Lucerne University of
Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE
LUZERN

Impulswoche 24. bis 28. Juni 2013

Verantwortung – was heisst das konkret?

Eine Zeitung von Studierenden der Summer School Corporate Social Responsibility

Vorwort

Sozial innovativ und wirtschaftlich nachhaltig 3

Projektberichte und Interviews aus der Impuls-Woche

Freiwilligkeit als Schlüssel zum Erfolg 4

Alles gleich – alles anders 6

Ein Tag auf der Baustelle 8

Eine Lebenswelt für alle Menschen 10

Verständnis durch Begegnung 12

Mitwirken im Quartierladen 14

Flüchtlinge schnuppern einen Tag im Chemielabor 16

Und wir?

Die bittere Wahrheit über die süsse Versuchung 18

Aboverlängerung gleich ein neues Mobiltelefon? 20

Hochschule Luzern

CSR an der Hochschule Luzern 22

Netzwerk «Unternehmen Verantwortung»

Netzwerken anlässlich des Apéros der Impulswoche 2013 24

Sozial innovativ und wirtschaftlich nachhaltig

Die soziale und ökologische Verantwortung von Unternehmen und Organisationen gewinnt unter dem Stichwort Corporate Social Responsibility (CSR) eine immer wichtigere Bedeutung. Verantwortungsbewusstes Handeln ist von allen Seiten gefordert und geht uns alle etwas an. In diesem Zusammenhang werden Austausch und Partnerschaften zwischen wirtschaftlichen und gemeinnützigen Unternehmen immer wichtiger. Studierende der Hochschule Luzern haben sich bereits zum vierten Mal in einem einwöchigen Modul mit diesen vielfältigen Themen beschäftigt.

CSR ist ein äusserst vielschichtiges und komplexes Themenfeld. Es geht dabei genauso um die Verantwortung gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wie um das Engagement im lokalen Umfeld. Auf die Agenda gehören je nach Branche auch die Beschaffung oder Produktion in der globalen Wertschöpfungskette und Fragen des schonenden Umgangs mit den Ressourcen. Traurige Beispiele wie das Unglück in Bangladesch zeigen, dass auch wir als Konsumenten und Konsumentinnen beim Einkauf eine Mitverantwortung tragen: Unter welchen Bedingungen wurden die T-Shirts produziert, welche in unserem Kleiderschrank liegen?

Die Studierenden der Hochschule Luzern haben die Komplexität dieser Herausforderungen anhand von verschiedenen Beispielen diskutiert und vertieft bearbeitet. Die Schweiz gilt als Schokoladen-Paradies schlechthin. Nicht allen Schleckmäulern ist aber bekannt, dass die Familien im Kakaoanbau unter unwürdigen Bedingungen leben müssen und Kinderarbeit weit verbreitet ist. Nach der Vermittlung wichtiger Grundlagen durch eine Expertin der Erklärung von Bern (EvB) hat sich eine Gruppe von Studierenden mit Kamera und Mikrofon auf den Weg gemacht und recherchiert. Einen Einblick in die Arbeit der Studierenden erhalten Sie auf Seite 18 dieser Zeitung, das Video finden Sie unter www.hslu.ch/kakaoindustrie. Auch das Beispiel Mobiltelefone zeigt eindrücklich, dass wir uns mit unserem alltäglichen Konsumverhalten nicht aus der Verantwortung stehlen können. Mehr zu lesen ist dazu auf Seite 20.

Schwerpunktthema dieser Woche waren die neuen Formen von Partnerschaften zwischen Firmen und sozialen Organisationen. Diese können ganz unterschiedlich konzipiert sein und unterschiedliche zeitliche Planungshorizonte haben. Es gibt Beispiele von langfristigen Kooperationen wie das ShoppingTaxi der IG Arbeit und der Migros Luzern. Zunehmend finden auch Freiwilligeneinsätze von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen von Unternehmen in sozialen und gemeinnützigen Organisationen statt, welche unter dem Begriff Corporate Volunteering (CV) zusammengefasst werden. Solche Engagements können längerfristig sein, sich aber genauso gut auf einen Tag beschränken – mit dem Ziel, das Bewusstsein für die Herausforderungen des sozialen Sektors zu schärfen. In der diesjährigen Impulswoche hatten die Studierenden die Möglichkeit, einen Einblick in ein innovatives Projekt in der Region zu erhalten.

Die Impulswoche wurde in der letzten Juniwoche bereits zum zweiten Mal von der Hochschule Luzern und dem Netzwerk «Unternehmen Verantwortung» (S. 24) angeboten. Wiederum nahmen rund 50 Personen die Möglichkeit wahr, während ein bis drei Tagen ein für sie unbekanntes Umfeld kennenzulernen. So ist beispielsweise für viele Menschen der Alltag von psychisch oder physisch beeinträchtigten Personen kaum bekannt. Die Impulswoche möchte hier eine Brücke bauen und das Bewusstsein für Probleme schärfen, welche auch zur Realität unserer Gesellschaft gehören. Dabei versteht sich das Angebot der Impulswoche sehr bewusst als Impulsgeber für weiteres Engagement und neue Formen der Zusammenarbeit. Wie die bisherigen Erfahrungen zeigen, hat dieses Angebot bereits einiges ausgelöst. So haben beispielsweise verschiedene Firmen – grössere wie kleinere – das Angebot von Freiwilligenengagement im Personalreglement verankert und damit die Voraussetzungen für ein dauerhaftes Corporate Volunteering geschaffen. Die verschiedenen Interviews und Berichte in dieser CSR-Zeitung zeigen eindrücklich, dass alle gewinnen: die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Unternehmen und die gemeinnützigen Organisationen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre mit vielen Impulsen – herzlich

Prof. Mariana Christen Jakob

Freiwilligkeit als Schlüssel zum Erfolg

Begegnungen, die auf Freiwilligkeit beruhen, sind der Erfolgsfaktor für gelungenes Corporate Volunteering. Dies zeigt das Beispiel der IG Arbeit.

von Melanie Aue und Monika Steiner

Fünf Volunteers der Firmen Schindler AG, Schmid-Gruppe Ebikon und Mobility besuchten während der Impulswoche die IG Arbeit. Die Volunteers erhielten einen Einblick in die WerkRäume, den BüroService sowie die Produktionsküche und erlebten so das Tagesgeschäft und die professionelle Dienstleistungserbringung von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung.

Zudem hatte ein Teilnehmer Gelegenheit, im Rahmen des Berufsförderungskurses mitzuwirken. Die Volunteers erlebten beispielsweise die Aufgabenverteilung in der Produktionsküche, unterstützten bei der Zubereitung der Mittagessen und bei der Essensausgabe im hauseigenen Bistro EssWerk. Diese Begegnungen zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und den Volunteers halfen, Hemmschwellen zu überwinden und die Vorstellungen von Menschen mit Beeinträchtigungen zu überdenken.

Marc Pfister, der Geschäftsführer der IG Arbeit, zeigte sich beeindruckt von den Leistungen der Volunteers und dem Erfolg der Impulswoche. Er begründet dies unter anderem mit der Freiwilligkeit, welche die Grundlage für ein erfolgreiches Corporate Volunteering (CV) ist. Ebenso sei es wichtig, dass die Volunteers das neue Arbeitsumfeld mit Interesse und Respekt betreten. Auch die Mitarbeitenden der IG Arbeit wurden vorab befragt, ob sie den Volunteers einen Einblick in ihre Arbeit geben möchten. Ein Ergebnis dieser positiven Werthaltung war die Freude seitens der Mitarbeitenden, den Besuchenden stolz die eigenen Arbeitskompetenzen zeigen zu können: Es waren die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung, welche die Volunteers begleitet und diese in der Arbeit angeleitet haben.

Marc Pfister betonte, wie wichtig eine gute Vorbereitung des aufnehmenden Unternehmens für den Erfolg des CV sei. Im Vergleich zur Impulswoche 2012 gab es heuer ein Rahmenprogramm, welches über das Unternehmen IG Arbeit informierte. Auch wurden die Volunteers durch die Fachkräfte umfangreicher betreut. Von der gemeinsamen Reflexion am Ende des Einsatzes profitierten sowohl die Volunteers als auch die IG Arbeit. Aufgrund der positiven Erfahrungen möchte die IG Arbeit das CV-Angebot in Zukunft ausweiten und auch ausserhalb der Impulswoche anbieten. Marc Pfister benennt als mögliches Ziel für die Impulswoche 2014, dass Fachpersonen und Mitarbeitende der IG Arbeit in rein wirtschaftlichen Unternehmen Einblick erhalten und der Austausch somit beidseitig erfolgt.

Die IG Arbeit – ein Sozialwirtschaftliches Unternehmen

Seit 29 Jahren finden bei der IG Arbeit Personen mit psychischen Schwierigkeiten, Stellensuchende und Sozialhilfebeziehende eine Tagesstruktur, Arbeit, Unterstützung sowie individuelle Förderung und Beratung. Im Auftrag von Bund, Kanton und Gemeinden beschäftigt die IG Arbeit über 350 Mitarbeitende, Abzuklärende, Coachees und Kursteilnehmende in den verschiedenen Arbeits- und Einsatzprogrammen. Bei der IG Arbeit engagieren sich rund 75 qualifizierte und erfahrene Fachpersonen mit Ausbildungen in Sozialpädagogik, Arbeitsagogik, Sozialer Arbeit, Psychologie sowie betriebsspezifischen Schwerpunkten. Das Jahresbudget beträgt rund 12 Mio. Franken.

«Aus tiefster Überzeugung: Das hat mir heute gut getan.»

Georg Jenni

Interview – mit Georg Jenni, Head Sales Management Neuanlagen, Schindler Aufzüge AG Ebikon. Er arbeitete im Rahmen des Projekts «Ein Tag mit der IG Arbeit» in der Produktionsküche mit.

Wie kam es dazu, dass Sie sich für das Projekt «Ein Tag mit der IG Arbeit» angemeldet haben?
Wir haben von unserem Personalwesen eine Mitteilung über die Impulswoche erhalten. Im Intranet konnte ich mich über die verschiedenen Angebote informieren und anmelden. Das Kochen hat mich angesprochen, weil ich privat sehr gerne koche und einmal eine Grossküche erleben wollte.

Wie haben Sie sich auf den Tag vorbereitet?
Heute Morgen beim Hinfahren habe ich mir überlegt, wie ich am besten auf diese Menschen zugehen soll. Wie tief darf ich in den Gesprächen gehen oder soll ich nur über Alltägliches reden? Ich wollte auf jeden Fall positiv mit ihnen ins Gespräch kommen. Die Einführung am Morgen durch die Verantwortlichen der IG Arbeit war sehr aufschlussreich. Ebenfalls hatte ich vorgängig die Informationen zur IG Arbeit studiert.

Welche heutigen Erlebnisse haben Sie besonders beeindruckt?
Aus allen Gesprächen konnte ich persönlich etwas mitnehmen. Nach dem Mittagessen hat jemand am Tisch von sich aus sehr offen ihre Lebensgeschichte erzählt. Das hat mich sehr beeindruckt, gerade weil Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung eher reserviert reagieren.

Was nehmen Sie für Ihr weiteres Leben mit?
Ich werde ab heute anders reagieren, wenn ich merke, dass ein Mensch eine psychische Beeinträchtigung hat. Ich werde viel sensibler damit umgehen, weil ich realisiert habe, dass man das nicht unbedingt auf den ersten Blick sieht. Ich bin beeindruckt, wie diese Menschen ihr Leben meistern.

Glauben Sie, dass Ihr heutiger Einsatz für die Schindler AG einen Nutzen hat?
Schindler arbeitet bereits erfolgreich mit der Stiftung Brändi zusammen. Ich glaube, dass die Rückmeldungen der Schindler-Mitarbeitenden, welche an der Impulswoche teilnahmen, dies indirekt unterstützen. Einfach dadurch, indem Mitarbeitende Interesse an Corporate Social Responsibility zeigen und somit das soziale Engagement von Schindler mittragen.

Werden Sie die Woche weiterempfehlen?
Ja, weil ich sehr gute Eindrücke gewonnen habe und aus tiefster Überzeugung sagen kann: «Das hat mir heute gut getan!» Da mir die Firma Schindler diesen Einsatz ermöglicht hat, werde ich auch meinem Vorgesetzten Rückmeldung geben.

Diese Einsätze sollten auf jeden Fall weitergeführt werden. Die Fachperson in der Grossküche erachtete den Einsatz ebenfalls als sehr wertvoll und schätzte den Einblick einer aussenstehenden Person. Den Nutzen für die Mitarbeitenden mit psychischer Beeinträchtigung kann ich nicht einschätzen. Aber ich hatte den Eindruck, dass sie sich gefreut haben, jemand Neues zu treffen.

Alles gleich – alles anders

Eine gewohnte Umgebung und trotzdem ist alles anders: Ein Besuch bei der Stiftung Contenti lässt die Herausforderungen von Personen mit Einschränkungen erahnen und soll helfen, Barrieren zu überwinden.

von Kevin Aeschlimann und Christian Vogel

Perspektivenwechsel am gewohnten Arbeitsplatz

Contenti versucht aufzuzeigen, wie der Arbeitsalltag in einem Bürodienstleistungsunternehmen für Menschen mit einer Behinderung erlebt und bewältigt wird. Der erste Kontakt mit der Thematik erfolgt für die Besuchenden gleich zu Beginn: Beim Betreten der Räumlichkeiten an der Gibraltarstrasse in Luzern führt eine Rampe die Projektteilnehmerinnen und Projektteilnehmer nach oben – für viele Mitarbeitende mit einer Behinderung wäre eine Treppe eine unüberwindbare Hürde. In den Büroräumlichkeiten angekommen, unterscheiden sich die Arbeitsplätze auf den ersten Blick nicht von denen eines andern Bürodienstleisters. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Behinderung soll bei den Besuchenden, welche damit oft nicht vertraut sind, einen Reflexionsprozess auslösen und helfen, Barrieren zu überwinden. Die gewohnte Umgebung des Büroarbeitsplatzes soll den Besuchenden helfen, diesen Prozess aktiv zu begehen. Die Besuche werden im Betrieb als attraktiv und kraftspenden empfunden und sehr geschätzt. Soziale Kontakte sind für Menschen mit Einschränkungen in unserer Gesellschaft häufig «Mangelware».

Der Arbeitsablauf zeigt den Besuchenden auf, dass trotz gleicher Räumlichkeiten vieles anders sein kann: Die Arbeitsaufträge – Contenti erbringt Bürodienstleistungen für externe Kunden – werden durch das Fachpersonal so organisiert, dass möglichst viele Mitarbeitende eingebunden werden können. Die Mitarbeitenden beherrschen durch ihre Einschränkung vielleicht nur einen Arbeitsschritt eines ganzen Arbeitsablaufes. Wenn Lücken in einem Ablauf entstehen, werden diese Arbeitsschritte durch die Fachpersonen übernommen. Den Besuchenden wird weiter aufgezeigt, welche Wichtigkeit der Assistenzdienst im Arbeitsalltag ausmacht. Die Mitarbeitenden sind behinderungsbedingt auf Unterstützung angewiesen – zum Beispiel beim Essen oder beim Gang zur Toilette. Anhand dieser Beispiele lässt sich für die Besuchenden erahnen, mit welchen Herausforderungen Personen mit einer Einschränkung in ihrer Arbeit konfrontiert sind. Wenn das Projekt «Alles gleich – alles anders» erreicht hat, dass die Projektteilnehmenden Menschen mit einer Behinderung mit neuen Augen sehen, ist die Stiftung Contenti «contenti».

Die Stiftung Contenti

Im Rahmen der Impulswoche 2013 des Netzwerks «Unternehmen Verantwortung» bietet die Stiftung Contenti Interessierten einen Einblick in die alltägliche Büroarbeit ihrer Mitarbeitenden mit Behinderung. Die Stiftung Contenti beschreibt sich selbst als Bürodienstleister für den Raum Luzern. Weitere Informationen zur Stiftung Contenti erhalten Sie auf der Seite 10. Das Projekt «Alles gleich – alles anders» hat zum Ziel, Begegnungen mit Menschen mit einer Behinderung zu ermöglichen und Berührungsängste im Umgang mit ihnen abzubauen. Weiter kann die Teilnahme am Projekt auch zu einer Reflexion der eigenen Körperfunktionen und/oder der Arbeitsleistung führen.

Interview – mit Svenja Straumann und Francesca Herrmann, Schifffahrtsgesellschaft des Vierwaldstättersees (SGV), Teilnehmerinnen des Projekts «Alles gleich – alles anders» der Stiftung Contenti.

Wie wurden Sie auf die Impulswoche aufmerksam?
Wir wurden von unserem Betrieb über die Impulswoche informiert. Auf einem Infoblatt waren die einzelnen Projekte jeweils kurz beschrieben. Bei vorhandenem Interesse konnten wir uns anschliessend für das jeweilige Projekt anmelden. Wir wurden darauf aufmerksam gemacht, dass die Impulswoche freiwillig ist und wir einen Tag zur Verfügung haben.

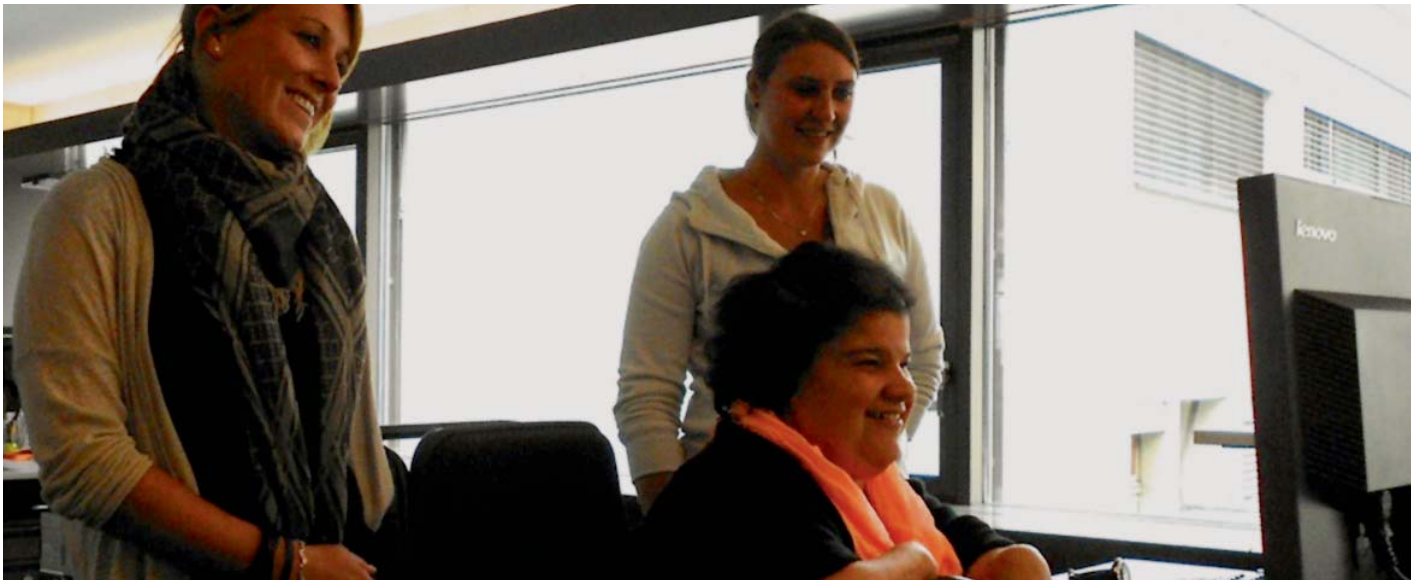
Was ist Ihre Motivation am Projekt «Alles gleich – alles anders» teilzunehmen? Wie kam es zum Entscheid?
Das Interesse, wie Menschen mit einer Behinderung arbeiten, war ausschlaggebend. Wir wussten, dass hier Menschen mit einer Behinderung arbeiten, konnten uns das jedoch nicht wirklich vorstellen. Das wollten wir ändern. Allgemein geht man bei Menschen mit Behinderungen eher auf Distanz, da das Wissen über den Umgang fehlt. Wir waren neugierig und interessiert, mehr darüber zu erfahren.

Was nehmen Sie von Ihrem Projekteinsatz mit? Was sind Ihre neu gewonnenen Erkenntnisse?
Die Personen arbeiten hier sehr selbstständig. Manchmal hat man das Gefühl, die Kommunikation sei schwierig, jedoch verstehen sie uns sehr gut und genau. Einige machen die gleichen Sachen wie wir, nur benötigen sie etwas länger dafür. Die Leistung steht daher nicht im Vordergrund. Wir denken, dass es für die Mitarbeitenden mit einer Behinderung wichtig ist, dass sie hier arbeiten können. Im Umgang miteinander fiel wie eine Barriere weg. Dies durch einen offen, freundlichen und respektvollen Umgang miteinander.

Was bedeuten die gewonnen Erfahrungen für Ihren eigenen Arbeitsalltag?
Uns wurde bewusst, was wir alles leisten können. Einfache Arbeit wird oft nicht wirklich geschätzt oder für selbstverständlich empfunden. Sie haben Freude an ihrer Arbeit und wir haben Freude an unserer Arbeit.

Wie beurteilen Sie den Nutzen dieses Tages?
Der Tag war eine sehr gute Sache. Wir erhielten die Möglichkeit, mit Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz in Kontakt zu kommen. Bei der SGV haben wir teilweise auch Kontakt mit Menschen mit Behinderungen. Sei dies im Büro, wenn jemand eine Auskunft haben will. oder auf dem Schiff selber. Wir haben an diesem Tag erfahren, dass die SGV sehr rollstuhlfreundlich sei, was uns natürlich gefreut hat.

Würden Sie erneut am Projekt teilnehmen? Falls ja, weshalb?
Ja, auf jeden Fall. Wir finden es eine gute Sache. Es war ein lehrreicher Tag mit vielen spannenden Momenten und Eindrücken.



Svenja Straumann und Francesca Herrmann

Ein Tag auf der Baustelle

Beim Projekt «Zupacken auf dem Bau» waren es für einmal nicht die Vertreterinnen und Vertreter der Wirtschaft, sondern Arbeitende mit sozialem Hintergrund, welche sich auf die andere Seite begaben.

von Tobias Neuheim und Adam Pohlodek

Nicole Ruckstuhl-Bühler und Barbara Käch arbeiten gewöhnlich als Sachbearbeiterinnen in der Administration der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Zusammen beschlossen sie, im Rahmen der Impulswoche ihre Bürokleidung und ihre Computertastatur für einen Tag gegen orangefarbene Arbeiterhosen, Helm und Hammer auszutauschen. Den Besuch auf der Baustelle der Schmid Gruppe am Schönbühlhügel in Luzern erwarteten die zwei Frauen dann auch mit enormer Spannung. Markus Meier, Polier der Baustelle, begrüsste die Damen morgens um 8.00 Uhr zu ihrem Arbeitstag. Auf einem gemeinsamen Rundgang erfuhren sie Wissenswertes über das aktuelle Stadium der Gebäude und die momentanen bautechnischen Vorgänge. Dabei ist Nicole Ruckstuhl-Bühler die Komplexität des Baus eines Untergeschosses eindrücklich haften geblieben.

Nach der Morgenpause war es dann endlich an der Zeit, selbst Hand anzulegen. Bei bestem, nicht zu heissem Sommerwetter durften die zwei Frauen unter der Leitung von Vorarbeiter Lukas Büsser neben Handlangerarbeiten die Grundsätze des Mauerns kennenlernen. Zudem entfernten und versorgten sie Drehstützen und waren bei der Ausschalung von Wänden dabei. Lukas Büsser war über den Einsatz der Frauen erfreut: «Sie haben die Gelegenheit genutzt, mir viele Fragen zu stellen und waren ob der Vielfältigkeit der verschiedenen Aufgaben fasziniert.» Laut Lukas Büsser bedingt ein solcher Austausch eine gute Organisation auf der Baustelle, allfällige Stresssituationen würden eine unzureichende Betreuung der Gäste bedeuten. Nicole Ruckstuhl-Bühler und Barbara Käch betonten denn auch, dass sie sich über die Sicherheit keine Gedanken machen mussten und sie sich schnell an sicherheitstechnische Grundregeln gewöhnen konnten. Selbst das anfängliche Unwohlsein bezüglich der Arbeiten in einer gewissen Höhe konnten sie gegen Ende des Tages ablegen.

Am Schönbühlhügel entstehen gegenwärtig 72 Mietwohnungen in vier Gebäuden. Die beiden Gäste waren sich zum Ende des Tages einig, dass sie zukünftig beim Vorbeigehen einer solchen Baustelle an ihren Einsatz zurückdenken werden. Der Respekt für ihren Job ist Lukas Büsser und seinen Kollegen gewiss – man denke nur daran, das Wetter wäre auch heute wieder über 30 Grad heiss gewesen wie letzte Woche. Abschliessend meint Lukas Büsser: «Es war eine tolle Sache und ich glaube, die zwei werden heute sehr gut schlafen.»

Lukas Büsser zusammen mit Barbara Käch und Nicole Ruckstuhl-Bühler

Die Schmid Gruppe

Die Schmid Gruppe realisiert Bauprojekte von der Idee bis zur Fertigstellung. Die Schmid Gruppe wurde 1979 gegründet und hat ihren Sitz in Ebikon. Sie ist eine inhabergeführte Unternehmensgruppe mit Kernkompetenzen in den Bereichen Planung, Generalunternehmung, Bau sowie Immobilien und beschäftigt 430 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihr Umsatz beträgt mehr als 200 Mio. Franken und ihr Marktgebiet liegt vorwiegend in der Zentralschweiz. Die Schmid Gruppe verfolgt in ihren Tätigkeiten unternehmerische, gesellschaftliche und ökologische Ziele. Dazu kommen soziale Ziele, welche mit der 2006 ins Leben gerufenen Sozialcharta einen Mehrwert für zahlreiche Menschen schaffen.

Nicole Ruckstuhl-Bühler und Barbara Käch

Interview – mit Nicole Ruckstuhl-Bühler und Barbara Käch, beide Sachbearbeiterinnen Weiterbildung, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit

Sie waren heute den ganzen Tag auf einer grossen Baustelle unterwegs und haben fleissig mit angepackt. Was waren Ihre Erwartungen an diesen Tag?

N. Ruckstuhl-Bühler: Ich habe gewusst, dass ich am Abend sicher sehr müde sein werde. Ich hatte mir die eine oder andere Frage überlegt. Grundsätzlich dachte ich mir aber, ich lasse mich überraschen.

B. Käch: Ich wusste nicht genau, was mich erwartet und welche Aufgaben es zu erledigen gibt. Ich habe mich vorher gefragt, ob ich einfach nur zuschauen werde oder ob ich auch mit anpacken kann. Wir wollten auch einfach mal etwas total Anderes erleben, wenn es die Möglichkeit schon gibt.

Was haben Sie für Überraschungen erlebt und was hat Sie am meisten beeindruckt?

N. Ruckstuhl-Bühler: Es war spannend, dass es Punkt 9.00 Uhr eine Pause gab und Punkt 12.00 Uhr Mittagspause war – man hält sich exakt an die Zeit. Auch finde ich es beeindruckend, dass jeder hier weiss, was er zu tun hat und dass alle irgendwie voneinander abhängig sind. Wenn jemand nicht mit einer Arbeit fertig wird, dann können die anderen auch nicht mehr arbeiten. Es muss alles funktionieren.

B. Käch: Manchmal, wenn man den Strassenbauarbeitern zuschaut, könnte man den Eindruck gewinnen, dass einer arbeitet und die anderen zusehen. Das hat sich hier überhaupt nicht bestätigt. Jeder hat gewusst, was er wie zu tun hat und man scheint sich gegenseitig aufeinander verlassen zu können.

Was ist die grosse Erkenntnis des Tages?

N. Ruckstuhl-Bühler: Es gibt immer weniger Leute, die in diesem Bereich arbeiten. Das ist tragisch, denn wenn es so weiter geht, dann können wir irgendwann auch nicht mehr arbeiten. Es heisst ja oft, du arbeitest «nur» auf dem Bau! Aber eben: Ich finde, es ist nicht «nur»!

B. Käch: Es ist ein sehr anstrengender Beruf, wie wir heute erfahren haben. Nebst dem Körperlichen braucht es auch viel Koordination. Das ist faszinierend und deshalb sollte man die Arbeit auf dem Bau wirklich mehr wertschätzen, denn es braucht diese Arbeit unbedingt.

Als wie wichtig erachten Sie es, dass in Zukunft noch mehr Mitarbeitende von sozialen Institutionen einen solchen Austausch wagen?

N. Ruckstuhl-Bühler: Besonders in diesem Arbeitsbereich ist es wichtig, die Möglichkeit zu haben etwas besser hineinzusehen. Denn es gibt viele Ausländer auf dem Bau, zu denen man sonst nicht so viel Kontakt hat. Wir werden ein solches Erlebnis natürlich auch unseren Kolleginnen und Kollegen weiterempfehlen. Es haben zwar alle die Broschüre der Impulswoche erhalten, doch wir zwei sind die einzigen, die mitgemacht haben. Vielleicht sollte man etwas mehr Werbung machen, denn man kann wirklich viel profitieren.

B. Käch: Ich denke schon. Egal was man arbeitet, es ist immer interessant, etwas anderes kennenzulernen. Und wie sonst könnte ich einen solchen Austausch machen, wenn nicht während der Impulswoche? Ich finde es eine tolle Sache.

Eine Lebenswelt für alle Menschen

Die Stiftung Contenti gibt Einblick in den Alltag von Menschen mit Behinderungen. Geschäftsführer Bruno Ruegge erklärt in einem Interview, was er sich davon erhofft.

von Roland Rüttimann und Franziska Tiemann

Im Projekt «Kochen, Essen und mehr» engagieren sich eine Woche lang jeden Tag zwei Corporate Volunteers in der Stiftung Contenti. Jeweils ab 16.00 Uhr bereiten sie zusammen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern das Abendessen zu und gestalten den Abend. Ziel des Projektes ist es, Freiwilligen die Möglichkeit zu geben, Hemmungen gegenüber Menschen mit Einschränkungen abzubauen.

Herr Ruegge, können Sie mir das Projekt «Kochen, Essen und mehr» mit Ihren Worten beschreiben?
Bei unserem Projekt geht es um den ganz normalen Alltag von Menschen mit Einschränkungen. Wir erleben immer wieder, dass Menschen über die Lebenssituation von Personen mit Behinderung wenig wissen. Zwischen Bewunderung, Distanziertheit oder Ahnungslosigkeit differieren die Vor- und Einstellungen. Wir möchten eine reale Begegnungsmöglichkeit bieten.

Aus welchem Grund engagieren Sie sich im Bereich Corporate Social Responsibility?
Für uns als Non-Profit-Organisation liegt das Thema auf der Hand. Wir können unsere Unternehmensziele, welche nicht (nur) ökonomischer Natur sind, nur erreichen, wenn wir uns einer integren Unternehmensführung verpflichten und uns darin üben.

Weshalb engagieren Sie sich im Netzwerk «Unternehmen Verantwortung»?
Soziale Organisationen dürfen keine gesellschaftlichen Inseln sein. Die Gesellschaft ist versucht zu denken, wenn wir schon so viele Steuerfranken investieren, möchten wir nicht noch mit unangenehmen Themen behelligt werden. Das Netzwerk «Unternehmen Verantwortung» bietet eine Plattform für Kontakte zur Wirtschaft, welche diesem Hang zur Isolation entgegentreten.

Bruno Ruegge

Sie arbeiten mit Corporate Volunteers, wieso?
Nicht wegen der Arbeitsleistung der Volunteers. Wie bei der Projektvorstellung erwähnt, geht es um Begegnung. Viele Menschen mit Einschränkungen sind aus verschiedenen Gründen mit «normalen» sozialen Kontakten unterversorgt (und umgekehrt). Vielleicht eröffnen sich daraus bei den Volunteers neue Sichtweisen, Kooperationen mit sozialen Unternehmen und neue Einsichten für den eigenen Betrieb.

Welche Visionen und Wünsche haben Sie im Bereich Corporate Social Responsibility?
«Unternehmen Verantwortung» hat den Slogan: «Eine Arbeitswelt für alle». Da wir Menschen bekanntlich nicht nur vom Arbeiten leben, würde ich meine Vision noch ausweiten und sagen: «Eine Lebenswelt für alle». Beginnen wir mit einem gemeinsamen Essen.

«Gleichberechtigung in der Betriebswirtschaft durch erfolgreiche Integration seit 25 Jahren»
1988 wurde die Stiftung Contenti von der heutigen Vereinigung Cerebral Zentralschweiz unter dem Namen Bürozentrum für Behinderte gegründet. Gestützt auf die Werte Gleichberechtigung, Eigenverantwortung und Selbstbestimmung bietet Contenti seitdem in Luzern Bürodienstleistungen für Unternehmen. Neben 40 Arbeitsplätzen bietet die Stiftung einigen ihrer Angestellten mit einer Körper- oder Lernbehinderung Wohnraum mit Pflege, Integration und Förderung.
Als gemeinnütziges Unternehmen ist die Stiftung Contenti Mitglied im Netzwerk «Unternehmen Verantwortung». In diesem Zusammenhang entwickelte Contenti das Projekt «Kochen, Essen und mehr».

Quellen:
Hochschule Luzern (2013). «Unternehmen Verantwortung» – Eine Arbeitswelt für alle. www.verantwortung.lu zuletzt aufgerufen am 21.06.2013.

Stifung Contenti. www.contenti.ch/index.php?id=1, zuletzt aufgerufen am 21.06.2013.

«Ich war zu Beginn ein bisschen angespannt, da ich nicht wusste, was mich erwartet».

Andrea Baumann (links)

Interview – mit Andrea Baumann, Sales-Gruppenreisen/Tour Operator, Schifffahrtsgesellschaft des Vierwaldstättersees (SGV)

Andrea Baumann, Sie haben im Rahmen der Impulswoche einen halben Tag bei der Stiftung Contenti verbracht und mit Menschen mit einer Behinderung gekocht und den Abend verbracht. Wussten Sie, auf was Sie sich einlassen?
Nein, ich habe keine Erfahrungen in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen. Um etwas Neues kennen zu lernen und neue Erfahrungen zu sammeln, habe ich bei der Impulswoche mitgemacht.

Was waren Ihre Erwartungen?
Offen für Neues habe ich mich auf den Weg zur Stiftung Contenti gemacht. Ich habe mich auf die neue Erfahrung gefreut. Ich war zu Beginn ein bisschen angespannt, da ich nicht wusste, was mich erwartet.

Wie haben Sie den Abend erlebt?
Ich wurde sehr freundlich von Monika Fischer begrüsst. Sie hat mich während des Abends begleitet. Nach einer kurzen Orientierung haben wir mit einer Bewohnerin und einem Bewohner das Nachtessen für 17 Personen zubereitet. Anschliessend durfte ich die fünf Wohnungen und die Menschen kennenlernen, die darin wohnen. In interessanten Gesprächen habe ich diese als sehr aufgeschlossen und offen erlebt.

Könnten Sie sich vorstellen, bei der Contenti-Stiftung zu arbeiten?
Zwar durfte ich am Dienstagabend eine Wohngruppe besuchen, dieser Besuch allein reicht aber nicht aus, um dies zu entscheiden. Ich habe nur einen sehr kleinen Teil gesehen. Was ich nicht miterlebt habe, ist die Pflege. Die Bewohnerinnen und Bewohner benötigen Unterstützung beim Aufstehen am Morgen, beim Waschen und bei alltäglichen Arbeiten. Um diese Frage zu beantworten, müsste ich länger in die Arbeit der Pflegenden blicken können.

Sind Sie auch sonst aktiv in der Freiwilligenarbeit, in einem Verein oder ähnlichem?
Ich bin keine Luzernerin, sondern Wochenaufenthalterin. In Wassen im Kanton Uri, wo ich herkomme, bin ich Vorstandsmitglied im Verkehrsverein und nehme dort auch am kulturellen Leben teil. Ich gehe an die Konzerte der Musikgesellschaft und bin selber auch in einer Guggenmusik. Meinen Lebensmittelpunkt habe ich in Wassen. Dadurch, dass ich in Luzern arbeite, kann ich mich aber nicht mehr so stark engagieren wie früher.

Sagt Ihnen der Begriff Corporate Social Responsibility (CSR) etwas?
Nein, dieser Begriff ist mir neu.

Auf der Homepage www.verantwortung.lu des Netzwerkes «Unternehmen Verantwortung» ist nachzulesen, dass die SGV bisher noch kein CSR-Engagement wahrnimmt. Wissen Sie allenfalls, ob und was geplant ist?
Die SGV ist Mitglied bei der Stiftung Speranza und arbeitet eng mit Dreipunkt GmbH oder dem Arbeiterhilfswerk zusammen. Des Weiteren werden Time-Out-Schüler oder IV-Bezüger mit Praktika in den Arbeitsalltag integriert. Die aktive Teilnahme an Aktionen wie dem Nationalen Zukunftstag, der Orangenaktion von Terre des hommes oder der LZ-Weihnachtsaktion sind weitere Engagements.

Was haben Sie aus dieser Begegnung mitgenommen?
Nach einem interessanten und abwechslungsreichen Abend werde ich versuchen, offener mit Menschen mit einer Behinderung umzugehen. Es war definitiv eine interessante und schöne Erfahrung, welche ich allen weiterempfehlen kann.

Verständnis durch Begegnung

Im Rahmen des Moduls Corporate Social Responsibility wurde das Projekt «Verständnis durch Begegnung» der Wärchbrogg Luzern besucht. Die Firma bietet mehr als nur einen «geschützter Arbeitsplatz».

Wärchbrogg – besuchen und miterleben

Für die Impulswoche 2013 lädt die Wärchbrogg interessierte Personen aus der Wirtschaft ein, die Werkstatt zu besuchen und diese mitzuerleben. Die Personen werden in den Arbeitsalltag der Wärchbrogg eingebunden. Beim Betriebsrundgang lernen sie die umfangreiche Angebotspalette und die Unternehmenskultur der Werkstatt kennen. Teilnehmende erhalten die Gelegenheit, sich selbst ein Bild von der Qualität und der Professionalität der Arbeit zu machen und sind aufgefordert, ihre Eindrücke und Erfahrungen in ihrem gesellschaftlichen Umfeld weiterzugeben. So kann Wertschätzung und Verständnis für Menschen mit Beeinträchtigungen geschaffen werden.

von Alessandro Ciesie, Jeannine Hunziker und Manuel Krähenbühl

1962 wurde die Wärchbrogg gegründet. Das Unternehmen hat einen sozialen Auftrag, welcher die Mitarbeitenden in den Vordergrund stellt. Seit 1991 wird das Unternehmen durch einen Trägerverein geführt und ist auf Spenden angewiesen.

Die Angebotspalette reicht von Aufträgen in der Verpackung, im Recycling, in der Montage und der Konfektionierung bis hin zur Kontrolle von Industrie- und Gewerbeprodukten sowie Dienstleitungen im Bereich Facility Management. Zuverlässigkeit, Qualität und das termingerechte Erledigen von Aufträgen zu einem attraktiven Preis-/Leistungs-Verhältnis zeichnet die Werkstatt aus.

Die Wärchbrogg ist ein gesellschaftlich- und mitarbeiterorientiertes Unternehmen. Es zeichnet sich durch sein Engagement für die Belegschaft, die Gesellschaft und die Umwelt aus. Die Organisation bietet über 80 Nischenarbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen. Das soziale Unternehmen Wärchbrogg sieht sich selbst als Schnittstelle auf dem Weg ins Arbeitsleben. Sie vermittelt ihren Mitarbeitenden die nötigen Fähigkeiten, um am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben. Folglich ist die Wärchbrogg für ihre Mitarbeitenden ein verbindendes Element (brogg – Brücke) zum Arbeitsmarkt. Soziale Integration, partnerschaftliche Lösungen und ressourcenorientiertes Arbeiten sind keineswegs nur markante Schlagwörter. Sie prägen das Leitbild, die Unternehmenskultur wie auch die Haltung aller Mitarbeitenden.

15 Fachpersonen arbeiten direkt mit den betreuten Mitarbeitenden nach dem eigenentwickelten Betreuungskonzept zusammen. Eigenverantwortliches Handeln, Konfliktfähigkeit und Engagement bilden die Grundlage des agogischen Wirkens der Fachpersonen. Zeitgemässe, individuelle Betreuung und soziale Reintegration stehen im Vordergrund. So erfahren die Mitarbeitenden einen sinnvollen Tages- und Lebensrhythmus sowie einen Ausgleich zu ihrem sonstigen Alltag. Die Mitarbeitenden erwirtschaften einen Beitrag zu ihrem Lebensunterhalt und erfahren dadurch eine Stärkung ihres Selbstwertgefühls sowie Stabilität in ihrem Leben. Die Personalentwicklung wird durch externe und interne Weiterbildung der Fachpersonen und Mitarbeitenden garantiert.

Nadja Portmann

«Ich wusste, dass es psychisch beeinträchtigte Menschen sind. Aber was heisst das?»

Interview – mit Nadja Portmann, Mitarbeiterin Human Resources bei der Firma Mobility

Was war Ihre Motivation, an der Impulswoche teilzunehmen?
Mein Arbeitgeber Mobility ist Mitglied beim Netzwerk «Unternehmen Verantwortung». Das gab mir die Möglichkeit, an der Impulswoche teilzunehmen. Aus den verschiedenen Angeboten habe ich mich für das Projekt «Verständnis durch Begegnung» bei der Wärchbrogg entschieden.

Berichten Sie uns kurz, was Sie an diesem Tag, in dem Sie die Wärchbrogg besucht haben, alles machen durften?
Zuerst durfte ich an der Morgenbesprechung der Gruppenleiter teilnehmen. Es ging darum, die anstehenden Arbeiten auf die anwesenden Personen zu verteilen. Anschliessend zeigte mir Herr Seiler die Räumlichkeiten bei einem kleinen Rundgang. Danach durfte ich in der Gruppe Pilatus mitarbeiten. Ich habe mit einer Mitarbeiterin in Plastiksäckli abgefüllte Haarklammern an eine Plastiketikette geheftet. Keine Ahnung, wie viele wir gefertigt haben, ich denke es waren 200 bis 300 Stück. Am Nachmittag wechselte ich den Arbeitsplatz und durfte in der Gruppe See mitarbeiten. Die Gruppe See hat am Nachmittag Kartonecken gefaltet. Dieser Auftrag kommt von einer Firma, welche die Kartonecken für den Transport von Küchengeräten benötigt.

Welche emotionale Erfahrungen durften Sie erleben?
Vor meinem Tag in der Wärchbrogg konnte ich mir nicht genau vorstellen, was die Wärchbrogg macht und was für Personen dort beschäftigt werden. Ich wusste, dass es psychisch beeinträchtigte Menschen sind, aber was heisst das? Ich habe mit Menschen zusammen gearbeitet, bei welchen die Beeinträchtigung auf den ersten Blick sichtbar und bei den Gesprächen spürbar ist. Aber auch mit anderen Personen wie du und ich, mit welchen ich gute, normale Alltagsgespräche geführt habe. Sie führen selbstständig einen Haushalt, haben eine Familie und sind zum Teil besser ausgebildet als ich – aber sie sind nicht fähig, auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bestehen. Das hat mich sehr beeindruckt.

Sehen Sie Arbeiten in Ihrem Betrieb, welche die Wärchbrogg ausführen könnte?
Ja, wir unterstützen verschiedenen Organisationen wie Wärchbrogg, Contenti, Brändi und IG Arbeit. Wir lassen unsere Rechnungen und die Mahnungen extern verpacken, erteilen Aufträge für Materialverschiebungen und der Quartierladen der Wärchbrogg liefert uns drei Mal die Woche frische Früchte für die Mitarbeitenden an der Gütschstrasse. Zudem haben wir von der Wärchbrogg die letzten zwei Jahre Chlaussäcke für unsere Belegschaft bestellt. Auch Kärtli für verschiedene Ereignisse bestellen wir grösstenteils von sozialen Institutionen.

Was würden Sie dem Leser/der Leserin raten, mehr im Alltag schätzen zu lernen?
Psychisch und körperlich gesund zu sein ist nicht selbstverständlich. Ein bisschen mehr Bewusstsein und Zufriedenheit mit dem, was man hat und nicht mit dem, was man nicht hat.

Was ziehen Sie für ein Schlussfazit dieser Begegnung mit den beeinträchtigten Menschen?
Einen Tag aus dem Alltag auszubrechen und in etwas anderes einzutauchen ist fantastisch und täte vielen gut! Es hat mir gezeigt, dass Menschen, welche in unserer Leistungsgesellschaft nicht bestehen können, so eine geregelte Tagesstruktur erhalten, etwas Sinnvolles tun können und sich gebraucht fühlen.

Mitwirken im Quartierlade

Im Quartierlade haben Corporate Volunteers Gelegenheit, Seite an Seite mit Menschen mit psychischer Beeinträchtigung im Laden und in der Auslieferung mit anzupacken.

von Hugo Enz und Belinda Harris

An der Baselstrasse reihen sich kleine Läden mit Produkten aus aller Herren Länder aneinander. Neben pakistanischen Mangos und brasilianischen Melonen gibt es auch Äpfel und Käse aus der Region zu kaufen. Dies, weil Menschen aus dem Quartier 25 Jahre lang den eigenen Quartierladen als Verein führten.

Roger Lustenberger, Leiter des Quartierlade, ist seit 15 Jahren dabei. Als Quartierbewohner und Quereinsteiger stiess er eines Sommers zum Team und hat seither dem Laden die Treue gehalten. Ähnlich hält es die Kundschaft: Über die Hälfte des Umsatzes wird durch Hauslieferungen erzielt, einerseits an ortsansässige Firmen, andererseits an die vielen Stammkundinnen und Stammkunden bis weit über das Quartier hinaus. Darunter sind viele ältere und teils wenig mobile Menschen, die den Lieferservice besonders schätzen.

Das Team setzt sich aus drei Fachmitarbeitenden in Verkauf und Administration zusammen. Dazu kommt eine Reihe von Mitarbeitenden, die in der Auslieferung tätig sind. Seit jeher gehörten IV-Arbeitsplätze in der Auslieferung zur Geschäftstradition. Mit der Übernahme des Ladens durch die Wärchbrogg wurde das Angebot an integrativen Arbeitsplätzen für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen auch auf den Laden ausgedehnt. Die Leitung im Quartierlade wird kontinuierlich arbeitsagogisch weitergebildet, der Betrieb ist sowohl BSV-IV-, als auch ISO-zertifiziert. Ziel der Wärchbrogg ist es dabei, die namensgebende Brücke in den ersten Arbeitsmarkt weiter auszubauen. Man will mit den Menschen aus der geschützten Werkstatt hinaus ins Stadtleben und in den direkten Kundenkontakt. Ladenleiter Roger Lustenberger berichtet von motivierenden Erfahrungen mit diesen Menschen, die anfangs eher unsicher durch den Laden schlurfen, jedoch durch die Freude am Kundenkontakt und den Erfolg bei der Arbeit mit der Zeit richtiggehend aufblühen.

Mit dem Austausch mit Corporate Volunteers hat der Quartierlade gute Erfahrungen gemacht. Anfängliche Befürchtungen, die Einsätze könnten mit unverhältnismässig viel Mehraufwand verbunden sein, sind in den Hintergrund getreten: Es kommt viel zurück an Impulsen und guten Ideen für den Laden, und die Corporate Volunteers gehen sorgfältig um mit den Mitarbeitenden und ihren Herausforderungen.

Roger Lustenberger resümiert: «So oder so eine gute Sache!»

Nachhaltige Integration im Quartierlade

Das seit Jahrzehnten im Quartier verankerte «Quartierlädali» an der Baselstrasse wurde Anfang 2012 von der Wärchbrogg übernommen und bietet rund 1'000 Artikel des täglichen Bedarfs – vorzugsweise aus lokaler, biologischer Produktion und aus fairem Handel. Ein Hauslieferdienst, Geschenkkörbe, Lieferung an den Arbeitsplatz per Fyrabig-Service sowie ein Früchte-Abo runden das Angebot ab.
Im Laden wie in der Auslieferung arbeiten Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung. Sie werden in ihrer Arbeit mit Kunden und Kundinnen agogisch betreut und so Schritt für Schritt auf ihrem Weg in Richtung erster Arbeitsmarktes begleitet.

Interview – mit Beat Fuchs, Geschäftsführer Fuchs Hairteam, Luzern

Weshalb haben Sie sich für das Projekt «Mitwirken im Quartierlade» entschieden?
Das Projekt Quartierlade hat mich spontan angesprochen, weil dieses Unternehmen auch ein Dienstleistungsbetrieb ist und eng mit Menschen zusammenarbeitet. Auch wollte ich als Stadtluzerner zu der Welt in der Baselstrasse Nähe gewinnen und spüren, wie das multikulturelle Ba-BeL-Quartier «tickt». Im Weiteren war für mich entscheidend, dass ich im Alltag auf ungezwungene Weise mit Menschen mit Beeinträchtigungen in Kontakt kommen konnte. Ich wollte diese Gelegenheit wahrnehmen, um neue Erfahrungen zu sammeln und zu sehen, mit welchen Schwierigkeiten diese Menschen konfrontiert sind, um im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen.

Welche Arbeiten haben Sie heute erledigt?
Am Morgen durfte ich die eingegangenen Bestellungen für Kunden vorbereiten. Anschliessend habe ich mitgeholfen, die Produkte mit den Preisen anzuschreiben, sowie Verkaufsregale und das Lager aufzufüllen. Weiter habe ich am Gemüse- und Früchtestand ausgeholfen. Im Verlauf des Tages wurde mir das Kassensystem erklärt, damit ich die Kunden selbständig bedienen konnte. Alle Arbeiten, welche ich verrichtet habe, haben im und um den Laden stattgefunden.

Wie war es für Sie, mit Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung zu arbeiten?
Im Vorfeld stellte ich mir schon die eine oder andere Frage. Beispielsweise wie ich mit dieser für mich neuen Situation umgehe, oder wie diese Menschen mit mir klarkommen. Deshalb stand für mich fest, dass der erste Schritt von mir kommen musste, da ich fremd im Laden war. So habe ich die Hand gereicht, mich eingebracht und damit versucht, gegenseitig allfällige Ängste abzubauen. Schlussendlich verlief der Tag in allen Belangen sehr gut, denn alle Mitarbeitenden waren offen und unkompliziert. Im Umgang mit den Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung habe ich festgestellt, dass das Delegieren und das Ausführen der Arbeiten mehr Zeit in Anspruch nimmt.

Welche Impulse nehmen Sie als Unternehmer aus diesem Tag mit?
Durch den heutigen Tag habe ich die Bestätigung erhalten, wie wichtig es ist, mehr Stellen zu schaffen, welche Menschen mit Beeinträchtigungen eine Erwerbsarbeit ermöglichen. Dieser Einblick hat mir geholfen, vorhandene Zweifel zu beseitigen. Auf diesem Weg durfte ich neue Impulse für eine allfällige Integration von Mitarbeitenden mit Behinderung in unser Coiffeurteam sammeln. Auch habe ich bestätigt bekommen, dass im Unternehmen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Mensch im Vordergrund stehen.

Ihr Bruder Michael hat in der letztjährigen Zeitung der Impulswoche erwähnt, dass die Idee besteht, Mitarbeitende von Fuchs Hairteam in diesem Projekt mitmachen zu lassen. Wie ist es dieser Idee ergangen?
Die Idee ist soweit umgesetzt, dass dieses Jahr die gesamte Geschäftsleitung für mindestens je einen Tag im Einsatz steht. Wir von der Geschäftsführung wollen zuerst weitere Erfahrungen sammeln, diese austauschen und diskutieren. In einem nächsten Schritt möchten wir dann ans Personal gelangen und schauen, wer Interesse bekundet. Wenn die nötige Begeisterung vorhanden ist, könnten in Zukunft auch Mitarbeitende im Corporate-Volunteering-Programm mitmachen.

Beat Fuchs

«Es braucht mehr nachhaltige Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen.»

Flüchtlinge schnuppern einen Tag im Chemielabor

Für Flüchtlinge mit Ausbildung oder Erfahrung in chemischen Berufen offerierte die Firma nolax einen Schnuppertag in ihrem Entwicklungslabor in Sempach Station. Dort arbeiten Chemikerinnen und Chemiker, Laborantinnen und Laboranten und entwickeln und testen neue Klebesysteme.

Firma nolax

nolax ist das Farmteam der Klebstoffindustrie und liefert Technologien, Innovation und Business. Als Wissens- und Innovationszentrum für zukunftsweisende Systementwicklung in der Verbindungstechnik entwickelt die nolax AG neue Anwendungen, verkauft Start-ups, in denen Verbindungstechnologien eine innovative Rolle spielen und baut neue, innovative Märkte auf.

50 Spezialistinnen und Spezialisten aus Entwicklung, Technologie, Anwendungstechnik und Engineering realisieren neue Verbindungskonzepte durch überraschende Kombinationen von Materialien und Technologie mit Schwerpunkt in den Bereichen Automotive Interior, Construction, Security (Secure Documents und Ballistik) und Medical (Skin und Wound Care). Hinzu kommen eine langjährige Erfahrung, fundiertes Wissen in den Märkten und das Engagement hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

von Jule Wottke und Stefan Wüthrich

Im Rahmen der Impulswoche sollten auch Wirtschaftsunternehmen Projekte eingeben. Dies erschien für die Firma nolax spannend und so haben sie die Möglichkeit genutzt, einen Schnuppertag im Chemielabor anzubieten. Ausserdem haben sie die Möglichkeit gesehen, im Idealfall ein Praktikum oder eine Arbeitsstelle zu vermitteln. Bisher war dies noch nicht umsetzbar, die Firma nolax sucht allerdings nach Möglichkeiten – auch ausserhalb des eigenen Betriebes. Anstelle eines externen Volunteering haben sie sich für ein internes Volunteering entschieden, bei dem von nolax fünf Chemikerinnen und Laboranten involviert waren. Es war kein Problem, Freiwillige für diesen Tag zu finden, da soziales Engagement als Bereicherung empfunden und der kulturelle Austausch geschätzt wurde.

Das Programm verlief mehr oder weniger wie ein klassischer Schnuppertag: Begrüssung, Kennenlernen, Firmenpräsentation, Besuch in verschiedenen Labors, Besichtigung der Produktion und Erfahrungsaustausch, gemeinsames Mittagessen und Pausen. Die involvierten Mitarbeitenden der Firma nolax haben Herrn Kussever aus Kurdistan, der an diesem Schnuppertag zu Gast war, den Laboralltag gezeigt. So erhielt er Einblicke in die Entwicklungsarbeit und in die Welt der Klebetechnologie. Herr Kussever erfuhr durch das schweizerische Arbeitshilfswerk (SAH) vom Projekt und arbeitete in der Türkei als Chemielehrer. Mit Klebstoffen selbst, sagt er, habe er noch keine Erfahrungen gemacht. So wollte er vor Ort bei nolax erfahren, wie weit die heutige chemische Herstellung ist und welche Auswirkung die neue Technologie auf chemische Produktion und Analyse hat. Im Labor hat er die spezifischen Klebstoffe, deren Anwendungsgebiete und den gesamten Herstellungsprozess beobachten können.

Für Herrn Kussever war dieser Schnuppertag lehrreich. «Nach 20 Jahren wieder etwas mit Chemie zu tun zu haben, war sehr angenehm und erlebnisreich. Ich habe bemerkt, dass ich selbst den Geruch vermisst habe, obwohl chemische Materialien in der Regel stinken. Ich habe ein angenehmes Betriebsklima erlebt. Die Grundlagen für ein Produkt mit Schweizer Qualität habe ich bei nolax kennengelernt. Nach diesem Tag kann ich mir gut vorstellen, bei einer Firma wie nolax in der Entwicklungs- bzw. Innovationsabteilung zu arbeiten. Bei meinen zukünftigen Bewerbungen werde ich an solche Firmen denken.»

Auch für nolax und die Mitarbeitenden war die Impulswoche erlebnisreich und sehr interessant. Einen Arbeitstag mit einem Menschen aus einem anderen Kulturkreis zu verbringen, wurde in mancher Hinsicht als sehr bereichernd empfunden. So verstärkt das interne Volunteering die Wertschätzung für Selbstverständliches wie beispielsweise Ausbildung oder den Arbeitsplatz. Dennoch nimmt nolax als Learning für die Zukunft mit, dass es sinnvoll wäre, vor dem Schnuppertag ein Interview mit dem Flüchtling durchzuführen, um den Ausbildungsstand besser einschätzen und den Tag entsprechend gestalten zu können.

Interview – mit Helene Sidler, Brand Management & Communications, nolax AG

Das Unternehmen im Dienste der Menschen

Sieben Leitsätze aus der Hand des Familienunternehmers Stefan Leumann hauchen der Lebenswelt nolax AG ein Menschenbild ein, das nach aussen spürbar und nach innen gelebt wird. Die positive Haltung gegenüber Menschen ist allgegenwärtig. Im Gespräch mit Helene Sidler erfahren wir, wie sich ein Wirtschaftsunternehmen heiklen Themen annimmt und nicht alltägliche Begegnungen mit Menschen zulässt.

Frau Sidler, was motiviert die Firma nolax an den Impulstagen teilzunehmen?

Letztes Jahr waren wir beim Volunteering dabei, dieses Jahr wollten wir uns selber eine Aufgabe stellen. Auch wir als Wirtschaftsunternehmen befassen uns mit Integration und Wiedereingliederung über kürzere oder längere Zeit. Unser Grundwert und die Wertschätzung gegenüber Menschen lassen es zu, sich an Projekte zu wagen und sensible Themen aufzugreifen.

Wie wurde das Engagement für das Thema Flüchtlinge bei Ihnen in der Firma nach innen und aussen aufgenommen?

Unsere involvierten Personen haben das Engagement unterstützt und begrüsst. Andreas Dobmann, der den Schnuppertag begleitet hat, zieht ein positives Résumé. Das Blickfeld vergrössert sich, man bekommt Einsicht in Lebenslagen, die für uns sonst eher verschlossen bleiben. Der Zugang zur kulturellen Vielfalt ist spannend zu beobachten.

Sich mit Flüchtlingsfragen auseinanderzusetzen steht politisch weit oben auf der Agenda. Welche Fragen stellte sich Ihr Wirtschaftsunternehmen? Gab es Berührungsängste?

Ganz im Gegenteil, wir haben eine offene Haltung und finden es durchaus spannend, mit Menschen aus aller Welt in Kontakt zu treten. Eine Herausforderung bestand im Vorfeld darin, wie wir den Schnuppertag für Flüchtlinge kommunizieren, so dass unser Anliegen richtig verstanden wird: nämlich einen Beitrag zur Chancengleichheit und zur Integration in unsere Gesellschaft zu leisten. Da kommt uns das Netzwerk «Unternehmen Verantwortung» zugute, in dem wir Kontakte pflegen können und unsere offenen Fragen direkt an die Entscheidungsträger gelangen, ohne in der Bürokratie hängen zu bleiben. Kurze Wege und flache Hierarchien erhöhen unseren Handlungsspielraum und schenken uns das Vertrauen, auch auf heikle Themen eine Antwort zu geben.

Inwieweit kann sich die Firma nolax vorstellen, eine qualifizierte Person in der Unternehmung aufzunehmen, die einen Flüchtlingsstatus besitzt und am Schnuppertag teilgenommen hat?

Das soll durchaus möglich sein, sonst hätten wir das Projekt nicht ausgeschrieben. Integration soll für beide Seiten sinnvoll sein. Wir stellten uns die Frage, ob es Flüchtlinge mit Ausbildungshintergrund in Chemie gibt. Wenn eine fachliche Übereinstimmung zu Stande kommt, wäre das für uns sehr hilfreich.

Wo sieht sich nolax in näherer Zukunft im Netzwerk? Wo möchten Sie die Schwerpunkte für Ihr soziales Handeln setzen?

nolax AG ist ein modernes Unternehmen, wo Menschen Sinn darin sehen, für das Unternehmen ihr Bestes zu leisten. Dazu

Helene Sidler

gehören gemeinsame Werte, die durch die ganze Breite der Belegschaft getragen werden. Vieles geschieht im täglichen Umgang mit den Menschen, zum Teil bewusst, zum Teil auch unbewusst. Eine Messgrösse zu eruieren ist schwierig. nolax tut es im Wissen, dass es richtig ist – sich die Mitarbeiter wohlfühlen und zum Erfolg beitragen. Das Netzwerk ist ein grosser Mehrwert und Wissenspool, in welchem die Beteiligten sich einbringen können und daraus schöpfen dürfen. Es braucht den Austausch von Gleichgesinnten. Innerhalb des Netzwerkes ist es eine Freude zu sehen, dass auch weitere Unternehmen vorbildlich im Markt unterwegs sind.

Was ist zu tun, um noch mehr Wirtschaftsunternehmen zu motivieren, an den Impulswochen ein Projekt einzureichen?

Wir haben nichts anderes getan als geschaut, was wir in unserem täglichen Arbeitsalltag antreffen oder bewältigen, sind daraufhin auf die Thematik Integration gestossen und versuchten es unkompliziert anzupacken und umzusetzen. Wie empfehlen weiteren Wirtschaftsunternehmen den Mut zu fassen und für die kommende Impulswoche einen innovativen Gedanken in die Tat umzusetzen.

Die bittere Wahrheit über die süsse Versuchung

Menschenrechtswidrige Arbeitsbedingungen sind in der Kakaoindustrie an der Tagesordnung. Als Beherbergerin von zwei der grössten Akteure der Kakaoindustrie sollte die Schweiz Verantwortung übernehmen.

von Simone Kraner-Fleury, Stefanie Saxer und Roman Scheuber

Europäerinnen und Europäer konsumieren rund 40% der weltweit produzierten Schokolade. Mit 11,9 kg pro Jahr hat die Schweiz den grössten Pro-Kopf-Verbrauch der Welt. Hinzu kommt, dass in der Schweiz die Schokolade einen bedeutenden Faktor der nationalen Identität darstellt – man ist stolz auf die ausgezeichnete Schweizer «Schoggi».

Kakaobohnen, der Hauptbestandteil von Schokolade, gehören zu den Agrarrohstoffen. Heute werden jährlich weltweit ca. 3,6 Millionen Tonnen Kakao produziert. Wobei Afrika mit zwei Drittel der Menge den Hauptproduzenten von Kakao stellt. Im Gegensatz zum Anbau in Südamerika, wo Kakao in grossen Plantagen angepflanzt wird, werden in Afrika die Kakaopflanzen von kleinbäuerlichen Betrieben unterhalten.

Der Weg, den der Kakao bis zur Schokolade zurücklegt, ist lang. Ein grosser Teil der Kakaoproduktion erfolgt durch Kleinbauern, welche ihre Kakaobohnen an sogenannte «Pisteurs» verkaufen. Diese arbeiten für die Zwischenhändlern (Traitants). Ab dort übernehmen die Grosskonzerne den Export und die Weiterverarbeitung. In der Schweiz verkaufen diese Grosskonzerne die unverarbeiteten oder teilweise schon zu anderen Produkten verarbeiteten Kakaobohnen an die Schokoladenfabriken, welche die Produktion abschliessen.

Neben sinkenden Kakaopreisen und der Korruption sind es vor allem die menschenrechtswidrigen Arbeitsbedingungen, welche die Kakaoproduktion zu einem brisanten Thema machen. Die illegale Kinderarbeit ist dabei nur eine Auswirkung der viel zu tiefen Kakaopreise.

Fairer Handel (Fairtrade)

Mit unterschiedlichen Projekten bemühen sich verschiedene Organisationen weltweit um verbesserte Arbeitsbedingungen auf den Kakaoplantagen. Eines der erfolgreichsten Konzepte ist die Idee des fairen Handels. Ziel dabei ist es, die Lebenssituationen von Kleinbauern und Plantagearbeitenden durch Investitionen in eine nachhaltige Zukunftssicherung zu verbessern und ihr Existenzminimum zu sichern. Angestrebt wird ein möglichst direkter Handel zwischen den Kakaobauern und den Schokoladeherstellern.

Zu den allgemeinen Bedingungen, welche den fairen Handel kennzeichnen, gehört ein fairer Preis, welcher über dem Weltmarktniveau liegt. Um Verschuldungen der Produzenten zu vermeiden, soll ein Teil der Ernte vorfinanziert werden. Ebenso müssen die Beziehungen zwischen den Vertragspartnern auf langfristige Zusammenarbeit ausgelegt sein und Zwischenhändler sind auszuschalten.

Die Kakaobauern, welche sich zur Vermarktung ihres Produktes zu Genossenschaften oder Kooperationen zusammenschliessen, müssen ihre Entscheidungsprozesse nach demokratischen Regeln organisieren. Sie müssen einen sozialverträglichen Anbau garantieren. Das heisst, sie müssen auf illegale Kinderarbeit, Sklaverei, gesundheitsschädliche Arbeitsmethoden und ungerechte Bezahlung verzichten. Auf der anderen Seite müssen die Käuferinnen und Käufer genau wissen, von wo ihre Rohstoffe kommen und zu welchen Bedingungen sie hergestellt wurden.

Als abschliessende Bemerkung bleibt zu sagen, dass eine ökologische und sozial nachhaltige Kakaoproduktion die Norm sein sollte. Neben den Betrieben der Kakaoindustrie sind vor allem auch die Konsumentinnen und Konsumenten aufgefordert, sich für den fairen Handel einzusetzen.

Quellen: www.evb.ch, www.maxhavelaar.ch, www.theobroma-cacao.de

Kurzinterviews mit Passantinnen und Passanten in Luzern

Dass die Kakaoindustrie trotz Bemühungen von Organisationen, welche den fairen Handel kontrollieren, menschenrechtswidrige Arbeitsbedingungen hat, ist unumstritten. Die Schweiz trägt durch ihre Stellung als Rohstoffhändler und «Schoggiland» eine gewisse Verantwortung in der Wertschöpfungskette des Kakaos. Nimmt die junge Bevölkerung in der Schweiz diese Verantwortung wahr? Und wenn ja, wie und aus welchen Gründen?
Im Rahmen einer nicht repräsentativen Umfrage wurden diese Fragen an weibliche und männliche Personen im Alter von 15 bis 40 Jahren gestellt. Ziel der Interviews war es, herauszufinden, ob diese über ein Bewusstsein für die Herstellungsproblematiken der Schokoladenindustrie verfügen.

Die Interviews geben einen Einblick in das Bewusstsein der Zielgruppe zum Thema Schokolade und deren Produktion. Die Interviews wurden auf Video aufgezeichnet und können unter www.hslu.ch/kakaoindustrie oder via QR-Code abgerufen werden.

QR-Code mit Reader-App lesen und gleich zur Website gelangen. Die Reader-App (z. B. i-nigma) gibt es in den App-Stores.

Aboverlängerung gleich ein neues Mobiltelefon?

Es liegen rund acht Millionen Handys ungenutzt in Schweizer Haushalten. Mit den attraktiven Handy-Angeboten der Telefongesellschaften wechseln wir alle acht Monate unsere Mobiltelefone.

von Julia Flühler, Christa Nussbaumer und Anna Walti

Heutzutage ist es für einen Grossteil von uns unvorstellbar, ohne Handy zu leben. Wichtig ist, dass wir immer das neuste, schnellste und modernste Gerät besitzen. Dies führt dazu, dass allein in der Schweiz mehrere Millionen Mobiltelefone ungebraucht herum liegen. Gemäss der Erklärung von Bern (EvB) wurden im Jahr 2012 weltweit 1.8 Mrd. Mobiltelefone verkauft.

Während das Geschäft mit den Handys blüht und die Konsumenten glücklich macht, müssen die Arbeiterinnen und Arbeiter, die unsere Mobiltelefone produzieren, leiden. In Ländern wie China, Kongo, Indien und den Philippinen sind lange Arbeitszeiten und riskante Arbeitsbedingungen die Norm. Die gesundheitlichen Umstände sind miserabel, die Arbeiterinnen und Arbeiter sind gefährlichen Chemikalien ausgesetzt. Ein weiteres Risiko stellt das Schuften in Minen dar, welche von Militärs kontrolliert werden. Die Menschenrechte werden in Frage gestellt!

Gemäss einem Interview mit Marius Schlegel, Corporate Responsibility Manager bei Swisscom, leistet die Swisscom enorm viel in Themen wie der Rückverfolgbarkeit, der Wiederverwendbarkeit und der Entsorgung von Mobiltelefonen. Zugleich gehört es aber zur Wirtschaftlichkeit, attraktive Angebote zu gestalten, wie dass bei einer Vertragsverlängerung oder bei einem Neuabschluss ein neues Handy sehr günstig, wenn nicht sogar gratis angeboten wird. So kann das Telefonunternehmen die Kunden an sich binden, diese sind glücklich, immer ein neues und effizientes Mobiltelefon besitzen zu können. Dadurch wird der Überfluss der Produktion angetrieben. Damit ein Handy überhaupt zu solch niedrigen Preisen angeboten werden kann, muss es auch zu niedrigen Preisen produziert werden. Würde das nicht heissen, dass wir als Konsumentinnen und Konsumenten den Markt regulieren könnten? Wie wir alle wissen, bestimmt die Nachfrage das Angebot. Wenn wir nicht jede Chance nützen würden, um ein neues Gerät in Anspruch zu nehmen, müssten nicht mehr so viele produziert werden! Eine andere Möglichkeit von Seiten des Konsumenten wäre der Kauf eines Fairphones, welches im Oktober 2013 erscheint.

Durch solche Massnahmen können wir alle den Markt und somit die Arbeitsbedingungen der Produzenten regulieren. Trotzdem hätten wir alle noch ein Mobiltelefon, welches funktioniert und unserem gewünschten Gebrauch gerecht wird. Weniger Handys heisst weniger Rohstoffe, weniger Ausbeutung der Produzenten und weniger Müll, was auch der Natur zu Gute kommt.

Marius Schlegel

Was sieht Swisscom für Möglichkeiten, um im Markt zu bestehen und trotzdem den Überfluss zu kontrollieren?
«Die vergünstigte Abgabe von Geräten erfolgt als Dankeschön für die Treue der Kunden im Rahmen von Aboverlängerungen. Diese Form des Dankeschöns entspricht der Erwartungshaltung eines Grossteils unserer Kundschaft. Der technologische Fortschritt ermöglicht neue Anwendungen und führt unter anderem zu dieser regelmässigen Nachfrage der Kunden nach neuen Geräten. Swisscom ist sich der Ressourcenthematik bewusst und fördert die Wiederverwendung der Geräte mit dem Programm Mobile Aid.»

Interviews – Die Realität in der Gesellschaft – Meinungen interviewter Personen

Welches sind die Hauptnutzungen Ihres Mobiltelefons?
So hiess die erste Frage, welche wir 18 Personen im Zug gestellt haben. Die Hälfte der Teilnehmenden waren Jugendliche/SchülerInnen und die anderen neun waren Erwachsene/Geschäftsleute. Anhand der Interviews konnten gewisse Schwerpunkte in den Antworten festgehalten werden:

Die Befragten nutzen ihr Mobiltelefon, um mit anderen Personen in Kontakt zu treten, sei es per SMS oder per Telefongespräch. Wird ein Smartphone benutzt, was nur gerade bei zwei Geschäftsleuten nicht der Fall ist, ist auffallend, dass das Internet mit den verschiedensten App-Angeboten den Hauptteil des Konsums darstellt. Die Antwort eines 16-jährigen Schülers: «Am meisten benutze ich die Apps: WhatsApp, youtube, SBB, wie auch allgemein das Internet. Ich könnte mir nicht mehr vorstellen wie es wäre ohne Smartphone. Es ist unglaublich praktisch, kurz im Zug oder während der Schulstunde etwas nachzuschauen.»

Durchschnittlich besitzen die befragten Personen ihr sechstes bis achtes Mobiltelefon und haben zwei bis vier Ungenutzte zu Hause im Schrank. Hier wird kein Unterschied zwischen Geschäftsleuten und SchülerInnen festgestellt, was daraus schliessen lässt, dass SchülerInnen in ihrer jungen Lebenszeit bereits einen hohen Handyverschleiss haben. Das lässt vermuten, dass der Handykonsum in den letzten zehn Jahren deutlich gestiegen ist. Sogar ein 15-jähriger Schüler hat bereits das zehnte Handy.

Auf die Frage, ob sich die Interviewten schon mal Gedanken über den Produktionsweg ihres Mobilephones gemacht haben, äussern sich die SchülerInnen mit wenig Wissen. Nur einer der neun Befragten, ein 17-jähriger Kantonsschüler, hat sich schon mehrere Male aus Interesse informiert und aus eigener Initiative recherchiert: «Klar weiss ich Bescheid, zum Beispiel über die miserablen Arbeitsbedingungen bei Apple. Man muss aber auch wissen, dass das bei anderen Herstellern nicht anders ist.»

Bei den Geschäftsleuten sieht dies schon anderes aus: Es sind sich alle der Thematik bewusst. Von ihnen wird erwähnt, dass ein klarer Blick wie auch das Faktenwissen bezüglich der Arbeitsbedingungen der Produktionsmitarbeitenden fehlen. Zudem denken sie, dass die Medien verwirren und nicht klar kommuniziert wird, wie die Situation in den Rohstoffländern nun tatsächlich ist. Auch wären sie froh, wenn bei einem Kauf eines Handys darauf hingewiesen und Alternativen aufgezeigt würden.

Von uns wurde zudem die Frage gestellt, ob die Personen ihren Handykonsum verändern würden, wenn ihnen bewusst wird, dass die Menschenrechte durch die Produktion eines Handys verletzt werden. Und ob sie ein Fairtrade Handy unterstützen würden. Die SchülerInnen sind bezüglich des eigenen Konsums geteilter Meinung: drei verneinen, drei bejahen und drei sind unsicher, da sie auf das Gerät angewiesen sind. Ein Fairphone würden alle unterstützen, wenn es dieselbe technische Leistung hat. Acht von neun Geschäftsleuten würden ihren Handykonsum verändern. Nur eine Person verneint aus Gründen des Aufwandes und des Unwissens, ob dies überhaupt einen Beitrag zur Verbesserung leisten würde.

Corporate Social Responsibility an der Hochschule Luzern

Die Hochschule Luzern ist bezüglich Corporate Social Responsibility in verschiedenen Bereichen tätig: Die Summer School Corporate Social Responsibility im Rahmen des Bachelor-Studiums und das Engagement im Netzwerk «Unternehmen Verantwortung» werden in dieser Zeitung vorgestellt. Im Weiteren bietet die Hochschule in der Weiterbildung den CAS Corporate Social Responsibility an und setzt in der Forschung und Entwicklung aktuell ein grosses Projekt mit dem Fokus auf die neue Norm ISO 26000 Social Responsibility um. Näheres dazu auf den nächsten beiden Seiten:

Weiterbildung

CAS Corporate Social Responsibility

Seit 2011 bietet die Hochschule Luzern – Soziale Arbeit in Kooperation mit der Hochschule Luzern – Wirtschaft das CAS Corporate Social Responsibility an. Das Weiterbildungsprogramm vermittelt einen umfassenden Überblick über die bestehenden Konzepte und Instrumente von CSR und nachhaltiger Entwicklung. Es befähigt die Teilnehmenden, Corporate Social Responsibility und Nachhaltige Entwicklung als Managementaufgabe zu verstehen, Strategien zu entwickeln und umzusetzen sowie die verschiedenen Konzepte und Instrumente im betrieblichen Alltag anzuwenden. Das vermittelte Wissen und die vorgestellten Beispiele werden für die eigene Praxis reflektiert.

In zwölf Themenblöcken à je zwei Tagen setzen sich die Studierenden mit folgenden Themen auseinander:

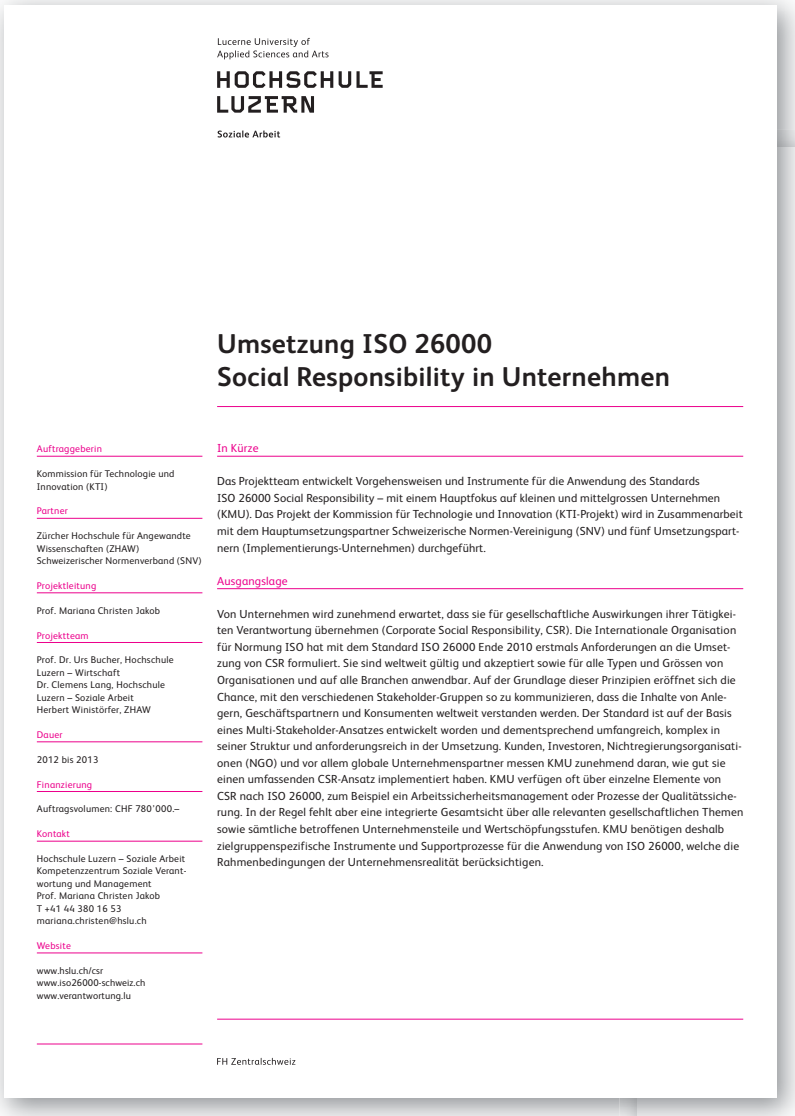
– Einführung und Überblick
– CSR und Nachhaltige Entwicklung als strategische Aufgabe
– Internationale Entwicklungen und Standards
– Bewertungsmethoden und Berichterstattung
– Wirtschaft und Ethik
– Soziale Verantwortung und Menschenrechte
– Ressourcen und Ressourcenmanagement
– Ökologische Nachhaltigkeit
– Arbeit und Gesundheit
– Corporate Partnership und Volunteering
– Arbeitsintegration und Diversity Management
– Kommunikation

Der unterschiedliche berufliche und fachliche Hintergrund der Teilnehmenden ermöglicht einen vielfältigen Zugang zum Thema und fördert einen spannenden und fruchtbaren Austausch.

Die nächste Durchführung des CAS Corporate Social Responsibility startet im März 2014. Weitere Informationen finden Sie unter www.hslu.ch/c205.

«In der heutigen Wirtschaftswelt gehört ein Grundverständnis an Nachhaltigkeit genauso in den Rucksack eines Unternehmers wie Finanz- oder Verkaufskenntnisse. Denn ökologische, soziale und finanzielle Zielsetzungen gehen zumindest in der längerfristigen Perspektive in dieselbe Richtung. So ist es Aufgabe jedes Unternehmers, auch in der kurzen Frist ein angemessenes Verhältnis zwischen den drei Anspruchsgruppen zu finden.»

Felix Howald, Industrie- und Handelskammer Zentralschweiz



Lucerne University of
Applied Sciences and Arts

HOCHSCHULE
LUZERN

Soziale Arbeit

Umsetzung ISO 26000
Social Responsibility in Unternehmen

Auftraggeberin

Kommission für Technologie und Innovation (KTI)

Partner

Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW)
Schweizerischer Normenverband (SNV)

Projektleitung

Prof. Mariana Christen Jakob

Projektteam

Prof. Dr. Urs Bucher, Hochschule Luzern – Wirtschaft
Dr. Clemens Lang, Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
Herbert Winistörfer, ZHAW

Dauer

2012 bis 2013

Finanzierung

Auftragsvolumen: CHF 780'000.–

Kontakt

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit
Kompetenzzentrum Soziale Verantwortung und Management
Prof. Mariana Christen Jakob
T +41 44 380 16 53
mariana.christen@hslu.ch

Website

www.hslu.ch/csr
www.iso26000-schweiz.ch
www.verantwortung.lu

In Kürze

Das Projektteam entwickelt Vorgehensweisen und Instrumente für die Anwendung des Standards ISO 26000 Social Responsibility – mit einem Hauptfokus auf kleinen und mittelgrossen Unternehmen (KMU). Das Projekt der Kommission für Technologie und Innovation (KTI-Projekt) wird in Zusammenarbeit mit dem Hauptumsetzungspartner Schweizerische Normen-Vereinigung (SNV) und fünf Umsetzungspartnern (Implementierungs-Unternehmen) durchgeführt.

Ausgangslage

Von Unternehmen wird zunehmend erwartet, dass sie für gesellschaftliche Auswirkungen ihrer Tätigkeiten Verantwortung übernehmen (Corporate Social Responsibility, CSR). Die Internationale Organisation für Normung ISO hat mit dem Standard ISO 26000 Ende 2010 erstmals Anforderungen an die Umsetzung von CSR formuliert. Sie sind weltweit gültig und akzeptiert sowie für alle Typen und Grössen von Organisationen und auf alle Branchen anwendbar. Auf der Grundlage dieser Prinzipien eröffnet sich die Chance, mit den verschiedenen Stakeholder-Gruppen so zu kommunizieren, dass die Inhalte von Anlegern, Geschäftspartnern und Konsumenten weltweit verstanden werden. Der Standard ist auf der Basis eines Multi-Stakeholder-Ansatzes entwickelt worden und dementsprechend umfangreich, komplex in seiner Struktur und anforderungsreich in der Umsetzung. Kunden, Investoren, Nichtregierungsorganisationen (NGO) und vor allem globale Unternehmenspartner messen KMU zunehmend daran, wie gut sie einen umfassenden CSR-Ansatz implementiert haben. KMU verfügen oft über einzelne Elemente von CSR nach ISO 26000, zum Beispiel ein Arbeitssicherheitsmanagement oder Prozesse der Qualitätssicherung. In der Regel fehlt aber eine integrierte Gesamtsicht über alle relevanten gesellschaftlichen Themen sowie sämtliche betroffenen Unternehmensteile und Wertschöpfungsstufen. KMU benötigen deshalb zielgruppenspezifische Instrumente und Supportprozesse für die Anwendung von ISO 26000, welche die Rahmenbedingungen der Unternehmensrealität berücksichtigen.

FH Zentralschweiz

Hochschule Luzern
Soziale Arbeit

Ziele

Das Ziel des Projekts ist es, den Anwendern die Implementierung des Standards ISO 26000 durch eine Umsetzungsunterstützung zu ermöglichen. Mittels Instrumenten, Prozessbegleitung und Optimierungsoptionen wird die Komplexität auf eine handhabbare Ebene reduziert. Folgende Teilziele sollen erreicht werden:
– Instrumente und Checklisten für die Implementierung sind erstellt
– Best Practice Beispiele sind aufgearbeitet
– Ein Prozesshandbuch für die Implementierung der ISO 26000 Norm liegt vor
– Die spezifischen Rahmenbedingungen (Gesetze) sind für die Schweiz zusammengestellt und aufbereitet.

Umsetzung und Ergebnisse

Die teilnehmenden Umsetzungspartner (Implementierungs-Unternehmen)
– verfügen über eine abgeschlossene Analyse ihres Unternehmens bezüglich ISO 26000 mit dem Fokus auf der gesellschaftlichen Verantwortung;
– haben ein klares Verständnis und vertiefte Kenntnis des Standards ISO 26000 entwickelt und planen die Implementierungsschritte mit Unterstützung des Projektteams und im Austausch mit den anderen beteiligten Unternehmen;
– stärken ihre Akzeptanz und Reputation als gesellschaftlich verantwortungsbewusstes Unternehmen und profilieren sich damit auf dem Markt und gegenüber den verschiedenen Kundensegmenten.

Juli 2013, V.1

Forschungsprojekt Umsetzung ISO 26000 Social Responsibility in Unternehmen

Unter der Leitung von Prof. Mariana Christen Jakob entwickelte ein interdisziplinäres Projektteam Vorgehensweisen und Instrumente für die Anwendung des Standards ISO 26000 Social Responsibility – mit einem Hauptfokus auf kleinen und mittelgrossen Unternehmen (KMU). Das Projekt wird im Auftrag der Kommission für Technologie und Innovation (KTI-Projekt) in Zusammenarbeit mit dem Hauptumsetzungspartner Schweizerische Normen-Vereinigung (SNV) und fünf Umsetzungspartnern durchgeführt. www.hslu.ch/csr > Die Projekte

Netzwerken anlässlich des Apéros der Impulswoche 2013

Im Netzwerk «Unternehmen Verantwortung» haben sich Meinungsführerinnen, Unternehmer, Managerinnen, Idealisten, Macherinnen und Pioniere für die vernetzte Verantwortung von Wirtschaft und Sozialem zusammengetan. Gemeinsam setzen wir eine neue Form der sozialen Zusammenarbeit um.

Was wir unternehmen

– Impulswoche als aktive Kooperationswoche, jeweils Ende Juni
– Praxisworkshops zu aktuellen Fragen rund um die unternehmerische Verantwortung
– Netzwerk-Apéro: zweimal pro Jahr veranstalten wir einen Informationsanlass zu aktuellen Fragestellungen um Corporate Social Responsibility.
– Generalversammlung als Netzwerkanlass mit einem attraktiven Rahmenprogramm
– Alle zwei Jahre veranstalten wir in Zusammenarbeit mit der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit eine Netzwerktagung. Die nächste Tagung findet am 3. April 2014 in Luzern statt. www.hslu.ch/veranstaltung-csr
– Laufend generieren wir Kooperationen und Wissenstransfer zwischen unseren Mitgliedern.

Was uns bewegt und leitet

Wir sind politisch neutral, pragmatisch, engagiert, regional verankert und international vernetzt. Als treibende Kraft in der Zentralschweiz setzen wir uns für eine vernetzte Verantwortung in Wirtschaft und Sozialem ein und leisten Pionierarbeit. Unsere Werte sind Respekt, Verantwortung, Veränderungswille und Emotion.

Unsere Vision: Eine Arbeitswelt für alle

Einzigartiges Netzwerk mit Nutzen für engagierte Unternehmen und Persönlichkeiten:

– Erweitern Sie Ihr Netzwerk mit gleichgesinnten Unternehmen mit Affinität zu Corporate Social Responsibility (CSR).
– Erhalten Sie Zugang zu Führungspersonen aus Wirtschaft, gemeinnützigen Unternehmen und Institutionen sowie zum CSR-Hochschul- und Forschungsbereich.
– Bleiben Sie am Ball und frühzeitig sensibilisiert bei sozioökonomischen Fragestellungen. Erhalten Sie früher als Andere Fakten und Antworten zu aktuellen Problemstellungen – auch aus wissenschaftlicher Optik.
– Erhalten Sie einen politisch neutralen Zugang zu aktuellen und zukünftigen gesellschaftspolitischen Themen.
– Setzen Sie Zeichen, indem Sie bei Corporate Social Responsibility eine proaktive Rolle übernehmen und Pionierprojekte, z. T. wissenschaftlich begleitet, gestalten und umsetzen.
– Verstärken Sie Ihre Reputation als verantwortungsvolles und innovatives Unternehmen und erhöhen Sie durch Ihr Engagement Ihre Attraktivität als Arbeitgeber und Leistungserbringer (Anbieter).

www.verantwortung.lu

UNTERNEHMENVERANTWORTUNG
Eine Arbeitswelt für alle

Leitung Koordination Prof. Mariana Christen Jakob, Hochschule Luzern, mariana.christen@hslu.ch
Administration und Organisation Michelle Roos, Hochschule Luzern, michelle.roos@hslu.ch

Impressum
Herausgeberin: Prof. Mariana Christen Jakob, **Gestaltung:** Hochschule Luzern, Marketing & Kommunikation, **Texte und Fotos:** Teilnehmende Summer School Corporate Social Responsibility **Erscheinungsdatum:** August 2013