



University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland
School of Social Work

Work, Employment, Disability Management
5th International Conference
January 25/26 2018, Olten/Switzerland





Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Soziale Arbeit

Eingliederungsmanagement Fähigkeit zu Innovation in der Arbeitsintegration

Certificate of Advanced Studies CAS

- Eingliederungsmanagement «Fallbearbeitung» u.a. mit Case Management: Beginn 12.9.2018
- Eingliederungsmanagement «Zielgruppen und Methoden» u.a. mit Kooperativer Prozessgestaltung: Beginn 13.2.2019

Fachseminare 2018

- Arbeit und Psyche – eine strategische Herausforderung für Unternehmen: 22./23. März
- Alter und Einfacharbeit als betriebliches Handlungsfeld: 24./25. Mai
- Ethische Spannungsfelder im Eingliederungsmanagement: 7./8. Juni
- Fokus Arbeitgebende in Arbeitsintegration und Eingliederungsmanagement: 12./13. Juni
- 50 Plus – Berufliche Entwicklungsperspektiven und Eingliederungsmanagement bei älteren Beschäftigten: 28.–30. Juni

[www.das-ingliederungsmanagement.ch/
weiterbildung](http://www.das-ingliederungsmanagement.ch/weiterbildung)

Work, Employment, Disability Management «Cooperation and Coordination»

Arbeit, Beschäftigung, Eingliederungsmanagement
«Kooperation und Koordination»

supported by / unterstützt von



SCHWEIZERISCHER NATIONALFONDS
ZUR FÖRDERUNG DER WISSENSCHAFTLICHEN FORSCHUNG

Schweizerische Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften
Académie suisse des sciences humaines et sociales
Accademia svizzera di scienze umane e sociali
Accademia svizra da ciencias humanas e socialas
Swiss Academy of Humanities and Social Sciences



5th International Conference Work, Employment and Disability Management «Cooperation and Coordination»

Thursday, 25th January 2018

<p>Panel 1 (ORI Aula) – Chair: Thomas Geisen</p>			
09:00-10:30	<p>Keynote 1: Ellen MacEachen (Waterloo University): <i>Work disability policy in international context: challenges and opportunities</i></p> <p>Keynote 2: Wendy A. Coduti (Penn State University): <i>Hiring intentions of EU nations: Recruitment action plans for Persons with Disabilities across industry</i></p>		
10:30-11:00 Coffee break (ORI Glassaal)			
11:00-12:30	<p>WS 1: Methods and instruments (ORI 118)</p> <p>Gemma M.C. van Ruitenbeek, Fred R. H. Zijlstra, Ute R. Hülshager (Maastricht University): <i>The Maastricht Work capability Monitor (MW@M) an instrument for the assessment and support of the Work Capability of People with Limited Work Capacity (LWC)</i></p> <p>Marina Nützi, Bruno Trezzini, Urban Schwegler (Swiss Paraplegic Research, Nottwil): <i>Job matching: A key factor for a successful return to work and a sustainable employment of persons with disabilities</i></p>	<p>WS 2: Einfacharbeit (ORI 119)</p> <p>Thomas Geisen, Lea Widmer (Fachhochschule Nordwestschweiz): <i>Mehr als Routine und Monotonie. Zur Bedeutung des Begriffs Einfacharbeit im Kontext der empirischen Forschung über alternde Belegschaften</i></p> <p>Nathalie Amstutz, Nadine Wenger (Fachhochschule Nordwestschweiz): <i>Arbeiten bis zur Pensionierung in sog. Einfacharbeit? Gesundheitsförderung und Laufbahnbegriff als Herausforderung betrieblicher Personalpolitik</i></p> <p>Benedikt Hassler, Nico Scheidegger (Fachhochschule Nordwestschweiz): <i>Beschäftigtenperspektive auf die Koordination von Arbeitsprozessen in Einfacharbeit</i></p>	
	12:30-14:00 Lunch break (ORI Glassaal)		
14:00-15:30	<p>WS 3: Disability Management (ORI 118)</p> <p>Lynda R. Matthews (University of Sydney): <i>Traumatic bereavement and disability management: what can we learn from the next of kin and families of workers who die at work?</i></p> <p>Brigitte van Lierop (Disworks) & Gemma van Ruitenbeek (Maastricht University): <i>Inclusive Job Design: a socially innovative method to increase labour market chances for lower skilled persons with disabilities</i></p>	<p>WS 4: Digitalisierung (ORI 119)</p> <p>Denise Becka (Westfälische Hochschule Gelsenkirchen): <i>Digitalisierung in den sozialen Dienstleistungen – Herausforderungen und Perspektiven für die Interaktionsarbeit</i></p> <p>Thomas Geisen (Fachhochschule Nordwestschweiz): <i>Digitale Wandel mit alternden Belegschaften gestalten</i></p>	<p>WS 5: Methoden und Instrumente (ORI 120)</p> <p>René Dittmann, Felix Welti (Universität Kassel): <i>Vorgaben und Anforderungen an die Kooperation und Koordination im Rahmen der schrittweisen Wiedereingliederung in Deutschland und Österreich</i></p> <p>Annette Lichtenauer, Gabriela Antener (Fachhochschule Nordwestschweiz): <i>Das Konzept der Leichten Sprache im Eingliederungsmanagement</i></p> <p>Ursula Hochuli Freund (Fachhochschule Nordwestschweiz), Therese Stettler (Schiess – Beratung von Organisationen): <i>Kooperative Instrumente-Entwicklung zur professionellen Gestaltung der Kooperation im Unterstützungsprozessen</i></p>
	15:30-16:00 Coffee break (ORI Glassaal)		
<p>Panel 2 (ORI Aula) – Chair: Benedikt Hassler</p>			
16:00-17:30	<p>Keynote 3: Liz Scott (Organizational Solutions Inc.): <i>Distinctions in Innovation – How emerging Disability Management strategies for mental disorders are making an incredible difference in the lives of employees and their workplaces.</i></p> <p>Keynote 4: Ulrik Gensby (Linköping University): <i>Knowledge transfer and exchange for strengthening disability management practices in organizations</i></p>		
17:30-19:00 Apéro (ORI Glassaal)			

Workshops in English

Workshops auf Deutsch

Panel in English

5th International Conference Work, Employment and Disability Management «Cooperation and Coordination»

Friday, 26th January 2018

09:00-10:30	Panel 3 (ORI Aula) – Chair: Nathalie Amstutz Keynote 5: Frerich Frerichs (Universität Vechta): <i>Demografischer Wandel und altersgerechtes Personalmanagement – Herausforderungen und Chancen für die Betriebe</i> Keynote 6: Guido Becke (Universität Bremen): <i>Intergenerational Justice as a Key to Social Innovation in the Workplace – The Example of Out-Patient Care</i>		
10:30-11:00	Coffee break (ORI Glassaal)		
11:00-12:30	WS 6: Disability Management (ORI 118) Nicholas Buys (Griffith University), John Selander (Mid-Sweden University): <i>Experienced supervisor support in return to work after long term sickness absence</i> Thomas Geisen (University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland): <i>Understanding the Complexity of Work and Health Issues in Companies: New Challenges for Cooperation and Coordination in Disability Management?</i> Guy Ochsenbein (University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland): <i>Human Resources Management, Health and Leadership: New Challenges (working title)</i>	WS 7: Zielgruppen (ORI 119) Ulrike Kuhn, T. Hoff, J. Herrlein (Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen): <i>Pilotstudie zu Schulungs- und Qualifizierungsbedarfen von Jobcenter-Fachkräften in der Beratung und Vermittlung von ALG II-Beziehenden mit Suchtproblemen</i> Christoph Imhof, Patrick Weber (Fachhochschule Nordwestschweiz, Caroline Suter (Aids-Hilfe Schweiz), Sibylle Nideröst (Fachhochschule Nordwestschweiz): <i>Arbeitsintegration HIV50plus. Herausforderungen und Chancen hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von älteren HIV-positiven Personen in der Schweiz.</i> Annabelle Bartelsen-Raemy, Daniel Gredig (Fachhochschule Nordwestschweiz): <i>Diabetes, Diskriminierungserfahrungen und Eingliederungsmanagement</i>	WS 8: Weiterbildung und Qualifizierung (ORI 120) Martin Schmid (Fachhochschule Nordwestschweiz), Sabina Schmidlin (across concept): <i>Möglichkeiten und Grenzen der Eingliederung von Erwachsenen in eine berufliche Grundbildung - Einblicke und Ausblicke</i> Katrin Kraus (Fachhochschule Nordwestschweiz): <i>Weiterbildung als Beitrag zur Eingliederung - Herausforderungen und Perspektiven</i>
12:30-14:00	Lunch break (ORI Glassaal)		
14:00-15:30	WS 9: Target groups (ORI 118) Lea Widmer (Fachhochschule Nordwestschweiz): <i>The labour market integration of refugees in Switzerland. Employers' perspectives on beneficial and detrimental factors</i> Erika Spieß, Julia Reif, Rita Berger (LMU München): <i>Successful integration of work migrants in organizations - A model of organizational acculturation and first empirical results</i>	WS 10: Betriebliche Akteure (ORI 119) Stephanie Pöser, Guido Becke, Cora Schwerdt (Universität Bremen): <i>Psychische Gesundheitsrisiken als Herausforderung für Koordination und Kooperation im Betrieblichen Eingliederungsmanagement</i> Edgar Baumgartner (Fachhochschule Nordwestschweiz): <i>Braucht es eine Betriebliche Sozialberatung? Der spezifische Beitrag der Sozialen Arbeit in der Arbeitsintegration</i>	WS 11: Alternde Belegschaften (ORI 120) Alexander Bendel (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund): <i>Überbetriebliche Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit in regionalen Netzwerken</i> Anne Jansen; M. Höchner, M. Zölch, H. Schulze (Fachhochschule Nordwestschweiz): <i>Arbeiten im Ruhestand – Welche Bedeutung hat die Flexibilisierung der Arbeit für den Verbleib im Beruf?</i>
15:30-16:00	Coffee break (ORI Glassaal)		
16:00-17:30	Panel discussion (ORI Aula) Moderator: Michael Jeive (University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland) Participants: Frerich Frerichs (University of Vechta), Thomas Geisen (University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland) Ellen MacEachen (Waterloo University) Lynda R. Matthews (University of Sydney) John Selander (Mid-Sweden University)		

Workshops in English

Workshops auf Deutsch

Panel in English

Keynote 1: Work disability policy in international context: challenges and opportunities (Ellen MacEachen)

After three decades of work disability policies, central questions remain about their design and focus. Within and across jurisdictions, work disability policies, such as disability and work injury supports, employment insurance and social assistance, have been adjusted, formed and reformed as policy makers strive to find the right balance of rules and inducements for agencies, employers and workers to maximise labour force participation. Despite this activity, a key and pressing question is why we have not been more successful at helping people to remain in the labour force. Indeed, the 2010 OECD Report on Sickness, Disability and Work describes work disability as “one of the biggest social and labour market challenges for policy makers.... [that] hinders economic growth as it reduces effective labour supply” (OECD, 2010).

Drawing on analyses of work disability policies across 15 countries, this presentation will focus on three key challenges and opportunities in work disability policy: employer activation (to what extent should employers be responsible to accommodate workers), program coordination (how can separate disability programs work together), and timing of work activation (what is too soon or too late for return to work). In each case, examples will be provided to illustrate how different jurisdictions have approached these challenges, for better or worse. Lessons will be drawn for work disability system design and research.

Short CV:

Ellen MacEachen is an associate professor and associate director with the Department of Public Health and Health Systems at the University of Waterloo, Canada and co-founder of the Centre for Research on Work Disability Policy. She is an academic council member with the Pacific Coast University for Workplace Health Sciences and past-president of the Canadian Association for Research on Work and Health.

MacEachen's research focuses on systems for work and health, both for work reintegration after injury and for prevention of illness and injury. She examines government and workplace programs and policies and considers how systems play out in practice. She is particularly interested in vulnerable workers and how people in precarious employment are able to access social security system supports. Her forthcoming edited book, “The Science and Politics of Work Disability Policy”, addresses social and political economic contexts driving state work disability reform in fifteen countries.

Keynote 2: Hiring intentions of EU nations: Recruitment action plans for Persons with Disabilities across industry (Wendy A. Coduti)

The purpose of the study was to investigate what variables, regarding employer characteristics and country characteristics, affect employer's intention to have action programs to improve participation of people with disabilities (PWD) in the workforce through recruitment. There have been multiple studies on vocational rehabilitation programs for PWD regarding their employment outcomes (e.g., Campolieti, Gunderson, & Smith, 2014; Verhoef et al., 2014), providing knowledge on how PWD can prepare for employment. However, there lacks research on types of companies who employ PWD and environmental factors that help employers to hire PWD. The results of this study are expected to highlight employment recruitment of PWD regarding company characteristics, national policies to advocate for, and how the social environment may impact recruitment of PWD.

The researchers of this study received a dataset from CRANET collected from 28 countries in 2014-2015. The surveys were completed by the person with responsibility for human resource management in the organization. The survey consists of seven sections, asking human resource management activity in the organization (11 items), resourcing practices (6 items), employee development (8 items), compensation and benefits (3 items), employee relations and communication (7 items), organizational details (17 items), and personal details (6 items). We only used the answers for people with disability and action plan for recruitment, to learn what kind of employment environments have action plans for recruiting people with disabilities.

This study used 16 countries which were European Union (EU) members at the time of data collection. The respondents (organizations) participated were 3001: Austria (8%), Croatia (5.7%), Cyprus (2.9%), Denmark (8.0%), Estonia (2.8%), Finland (6.1%), Germany (9.3%), Greece (6.3%), Hungary (9.1%), Italy (5.6%), Latvia (2.2%), Lithuania (4.8%), Slovakia (8.9%), Slovenia (7.3%), Spain (3.3%), and United Kingdom (UK: 9.9%). Additional analysis was conducted to reduce the number of countries to 8: four (Hungary, Estonia, Austria, and Germany) were identified as the countries with high unemployment ratio of PWD (mean = 1.22) and four countries (Latvia, Italy, Greece, and Spain) were identified as the countries with low unemployment ratio of PWD (mean = -1.27). Overall, 1395 cases were utilized in the analyses and 874 cases (62.7%) were in the high unemployment rate ratio group and 521 cases (37.3%) were in the low unemployment ratio group. The reason for conducting the cluster analysis was that the company policies for PWD, such as action programs in this study, can be influenced by many other external factors. Presenting results in groups of similar environment for the employment issue of PWD was helpful to understand the result in the context of the country group.

Findings will be discussed including characteristics of companies overall, including those with an action plans for hiring PWD. Additional analysis to be reviewed include differences in EU countries with regards to employment and unemployment rates of PWD and organizations in those countries recruitment action plans for PWD.

Core question:

1. What organizational and country characteristics influence whether a company has an action plan for recruiting people with disabilities in eight EU countries.

Short CV:

Wendy Coduti received her master's degree in Labor Relations Human Resource Management and doctorate in Rehabilitation Counselor Education, from Michigan State University. Her experience includes working as a vocational counselor, human resource analyst in the field of workers' compensation, and director of clinical management for a brain injury rehabilitation program. Currently Wendy is an assistant professor at the Pennsylvania State University in the department of Educational Psychology, Counseling, and Special Education. Her research includes work in the area of disability management, mental health in the workplace and postsecondary students with disabilities.

Keynote 3: Distinctions in Innovation – How emerging Disability Management strategies for mental disorders are making an incredible difference in the lives of employees and their workplaces. (Liz Scott)

Globally, the burden of Mental Health issues on the labor force is increasing. The World Health Organization (WHO) states that: "People with mental disorders experience disproportionately higher rates of disability and mortality." WHO also report that mental disorders, such as depression, are among the highest global burdens of disease and among the largest causes of disability worldwide. The economic impact is immense and directly impacts employers in every industry. Fortunately, there are positive emerging strategies in Disability Management making a significant difference. Innovations in the management and treatment of mental disorders are reducing the incidence rate and severity of these disabilities. New research, best practices and data from results show that effective use can reduce the burden of mental disorders within the labor force. Disability Case Managers are making incredible progress integrating these strategies within employer driven disability management programs. This includes the strategies they use to coordinate the use of the strategies within the workplace's disability management program and ensuring the cooperation of the employee, employer and other stakeholders in the process. In this presentation, we will show how a third party Disability Management provider is successfully integrating these innovative and emerging strategies with incredible success in North American firms. We will examine the strategies themselves, how they are being used in within the Disability Management process and how we ensure the cooperation and coordination of stakeholders within workplaces. We will also look at what the data shows, the incredible, positive results and case studies that show how they making a significant, positive difference to the employee's life.

Some of the strategies that we will explore in this presentation include:

Pharmacogenetics : The new and emerging field of Pharmacogenetics is making an incredible difference in the treatment and management of mental disorders. Pharmacogenetics maps the unique, individual genetics of enzymes within the liver that process drugs prescribed by Doctors. Just as every person is genetically unique, so is their body's ability to process medication. The same drug may have no impact on one person, the intended effect on another person and a detrimental, toxic effect on a third person.

By using Pharmacogenetic interventions within the Disability Management process, case managers are able to present employees and doctors with a comprehensive list of medications and the effect they will have on the patient. For managing psychiatric conditions it is making an incredible impact. The trial and error of finding the right drug to manage a mental disorder is significantly reduced and medication has the intended effect on the patient, controlling the condition better and maintaining lasting results.

Cognitive Behavioural Therapy (CBT): Using CBT within the Disability Management process is making an incredible difference. Workers return to work much faster, build the right resilience, reduce their incidences of relapse and show an incredible positive impact on attendance and productivity.

We will look at the data, case studies and research from first-hand experience using these strategies within North American workplaces and what we believe the future holds globally.

Short CV:

Dr. Liz Scott PhD is the Founder and Principal / CEO of Organizational Solutions Inc., a national Disability Management and Workers' Compensation Claims Management firm. Bringing over 25 years of experience and proven expertise in senior national and international Disability and Risk Management roles, Liz Scott is an internationally respected and consulted professor, thought-leader, public speaker and author in the field. She has been honored several times as a finalist in the Ernst & Young Entrepreneur of the Year Awards. Dr. Scott is the co-author of the book Comprehensive Disability Management and teaches at McGill, Guelph and Ryerson Universities.

Keynote 4: Knowledge transfer and exchange for strengthening disability management practices in organizations (Ulrik Gensby)

The demand for better use of research findings is increasing, and has not become less relevant in recent years with a rising awareness to evidence-based disability management and return to work practices. Indeed, disability management researchers have the best intentions to disseminate and share their knowledge with research users to inform regulation and preventive activities in the workplace. In addition, disability management professionals have the best intentions to translate and use relevant knowledge to help strengthen policies and practices. At the same time, we see a lot of examples that there is a long way from the good intentions to everyday realities.

In the context of workplace disability management existing reviews do provide some level of evidence on the type of program components and preventive actions that could lead to successful changes in return to work outcomes. Most often researchers focus on dissemination of knowledge through peer review journals driven by strong incentives for high impact scores and journals ratings. However, there is a greater emphasis that researchers need to move beyond that to engage with stakeholders, and that scientific knowledge could have more attention to its societal impact. New methods are now available that put focus on knowledge-to-action (KtA) approaches with knowledge users, and how to build capacity to use research and more general knowledge mobilization (KMb). More recent knowledge transfer and exchange (KTE) is used as an approach for actively engaging practitioners in research, and sharing of useful evidence with decision makers and research users.

Given the increasing attention to knowledge mobilization and evidence-based practice, researchers do have the concepts to mobilise the use of disability management research into evidence-base practice to guide the type of programs and practices being implemented and used in workplaces. A common challenge, however, is that there can be confusion about how to best translate preventive components that have been assessed as effective in research studies, and that efforts to transfer knowledge into practical managerial practices is not a straight forward process. There is an urgent need to know how to best transfer relevant evidence into managerial practice and discuss ways to enhance specific competencies among workplace parties to adapt research in a meaningful way.

This presentation introduces the concept of KTE as a specific approach for mobilising the use of relevant disability management research to help strengthen the utilization and uptake of evidence based practices in organizations. The presentation will present a practice example of a KTE approach to implementing 'best practice' disability management in industry, and discuss the need for improved KTE research and methods to study the link between disability management research for impacts on return to work and well being.

Core question:

1. What are knowledge transfer and exchange (KTE)?
2. What KTE methods and activities can help strengthen knowledge sharing between DM researchers and research users for impact on return to work outcomes?
3. How can researchers and research institutions structure and evaluate their KTE approach and activities?

Short CV:

Ulrik Gensby is Assistant Professor in Work and Rehabilitation at Helix Competence Centre, Linköping University, Sweden, and Senior Consulting Scientist at Team Working Life ApS, Denmark. Ulrik is particularly interested in knowledge transfer and exchange and interactive research for promoting company level disability management practices and the role of employers and workplace stakeholders in the process of RTW. Ulrik has doctoral training in Work and Health research, and subsequent strategic postdoctoral training in Transdisciplinary Work Disability Prevention. Ulrik's Ph.D. thesis was completed in 2014. The thesis is a critical multi-methodological investigation of work disability management in organizations.

Keynote 5: Demografischer Wandel und altersgerechtes Personalmanagement – Herausforderungen und Chancen für die Betriebe (Frerich Frerichs)

Auf Grund der demographischen Entwicklung kommt künftig der Integration älterer Arbeitnehmer in den Betrieb eine sehr hohe Bedeutung zu. Die bestehenden Qualifizierungs- und Gesundheitsrisiken sowie die mit dem Frühverrentungstrend einhergehende defizitäre Entwicklung von Personalentwicklungsstrategien für ältere Beschäftigte erfordern allerdings eine längerfristig angelegte, aktive Förderung von Bedingungen, die eine Arbeit in den mittleren und höheren Lebensjahren auf freiwilliger Basis objektiv ermöglichen und die zugleich sicherstellen, dass das Produktivitäts- und Leistungspotential einer älter werdenden Erwerbsbevölkerung genutzt werden kann.

Der Vortrag analysiert vor diesem Hintergrund wie die Förderung der Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer im Betrieb vorangetrieben werden kann und stellt vor allem den Einfluss der Arbeitsbedingungen auf die Entwicklung der altersspezifischen Leistungsfähigkeit in den drei zentralen Feldern der Gesundheit, der Qualifikation und der Motivation heraus. Die gegebenen Risiken und Chancen in der Entwicklung der Leistungsfähigkeit werden erklärend eingebunden in betriebliche Strategien der Humanressourcennutzung.

Der Vortrag stellt auf der Grundlage des derzeitigen Forschungsstandes Eckpunkte für die Gestaltung eines altersgerechten Personalmanagements vor. Ausgangspunkt der Überlegungen bildet dabei drei zentrale Orientierungsrichtlinien:

- Altersdifferenzielle bzw. altersdynamische Orientierung: Berücksichtigung der altersspezifischen Unterschiede in den Leistungsvoraussetzungen sowie der Zunahme individueller Leistungsunterschiede der Beschäftigten im Erwerbsverlauf.
- Präventiv-prospektive Orientierung: Vorausschauende Vermeidung von Qualifikationsdefiziten und Gesundheitsrisiken in späteren Lebensjahren und Antizipation zukünftiger betrieblicher Anforderungen.
- Integrative Handlungsorientierung: Berücksichtigung der wechselseitigen Bezüge zwischen Gesundheitsmanagement, Qualifizierung sowie Arbeits- und Laufbahngestaltung in einem Gesamtkonzept des Alternsmanagement.

Im Ausblick werden modellhafte Ansätze vorgestellt und es wird deutlich gemacht, dass zur Umsetzung dieses Handlungsansatzes nicht nur die betrieblichen Rahmenbedingungen stärker berücksichtigt werden müssen, sondern auch die akteursbezogene Perspektive – z. B. in Form tarifvertraglicher Aushandlungsprozesse – zu stärken ist.

Core questions:

1. Wie entwickelt sich die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer über den Erwerbsverlauf?
2. Welche Elemente sind für eine altersgerechte Personalentwicklung konstitutiv?

Short CV:

Frerich Frerichs, Dr. phil habil, Jahrgang 1959, Studium der Soziologie (Dipl.-Soz.) und Psychologie (Dipl.-Psych.) an der FU Berlin, Promotion zum Dr. Phil mit dem Thema „Älter werden im Betrieb“ an der Universität Dortmund, langjährige Tätigkeit als wiss. Leiter der Abt. „Demografischer Wandel und Arbeitswelt“ bei der Forschungsgesellschaft für Gerontologie, Dortmund, Professor für „Altern und Arbeit“ an der Universität Vechta (seit 2006, Venia legendi: Soziale Gerontologie), Arbeitsschwerpunkte: Betriebliche Beschäftigungspolitik bei alternden Belegschaften; Arbeitsmarktpolitik für ältere Arbeitnehmer/innen; Altersübergang im Wandel

Keynote 6: Intergenerational Justice as a Key to Social Innovation in the Workplace – The Example of Out-Patient Care (Guido Becke)

The keynote highlights the significance of intergenerational relations and intergenerational justice in the workplace for social innovation, i.e. new or newly combined social practices that enable to promote a balance between efficiency, service quality and the quality of work, e.g. new training concepts or new approaches to work design. Intergenerational relations are not dealt with from an angle of demographic change and different age groups of employees. Rather, a different notion of intergenerational relations is emphasized that focuses on the social age of groups, i.e. their tenure with an establishment or company as a starting point for group identity at work. Social age groups share specific experience with an establishment and tend to develop specific sets of work-related norms and values. Drawing on Norbert Elias' concept of established-outsider figurations, it is argued that social age groups with a comparatively longer tenure tend to become established groups discriminating against other social age groups of shorter tenure. By the example of work-related practices, it is analysed how intergenerational relations in the workplace foster or restrain social innovation. Contrary to Norbert Elias, the significance of third actors (e.g. management teams) is underlined in respect to intergenerational relations in the workplace. Third actors may influence social age groups' perception of intergenerational justice in regard to the development of social innovation. Intergenerational justice refers to collective fairness-related expectations with regard to approaches to generational groups in the workplace. In this regard, intergenerational justice encompasses a vertical and a horizontal dimension. Whereas the vertical dimension is related to fairness expectations between management and generational groups, the horizontal dimension embraces fairness expectations between different generational groups in the workforce. Figurations between social age groups and their perceptions of intergenerational justice at establishment level are analysed by the example of new work-related practices in two establishments of in-patient care.

Short CV:

Dr. Guido Becke graduated in Social Sciences (Diploma) at the Ruhr-University Bochum (1987). Afterwards he worked for more than a decade at the Social Research Centre, a federal research institute of the county Northrhine-Westphalia, based in Dortmund. At this institute, he co-ordinated a research area dealing with work and ecological modernisation. Moreover, his research involved the design of work in different sectors, e.g. public transport and automobile industry. In 2001, Guido Becke received his doctorate in Sociology. His dissertation dealt with the emergence of established-outsider-groups in organisational change processes. Since 2002, Dr. Becke has been conducting his research at Bremen University. From 2002 to 2014, he was a member of artec|Centre for Sustainability Studies. Since then, he has been research manager at the Institute Labour and Economy (Bremen University). Dr. Becke obtained his second doctoral degree (2007) in Labour Studies (habilitation) and lectures regularly in Public Health in the area of health promotion in the workplace. His research interests embrace: Work and sustainability, work and social relations, flexible work, health promotion in the workplace, interaction work, organisational change and organisational mindfulness.

1.1: The Maastricht Work capability Monitor (MW©M) an instrument for the assessment and support of the Work Capability of People with Limited Work Capacity (LWC) (Gemma M.C. van Ruitenbeek, Fred R. H. Zijlstra, Ute R. Hülshager)

Purpose: Participation in regular paid jobs positively affects the mental and physical health of all people, including people with limited work capacities (LWC); people that are limited in their work capacity as a consequence of chronic mental illness, psychological disorder or a developmental disorder. For successful participation a good fit between persons' capacities and work demands is necessary. For that reason, we developed a measure that can indicate the capability to work of people with LWC and that outlines directions for support that facilitates the fit. For the development of this instrument, we adjusted measures of mental ability, conscientiousness, self-efficacy, and coping by simplifying the language level of these measures to make the scales accessible for people with low literacy. In order to validate these adjusted self-report and observer measures, we conducted three studies, using multi-source, longitudinal data.

Method: We conducted three studies for the validation of the instrument. Study 1 consisted of a longitudinal multi-source study in which the newly developed instrument was administered twice to people with LWC and a significant other in order to statistically test the dimensionality and reliability. In study 2, we collected new multi-source data and statistically test the factorial validity of the scales. Finally, in study 3, we tested the criterion-related validity with respect to the work demands such as work-behaviour and task performance.

Conclusion: The Maastricht Work capability Monitor that consist of adjusted self-report and observer scales of mental ability, conscientiousness, self-efficacy, and coping is reliable a measure that is well-suited to assess the work capability of people with LWC.

Core questions:

1. How can the MW©M help professionals in the field to assess the work capability of people LWC to indicate their strengths and weaknesses and identify areas to address support?
2. How can the MW© help people with LWC to reflect on their strengths and weaknesses as requirements for their personal and professional development?

Short CV:

I have a broad work experience in practice in occupational health and occupational rehabilitation before I acquired my master degree health science, specialization in work and health. I'm nowadays employed as a researcher at the faculty of psychology, department work and social psychology and am the managing director of the center of expertise for the inclusion of people with limited work capacity.

1.2: Job matching: A key factor for a successful return to work and a sustainable employment of persons with disabilities (Marina Nützi, Bruno Trezzini, Urban Schwegler)

Matching a person's capabilities and characteristics with the demands and characteristics of their job is crucial for sustainable employment of persons with disabilities. Job matching (JM) has been studied in different research fields, particularly in industrial and organizational psychology (IOP) and vocational psychology (VP), and to a lesser extent also in the return to work (RTW) context of persons with disabilities.

In a scoping review, we mapped the scientific knowledge on JM across these research fields. We found that IOP and VP studies predominantly investigated the effects of JM on work-related outcomes such as job satisfaction, job tenure, and career development. Studies from RTW research focused on the development of JM tools for persons with disabilities. Overall, a limited cross-fertilization between IOP and VP and the RTW context became evident. However, the integration of the broad organizational and occupational JM knowledge from IOP and VP with the biopsychosocially-oriented RTW context could provide a sound basis for developing JM applications that can be used in a work (re)integration context of persons with disabilities in order to promote their sustainable employment.

Therefore, we developed an interdisciplinary JM conceptualization whose content was validated in a study by observing JM in the current VR process of two persons with a spinal cord injury as a case in point for persons with disabilities in a RTW process. This conceptualization, then, served as a basis for the development of a first prototype of a biopsychosocial and occupation-specific JM tool for VR of persons with spinal cord injury.

In describing the process leading from current JM knowledge to a JM conceptualization and, ultimately, a disability-specific JM tool, we will address the potential that effective JM can have for the sustainable work (re)integration of persons with disabilities as well as for sustainable employment of non-disabled individuals throughout their career and within a changing labor market.

Core questions:

1. How does effective job matching look like in the return to work context of persons with disabilities?
2. How can job matching contribute to sustainable employment of persons with disabilities as well as of non-disabled individuals throughout their working

Short CV:

Marina Nützi holds a Master of Science in Psychology with a focus on Industrial & Organizational as well as Clinical Psychology from the University of Bern. She started her PhD in August 2014 at the Empowerment, Participation & Social Integration Unit at the Swiss Paraplegic Research (SPF) in Nottwil. Her main research interest is in the development of a job matching tool for vocational rehabilitation of persons with spinal cord injury.

2.1: Mehr als Routine und Monotonie. Zur Bedeutung des Begriffs Einfacharbeit im Kontext der empirischen Forschung über alternde Belegschaften (Thomas Geisen, Lea Widmer)

Der Begriff der Einfacharbeit beschreibt ein spezifisches Arbeitsmarktsegment. Dabei wird die Arbeitstätigkeit nicht von der Seite der Qualifikation der Beschäftigten in den Blick genommen, sondern von der Tätigkeit her. Es handelt bei der Einfacharbeit um Tätigkeiten, die in Bezug auf ihre Ausübung keine besondere (Zugangs-)Qualifikation benötigen. Sie werden vielmehr als routinisiert und monoton charakterisiert und als leicht erlernbar. Gleichwohl bedeutet Einfacharbeit nicht, dass die Tätigkeit keine qualifizierten Beschäftigten erfordert. Allerdings benötigen sie für ihre Tätigkeit nicht spezifische Fachkompetenzen, aber zum Teil hohe Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenzen. Konkret bedeutet dies, dass in der industriellen Einfacharbeit wenn verfügbar auch Personen mit einer beruflichen Qualifikation angestellt werden, dass die damit verbundene Fachlichkeit jedoch nicht benötigte wird, sondern für die Betriebe hat der Beruf hier vielmehr Signalwirkung, dass die Person über die für Einfacharbeit bedeutsamen Sozial-, Methoden- und Selbstkompetenzen verfügt. Dies bestätigen auch die Ergebnisse der Studie "Alternde Belegschaften und Einfacharbeit", die von 2015-2017 im Rahmen der Strategischen Initiative an der Fachhochschule Nordwestschweiz durchgeführt wurde. Zugleich hat sich in der Studie aber auch gezeigt, dass Einfacharbeit sich in den vergangenen Jahren vor allem in den Bereichen der Gastronomie, des Sozial- und Gesundheitswesens und in der Industrie stark verändert hat. Vielfach sind die einfachen Tätigkeiten komplexer und anspruchsvoller geworden, erfordern zum Teil mehr Geschick und auch ein spezifisches Erfahrungswissen. Können Sie daher mit Recht noch als Einfacharbeit bezeichnet werden? Im Rahmen des Vortrags wird daher zunächst das Konzept Einfacharbeit vorgestellt und in Bezug auf seine Bedeutung im Kontext von alternden Belegschaften diskutiert. Es wird aufgezeigt, dass es kaum eine geeignete begriffliche Alternative zum Begriff der Einfacharbeit gibt, der in der Lage wäre, damit verbundene pejorative Attribuierungen zu vermeiden. In besonderer Weise gilt dies, wenn der Begriff im Zusammenhang mit alternden Belegschaften verwendet wird, da hiermit ein zweites, vielfach in den Arbeitsdiskussionen ebenfalls pejorativ attribuiertes Konzept verbunden wird. Vor dem Hintergrund dieser begrifflichen Klärung werden daran anknüpfend auch methodologische Herausforderungen für eine empirische Forschung in Betrieben zu Einfacharbeit diskutiert.

Core questions:

1. Was wird unter den Begriffen Einfacharbeit und alternde Belegschaften verstanden?
2. Welche methodologischen Herausforderungen stellen sich bei der Verwendung von Einfacharbeit und alternden Belegschaften in der empirischen Sozialforschung?

Short CV:

Prof. Dr. Thomas Geisen ist Professor für Arbeitsintegration und Eingliederungsmanagement/Disability Management an der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz. Zu den Themen Arbeit und Migration liegen von ihm zahlreiche Studien und Publikationen vor. Kontakt: thomas.geisen@fhnw.ch; Information: www.fhnw.ch/de/personen/thomas-geisen

Lea Widmer, BA, ist wissenschaftliche Assistierende an der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz. Insbesondere zum Thema Arbeitsintegration arbeitet sie in verschiedenen Forschungsprojekten mit.

2.2: Arbeiten bis zur Pensionierung in sog. Einfacharbeit? Gesundheitsförderung und Laufbahnbegriff als Herausforderung betrieblicher Personalpolitik (Nathalie Amstutz, Nadine Wenger)

Zur Bearbeitung des Fachkräftemangels in der Schweiz hat die Politik die Fachkräfteinitiative und weitere Projekte ins Leben gerufen. Während diese Initiativen den Blick auf Fachkräfte richten, ist bislang noch wenig die Rede von sog. Einfacharbeit im Kontext von alternden Belegschaften. Die Ausübung dieser Arbeit erfordert keine formale Qualifikation und wird in den Unternehmen sowohl von Personen ohne als auch von Personen mit formalen Qualifikationen ausgeübt.

Auch wissenschaftliche Arbeiten zu Altern in sog. Einfacharbeit liegen erst in Ansätzen vor. Die gut erforschten betrieblichen Herausforderungen, die sich für den Fachkräftemangel abzeichnen, werden vorsichtig auch für diese Tätigkeitsfelder vermutet (Dunst 2011): so ist in Arbeitsfeldern mit unattraktiven Arbeitsbedingungen mit einem Rückgang an Bewerbungen zu rechnen und auch hier können in bestimmten Feldern Personalengpässe verzeichnet werden. Obwohl die Arbeit keine formale Qualifikation verlangt, setzen Arbeitgebende je nach Tätigkeit zahlreiche Kompetenzen oder Bedingungen voraus wie kommunikative Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen oder körperliche Fitness (Bosch 2011). Die Frage der Kompetenzen steht im Kontext anstehender Automatisierungen und bildet mit Qualifikationspotentialen und Weiterbildung eine weitere Forschungslücke im Bereich der sog. Einfacharbeit. Gerade für ältere Beschäftigte stellt sich, wie für Fachkräfte auch, die Frage nach den Möglichkeiten des Verbleibs im Betrieb bis zur Pensionierung, wobei Qualifizierung und Gesundheit zentrale Prüfsteine darstellen.

Das Referat legt den Fokus auf die Bedingungen 'Gesundheit' und 'Qualifikation' aus betrieblicher Sicht. Es beruht auf der Studie "Alternde Belegschaften und Einfacharbeit ABEA" der Fachhochschule Nordwestschweiz. Im Anschluss an eine explorative Studie wurden sechs Fallstudien in Gesundheitswesen, verarbeitendem Gewerbe und Gastgewerbe durchgeführt. Jede Fallstudie umfasste ein Interview mit dem Personalmanagement und/ oder der Geschäftsleitung, zwei Interviews mit Führungskräften sowie zwei Gruppengespräche mit Mitarbeitenden in sog. Einfacharbeit.

In den Aussagen zur Personalpolitik der HR-Fachleute zeigt sich klar, dass das Thema alternde Beschäftigte in Einfacharbeit zwar zahlreiche Fragen aufwirft, aber erst in Ansätzen systematisch angegangen wird. Die Problemstellungen und Lösungsansätze beziehen sich sowohl auf die Mitarbeitenden selber wie auf die betrieblichen Rahmenbedingungen und die Arbeitsplätze und Tätigkeiten. Die Studie zeigt, dass diese beiden Perspektiven unterschiedlich bearbeitet werden. Der Hauptfokus mehrerer Betriebe liegt auf der Frage, wie die Gesundheit der Mitarbeitenden bei belastenden Arbeitsbedingungen erhalten werden kann. Es bestehen bislang wenig formalisierte Instrumente zur Bearbeitung dieser Herausforderungen. Im Bereich der Laufbahnplanung und Weiterbildung wird dies besonders deutlich. Die Vorstellungen von Laufbahn in Tätigkeitsfeldern, die nicht auf formalen Qualifikationen beruhen, sind im Betrieb, aber auch bei den Mitarbeitenden selber, noch wenig ausformuliert und vorhandene Massnahmen werden eher punktuell umgesetzt. Wenn keine Laufbahn im Sinne einer Aufstiegskarriere im Betrieb möglich ist, stellt sich die Frage, welche Entwicklungsperspektiven mit welchem Ziel angeboten werden können. Ein Konzept lebensphasenspezifischer Laufbahnplanung könnte dabei hilfreich sein. Mit dem Thema Laufbahnentwicklung verbunden ist auch die Frage nach Konzepten des Personalerhalts bzw. der Personalbindung (Retention). Retention ist bei älteren Mitarbeitenden in der Einfacharbeit eng gekoppelt an die Gesundheitsproblematik. Schnelligkeit und Belastbarkeit werden insbesondere jüngeren Beschäftigten in der Einfacharbeit zugeschrieben. Die Bearbeitung von Monotonie und Routine werden im Zusammenhang von Alter und Einfacharbeit als Teil der gesundheitlichen Herausforderungen gesehen.

Core questions:

1. Wie können Herausforderungen bei Laufbahnplanung und Weiterbildung in der sogenannten Einfacharbeit besser identifiziert und systematisch angegangen werden?
2. In welche Richtung zielen Ansatzpunkte bei Gesundheitsförderung und Retention in der Einfacharbeit (insbesondere) hinsichtlich älterer Mitarbeitenden?

Short CV:

Prof. Dr. Nathalie Amstutz ist Dozentin am Institut für Personalmanagement und Organisation der Hochschule für Wirtschaft, Fachhochschule Nordwestschweiz. Sie arbeitet zu Diversitythemen und ihre Bedeutung für Organisationskulturen, das Human Resources Management sowie Führung. Sie leitet den CAS Diversity- und Gleichstellungskompetenz.

Nadine Wenger, lic. phil., studierte Sozialanthropologie an der Universität Bern und arbeitet derzeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Erwerbsarbeitsforschung, Bildung und im Personalwesen unter den Aspekten von Diversity und Gleichstellung.

2.3: Beschäftigtenperspektive auf die Koordination von Arbeitsprozessen in Einfacharbeit (Benedikt Hassler, Nico Scheidegger)

Ausgangslage:

Eine Vielzahl arbeitssoziologischer Studien zeigte in der Vergangenheit auf, wie Unternehmen zunehmend auf tayloristische Arbeitsplanung verzichten und die Belegschaft verstärkt indirekt, beispielsweise über Zielvereinbarung, steuern. Boltanski und Chiapello (2001) verdeutlichten, wie damit ein zentraler Kritikpunkt am Kapitalismus, das Fehlen von Autonomie in der Arbeitsgestaltung, in die Unternehmensstrategien integriert wurde. Die Folgen dieser veränderten Managementformen für die Beschäftigten sind einerseits ein Zugewinn an Mitgestaltungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz und andererseits stärkere Belastungen durch psychischen Stress und "Selbstgefährdung" (Peters 2011). Hierbei stellt sich die Frage, inwieweit diese Befunde auch für Personen in "Einfacharbeit" (Abel et al. 2014) zutreffen.

Der Vortrag geht auf Basis dieser Ausgangslage der Frage nach, wie die Koordination und Steuerung der Beschäftigten in Einfacharbeit ausgestaltet ist. Konkret wird dargelegt, wie Beschäftigte in Einfacharbeit das Verhältnis zu den Vorgesetzten erleben, welche Möglichkeiten zur Partizipation und Mitgestaltung es für Personen in Einfacharbeit gibt und welche Rolle das Team bei der Verwirklichung von Freiräumen und der Koordination von Arbeit einnimmt.

Methodisches Vorgehen:

Der Beitrag basiert auf einer Studie zu "Alternden Belegschaften und Einfacharbeit" in der Schweiz. Im Anschluss an eine explorative Studie zum Themenfeld, wurden 6 Fallstudien in Unternehmen des Gastgewerbes, des Sozial- und Gesundheitswesens sowie des verarbeitenden Gewerbes durchgeführt. In jedem Unternehmen wurde ein Einzelinterview mit dem HR, zwei Einzelinterviews mit direkten Vorgesetzten von Personen in Einfacharbeit sowie zwei Gruppeninterviews mit Beschäftigten in Einfacharbeit geführt. Die Analyse der vollständig transkribierten Interviews erfolgte mittels einer qualitativen, zusammenfassenden Inhaltsanalyse (Mayring 2010).

Resultate:

Die Ergebnisse der Studie verweisen auf ein Spannungsfeld zwischen Autonomie, Autorität und Kontrolle, welches sich auf das Verhältnis von Beschäftigten zu Vorgesetzten auswirkt. Beschäftigte fordern konkrete (Gestaltungs-)Freiräume ein, welche sie oftmals konfrontativ der Autorität und den damit in Zusammenhang gebrachten Kontrollansprüchen der Vorgesetzten abringen. Entsprechend werden Strukturen am Arbeitsplatz als in hohem Mass verpflichtend und unumgänglich beschrieben. Innerhalb der stark strukturierten Arbeit weisen aber Beschäftigte auch auf Freiräume hin, welche genutzt werden. Dieser von Beschäftigten als hierarchisch-autoritär aufgefassten Distanz (Gefälle) zu Vorgesetzten steht das Bestreben der Führungskräfte gegenüber, eine Nähe zu den Angelegenheiten der Belegschaft zu erzeugen. Den Teams kommt als weitere Einheit zur Verwirklichen von Freiräumen grosse Bedeutung zu. Konstellationen und Dynamiken haben sich in der Studie sowohl als Quellen von Belastung als auch verbesserter Verhandlungspositionen gezeigt. Der hohe Grad an Selbststeuerung und Selbstkontrolle (z.B. in Bezug auf zeitliche Abstimmung von Pausen, Koordination von Schichten und Arbeitsplänen, Hilfeleistungen zur Entlastung etc.) von Teams wirft die Frage nach Zusammenhängen mit der Verwirklichung von Freiräumen sowie der Koordination von Arbeit auf.

Schlussfolgerungen:

Im Vortrag werden auf der Grundlage der genannten Entwicklungen im Bereich der neueren Managementkonzepte konkrete Auswirkungen subjektiver Arbeitsverhältnisse aus der Studie präsentiert. Darauf aufbauend wird der Frage nachgegangen, wie Autonomie eingefordert (Beschäftigte) und diesen Forderungen begegnet (Vorgesetzte) wird. Die Nutzung der Freiräume sowie die darin erkennbare Selbstkontrolle (u. a. über die Definition von Zugehörigkeit) werden anhand konkreter Befunde expliziert. Die Komponenten des Spannungsfelds Autonomie, Autorität und Kontrolle werden mit Erkenntnissen aus der Studie mehrperspektivisch betrachtet, um daraus eine übergeordnete Einsicht in Arbeitsverhältnisse mit einfachen Tätigkeiten abzuleiten.

Core questions:

1. Inwiefern erleben Personen in Einfacharbeit Autonomie und Selbststeuerung im Rahmen der Ausübung ihrer Tätigkeiten?
2. Wie beschreiben Beschäftigte in Einfacharbeit das Verhältnis zu den vorgesetzten Personen?
3. Welche Rolle spielt das Team bei der Verwirklichung von Freiräumen?

Short CV:

Benedikt Hassler, MA, studierte Soziologie an der Universität Bern und ist derzeit wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz sowie Doktorand in Soziologie an der Universität Basel. Er bearbeitet in Forschung und Lehre den Themenbereich Arbeit- und Arbeitsintegration.

Nico Scheidegger, MA, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz. Mit Arbeitsschwerpunkten in den Bereichen Kompetenzentwicklung in Weiterbildung und Erwachsenenbildung, Weiterbildungsplanung sowie Führen in Bildungsinstitutionen arbeitet er an verschiedenen Projekten mit.

3.1: Traumatic bereavement and disability management: what can we learn from the next of kin and families of workers who die at work? (Lynda R. Matthews)

This presentation will examine the findings from a recent study on the health and social consequences of fatal work incidents for next of kin and families and discuss the implications as they apply to disability management. Global statistics from the International Labour Organization reveal that each year more than two million people die from work-related accidents and diseases. Much is known about the consequences of work fatalities for employers and co-workers, and of the supports provided in the workplace for co-workers after the death. Less is known about the health consequences for next of kin and families, its impact on their work or daily activities, or of the supports needed in the workplace following the death. A body of research on traumatic bereavement addresses suicide, homicide and mass casualty events, such as war and terrorism acts. Although there are similarities, work-related deaths differ in an important way: they occur in an environment regulated by safety legislation and there is an expectation that workers are safe at work. A cross-sectional web-based survey, one phase of a multiphase, mixed methods study, was distributed to families to identify the health and social impact of a work fatality on families. The survey was distributed using an outreach approach to industry contacts, community networks, media and social media. It documented a range of social, health, and financial variables and families' satisfaction with official post-death information, support, and processes. Survey respondents were 152 next-of-kin and family members (88% female) predominantly from Australia (62%) and North America (33%). High levels of probable posttraumatic stress disorder (60%), prolonged grief disorder (42%), and major depressive disorder (43%) were reported at a mean of 7.2 years post-death (SD=7.33), with 63% of respondents having any one condition. More than 70% reported increased levels of guilt, fear, anxiety, mood swings, and feelings of isolation since the death. The long-term exposure of up to 10 years duration to regulatory processes, including occupational health and safety inspections, coronial inquests, workers' compensation claims and/or civil court proceedings, complicate the bereavement process for families and contribute to enduring health ramifications they experience. Participation in work, education, and other daily activities was negatively impacted to some degree by emotional and physical health in more than two-thirds (72%) of respondents. The nature of their 'injuries', the potential for ongoing disability, and the negative impact on their productivity calls for a holistic and interprofessional workplace-based approach to recovery. Findings will inform discussion on the value of integrated disability management for bereaved workers.

Core questions:

1. How does traumatic bereavement from a work fatality impact function?
2. What can we learn about disability management from the next of kin and families of workers who die at work?

Short CV:

Lynda Matthews is the Head of Rehabilitation Counselling at the University of Sydney. She is a qualified rehabilitation counsellor who specialises in mental health, rehabilitation and work. Her specific expertise is in the rehabilitation of people with posttraumatic mental health conditions. For the past decade Lynda has been active in promoting psychosocial rehabilitation as a means to improve function, reduce disability, and promote recovery in people with posttraumatic stress disorder (PTSD) and other persistent mental health conditions. Lynda is a member of the Rehabilitation Advisory Committee for the Departments of Veterans' Affairs and Defence, and holds honorary life membership in the Australasian Society of Traumatic Stress Studies and the Rehabilitation Counselling Association of Australasia.

3.2: Inclusive Job Design: a socially innovative method to increase labour market chances for lower skilled persons with disabilities (Brigitte van Lierop, Gemma van Ruitenbeek)

Purpose of this presentation: In this presentation, we present the findings of five years of practice with a socially innovative way of becoming a more inclusive workplace. We will explain the rationale behind the methodology of Inclusive Job Design and share our results, including discussion and conclusion about the possibilities to use IJD in DM.

Introduction: Inclusive Job Design is a comprehensive term for a systematic employer-oriented method to create permanent jobs for people with disabilities whose chances of competitive employment are limited, especially those that have lower skills and/or a low level of education. The core of IJD is the systemic approach, on a company level.

Rationale behind methodology: Companies are increasingly experiencing problems with filling in vacancies, while on the other hand, people drop out. Also a growing group of people lacks capacities to participate in the current highly skilled and demanding labour market. Inclusive Job Design implies the systemic re-designing of work processes aimed at creating a positive business case for the employer and in the same time become more inclusive.

The principles of IJD derive from 'task differentiation'. Through a structured analysis of one or more departments within a company, work can be re-designed in jobs of different levels of complexity. Low-complex jobs can be executed by those outside the labour market, which reduce the number of tasks of the highly qualified staff and allowing them to execute their core tasks. One effect among others is a reduction in work pressure. Other effects we see are a reduced number of qualified staff, higher production, less problems with the ageing workers, all deriving from the fact that in the inclusive designed organisation less costly staff is needed.

Current work: Inclusive Job Design has been successfully applied in many different work settings, in industry, retail, hospitals and nursing homes as well as white-collar environments.

Future work: The methodology seems applicable to be used for personnel on long term sickness absence. Two studies showed the possible return to work chances for a large group of long-term sick train engineers and mechanics, where worksite accommodation and job modifications formed no answer to their successful return.

At the moment we are testing the possibilities of creating a business case for the employer by decreasing the rising costs for burnout while systemically redesigning work processes and creating jobs for the disadvantaged.

Core questions:

1. What is the added value of using the methodology of Inclusive Job Design when working towards a more inclusive labour market?
2. In what way this methodology can be used in Disability Management?

Short CV:

In the last twenty years, Brigitte van Lierop has been actively focusing on improving the labour market position of persons with disabilities. Within the Maastricht University, she was responsible for the development and implementation of a graduate program within this field. At the same time, she worked both nationally and internationally on research projects in the field of work and people with disabilities. After her promotion she has worked at various centres of expertise all aiming at improving the labour market position of people with disabilities. Brigitte now focuses on supporting organisations, companies and governments how to create sustainable jobs for persons with disabilities. She provides training in this field and advises and supports companies in the implementation process.

Gemma van Ruitenbeek has a broad work experience in practice in occupational health and occupational rehabilitation before she acquired her master degree health science, specialization in work and health. Gemma is nowadays employed as a researcher at the faculty of Psychology, department Work and Social Psychology and is managing director of the center of expertise for the inclusion of people with limited work capacity.

4.1: Digitalisierung in den sozialen Dienstleistungen – Herausforderungen und Perspektiven für die Interaktionsarbeit (Denise Becka)

Ausgangslage: Digitale Technik dient der Unterstützung von Arbeitsprozessen in vielfacher Weise: Arbeitsaufgaben können vereinfacht, effizienter erledigt und Arbeitsabläufe standardisiert werden. Auch Interaktive Arbeit ist von Wandlungsprozessen durch digitale Technik gekennzeichnet, dabei ist dieser Arbeitstyp nur begrenzt digitalisierbar, verändert dennoch die Interaktion und den situativen Kontext personenbezogener Dienstleistungserstellung. Daneben wirkt der Einsatz digitaler Technik zur Arbeitsunterstützung auf Arbeitsplätze in Gesundheits- und sozialen Einrichtungen, Arbeitsaufgaben einzelner Beschäftigter und im Team sowie das Berufsverständnis von Beschäftigten. Arbeitsplatzeffekte durch Digitalisierung werden in den sozialen Dienstleistungen derzeit gering eingeschätzt, da personenbezogene Dienstleistungen kaum standardisierbar und routinefähig sind. Auch innerhalb der Berufsgruppe selbst herrscht bislang wenig Angst vor Substitution.

Problemaufriss: Für die sozialen Dienstleistungen liegen bisher wenig empirische Erkenntnisse zur Veränderung der Interaktionsarbeit vor, insbesondere in der Tiefe (Berufesebene, Tätigkeits- und Aufgabenebene) ist bislang nicht klar, wie Digitalisierung Arbeitsaufgaben, Arbeitsplätze und das professionelle Selbstverständnis von Beschäftigten beeinflusst.

Erste Erkenntnisse: Erste Einschätzungen Beschäftigter in der Pflege liegen vor, diese zeigen eine verbreitete Technikakzeptanz, verweisen jedoch auf Probleme im organisatorischen Kontext bei der Einbettung von Technik in die organisatorischen Abläufe, Arbeitsprozesse von Beschäftigten, sowie hinsichtlich Information, Unterrichtung und Qualifikation. Dabei stellt insbesondere der Pflegeberuf hohe Anforderungen an technisches Verständnis und Know-How – nicht nur die Bedienung von Computern und Kenntnisse gängiger Software sind erforderlich, sondern der Umgang mit verschiedenen Geräten mit spezifischen Funktionen (z.B. Verwaltungssoftware bis hin zu medizinischen und pharmazeutischen Datenbanken, indikationsspezifischen Tools, diagnostischen und therapeutischen Geräten), für deren Bedienung pflegerisches und medizinisches Wissen, Erfahrungswissen sowie technisches Wissen zum Tragen kommt.

Herausforderung: Die Integration verschiedener Wissensstrukturen wird durch Qualifikation jedoch häufig nicht eingelöst. Auch sind digitale Kompetenzen bislang nicht Standard in der Ausbildung. Das Erlangen von digitalem Überblicks- und Erfahrungswissen sowie kritische Reflexionsfähigkeit auf Technik obliegt den Beschäftigten selbst. Hinzu kommen kritische Arbeitsbedingungen wie Zeitdruck / Arbeitsverdichtung, Personalknappheit, die wenig Raum für umfassende Qualifizierung bieten.

Perspektiven: Aktuelle Qualifizierungen setzen auf Kompetenzerwerb und Spezifizierung durch viele, modulartig angelegte betriebliche Qualifizierungen. Perspektivisch stellt sich jedoch die Frage, wie sich Zertifizierungen zur Stärkung der eigenen Berufsbiografie und Chancen persönlicher Professionalisierung entwickeln.

Ausblick: Fachverbände rufen bereits zu einer Qualifizierungsoffensive zur Digitalisierung in den sozialen Dienstleistungen auf. Zugleich wächst mit den sogenannten „digital natives“ ein neues Berufsverständnis von unten, das Interaktive Arbeit in den kommenden Jahren entscheidend verändern kann.

Core questions:

1. Welche Herausforderungen stellt Digitalisierung an die Interaktionsarbeit in sozialen Dienstleistungen?
2. Welche Perspektiven ergeben sich für die Gestaltung und Qualifizierung digital unterstützter Interaktionsarbeit?

Short CV:

Denise Becka ist seit 2013 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Technik, zunächst im Forschungsschwerpunkt Gesundheitswirtschaft und Lebensqualität, seit 2017 im Forschungsschwerpunkt Arbeit und Wandel. Parallel arbeitete sie zwischen 2013 und Ende 2016 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Medizinischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum in der Abteilung für Allgemeinmedizin. Denise Becka hat Sozialpsychologie und –anthropologie sowie Philosophie im 2-Fach Studiengang an der Ruhr-Universität Bochum studiert und im Jahr 2012 mit dem Master of Arts abgeschlossen.

4.2: Digitalen Wandel mit alternden Belegschaften gestalten (Thomas Geisen)

Digitalisierung und Alter gehören zu den grossen Herausforderungen, mit denen sich Organisationen konfrontiert sehen. Angesichts der besonderen Charakteristika der Digitalisierung, die mit Unsicherheit über die Realisierungsmöglichkeiten der Digitalisierungspotentiale, einer anhaltend hohen Entwicklungsdynamik, einem hohen Bedarf an digitaler Expertise und einem komplexen Innovationsbedarf verbunden ist, ergeben sich in Organisationen im Schnitt-feld von Digitalisierung und Alter neue Problemstellungen in Bezug auf Ressourcen- und Kompetenzentwicklung, Zielgruppendifferenzierung und Belastungen. Die Bearbeitung dieser Herausforderungen geht mit neuen Anforderungen in Bezug auf Kooperation und Koordination in Organisationen einher. Der Vortrag geht der Frage nach, wie Organisationen aus dem Dienstleistungssektor den digitalen Wandel im Kontext von Alter gestalten, welche Herausforderungen sie wahrnehmen, wie sie darauf reagieren und welche weiteren Handlungsbedarfe sich hieraus für sie ergeben. Dabei wird die These vertreten, dass mit der Digitalisierung ein erhöhter Bedarf an der Entwicklung neuer Formen der interdisziplinären und inter-professionellen Kooperation in Unternehmen besteht, der bislang kaum ausreichend Beachtung findet.

Core questions:

1. Welche Herausforderungen entstehen durch digitalen Wandel in alternden Gesellschaften?
2. Welche neuen Anforderungen an Kooperation und Koordination entstehen durch digitalen Wandel in Organisationen?

Short CV:

Prof. Dr. Thomas Geisen ist Professor für Arbeitsintegration und Eingliederungsmanagement/Disability Management an der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz. Zu den Themen Arbeit und Migration liegen von ihm zahlreiche Studien und Publikationen vor. Kontakt: thomas.geisen@fhnw.ch; Information: www.fhnw.ch/de/personen/thomas-geisen

5.1: Vorgaben und Anforderungen an die Kooperation und Koordination im Rahmen der schrittweisen Wiedereingliederung in Deutschland und Österreich (René Dittmann, Felix Welti)

Die voraussichtlich erhebliche Reduktion der Anzahl von Personen im erwerbsfähigen Alter und eine Tendenz zur früheren Rentenanspruchnahme, lassen einen Fachkräftemangel befürchten und bedrohen das nachhaltige Bestehen der sozialstaatlichen Sicherungssysteme (Koenen/Reichert/Zapf, in: Engelhardt (Hrsg.), Altern in Europa, Bamberg 2009, S. 57 (57); Ebbinghaus/Weishaupt, in: Masuch et al. (Hrsg.), Grundlagen und Herausforderungen des Sozialstaats, Band 1, Berlin 2014, S. 667 (671)). Es wird daher über eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit diskutiert und Strategien zum längeren Verbleib im Erwerbsleben entwickelt. In den Fokus geraten dabei Personen, deren Arbeitsfähigkeit aufgrund von (langfristiger oder chronischer) Krankheit bedroht ist (IVSS, Leitlinien der IVSS. Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit, Internationale Vereinigung für Soziale Sicherheit 2013). Eine Vorgehensweise zur Erhaltung der Erwerbsfähigkeit und Vermeidung von Invalidität bzw. Frühverrentung von Langzeiterkrankten ist die schrittweise Rückkehr an den Arbeitsplatz, bei der aus rehabilitativen Zwecken an das bestehende Leistungsvermögen der erkrankten Person angeknüpft wird. Die Realisierung einer solchen Maßnahme setzt das Zusammenwirken verschiedener Akteure (z. B. Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Sozialleistungsträger, behandelnder Arzt) voraus.

Der internationale Diskurs zur betrieblichen Reintegration Langzeiterkrankter findet häufig im Rahmen des Labels „Return to Work (RTW)“ statt. Trotz fehlender standardisierter Vorgehensweisen zur Messung und Evaluation von RTW-Ergebnissen, lässt sich auf eine Reihe von Studien aus unterschiedlichen Ländern zurückgreifen, die positive Einflussfaktoren für einen erfolgreichen RTW-Prozess zu erkennen geben. Dazu gehören u.a. eine frühzeitige Integration der RTW-Perspektive in den ärztlichen Behandlungsprozess, die Berücksichtigung berufsbezogener und psychosozialer Aspekte, ein multiprofessionelles Team, der fortbestehende Kontakt zum Arbeitgeber und die Kooperation zwischen Versorgungssystem und Arbeitgeber. Ferner ist der Arbeitsplatzbezug der rehabilitativen Maßnahme entscheidend (Weber/Peschke/de Boer, in: Weber/Peschke/de Boer, Return to Work - Arbeit für alle, Stuttgart 2015, S. 23 (25 ff.)). Weiterhin ist für eine erfolgreiche Zusammenarbeit aller Akteure, das Vorhandensein eines Koordinators hilfreich (Mayrhuber, Gesundheitszustand älterer Erwerbstätiger in Österreich im europäischen Vergleich, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Dezember 2016, S. 43).

Vor diesem Hintergrund werden die rechtlichen Vorgaben zweier Maßnahmen zur schrittweisen Wiedereingliederung mit Fokus auf die Kooperations- und Koordinationspraktiken verglichen. Auf der einen Seite steht die in Deutschland bereits seit langen Jahren praktizierte stufenweise Wiedereingliederung (STW), auf der anderen die am 01.07.2017 in Österreich in Kraft getretene Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ). Dabei werden die einzelnen Phasen (Anregung und Einleitung sowie Durchführung) der Maßnahmen, unter Berücksichtigung der rechtlichen und tatsächlichen Anforderungen bezüglich der Zusammenarbeit der Akteure, gegenübergestellt. Es wird deutlich, dass der deutsche Gesetzgeber den Akteuren wenige Vorgaben macht, weshalb zu den Kernproblemen der STW eine unzureichende Koordination (Hahn/Heidt, Praktische und rechtliche Fragen der stufenweisen Wiedereingliederung, Beitrag D14-2014, reha-recht.de, S. 3) und eine fehlende Betreuung während der Durchführung zählen (Bürger et al., Die Rehabilitation 2/2011, 74 (80)). Eine Lösung könnte der Einbezug der ab dem 01.01.2018 neu einzurichtenden Ansprechstellen sein. In Österreich ist hingegen durch ein außerbetriebliches Wiedereingliederungsmanagement eine Institution geschaffen, die sowohl im Rahmen der Einleitung, als auch der Durchführung der Wiedereingliederungsteilzeit die Koordination der Maßnahme und die Unterstützung der betroffenen Person vornehmen kann. Fraglich ist jedoch, ob diese Möglichkeit des Fallmanagements auch tatsächlich in Anspruch genommen wird. Hier gilt es die tatsächlichen Prozesse der beruflichen Wiedereingliederung durch empirische Forschung nachzuzeichnen und ggfs. auf Defizite hinzuweisen.

Core questions:

1. Welche Vorgaben machen das deutsche und das österreichische Recht bezüglich der Kooperation und Koordination der beteiligten Akteure bei einer schrittweisen Wiedereingliederung?
2. Werden die rechtlichen Vorgaben den tatsächlichen Anforderungen der schrittweisen Wiedereingliederung gerecht?

Short CV:

René Dittmann hat seinen B.A. in der Sozialen Arbeit an der Universität Kassel im Jahr 2013 abgeschlossen. Nach einer halbjährigen Beschäftigung im Arbeitsfeld der niedrigschwelligen Drogenhilfe erlangte er seine staatliche Anerkennung als Sozialarbeiter. Das daran anschließende Masterstudium Sozialrecht und Sozialwirtschaft wird Ende 2017 mit dem Master of Laws (LL.M.) abgeschlossen werden. Die Masterarbeit befasst sich mit dem Thema dieses Vortrags. Er ist Hilfskraft am Fachgebiet Sozial- und Gesundheitsrecht, Recht der Rehabilitation und Behinderung.

Prof. Dr. iur. Felix Welti leitet seit 2010 das Fachgebiet Sozial- und Gesundheitsrecht, Recht der Rehabilitation und Behinderung der Universität Kassel. Er ist beteiligt am Projekt „Partizipatives Monitoring Rehabilitations- und Teilhaberecht“ der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (www.reha-recht.de). Er ist Mitherausgeber des Stichwortkommentars Behindertenrecht und beteiligt am international vergleichenden Buchprojekt „The Science and Politics of Work Disability Prevention“.

5.2: Das Konzept der Leichten Sprache im Eingliederungsmanagement (Annette Lichtenauer, Gabriela Antener)

Informationen und Weiterbildungsangebote im Bereich des Eingliederungsmanagements können ihr Ziel nur erreichen, wenn sie von den Adressaten und Adressatinnen auch verstanden werden. Um selbstbestimmt und nutzbringend an Massnahmen der Arbeitsintegration teilnehmen zu können, ist es für die betroffenen Personen von grosser Relevanz, die entsprechenden Unterstützungsangebote in einer für sie verständlichen Sprache mitgeteilt zu bekommen.

Organisatoren von Unterstützungsleistungen (und andere in dem Bereich tätige Professionelle, wie Sozialarbeitende, Case Manager, job coaches usw.) sind deshalb gefordert adressatengerecht zu kommunizieren. Dies ist angesichts der unterschiedlichen mündlichen und schriftlichen Sprachkenntnisse ihrer Klientel oft sehr anspruchsvoll. Eine für die Adressaten und Adressatinnen der Hilfeleistungen adäquate und verständliche Sprache zu finden, ist hier also durchaus keine Selbstverständlichkeit.

Einfache oder Leichte Sprache bietet ein Konzept, wie schriftliche Informationen verfasst werden können, damit sie auch von Personen mit geringen Schriftsprachkompetenzen gelesen und verstanden werden können. Darüber hinaus verbessert die Anwendung der Leichten Sprache in schriftlichen Dokumenten häufig insgesamt die Kommunikationssituation und erleichtert damit auch die mündliche Verständigung.

Ausgehend von einem Projekt, das sich mit Arbeitsbiographien von Menschen mit einer Beeinträchtigung beschäftigt hat, soll im Beitrag der Frage nachgegangen werden, inwiefern das Konzept der Leichten Sprache dabei helfen kann, Massnahmen der Arbeitsintegration zu verbessern, deren Wirksamkeit zu erhöhen und Barrieren abzubauen. Erkenntnisse aus einem laufenden Projekt zur Leichten Sprache im Erwachsenenschutz, bieten dabei Hinweise darauf, welche Möglichkeiten das Konzept insgesamt bietet um adressatengerechter zu kommunizieren. Im Beitrag wird ausserdem die Bedeutung von Leichter Sprache für die Verständlichkeit von Texten aufgezeigt und einige Regeln benannt. Im Anschluss daran sollen Anwendungsmöglichkeiten der Leichten Sprache im Bereich der Arbeitsintegration diskutiert werden und überlegt werden in wieweit Leichte Sprache als Bestandteil arbeitsintegrativer Massnahmen genutzt werden könnte bzw. sollte.

Short CV:

Annette Lichtenauer lic. phil, FHNW HSA, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Integration und Partizipation. Tätig in der Lehre, Forschung und Weiterbildung. Schwerpunkte in der Forschung: Gleichstellung, Partizipation und Leichte Sprache, sowie Arbeitsintegration.

5.3: Kooperative Instrumente-Entwicklung zur professionellen Gestaltung der Kooperation im Unterstützungsprozessen (Ursula Hochuli Freund, Therese Stettler)

Kooperative Prozessgestaltung (KPG) ist ein an der Hochschule entwickeltes, professionstheoretisch fundiertes, methodenintegratives Konzept für professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit. Sein Kern ist die Gestaltung der Kooperation mit Klientinnen und Klienten (Hochuli Freund/Stotz 2011/2017). Für das Eingliederungsmanagement liegt eine arbeitsspezifische Ausdifferenzierung des Konzepts KPG vor (Hochuli Freund 2017).

Wenn Organisationen der Sozialen Arbeit die Gestaltung der Arbeit mit Klienten und Klientinnen und der intra- und interprofessionellen Kooperation nach KPG ausrichten möchten, braucht es darüber hinaus eine organisationsspezifische Konkretisierung des Konzepts, welche auch bereits vorhandene Leitlinien, Abläufe und Instrumente berücksichtigt. Derzeit wird ein innovatives Verfahren zur kooperativen Organisationsentwicklung erarbeitet, das darauf abzielt, die in einer sozialen Organisation vorhandenen Instrumente und Leitlinien so weiter zu entwickeln, dass sie den fachlichen Standards von KPG und damit dem State of the Art in der Sozialen Arbeit entsprechen. An der Entwicklung und Erprobung des Verfahrens sind sieben soziale Organisationen beteiligt.

Der Prozess beginnt mit einer gemeinsamen Beurteilung der in einer Organisation vorhandenen Instrumente und Leitlinien vor Ort: Praktiker nehmen eine erfahrungsbasierte und Wissenschaftlerinnen eine theoriebasierte Einschätzung vor, gemeinsam werden Stärken, Lücken und Optimierungsbedarfe herausgearbeitet. Diese kooperative Instrumente-Beurteilung hat sich als eine effektive, vertrauensbildende und unverzichtbare Basis für einen gemeinsamen Instrumente-Entwicklungsprozess erwiesen. Die darauf aufbauende kooperative Weiterentwicklung der bestehenden Vorgaben und Instrumente gelingt dann, wenn sie konsequent an den organisationalen Bedingungen ausgerichtet und als kreativer, dynamischer Prozess gestaltet wird, an dem Praxis und Wissenschaft ihre jeweiligen Perspektiven und Ressourcen aktiv und 'auf Augenhöhe' einbringen. Eine sorgfältige Planung und Realisierung des Implementierungsprozesses ist ein integraler Bestandteil des Verfahrens und früh schon mitzudenken.

Im Beitrag werden Grundzüge des Konzepts KPG im Eingliederungsmanagement vorgestellt und Erkenntnisse aus dem laufenden Forschungsprojekt vorgestellt. Es wird auf Möglichkeiten hingewiesen, wie Organisationen einen solchen Prozess einer theoretisch fundierten und praxisorientierten Überarbeitung und Ergänzung bestehender Instrumente und Abläufe angehen können.

Core questions:

1. Welches sind die Eckpunkte des für das Eingliederungsmanagement ausdifferenzierte Konzepts Kooperative Prozessgestaltung (KPG)?
2. Wie kann ein Prozess kooperativer Instrumente-Entwicklung im Eingliederungsmanagement angelegt werden, der insbesondere Aspekte der (inter-)professionellen Kooperation aufnimmt?

Short CV:

Ursula Hochuli Freund, Dr. phil., ist Professorin an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. Sie war nach dem Studium der Sozialpädagogik an der Universität Zürich in verschiedenen Praxisfeldern der Sozialen Arbeit als Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin tätig. Als Organisationsberaterin (TRIAS) und EFQM-Assessorin war sie an unterschiedlichen Projekten im Sozial- und Gesundheitswesen beteiligt. Seit 2000 ist sie Professorin an der an der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW und im Institut für Professionsforschung und kooperative Wissensbildung tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit, Prozessgestaltung, Soziale Diagnostik.

Therese Stettler, lic.phil., ist freischaffende Supervisorin und Organisationsberaterin, Lehrbeauftragte im Bachelorstudiengang Soziale Arbeit an der FHNW und freie Mitarbeiterin bei Schiess – Beratung von Organisationen. Nach dem Studium der Sozialen Arbeit, Ethnologie und Medienwissenschaften an der Universität Fribourg war sie in verschiedenen Feldern der Sozialen Arbeit tätig (Sozialhilfe, Flüchtlingshilfe, Frauenhaus) und während mehreren Jahren wissenschaftliche Mitarbeiterin und Projektleiterin im Bereich Konfliktbearbeitung/Gewaltprävention beim Schweizerischen Roten Kreuz.

6.1: Experienced supervisor support in return to work after long term sickness absence (Nicholas Buys, John Selander)

Purpose: Workplace support is an important factor in promoting successful return to work. The purpose of this study was to examine long term sickness absent employees' experiences of supervisor contact and support in the return to work process.

Materials and Methods: Data was collected in 2016 from 204 public employees at a municipality in Sweden who had been on long term sickness absence using a 23 question survey instrument that collected information on demographic variables and amount and nature of supervisor contact and support.

Results: Most injured employees (97%) had been in contact with their supervisor during their sickness absence, including early (58.6%) and multiple (70.7%) contacts. Most were pleased with amount of contact (68.9%) and the majority had discussed workplace accommodations (68.1). Regarding perceived supervisor support, a majority (55%) of injured employees reported experiencing very high or high levels of support. Employees who self-initiated contact, felt the amount of contact was appropriate, had a personal meeting with their supervisors and discussed workplace adjustments reported higher levels of support from supervisors.

Conclusion: Employees on long-term sickness absence appreciate contact from their supervisors. However, the amount and nature of this contact is important. Supervisor training is required to ensure contact is appropriate to facilitate return to work.

Short CV:

John Selander was born in 1964 in Sweden. He obtained his doctoral degree in Rehabilitation Medicine at Karolinska Institutet, Stockholm in 1999 and became Professor in Rehabilitation Science at Mid Sweden University in 2014. During the last 20 years he has been working at Mid Sweden University with research, teaching and education, as well as administrative work. His main academic interests lie in work health, disability management and vocational rehabilitation.

6.2: Understanding the Complexity of Work and Health Issues in Companies: New Challenges for Cooperation and Coordination in Disability Management? (Thomas Geisen)

Disability Management (DM) is often perceived as a mere additional and therefore not as an important instrument in companies. This is especially for European companies the case where social insurance is more state driven. That means that the social insurance costs cannot be much influenced by the company. In such a case, the reduction of primary costs of disability is not an attractive goal for companies. The secondary costs of disability are often neglected and undervalued. Therefore, the Human Resource Management in European companies did start only recently to focus on disability issues. But what makes it attractive for European companies to introduce DM? Based on case studies in Switzerland this paper argues for an understanding of DM as a crucial instrument for companies, which seek to implement, foster and promote a culture of mutual social expectation. In such a case DM is not only a benefit for the employees with illnesses, accidents or disabilities but as well for the other employees and the company as a whole. Using DM practices they learn how to cope with changes in capacities, capabilities in general and also learn how to best deal with newly arising differences. These processes are actively promoted and supported by DM, therefore in the long run DM is an important investment, not only in the individual employees involved but in the structure and organization of the company itself. In other words, it is an instrument that makes the company a viable learning organization by contributing to improve cooperation and coordination in companies.

Core questions:

1. What are benefits of DM in companies for employers and employees?
2. What effect has DM on companies capacities for cooperation and coordination?

Short CV:

Dr. Thomas Geisen is Professor for Workplace-integration and for Disability Management at the University for Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland, School of Social Work in Olten. His main fields of research are work, disability management and migration. He is widely published in these fields. Contact: thomas.geisen@fhnw.ch; Information: www.fhnw.ch/de/personen/thomas-geisen

7.1: Pilotstudie zu Schulungs- und Qualifizierungsbedarfen von Jobcenter-Fachkräften in der Beratung und Vermittlung von ALG II-Beziehenden mit Suchtproblemen (Ulrike Kuhn, T. Hoff, J. Herrlein)

Einleitung:

Die Integration von Menschen mit Suchtproblemen in das Arbeitsleben stellt nach wie vor ein großes Problem dar. Eine 2009 durchgeführte Studie des Bundesministeriums für Gesundheit, bei der sich deutschlandweit 74% der SGBII-Stellen beteiligt haben, hat gezeigt, dass Suchtkranke häufig ein Bündel an personalen Vermittlungshemmnissen aufweisen (Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt, 2009). Zudem beeinflussen jedoch auch organisatorische und konzeptionelle Defizite der Grundsicherungsstellen die Reintegrationschancen von suchtkranken ALG II-Beziehenden negativ. Hier ist auch der Qualifikationsstand der Grundsicherungs-Fachkräfte und dabei der Bedarf an suchtspezifischer Schulung anzuführen (Henkel, 2010): 84% der Grundsicherungsstellen sehen (weiteren) Schulungsbedarf (FIA, S. 19).

Ziel dieser Untersuchung war eine regionsbezogene Erhebung der Schulungsbedarfe von Fachkräften des Jobcenters Rhein-Erft, einem Kreis im Westen von Nordrhein-Westfalen.

Methodik:

Auf Basis einer qualitativen Auswertung von zwei Expertinneninterviews mit Leitungskräften des Jobcenters wurde ein Online-Fragebogen zu suchtsbezogenen Schulungsbedarfen für die Fachkräfte aus dem Bereich der Beratung und Arbeitsvermittlung entwickelt.

Die Daten bildeten die Grundlage für die Entwicklung eines ersten passgenauen konzeptionellen Entwurfs einer praxisnahen Weiterbildung Sucht.

Ergebnisse:

Im Zeitraum vom 30.06.-28.07.2017 wurden insgesamt 137 Fragebögen vollständig ausgefüllt (Rücklaufquote: 89,6%). Hinsichtlich der Frage, wie sicher sich die Jobcenter-Fachkräfte in der Betreuung und Vermittlung von KundInnen mit Suchterkrankung fühlen, gaben lediglich 24,1 % der Befragten an, sich sicher oder eher sicher zu fühlen. 87% der Befragten sehen bei sich einen suchtspezifischen Schulungsbedarf: dieser besteht u.a. in der Erkennung von und dem Ansprechen auf eine Suchterkrankung, dem Überblick über suchtspezifische Behandlungsangebote sowie dem Wissen über die Bedeutung einer Suchterkrankung für die Arbeitsfähigkeit. Die Befragten sprechen sich für eine außer Haus von einer externen Bildungsleitung durchgeführten Präsenzschiulung im Umfang von 1-2 Tagen aus. Knapp 25% schätzen ihren mit der Betreuung von Suchterkrankten zusammenhängenden Supervisionsbedarf als hoch bzw. sehr hoch ein. Dahingehend wurde ein Schulungskonzept mit thematisch relevanten Modulbausteinen entwickelt und im Rahmen einer Fokusgruppendifkussion hinsichtlich seiner Inhaltsbereiche überprüft und angepasst.

Diskussion und Schlussfolgerungen:

Die Ergebnisse verdeutlichen den hohen Bedarf an suchtspezifischen Schulungen und zeigen auf, dass es Defizite u.a. in Hinblick auf die Erkennung einer Suchterkrankung gibt. Henkel (2010) resümiert in diesem Zusammenhang, dass dadurch in den Jobcentern nur die Spitze des Eisbergs, auch infolge suchtdiagnostischer Selektivität, erfasst wird. Demnach fällt es Jobcenter-Fachkräften offensichtlich schwerer illegalen Drogenkonsum zu identifizieren und diese Selektivität ist Ausdruck ungenügender suchtspezifischer Schulung. Hier bedarf es zukünftig regionspezifischer Weiterbildungskonzepte, die im Rahmen von fachlich abgestimmten Netzwerk- und Kooperationsaktivitäten zwischen dem Sucht-hilfesystem und der Arbeitsverwaltung entwickelt werden sollten, damit eine systematische Förderung der Integration suchtkranker KundInnen zukünftig besser gelingen kann. Im Beitrag werden daher auch Herausforderungen sowie Ansätze für die Gestaltung der Kooperationsbeziehungen mit den lokalen Suchthilfeeinrichtungen thematisiert. Diese sollten zukünftig regional weiter ausgebaut werden und bilden die Grundlage bzw. notwendige Voraussetzung für eine bedarfsgerechten Planung, Koordination und Optimierung der Versorgungsstrukturen für Suchtkranke.

Core questions:

1. Welche Schulungs- und Qualifizierungsbedarfe haben Jobcenterfachkräfte in der Beratung von suchtkranken KundInnen?
2. Welche Schlussfolgerungen ergeben sich hinsichtlich der Entwicklung eines passgenauen Weiterbildungskonzepts zum Thema Sucht für Jobcenterfachkräfte?

Short CV:

Frau Dr. Dipl.-Soz. Ulrike Kuhn ist Case Managerin (DGCC) und derzeit als Lehrkraft für besondere Aufgaben im Fachbereich Sozialwesen und in der Forschung am Deutschen Institut für Sucht- und Präventionsforschung (DISuP) an der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen (Abteilung Köln) beschäftigt. Zudem arbeitet sie in der niedrigschwelligen Drogenhilfe beim Sozialdienst Katholischer Männer (SKM Köln).

7.2: Arbeitsintegration HIV50plus. Herausforderungen und Chancen hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von älteren HIV-positiven Personen in der Schweiz (Christoph Imhof, Patrick Weber, Caroline Suter, Sibylle Nideröst)

In der Schweiz leben ca. 20'000 Menschen mit HIV. Dank der antiretroviralen Therapie hat sich deren Lebenserwartung deutlich erhöht. Gleichzeitig infizieren sich auch immer mehr ältere Menschen mit dem HI-Virus. So ist inzwischen knapp die Hälfte der HIV-positiven Personen 50 Jahre und älter. Medizinische Studien zeigen auf, dass Krankheiten, die normalerweise erst im Alter auftreten, bei HIV-Positiven früher beobachtet werden, wie z.B. Herzkrankheiten, bestimmte Arten von Krebs, Leber- und Nierenversagen oder auch neuro-kognitive Dysfunktionen. Physische und psychische Probleme wirken sich negativ auf die Lebensqualität der Betroffenen aus. Unsere quantitative Querschnittuntersuchung an einem Sample von 72 HIV-positiven Personen über 50 Jahren zeigte erstmals auf, dass deren Lebensqualität ($M = 14.9$, $SD = 4.14$) grundsätzlich als gut beurteilt werden kann. Auffallend war hingegen, dass mehr als die Hälfte der im erwerbstätigen Alter befragten Personen (unter 65 Jahren ($n=58$)) nicht erwerbstätig war (51.7%, $n = 30$). Mehr als die Hälfte der Befragten berichtete zudem von diskriminierenden Erfahrungen, u.a. am Arbeitsplatz (32% ($n=11$)) und 69% hätten gerne mehr Unterstützung, u.a. auch bei der Arbeitssuche. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass einerseits HIV-positive Arbeitnehmende eher vom Verlust ihres Arbeitsplatzes aus gesundheitlichen Gründen betroffen sind, andererseits bei einer evtl. möglichen Reintegration zu wenig unterstützt werden. Es ist anzunehmen, dass dabei – neben gesundheitlichen Faktoren – Vorurteile und Ängste eine Rolle spielen dürften. Die mangelnde Integration in die Erwerbsarbeit ist umso kritischer zu betrachten, als sich auch die Praxis der IV verändert hat. Anhand von Fallbeispielen aus einer qualitativen Untersuchung und Fällen aus der Rechtsberatung wird aufgezeigt, welchen Herausforderungen sich HIV-positive ältere Arbeitnehmende stellen müssen und mit welchen Barrieren sie bei der Integration in den Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Diskutiert werden sollen im Workshop die folgenden Fragen:

Core question:

1. Wie kann die Arbeitsintegration, respektive der Erhalt des Arbeitsplatzes von älteren HIV-positiven Personen unterstützt werden?
2. Welche alternativen Erwerbs-/Beschäftigungsformen existieren?

Short CV:

Christoph Imhof, lic. phil., Lehrer und Sozialanthropologe, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz. Am Institut Integration und Partizipation arbeitet er schwerpunktmässig zum Thema „Menschen im Kontext von HIV“.

Patrick Weber, MA Soziale Arbeit, ist seit April 2017 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut Integration und Partizipation der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW mit dem Schwerpunkt HIV. Vorher war er 9 Jahre bei der Zürcher Aids-Hilfe tätig und leitete verschiedene lokale und nationale Projekte und Programme im Bereich sexuelle und psychische Gesundheit.

Dr. iur. Caroline Suter ist seit 2002 Mitarbeiterin bei der Rechtsberatung der Aids-Hilfe Schweiz und verfügt über langjährige Erfahrung in der Beratung von Menschen mit HIV bei Diskriminierungen i.B. im Umfeld der Arbeitstätigkeit.

Prof. Dr. Sibylle Nideröst ist Leiterin des Instituts Integration und Partizipation der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW. Seit 17 Jahren ist sie im Bereich der präventions- und betroffenenorientierten HIV-Forschung tätig und realisierte zahlreiche nationale und internationale Forschungsprojekte und Publikationen. Sibylle Nideröst ist Mitglied des Vorstands der Aids-Hilfe Schweiz und Mitglied des Patronatskomitees Sonnehaus Laupersdorf.

7.3: Diabetes, Diskriminierungserfahrungen und Eingliederungsmanagement (Annabelle Bartelsen-Raemy, Daniel Gredig)

Das Krankheitsmanagement, das Menschen mit Diabetes mellitus auferlegt wird, ist komplex und anforderungsreich. Insbesondere im Fall einer Insulintherapie lässt sich das Krankheitsmanagement auch nicht immer umstandslos mit den Bedingungen der Erwerbsarbeit vereinbaren. Die Belastungen, die mit Diabetes einhergehen, ergeben sich nicht nur aus der chronischen Krankheit selbst oder aus den Folgekrankheiten, sondern auch aus dem Krankheitsmanagement.

Die emotionalen Belastungen, der Stress, denen sich Menschen mit Diabetes ausgesetzt sehen, und die Frustrationen, die vom Krankheitsmanagement ausgehen, das ihnen abgefordert wird, werden gängiger Weise mit dem Begriff „diabetes distress“ gefasst und sind seit langem Gegenstand von Forschung. Diabetes-Stress und seine Folgen können entsprechend in die Überlegungen des Eingliederungsmanagements einbezogen werden. Im Kontrast hierzu hat ein anderer psychosozialer Aspekt des Lebens mit Diabetes bislang kaum Beachtung gefunden: Die Belastung durch Stigmatisierung und Diskriminierung.

In unserem Beitrag stellen wir die Ergebnisse einer Untersuchung dar, die der Frage nachging, ob und in welchen Kontexten und Situationen Menschen mit Diabetes in der Schweiz Diskriminierung erfahren, welche stereotypen Zuschreibungen sie wahrnehmen und wie sich diese Erfahrungen auf ihre Lebensqualität auswirken.

Die Datenerhebung erfolgte mittels anonymer schriftlicher Befragung. Der selbstauszufüllende Fragebogen basierte auf den Erkenntnissen einer qualitativen Vorstudie. Die Daten wurden mittels Verfahren beschreibender Statistik, multivariaten Verfahren und einer Pfadanalyse ausgewertet. Um eine grosse und vielfältige Stichprobe zu generieren, wurde der Fragebogen allen Abonnenten eines Magazins zugestellt, das sich an Menschen mit Diabetes in der Schweiz richtet.

Die Studie basiert auf Angaben von 3347 Menschen mit Typ 1 und 2 Diabetes aus der Deutschschweiz und der Romandie. 45,2% der Befragten waren Frauen, 54,8% Männer mit einem Altersmedian von 67 Jahren, die von wenigen Monaten bis zu 76 Jahren mit Diabetes legten.

68,5% der Befragten berichteten von diabetesbedingten Diskriminierungserfahrungen. Sie machten diese in verschiedenen Situationen in den Kontexten Freizeitgestaltung und soziale Kontakte, Schule, Armee, Mobilität, Steuern, Privatversicherungen und im Kontext der Berufstätigkeit. Die Betroffenen machten die Erfahrung, dass ihnen Verantwortungsbereich entzogen wurden, ein Aufstieg verwehrt, die Kündigung oder die Frühpensionierung nahegelegt oder eine Verrentung vorgeschlagen wurde. Zudem verweisen die Befragten auf eine Reihe von stereotypen Zuschreibungen, denen sie begegnet sind.

Die Untersuchung zeigt weiter, dass jene Menschen mit Diabetes, die mit mehr stereotypen Zuschreibungen konfrontiert wurden, ein höheres Niveau von Stress erleben und eine stärkere depressive Symptomatik zeigen. Erhöhter Stress wie auch eine markantere depressive Symptomatik erweisen sich als Prädiktoren einer verminderten Lebensqualität.

Für das Eingliederungsmanagement sind diese Ergebnisse in unterschiedlicher Hinsicht von Bedeutung. Sie demonstrieren, dass sich hinter einem Rückzug aus der Erwerbstätigkeit andere Gründe versteckt liegen können als Einschränkungen durch die chronische Krankheit und das Krankheitsmanagement. Angesichts der Folgen von Stress oder einer depressiven Symptomatik wäre im Auge zu behalten, dass die Gründe für die verzeichnete Problematik weniger dem Diabetes als den Erfahrungen im sozialen Umfeld der Beratenen geschuldet sein können.

8.1: Möglichkeiten und Grenzen der Eingliederung von Erwachsenen in eine berufliche Grundbildung - Einblicke und Ausblicke (Martin Schmid, Sabina Schmidlin)

Im Jahr 2015 verfügten in der Schweiz rund 470'000 Erwerbspersonen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren über keinen nachobligatorischen Bildungsabschluss. Dies entspricht rund 12 Prozent aller Erwerbstätigen in diesem Altersspektrum. Diese Personen sind grösstenteils in Hilfs- oder Anlern Tätigkeiten und in Niedriglohn-Branchen wie der Gastronomie, in der Reinigung sowie in der Industrie und im Bau beschäftigt. Durch die kontinuierliche Dezimierung von Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsansprüchen sowie aufgrund wachsender Anforderungen der Betriebe an ihre Mitarbeitenden ist diese Personengruppe einem erhöhten Erwerbslosigkeitsrisiko ausgesetzt. Ein wesentlicher Schutzfaktor vor diesen Entwicklungen ist das Absolvieren einer beruflichen Grundbildung verbunden mit dem Erwerb eines entsprechenden Zertifikates. Trotz intensiver Bemühungen des Bundes durch die Konzeptionierung erwachsenengerechter Qualifizierungsmöglichkeiten und forcierter Anstrengungen zur Gewinnung von Teilnehmenden haben im Jahr 2015 nur ca. 6'000 Erwachsene eine berufliche Grundbildung erfolgreich absolviert. Dies entspricht gerade einmal etwas mehr als einem Prozent der Zielgruppe, die erreicht werden will. Vor diesem Hintergrund ist zu fragen, welche zusätzlichen Koordinationsstrategien auf Seiten des Bundes sowie auf Seiten der Betriebe und Unternehmen angestrebt werden müssen, um noch mehr Personen einem Qualifizierungsweg zuzuführen, der ihnen eine (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt ermöglicht oder ihnen ein gewisses Mass an Sicherheit vermittelt, längerfristig im Arbeitsmarkt verbleiben zu können. Das 'Eingliederungsmanagement' verfolgt somit eine doppelte Strategie: Einerseits hat es das Ziel, möglichst viele Personen ohne Berufsabschluss für eine berufliche Grundbildung zu gewinnen, und andererseits dient diese Massnahme längerfristig zur Ausweitung und Konsolidierung der Beschäftigungsfähigkeit der Einzelnen. Bislang fehlen jedoch gesicherte empirische Befunde zu den verschiedenen Berufsbildungsmöglichkeiten für Erwachsene und deren Wirkungskraft. Fundierte Erkenntnisse dazu konnten nun erstmals in den vergangenen Monaten im Rahmen des Forschungsprojekts "Berufsabschluss für Erwachsene" mithilfe eines mixed methods Ansatzes gewonnen werden. Der Beitrag greift Auszüge aus diesem Forschungsprojekt auf und beleuchtet die Thematik aus der Perspektive von Personen mit Bildungsaspirationen, die entweder über keine oder über eine in Schweiz nicht (mehr) anerkannte Ausbildung verfügen. Vertieft eingegangen wird auf die Fragen nach strukturellen Hindernissen für eine Teilnahme an einer beruflichen Grundbildung, nach Ausbildungsabbruchgründen sowie nach Gelingenskriterien für einen erfolgreichen Berufsbildungsabschluss. Das umfangreiche Datenmaterial legt nahe, dass sowohl strukturelle Faktoren wie auch individuelle Dispositionen eine Ausbildung be- und verhindern können. Auf struktureller Seite sind es vor allem die betrieblichen und schuli-schen Rahmenbedingungen, auf individueller Seite spielen insbesondere motivationale Aspekte eine entscheidende Rolle. Der Beitrag schliesst mit Blick auf potentielle Möglichkeiten, wie aus Sicht der Betroffenen das 'Eingliederungsmanagement' durch die Betriebe ausgestaltet sein müsste, damit Anreize für eine Qualifizierungsmassnahme wahrgenommen und entsprechend Motivation für den Beginn einer Ausbildung entwickelt werden können. Drop outs während der Ausbildung könnten durch geschickte Kooperations- und Koordinationsbemühungen verhindert werden, so dass es dem Einzelnen erleichtert wird, ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis oder ein eidgenössischen Berufsattest möglichst ohne strukturell hindernde Faktoren erwerben zu können.

Core questions:

1. Welche individuellen Voraussetzungen und welche strukturellen Rahmenbedingungen be- bzw. verhindern oder begünstigen eine berufliche Grundbildung im Erwachsenenalter?
2. Welche Koordinations- und Kooperationsbestrebungen sind aus Perspektive gering qualifizierter Beschäftigter notwendig, damit die Integration von Erwachsenen in eine berufliche Grundbildung gelingt?

Short CV:

Dr. Martin Schmid studierte Soziologie in Basel und Freiburg im Breisgau. Zur Zeit arbeitet er an der pädagogischen Hochschule der Fachhochschule Nordwestschweiz im Bereich Erwachsenenbildung.

Lic. phil. Sabina Schmidlin studierte Soziologie in Basel und Freiburg im Breisgau. Nach beruflichen Tätigkeiten im Bundesamt für Statistik und beim Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation arbeitet sie nun als selbständige Forscherin und Beraterin.

8.2: Weiterbildung als Beitrag zur Eingliederung – Herausforderungen und Perspektiven (Katrin Kraus)

Erwerbsorientierte Weiterbildung ist generell darauf gerichtet, die Voraussetzung für eine Erwerbstätigkeit von Individuen zu erhalten oder zu verbessern. Hierbei unterscheidet man traditioneller Weise Anpassungsqualifizierung und Aufstiegsqualifizierung. Anpassungsqualifizierung ist auf eine individuelle Weiterentwicklung von Kompetenzen gemäss sich verändernden Anforderungen in der bestehenden Tätigkeit ausgerichtet. Aufstiegsqualifizierung zielt auf eine Erhöhung der Arbeitsmarktmobilität in der Regel verbunden mit Ambitionen auf eine neue Tätigkeit, die höhere Qualifikationen voraussetzt. Ergänzend dazu kann man als Eingliederungsqualifizierung diejenigen Angebote bezeichnen, die eine Eingliederung respektive Wiedereingliederung in ein Beschäftigungsverhältnis ermöglichen sollen.

Im Kontext der Eingliederung ist dabei besonders relevant, dass Beschäftigungsoptionen nicht allein durch die Erhöhung von Beschäftigungsfähigkeit im engeren Sinne, also als Förderung von Fähigkeiten und Bereitschaften von Individuen, entstehen, sondern auch eine strukturelle Komponente aufweisen. Hierbei geht es um strukturelle Bedingungen, d.h. um die Anzahl und Art der vorhandenen Beschäftigungsgelegenheiten. Erst durch eine Passung von Beschäftigungsfähigkeit i.e.S und Beschäftigungsgelegenheiten entstehen Beschäftigungsoptionen und damit letztlich die Voraussetzungen für Beschäftigung.

Damit zeigt sich der Beitrag von Weiterbildung zur Eingliederung in verschiedener Weise

- Als *Eingliederungsqualifizierung* für Personen, deren Beschäftigungsfähigkeit beeinträchtigt ist, sodass sie aus dem Beschäftigungsverhältnis oder gar dem Arbeitsmarkt herauszufallen drohen. Hier kann Weiterbildung die individuellen Voraussetzungen der Beschäftigungsfähigkeit i.e.S. verbessern und Angebote bereitstellen, die Menschen in ihrer berufsbiographischen Gestaltungskompetenz unterstützen.
- Als *professionelle Weiterbildung* für Mitarbeitende in verschiedenen Funktionen, damit sie in Betrieben und Unternehmen die strukturellen Voraussetzungen verbessern im Sinne der Schaffung von Beschäftigungsoptionen für Menschen mit speziellen Bedürfnissen in Bezug auf Beschäftigungsverhältnisse oder Weiterbildungsangebote im Sinne der Eingliederungsqualifizierung schaffen.

Das Zusammenspiel dieser beiden Formen von Weiterbildung ist vor dem Hintergrund betrieblicher Weiterbildungsentscheide besonders relevant. Gemäss aktuellen Zahlen des Bundesamtes für Statistik verzichteten 90% der Unternehmen 2015 auf Weiterbildung, weil die Qualifikationen und Fähigkeiten der Beschäftigten dem Bedarf des Unternehmens entsprachen und 60% verzichteten auf Weiterbildung, weil die benötigten Qualifikationen bevorzugt durch Neueinstellungen entsprechend qualifizierter Personen gewonnen werden. Diese Zahlen zeigen deutlich, dass Eingliederungsqualifizierung sowohl Bezüge zum Bildungs- und Beschäftigungssystem wie zum Hilfesystem aufweisen muss. Der Vortrag zeigt hierzu die entsprechenden Hintergründe auf und diskutiert Herausforderungen und Perspektiven von Weiterbildung als Beitrag zur Eingliederung.

Short CV:

Katrin Kraus, Prof. Dr., ist Erziehungswissenschaftlerin mit den Schwerpunkten Erwachsenenbildung/Weiterbildung und Bildung im Kontext von Beruf und Profession. Aktuell leitet sie an der Pädagogischen Hochschule FHNW das Institut Weiterbildung und Beratung.

9.1: The labour market integration of refugees in Switzerland. Employers' perspectives on beneficial and detrimental factors (Lea Widmer)

This contribution will present the findings of the Master's program in social work project "Analysis of employer needs in the labour market integration of refugees", carried out in Switzerland.

Seventy per cent of refugees in Switzerland are unemployed, which renders their social integration difficult and engenders high costs for the state. As employers are important players in the labour market integration and yet research into their perspectives is almost non-existent, we decided to focus on the employer's view of the problem. The project team comprised the two Master's students and professionals of the Department of Social Services, and also the presidents of two trade associations of the canton Solothurn. Our research question was: **What factors are beneficial or detrimental to potential or existing employment contracts for refugees?** Our aim was to develop recommendations for the Department of Social Services to optimize the labour market integration of refugees.

To carry out the needs analysis, we divided the methodological process into three parts: secondary analysis, qualitative and quantitative research. During the secondary analysis, we investigated existing studies of the labour market integration of refugees, and reviewed statistics on refugees and the economic situation in the canton of Solothurn. Based on the results of this analysis, interview guidelines were developed. The exploratory, qualitative research element included expert interviews with ten employers – with or without refugee employees – and focus group interviews with both social work professionals and refugees. From these results, we generated a survey for employers, in order to review the qualitative findings. We used different statistical tests to evaluate the results of the survey of our 275 participants.

The project identified various beneficial and detrimental factors in the employment of refugees, not only at the individual level and the level of companies and labour market integration programs, but also at the legal level. In particular, the project was able to demonstrate that employers are more afraid of potential problems for future employment than of the actual challenges in refugee employment – problems such as language difficulties, cultural differences, and complications in qualifications and bureaucratic procedures.

As a result, our recommendations for the Solothurn canton's Department of Social Services in Switzerland consist in launching, in cooperation with the trade associations, an information campaign, improvements in qualifying and coaching refugees, supporting employers when they have questions or problems during refugee employment, and finally, exploring whether financial support for employers during job training might be helpful and justified.

Our research provides data for answering the question of how social work professionals and important economic players can work together to guarantee a sustainable labour market integration of refugees, and what needs must be met for this collaboration to work.

Short CV:

Lea Widmer has been a Master's student in social work and scientific assistant at the University of Applied Sciences Northwestern Switzerland FHNW since 2015. She is currently collaborating in a number of research projects on the topic of work and labour market integration including "Collaboration between IV offices and employers" (2015) and "Aging workforce and simple work" (2016-2017).

9.2: Successful integration of work migrants in organizations - A model of organizational acculturation and first empirical results (Erika Spieß, Julia Reif, Rita Berger)

Society is increasingly challenged by the integration and socialization of work migrants in organizations. In our model, approaches of acculturation and socialization research are combined, resulting in a model of organizational acculturation. The model describes the emergence of acculturative and socialization stressors upon the encounter of different cultures when migrant workers enter organizations, while taking into account the perspective of persons already employed in those organizations. Intrapersonal (cyclic interplay of information, uncertainty reduction and learning) and interpersonal (voice, participation, empowerment and social support) coping-processes lead to successful adaptation of work migrants. In turn, successful adaptation has positive effects on further HR- and work-related outcomes such as performance, satisfaction, and cooperation.

We conducted two qualitative studies. In Study 1, 11 interviews were conducted to explore in general, how refugees experience the new (host) culture and the integration process. Based on the results of Study 1 and on theoretical considerations, we formulated a model of organizational acculturation. In Study 2, we conducted 42 qualitative interviews. 23 interviews stem from different German enterprises in southern Germany. 19 Interviews were conducted in a small and medium-sized German enterprise in southern Germany, most of them with work migrants, but also with their supervisors and colleagues.

We analyzed the qualitative data according to content analysis approach with regard to the research questions: Which factors facilitate integration of work migrants in organizations? Which factors inhibit integration of work migrants in organizations? We identified four main categories: Organizational structures and strategies, social support (especially if offered from the host country), personal characteristics (especially proactivity, language skills) and culture. The data provide first empirical support for the categories suggested in the model of organizational acculturation. However, the process of organizational acculturation turns out to be far more complex as supposed and needs further (quantitative) research. Organizations can prepare themselves with a well-structured socialization strategy and with a culture that is open to foreign people.

Short CV:

Erika Spieß

Since 2007 associate professor at the Chair of Economic and Organisational Psychology of Professor Brodbeck at the LMU Munich, Research interests: Cultures of learning and cooperation, intercultural behavior in business contexts, health in organizations; acculturation and socialization of work migration.

Julia Reif:

Since 2008 research staff member at the Chair of Economic and Organisational Psychology of Professor Brodbeck at the LMU Munich, Research Interests: Negotiation and initiation of negotiation, team processes and team adaptivity, implementation and acceptance of workflows and business processes, social relationship orientations and economic decisions.

Rita Berger:

She is associate Professor in Work and Organizational Psychology at the University of Barcelona. Since 2008 visiting scholar at the Universities of Maryland, Baltimore and Munich. She served as a coordinator of diverse European projects. Research interests: Health promoting leadership in organizations, acculturation and socialization of immigrants and work migration, team processes, learning and innovation.

10.1: Psychische Gesundheitsrisiken als Herausforderung für Koordination und Kooperation im Eingliederungsmanagement (Stephanie Pöser, Guido Becke, Cora Schwerdt)

Ausgangssituation: In der Bundesrepublik Deutschland setzen Unternehmen in Anbetracht alternder Belegschaften und des Fachkräftemangels verstärkt darauf, die Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitenden nachhaltig zu erhalten. Hierbei erweist sich das gesetzlich geregelte Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als ein zentrales Verfahren, um langzeiterkrankte Beschäftigte in den Arbeitsprozess zu reintegrieren und ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Im Zusammenhang mit der Flexibilisierung von Arbeit, der internen Marktsteuerung von Unternehmen und deren oft beständiger Veränderung gewinnen psychische Erkrankungen, vor allem Angststörungen und Depression, als medizinische Diagnosen der Arbeitsunfähigkeit an Bedeutung. Diese Diagnosen gehen mit längerfristigen Ausfallzeiten erkrankter Beschäftigter einher.

Methodendesign und empirische Basis: Das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen hat 2016 in einer explorativen qualitativen Studie untersucht, welche Herausforderungen psychische Gesundheitsrisiken und Erkrankungen für das BEM und dessen zentrale betriebliche Akteure bedeuten. Die Bremer Studie umfasste leitfadengestützte Interviews mit institutionellen, externen BEM-Expert_innen sowie fünf betriebliche Kurzfallstudien zum BEM, die leitfadengestützte Gruppengespräche bzw. Interviews mit betrieblichen BEM-Akteuren umfassten. Das Datenmaterial wurde inhaltsanalytisch ausgewertet.

Zentrale Ergebnisse:

- 1) Psychische Erkrankungen bedeuten für die Koordination und Kooperation des BEM neue Herausforderungen, da bei zentralen BEM-Akteuren eine relativ große Handlungsunsicherheit im Umgang mit diesen Erkrankungen und den betroffenen Mitarbeitenden besteht. Dies verweist auf die Notwendigkeit einer Kompetenzentwicklung betrieblicher BEM-Akteure im Umgang mit psychischen Gesundheitsrisiken und Erkrankungen.
- 2) Für eine erfolgreiche Wiedereingliederung psychisch erkrankter Beschäftigter erweisen sich vor allem betriebliche Interessenvertretungen und Arbeitsmediziner_innen als zentrale BEM-Akteure: Betriebsräte v.a. aufgrund ihrer Schutzfunktion für betroffene Beschäftigte und ihrer Mitbestimmungsrechte bei der BEM-Verfahrensgestaltung; Betriebsärzt_innen als Vertrauensanker für betroffene Beschäftigte, Vermittler zwischen betrieblichen und externen Akteuren, z.B. Hausärzt_innen, sowie zur Absorption von Handlungsunsicherheit bei BEM-Akteuren durch ihre arbeitsmedizinische Expertise.
- 3) Folgende zentrale Hemmnisse für die betriebliche Reintegration psychisch erkrankter Beschäftigter wurden identifiziert: Die Wiedereingliederung von Betroffenen wird erschwert durch Interessen- und Arbeitskonflikte zwischen betrieblichen BEM-Akteuren, v.a. zwischen Führungskräften und Betriebsräten, die eine zielorientierte Kooperation im BEM behindern. Bei der Kooperation und Koordination des BEM werden betriebliche Akteure oft mit Vorbehalten und Stigmatisierungen gegenüber Betroffenen durch deren Arbeitskolleg_innen und Vorgesetzte konfrontiert. Der Entwicklung einer gesundheitssensiblen Unternehmenskultur kommt daher eine Schlüsselbedeutung für den Umgang mit psychischen Gesundheitsrisiken und Erkrankungen zu. BEM-Akteure können diese Entwicklungsprozesse fördern und unterstützen.
- 4) Die Handlungsorientierung der Akteure im BEM wird beeinflusst durch ihre jeweiligen Gesundheitsvorstellungen. Salutogene Gesundheitsbilder der BEM-Akteure begünstigen tendenziell die Reintegration psychisch erkrankter Beschäftigter.
- 5) Trotz hoher Handlungsunsicherheit der betrieblichen (BEM-)Akteure wird die Kooperation mit externen institutionellen Expert_innen eher selten gesucht, da externe Kooperation noch zu wenig als Lernchance im BEM-Verfahren wertgeschätzt wird.

Ausblick: Abschließend werden praxisorientierte Ansätze zur effektiveren Koordination und Kooperation im BEM-Verfahren sowie zur Vernetzung zwischen Arbeitsschutz, BEM und Betrieblicher Gesundheitsförderung diskutiert. Das Instrument der Gefährdungsbeurteilung ist für diese Vernetzung von zentraler Bedeutung. Der Beitrag schließt mit der Sondierung weiterer Forschungsbedarfe ab.

Core questions:

1. Inwiefern stellt die Wiedereingliederung psychisch erkrankter Beschäftigter neue Anforderungen an die Kooperation und Koordination der betrieblichen BEM-Akteure?
2. Welche Faktoren fördern oder hemmen die Koordination und Kooperation von BEM-Akteuren bei der Reintegration psychisch erkrankter Mitarbeitender?

Short CV:

Stephanie Pöser ist als Diplom-Psychologin mit den Schwerpunkten Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie am Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen tätig. Sie hat zuvor am Zentrum für Sozialpolitik mehrere Forschungs- und Entwicklungsprojekte im Feld Arbeit und Gesundheit bearbeitet. Cora Schwerdt hat in 2017 ihren Master in Public Health erfolgreich an der Universität Bremen abgeschlossen. Ihr aktueller Forschungsschwerpunkt am iaw ist Arbeit und Gesundheit. Derzeit bearbeitet sie ein Projekt zur Personalbemessung in der Pflege, in dessen Fokus die Interaktionsarbeit steht. PD Dr. Guido Becke ist als Forschungsleiter am iaw tätig und hat langjährig Forschungs- und Entwicklungsprojekte bearbeitet und geleitet. Er hat als Diplom-Sozialwissenschaftler in Soziologie promoviert und in Arbeitswissenschaft habilitiert. In Forschung und Lehre befasst er sich vor allem mit Arbeit und Gesundheit, Arbeit und Nachhaltigkeit sowie organisatorischen Veränderungsprozessen und organisationaler Achtsamkeit.

10.2: Braucht es eine Betriebliche Sozialberatung? Der spezifische Beitrag der Sozialen Arbeit in der Arbeitsintegration (Edgar Baumgartner)

Die Betriebliche Soziale Arbeit agiert an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und Gesellschaft. Die Verortung ist in funktionaler Hinsicht sinnvoll und mit einem grossen Potenzial verknüpft, weil damit unmittelbar auftretende Inklusions- und Exklusionsprobleme im Wirtschaftssystem dort bearbeitet werden können, wo sie auftreten. Das Agieren in einem ökonomisch geprägten Kontext ist für die Soziale Arbeit jedoch auch mit Herausforderungen verbunden und wirft Fragen nach der Zuständigkeit der Sozialen Arbeit und der Abgrenzung zu anderen Diensten und Berufsgruppen auf. Anhand empirischen Materials aus Interviews und Befragungen in Unternehmen können diese Schwierigkeiten der Positionierung illustriert werden. Auf Basis von theoretischen Überlegungen soll skizziert werden, welchen spezifischen Beitrag die Betriebliche Soziale Arbeit in der Arbeitsintegration leisten und in die interprofessionelle Zusammenarbeit einbringen kann.

Core questions:

1. Inwiefern erschwert die Position in Unternehmen klare Aufgaben und Zuständigkeiten der Betrieblichen Sozialen Arbeit?
2. Wie lassen sich die spezifische Funktion und das Potenzial der Betrieblichen Sozialen Arbeit fassen?

Short CV:

Dr. Edgar Baumgartner ist Professor an der Hochschule für Soziale Arbeit an der Fachhochschule Nordwestschweiz. Seit 2010 ist er Leiter des Instituts Professionsforschung und -entwicklung. Seine Forschungsschwerpunkte sind Betriebliche Soziale Arbeit, Evaluations- und Wirkungsforschung sowie Professionsforschung.

11.1: Überbetriebliche Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit in regionalen Netzwerken (Alexander Bendel)

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels sowie der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt (Arbeit 4.0) gewinnen innovative Alters- und Alternsmanagement-Konzepte in Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Der Rückgang von Leistungspotentialen mit höherem Alter steht vielfach in Zusammenhang mit gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen und fehlenden Möglichkeiten, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Hier setzt das Forschungsprojekt „Überbetriebliche Tätigkeitswechsel zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit in regionalen Netzwerken (TErrA)“ an.

Insbesondere der lange Verbleib auf Arbeitsplätzen mit begrenzter Tätigkeitsdauer (z.B. anforderungsarme und monotone Tätigkeiten, hohe körperliche Belastungen, hohe Routineanteile) beschleunigt den körperlichen und psychischen Verschleiß und führt zu Dequalifizierung, Demotivierung, Verlust der Lernfähigkeit und sinkender mentaler Leistungsfähigkeit. Zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit sind daher Präventionskonzepte notwendig, die individuellen Gesundheits-, Motivations- und Qualifikationsdefiziten frühestmöglich und präventiv entgegensteuern.

Tätigkeitswechsel sind ein effektives Instrument zum Erhalt der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Sie begrenzen einseitige Belastungen, stellen neue berufliche und persönliche Anforderungen und haben dadurch das Potenzial, die kognitive Leistungsfähigkeit zu erhöhen. Sie fördern nachweislich die Persönlichkeitsentwicklung sowie die Lernfähigkeit der Beschäftigten.

Tätigkeitswechsel innerhalb des Unternehmens stoßen insbesondere bei kleinen Unternehmen nicht selten an Grenzen der Umsetzbarkeit. Daher werden die Möglichkeiten überbetrieblicher Tätigkeitswechsel in regionalen Netzwerken im Projekt „TErrA“ entwickelt und erprobt.

Vorgestellt werden sollen erste Projektergebnisse sowie ermittelte (Rahmen-)Bedingungen von überbetrieblichen Tätigkeitswechseln.

Core questions:

1. Wie lassen sich Alters- und Alternsmanagement-Konzepte in kleinen und mittleren Unternehmen umsetzen?
2. Wie kann die Beschäftigungsfähigkeit von Erwerbstätigen in belastenden Tätigkeiten präventiv sichergestellt werden?

Short CV:

Alexander Bendel arbeitet als Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Gruppe "Wandel der Arbeit") in Dortmund. Hier setzt er sich in dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekt "Überbetriebliche Tätigkeitswechsel in regionalen Netzwerken (TErrA)" mit den Möglichkeiten einer präventiven Erwerbsverlaufgestaltung auseinander. Alexander Bendel studierte an der Ruhr-Universität Bochum Sozialwissenschaft mit einem arbeitswissenschaftlichen Schwerpunkt. Neben Themen aus dem Bereich des Arbeitsschutzes beschäftigt er sich auch mit der Frage der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben.

11.2: Arbeiten im Ruhestand – Welche Bedeutung hat die Flexibilisierung der Arbeit für den Verbleib im Beruf? (Anne Jansen; M. Höchner, M. Zölch, H. Schulze)

In der Politik wird das Anheben des gesetzlichen Rentenalters als eine Lösung für die Auswirkungen des demographischen Wandels diskutiert. Denn niedrige Geburtenraten und höhere Lebenserwartungen führen zu einem steigenden Druck auf die Rentenkassen und immer mehr Branchen spüren einen Fachkräftemangel. Das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung ist insgesamt gestiegen und die geburtenstarken Jahrgänge erreichen in den nächsten Jahren das Pensionierungsalter. Aufgrund guter Gesundheit, wertvollen Wissens und Erfahrung, stellt die Erwerbstätigkeit ältere Beschäftigter über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus - zumindest in einigen Branchen - zunehmend ein Potential auf dem Arbeitsmarkt dar. Bereits jetzt arbeiten immer mehr Personen nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters weiter. So liegt die Erwerbstätigenquote von Personen im Alter von 65-69 Jahren in der Schweiz bei 22% (OECD, 2014).

Die möglichen Formen der Weiterbeschäftigung variieren jedoch enorm und es gibt wenig Einigkeit darüber, was Ruhestand genau bedeutet (Beehr & Bennett, 2015). Eine für Rentenkassen wesentliche Unterscheidung ist, ob jemand bereits ordentlich pensioniert ist und AHV-Rente bezieht oder ob die Pensionierung und damit der Bezug der Leistungen aufgeschoben wurde. Weiterarbeit über das ordentliche Pensionierungsalter lässt sich auch danach unterscheiden, ob die gleiche Tätigkeit wie im Karriereberuf ausgeübt wird oder ob die Tätigkeit sich völlig oder teilweise davon unterscheidet. Schliesslich kann die Berufstätigkeit beim bisherigen Arbeitgeber, bei einem oder mehreren neuen Arbeitgebern erfolgen und auch die Vertragsverhältnisse können von fest angestellt bis selbständig variieren. Darüber hinaus finden sich vielfach Belege für die Bedeutung der zeitlichen, örtlichen und auch aufgabenbezogenen Flexibilisierung auf den Zeitpunkt, komplett die Erwerbstätigkeit einzustellen (z.B. Dropkin, Moline, Kim, & Gold, 2016).

Um dem Fachkräftemangel begegnen zu können, sollten Unternehmen in erster Linie daran interessiert sein, ihre Mitarbeitenden über das Pensionierungsalter zu halten und eine Weiterbeschäftigung im Karriereberuf anstreben. Da Flexibilisierung als Schlüssel für die Weiterarbeit nach Erreichen des Pensionierungsalters angesehen wird, wurden im Rahmen eines Projektes der strategischen Initiative der FHNW Beschäftigte im wissensintensiven Sektor kurz vor und nach dem ordentlichen Pensionierungsalter nach der Bedeutung der Flexibilisierung auf ihre Entscheidung im Unternehmen zu verbleiben, befragt. Der wissensintensive Sektor stellt hier einen Bereich dar, der zum einen vom Fachkräftemangel betroffen ist, zum anderen aber auch die Voraussetzungen für Flexibilisierung hinsichtlich technischen Möglichkeiten und Bildungsniveau erfüllt.

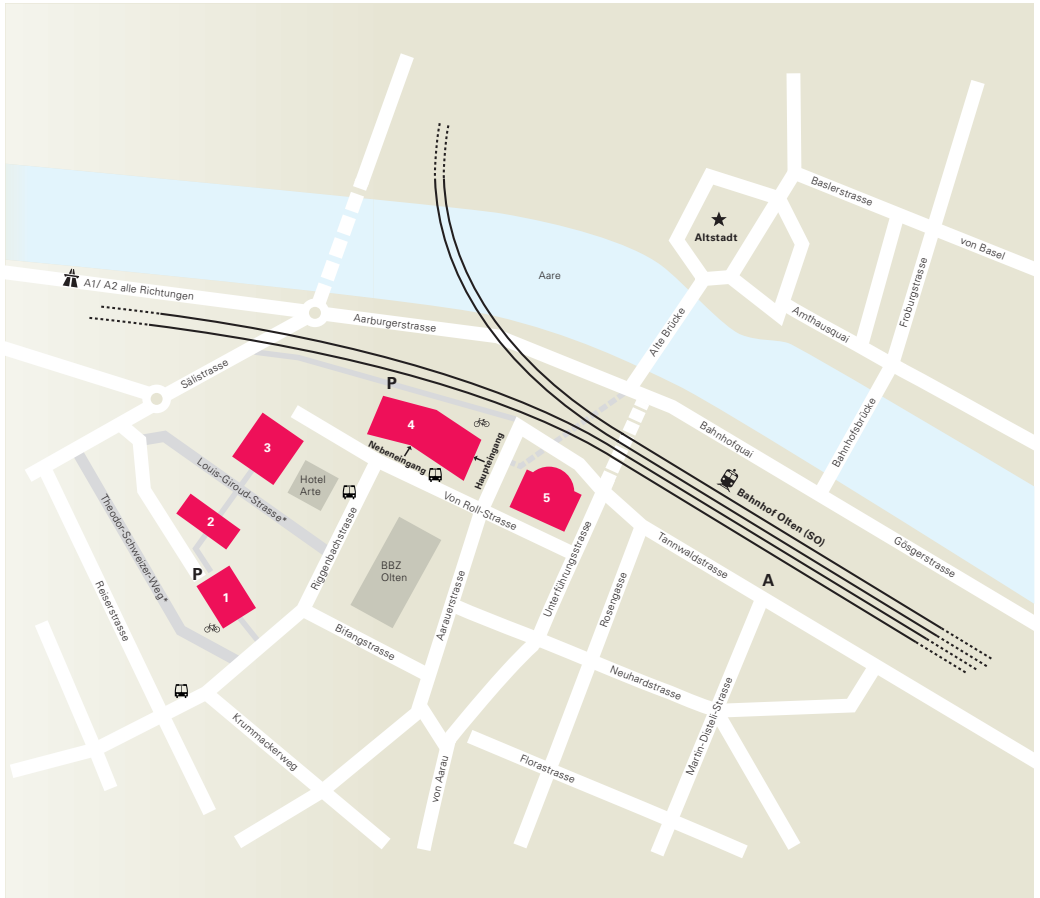
Der Vortrag geht auf die verschiedenen Möglichkeiten der Weiterarbeit ein und zeigt die verschiedenen relevanten Formen von Flexibilisierung auf. Der Schwerpunkt wird hier auf zeitliche, örtliche und aufgabenbezogene Flexibilisierung gelegt. Ausgehend von den Ergebnissen der Studie wird die Bedeutung der Flexibilisierungsformen für die Weiterarbeit über das Pensionierungsalter hinaus diskutiert und die wahrgenommenen Hindernisse analysiert. Abschliessend werden Handlungsempfehlungen für Unternehmen abgeleitet.

Short CV:

Anne Jansen, studierte Psychologie in Giessen, Amsterdam und Berlin und promovierte an der Universität Zürich. Während und nach dem Studium war sie als Beraterin im bao - Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie tätig. Dann arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Zürich. Schliesslich war sie vier Jahre Training und Development Spezialistin bei der Allianz Suisse. Seit 2015 ist sie Dozentin am Institut für Personalmanagement und Organisation der Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule der Wirtschaft. Sie unterrichtet Personalmanagement in Aus- und Weiterbildung und ist in Forschung und Beratung (Thema „Alternde Gesellschaft“) tätig.

Site Plan of the Campus Olten

Lageplan Campus Olten



1 Riggelbachstrasse 16 (ORI) 2 Halle 20 (OHA) 3 Sälipark (OSP), Louis-Giroud-Strasse 26

4 Von Roll-Strasse 10 (OVR) 5 Tannwaldstrasse 2 (OTA)

P Parkplätze Zufahrt via Sälistrasse 🚲 Velo-Parkplatz

A Ausgang nach Gleis 12 Fachhochschule / Bifang / Berufsschulen

* Nur Fussweg

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Hochschule für Soziale Arbeit

Riggelbachstrasse 16

CH-4600 Olten



Die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW setzt sich aus folgenden Hochschulen zusammen:

- Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW
- Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik FHNW
- Hochschule für Gestaltung und Kunst FHNW
- Hochschule für Life Sciences FHNW
- Musikhochschulen FHNW
- Pädagogische Hochschule FHNW
- Hochschule für Soziale Arbeit FHNW
- Hochschule für Technik FHNW
- Hochschule für Wirtschaft FHNW

Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW
Hochschule für Soziale Arbeit
Riggenbachstrasse 16
4600 Olten
T +41 62 957 21 16

weiterbildung.sozialarbeit@fhnw.ch
www.facebook.com/FHNWsozialarbeit
www.twitter.com/hsaFHNW
blogs.fhnw.ch/wb-sozialarbeit

www.fachtagung-eingliederungsmanagement.ch