

Pascal Güntensperger

Label iPunkt: ein Zeichen für Inklusion im Arbeitsmarkt

Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds für Menschen mit Behinderungen in Unternehmen

Zusammenfassung

Mit dem Label iPunkt werden die Aktivitäten für ein inklusives Arbeitsumfeld in Unternehmen gefördert und die Gleichstellungsperspektive in der Arbeitswelt gestärkt. Es wird bei den Unternehmen ein Bewusstsein geschaffen, Barrieren systematisch abzubauen und Vielfalt wertzuschätzen. Dazu werden im Netzwerk der zertifizierten Unternehmen organisationsübergreifende Beziehungen etabliert, kontinuierliches Lernen ermöglicht, fachliche Unterstützung geboten sowie eine gemeinsame Wertebasis gestärkt. Der folgende Artikel beschreibt die Wirkungsweise des Labels iPunkt.

Résumé

Le Label iPunkt a pour objet d'encourager les activités visant à un cadre de travail inclusif dans les entreprises et de promouvoir la perspective égalitaire dans le monde du travail. Il renforce au sein des entreprises l'idée et l'importance de supprimer systématiquement les obstacles et de valoriser la diversité. Par ailleurs, dans le réseau des entreprises certifiées, il crée des liens fédérant les diverses organisations, rend possible l'échange de connaissances, propose un soutien spécialisé et renforce une base de valeur commune. Le présent article décrit le fonctionnement du Label iPunkt.

Permalink: www.szh-csps.ch/z2019-07-06

Einleitung

Unternehmen haben immer noch grosse Vorbehalte, Menschen mit Behinderungen anzustellen oder weiter zu beschäftigen. Daten des Bundesamts für Statistik (BFS, 2017) zeigen, dass sich in der Schweiz 75 Prozent der Menschen mit Behinderungen¹ am Arbeitsleben beteiligen. Das ist ein bedeutsamer und dennoch substantiell kleinerer Anteil als bei Menschen ohne Behinderungen. Dort liegt die Erwerbstätigenquote bei 88,4 Prozent (Bundesrat der Schweizerischen Eidgenossenschaft, 2018).

Behinderung kann (in Bezug auf die berufliche Integration) auf zwei Arten betrachtet werden:

1. Mit der individuellen Perspektive wird analysiert, welche Massnahmen notwendig sind, damit Menschen mit Behinderungen als Individuen Kompetenzen erwerben können, die am Arbeitsplatz notwendig sind – beispielsweise durch spezifische Coachings.
2. Die Gleichstellungsperspektive setzt bei der Umgebung an und beschäftigt sich mit den Barrieren im Arbeitsumfeld, welche Menschen behindern, arbeiten zu können. Treppenstufen vor dem Arbeitsplatz, hohe Erwartungen an die Flexibilität von Mitarbeitenden sowie Vorurteile von Führungspersonen und Teams können Menschen mit Behinderungen beispielsweise von der Arbeitswelt ausgrenzen (Stucki & Kliebens, 2018).

¹ Menschen mit Behinderungen (gemäss BehiG): Personen, die ein dauerhaftes Gesundheitsproblem haben und die (stark oder etwas) bei Tätigkeiten des normalen Alltagslebens eingeschränkt sind.

Zur Verbesserung der persönlichen Erwerbssituation von Menschen mit Behinderungen braucht es demnach gleichzeitig eine Optimierung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen – insbesondere im Arbeitsmarkt (Bundesrat der Schweizerischen Eidgenossenschaft, 2018).

Stärkung einer gemeinsamen Wertebasis

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen funktioniert durch das Zusammenspiel verschiedenster Akteure aus dem Nonprofit-, Profit- und Public-Sektor. Dabei «prallen» konkurrierende Perspektiven aufeinander, weil sich wirtschaftliche, medizinische, gesellschaftliche sowie ethische Anliegen oftmals nur begrenzt vereinbaren lassen. Je unterschiedlicher die Sichtweisen sind, desto unwahrscheinlicher werden vielversprechende und wirtschaftlich attraktive Kooperationen angestrebt. Die Hürden sind dabei nicht nur rational, sondern häufig aufgrund unterschiedlicher Werthaltungen der Akteure auf einer kulturellen Ebene vorhanden. Bei Kooperationen im Bereich der Arbeitsmarktintegration geht es daher immer wieder darum, unterschiedliche Perspektiven im gegenseitigen Verständnis zusammenzuführen und nachhaltige Entwicklungen wirksam in Gang zu bringen (Bono & Prettenhofer, 2017).

Inklusion in der Arbeitswelt geht einher mit einer inklusiven Unternehmenskultur, bei welcher der spezifische Beitrag des Einzelnen geschätzt und gleichzeitig ein hohes Zugehörigkeitsgefühl vermittelt wird (Böhm, 2014). Die Unternehmenskultur ist ein sinnstiftender Mechanismus, der die Einstellung und das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steuert (Robbins & Judge, 2013). Für Schreyögg und Geiger (2016) wird die Kultur in einem Unterneh-

men von aussen geprägt. Sie sehen die Unternehmenskultur als das Ergebnis historischer und nie abgeschlossener Lernprozesse, welche sich aus Interaktionen im und um das Unternehmen ergeben. Möchte man von aussen einen Kulturwandel in Unternehmen anstossen, ist es notwendig, Unternehmen langfristig in diesem Lernprozess zu begleiten. Auch aus Sicht von Hatch und Schultz (2002) sind Unternehmen intensiv kulturell von aussen mitgeprägt – insbesondere, wenn sie sich exponieren und beispielsweise das Label iPunkt zum Bestandteil ihrer Identitätsarbeit machen. Mit einem Label ist immer eine Wertebasis verknüpft, die auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie auf das Umfeld zertifizierter Unternehmen einwirkt. Durch die Dynamik zwischen Aussensicht und Selbstdefinition eines Unternehmens wird nach Ansicht von Hatch und Schultz (2002) langfristig die Wertebasis in der Unternehmenskultur eingebettet.

Das Label iPunkt

Das Label iPunkt² des Basler Vereins *Impulse* wurde im Jahr 2013 lanciert und zeichnet Unternehmen im allgemeinen Arbeitsmarkt aus, die Menschen mit Behinderungen oder einer chronischen Erkrankung neu anstellen oder weiter beschäftigen. Als Vergabestelle des Labels verlangt Impulse die Einhaltung verbindlicher Vergabekriterien, beispielsweise muss ein Unternehmen mindestens eine Person mit Behinderung zu Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts fest angestellt haben. Zudem fördert Impulse gezielt den Erfahrungsaustausch und das Know-how der zertifizierten Unternehmen sowie deren Vernetzung untereinander und zu Organisationen der Arbeitsmarktintegration.

Mit dem Label iPunkt setzt sich Impul-

² www.impulse.swiss/ipunkt

se zum Ziel, einerseits Unternehmen dazu zu bewegen, Barrieren in ihrem Arbeitsumfeld systematisch abzubauen, sowie andererseits Kooperationen zwischen den Akteuren im Netzwerk des Labels zu fördern.

Mehr als ein Anreizsystem

Mit einem Label wird meist ein Anreizsystem assoziiert. Das ist unbestritten auch ein Element des Labels iPunkt, wobei die Anreize primär auf die Bereitschaft zur Bewusstseinsbildung im Netzwerk abzielen. Die Erfahrungen von Impulse zeigen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eine reaktive Beziehungsarbeit pflegen und sich nur selten Fällen präventiv mit Wissen über Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen auseinandersetzen. Der Labelansatz bietet den Unternehmen Anreize für die Zugehörigkeit zu einem Netzwerk von Gleichgesinnten.

Der Label-Ansatz von iPunkt geht jedoch über ein Anreizsystem hinaus. Man möchte mithilfe von Vergabebedingungen und geeigneten Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit der Akteure im Netzwerk eine optimale Wirkung auf inklusive Arbeitsumfelder für Menschen mit Behinderungen erzielen.

Lern- und Entwicklungsraum für ein gemeinsames Verständnis

Ohne ein Commitment der Leitung wird es schwierig, auf anderen Ebenen im Unternehmen Akzeptanz für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen einzufordern (Stucki & Kliebens, 2018). Die Unternehmensleitung trägt aufgrund ihrer Vorbildfunktion die Hauptverantwortung. Durch die regelmässige alle zwei Jahre stattfindende iPunkt-Zertifizierung ist die «Aufmerksamkeit» der jeweiligen Unternehmensleitung für das Thema der Inklusion von Menschen mit Be-

hinderungen gewährleistet. Gegenseitige Erwartungen und Verantwortlichkeiten werden vertraglich zwischen Impulse und den zertifizierten Unternehmen sowie den Organisationen der Arbeitsmarktintegration festgehalten. Durch diese Formalisierung wird die Verbindlichkeit zwischen den Akteuren im Netzwerk gesteigert.

Der Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer über Themen der Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen ist ein wichtiges Element des Labels für die Bewusstseinsbildung bei den zertifizierten Unternehmen. Das Netzwerk des Labels iPunkt kann aufgrund dessen als Lern- und Entwicklungsraum verstanden werden. Im Vordergrund steht, vorhandenes Wissen durch Interaktion und Kommunikation (neu) zu verknüpfen und so eine gemeinsame Basis und ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln (Minnig & Schneider, 2010).

Zur Förderung des kontinuierlichen Lernens von Unternehmen im Netzwerk organisiert Impulse Informations- und Austauschgefässe und reduziert durch den konsequenten Einbezug von Menschen mit Behinderungen Vorurteile und Unsicherheiten. Es ist essenziell, neben dem Kader auch die Mitarbeitenden für die Anstellung von Menschen mit Behinderungen zu gewinnen. Beispiele guter Praxis werden von Impulse unter den zertifizierten Unternehmen verbreitet und dadurch die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses im Netzwerk des Labels iPunkt gestärkt.

Fazit

Die Erkenntnisse aus der bisherigen Erprobungsphase von iPunkt in der Wirtschaftsregion Nordwestschweiz zeigen, dass Massnahmen in drei Handlungsfeldern zweckmässig sind, wenn im Netzwerk eine optimale Wirkung auf inklusive Arbeitsum-

felder für Menschen mit Behinderungen erzielt werden soll:

- Aktivierung der Beziehungsarbeit zwischen den Akteuren
- Gestaltung eines Lern- und Entwicklungsraums zur Förderung der Gleichstellungsperspektive
- Stärkung geteilter Werte und einer gemeinsamen Kultur im Netzwerk

Massnahmen in den besagten Handlungsfeldern haben auf der Beziehungsebene eine positive Auswirkung auf das gegenseitige Vertrauen, die Wertschätzung und eine konstruktive Fehlerkultur unter den Akteuren. Zudem werden die organisationsübergreifende Zusammenarbeit und ein gemeinsames Denken und Handeln zwischen den Akteuren verbessert. Insgesamt entsteht ein positiver Kooperationssaldo bzw. eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten des iPunkt-Netzwerks – insbesondere für zertifizierte Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts und Organisationen der Arbeitsmarktintegration.

Literatur

BFS (Bundesamt für Statistik) (2017). *Beteiligung am Arbeitsmarkt von Menschen mit und ohne Behinderungen*. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-menschen-behinderungen.assetdetail.3962810.html [Zugriff am 21.05.2019].

Böhm, S.A. (2014). Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung: flexible Arbeitsplatzanpassung und die Rolle von Personalabteilung, Führungskräften und Kollegen. *Führung + Organisation*, 83 (4), 235–241.

Bono, M.L. & Prettenhofer, A. (2017). Nachhaltiges Stakeholder-Management in Nonprofit-Organisationen. In L. Theuvsen, R. Andeßner, M. Gmür & D. Greiling

(Hrsg.), *Nonprofit-Organisationen und Nachhaltigkeit* (S. 61–69). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Bundesrat der Schweizerischen Eidgenossenschaft. (2018). *Behindertenpolitik: Bericht des Bundesrats*. Bern.

Hatch, M.J. & Schultz, M. (2002). The Dynamics of Organizational Identity. *Human Relations*, 55, 989–1018.

Minnig, C. & Schneider, J. (2010). Interinstitutionelle Lern- und Strategieprozesse – eine wachsende Herausforderung im Nonprofitbereich. In L. Theuvsen (Hrsg.), *Stakeholder-Management in Nonprofit-Organisationen: Theoretische Grundlagen, empirische Ergebnisse und praktische Ausgestaltungen* (S. 329–340). Linz: Trauner.

Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.

Schreyögg, G. & Geiger, D. (2016). *Grundlagen moderner Organisationsgestaltung: mit Fallstudien* (6., vollst. überarb. und erw. Auf.). Wiesbaden: Springer Gabler.

Stucki, I. & Kliebens, A. (2018). Gleichstellung in der Arbeitswelt. Zugängliches Arbeitsumfeld mittels einer inklusiven Unternehmenskultur. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 3, 20–27.



Pascal Güntensperger

Leiter Label iPunkt

Impulse

Eisengasse 5, 4051 Basel

pascal.guentensperger@impulse.swiss