

# Standortbestimmung Aktionsplan UN-BRK der Verbände



DAS HABEN WIR GEMACHT!

DAS HABEN WIR GELERNT!



DAS SCHLIESSEN WIR DARAUS!

# Inhalt

|    |  |
|----|--|
| 3  | Einführung   |
| 4  | Zusammenfassung  |
| 16 | Selbstvertreter:innen und Peers  |
| 18 | Mitwirkung   |
| 25 | Wahlfreiheit und Angebotsvielfalt, selbstbestimmte Lebensführung und gesellschaftlichen Teilhabe |
| 33 | Zugang von Menschen mit Beeinträchtigung zu Ausbildung, Arbeit und Weiterbildung                 |
| 48 | Prävention, Schutz und Nachsorge von Grenzverletzungen und Gewalt                                |
| 51 | Gesundheit   |
| 53 | Sexualität und Partnerschaft   |
| 55 | Bildung Fach- und Leitungspersonen   |
| 59 | Zwischenbilanz zum Fokus Kinder/Jugendliche  |

## Einführung

2019 haben die Verbände INSOS, CURAVIVA (heute: die Föderation ARTISET mit ihren Branchenverbänden CURAVIVA, INSOS und YOUVITA) und VAHS (heute: Anthrosocial) einen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention UN-BRK bei Verbänden und Dienstleistungsanbietern veröffentlicht. Seither arbeiten wir an der Umsetzung der darin formulierten Ziele.

In der vorliegenden Standortbestimmung reflektieren wir unsere bisherige Arbeit, um daraus zu lernen und als Grundlage für die Weiterarbeit. Wir nutzen den Bericht für Dialoggespräche mit Partnerorganisationen und Stakeholdern.

In einer vorausgestellten Zusammenfassung haben wir die für uns wichtigsten Erkenntnisse und weiterführenden Überlegungen aufgeführt.

Detaillierte Informationen zu den einzelnen Projekten sowie ausführliche Überlegungen zur bisherigen Arbeit finden Sie in den nachfolgenden Kapiteln.

# Zusammenfassung

## Allgemeine Bemerkungen

Die Schweiz ratifizierte 2014 die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK). Die Verbände INSOS, CURAVIVA (heute: die Föderation ARTISET mit den Branchenverbänden CURAVIVA, INSOS und YOUVITA) und VAHS (heute: Anthrosocial) haben daraufhin in einem partizipativen Prozess einen Aktionsplan für den eigenen Wirkungsbereich erarbeitet. Diesen Aktionsplan haben wir 2019 veröffentlicht.

Seither arbeiten wir daran, die verschiedenen Dienstleistungen auf ihre BRK-Konformität zu prüfen, den Handlungsbedarf zu definieren und über Projekte deren Weiterentwicklung zu unterstützen oder dazu zu inspirieren.

Die UN-BRK kann allerdings nicht alleine durch uns Verbände und unsere Mitglieder umgesetzt werden. Hierfür ist das Commitment und die Zusammenarbeit aller Akteure notwendig. Die Umsetzung der UN-BRK in der Schweiz ist herausfordernd und komplex. Insbesondere aufgrund verschiedener, festgeschriebener Zuständigkeiten bei Bund, Kantonen, Versicherungen und aufgrund des föderalistischen Systems, welches zu kantonal unterschiedlichen Ausgleichsstrukturen mit unterschiedlichen Teilhabechancen führt.

Die geltenden Rahmenbedingungen erschweren eine flexible, personenzentrierte Unterstützung und Entwicklung inklusiver Wohn- und Arbeitssettings. Die Dienstleister sind in ihren Entwicklungsprozessen abhängig von den Kostenträgern. Dennoch haben wir mit ihrer Fachexpertise Möglichkeiten, den erforderlichen Transformationsprozess schweizweit und koordiniert voranzutreiben. Das ist die Absicht des Aktionsplans und der daraus entstandenen Projekte.

Wir haben uns auf den Weg gemacht und sind immer noch unterwegs. In diesem Kapitel fassen wir unseren derzeitigen Erkenntnisstand und daraus abgeleitet weiterführende Überlegungen und Anregungen zusammen.

## Erläuterungen zu verschiedenen Themen

### (Echte) Partizipation

Spezialisierte Angebote («Sonderangebote») lassen sich in Bezug zur UN-BRK nur noch legitimieren, wenn die Menschen, für die diese Angebote aufgrund fehlender inklusiver Bedingungen geschaffen werden müssen, an deren (Weiter)Entwicklung beteiligt sind, Auftraggebende sind, diese leiten, co-dirigieren oder mitgestalten – kurz, wenn echte Partizipation gelebt wird. Die Entwicklung von Dienstleistungen erfordert einen andauernden Aushandlungsprozess zwischen Kostenträgern, Leistungserbringern und Nutzer:innen der Unterstützungsangebote, die aus ihrer beeinträchtigungsspezifischen und individuellen Perspektive genau wissen, welche Dienstleistungen zielführend sind für eine selbstbestimmte Lebensführung. Bei Kindern und Jugendlichen steht die Förderung zur Selbst- und Mitbestimmung im Vordergrund.

In fast allen Projekten haben wir mit Selbstvertreter:innen und Peers zusammengearbeitet, insgesamt rund 100 Personen. Die Zusammenarbeit erfolgte je nach Projekt und Projektphase unterschiedlich: Mitarbeit in der Steuergruppe eines Projekts, Mitglied eines Netzwerks, Mitarbeit an einem Workshop.

Das Projekt «Betriebliche Mitwirkung» hat sich explizit mit der **Mitwirkung von Arbeitnehmenden mit Behinderung** auseinandergesetzt. Dabei haben wir die Broschüre «Step by Step – in 10 Schritten zur Arbeitnehmendenvertretung» in Standardsprache und leichter Sprache erarbeitet. Andererseits konnten wir mit dem Netzwerk betriebliche Mitwirkung einen Think Tank aufbauen, der sich mit Fragen der betrieblichen Mitwirkung auseinandersetzt und zu konkreten Themen wie Löhne, Geschäftsmodelle, Zugang zu Berufsbildung und Arbeit Stellung bezieht.

Das Projekt «Gemeinsam» hat zum Ziel, für **Menschen mit Komplexer Behinderung** mehr Partizipationsmöglichkeiten über die Förderung ihrer psychischen Gesundheit zu erlangen. Wir haben Material erarbeitet für Fachpersonen und Personen aus dem Umfeld von Menschen mit Komplexer Behinderung, um deren psychische Gesundheit zu fördern und sie darin zu unterstützen «sich zu beteiligen» und «Beziehungen zu pflegen».

Im Projekt «ZaZa **Zahnmedizin für Kinder mit Beeinträchtigungen**» geht es einerseits um einen möglichst angst- und stressfreien Umgang mit zahnärztlichen Behandlungen, indem den Kindern Informationen verständlich vermittelt werden. Dieses Verständnis ist die Grundlage für ein selbstverantwortliches Mitwirken der Kinder, was wiederum ihre Selbstwirksamkeit auch in anderen Situationen unterstützt.



- ⇒ Inklusive Zusammenarbeit ist ein Lernprozess und ist nicht umfassend vorausplanbar, sondern entsteht im Tun.
- ⇒ Die Begleitgruppe der Selbstverstretenden berät uns bei der Umsetzung des Aktionsplans und war/ist für eine kritische Auseinandersetzung über alle Projekte hinweg essenziell.
- ⇒ Der Einbezug von Selbstvertreterinnen und Selbstvertretern und Peers in die Arbeit der Verbände muss selbstverständlich werden. Dies bedingt aber auch ein regelmässiges Überdenken und Weiterentwickeln unserer Formen der Zusammenarbeit.
- ⇒ Die Mitwirkung von Selbstvertreter:innen und Peers in den Verbänden und bei den Mitglied-Organisationen hat sich verbessert, entspricht aber in vielen Fällen noch nicht den Anforderungen der UN-BRK.
- ⇒ Die Erfahrung zeigt uns, dass auch der Einbezug von Menschen mit Komplexen Behinderungen gelingen kann. Es braucht aber einen entsprechenden Rahmen, mehr Zeit und andere Arbeitsformen.
- ⇒ Der Anspruch, selbst entscheiden zu können, wie und mit wem leben, an der Gesellschaft teilhaben, sein Potenzial entwickeln und einen Beitrag an das Gemeinwesen leisten zu dürfen, gilt für alle Menschen – unabhängig von der Höhe und Art des Unterstützungsbedarfs. Können sich die Menschen nicht verbal äussern, müssen wir entsprechende Mittel und Wege suchen, um ihre Anliegen abzuholen und ihre Potenziale sichtbar zu machen.

## Wechsel in neue Wohnformen

Im Projekt «Wohnen mit Vielfalt» befassen wir uns mit der Förderung von **inklusiven Wohnmöglichkeiten** für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung. Dafür haben wir eine Website entwickelt, auf der Informationen zu Good-Practice-Beispielen, Handlungsimpulse und Informationsmaterial für Betroffene, Nachbarn, Institutionen, Wohnungsanbieter (beispielsweise Wohnbaugenossenschaften) bereitstehen.

Ein **gelingender Wechsel** in eine selbstgewählte Wohnform ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Diese Faktoren haben wir analysiert. Zudem braucht es die Zusammenarbeit verschiedener Akteure. Nun geht es darum, Impulse, Handlungsempfehlungen und ein Argumentarium zu erarbeiten.



- ⇒ Die aktuellen Finanzierungssysteme (Aufteilung zwischen Bund und Kantonen bezüglich ambulante/stationäre Angebote, Finanzierung durch verschiedene Kassen) erschweren die zielführende und flächendeckende Entwicklung von inklusiven Wohnformen.
- ⇒ Menschen, die ihre Wohnform verändern möchten, müssen ohne Erfolgsdruck Erfahrungen mit anderen Wohnformen machen können. Die derzeitige platzbasierte Finanzierungslogik erschwert die Schaffung durchlässiger Unterstützungsangebote.

## Integrationsbetriebe der Zukunft

Im Projekt «Zukunft-Werkstatt» bearbeiten wir die komplexen Fragestellungen rund um die **berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen** partizipativ und in einem iterativen Prozess. Wir diskutieren die zukünftige Rolle und Funktion der Integrationsbetriebe, die in Bezug zur UN-BRK in Kritik geraten sind. Dafür haben wir eine Ist-Analyse durchgeführt. Nun erarbeiten wir Handlungsansätze und Massnahmen zur Weiterentwicklung der begleiteten Arbeit und formulieren Vorschläge zur Finanzierung und zu den notwendigen Rahmenbedingungen.

Im Projekt «Lohn» stellen wir uns der Kritik an den zu tiefen Leistungslöhnen in Integrationsbetrieben und machen Überlegungen zu fairen Lohnsystemen in den verschiedenen Settings (Arbeitsstelle in Integrationsbetrieben mit und ohne Lohn, Personalverleih-Settings; Anstellung in einem Betrieb im allgemeinen Arbeitsmarkt) und in den verschiedenen Lebenssituationen (Lernende, Arbeitnehmende, mit Vollrente/Teilrente, Saisoneinsätze).

Gestützt auf die Ergebnisse haben wir uns zu den Concluding Observations und dem Mehrjahresprogramm von Bund und Kantonen eingebracht.



- ⇒ Integrationsbetriebe leisten einen wichtigen Beitrag zur beruflichen Teilhabe, wobei einzelne Dienstleistungen aufgrund segregierender Effekte überdacht werden müssen. Ihre zukünftige Ausrichtung ist eine systemische Frage, die Bund, Kantone und Versicherungen ebenso betreffen wie Branchenverbände, Dienstleister, Arbeitgebende, Gewerkschaften und Behindertenorganisationen. Dabei müssen die Anliegen der betroffenen Menschen im Zentrum des Prozesses stehen. Das Netzwerk betriebliche Mitwirkung leistet hier einen wichtigen Beitrag.
- ⇒ Sämtliche vergütete Dienstleistungen der Arbeitsintegration im IV- und IFEG-Leistungsbereich orientieren sich an der Erwerbsarbeit, die eine «wirtschaftliche Verwertbarkeit» der Arbeitsleistung voraussetzt. Es wird in «Tagesstruktur mit Lohn» und «Tagesstruktur ohne Lohn» unterschieden, was zu einer Abwertung der verschiedenen Arbeitstätigkeiten führt. Belohnt und positiv bewertet wird, wer seine Behinderung überwindet oder trotz Behinderung eine Festanstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt findet und wirtschaftlich verwertbare Arbeit leistet. Diese Orientie-

ung führt zur Diskriminierung von stark leistungsbeeinträchtigten Menschen und widerspricht dem Menschenrechtsmodell von Behinderung und der Inklusion.

- ⇒ Die Vielfalt der Umsetzungspraxis von IV-Massnahmen und kantonal finanzierten Dienstleistungen der beruflichen Teilhabe führen nicht zu Vielfalt und Wahlfreiheit, sondern zu eingeschränkten und ungleichen Chancen. Integrationsbetriebe sind diesen Gegebenheiten mehr oder weniger ausgeliefert
- ⇒ Berufliche Unterstützungsleistungen für Menschen mit behinderungsbedingt reduzierter Leistungsfähigkeit müssen in Hinblick auf den Wandel des Arbeits- und Wirtschaftsmarktes überdacht werden. Der Arbeitsmarkt ist nicht ausgeglichen. Die Ausrichtung an der beruflichen Teilhabe und Inklusion wird durch die derzeit vorherrschende Finanzierungs- und Wettbewerbslogik gebremst. Hinzu kommen ungeklärte Verantwortlichkeiten im Schnittstellenbereich zwischen Bund, Versicherungen und Kantonen.
- ⇒ Mit dem Projekt «Zukunft-Werkstatt» und dem nationalen Netzwerk betriebliche Mitwirkung ist es gelungen, eine Dialogkultur aufzubauen, um diese Problemstellungen sachlich zu diskutieren
- ⇒ Die Leistungslöhne in Integrationsbetrieben erfüllen grundsätzlich den Anspruch «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit». Die meisten Lohnmodelle beziehen sich hauptsächlich auf die Leistungsfähigkeit für die individuelle Lohnfestlegung (häufig auch vom Kanton vorgegeben), wobei diese unterschiedlich erhoben wird. Zu prüfen sind alternative, fairere Lohnmodelle, in welcher die Leistung nicht im Vordergrund steht
- ⇒ Die Einkommenssituation ist vor allem wegen der Höhe der IV-Rente und der fehlenden 2. Säule unbefriedigend und nicht wegen dem Zusatzeinkommen aus der wirtschaftlichen Tätigkeit in Integrationsbetrieben.

## Supported Employment (SE) und Supported Education (SEd)

Konsequent umgesetzt, führen SE/SEd-Dienstleistungen zu einfachen Übergängen von einer Anstellung in einem Integrationsbetrieb in einen Betrieb im allgemeinen Arbeitsmarkt. Es ist eine personenzentrierte Unterstützung, die begleitete Person ist Auftraggeberin, respektive wird bei Bedarf dazu befähigt, und es gilt «zero reject». SE/SEd-Dienstleistungen bewirken, dass der Arbeitsmarkt inklusiver wird. Darum fördern wir die Umsetzung dieses UN-BRK-konformen Ansatzes über verschiedene Massnahmen (Weiterbildungsangebote; Vernetzungsanlässe; Entwicklung eines Leitfadens für die Implementierung in Integrationsbetrieben).



- ⇒ SE beziehungsweise SEd ist ein UN-BRK konformes Handlungskonzept zur nachhaltigen Arbeitsmarktintegration, in welches wir noch mehr investieren sollten. Dafür braucht es aber auch die Unterstützung der Kantone.
- ⇒ Das evidenzbasierte Konzept kann unter den aktuellen Rahmenbedingungen noch nicht vollumfänglich umgesetzt werden. Die Qualitätskriterien können nicht eingehalten werden.

## Berufsbildung

Um den Zugang zu Bildung für alle zu ermöglichen, entwickeln wir die PrA mit IKN laufend weiter (Ausweitung auf weitere Berufsfelder; Qualitätsentwicklung, Standardisierung der Ausbildungsprogramme, Ausweitung des IKN auf weitere Branchen, Verankerung der PrA im Berufsbildungssystem). Es geht darum, der PrA schweizweit zur Anerkennung zu verhelfen und darum, die Voraussetzungen für die Einführung des individuellen Kompetenznachweises in den verschiedenen Branchen zu erfüllen. Die Ablösung der PrA von INSOS als einzige Trägerschaft ist erklärtes Ziel zugunsten einer breiten Anerkennung dieser Grundbildung.



- ⇒ Die Praktische Ausbildung (PrA Schweiz) schliesst aktuell eine wichtige Lücke im Berufsbildungssystem. Das zeigen auch die Anzahl Lehrverhältnisse und erfolgreichen beruflichen Wege der Lernenden.
- ⇒ In verschiedenen Kantonen sind aufgrund des revidierten Invalidenversicherungsgesetzes (IV-Weiterentwicklung) und im Kontext der UN-BRK Entwicklungen im Gang. Im Kontext der IVW und der Inklusion wird die PrA mehr und mehr aus der PrA-Community (hauptsächlich spezialisierte Ausbildungszentren und -betriebe) herausgelöst und in inklusivere Settings übergeführt. Dies führt in verschiedenen Fällen zu Friktionen mit den Qualitätsvorgaben der PrA-Trägerschaft und erfordert entsprechende Massnahmen.
- ⇒ Menschen mit Behinderung haben wenig Möglichkeiten, sich beruflich weiterzubilden. In einer nächsten Phase des Aktionsplans werden wir uns daher diesem Thema zuwenden.

## Prävention, Schutz und Nachsorge von Grenzverletzungen und Gewalt

Für die Prävention, Schutz und Nachsorge von Grenzverletzungen und Gewalt haben wir Hilfsmittel und Leitfäden erarbeitet. Diese beziehen sich auf die Themen **Internet und Sexualität** und **Kommunikation online** sowie auf den Umgang mit und den Abbau von **freiheitseinschränkenden Massnahmen**. Mit dem angepassten Bündner Standard möchten wir den Mitgliedern ein umfassendes Werkzeug zur Erfassung und im Umgang mit Grenzverletzungen und Gewalt zur Verfügung stellen. Dieses Instrument wird 2023 fertiggestellt.

Wir engagieren uns in der verbandsübergreifenden Arbeitsgruppe Prävention VüAG. Die VüAG hat die **Charta Prävention** überarbeitet. Zudem hat sie mit dem ergänzenden Vertiefungsbericht einen wichtigen Beitrag geleistet zum Alternativbericht der Zivilgesellschaft im Staatenberichtsverfahren der Istanbul Konvention zur **Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt**.



- ⇒ Mit dem Erarbeiten von Hilfsmitteln ist die Arbeit nicht getan. In Zukunft werden wir uns verstärkt dem Thema Schulung und Beratung zuwenden.
- ⇒ Erste Vorabklärungen weisen auf einen Handlungsbedarf in der Romandie und dem Tessin hin. Darum werden wir in der nächsten Zeit die Bedarfslage in der Romandie und dem Tessin genauer analysieren.



## Gleichberechtigte medizinische Versorgung

Die 10 Punkte der Resolution des Vereins für bedürfnisgerechte medizinische Versorgung für Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung VBMB enthalten die dringlichsten Forderungen, an welchen die Schweiz in den nächsten Jahren hinsichtlich einer gleichberechtigten medizinischen Versorgung von Menschen mit Behinderung arbeiten muss.

Im Projekt «ZaZa **Zahnmedizin für Kinder mit Beeinträchtigungen**» sind wir daran, eine webbasierte Wissens- und Kommunikationsplattform zu den Themen Prävention und Zahnarztbesuch zu entwickeln.

Zudem haben wir einen Leitfaden **für die Gesundheitsförderung, Prävention und Früherkennung von gesundheitlichen Problemen** von Menschen mit Behinderung erarbeitet. Er dient als Nachschlagewerk und hilft, Symptome richtig einzuschätzen. Gerade für Menschen, die in der Kommunikation oder der Selbständigkeit eingeschränkt sind, kann dies lebenswichtig sein.



- ⇒ Die Resolution des VBMB spricht die relevanten Akteure der Gesundheitsversorgung an. Unsererseits werden wir die laufenden Projekte wie geplant fortführen und danach weitere Handlungsmöglichkeiten prüfen.

## Sexualität und Partnerschaft

Für die Themen Sexualität und Partnerschaft haben wir verschiedene Hilfsmittel entwickelt. Zudem sind wir gut vernetzt mit Akteuren, die in diesem Themenfeld tätig sind, so beispielsweise zur Unterstützung der Aufklärung.



- ⇒ Mit den erarbeiteten Materialien und dem Veranstaltungsangebot stehen den Dienstleistern vielfältige Unterstützung für die Begleitung von Menschen mit Behinderung in Bezug auf **Sexualität und Partnerschaft** zur Verfügung.
- ⇒ Handlungsbedarf sehen wir bei der **Unterstützung von Eltern** mit (insbesondere kognitiven) Beeinträchtigungen. Diesen Handlungsbedarf und geeignete Handlungsmöglichkeiten werden wir genauer analysieren.

## Aus- und Weiterbildung des Fachpersonals

Mit dem Paradigmenwechsel zum Menschenrechtsmodell von Behinderung stellt die UN-BRK die herkömmliche Unterstützung (Rolle der Fachpersonen, Beziehung, Methoden) in Frage. Eine entsprechende Aus- und Weiterbildung des Fachpersonals ist darum zentral. Entsprechende Anliegen haben wir in die Weiterentwicklung der Sozialberufe eingebracht.

Wir haben die Broschüre UN-BRK Navigator entwickelt. Sie veranschaulicht, welche Haltungen, Kenntnisse und Fähigkeiten Fachpersonen benötigen, um im Sinne der UN-BRK tätig zu sein. Ergänzend dazu haben wir die Themen Selbst- und Mitbestimmung, Diskriminierung und Politische Bildung konkretisiert. Zudem erarbeiten wir einen Kinderrechte-Navigator.

In zwei Labors zu Inklusiver Erwachsenenbildung haben wir erste Prototypen von inklusiver Bildung für den Sozialbereich skizziert. Zudem haben wir Hilfsmittel zur Gestaltung von inklusiven Veranstaltungen und Weiterbildungen erarbeitet.



⇒ Inklusive Bildungsangebote sind eine gute Möglichkeit, um von der fürsorglichen Haltung wegzukommen. Wir werden darum die inklusive Erwachsenenbildung im und für den Sozialbereich weiterentwickeln.

## Gelingende Kommunikation

Gelingende Kommunikation ist ein Schlüsselfaktor für eine selbstbestimmte Lebensführung und gesellschaftliche Teilhabe respektive für gelingende Unterstützung. Eine breit angelegte Befragung zeigte in der Romandie einen grossen Handlungsbedarf in Bezug auf Unterstützte Kommunikation UK auf. Darum haben wir uns vorerst auf diese Sprachregion konzentriert. Inzwischen ist der Aufbau eines national und international eingebundenen UK-Netzwerks in der Romandie gelungen. Zudem haben wir in Zusammenarbeit mit ISAAC francophone verschiedene Hilfsmittel für Dienstleister entwickelt.



⇒ Nach der Konsolidierung des UK-Netzwerks in der Romandie werden wir den Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten im Tessin analysieren.

## Allgemeine Einschätzungen zur bisherigen Arbeit

Von Anfang an war uns klar, dass eine Wirksamkeitsmessung nur in einzelnen Projekten machbar sein wird. Nachfolgend legen wir unsere allgemeinen Einschätzungen dar.

### Lücken

Der Aktionsplan UN-BRK umfasst 35 Ziele und definiert zu jedem Ziel Massnahmen. Heute stellen wir fest: Wir sind zu den allermeisten Zielen unterwegs. Lücken bestehen zu folgenden Themen:

**Genderfaktoren:** Genderaspekte werden zwar in den einzelnen Projekten mitbedacht, und im Vertiefungsbericht zur Istanbul Konvention, an welchem wir auch mitgearbeitet haben, wurde ein spezifischer Bereich (häusliche Gewalt an Frauen und Mädchen) konkret bearbeitet. Wir haben jedoch kein Projekt lanciert, welches sich gezielt diesen Fragestellungen widmet.



⇒ Zusammen mit anderen Stakeholdern werden wir den Handlungsbedarf bezüglich Genderfaktoren bei der Umsetzung der UN-BRK in der Schweiz diskutieren.

**Migration:** Kein Projekt widmet sich spezifisch den Herausforderungen rund um die Migration von Menschen mit Behinderungen, weil kein spezifischer Handlungsbedarf signalisiert wurde.



⇒ Wir gehen davon aus, dass sich dies ändern könnte. Dazu werden wir die Einschätzung weiterer Akteure einholen.

**Weiterbildung:** Wir stellen fest, dass es für Menschen mit Behinderung kaum Weiterbildungsmöglichkeit gibt. Bisher haben wir dazu aber kein spezifisches Projekt lanciert.



⇒ Eine systematische Prüfung der Weiterbildungsmöglichkeiten beziehungsweise von diskriminierende Faktoren in der Weiterbildung gegenüber Menschen mit Behinderungen ist notwendig. Dabei werden wir die Frage klären, welche Rolle die Dienstleister hierzu einnehmen können.

Aus Ressourcengründen haben wir darauf verzichtet, auf kantonaler Ebene zur **Stärkung der inklusiven Schulbildung** zu intervenieren.

## Nachhaltige und wirksame Rahmenbedingungen für Dienstleister

### Unser politisches Engagement:

- Wir haben unsere Expertise in den Schattenbericht zum ersten Staatenberichtsverfahren der Schweiz eingebracht, in erster Linie in Bezug auf die Art. 19, 24 und 27.
- «Selbstbestimmtes Leben» ist ein Schwerpunkt in der Behindertenpolitik. Bund und Kantone wollen dabei enger zusammenarbeiten. Aktuell ist das Mehrjahresprogramm 2023-26 in Arbeit. Wir haben dazu die Anliegen der Dienstleister für Menschen mit Behinderung zur Optimierung der Dienstleistungen im Sinn der BRK eingebracht.
- Über das Dialogforum Arbeitnehmende, Arbeitsgruppe «Menschen mit Behinderung und ihr Zugang zur Bildung» wurde ein breit gestützter Projektantrag bei der Tripartiten Berufsbildungskonferenz TBBK eingereicht. Ziel ist die Klärung der Verortung der praktischen Ausbildung PrA mit IKN im schweizerischen Berufsbildungssystem zugunsten der Chancengleichheit und Aufhebung diskriminierender Effekte für Jugendliche, die keinen Zugang zu einer beruflichen Grundbildung mit eidg. Abschluss haben.
- Im Rahmen der Tagungsreihe «Zukunft Werkstätten» haben wir die Vernetzung mit den relevanten Stakeholdern aufgebaut.
- In unserer Stellungnahme zum ersten Staatenbericht haben wir unsere Haltung und die zentralen Anliegen in Bezug auf die mit der UN-BRK geforderten Veränderungen formuliert.

Wir haben die **kantonalen Behindertengesetzgebungen** genauer analysiert. Mehrere Kantone überarbeiten ihre Behindertengesetze oder haben dies bereits getan. Der Fokus liegt auf subjektorientierten Finanzierungsmodellen. Unklar bleibt, wie subjektunabhängige Aufwände, beispielsweise die Netzwerkarbeit im Jobcoaching oder Netzwerkarbeit im Freizeitbereich, finanziert werden. Offen ist auch, wie die Ausbildung von Fachpersonal gewährleistet und finanziert werden soll.



⇒ Die Frage der Finanzierung von subjektunabhängigen Kostenfaktoren muss gemeinsam mit den Kostenträgern geklärt werden.

Das **revidierte IVG** ist seit 2022 in Kraft. Sie ist ein Schritt in die richtige Richtung. Wir haben uns erfolgreich in die Revision des Gesetzes eingebracht. Die Förderung der beruflichen Eingliederung entspricht der UN-BRK. Mit den von den Verbänden angeregten vorbereitenden Massnahmen vor Eintritt in eine Berufsbildung, der Gewährleistung der PrA über die volle Dauer von zwei Jahren und der Finanzierung des Personalverleihs auch durch Integrationsbetriebe konnten Lücken geschlossen werden. Allerdings setzen IV-Stellen das IVG und die IVV unterschiedlich um. Die Ausrichtung, dass Ausbildungen nach Möglichkeit nur noch im allgemeinen Arbeitsmarkt durchgeführt und Anschlussausbildungen nur noch im allgemeinen Arbeitsmarkt finanziert werden dürfen, führt zu beruflichen Sackgassen. Die Abhängigkeit der Dienstleister von der Verfügungspraxis der IV führt zu Entwicklungen, die der UN-BRK nicht entsprechen (zum Beispiel Creaming-Effekt).



⇒ Eine UN-BRK konforme Entwicklung der Dienstleistungsangebote erfordert eine Loslösung von versicherungspolitischen Finanzierungen.

Verschiedene Kantone übernehmen teilweise intransparent und unkoordiniert UN-BRK-Kriterien, die sie bei den Audits der Dienstleister anwenden. Unterschiedliche Dienstleister werden miteinander verglichen und teilweise im Benchmarking unter Druck gesetzt.



- ⇒ Nachhaltige und wirkungsvolle Entwicklung erfordert eine Einigung über die Finanzierung der neuartigen Aufwände sowie einheitliche und gemeinsam erarbeitete, transparente Qualitätskriterien, an welchen sich alle Formen von Dienstleistungen messen lassen.

## Nachhaltigkeitsfaktor Netzwerkarbeit

In den Projekten arbeiten wir mit den für die jeweilige Thematik relevanten Organisationen zusammen. Dazu gehören Behindertenorganisationen wie auch spezifische für die jeweilige Thematik relevante Akteure. Das erachten wir als eine Stärke in der bisherigen Arbeit. Wichtig ist, diese Kooperationen über die Dauer der einzelnen Projekte hinaus zu pflegen.

Die Zusammenarbeit zwischen der nationalen und kantonalen Ebene der Verbände erachten wir ebenfalls als eine Möglichkeit, die Wirkung zu erhöhen. In einzelnen Projekten (Navigator, Praxisanalyse Romandie, «Zukunft-Werkstatt») haben wir dies getan, in Zukunft möchten wir dies verstärken.

Durch die Zusammenarbeit mit Akteuren, die sich bisher nicht oder kaum mit den Anliegen von Menschen mit Behinderung beschäftigt haben (zum Beispiel Gemeinde- und Städteverband, Wohnbaugenossenschaften, Gewerkschaften, Zahnärztinnen und -ärzte), konnten wir diese dafür sensibilisieren.



- ⇒ Für die Nachhaltigkeit und Wirksamkeit ist die nationale und internationale Vernetzung und Kooperation essenziell. Diese muss bei jedem Projekt von Anfang eingeplant werden.

## Überlegungen zur Wirksamkeit und Nachhaltigkeit auf Ebene der Dienstleister

Folgende Aktivitäten und Vorgehensweisen haben sich nach unserer Einschätzung nachhaltig ausgewirkt:



- ⇒ In den meisten Projekten arbeiten wir mit Vertreter:innen der Dienstleister zusammen.
- ⇒ Wir haben systematisch Veranstaltungen als integralen Bestandteil von Organisations- und/oder Branchenentwicklungsprozessen durchgeführt, so beispielsweise beim Projekt «Zukunft-Werkstatt», dem Aufbau eines Netzwerks Unterstützte Kommunikation in der Romandie, den Labors zu Inklusiver Erwachsenenbildung.
- ⇒ Das Handlungsfeld Mitwirkung adressiert gezielt die Organisationen respektive uns als Verbände in ihrer Funktionsweise.
- ⇒ Im Aktionsplan haben wir uns vorgenommen, Werkzeuge zur Selbstüberprüfung zu entwickeln. Inzwischen haben wir dazu erste Instrumente erarbeitet wie beispielsweise die Checkliste zur Implementierung von Unterstützter Kommunikation oder das Self-Assessment-Tool zu Supported Employment. Die Projekte «Gemeinsam» und «Wohnen mit Vielfalt» beinhalten ebenfalls Selbst-evaluationsansätze.
- ⇒ Wir werden die Frage der Unterstützung der Organisationen in Bezug auf Veränderungsprozesse im Rahmen der nächsten Umsetzungsphase vertieft analysieren.

## Wirksamkeit auf Ebene Begleitung

Im Rahmen der verschiedenen Projekte haben wir Hilfsmittel zur Auseinandersetzung mit der UN-BRK erarbeitet.

In den meisten Projekten haben neben Selbstvertretenden oder Peers Fachpersonen aus verschiedenen Organisationen zusammengearbeitet. Der Austausch und das gemeinsame Weiterdenken wurden von den Beteiligten sehr geschätzt, weil es ihnen Anregung für konkrete Veränderungen gab.

- Wir werden die Nutzerfreundlichkeit der Hilfsmittel weiterentwickeln. Thema, Anwendung, Zielpublikum und Form des «Produktes» müssen zusammenpassen. Ein gelungenes Beispiel dafür sind die Kartensets zu «Internet und Sexualität» sowie «Kommunikation online».
- Wir werden die Promotion der «Produkte» verbessern: unter anderem indem wir die Kanäle der beteiligten Projektpartner besser nutzen und die Produkte bei Workshops und Weiterbildungen einsetzen.

## Lernerfahrungen und Erkenntnisse aus den Prozessen

Ein entscheidender Faktor für das Gelingen der Projekte ist die Zusammenarbeit mit Organisationen und Akteuren, welche über die notwendigen Kompetenzen sowie Einflussmöglichkeiten verfügen. Ein Beispiel dafür sind die Kartensets, bei denen wir mit einem Projektpartner zusammenarbeiten, der über die nötige Erfahrung (inklusive Fundraising) verfügt und dem Projektfinanzierer (hier dem BSV) bekannt ist.

Wichtig ist auch, geeignete Formen der Zusammenarbeit anzuwenden, beispielsweise in der Zusammenarbeit mit Fachhochschulen:

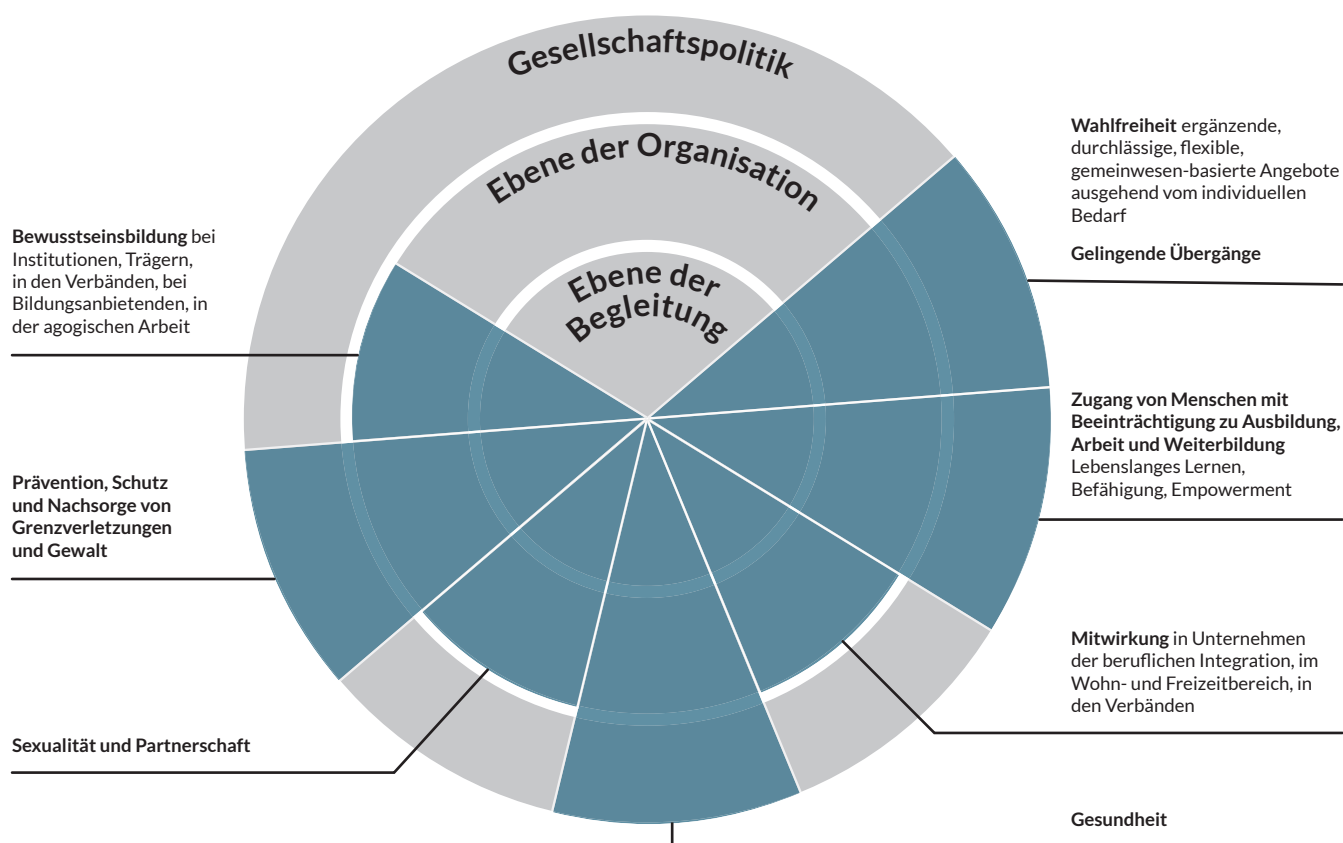
- Das Projekt «Betriebliche Mitwirkung in Integrationsbetrieben» konnte durch eine befristete Stelle im Rahmen des Projekts «Career2SocialWork» innert kurzer Zeit sehr gewinnbringend umgesetzt werden, weil diese Form der Zusammenarbeit zu einer gezielten, an der Praxis ausgerichtete Wissensgenerierung und Umsetzung beitrug.
- Von der Werkstätte zum Integrationsbetrieb: statt der Delegation an eine Fachhochschule wurden die Meilensteine gemeinsam umgesetzt, auch die Datenerhebung und Interpretation. So konnten mittels angewandter Forschung für die Praxis wichtige Schlussfolgerungen entstehen. Allerdings: der Hauptaufwand blieb bei INSOS und der BFH, die weiteren beteiligten Akteure übernahmen weniger.
- Es ist wichtig, darauf zu achten, dass in der Projektsteuerung Menschen vertreten sind, die verschiedene Perspektiven einbringen können. In der Projektsteuergruppe zum Wohnen mit Vielfalt beispielsweise arbeiteten zwei Expert:innen aus eigener Erfahrungen sowie vier Leitungspersonen von Institutionen über die gesamte Projektdauer mit uns zusammen.

Auch wenn wir im Rahmen des Aktionsplans spezifische Projekte durchführen, verstehen wir die Umsetzung des Aktionsplans nicht als ein Master-Projekt mit definiertem Ende. Es geht vielmehr um einen ganzheitlichen Veränderungsprozess.

- In einer nächsten Umsetzungsphase wird es wichtig sein, Schlüsselthematiken zu fokussieren und die Verbindungen zwischen verschiedenen Projekten gezielt zu stärken

Differenzierte Informationen zu unserer Arbeit und den Resultaten finden Sie in den nachfolgenden Kapiteln.

## Handlungsfelder und Handlungsebenen des Aktionsplans



In spezifischen Projekten gehen wir vertieft auf Bedürfnisse und Anliegen von Menschen mit komplexer Behinderung sowie von Kindern und Jugendlichen ein. Ein weiteres Handlungsfeld ist die Bildung von Fach- und Leitungspersonen. Auch da sind wir in verschiedenen Projekten tätig.

In fast allen Projekten arbeiten wir mit Selbstvertreter:innen und/oder Peers zusammen. Zudem berät uns eine Begleitgruppe von Selbstvertretenden bei der Umsetzung des Aktionsplans.

# Selbstvertreter:innen und Peers

## Begleitgruppe

Die Begleitgruppe besteht aus Selbstvertreter:innen und Peers. Sie begleitet und unterstützt die Verbände bei der Umsetzung des Aktionsplans.

Mitglieder der Begleitgruppe sind:

- Simon Berger
- Urs Haas
- Esther Kunz
- Thomas Lindemuth
- Nelli Riesen
- Walter Schmucki
- Susanne Willen
- Susanne Rutishauser (bis im April 2022)
- Jonas Michlig (ab November 2022)

Die Begleitgruppe berät die Verbände bei der Umsetzung des Aktionsplans. Sie gibt den Projektleitenden Rückmeldung zu konkreten Fragen aus den Projekten. Zudem bringt die Begleitgruppe ihre Anliegen und Überlegungen auf übergeordneter Ebene ein, so beispielsweise zur vorliegenden Standortbestimmung.



### Zwischenbilanz der Begleitgruppe

Wir haben uns kennen gelernt und können respektvoll und gut Fragen besprechen. Wir sind als Begleitgruppe bekannt und werden wahrgenommen. Wir haben gelernt durchzuhalten. Es ist eine Herausforderung, gehört zu werden. Sich zu melden, wenn man etwas nicht versteht, braucht Mut und Überwindung. Es müssen konkrete Fragen an die Begleitgruppe gestellt werden. Die Fragen müssen echt sein. Wir wollen ja nicht einfach beschäftigt werden.



### Zwischenbilanz aus Sicht der Verbände

Die Begleitgruppe gibt uns wichtige Hinweise zu konkreten Projekten respektive Themen. Sie spiegelt uns, wie wir Ausschlussprozesse in und durch unsere Arbeitsweise reproduzieren. Dar- aus können wir lernen.

Damit die Begleitgruppe Rückmeldung zur Arbeit geben kann, muss sie wissen, wie wir als Ver- bände funktionieren. Das braucht Zeit, ist aber unerlässlich.



### Nächste Schritte

Die Begleitgruppe ist bisher auf Personen aus der Deutschschweiz beschränkt. Als nächstes möchten wir eine Begleitgruppe in der Romandie aufbauen und mittelfristig den Austausch res- pektive die Zusammenarbeit zwischen den beiden Gruppen ermöglichen.



## Einbezug von Selbstvertreter:innen und Peers in Projekten

Insgesamt sind rund 100 Selbstvertretende an der Umsetzung des Aktionsplans beteiligt. Der Einbezug geschieht je nach Projekt und Projektphase unterschiedlich: Mitarbeit in der Steuergruppe eines Projekts, Mitglied eines Netzwerks, Mitarbeit an einem Workshop.



### Zwischenbilanz

Im Projekt Mitwirkung in Integrationsbetrieben konnten 30 Arbeitnehmende mit Behinderung für das Netzwerk mobilisiert und gewonnen werden. Der Austausch zwischen Arbeitnehmenden mit Behinderung über die Sprachgrenze hinaus gelingt. Das Netzwerk funktioniert im Sinne eines Think Tanks zur Förderung der betrieblichen Mitwirkung von Menschen mit Beeinträchtigungen (Vertreter:innen von Arbeitnehmenden mit Behinderung, Assistent:innen, Arbeitgebende, Vertreter:innen aus Wissenschaft, Gewerkschaften und Behindertenorganisationen). Das Netzwerk setzt sich einerseits mit Fragen der betrieblichen Mitwirkung und deren Weiterentwicklung auseinander. Andererseits setzen wir Mitwirkung auf nationaler Ebene direkt um, indem wir spezifische Fragen wie beispielsweise das Thema Löhne, Fragen zu zukünftigen Geschäftsmodellen der Integrationsbetriebe und zum Zugang zu Berufsbildung und Arbeit diskutieren und Positionen erarbeiten.

Im Projekt «Gemeinsam» haben wir gelernt: Auch Menschen mit komplexen Behinderungen können einbezogen werden. Es braucht aber einen entsprechenden Rahmen und mehr Zeit.

An den Labors zu Inklusiver Bildung haben insgesamt 32 Selbstvertreter:innen oder Peers als Teilnehmende oder Co-Moderator:in mitgewirkt. Sich in anderen Rollen begegnen, gemeinsam lernen und etwas entwickeln verändert das gegenseitige Bild und eröffnet neue Möglichkeiten, die Anliegen der UN-BRK gemeinsam voranzubringen.



### Nächste Schritte

Hinweise zu nächsten Schritten finden Sie bei den jeweiligen Projekten.

## Zwischenbilanz zu den Selbstvertreter:innen und Peers

Aus Sicht der Projektleitenden: Wir können die Umsetzung des Aktionsplans nur gemeinsam voranbringen.

Dabei ist es wichtig, klar zu sein, wo es um Einbezug geht und wo es ein gemeinsames Arbeiten ist.

Wir lernen laufend, wie wir die inklusive Zusammenarbeit verbessern können. Die Begleitgruppe hält uns hier den Spiegel vor. Augenhöhe muss in jeder Situation hergestellt werden. Alle Beteiligten müssen daran interessiert und bereit sein, sich einzubringen. Dazu gehört auch ein bewusster Umgang mit Rollen und Funktionen: Wann ist es wichtig, dass ich in meiner Rolle und Funktion bleibe – denn wir haben nicht alle die gleiche Rolle und Aufgaben. Wo kann und muss ich meine Rolle ablegen? Beides ist für das Ernstnehmen und Augenhöhe unerlässlich.

Damit Neues entstehen kann, müssen sich Menschen mit unterschiedlichen Stärken einbringen können. Dies wiederum bedingt, dass wir darauf achten, die Arbeitssituationen entsprechend zu gestalten. «Herkömmliche» Arbeitsweisen (beispielsweise übliche Sitzungsgestaltungen) gehen von einem «Norm-Menschen» aus, der sich darin – angeblich – zurechtfindet. Damit wird die Kategorisierung von Menschen in «Fähige» und «Nicht- oder noch-nicht Fähige» reproduziert. Leibhaftig zu erfahren, dass es anders geht, verändert uns und unsere Arbeit. ([vergleiche Hinweise für inklusive Veranstaltungen](#))

# Mitwirkung

## Betriebliche Mitwirkung in Integrationsbetrieben (Werkstätten)

Ziel des Projekts «Betriebliche Mitwirkung» ist die flächendeckende Einführung einer umfassenden betrieblichen Mitwirkung der Arbeitnehmenden mit Behinderungen in Integrationsbetrieben. Dies im Sinn der BRK-Zielvorgaben zu einer vollen und wirksamen Teilhabe in allen Lebensbereichen und der Gewährung aller Arbeitnehmenden- und Gewerkschaftsrechte; in Bezug zum Arbeitsgesetz (Art. 37-39), dem Mitwirkungsgesetz und dem Gesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen IFEG (Art. 5).



### Zwischenbilanz

«Produkte» und Outcome des Projektes:

- Das Grundlagendokument Empfehlung zur Mitwirkung in Unternehmen der beruflichen Integration: Es handelt sich um ein breit diskutiertes und verabschiedetes internes Commitment der Branche, über das geltende Mitwirkungsgesetz hinaus Mitwirkungsmöglichkeiten einzuführen und weiterzuentwickeln.
- Die Broschüre «[Step by Step – in 10 Schritten zur Arbeitnehmendenvertretung](#)» in Standard- und in leichter Sprache: Die Broschüre unterstützt die Betriebe darin, Handlungsspielräume der Mitwirkung auszuloten und zu reflektieren. Sie gibt Hinweise, wie Arbeitnehmendenvertretungen eingeführt werden können und wie deren Qualität gesichert werden kann. Gemäss einer nicht repräsentativen Umfrage kommt die Broschüre gut an und wird verwendet.
- Das nationale Netzwerk betriebliche Mitwirkung, in welchem sich Pioniere und Befürworter:innen der betrieblichen Mitwirkung regelmässig austauschen im Sinn eines Think Tanks: Das zweisprachig geführte Netzwerk besteht aus Vertreter:innen von Arbeitnehmenden mit Behinderung, Assistent:innen, Arbeitgebenden-Vertreter:innen, Vertreter:innen aus Wissenschaft, Gewerkschaften und von Behindertenorganisationen. Bisher haben fünf Netzwerktreffen stattgefunden mit verschiedenen strategischen und aktuellen Inhalten in Bezug zur Umsetzung der UN-BRK. Das Netzwerk lebt, die Arbeitnehmenden-Vertreter:innen bringen sich ein, so auch im Rahmen zweier Tagungen im Themenbereich Zugang zu Bildung und Arbeit. Es gibt kaum Fluktuation. Die Vernetzung über die Sprachgrenzen hinaus gelingt.
- Die Fachtagung Mitbestimmen im Betrieb: An dieser wurden unter anderem die Inhalte von «Step by Step» reflektiert und Erfahrungswerte vertieft.

Wichtige Erkenntnisse und Erfahrungen zum Thema Mitwirkung in Integrationsbetrieben sind in [Blogs](#) auf der Website des Aktionsplans aufgeschaltet. Hier haben wir diese zusammengefasst. In einer qualitativen Befragung wurden vier Modelle der Mitwirkung gefunden, im Folgenden typologisch und verkürzt dargestellt:

- Gemischte Personalkommission: Diese Form kommt dem inklusiven Ansatz am nächsten, ist aber aufgrund unterschiedlicher Interessenslagen auch herausfordernd. Entscheidend ist ein Commitment und ein Reglement, welches diese Interessenslagen klar regelt.
- Modell Arbeitnehmendenvertretung: Arbeitnehmende mit Behinderung vertreten ihre Interessen separiert. Eine Assistenz unterstützt sie bei der Arbeit, indem sie das Protokoll schreibt, beim Organisieren hilft oder Sitzungen leitet. Während der Arbeit im Gremium bauen die Mitglieder Kompetenzen auf. Dadurch kann die Assistenz zunehmend Aufgaben an Arbeitnehmende abgeben.
- Bereichsübergreifende Kommission: Hier besteht die Gefahr, dass arbeitsrelevante Themen, da teilweise komplex oder anders gelagert (zum Beispiel die Entlohnung), aus dem Fokus geraten.
- Mitwirkung ohne Vertretung: Es existiert kein Gremium der Arbeitnehmendenvertretung, aber es wurden Instrumente für die Mitwirkung entwickelt. Beispielsweise dienen Briefkasten, Umfragen oder Sitzungen dazu, Anliegen von Arbeitnehmenden der Geschäftsleitung zu übermitteln. Oder die einzelnen Arbeitnehmenden tauschen sich direkt mit dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin aus.

Das eine richtige Modell gibt es nicht. Entscheidend ist, wie es um die Mitwirkungschancen wirklich steht. Wichtige Kriterien dazu sind:

- Eine hohe Organisationsqualität: Es gibt ein möglichst unkompliziertes Reglement. Dieses äussert sich zum Beispiel verbindlich zu Mitwirkungsmöglichkeiten, Aufgabenteilung, Schweigepflicht, Umgang mit Rollenkonflikten, Verbindlichkeit der Entscheide oder Informationsfluss.
- Eine hohe Strukturqualität: Es gibt eine Arbeitnehmendenvertretung, die die Interessen aller Mitarbeitenden vertritt und sich regelmässig mit der Leitung trifft. In Kleinbetrieben kann auch eine externe Person diese Vertretung mit den Angestellten im Mandat übernehmen.
- Eine hohe Inhaltsqualität: Das Gremium diskutiert nicht nur über eine neue Kaffeemaschine, sondern auch über Weiterbildung, Mitgestaltung der Arbeit, Löhne, neue Produkte oder Unterstützungsleistungen.

Die Schaffung von Kommissionen, in denen die Mitarbeitenden Erfahrungen austauschen und sich organisieren können, um ihre Rechte geltend zu machen, sind für die Legitimierung von Programmen relevant (vergleiche BRK, Präambel o und Art. 4 Abs. 3). Sie sind aber keine Selbstläufer.

**Wählen und Mitwirken heisst Lernen: Das gilt für alle Beteiligten.** Es braucht entsprechende Schulungen. Die Schulungen sollen einerseits praktische Fertigkeiten vermitteln (beispielsweise wie man sich ausdrücken kann oder wie man sich digital austauscht und vernetzt). Andererseits ist es ein zentraler Aspekt, den Mitarbeitenden Selbstvertrauen zu vermitteln, damit sie sich trauen, das Wort zu ergreifen und sich in Entscheidungssituationen einzubringen. Die Selbstvertretenden wünschen sich, dass das gesamte Personal für die Schaffung der notwendigen Bedingungen sensibilisiert wird, denn zu oft lassen die Betreuungspersonen die Mitarbeitenden mit Behinderung bei Sitzungen nicht zu Wort kommen. Die Fachpersonen sind gefordert, Verantwortung abzugeben und sich zurückzuhalten, wenn ihre Meinung nicht gefragt ist. Sie müssen praktische Instrumente, Vorgehensweisen und Hilfestellungen kennen, um die Kommissionen bei ihrer Gründung und in ihrer Arbeit zu unterstützen, und mit denen sie sicherstellen, dass deren Forderungen und Vorschläge diskutiert werden. Die Fachpersonen sollen sich als Prozessbegleiter:innen verstehen und konkrete Aufgaben wie die Protokollführung, die Sitzungsleitung (inklusive Aufzeigen von Zuständigkeiten) und organisatorische Aufgaben übernehmen. Sie sollen Diskussionen und das gemeinsame Finden nach Lösungen und so die Gruppe in ihrer Entwicklung unterstützen. Es geht um Empowerment und darum, sukzessive Verantwortung an die Arbeitnehmendenvertreter:innen abzugeben.

**Motivationsfaktoren**, sich als Arbeitnehmendenvertreter:in zu engagieren, sind: tieferen Einblick in den Betrieb zu bekommen; sich persönlich weiterentwickeln zu können; Gelegenheiten zu erhalten sich auszutauschen; zu diskutieren und im Betrieb etwas zu bewegen. Neben den oben erwähnten praktischen Fertigkeiten müssen die Mitglieder der Arbeitnehmervertretung auf Probleme vorbereitet werden, die sich aus der Vergemeinschaftung von Interessen ergeben. Und sie müssen mit Frust umgehen lernen: Denn etwas zu verändern, erfordert Zeit und damit Geduld.

Das **Commitment der Leitung** ist zentral. Die Leitung muss sich klar sein, in welchen Bereichen Mitbestimmung möglich sein soll und was explizit in den Kompetenzbereich der Leitung gehört. Wo bestimmt wer mit? Wo braucht es Entscheidungen seitens der Leitung? Auf Basis dieser Auseinandersetzung und Einigkeit kann die Leitung dann bewusst die Beteiligten zu Fragen konsultieren oder informieren. Die Mitarbeitenden müssen auch wissen, was eine Gewerkschaft ist und welche Aufgaben sie hat. Sie sollen sich Gedanken machen können, ob sie einer Gewerkschaft beitreten wollen. Mitwirkung darf keine Alibiübung sein. Sie erfordert ein Umdenken, ein neues Rollenverständnis und je nachdem auch ein neues Management-Modell.

### Herausforderungen

- Die Rolle als Vertreter:in: Die Anliegen anderer kompetent gegenüber der Betriebsleitung zu vertreten, erfordert hohe Kompetenzen. Die Vertreter:innen müssen ihre Fähigkeiten, Interessen und Rechte kennen und unterscheiden können, was sie selber möchten, was der Wunsch einer einzelnen Person ist und was die Interessen der Mehrheit der Mitarbeitenden sind. Sie müssen in einer Gruppe arbeiten und mit unterschiedlichen Personen im Betrieb kommunizieren können. Sie müssen Interessenskonflikte in einem Abhängigkeitsverhältnis austragen können, das über eine übliche Abhängigkeit zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in hinausgeht. Dies bedingt, dass sie ihre Rolle gut verstehen.
- Zugang zur Mitwirkung: Anliegen der Arbeitskolleg:innen aufnehmen und besprechen, mit der Leitung verhandeln und nach Lösungen suchen: Das stellt hohen Anforderungen. Immer wieder stellen wir in der Praxis fest, dass bestimmte Arbeitnehmende behinderungsbedingt keinen Zugang zu Mitwirkung haben, nicht adäquat vertreten werden oder ganz vergessen gehen. So z.B. Mitarbeitende, die nicht oder erschwert verbal kommunizieren können. Zudem gibt es auffallend wenig Frauen mit Behinderungen in Vertretungsfunktion. Darum ist es wichtig, dass die Leitungen entsprechende Rahmenbedingungen schaffen: Zeitressourcen, Assistenz, angepasste Informationen, Austauschgefäße, Weiterbildungen und faire, adaptierte Wahlsysteme sind wichtig.
- Informationsfluss: Für eine gelingende Arbeitnehmendenvertretung ist es entscheidend, dass der Informationsfluss sichergestellt ist. Dies ist nicht überall der Fall. Arbeitnehmendenvertreter:innen müssen Anliegen verstehen, damit sie diese bearbeiten und ihre Haltung dazu mitteilen können. Wenn die Angestellten in verschiedenen, regional verteilten Gebäuden arbeiten, stellt der Informationsfluss eine zusätzliche Herausforderung dar. Wichtig ist, dass die Arbeitnehmenden die notwendige Unterstützung bei der Kommunikation erhalten und dass Abläufe klar geregelt sind (über welche Kanäle werden welche Anliegen bei wem bis wann deponiert).
- Begleitung: Wenn eine Assistenzperson zugleich im Betrieb arbeitet, kann es zu Interessens- und Loyalitätskonflikten kommen. Ist die Rolle der Assistenz für alle Beteiligten transparent, kann dies Konflikten entgegenwirken.

- Unter den aktuellen Rahmenbedingungen ist die Einführung einer wirkungsvollen und funktionsfähigen Arbeitnehmendenvertretung nur für wenige Integrationsbetriebe möglich, solange dieses Empowerment nicht als neue BRK-bedingte, zusätzliche Dienstleistung betrachtet wird, die entsprechend finanziert werden muss. Es entstehen Kosten, wenn Institutionen Arbeitnehmendenvertretungen nachhaltig aufbauen möchten. Sie sind darauf angewiesen, dass Bund und Kantone Ressourcen zur Verfügung stellen für die oben beschriebene Unterstützung der Kommissionen und die Kompensation der Arbeitsausfälle, die durch die Vertretung entstehen. Hinzu kommt: Eine wirksame Mitsprache kann Entscheidungsprozesse und damit die Organisation verlangsamen. Für die Institutionen ist das unternehmerisch eine Herausforderung.
- Es ist schwierig, Gewerkschaftsvertreter:innen für die Anliegen von Menschen mit Behinderungen als Arbeitnehmende zu gewinnen. Hier bestehen Berührungängste und fehlendes Verantwortungsbewusstsein.

### Chancen

- In Betrieben, die sich ernsthaft auf die Mitwirkung einlassen, zeigt sich: Die Identifikation mit dem Betrieb und die Zufriedenheit der Angestellten mit Behinderung sind hoch. Das wirkt sich positiv auf die Motivation, das Betriebsklima und die Produktivität aus.
- Arbeitnehmenden-Vertreter:innen erleben sich in einer neuen Rolle. Sie lernen den Betrieb besser kennen. Sie setzen sich für sich und andere ein und entwickeln Fähigkeiten wie Argumentieren, Auftreten, Lösungsfinden und empathisches Aufnehmen von Anliegen anderer. Sie erleben Erfolge, wenn Anliegen zu konkreten Veränderungen führen. Das stärkt das Selbstbewusstsein.
- Arbeitgebende verstehen die Anliegen der Arbeitnehmenden besser, weil sie sich regelmässig mit der Arbeitnehmendenvertretung austauschen. Dies hilft, sich anbahnende Probleme frühzeitig zu erkennen.
- Der gesamte Betrieb kann sich weiterentwickeln. Die Inputs der Mitarbeitenden erweitern die Sicht der Arbeitgebenden auf den Betrieb. So können sie ihre Angebote auf partizipative Weise und den Bedürfnissen der Kund:innen und Mitarbeitenden entsprechend weiterentwickeln.
- Die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsqualität nehmen zu, wenn Arbeitnehmende sich aktiv einbringen. Dadurch entsteht eine positive, teilhabeorientierte Betriebskultur.

**Gewerkschaften** mit ihren Erfahrungen in der Vertretung von Minderheiten oder von Personen mit geringer Entscheidungsmacht sind interessante Kooperationspartnerinnen. Zum Beispiel könnten sie Hürden zum Besuch von Weiterbildungen abbauen. Hier stellen sich allerdings Fragen der Zusammenarbeit, denn die meisten Menschen mit Behinderung sind derzeit keine Gewerkschaftsmitglieder.

Der Bedarf für eine nationale Arbeitnehmendenvertretung zur Bildung einer Sozialpartnerschaft ist gegeben. Diese kann aber nicht von INSOS in der Rolle des Verbands der Integrationsbetriebe eingerichtet werden. Es müsste von anderer Seite ausgehen, beispielsweise von der Behindertenkonferenz.



## Nächste Schritte

- Durchführung von zwei weiteren Netzwerktreffen 2023
- Fortsetzung des Aufbaus eines autonom geführten Netzwerkes
- Einbezug der Arbeitnehmenden-Vertreter:innen des Netzwerks an der Tagung zur Zukunft der Integrationsbetriebe 2023
- Entwicklung eines einfachen Self-Assessment-Tools (Mitwirkungsbarometer als Motivator und Monitoring-Instruments)
- Prüfung verbesserter Zugänge zu bestehenden Weiterbildungsgefässen.

## Mitwirkung im Wohnbereich

Gestützt auf die Ergebnisse aus dem Projekt «Betrieblichen Mitwirkung in Integrationsbetrieben», möchten wir auch im institutionellen Wohnbereich die Mitwirkung für die Nutzer:innen verbessern. Wir stellen fest, dass viele Institutionen die Mitwirkungsmöglichkeiten nur auf kleiner Stufe gewähren. Die Branche muss sich diesbezüglich weiterbewegen. Im gesamten Projektverlauf werden wir verschiedene Perspektiven (insbesondere Nutzer:innen, aber auch weitere Expert:innen) einbeziehen. Ziel ist es, konkrete Impulse zu entwickeln, um die nachhaltige Verankerung der Mitwirkung im Sinne der UN-BRK in Institutionen zu unterstützen.



## Zwischenbilanz

Durch die Corona-Pandemie erfuhren viele Teilprojekte Verzögerungen. Wir mussten den ursprünglichen Zeitplan zugunsten anderer Projekte zurückstellen. Inzwischen konnten wir uns einen Einblick verschaffen zu den vorhandenen Ergebnissen und Teilschritten im Bereich Arbeitswelt von INSOS. Zudem haben wir weitere Good-Practice-Beispiele aus dem Kreis unserer Mitglieder gesammelt. Nun gilt es, die nächsten Schritte anzugehen.



## Nächste Schritte

Wir werden am ursprünglich etappierten Vorgehen festhalten. Die Ziele werden wie folgt angegangen:

- Wir erstellen eine Übersicht über bestehende Mitwirkungsmodelle im Wohnbereich national und international (Literaturrecherche, Interviews bei Mitgliedern der Verbände) (2023)
- Wir sensibilisieren für die Thematik (Interviews bei Mitgliedern, allenfalls Veranstaltungen), um Rückmeldungen einzuholen und Ergebnisse und Erkenntnisse zu diskutieren. (2023/2024)
- Wir erarbeiten Handlungsimpulse und Werkzeuge zur Stärkung der Mitwirkung in institutionellen Wohnformen wie Broschüren, Factsheets, Good Practice Beispiele. (2023/2024)

## Mitwirkung in den Verbänden

Im Aktionsplan haben wir uns vorgenommen zu prüfen, in welchen Bereichen und wie Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter besser in die Arbeit einbezogen werden können und wie die Mitwirkung gesteigert werden kann.



### Zwischenbilanz

Anthrosocial hat 2020 einen Beirat eingeführt. Zudem arbeiten Selbstvertretende in der Fachkommission Lebensgestaltung mit. Bei ARTISET (INSOS, YOUVITA, CURAVIVA) ist die Frage im August 2022 an die Hand genommen worden.

Überlegungen der Begleitgruppe: Die UN-BRK sagt: Nichts über uns ohne uns. Darum sollen Selbstvertreterinnen und Selbstvertreter überall in den Verbänden mitwirken. Aber vielleicht ist dies ein zu grosser Schritt. Wir möchten die Verbände fordern, aber auch nicht überfordern. Wichtig ist, dass die Arbeitsweise gut gestaltet wird. Wenn zum Beispiel jemand mehr Pausen braucht, dann muss dies respektiert werden. Er oder sie darf deswegen nicht ausgeschlossen werden. Es kann nicht sein, dass die Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes auch in den Verbänden einfach so angewendet werden. Die Mitarbeit von zwei Vertreter:innen der Inklusionskommission in der Nationalen Arbeitsgruppe der Verbände war eine gute Erfahrung. Die Erfahrung zeigt, dass es geht.



### Nächste Schritte

Umsetzung verschiedener Formen der Mitwirkung in den Verbänden.

## Zwischenbilanz zum Handlungsfeld Mitwirkung

«Sonderangebote» in einer Gesellschaft, die inklusiv sein sollte, lassen sich nur legitimieren, wenn die Menschen, für die diese Angebote aufgrund fehlender inklusiver Bedingungen geschaffen werden müssen, bei deren (Weiter)Entwicklung involviert sind, Auftraggebende sind, diese leiten, co-dirigieren oder mitgestalten – wenn echte Partizipation gelebt wird. Nicht die Dienstleister und Kostenträger wissen letztendlich, welche Unterstützungsleistungen für eine selbstbestimmte und autonome Lebensführung zielführend sind, sondern Menschen mit Behinderung aus ihrer jeweiligen beeinträchtigungsspezifischen und individuellen Perspektive. Dienstleister und Kostenträger wissen nur, was aus ihrer Sicht (gesellschaftspolitisch und fachlich) realisierbar ist. Dies erfordert einen andauernden Aushandlungsprozess zwischen Kostenträgern, Dienstleistern und Nutzer:innen der Unterstützungsangebote. Das Thema Mitwirkung hat darum eine zentrale Bedeutung.

Mitwirkung bedeutet eine Stimme haben, sich einbringen, seine politischen Vertreter:innen wählen oder selber für ein Amt zu kandidieren. Mitwirkung ist ein Grundrecht in einer demokratischen Gesellschaft. Dieses Recht ist in der Realität für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung oder Lernschwierigkeiten nicht zwingend anerkannt.

Mitwirkung beinhaltet die Chance, tief verankerte «Bilder» und «Rollenvorstellungen» von Menschen mit Behinderung zu revidieren. Dies geht am besten über Erfahren, konkretes Tun und gemeinsames Lernen.

Wir müssen weiter in die Mitwirkung investieren, weil sich zwar etwas bewegt hat, wir aber noch nicht dort sind, wo wir sein möchten. Insbesondere fällt auf, dass das sozialpolitische Bewusstsein von Menschen mit Unterstützungsbedarf klein ist und der Wechsel von einer Bittsteller-Rolle in eine Kundenrolle bis hin zu einer Anwalts-

rolle in der Funktion einer Arbeitnehmendenvertretung auch wegen den komplexen Abhängigkeitsbeziehungen herausfordernd ist.

Aufgrund folgender Faktoren wird noch zu wenig in dieses Empowerment investiert: Personalmangel; fehlende Finanzierung dieser Aufbauarbeit; die Verlangsamung der betriebsinternen Prozesse bei gleichzeitig Anforderungen, effizient, günstig und kostenneutral zu sein; der Spagat, das Alltagsgeschäft fortzuführen und gleichzeitig Prozesse einzuleiten, welche möglicherweise das Funktionieren der Organisation verändern. Letzteres bringt insbesondere Fachpersonen in eine schwierige Sandwichposition zwischen Forderungen der Menschen mit Unterstützungsbedarf und der Leitung zu geraten. Zugleich sehen sich Fachpersonen teilweise in ihrer Berufsidentität und -tätigkeit hinterfragt. Die Mitwirkung und inklusive Ausrichtung der Dienstleistungen führt nicht nur bei den Nutzer:innen, sondern auch bei Fachpersonen zu Verunsicherungen.

Auch in Hinblick auf die Empfehlungen des BRK-Ausschusses an die Schweiz ist eine verstärkte Investition in Bezug auf Mitwirkung notwendig. Der Ausschuss spricht von einer generellen mangelnden Einbindung von Menschen mit Behinderungen und von fehlenden finanziellen und anderen Ressourcen, «die den verschiedenen Organisationen von Menschen mit Behinderungen zur Verfügung stehen, um die wirksame Teilhabe und Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen in allen Bereichen der Gesellschaft zu fördern».



# Wahlfreiheit und Angebotsvielfalt, selbstbestimmte Lebensführung und gesellschaftlichen Teilhabe

## Entwicklung von durchlässigen Angeboten und Begleitmodellen und dazu passende Finanzierungsformen

Ziel dieses Projektes ist es, Angebote und Begleitmodelle zu entwickeln, die es Menschen mit Beeinträchtigung ermöglichen, gemäss ihren persönlichen Bedürfnissen Unterstützung zu erhalten. Dabei werden auch persönliche Übergänge in den Blick genommen. Diese Übergänge können zum Beispiel zwischen verschiedenen Lebensphasen sein oder wenn jemand seine/ihre Wohn- oder Arbeitssituation verändern möchte.

In einem ersten Schritt analysieren wir die aktuelle Situation und schärfen die Problemstellung. Darauf basierend skizzieren wir Modelle, wie bedarfsgerechte und individuelle Leistungen aussehen sollen.

Anhand der Modelle diskutieren wir die Weiterentwicklung von Dienstleistungsangeboten und Geschäftsmodellen. Wir analysieren die heutige Finanzierung individueller Betreuungsangebote, erarbeiten Reformvorschläge und entwickeln Vorschläge für neue Finanzierungsinstrumente.

Darüber hinaus beschäftigen wir uns auch mit der Weiterentwicklung des IV-Assistenzbeitrags.

### Bereich Wohnen

Mit dem neuen Finanzausgleich übernahmen 2008 die Kantone die Verantwortung und Finanzierung für institutionelle Angebote. Für die ambulanten Angebote zeichnet weiterhin der Bund verantwortlich. Diese Aufteilung stellt ein grundlegendes Hindernis für flexible, durchlässige Angebote ausgehend vom Bedarf des einzelnen Menschen dar. Damit Menschen mit Behinderung im Sinne der UN-BRK eine echte Wahlfreiheit bezüglich ihrer Wohnform haben, ist eine breite und durchlässige Angebotspalette unerlässlich. Übergangsprozesse zwischen verschiedenen Wohnformen, Lebensphasen und Unterstützungsangeboten rücken im mehr in den Fokus. Aber wie könnten aus Dienstleistersicht bedarfsgerechte individuelle Leistungen beim Wohnen und in Übergangsprozessen künftig aussehen und finanziert werden? Zur Beantwortung dieser Frage wollen wir unter Einbezug der relevanten Stakeholder idealtypische Modelle erarbeiten und so einen Beitrag für die Weiterentwicklung von Dienstleistungsangeboten leisten.

In der ersten Projektphase haben wir in regionalen Workshops mit INSOS-Mitgliedern eine Analyse zu Wohnangeboten gemacht im Hinblick auf:

- Übergangssituationen
- damit verbundene Herausforderungen/Problemstellungen
- mögliche Lösungsansätze und Good Practice Beispiele

Um die Perspektive zu erweitern, haben wir die Übergangsthematik mit der Begleitgruppe des Aktionsplans diskutiert. Ausgehend von ihren eigenen Erfahrungen hat sich die Begleitgruppe darüber ausgetauscht, was bei Übergangssituationen besonders hilfreich oder herausfordernd ist. Die Begleitgruppe hat Ideen für Unterstützungsangebote in Übergangssituationen gesammelt und Ergebnisse aus den oben erwähnten Workshops diskutiert.



## Zwischenbilanz

Die Ergebnisse dieser Workshops bestätigen bekannte strukturelle Herausforderungen:

- Die künstliche Trennung in stationäre und ambulante Angebote schränkt die Weiterentwicklung von Angeboten im Sinne der Vielfalt ein.
- Die Finanzierung durch teils verschiedene «Kassen» erschwert den Wechsel zwischen Angeboten.
- Es fehlt der Rahmen, um Erfahrungen machen zu können, eine andere Lebens- und Unterstützungsform auszuprobieren und – falls es nicht oder noch nicht passt – einen Schritt zurückzumachen.
- Es fehlen Angebote für Menschen mit sehr spezifischen Bedürfnissen.
- Es fehlen unabhängige Beratungsstellen.
- Die Logik der Platzverwaltung dominiert: Wahlfreiheit würde ein Überangebot bedingen. In der Realität wird aber Auslastung gefordert. «Teure» ausserkantonale Plätze sollen vermieden werden, was die Wahlmöglichkeiten ebenfalls einschränkt.
- Es fehlen adäquate Angebote für den Übergang zwischen Schulabschluss und Wohnangeboten für Erwachsene.



## Wichtige Erkenntnisse

Entsprechende Forderungen haben wir ins Mehrjahresprogramm von Bund und Kantonen eingebracht.

Andererseits zeigten die Workshops die Komplexität von Übergangsprozessen auf und verdeutlichen, dass Unterstützungsangebote nur zum Gelingen beitragen, wenn sie auf den begleiteten Menschen in seiner Individualität eingehen können. Als Zwischenergebnisse liegen aus den Workshops folgende Erkenntnisse vor:

- In Übergangsprozessen sind meistens viele Akteure involviert: neben den begleiteten Menschen unter anderem Angehörige, Kolleg:innen, Partner:innen, Beistände, Leitung und Fachpersonen der Institutionen, Ärzt:innen und Therapeut:innen. Sie alle können unterstützend oder hinderlich wirken. Gelingende Übergänge sind vom Interesse der Beteiligten abhängig. Das Bewusstsein für die Bedeutung von Übergängen und deren adäquate Gestaltung ist nicht überall vorhanden. Übergänge bedeuten Veränderung, dies kann bei den beteiligten Akteure emotionale Reaktionen wie Widerstand, Angst oder Verunsicherung auslösen
- Möglicherweise kann der betroffene Mensch selber nicht abschätzen, was der Übergang für ihn/sie bedeutet. Es ist wichtig, diesen Prozess adäquat zu begleiten.
- Fehlendes Wissen über die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung in Angeboten, die für die Allgemeinbevölkerung konzipiert sind, zum Beispiel in Alters- und Pflegeheimen oder Psychiatrien
- Vorurteile und Ängste gegenüber Menschen mit Behinderungen im Sozialraum (zum Beispiel von Nachbar:innen, Vermieter:innen, Verwaltungen)
- Zunehmende Diskrepanz zwischen den Bedürfnissen/Forderungen der Nutzer:innen und der vorhandenen Infrastruktur. Gleichzeitig ist der unternehmerische Spielraum der institutionellen Anbieter eingeschränkt, respektive es bestehen Unsicherheiten hinsichtlich der Finanzierung neuer Angebote und infrastruktureller Anpassungen.

- Institutionelle Anbieter sind vermehrt gefordert, sich mit anderen Anbietern und im Sozialraum zu vernetzen und Kooperationen einzugehen. Es fehlen Erfahrungen mit Assistenzmodellen.
- Der sorgfältige Umgang mit Informationen zur Person ist zentral: Einerseits darf Erfahrungswissen nicht verlorengehen. Zugleich besteht die Gefahr, jemanden aufgrund einer Diagnose «abzustempeln». Andererseits bedingt die Passung zwischen Bedarfslage und Angebot, dass relevante Informationen zur Person fliessen können. Insbesondere an der Schnittstelle zur Psychiatrie drohen sonst Drehtüreffekte.

Immer wieder kommt es aus verschiedenen Gründen zu abrupten Wechseln, was für die betroffenen Menschen eine grosse Belastung bedeutet. Demgegenüber sollten Übergänge prozesshaft gestaltet und wo nötig, Zwischenstufen eingeschaltet werden können.

### Bereich Arbeit

Siehe Projekt «Zukunft-Werkstatt» und Projekt «Supported Education und Supported Employment».

### Weiterentwicklung IV-Assistenzbeitrag

Wir haben die Organisationen für Menschen mit Behinderung bei der Ausarbeitung des Konzepts «Persönliche Assistenz: Für alle, nicht für wenige!» unterstützt. Darin werden verschiedene Ansätze zur Weiterentwicklung des IV-Assistenzmodells skizziert: Personalverleih, Assistenzgenossenschaft, Coaching, «Super»-Assistenzpersonen. Das Konzept dient als Grundlage für Forschungsprojekte.

## Gemeinsam

Wir erarbeiten Material für Fachpersonen und Personen aus dem Netzwerk von Menschen mit Komplexer Behinderung, um deren psychische Gesundheit zu fördern und sie darin zu unterstützen «sich zu beteiligen» und «Beziehungen zu pflegen». Dabei orientieren wir uns an den 10 Schritten psychischer Gesundheit, welche auf die Lebensrealität von Menschen mit Komplexer Behinderung<sup>1</sup> adaptiert wurden. Auf der [Website](#) finden interessierte Personen die adaptierten 10 Schritte für psychische Gesundheit, anregende Fragen und Umsetzungsimpulse.



### Zwischenbilanz

- Es ist möglich Menschen mit Komplexer Behinderung in Prozesse einzubeziehen. Es braucht aber eine entsprechende Gestaltung der Veranstaltungen, damit sich Alle einbringen können und es braucht mehr Zeit.
- Um zu erfahren was «sich beteiligen» und «Beziehungen pflegen» für Menschen mit Komplexer Behinderung bedeutet, war es am gewinnbringendsten, neben den Menschen mit Komplexer Behinderung verschiedene Personen zu beteiligen: Selbstvertreter:innen aus dem Umfeld der Person, An- und Zugehörige, Fachpersonen, Freiwillige, Personen aus dem Netzwerk der Organisation.
- Es bewährt sich, an einer allgemein bekannten Grundlage anzuknüpfen (hier die [10 Schritte für psychische Gesundheit](#)), weil sich daraus Kontakte zu anderen Organisationen ergeben. Zudem wird damit deutlich, dass es letztendlich um Bedürfnisse geht, die für alle Menschen wichtig sind.
- Durch das Projekt wird die Sichtbarkeit dieser Zielgruppe gestärkt, was besonders wichtig ist, da sie keinen Verband haben, der sich spezifisch für sie einsetzt.
- Das Projekt zeigt auf, wie wichtig die Themen Lebensqualität und psychische Gesundheit sind. Diese Themen drohen in der aktuellen gesellschaftlichen Diskussion eher unterzugehen.



### Nächste Schritte

Das Projekt startet in die Projektphase III. Diese beinhaltet, dass zwei bis drei Institutionen die Umsetzungsimpulse in der Praxis umsetzen. Ebenfalls geplant sind Impulsveranstaltungen zu den 10 Schritten. In welcher Form diese stattfinden werden, ist noch offen. Durch den Projektleitungswechsel wird sich das Projektende auf den Herbst 2023 verschieben. Bis zum Projektende wird das Projekt vertieft evaluiert.

<sup>1</sup>«Komplex» wird nicht als charakteristische Eigenschaft des Menschen verstanden, sondern als eine Beifügung zum Substantiv oder Nomen Behinderung. Durch die Grossschreibung des Begriffs Komplex soll der Begriff nicht als Adjektiv verstanden werden, welcher die Eigenschaftsformen einer Behinderung charakterisiert. Wie dies zum Beispiel die Bezeichnung schwere, schwerst, hoch oder sehr hoher Hilfsbedarf machen. Der Begriff Komplex verweist darauf, dass die Komplexität ein Attribut der Lebensbedingungen dieser Menschen ist (Fronefeld 2008).

## Wohnen mit Vielfalt

Ziel des Projektes ist es, inklusive Wohnmöglichkeiten für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung zu fördern. Seit Herbst 2022 haben wir eine [Website](#) aufgeschaltet, auf der Informationen zu Good-Practice-Beispielen aus fast allen Kantonen zugänglich sind. Zudem stellen wir Handlungsimpulse, Checklisten und Informationsblätter für Betroffene, Nachbarn, Institutionen, Wohnungsanbieter (beispielsweise Wohnbaugenossenschaften) bereit. Die Informationen und Handlungsinputs werden auf Deutsch und Französisch vorhanden sein. Sie beziehen sich auf die Wohnungssuche wie auch das Wohnen im Sozialraum.



### Zwischenbilanz

Die Informationen und Handlungsinputs sind aus Sicht der Projektbeteiligten hilfreich. Eine wichtige Aufgabe wird sein, die Erkenntnisse und erarbeiteten Materialien bei den betroffenen Menschen und Wohnungsanbietenden bekannt zu machen. Allenfalls braucht es zusätzlich zur Website Flyer, die verschickt oder an geeigneten Orten aufgelegt werden können.



### Nächste Schritte

Ende 2022 haben wir das Projekt mit einem differenzierten Evaluationsbericht abgeschlossen. Im 2023 werden wir die Verbreitung der Informationen und Materialien an die Hand nehmen. Ebenfalls angedacht ist eine Impulsveranstaltung in der zweiten Hälfte 2023.

## Praxisanalyse Romandie

Mit diesem Forschungsprojekt wollen wir Praxisbeispiele von Institutionen in der Romandie analysieren, die mit der Umsetzung der UN-BRK im Einklang stehen. Ein entsprechender Auftrag wurde an die Fachhochschule Soziale Arbeit in Genf vergeben. Auftragsgeber ist avop (association vaudoise des organisations privées pour personnes en difficulté), wir sind Co-Finanzierer.

Mittels einer umfangreichen Befragung wurden entlang der Ziele und Massnahmen des Aktionsplans Informationen zur aktuellen Praxis erhoben. Aus den Antworten wurden zehn spezifische Umsetzungsbeispiele ausgewählt und mit Blick auf die Anforderungen der UN-BRK differenziert analysiert. Die Resultate sind in einem [Bericht](#) festgehalten.



### Zwischenbilanz

Die Erhebung der aktuellen Praxis hat sich als sehr komplex erwiesen. Weil die Ziele des Aktionsplans sehr breit gesteckt sind, müssen viele verschiedene Fragen gestellt werden, was wiederum eine Vertiefung der Themen verhindert. Zudem sind die Zahlen schwierig zu interpretieren, wenn nicht gleichzeitig Informationen zum Auftrag respektive den Leistungsvereinbarungen der jeweiligen Institution eingeholt werden. Nichtsdestotrotz sind die Resultate für uns wertvoll. Sie geben uns Hinweise für die Weiterarbeit im Aktionsplan und zeigen Verbesserungsbedarf in verschiedenen Bereichen auf, so unter anderem bezüglich Unterstützung der Kommunikation, Mitwirkungsmöglichkeiten, Prävention von Grenzverletzungen und Gewalt, Zugang zu (inklusi-ven) Weiterbildungen sowie Weiterbildungsbedarf der Fachpersonen in Bezug auf die mit der UN-BRK verbundenen Anforderungen.

Der Hauptfokus der Studie bezog sich auf die differenzierte Analyse von 10 Praxisbeispielen. Diese wurden durch strukturierte Gespräche mit den Beteiligten (Selbstvertretende, Fach- und Leitungspersonen) sowie durch Beobachtungen vor Ort untersucht. Neben Hinweisen zu förderlichen und hinderlichen Faktoren sowie Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Projekte haben die Studienleitenden übergreifende Gelingens- und Hindernisfaktoren identifiziert.

### Gelingensfaktoren

- Rahmenbedingungen, welche eine flexible Umsetzung der Arbeit ermöglichen.
- Eine unterstützende und flexible Leitung der Institution: Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Bereitschaft, Macht anders zu verteilen und die Beteiligung der Menschen mit Beeinträchtigung durch ein agiles Vorgehen zu unterstützen. Bei den meisten der analysierten Projekte gab es eine Steuergruppe, in der die betroffenen Menschen sowie Fach- und Führungspersonen mitgearbeitet haben.
- Engagement der Fachpersonen: Hier zeigt sich, dass die Nachhaltigkeit eines Projektes in Frage gestellt ist, wenn dieses zu stark vom Engagement einer einzelnen Person abhängt.
- Anpassungen, damit sich betroffenen Menschen beteiligen können: Hierzu gehören insbesondere die Unterstützung der Kommunikation (Leichte Sprache, Unterstützte Kommunikation, aber auch szenische Darstellungen, Visualisierungen oder Videos und anderes), Anpassung des Tempos und Dauer von Sitzungen, Unterstützung durch eine Bezugsperson oder Peer. Insbesondere bei längerfristigem Engagement der betroffenen Menschen sollte über eine Entschädigung nachgedacht werden.
- Neben den konkreten Zielen der jeweiligen Projekte haben die Selbstvertretenden die Bedeutung der Beteiligung für sich selbst hervorgehoben. Dabei nannten sie insbesondere die Stärkung des Selbstvertrauens, die Möglichkeit, andere Menschen und Orte kennenzulernen, aber auch Aspekte in Bezug auf ihre persönliche Entwicklung (wie Verantwortung übernehmen, lernen, Sitzungen zu moderieren, sich besser ausdrücken können, eigenständiger werden).
- Das Teilen und gegenseitig zur Verfügungstellen von Ressourcen (Wissen und Erfahrungen) zwischen Institutionen wurde sowohl von den Selbstvertretenden wie auch den Fachpersonen als bereichernder Faktor genannt.

### Hinderliche Faktoren

- Die ungenügende Zugänglichkeit von allgemeinen Orten und Angeboten (beispielsweise fehlende Kommunikationshilfen) oder fehlende Finanzierungsmöglichkeiten erwiesen sich als limitierende Faktoren.
- Insbesondere bei längerdauernden Projekten war es immer wieder eine Herausforderung, Selbstvertretende zu finden. Die Gründe liegen vermutlich darin, dass den betroffenen Menschen die Erfahrung fehlt, mitzuwirken und Verantwortung für gemeinsame Projekte zu übernehmen. Gerade deswegen wird die Weiterbildung der Selbstvertretenden als sehr wichtig eingeschätzt. Der Einbezug von Menschen mit komplexen Beeinträchtigungen bedingt individualisierte Begleitung. Hier wurde noch ein beträchtlicher Entwicklungsbedarf erkannt.
- Bedeutung der Weiterbildung: Für die Selbstvertretenden sind Weiterbildungen wichtig, um neue Fähigkeiten zu lernen und sich besser einbringen zu können. Darüber hinaus sind Weiterbildungen auch eine Form von Anerkennung. Für die Fachpersonen sind Weiterbildungen bezüglich Rechte der Menschen mit Behinderung und zu verschiedenen Kommunikationsmöglichkeiten und -hilfen wichtig.



## Nächste Schritte

Im März 2023 werden wir ausgewählte Praxisbeispiele im Rahmen eines öffentlichen Workshops mit Blick auf die Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe diskutieren.

## Zwischenbilanz zum Themenbereich Wahlfreiheit, Angebotsvielfalt, selbstbestimmte Lebensführung, gesellschaftliche Teilhabe

Wir haben unsere Grundhaltung zu Unterstützungsleistungen beim Wohnen an verschiedenen Stellen formuliert (zum Beispiel Stellungnahme Concluding Observations, Mehrjahresprogramm von Bund und Kantonen).

- Menschen mit Behinderung sollen ihre **Wohnform und ihre Unterstützungsleistungen frei wählen** können.
- Darüber hinaus gilt es im Sinne Art. 19 UN-BRK das Verständnis zu fördern, dass sich die Wahlfreiheit auch die **freie Wahl des Wohnorts und der Personen**, mit denen jemand zusammenwohnen möchte, einschliesst.
- Allgemeine Dienste in der Gemeinde müssen für alle zugänglich gemacht, damit – je nach Bedürfnislage – Wichtige Erkenntnisse spezifische Leistungen ergänzend erbracht werden können.
- Unabhängig der Wohnform sollen **Leistungen flexibel und bedürfnisorientiert** erfolgen. Damit der Wechsel in eine selbstgewählte Wohnform gelingen kann, muss in der Begleitung ein besonderes Augenmerk auf **Übergangsprozesse** gelegt werden.
- Als wichtiges Instrument zur selbstbestimmten Lebensführung wurden seitens des UN-Ausschusses **Assistenzmodelle** identifiziert. Aus unserer Sicht muss das IV-Assistenzmodell überarbeitet werden, da es in der jetzigen Form einen Teil der potenziellen Nutzer:innen ausschliesst (Arbeitgebermodell).
- Insgesamt geht es um die Entwicklung von der Angebots- hin zur Bedarfsorientierung. Dies bedeutet auch eine Überarbeitung/Erweiterung der bestehenden **Bedarfserfassungsinstrumente**, um die bestehenden Lücken in der adäquaten Abbildung verschiedener Bedarfslagen schliessen zu können. Nicht zuletzt müssen **unabhängige Beratungsstellen** geschaffen werden, damit Menschen bei Bedarf in der selbstbestimmten Wahl von Wohnform und Unterstützungsleistungen unterstützt werden können.

Diese Haltung vertreten wir gegenüber den relevanten Stakeholdern und bringen unsere Expertise in die aktuellen und künftigen Gremien und Begleitgruppen ein.

Während in der UN-BRK der Begriff der **Deinstitutionalisierung** nicht direkt auftaucht, wird er in ergänzenden Dokumenten (General Comment 5, Guidelines on Deinstitutionalisation) sowie in den Concluding Observations an die Schweiz prominent aufgegriffen. Die Begründung bezieht sich dabei unter anderem auf den paternalistischen Charakter und die segregierende Wirkung von institutionellen Unterstützungssystemen. Als Alternative wird eine gemeinschaftsbasierte Unterstützung skizziert, welche die Selbstbestimmung des einzelnen Menschen und seinen Einbezug in die Gemeinschaft ins Zentrum stellt und neben staatlich finanzierten Dienstleistungen auch die informellen Netzwerke der einzelnen Person mitdenkt. Dies gibt die Stossrichtung für die Weiterentwicklung von Unterstützungsleistungen vor. Die Dienstleister greifen diese auf, sind als Leistungserbringer aber auch von den durch Bund und Kantone vorgegebenen strukturellen Rahmenbedingungen abhängig. Als Verbände unterstützen wir die Mitglied-Organisation, die Entwicklung hin zu vermehrt intermediären und ambulanten Angeboten zu vollziehen. Dies zeigt sich in den Projekten und Aktivitäten des Aktionsplans.

Als wichtiges Merkmal haben wir die **Durchlässigkeit von Angeboten** und insbesondere die **Begleitung in Übergangssituationen** identifiziert und im Projekt «Entwicklung von durchlässigen Angeboten und Begleitmodellen und dazu passende Finanzierungsformen» aufgegriffen. Mit den durchgeführten Workshops (Mitglieder und Selbstvertretende) konnten wir eine umfassende Auslegeordnung zu Übergangssituationen (Übergänge/Her-

ausforderungen/Lösungsansätze/Good Practice) schaffen. Diese Ergebnisse werden wir im ersten Quartal 23 veröffentlichen. Ebenfalls im 2023 werden wir bestehende Beispiele guter Praxis analysieren und ein «idealtypisches Modell» der Begleitung in Übergangssituationen entwickeln. Daraus werden wir Handlungsempfehlungen/Argumentarien für die Praxis ableiten. Aus Mitgliederoptik steht immer wieder die Frage der Finanzierung von neuen Angeboten im Raum. Sinnvoll wäre es daher, ein «idealtypisches Modell» als kantonales Pilotprojekt in der Praxis umzusetzen und wissenschaftlich zu evaluieren. Die Idee ist daher, die Ergebnisse und Überlegungen ins Programm selbstbestimmtes Leben von Bund und Kantonen einzubringen und in diesem Rahmen ein entsprechendes Pilotprojekt zu konzipieren.

Hinsichtlich des **IV-Assistenzbeitrags** ist aus unserer Sicht klar, dass das aktuelle praktizierte Arbeitgebermodell zu viele Nutzer:innen ausschliesst. Sollen insbesondere auch Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen davon profitieren können, braucht es eine entsprechende Weiterentwicklung. Im Lead sind dabei die Behinderungsorganisationen. Wir unterstützen das Anliegen. Aus unserer Sicht sollten auch institutionelle Dienstleister Leistungen im Assistenzbereich erbringen können.

Im «Projekt Gemeinsam» konnten wir aufzeigen, dass **Menschen mit komplexer Behinderung** erfolgreich in partizipative Prozesse einbezogen werden können, und welche Rahmenbedingungen es dazu braucht. Im Herbst 2023 haben wir eine [Website](#) (D/F) mit praxisnahen Impulsen lanciert. Unsere Aufgabe als Verbände ist es, den Praxistransfer gezielt zu unterstützen. Zu diesem Zweck werden 2023 mehrere Institutionen die Impulse umsetzen. Zudem planen wir mehrere Veranstaltungen. Durch den Projektleitungswechsel wird sich das Projektende auf 2023 verschieben. Auf diesen Zeitpunkt wird das Projekt vertieft evaluiert. Auch nach Projektende werden wir weiterhin ein besonderes Augenmerk auf diese Personengruppe legen, da Menschen mit komplexer Behinderung in den aktuellen Diskussionen rund um die Umsetzung der UN-BRK wenig im Fokus stehen. Ob und welche konkreten Nachfolgeprojekte wir angehen möchten, werden wir nach Veröffentlichung der Projektevaluation prüfen.

Wichtige Impulse für das **selbständige Wohnen von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen** haben wir im Projekt «Wohnen mit Vielfalt» erarbeitet. Alle Informationen sind über eine eigene [Website](#) (D/F) verfügbar und berücksichtigen nicht nur Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen und institutionelle Dienstleister, sondern auch wichtige Akteure im Sozialraum (Vermietende/Verwaltungen, Nachbarschaft, Hauswart:in). Auf Ende 2022 wurde das Projekt mit einem differenzierten Evaluationsbericht abgeschlossen. 2023 steht die weitere Verbreitung der Informationen und Materialien im Zentrum. Zudem planen wir eine Impulsveranstaltung in der zweiten Hälfte 2023. Wie das Projekt gut aufzeigt, geschehen Inklusion und Teilhabe nicht allein über die Wohnform. Häufig braucht es eine aktive «Bewirtschaftung» des Umfelds, damit ein Mensch Kontakte knüpfen und ein tragfähiges soziales Netz vor Ort aufbauen kann. Institutionelle Dienstleister können hier eine wichtige Rolle als Brückenbauer übernehmen. Dies gilt natürlich auch für das **selbständige Wohnen von Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen**. Es liegt daher auf der Hand, dass zumindest ein Teil der Ergebnisse aus dem Projekt für diesen Bereich nutzbar ist. Im 2023 prüfen wir darum eine Adaption für diese Personengruppe.

Die UN-BRK (inklusive General Comments und Guidelines) formuliert klare Vorstellungen zur selbständigen Lebensführung. Dabei gewinnen Themen wie zum Beispiel der Einbezug in die Gemeinschaft und die Sozialraumorientierung immer mehr an Bedeutung. In der Auseinandersetzung mit diesen Forderungen gilt es, den Spielraum für die Weiterentwicklung der institutionellen Dienstleister auszuloten. Dieser Veränderungsprozess steht im Zentrum der kommenden INSOS Tagung am 20. Juni 2023. Ziel ist es, zusammen mit den Teilnehmenden mehr Klarheit zum eigenen Selbstverständnis und den zukünftigen Rollen und Aufgaben der institutionellen Dienstleister zu gewinnen.

[Schlussfolgerungen inklusive Empfehlungen aus dem Staatenbericht betreffend Arbeit und Ausbildung folgen im Themenbereich «Zugang zu Arbeit, Ausbildung, Weiterbildung»]



# Zugang von Menschen mit Beeinträchtigung zu Ausbildung, Arbeit und Weiterbildung

## Weiterentwicklung der Praktischen Ausbildung PrA

Wir befinden uns in der Projektphase III. Diese hat die Qualitätsweiterentwicklung und das Marketing im Fokus. Einerseits geht es darum, die Voraussetzungen für die Einführung des individuellen Kompetenznachweises in den verschiedenen Branchen zu erfüllen. Andererseits sind in verschiedenen Kantonen aufgrund des revidierten Invalidenversicherungsgesetzes (IV-Weiterentwicklung) und im Kontext der UN-BRK Entwicklungen im Gang. Im Zuge dieser Entwicklungen wird die PrA mehr und mehr aus der PrA-Community (hauptsächlich spezialisierte Ausbildungszentren und -betriebe) herausgelöst und in inklusivere Settings übergeführt. Dies führt in verschiedenen Fällen zu Friktionen mit den Qualitätsvorgaben der PrA-Trägerschaft.



### Zwischenbilanz

Folgende Outputs sind im Kontext Qualitätssicherung und Marketing erfolgt:

- Einführung einer zentralen Lehrvertragsverwaltung inklusive Lehrvertragskündigungsmanagement. Ab August 2022 werden diese Daten dem BFS jährlich zu statistischen Zwecken zur Verfügung gestellt, welches damit eine grosse Dunkelziffer in der offiziellen Statistik zum Übergang I erhellen kann.
- Einführung eines Qualitätssicherungsmanagements der Betriebe mit Bildungslizenz (3 Modelle; ohne Einbindung eines PrA-Mitglieds ist eine Bildungslizenz nicht mehr möglich).
- Projekteingabe im Rahmen der Initiative Berufsbildung 2030 zur Prüfung und Verortung der PrA mit IKN im schweizerischen Berufsbildungssystem und ihrer Anerkennung. Der Antrag wurde grundsätzlich als gut befunden, die Projektträgerschaft könne aber nicht beim Bund liegen (vergleiche auch Abschnitt zum IKN unten).
- (Weiter)Entwicklung digitaler Lehrmittel und Lernplattformen
- Antrag Zugang zur kantonalen Lehrstellenplattform mit Onlinelehrvertrag 3.0. Das zuständige interkantonale Strategieorgan hat eingewilligt.
- Fachkurse PrA Schweiz bei der Agogis für Bildungsverantwortliche, Berufsbildende, Lehrpersonen
- Einführung der neuen PrA Schweiz-Hülle und des digitalen PrA-Lernendenausweises
- Durchführung einer Info-Veranstaltung für IV-Stellen mit rund 100 Teilnehmenden
- Präsenz an den SwissSkills mit einem PrA-Logistik Stand, der von Berufsbildner:innen und Lernenden der PrA betreut wurde. Damit verbunden ergaben sich viele verschiedene Medienauftritte (Print und SocialMedia).

Stand heute können Lernende unter rund 80 Berufen eine PrA-Ausbildung wählen. Dieses Angebot soll in weitere Branchen mit niederschweligen Arbeitsmöglichkeiten ausgeweitet werden. Neue Berufe sollen in dynamischen Arbeitsmärkten integriert werden und Menschen mit Behinderung und ihre Arbeitgeber:innen gleichermaßen profitieren. Gleichzeitig bringen wir die Standardisierung der Ausbildungsprogramme voran. Der individuelle Kompetenznachweis und damit die Orientierung am EBA-Profil des entsprechenden Berufs wird bei der Standardisierung immer mitgedacht. Das heisst aber nicht, dass PrA-Programme ausgeschlossen sind, die sich auf Arbeitsfelder beziehen, für die es keine EBA oder EFZ-Ausbildungen gibt. Voraussetzung ist,

dass das Profil zu den PrA-Lernenden passt und auf dem Arbeitsmarkt Chancen hat. So wurde beispielsweise das Programm PrA Eventassist:in entwickelt.

In den letzten sechs Jahren ist die Anzahl von Lernenden der PrA laufend gestiegen (1728 Auszubildende im Berichtsjahr 2020/21). Im genannten Berichtsjahr fanden 29 % der Absolvent:innen eine Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt. 17 % von ihnen gelang der Übertritt in eine EBA-Ausbildung. ([Link Bericht in der Fachzeitschrift](#))



## Aktuelle Herausforderungen

Die PrA wurde von Mitgliedern entwickelt, die intrinsisch motiviert sind, qualitativ hochwertige Ausbildungssettings anzubieten. Im Gegensatz zur Organisation der eidgenössischen Grundbildungen, in der eine Rollenaufteilung zwischen Bund, Kantonen, Organisationen der Arbeitswelt und ihren Lehrbetrieben besteht, trägt die PrA-Community – alle INSOS-PrA-Mitglieder und die Geschäftsstelle INSOS – eigenmotiviert gemeinsam die Weiterentwicklung und Aufsicht der PrA (finanziell und fachlich).

Mit den angestrebten und teilweise nicht durchdachten inklusiveren Settings sieht sich INSOS als Trägerschaft mit neuen Kund:innen (Nicht-Mitglieder) konfrontiert, die den PrA-Support von INSOS kostenlos beziehen wollen (zum Beispiel Berufsschulen und ihr Fachpersonal, Grundschulen, Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes, Job-Coaches, die vom Berufsbildungssystem, der Berufsbildung von Jugendlichen mit Lernbeeinträchtigungen und von Supported Education keine Ahnung haben). Zudem sprengen die Erwartungen und Forderungen dieser neuen Kund:innen gegenüber INSOS unsere Kapazitäten. Die Konzeption und Organisation der PrA als «gemeinsam getragenes Werk» wird nicht verstanden. Es besteht die Gefahr einer Qualitätseinbusse, Unterwanderung und Verwässerung dessen, was eine PrA ausmacht.



## Nächste Schritte

- Relaunch der PrA-Richtlinien (in Abstimmung mit der Website): Aufgrund des neuen IVG und der Entwicklung inklusiver Settings werden die PrA-Richtlinien überarbeitet. Die Organisation der Berufsschulen und die Anforderungen an diese wird klarer geregelt. Die Bildungslizenz an Nicht-Mitglieder wird nur noch erteilt, wenn ein INSOS-Mitglied in einer bestimmten Form in die Qualitätssicherung eingebunden ist. Dies steht eigentlich in Kontrast zur inklusiven Ausrichtung der PrA, aber ist aufgrund der genannten Entwicklungen vorübergehend notwendig.
- Entwicklung eines neuen PrA-Flyers (in Abstimmung mit der PrA-Website)
- Das Vorprojekt zur Bildung einer neutralen Trägerschaft PrA wird lanciert, um die Qualitätssicherung auch bei inklusiven Settings besser zu gewährleisten und die Einführung des IKNs zu fördern (vergleiche unten).

## Individueller Kompetenznachweis IKN

Ende 2019 wurde das verbundpartnerschaftlich erarbeitete Projekt «individueller Kompetenznachweis IKN», in welchem der Bereich Arbeitswelt von INSOS sowie viele INSOS-Mitglieder intensiv mitarbeiteten, abgeschlossen. Die Pilot-Phase mit vier Berufen (Logistik, Hauswirtschaft, Schreiner, kaufmännische Grundbildung) wurde erfolgreich beendet und die Website [www.kompetenznachweis.ch](http://www.kompetenznachweis.ch) in Betrieb genommen. Aktuell erhalten rund 230 Jugendliche einen IKN in den genannten vier Branchen.

Die Projektarbeiten und die Kommunikationsmassnahmen sind in den vier Zwischenberichten und im Schlussbericht zum Projekt «11-1260 Individueller Nachweis der Kompetenzen für Jugendliche, die keinen eidgenössischen Berufsbildungsabschluss erlangen», umfassend dokumentiert.

In der Projektphase II geht es nun darum, die OdAs davon zu überzeugen, den IKN einzuführen. Dies zugunsten besserer Arbeitsmarktchancen von

- Jugendlichen, die das Qualifikationsverfahren einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest EBA nicht bestanden haben oder diese abbrechen mussten
- Jugendlichen, die eine zweijährige PrA erfolgreich absolviert haben.

Der eingereichte Projektantrag im Rahmen der verbundpartnerschaftlichen Initiative Berufsbildung 2030 zur Förderung des IKNs wurde von der Tripartiten Berufsbildungskonferenz TBBK für gut befunden.



### Zwischenbilanz

Die Zusammenarbeit mit den Pilot-OdAs bei der Entwicklung des IKNs und die Vernetzung in diesem verbundpartnerschaftlich getragenen Projekt hat Türen geöffnet. Alle darin vertretenen Instanzen sind für die PrA sensibilisiert und begrüßen die Lösung PrA mit IKN.

Ziel ist nun, den IKN in weiteren Branchen einzuführen. Diese Ausweitung erweist sich bisher als kaum bewältigbar. Die Bereitschaft für einen IKN ist seitens der OdAs unter den aktuellen Wirtschaftsentwicklungen kaum gegeben. Es ist ein spezifisches Lobbying erforderlich.

INSOS erarbeitete deswegen einen Antrag, der vom Dialogforum Arbeitnehmende/ Arbeitsgruppe Menschen mit Behinderung und ihr Zugang zur Bildung als gut befunden und bei der Tripartiten Berufsbildungskonferenz TBBK eingereicht wurde. Das Projekt hat zum Ziel, gemeinsam mit Vertreter:innen der Verbundpartner eine mögliche Integration der PrA mit IKN ins Berufsbildungssystem und ihre Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt zu prüfen. Die TBBK hat der Prüfung einer möglichen Integration der PrA ins Berufsbildungsgesetz zugestimmt, allerdings könne die Federführung nicht beim Bund liegen.

Eine Initiative des Schweizerischen Gewerbeverband SGV zur Weiterentwicklung und Systempflege des individuellen Kompetenznachweises IKN, welcher INSOS die Beteiligung zugesichert hat, wurde inzwischen sistiert.



### Nächste Schritte

- Klärung der Projektträgerschaft für das bei der TBBK eingereichte Projekt. Erste Abklärungen deuten darauf hin, dass die Bildung einer zielführenden Projekt-Trägerschaft aktuell (aufgrund der prekären Wirtschaftslage und unsicheren Zeit) schwierig wird.
- Relaunch der IKN-Website (Lead beim Schweizerischen Gewerbeverband SGV)

## Wirkungsmessung PrA (geplant)

Wir wollen in diesem Projekt den Einfluss der Praktischen Ausbildung (PrA) auf die berufliche und soziale Integration von jungen Erwachsenen untersuchen. Unser Ziel ist es die PrA zugunsten der beruflichen Teilhabe weiter zu verbessern. Hierzu führen wir eine qualitative Langzeitstudie durch. Im Rahmen der Studie werden die Einflüsse der PrA auf die Lebensqualität und Lebenssituationen von Lernenden aus deren Perspektive, aber auch aus der Perspektive der Berufsbildner:innen und der IV-Eingliederungsfachpersonen über eine Zeitspanne von drei Jahren evaluiert. Gestützt auf die Ergebnisse, entwickeln wir zielgruppenspezifische Leitfäden und stellen einen Katalog mit guten und schlechten Praktiken zusammen.



### Nächste Schritte

Stand Sommer 2022: Wie oben erwähnt, hat die Tripartite Berufsbildungskonferenz TBBK der Prüfung der Verortung der PrA mit IKN im schweizerischen Berufsbildungssystem zugestimmt. Die Studie zur Wirkungsmessung PrA wäre ein Teil dieser Abklärungen.

## Projekt «Zukunft-Werkstatt»

Gemeinsam mit Nutzer:innen und den Kostenträgern der aktuellen «institutionellen» Arbeitsangebote für Menschen mit Behinderungen bearbeiten wir die komplexen Fragestellungen rund um die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Wir diskutieren die zukünftige Rolle und Funktion der Integrationsbetriebe (Werkstätten). Wir erarbeiten eine Bestandesaufnahme, Handlungsansätze und Massnahmen zur Weiterentwicklung der begleiteten Arbeit und formulieren Vorschläge zu deren Finanzierung und den notwendigen Rahmenbedingungen.

Das Projekt wird partizipativ und iterativ geführt. Das heisst, wir produzieren gemeinsam Zwischenergebnisse, überprüfen diese im Dialog, korrigieren sie und bauen darauf auf. Wir stützen uns dabei auf eigene Datenerhebungen, Analysen, auf Resultate aus anderen Projekten und Workshop-Ergebnissen.

Werkstätten werden weltweit in Frage gestellt (vergleiche hierzu auch die abschliessenden Bemerkungen zur Umsetzung der UN-BRK in der Schweiz, die Leitlinien zur Deinstitutionalisierung und die allgemeinen Bemerkungen Nr. 8 zum Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit und Beschäftigung).

Die Rolle der Werkstätte, wie sie im Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG) formuliert ist, ist aus Sicht der UN-BRK umstritten.

Mit anderen Worten: Ihre Existenzberechtigung muss nun länderspezifisch und betriebsspezifisch überprüft werden, denn die nationalen Systeme sind so unterschiedlich, wie es auch die einzelnen Betriebe sind. Eine Vergleichbarkeit ist kaum möglich und eine generelle Verurteilung ist zumindest aus wissenschaftlicher Sicht fragwürdig. Im Fokus der Kritik steht dabei nicht der Integrationsbetrieb an sich, sondern jene Angebote, die segregieren: die begleiteten Arbeitsstellen im Integrationsbetrieb mit individuell angepassten Arbeitsabläufen. Es sind jene Angebote, die vor allem schwer beeinträchtigte Menschen nutzen mit einer teilweise stark schwankenden Leistungsfähigkeit von maximal 30 Prozent.



## Zwischenbilanz

Folgende **Meilensteine** haben wir erreicht:

- Qualitative Datenerhebung bei Kantonsvertreter:innen aus acht Kantonen, die in Gesetzesrevisionen stehen, neue Ansätze verfolgen und verschiedene Finanzierungssysteme haben. Das einstündige Leitfadeninterview umfasste Fragen zu aktuellen Angeboten und deren Finanzierung, zu Entwicklungen, Trends und Herausforderungen für die nächsten Jahre und zur Zukunft der Arbeit für Menschen mit grossem Unterstützungsbedarf («Werkstätten»). Die Interviews wurden in Form von Thesen interpretiert.
- Validierung der Themen durch eine Kerngruppe und Fokusgespräche
- Aufarbeitung der Ergebnisse mit Berücksichtigung weiterer Grundlagen und Entwicklung möglicher Stossrichtungen für die Zukunft
- Diskussion der Zwischenergebnisse und Vertiefung im Rahmen von drei Workshops mit Dienstleistungserbringern und Arbeitnehmenden mit Behinderung aus der Deutsch- und Westschweiz
- Durchführung der Tagung Zukunft-Werkstatt im 2021, an welcher die Ergebnisse präsentiert wurden im Kontext der Behindertenpolitik und neusten Studienergebnissen.
- Durchführung der Tagung «Arbeitsintegration neu denken» 2022, an welcher die Ergebnisse präsentiert wurden

Insgesamt haben sich im Rahmen dieses Projekts bis heute 270 Personen mit der Zukunft der begleiteten Arbeit beziehungsweise der Integrationsbetriebe auseinandergesetzt, davon 5% Kantonsvertretende und 15% Arbeitnehmende mit Behinderung.

Das föderalistische System und die normativ fixierte europaweite Polemik pro contra Werkstätte macht die iterative Herangehensweise manchmal nicht ganz einfach. Es gibt viele verfestigte Bilder und Meinungen zu den «Werkstätten» und einen grossen, auch sprachübergreifenden Diskussionsbedarf. Den Ansatz erachten wir aber als richtig, weil gleich zu Beginn des Projekts offensichtlich wurde, dass es auch darum geht, zunächst einmal ein gemeinsames Verständnis herzustellen.

Den **Handlungsbedarf** im Bereich der beruflichen Teilhabe sehen alle Systempartner:

- Die Gesetzgebung für Werkstätten geht auf Zeiten zurück, als die institutionellen Arbeitsangebote hauptsächlich beschäftigungstherapeutisch ausgerichtet waren. Heute verfolgen die meisten Integrationsbetriebe – wegen kantonalen Vorgaben und marktpolitischen, sozial- und behindertenpolitischen Entwicklungen – eine marktorientierte Strategie. Das heisst, die Arbeit entspricht in der Regel einer klassischen Erwerbstätigkeit, «wenngleich der Arbeitsplatz, die Betreuung und der Lohn den besonderen Bedürfnissen der dort arbeitenden Personen Rechnung tragen» (vergleiche [BFS](#)). Es geht nicht mehr um «Therapie», sondern primär um Recht auf Arbeit und normalisierten Zugang zu Bildung und Arbeit, um normalisierte und sichere Arbeitsbedingungen. Berufliche Förderung, Qualifizierung, Rehabilitation gehören grundsätzlich in die Pflicht jedes Arbeitgebers. Arbeit ist damit nicht mehr primär Medium im Sinn des arbeitsagogischen Ansatzes, sondern schlicht Arbeit. Dieser laufenden Transformation stehen überholte, gesetzliche Rahmenbedingungen, Vorstellungen und Umsetzungspraktiken gegenüber.

- Die aktuell laufenden oder bereits abgeschlossenen Revisionen der Behindertengesetzgebungen in verschiedenen Kantonen in Bezug zur UN-BRK berücksichtigen die Besonderheiten der hybriden Organisationsform der Integrationsbetriebe, die im Schnittstellenbereich von Sozialwesen und Marktwirtschaft agieren, tendenziell noch zu wenig bis gar nicht, wie uns eine interne Analyse aufzeigt. Entweder wird die gesetzliche Regulierung dieser Dienstleister aufgrund der Komplexität auf eine spätere Revisionsphase verschoben. Oder es werden die Finanzierungsmodelle für soziale Institutionen mehr oder weniger implizit übertragen. Oder aber man lässt die Zeit respektive das Benchmarking wirken mit dem Effekt, dass sich die Angebotsvielfalt, insbesondere in niederschweligen und spezialisierten Bereichen unter den aktuellen eng gesteckten Rahmenbedingungen und sozialpolitischen Entwicklungen wie rigide IV-Rentensprechung ausdünn. So lässt sich eine zunehmende Umwandlung von Arbeitsplätzen in Beschäftigungsplätze ohne Lohn feststellen.
- Manche kantonalen Regelungen legen betriebswirtschaftliche Kriterien fest (beispielsweise Deckung der Lohn- und Materialkosten und infrastrukturelle Ausgaben durch den erwirtschafteten Ertrag), schränken aber durch Vorgaben gleichzeitig den unternehmerischen Handlungsspielraum ein. Dies mündet in Spannungsfeldern und Fehlentwicklungen (vergleiche auch die Studienergebnisse im Forschungsprojekt «Erfassung und Finanzierung von Betreuungsleistungen in Einrichtungen für erwachsene Menschen mit Behinderung in der Schweiz ERFIBEL». Die Studie wird in den nächsten Monaten publiziert). So haben selbsterwirtschaftete Erträge und Drittmittel teilweise direkten Einfluss auf kantonale Subventionen (Beispiel: Fehlanreiz der Schwankungsfonds). Diese Mechanismen müssen im Hinblick auf die Förderung der beruflichen Teilhabe analysiert und diskutiert werden.
- Dass im Arbeitsbereich spezifische Überlegungen und Ansätze erforderlich sind, haben nicht zuletzt auch Nutzer:innen dieser Arbeitsangebote eingeräumt (zum Beispiel im Netzwerk betriebliche Mitwirkung oder im Rahmen des partizipativen Projekts zum Selbstbestimmungsgesetz im Kanton Zürich).

In einem ersten Schritt wurde offensichtlich, dass die Entwicklung eines Glossars notwendig ist, damit ein nationaler Dialog entstehen kann und wir nicht aneinander vorbeireden. Interkantonal besteht eine begriffliche Vielfalt und damit die Schwierigkeit, Vergleichbarkeit herzustellen und eine gemeinsame Vision der beruflichen Teilhabe zu entwickeln. Aufgrund der unklaren Begrifflichkeiten finanzieren bei genauerer Analyse manche Kantone ambulante Dienstleistungen der beruflichen Teilhabe, andere wiederum nicht oder zu ganz anderen Konditionen. Somit ist die interkantonale Chancengleichheit, wie es der BRK-Ausschuss fordert, nicht erfüllt. Zudem werden Dienstleistungsangebote verglichen, deren Vergleichbarkeit nicht gegeben ist. Es müssen Begrifflichkeiten eingeführt werden, die neutral, nicht wertend, trennscharf und BRK-konform sind und bei Bedarf eine Vergleichbarkeit ermöglichen.

«Die Werkstätte» gibt es nicht, sondern viele unterschiedliche Integrationsbetriebe mit eigenen Zielsetzungen und Geschäftsmodellen zur beruflichen Teilhabe in unterschiedlichen Branchen. Heute bieten die meisten Integrationsbetriebe nicht nur betriebsinterne, begleitete Arbeitsstellen an. Sie führen eine breite Palette von begleiteter Arbeit (in segregierenden, integrierenden und inkludierenden Settings) bis hin zu unterstützten Lehr- und Arbeitsstellen im allgemeinen Arbeitsmarkt (häufig nach dem Konzept Supported Education und Supported Employment). Sie tragen mit dieser Ausrichtung zur Durchlässigkeit in den allgemeinen Arbeitsmarkt und umgekehrt bei.

Die Unterscheidung in ersten und zweiten Arbeitsmarkt geht auf die Begriffsbestimmung der IV zurück, welche die Erwerbsarbeit als Bestandteil der Arbeitsintegration in den Fokus stellt. Aus der Perspektive der beruflichen Teilhabe als BRK-basiertes Konzept ist sie stigmatisierend, wertend und irreführend. Es gibt grundsätzlich nur einen Arbeitsmarkt. In diesem gibt es auch Arbeitsstellen für Arbeitnehmende, die unter üblichen Bedingungen keine Erwerbstätigkeit ausüben können und Begleitung oder Unterstützung brauchen. Diese Arbeitsstellen werden von Dienstleistern, zum Beispiel spezialisierten Integrationsbetrieben, im Auftrag des Staates für Personen mit Unterstützungsbedarf organisiert und in verschiedenen Settings angeboten. Betriebsinterne Arbeitsstellen mit gewollten und ungewollten segregierenden Effekten sind dabei nur eine unter vielen Formen des Zugangs zu Arbeit.

Die 2019 veröffentlichte Studie «marché complémentaire» der Haute école spécialisée de Suisse occidentale HES-SEO, der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften ZHAW und der Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana SUPSI beschäftigte sich aus soziologischer Sicht mit dem zweiten Arbeitsmarkt und kam zum Schluss, dass aus wissenschaftlicher Sicht die Bezeichnung «ergänzender Arbeitsmarkt» die präzise und objektive Bezeichnung ist. In der Studie nahmen die Forscher:innen unter anderem auch die Rolle der Integrationsbetriebe (Werkstätten) unter die Lupe ([www.marchecomplementaire.ch](http://www.marchecomplementaire.ch)). Wir unterstützten die Studie durch Expertise, durch Erschliessung des Forschungsfelds und durch die Organisation von Diskussionsrunden. Die Ergebnisse der Studie nehmen wir zum Anlass, die darin aufgeworfenen Fragen praxisnah zu vertiefen und in die Handlungsempfehlungen einfließen zu lassen.

Integrationsbetriebe stehen heute de facto nicht mehr unter einem Dualauftrag, sondern in einem «Tripelmandat» (Richter et al, 2017): sie rehabilitieren, indem sie Arbeit und Qualifizierung für alle sicherstellen. Um dies zu gewährleisten, handeln sie unternehmerisch im Markt, indem sie mit privaten und öffentlichen Auftraggebern kooperieren. Und sie versuchen, der BRK entsprechend, neu nicht nur zu integrieren, sondern sich auch inklusiver auszurichten, indem sie sich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hin orientieren, auf diesen einwirken und ihren Segregationsraum zu überwinden versuchen. Dies ist höchst anspruchsvoll, während sich zugleich der Arbeitsmarkt wandelt und sich die Massnahmen in der Finanzierung verschärfen mit Kostendächern, Benchmarking teilweise ohne Kenntnis der Vergleichswerte oder Schwankungsfonds. Dadurch können Spannungsfelder entstehen, die in Entscheidungen münden, die der beruflichen Teilhabe entgegenlaufen (Arbeitsaufträge werden angenommen, die dem Sozialauftrag widersprechen; leistungsstarke Personen werden nicht proaktiv oder nur auf expliziten Wunsch in ein neues Anstellungsverhältnis ausserhalb des Integrationsbetriebs begleitet; bei rückläufiger Nachfrage ist die Auslastung der Arbeitsplätze die primäre Massnahme). Inklusionskriterien können unter dem aktuellen Finanzierungssystem und aufgrund der Zunahme von stark leistungsbeeinträchtigten Nutzer:innen und Nutzer nur bedingt umgesetzt werden (beispielsweise als Betrieb inklusiv zu werden).

Das berufliche Umfeld kann sich für Fachpersonen je nach Organisationsentwicklung komplett verändern (Wechsel der Arbeitsagog:innen in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts; Wechsel von Lehrkräften in die öffentlichen Berufsschulen; von der Wohnbegleitung als Team hin zur Einzelbetreuung in Form einer Assistenz).

## Positive Erfahrungen

- Die Einbindung der Arbeitnehmenden mit Behinderung über das Netzwerk betriebliche Mitwirkung (vergleiche Seite 16 dieses Berichts) war zielführend. Ihre Forderungen und Wünsche konnten gezielt in die Tagung vom November 2021 eingebracht werden.
- Der iterative und partizipative Ansatz führte zu einer hohen Motivation aller Beteiligten und zu einer grossen Dynamik im Projektverlauf. Der Meinungsbildungsprozess und die Dialogkultur konnte erfolgreich über einen kleinen Aufruf zu einem Grossanlass etabliert werden.
- Die SODK (Entscheid im SODK-Vorstand) konnte für die Tagung und im Endeffekt für den weiteren Projektverlauf gewonnen werden.
- Im Rahmen des Projekts entstand eine enge und fruchtbare Zusammenarbeit mit dem Projekt «begleitete Arbeit» (SUbB) und mit dem Kanton BS.
- Die Bereitschaft der Mitglieder, sich kritisch mit der eigenen Organisation auseinanderzusetzen
- Die Schaffung einer Vertrauensbasis für den Austausch zwischen anderen für uns wichtigen Projekten (Projekt ERFIBEL der FFHS, FHNW, SUSPI; Projekt Begleitete Arbeit SUbB, Projekt marché complémentaire der Fachhochschulen SUPSI, HES-SO, ZHAW; Projekt «Entwicklung zukunftsorientierter und nachhaltiger Angebote in der Arbeitsintegration» von AIS)
- Die Vernetzung soll zu einer nationalen Dialogkultur zwischen Kostenträgern, Dienstleistungserbringern und Dienstleistungsbezügerinnen beitragen und weitere Systempartner für die weitere Bearbeitung der Fragestellung gewonnen werden (namentlich AIS, SES, Arbeitgeber:innen, Inclusion Handicap).

## Herausforderungen

- Dem Interesse aus der Branche und dem Handlungsbedarf mit den vorhandenen Ressourcen zu entsprechen.
- Gewinnung von weiteren Kantonsvertreter:innen ausserhalb des Samples und ausserhalb der bereits engagierten Personen für die Thematik.



## Nächste Schritte

- Entwicklung eines Glossars zu zentralen Begriffen der Arbeitsintegration zugunsten eines nationalen Verständnisses
- Ausarbeitung eines Berichts zur Zukunft der begleiteten Arbeit, Entwickeln möglicher Geschäftsmodelle mit Handlungsansätzen, Massnahmen und Empfehlungen für Dienstleistungserbringer und Kostenträger
- Reflexion des Entwurfs in der Kerngruppe und im Netzwerk betriebliche Mitwirkung
- Zusammenführung des Projekts «Löhne in Werkstätten»
- 3. Tagung im November 23 zum Thema «Integrationsbetriebe der Zukunft»



## Löhne

Je nach Situation müssen die Löhne für Menschen mit Teilleistungsstärken in einer IV-Massnahme oder mit einer IV-(Teil)Rente in der Arbeitsintegration neu festgelegt werden. Das sorgt bei den Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden oft für Verwirrungen und Unsicherheiten. Daher ist es unser Ziel, die Komplexität der Lohnfestlegung verständlich zu machen und Grundlagen für eine faire Lohngestaltung zu entwickeln. Hierfür haben wir zunächst das Grundlagenpapier «Löhne in Unternehmen der beruflichen Integration» verabschiedet. Dieses enthält Empfehlungen zur Lohnregelung und Lohntransparenz in Integrationsbetrieben (Werkstätten) und zeigt auf, warum der Lohn unter den aktuellen Rahmenbedingungen tief ist. Anschliessend haben wir in Workshops (zwei in der Deutsch-Schweiz, einer in der Romandie) bestehende Lohnmodelle in Integrationsbetrieben diskutiert.

Zudem widmete sich das Netzwerk betriebliche Mitwirkung zweimal vertieft dem Thema. Die Teilnehmenden des Netzwerks Mitwirkung haben erste Überlegungen und Lösungsvorschläge skizziert. Dies gestützt auf der Broschüre «Löhne in Werkstätten», die wir in einfacher Sprache übersetzt haben.



### Zwischenbilanz

Aufgefallen ist die grosse Heterogenität unter den Lohnmodellen von hoch differenzierten, aufwändigen Modellen mit diversen Lohnfaktoren bis hin zu einheitlichen Standardlöhnen für alle. Die meisten Lohnmodelle beziehen sich hauptsächlich auf die Leistungsfähigkeit für die individuelle Lohnfestlegung (häufig auch vom Kanton vorgegeben), wobei diese unterschiedlich erhoben wird.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, was der Lohn bezwecken soll, welche Eigenschaften belohnt werden sollen und in welcher Verhältnismässigkeit diese Modelle zum Ziel der beruflichen Teilhabe steht.

Wir haben als bestehende und durchgängige Werte Objektivität und Gerechtigkeit in den Integrationsbetrieben angetroffen, wobei die Leistungsgerechtigkeit dominantes Gerechtigkeitskonzept ist. In diesen Lohnmodellen sind das Arbeitsergebnis und die Leistung massgebend für den Lohn. Das heisst: Menschen mit behinderungsbedingt tiefer Produktivität (tiefem Arbeitstempo, Selbstständigkeits-, Zuverlässigkeits-, Flexibilitäts-, Ergebnisqualitäts-Niveau) erhalten einen tieferen Lohn bei grundsätzlich gleicher oder gar grösserem Arbeitseinsatz pro Zeiteinheit. Die Frage stellt sich aber, ob die Orientierung am Leistungsgrad fair ist, da die Leistungsfähigkeit eben gerade behinderungsbedingt reduziert ist. Ein Leistungslohn ist so betrachtet im Grunde genommen diskriminierend.

Andere Betriebe haben Funktionslöhne eingeführt oder sind daran, diese einzuführen. Das heisst, hier ist die Anforderungsgerechtigkeit massgebend. Der Schwierigkeitsgrad, die Anforderung am Arbeitsplatz bestimmt in erster Linie die Lohnhöhe, nicht das Arbeitsergebnis.

Manche Betriebe orientieren sich an der Qualifikationsgerechtigkeit. Das heisst: gleicher Lohn für gleiche Qualifizierung, was den Anreiz setzt, sich weiterzubilden. Allerdings sind Weiterbildungsmöglichkeiten nach wie vor stark eingeschränkt (vergleiche auch Zwischenbilanz zum vorliegenden Handlungsfeld).

Häufig angetroffener Lohnfaktor ist das Verhalten. Hier wird die Anstrengung belohnt, unabhängig vom Ergebnis (Engagement und Interesse, Pünktlichkeit, Ordnung und Sauberkeit, Einhalten von Pausen, Sorgfalt, Durchhaltevermögen; Kooperationsfähigkeit). Auch hier stellt sich aber die Frage, ob diese Lohnkriterien nicht gerade, insbesondere für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, mit der beispielsweise eine «Kooperationsunfähigkeit» einhergeht, teilweise diskriminierend sind. Belohnt wird, wer seine Beeinträchtigung überwindet.

Häufig spielen die verschiedenen Gerechtigkeitskonzepte ineinander. Wir haben teilweise sehr komplexe Lohnmodelle angetroffen, bei welchen die Zweckmässigkeit in Bezug auf die berufliche Teilhabe fraglich ist.

Im Netzwerk betriebliche Mitwirkung sind folgende Forderungen und Wünsche geäussert worden:

- Einführung von Funktions- beziehungsweise Anforderungslöhnen, keine Leistungslöhne mehr, Ablösung der dominanten Leistungsorientierung.
- Keine altersbedingte Lohnreduktion, sondern altersabhängig steigende Lohnkomponenten wie bei Menschen ohne Behinderung auch.
- Der Arbeitslohn sollte der grösste Teil des Erwerbseinkommens sein, nicht die Rente. In diesem Zusammenhang wurde die Idee einer Lohnauszahlung durch den Betrieb, die den Renten- und allfälligen EL-Anteil enthält, für gut befunden.
- Mehr Mitwirkung bei Lohnfragen oder Fragen, die den Lohn tangieren (zum Beispiel Arbeitszeit)
- Mehr Transparenz und verständliche Information zum Lohn sind erforderlich: Wer stuft mich ein? Im Vergleich zu was? Wie ist dabei die Objektivität gewährleistet?

Die Teilnehmenden stellten teilweise Intransparenz und Ungleichbehandlung in ihrer Lohnregulierung fest. Mehrere Betriebe sind daran, ihr Lohnmodell zu überarbeiten und nahmen aus diesem Grund an den Workshops teil. Einige haben sich zum ersten Mal mit diesen Fragen befasst. Betriebsintern war bisher die Entlohnung nur bei wenigen Workshop-Teilnehmenden ein Diskussionsthema unter den Arbeitnehmenden mit Behinderung. Dies wird auch von den Arbeitnehmenden mit Behinderung des Netzwerks betriebliche Mitwirkung bestätigt.

Die Umfrage bei den Teilnehmenden der Workshops bestätigte, dass die «Empfehlung zu den Löhnen...» als Grundlagendokument sehr geschätzt wird. Über die Hälfte der Teilnehmenden wünscht sich die Fortsetzung des Projekts mit Ziel der Entwicklung eines differenzierten nationalen und wissenschaftlich abgestützten Grundlagendokuments zur Entwicklung von Lohnmodellen in den verschiedenen Settings (an Arbeitsstellen ohne Produktionsdruck wie Tagesstätten, an Arbeitsstellen in Integrationsbetrieben, in Personalverleih-Settings, in rein profitorientierten Betrieb) und in den verschiedenen Lebenssituationen (Lernende, Arbeitnehmende mit Vollrente/mit Teilrente, Praktika, Saison-Einsätze).

Die Workshops ermöglichten den Teilnehmenden, ihr eigenes Lohnmodell kritisch zu reflektieren und sich zu vernetzen. Uns wiederum haben die Workshops geholfen, einen Überblick zu bekommen, in welchen Betrieben Lohnmodelle erarbeitet werden oder geplant sind. Für die weiteren Schritte können wir uns mit diesen in Verbindung setzen.



### Nächste Schritte

Die Workshops und Auseinandersetzung im Netzwerk betriebliche Mitwirkung dienen als Grundlage für die nächsten Schritte.

- Entwurf des Grundlagenpapiers zu den Löhnen in den verschiedenen Settings und Lebenssituationen von Menschen mit Behinderungen. Die Rückmeldungen aus den Workshops werden eingearbeitet und die verschiedenen Typen von Lohnmodellen mit ihren Vor- und Nachteilen ausgeführt (vorläufig bezogen auf Löhne im geschützten Rahmen).
- Durchführung einer zweiten Workshop-Reihe zur Validierung des Entwurfs (2023).
- Integration der Ergebnisse in den Projektbericht des Projekts «Zukunft-Werkstatt»

## Supported Education und Supported Employment

Wir wollen die Umsetzung des Handlungskonzepts Supported Education (SEd) und Supported Employment (SE) in Integrationsbetrieben und damit auch im allgemeinen Arbeitsmarkt fördern. Dieses Konzept steht im Einklang mit den Konzepten des Empowerments und der Inklusion, fördert die Durchlässigkeit von Anstellungen in Integrationsbetrieben zu Anstellungen im allgemeinen Arbeitsmarkt und entspricht den Forderungen der BRK.

«SE ist ein wertebasiertes und personenzentriertes Handlungskonzept zur Begleitung und Unterstützung von Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes [...] SEd basiert auf dem Handlungskonzept SE und bezieht sich auf die Begleitung und Unterstützung von Menschen im Rahmen von qualifizierenden (Berufs-)Bildungsmassnahmen in Regelstrukturen und beim Übergang in die Erwerbsarbeit.» (vergleiche Positionspapier SES, 2019)



### Zwischenbilanz

Verschiedene Integrationsbetriebe haben SEd und SE in ihrer Organisation implementiert, allerdings nicht immer im Sinn des Konzepts, welches europaweit vereinbarte Werte, Prinzipien und evidenzbasierte Umsetzungskriterien enthält. Die Umsetzung erfordert bestimmte Rahmenbedingungen auf Ebene der Organisation. Teilweise fand eine Verwässerung des Konzepts statt, insbesondere aufgrund der gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen.

Dienstleistungsanbieter erhalten von uns verschiedene Angebote (Weiterbildungen, Netzwerkanlässe, Selbstevaluation) zur Arbeitsintegration nach Supported Education und Supported Employment, um sich zu professionalisieren. Die Weiterbildungsreihen «kollegiale Fallbesprechungen für Job-Coaches SE/SEd» und «Qualität von SE/SEd: vom Self-Assessment zum Qualitätsmanagement» wurden 2019 und 2020 angeboten. Covid-bedingt kamen danach weitere geplante Weiterbildungen nicht zustande. Das Angebot war auf kleine Gruppeneinheiten (maximal 12 Teilnehmende) ausgerichtet und wurde auch so ausgeschrieben, deswegen war die Reichweite anzahlmässig gering (total 30 Job-Coaches). Die Rückmeldungen der Teilnehmenden waren ausgezeichnet.



### Nächste Schritte

- 5 regionale Vernetzungsanlässe mit Einbezug des neuen SE-Self-Assessment Tools zur Förderung des nationalen Verständnisses, was SE/SEd ist und ausmacht.
- Entwicklung eines Leitfadens zur Implementierung von SE und SEd-Angeboten durch bestehende Integrationsbetriebe.



### Weitere Themen kurz berichtet

- Das Angebot von [Socialstore](#) wächst, beim award wurde eine neue Kategorie «gute Kooperation» eingeführt. Ziel des Onlineshops und des Awards ist es, die vielen qualitativ hochwertigen Produkte, die von Menschen mit Beeinträchtigungen hergestellt werden, bekannter zu machen und zu vermarkten und diesen Arbeiten somit auch mehr Wertigkeit und Bedeutung zu verleihen.
- [iPunkt Label](#): Das Angebot von PrA-Ausbildungen wurde als Kriterium aufgenommen.
- Digitalisierung und Berufsbildung NFP 77: Um die digitalen Barrieren für Menschen mit Behinderung in ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung abzubauen, analysieren wir die Risiken und Chancen, welche die Digitalisierung für Menschen mit Behinderung in der Berufsbildung mit sich bringt. Das Projekt wird von einem Forschungsteam der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW durchgeführt und ist durch den Schweizerischen Nationalfonds finanziert. Wir arbeiten in der Begleitgruppe mit.
- Think Tank Compasso: die überarbeitete Vision und Mission des Vereins Compasso nimmt neu die berufliche Inklusion als Ziel auf, wofür sich INSOS von Anfang an im Think Tank eingesetzt hat. Es geht nicht mehr nur um den Erhalt von Arbeitsmarktfähigkeit. Der Think Tank wird sich demzufolge auch verstärkt den Themen widmen können, die INSOS betreffen, interessieren und wozu INSOS und seine Mitglieder breite Expertise einbringen kann.
- Projekt «Inklusion PostNetz»: In mehreren eigenbetriebenen Filialen und im Contact Center entstehen Dauerarbeitsplätze in Zusammenarbeit mit INSOS-Integrationsbetrieben. Es geht darum, Menschen mit starken Beeinträchtigungen einen Arbeitsplatz (Teilzeit; on top) anzubieten. Der Integrationsbetrieb übernimmt die ganze Administration und anfängliche Organisation und Begleitung.

## Zwischenbilanz zum Handlungsfeld Zugang von Menschen mit Beeinträchtigung zu Ausbildung, Arbeit und Weiterbildung

Bezogen auf die Empfehlungen des Ausschusses zur Umsetzung der BRK in der Schweiz lässt sich zusammenfassend feststellen:

Dienstleister der beruflichen Integration (Integrationsbetriebe und Ausbildungsbetriebe/Ausbildungszentren) haben seit jeher das Ziel, Menschen mit Behinderungen die berufliche Teilhabe zu ermöglichen und entwickelten sich seit ihrer Gründung laufend weiter. Es sind jene Organisationen, die aufgrund ihres Dualauftrags / Tripelmandats immer schon sozialraumorientiert, integrierend, teilweise auch inkludierend ausgerichtet sind. Anders wäre ihr Auftrag gar nicht umsetzbar. Dass gerade sie in den Fokus der Kritik geraten, ist Ergebnis einer europaweiten Polemik und nicht förderlich, wenn es darum geht, berufliche Teilhabe weiterzuentwickeln, zu optimieren, systembedingte segregierende Mechanismen zu verhindern und die bestmöglichen Rahmenbedingungen zu schaffen. Mit dem Projekt «Zukunft-Werkstatt» leisten wir hierzu einen wertvollen Beitrag, der von Kostenträgern, Dienstleistungserbringern und Nutzer:innen dieser Dienstleistungen geschätzt wird.

Grundsätzlich müssen die beruflichen Unterstützungsleistungen für Menschen mit behinderungsbedingt reduzierter Leistungsfähigkeit im Kontext der BRK und in Hinblick auf den Wandel des Arbeits- und Wirtschaftsmarkts überdacht werden. Es geht neu hauptsächlich um «Arbeitsinklusion» und diesbezüglich um die Frage, in welcher Form und wie finanziert es zukünftig segregierende Arbeitsangebote als eine unter verschiedenen Dienstleistungsformen von Integrationsbetrieben zukünftig noch braucht. Dass auch solche Angebote zu einem inklusiven Arbeitsmarkt gehören, ist gemäss unserer Einschätzung gestützt auf die Bestandesaufnahme im Rahmen des Projekts «Zukunft-Werkstatt» und den Stimmen von Arbeitnehmenden:vertreterinnen aus dem Netzwerk betriebliche Mitwirkung und dem Begleitgremium des BRK-Aktionsplans unbestritten. Ohne sie wären viele Menschen mit Behinderungen ohne Bildung und Arbeit.

Aktuell dominiert jedoch noch die Begriffsbestimmung der IV den Bereich Bildung und Arbeit. Sämtliche vergütete Dienstleistungen der Arbeitsintegration im IV- und IFEG-Leistungsbereich orientieren sich an der Erwerbsarbeit, die eine «wirtschaftliche Verwertbarkeit» der Arbeitsleistung voraussetzt (gesetzlich festgelegt bei einer Mindestleistung, die einen Stundenlohn von CHF 2.60 generiert, vergleiche IVG Art.). So ist auch die Unterscheidung in Arbeit mit und ohne Lohn finanztechnisch relevant, buchhalterisch festgehalten in «Tagesstruktur mit Lohn» und «Tagesstruktur ohne Lohn» und führt zu einer Abwertung der verschiedenen Arbeitstätigkeiten. Der Zugang zu produktiver, wirtschaftlich verwertbarer Arbeit in Integrationsbetrieben ist für viele Menschen nicht gewährleistet. Belohnt und positiv bewertet wird, wer seine Behinderung überwindet oder trotz Behinderung eine Festanstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt findet und wirtschaftlich verwertbare Arbeit leistet. Diese Orientierung führt zur Diskriminierung von stark leistungsbeeinträchtigten Menschen im Zugang zu Bildung und Arbeit und widerspricht dem Menschenrechtsmodell von Behinderung.

Dienstleistungserbringer sind diesen Werten und Bedeutungszuschreibungen in gewissem Sinn ausgeliefert. Die Ausrichtung der Dienstleistungen an der beruflichen Teilhabe und Inklusion wird durch die geltende Finanzierungs- und Wettbewerbslogik gebremst, hält die Organisationen, wie es die Bestandesaufnahme zeigt, jedoch nicht davon ab, schon heute Dienstleistungen inklusiver auszurichten. Durch die Aktivitäten im Rahmen des Aktionsplans UN-BRK haben wir diese Entwicklungen und das Inklusions-Bewusstsein weiter gestärkt und national vernetzt.

Ebenso ausgeliefert sind die Dienstleistungserbringer (und Menschen mit Behinderungen) den ungeklärten Verantwortlichkeiten im Schnittstellenbereich zwischen Bund, Versicherungen und Kantonen und den unterschiedlichen kantonalen Behindertengesetzgebung und Umsetzungspraktiken, insbesondere was die berufliche Bildung anbelangt. Das Gutheissen der TBBK, die Einbettung der PrA in die offizielle Berufsbildungslandschaft in einem Projekt zu prüfen, ist von daher ein Schritt in die richtige Richtung. Allerdings ist die Projektfinanzierung gerade aufgrund der Zuständigkeitsfrage und Bedeutungszuschreibung wieder in Frage gestellt. Auch bezüglich

der Einführung des IKNs in den verschiedenen Branchen wird die Verantwortung tendenziell uns zugeschoben, obwohl wir die Verantwortung primär bei der Verbundpartnerschaft sehen. Jugendliche ohne Chancen auf einen EBA-Abschluss oder ohne Chance auf einen Einstieg in eine eidg. Berufslehre sind ein Outcome des schweizerischen Berufsbildungssystems.

Die Pauschalverurteilung von «geschützten Werkstätten» (vergleiche Empfehlung Nr. 8, Ziffer 14) ist aus wissenschaftlicher Sicht fragwürdig – aufgrund fehlender Begriffsbestimmungen, länderspezifisch unterschiedlicher Systeme und unterschiedlicher Betriebe. Gleichzeitig ist zu vermerken, dass die in der Empfehlung Nr. 8 aufgeführten Kritikpunkte an den Werkstätten im schweizerischen Kontext nur teilweise zutreffen. Die zukünftige Ausrichtung von Integrationsbetrieben ist eine komplexe Problemstellung, die alle etwas angeht: Bund, Kantone, Branchenverbände, Dienstleister, alle Arbeitgebende und ihre HR-Abteilungen, Gewerkschaften, Versicherungen, Behindertenorganisationen – und Nutzer:innen dieser Dienstleistungen. Ihre Wünsche und Bedürfnisse müssen im Zentrum des Prozesses stehen. Wir müssen durch ihre Brille auf das Problem schauen und für sie passende Lösungen finden. Deswegen befassen wir uns auch im nationalen Netzwerk betriebliche Mitwirkung mit diesen Fragen, in welchem sich Arbeitnehmenden-Vertreter:innen mit Beeinträchtigungen national austauschen. Es ist uns im Rahmen des Projekts zur betrieblichen Mitwirkung gelungen, ein wichtiges, funktionierendes Gremium zu schaffen, um die Herausforderungen beim Zugang zu Bildung und Arbeit gemeinsam anzugehen. Diese Form der Zusammenarbeit ist neuartig und für andere Verbände und Organisationen wegweisend.

Nicht alle der anderen aufgeführten Systempartner konnten bisher für das Projekt «Zukunft-Werkstatt» gewonnen werden. Einerseits, weil «Behindertenfragen» nicht als businessrelevant betrachtet werden. Andererseits, weil die Verantwortung bei INSOS und seinen Mitgliedern gesehen wird. Widerstand kommt aber auch seitens Behindertenorganisationen, die INSOS und seinen Mitgliedern subtil unterstellen, für die eigenen Pfründe zu kämpfen. So werden Integrationsbetriebe immer wieder auf ihre segregierenden Arbeitsangebote reduziert und gegenüber anderen Anbietern abgewertet. Trotzdem ist es uns gelungen, mit dem Projekt «Zukunft-Werkstatt» die polemischen Verhärtungen aufzuweichen und eine Dialogkultur und ein Verständnis für unsere Anliegen aufzubauen.

Supported Employment und Supported Education sind UN-BRK-konforme Handlungskonzepte zur nachhaltigen Arbeitsmarktintegration, in welche seitens INSOS als Branchenverband mit Schwerpunkt Arbeitsmarktintegration investiert wird und noch mehr investiert werden sollte. Dabei sehen wir die Finanzierung von SE und SEd nicht primär bei der IV mit zeitlich beschränkten Unterstützungsmöglichkeiten und Ziel einer Rentenreduktion, sondern in Bezug auf das Konzept der beruflichen Teilhabe insbesondere bei den Kantonen. Einzelne Kantone haben die Entwicklung von SE-Dienstleistungen bereits ermöglicht. Verbesserungen braucht es in der Dokumentation des Handlungskonzepts auf der Website und in der Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung von Arbeitgeber:innen. Letzteres wollen wir in Zusammenarbeit und Absprache mit Supported Employment Schweiz und Arbeitsintegration Schweiz und weiteren Organisationen planen.

Mit unserem Engagement im Rahmen des Projekts «Inklusion PostNetz» und im Think Tank compasso eröffnen sich neue Möglichkeiten von Dienstleistungen der beruflichen Teilhabe und der Optimierung dieser Dienstleistungen.

**Handlungsbedarf** besteht bezogen auf die Empfehlungen des BRK-Ausschusses nach wie vor in folgenden Punkten:

- Im Zugang zur beruflichen **Grundbildung**. Die PrA Schweiz ist als Übergangslösung gedacht und füllt aktuell eine wichtige Lücke im Berufsbildungssystem im Sinn von Empfehlung 48, Art. 24 Bildung. Die steigende Anzahl Lehrverhältnisse und die häufig erfolgreichen beruflichen Verläufe macht deutlich, dass das Angebot ziel führend ist und eine Integration in das Berufsbildungssystem im Sinn der Inklusion prüfenswert ist, wenn die Inklusion von Jugendlichen mit Lernbeeinträchtigung in die bestehenden eidgenössischen Grundbildungen

anders nicht möglich ist. Die Ablösung der PrA von INSOS als einzige Trägerschaft ist erklärtes Ziel. In diesem Zusammenhang setzen wir uns auch für eine adäquate Finanzierung von SEd-Dienstleistungen ein. Unter den aktuellen Bedingungen werden SEd-Dienstleistungen kaum mehr angeboten oder unter Nichteinhaltung der Qualitätskriterien. Für die Optimierung der PrA wäre die Umsetzung des geplanten Projekts zur Wirkungsmessung relevant.

- In Bezug auf **Personenzentrierung**. Bei der Berufswahl oder Wahl der Arbeitstätigkeit wird noch zu oft über die Köpfe der Betroffenen hinweg entschieden, welcher Beruf oder welche Arbeitsstelle in Frage kommt. Die Beeinträchtigung ist massgebendes Kriterium. Dies widerspricht dem Menschenrechtsmodell von Behinderung.
- Bei den Möglichkeiten, sich beruflich **weiterzubilden**. Bisher sind wir zu diesem Thema noch nicht aktiv geworden. In einer nächsten Phase möchten wir dies ändern.
- Bezüglich der Empfehlung 52 zum **Übergang** von Menschen mit Behinderungen vom «geschützten Arbeitsmarkt» zum offenen Arbeitsmarkt: Die Integrationsbetriebe agieren in diesen Schnittstellenbereichen. Bei unseren Ausführungen zum Projekt «Zukunft-Werkstatt» und weiter oben haben wir auf Fehlanreize hingewiesen. Das Projekt «Zukunft-Werkstatt», das Projekt «Supported Employment», das Projekt «Löhne» und die PrA-Weiterentwicklung entsprechen diesen Empfehlungen. Sie tragen dazu bei, aus Sicht der begleiteten Personen bestmögliche berufliche Möglichkeiten herzustellen.
- Bei der Harmonisierung der **Umsetzungspraxis** von IV-Massnahmen und kantonal finanzierten Dienstleistungen der beruflichen Teilhabe (siehe Empfehlung 8). Die Vielzahl unterschiedlicher Umsetzungspraxen führt nicht zu Vielfalt und Wahlfreiheit, sondern zu eingeschränkten und ungleichen Chancen, je nachdem, in welchem Kanton ein Mensch mit Behinderung lebt und von welcher IV-Stelle er oder sie betreut wird.
- Beim **Einkommen** in Bezug auf die Empfehlung 52. Das Einkommen setzt sich bei einer Arbeitsstelle in einem Integrationsbetrieb aus einer IV-Rente, allfälligen Ergänzungsleistungen und dem Leistungslohn zusammen. Die Kritik an zu tiefen Leistungslöhnen in Integrationsbetrieben, die grundsätzlich den Anspruch «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit», Art. 27 UN-BRK, erfüllen, lenkt davon ab, dass die Einkommenssituation vor allem wegen der Höhe der IV-Rente und der fehlenden 2. Säule unbefriedigend ist.

# Prävention, Schutz und Nachsorge von Grenzverletzungen und Gewalt

## Internet und Sexualität

Ein [Kartenset](#) mit 35 Illustrationen und Texten zu Pornografie, Online-Dating, Sexting und rechtlichen Aspekten hilft Menschen mit Beeinträchtigung auf eine einfache und unaufdringliche Art, ins Gespräch über Sexualität zu kommen. Die 35 Darstellungen sind so gezeichnet, dass sie auch bei Jugendlichen mit einem eingeschränkten Bild- und Textverständnis als Gesprächsanregung eingesetzt werden können. Zwei Booklets ergänzen das Kartenset und liefern Ideen für den Einsatz der Karten durch Fachpersonen oder andere Interessierte. Das Kartenset steht auf Deutsch und Französisch zur Verfügung.



### Zwischenbilanz

Das Produkt kommt gut an: Die Erstauflage der deutschen Version war innerhalb von drei Monaten ausverkauft, es gab auch einzelnen Bestellungen aus Deutschland. Inzwischen fand ein Nachdruck statt und es wurden insgesamt über 550 Exemplare der deutschen Version verkauft. Das französische Kartenset ist weniger gefragt: Bisher wurden davon etwas mehr als 50 Stück verkauft. Dies kann damit zusammenhängen, dass der Branchenverband YOVITA in der Westschweiz noch nicht so bekannt und das Netzwerk daher klein ist.

## Kommunikation online

Ein [Kartenset](#) mit 39 Illustrationen und Texten zu gelingender Online-Kommunikation, Datenschutz, Umgang mit Schwierigkeiten und rechtlichen Aspekten erleichtert Menschen mit Beeinträchtigung, über die digitale Kommunikation zu reden und wichtige Informationen zu erhalten. Die 39 Darstellungen sind so gezeichnet, dass sie auch bei Jugendlichen mit einem eingeschränkten Bild- und Textverständnis als Gesprächsanregung eingesetzt werden können. Zwei Booklets ergänzen das Kartenset und liefern Ideen für den Einsatz der Karten durch Fachpersonen und andere Interessierten. Auch dieses Kartenset steht auf Deutsch und Französisch zur Verfügung.



### Zwischenbilanz

Auch das Kartenset Kommunikation online wird rege bestellt. Bis Dezember 2022 wurden bereits mehr als 330 Exemplare bestellt. Die französische Version steht seit Ende November 2022 zur Verfügung, der Versand läuft derzeit erst an.



## Erweiterung Bündner Standard

Der «Bündner Standard» (BS) ist ein Praxishandbuch, welches grundlegende Standards beinhaltet, wie Grenzverletzungen zwischen Kindern und Jugendlichen und wie Grenzverletzungen zwischen Fachpersonen und Kindern/Jugendlichen erfasst und behandelt werden können. Wir wollen den bestehenden BS mit Bezug auf Menschen mit Behinderung grundlegend überarbeiten und eine Version für den Erwachsenenbereich erstellen. Eine französische Übersetzung des Werkes wird geprüft.



### Zwischenbilanz

Um den BS weiter zu professionalisieren, wurde von den Verantwortlichen im September eine Stiftung mit Geschäftsstelle gegründet. Gleichzeitig wurden mehrere Ideen weiterverfolgt. Einerseits, den BS zu digitalisieren und künftig auf eine physische Version zu verzichten. Andererseits wurde eine zielgruppenneutrale Basisversion erarbeitet. All diese Faktoren führten kombiniert zu einer zeitlichen Verzögerung. Andererseits konnten über diesen «Umweg» zentrale Anpassungen nun bereits in die Basisversion einfließen (zum Beispiel Vorgaben Charta Prävention). Eine Rohversion soll bis Mitte Mai 23 vorliegen. Ein wichtiger Zwischenerfolg ist der Dialog mit den Kantonen. Ziel ist dabei, den BS als ein Qualitätsmerkmal anzuerkennen, mit welchem Dienstleister die kantonalen Vorgaben im Umgang mit Grenzverletzungen und Gewalt erfüllen.



### Nächste Schritte

- Fertigstellung der überarbeiteten Version
- Analyse des Handlungsbedarfs in der lateinischen Schweiz



### Weitere Tätigkeiten

- **Regelmässige Veranstaltungen, Fort- und Weiterbildungen** zur Prävention von und Umgang mit (sexualisierter) Gewalt. Mehrheitlich organisieren wir die Veranstaltungen zusammen mit anderen Organisationen.
- Veröffentlichung der aktualisierten **Charta Prävention** im Frühling 2023.
- **Istanbul Konvention** (Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen von häuslicher Gewalt und von Gewalt gegen Frauen): 2021 wurde ein erster Staatenbericht der Schweiz erarbeitet. Das Netzwerk Istanbul Konvention hat parallel dazu einen Alternativbericht ausgearbeitet. Eine Arbeitsgruppe der VüAG hat diesen Alternativbericht durch einen [Vertiefungsbericht](#) mit Fokus Behinderung ergänzt. Aktuell erarbeitet das Eidgenössische Büro für Gleichstellung EBG einen Aktionsplan zur Umsetzung der Istanbul Konvention in der Schweiz. Die verbandsübergreifende Arbeitsgruppe Prävention VüAG bringt dazu Rückmeldungen ein.
- 2022 hat die Fachstelle Prävention von Anthrosocial einen **Leitfaden zum Umgang mit physischen Interventionen in akuten Gefahrensituationen** erarbeitet. Dieses Instrument soll den Institutionen helfen, die Professionalisierung für hoch kritische Situationen zu verbessern, und ihnen Sicherheit im Vorgehen verleihen. Der Leitfaden wird im Frühling 2023 auf der Website von Anthrosocial aufgeschaltet.
- 2020 hat YOUVITA zusammen mit Limita einen [Leitfaden «Prävention von Grenzverletzungen und sexueller Ausbeutung»](#) erarbeitet.

## Zwischenbilanz zum Handlungsfeld Prävention, Schutz und Nachsorge

Mit den **Veranstaltungen und Weiterbildungen** stärken wir die Branche bezüglich Prävention und Umgang mit Grenzverletzungen und Gewalt. Tendenziell kann das Angebot die Nachfrage aber nicht decken, wie die ständige Warteliste für die sechstägige Fortbildung für Präventions- und Meldestellen zeigt. Für 2023 sind daher erstmals zwei Durchführungen geplant. Zudem werden wir im 2023 weitere Weiterbildungsangebote prüfen, so auch im Zusammenhang mit dem Bündler Standard. Darüber hinaus werden wir die Bedarfslage in der Romandie und dem Tessin genauer analysieren. Erste Gespräche mit Expert:innen lassen einen grösseren Bedarf vermuten.

Mit dem ergänzenden Vertiefungsbericht konnte die Verbandsübergreifende Arbeitsgruppe Prävention (VüAG) einen wichtigen Beitrag zum Alternativbericht der Zivilgesellschaft im Staatenberichtsverfahren der **Istanbul Konvention** beitragen. Der Bericht wurde zudem auf Behördenseite als zentrales Dokument wahrgenommen und dient dem EBGB als Grundlage für die Erstellung des bundesrätlichen Berichts in Erfüllung des **Postulats Roth «Gewalt an Menschen mit Behinderungen»** (Veröffentlichung März/April 23). Mitarbeitende von ARTISET und Anthrosocial sind in diesem Prozess in zwei Begleitgruppen involviert. Von besonderem Interesse sind dabei die Resultate der Studie zur Zugänglichkeit von Hilfsangeboten, welche die HSLU für den Postulatsbericht durchgeführt hat (Veröffentlichung voraussichtlich April 23). Wie auch immer die Berichte im Detail ausfallen werden: Gestützt auf den Vertiefungsbericht der VüAG engagieren wir uns bei politischen Prozessen für die **Verbesserung der Datengrundlagen** zur Gewaltbetroffenheit von Menschen mit Behinderung und für die Schaffung passender **Hilfsangebote für Gewaltbetroffene**.

Die verbandsübergreifende Arbeitsgruppe Prävention (VüAG) hat in den letzten zwei Jahren einen internen Reorganisationsprozess durchlaufen. Dabei wurden die Abläufe verschlankt, und die VüAG wird sich künftig in erster Linie auf die regelmässige Überarbeitung und Verbreitung der **Charta Prävention** konzentrieren. Innerhalb von ARTISET werden wir die Charta Prävention in allen drei Branchen weiter verankern und die Umsetzung der Inhalte (insbesondere die Schaffung interner Präventions- und Meldestellen) mit geeigneten Massnahmen unterstützen. Dabei werden wir die Bedarfslage in den einzelnen Branchen und Sprachregionen berücksichtigen.

Das korrekte Vorgehen bei einem Verdachtsfall stellt die Dienstleister immer wieder vor Herausforderungen (Stichwort **Vorgehensberatung**). Um dem Bedarf an Schulung und Beratung besser gerecht werden zu können, prüfen wir eine verstärkte Zusammenarbeit mit der Fachstelle Prävention von Anthrosocial.

Mit dem angepassten **Bündner Standard (BS)** möchten wir den Mitglied-Organisationen ein umfassendes Werkzeug zur weiteren Professionalisierung in der Erfassung, Einstufung und im Umgang mit Grenzverletzungen und Gewalt zur Verfügung zu stellen. Da jeder Dienstleister die Einstufung und die Handlungsabläufe für seinen Betrieb differenziert aufschlüsseln muss, wird zudem eine Kultur des Hinschauens gestärkt. Angesichts der Komplexität des Projekts war es richtig, mit der Anpassung des BS auf Deutsch zu beginnen. Im weiteren Verlauf soll der Bedarf an einer Sprachadaptation für die lateinische Schweiz geprüft werden.

Der **Umgang (und der Abbau) von freiheitseinschränkenden Massnahmen** ist Gegenstand verschiedener aktueller Leitfäden, an welchen die Verbände beteiligt sind (Leitfaden Anthrosocial, Leitfaden FHNW/HSLU zum Umgang mit herausforderndem Verhalten). Wir werden die Veröffentlichung und Verbreitung dieser Hilfsmittel im 2023 unterstützen.

Die **Nationale Kommission zur Verhütung von Folter (NKVF)** wendet sich aktuell vermehrt unseren Branchen zu. Nach den Dienstleistern für Menschen mit Alter (bis Ende 2023) werden ab 2024 Dienstleister für Menschen mit Behinderung überprüft. Wir sind Teil der Begleitgruppe. Der Dialog mit der NKVF ist wichtig, um einerseits die aus den Überprüfungen resultierenden Empfehlungen in der Branche nachhaltig aufzunehmen. Andererseits können die Verbände den Dialog nutzen, um aktuelle Grundlagen (siehe vorangehender Punkte) in die Überprüfungen und Empfehlungen der NKVF einfließen zu lassen.

# Gesundheit

## ZaZa Zahnmedizin für Kinder mit Beeinträchtigungen

Kinder mit Beeinträchtigung sind oft anfälliger für Karies und Entzündungen im Rachenraum. Das wirkt sich negativ auf ihre Gesamtgesundheit aus. Hinzu kommt, dass Eltern, Betreuungspersonen und zahnärztlichen Fachpersonen oft adäquate Informationen und Hilfsmittel fehlen, um das Thema Zahnpflege für Kinder mit Beeinträchtigung verständlich zu vermitteln. Dieses Verständnis ist aber wichtig für einen möglichst angst- und stressfreien Umgang mit der Thematik und bildet die Grundlage für ein selbstverantwortliches, selbstbestimmtes Mitwirken der Kinder mit Behinderung. Mit dem Projekt «ZaZa» möchten wir diesem Mangel entgegenwirken, indem wir eine webbasierte Wissens- und Kommunikationsplattform zu den Themen Prävention und Zahnarztbesuch lancieren. Hier erhalten Eltern, Betreuungspersonen und zahnärztliche Fachpersonen spezifisches Wissen sowie didaktisches und erklärendes Material, mit dem sie Kinder zum Thema Zahnpflege aufklären können. Neben dem UN-BRK Projektfonds unterstützen das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung, die Christoph Merian Stiftung und weitere Stiftungen das Projekt finanziell.



### Zwischenbilanz

Das Projekt ist im Januar 2022 gestartet. Allein durch die Vorbereitungsphase und den dabei geführten Gesprächen konnten wir eine Sensibilisierung für die Bedürfnisse von Kindern erreichen. Fachpersonen in der Zahnmedizin möchten das Thema auch anderweitig vorantreiben. Das erste Projektjahr verlief erfreulich: Die Arbeiten konnten schneller und umfassender umgesetzt werden als geplant, was insbesondere der Flexibilität und dem enormen Engagement der externen Projektpartner zu verdanken ist. Die Inhalte für die Kinder mit Beeinträchtigung, die Eltern und Betreuungspersonen sind erarbeitet und wurden im Herbst und Winter von mehreren Lehrpersonen und Klassen einer heilpädagogischen Schule getestet. Die Rückmeldungen bestätigten sowohl den Bedarf an Unterstützung als auch den Nutzen der zur Verfügung gestellten Inhalte. Ausserdem zeigen sie zahlreiche Ausbaumöglichkeiten auf.



### Nächste Schritte

Die Plattform für Eltern, Betreuungspersonen und Kinder wird im März 2023 offiziell lanciert. Ab Januar 2023 wird die Plattform für zahnärztliche Fachpersonen wie geplant einem knapp einjährigen Pilottest am Universitären Zentrum für Zahnmedizin in Basel unterzogen. Gleichzeitig findet eine wissenschaftliche Evaluation statt. Die Erkenntnisse aus beiden Überprüfungen werden für weitere Verbesserungen der Inhalte für zahnärztliche Fachpersonen im Verlaufe des 2023 genutzt, bevor dieser Teil der Zaza-Plattform Anfang 2024 offiziell lanciert wird. Im 2023 werden wir zudem erste Inhalte umgesetzt werden, die im ursprünglichen Projekt so nicht vorgesehen waren, insbesondere die Integration der unterstützten Kommunikation in die Plattform.



## Weitere Tätigkeiten

- **Verein bedürfnisgerechte medizinische Versorgung für Menschen mit Behinderung (VBMB).** Der Verein ist bekannt für seine Fachtagungsreihe, welche den Dialog zwischen den in die Gesundheitsversorgung involvierten Akteursgruppen fokussiert. Wir sind Mitglied und engagieren uns im Vereinsvorstand. Mit einer Fachtagung zum Thema Gesundheitspolitik hätte die Tagungsreihe bereits 2020 ihren Abschluss gefunden. Nach mehrmaliger pandemiebedingter Verschiebung musste die Tagung schlussendlich abgesagt werden. Als zentrales Produkt bleibt aber die Resolution [«10 Forderungen für eine angemessene Gesundheitsversorgung für Menschen mit Behinderungen – jetzt»](#). Diese Resolution wurde anlässlich der Überprüfung der Schweiz durch den UN-BRK Ausschuss am 7. März 2022 veröffentlicht.
- **Meingleichgewicht (MM).** 2022 wurde ein weiteres Mal die Awardverleihung durchgeführt und insgesamt acht innovative Gesundheitsförderungsprojekte ausgezeichnet. Die steigende Teilnahme (und Prämierung) von Projekten aus dem französisch- und italienischsprachigen Raum zeugt von der zunehmenden Bekanntheit von MM in der lateinischen Schweiz. Gleichzeitig hat MM mit dem Ausbau der Mitgliederbasis und des Sponsorennetzwerks zu kämpfen, was das mittelfristige Überleben des Vereins gefährdet. Daneben brauchen viele Projekte Unterstützung bei der Projekteingabe. Insgesamt stösst der kleine Verein durch die Vielzahl an «Baustellen» an seine ressourcentechnischen Grenzen.
- **Leitfaden Prävention:** Im 2022 veröffentlichten [Leitfaden](#) sind wichtige Informationen für die Gesundheitsförderung, Prävention und Früherkennung von gesundheitlichen Problemen zusammengefasst. Er dient als Nachschlagewerk und hilft, Symptome richtig einzuschätzen. Dies kann vor allem bei Menschen, die in der Kommunikation oder der Selbständigkeit eingeschränkt sind, lebenswichtig sein.

## Zwischenbilanz zum Handlungsfeld Gesundheit

Die 10 Punkte der Resolution des VBMB sprechen die relevanten Akteure in der Gesundheitsversorgung an. Sie enthalten die dringlichsten Forderungen, an welchen die Schweiz in den nächsten Jahren hinsichtlich einer gleichberechtigten medizinischen Versorgung von Menschen mit Behinderung arbeiten muss. Leider erhielt die Resolution bis dato noch nicht viel Beachtung. Es ist daher wichtig, die darin formulierten Anliegen bekannter zu machen. Der VBMB selbst verfügt über zu wenige Ressourcen und plant deswegen für 2023 die Einladung zu einem runden Tisch, mit dem Ziel, den Forderungen politisch Gehör zu verschaffen. Als Verbände werden wir diesen Prozess unterstützen.

Das Thema Gesundheitsförderung ist in vielen sozialen Institutionen präsent und es entstehen immer wieder innovative Projekte. Durch die Möglichkeit einer Projekteingabe und die jährliche Awardverleihung leistet **meingleichgewicht** einen gewichtigen Beitrag, damit diese Projekte eine Plattform erhalten und Wertschätzung erfahren. Im 2023 wird MM den Auftritt verbessern (insbesondere Website), um die Multiplikation und Vernetzung der Projekte noch besser fördern zu können. Mit einem überschaubaren Aufwand unsererseits könnte der Verein auch künftig nachhaltig unterstützt werden. Bedarf besteht dabei insbesondere bei kommunikativen Massnahmen. Ob und in welchem Rahmen die Unterstützung möglich ist, werden wir 2023 prüfen.

Das Thema **Recovery** rückt bei vielen Dienstleistern im Bereich psychische Beeinträchtigung vermehrt in den Fokus. Auf Anfrage von Mitgliedern haben wir deswegen im Mai 2022 ein Erfahrungsaustausch Recovery durchgeführt. Der Erf erhielt grossen Zuspruch. Darum werden wir 2023 zwei weitere Erfahrungsaustausche durchführen. Dabei werden wir eine Zusammenarbeit mit pro mente sana prüfen.

# Sexualität und Partnerschaft

## Veranstaltungen

Aktuell bieten wir in der Deutschschweiz in Zusammenarbeit mit der Paulus Akademie einen zweitägigen Kurs zum Thema Sexualität und Behinderung an. Der Kurs spricht neben Fachpersonen auch Menschen mit Behinderung und Angehörige an. Die Broschüre Sexualität, Intimität und Partnerschaft wird jeweils an die Teilnehmenden des Kurses abgegeben.



### Zwischenbilanz

Die Rückmeldungen zur Veranstaltung sind durchwegs positiv. Das Konzept hat sich etabliert und die Paulus Akademie wird den Kurs auch 2023 wieder in Kooperation mit INSOS anbieten.

## Kartenset zu Internet und Sexualität

Das Kartenset wird im Kapitel Prävention, Schutz und Nachsorge beleuchtet.

## Broschüre Sexualität, Intimität und Partnerschaft

2017 haben wir zusammen mit Sexuelle Gesundheit Schweiz den Leitfaden [Sexualität, Intimität und Partnerschaft](#) entwickelt. Die Broschüre informiert über relevante fachliche und rechtliche Aspekte, zeigt die wichtigsten Aufgaben von Institutionen und Fachpersonen auf und bietet eine Checkliste für die Erarbeitung eines Sexualekonzeptes an. Die Broschüre liegt in Deutsch, Französisch und Italienisch vor, wobei die Sprachadaptionen nicht eine reine Übersetzung darstellen, sondern den teils unterschiedlichen regionalen Kontext aufgreifen. Aufbauend auf dem Leitfaden haben wir 2018 in Kooperation mit Sexuelle Gesundheit Schweiz und der Hochschule Luzern die nationale Fachtagung «Sexualität: ungehindert und selbstbestimmt?» durchgeführt.

## Zwischenbilanz zum Handlungsfeld Sexualität und Partnerschaft

Mit dem **Leitfaden Sexualität, Intimität und Partnerschaft** haben wir einen wichtigen Grundstein gelegt, um die Dienstleister zu sensibilisieren und mit praxisnahen Impulsen in Bezug auf das breite Themenfeld und bei der (Weiter-)Entwicklung von Sexualekonzepten zu unterstützen.

Ergänzend zur Broschüre steht den Mitgliedern durch die Kooperation mit der Paulus Akademie ein zweitägiger Vertiefungskurs zur Verfügung. Aktuell haben wir nicht vor, das **Veranstaltungsangebot** auszubauen.

In den letzten Jahren lässt sich eine Zunahme der Bearbeitung des Themenfelds von verschiedenen Akteuren beobachten. Wir sind mit diesen Akteuren gut vernetzt und unterstützen **Aufklärungsprojekte** wie die Broschüre Klipp und klar (Aufklärung in leichter Sprache, auf [Deutsch](#) bereits erhältlich, Französisch und Italienisch folgen demnächst) und das sexualpädagogische Manual Herzfroh 2.0 (Veröffentlichung ebenfalls 2023).

Handlungsbedarf sehen wir in Bezug auf Empfehlung 46 des BRK-Ausschusses, denn im internationalen Vergleich hinkt die Schweiz bei **Unterstützungsangeboten für Eltern mit (insbesondere kognitiven) Beeinträchtigungen** deutlich hinterher. Inzwischen haben wir eine erste Recherche zum Thema durchgeführt und ein internes Diskussionspapier erstellt. Als nächstes werden wir die gesammelten Erkenntnisse mit Dienstleistern und weiteren relevanten Akteuren diskutieren. Damit schaffen wir Basis zur Abschätzung des konkreten Handlungsbedarfs.

# Bildung Fach- und Leitungspersonen

## Bewusstseinsbildung für die agogische Arbeit

In diesem Projekt haben wir die Broschüre [UN-BRK Navigator](#) entwickelt. Sie veranschaulicht, welche Haltungen, Kenntnisse und Fähigkeiten Fachpersonen benötigen, um im Sinne der UN-BRK tätig zu sein. Ergänzend zum Navigator haben wir drei Themen konkretisiert und als zusätzliche Arbeitsmittel herausgegeben: [Selbst- und Mitbestimmung](#), [Diskriminierung](#) und [Politische Teilhabe](#). Ausserdem äussern sich Selbstvertreter:innen zu ihren Anliegen und Überlegungen in [Videos und Interviews](#).

Im 2022 hat YOUVITA das Projekt «Kinderrechte-Navigator» gestartet, welches sich am UN-BRK-Navigator orientiert. Erarbeitet wird eine Website, die aufzeigt, welche Haltungen, Kenntnisse und Fähigkeiten Fachpersonen benötigen, um die Kinderrechte im Arbeitsalltag umzusetzen. Zudem werden wir auf der Website didaktische und auf die Praxis ausgerichtete Hilfsmittel zur Verfügung stellen. Sie richtet sich sowohl an Fachpersonen aus der Praxis als auch an Bildungsanbieter. Die besondere Situation von Kindern mit Behinderung wird sowohl in den Grundlagen als auch bei den Hilfsmitteln berücksichtigt.



### Zwischenbilanz

Der UN-BRK-Navigator und seine Konkretisierungen werden von den Fachpersonen und auch von Bildungsanbietenden geschätzt. Kritisiert wird, dass sich der Navigator an Fachpersonen richtet. Aufgrund der komplexen Sprache sind die Instrumente für Betroffene nicht zugänglich. Zudem wurde kritisiert, dass Art. 19 der UN-BRK (Unabhängige Lebensführung und Einbezug in die Gemeinschaft) zu wenig deutlich berücksichtigt sei.



### Nächste Schritte

Anfang 2023 wird der UN-BRK-Navigator und die Konkretisierungen in italienischer Sprache vorliegen. Ebenfalls im 2023 starten wir ein Vorprojekt für einen inklusiven Navigator. Da sich bei fast allen Projekten des Aktionsplans Bildungsanliegen ergeben, werden wir die Frage nach weiteren Konkretisierungen ausgehend von den laufenden Projekten prüfen.

Die Erarbeitung des «Kinderrechte-Navigator» verläuft planmässig. Die Webeseite wird 2024 lanciert.

## Weiterentwicklung der Berufsprofile

Wir haben bei den Revisionen von Ausbildungen mit der UN-BRK verbundene Anliegen eingebracht. Dies insbesondere bei der Revision der Rahmenlehrplänen der Höheren Fachschulen Soziales (Sozialpädagogik, Leitung Arbeitsagogik und Gemeindeanimation) sowie bei der Revision der Berufslehre Fachmann/Fachfrau Betreuung FaBe. Andererseits haben wir wesentlich zur Erarbeitung der beiden Berufsprüfungen «Job Coaching» und «Arbeitsagogik» beigetragen.

Wesentliche Anliegen waren:

- Ausrichtung der Begleitung an den Bedürfnissen und Lebensplänen der einzelnen Menschen
- Stärkung der begleiteten Menschen, sich selber zu vertreten
- Förderung, ausgerichtet am Potenzial
- Erschließung von Ressourcen im Umfeld
- Unterstützung der gesellschaftlichen Teilhabe
- Rolle der Fachpersonen als Vernetzer:innen.



## Zwischenbilanz

Neben den positiven Entwicklungen der Berufsprofile stellen wir fest, dass sich die Berufsprofile stark an der Arbeit in bestehenden Strukturen orientieren. Die auf Ebene Organisation geforderten Veränderungen werden noch zu wenig beachtet. Personenorientierung kann im Rahmen von organisierter Unterstützung zwar laufend weiterentwickelt werden, ist aber nie vollumfänglich möglich. Jede Organisation (auch ein Anbieter von ambulanten Dienstleistungen) muss die Arbeit organisieren und steht unter einem Druck, diese «effizient» zu erbringen. Zudem erfüllen die Institutionen einen Auftrag der öffentlichen Hand. Dadurch werden tendenziell Vorstellungen von einem «guten und richtigen Leben» transportiert. Dies alles wirkt sich auf die Begleitung respektive das Leben der begleiteten Menschen aus. Berufspersonen müssen diese Widersprüche in konkreten Situationen erkennen und wissen, wie sie die organisationsbedingten Hindernisse und Grenzen möglichst überwinden können. Dies wiederum bedingt eine Organisation respektive Leitungspersonen, die dies unterstützen – was Themen der Organisationsentwicklung sowie der Aus- und Weiterbildung von Führungspersonen sind.

Erst in Ansätzen werden inklusive Ausbildungselemente von Bildungsanbietern oder in der Praxis angewendet.

## Inklusive Erwachsenenbildung

Ziel ist, dass vielfältige Formen von inklusiver Erwachsenenbildung im und für den Sozialbereich selbstverständlich genutzt werden. Dafür haben wir im Jahr 2019 mit dem «Labor Inklusive Bildung» begonnen. Rund 60 Menschen – Selbstvertreter:innen, Peers, Bildungsexpert:innen, Fachpersonen aus Institutionen, Erfinder:innen und Kreativ-Denkende – haben verschiedene Prototypen von inklusiver Bildung für den Sozialbereich skizziert. In einem zweiten Labor im Jahr 2021 wurden weitere, einfach umzusetzende Prototypen in und um Institutionen/Organisationen entwickelt. Parallel dazu erarbeiteten wir [Leitlinien und Hilfestellungen für inklusive Veranstaltungen und Weiterbildungen](#).



## Zwischenbilanz

Die Labors sind ein Versuch, sich einem inklusiven Denken anzunähern und «leibhaftig» zu erfahren, wie Bildung auch noch gehen könnte. Die Labors sind als Anfang gedacht (mit kleinen rasch realisierbaren Prototypen Lernerfahrungen sammeln), aus denen etwas entstehen kann, das systemverändernd wirkt (beispielsweise neue Strukturen entwickeln, eine neue Art der Zusammenarbeit). Stolpersteine: die Teilnehmenden brauchen Zeit, um in inklusives Bildungsdenken zu kommen. Damit die Prototypen umgesetzt werden, braucht es Verbindlichkeit und Personen, die unterstützen. Teilnehmende aus verschiedenen Institutionen und Regionen zusammenzubringen ist bereichernd, hat aber den Nachteil, dass sich die Teilnehmenden bei der Umsetzung nicht gegenseitig unterstützen können.



## Unterstützte Kommunikation

Für ein selbstbestimmtes Leben und für die Teilhabe an der Gesellschaft ist gelingende Kommunikation unerlässlich. Eine breitangelegte Befragung, die wir 2019/20 durchgeföhrt haben, zeigte einen grossen Handlungsbedarf in der Romandie auf. 2021 haben wir diese Resultate zusammen mit ISAAC francophone in einem Workshop validiert und Handlungsmassnahmen skizziert. Zum Folgeworkshop im Oktober 2022 haben wir zusätzliche Akteure eingeladen (Fachhochschulen, Kantonsvertretungen) und den Fokus auf Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe gelegt. ([Aktionsplan UN-BRK](#))

Damit Institutionen und Organisationen unterstützte Kommunikation (UK) implementieren können hat die Gesellschaft für Unterstützte Kommunikation eine [Checkliste](#) entwickelt. Dieses Instrument haben wir auf [Französisch](#) und [Italienisch](#) übersetzt. Für die Deutschschweiz und die Romandie haben wir je ein [Factsheet](#) mit Informationen zu Weiterbildungen, Informationsportalen und nützlichen Links erstellt. In Zusammenarbeit mit der Commission Romande von ISAAC francophone haben wir zudem verschiedene [Hilfsmittel](#) zur Erarbeitung von UK-Konzepten für Institutionen erarbeitet.



### Zwischenbilanz

Das systematische Vorgehen hat sich bewährt. Der Aufbau eines Netzwerks in der Romandie ist gelungen. Um Unterstützte Kommunikation nachhaltig zu verankern ist die nationale Koordination mit den UK-Netzwerken der Deutschschweiz und die internationale Zusammenarbeit mit ISAAC francophone unerlässlich. Beides ist in die Wege geleitet, nun geht es darum, das Netzwerk und die Zusammenarbeit zu konsolidieren.



### Nächste Schritte

Der Fokus der nächsten Arbeiten der Commission Romande von ISAAC francophone liegt auf der Sensibilisierung (einerseits von Leitungspersonen von Institutionen, andererseits der Öffentlichkeit) sowie auf der Verankerung von UK-Konzepten in Institutionen. Wir werden diese Arbeiten den Dienstleistern zugänglich machen. Darüber hinaus unterstützen wir den Austausch zwischen den Netzwerken der Deutschschweiz und Romandie, unter anderem mit Blick auf Weiterbildungsangebote und Sensibilisierungsmaterialien. Anschliessend werden wir Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten im Tessin analysieren.



### Weitere Tätigkeiten

- Zukunftsplanung: In Zusammenarbeit mit WINKlusion Netzwerk Zukunftsplanung Schweiz und der Vereinigung Cerebral haben wir zum Aufbau eines Netzwerks in der Romandie beigetragen. Zudem hat CURAVIVA die Erarbeitung eines [Werkzeugkoffers](#) finanziell unterstützt.

### Zwischenbilanz mit Blick auf das Handlungsfeld Bildung Fach- und Leitungspersonen

Mit dem Paradigmenwechsel zum Menschenrechtsmodell von Behinderung stellt die UN-BRK die herkömmliche Unterstützung (Rolle, Beziehung, Methoden) in Frage. Eine entsprechende Aus- und Weiterbildung des Fachpersonals ist darum zentral. Inklusive Bildungsangebote sind eine gute Möglichkeit, um von der fürsorglichen Haltung wegzukommen. Wir möchten darum die inklusive Bildung weiterentwickeln.

Gelingende Kommunikation ist ein Schlüsselfaktor für eine selbstbestimmte Lebensführung und gesellschaftliche Teilhabe respektive für gelingende Unterstützung. Handlungsbedarf gibt es in Bezug auf Unterstützte Kommunikation, insbesondere in der lateinischen Schweiz. Wie oben beschrieben engagieren wir uns hierzu aktuell und in der nächsten Zeit insbesondere in der Romandie, nachfolgend im Tessin.

Auch die Aus- und Weiterbildung der Leitungspersonen ist gefordert: eine personenzentrierte und sozialraumorientierte Begleitung bedingt eine flexible Organisation. Zudem muss die Mitwirkung von Menschen mit Beeinträchtigung in den Organisationen gestärkt werden.

Im Auge behalten werden wir die Frage, wo in den zukünftigen Unterstützungsmodellen (zum Beispiel Subjektfinanzierung, Assistenzbeitrag) die Ausbildung in der Praxis in guter Qualität garantiert und umgesetzt werden kann.

## Zwischenbilanz zum Fokus Kinder/Jugendliche

Im Aktionsplan haben wir in Bezug auf Kinder und Jugendliche fünf übergeordnete Ziele formuliert: Meinungsbildung und -äusserung, Selbst- und Mitbestimmung, Schutz der Privatsphäre, inklusive Bildung und berufliche Grundbildung sowie altersgerechter Zugang zu Verwaltung und Justiz.

### Das haben wir gemacht und unsere Erkenntnisse daraus

In den bisherigen Tätigkeiten haben wir uns auf folgende Themen fokussiert:

- unterstützte Kommunikation
- Prävention: Charta Prävention, Bündner Standard, Leitfaden «Prävention von Grenzverletzungen und sexuelle Ausbeutung» und Kartensets zu Internet und Sexualität sowie Onlinekommunikation
- zahnmedizinischen Gesundheitsförderung
- Berufsbildung: vergleiche hierzu das Kapitel Zugang zu Ausbildung und Arbeit, insbesondere zur Praktischen Ausbildung PrA und dem Individueller Kompetenznachweis.

Das heisst, wir haben uns bisher auf die Unterstützung der Meinungsbildung, die Förderung der Selbst- und Mitbestimmung und die Stärkung der beruflichen Bildung konzentriert. Die in diesen Themenfeldern angestrebten Massnahmen haben wir umgesetzt oder sie sind in Arbeit.

Ein wichtiges Engagement von YOVITA liegt darin, in kinderspezifischen Diskussionen und Aktivitäten für die Rechte und Bedürfnisse von Kindern mit Behinderung einzustehen. Dies haben wir 2022 bei der Erarbeitung des Schattenberichts an den UN-Ausschuss für Kinderrechte, als Mitglied der Begleitgruppe im Aufbau einer nationalen Ombudsstelle für Kinderrechte, bei der Entwicklung von Standards im Kinderschutz, im eigenen Projekt «Kinderrechte-Navigator» und bei diversen politischen Stellungnahmen getan. Schliesslich bilden Rahmenbedingungen eine mehr oder weniger hilfreiche – oder hinderliche – Grundlage für die Wahrung der Rechte von Kindern mit Behinderung, weshalb wir uns im Monitoring dieser Rahmenbedingungen engagieren ([Systeme der Finanzierung](#)).

Das Ziel, den altersgerechten Zugang zu Verwaltung und Justiz zu verbessern, haben wir bisher nur am Rande bearbeitet. Das Projekt Kinderrechte-Navigator ist allerdings so angelegt, dass es modular auf weitere Berufsgruppen übertragbar ist. Aus Ressourcengründen werden wir diese Projekterweiterung nicht selbst umsetzen, sondern bei Berufs- und Fachverbänden oder Weiterbildungsinstituten der Verwaltung und Justiz anregen und auf Wunsch begleiten. Noch nicht konkret geplant ist die Sensibilisierung des betreuenden Personals in Bezug auf die Privatsphäre von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung, auch wenn das Thema aktuell bleibt. Es wird zwar im Kinderrechte-Navigator aufgegriffen, eine spezifische, vertiefte Bearbeitung der Thematik stellen wir aus Ressourcengründen jedoch bis 2025 zurück. Ebenfalls aus Ressourcengründen haben wir darauf verzichtet, auf kantonaler Ebene zur Stärkung der inklusiven Schulbildung zu intervenieren.

Die Erarbeitung des Projekts zur zahnärztlichen Gesundheitsförderung mit Fachpersonen hat deutlich aufgezeigt, wie zentral es ist, auf Kinder mit Behinderung und ihre Fähigkeiten einzugehen und einen für sie verständlichen Prozess sicherzustellen, damit Ohnmachtsgefühle reduziert werden und das Sicherheitsempfinden gefördert wird. Dies schafft unverzichtbare Grundlagen für eine gelingende gegenseitige Kommunikation und damit für die Frage der Meinungsäußerung und Mitbestimmung. Aufgrund dieser positiven Erfahrung und den Erfahrungen aus dem Ausprobieren verschiedener Verständigungsmethoden in anderen Projekten möchten wir die Produkte der kommunikativen Unterstützung (Kartensets, digitale Medien, Anbindung UK) – auch ausserhalb des Navigator-Projekts – auf andere fachliche Bereiche ausweiten, die wir bis anhin noch nicht an die Hand genommen haben.

April 2023