

GESCHÜTZTE ARBEITSPLÄTZE IM TIERSEKTOR IN DER FREIEN WIRTSCHAFT

GROBKONZEPT



Verfasserin: Cornelia Kunz Brandl / © OVWB / Juli 2011

Fachfrau Tiergestützte Therapie, Pädagogik, Aktivitäten I.E.T.
Dipl. Beraterin BSO / Dipl. Sozialpädagogin HFS

1.1	Ausgangslage / Problemstellung	2
1.2	Einleitung	2
1.3	Zielgruppen	3
1.4	Leitideen des Angebotes	4
1.5	Ablauf Platzierung an die bereits akquirierten Arbeitsplätze im Tiersektor.....	5
1.6	Aufgaben/Aufwand im Zusammenhang mit dem Aufbau des geplanten Angebots	6
1.7	Betriebsrechnung im Umsetzungs- und Einführungsjahr 2012	7
1.7.1	Betriebskosten	7
1.7.2	Erlös im Umsetzungs- und Einführungsjahr 2012.....	7
1.7.3	Kostendeckungsgrad.....	8
1.7.4	Investitionskosten	8
1.8	Zuweisende Stellen.....	8
1.9	Anhang	9
	Ergebnisse Erhebung potentielle geschützte Arbeitsplätze im Tiersektor in der Agglomeration von St.Gallen	



1.1 AUSGANGSLAGE / PROBLEMSTELLUNG

Für Menschen mit körperlichen Behinderungen oder Hirnverletzungen fehlen im Kanton St.Gallen auch nach der im Herbst 2011 geplanten Eröffnung von Movero im Bahnhof Walenstadt noch rund 38 geschützte Arbeitsplätze. Der OVWB setzt sich zum Ziel, dass weitere zukünftige Arbeitsangebote noch vielfältiger werden und dass der Rahmen vermehrt auf geschützte Arbeitsplätze in der freien Wirtschaft ausgeweitet wird.

Betreuungskette Arbeit



1.2 EINLEITUNG

Der OVWB strebt eine grösstmögliche Selbstbestimmung, Selbständigkeit, gesellschaftliche Integration und eine hohe Lebensqualität für Menschen mit einer Hirnverletzung oder körperlichen Behinderung an. Der ernsthafte Umgang mit diesen Aspekten macht deutlich, dass es nicht nur eine richtige Antwort darauf gibt, sondern verschiedene Stossrichtungen wichtig sind. Dass Tiere bzw. Angebote mit Tieren für bestimmte Menschen ein wichtiger Mosaikstein auf dem Weg zur Erreichung von grösstmöglicher Selbständigkeit, gesellschaftlicher Integration und einer hohen Lebensqualität sein können, machen die Ergebnisse von diversen wissenschaftlichen Untersuchungen deutlich. Studien belegen, dass sich der Umgang mit Tieren – sofern man sie mag und ihnen gegenüber offen eingestellt ist – psychisch und physisch positiv auswirkt. Aus diesem Grund wird dieser Aspekt nicht nur in den Betreuungskette Wohnen, sondern nun auch neu in der Betreuungskette Arbeit des OVWB berücksichtigt. Ziel der Betreuungskette ist die stufenmässige soziale und berufliche Integration von Menschen mit einer körperlichen Behinderung oder Hirnverletzung.

Der OVWB lanciert ein Projekt, das insbesondere die Integration von Menschen mit einer Hirnverletzung oder einer körperlichen Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt ermöglichen will. Das Projekt soll etappiert werden, damit Erfahrungen gemacht und die Erkenntnisse daraus fortlaufend für eine optimale Praxistauglichkeit des Angebots nutzbar gemacht werden können. In einem ersten Schritt sollen im Jahr 2012 vier bereits vom OVWB akquirierte volle Stellen im Tiersektor in der Agglomeration St.Gallen, also 400 Stellenprozent (7200 Stunden), mit geeigneten Personen aus der Zielgruppe besetzt werden.

Der OVWB versteht sich beim geplanten Arbeitsangebot als Drehscheibe. Er steht Menschen mit einer Hirnverletzung oder einer körperlichen Behinderung auf der Suche nach einer neuen Herausforderung wie auch für Arbeitgeber/innen mit einem kompetenten Job Coach zur Verfügung. Personen, die in einem Betrieb arbeiten, wie auch deren Arbeitgeber/innen resp. Vorgesetzte sollen durch den OVWB beraten und begleitet werden, soweit sie dies wünschen.

Im Unterschied zur Organisation Profil – Arbeit und Handicap, geht es beim neuen Angebot des OVWB in erster Linie **um Anstellungen im geschützten Rahmen** für Menschen aus der Zielgruppe, bzw. um Nischenarbeitsplätze in der freien Wirtschaft. Menschen mit einer Hirnverletzung oder einer körperlichen Behinderung soll ermöglicht werden, ihr Potential an Fähigkeiten und Selbständigkeit in der freien Wirtschaft einzubringen und zu entwickeln, auch in finanziellen Belangen. Dabei soll ein Schutz vor Ausbeutung und Missbrauch (z.B. als billige Arbeitskräfte) gewährleistet werden und die Betroffenen finanziell mindestens gleich gut gestellt bleiben wie bisher. Der OVWB kümmert sich wo nötig um Fragen der IV-Renten und anderer Unterstützungsleistungen, dort wo die Betroffenen dazu nicht selber in der Lage sind.

1.3 ZIELGRUPPEN

- In erster Linie Personen mit einer Hirnverletzung oder einer körperlichen Behinderung, welche (wieder) den Schritt in die freie Wirtschaft wagen möchten. Kann eine Stelle nicht durch eine geeignete Person aus der Zielgruppe besetzt werden, wird der Radius auf Personen mit einer psychischen Beeinträchtigung ausgeweitet.
- Personen mit mindestens einer $\frac{3}{4}$ oder einer ganzen Rente
- Personen, welche mindestens 4 Stunden pro Tag arbeitsfähig sind
- Personen, welche im Raum St. Gallen wohnen oder bereit sind, dort zu arbeiten
- Personen, welche eine Ausbildung abgeschlossen haben (mindestens IV-Anlehre, Praktische Ausbildung PrA)
- Personen ohne Suchtproblem oder akute Lebenskrise



1.4 LEITIDEEN DES ANGEBOTES

Das Arbeitsangebot des OVWB basiert auf dem Modell von Supported Employment:

Supported Employment strebt die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes an. Es stellt die Menschen mit Beeinträchtigung mit ihren individuellen Fähigkeiten und jeweiligen Bedürfnissen in den Mittelpunkt und berücksichtigt gleichermaßen Bedarf und Möglichkeiten von Betrieben.

Die zentralen Inhalte von Supported Employment sind:

- Abklärung

Orientierung und Vorbereitung durch individuelle Berufsplanung auf der Grundlage individueller Interessen, Fähigkeits- und Kompetenzprofilen.

- Vermittlung

Arbeitsplatzfindung und Akquisition von Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung einer bestmöglichen Abstimmung von Anforderungen und Fähigkeiten. Dies umfasst alle Stufen von Schnupperstellen, Praktika oder Arbeitstraining, bis hin zur festen Anstellung. Die Anstellung einer in Frage kommenden Person läuft zu Beginn über einen klar definierten Zeitraum über den OVWB, um die Schwelle, den Aufwand und das Risiko für Arbeitgebende möglichst klein zu halten. Spätestens nach Ablauf von zwei Jahren ist in jedem Fall eine direkte Anstellung über das Unternehmen, in dem eine Person arbeitet, vorgesehen.

- Begleitung

Support am Arbeitsplatz umfasst je nach Bedarf Unterstützung bei der Einarbeitung und Beratung bei der sozialen Integration im Betrieb und weiteren auftretenden Fragen. Diese Unterstützung steht sowohl den Arbeitnehmenden wie auch den Arbeitgebenden so lange und so intensiv wie nötig und/oder gewünscht zur Verfügung. Es werden regelmässige Standortgespräche mit Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden sowie auch Kriseninterventionen durchgeführt zur Sicherstellung der Arbeitsplatzzerhaltung. Bei den geschützten Arbeitsplätzen im Tiersektor ist der Aufwand für die Begleitung etwas höher als im Vergleich zu klaren, standardisierten Arbeitsabläufen zum Beispiel in Industriebetrieben. Die direkte Arbeit und der Kontakt mit Tieren muss eingeübt werden, denn bei diesen Arbeitsfeldern spielen weiche Faktoren eine wichtige Rolle, ist Beziehungsaufbau und -arbeit wesentlich, damit das Wohl der Tiere gewährleistet ist.

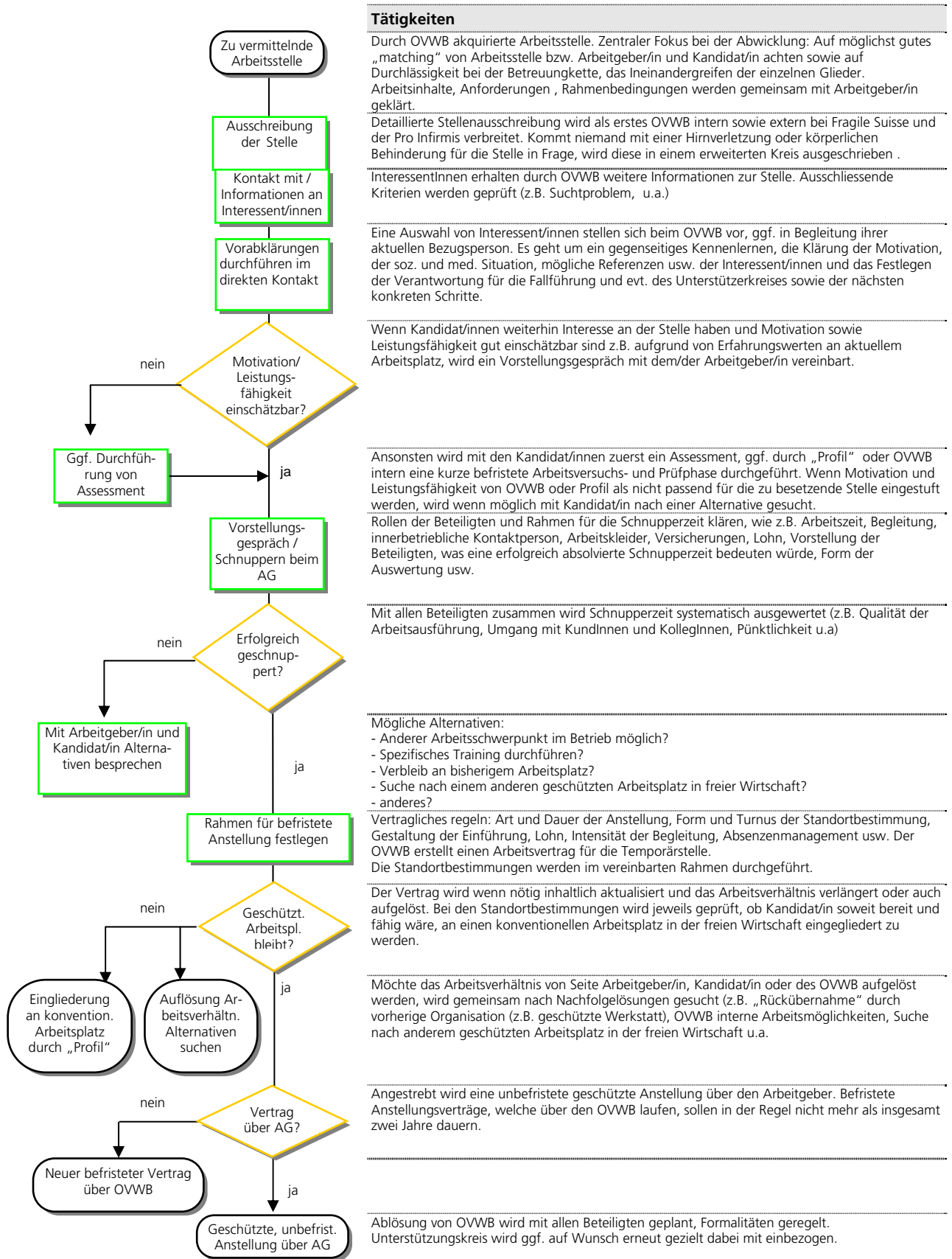
- Erhaltung

Grundsätzlich gehört zum Supported Employment auch die Unterstützung zur längerfristigen Stabilisierung und Förderung beruflicher Entwicklung durch die Erweiterung der Arbeitsmöglichkeiten und Weiterbildung. Dauer und Umfang dieser Begleitung nach der Vermittlung richten sich nach dem Bedarf oder Wunsch der Beteiligten und ist zeitlich nicht begrenzt.

Das Ziel ist die nachhaltige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, unabhängig von der Art und Schwere der Beeinträchtigung.

(Anmerkung: Textauszüge aus www.supportedemployment-schweiz.ch)

1.5 ABLAUF PLATZIERUNG AN DIE BEREITS AKQUIRIERTEN ARBEITSPLÄTZE IM TIERSEKTOR



Tätigkeiten

Durch OVWB akquirierte Arbeitsstelle. Zentraler Fokus bei der Abwicklung: Auf möglichst gutes „matching“ von Arbeitsstelle bzw. Arbeitgeber/in und Kandidat/in achten sowie auf Durchlässigkeit bei der Betreuungskette, das Ineinandergreifen der einzelnen Glieder. Arbeitsinhalte, Anforderungen, Rahmenbedingungen werden gemeinsam mit Arbeitgeber/in geklärt.

Detaillierte Stellenausschreibung wird als erstes OVWB intern sowie extern bei Fragile Suisse und der Pro Infirmis verbreitet. Kommt niemand mit einer Hirnverletzung oder körperlichen Behinderung für die Stelle in Frage, wird diese in einem erweiterten Kreis ausgeschrieben.

InteressentInnen erhalten durch OVWB weitere Informationen zur Stelle. Ausschliessende Kriterien werden geprüft (z.B. Suchtproblem, u.a.)

Eine Auswahl von InteressentInnen stellen sich beim OVWB vor, ggf. in Begleitung ihrer aktuellen Bezugsperson. Es geht um ein gegenseitiges Kennenlernen, die Klärung der Motivation, der soz. und med. Situation, mögliche Referenzen usw. der InteressentInnen und das Festlegen der Verantwortung für die Fallführung und evt. des Unterstützerkreises sowie der nächsten konkreten Schritte.

Wenn KandidatInnen weiterhin Interesse an der Stelle haben und Motivation sowie Leistungsfähigkeit gut einschätzbar sind z.B. aufgrund von Erfahrungswerten an aktuellem Arbeitsplatz, wird ein Vorstellungsgespräch mit dem/der Arbeitgeber/in vereinbart.

Ansonsten wird mit den KandidatInnen zuerst ein Assessment, ggf. durch „Profil“ oder OVWB intern eine kurze befristete Arbeitsversuchs- und Prüfphase durchgeführt. Wenn Motivation und Leistungsfähigkeit von OVWB oder Profil als nicht passend für die zu besetzende Stelle eingestuft werden, wird wenn möglich mit Kandidat/in nach einer Alternative gesucht.

Rollen der Beteiligten und Rahmen für die Schnupperzeit klären, wie z.B. Arbeitszeit, Begleitung, innerbetriebliche Kontaktperson, Arbeitskleider, Versicherungen, Lohn, Vorstellung der Beteiligten, was eine erfolgreich absolvierte Schnupperzeit bedeuten würde, Form der Auswertung usw.

Mit allen Beteiligten zusammen wird Schnupperzeit systematisch ausgewertet (z.B. Qualität der Arbeitsausführung, Umgang mit KundInnen und KollegInnen, Pünktlichkeit u.a)

Mögliche Alternativen:

- Anderer Arbeitsschwerpunkt im Betrieb möglich?
- Spezifisches Training durchführen?
- Verbleib an bisherigem Arbeitsplatz?
- Suche nach einem anderen geschützten Arbeitsplatz in freier Wirtschaft?
- anderes?

Vertragliches regeln: Art und Dauer der Anstellung, Form und Turnus der Standortbestimmung, Gestaltung der Einführung, Lohn, Intensität der Begleitung, Absenzenmanagement usw. Der OVWB erstellt einen Arbeitsvertrag für die Temporärstelle. Die Standortbestimmungen werden im vereinbarten Rahmen durchgeführt.

Der Vertrag wird wenn nötig inhaltlich aktualisiert und das Arbeitsverhältnis verlängert oder auch aufgelöst. Bei den Standortbestimmungen wird jeweils geprüft, ob Kandidat/in soweit bereit und fähig wäre, an einen konventionellen Arbeitsplatz in der freien Wirtschaft eingegliedert zu werden.

Möchte das Arbeitsverhältnis von Seite Arbeitgeber/in, Kandidat/in oder des OVWB aufgelöst werden, wird gemeinsam nach Nachfolgelösungen gesucht (z.B. „Rückübernahme“ durch vorherige Organisation (z.B. geschützte Werkstatt), OVWB interne Arbeitsmöglichkeiten, Suche nach anderem geschützten Arbeitsplatz in der freien Wirtschaft u.a.

Angestrebt wird eine unbefristete geschützte Anstellung über den Arbeitgeber. Befristete Anstellungsverträge, welche über den OVWB laufen, sollen in der Regel nicht mehr als insgesamt zwei Jahre dauern.

Ablösung von OVWB wird mit allen Beteiligten geplant, Formalitäten geregelt. Unterstützungskreis wird ggf. auf Wunsch erneut gezielt dabei mit einbezogen.

1.6 AUFGABEN/AUFWAND IM ZUSAMMENHANG MIT DEM AUFBAU DES GEPLANTEN ANGEBOTS

- Aufbau des Pilotprojekts unter Einbezug von Betroffenen sowie Fachpersonen, Erarbeitung der Grundlagen für die Projektentwicklung und –durchführung (Infrastruktur, Bekanntmachung, Akquisition von Stellensuchenden, Kontakte usw.)
- Erarbeiten von Informationsunterlagen und wo sinnvoll auch Durchführung von Veranstaltungen für Arbeitgebende, Stellensuchende und die Öffentlichkeit
- Bewerber/innen selektionieren und abklären im Bezug auf Vermittelbarkeit, Leistungsfähigkeit sowie mögliche Arbeitsbereiche
- Zusammenarbeit mit IV-Stellen, RAVs und anderen Behörden in Bezug auf Schnittstelle zur IV-Rente, der Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung und der Klärung von Arbeitsfähigkeit
- Stellensuche und Anstellungsvorbereitungen für und in Zusammenarbeit mit einzelnen Kandidat/innen
- Begleitung, Betreuung und Coaching von vermittelten Stellensuchenden und deren Vorgesetzten
- OVWB interne Vernetzung, Schnittstellenmanagement
- Zusammenarbeit mit Organisationen im Behindertenbereich (FRAGILE Suisse, Pro Infirmis, Profil, div. Heime und Werkstätten usw.)
- Öffentlichkeitsarbeit für das Projekt und Vernetzung in der Region und der Fachwelt (z.B. Supported Employment Schweiz, Regionalgruppe)
- Dokumentation Fallführung
- Statistik und Berichterstattung
- Controlling

Aufwandaufschlüsselung in % (Schätzung)	2011 Umsetzungs- und Einführungsjahr		2012 Betriebsjahr
	1. Quartal 2012	4. Quartal 2012	8. Quartal 2012
A: Direkte Klientenarbeit	10	30	40
B: Mittelbare Klientenarbeit	20	25	30
C: Vernetzung / Weiterbildung	20	15	10
D: Organisatorisches	40	20	10
E: Administration	10	10	10

(Grundlage: Erfahrungswerte Fachstelle Wintegra, Arbeitsintegrationsstelle der Stiftung andante in Winterthur)

- A: Direkte Klientenarbeit: Gespräche mit Stellensuchenden und deren Bezugspersonen
- B: Mittelbare Klientenarbeit: Abklärungen, Kurzberatungen, Dossierführung, Telefonische Auskünfte, Arbeitgeberkontakte/-suche, schriftliche Bewerbungen
- C: Vernetzung: Interne und externe Zusammenarbeit und Vernetzung, Erfa-Gruppe, Tagungen, Weiterbildung, Coaching, Strategie
- D: Organisatorisches: Einrichten von Büro, Erarbeiten von Arbeitspapieren, Gestaltung Auftritt (Broschüre, Homepage), PR, Berichte, Statistiken, Informationsbeschaffung, Literatur, Recherche
- E: Administration: Post, PC, Administration, Übriges

Ziel 2012: Besetzung von 400 Stellenprozenten mit geeigneten Kandidaten und Kandidatinnen.

Geschätzter durchschnittlicher direkter und mittelbarer Aufwand pro Arbeitsvermittlung für Job Coach:

Für einmalige Abklärung und Vermittlung 30 Std.

Für Begleitung Arbeitnehmer/in u. Arbeitgeber/in 90 Std.

Annahme: Aufteilung von 400 Stellenprozenten auf 7 Arbeitnehmende.

1 x 80%-Anstellung = 80% Präsenz am Arbeitsplatz

1 x 70%-Anstellung = 70% Präsenz am Arbeitsplatz

5 x 50%-Anstellung = 50% Präsenz am Arbeitsplatz

Die Festlegung der genauen Anstellungsprozente wird jeweils in gemeinsamer Absprache zwischen Arbeitgebenden, Bewerber/innen und der Arbeitsvermittlungsstelle des OVWB festgelegt.

Geschätzter Personalaufwand im Umsetzungs- und Einführungsjahr 2012	
7 Arbeitnehmende x je 30 Std. für Abklärung und Vermittlung	210 Std.
7 x Begleitung von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden (2 Std. / W.)	630 Std.
Vernetzung / Weiterbildung	150 Std.
Organisatorisches	250 Std.
Administration	100 Std.
Total	1340 Std.

1.7 BETRIEBSRECHNUNG IM UMSETZUNGS- UND EINFÜHRUNGSJAHR 2012

1.7.1 Betriebskosten

Was	Betrag
Büromiete	15'000
Gehalt Job-Coach 70% Anstellung	78'000
Fahrtspesen	2'000
Weiterbildung	2'000
Büromaterial und Drucksachen	2'000
Tel. und Porto	2'000
Gehalt Arbeitnehmer/innen bei 30%-iger Leistungsfähigkeit: 7200 Std. x Fr. 7.– (Grundlohn von Fr. 3'500.–/Mt. / 100% , 20. –/Std)	50'000
Total	ca. 141'000

Stundenhohn Arbeitnehmer/innen mit 30%-iger Leistungsfähigkeit:
Fr. 7.– bei 1800 Bruttoarbeitsstunden, d.h. inkl. Ferien- und Feiertagsabgeltung.

Für Aufwandsentschädigung OVWB wird Arbeitgebenden auf die effektiv geleisteten Stunden der Arbeitnehmenden 1/3 des Stundenlohns zusätzlich verrechnet. Arbeitgebende bezahlen Fr. 9.50/Std.

1.7.2 Erlös im Umsetzungs- und Einführungsjahr 2012

Was	Betrag
Arbeitgeberbeiträge für temporär vermittelte Arbeitnehmende 4 x 1800 Std. x Fr. 9.50	68'400
Total	ca. 68'000

1.7.3 Kostendeckungsgrad

Was	Betrag
Einnahmen	ca. 68'000
Betriebskosten	ca. 141'000
Defizit	ca. 73'000

1.7.4 Investitionskosten

Was	Betrag
Büroinfrastruktur (Mobiliar, EDV usw.)	20'000

1.8 ZUWEISENDE STELLEN

Ausschreibung und Besetzung von offenen Stellen:

1. Priorität

OVWB intern (Haus Selun, Quimby Huus, Imbodehuus, Cavere – Begleitetes Wohnen)

Fragile Suisse inkl. Regionalgruppe Ostschweiz

Pro Infirmis

Wenn für eine offene Stelle über OVWB, Fragile Suisse oder Pro Infirmis kein geeigneter Kandidat / keine geeignete Kandidatin gefunden werden kann, wird diese breiter ausgeschrieben. Die Ausschreibung geht direkt an einzelne Heime und Werkstätten in der Region sowie an Profil – Arbeit & Handicap, IV-Stellen usw.

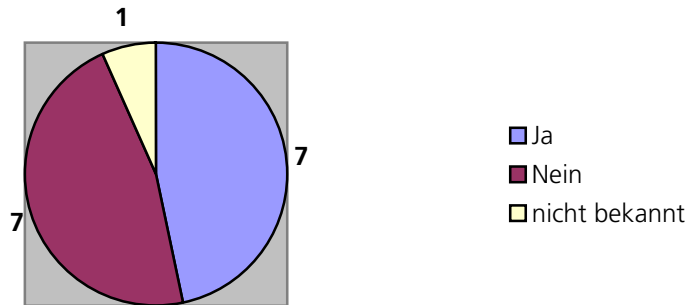
Der OVWB achtet beim neuen Arbeitsangebot darauf, dass offene, geschützte Arbeitsstellen nur mit passenden, d.h. den Anforderungen entsprechenden und für die Stelle motivierten Personen besetzt werden. Das ist wesentlich, damit eine vertrauensvolle und längerfristige Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden entstehen kann. Nicht die Beeinträchtigung der Arbeitnehmenden steht als entscheidender Faktor bei der Stellenvermittlung an erster Stelle, sondern das optimale „matching“ von Arbeitsplatz, Arbeitsinhalten und stellensuchender Person.

1.9 ANHANG: ERGEBNISSE ERHEBUNG POTENTIELLE GESCHÜTZTE ARBEITSPLÄTZE IM TIERSEKTOR IN DER AGGLOMERATION VON ST. GALLEN



Anzahl geplanter Befragungen	15
Zwischen 18. März und 30. April 2011 durchgeführte Befragungen	14
- Persönlich vor Ort, zusammen mit Projektmitarbeiter (einer Person mit einer Hirnverletzung)	7
- Am Telefon durchgeführt	7
Kein persönlicher oder telefonischer Kontakt bis 30. April 2011 möglich (mehrfach gescheiterte Kontaktversuche per Mail und Telefon)	1
Gewählte Methode für die Durchführung der Befragungen Qualitatives Interview	

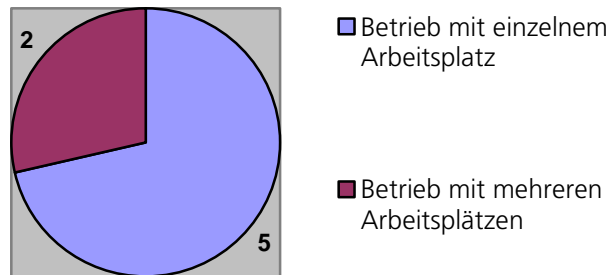
Anzahl der Befragten, welche sich in ihrem Betrieb Arbeitsmöglichkeiten im geschützten Rahmen vorstellen können



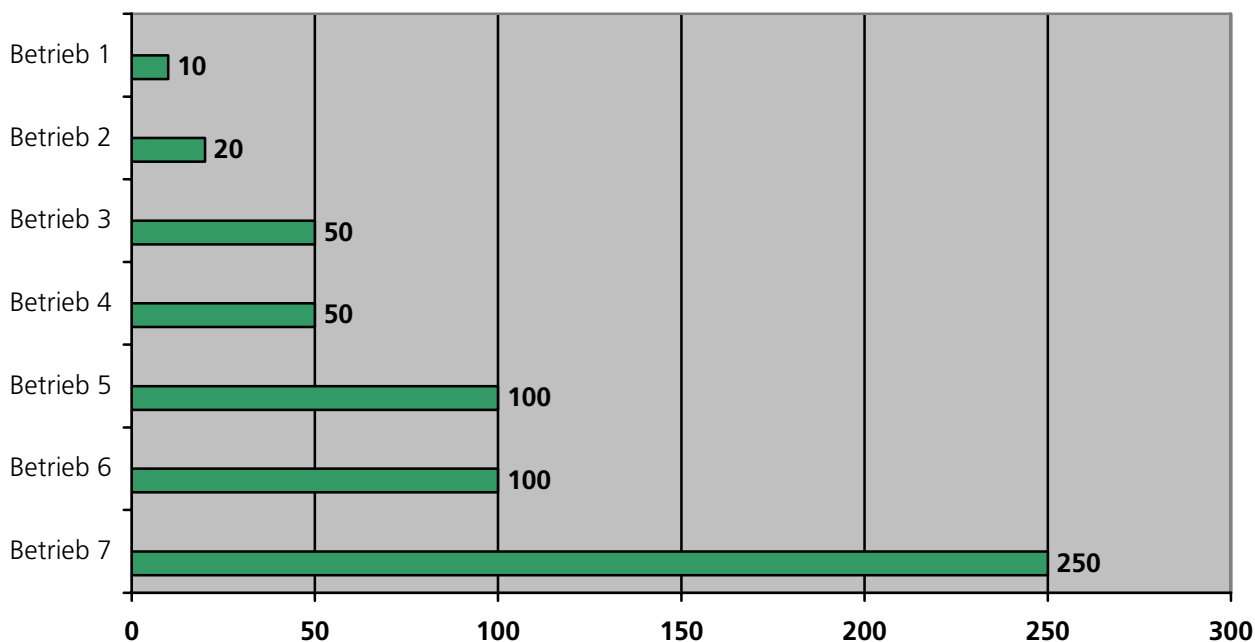
Begründungen der Betriebe, welche keine Arbeitsmöglichkeiten sehen

- keine geeigneten Arbeiten
- nicht genügend Arbeitsvolumen
- kein Bedarf, da Arbeiten im Zusammenhang mit Tieren bereits von jemand anderem erledigt werden
- Betrieb wird ende Jahr aufgelöst
- keine Zeit, Personen anzuleiten

Anzahl Personen, welche sich entweder für eine oder für mehrere Personen Arbeitsmöglichkeiten in ihrem Betrieb vorstellen können



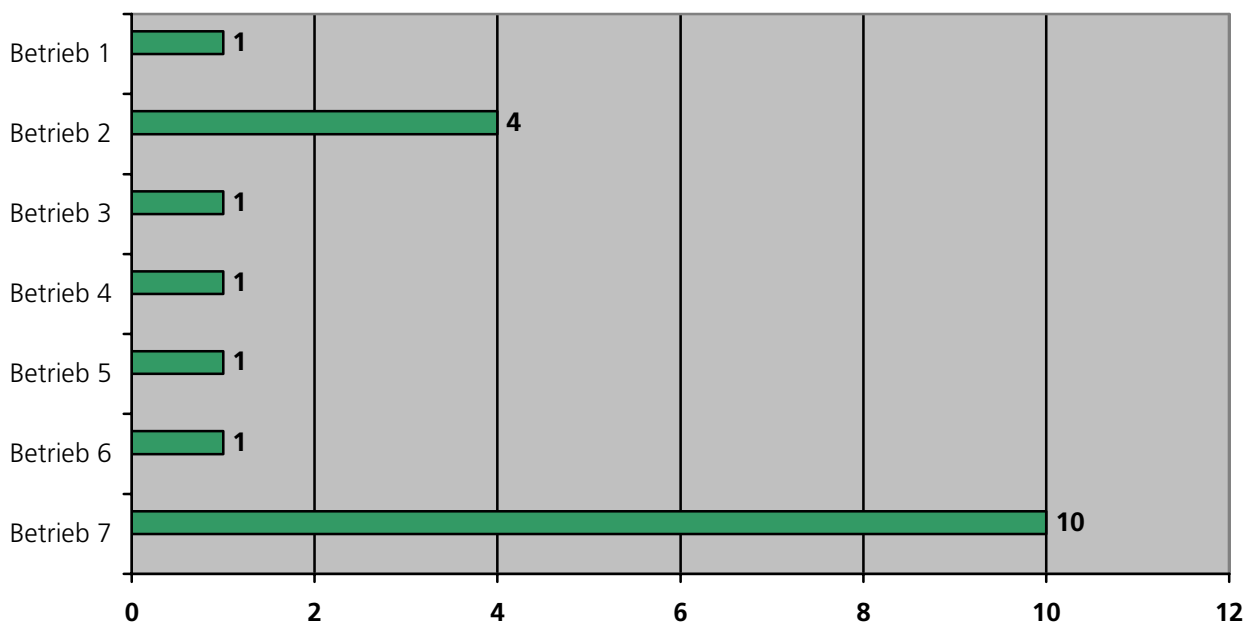
Arbeitsmöglichkeiten in Stellenprozenten in den einzelnen Betrieben



Anmerkung:

Bei allen Betrieben ist das Festlegen der Arbeitszeiten sowie die mögliche Aufschlüsselung des Arbeitspensums auf mehrere Personen verhandelbar.

Mögliche Anzahl Arbeitsplätze in den einzelnen Betrieben

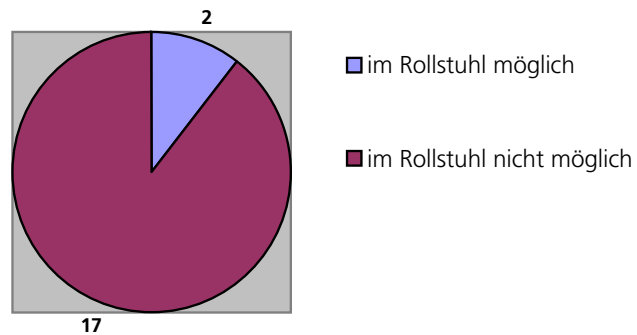


Total 19 Arbeitsplätze

Anmerkungen:

- Betrieb 2: Arbeitsmöglichkeiten bestehen nur im warmen Halbjahr, d.h. ab April bis Oktober.
- Betrieb 7: Je nach Neigung und Talent können weitere Arbeitsplätze dazu kommen. 5 der 10 aktuell vorstellbaren Arbeitsplätze sind auf Abruf (pro Einsatz 5 x 50%).

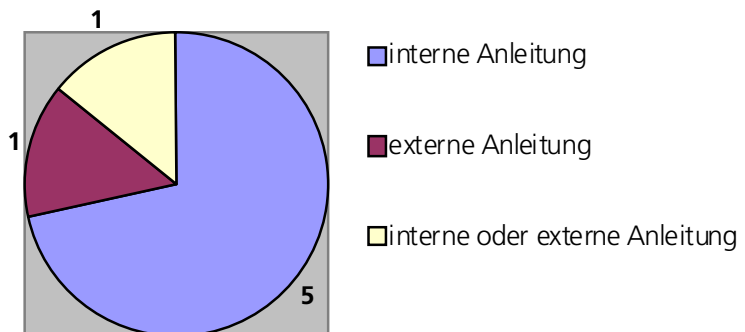
Anzahl Arbeitsplätze, welche auch für Menschen im Rollstuhl in Frage kommen:



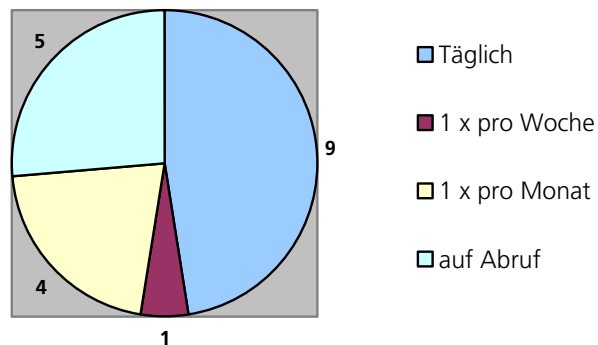
Anmerkungen:

Bei den meisten Arbeitsplätzen gibt es bauliche Hindernisse, welche den Zugang für Personen im Rollstuhl nicht möglich machen. Ausserdem wird bei den meisten Arbeitsplätzen körperliche Fitness / Mobilität vorausgesetzt, damit die Arbeiten ausgeführt werden können.

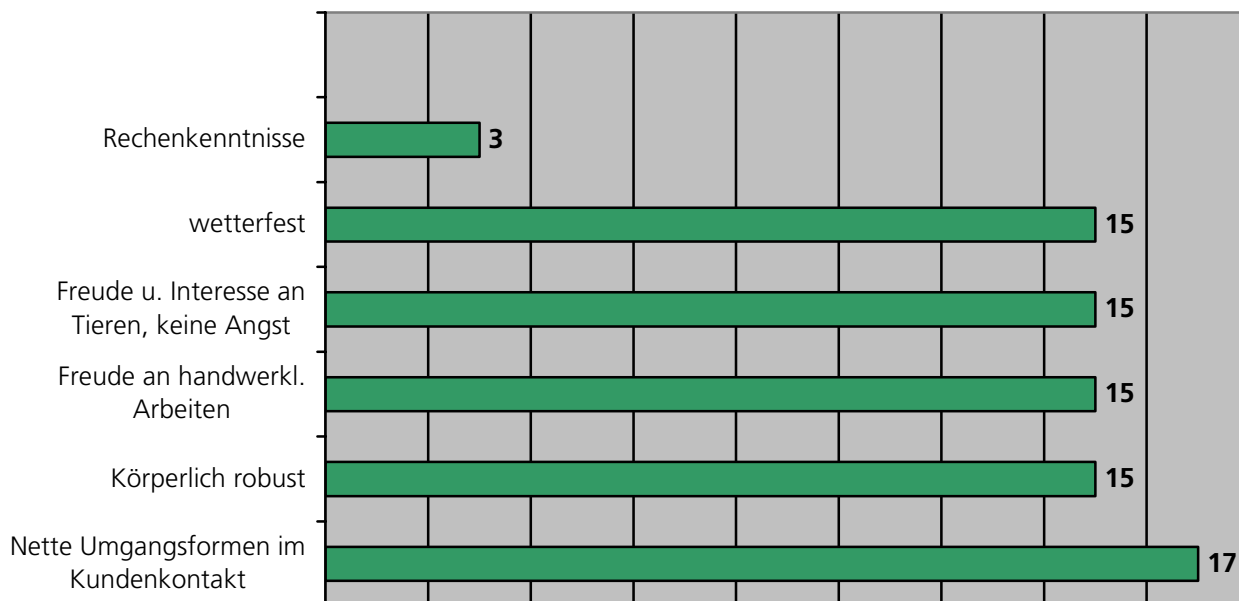
Gewünschte Form der Anleitung bzw. Begleitung der Arbeitnehmenden in den Betrieben



19 potentielle Arbeitsplätze: Intensität der Arbeitsausführung



Minimale Voraussetzungen an Arbeitnehmende der potentiell 19 Arbeitsplätze



Anmerkungen:

In der Grafik sind nur Mehrfachnennungen abgebildet.

Weitere Einzelnennungen:

- Respektvoller und tierartgerechter Umgang mit den Tieren (z.B. Vögel sind keine Schmusetiere)
- Sorgfalt, damit den Tieren nichts geschieht (z.B. Türen hinter sich schliessen)
- Regeln einhalten (gibt den Tieren Orientierung und Sicherheit)

Bedeutung von Faktoren/Rahmenbedingungen, welche für die angefragten Betriebe entscheidend sind, um ein Arbeitsverhältnis einzugehen

Bereich	Hohe Bedeutung	Mittlere Bedeutung	Kleine Bedeutung
Kosten für Betrieb	X		
Aufwand für Betrieb	X		
Versicherungsdeckung		X	
Längerfristige Arbeitsverhältnisse	X		
Möglichkeit einer Testphase	X		
Vertragsform		X	
Einführung und Begleitung AN/AG		X	
Zeitpunkt der Umsetzung		X	