, Programme zur Gesundheitsförderung und Früherkennung als auch Strukturen, welche eine Reintegration ermöglichen, beinhalten (vgl. Wermuth/Woodtly o.J.: 1-2).

Wenn es um die Reintegration von erkrankten oder verunfallten Arbeitnehmenden in die Erwerbsarbeit geht, dient der Handlungsansatz Case Management oft als Methode. Case Management zeichnet sich dadurch aus, dass in der Beratung und Unterstützung der verunfallten oder erkrankten Person, sowohl am konkreten Fall, wie auch auf organisatorischer und institutioneller Ebene gearbeitet wird. Das Vorgehen im Case Management hält sich an folgenden Regelkreis, welcher durchlaufen wird: Aufnahme – Einschätzung – Planung – Durchführung – Überwachung – Auswertung (vgl. Wermuth/Woodtly o.J.: 2, Geisen et al. 2008: 3).

Massnahmen des Disability Managements werden meist unternehmensintern organisiert und durchgeführt. Für die Professionellen, welche diese Massnahmen initiieren, ist insbesondere bei Reintegrationsmassnahmen, eine gute Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungen eine wichtige Arbeitsgrundlage, um den Klienten/die Klientin adäquat beraten und unterstützen zu können (vgl. Geisen et al. 2008: VII).

#### **2.3.2.1. Disability Management in der Schweiz**

In den vergangenen zehn Jahren fand Disability Management auch in der Schweiz Verbreitung. Daher wurde im Jahre 2008 eine durch das Bundesamt für Sozialversicherungen initiierte Untersuchung von der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW durchgeführt. Die Studie hatte das Ziel, bei Unternehmen mit internem Disability Management, die Einführung, Realisierung

und Beurteilung des Disability Managements zu untersuchen und die Ergebnisse darzustellen. Die wichtigsten Erkenntnisse der Studie können wie folgt zusammengefasst werden: Die Motive zur Einführung des Disability Managements waren sehr unterschiedlich, jedoch meist betriebswirtschaftlich (Effizienz, Identifikation und Produktivität) geprägt. Daher erstaunt es auch nicht, dass das Hauptziel der Unternehmen, eine Senkung der Absenzen sowie eine erfolgreiche Reintegration von erkrankten und verunfallten Mitarbeitenden war. Laut der Studie konnten diese Ziele und damit implizit auch eine soziale und ökonomische Teilhabe der unterstützten Mitarbeitenden erreicht werden (vgl. Geisen et al. 2008: VII).

Im Schnitt sind die Mitarbeitenden des Disability Managements pro Vollzeitstelle für 1'717 Mitarbeitende zuständig. Die Studie hat ebenfalls aufgezeigt, dass ein Betreuungsschlüssel mit ausreichenden Ressourcen entscheidend ist für den Erfolg. Daher empfehlen Geisen et al. aufgrund der vorliegenden Zahlen einen Betreuungsschlüssel von 1000 Mitarbeitenden pro Vollzeitstelle (vgl. ebd.: VIIf.).

Für ein funktionierendes Disability Management ist eine gute Zusammenarbeit mit den Sozialversicherungen ein wichtiger Grundstein. Die Studie von Geisen et al. zeigt ein Verbesserungspotential in der Kooperation zwischen Unternehmen und Sozialversicherungen, insbesondere der Invalidenversicherung auf. Von Seiten der Unternehmen werden stärkere Flexibilität, schnellere Fallbearbeitung und ein aktiveres Zugehen Seitens der IV auf die Unternehmen gefordert. Ein weiteres Problem für die Unternehmen stellt die Tatsache dar, dass sie durch die unterschiedlichen Wohnorte ihrer Mitarbeitenden zu relativ vielen IV-Stellen Kontakt herstellen müssen, was zum Teil die Ressourcen überschreitet (vgl. ebd.: VIII).

Vorgesetzte halten im Disability Management eine sehr wichtige Funktion inne, denn sie stehen im direkten und engen Kontakt mit ihren Mitarbeitenden. Eine gezielte Schulung für sie, sowie für den Rest der Mitarbeitenden fehlt jedoch oft. Daher wird von Geisen et al. eine kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung des Vorgesetzten, sowie eine Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden als Handlungsempfehlung abgegeben (vgl. ebd.: IX f.).

#### **2.3.2.2. Anwendbarkeit von Disability Management für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen**

Disability Management und dessen Grundsätze von Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden, sowie Reduzierung der Kosten durch Absenzen, mit gezielten Massnahmen, kommen auch Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen zu Gute, sofern sie in einem solchen Unternehmen angestellt sind.

Disability Management eignet sich jedoch nicht gezielt zur Integration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, da sich der Integrationsaspekt auf die Reintegration beschränkt. Somit werden nur Personen mit Beeinträchtigungen in das Unternehmen integriert, welche bereits vorher im Unternehmen tätig waren und aufgrund einer Krankheit oder eines Unfalls, nicht mehr in der Lage waren, weiter zu arbeiten. Da kognitive Beeinträchtigungen in den meisten Fällen sogenannte Geburtsgebrechen sind und nicht erst durch Krankheiten oder Unfälle zum Vorschein kommen, eignet sich dieses Konzept des Personalmanagements nur in Einzelfällen (kognitive Beeinträchtigung durch Unfall oder Krankheit) für die Integration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt.

### **2.3.3. Supported Employment**

Die Wurzeln des Supported Employment liegen in den USA, wo das Konzept in den 1980er Jahren entstanden ist und seither Verwendung findet. Es basiert auf den grundlegenden Menschenrechten. Im Jahr 2006 wurden diese mit der UNO-Behindertenrechtskonvention auf das Leben von Menschen mit einer Beeinträchtigung übertragen und seither von vielen Ländern – seit April 2014 auch von der Schweiz – ratifiziert (siehe Kapitel 2.1.3.2.). Supported Employment richtete sich ursprünglich vor allem an Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung. Die Idee dieses Konzeptes ist es, Menschen mit einer Beeinträchtigung zu ermöglichen, Seite an Seite mit Menschen ohne Beeinträchtigungen zu arbeiten und so eine Wahlmöglichkeit neben der typischen Arbeit in Werkstätten zu bieten (vgl. Schaufelberger 2013: 20).

Mit der Zeit wurde das Konzept dann aber auch auf andere Zielgruppen, welche als nicht vermittlungsfähig gelten, ausgeweitet. Dies führte schliesslich zu folgender Definition:

„Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.“ (EUSE 2012)

Vier grundlegende Merkmale zeichnen Supported Employment aus:

1. Es geht um Arbeit, welche leistungsentsprechend bezahlt wird.
2. Es geht um Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt.
3. Nicht nur das Erlangen von Arbeit, sondern auch die Nachhaltigkeit der Vermittlung wird angestrebt.
4. Die Unterstützung bezieht sich auf den ganzen Prozess von Stellensuche, Vermittlung und Erhalt der Arbeitsstelle (vgl. Merkli-Müller 2013: 50).

Der erste Punkt dieser Auflistung könnte zu dem Missverständnis führen, dass nur dann von einer gelungenen beruflichen Integration gesprochen werden kann, wenn die Stellenvermittlung zu einer

Reduktion der Leistungen der Sozialversicherungen führt (z.B. Renten). „Aus der Perspektive des Konzepts Supported Employment ist [jedoch] die Realisierung der Teilhabe am Arbeitsleben und nicht die Ablösung von Sozialversicherungsleistungen“ (Schaufelberger 2013: 21) zentral (vgl. Merkli-Müller 2013: 50, vgl. Schaufelberger 2013: 21, 28).

Schaufelberger (2013: 26) gliedert das Vorgehen nach Supported Employment in Anlehnung an Becker und Drake 2003<sup>9</sup> in vier idealtypische Phasen:

1. Phase: Orientierung und Beauftragung – 2. Phase: Erarbeitung eines beruflichen Profils und Integrationsplanung – 3. Phase: Arbeitsplatzfindung und Vermittlung – 4. Phase: Unterstützung am Arbeitsplatz.

Supported Employment vertritt zudem auch das Paradigma „first place, then train“ (übersetzt: zuerst platzieren, dann üben), was dem gegenwärtigen Trend von Integrations- und Eingliederungsmassnahmen widerspricht. Supported Employment verfolgt eine möglichst direkte Rückkehr in den ersten Arbeitsmarkt, ohne Umwege über vorgängige Abklärungen, Vorbereitungen oder Trainingsprogramme. Die nötige Unterstützung beim Lernen und Arbeiten für Menschen mit einer Beeinträchtigung sollte direkt in den Arbeitsalltag mit einbezogen werden und die Kompetenzen dazu nicht bei einem separaten Arbeitsplatztraining erworben werden (vgl. Merkli-Müller 2013: 50, Schaufelberger 2013: 22).

Supported Employment ist ein international sehr bewährtes Konzept und wird sowohl von der Praxis weiterempfohlen, wie auch mit wissenschaftlichen Methoden als wirkungsvoll bestätigt. Durch die angewendeten Methoden wird die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen wirkungsvoll gefördert (vgl. Merkli-Müller 2013: 50).

Die Supported-Employment-Fachperson, also jene Person, welche Supported Employment umsetzt, wird als Job Coach bezeichnet. Der Job-Coach arbeitet (spätestens ab der Phase „Arbeitsplatzfindung und Vermittlung“) im Dreieck zwischen dem Arbeitgebenden, dem Klient/der Klientin und sich selber (siehe Abb.1). In vielen Fällen kommt auch noch die finanzierende Instanz hinzu. Aufgabe des Job Coaches ist es, alle drei Akteure als Kunden zu betrachten und mit den unterschiedlichen Erwartungen umzugehen, sowie zwischen den verschiedenen Systemen und Personen zu vermitteln (vgl. ebd.: 25f.).

---

<sup>9</sup> Becker, Deborah R. / Drake, Robert E. (2003). Supported Employment für People with Severe Mental Illness. A guideline developed for the Behavioral Health Recovery Management Project. University of Oxford.

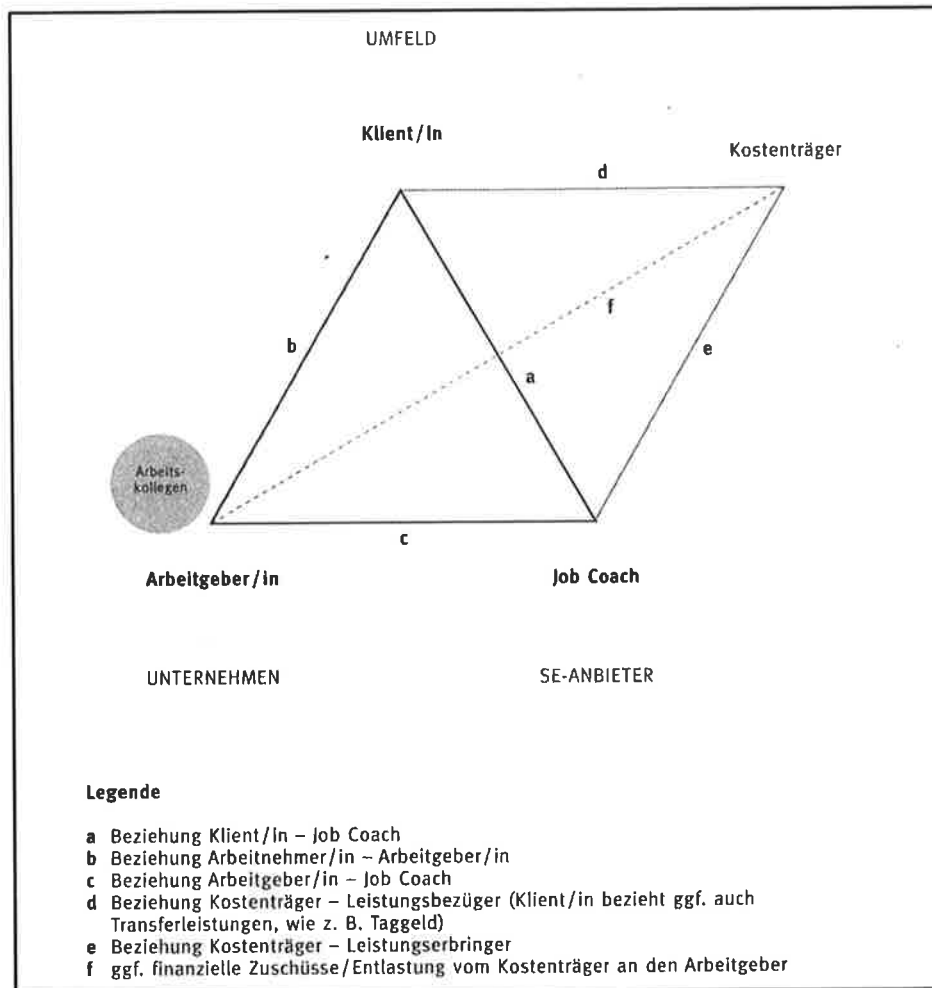


Abb. 1 Zusammenarbeitensystem im Supported Employment (vgl. Schaufelberger 2013: 27).

Supported Employment greift als Konzept die Definition von Behinderung nach ICF<sup>10</sup> auf und zeigt, dass Arbeitsmarktfähigkeit nicht am Menschen festzumachen, sondern in Abhängigkeit mit der Umwelt zu verstehen ist (vgl. Schaufelberger 2013: 23).

### 2.3.3.1. Supported Employment in der Schweiz

Ein früher Impuls, welcher erste Spuren von Supported Employment in der Schweiz hinterliess, kam vom Unternehmen Möbel Pfister. Dieses entschied im Jahr 1981 aus Anlass eines Firmenjubiläums zwölf zusätzliche Stellen für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

<sup>10</sup> „Laut der ICF ist Behinderung nicht eine Eigenschaft der betroffenen Person, sondern zeigt sich in der „behinderten“ Beziehung zwischen betroffener Person und ihrer Umwelt.“ (vgl. <http://insieme.ch/geistige-behinderung/icf-klassifikation/>)

zu schaffen. Zur ungefähr gleichen Zeit wurden bereits in den 1980er Jahren erste Versuche von Supported Employment im Anschluss an berufliche Massnahmen der IV getätigt. Im Gegensatz zu anderen Ländern richteten sich Projekte von Supported Employment in der Schweiz lange Zeit nur an Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Diese Projekte hatten zwar alle konzeptionell und ideell grosse Gemeinsamkeiten mit dem in den USA konzipierten Konzept von Supported Employment, nahmen jedoch nicht direkt Bezug darauf. Daher war die Nationalfondsstudie von Thomas Rüst und Annelies Debrunner im Jahr 2004<sup>11</sup>, welche Supported Employment erst richtig als Begriff und Orientierung in die wissenschaftliche Diskussion eingebracht hat ein wichtiger Meilenstein für Supported Employment in der Schweiz. Die Studie dokumentierte bestehende Projekte des Supported Employment in der Schweiz und erfasste das erarbeitete Praxiswissen. Erst in den letzten zehn Jahren wurden immer mehr auch Angebote von Supported Employment für andere Zielgruppen erarbeitet und umgesetzt (vgl. Schaufelberger 2013: 29).

Steigende Sozialkosten richteten den Blick vermehrt darauf, wie Neuberentungen vermieden, respektive die Anzahl Renten reduziert werden könnten. So prägte die Arbeitsmarktintegration und/oder –Reintegration die letzten IVG-Revisionen sehr stark. Für eine solche Strategie zeigt sich das Konzept des Supported Employment auf den ersten Blick sehr attraktiv. Wie jedoch im vorangegangenen Kapitel erklärt, gilt das Hauptaugenmerk von Supported Employment nicht auf der Ablösung von Sozialversicherungsleistungen, sondern auf der Realisierung von Teilhabe am Arbeitsleben. Dies deckt sich nicht mit den Vorgaben und Erwartungen der Behörden. Dies ergibt zwischen dem Konzept an sich und den Erwartungen der Finanzierenden ein grosses Spannungsfeld, welche die Umsetzung beeinflusst. Zurzeit gibt es in der Schweiz keine einheitliche Regelung zur Finanzierung und strukturellen Einbettung von Supported Employment (vgl. Merkli-Müller 2013: 54, Schaufelberger 2013: 21).

### **2.3.3.2. Anwendbarkeit von Supported Employment für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen**

Schaufelberger (2013: 36) konnte durch das Heranziehen von mehreren nationalen, sowie auch internationalen Studien belegen, dass Supported Employment bei Menschen mit kognitiven (als auch bei Menschen mit psychischen) Beeinträchtigungen eine grössere Chance zur Integration

---

<sup>11</sup> Rüst Thomas / Debrunner Annelies (2004). „Supported Employment“, Modelle unterstützter Beschäftigung in der Schweiz. Kurzfassung der Ergebnisse des Projekts im Rahmen des Nationalen Forschungsprogramms 45 „Probleme des Sozialstaats“. Zürich.

in den offenen Arbeitsmarkt bieten, als herkömmliche Konzepte (wie bspw. die Integrationsmassnahmen der IV). D.h., es werden anteilmässig mehr Personen in den ersten Arbeitsmarkt integriert, welche Unterstützung durch einen Job Coach hatten, als Personen, welche anderweitig unterstützt und/oder begleitet wurden. Die Studien zeigen aber auch, dass Personen, welche mit Hilfe von Supported Employment eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt erhalten, meist weniger verdienen, als Personen, welche auf einem anderen Weg eine solche Chance erhalten haben. Das bedeutet, dass Personen, welche durch Supported Employment an Arbeitgebende auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt wurden, meist weiterhin noch auf Sozialleistungen in Ergänzung zum eigenen Lohn, angewiesen sind. Je nach Anwendungsbereich des Supported Employment lassen sich also nicht gleich positive Fazite ziehen. Diese Erkenntnis unterstreicht nochmals deutlich die Ausrichtung des Konzeptes: „Statt rascher Ablösung von sozialstaatlicher Unterstützung geht es um die Möglichkeit der Teilhabe an Arbeit – und zwar dort, wo andere auch arbeiten. Und das – so zeigen die Studien – kann Supported Employment besser leisten als andere Konzepte.“ (Schaufelberger 2013: 37)

Deshalb kann Supported Employment als Erfolgsmodell bezeichnet werden und sollte daher aus Sicht der Autorin in der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen mehr zur Anwendung kommen. Dieses Konzept bietet nach Meinung der Autorin sowohl dem Arbeitgebenden, wie auch dem Arbeitnehmenden grosse Vorteile. Der Arbeitgebende hat durch den Job Coach einen direkten Ansprechpartner und direkte Unterstützung im Arbeitsalltag mit dem Arbeitnehmenden mit einer kognitiven Beeinträchtigung. Doch auch für den Arbeitnehmenden bietet diese direkte Ansprechperson aus Sicht der Autorin einen grossen Vorteil, da die direkte Anbindung an den Job Coach sowohl für die psychologische Betreuung (Psycho-Hygiene), sowie für Anliegen praktischer Art (z.B. Fragen zum Arbeitsvertrag) genutzt werden kann.

## **2.4. Die Hochschule für Soziale Arbeit – Fachhochschule Nordwestschweiz**

Im folgenden Kapitel wird die Hochschule für Soziale Arbeit Fachhochschule Nordwestschweiz und ihre Organisationsstruktur vorgestellt.

### **2.4.1. Die Hochschule für Soziale Arbeit als Teil der FHNW**

Die Hochschule für Soziale Arbeit (HSA) ist eine von neun Hochschulen der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW). Die vier Trägerkantone (Aargau, Basel-Land, Basel-Stadt und Solothurn) gründeten im Jahr 2004 diese interkantonale öffentlich-rechtliche Anstalt. An sechs Standorten werden seither Aus- und Weiterbildungen angeboten, anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung betrieben, Dienstleistungen zugunsten Dritter geboten, sowie die Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen im In- und Ausland gepflegt. An der Spitze der FHNW stehen Prof. Dr. Ursula Renold als Präsidentin des Hochschulrates und Prof. Dr. Crispino Bergamaschi als Direktionspräsident (vgl. FHNW 2015a: o.S.).

Die HSA, welcher die Direktorin Prof. Dr. Luzia Truniger vorsteht, hat zwei Standorte: Olten und Basel. Mit rund 1300 Bachelor- und Master-Studierenden, sowie rund 1000 Teilnehmenden an Weiterbildungsangeboten ist die HSA FHNW die grösste Hochschule für Soziale Arbeit in der Deutschschweiz. Ihre Stärken liegen nach ihren eigenen Angaben in der Forschung und Entwicklung und im Angebot für Studierende, Kundinnen und Kunden, sowie Praxisorganisationen. Die HSA FHNW legt ihren Schwerpunkt auf „Soziale Innovation“. Dies bedeutet, dass sie bestehendes Wissen und Erfahrungswissen immer wieder kritisch hinterfragt und zur Entwicklung von neuem, verändertem und angepasstem Wissen anregt (vgl. FHNW 2015d: o.S.).

### **2.4.2. Struktur und Organisation der Hochschule für Soziale Arbeit**

Die Hochschulleitung – geleitet durch die Direktorin Prof. Dr. Luzia Truniger – besteht aus den Leiterinnen und Leitern der verschiedenen Bereiche der HSA FHNW. Die Mitglieder der Hochschulleitung sind für „den fachlichen Leistungsausweis in Lehre, Forschung und Dienstleistung, die Anerkennung in Wissenschaft und Praxis, die ökonomischen Ergebnisse und für die Entwicklung, Profilierung und erfolgreiche Positionierung der Hochschule für Soziale Arbeit im In- und Ausland verantwortlich.“ (FHNW 2015b: o.S.) Die Mitglieder der Hochschulleitung (Stand Mai 2015) auf der Abbildung auf der nächsten Seite ersichtlich:



Abb. 2 Hochschulleitung HSA FHNW (vgl. FHNW 2015b: o.S.)

(v.l.n.r.) Prof. Dr. Stefan Schnurr (Leiter Institut Kinder- und Jugendhilfe), Prof. Dr. Daniel Gredig (Leiter Master-Studium), Prof. Dr. Edgar Baumgartner (Leiter Institut Professionsforschung und kooperative Wissensbildung), Prof. Dr. Holger Schmid (Leiter Institut Soziale Arbeit und Gesundheit), Prof. Agnès Fritze, lic. phil. (Leiterin Institut Beratung, Coaching und Sozialmanagement), Prof. Dr. Luzia Truniger (Direktorin Hochschule für Soziale Arbeit FHNW), Pascal Segginger (Leiter Services), Prof. Dr. Sibylle Nideröst (Leiterin Institut Integration und Partizipation), Prof. Dr. Matthias Drilling (Leiter Institut Sozialplanung und Stadtentwicklung), Prof. Dr. des. Regula Kunz, lic. phil., dipl. soz. (Leiterin Bachelor-Studium) und Andrea Eichholzer (Leiterin Hochschulzentrum – Zentrum für wissenschaftliche Dienstleistungen und Entwicklung)  
(vgl. FHNW 2015b: o.S.)

Wie im Organigramm der HSA FHNW nachgeschaut werden kann<sup>12</sup>, ist die HSA FHNW wie folgt organisiert:

Auf oberster Hierarchie-Stufe steht die Direktorin (Prof. Dr. Luzia Truniger), ihr unterstellt sind die sechs folgenden Institute: Sozialplanung und Stadtentwicklung, Soziale Arbeit und Gesundheit, Professionsforschung und kooperative Wissensbildung, Kinder- und Jugendhilfe, Integration und Partizipation, Beratung - Coaching und Sozialmanagement, deren Leiter und Leiterinnen in der Hochschulleitung vertreten sind (siehe Abbildung oben). Auf gleicher Hierarchie-Stufe wie die Institute, befindet sich das Studienzentrum Soziale Arbeit, welches von Prof. Dr. des. Regula Kunz (Bachelor-Studium) und Prof. Dr. Daniel Gredig (Master-Studium) geleitet wird. Zwei weitere

<sup>12</sup> Die aktuelle Ausgabe des Organigramms der HSA FHNW ist unter folgendem URL abrufbar:  
<http://www.fhnw.ch/sozialarbeit/ueber-uns/organigramm>

Bereiche, welche der Direktion unterstellt sind, ist einerseits der Bereich Hochschulzentrum (Leiterin: Andrea Eichholzer, lic.phil.) und andererseits der Bereich Services (Leiter: Pascal Segglinger) (vgl. FHNW 2015d: o.S.).

Die einzelnen Bereiche weisen eigene inhaltliche Ausrichtungen, sowie organisationale und strukturelle Eigenheiten auf, auf welche an dieser Stelle nicht weiter eingegangen wird.

## **2.5. Tätigkeitsfelder für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung an der HSA FHNW**

Nachdem im letzten Kapitel die Organisationsstrukturen der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW genauer vorgestellt wurde, soll nun in diesem Kapitel auf mögliche Tätigkeitsfelder für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung an dieser Hochschule eingegangen werden.

Zuerst werden nun das methodische Vorgehen zum Gewinnen der nötigen Informationen über die möglichen Tätigkeitsfelder für eine Person mit kognitiver Beeinträchtigung an der HSA FHNW, sowie die Kriterien der Auswahl vorgestellt und festgelegt. Anschliessend werden die Ergebnisse der getätigten Umfrage zusammengefasst. Zum Schluss werden diese anhand der zuvor festgelegten Kriterien überprüft und ein mögliches Tätigkeitsfeld eines Arbeitnehmenden an der HSA FHNW skizziert.

### **2.5.1. Vorgehen**

Die Kontaktaufnahme seitens der Autorin mit den verschiedenen Bereichsleiterinnen und –leitern erfolgte per E-Mail. Die angeschriebenen Personen wurden gebeten, ihren Bereich und ihre Tätigkeiten kurz vorzustellen und anschliessend darüber zu berichten, wo sie Unterstützung und Entlastung gebrauchen könnten. Zudem wurden sie um eine persönliche und subjektive Einschätzung gebeten, welche dieser Tätigkeiten eine Person mit kognitiver Beeinträchtigung ausüben könnte. Je nach Wunsch der angeschriebenen Person und/oder Umfang der Informationen, sowie Art der beschriebenen Tätigkeitsfelder wurde ein Gesprächstermin zwischen der Bereichsleiterin/dem Bereichsleiter oder einer anderen Person des Bereichs und der Autorin, vereinbart.

Alle Informationen, welche die Autorin so erhalten hat, sind im Anhang entweder in Form eines Gesprächsprotokolls oder eines Email-Protokolls (Anhang, S. XIV bis XXXII) festgehalten. Es wurden insgesamt fünf Gespräche geführt und mit vier Personen Mailverkehr geführt.

Mit Hilfe all dieser Informationen stellte die Autorin einen Katalog mit verschiedenen Tätigkeitsfeldern für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung zusammen, welcher im Anhang ab S. XXXIII zu finden ist. Während des ganzen Prozesses blieb die Autorin mit Pascal Seggiger (Leiter Services und Mitglied der Hochschulleitung) im Kontakt, tauschte sich mit diesen über die eingehenden Informationen aus und passte den Katalog durch Anregungen weiter an.

### 2.5.2. Kriterien der Auswahl

Der Einblick, welchen die Autorin in die verschiedenen Bereiche der HSA FHNW hatte, ist sehr beschränkt. Daher war sie auf die Einschätzungen und die Informationsweitergabe der Bereichsleiterinnen und -leiter angewiesen, welche ihr auch umfangreiche und verwendbare Informationen zukommen liessen. Die Kriterien, nach welchen die verschiedenen Bereiche, respektive die Kontaktpersonen, ihre eigenen Tätigkeitsfelder nach Tätigkeiten für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen gefiltert haben, bleiben der Autorin jedoch unbekannt. Diese beruhen auf subjektiven Erfahrungen und persönlichem Wissensstand dieser Personen.

Die Informationen und Vorschläge der verschiedenen Bereiche der HSA FHNW wurden von der Autorin gesammelt und nach folgenden Kriterien gefiltert<sup>13</sup>:

- *Einfach*  
Tätigkeiten, welche von einer Person mit kognitiver Beeinträchtigung ausgeführt werden sollen, müssen einfach sein und keine kognitiven Fähigkeiten voraussetzen.
- *Repetitiv*  
Tätigkeiten, welche von einer Person mit kognitiver Beeinträchtigung ausgeführt werden sollen, müssen repetitiv sein. Das heisst die Arbeiten sollten möglichst identische Abläufe beinhalten, welche sich wiederholen. Die Tätigkeiten sollten eingeübt und antrainiert werden können.
- *Stressfrei*  
Eine Person mit kognitiver Beeinträchtigung darf beim Ausüben ihrer Tätigkeit keinem Stress oder Druck ausgesetzt sein.
- *Begleitet*  
Eine Person mit kognitiver Beeinträchtigung muss beim Ausüben ihrer Tätigkeit begleitet und unterstützt werden. Eine klare Ansprechperson für Fragen oder Unklarheiten muss vorhanden und die Kommunikation mit ihr sichergestellt sein.

---

<sup>13</sup> Diese Kriterien beruhen einerseits auf den subjektiven Erfahrungen der Autorin in der Arbeit mit Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, sowie auf der Einschätzung von M. Verdugo (Kontraktmanagerin IV Bern) und U. Bigler (Kontraktmanager IV Solothurn), welche sie im Gespräch vom 11.05.2015 (siehe Anhang ab S. IX) geäußert haben.

### **2.5.3. Zusammenfassung der Ergebnisse der Umfrage an der HSA FHNW**

Die Ergebnisse zeigten zusammenfassend folgende potentielle Einsatzmöglichkeiten für eine Person mit einer kognitiven Beeinträchtigung an den beiden Standorten Basel und Olten der HSA FHNW auf:

#### **2.5.3.1. Hausdienst**

Im Bereich des Hausdienstes fallen immer wieder einfache Reinigungs- und Aufräumarbeiten an, bei welchen die bisherigen Stelleninhaber Unterstützungspotential sehen. Insbesondere bei der Reinigung und beim Aufräumen der Aufenthalts-, Gruppen- und Unterrichtsräumen, sowie beim Putzen der Teeküchen, sehen die Mitarbeitenden der HSA FHNW noch Potential, da diese zur Zeit der Umfrage nicht ihren Wünschen nach Sauberkeit und Ordnung entsprechen. Auch die Tätigkeit des Aufräumens und Nachfüllens von Materialien in den Kopier- und Materialräumen, wäre aus Sicht der Befragten eine geeignete Tätigkeit für eine Person mit kognitiven Beeinträchtigungen. Weitere Arbeiten im Bereich Hausdienst fallen im Aussengelände an, wo den Jahreszeiten entsprechende Tätigkeiten (wie bspw. Schnee schaufeln, Sträucher schneiden, Abfall beseitigen, usw.) von Nöten sind. Diese Arbeiten können mit weiteren zudienenden Tätigkeiten für die bisherigen Angestellten des Hausdienstes ergänzt und bereichert werden.

#### **2.5.3.2. Mithilfe an Tagungen und weiteren Anlässen**

Sowohl durch die Institute, sowie durch die Direktion werden verschiedene Veranstaltungen, wie Tagungen, Kongresse, Vorträge, usw. organisiert und durchgeführt. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen auf, dass sowohl bei den Arbeiten im Vorfeld (Versand der Einladungen, Richten der Unterlagen, usw.), als auch am Anlass selber (Gäste in Empfang nehmen, Unterlagen aushändigen, Plätze zuweisen, usw.) eine Person mit einer kognitiven Beeinträchtigung unterstützend mitwirken und den Angestellten der HSA FHNW Arbeiten abnehmen kann.

#### **2.5.3.3. Support im kaufmännischen Bereich**

Im kaufmännischen Bereich fallen in allen Bereichen der HSA FHNW verschiedene Tätigkeiten an, welche laut Umfrageergebnissen punktuell Unterstützung gebrauchen könnten. Damit sind zu einem grossen Teil Kopieraufträge sowie die Mithilfe bei Versänden, den Abgleich von Statistiken und die Ablage und Archivierung von Dokumenten gemeint. Die ausführlichen Ergebnisse der Umfrage sind ab Seite XXXIII im Anhang aufgelistet und beschrieben.

## **2.5.4. Prüfung der Ergebnisse**

Im nächsten Schritt werden die vorgeschlagenen Tätigkeiten auf ihr Umsetzungspotential überprüft. Das heisst, sie werden anhand der im Kapitel 2.5.2. erwähnten Kriterien gefiltert. Anschliessend wird ein Vorschlag für ein mögliches Tätigkeitsprofil eines Arbeitnehmenden mit kognitiver Beeinträchtigung an der HSA FHNW mit Standort Basel und Olten zusammengestellt.

### **2.5.4.1. Standort Basel**

Am Standort Basel kommen, wie im Anhang ab S. XXXIII ausführlich beschrieben, Tätigkeiten im Hausdienst, sowie kaufmännische Tätigkeiten im Weiterbildungssekretariat und im Studienzentrum in Frage.

Aufgrund der im Kapitel 2.5.2. beschriebenen Kriterien (Einfach – Repetitiv – Begleitet – Stressfrei) fallen jedoch die kaufmännischen Tätigkeiten, für eine Person ohne Ausbildung in diesem Bereich, aus der Auswahl. Denn diese Tätigkeiten widersprechen dem Kriterium „Einfach“ sowie dem Kriterium „Repetitiv“. Obwohl das Kriterium „Begleitet“ durch die Angestellten der beiden Bereiche abgedeckt und mit einer guten Planung und Einbettung ins Team auch das Kriterium „Stressfrei“ erfüllt werden könnte, eignen sich die Tätigkeiten nicht für einen Arbeitnehmenden mit einer kognitiven Beeinträchtigung. Einerseits kann keine Routine mit identischen Abläufen entstehen, wenn diese Tätigkeiten nur mit grossen zeitlichen und unregelmässigen Abständen anstehen. Andererseits sind für die Unterstützung im Weiterbildungssekretariat oder im Studienzentrum, wie auch die Ausführungen von Frau Fabienne Geiger bestätigen, gewisse kognitive Fähigkeiten wie lesen, schreiben, rechnen von Vorteil oder teilweise sogar unabdingbar. Zu allem hinzu kommt auch die Tatsache, dass die wenigen Tätigkeiten, welche in diesen beiden Bereichen anfallen, weder eine zusätzliche Anstellung rechtfertigen, noch ausfüllen würden.

Trotz diesem negativen Fazit, sieht die Autorin dennoch eine Möglichkeit, einer Person mit einer kognitiven Beeinträchtigung in diesem Bereich einen Arbeitsplatz im kaufmännischen Bereich am Standort Basel zu ermöglichen:

Seit einigen Jahren gibt es in der Schweiz die Möglichkeit für Menschen mit Lernschwierigkeiten und leichten kognitiven Beeinträchtigungen, eine Ausbildung mit Eidgenössischen Berufsattest zu absolvieren. Dieses Berufsattest ersetzt die vorangegangenen Anlehren. Ein solches Attest ist auch im kaufmännischen Bereich, als Büroassistenten / Büroassistentin EBA möglich. Diese Grundbildung mit zwei Ausbildungsjahren führt zu einer

anerkannten und vollwertigen Berufsqualifikation und soll schulisch schwächeren Menschen, den Zugang zur Arbeitswelt ermöglichen.<sup>14</sup>

Die Autorin wurde von Rainer Menzel (siehe Gesprächsprotokoll Anhang S.IV) auf diese Möglichkeit aufmerksam gemacht. Aus Sicht der Autorin wäre es am Standort Basel möglich, eine, durch natürliche Fluktuation, frei gewordenen Stelle (im Studienzentrum und/oder im Weiterbildungssekretariat), durch einen Büroassistenten EBA / eine Büroassistentin EBA, neu zu besetzen. Dabei müssten im Fall einer Anstellung die anfallenden Arbeiten dem Können und dem Wissenstand des Büroassistenten EBA / der Büroassistentin EBA angepasst und gegebenenfalls umverteilt werden.

Neben dem kaufmännischen Bereich, fallen am Standort auch einige Tätigkeiten im Bereich Hausdienst an, welche die Kriterien (siehe Kapitel 2.5.2.) für eine geeignete Tätigkeit für einen Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen erfüllen. Die einfachen Reinigungsarbeiten, sowie das Richten und Aufräumen der Räumlichkeiten und das Instandhalten der Umgebung benötigen nicht viele kognitiven Fähigkeiten – entsprechen also dem Kriterium „Einfach“. Sollte es für die Organisation (z.B. Arbeitsplanung) oder die Sicherheit der Mitarbeitenden (z.B. Kennzeichnung von giftigen Reinigungsmittel) dennoch nötig sein, gewisse Dinge zu beschriften oder zu kennzeichnen, könnte man auf Methoden der Unterstützten Kommunikation (UK) zurückgreifen. So könnten bspw. mit Hilfe von Piktogrammen einzelne Dinge beschriftet oder Arbeitspläne gestaltet werden. Die Arbeiten, welche im Bereich des Hausdienstes anfallen, eignen sich zudem dazu, identische Abläufe zu installieren und so einen Tages- und/oder Arbeitsablauf zu schaffen, welcher jeden Tag identisch ist. Was wiederum dem Kriterium „Repetitiv“ entspricht. Durch die direkte Anbindung der Arbeitsstelle für den Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen an den Hauswart ist die Begleitung und Unterstützung und damit das Kriterium „Begleitet“ abgedeckt. Zudem können Arbeiten und Anfragen so kanalisiert und gefiltert werden, dass sich Druck und Stress nicht auf den Mitarbeitenden mit kognitiver Beeinträchtigung übertragen, wie dies das Kriterium „Stressfrei“ verlangt.

#### **2.5.4.2. Standort Olten**

Durch die Grösse des Standortes Olten sind auch die Tätigkeiten, welche dort für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung vorzufinden sind, viel umfangreicher und

---

<sup>14</sup> Weitere Informationen zur Ausbildung Büroassistent/In EBA sind unter folgendem URL zu finden:  
<http://www.berufsberatung.ch/dyn/1199.aspx?id=7323>

vielfältiger. Umso schwieriger ist es, für die verschiedenen Tätigkeiten, mit den verschiedenen Anforderungen, eine Stelle zu schaffen, die einem Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung gerecht werden kann.

Der Hausdienst im Campus Olten wird zentral geregelt. Dies bedeutet, dass nicht jede ortsansässige Hochschule, sondern der Sitz, Mitarbeitende angestellt hat, welche den gesamten Hausdienst für alle Räumlichkeiten am Standort Olten abdecken. Wie das Gesprächsprotokoll mit Herrn Rolf Lauber<sup>15</sup> aufzeigt, ist dieser nicht abgeneigt, einen Menschen mit einer Beeinträchtigung anzustellen. Jedoch möchte er vermeiden, dass ein Angestellter / eine Angestellte (mit oder ohne Beeinträchtigung) von Ort zu Ort geschickt wird und nur punktuell dort eingesetzt wird, wo er / sie gerade gebraucht werden kann. Aus seiner Sicht ist es wichtig, dass sich jeder und jede als wichtige Teamstütze empfindet und in einer Arbeitsgruppe eingebettet ist. Zudem sind zum jetzigen Zeitpunkt (Stand Mai 2015) alle genannten Tätigkeitsfelder abgedeckt. Die aufgeführten Arbeiten werden von verschiedenen Personen ausgeführt und aus seiner Sicht zufriedenstellend erledigt. Diese Sichtweise deckt sich jedoch nicht mit der Sicht aller Personen, welche im Verlaufe der Umfrage mit der Autorin Kontakt hatten. Viele bemängelten die Sauberkeit im Gebäude, vor allem in den Gruppenräumen, in den Toiletten und in der Teeküche.

Herr Rolf Lauber kann sich durchwegs vorstellen eine Person mit einer kognitiven Beeinträchtigung anzustellen, sobald eine Stelle in seinem Team frei wird oder neue Aufgabenfelder hinzukommen, welche zusätzliche Mitarbeitende rechtfertigen. Diese Anstellung würde dann aber nicht wie oben erwähnt über die HSA FHNW, sondern über den Sitz Olten laufen. Sowohl aus organisatorischer und struktureller als auch aus Gründen der Effizienz macht es daher keinen Sinn, dass die HSA FHNW am Standort Olten eine Person (mit oder ohne Beeinträchtigung) für den Hausdienst anstellt.

Die Tätigkeiten im kaufmännischen Bereich sind ähnlich aufgebaut, wie jene Tätigkeiten, welche am Standort Basel anfallen und sind in einem grösseren Umfang vorhanden, was eine zusätzliche Anstellung ermöglichen könnte. Trotz dieses Argumentes, darf nicht ausser Acht gelassen werden, dass die aufgeführten Tätigkeiten dem Kriterium „Einfach“ nicht entsprechen. Bei vielen der genannten Arbeiten werden kognitive Fähigkeiten wie Lesen, Schreiben und ein Verständnis für Zahlen verlangt. Deshalb sollte nach Meinung der Autorin, wie bereits beim Standort Basel aufgeführt, geprüft werden, ob eine Anstellung einer Person mit einer

---

<sup>15</sup> Rolf Lauber ist Leiter des Technischen Dienstes des Sitz Oltens.

(kognitiven Beeinträchtigung), welche die Ausbildung Büroassistent/In EBA absolviert hat, möglich wäre. Die berufliche Grundausbildung EBA zur Büroassistentin / zum Büroassistenten setzt jene kognitiven Fähigkeiten voraus, welche auch die Tätigkeiten am Sitz in Olten benötigen würden.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Weitere Informationen zur Ausbildung Büroassistent/In EBA sind unter folgendem URL zu finden:  
<http://www.berufsberatung.ch/dyn/1199.aspx?id=7323>

## **2.6. Umsetzung und deren Rahmenbedingungen an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW**

In diesem Kapitel wird auf die konkrete Umsetzung von Arbeitsmarktintegration für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen am Beispiel der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW eingegangen. Nachdem im letzten Kapitel mögliche Tätigkeitsfelder ausgearbeitet und aufgezeigt wurden, werden nun in diesem Kapitel die dafür nötigen Rahmenbedingungen für eine Umsetzung definiert. Dies umfasst sowohl die Umsetzung von Konzepten des Personalmanagements, den konkreten Stellenbeschrieb, die Anstellungsbedingungen und die Kooperation mit möglichen Partnern, als auch die Thematik der Personalrekrutierung. Diese Unterkapitel bilden kein fertiges Konzept, sondern liefern Grundlagen, Vorschläge und Denkanstösse für eine mögliche Umsetzung von Arbeitsmarktintegration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen an der HSA FHNW.

### **2.6.1. Umsetzung von Konzepten des Personalmanagements**

Konzepte des Personalmanagements, die für die Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen förderlich sind, wurden im Kapitel 2.3 kurz vorgestellt und auf ihre Anwendbarkeit in Bezug auf Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen geprüft. Die Autorin kam zu dem Schluss, dass sich sowohl das Diversity Management, als auch das Supported Employment für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen eignen. Im folgenden Abschnitt wird nochmals auf die beiden Konzepte, in Bezug auf die HSA als Arbeitgeberin, eingegangen.

#### **2.6.1.1. Diversity Management an der HSA FHNW**

Diversity Management ist innerhalb der FHNW, welcher wie im Kapitel 2.4 beschrieben auch die HSA angehört, kein Fremdwort. Dies bezeugt auch das Arbeitspapier „Diversity Politik FHNW“, welches Leitlinien für die Anerkennung und Umsetzung von Diversity Management aufzeigt. Als Ziel wurde die Anerkennung und Wertschätzung der Vielfalt der Studierenden und Mitarbeitenden, sowie die Nutzung dieser Ressourcen, definiert. Darüber hinaus sieht es die FHNW als ihre Aufgabe, für die Anliegen von Diversity zu sensibilisieren und Weiterbildungen in diesem Bereich anzubieten (vgl. FHNW 2011: 1f.).

Wie bereits in Kapitel 2.3.1.2. formuliert, gehört aus Sicht der Autorin zur vollständigen Zielerreichung von Diversity Management auch die Integration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen. Denn auch diese Personengruppe spiegelt die Vielfalt unserer Gesellschaft

wider. Die Tatsache, dass sich die FHNW das Diversity Management als Ziel gesetzt hat, ist daher nicht nur ein gewichtiges Argument zur Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen an der HSA, sondern fordert dies ein.

#### **2.6.1.2. Supported Employment an der HSA FHNW**

Um Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung bei der Umsetzung von Diversity Management gerecht zu werden, benötigt es aus Sicht der Autorin weitere Rahmenbedingungen und Hilfestellungen. Dieses Unterstützungspotential sieht die Autorin im Konzept von Supported Employment. Dieses Konzept eignet sich, wie in Kapitel 2.3.3.2. aufgezeigt, im Speziellen zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und weist eine hohe Erfolgsbilanz auf. Für die HSA FHNW kann dieses Konzept deswegen bei der Anstellung einer Person mit kognitiven Beeinträchtigungen die nötigen Grundlagen bieten.

Eine zentrale Figur in der Umsetzung des Supported Employment spielt der Job Coach. Um diese personellen Ressourcen abdecken und eine professionelle Umsetzung von Supported Employment auch an der HSA sicherstellen zu können, ist diese, aus Sicht der Autorin, auf externe Kooperationspartner angewiesen. Denn diese verfügen über das nötige Know-how zur professionellen Begleitung der Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und besitzen ein grosses Netzwerk mit weiteren Partner, welche zur Unterstützung beigezogen werden können. Auf eine allfällige Zusammenarbeit und die Nutzung von Synergien mit möglichen Kooperationspartnern wird im Kapitel 2.6.4. weiter eingegangen.

Durch die Job Coaches entstehen keine weiteren Kosten, da diese entweder vom Staat oder von Vereinsstrukturen getragen sind.

#### **2.6.2. Stellenbescrieb**

Im Kapitel 2.5.4.1. und im Kapitel 2.5.4.2. wurden die möglichen Tätigkeitsfelder für eine Arbeitsstelle an der HSA FHNW für eine Person mit einer kognitiven Beeinträchtigung, sowohl für den Standort Basel, wie auch für den Standort Olten beschrieben. In den folgenden zwei Unterkapiteln werden die ausgearbeiteten Stellen im kaufmännischen Bereich sowie im Hausdienst und die dafür nötigen Rahmenbedingungen genauer beschrieben. Zudem wird herausgearbeitet, welche Fähigkeiten, der mögliche Stelleninhaber / die mögliche Stelleninhaberin mitbringen sollte. Zwei übersichtliche Stelleninserate, in welchen die hier festgehaltenen Fakten zusammengefasst wurden, finden sich im Anhang auf S. XL und S. XLI wieder.

### **2.6.2.1. Anstellung Büroassistenten EBA / Büroassistentin EBA, Standort Basel**

Wie im Kapitel 2.5.4.1. beschrieben, sieht die Autorin die Möglichkeit, eine durch natürliche Fluktuation frei gewordene Stelle im kaufmännischen Bereich am Standort Basel, mit einem Büroassistenten EBA / einer Büroassistentin EBA neu zu besetzen. Da sich diese Stelle zum jetzigen Zeitpunkt nicht genauer beschreiben lässt, da es davon abhängig ist, in welchem Bereich (Weiterbildungssekretariat und/oder Ausbildungsadministration) diese Stelle frei wird, können nur die nötigen Rahmenbedingungen definiert werden. Das entsprechende Stellenprofil für den Büroassistenten / die Büroassistentin müsste dem Ausbildungsstand angepasst und Arbeiten im Team umverteilt werden. Zudem muss im Team eine direkte Ansprechperson definiert werden, um eine gute Begleitung des Büroassistenten EBA / der Büroassistentin EBA gewährleisten zu können.

### **2.6.2.2. Support Hausdienst HSA FHNW, Standort Basel**

Die Prüfung der in der Umfrage genannten Tätigkeitsfelder an der HSA FHNW am Standort Basel, haben ebenfalls die Möglichkeit einer Anstellung für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung im Bereich Hausdienst, aufgezeigt. Diese Stelle, welche im Folgenden mit „Support Hausdienst“ bezeichnet wird, müsste neu geschaffen werden und könnte laut den Angaben von Frau Evelyne Christen, folgende Tätigkeiten umfassen: Einfache Reinigungs- & Aufräumarbeiten sowohl im Gebäude an der Thiersteinallee, sowie an der Dornacherstrasse, das Herrichten von Unterrichtsräumen (Stühle, Tische, Pinnwände, Flipcharts, etc.) und die Pflege, den Unterhalt und die Reinigung des Aussengeländes.

Bei der konkreten Ausarbeitung der Anstellung und je nach Fähigkeiten des Stelleninhabers / der Stelleninhaberin, wäre es möglich, die Stelle mit weiteren Tätigkeiten (welche den Hausdienst unterstützen) zu bereichern. Je nachdem mit welchen Tätigkeiten das Stellenprofil ergänzt wird, wäre nach Einschätzung der Autorin eine Anstellung zwischen 60-100% möglich. Im Stellenbeschrieb im Anhang ab S. XLII ist ersichtlich, wie sich die Stellenprozente auf die verschiedenen Tätigkeiten aufteilen. Zudem findet sich im Anhang auf S. XL ein Stelleninserat zur im Folgenden erläuterten Stelle „Support Hausdienst“ wieder.

Die oben aufgeführten Tätigkeiten erfordern sowohl konkrete Fähigkeiten, wie auch persönliche Voraussetzungen vom Stelleninhaber / von der Stelleninhaberin. In Bezug auf die einzelnen Tätigkeiten ist es ein grosser Vorteil (jedoch keine grundsätzliche Voraussetzung), wenn jemand bereits Erfahrungen im handwerklichen Bereich und/oder im Hausdienst mitbringt. Unabdingbar sind ein handwerkliches Geschick und die nötige körperliche Fitness. Für die Ausführung der Tätigkeiten ist es notwendig, dass die Person nach ausführlicher

Anleitung und Einführung, selbstständig und zuverlässig arbeitet. Die verlangten Arbeiten sollten verantwortungsbewusst und korrekt ausgeführt werden. Da sich der Angestellte / die Angestellte im Umfeld von Studierenden und verschiedenen Mitarbeitenden der HSA befindet, sowie im öffentlichen Raum anzutreffen ist, sollten ein höfliches und gepflegtes Auftreten für sie/ihn zur Selbstverständlichkeit gehören.

Die neu geschaffene Stelle „Support Hausdienst“, wäre der Sitzleitung Basel (Frau Evelyne Christen) unterstellt und beim Hausdienst angegliedert. Als direkte Vorgesetzte, respektive Ansprechpartner für den neuen Mitarbeitenden im „Support Hausdienst“, kommen die beiden Mitarbeitenden im Hausdienst am Standort Basel (Stand Mai 2015) in Frage. Es sind dies Herr Peter Schwendimann und Herr Michael Bosshart. Aus Sicht der Autorin wäre es sinnvoll, einen der beiden Herren, als direkte Ansprechperson für den neuen Angestellten / die neue Angestellte zu definieren, damit die Verhältnisse und Zuständigkeiten für beide Seiten klar geregelt sind und keine Unsicherheiten entstehen. Eine übersichtliche Zusammenstellung der Tätigkeiten in Form eines Stellenbeschriebs, findet sich im Anhang S. XXXIII wieder.

Institutionen, welche als mögliche Kooperationspartner, sowohl die bisherigen Mitarbeitenden der HSA, wie auch den neuen Stelleninhaber / die neue Stelleninhaberin unterstützen und begleiten könnten, werde im Kapitel 2.6.4. vorgestellt.

### **2.6.2.3. Support Administration HSA FHNW, Standort Olten**

Die Prüfung der in der Umfrage genannten Tätigkeitsfelder an der HSA FHNW am Standort Olten, hat die Möglichkeit einer Anstellung für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung im kaufmännischen Bereich in Form einer Anstellung eines Büroassistenten EBA / einer Büroassistentin EBA, aufgezeigt. Für die Umsetzung dieser Anstellung, welche im Folgenden mit „Support Administration“ bezeichnet wird, gibt es aus Sicht der Autorin zwei verschiedene Möglichkeiten:

Bei der ersten Variante wird eine, durch natürliche Fluktuation frei gewordenen Stelle, neu mit einer Person, welche die Ausbildung Büroassistent / Büroassistentin EBA absolviert hat, besetzt. Die Tätigkeiten und Arbeitsfelder, welcher dieser Person zugeteilt werden, werden anhand ihrer Fähigkeiten und dem Anforderungsprofil an eine Büroassistentin EBA, angepasst und/oder umgelagert. Dabei wäre es auch möglich, die Person in weitere Tätigkeiten (z.B. Support bei Kongressen und Anlässen), welche im Anhang ab S. XXXIII beschrieben werden, einzubinden.

Eine andere Möglichkeit, welche zwar eine Schaffung einer neuen Stelle bedingen, jedoch die bisherigen Angestellten in den verschiedenen kaufmännischen Bereichen direkt entlasten

würde, wäre folgende: Eine Büroassistentin / ein Büroassistent EBA wird angestellt und dem Bereich Direktion angegliedert. Als direkte Vorgesetzte, sowie Ansprechperson und Koordinatorin der einzelnen Tätigkeiten fungiert die Direktionsassistentin. Diese dient für alle Angestellten am Standort Olten, welche im kaufmännischen Bereich tätig sind, als Ansprechperson, um Arbeiten an den „Support Administration“ weiterzugeben. So wird von der Direktionsassistentin für jede Woche ein Wochenplan mit den verschiedenen administrativen Tätigkeiten, sowie mit weiteren Tätigkeiten im Bereich Unterstützung von Anlässen und Kongressen, erstellt. Dieser wird dann von der vom „Support Administration“ selbstständig abgearbeitet und ausgeführt.

Für die HSA FHNW als Arbeitgeberin wäre es von Vorteil, die Anstellung wäre nicht fix an Wochentage gebunden, sondern würden nach dem Prinzip der Jahresarbeitszeit, dann eingesetzt werden, wenn Arbeiten anfallen. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass es dabei nicht zu einer Überforderung der Angestellten / des Angestellten kommt. Diese Umstände können schnell dazu führen, dass diese Anstellung dem von der Autorin geforderten Kriterium „stressfrei“ nicht mehr gerecht wird. Im Anhang auf S. XLI ist ein Stelleninserat für die Stelle „Support Administration“ angehängt. Aufgrund des mangelnden

Die Anforderungen an die Person, welche im „Support Administration“ neu angestellt würde, sind durch das Tätigkeitsprofil der Ausbildung zur Büroassistentin EBA bereits gegeben. Diese umfassen, grundlegende Kenntnisse im Umgang mit Computer und EDV-Programmen, Kompetenzen zur Bedienung von Kundschaft (am Empfang oder Telefon) Terminplanung und das Einhalten von Terminen, einfache und sich wiederholende Arbeiten im Zahlungsverkehr, Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften zum Datenschutz, Ablegen von Daten und Dokumenten, sowie die Sicherung von Daten und Erstellung von Backups. Dazu kommt, dass durch die flexiblen und wechselnden Arbeitszeiten ein gewisses Mass an Flexibilität verlangt wird.

Beim Kontakt mit Studentinnen und Studenten, Teilnehmenden von Weiterbildungen, anderen Mitarbeitenden oder Kundinnen und Kunden, sind ein höfliches und gepflegtes Auftreten, sowie die nötigen Sozialkompetenzen für den Umgang mit diesen Menschen, wichtige Voraussetzungen, um diese Stelle antreten zu können.

### **2.6.3. Anstellung**

Aus Sicht der Autorin gibt es für die Anstellung eines Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung an der HSA FHNW zwei Möglichkeiten. Diese beiden Möglichkeiten werden im Folgenden kurz vorgestellt und erklärt.

### **2.6.3.1. Anstellung mit Leistungslohn**

Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung haben nicht die gleiche (kognitive) Leistungsfähigkeit wie Menschen ohne Beeinträchtigung. Damit für den Arbeitgebenden diese verringerte Leistungsfähigkeit keine finanziellen Einbussen einbringt und er daher auf eine Anstellung eines Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung verzichten würde, wurde von der IV das Prinzip des Leistungslohns eingeführt. Dabei wird die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmenden gemessen und festgehalten. Diese Einschätzung erfolgt durch den Arbeitgeber in Absprache mit der IV. Ist der Arbeitnehmende z.B. zu 100% angestellt und es wird eine Leistungsfähigkeit von 60% festgestellt, zahlt der Arbeitgebende ihm 60% des Vollzeitlohnes aus. Das Differenzeinkommen<sup>17</sup> dient der IV anschliessend zur Berechnung und Festlegung der IV-Rente. Aus Sicht der Autorin ist ein grosser Vorteil dieser Art von Anstellung, dass diese gleichzeitig zur Integration eines Individuums in den ersten Arbeitsmarkt und dessen positiven Auswirkungen auf den Selbstwert der Person, auch eine positive Auswirkung auf die Bilanz der Sozialkosten des Staates hat: Durch die Anstellung wird eine allfällige Renten-Zahlung verringert. Zudem identifiziert sich der Arbeitnehmende durch die direkte Anstellung an der HSA FHNW, mit der Hochschule als Arbeitgeberin, was eine positive Auswirkung auf Arbeitsleistung und Arbeitsverhältnis hat. Im Gegensatz zur Anstellung via Leiharbeitsvertrag, auf welche im nächsten Abschnitt eingegangen wird, hat diese Art von Anstellung jedoch den „normalisierten“ Nachteil, dass der Arbeitnehmende bei einer Kündigung arbeitslos wird.

### **2.6.3.2. Anstellung via Leiharbeitsvertrag**

Die Informationen zur Anstellung via Leiharbeitsvertrag bezieht die Autorin aus dem Gespräch mit Frau Gabriela Rauser vom Züriwerk<sup>18</sup> (Gesprächsnotizen siehe Anhang S. I). Dort wird diese Art von Anstellung in der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen eingesetzt. Dabei erfolgt ein Anstellungsverhältnis im Dreieck: Der Arbeitnehmende mit einer Beeinträchtigung schliesst mit der Stiftung einen Arbeitsvertrag ab. Anschliessend wird unter Einbezug aller drei Partner – Arbeitnehmenden, Arbeitgebenden und

---

<sup>17</sup> Die Differenz zwischen dem Lohn, welcher dem Arbeitnehmenden vom Arbeitgebenden ausbezahlt wird und dem von der IV errechneten normalen Lohn (abhängig vom Beruf, Ausbildung, Alter, Wohnort, etc.), bildet das Differenzeinkommen.

<sup>18</sup> „Gegründet 1967, ist die Stiftung Züriwerk eine der grösseren Sozialinstitutionen im Kanton Zürich. Züriwerk engagiert sich kantonsweit auf innovative Art und Weise für die soziale und wirtschaftliche Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung. Die Stiftung stellt ihren Klientinnen und Klienten vielfältige Arbeits- und Ausbildungsplätze in Bereichen wie Produktion, Landwirtschaft, Velo-Lieferservice, Bäckerei und Gastronomie zur Verfügung.“ (Züriwerk 2008: o.S.)

der Stiftung Züriwerk – ein Leiharbeitsvertrag ausgestellt. Die Lohnzahlung wird von dem Arbeitgebenden im ersten Arbeitsmarkt an die Stiftung überwiesen, welche nach Abzug von kleinen Verwaltungskosten, diesen dann an den Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigung weiterreicht.

Vorteil dieser Art von Anstellung aus Sicht des Arbeitgebenden im ersten Arbeitsmarkt, sind die Supportleistungen (bei Fragen, Anliegen, Unklarheiten, etc.) von Seiten der Stiftung Züriwerk, welche sich in der Arbeitsmarktintegration und mit Menschen mit Beeinträchtigungen durch die bereits gemachten Erfahrungen auskennt. Dieser Support wirkt auch bei einer allfälligen Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach, da der/die Angestellte, nicht einfach arbeitslos wird, sondern in die Stiftung rückgeführt werden kann. Vielleicht bietet sich dann vorübergehend eine Anstellung im zweiten Arbeitsmarkt an oder die Stiftung kann der Person einen neuen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt vermitteln. Zudem ist die Lohnzahlung des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin im ersten Arbeitsmarkt meist sehr viel kleiner, als bei der oben erklärten Variante des Leistungslohns. Denn da es sich um ein geschütztes Arbeitsverhältnis handelt, werden dem Menschen mit einer Beeinträchtigung weiterhin die Rente und nur ein symbolischer, nicht rentenwirksamer Lohn ausbezahlt. Trotz dieser (vermeintlichen) Vorteile darf nicht ausgeblendet werden, dass es sich bei einer solchen Anstellung nicht um eine Arbeitsmarktintegration in den ersten Arbeitsmarkt handelt, sondern die Person nach wie vor einen subventionierten geschützten Arbeitsvertrag unterzeichnet, während sie Arbeiten im ersten Arbeitsmarkt ausführt. Da nach dem Konzept von Supported Employment jedoch die Integration nicht erst dann als gelungen angesehen wird, wenn diese auch rentenwirksam ist, darf dieses Argument nicht zu stark gewichtet werden. Auf der Ebene des Individuums ist diese Art von Anstellung im Gegensatz zu einer Tätigkeit in einer geschützten Werkstätte durch den grossen Vorteil vom Kontakt und Austausch mit Menschen ohne Beeinträchtigung geprägt. Durch die Arbeit im ersten Arbeitsmarkt öffnen sich neue Türen zur Integration in die Gesellschaft. Dennoch bleibt das Risiko bestehen, dass die Identifikation des Arbeitnehmenden mit dem Unternehmen, nicht gleich gross ist, wie bei einer normalisierten Anstellung. Dies kann negativ auf die Motivation und das Arbeitsverhältnis auswirken.

#### **2.6.4. Kooperationspartner und deren Unterstützungspotential**

Wie bereits mehrmals erwähnt ist die HSA FHNW aus Sicht der Autorin bei der Umsetzung einer Arbeitsmarktintegration eines Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung auf die Unterstützung von

externen Kooperationspartnern angewiesen. Diese liefern nicht nur Unterstützung im Prozess der Anstellung, sondern können auch eine professionelle Begleitung der Arbeitnehmenden mit kognitiven Beeinträchtigungen sicherstellen. Die Partnerorganisationen werden im folgenden Kapitel kurz vorgestellt und das Unterstützungspotential für die HSA FHNW aufgezeigt.

#### **2.6.4.1. Invalidenversicherung (IV)**

Dass die IV im Falle einer Anstellung einer Person mit einer Beeinträchtigung als Kooperationspartner zum Zuge kommen sollte, wird bereits durch die Ausführungen im Kapitel 2.2.2. klar. Schliesslich liegt es im Interesse des Staates und daher auch der staatlichen Versicherung, arbeitsunfähige Personen in den ersten Arbeitsmarkt zu (re-)integrieren, um so die staatlichen Ausgaben zu verringern. Dabei sind sowohl Massnahmen für die versicherte Person, wie auch Massnahmen für die Arbeitgebenden vorgesehen. Nebst den in Kapitel 2.2.2. erwähnten standardisierten Massnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgebende, welche Menschen mit Beeinträchtigungen anstellen, sind individuelle Lösungen durch einen gemeinsamen Aushandlungsprozess durchaus möglich. Dies wird auch durch Frau Margrit Verdugo und Herr Ueli Bichler im Gespräch mit der Autorin bestätigt (siehe Anhang S. IX). Das bedeutet, dass eine Eingliederungsfachperson der IV ein Kooperationsdreieck zwischen IV, versicherter Person und Arbeitgebenden, bildet, um eine individuelle Lösung zu erarbeiten. Die IV kann den Arbeitgebenden, sobald dieser mit einem konkreten Stelleninserat an die IV herantritt, bei der Vermittlung und anschliessenden Anstellung einer versicherten Person unterstützen. Auch wenn der Arbeitgebende bereits eine Person mit einer Beeinträchtigung und/oder IV-Rente rekrutiert und/oder bereits angestellt hat, kann die IV als unterstützender Kooperationspartner hinzugezogen werden. Falls sowohl für Arbeitgebenden, als auch für Arbeitnehmenden eine weiterführende Begleitung Sinn macht, fungiert die Eingliederungsfachperson weiter als Job Coach. Da sich die Ausrichtung der IV (Reduktion der staatlichen Kosten) jedoch mit der grundsätzlichen Ausrichtung des Supported Employment (Arbeitsmarktintegration nicht erst durch Rentenreduktion erfolgreich) beisst, bildet sich hier ein Spannungsfeld, mit welchem der Job Coach umzugehen hat.

Wie aus dem Gespräch mit Frau Margrit Verdugo und Herr Ueli Bigler hervorgeht, fördert die IV also keine Leih-Arbeitsverträge, wie sie im Kapitel 2.6.3.2. vorgestellt wurden, sondern legt ihren Fokus auf die „wirkliche“ Arbeitsmarktintegration und unterstützt daher vorzugsweise direkte Anstellungen, falls nötig im Leistungslohn und mit ergänzenden Leistungen der IV (vgl. Anhang S. IX).

Um an eine direkte Ansprechperson der IV zu gelangen, wird jeweils die IV-Stelle vom Unternehmen kontaktiert. Im Falle der HSA wäre dies für den Sitz in Basel die IV-Stelle Basel-Stadt, für den Sitz in Olten ist die IV-Stelle in Solothurn zuständig. Im Verlauf der Abklärungen und Anfragen für diese Arbeiten haben sich folgende beiden Personen als direkte Ansprechpartner für die HSA FHNW zur Verfügung gestellt:

Für die IV-Stelle Solothurn:

Herr Ueli Bigler

Postfach, 4501 Solothurn

Tel. 032 686 24 43

Email. ueli.bigler@ivso.ch

Für die IV-Stelle Basel-Stadt:

Herrn Olaf Meiburg

Postfach, 4052 Basel

Tel. 061 225 24 20

Email. olaf.meiburg@ivbs.ch.

Da beide Kantone (Basel-Stadt und Solothurn) dem Kontraktmanagement Nordwestschweiz angehören, sollten die Verfahren und Prozesse der beiden Kantone ähnlich ablaufen. Durch diese Vernetzung gleichen diese beiden Kantone zusammen mit den Kantonen Aargau, Bern und Basel-Land, seit dem Jahr 2007 ihre Verfahren und Prozesse an und kooperieren und kommunizieren vermehrt miteinander (vgl. Anhang S.IX).

Zusätzlich zur Unterstützung in der Anstellung einer beeinträchtigten Person, steht die IV auch als Berater und Begleiter für ganze Belegschaften, Teams, Kader, etc. zur Verfügung, damit der versicherten Person beim Stellenantritt ein Umfeld geboten werden kann, welches auf die Eigenschaften der Person eingestellt, jedoch nicht voreingenommen, ist. Denn die IV sieht es auch als ihre Aufgabe an, Arbeitgebende aufzuklären, damit Vorbehalte gegenüber einer Anstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen abnehmen (vgl. Anhang S. IX).

#### **2.6.4.2. „impulse Basel“**

Auf der Suche nach nichtstaatlichen Kooperationspartnern im Raum Basel-Olten stiess die Autorin auf den Verein „impulse Basel“. Im Gespräch mit der Präsidentin und Geschäftsführerin dieses Vereins, Frau Nicole Bertherin, hatte die Autorin die Möglichkeit dessen Strukturen und Angebote kennenzulernen und ihn als möglichen Kooperationspartner für die HSA FHNW zu identifizieren. Die aus diesem Gespräch erhaltenen Informationen, sollen im folgenden Abschnitt zusammengefasst werden:

„impulse Basel“ hat sich die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen in Gesellschaft und Arbeitswelt als Ziel gesetzt. Für Arbeitgebende bietet der Verein zwei verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten an. Zum einen gründete ein anderer Verein, welcher „impulse

Basel“ vorangegangen war, im Jahr 2009 die CHARTA – eine Vereinbarung des Arbeitgebernetzwerkes für Unternehmen in der Region Nordwestschweiz, welche die Anstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen fördern wollte. Die CHARTA steht für das freiwillige Engagement der Wirtschaft und antwortet auf die Notwendigkeit, dass Wirtschaft und Sozialpartner gemeinsam neue Wege suchen müssen, um für Chancengerechtigkeit gegenüber Menschen mit einer Beeinträchtigung zu sorgen. Auch die FHNW hat die CHARTA unterzeichnet. Dass die FHNW hinter dem Verein „impulse Basel“ steht, bezeugt auch folgende Aussage von Crispino Bergamaschi (Direktionspräsident der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Brugg): „Für mich liegt der Schlüssel im gegenseitigen Respekt und in der Wertschätzung. Wenn wir uns als Institution gegenüber Menschen mit Behinderung öffnen und im Einzelfall flexibel und lösungsorientiert vorgehen, dann gewinnen wir auf allen Ebenen: zwischenmenschlich und als Wissensorganisation.“  
(<http://diecharta.ch/Statements.63.0.html>)

Zudem fand an der FHNW auch schon ein interner Workshop zum Thema „Arbeit und Behinderung“ statt, welcher von „impulse Basel“ geleitet wurde. Der Kommentar von Richard Wettmann (Leiter Personal FHNW) dazu: „Den Verantwortlichen ist es gelungen, das Thema auf der Wissens- wie auch auf der Verhaltensebene anzusprechen“  
([http://www.impulsebasel.ch/august\\_13](http://www.impulsebasel.ch/august_13))

Dass die Projekte von „impulse Basel“ professionell aufgezogen sind beweisen nicht nur die Statements der Verantwortlichen der FHNW, sondern auch die nackten Zahlen: Vom Startzeitpunkt im Jahr 2009 bis Dezember 2012 konnten durch das Engagement von „impulse Basel“ 101 Stellen durch Menschen mit Behinderung im Raum Nordwestschweiz besetzt werden (vgl. Anhang S.VI).

Während die CHARTA noch immer weiter besteht, startete im Jahr 2013 das Label „i-Punkt“ als dessen Folgeprojekt. Dabei handelt es sich um das erste Label in der Schweiz, welches Firmen auszeichnet, die Menschen mit Beeinträchtigungen anstellen. Den Label-Trägern (Vertreter der Wirtschaft) werden klare Richtlinien zur Anstellung von Menschen mit Beeinträchtigungen gestellt, welche jährlich, sowohl von professionellen Mitarbeitenden von „impulse Basel“, als auch von Menschen mit Beeinträchtigungen überprüft werden. Die Label-Träger erhalten im Gegenzug zu ihren Beitragszahlungen, die Label-Anerkennung, sowie weitere Leistungen (z.B. eine Hotline zur Unterstützung bei Problemen) (vgl. Anhang S. VI). Neben dem in den vergangenen Jahren gewonnen Know-how von „impulse Basel“ und dem grossen Netzwerk mit einflussreichen Unternehmen in der Nordwestschweiz, wäre der Verein

gerade durch seine Ausbreitung über die Kantone Basel-Land, Basel-Stadt, Aargau und Solothurn aus Sicht der Autorin ein idealer Kooperationspartner für die HSA FHNW.

Als direkte Ansprechperson für die HSA FHNW steht Frau Nicole Bertherin zur Verfügung:

Nicole Bertherin  
Eisengasse 5  
4051 Basel  
Tel. 061 500 24 14  
Email. nicole.bertherin@impulsebasel.ch

Nach einer Kontaktaufnahme Seitens der HSA FHNW stehen dieser für den Anfang, neben individuellen Unterstützungsmöglichkeiten, folgende beiden Varianten zur Verfügung:

„impulse Basel“ verschickt alle 4-6 Wochen ein „Job-Bulletin“ via Mail an ihre Partnerinnen und Partner im ersten Arbeitsmarkt. In diesem „Job Bulletin“ werden Arbeitssuchende mit einer Beeinträchtigung präsentiert, wobei weder Namen noch Beeinträchtigung erwähnt, sondern nur die Ressourcen vorgestellt werden. Sollte sich eines dieser Profile mit den oben aufgezeigten Anforderungsprofilen decken, kann die HSA FHNW mit „impulse Basel“ Kontakt aufnehmen, um anschliessend ein übliches Verfahren mit Bewerbungsgespräch, Probe-Arbeiten und weiteren Massnahmen zur Feststellung der Tauglichkeit, einzuleiten.

Auch der entgegengesetzte Weg ist möglich: Der HSA FHNW steht die Möglichkeit offen, das entsprechende Stelleninserat an „impulse Basel“ zu senden, woraufhin diese eine Vermittlung zwischen einem möglichen Arbeitnehmenden und der HSA FHNW einleitet.

Während all dieser Anstellungsvorgänge und auch danach bietet „impulse Basel“ sowohl eine Begleitung für den Arbeitgebenden, wie auch ein Coaching für den Arbeitnehmenden an. Dieser Support wird je nach Bedürfnis und/oder Schweregrad der Beeinträchtigung angepasst. Durch den Vorteil, dass „impulse Basel“ kein subventionierter Betrieb ist und sich nicht als Vertreter einer Interessensgruppe versteht, stehen bei ihnen (im Gegensatz zur IV) keine finanziellen Interessen im Vordergrund. „impulse Basel“ geht es darum, ihr Ziel der Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen in Gesellschaft und Arbeitswelt, zu erreichen. Dabei ist es nicht wichtig, ob durch die Arbeitsmarktintegration ein rentenwirksames Einkommen entsteht oder nicht. Wie das Konzept von Supported Employment verlangt, steht die Integration und nicht der finanzielle Aspekt im Vordergrund. Daher wäre „impulse Basel“ und deren Mitarbeitende aus Sicht der Autorin der ideale Kooperationspartner, um sowohl die Ziele vom Diversity Management zu erreichen, als auch das Konzept von Supported Employment umsetzen zu können.

### 3. Schlussfolgerungen

In diesem Kapitel werden die Grundlagen der Argumentation zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen, die vorgestellten Konzepte zur Umsetzung dessen, die Ergebnisse der Umfrage an der HSA FHNW, sowie die Anregungen und Vorschläge zur Umsetzung einer Arbeitsmarktintegration eines Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung an der HSA FHNW nochmals aufgegriffen und zusammengefasst. Somit wird die Fragestellung abschliessend beantwortet.

#### 3.1. Grundlagen der Argumentation

Die Argumentationen, welche die Umsetzung einer Arbeitsmarktintegration bei der Zielgruppe „Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen“ fordern, sind nicht nur vielfältig, sondern auch fundiert. Aktuelle Studien belegen, dass die Integration von Menschen mit (kognitiven) Beeinträchtigungen nicht nur aus sozialer und psychologischer Sicht sinnvoll und wünschenswert ist, sondern sich auch aus wirtschaftlicher Sicht lohnt.

Jene 1.4 Millionen Menschen mit Beeinträchtigungen aller Art, welche in der Schweiz leben, haben ein zu einem grossen Teil ein riesiges Potential, welches zum jetzigen Zeitpunkt nur teilweise genutzt wird. Dass Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen am stärksten von den separierenden Mechanismen im Schweizer Arbeitsmarkt betroffen sind, zeigt die Studie von Gredig et al. (2005) auf. Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung gehören demnach mehrheitlich jener Gruppe an, welche sich in einer schlechten Lebenslage befinden. Diese Lebenslage ist unter anderem durch ein tiefes formales Bildungsniveau, einer geringen Integration in den Arbeitsmarkt und einem tiefen Einkommen gekennzeichnet (vgl. Gredig et al. 2005:165f.).

Obwohl die UNO-Behindertenrechtskonvention, welche die Schweiz im April 2014 ratifiziert hat, klare Richtlinien in Bezug auf Arbeit und Beschäftigung<sup>19</sup> vorgibt, hinkt sowohl die Schweizer Gesetzgebung, wie auch die praktische Umsetzung im Schweizer Arbeitsmarkt, den vorgegebenen Zielen hinterher.

Die Arbeit als solches, hat zum einen die Funktion einer sinnstiftenden Beschäftigung und dient der Bedürfnisbefriedigung, wie dies Marx bereits im 19. Jahrhundert festgehalten hat. Zum anderen verfügt die Arbeit auch über einen grossen integrativen Faktor: Dank ihr können Menschen am gesellschaftlichen Leben teilhaben, erlangen eine finanzielle Unabhängigkeit und erhalten somit die

---

<sup>19</sup> Art. 27, Abs. 1 UNO-BRK: „Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird.“ (Die Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft 2014: o.S.)

Möglichkeit, ein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben zu führen. Gleichzeitig ist Integration von kognitiv beeinträchtigten Menschen in den ersten Arbeitsmarkt aus Sicht des Staates mit einer hohen finanziellen Entlastung verbunden. Auch Unternehmen erkennen durch die anhaltenden Diskussionen je länger desto mehr, das grosse Potential, welches in Menschen mit Beeinträchtigungen steckt und sehen die Nutzen, welche eine Arbeitsmarktintegration mit sich bringt. Auch wenn Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen mehrheitlich nicht im „war for talents“<sup>20</sup> mitkämpfen können, da ihnen für eine hohe fachliche Qualifikation die kognitiven Fähigkeiten fehlen, lassen sich in der Literatur fundierte Argumente finden, welche auch aus unternehmerischer Sicht eine Arbeitsmarktintegration befürworten. Denn ein Klima, in welchem Vielfalt geschätzt wird, wirkt sich nicht nur positiv auf die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden, sondern auch auf die Kundenzufriedenheit aus. Somit werden Arbeitgebende, welchen faire Personalpraktiken und die Einbindung von unterprivilegierten Mitarbeitenden zugeschrieben werden, auch durch finanzielle Anreize belohnt (vgl. Böhm et al. 2013: 5).

### **3.2. Unterstützende Konzepte zur Durchführung**

Durch die Diskussion und Auseinandersetzung mit diesen Argumenten haben sich in den letzten Jahren verschiedene Personalmanagementkonzepte entwickelt, welche die Umsetzung der geforderten Massnahmen anleiten und unterstützen. Unternehmen, welche sich dem Diversity Management – eines der beiden Konzepte, welches sich für die Arbeitsmarktintegration von Menschen (mit kognitiven Beeinträchtigungen) anbietet – annehmen, leben die Wertschätzung der Vielfalt im Arbeitsalltag und sind der Überzeugung, dass diese zum Erfolg führt. Supported Employment, ein Konzept, welches passend zum Grundsatz des Diversity Managements, auf eine Arbeitsmarktintegration in den ersten Arbeitsmarkt von Menschen mit (kognitiven) Beeinträchtigungen abzielt, konkretisiert eine mögliche Umsetzung. Durch den Job Coach, welcher das Konzept des Supported Employment umsetzt, steht sowohl dem Arbeitgebenden wie auch dem Arbeitnehmenden eine kompetente Beratung und Begleitung, sowohl vor und während der Anstellung zur Seite steht, zur Verfügung. Zudem ist die Wirksamkeit dieses Konzeptes wissenschaftlich belegt und die Erfolgsquote höher, als bei herkömmlichen Integrationsmassnahmen.

---

<sup>20</sup> Kampf um qualifizierte Arbeitskräfte, welcher durch demografischen Wandel ausgelöst wurde.

### **3.3. Untersuchung an der Hochschule für Soziale Arbeit und deren Ergebnisse**

Die durch die Autorin durchgeführte Umfrage an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW (mit Standort in Basel und Olten) hat die Möglichkeit einer Errichtung eines Arbeitsplatzes für einen Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen offen gelegt. Dank den oben bereits erwähnten Personalmanagement-Strategien „Diversity Management“ und „Supported Employment“ beruht die Notwendigkeit einer Umsetzung nicht nur auf gesellschaftlichen Argumenten, sondern kann auch konzeptionell angeleitet werden.

Aufgrund der von der Autorin festgelegten Kriterien „Einfach - Repetitiv – Begleitet – Stressfrei“, konnten zwei mögliche Tätigkeitsfelder an den beiden Standorten als geeignete Arbeitsorte für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung herauskristallisiert werden.

Am Standort Basel bietet sich die Möglichkeit an, eine durch natürliche Fluktuation frei gewordene Stelle, durch einen Büroassistenten EBA / eine Büroassistentin EBA neu zu besetzen. Zudem sieht die Autorin die Möglichkeit, eine zusätzliche Stelle als „Support Hausdienst“ zu schaffen. Diese Tätigkeit, in welche hauptsächlich Arbeiten wie einfache Reinigung, das Richten und Aufräumen von Räumlichkeiten, sowie die Instandhaltung der Liegenschaften und der Umgebung, fallen, erfüllt nicht nur die oben genannten Kriterien, sondern stellt für den Hausdienst am Standort Basel eine Entlastung dar.

Die Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung am Standort Olten erwies sich als schwieriger. Zum einen bieten die Organisationsstrukturen und die Nutzung von Synergien der verschiedenen Hochschulen auf dem Campus in Olten, der Hochschule für Soziale Arbeit keine Möglichkeiten für einer Anstellung einer Person im Bereich Hausdienst. Zum anderen erfordern die von der Autorin zusammengetragenen Tätigkeiten, welche hauptsächlich die verschiedenen administrativen Bereiche der Hochschule entlasten könnten, relativ hohe kognitive Anforderungen. Daher schlägt die Autorin auch hier die Anstellung einer ausgebildeten Büroassistentin EBA / eines ausgebildeten Büroassistenten EBA als Support Administration vor. Dabei gäbe es zwei möglich Vorgehensweisen: Bei Variante 1 wird eine bereits vorhandene Stelle, welche neu zu besetzen ist, durch einen Büroassistenten EBA / eine Büroassistentin EBA besetzt. Die bisherigen Tätigkeiten werden dem Anforderungsprofil angepasst und Arbeiten falls nötig umgelagert. Zusätzlich kann die Person (bspw. als Entlastung bei Anlässen und Kongressen) in anderen Abteilungen eingesetzt werden. Variante zwei sieht eine Neuschaffung einer Arbeitsstelle vor, welche der Direktionsassistentin angegliedert wäre. Die Direktionsassistentenz sammelt dabei die Arbeitsaufträge der verschiedenen Abteilungen und teilt die Arbeiten für die

Büroassistentin / den Büroassistenten Woche für Woche in Form eines Wochenplans ein. So kann die neu angestellte Person gezielt dort eingesetzt werden, wo Unterstützung notwendig ist.

### **3.4. Umsetzung und deren Rahmenbedingungen**

Die Tatsache, dass sich die FHNW, zu welcher auch die HSA gehört, dem Diversity Management verschrieben hat und dessen Ziele aktiv verfolgen will, liefert ein gewichtiges Argument zur Umsetzung der Arbeitsmarktintegration auch in Bezug auf Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen an der HSA. Die aufgezeigten Erfolge des Konzeptes von Supported Employment, sowie die Tatsache, dass dieses Konzept zur Erreichung der Ziele des Diversity Managements beitragen kann, rechtfertigen die Umsetzung an der HSA FHNW. Bei der Umsetzung von Supported Employment ist die HSA jedoch auf externe Kooperationspartner angewiesen, um eine professionelle Begleitung des Anstellungsprozesses, sowie der Unterstützung der Mitarbeitenden mit und ohne Beeinträchtigungen sicher zu stellen. Wie in dieser Arbeit deutlich wird, ist die IV als staatliche Versicherung als Kooperationspartner nicht wegzudenken. In Zusammenarbeit mit den Eingliederungsfachpersonen kann eine individuelle Lösung, nebst den standardisierten Angeboten der IV, erarbeitet und die IV als unterstützende Partner miteinbezogen werden. Die IV liefert sowohl bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitnehmenden, sowie bei der finanziellen Entlastung bei behinderungsbedingten zusätzlichen Kosten und wenn nötig auch bei der Begleitung während der Anstellung, individuelle Unterstützungsmöglichkeiten. Bei ihren Recherchen konnte die Autorin auch „impulse Basel“ – ein unabhängiger Verein, welcher sich die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen in die Gesellschaft als Ziel gesetzt hat, als möglichen Kooperationspartner ausfindig machen. Die HSA FHNW könnte vom grossen Netzwerk und dem bestehenden Knowhow von „impulse Basel“, sowie dessen konkreten Angebote bei der Stellenvermittlung und anschliessenden Begleitung, profitieren. Für die Rolle des Job Coaches, als umsetzende Kraft des Supported Employment, wären die Angestellten von „impulse Basel“ genauso geeignet, wie auch als Organisator von Veranstaltungen zur Sensibilisierung und Vorbereitung der Belegschaft auf die Anstellung einer Person mit einer kognitiven Beeinträchtigung. Für die Anstellung der Person mit einer kognitiven Beeinträchtigung kommen aus Sicht der Autorin zwei Möglichkeiten in Frage: Entweder wird die Person mit der kognitiven Beeinträchtigung im Leistungslohn oder via einen Leiharbeitsvertrag angestellt. Bei einer Anstellung mit Leistungslohn wird der/dem Angestellten ein nach seiner Leistungsfähigkeit berechneter Lohn ausbezahlt und das Differenzeinkommen von der IV gedeckt. Bei einem Leiharbeitsvertrag wird die Person nicht von der HSA FHNW direkt, sondern via eine externe Stiftung oder Institution aus dem zweiten Arbeitsmarkt angestellt und entlohnt. Beide Anstellungen weisen ihre Vor- und Nachteile auf. Das gewichtigste Argument, welches für den Leistungslohn spricht, ist die Tatsache, dass sich diese

Anstellung positiv auf den Finanzhaushalt des Sozialstaates auswirkt, da durch die Anstellung eine Rentenreduktion erfolgt. Der Leiharbeitsvertrag hat den grossen Vorteil, dass die HSA als Arbeitgeberin zusätzlich zur IV eine Stiftung oder Institution des zweiten Arbeitsmarktes zur Seite hat, welche sie bei Fragen beraten kann und welche sich bei einer allfälligen Kündigung des Arbeitsverhältnisses, um den Angestellten und dessen Weiterbeschäftigung kümmern könnte.

Alle diese Ausführungen sind nicht als fertiges Konzept, sondern viel mehr als Vorschläge und Denkanregungen für eine Erstellung eines solchen gedacht und dienen dazu, dem Ziel der Integration von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen und damit dem Ziel von Wertschätzung der Vielfalt an der HSA FHNW einen grossen Schritt näher zu kommen.

### **3.5. Persönliches Fazit und Ausblick**

In der vorliegenden Arbeit konnten umfassende Argumentationen aus verschiedenen Blickwinkeln zusammengetragen werden, welche aus Sicht der Autorin eine Umsetzung der Arbeitsmarktintegration an der Hochschule für Soziale Arbeit rechtfertigen und begründen. Durch die erarbeiteten Tätigkeitsfelder konnte die Autorin aufzeigen, welche Möglichkeiten aus ihrer Sicht für eine konkrete Umsetzung von Arbeitsmarktintegration in Frage kommen. Die Verantwortlichen der HSA FHNW haben nun die Möglichkeit aus diesen Vorschlägen auszuwählen und mit Hilfe des hausinternen Know-hows eine Umsetzung in Angriff zu nehmen. Die Autorin möchte es dennoch an dieser Stelle nicht unterlassen, ein mögliches weiteres Vorgehen kurz zu skizzieren.

Aus Sicht der Autorin sollte die HSA FHNW aufgrund ihrer Grösse, des vorhanden Know-hows sowie in ihrer Vorzeigerolle als Hochschule der Sozialen Arbeit in der Lage sein, eine Person im Leistungslohn direkt anzustellen. Zudem hat sich die FHNW und die HSA gehört als eine von neun Hochschulen dieser Organisation an, dem Diversity Management und damit der gelebten Vielfalt an ihren Hochschulen verschrieben. Um die Ziele von Diversity Management erreichen zu können, sollte aus Sicht der Autorin das Konzept von Supported Employment angewendet werden und um eine professionelle Umsetzung dieses Konzeptes gewährleisten zu können, sollte der Verein „impulse Basel“ als direkter Kooperationspartner bereits zu Beginn der Umsetzung mit einbezogen werden. Nach Absprache mit dem Verein „impulse Basel“, welcher durch seine Erfahrungen in den letzten Jahren ein grosses Know-how im Bereich Arbeitsmarktintegration besitzt, kann anschliessend Kontakt mit der IV hergestellt werden und der Anstellungsprozess initiiert werden. Durch die von der Autorin präsentierten Unterstützungsmöglichkeiten von „impulse Basel“ sowie der IV-Stellen der beiden Kantone Basel-

Stadt und Solothurn und mit der von der Autorin deutlich wahrgenommenen Unterstützung der Belegschaft der HSA FHNW, gibt es für eine erfolgreiche Umsetzung von Arbeitsmarktintegration für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen an der HSA FHNW keine erkennbaren Hinderungsgründe für eine Anstellung.

## 4. Literatur- und Quellenverzeichnis

BFS – Bundesamt für Statistik (2004). Sozioökonomische Analysen. Arm trotz Erwerbstätigkeit. Working Poor in der Schweiz. Ausmass und Risikogruppen auf der Basis der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung 2003 (SAKE). URL:  
[www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/.../publikationen.Document.49698.pdf](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/.../publikationen.Document.49698.pdf) [Zugriffsdatum: 10.06.2015].

BFS – Bundesamt für Statistik (2012). Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen – Erwerbstätigkeit Geschützte Arbeit. URL:  
<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/03/03.print.html>  
[Zugriffsdatum: 18.04.2015].

BFS – Bundesamt für Statistik (2013a). Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen – Daten, Indikatoren. URL: [www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/01.print.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/01.print.html)  
[Zugriffsdatum: 17.09.2014].

BFS – Bundesamt für Statistik (2013b). Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen – Erwerbstätigkeit Lebensqualität am Arbeitsplatz. URL:  
[www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/03/05.print.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/03/05.print.html)  
[Zugriffsdatum: 17.09.2014].

BFS – Bundesamt für Statistik (2014a). Medienmitteilung. Wirtschaftliche und soziale Situation der Bevölkerung. Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen: Entwicklung 2007-2012. Menschen mit Behinderungen: besser ausgebildet, aber stärker armutsgefährdet. URL:  
[www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/medienmitteilungen.html?pressID=9546](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/news/medienmitteilungen.html?pressID=9546).  
[Zugriffsdatum: 17.09.2014].

BFS – Bundesamt für Statistik (2014b). Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen – Erwerbstätigkeit Erwerbsbeteiligung. URL:  
[www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/03/01.print.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/06/blank/key/03/01.print.html)  
[Zugriffsdatum: 17.09.2014].

BFS – Bundesamt für Statistik (2015). Taschenstatistik der Schweiz 2015. Bundesamt für Statistik: Neuchâtel.

- Böhm, Stephan A. / Baumgärtner, Miriam K. / Dwertmann, David J.G.(2013). Modernes Personalmanagement als Schlüsselfaktor der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung. In: Böhm, Stephan A. / Baumgärtner, Miriam K. / Dwertmann, David J.G. (2013). Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung. Best Practices auf dem ersten Arbeitsmarkt. Berlin-Heidelberg: Springer-Verlag. S.3 – 21.
- BSV - Bundesamt für Sozialversicherungen (2014). 2014. Sozialversicherungen der Schweiz. Taschenstatistik. Bundesamt für Sozialversicherungen: Bern.
- Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (2014). URL: <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19995395/index.html#a8> [Zugriffsdatum: 21.04.2015].
- Caplazi, Alexandra / Lichtenauer, Anette / Pärli, Kurt (2007). Literaturanalyse. Integration in die Arbeitswelt durch Gleichstellung. Im Auftrag des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung (EBGB). Winterthur/Olten: Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften & Fachhochschule Nordwestschweiz.
- Charta der Vielfalt e.V. (2011). Charta der Vielfalt – Diversity Management. URL: [www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-management.html](http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-management.html) [Zugriffsdatum: 01.05.2015].
- Clark, Andrew / Oswald, Andrew (1994). Unhappiness and unemployment. In: The Economic Journal, 104. Jg. (424). S. 648-659.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (2015). DIW Glossar. Medianeinkommen. URL: [http://www.diw.de/de/diw\\_01.c.413351.de/presse/diw\\_glossar/medianeinkommen.html](http://www.diw.de/de/diw_01.c.413351.de/presse/diw_glossar/medianeinkommen.html) [Zugriffsdatum: 19.05.2015].
- Die Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft (2013). Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen (Behindertengleichstellungsgesetz, BehiG). URL: [www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20002658/index.html](http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20002658/index.html) [Zugriffsdatum: 17.09.2014].
- Die Bundesbehörden der Schweizerischen Eidgenossenschaft (2014). Übereinkommen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. URL: [www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20122488/index.html](http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20122488/index.html) [Zugriffsdatum: 17.09.2014].
- Downsyndrom.ch (o.J.). Was ist das Down Syndrom/Trisomie 21. URL: <http://www.down-syndrom.ch/> [Zugriffsdatum: 28.04.2015].

- EI – Saghir, Janine (2014). Diversity in Schweizer Unternehmen ist ein Wirtschaftsfaktor. URL: <http://business24.ch/2014/03/18/diversity-in-schweizer-unternehmen-ist-ein-wirtschaftsfaktor/> [Zugriffsdatum: 10.05.2015].
- EPA - Eidgenössisches Personalamt (2010). Diversity Management / Chancengleichheit. URL: [www.epa.admin.ch/themen/personalpolitik/00264/index.html?lang](http://www.epa.admin.ch/themen/personalpolitik/00264/index.html?lang) [Zugriffsdatum: 01.05.2015].
- EUSE - Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung (2015). Definition Supported Employment. URL: <http://www.euse.org/index.php/resources/definition> [Zugriffsdatum: 18.04.2015].
- FHNW (2011). Diversity-Politik FHNW. URL: <http://www.fhnw.ch/ueber-uns/gleichstellung/dokumente/diversity-politik> [Zugriffsdatum: 20.05.2015].
- FHNW (2015a). Über die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW. URL: <http://www.fhnw.ch/ueber-uns> [Zugriffsdatum: 12.05.2015].
- FHNW (2015b). Hochschule für Soziale Arbeit. Hochschulleitung. URL: <http://www.fhnw.ch/sozialearbeit/ueber-uns/hochschulleitung> [Zugriffsdatum: 12.05.2015].
- FHNW (2015c). Hochschule für Soziale Arbeit. Profil. URL: <http://www.fhnw.ch/sozialearbeit/ueber-uns> [Zugriffsdatum: 12.05.2015].
- FHNW (2015d). Hochschule für Soziale Arbeit. Organigramm. URL: <http://www.fhnw.ch/sozialearbeit/ueber-uns/organigramm> [Zugriffsdatum: 12.05.2015].
- Geisen, Thomas / Lichtenauer, Anette / Roulin, Christophe / Schielke, Georg (2008). Disability Management in Unternehmen in der Schweiz. Institut Integration und Partizipation der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. URL: <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&download=NHZLpZig7t,lnp6I0NTU042I2Z6ln1ae2IZn4Z2qZpnO2YUq2Z6gpJCDeoF3gGym162dpYbUzd,Gpd6emK2Oz9aGodetmqaN19XI2IdvoaCUZ,s-.pdf>. [Zugriffsdatum: 01.05.2015].
- Gredig, Daniel / Deringer, Sabine / Hirtz, Melanie / Page, Roman / Zwicky, Heinrich (2005). Menschen mit Behinderung in der Schweiz. Die Lebenslagen der Bezügerinnen und Bezüger von Leistungen der Invalidenversicherung. Zürich/Chur: Verlag Rüegger.
- Häfeli, Kurt / Schellenberg, Claudia / Spielmann, Martin (2008). Evaluation der Arbeitsmarktintegration in der Region aargauSüd. Projektbericht. Zürich: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik.

- Heer, Caspar (2013). Tendenzen im Diversity –Management. Arbeitswelt: Verschiedenheit als harter Wirtschaftsfaktor. URL: <http://news.jobs.nzz.ch/2013/10/07/arbeitswelt-tendenzen-im-diversity-management/> [Zugriffsdatum: 10.05.2015].
- impulse Basel (o.J.a). Statements aus der Praxis. URL: <http://diecharta.ch/Statements.63.0.html> [26.05.2015].
- impulse Basel (o.J.b). Impulse News. Impulse zu Gast bei der FHNW. URL: [http://www.impulsebasel.ch/august\\_13](http://www.impulsebasel.ch/august_13) [Zugriffsdatum: 26.05.2015].
- Insieme (o.J. a). ICF-Klassifikation. URL: <http://insieme.ch/geistige-behinderung/icf-klassifikation/> [Zugriffsdatum: 19.05.2015].
- Informationsstelle AHV/IV (2015). Leistungen der Invalidenversicherung (IV). Merkblatt. URL: <https://www.ahv-iv.ch/p/4.01.d> [Zugriffsdatum: 27.04.2015].
- Insieme (o.J. b). Definitionen. Geistige Behinderung. URL: <http://insieme.ch/geistige-behinderung/definitionen/> [Zugriffsdatum: 18.04.2015].
- Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED (1968): Karl Marx. Friedrich Engels. Ergänzungsband. Schriften. Manuskripte. Briefe bis 1844. Erster Teil. URL: [https://marxwirklichstudieren.files.wordpress.com/2012/11/mew\\_band40.pdf](https://marxwirklichstudieren.files.wordpress.com/2012/11/mew_band40.pdf) [Zugriffsdatum: 01.05.2015].
- Lohr, Christian (2013). Postulat. Kohärente Behindertenpolitik. URL: [www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch\\_id=20134245](http://www.parlament.ch/d/suche/seiten/geschaefte.aspx?gesch_id=20134245) [Zugriffsdatum: 26.03.2015].
- Merkli-Müller Jasmina (2013). Integration von erwachsenen Menschen mit einer geistigen Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt aus Sicht der Allgemeinen Behindertenpädagogik. Abhandlung zur Doktorwürde. Universität Zürich: Philosophische Fakultät.
- Parpan-Blaser, Anne / Häfeli, Kurt / Studer, Michaela / Calabrese, Stefania / Wyder, Angela / Lichtenauer, Annette (2014): „Etwas machen. Geld verdienen. Leute sehen.“ Arbeitsbiografien von Menschen mit Beeinträchtigungen. Bern: Stiftung Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik.

- Rüst, Thomas (2006). Supported Employment. Glossar zur neuen Unübersichtlichkeit der beruflichen Integration. Newsletter Nr. 1, Juni 2006, Zürich: Agogis INSOS W&O. URL: [http://www.monoblock.ch/supported/public/ses-raw/data/pdf/agogis\\_glossar\\_ruest.pdf](http://www.monoblock.ch/supported/public/ses-raw/data/pdf/agogis_glossar_ruest.pdf) [Zugriffsdatum: 18.04.2015].
- Schaufelberger, Daniel (2013). Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt. Luzern: interact Verlag.
- Schefer, Markus / Hess-Klein, Caroline (2014). Behindertengleichstellungsrecht. Bern: Stämpfli Verlag.
- Wermuth, Esther / Woodtly, Roland (o.J.). Klärung des Begriffs Disability Management und die Rolle der Sozialen Arbeit. URL: [http://www.avenirsocial.ch/sozialaktuell/sozial\\_aktuell\\_6461\\_6463.pdf](http://www.avenirsocial.ch/sozialaktuell/sozial_aktuell_6461_6463.pdf) [Zugriffsdatum: 05.05.2015].
- Züriwerk (2008). Portrait. Mitwirken. Teilhaben – die Stiftung Züriwerk. URL: <http://www.zueriwerk.ch/index.php?page=125> [Zugriffsdatum: 10.06.2015].

## Übersicht Anhang

### Experteninterviews

Interview mit Gabriele Rauser am Donnerstag, 12. März 2015.....	I
Interview mit Rainer Menzel am Dienstag, 17. März 2015.....	IV
Interview mit Nicole Bertherin am Montag, 20. April 2015.....	VI
Interview mit Margrit Verdugo und Ueli Bigler am Montag, 11. Mai 2015.....	IX

### Informationen vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung

von Menschen mit Behinderungen EBGB.....	XII
--	-----

Gespräche mit Kontaktpersonen der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW.....	XIV
---	-----

Informationen via E-Mail der Kontaktpersonen von der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW.....	XX
--	----

Zusammengefasste Ergebnisse der Umfrage an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW.....	XXXIII
--	--------

### Stellenausschreibung

Support Hausdienst.....	XL
Support Administration.....	XLI

Stellenbeschrieb Support Hausdienst.....	XLII
--	------

Ehrenwörtliche Erklärung.....	XLV
-------------------------------	-----

## Interview mit Gabriela Rauser am Donnerstag, 12. März 2015

Gesprächsnotizen vom Interview mit Gabriele Rauser,  
Bereichsleiterin Berufliche Integration Stiftung ZüriWerk

GR = Gabriele Rauser

DL = Daniela Leimgruber

---

*Verfügen Sie über weiterführende Literatur oder haben Sie Kontakt zu Personen, welche mir hilfreiche Informationen zum Theorieteil meiner Ba-Thesis liefern könnten?*

- » Center for Disability and Integration / Universität St. Gallen (untersuchen volkswirtschaftliche Faktoren)
- » Dachverband "dabei-Austria" / Arbeitsintegration in Österreich
  - Gesetzliche (fortschrittliche) Regelung für persönliche - & berufliche Assistenz
- » Fit für die Berufslehre! / Forschungsbericht zur Berufswahlvorbereitung an der Schule bei Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf
  - Studie bezieht sich auf Berufswahlvorbereitung / es können jedoch Parallelen zum Übergang oder Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt gezogen werden
- » Job Coaching / Studie von Silvia Pool Maag
  - Supported Education: Job-Coaching und Lerncoaching eröffnen Jugendlichen Wege in die Arbeitsgesellschaft (Coaching meets Research...Coaching für die Gesellschaft von morgen)
  - Förderorientiertes Coaching von Jugendlichen an Berufsfachschulen
  - Supported Education: Inklusive Berufsbildung für Jugendliche mit erhöhtem Bildungsbedarf. Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik. 19 (11/12). 34-40.
- » Supported Employment
  - Daniel Schaufelberger, Supported Employment. Arbeitsintegration für Personen mit erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt
- » Sozialversicherungen der Schweiz
  - Taschenstatistik 2014 (Bundesamt für Sozialversicherungen BSV)
  - Informationsstelle AHV/IV in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Sozialversicherungen: Invalidenrenten der IV, Stand 1. Januar 2014
  - Informationsstelle AHV/IV in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Sozialversicherungen: Faktenblatt 6. IV-Revision erstes Massnahmenpaket

*Welche eigenen Erfahrungen haben Sie im Bereich Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Beeinträchtigungen bereits gemacht? Wie sieht Ihre persönliche Einschätzung zu meiner Fragestellung aus?*

- » Es besteht Forschungsbedarf, um die volkswirtschaftliche Bedeutung von Arbeitsintegration belegen zu können / aufzeigen zu können
- » Motivation von Unternehmen, um Arbeitnehmer mit einer Beeinträchtigung anzustellen:
  - Arbeitsintegration als „neue Aufgabe“ für Angestellten: neues Aufgabenfeld/eine neue Aufgabe, die ihre Arbeit bereichert, abwechslungsreicher gestaltet

- Daher: Anreiz für den Arbeitgeber Stellenprofil attraktiver gestalten  
= weiche Faktoren, die schwierig messbar sind
- „einander helfen“ löst grosse Selbstzufriedenheit aus  
= weiche Faktoren, die schwierig messbar sind
  - Nachhaltigkeit als wichtiges Element der Führungsstrukturen, daher gehört Anstellung von Menschen mit einer Beeinträchtigung einfach dazu
- » „Es braucht ein Aktionsplan zur Umsetzung der UNO-Behindertenrechtskonvention in der Schweiz“
- Vordenker: Interessengemeinschaft inclusion Suisse & Friedemann Hesse, Experte für Inklusionsprozesse
  - Eidgenössisches Büro für Gleichstellung: anfragen – Wie weit seit ihr?

*Welche Hinweise und Tipps können Sie mir zur Abklärung einer Anstellung einer Person mit Beeinträchtigung geben?*

- » Grundvoraussetzung: positive Haltung der Geschäftsleitung.  
Inklusion  $\neq$  Arbeitnehmer mit einer Beeinträchtigung ist ein Risiko  
DENN: Wie bei einem Arbeitnehmer ohne Beeinträchtigung bestehen die gleichen Risiken von Unfall, Krankheit, usw.  
NORMALISIERT DENKEN!
- » Vor Anstellung: Abklärungen & Transparenz schaffen mit der Haftpflichtversicherung und der Krankenversicherung  
Praxis zeigt, dass sich dadurch keine grossen/ungewöhnlichen Probleme ergeben
- » Ansprechperson für rechtliche Fragen:
  - André Lorenz (Profil – Arbeit & Handicap / Zürich-Aargau)
  - Bruno Schnellmann (Profil – Arbeit & Handicap / St. Gallen)
- » Literaturtipp für rechtliche Fragen:
  - IV-Stellen-Konferenz (IVSK): FAQ für Arbeitgeber
  - Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV): IV: Eingliederung ins Erwerbsleben wird weiter gestärkt (Bern, 19.09.2014)
- » Anstellung:
  - 1. Möglichkeit:  
Leiharbeitsvertrag mit Stiftung (geschützte Arbeitsplätze, subventioniert vom Kanton)
    - Arbeitnehmer mit einer Beeinträchtigung schliesst mit der Stiftung einen Arbeitsvertrag ab
    - Leihvertrag: Vertrag zwischen Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung, Stiftung und externem Unternehmen
    - Externes Unternehmen überweist Lohnzahlung an Stiftung, diese bezahlt dem Angestellten den Lohn
  - 2. Möglichkeit  
HSA FHNW als Arbeitsgeber
    - Anstellung mit IV-Stelle besprechen
    - Ev. Einarbeitungszuschüsse
    - Assistenzbeiträge
    - Bei mehreren Arbeitnehmern mit Beeinträchtigung: eigenen Job Coach im Haus anstellen

- » Begleitung vor und während der Anstellung durch lokale Stiftungen/Institutionen aus dem Bereich Arbeitsintegration oder durch kantonale IV-Stelle
- » Begleitung des Arbeitnehmers (aber auch des Arbeitgebers) durch Job Coaching, welches auf Supported Employment beruht: punktuell, aber langfristig
- » Bei Anstellung ist klar zu definieren, wer direkte Ansprechperson, wer Job Coaching, wer Begleitung und Anleitung übernimmt

*Was ist aus Ihrer Sicht bei der Einbettung eines Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigung in der HSA FHNW wichtig?*

- » Idee von DL (Wochenplanung, gemeinsame Besprechung, etc.): gute Idee  
JEDOCH: Aufzeigen, wo die „verbrauchten“ Stunden für diese Wochenplanung in einem anderen Bereich / zu einem späteren Zeitpunkt wieder eingespart werden können und wo ein Mehrgewinn für den Arbeitgeber generiert wird; am besten mit Zahlen belegen
- » Ansprechperson im Unternehmen ist zwingend >> NORMALISIERT DENKEN (jeder Arbeitnehmer hat seine Ansprechperson!)
- » Praktika und/oder Schnuppertage im Vorfeld:
  - Vorteil für beide Seiten, Anforderungsprofil kann getestet werden
  - 2-3 Wochen wären ideal; jedoch nicht für (alle) privaten Arbeitgeber machbar
- » Vorgängige Information der Mitarbeitenden:
  - Offener Umgang / Transparenz
  - Geschäftsleitung mit positiver Einstellung „vorne weg“
  - Thematisierung auf beiden Seiten (bisherige Mitarbeitenden & neuer Arbeitnehmer mit Beeinträchtigung)

*Diverses*

- » Formulierung: inklusiver Arbeitsmarkt / inkludierter Arbeitsmarkt  
(Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt ist nicht korrekt, da ein inklusiver Arbeitsmarkt nicht einen 1. und/oder 2. Arbeitsmarkt aufweist)

## Interview mit Rainer Menzel am Dienstag, 17. März 2015

Gesprächsnotizen vom Interview mit Rainer Menzel,  
Leiter Humanus-Haus in Rubigen BE

RM = Rainer Menzel

DL = Daniela Leimgruber

---

*Verfügen Sie über weiterführende Literatur oder haben Sie Kontakt zu Personen, welche mir hilfreiche Informationen zum Theorieteil meiner Ba-Thesis liefern könnten?*

- » AAC – Wüthrich / <http://www.aac-wuethrich.ch/index.php/mitarbeitende.html>  
...verfolgt das Ziel Menschen mit einer Beeinträchtigung eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.
- » IV Kontraktmanagement Bern, Margrit Verdurgo / <http://www.ivbe.ch/de/meine-situation/institutionen-sozialdienste>
- » Eidgenössisches Büro für Gleichstellung, Dr. Andreas Rieder
- » Dachverband Integration Handicap / <http://www.integrationhandicap.ch/de/>, Frau Dr. Caroline Hess-Klein
- » ESB (Eingliederungsstätte Baselland); Martin Kreiliger / <http://www.esb-bl.ch/index.php?id=492>

*Wie sieht Ihre persönliche Einschätzung zu den bisherigen Untersuchungen von Daniela Leimgruber aus?*

- » Paradox: die von DL ausgearbeiteten Tätigkeitsfelder verlangen Reaktion und daher auch kognitive Kompetenzen
- » RM macht DL auf die Möglichkeit einer EBA Ausbildung im kaufmännischen Bereich aufmerksam; vielleicht wäre es möglich, jemanden mit einer solchen Ausbildung anzustellen...
- » Je abwechslungsreicher die Tätigkeiten, desto bessere kognitive Kompetenzen sind gefragt; daher beschriebene Tätigkeiten nur für „leichte kognitive“ Beeinträchtigung; ev. für Menschen mit einer Lernbehinderung geeignet; ev. für Arbeitnehmer mit IV-Anlehre im kaufmännischen Bereich (Bürolehre) >> mit kaufmännischem Verband der Region Basel/Olten Kontakt aufnehmen
- » Wochenturnus wäre ideal, d.h. es sollten regelmässig ähnliche Arbeiten anfallen: Rhythmus erleichtert die Orientierung.
- » Gefahr der Manipulation durch wechselnde Arbeiten und „Bezugspersonen“: hohe Aufmerksamkeit und Reflexion der Begleitpersonen gefragt, damit es nicht zu „subtiler Ausbeutung/Ausnützung“ kommt.
- » Wichtig: Einführung aller Personen, welche mit dem Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigung zu tun haben um Berührungsängste zu nehmen und Erwartungen/Möglichkeiten zu klären.
- » Weitere Idee für Tätigkeitsfeld: Akten – Vernichtung – Das ist mehr als ein Beispiel gedacht für einfache Tätigkeiten, die weitgehend mechanisiert/automatisiert oder ausgegliedert wurden. Alle Tätigkeiten, die tendenziell „Fleissarbeit“ ohne grosse Wertschöpfung sind, kommen in Frage (Post öffnen/schliessen, Scannen, kopieren, Ablage, Listen führen etc.) – und können dann je nach Fähigkeiten Schrittweise erweitert werden.

- 
- » „Knackpunkt Modell“: bei der Einführung eines Modells den Einzelfall nicht vergessen >> „der Einzelfall bildet das Modell“; Nicht-Standardisierbarkeit der Sozialen Arbeit beachten / durch das Modell das Lernen durch Erfahrungen nicht verunmöglichen
  - » Durch „populäre“ Integrations-Debatte die Selbstbestimmung der Menschen mit (kognitiven) Beeinträchtigungen nicht vergessen. Ihnen die Wahl zwischen geschütztem Arbeitsplatz und/oder Werkstätte und einem Arbeitsplatz auf dem offenen Arbeitsmarkt lassen. Nicht für jeden Klienten/jede Klientin ist eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt sinnvoll.

## Interview mit Nicole Bertherin am Montag, 20. April 2015

Gesprächsnotizen vom Interview mit Nicole Bertherin,

Präsidentin und Geschäftsführerin des Vereins „impulse Basel“

NB = Nicole Bertherin

DL = Daniela Leimgruber

---

*Wie erreicht „impulse Basel“ ihr Ziel „Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen in Gesellschaft und Arbeitswelt“?*

- Weg 1 (für Firmen/Arbeitgeber)

Erstes Projekt 2009: Radio – Projekt mit Radio X „zuMUTbar.ch“  
Die Kampagne zuMUTbar.ch von Radio X porträtiert Arbeitgeber bei der erfolgreichen Integration von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt.

...aus diesem Projekt entstand die CHARTA...

CHARTA

„die CHARTA“ wurde 2009 lanciert und steht für ein freiwilliges Engagement der Wirtschaft. Sie antwortet auf die Notwendigkeit, dass Wirtschaft und Sozialpartner gemeinsam neue Wege suchen, damit Chancengerechtigkeit gegenüber Menschen mit einer Behinderung gelebte Wirklichkeit wird.

„die CHARTA“ hat ihr Ziel erreicht: Bis Dezember 2012 konnten 101 Stellen durch Menschen mit einer Behinderung besetzt werden.

Als Folgeprojekt („die CHARTA“ läuft aber immer noch weiter) startete im Jahr 2013 das Label i-Punkt (das schweizweit erste Label, welches Firmen auszeichnet, die Menschen mit einer Behinderung anstellen). Die Label-Träger (Vertreter der Wirtschaft) zahlen eine Grundgebühr von 250.- CHF und 3.- pro Mitarbeitenden pro Jahr (max. 10'000 CHF) und erhalten im Gegenzug die Label-Anerkennung, sowie weitere Leistungen (z.B. eine Hotline zur Unterstützung bei Problemen). Die Label-Träger werden von „impulse Basel“ jährlich geprüft, ob sie auch den Anforderungen entsprechen. Die Kontrolle wird jeweils durch eine Person mit Beeinträchtigung und einer Fachperson von „impulse Basel“ durchgeführt.

- Weg 2 (für Direktbetroffene und deren Familien)

Mentoring für Menschen mit einer Beeinträchtigung

- Individuelle Begleitung von Menschen mit einer Beeinträchtigung, welche entweder auf Jobsuche sind (Hauptthema) oder welche eine Situationsklärung oder eine Karriereberatung wünschen oder solche, die sich selbstständig machen möchten.
- Voraussetzung, um dieses Mentoring in Anspruch zu nehmen: gesundheitliche Beeinträchtigung

- Es ist das einzige Mentoring-Programm in der Schweiz, welches explizit Menschen mit einer Beeinträchtigung unterstützt und begleitet. Daher folgen Anfragen aus der ganzen Schweiz.
- Läuft nun im dritten Jahr (Start 2012) – im Moment sind ca. 40 Personen im Mentoringprogramm. Es bestehen Wartefristen von 3-4 Wochen.
- Als Mentoren agieren Personen (mit einem grossen Netzwerk) aus dem ersten Arbeitsmarkt, welche sich ehrenamtlich engagieren.

*Wie ist der Verein „impulse Basel“ aufgebaut und wie finanziert er seine Projekte?*

- Der Verein wird von einem dreiköpfigen Vorstand geleitet. Auf operativer Ebene ist ein Team von 7-10 Personen angestellt und führt in verschiedenen Ressorts (Bsp. Öffentlichkeitsarbeit, Projekt, Geschäftsführung, etc.) die laufenden Projekte von „impulse Basel“.  
Frau Bertherin ist sowohl Geschäftsführerin, wie auch Präsidentin des Vereins.
- Die Finanzierung läuft über private Geldgeber, Stiftungen, Förderungsgelder des Bundes und den Lotteriefond.
- „impulse Basel“ ist kein Interessensvertreter oder ausführende Kraft von Massnahmen, sondern ein neutraler Player (sowohl für Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmer).
- „impulse Basel“ ist ein privater Träger und ist in seinen Entscheidungen autonom.

*Auf welchen Wegen / Wie kommt es zu einer Anstellung einer Person mit Beeinträchtigung im ersten Arbeitsmarkt?*

- Weg 1  
Charta Board: Alle 4-6 Wochen versickt impulse Basel ein „Job Bulletin“ via Mail an alle Partnerinnen und Partner im 1. Arbeitsmarkt. In diesem „Job Bulletin“ werden Arbeitssuchende mit einer Beeinträchtigung präsentiert, wobei weder Namen noch Beeinträchtigung erwähnt, sondern nur die Ressourcen vorgestellt werden.  
Daraufhin können sich interessierte Arbeitgeber bei „impulse Basel“ melden. Anschliessend folgt ein übliches Verfahren mit Bewerbungsgespräch, ev. Probe-Arbeiten, usw.
- Weg 2  
Arbeitgeber senden ein Stelleninserat an „impulse Basel“. Falls möglich/vorhanden findet eine Vermittlung zwischen möglichem Arbeitnehmer und Arbeitgeber statt. „impulse Basel“ bietet dabei immer eine Begleitung/ ein Coaching an.
- Weg 3  
Durch individuelle Kontakte des Mentors im Mentoring-Programm können Stellen vermittelt werden.
- Allgemein: Der individuelle Support von Seiten „impulse Basel“ für den Arbeitgeber und/oder den Arbeitnehmer, wird je nach Bedürfnis und/oder Schweregrad der Beeinträchtigung angepasst.

*Wäre „impulse“ Basel ein möglicher Kooperationspartner für die Hochschule für Soziale Arbeit FHNW in der Umsetzung/Realisierung eines Arbeitsplatzes für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung?*

Ja – auf jeden Fall!

Impulse Basel hat ein Netzwerk, welches die Kantone Basel-Land, Basel-Stadt, Aargau und Solothurn umfasst und wäre daher auch für die Hochschule für Soziale Arbeit, welche sowohl einen Standort in Olten, wie auch in Basel hat, ein geeigneter Partner.

Zudem hat die FHNW auch „die CHARTA“ unterschrieben. Dass die FHNW hinter dem Verein „impulse Basel“ steht, bezeugt auch folgende Aussage von Crispino Bergamaschi (Direktionspräsident der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Brugg): *„Für mich liegt der Schlüssel im gegenseitigen Respekt und in der Wertschätzung. Wenn wir uns als Institution gegenüber Menschen mit Behinderung öffnen und im Einzelfall flexibel und lösungsorientiert vorgehen, dann gewinnen wir auf allen Ebenen: zwischenmenschlich und als Wissensorganisation.“*

*Zudem fand an der FHNW auch schon ein interner Workshop zum Thema „Arbeit und Behinderung“ statt, welcher von „impulse Basel“ geleitet wurde. Der Kommentar von Richard Wettmann (Leiter Personal FHNW) dazu: „Den Verantwortlichen ist es gelungen, das Thema auf der Wissens- wie auch auf der Verhaltensebene anzusprechen“.*

## Interview mit Margrit Verdugo und Ueli Bigler am Montag, 11. Mai 2015

Gesprächsnotizen vom Interview mit Margrit Verdugo, Kontraktmanagerin IV-Stelle Bern und Ueli Bigler, Kontraktmanager IV-Stelle Solothurn

MV = Margrit Verdugo

UB = Ueli Bigler

DL = Daniela Leimgruber

### 1. Anmerkungen zum Kapitel „Vorteile einer Integration aus Sicht des Staates“, welches DL im Vorfeld des Gespräches an MV und UB geschickt hat.

Klärung/Definition von wichtigen Begriffen in Bezug auf die IV (Definitionen stammen meist aus Rechtsprechung). Begriff „Mensch mit Beeinträchtigung“ existiert im IV-Sprachgebrauch in diesem Sinn nicht, sondern wird anhand des Kriteriums Arbeit, genauer definiert.

- Arbeitsunfähigkeit  
Versicherte Person kann jene Tätigkeiten vom aktuellen Arbeitsverhältnis nicht mehr oder nur im Teilpensum ausüben.
- Erwerbsunfähigkeit  
Versicherte Person kann alle erdenklichen Tätigkeiten (auch in einem anderen Arbeitsumfeld) nicht (mehr) oder nur im Teilpensum ausüben.
- Kognitive Beeinträchtigung / geistige Behinderung  
Zu kognitiv beeinträchtigten Personen zählen auch Personen, die durch eine Hirnschädigung (durch Unfall oder Krankheit) kognitive Einschränkungen erleiden (z.B. Demenz, Hirnblutungen, etc.).  
Bei einem IQ unter 75 geht man davon aus, dass diese Person nie ein rentenrelevantes Einkommen erzielen wird. Solche Personen gelten durch ihr Geburtsgebrechen als Frühinvalid.
- Geburtsgebrechen  
Beeinträchtigung (geistige Behinderung), welche seit Geburt / Kindesalter besteht (IQ unter 75). Ein rentenrelevantes Einkommen ist nicht denkbar.
- IV-Rentner  
Versicherte Personen, welchen eine IV-Rente zugesprochen wurde.
- Personen im Eingliederungs- und Abklärungsverfahren  
Versicherte Personen, welche sich noch im Eingliederungs- und/oder Abklärungsverfahren befinden. Bei ihnen wird abgeklärt, welche Frühinterventionen und/oder Integrationsmassnahmen und/oder berufliche Massnahmen wie Ausbildung / Umschulung in Angriff genommen werden könnten, um eine Rentensituation zu verhindern.
- Sobald der versicherten Person die Rente zugesprochen wurde, kommen keine Massnahmen der IV mehr zum Zuge. Dann wird „nur“ noch periodisch der Gesundheitszustand, sowie das Einkommen der versicherten Person überprüft, um allenfalls Anpassungen der Rentenzahlungen zu veranlassen. Mit der Umsetzung der IV-Revision (6a) soll nun jedoch wieder vermehrt eine

Wiedereingliederung angegangen werden. IV-Rentnerinnen und Rentner sollen mit individuellen Massnahmen gefördert werden. So soll der Slogan „einmal Rente, immer Rente“ zu „Rente als Übergang zur Wiedereingliederung“ verändert werden.

- Die IV begegnet der Problematik, dass Arbeitgeber im 2. Arbeitsmarkt starke Arbeitnehmende behalten möchten und sie nicht für den 1. Arbeitsmarkt „frei geben“ möchten. Dies ist sozialwirtschaftlich nicht sinnvoll und sollte in Zukunft mehr angegangen werden.
- Der Fokus der IV liegt zurzeit auf Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Zudem verfolgt die IV das Ziel, bei jungen versicherten Personen einzuschreiten, um eine Rentensituation zu verhindern. Denn die Erfahrung zeigt, dass es schwierig ist, von der Rente wieder los zu kommen.

2. *Konkrete Unterstützungsmöglichkeiten der IV für einen Arbeitgeber bei der Anstellung einer Person mit kognitiver Beeinträchtigung / mögliches Vorgehen:*

- Eingliederungsfachperson der IV bildet ein Kooperationsdreieck zwischen IV – versicherter Person – Arbeitgeber.

Damit diese Kooperation initiiert wird, gibt es verschiedene Herangehensweisen:

1. Arbeitgeber

Arbeitgebende gehen auf die IV zu. Entweder mit einer Stellenausschreibung und der Bitte zur Vermittlung einer Person mit Beeinträchtigung. Oder sie haben jemanden rekrutiert/bereits angestellt, welcher eine Beeinträchtigung hat oder bereits Gelder der IV bezieht und wollen nun von der IV entsprechend (bei der Anstellung und/oder Einarbeitung) unterstützt werden.

2. Versicherte Person

Eine versicherte Person ist darum bemüht, eine Anstellung im 1. Arbeitsmarkt zu bekommen und geht direkt auf die IV/die Eingliederungsfachperson zu.

Es kann jedoch auch vorkommen, dass eine Person gerne im 1. Arbeitsmarkt arbeiten möchte, dies jedoch keinen rentenrelevanten Lohn hervorbringt. Solche Anstellungen werden von der IV nicht gepusht/gefördert, da es keine finanzielle Entlastung der Sozialkosten hervorbringt.

3. Institutionen im 2. Arbeitsmarkt

Es wäre wünschenswert, dass Institutionen im 2. Arbeitsmarkt, auf die IV zukommen, sobald sie das Gefühl haben, dass sich eine versicherte Person nun soweit auf den 1. Arbeitsmarkt vorbereiten konnte, damit er/sie bereit ist.

Dies kommt (leider) bis heute eher selten vor, da viele Institutionen ihre „starken“ Klienten behalten wollen, da diese die Produktion im eigenen Betrieb voran bringen und wenig Betreuungsaufwand brauchen. Die IV pusht jedoch die Eingliederung aus der Rente.

4. IV

Entweder wird bei einer Überprüfung der Rentensituation festgestellt, dass eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt wieder möglich wäre. Oder jemand wird neu bei der IV gemeldet (durch Unfall oder Krankheit), was diese Kooperation dann initiiert.

- Im gemeinsamen Aushandlungsprozess (in diesem Dreieck zwischen Eingliederungsfachperson, Arbeitgeber und versicherter Person) wird dann je nach Einflüssen von aussen (Diagnose, persönliches Schicksal, etc.) eine individuelle Lösung erarbeitet.
- Die IV steht auch als Berater oder Begleiter für ganze Belegschaften, Teams, Kader, usw. zur Verfügung, damit der versicherten Person ein Umfeld geboten werden kann, welches auf die Eigenschaften/Krankheiten/etc. der Person eingestellt (jedoch nicht voreingenommen) und vorbereitet ist. Denn die IV sieht es auch als ihre Aufgabe an, Arbeitgebende aufzuklären, damit die Vorbehalte gegenüber Anstellungen von Menschen mit Beeinträchtigungen abnehmen.

- Eine Möglichkeit einer Anstellung (besonders für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen geeignet) wäre die Anstellung im Leistungslohn:  
Der Arbeitnehmende ist dabei bspw. zu 100% angestellt – der Arbeitgebende stellt eine Leistungsfähigkeit von 60% fest (Festlegung des Lohns durch Arbeitgebenden, jedoch durch IV überprüft). Das Differenzeinkommen dient der IV anschliessend als Grundlage zur Festsetzung der IV-Rente.
  - Leih-Arbeitsverträge werden von der IV nicht gepusht.
  - Als Ansprechperson der IV, wird immer jene IV-Stelle des Wohnkantons der versicherten Person kontaktiert. Als direkte Ansprechperson der IV für einen Arbeitgebenden wird jene IV-Stelle des Sitzes kontaktiert.
  - Seit 2007 besteht das Kontraktmanagement Nordwestschweiz. Die Kantone Basel-Land, Basel-Stadt, Solothurn, Bern und Aargau sind seither untereinander vernetzt. Ziel ist es Verfahren und Prozesse anzugleichen und vermehrt untereinander zu kooperieren und kommunizieren.
3. *Erfahrungen (von M. Verdugo und U. Bigler) in der Integration von Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung im 1. Arbeitsmarkt:*
- Es ist nicht üblich das Unternehmen im 1. Arbeitsmarkt geschützte Arbeitsplätze einrichten, da diese den gesetzlichen Grundlagen entsprechen müssen und viele Kriterien erfüllt sein müssen. Eine Anstellung im Leistungslohn hat sich bewährt und ist am einfachsten zu managen.
  - Als Arbeitsplätze für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen sind Arbeiten geeignet, welche repetitiv sind. Gleiche Abläufe sind wichtig. Nie mehr als 1-3 verschiedene Arbeiten. Übergänge von einer Arbeit zur anderen müssen gut begleitet sein. Keine Arbeiten mit grosser Hektik oder Zeitdruck.  
Arbeiten von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen werden meist sehr sorgfältig, gewissenhaft und ordentlich erledigt. Es wird einfach mehr Zeit dafür benötigt.
4. *Kontaktangaben für die Ba-Thesis:*
- Kanton Solothurn: Urs Bigler
  - Kanton Basel-Stadt: noch in Abklärung (via Homepage [www.ivbs.ch](http://www.ivbs.ch))

---

## Informationen vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB

Auskunft via E-Mail von Andreas Rieder,  
Leiter Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen EBGB

---

Von: daniela.leimgruber@students.fhnw.ch  
24. März 2015

Sehr geehrter Herr Dr. Andreas Rieder

Ihren Kontakt wurde mir durch Herr Rainer Menzel vom Humanus-Haus zur Verfügung gestellt.  
Mein Name ist Daniela Leimgruber, ich bin 24 Jahre alt und studiere praxisbegleitend an der Hochschule für Soziale Arbeit.

Zurzeit befinde ich mich in meinem letzten Semester und schreibe an meiner Ba-Thesis.

Im Rahmen meiner Ba-Thesis verfasse ich ein Konzept/ ein Vorschlag, wie die Hochschule für Soziale Arbeit (mit Standort in Basel und Olten) als Arbeitgeber Personen mit einer (leichten) kognitiven Beeinträchtigung anstellen kann (welche Tätigkeitsfelder für solche Personen machbar wären, wie die Anstellung laufen könnte, usw.).

Im Theorieteil möchte ich selbstverständlich auch auf den aktuellen (Forschungs-)Stand eingehen. Daher meine Kontaktaufnahme mit Ihnen:

1. Gibt es einen aktuellen Bericht zum Thema Gleichstellung von Menschen mit einer Beeinträchtigung in Bezug auf das Thema Arbeit?
2. Gibt es einen aktuellen Bericht/Zwischenbericht, wie weit die Schweiz in der Ausarbeitung eines Aktionsplans für die Umsetzung der UNO-Behindertenrechtskonvention ist? Darin interessiert mich natürlich v.a. den Artikel 27 zum Thema Arbeit...

Falls Sie weitere Hinweise/Ideen/Tipps/Anregungen für mich und das Thema Arbeitsintegration haben, bin ich natürlich eine dankende Abnehmerin.

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen  
Daniela Leimgruber

---

Von: Andreas.Rieder@gs-edi.admin.ch  
24. März 2015

Sehr geehrte Frau Leimgruber

Der Vorsteher des EDI hat den Anstoss für die Entwicklung einer nationalen Behindertenpolitik gegeben, die indirekt auch der Umsetzung der UN-BRK dient. Dabei wird sicher auch die Arbeit ein Thema sein. Das Thema "Arbeit" wird in rechtlicher Hinsicht in den folgenden Texten dargelegt:

- Markus Schefer/Caroline Hess-Klein, Behindertengleichstellungsrecht, Bern 2014
- Tarek Naguib/Kurt Pärli/Exlem Copur/Melanie Studer, Diskriminierungsrecht, Bern 2014, beide jeweils mit weiteren Hinweisen.

Die Literatur, welche Sie vermutlich eher suchen, übersehe ich weniger; hier kann ich Sie auf die Publikationen des BSV (<http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=de>) und vor allem auf die Datenbank bidok verweisen: <http://bidok.uibk.ac.at/library/q?subjects=1>. Eventuell sind auch die Informationen von insieme zur Arbeit für Ihre Studie nützlich: <http://insieme.ch/leben-im-alltag/arbeit/integrationsmodelle>

Viel Erfolg bei Ihrer Arbeit und freundliche Grüsse

Andreas Rieder

---

Von: daniela.leimgruber@students.fhnw.ch  
24. März 2015

Sehr geehrter Herr Rieder

Herzlichen Dank für Ihre schnelle und informative Antwort!  
Insbesondere mit dem Tipp/Link zur digitalen Volksbibliothek habe Sie mir einen neuen Zugang zu interessanten Quellen geliefert. Herzlichen Dank!  
Zu Ihrer ersten Aussage (nationale Behindertenpolitik) habe ich noch einige Rückfragen:  
Wie sieht dieser Anstoss aus? Was ist der konkrete Plan? Was wurde dafür schon unternommen? Welche Personen wurden einbezogen? Gibt es dazu weiterführende Informationen/Websites/etc.?

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!  
Daniela Leimgruber

---

Von: Andreas.Rieder@gs-edi.admin.ch  
24. März 2015

Sehr geehrte Frau Leimgruber

Die Entwicklung der Nationale Behindertenpolitik ist wirklich erst in den Anfängen. Bundesrat Berset hat den Bundesrat Ende Februar 2015 im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der IV darüber informiert (<https://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=56331>). Der Bundesrat wird sich voraussichtlich im Herbst zu den Eckwerten dieser Politik äussern. Vorerst lässt sich also nichts weiteres dazu sagen.

Beste Grüsse  
Andreas Rieder

---

## Gespräche mit Kontaktpersonen der Hochschule für Soziale Arbeit, FHNW

Gesprächsnotizen, 10. März 2015 mit Evelyne Christen,  
Leiterin Services Standort Basel

EC = Evelyne Christen  
DL = Daniela Leimgruber

- 
1. *Welche Tätigkeitsfelder gibt es innerhalb der Services Standort Basel?*  
Hausdienst, Bibliothek, Empfang, IT, Reinigung (Outsourcing)
  2. *Welche Tätigkeitsfelder/Aufgaben/"Ämtlis" wären davon aus Ihrer Sicht für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung geeignet? Wo könnte diese Person mitarbeiten?*  
>> Hausdienst (Thiersteinallee & Dornacherstrasse)  
Mögliche Tätigkeiten:
    - aufräumen & putzen der WB-Cafeteria in der Dornacherstrasse
    - aufräumen & putzen des MA-Aufenthaltsraums in der Thiersteinallee
    - Aussengelände reinigen & „fötzeln“
    - Richten & aufräumen von Unterrichtsräumen
    - Unterstützung des Hauswartes in Reinigung & Instandhaltung der Liegenschaften
  3. *Sehen Sie weitere Möglichkeiten?*  
Unterstützung des WB-Sekretariats & des Studienzentrums, speziell bei grossen Versänden (bisher wurden „Nachtschichten“ eingelegt oder Angestellte vom Empfang dafür eingespannt)
  4. *Welche Institute/Abteilungen sind hier vor Ort?*
    - Institut Sozialplanung und Stadtentwicklung
    - Institut Kinder- & Jugendhilfe
    - Studienzentrum
    - WB-Sekretariat
    - Services/Sitzleitung
  5. *Schwierigkeit der beiden Standorte...*  
Wohl keine 100%-Stelle in Basel möglich...  
Möglichkeit einer 60%-Stelle, welche an allen Werktagen für gewisse Anzahl Stunden präsent wäre. Falls eine solche Stelle geschaffen werden sollte, sollten zwei unterschiedliche Personen für die beiden Standorte Basel und Olten angestellt werden.
  6. *Weitere Bemerkungen/Hinweise*  
Die HSA Standort Basel verlegt ihren Sitz in ca. 3-4 Jahren in den Neubau Campus Muttenz.  
Am neuen Standort werden gewisse Dienste (Bsp. Hausdienst, Cafeteria, Mensa, etc.) zentralisiert und das Personal über den Standort (und nicht die HSA) angestellt.  
In der jetzigen Planung sind gezielte Arbeitsplätze für Menschen mit einer Beeinträchtigung eingeplant. Zum jetzigen Zeitpunkt kann jedoch garantiert werden, dass das gesamte Personal in der gleichen Funktion übernommen wird, auch jedoch unter einer anderen Leitung/Organisation angestellt bleiben wird.

Gesprächsnotizen, 17. März 2015 mit Nadja Fux,  
HR-Verantwortliche Hochschule für Soziale Arbeit

NF = Nadja Fux  
DL = Daniela Leimgruber

- 
1. *Welche Tätigkeitsfelder/Aufgaben/„Ämtlis“ innerhalb der Abteilung Personal wären aus Deiner Sicht für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung geeignet? Wo könnte diese Person mitarbeiten?*

Wichtige Anmerkung vorne weg:

Die Abteilung Personal arbeitet mit sehr persönlichen Daten der Mitarbeitenden.

Daher ist eine klare Voraussetzung zur Mitarbeit in diesem Bereich, dass der angestellten Person klar ist, was Datenschutz bedeutet und wie sorgfältig sie mit diesen Daten umgehen muss.

Allgemein werden auch für Hilfsarbeiten in diesem Bereich relativ hohe Anforderungen gestellt (lesen, schreiben und rechnen sind Voraussetzung).

NF hat eine Auswahl an Arbeiten von ihrem Stellenprofil ausgewählt, welche möglicherweise von einer Person mit einer leichten kognitiven Beeinträchtigung geleistet werden könnten:

- Mutationslisten: Ein- und Austritte von Mitarbeitenden führen
- Bewerbungen in Liste aufnehmen
- Spontanbewerbungen bearbeiten
- Bewerbenden (welche nicht zu einem Gespräch eingeladen werden) absagen
- Zu Interviews einladen
- (Erst- & Zweit-)Interviews mit Bewerbenden vorbereiten und ev. begleiten
- Spesenauszahlungen kontrollieren und weiterleiten
- Leihgaben an MA verwalten
- Zeugnisse, Arbeitsbestätigungen, Pensionierungsschreiben erstellen

2. *Gibt es bereits Anstellungen mit Leihverträgen? Welche Erfahrungen hast du damit gemacht? (...dies wäre eine Anstellungs-Möglichkeit für einen Arbeitnehmer mit einer kognitiven Beeinträchtigung)*

- Bisher keine Anstellungen mit Leihverträgen
- In vorangegangenen Firmen gute Erfahrungen damit gemacht / Vorteil: unternehmerischer Aspekt wird berücksichtigt

3. *Sollte sich die Idee/das Konzept von DL (direkte Ansprechperson als Wochenplaner vor Ort & Job Coach als beratende Stütze im Hintergrund) als praktikabel beweisen: Welche Stelle/Person würde sich als „Wochenplaner“ eignen?*

- Basel: Evelyne Christen als Sitzverantwortliche
- Olten: Brigitte Kohlbrenner (Direktionsassistentin) oder Personal des WB-Sekretariats

- 
4. *Siehst du weitere Möglichkeiten, wo eine Person mit einer kognitiven Beeinträchtigung unterstützend mitarbeiten könnte?*
- An Kongressen der Institute
  - Im WB-Sekretariat (da wäre auch bereits Know-how durch Betreuung von Lernenden vorhanden)
5. *Diverses*
- NF wünscht sich ein Summary/ eine Ausgabe der BA-Thesis, da sie sehr interessiert am Thema und an der Auseinandersetzung von DL ist.

Gesprächsnotizen, 17. März 2015 mit Brigitte Kohlbrenner,

Direktionsassistentin Hochschule für Soziale Arbeit, FHNW

BK = Brigitte Kohlbrenner

DL = Daniela Leimgruber

---

1. *Welche Tätigkeitsfelder/Aufgaben/„Ämtlis“ innerhalb des Direktoriums wären aus Ihrer Sicht für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung geeignet? Wo könnte diese Person mitarbeiten?*

- Administration: Kopien & Ablagen
- Mithilfe bei Veranstaltungen (Praxisforum & HSA-Tag)  
    >> Empfang, Auf- & Abräumen, allg. Hilfen im Background
- Ev. Unterstützung bei der Archivierung (vom Leistungsgrad der Person abhängig)

(Anmerkung: viel Arbeiten Herbst bis Ende Jahr)

2. *Sehen Sie weitere Möglichkeiten?*

- Kongresse von Instituten:
  - o Mithilfe im Vorfeld (Einladungen, Flyer, Versand, etc.)
  - o Mithilfe am Anlass selber: als „Wegweiser“ für Kongressbesucher / „Mädchen für alles“
- Teeküche, Kopierraum
- Bachelor-/Master-Administration: mit Fabienne Geiger Kontakt aufnehmen
- Hochschulzentrum: mit Patricia Rueefli Kontakt aufnehmen

3. *Diverses*

- BK wünscht sich ein Summary/ eine Ausgabe der BA-Thesis, da sie sehr interessiert am Thema und an der Auseinandersetzung von DL ist.

Gesprächsnotizen, 24. März 2015 mit Christina Beglinger Walter,

Leiterin Marketing und Kommunikation, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW

CB = Christina Beglinger

DL = Daniela Leimgruber

---

1. *Welche Tätigkeitsfelder/Aufgaben/"Ämtlis" innerhalb „Marketing & Kommunikation“ wären aus Ihrer Sicht für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung geeignet? Wo könnte diese Person mitarbeiten?*

- 4x im Jahr (März, Juni, September, Dezember) Postversand HSA-Newsletter an ca. 50-60 Lehrbeauftragte der HSA
- Anfang/Mitte August: Versand Forschungsbericht (zusammen mit Brief, eingepackt in Fenster-Couverts); bisher von der WEBO erledigt / ca. 1100 Stück  
ev. Mithilfe beim VIP-Versand dieser Forschungsberichte (läuft via Direktion)
- Erste Hälfte Mai: Versand an Berufsberatungsstellen: ca. 100 Couverts mit 2-4 Weiterbildungsführer + Plakat (ca. ½ Tag Arbeit)

Anmerkung: anders als von Frau Kunz angetönt, finden von Seiten „Marketing & Kommunikation“ keine Events/Veranstaltungen statt

2. *Sehen Sie weitere Möglichkeiten?*

- Bestücken von Materialschränken / Nachbestellungen organisieren
- Druckpapier nachfüllen / Kopierräume aufräumen
- Teeküche aufräumen

3. *Diverses*

- CB gibt Daniela den neu erschienen Leitfaden „Einfach Surfen“ mit, in welchem Anhaltspunkte festgehalten wurde, wie man im Internet die einfache Sprache verwenden kann/sollte, damit auch Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung die Informationen verstehen können.

Gesprächsnotizen, 30. März 2015 mit Fabienne Geiger,

Leiterin Ausbildungsadministration, Hochschule für Soziale Arbeit FHNW

FG = Fabienne Geiger

DL = Daniela Leimgruber

- 
1. *Wo und wie ist die Ausbildungsadministration strukturell verankert?*
    - Gehört zur Abteilung „Studienzentrum“
    - Angestellte in der Administration für Bachelorstudium, plus eine Angestellte für Master-Studiengang
    - FG ist Leiterin Administration Bachelor-Studium; direkte Vorgesetzte ist Frau Regula Kunz
  
  2. *Was sind die (wichtigsten) Aufgaben der Ausbildungsadministration?*
    - Erster Kontakt zu möglichen Kandidaten für Studium
    - Immatrikulation; Eingabe ins System
    - Vorbereitung der Einführungstage
    - Modulerfassung der 1.&2. Semester + Abwicklung der Einschreibung der restlichen Semester
    - Studienbestätigungen
    - Legi-Ausweise
    - Listen der Studierenden für Dozierende zusammenstellen
    - Zeugnis zusammenstellen und Versand der Zeugnisse
    - Raumreservierungen
    - Kontakt Praxisorganisationen & Pflege der Praxisplattform
    - Vorbereiten von Anlässen wie Summer & Winter School, Diplomfeier, Praxistagung
    - Statistiken führen und abgleichen
  
  3. *Bei welchen Arbeiten sehen Sie Unterstützungspotential durch einen Angestellten mit kognitiver Beeinträchtigung?*
    - 6 grosse Versände im Jahr mit je 1000-1300 Briefen
    - Kopierdienst für Dozierende (JEDOCH: bisher Anstellung eines/einer Kanti-SchülerIn; erst nach Kündigung dieser Stelle wäre eine Umsetzung dieser Tätigkeiten durch MmB möglich)
    - Statistiken abgleichen (Vergleichen von Zahlen, Fehler finden) >> erfordert kognitive Fähigkeiten im Bereich Lesen & Verständnis von Zahlen
  
  4. *Diverses*
    - FG vermerkt, dass Sie bereits mehrfach Anfragen von Personen erhalten hat (Private und direkte Anfragen & Anfragen von IV-Stellen), ob Sie eine Person mit Beeinträchtigung anstellen könnte. Das Bedürfnis wäre absolut vorhanden. Jedoch ist sie sich nicht sicher, ob genügend Arbeit vorhanden wäre.

---

## Informationen via E-Mail der Kontaktpersonen von der Hochschule für Soziale Arbeit, FHNW

Auskunft via E-Mail von Christina Corso,  
Leiterin Weiterbildungssekretariat Olten

---

Von: daniela.leimgruber@students.fhnw.ch  
4. März 2015

Sehr geehrte Frau Corso

Als Leiterin des Weiterbildungssekretariats Olten innerhalb der Services Soziale Arbeit, wende ich mich, nach Absprache mit Herrn Pascal Segginger, an Sie. Sie dürfen mein Mail auch gerne weiterleiten, falls Sie das Gefühl haben, jemand anderes könnte mir dabei (auch) behilflich sein.

Zuerst möchte ich mich aber kurz vorstellen:

Mein Name ist Daniela Leimgruber und ich bin 24 Jahre alt. Ich studiere im 8. Semester praxisbegleitend an der Hochschule für Soziale Arbeit - meist bin ich in Basel anzutreffen.

Seit letztem Semester arbeite ich an meiner Bachelor-Arbeit und aus diesem Grund trete ich nun auch mit Ihnen in Kontakt.

Ich schreibe eine Auftragsarbeit und erhielt von Herr Segginger den Auftrag, ein Konzept auszuarbeiten, wie die HSA als Arbeitgeber Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung anstellen kann. Zu meiner Aufgabe gehört es, ein bewährtes Modell von Inklusion in der Arbeitswelt an der HSA umzusetzen und konkret aufzuzeigen, welche Tätigkeitsfelder für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung geeignet wären. Zudem möchte ich dieses Konzept soweit ausarbeiten, dass auch die Verantwortung und die organisatorischen Strukturen soweit geklärt sind, dass einer konkreten Umsetzung dieses Projekts nicht mehr im Wege steht. Ich bin gespannt, wie weit mir dies gelingen wird. (Für ausführlichere Informationen zu meiner BA-Thesis konsultieren Sie das Konzept, welches im Anhang dieser Mail zu finden ist.)

Um diesem Ziel ein Stück näher zu kommen, benötige ich Ihre Mithilfe!

Ich möchte mir gerne eine Übersicht über die Tätigkeitsfelder ihrer Abteilung machen und anschliessend mit Ihrer Hilfe herausfiltern, welche Tätigkeitsfelder für einen Menschen mit einer Beeinträchtigung geeignet wären.

Im Zentrum dieser Auseinandersetzung steht natürlich auch immer das Ziel, dass die Anstellung eines zusätzlichen Angestellten (in diesem Fall mit einer kognitiven Beeinträchtigung) nicht (nur) aus sozialem Denken heraus geschieht, sondern auch für den Arbeitgeber eine Hilfe/Unterstützung/Entlastung darstellt.

Lange Rede, kurzer Sinn...

Ich wäre Ihnen sehr dankbar, wenn Sie sich kurz Zeit nehmen würden, auf mein Mail und die untenstehenden Fragen zu antworten.

1. Welche Tätigkeitsfelder gibt es in Ihrer Abteilung und wer ist dafür zuständig? (ev. Gibt es dazu auch ein Organigramm / eine bestehende Übersicht?)
2. In welchen Tätigkeitsfelder könnten Sie (auch wenn nur punktuell oder zu bestimmten Zeiten) Unterstützung gebrauchen?
3. Welche Tätigkeitsfelder/Aufgaben/“Ämtlis“ wären davon aus Ihrer Sicht für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung geeignet?

Falls sich meine Fragen nicht oder nur sehr schwer per Mail beantworten lassen oder Sie ganz einfach am liebsten persönlich mit mir darüber sprechen würden, bin ich auch sehr gerne bereit, mich in einem persönlichen Gespräch mit Ihnen darüber auszutauschen.

Für Ihre Unterstützung danke ich Ihnen bereits heute von ganzem Herzen.

Mit freundlichen Grüßen  
Daniela Leimgruber

---

Von: christina.corso@fnw.ch  
4. März 2015

Guten Tag Frau Leimgruber  
Danke für Ihre Anfrage. Ich finde das Thema Ihre Bachelor-Arbeit sehr spannend. Gerne gebe ich Ihnen Antworten zu diesen Fragen:

1. *Welche Tätigkeitsfelder gibt es in Ihrer Abteilung und wer ist dafür zuständig? (ev. Gibt es dazu auch ein Organigramm / eine bestehende Übersicht?)*

Im WB-Sekretariat der HSA arbeiten aktuell sechs Mitarbeitende, davon vier Kurskoordinatorinnen, 1 Allrounderin und ein Praktikant (zeitlich begrenzt bis Ende Juli 2015). Wir sind gesamthaft für die Administration /Organisation von WB-Angeboten zuständig, vom Start bis zum Abschluss.

2. *In welchen Tätigkeitsfelder könnten Sie (auch wenn nur punktuell oder zu bestimmten Zeiten) Unterstützung gebrauchen?*

Im Tagesgeschäft besteht kein Bedarf, das klappt sehr gut mit den vorhandenen Ressourcen. Bei Tagungen könnte ab und zu Bedarf an Unterstützung entstehen, die fehlenden Ressourcen werden aber immer zuerst intern abgeklärt.

3. *Welche Tätigkeitsfelder/Aufgaben/“Ämtlis“ wären davon aus Ihrer Sicht für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung geeignet?*

Diese Aufgaben kämen aus meiner Sicht für Personen mit kognitiven Beeinträchtigungen (je nach Schwere der Beeinträchtigung) in unserem WBS in Frage: einfache Kopieraufträge, Postbotengänge, Zimmer ein- oder ausräumen, kleinere Mailings einpacken, Material auffüllen im Kopierraum

Ich hoffe, Ihnen mit diesen Angaben dienen zu können.  
Freundliche Grüsse  
Christina Corso

Auskunft via E-Mail von Rahel Lohner Eiche,  
Leiterin Weiterbildungssekretariat Basel

---

Von: daniela.leimgruber@students.fhnw.ch  
4. März 2015

Sehr geehrte Frau Lohner

Als Leiterin Marketing & Kommunikation innerhalb der Services Soziale Arbeit, wende ich mich, nach Absprache mit Herrn Pascal Seggiger, an Sie. Sie dürfen mein Mail auch gerne weiterleiten, falls Sie das Gefühl haben, jemand anderes könnte mir dabei (auch) behilflich sein.

Zuerst möchte ich mich aber kurz vorstellen:

Mein Name ist Daniela Leimgruber und ich bin 24 Jahre alt. Ich studiere im 8. Semester praxisbegleitend an der Hochschule für Soziale Arbeit - meist bin ich in Basel anzutreffen.

Seit letztem Semester arbeite ich an meiner Bachelor-Arbeit und aus diesem Grund trete ich nun auch mit Ihnen in Kontakt.

Ich schreibe eine Auftragsarbeit und erhielt von Herr Seggiger den Auftrag, ein Konzept auszuarbeiten, wie die HSA als Arbeitgeber Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung anstellen kann. Zu meiner Aufgabe gehört es, ein bewährtes Modell von Inklusion in der Arbeitswelt an der HSA umzusetzen und konkret aufzuzeigen, welche Tätigkeitsfelder für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung geeignet wären. Zudem möchte ich dieses Konzept soweit ausarbeiten, dass auch die Verantwortung und die organisatorischen Strukturen soweit geklärt sind, dass einer konkreten Umsetzung dieses Projekts nicht mehr im Wege steht. Ich bin gespannt, wie weit mir dies gelingen wird. (Für ausführlichere Informationen zu meiner BA-Thesis konsultieren Sie das Konzept, welches im Anhang dieser Mail zu finden ist.)

Um diesem Ziel ein Stück näher zu kommen, benötige ich Ihre Mithilfe!

Ich möchte mir gerne eine Übersicht über die Tätigkeitsfelder ihrer Abteilung machen und anschliessend mit Ihrer Hilfe herausfiltern, welche Tätigkeitsfelder für einen Menschen mit einer Beeinträchtigung geeignet wären.

Im Zentrum dieser Auseinandersetzung steht natürlich auch immer das Ziel, dass die Anstellung eines zusätzlichen Angestellten (in diesem Fall mit einer kognitiven Beeinträchtigung) nicht (nur) aus sozialem Denken heraus geschieht, sondern auch für den Arbeitgeber eine Hilfe/Unterstützung/Entlastung darstellt.

Lange Rede, kurzer Sinn...

Ich wäre Ihnen sehr dankbar, wenn Sie sich kurz Zeit nehmen würden, auf mein Mail und die untenstehenden Fragen zu antworten.

1. Welche Tätigkeitsfelder gibt es in Ihrer Abteilung und wer ist dafür zuständig? (ev. Gibt es dazu auch ein Organigramm / eine bestehende Übersicht?)
2. In welchen Tätigkeitsfelder könnten Sie (auch wenn nur punktuell oder zu bestimmten Zeiten) Unterstützung gebrauchen?
3. Welche Tätigkeitsfelder/Aufgaben/“Ämtlis“ wären davon aus Ihrer Sicht für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung geeignet?

Falls sich meine Fragen nicht oder nur sehr schwer per Mail beantworten lassen oder Sie ganz einfach am liebsten persönlich mit mir darüber sprechen würden, bin ich auch sehr gerne bereit, mich in einem persönlichen Gespräch mit Ihnen darüber auszutauschen.

Für Ihre Unterstützung danke ich Ihnen bereits heute von ganzem Herzen.

Mit freundlichen Grüßen  
Daniela Leimgruber

---

Von: daniela.leimgruber@students.fhnw.ch  
4. März 2015

Sehr geehrte Frau Lohner

Natürlich bin ich mir bewusst, dass Sie nicht Leiterin der Abteilung Marketing und Kommunikation, sondern des Weiterbildungssekretariates in Basel sind. Bitte entschuldigen Sie diesen peinlichen „Copy-Paste-Fehler“.

Mit freundlichen Grüßen  
Daniela Leimgruber

---

Von: rahel.lohner@fhnw.ch  
4. März 2015

Guten Tag Frau Leimgruber

Ihre Anfrage tönt interessant!

Ich schicke Ihnen anbei den Leistungskatalog des Weiterbildungssekretariats der HSA.

Falls Sie Fragen haben, wenden Sie sich ungeniert wieder an mich.

Freundliche Grüsse aus Basel,

Rahel Lohner Eiche

## Leistungskatalog des Weiterbildungs-Sekretariats (WBS)

### Präambel

Der Leistungskatalog der beiden Weiterbildungs-Sekretariate Basel und Olten, kurz WBS, stützt sich auf die Strategie der Hochschule der Periode 2012-2016 sowie das Konzept der Weiterbildung vom 22.8.2012. Darauf abgestützt werden der Service-Gedanke und damit der WBS-Prozess wie auch der Leistungskatalog der WBS weiterentwickelt und vertieft. Der Qualitätssicherung kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Unter Weiterbildung verstehen wir in erster Linie die gängigen Kurse und Programme (CAS, DAS, MAS), aber auch Fachseminare und Tagungen.

Die Überarbeitung des Leistungskatalogs sowie des WBS-Prozesses wird von der AG WBS HSA vorgenommen, deren Mitglieder die beiden Leiterinnen der WBS Basel (Rahel Lohner) und Olten (Christina Corso), die Verantwortliche Weiterbildung HSA (Laura Polexe), der Leiter Services (Pascal Segglinger) sowie die Delegierten aus den Instituten, welche Produktverantwortungen tragen (Stefan Adam, Dorothee Schaffner, Günther Wüsten, Alexandra Caplazi, Kristina Hermann, resp. Urs Kägi) sind. In einem 3. Schritt fanden offene Austausche mit allen Instituten der HSA sowie Barbara Fäh, Leiterin Studienzentrum, statt. Die Rückmeldungen aus diesen Gefässen wurden reflektiert und flossen entweder in den Leistungskatalog mit ein, oder werden zu einem späteren Zeitpunkt behandelt. Die Hochschulleitung der HSA FHNW hat den Leistungskatalog am 16.4.2014 verabschiedet.

### Verständnis des Leistungsauftrages

Der Leistungskatalog des WBS bildet das Angebot des Leistungsauftrages gegenüber den Kundinnen und Kunden ab. Darunter verstehen wir auf der einen Seite die Produktverantwortlichen und auf der anderen Seite die Teilnehmenden. Das WBS steht im kooperativen Austausch mit der Kundschaft und versteht sich als Dienstleistungserbringerin. Die Kontaktpflege ist dabei zentral und zieht sich durch sämtliche Phasen hindurch.

**Leitsatz:** *Das Weiterbildungssekretariat stellt einen professionellen Support der Produktverantwortlichen sicher und unterstützt diese in der Planung/Ausschreibung, Anmeldung, Vorbereitung/Durchführung und Abschluss/Nachbearbeitung der WB-Angebote. Gegenüber den Weiterbildungs-Teilnehmenden treten wir als administrative erste Anlaufstelle auf, welche eine koordinierende Funktion ausübt.*

## **Prozess WBS**

Der Prozess des WBS ist als Teilprozess des Weiterbildungsprozesses zu verstehen. Er beschreibt das Leistungsangebot der beiden WBS Basel und Olten. Der WBS-Prozess soll als Richtlinie dienen. Dieser ist aus Sicht der Administration erstellt und als solcher zu verstehen.

## **Leistungskatalog**

Der Leistungskatalog ist in 4 Phasen gegliedert, beginnend mit (1) Planung/Ausschreibung, (2) Anmeldung, (3) Vorbereitung/Durchführung und (4) Abschluss/Nachbereitung. Ein WB-Produkt durchläuft in der Regel alle 4 Phasen, wobei hier von der kleinsten modularen Einheit, dem CAS ausgegangen wird. Daneben gibt es für Tagungen und Fachseminare benannte Ausnahmen, wie auch solche für DAS/MAS. Sofern nicht besonders erwähnt, gilt für alle WB-Produkte der Standard vom CAS.

Das Leistungsangebot ist in 2 Kategorien unterteilt: Standard und Zusatz. Das Standardangebot stellt den am häufigsten vorkommenden Fall dar und wird als "übliches" Angebot gesehen. Das Zusatzangebot kommt zum Tragen, wenn ein erhöhter administrativer Aufwand besteht. Dies kann ausgelöst werden durch eine Produktentwicklung, externe Kooperation oder durch Fachseminare als Bestandteile des CAS. Die Festlegung, in welchem Angebot sich ein Produkt befindet, wird im Grundsatz zwischen WBS und PV vereinbart. Ausgelöst wird der Prozess zum Zeitpunkt der Budgetierung, wo die Kommunikation zwischen der Leitung Services und den OE-Leitenden stattfindet.

Jedes Angebot bewegt sich in den 4 nachfolgend genannten und umschriebenen Phasen. Aufgabenerfüllung liegt in der Regel beim WBS, wo nicht anders vermerkt.

### 1. Phase "Planung / Ausschreibung"

Leistung:
CAS -Kursausschreibung (Flyer) veröffentlichen & distribuieren (PV erstellt Flyer und sichert Kommunikationsfluss zu WBS); Code + Themen zuweisen (WBS) -Pflege des Masterfiles WB-Führer (Marketing) -Terminabsprache der vorgegebenen Kurse mit Dozenten (PV meldet Termine an WBS) -Honorarvereinbarungen (PV liefert Sätze an WBS, welche den Vertrag und Vereinbarung ausstellt) -Infoveranstaltung organisieren (auf Anfrage) -Organisatorische Unterstützung der Mailings durch WBS (Versand von Briefen/E-Mails) -Kurseigene Webseite / OLAT pflegen (beschränkt auf Kursunterlagen) (auf Anfrage)
Tagungen -Lead OE-Einheiten resp. PV und IS (inkl. Honorare) -WBS unterstützt auf Anfrage

### 2. Phase "Anmeldung"

Leistung
CAS -Organisatorische Unterstützung der Standard-Mailings (Adr. Evento) -1.Kontakt (Auskunftserteilung) -Beratungstriage (WBS entscheidet, an wen die Anfrage weitergeleitet werden soll) -Sichtung Dossier gem. Anmeldeformular und Vorbereitung für Zulassungsprüfung (WBS liefert Dossier an PV) -Aufnahmegespräche koordinieren (PV, wobei auf Anfrage WBS unterstützend ist) -Absage an TN gem. Formulierung der Begründung von PV -Anmeldebestätigungen ausstellen -Abmeldung vor Kursbeginn -> Kostenfolge mit PV klären -Reservation von ext. Seminarblöcken (Räume inkl. Hotel) (auf Anfrage) -Offertvergleiche für ext. Seminarblöcke (auf Anfrage)
MAS / CAS Prozessintegration -MAS Zulassungsentscheid (liegt beim PV) -MAS Immatrikulationsprozess durchführen
Tagungen -Anmeldevorgang abwickeln (auf Anfrage unterstützt WBS) -Mithilfe der Rechnungsstellung



### 3. Phase "Vorbereitung / Durchführung"

Leistung
CAS -Hotelzimmerreservation für Dozierende (für Unterricht in den eigenen FH Räumlichkeiten) (auf Anfrage) -Kommunikation der Durchführung/Annulation an TN und Dozenten (wird von PV's gemacht) -Infrastrukturbedarf abholen, reservieren und kommunizieren (pro Kursmodul) -Starteinladung erstellen und versenden -TN-Liste Abgabe bei Kursstart (WBS liefert Liste) -Startunterlagen bereitstellen (PV definiert Inhalt); Farbkopien werden unter Vorbehalt erstellt (ressourcenschonend!) -Kursmodulunterlagen einfordern (PV verantwortlich für Inhalt) -Kursunterlagen bereitstellen; Farbkopien werden unter Vorbehalt erstellt (ressourcenschonend!) -TN-Rechnungen auslösen (WBS) -Durchführung Evaluation pro Kursmodul (LP prüft Prozess) -Unterrichtsraum einrichten -Honorarzahlungen auslösen (WBS löst nach Rücksprache mit PV aus)
Tagungen -Mithilfe am Empfang/Standbetreuung (auf Anfrage) -Mithilfe Erstellung Tagungs-Unterlagen

### 4. Phase "Abschluss / Nachbereitung"

Leistung
CAS -Unterrichtsräume ausräumen -Onlineevaluationen versenden, auswerten (Vorlage) und kommunizieren -Kontrolle Präsenzzeiten und der Inter-/Supervisionsprotokolle (Lead liegt bei PV) -Überwachen von schriftl. Arbeiten, usw. & bestätigen (Sache der PVs) -Abschlussdokumente (Diplome, Zertifikate, usw) erstellen (WBS) -Abschlussfeier organisieren (WBS spricht sich mit PV ab) -Archivierung gemäss Richtlinien (WBS hat Lead)
MAS -MAS Thesis Eingabe bestätigen und weiterleiten -MAS Entscheid bestanden/nicht bestanden Kundschaft informieren (Aufgabe PV + Information an WBS)

Die Leistungen werden insgesamt zu 2 Angeboten zusammengefasst. Dabei soll nicht die einzelne Leistung entscheidend sein, ob es ein Standard- oder Zusatzangebot ist, sondern vielmehr der Zeitaufwand insgesamt. Somit kommen wir zu folgenden 2 Angebotsstufen, die wir differenzieren:

#### Standardangebot

Dieses Angebot kommt zum Tragen, wenn man von einem Administrationsablauf spricht, der durch alle 4 Prozessphasen läuft ohne erhöhten Aufwand. Dabei kommt es nicht auf die einzelnen erbrachten Leistungen an, sondern auf die durchgängige Administrationserfüllung. Die Mehrheit



aller CAS dürfte in diese Kategorie fallen. In diesem Beispiel kann man davon ausgehen, dass die Rollenverteilung gemäss WB-Konzept funktioniert. Dabei wird nach dem Leitsatz des WBS gehandelt.

#### Zusatzangebot

Dies sind CAS, welche einen deutlich erhöhten Aufwand aufweisen. Dies kann sein, weil ein Produkt neu lanciert wurde und noch viel Entwicklungsarbeit besteht oder Wahlmodule in Form von Fachseminaren hat. Auch Kooperationen können aufwendiger sein und führen zu einem erhöhten Aufwand seitens WBS. Dabei reicht es, wenn ein erwähnter Umstand eintritt. Sobald z.B. ein Produkt weiterentwickelt ist und der höhere Satz nicht mehr gerechtfertigt ist, kann das Produkt auf das Standardangebot "verschoben" werden. Ausgangspunkt ist das Standardangebot vom Aufwand gesehen und stellt einen zusätzlichen administrativen Aufwand dar.

#### Produktezuteilung in die Angebotsstufen

Beim jährlichen Start zum Budgetprozess werden seitens Services HSA die Einstufungen über die OE-Leitungen kommuniziert, welche ihrerseits die Möglichkeit haben, eine begründete Abweichung von den Vorgaben zu vereinbaren. Ziel ist es, dass sich auf der Ebene PV und WBS die Parteien einig sind. Der Kommunikationsweg ginge über die Leitung der Organisationseinheiten.

### 5. Spezialaufträge

Themen (dies versteht sich immer auf Anfrage first come first serve)
Daten, Statistiken
Standbetreuung Messen für z.B. Tagungen
Basel: Betreuung Cafeteria (dies gehört in Basel zum Standard)
Interessiertenliste pflegen und verwalten (Adressdatenverwaltung)
Recherchen aller Art zu WB-Produkten
Führen von speziellen Listen, nach Wunsch von PV (grundsätzlich ist dafür das Evento zu nutzen)

#### Vorschlag Stundenverrechnung der Angebotslösungen

- CAS Standard            120h
- CAS Zusatz                160h
- FS und Tagungen        nach Aufwand

#### Legende

PV = Produktverantwortliche  
WBS = Weiterbildungssekretariat  
FS = Fachseminar  
IS = Institutssekretariat

Auskunft via E-Mail von Doris Haas,  
Institut - Sekretärin, Institut Beratung, Coaching und Sozialmanagement ICSO

---

Von: daniela.leimgruber@students.fhnw.ch

3. März 2015

Sehr geehrte Institut-Sekretärinnen der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW

Nach Absprache mit Herrn Pascal Segginger, wende ich mich an Sie...

Zuerst möchte ich mich kurz vorstellen:

Mein Name ist Daniela Leimgruber und ich bin 24 Jahre alt. Ich studiere im 8. Semester praxisbegleitend an der Hochschule für Soziale Arbeit - meist bin ich in Basel anzutreffen.

Seit letztem Semester arbeite ich an meiner Bachelor-Arbeit und aus diesem Grund trete ich nun auch mit Ihnen in Kontakt.

Ich schreibe eine Auftragsarbeit und erhielt von Herr Segginger den Auftrag, ein Konzept auszuarbeiten, wie die HSA als Arbeitgeber Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung anstellen kann. Zu meiner Aufgabe gehört es, ein bewährtes Modell von Inklusion in der Arbeitswelt an der HSA umzusetzen und konkret aufzuzeigen, welche Tätigkeitsfelder für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung geeignet wären. Zudem möchte ich dieses Konzept soweit ausarbeiten, dass auch die Verantwortung und die organisatorischen Strukturen soweit geklärt sind, dass einer konkreten Umsetzung dieses Projekts nicht mehr im Wege steht. Ich bin gespannt, wie weit mir dies gelingen wird. (Für ausführlichere Informationen zu meiner BA-Thesis konsultieren Sie das Konzept, welches im Anhang dieser Mail zu finden ist.)

Um diesem Ziel ein Stück näher zu kommen, benötige ich Ihre Mithilfe!

Ich möchte mir gerne eine Übersicht über die Tätigkeitsfelder Ihres jeweiligen Institutes machen und anschliessend mit Ihrer Hilfe herausfiltern, welche Tätigkeitsfelder für einen Menschen mit einer Beeinträchtigung geeignet wären.

Im Zentrum dieser Auseinandersetzung steht natürlich auch immer das Ziel, dass die Anstellung eines zusätzlichen Angestellten (in diesem Fall mit einer kognitiven Beeinträchtigung) nicht (nur) aus sozialem Denken heraus geschieht, sondern auch für den Arbeitgeber – insbesondere für Sie als Institut-Sekretärinnen – eine Hilfe/Unterstützung/Entlastung darstellt.

Lange Rede, kurzer Sinn...

Ich wäre Ihnen sehr dankbar, wenn Sie sich kurz Zeit nehmen würden, auf mein Mail und die untenstehenden Fragen zu antworten.

1. Welche Tätigkeitsfelder gibt es in Ihrem Institut und wer ist dafür zuständig? (ev. Gibt es dazu auch ein Organigramm / eine bestehende Übersicht?)
2. In welchen Tätigkeitsfelder könnten Sie (auch wenn nur punktuell oder zu bestimmten Zeiten) Unterstützung gebrauchen?
3. Welche Tätigkeitsfelder/Aufgaben/“Ämtlis“ wären davon aus Ihrer Sicht für einen Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung geeignet?

Falls sich meine Fragen nicht oder nur sehr schwer per Mail beantworten lassen oder Sie ganz einfach am liebsten persönlich mit mir darüber sprechen würden, bin ich auch sehr gerne bereit, mich in einem persönlichen Gespräch mit Ihnen darüber auszutauschen.

Für Ihre Unterstützung danke ich Ihnen bereits heute von ganzem Herzen.

Mit freundlichen Grüssen

Daniela Leimgruber

Von: doris.haas@fhnw.ch

11. März 2015

Sehr geehrte Frau Leimgruber

Wie angekündigt, beantworte ich Ihre Anfrage in Absprache mit meinen Kolleginnen. In den Sekretariaten der verschiedenen Institute an der Hochschule für Soziale Arbeit gibt es keine Arbeiten, die von Personen mit einer kognitiven Beeinträchtigung erledigt werden könnten. Es gibt aber wohl Aufgaben an der Hochschule, die von einem Menschen mit Beeinträchtigung ausgeführt werden könnten. Wir können uns vorstellen, dass Personen am Standort Olten hochschulübergreifend beschäftigt werden könnten. Es gibt z.B. in den Aus- und Weiterbildungssekretariaten immer wieder mal grössere Versände, bei denen Unterstützung gebraucht werden könnte. Oder bei der Bereitstellung von Unterlagen für Tagungen bringt eine solche Unterstützung Entlastung ins Organisationsteam. Die Bewirtschaftung z.B. der Druckerräume (Nachschub Kopierpapier und in zwei Räumen Bereitstellung von Büromaterial), der Teeküche (Kaffee besorgen, Auswechseln der Handtücher, Geschirrwaschmaschine ein- und ausräumen etc.) oder die

Überprüfung der verschiedenen Gruppenräume könnten von Menschen mit einer Beeinträchtigung ausgeführt werden.

Uns ist bekannt, dass es im Campus Brugg ein Konzept für den Einsatz solcher Personen gibt und dass es seit ca. einem Jahr auch umgesetzt wird. Adrian Dömer [adrian.doemer@fhnw.ch](mailto:adrian.doemer@fhnw.ch) gibt Ihnen vielleicht nähere Auskunft über das Modell und die damit gemachten Erfahrungen.

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit diesen Ausführungen weiter helfen konnten. Für weitere Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse im Namen der Institutssekretärinnen der HSA FHNW

Doris Haas

---

Auskunft via E-Mail von Pascal Segginger,  
Leiter Services, Hochschule für Soziale Arbeit, FHNW

---

Von: daniela.leimgruber@students.fhnw.ch

8. Juni 2015

Guten Abend Herr Segginger

In der Überarbeitung meiner Ba-Thesis, bin ich folgenden Abschnitt meiner Arbeit „gestolpert“:

Der Bereich Finanzen und Controlling verlangt viele kognitive Fähigkeiten. Daher konnte Herr Segginger (Leiter Services und verantwortlich für den Bereichen Finanzen und Controlling) nur eine Tätigkeit aus diesem Bereich herausfiltern, welche womöglich für einen Menschen mit leichten kognitiven Einschränkungen machbar wäre:

o Excel-Dateien

Excel-Dateien aktuell halten und mit den aktuellen Zahlen bearbeiten.

Diese Angaben haben Sie mir bei unserem letzten Gespräch mündlich mitgeteilt. Können Sie mir ungefähr sagen, wie oft diese Tätigkeiten anfallen (bspw. einmal pro Quartal) und wie lange man ungefähr dafür benötigt?

...es ist nur ein kleines, fast schon irrelevantes Detail, aber bei allen anderen Tätigkeiten, habe ich solche Angaben angefügt, daher wäre ich Ihnen um eine kurze Antwort dankbar.

Viele liebe Grüsse aus Basel

Daniela Leimgruber

---

Liebe Frau Leimgruber

Danke für Ihre Rückfrage.  
Es handelt sich um grob geschätzt 1-3h pro Monat.  
Ich hoffe, damit geholfen zu haben.

Freundlicher Gruss  
Pascal Segginger

---

## Zusammengefasste Ergebnisse der Umfrage an der HSA FHNW

Im folgenden Kapitel werden die gesammelten Ergebnisse, welche sich durch die Gespräche und Email-Kontakte herauskristallisierten, vorgestellt.

---

### Standort Basel

Die HSA FHNW hat ihren Sitz in Basel an der Thiersteinallee 57 und an der Dornacherstrasse 210. Am Standort Basel sind folgende Bereiche einquartiert: Die beiden Institute Sozialplanung & Stadtentwicklung und Kinder- & Jugendhilfe, das Studienzentrum und das Weiterbildungs-Sekretariat sowie die Services, inklusive Sitzleitung Basel. Aus diesen fünf Bereichen konnte die Autorin einerseits mit Frau Fabienne Geiger vom Studienzentrum, sowie mit Evelyne Christen (Sitzleitung und Leiterin Services Basel) ein Gespräch führen. Frau Rahel Lohner Eiche vom Weiterbildungs-Sekretariat teilte ihre Einschätzungen per Mail mit. Alle Instituts-Sekretärinnen, sowohl vom Sitz Basel wie auch vom Sitz Olten, besprachen die Anliegen der Autorin in einer gemeinsamen Sitzung und antworteten anschliessend geschlossen in einer Mail auf die Fragen. Im folgenden Abschnitt geht die Autorin auf die vorgeschlagenen Tätigkeitsfelder ein und umschreibt diese kurz.

### Hausdienst

Der Hausdienst umfasst Tätigkeiten in den Gebäuden an der Thiersteinallee, sowie an der Dornacherstrasse. Aus Sicht von Frau Evelyne Christen würden sich folgende Tätigkeiten für einen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung eignen und würden für den Hausdienst am Standort Basel eine Entlastung darstellen:

#### Cafeteria Dornacherstrasse:

Die Cafeteria an der Dornacherstrasse wird einerseits von Teilnehmenden der Weiterbildungen, wie auch von den Mitarbeitenden der HSA FHNW genutzt. Einmal pro Tag sollte diese Cafeteria aufgeräumt und geputzt werden.

#### Mitarbeitenden-Aufenthaltsraum Thiersteinallee

An der Thiersteinallee gibt es einen Aufenthaltsraum für die Mitarbeitenden der HSA. Dieser Raum wird sowohl für kleine Besprechungen, aber hauptsächlich für Pausen genutzt. Auch dieser Raum sollte einmal am Tag aufgeräumt und geputzt werden.

#### Unterrichtsräume

Die verschiedenen Unterrichtsräume an der HSA FHNW sollten jeweils nach Gebrauch aufgeräumt (Abfall entsorgt und Stühle gerichtet) werden.

Wie von Frau Rahel Lohner Eiche angefügt fallen auch bei Weiterbildungsveranstaltungen Arbeiten an, welche dieser Kategorie zugeordnet werden können (Zimmer einrichten, aufräumen und Reinigungsarbeiten erledigen).

#### Aussengelände

Das Aussengelände (hauptsächlich rund um das Gebäude an der Thiersteinallee) sollte täglich gereinigt und vom Abfall befreit werden. Zudem fallen immer wieder Arbeiten im Unterhalt (jäten, Schnee schaufeln, Hecken schneiden, usw.) an.

Unterstützung Hauswart

In enger Begleitung und Anleitung des Hauswartes können weitere Tätigkeiten in der Instandhaltung der Liegenschaften übernommen werden.

### **Weiterbildungssekretariat**

Aus dem Leistungskatalog der Weiterbildungssekretariate entnommen sowie mit Frau Rahel Lohner (Leiterin Weiterbildungssekretariat Basel) per Telefon abgesprochen, könnte ein Arbeitnehmer / eine Arbeitnehmerin mit kognitiver Beeinträchtigung aus Sicht der Autorin folgende Hilfsarbeiten im Weiterbildungssekretariat übernehmen und so punktuell die Angestellten unterstützen, respektive entlasten:

Mithilfe an Tagungen

An Tagungen, welche zu verschiedenen Themenbereichen von den Instituten organisiert und durch das Weiterbildungs-Sekretariat administriert werden, kann unterstützend mitgeholfen werden. Dazu gehören Tätigkeiten im Vorfeld (Versand Einladungen, Bereitstellen von Unterlagen) sowie an der Veranstaltung selber (Empfang, Unterlagen aushändigen, Platz zuweisen, etc.).

Kopieraufträge

Bei Weiterbildungsveranstaltungen müssen jeweils grosse Kopieraufträge im Vorfeld erledigt werden.

Versände

Das Weiterbildungssekretariat verschickt während des Jahres mehrere Versände per Post sowie per Mail. Dabei müssen verschiedene Unterlagen in Couverts gepackt oder Informationen digital zusammengefügt und anschliessend verschickt werden.

### **Ausbildungsadministration Bachelor-Studium (Studienzentrum)**

Die Ausbildungsadministration des Bachelor-Studiums des Studienzentrums, dessen Leiterin Fabienne Geiger nicht nur für den Standort Basel, sondern auch für den Standort Olten zuständig ist, nutzt Synergien der beiden Standorte und erledigt daher nicht alle Arbeiten an beiden Standorten. Daher sehen die Arbeiten je nach Semester und Jahr nicht immer gleich aus. Grundsätzlich können aber folgende Einsatzmöglichkeiten für einen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung zusammengetragen werden:

Versände

Ungefähr sechs Mal im Jahr stehen grosse Versände an. Dabei müssen verschiedene Unterlagen in 1000 bis 1300 Couverts gepackt und diese anschliessend auch etikettiert werden.

Kopieraufträge

Das Studienzentrum führt auch Kopieraufträge der Dozierenden aus. Zurzeit ist für diese Tätigkeit noch jemand angestellt (Kantonsschüler-SchülerIn). Sollte sich dieses Arbeitsverhältnis auflösen, wäre dies auch eine mögliche Tätigkeit für einen Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen.

#### Statistiken abgleichen

Für diese Tätigkeit werden Lesefähigkeiten sowie ein Verständnis für Zahlen benötigt. Falls dies vorhanden ist, könnte ca. zwei Mal pro Jahr dabei mitgeholfen werden, die Statistiken abzugleichen und zu prüfen.

#### **Institute**

Wie oben bereits beschrieben, haben sich die Institut-Sekretärinnen getroffen. Sie haben dabei keine möglichen Tätigkeiten für einen Arbeitnehmer / eine Arbeitnehmerin mit einer kognitiven Beeinträchtigung in ihren Instituten zusammengetragen, sondern Ideen für den Standort Olten gesammelt, auf welche ich später noch eingehen werde. Frau Brigitte Kohlbrenner hat im Gespräch mit der Autorin jedoch noch folgende Möglichkeit zum Einsatz von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen an Veranstaltungen der Institute erwähnt (dies wurde im Nachhinein von Frau Doris Haas korrigiert und gutgeheissen):

#### Veranstaltungen und Kongresse der Institute

An Veranstaltungen und Kongressen, welche durch die Institute organisiert und durchgeführt kann unterstützend mitgeholfen werden. Tätigkeiten, welche im Vorfeld stattfinden (Versand Einladungen, Bereitstellen von Unterlagen) werden meist im Weiterbildungssekretariat getätigt jedoch kann an der Veranstaltung selber von Seiten der Institute Unterstützung gebraucht werden (Empfang, Unterlagen aushändigen, Platz zuweisen, etc.). Dabei wird die Fähigkeit „lesen“ benötigt, zudem muss die Person relativ stressresistent sein, da es zu Beginn solcher Veranstaltungen jeweils sehr gehetzt zu und her geht.

## **Standort Olten**

Die verschiedenen Bereiche der HSA FHNW am Standort Olten sind alle, bis auf das Weiterbildungssekretariat, welches sich an der Riggbachstrasse 16 befindet, im Neubau auf dem FHNW-Campus (Von-Rollstrasse 10) einquartiert. Der Standort Olten bildet den Hauptsitz der HSA FHNW und ist das zu Hause folgender Bereiche, mit denen die Autorin Gespräche führen konnte: Direktion mit der Direktionsassistentin Frau Brigitte Kohlbrenner, dem Bereich Services (Leiter: Herr Pascal Seggiger) mit den Verantwortlichen Personen für Personal (Nadja Fux) und Marketing & Kommunikation (Frau Christina Beglinger) sowie den Bereich Studienzentrum mit Frau Fabienne Geiger als verantwortliche Person. Zudem stand die Autorin via Mail in Kontakt mit Frau Christina Corso vom Weiterbildungs-Sekretariat und mit den verschiedenen Instituts-Sekretärinnen des Standorts Olten. In den gemeinsamen Gesprächen oder dem Kontakt per Mail bekam die Autorin Rückmeldungen über verschiedene mögliche Tätigkeitsfeldern für einen Arbeitnehmer / eine Arbeitnehmerin mit kognitiver Beeinträchtigung, auf welche sie im folgenden Abschnitt näher eingehen möchte.

### **Hausdienst**

In fast allen Gesprächen und Mails wurde die Autorin auf Einsatzmöglichkeiten im Bereich Hausdienst aufmerksam gemacht. Die verschiedenen Tätigkeitsfelder innerhalb dieses Bereichs, welche von Personen, welche nicht im Hausdienst tätig sind, genannt wurden werden im Folgenden aufgelistet und kurz beschrieben:

#### **Teeküche**

Die Teeküche ist in den Augen vieler Mitarbeitender ein ständiges „Chaos“. Viele Mitarbeitenden würden es begrüßen eine zuständige Person für die Teeküche zu haben, welche dafür sorgt, dass diese aufgeräumt bleibt. Dies beinhaltet Aufgaben wie einfache Reinigungsarbeiten, Auswechseln der Hand- und Geschirrtücher, Spülmaschine ein- und ausräumen, usw.

#### **Kopierraum**

Die verschiedenen Kopierräume, welche von Mitarbeitenden sowie Studierenden der HSA FHNW genutzt werden müssen ein bis zwei Mal in der Woche mit Papier aufgefüllt und aufgeräumt werden.

#### **Postverteilung**

Die Post, welche jeden Tag am Sitz Olten ankommt muss in die Postfächer verteilt werden.

#### **Raubewirtschaftung**

Je nach Veranstaltung müssen die Schulzimmer entsprechend den Vorgaben eingerichtet, die Stühle und Tische entsprechend aufgestellt und die Schreibgeräte kontrolliert werden. Im Anschluss an die Benutzung fallen einfache Reinigungs- und Aufräumarbeiten an.

Am Standort Olten sind auch viele Gruppen- und Arbeitsräume installiert, welche ebenfalls einmal täglich überprüft und aufgeräumt werden müssen. Da die tägliche Reinigung, die Tische nicht mit einbezieht, wäre vor allem die Reinigung der Tische, eine geeignete Tätigkeit und zudem auch sehr erwünscht.

#### **Unterstützung des Hausdienstes**

Im Hausdienst fallen im Bereich Reinigung, sowie bei Umgebungsarbeiten (jäten, wässern, Schnee schaufeln, etc.), immer wieder Hilfstätigkeiten an, welche von einer Person mit kognitiven Einschränkungen erledigt werden könnten. Auch bei Arbeiten im Lager (aufräumen, sortieren, auffüllen, etc.) kann der Hausdienst unterstützt werden.

## **Direktion**

Im Gespräch mit der Direktionsassistentin Frau Brigitte Kohlbrenner konnten folgende Tätigkeiten für einen Arbeitnehmenden mit kognitiven Beeinträchtigungen zusammengetragen werden, welche die Direktionsassistentin punktuell in ihren Tätigkeiten entlasten könnten:

### **Kopien & Ablage**

Diverse Unterlagen der Direktion müssen kopiert und abgelegt werden. Dies findet jeweils im Frühjahr statt. Der Umfang der Arbeiten, variiert von Jahr zu Jahr.

### **Praxisforum und HSA-Tagung**

Jeweils einmal im Jahr finden das Praxisforum und die HSA-Tagung statt. An diesen Veranstaltungen fallen sowohl Arbeiten im Vorfeld (Versand der Einladungen, Bereitstellen der Unterlagen, usw.), sowie bei der Durchführung selber (Empfang, Platzzuweisung, Aushändigen von Unterlagen, etc.) an, bei welchen Unterstützung benötigt werden könnte.

### **Archivierung**

Jeweils einmal im Jahr (Frühling) werden wichtige Unterlagen der Direktion im Archiv abgelegt. Für diese Tätigkeit ist die Fähigkeit lesen zu können, eine wichtige Voraussetzung.

## **Finanzen und Controlling**

Der Bereich Finanzen und Controlling verlangt viele kognitive Fähigkeiten. Daher konnte Herr Segginger (Leiter Services und verantwortlich für den Bereichen Finanzen und Controlling) nur eine Tätigkeit aus diesem Bereich herausfiltern, welche womöglich für einen Menschen mit leichten kognitiven Einschränkungen möglich wäre:

### **Excel-Dateien**

Excel-Dateien aktuell halten und mit den aktuellen Zahlen bearbeiten. Diese repetitive Arbeit, wiederholt sich ca. einmal im Monat für eins bis drei Stunden.

## **Personal**

Tätigkeiten im Bereich Personal bedeuten auch immer Arbeiten mit sensiblen und persönlichen Daten von Mitarbeitenden. Daher ist eine klare Voraussetzung zur Mitarbeit in diesem Bereich, dass der angestellten Person klar ist, was Datenschutz bedeutet und wie sorgfältig sie mit diesen Daten umgehen muss. Zudem ist festzuhalten, dass auch Hilfstätigkeiten in diesem Bereich relativ hohe Anforderungen an die kognitiven Fähigkeiten stellen (ähnlich wie im Bereich Finanzen und Controlling). Lesen, Schreiben und Rechnen sind Grundvoraussetzungen, um folgende Tätigkeiten, welche von Frau Nadja Fux zusammengetragen wurden, ausführen zu können:

### **Bewerbungen**

Eingegangene Bewerbungen (auf ausgeschriebene Stellen) in einer Liste aufnehmen oder Spontanbewerbungen (nach einem vorgegebenen Schema) bearbeiten, sowie Bewerbenden, welche nicht zu einem Gespräch eingeladen werden, absagen.

#### Interviews

Bewerberinnen und Bewerber zu Interviews einladen, diese Interviews vorbereiten und eventuell mitbegleiten.

#### Liste führen

Mutationslisten (Aus- und Eintritte von Mitarbeitenden) führen und aktuell halten (Bsp. Adressänderungen).

#### Spesen

Spesenauszahlungen müssen kontrolliert und an die entsprechenden Stellen weitergeleitet werden.

#### Leihgaben

Die Leihgaben (z.B. Laptops) werden über das Personalbüro verwaltet. Diese Aufgabe beinhaltet das Herausgeben der Leihgaben, das Führen von entsprechenden Listen und die anschliessende Einforderung, respektive Rücknahme.

#### Schreiben erstellen

Anhand von vorgegebenen Richtlinien können einfache Schreiben (Zeugnisse, Arbeitsbestätigungen, sowie Pensionierungsschreiben) erstellt werden.

### **Weiterbildungssekretariate**

Wie in Basel, fallen auch am Standort Olten einzelne Tätigkeiten an, bei welchen eine Person mit kognitiven Beeinträchtigungen punktuell Unterstützung bieten könnte. Durch den Kontakt mit Frau Christina Corso, konnten folgende Tätigkeiten in den Katalog aufgenommen werden:

#### Mithilfe an Tagungen

An Tagungen, welche durch die Institute organisiert und von den Weiterbildungssekretariaten administriert werden (Versand Einladungen, Bereitstellen von Unterlagen, etc.), kann im Vorfeld bei den aufgeführten Arbeiten mitgeholfen werden.

#### Kopieraufträge

Bei Weiterbildungsveranstaltungen müssen jeweils grosse Kopieraufträge im Vorfeld erledigt werden.

#### Versände

Das Weiterbildungssekretariat verschickt mehrere Mailings im Jahr. Dabei müssen verschiedene Unterlagen mit Serienbriefen in Couverts gepackt oder anschliessend etikettiert werden.

### **Marketing & Kommunikation**

Frau Christina Beglinger (Leiterin Marketing und Kommunikation) sieht in diesem Bereich hauptsächlich Unterstützungspotential beim Versand der von ihnen erstellten Informationsbroschüren:

#### Postversand externer Newsletter

Der externe Newsletter, welcher hauptsächlich elektronisch verschickt wird, bekommen 50-60 Lehrbeauftragte nach wie vor via Post zugestellt. Diese Newsletter müssen ausgedruckt und 4 Mal im Jahr an die entsprechenden Personen verschickt und vorher eingepackt und etikettiert werden.

#### Versand Forschungsbericht

Anfang/Mitte August wird einmal im Jahr der Forschungsbericht an über 1000 Adressen verschickt. Auch dieser muss entsprechend verpackt und die Couverts adressiert werden. Bisher wird diese Arbeit durch eine Institution für Menschen mit Beeinträchtigungen erledigt.

#### Versand an Berufsberatungsstellen

Ebenfalls einmal im Jahr werden die Berufsberatungsstellen mit dem Weiterbildungsführer und Plakaten versorgt. An ca. 100 Adressen wird ein entsprechender Versand vorbereitet.

### **Ausbildungsadministration Bachelor-Studium (Studienzentrum)**

In der Ausbildungsadministration des Bachelor-Studiums des Studienzentrums in Olten fallen die gleichen Arbeiten an, wie am Standort Basel. Wie bereits erwähnt, werden die verschiedenen Arbeiten und Versände je nach Semester entweder am Standort Olten oder am Standort Basel abgewickelt. Nichtsdestotrotz werden die Tätigkeiten, welche von Frau Fabienne Geiger zusammengetragen wurden, hier nochmals aufgelistet:

#### Versände

Ungefähr sechs Mal im Jahr stehen grosse Versände an. Dabei müssen verschiedene Unterlagen in 1000 bis 1300 Couverts gepackt und diese anschliessend auch etikettiert werden.

#### Kopieraufträge

Das Studienzentrum führt auch Kopieraufträge der Dozierenden aus. Zurzeit ist für diese Tätigkeit noch jemand angestellt (Kantons-SchülerIn). Sollte sich dieses Arbeitsverhältnis auflösen, wäre dies auch eine mögliche Tätigkeit für einen Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen.

#### Statistiken abgleichen

Für diese Tätigkeit werden Lesefähigkeiten sowie ein Verständnis für Zahlen benötigt. Falls dies vorhanden ist, könnte ca. zwei Mal pro Jahr dabei mitgeholfen werden, die Statistiken abzugleichen und zu prüfen.

### **Institute**

Am Standort Olten ist das Institut Beratung, Coaching und Sozialmanagement, das Institut Integration und Partizipation, das Institut Professionsforschung und kooperative Wissensbildung, sowie das Institut Soziale Arbeit und Gesundheit einquartiert. Die entsprechenden Institutssekretärinnen haben sich, wie oben bereits erwähnt, getroffen, um die Fragen der Autorin zu beantworten. Dabei haben sie Tätigkeiten zusammengetragen welche hauptsächlich den Hausdienst betreffen und bereits weiter oben aufgelistet wurden. Jedoch hat Frau Brigitte Kohlbrenner (Direktionsassistentin) im Gespräch mit der Autorin noch folgende Möglichkeit zum Einsatz von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen an Veranstaltungen der Institute erwähnt:

#### Veranstaltungen und Kongresse der Institute

An Veranstaltungen und Kongressen, welche durch die Institute organisiert, durchgeführt kann unterstützend mitgeholfen werden. Damit sind Tätigkeiten im Vorfeld gemeint (Empfang, Unterlagen aushändigen, Platz zuweisen, etc.).

---

## Stellenausschreibung

### Stellenausschreibung Support Hausdienst

---



### Stellenausschreibung

An der Hochschule für Soziale Arbeit, im Bereich Hausdienst, ist per sofort oder nach Vereinbarung folgende Stelle mit Arbeitsort Basel zu besetzen:

#### Support Hausdienst (60-100 %)

**Ihre Aufgaben:** Sie übernehmen wichtige Reinigungs- und Aufräumarbeiten, sowohl im Gebäude der HSA FHNW an der Tiersteinerallee, sowie an der Dornacherstrasse. Dazu gehören das Herrichten von Unterrichtsräumen (Stühle, Tische, Pinnwände, Flipcharts, etc. richten) sowie die Pflege, den Unterhalt und die Reinigung des Aussengeländes. Damit entlasten Sie die bisherigen Angestellten des Hausdienstes durch zudienende Tätigkeiten und tragen so zur Instandhaltung unserer Liegenschaften bei.

**Ihr Profil:** Mit Vorteil haben Sie bereits Erfahrungen im Bereich Hausdienst gesammelt. Unabdingbar sind jedoch ein handwerkliches Geschick sowie die nötige körperliche Fitness für die oben genannten anfallenden Tätigkeiten. Ein verantwortungsbewusste und korrekte Herangehensweise an die Arbeiten ist uns genauso wichtig, wie ein höfliches und gepflegtes Auftreten.

**Ihre Bewerbung** richten Sie bitte elektronisch bis zum xxx an xxx. Nähere Auskünfte erteilt xxx.

---

## Stellenausschreibung

### Stellenausschreibung Support Administration

---



### Stellenausschreibung

An der Hochschule für Soziale Arbeit, im Bereich Administration, ist per sofort oder nach Vereinbarung folgende Stelle mit Arbeitsort Olten zu besetzen:

#### Support Administration (40-60%)

**Ihre Aufgaben:** Sie entlasten die kaufmännischen Angestellten in den Instituten, dem Weiterbildungssekretariat, der Direktion, im Bereich Marketing und Kommunikation sowie in der Ausbildungsadministration und übernehmen einerseits kaufmännische Tätigkeiten, wie das Abfertigen von Versänden, die Archivierung von Dokumenten oder die Ausführung von Kopieraufträgen. Andererseits helfen Sie bei Tagungen und Kongressen sowohl in der Vorbereitung, wie auch bei der Durchführung mit und sorgen durch ihre Unterstützung für einen reibungslosen Ablauf der Anlässe.

**Ihr Profil:** Sie haben eine abgeschlossene Ausbildung als Büroassistentin EBA / Büroassistent EBA. Zudem gehört für Sie ein höfliches und gepflegtes Auftreten gegenüber Studierenden, Kunden und Mitarbeitenden zur Selbstverständlichkeit.

**Ihre Bewerbung** richten Sie bitte elektronisch bis zum xxx an xxx. Nähere Auskünfte erteilt xxx.

---

## Stellenbeschrieb Support Hausdienst

Möglicher Stellenbeschrieb für eine Anstellung im „Support Hausdienst“.

---

## Stellenbeschrieb Support Hausdienst

Anstellung: 60 - 100 %

### Strukturelle Verankerung und Anforderungsprofil

Die Stelle „Support Hausdienst“, ist der Sitzleitung Basel (Frau Evelyne Christen) unterstellt und beim Hausdienst angegliedert. Als direkte Vorgesetzte, respektive Ansprechpartner für den neuen Mitarbeitenden im „Support Hausdienst“, kommen die beiden Mitarbeitenden im Hausdienst am Standort Basel (Stand Mai 2015) in Frage. Es sind dies Herr Peter Schwendimann und Herr Michael Bosshart. Eine der beiden Herren, übernimmt als direkte Ansprechperson für den neuen Angestellten / die neue Angestellte die direkte Zuständigkeit. So sind die Verhältnisse und Zuständigkeiten für beide Seiten klar geregelt sind und es entstehen keine Unsicherheiten.

In Bezug auf die einzelnen Tätigkeiten ist es ein grosser Vorteil (jedoch keine grundsätzliche Voraussetzung), wenn jemand bereits Erfahrungen im handwerklichen Bereich und/oder im Hausdienst mitbringt. Unabdingbar sind ein handwerkliches Geschick und die nötige körperliche Fitness. Für die Ausführung der Tätigkeiten ist es notwendig, dass die Person nach ausführlicher Anleitung und Einführung, selbstständig und zuverlässig arbeitet. Die verlangten Arbeiten sollten verantwortungsbewusst und korrekt ausgeführt werden. Da sich der Angestellte / die Angestellte im Umfeld von Studierenden und verschiedenen Mitarbeitenden der HSA befindet, sowie im öffentlichen Raum anzutreffen ist, sollten ein höfliches und gepflegtes Auftreten für sie/ihn zur Selbstverständlichkeit gehören.

### Tätigkeitsfelder

Im Folgenden werden die einzelnen Tätigkeitsfelder, welche die Stelle „Support Hausdienst“ ausfüllen, aufgelistet und jedem Bereich die berechneten Stellenprozent zugeteilt. Zusammengerechnet ergeben die Tätigkeiten eine Anstellung von aufgerundet 60 - 100 Stellenprozent. Bei der konkreten Ausarbeitung der Anstellung und je nach Fähigkeiten des Stelleninhabers / der Stelleninhaberin, wäre es möglich, die Stelle mit weiteren Tätigkeiten (welche den Hausdienst unterstützen) zu bereichern.

## **Tätigkeiten an der Dornacherstrasse**

**12 – 21 %**

### **Cafeteria**

Die Cafeteria wird vom „Support Hausdienst“ während ca. 30-45 Minuten (je nach Verschmutzung) einmal am Tag aufgeräumt und gereinigt.

### **Unterrichtsräumlichkeiten**

Vor Vorlesungen und Veranstaltungen in den Unterrichträumen werden vom „Support Hausdienst“ die Stühle und Tische bereitgestellt und die Schreibgeräte kontrolliert. Diese Tätigkeiten werden jeweils zweimal am Tag, vor den Veranstaltungen am Vormittag sowie vor den Veranstaltungen am Nachmittag während 15 - 30 Minuten durchgeführt.

Nach Benutzung der Räumlichkeiten, d.h. über Mittag sowie am frühen Abend, werden die Unterrichtsräume aufgeräumt und einfach Reinigungsarbeiten verrichtet. Dies beansprucht gesamthaft 15 - 30 Minuten Arbeitszeit.

## **Tätigkeiten an der Thiersteinallee**

**24 – 36 %**

### **Aufenthaltsraum der Mitarbeitenden**

Der Aufenthaltsraum der Mitarbeitenden wird während des ganzen Tages, jedoch am meisten über Mittag beansprucht. Daher ist ein kurzer Reinigungs- und Aufräumrundgang nach dem Mittag sinnvoll und beansprucht 15 - 30 Minuten Arbeitszeit.

### **Unterrichtsräumlichkeiten**

Vor Vorlesungen und Veranstaltungen in den Unterrichträumen werden vom „Support Hausdienst“ die Stühle und Tische bereitgestellt und die Schreibgeräte kontrolliert. Diese Tätigkeiten werden jeweils zweimal am Tag, vor den Veranstaltungen am Vormittag sowie vor den Veranstaltungen am Nachmittag während je ca. 30 - 45 Minuten durchgeführt.

Nach Benutzung der Räumlichkeiten, d.h. über Mittag sowie am frühen Abend, werden die Unterrichtsräume aufgeräumt und einfach Reinigungsarbeiten verrichtet. Dies beansprucht gesamthaft 45 – 60 Minuten Arbeitszeit.

---

## **Aussengelände und weitere Tätigkeiten**

**21 – 36 %**

### **Täglicher Rundgang zur Reinigung**

Einmal täglich tätigt der „Support Hausdienst“ während 45 – 90 Minuten einen Rundgang um die Gebäude am Standort Basel. Dabei werden einfach Reinigungsarbeiten durchgeführt und Abfall zusammen gesammelt. Anschliessend wird dieser in den vorhandenen Entsorgungsstationen recycelt.

### **Tätigkeiten passend zur Witterung und weitere Tätigkeiten**

Je nach Witterung und Jahreszeit fallen weitere Tätigkeiten wie Schnee schaufeln, Laub wischen oder bewässern an. Diese Tätigkeiten werden, genauso wie weitere unterstützende Tätigkeiten (bspw. Abfalleimer leeren, Schulhof wischen, etc.) auf Anweisung der Vorgesetzten ausgeführt. Für solche Tätigkeiten können täglich 60 – 90 Minuten aufgewendet werden.

### **Ferien**

Dem „Support Hausdienst“ stehen die üblichen gesetzlichen Feiertage sowie Ferientage zu Gute.

9 gesetzliche Feiertage (im Jahr 2015, Kanton Basel-Stadt)

20 gesetzliche Ferientage