

ZUKUNFTSLABOR entwicklungschweiz:

HR Integration von Menschen mit Leistungsschwächen

powered by **ZÜRICH** dialog©

Letter 1/11 über das erste Zukunftslabor zum Thema Integration von Menschen mit Leistungsschwächen vom 7. Oktober in Wetzikon / Zürich

- Adressaten: Arbeitgeberverbände, BBT, Seco, kantonale AWA, Krebsligen, Berufsbildner, Berufsverbände, Gewerkschaften, Arbeitsmediziner, Hochschulen, pädagogische Hochschulen, Medien
- Funktionen: CEO, HR, CFO, COO, Arbeitsmedizin, Berufsbildner, Personalentwickler, Organisationsentwickler, PR, Kommunikation
- Anwesend: Ca. 30 Fachleute aus Integration und HR, Veranstalter www.startrampe.org in Wetzikon in Zusammenarbeit mit dem Institut für angewandte Morphologie www.methodik.net / www.entwicklungschweiz.ch

Editorial

„Der Feind des Guten ist das Bessere“. Das Bessere kommt aber nicht immer vom Fortschritt. Es lohnt



sich fast immer auch in den Rückspiegel zuschauen. „Die Alten“ haben auch schon Wirkungsvolles gemacht, auch wenn es nicht modern wirkt in der Motenkiste zu kramen.

Integration von Menschen mit Leistungsschwächen

hat schon früher stattgefunden, sogar strukturiert und mit Kontingenten, ohne Gesetz, ohne Wissenschaft. Die Integration hat auch gut funktioniert, bis es da und dort klamm heimlich zwischen 1995 bis 2000 abgeschafft wurde.

Was schon einmal war, lässt sich vielleicht leichter einführen, denn Kulturen überdauern länger als man meint, nicht nur die schlechten Kulturen.

Die Arbeitswelt, das muss eingestanden werden, hat sich in den letzten 15 Jahren gewaltig verändert. Die Komplexität der Aufgaben ist unbestreitbar höher geworden, neben den physischen Belastungen sind die psychischen Belastungen von ebenso, oder gar grösserer Bedeutung.

Integration, oder auch ganz einfach „Einarbeitung“, ob behindert, langzeitarbeitslos, oder unerfahren jung, ist immer hoch anspruchsvoll. Die wenigsten Vorgesetzten sind auf diese Aufgabe vorbereitet, oft wird diese Aufgabe auch nach „unten“ delegiert - vielleicht zum Glück! Hier gibt es viel zu tun und über den Gartenzaun zu schauen, z.B. auf die Berufsbildung, auf HR-Governance, auf Prävention, Corporate Responsibility, Riskmanagement, Auditing, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Controlling, EFQM, ISO, Compliance, Executive Trainings, etc..

Die aufgezählten Themen beleuchten immer das Gleiche: „Verantwortungsvolle Führung“. Wir sollten nachdenken, wie wir die Dinge einfacher machen können.

Thomas Braun,
lic. iur. et morph.
Rüschlikon/Zürich
22. November 2011

1 | Bericht über den ersten Workshop zur Integration von Menschen mit Leistungsschwächen unter dem Titel „Der Personalchef im Spagat“

Es gibt schon Firmen wie z.B. Victorinox, das berühmte weltweit tätige KMU, das die UN-Konvention bereits erfüllen würde. Novartis ist als Grossunternehmen eher eine Ausnahme (genaue Zahlen fehlen derzeit), wobei sich Novartis am Erfolgsmodell von Ford Köln orientiert. Robert Heinzer, Personalchef von Victorinox, vermutet, dass KMU heute besser und sensibler in der Fragestellung „Umgang mit Mitarbeitenden mit Handicaps“ sind, als Grossunternehmen. Thomas Braun vom Institut für angewandte Morphologie in Rüschlikon stellt fest, dass Gross- und Finanzunternehmen bei der Beschäftigungen von behinderten Menschen geradezu eine „schweizerische Tradition“ aufgebaut haben. Damals hiessen die Unternehmen noch Rentenanstalt, Schweizerische Rückversicherung, Schweizerische Kreditanstalt, Schweizerische Bankgesellschaft; diese und andere Unter-



Abbildung 1 Rund 30 Fachkräfte aus Industrie, Dienstleistung und Verwaltung trafen sich zum Austausch über die Fragestellung, wie Menschen mit Handicaps in den normalen Arbeitsprozess integriert werden können.

nehmen mit grossen Namen hatten sich sogar Quoten auferlegt. An diese geschichtlichen Tatsachen kann man wieder anknüpfen, man muss die Stärken nur wieder freilegen, so die Meinung, auch wenn leiser Zweifel nicht verkennbar ist.

Interessant ist die Feststellung von Dr. Knülle, Ford Köln (er konnte leider nicht anwesend sein), dass die behinderte Person nicht die Herausforderung bei der Integration ist, sondern vielmehr die Führungsfähigkeit des Vorgesetzten. Wenn das nicht professionell und mit der notwendigen Erfahrung vorgenommen wird, kann das gut Gemeinte sich zur Katastrophe wenden - und davor haben verständlicherweise die Vorgesetzten intuitiv Respekt und Angst.

Wo Risiken sind, sind auch Chancen, nur manchmal sieht man diese nicht auf Anhieb. So war dann auch der Hinweis

von Robert Heinzer überraschend und gleichzeitig einleuchtend; Victorinox erspart wirtschaftlich durch ein ganzheitliches, praktisches Gesundheitsmanagement inklusive die strukturierte Aufnahme und ressourcen-orientierte Beschäftigung von Behinderten einen jährlichen Betrag von über einer Million CHF. Dabei ist der Gewinn im Sinne der dazugewonnenen Dienstleistungsfreundlichkeit am Kunden noch gar nicht beziffert. Die behinderten Menschen legen versteckte Ressourcen bei den Mitarbeitenden frei, an die man sonst gar nicht herankommt. Karl Kalt, Coach und Outplacementberater kann das auf Grund seiner praktischen Erfahrungen nur bestätigen, die Mitarbeit von Menschen mit Behinderungen kann ganze Unternehmen beflügeln. Dies alleine durch die direkte Sinnggebung, welche man durch die eigene

tägliche kleine Hilfe an sich selbst erfahren kann, indem man z.B. den blinden Kollegen an den Arbeitsplatz führt, oder sonst eine kleine Handreichung macht. Britta Schaefer, Expertin für Marketing und Kommunikation bei internationalen Firmen ist überzeugt, dass diese wertschätzende Haltung den Produkterfolg direkt positiv beeinflusst. „Gerade die interne Integration von Behinderten schult die Mitarbeiter im Umgang mit dem internen Kundenma-

Abbildung 2 zeigt einen Mann, der an einer Präsentation teilnimmt. Er steht vor einer Wandtafel, die mit Diagrammen und Texten beschriftet ist, und zeigt auf sie. Die Teilnehmer sitzen an Tischen und hören zu.



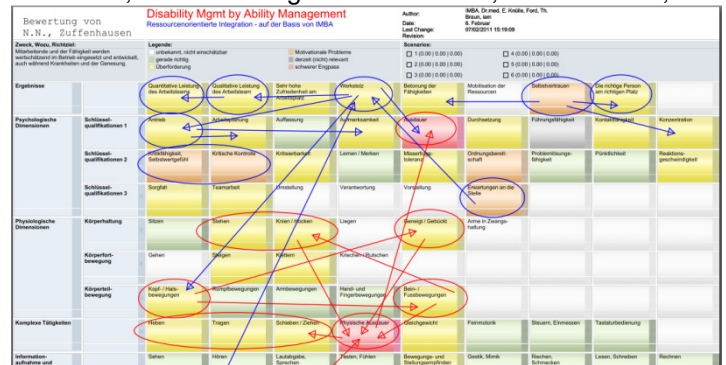
Abbildung 2 Klartext bei der Integration; Visualisierungswerkzeuge helfen Vorgesetzten und HR Verantwortlichen, dass bei der heiklen Integration von behinderten Mitarbeitenden immer ein gemeinsames Verständnis über die Situation besteht und Probleme rechtzeitig

Derzeit läuft der Ratifizierungsprozess der UN Konvention zur Gleichstellung der Behinderten in der Schweiz. Über 100 Länder haben die UN Konvention schon unterzeichnet - die Schweiz tut sich schwer, obwohl sie schon fast alle Erfordernisse erfüllt.

Abbildung 2 zeigt einen Mann, der an einer Präsentation teilnimmt. Er steht vor einer Wandtafel, die mit Diagrammen und Texten beschriftet ist, und zeigt auf sie. Die Teilnehmer sitzen an Tischen und hören zu.

nagement und kann deshalb auf die Schnittstelle zum externen Kundenmanagement übertragen werden. So verstanden ist die Anstellung eines Handicaperten nicht nur eine verantwortungsvolle soziale Aufgabe, sondern auch betriebswirtschaftlich von hohem Nutzen.

Im Fokus steht nun die direkte Umsetzung dieser Chancen, mit und ohne Ratifizierung der UN Konvention. Wie kann die Integration besser angegangen werden? Das Wissen, wie man Integration durchführt, ist vorhanden,



aber nicht weit gestreut. Trial und Error von gut gemeinten Eigeninitiativen sind beinahe verantwortungslos, sowohl für das Gesamtvorhaben, als auch für die Firmen und die Betroffenen. Aus den Erkenntnissen vom Wetziker Treffen soll eine Initiative für eine professionelle Umsetzungsstrategie entwickelt werden - unter Einbezug des gesamten vorhandenen und in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro beim Eidg. Departement des Innern. Nachgedacht wird in einem ersten Schritt über ein Schulungs- und Trainingsangebot von Führungskräften und Vorgesetzten, durchgeführt von erfahrenen Vorgesetzten. Es gilt die verständliche Angst zu überwinden und dann die Vorgesetzten in der neuen Aufgabe zu unterstützen, denn der Arbeitsmediziner hat nie die personelle Verantwortung, die bleibt immer bei der Führungskraft. Robert Heinzer könnte es sich vorstellen, sich als Trainer und Wissensvermittler einzubringen.

Abbildung 3 Die Komplexität des einzelnen Falles ist immer gross. Um gemeinsames Verständnis zu garantieren, ist eine Visualisierung unverzichtbar. Trial and Error wäre verantwortungslos gegenüber den Handicaperten, aber auch gegenüber den Führungskräften. Das Sokrates-Concept in Kombination mit IMBA ermöglicht eine unmissverständliche Visualisierung der Situation und gibt auch gleich Auskunft über die Wirkung der beabsichtigten Massnahmen.

Für Rückfragen zu IMBA (Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsprozess) in Kombination mit dem Sokrates-Concept wenden Sie sich bitte an Thomas Braun, info@methodik.net.

2 | Rückblick auf das erste Zukunftslabor „Integration“

Es war ein erster Auftakt aus einem Handlungswille heraus. Alle waren sich bewusst, dass schon einiges getan wird, dass vieles nicht offensichtlich bekannt ist, oder in Vergessenheit geraten ist. Alle Anwesenden sind der festen Überzeugung, dass ein gemeinsames Handeln notwendig ist, dezentral, aber dennoch vernetzt. Es wird keinen „Besten Ansatz“ geben, aber es wird Ansätze geben, die besonders erfolgreich sind. Im Interesse der Betroffenen sollte ständig nach Irrtümer und Verbesserungsmöglichkeiten gesucht werden.

Dazu braucht es auch die wertvolle Mitwirkung des Gleichstellungsbüro, viel Interdisziplinarität und Erfahrung aus der Praxis. Melden Sie uns bitte Akteure, Betriebe und Erfahrungen, melden Sie bitte Kombinationsmöglichkeiten von ohnehin laufenden, oder bevorstehenden Initiativen, Tools, etc..

3 | Ausblick auf das zweite Zukunftslabor „Integration“

Das zweite Zukunftslabor zur Integration will eine Auslegeordnung schaffen, wer macht was, mit was und wem? Wir wollen wissen, was wir schon wissen, und was wir noch nicht wissen. Gefragt sind CEO's, wie auch HR-Leute, Integrationsfachleute (Casemanager), wie auch Berufsbildungsverantwortliche, PR Fachleute, aber auch Forschung und Lehre.

4 | **Ausblick auf das dritte Zukunftslabor „Integration“**

Das dritte Zukunftslabor steht im Zeichen der Umsetzung und des Sammeln von Erfahrungen.

5 | **Nächste Daten, Sponsorenplätze noch frei**

Die Zukunftslabor 2 und 3 sind noch nicht terminiert. Vorgesehen ist die erste Hälfte 2012.

Sponsorenplätze für Stiftungen, für Unternehmen und Organisationen, welche Verantwortung zeigen wollen, sind noch frei. Sie können sich bei info@entwicklungschweiz.ch melden.

Thomas Braun

Die Verbreitung dieses Workshopsletters ist sehr erwünscht. Bitte geben Sie die Quelle an, damit allfällige Kritik, Hinweise, Ergänzungen direkt weitergeleitet werden können. Email: info@entwicklungschweiz.ch

Die Texte und die Sokrates-Karte werden von den einzelnen Autoren verantwortet. Es ist der momentane „Stand des Irrtums“. Wer sich betroffen, oder gar ungerecht behandelt fühlt möge dies uns dies mitteilen, am liebsten gleich auch mit der entsprechenden Begründung. Nur so können wir die Probleme nachhaltig lösen.