

Projekt «EmpowerAssist¹»

Neue Rollen, neue Kompetenzen: Empfehlungen für Praxis und Berufsbildung

Verfasser:in Sandra Picceni, ARTISET & Dino Beerli, Superloop Innovation

Datum 11.08.2025



Mit finanzieller Unterstützung durch:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF

ERNST GÖHNER
STIFTUNG

¹ Der Begriff «EmpowerAssist» wird im Anhang erläutert

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung	3
2.	Zweck und Flughöhe des Berichtes	4
2.1	Adressat:innen des Berichtes	4
2.2	Flughöhe des Berichtes	4
2.3	Inhalt des Berichtes	4
2.4	Abkürzungen	4
3.	Ausgangslage und Fokus	4
3.1	Bedarf	4
3.2	Fokus des Projekts	4
4.	Beschreibung in Form von Personas	5
4.1	Zum Begriff «Personas» und Wahl der Personas	5
4.2	Beschreibung der Personas	5
5.	Beschreibung der Arbeitssituationen	7
5.1	Zur Wahl der beschriebenen Arbeitssituationen	7
5.2	Zugrundeliegende Muster der Arbeitssituationen	7
5.3	Beschreibung der einzelnen Arbeitssituationen	9
6.	Beschreibung der idealen EmpowerAssist-Kompetenzen	17
6.1	Kompetenzen von Begleitpersonen aus Praxissicht	17
6.2	Kompetenzen von Menschen mit Behinderungen	19
6.3	Kompetenzraster EmpowerAssist-Kompetenzen	19
6.4	Theoretischer Bezugsrahmen	25
7.	Empfehlungen für EmpowerAssist-Formate	25
7.1	Grundstruktur der EmpowerAssist-Formate	26
7.2	Empfohlene EmpowerAssist-Formate für Begleitpersonen aus Praxissicht	26
7.3	Entwicklung von Instrumenten für non-formale und praxisorientierte Bildung	27
7.4	Empfohlene EmpowerAssist-Formate für Menschen mit Behinderungen	28
8.	Überlegungen zu förderlichen und hindernden Rahmenbedingungen	30
9.	Anhang	31
9.1	Definition des Begriffes «EmpowerAssist»	31
9.2	Ausführungen zu Kapitel 2 «Ausgangslage und Fokus»	31
9.3	Methodisches Vorgehen	34

1. Zusammenfassung

Angestoßen durch die Behindertenrechtskonvention (BRK) und die Umstellung von der Objekt- zur Subjektfinanzierung entwickelt sich ein neues Rollenverständnis der Fachkräfte, die Menschen mit Behinderungen in (teil-)selbstständigen Wohnformen begleiten: Die Befähigung («Empowerment») zu Selbstbestimmung und gesellschaftlicher Teilhabe rückt noch stärker in den Fokus. Um Bildungsanbieter:innen und Personalentwickler:innen dabei zu unterstützen, ihre Angebote noch stärker auf diese Entwicklung auszurichten, werden in diesem Bericht typische Arbeitssituationen und die idealen Kompetenzen beschrieben, die erforderlich sind, um diese Begleitung und Befähigung aus Sicht der Praxis souverän zu meistern. Diese sind das Ergebnis von Interviews und Workshops mit rund 80 Selbstvertreter:innen, Begleitpersonen und Stakeholdern.

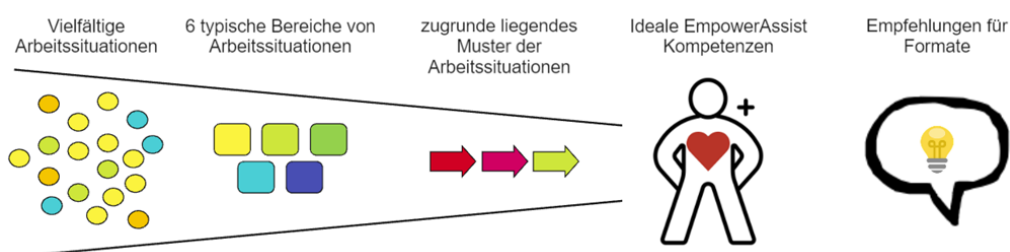


Abbildung 1: Aufbau des Berichtes

Ergebnisse

Den Kern der EmpowerAssist-Kompetenzen bilden die zwischenmenschlichen Fähigkeiten (Selbst- und Sozialkompetenzen), gepaart mit den entwickelten Fachkompetenzen.

Darüber hinaus sind für den ambulanten Kontext drei weitere Kompetenzen zentral, die auch im stationären Bereich von Bedeutung sind.

- **Rollenverständnis:** EmpowerAssist-Begleitpersonen unterstützen Menschen mit Behinderungen dabei, selbstbestimmt zu leben. Dies setzt eine klare Haltung und ein geschärftes Selbstverständnis voraus: «Ich bin Coach. Ich stärke die Selbstbestimmung und Autonomie. Ich verstehe mich als Coach. Ich beobachte Situationen genau und greife situativ nur dort ein, wo es notwendig ist.» Eine EmpowerAssist-Begleitperson versteht sich als Dienstleister:in.
- **Gesprächsprofil:** Neben der Beobachtungsfähigkeit unterstützen EmpowerAssist-Begleitpersonen durch eine Gesprächsführung auf Augenhöhe. Dies setzt entwickelte Selbstregulations- und Kommunikationskompetenzen voraus.
- **Vernetzer:in:** Die Begleitperson agiert als Sozialraum-Vernetzer:in.

Erfahrungs- und praxisorientierte Bildungsformate unterstützen die Entwicklung dieser Kompetenzen. Mit diesen praxisorientierten Empfehlungen (siehe Kapitel 7) möchte ARTISET/INSOS einen Beitrag zur Förderung der Selbstbestimmung und Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen sowie zur Stärkung der Kompetenzentwicklung von Fach- und Begleitpersonen leisten.

2. Zweck und Flughöhe des Berichtes

2.1 Adressat:innen des Berichtes

Der vorliegende Bericht richtet sich an Fachkräfte, die Bildungs- und Personalentwicklungsangebote für Begleitpersonen von Menschen mit Behinderungen anbieten, insbesondere im ambulanten Bereich.

2.2 Flughöhe des Berichtes

Der vorliegende Bericht beinhaltet praxisorientierte Empfehlungen, weshalb die Inhalte möglichst kurz und auf die Praxis fokussiert sind. Weiterführende Informationen sind dem Anhang (Kapitel 9) zu entnehmen.

2.3 Inhalt des Berichtes

Die Kapitel 5 und 6 bilden den Kern des Berichts. In ihnen werden typische Arbeitssituationen bei der Begleitung von Menschen mit Behinderungen in (teil-)selbständigen Wohnformen beschrieben und die wichtigsten «EmpowerAssist-Kompetenzen» erläutert, um diesen Situationen souverän begegnen zu können. Darüber hinaus werden in Kapitel 7 Empfehlungen für passende Bildungsformate formuliert.

2.4 Abkürzungen

Für eine einfachere Lesbarkeit werden ab Kapitel 3 die folgenden Abkürzungen verwendet:

- MmB: Menschen mit Behinderungen (singular oder plural)
- BP: Begleitperson:en von Menschen mit Behinderungen

3. Ausgangslage und Fokus

3.1 Bedarf

Die dynamische Entwicklung in der Begleitung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen, die durch die BRK sowie die Behindertenpolitik des Bundes 2023–2026 vorangetrieben wird, führt zu veränderten Anforderungen an die Fachkräfte. Durch die Einführung der Subjektfinanzierung und den zunehmenden Bedarf an ambulanten Wohnformen wird die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen verstärkt gefördert, was neue oder angepasste Kompetenzen der Fachkräfte erfordert. Das Projekt untersucht, welche spezifischen Kompetenzen unter diesen veränderten Bedingungen erforderlich sind, um Menschen mit Behinderungen zielgerichtet und bedarfsgerecht zu unterstützen.

Weitere Informationen zum Bedarf und zur Herleitung finden sich in Anhang 9.1.

3.2 Fokus des Projekts

Das vorliegende Projekt bezieht sich auf alle Formen des teilweisen oder vollständig selbständigen Wohnens. Der Fokus liegt jedoch auf der Begleitung von Menschen mit Behinderungen (MmB) mit kognitiver Beeinträchtigung, die entweder in einer institutionellen Wohnform mit geringer Betreuungsintensität und erhöhten Anforderungen an die Selbstständigkeit (Typ B) oder in einer privaten Wohnung mit Betreuung (Typ C) leben.

Der Grund für diese Schwerpunktsetzung liegt darin, dass Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung häufig in einer grösseren Abhängigkeit zu ihren Begleitpersonen stehen. Oft sind sie lebenslang auf Begleitung und Unterstützung angewiesen. In der Begleitung muss deshalb ein besonderes Augenmerk darauf gelegt werden, dass sie im Rahmen ihrer Beeinträchtigung dennoch eigenständige Entscheidungen treffen und eigene Erfahrungen machen können.

Die Wohnformen A und D stehen etwas weniger im Fokus: Bei A handelt es sich um eine institutionelle Wohnform mit 24-Std-Betreuung und bei D um eine private Wohnform, die nach Art. 74 IVG finanziert wird. Bei dieser Wohnform sind die Leistungsbezüger:innen in der Regel selbstständig in der Lage, ein persönliches Assistenzteam zusammenzustellen.

Weitere Informationen zu den verschiedenen Wohnformen sind im Anhang 9.1 zu finden.

4. Beschreibung in Form von Personas

4.1 Zum Begriff «Personas» und Wahl der Personas

Zur besseren Veranschaulichung der Beschreibung von Alltagssituationen wird das Instrument der «Personas» verwendet. Personas sind fiktive Figuren von MmB. Sie basieren auf realen Daten wie Persönlichkeitsmerkmalen, Verhaltensweisen und Bedürfnissen von MmB in privaten oder institutionellen Wohnsituationen.

Die Personas sind bewusst etwas zugespitzt, um die wichtigsten Merkmale und Bedürfnisse klarer darzustellen. Das erleichtert es den Leser:innen, sich die unterschiedlichen Situationen und Herausforderungen möglichst real vorzustellen und bei der idealen Begleitung die wesentlichen «EmpowerAssist Kompetenzen» im Blick zu behalten. Die Übertreibung dient also der besseren Veranschaulichung und macht die Persona «lebendiger» und leichter verständlich wird, auch wenn sie nicht alle Nuancen der Realität abbildet.

4.2 Beschreibung der Personas

Im Folgenden werden die fünf Personas beschrieben. Um ein möglichst vielfältiges Bild der unterschiedlichen Arbeitssituationen zu erhalten, wurden unter anderem folgende Persönlichkeitsmerkmale und Umweltfaktoren berücksichtigt:

- Wohnsituation: in einer Einrichtung versus in einer Privatwohnung, teilweise auch in einer Wohngemeinschaft
- Wohnort: Stadt versus Land
- Beeinträchtigung: geringe versus starke Beeinträchtigung der kognitiven Fähigkeiten
- Psychische Gesundheit: gesund versus stark (manisch-)depressiv
- Alter: jung versus alt
- Soziale Teilhabe: aktive soziale Teilhabe versus introvertiert und zurückgezogen
- Soziales Umfeld: positive Unterstützung durch Bezugspersonen versus keine oder erschwerte Unterstützung durch Bezugspersonen
- Herkunft: schweizerische Herkunft versus Migrationshintergrund (oder gar Fluchtgeschichte)



Maja, 50 Jahre

- Stark manisch-depressiv, ohne Beeinträchtigung der kognitiven Fähigkeiten. Bei depressiven Episoden Neigung zu (verbaler) Aggression.
- Lebt allein in einer eigenen Wohnung in einer städtischen Genossenschaft.
- Arbeitet zu 50% in einem Integrationsbetrieb (Administration) und bezieht Teil IV.
- Ihre Freizeitaktivitäten und ihr soziales Umfeld sind stark von ihrer aktuellen Verfassung abhängig (von manisch aktiv bis völlig zurückgezogen, verbunden mit Alkoholkonsum).
- Wegen knapper Finanzen und Verwahrlosungstendenzen hat sie einen Beistand.



Manfred, 68 Jahre

- Manfred ist ein Secondo italienischer Herkunft.
- Er hat starke kognitive Einschränkungen und kann sich nicht angemessen verbal ausdrücken. Er benötigt Hilfe bei der Körperpflege.
- Er lebt in seinem eigenen Studio in einer Einrichtung.
- Er ist nicht erwerbstätig und hat eine aktivierende Tagesstruktur.
- Er übt keine Freizeitaktivitäten aus, lebt überwiegend zurückgezogen und liebt Fussball, Cervelat und Rotwein.
- Hat zwei Familienangehörige, die beide wenig Unterstützung für Manfred bieten und hohe Anforderungen an das Personal stellen (Mutter und Schwester).



Stefanie, 30 Jahre

- Beeinträchtigung der kognitiven Fähigkeiten, sehr lebhaft und unorganisiert (ADHS).
- Lebt allein in einer 2-Zimmer-Wohnung auf dem Land.
- Sie arbeitet an einem geschützten Arbeitsplatz.
- Sie ist in der Freizeit aktiv und hat ein kleines, gutes soziales Umfeld
- Ihr soziales Umfeld, z. B. Eltern und Geschwister, ist unterstützend.
- Stefanie ist in vielen Bereichen selbstständig, ist aber sehr froh, wenn sie punktuell auf Unterstützung zurückgreifen kann bzw. die Sicherheit dieses Backups hat.



Farhad, 20 Jahre

- Flüchtling aus Syrien, lebt seit sechs Jahren in der Schweiz.
- Leichte kognitive Beeinträchtigung. Er leidet an einer posttraumatischen Belastungsstörung und ist deshalb in psychologischer Betreuung.
- Er lebt in einer eigenen Wohngemeinschaft in einer Stadt.
- In der Wohngemeinschaft kommt es immer wieder zu Konflikten zwischen den Bewohnern.
- Er absolviert eine Praktikerausbildung in einem begleiteten Gartenbaubetrieb.
- Ist in seiner Freizeit sehr aktiv und sozial sehr aufgeschlossen.
- Sein PBS ist belastend, was zu Sprachstörungen oder sozialer Isolation führt.
- Seine Eltern sprechen kein Deutsch, sind nicht berufstätig und stellen für Farhad kaum eine Unterstützung dar.

5. Beschreibung der Arbeitssituationen

5.1 Zur Wahl der beschriebenen Arbeitssituationen

In Kapitel 5 werden die wichtigsten Arbeitssituationen bei der Begleitung von MmB beschrieben. Bei der Beschreibung sind drei Elemente hervorzuheben:

- Unvollständigkeit: Die Arbeitssituationen und ihre Beschreibung sind nicht vollständig. Dies ist jedoch nicht relevant, da die zugrunde liegenden Muster dieser Situationen von Bedeutung sind. Diese sind in Kapitel 5.2 beschrieben.
- Zwei Kategorien: In der Beschreibung unterscheiden wir zwei Kategorien und dementsprechend zwei Muster von Arbeitssituationen:
 «Komfortzone»: Arbeitssituationen, die für BP mit ausgebildeten EmpowerAssist-Kompetenzen keine besondere Herausforderung darstellen, aber gut aufzeigen, welche Kompetenzen in der Begleitung von MmB notwendig sind.
 «Stress»: Arbeitssituationen, die auf der zwischenmenschlichen Ebene besonders herausfordernd und belastend sind und deren souveräne Bewältigung in hohem Masse «EmpowerAssist-Kompetenzen» erfordert und diese dementsprechend besonders prägnant aufzeigen.
- Methode: Zur optimalen Beschreibung der Arbeitssituationen wird das Instrument der «User Journey» eingesetzt. Dieses Instrument integriert neben der objektiven Beschreibung der Situation auch das subjektive Erleben der beteiligten Personen.

5.2 Zugrundeliegende Muster der Arbeitssituationen

Die Ergebnisse der Interviews und Workshops zeigen, dass man modellhaft von zwei Kategorien von Arbeitssituationen sprechen kann. Wir nennen diese Kategorien «Komfortzone» und «Stress». Gerade für Bildungsanbieter:innen und Personalentwickler:innen vereinfacht das Wissen um diese Muster die Gestaltung von Angeboten.

Die Kategorie «Komfortzone», die schätzungsweise 80% der Situationen ausmacht, beginnt mit der Wahrnehmung der Situation und der Klärung der Bedürfnisse der MmB. Es folgt die Entwicklung und Umsetzung von Handlungsoptionen bis hin zur möglichen Entwicklung neuer Handlungsstrategien für die Zukunft.

Die Kategorie «Stress» folgt dem gleichen Muster, beginnt jedoch mit einem Stressauslöser, der zu einer Überforderung führt. Zunächst ist eine Selbstregulation der BP erforderlich, um die Situation und die Bedürfnisse des MmB objektiv wahrnehmen zu können. Gerade auf der zwischenmenschlichen Ebene stellt diese Kategorie besonders hohe Anforderungen an die Kompetenzen der BP.

Zum besseren Verständnis des Musters der Kategorie «Stress» ist ein psychologischer Exkurs zum Thema «**Stressbewältigung aus neuronaler Sicht**» hilfreich: Solange sich unser Gehirn in einem entspannten und wachen Zustand («Homöostase») befindet, funktioniert der präfrontale Cortex einwandfrei und wir können auf unsere Bewältigungsstrategien zurückgreifen. Wenn eine Person eine Situation als leicht bis stark überfordernd erlebt, reduziert das Gehirn die Funktion des präfrontalen Cortex und aktiviert den «Kampf-oder-Flucht-Modus» des limbischen Systems. Dadurch werden die persönlichen Bewältigungsstrategien stark eingeschränkt. Die Person fühlt sich dann noch überforderter.

In einer solchen Situation ist es nicht zielführend, direkt Lösungen und Handlungsoptionen zu entwickeln. Zunächst muss dafür gesorgt werden, dass das Gehirn wieder in einen entspannten Zustand gebracht wird. Erst dann ist die Entwicklung von Handlungsoptionen zur Bewältigung der Situation zielführend.

In einem Satz: **Zuerst Entspannung anstatt voreiliger Lösungen.**

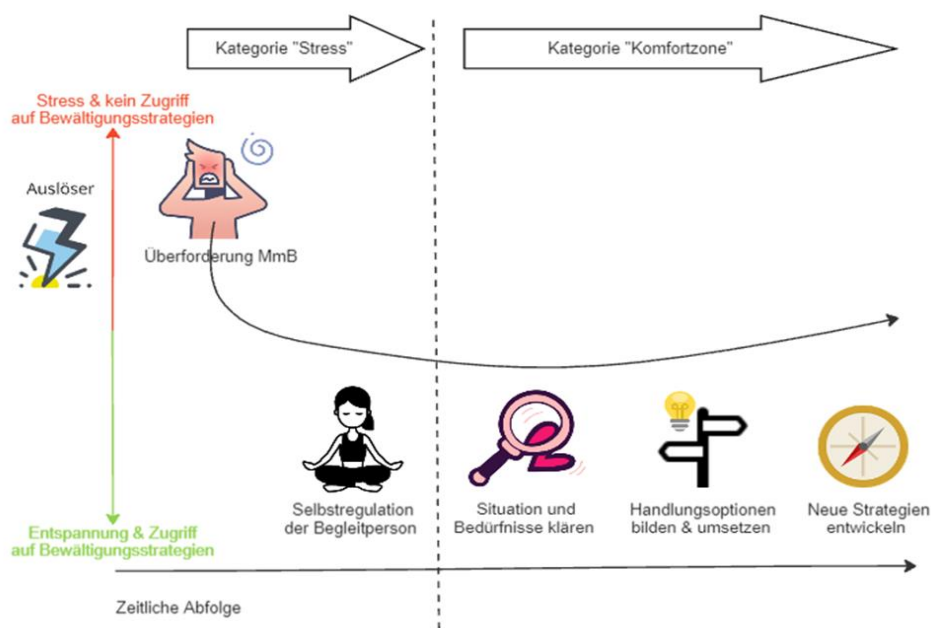


Abbildung 2: grafische Darstellung des Musters

Beschreibung der einzelnen Phasen

Die Kategorie «Stress» umfasst alle fünf Phasen. Die Kategorie «Komfortzone» beginnt mit Phase 3.

Phase	Beschreibung
1: Auslöser & Überforderung MmB	- Eine Situation kann zu einer subjektiv empfundenen Überforderung des betroffenen MmB führen, worauf der eigene Organismus natürlicherweise mit Stress reagiert. Dieser kann sich beispielsweise in verbaler oder körperlicher Aggression, Verstummen, innerem Rückzug äussern. - Die Person ist nicht mehr in der Lage, die Bewältigungsstrategien zu mobilisieren, die ihr in einem entspannten Zustand zur Verfügung stünden.
2: Selbstregulation der Begleitperson	Die Stressreaktion (Kampf: verbale Aggression oder Flucht: innerer Rückzug) löst in der Regel auch beim Gegenüber - in diesem Fall bei der BP - Stress aus. Ein souveräner Umgang mit dem eigenen Stress ist entscheidend für die weitere Dynamik. - Wahrnehmung der Situation und möglicher Stressauslöser - Aushalten der eigenen, oft unangenehmen Gefühle und ggf. Distanzierung von den eigenen Wertvorstellungen, ohne vorschnelle Lösungen anzubieten. - Für die eigene Entspannung sorgen, damit auch die BP optimal handlungsfähig bleibt und sich dann um den MmB kümmern kann. - Herausforderung: Für die eigene Entspannung sorgen und gleichzeitig in emotionalem Kontakt mit dem MmB bleiben. - Bei Bedarf auf ein unterstützendes Backup (Team) zurückgreifen können.
3: Situation wahrnehmen und Bedürfnisse klären	Die BP kommuniziert, dass sie die Situation wahrnimmt. Sie reagiert nicht mit voreiligen Lösungsvorschlägen, die oft eine versteckte Form sind, eine unangenehme Situation möglichst schnell loswerden zu wollen.

	• Die BP unterstützt den MmB mit für ihn geeigneten – idealerweise vorher entwickelten – Entspannungsübungen. Dies können auch einfache Interventionen sein wie «gehen wir mal kurz an die frische Luft». • Die BP vermittelt Zuversicht («wir schaffen das») • Die BP hilft, die Situation und die Bedürfnisse der MmB zu klären.
4: Handlungsoptionen bilden & umsetzen	• Die BP unterstützt die MmB dabei, verschiedene Handlungsoptionen zu entwickeln. Sie prüfen gemeinsam, ob diese seinen Bedürfnissen entsprechen. • Sie hilft, die beste Option zu planen und wenn möglich sofort umzusetzen. • Sie fragt nach, wie es dem MmB jetzt geht. • Bemerkung: Die BP muss situativ abwägen, wie viel Eigenverantwortung sie dem MmB zutrauen kann bzw. wie viel sie intervenieren und «übernehmen» muss. Gerade in Grenzsituationen, in denen es z.B. zu Selbstverletzungen kommen kann oder andere Fachexpertise notwendig ist, ist eine Intervention angezeigt.
5: Neue Strategien entwickeln	Die BP entwickelt gemeinsam mit dem MmB neue, zu seiner Persönlichkeit passende Strategien, wie er/sie in Zukunft mit Herausforderungen und Überforderungen umgehen kann. Nach einer gewissen Zeit fragt die BP nach, ob und wie diese neuen Strategien funktionieren.

Anmerkung: In Bezug auf die in Kapitel 4.2 beschriebenen Persönlichkeitsmerkmale und Umweltfaktoren lässt sich zudem vereinfachend sagen, dass ein souveräner Umgang mit der Situation umso anspruchsvoller ist,

- je ausgeprägter die Beeinträchtigung der kognitiven Fähigkeiten und der psychischen Gesundheit ist,
- je anspruchsvoller und wenig unterstützend das soziale Umfeld ist und
- je grösser der Unterschied in der Werthaltung zwischen der BP und dem MmB ist.

Ein Backup und eine Reflexion im Nachhinein, beispielsweise in Form von Inter- oder Supervision sind für die BP wichtig.

In den Workshops und Interviews wurde mehrfach darauf hingewiesen, dass es gerade im ambulanten Setting wichtig ist, dass Begleitpersonen auf ein sogenanntes Backup zurückgreifen können. Es ist wichtig, dass Situationen aus dem Begleitaltag in Austauschgefässen wie Supervision, Intervention, Teamsitzungen oder Zweiergesprächen gespiegelt, besprochen und thematisiert werden können. Ohne gute und verlässliche Unterstützung ist die Handlungsfähigkeit oft eingeschränkt.

5.3 Beschreibung der einzelnen Arbeitssituationen

Im Folgenden werden typische Arbeitssituationen beschrieben. Die Auswertung der Interviews und Workshops hat gezeigt, dass man diese in sechs Bereiche kategorisiert werden können. Diese sind:

1. Termine planen, vereinbaren, wahrnehmen, verschieben, absagen
2. Freizeitgestaltung und soziale Teilhabe
3. den eigenen Haushalt organisieren
4. Gesundheit, Ernährung, Pflege
5. Finanzen und Budget
6. Angehörigenarbeit und Arbeit mit sozialen Netzwerken, inkl. Arbeit

In Bezug auf die Beschreibung sind zwei Elemente hervorzuheben:

- Unvollständigkeit: Die Arbeitssituationen spiegeln die Sicht der Praxis wider (Ergebnisse der Interviews und Workshops mit MmB und BP) und sind nicht abschliessend (z. B. fehlen Themen wie politische Teilhabe, Intimität, etc.)
- Herausforderungen: Jede der beschriebenen Arbeitssituationen kann sowohl in die Kategorie «Komfortzone» als auch in die Kategorie «Stress» fallen, je nachdem, ob die Situation mit einem Stressauslöser (Phase 1) oder mit Selbstregulation (Phase 2) beginnt. Da beide Kategorien ab Phase 3 (Situations- und Bedürfniswahrnehmung) demselben Muster folgen, werden im Folgenden der Einfachheit halber nur Arbeitssituationen der Kategorie «Stress» beschrieben. Zur Veranschaulichung von Arbeitssituationen der Kategorie «Komfortzone» kann sich der/die Leser:in Phase 1 und 2 wegdenken.

Für jeden der sechs Bereiche wird eine Situation detailliert beschrieben. Die Beschreibung basiert auf dem Instrument «User Journey» und folgt den folgenden Schritten:

- a) Situation: objektive Beschreibung und subjektives Erleben durch MmB (Persona).
- b) Ideales Verhalten von BP und MmB durch ideale «EmpowerAssist-Kompetenzen»: Selbstregulation BP – Situation erkennen und Bedürfnisse klären – Handlungsoptionen bilden und umsetzen – neue Strategien für die Zukunft entwickeln.
- c) Ideales Ende: objektive Beschreibung und subjektives Erleben durch MmB.

Ergänzende Lebensbereiche

Im Prozess wurde deutlich, dass weitere relevante Lebensbereiche – wie z. B. Wohnortwahl, Partnerschaft und Intimität, Elternschaft, digitale Teilhabe, politisches Engagement oder berufliche Weiterbildung in den sechs Kategorien nicht explizit erfasst sind. Diese Themen wurden zwar im Material sichtbar, konnten bisher jedoch nicht systematisch bearbeitet werden. Es ist davon auszugehen, dass sie in zukünftigen Projektphasen oder im Rahmen einer Weiterentwicklung der Kategorien berücksichtigt oder eigenständig dargestellt werden sollten.

Sozialraum als Querschnittsthema

Ein zentrales Element, das sich durch alle beschriebenen Bereiche zieht, ist der Sozialraum. Wir verstehen darunter die physische, soziale, kulturelle und zunehmend auch digitale Umwelt, in der sich Menschen mit Behinderungen bewegen. Ob sie selbstbestimmt einen Termin wahrnehmen können, Zugang zu Freizeitangeboten haben, einen Haushalt führen oder berufstätig sind, hängt wesentlich davon ab, wie barrierefrei, unterstützend und inklusiv der Sozialraum gestaltet ist. Beispiele dafür, wie der Sozialraum Teilhabe ermöglichen oder behindern kann, sind Barrieren im öffentlichen Verkehr, fehlende Treffpunkte im Quartier, digitale Ausgrenzung oder unzugängliche Gesundheitsangebote. Der Sozialraum ist also nicht nur Kulisse, sondern aktive Bedingung für Empowerment und muss in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen entsprechend berücksichtigt und mitgestaltet werden.

1. Termine

Situation:

Wie alle zwei Wochen trifft sich Stefanie mit ihrer BP Verena. Sie erinnert sich, dass Verena diese Woche wahrscheinlich einen Arzttermin hat, weiss aber nicht mehr, wann. Sie ist nervös und hat ein schlechtes Gewissen, weil sie schon wieder einen Termin vergessen hat, den sie Verena beichten muss.

Ideales Verhalten:

- Selbstregulation BP: Verena ärgert sich kurz innerlich und denkt «Oh Gott, nicht schon wieder». Doch sie kann sich von ihrer unvermeidlichen inneren Reaktion distanzieren und sich durch dreimaliges tiefes Ausatmen selbst beruhigen. Denn Verena weiss, dass Stefanie es nicht böse meint und dass sie beide unterschiedliche Vorstellungen von Selbstdisziplin haben, da Verena ein sehr organisierter Mensch ist.
- Situation wahrnehmen und Bedürfnis klären: Anstatt die Situation vorschnell lösen zu wollen, unterstützt Verena Stefanie dabei, die Herausforderung selbst zu lösen. Dazu benennt sie zunächst die Situation wertfrei und fragt Stefanie, wie es ihr gerade geht und was sie braucht, um sich zu entspannen und nicht weiter gestresst zu sein. Oft hilft es Stefanie, durchzuatmen und aus dem Fenster ins Grüne zu schauen.
- Handlungsoptionen bilden und umsetzen: Da Stefanie auch ein schlechtes Gewissen gegenüber dem Arzt hat, möchte sie, dass Verena in der Praxis anruft und nach dem Termin fragt. Verena widersteht der Versuchung, die Situation schnell lösen zu wollen und spielt Stefanie den Ball zurück mit der Frage, was sie tun könne, damit diese selbst zum Telefon greift. Nach zwei weiteren Runden des Hin und Her einigen sie sich schliesslich darauf, dass Verena anruft und dann den Hörer an Stefanie weitergibt. Um sicherzustellen, dass Stefanie die Situation auch emotional optimal abschliessen kann, feiern sie gemeinsam den Erfolg. Verena unterstützt die Verankerung der neuen positiven Erfahrung, indem sie die Entspannung durch Ausatmen unterstützt und bei Stefanie nachfragt, wie es ihr jetzt geht.
- Neue Strategien entwickeln: Nachdem das Glücksgefühl bei Stefanie etwas abgeklungen ist, entwickeln die beiden Strategien, wie sie in Zukunft dafür sorgen kann, dass sie weniger Termine vergisst. Da Stefanie ein lebendiger und kreativer Mensch ist, entscheidet sie sich gegen einen Terminkalender und für die Methode, Termine und Aufgaben sofort auf ein buntes Plakat in der Küche zu schreiben. Zwei Wochen später, beim nächsten Meeting, steht Stefanie stolz vor ihrem zwei mal drei Meter grossen, bunten Plakat mit fünf Terminen darauf.

Ideales Ende:

Dank der Unterstützung von Verena konnte Stefanie die Situation selbst lösen, was sie mit Stolz und Selbstvertrauen erfüllt. Neben einer Strategie für den Umgang mit Terminen und Aufgaben hat sie eine einfache Methode für sich entdeckt, um sich in stressigen Situationen zu sammeln. Dazu gehört für sie, kurz aus der Situation auszusteigen, nach draussen zu gehen und sich neu zu fokussieren, bevor sie weitere Schritte unternimmt.

2. Gestalten von Freizeitaktivitäten und soziale Teilhabe

Situation:

Maja durchlebt gerade eine depressive Phase. Anstatt wie sonst aktiv zu sein, zieht sie sich zurück, ist gereizt und fühlt sich überfordert. Freizeitaktivitäten sind ihr zu viel – am liebsten macht sie gar nichts. Mit ihrer Begleitperson Tom hat sie vereinbart, ihm in solchen Momenten eine Notfall-SMS zu schreiben.

Ideales Verhalten:

- Selbstregulation BP: Anfangs hat es Tom noch gestresst, nie zu wissen, in welchem Zustand er Maja bei seinen Besuchen vorfinden würde. Inzwischen kann er mit dieser Unsicherheit souverän umgehen. Drei Dinge helfen ihm dabei: 1. Er erinnert sich immer daran, dass er Maja unabhängig von ihrem Zustand wahrnehmen will. 2. Es ist in Ordnung, dass er die Situation nicht kontrollieren kann oder muss. Das entlastet ihn und ermöglicht es ihm, offener mit dem aktuellen Zustand von Maja umzugehen. 3. Tom und Maja haben einen Notfallplan entwickelt, der die wichtigsten Dinge festhält, auf die Tom achten muss, wenn es Maja besonders schlecht geht. Diesen Plan haben sie in stabilen Phasen erstellt. In schlechten Phasen hat Maja keinen Zugang zu ihren Bedürfnissen.
- Situation wahrnehmen und Bedürfnis klären: Auch heute halten sich die beiden an diesen Plan. Tom begrüßt Maja mit einem lächelnden «Notfallplan». Maja nickt, denn sie haben gemeinsam beschlossen, dass es in solchen Situationen am besten ist, wenn Tom das Zepter übernimmt, damit Maja etwas zur Ruhe kommt. Nachdem Tom Maja in ihren Entspannungssessel gesetzt, die Wohnung wieder in Ordnung gebracht und Maja beim Arbeitgeber abgemeldet hat, bringt er ihr einen Tee. Das ist das vereinbarte Zeichen für «wollen wir reden?». Diese eingespielte Routine gibt Maja Sicherheit, so dass sie sich beruhigen kann.
- Handlungsoptionen bilden und umsetzen: Eine Woche später ist Maja wieder ausgeglichener und kann gemeinsam mit Tom ihre Freizeit und ihre sozialen Kontakte planen. Dabei orientieren sie sich am Prinzip «weniger ist mehr», um sich nicht zu überfordern. Tom ist nicht nur digital versiert, sondern auch über das Geschehen in der Stadt informiert. Er unterstützt Maja dabei Freizeitangebote zu suchen, zu priorisieren und gegebenenfalls vor auszuplanen. So hat er beispielsweise schon einmal nachgeschaut, zu welcher Zeit Maja am nächsten Donnerstag mit dem Tram fahren muss, um rechtzeitig und entspannt im Letzigrund Stadion anzukommen und sich mit ihrer Kollegin das Spiel des FCZ anzusehen. Tom hat sich für den Donnerstag ebenfalls einen Erinnerungstermin gesetzt und «Maja FCZ» angelegt, um Maja im Zweifelsfall einen freundlichen Schubs zu geben, falls ihr kurzfristig der Mut verlassen sollte, das Haus zu verlassen.

Ideales Ende:

Es ist Donnerstagabend und Maja jubelt mit ihrer Kollegin in der Fankurve des FCZ. Am Morgen hat sie Tom eine SMS geschrieben: «Alles im grünen Bereich», um ihm zu versichern, dass er sich heute keine Sorgen um sie machen muss. Sie fühlte sich sicher, dass alles bereits organisiert war und konnte sich schon ab Mittag auf das Spiel freuen, das sie nun in vollen Zügen genießt – auch wenn ihre Mannschaft mit 0:2 zurückliegt.

3. Organisation Haushalt

Situation:

Stefanie sieht den Wald vor lauter Bäumen nicht mehr. Heute wäre ihr Haushaltstag, aber sie hat sich viel zu viel vorgenommen. Und dann kommt heute auch noch der Handwerker, um den kaputten Wasserhahn in der Küche zu reparieren. Alles ist ihr zu viel. In solchen Situationen der drohenden Überforderung ist sie froh, auf das «Organisationstalent» Verena, ihre BP, zurückgreifen zu können.

Ideales Verhalten:

- Selbstregulation BP: «Ein bisschen Humor hilft immer», weiss Verena. Das gilt sowohl für sie selbst, um mit Stefanies Chaos entspannter umzugehen, als auch für Stefanie, deren schlechtes Gewissen dadurch weniger aktiviert wird. Meistens schaffen sie es, diese Situation gemeinsam zu meistern, denn mit einer Prise Humor sieht alles nicht mehr so schlimm aus.
- Situation wahrnehmen und Bedürfnis klären: Bevor Stefanie und Verena die Hausarbeit planen, klären sie zunächst, was Stefanie besonders wichtig ist und worauf sie sich konzentrieren soll. Für Stefanie ist es wichtig alles selbst machen zu können, ohne in Stress zu geraten. Mit diesem Indikator machen sie sich an die Planung.
- Handlungsoptionen bilden und umsetzen: Gemeinsam erstellen sie eine Aufgabenliste und achten darauf, dass sich lästige Aufgaben mit solchen, die Spass machen, abwechseln. Glücklicherweise hat Stefanie bereits ihr grosses «Termin- und Aufgabenplakat» in der Küche hängen, in das sie ihre Aufgaben eintragen kann. Verena schlägt vor, dass Stefanie auch «kleine Erfolge feiern» auf das Plakat schreibt, damit sie sich immer wieder bewusst macht, wie sie ihre Ziele erreicht hat, und sich darüber freuen kann.
- Neue Strategien entwickeln: -

Ideales Ende:

Stefanie muss nicht beschönigen: Haushalt ist und bleibt anstrengend. Aber sie ist mittlerweile ein grosser Fan ihres Termin- und Aufgabenplaners. Es hilft ihr, ihre Termine und Aufgaben im Griff zu behalten und somit den Stress im Zaum zu halten.

4. Gesundheit, Ernährung, Pflege

Situation:

Die Fussballweltmeisterschaft beginnt. Jetzt kann Manfred wieder das tun, was er am liebsten tut: stundenlang bei Rotwein und Cervelat vor dem Fernseher sitzen und dabei regelmässig die persönliche Hygiene und überhaupt die Welt um sich herum vergessen. Das führt zu einem Wertekonflikt mit Sven, seiner BP. Sven ist überzeugter Veganer und nebenbei Yogalehrer.

Ideales Verhalten:

- Selbstregulation BP: Trotz aller Achtsamkeitsübungen kocht Sven innerlich, wenn er Manfred so sieht. Aber Sven weiss, dass er wie jeder Mensch seine erste emotionale Reaktion nicht kontrollieren kann. Er hat jedoch die geistige Freiheit, sich nicht in seinem inneren Film – in diesem Fall heisst er «Manfred ist ein rücksichtsloser Idiot» – zu verlieren. Sven beruhigt zunächst seine Emotionen durch bewusstes Atmen und inneres Lächeln. Dann macht er sich bewusst, dass Manfred andere Werte und Bedürfnisse hat als er selbst. Erst jetzt ist er in der Lage, Manfred wirklich zu unterstützen, ihm wieder auf Augenhöhe zu begegnen und ihn nicht aufgrund seiner eigenen Vorstellungen und der daraus resultierenden Handlungen zu bevormunden.
- Situation wahrnehmen und Bedürfnis klären: Durch die Zeichensprache, mit der Manfred und Sven miteinander kommunizieren, zeigt Sven, dass er sieht, dass Manfred sich freut, mit Cervelat und Wein die Fussballweltmeisterschaft anzuschauen. Durch diese Spiegelung verstärkt Sven Manfreds Freude. Manfred fühlt sich gesehen und ernst genommen. Nun ist Manfred offen dafür, die schwierigen Aspekte der aktuellen Situation - die Unordnung im Studio und die mangelnde Körperhygiene - wahrzunehmen, auf die Sven ihn hinweist. Obwohl der Hinweis sehr sanft ist, reagiert Manfred sofort mit innerem Rückzug, weil es ihn verletzt, dass er die Situation nicht im Griff hat. Sven sorgt sofort dafür, dass Manfred sich wieder entspannen kann, indem er ihm mit einem gewinnenden Lachen zeigt, dass alles nicht so schlimm ist.
- Handlungsoptionen bilden und umsetzen: Sven befindet sich mit Manfred regelmässig in einem Spannungsfeld zwischen dem, was er Manfred zumuten kann, und dem, was er für Manfred entscheiden muss. Beim vorliegenden Thema der Körperhygiene unterstützt Sven Manfred Schritt für Schritt, so dass dieser erkennt, dass er sich mit einem Minimum an Hygiene wohler fühlt. Beim Thema Unordnung muss Sven lediglich Anweisungen geben, die Manfred dann ausführt, da das kein Bedürfnis nach Ordnung hat. Beim Thema Ernährung lässt Sven alles so, wie es ist, da Manfreds Gesundheitswerte in Ordnung sind und er kein Bedürfnis nach Veränderung hat.
- Neue Strategien entwickeln: (..)

Ideales Ende:

Manfred kann weiterhin seinem Lieblingshobby, dem Fussballschauen, weiterhin nachgehen und fühlt sich dabei wohl. Die Situation konnte ohne grosses Drama gelöst werden, was in diesem Fall das Optimum darstellt.

5. Finanzen, Budget

Situation:

Für Farhad ist alles, was mit Geld zu tun hat, eine Herausforderung. Das fängt damit an, dass Geld in der Schweiz einen anderen Stellenwert hat als in Syrien. Zudem muss er ständig Buch führen, um nicht zu viel auszugeben und um am Monatsende seiner BP Bettina Rechenschaft ablegen zu können. Er muss Rechnungen bezahlen und Mahnungen nachgehen. Vor zwei Monaten, während seiner letzten depressiven Phase, hat er eine Webseite gefunden, auf der er Computerspiele nicht mit Kreditkarte, sondern auf Rechnung kaufen kann. Das hat damals zu einer kleinen finanziellen Katastrophe geführt. Und zu guter Letzt muss er auch noch ständig darauf achten, dass seine Eltern ihre Finanzen im Griff haben.

Ideales Verhalten:

- Selbstregulation BP: Bettina weiss, dass Geld für Farhad eine Herausforderung ist. Aber Bettina weiss auch, dass sie nicht moralisieren will, denn sie ist mit einem ganz anderen Verhältnis zum Geld aufgewachsen: Man hat seine Finanzen im Griff und spricht nicht über Geld. Vor allem, als Farhad vor zwei Monaten auf Kredit Spiele gekauft hat, ist sie an ihre moralischen Grenzen gestossen. Glücklicherweise kann sie solche persönlichen Themen mit ihrer Mentorin besprechen. Das hilft ihr, ihre eigenen Wertvorstellungen mit etwas Abstand zu betrachten und damit wieder mehr das zu tun, was sie wirklich will und gut kann: Farhad mit ihrem Talent in der Buchhaltung zu unterstützen.
- Situation wahrnehmen und Bedürfnis klären: Regeln sind Regeln, Bedürfnisse hin oder her. Aber Bettina kann Farhad jedoch dabei unterstützen, dass das Thema Geld in seinem Alltag möglichst gering zu gewichten und ihm helfen, seine Finanzen ohne grossen Aufwand im Griff zu haben.
- Handlungsoptionen bilden und umsetzen: Die Lösung heisst «Automatisierung». Farhad hat einen Freund, dessen Firma eine automatisierte Buchhaltung für KMU anbietet. Gemeinsam erfassen sie alle regelmässigen Ausgaben und verknüpfen auch Farhads Konto damit. Eine einfache App zeigt Farhad fortlaufend seinen Kontostand an und prüft vor jedem grösseren Einkauf, ob er sich das Produkt angesichts seines Budgets leisten kann.
- Neue Strategien entwickeln: Nach einer dreimonatigen Testphase evaluieren Bettina und Farhad ihre Fortschritte im Umgang mit Geld. Die App scheint 90% von Farhads Herausforderungen zu lösen. Zwei Dinge kann die App jedoch nicht lösen. Für diese entwickeln sie gemeinsam eine Strategie: Erstens die klare Regel «keine einzige Ausgabe auf Rechnung». Zweitens die Abgrenzung von Farhad gegenüber seinen Eltern, wenn es um Finanzen geht. Dafür ist er nicht verantwortlich.

Ideales Ende:

Farhad ist entspannt. Geld bestimmt nicht mehr sein Leben. Die Automatisierungslösung gibt ihm viel Sicherheit und Selbstvertrauen, seine Finanzen im Griff zu haben. Er ist sogar stolz darauf und zeigt es seinen Freunden. Zudem ist er froh, dass das Geld nicht mehr zwischen ihm und seinen Eltern steht.

6. Angehörigenarbeit und Arbeit mit sozialen Netzwerken, inkl. Arbeit

Situation:

Manfred liebt Fussball, Cervelats und Rotwein. Er lebt zurückgezogen in einer Einzelwohnung mit institutioneller Anbindung und verständigt sich mit einfachen Handzeichen, die das Team gut kennt. Die Besuche seiner 89-jährigen Mutter und seiner 65-jährigen Schwester verlaufen oft konfliktreich: Sie kommen unangemeldet, kritisieren die Umgebung, Manfreds Aussehen oder seinen Geruch und gehen dann wieder. Danach zieht sich Manfred zurück. Silvia, seine BP, fühlt sich nach solchen Besuchen zerrissen. Sie leidet mit Manfred und fühlt sich gleichzeitig persönlich angegriffen. Ihr ist klar: Wenn sich an der Situation nichts ändert, leidet vor allem Manfred.

Ideales Verhalten:

- Selbstregulation BP: Silvias reagiert zunächst mit Wut. Am liebsten würde sie zurückschlagen, sich rechtfertigen und Türen knallen lassen. Aber sie kennt ihre Auslöser. Bevor sie in die Konfrontation geht, holt sie tief Luft, schreibt ihre Gedanken auf und sucht später bewusst das Gespräch im Team, um ihre Gefühle zu sortieren. Ihr innerer Fokus: «Was braucht Manfred jetzt? Nicht: Wer hat Recht?»
- Situation wahrnehmen und Bedürfnis klären: Silvia verständigt sich mit Manfred durch Handzeichen. Er zeigt «Herz», wenn es um seine Mutter geht, aber auch «Stopp»-Gesten und Abwehr, wenn es um die Art der Besuche geht. Silvia erkennt, dass Manfred widersprüchliche Gefühle hat: Nähe ja, aber nicht um jeden Preis. Seine Belastung zeigt sich auch körperlich: Er hat ein angespanntes Gesicht, zieht die Schultern zurück und verweigert das Essen. Die Angehörigen wiederum scheinen sich vor allem durch Überforderung und Schuldgefühle auszudrücken. Silvia beschliesst: Es braucht einen Rahmen, der allen Beteiligten Orientierung gibt.
- Handlungsoptionen bilden und umsetzen: Ein moderiertes Angehörigengespräch soll stattfinden. Silvia bereitet sich vor, bringt konkrete Beobachtungen ein – und eröffnet das Gespräch mit einer Geste von Manfred: einem Daumen hoch für Fussball. Das Gespräch verläuft angespannt, doch Silvia bleibt ruhig und klar und zeigt Grenzen auf: «Es ist okay, wenn Sie Sorgen haben. Es hilft uns nicht, wenn wir gegeneinander statt miteinander arbeiten.» Sie schlägt Besuche mit Voranmeldung, feste Besuchszeiten und kleine Rituale (z. B. gemeinsames Cervelatessen bei Fussballspielen) vor.
- Neue Strategien entwickeln: Silvia erarbeitet mit Manfred eine Art «Besuchsampel» mit Handzeichen, mit der er künftig vor und nach den Besuchen zeigen kann, wie es ihm geht und ob er Kontakt wünscht. Ein kurzer Fussball-Clip hilft ihm, sich auf die Besuche einzustimmen und positiver in die Situation zu gehen.

Ideales Ende:

Die Besuche sind nun geregelter und kürzer. Manfred kann seine Bereitschaft schon vorher durch Handzeichen zeigen. Nach den Besuchen ist er weniger gestresst und manchmal sogar etwas fröhlicher. Die Angehörigen bleiben anspruchsvoll, aber die Konflikte nehmen ab, da sie sich ernst genommen fühlen. Silvia ist emotional stabiler und fühlt sich professionell statt ohnmächtig. Für Manfred entsteht ein sozialer Raum mit mehr Wahlmöglichkeiten und Schutz.

6. Beschreibung der idealen EmpowerAssist-Kompetenzen

In Kapitel 6 werden die Kompetenzen von EmpowerAssist beschrieben. Sie ermöglichen es BP, MmB mit einem klaren Rollenverständnis als «EmpowerCoach» optimal zu unterstützen und mit herausfordernden Arbeitssituationen souverän umzugehen. Zur Erinnerung: Mit diesen Kompetenzen soll die Selbstbestimmung und die soziale Teilhabe von MmB gestärkt werden.

6.1 Kompetenzen von Begleitpersonen aus Praxissicht

Die Ergebnisse der Workshops und der Interviews mit ca. 80 MmB und BP zeigen, dass die zwischenmenschlichen Kompetenzen (Selbst- und Sozialkompetenz), gepaart mit den entwickelten Fachkompetenzen, aus Sicht der Praxis den Kern der EmpowerAssist-Kompetenzen bilden.

Darüber hinaus sind drei Kompetenzen von zentraler Bedeutung:

- Rollenverständnis: EmpowerAssist-Begleitpersonen unterstützen Menschen mit Behinderungen dabei, selbstbestimmt zu leben. Dies setzt eine klare Haltung und ein geschärftes Selbstverständnis voraus: «Ich bin Coach. Ich stärke Selbstbestimmung und Autonomie. Ich beobachte Situationen genau und greife nur dort situativ ein, wo es notwendig ist.» Eine EmpowerAssist-Begleitperson versteht sich als Dienstleister:in.
- Gesprächsprofil: Neben der Beobachtungsfähigkeit unterstützen EmpowerAssist-Begleitpersonen stark durch eine Gesprächsführung auf Augenhöhe. Dies setzt entwickelte Selbstregulations- und Kommunikationskompetenzen voraus.
- Vernetzer:in: Die Begleitperson agiert als Sozialraumvernetzer:in.

Im Folgenden werden diese Kompetenzen, basierend auf den Ergebnissen der Interviews und Workshops, detailliert beschrieben und in Kapitel 6.3 in ein EmpowerAssist Kompetenzraster überführt.

Selbstkompetenz & Selbstregulation

Selbstkompetenz bezeichnet die Fähigkeit, die eigenen Werte, Emotionen, Gedanken und Handlungen zu erkennen und angemessen damit umzugehen. Sie umfasst das Bewusstsein der eigenen Stärken und Schwächen sowie die Fähigkeit zur Selbstreflexion. Ein Teil der Selbstkompetenz ist die Selbstregulation. Sie bedeutet, auch in stressigen oder schwierigen Situationen Impulse zu kontrollieren, sich zu beruhigen, zu motivieren und zielgerichtet zu handeln.

Ein oft unterschätzter Teil dieser Fähigkeiten sind lebensdienliche Gewohnheiten. Sie strukturieren unseren Alltag, laufen oft automatisiert ab und beeinflussen unser Denken, Fühlen und Handeln nachhaltig – im Positiven wie im Negativen. Förderliche Gewohnheiten bewusst zu erlernen und hinderliche Gewohnheiten zu hinterfragen, ist daher ein wesentlicher Bestandteil von Selbstkompetenz. Denn in unseren Gewohnheiten «leben» wir gewissermaßen: Sie bestimmen mit, wie wir mit Herausforderungen umgehen, wie wir uns selbst regulieren und wie wir Beziehungen gestalten.

Beide Fähigkeiten sind die Basis für eine offene und ehrliche Kommunikation mit dem Gegenüber auf Augenhöhe und helfen, im persönlichen und beruflichen Alltag effektiv und ausgeglichen zu agieren.

In den Workshops und Interviews wurden die folgenden spezifischen Kompetenzen mehrfach genannt:

- Persönliche Werte, Muster und Stressoren kennen und mit innerer Distanz, Humor und Gelassenheit damit umgehen können.

- Selbst-Screening (Wie geht es mir gerade? Was passiert gerade?) und aushalten können
- Kräftemanagement: Kräfte einteilen, Energielevel spüren und adäquat handeln (inkl. Abgrenzung und Hilfe holen bei Überforderung)
- Fähig sein, auf herausfordernde Situationen gelassen reagieren und sich selbst beruhigen können
- Fähig sein, Situationen beobachten und offen begegnen können
- Fähig sein, auch in anspruchsvollen Situationen Entscheidungen treffen zu können
- Fähig sein, bei Anforderungen oder Überforderungen Hilfe zu holen

Sozialkompetenz & empathische Kommunikation

Sozialkompetenz bezeichnet die Fähigkeit, erfolgreich mit anderen Menschen zu interagieren und Beziehungen aufzubauen. Sie umfasst das Verständnis sozialer Regeln, Teamfähigkeit und respektvolles Verhalten. Ein Teil der Sozialkompetenz ist die empathische Kommunikation. Sie bedeutet, sich in die Gefühle und Perspektiven anderer hineinzusetzen und diese zu berücksichtigen, um einfühlsam und klar zu kommunizieren. Diese Fähigkeiten stärken ein kooperatives Miteinander.

In den Workshops und Interviews wurden die folgenden spezifischen Kompetenzen mehrfach genannt:

- Bedürfnisse des MmB erkennen und die Person wahr- und ernst nehmen
- Selbstbestimmung des MmB respektieren und stärken
- Respekt, inkl. Bewusstsein für das Arbeiten in der Privatsphäre des MmB (eigene Wohnung)
- Offen, ehrlich und auf Augenhöhe kommunizieren (gewaltfreie Kommunikation)
- Humor, Lockerheit gepaart mit professioneller Klarheit («hart aber fair»)
- Vertrauen, Verlässlichkeit
- Fähigkeit zur Konfliktlösung
- Geduld
- MmB darin zu stärken, ihre Ziele zu formulieren und kollegial überprüfen
- Die Fähigkeit einzuschätzen und die Balance zu finden, wie viel man dem MmB zutrauen kann und wie viel man ihm selbst überlassen kann bzw. wie viel man eingreifen muss («Fürsorgeauftrag»)
- Die Fähigkeit, in einem multidisziplinären und interdisziplinären Team zu arbeiten

Fachkompetenz

Der Begriff «Fachkompetenz» umfasst einerseits die psychologischen Kompetenzen, die eine professionelle Selbst- und Sozialkompetenz ermöglichen, und andererseits alle Kompetenzen, die über die zwischenmenschlichen Kompetenzen hinausgehen und mit denen BP MmB unterstützen kann.

Diese sind:

Psychologische Kompetenzen (mit hohem Anwendungsbezug):

- Kenntnisse über Behinderungsformen, Lebensphasen
- Gesprächsführung und Kommunikation in Leichter Sprache
- systemisches Denken und lösungsorientiertes Handeln
- Prozessgestaltungskompetenz
- Adäquates Verhalten in Kriseninterventionen, Grenzen der eigenen Kompetenz
- (...)

Weitere Kompetenzen:

- Organisation: Die Fähigkeit sich zu informieren, zu planen, Prioritäten zu setzen und Vereinbarungen einzuhalten.
- Finanzen: (...)
- Netzwerk: Angebote und regionale Netzwerke und Sozialraum kennen.
- Digitale Kompetenz: Umgang mit den gängigen PC-Anwendungen.

6.2 Kompetenzen von Menschen mit Behinderungen

Im Rahmen der Workshops und der Interviews wurde auch nach den Kompetenzen gefragt, die MmB für eine kompetente Gestaltung des (teil-)selbstständigen Wohnens benötigen. Folgende Kompetenzen sind zu nennen:

Selbstkompetenz

- Eigenen Möglichkeiten, Grenzen, Muster und Stressoren kennen → kompetenten Umgang mit Selbstbestimmung und Überforderung finden
- Bedürfnisse nach einer geeigneten Wohnform kennen und ernst nehmen

Fachkompetenz

- Fähigkeit die Rolle des/der Auftraggeber:in einzunehmen und sich die dafür notwendigen Kompetenzen und Fachkenntnisse anzueignen (z. B. «wie gestalte ich ein angenehmes Arbeitsumfeld»)
- Netzwerk: Angebote und Netzwerke in der Umgebung kennen

6.3 Kompetenzraster EmpowerAssist-Kompetenzen

Gemeinsam mit Fachpersonen wurden, die in den Interviews und Workshops genannten Kompetenzen in ein praxisorientiertes Kompetenzraster für Begleitpersonen übersetzt. In diesem Kompetenzraster werden folgende Grundlagen und zwei Berufsprofile berücksichtigt, die einen sehr hohen Deckungsgrad aufweisen:

- Das Berufsprofil «Sozialbegleiter:in FA». Dieses Profil arbeitet «aufsuchend», richtet sich aber an eine breite Zielgruppe und nicht ausschliesslich an Menschen mit Behinderungen.
- Das Berufsprofil «Spezialist:in für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung FA». Dieses Profil gibt Unterstützung in besonders herausfordernden Situationen in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen, insbesondere im institutionellen Kontext.

Das vorliegende Kompetenzraster wurde unter klarer Ausrichtung auf die Werte und Vorgaben der BRK entwickelt. Es orientiert sich an einem menschenrechtsbasierten Verständnis von Unterstützung und Begleitung. Im Zentrum stehen dabei nicht institutionelle Logiken oder fachliche Zielsetzungen, sondern der Wille, die Bedürfnisse und die Lebensentwürfe von Menschen mit Behinderungen.

Das Kompetenzraster distanziert sich sprachlich und inhaltlich bewusst vom klassischen, oft stationär geprägten Vokabular. So wird beispielsweise nicht mehr von «Zielvereinbarung» im Sinne eines durch Fachpersonen angeleiteten Prozesses gesprochen. Vielmehr steht die Befähigung der MmB im Zentrum, eigene Ziele zu formulieren – ausgehend von ihren Perspektiven, Interessen und ihrem Tempo. Die Fachperson versteht sich dabei nicht als steuernde Instanz, sondern als Ermöglicherin von Teilhabe und Selbstbestimmung.

Auch der Begriff «Beziehungsgestaltung» wurde bewusst durch «Begegnungsgestaltung» ersetzt. Damit soll der Perspektivenwechsel sprachlich sichtbar gemacht werden. Während der Begriff «Beziehung» im professionellen Kontext schnell Assoziationen wie emotionale Nähe, persönliche Verstrickung oder

hierarchische Bindung hervorruft, steht «Begegnung» für Offenheit, Gleichwürdigkeit und situative Präsenz. Begegnung findet im Moment statt – sie ist nicht dauerhaft verpflichtend, sondern erlaubt Nähe und Distanz flexibel und achtsam zu gestalten. Damit entlastet der Begriff insbesondere Fachpersonen in pädagogischen, pflegerischen oder betreuenden Rollen, die im Spannungsfeld zwischen professioneller Nähe und notwendiger Abgrenzung agieren.

Dieser Paradigmenwechsel zeigt sich auch im Kontext der Teilhabeplanung, die die klassische Förderplanung ersetzt. Teilhabe wird nicht organisiert, sondern gemeinsam mit den betroffenen Personen entwickelt, verhandelt und ermöglicht. Entsprechend wandelt sich die Rolle der Fachperson: Sie begleitet nicht mehr stellvertretend, sondern unterstützt partizipativ und ressourcenorientiert.

Das Kompetenzraster ist somit nicht nur ein Instrument zur fachlichen Entwicklung, sondern auch ein Beitrag zu einer inklusiven Praxis, die vom Menschen her denkt, partizipativ arbeitet und professionelles Handeln sprachlich neu verortet.

Das Kompetenzraster ist bewusst auf einer hohen Abstraktionsebene angesiedelt. Dadurch kann es als Hilfestellung für Revisionen in der Grundbildung und der höheren Berufsbildung sowie für die Weiterentwicklung von Rahmenlehrplänen und spezifischen Angeboten genutzt werden. So wird sichergestellt, dass die Realität in der Praxis berücksichtigt wird.

Kompetenzraster²

Berufliches Selbstverständnis					
	Setzt sich mit den Prinzipien der BRK auseinander und integriert diese in die professionelle Praxis.	Handelt nach den Konzepten und Prinzipien der Sozialraumorientierung sowie der Personenzentrierung, um individuell passende und ressourcenorientierte Unterstützungsangebote zu gestalten.	Handelt konsequent nach berufsethischen Prinzipien und fördert aktiv Selbstbestimmung und Teilhabe in allen Lebensbereichen.	Nutzt lebenslanges Lernen als Grundlage für die kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung.	Sieht Behinderung nicht als individuelles Defizit, sondern als Ergebnis gesellschaftlicher Wechselwirkungen und passt die Unterstützung entsprechend an.
Kompetenzbereiche	Handlungskompetenzen				
Kommunikation und Gestaltung der Begleitung (Zwischenmenschliche Ebene)	Gestaltet Begegnungen professionell und achtsam, so dass Vertrauen und Verlässlichkeit entstehen.	Stellt sicher, dass sich die Begleitung konsequent nach dem Willen und den Bedürfnissen der Nutzer:innen richtet. Sie unterstützt Nutzer:innen aktiv dabei, ihre Wünsche und Vorstellungen wahrzunehmen, mitzuteilen und in Entscheidungsprozesse einzubringen.	Ermöglicht die selbstbestimmte und selbständige Bewältigung des Alltags.	Unterstützt bei der Bewältigung kritischer Phasen und der zielführenden Lösung von Konflikten	Setzt Methoden wie Unterstützte Kommunikation, einfache Sprache und digitale Hilfsmittel gezielt ein, um Verständigung und Teilhabe sicherzustellen.
Selbstorganisation, Selbstregulation und Reflexionsfähigkeit	Handelt eigenverantwortlich gemäss vereinbartem Arbeitsauftrag und aus der professionellen Rolle heraus.	Setzt Strategien zur Selbstregulation und Resilienz gezielt ein.	Reflektiert kontinuierlich eigene Werte, Haltungen und berufliches Handeln im Austausch mit anderen Fachpersonen und vertritt diese angemessen in der professionellen Praxis.	Trifft auch in komplexen Situationen fundierte Entscheidungen und holt sich bei Bedarf gezielt Unterstützung.	Kennt die eigenen Grenzen, reflektiert diese regelmässig und holt sich bei Bedarf Unterstützung.

² Basierend auf Vorschlag johannesschmuck.ch & Berufsprofilen «BP Sozialbegleiter:in FA» und «BP Spezialist:in für die Begleitung von MmB FA»

Auftragsvereinbarung, Planung und Evaluation	Stellt sicher, dass die Teilhabeplanung an den Wünschen, Bedürfnissen und dem Lebensentwurf der Nutzer:innen ausgerichtet ist, wobei auch berechnete Interessen anderer Personen und strukturelle Rahmenbedingungen reflektiert und einbezogen werden.	Gestaltet mit den Nutzer:innen eine individuelle Teilhabeplanung, die an ihrem Willen und ihren Lebensrealitäten orientiert ist, und überprüft gemeinsam mit ihnen regelmässig deren Wirksamkeit.	Evaluiert Lösungsansätze innerhalb der rechtlichen, finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen, um eine tragfähige Umsetzung zu gewährleisten.	Verfügt über unternehmerische Fähigkeiten und umfassende Kenntnisse in der Mandatsarbeit, insbesondere auf Vertragsgestaltung, Budgetierung und rechtliche Rahmenbedingungen.	Evaluiert und reflektiert das Vorgehen und berufliche Handeln und wendet zeitgemässe Instrumente der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung an.
Interdisziplinäre Zusammenarbeit	Koordiniert eine klare und zielführende Zusammenarbeit mit Fachstellen, Behörden und weiteren relevanten Akteur:innen.	Unterstützt den Einbezug und die aktive Gestaltung des sozialen Umfelds, einschliesslich An- und Zugehörige, Freunde, Beistände und vertritt die Interessen der Nutzer:innen.	Unterstützt bei der Entwicklung tragfähiger sozialer Netzwerke und der Teilhabe an inklusiven Sozialräumen.	Fördert eine reflektierte Zusammenarbeit im eigenen beruflichen Umfeld durch Supervision, Intervention und kollegiale Beratung.	
Transversale Kompetenzen					
Soziale und kommunikative Kompetenz	Kommuniziert klar, empathisch, situationsgerecht und auf Augenhöhe mit Nutzer:innen, An- und Zugehörigen, Beiständen.	Verwendet eine wertschätzende und inklusionsfördernde Sprache.	Erkennt Konfliktpotenzial frühzeitig, ordnet diese systemisch ein und unterstützt konstruktive Lösungsprozesse.		
Selbstkompetenz und Reflexionsfähigkeit	Entwickelt eine professionelle Haltung und reflektiert das eigene Handeln kontinuierlich.	Setzt sich kritisch mit der eigenen Rolle auseinander und passt Arbeitsweisen flexibel an neue Anforderungen an.	Findet die eigene Position im Spannungsfeld zwischen Arbeitnehmende:r und Unterstützungsperson und achtet sowohl auf die Bedürfnisse und Rechte ihrer Nutzer:innen als auch auf die eigenen.		

Digitale Kompetenz	Nutzt digitale Hilfsmittel gezielt zur Unterstützung der Kommunikation, Dokumentation und Teilhabeförderung. (-ermöglichung)	Setzt sich mit digitalen Assistenztechnologien auseinander und unterstützt Nutzer:innen bei deren Nutzung.	Beachtet Datenschutzbestimmungen und ethische Fragen im gesamten beruflichen Handeln, insbesondere im Umgang mit digitalen Tools und künstlicher Intelligenz.		
Interkulturelle und Diversitätskompetenz	Erkennt Diskriminierung in all ihren Formen – sowohl Einfach- als auch Mehrfachdiskriminierung – und setzt sich aktiv für Chancengleichheit ein.	Wendet diversitätssensible ³ Methoden an und fördert die kulturelle und politische Teilhabe.			
Organisations- und Problemlösungskompetenz	Plant und koordiniert Arbeitsabläufe effizient und effektiv.	Löst Herausforderungen kreativ und passt ihr Handeln flexibel an die jeweilige Situation an.	Geht mit unvorhergesehenen Veränderungen konstruktiv um und passt Strategien proaktiv an.		
Spezifische Fachkompetenzen					
	Kennt die aktuellen fachlichen Hintergründe zu Behinderungsformen und Teilhabemöglichkeiten und wendet sie gezielt an.	Setzt anwendungsorientierte Technologien situationsangemessen ein und kann die Nutzer:innen bei deren Auswahl und Anwendung unterstützen	Befähigt Nutzer:innen zur eigenverantwortlichen Entscheidungsfindung, Umsetzung und Reflexion ihrer Lebenspläne / -ziele.	Erkennt belastende Lebenssituationen frühzeitig und initiiert präventive Massnahmen.	Verfügt über fundierte Kenntnisse im Präventions- und Deeskalationsmanagement.

³ Diversitätssensible Methoden berücksichtigen kulturelle, sprachliche und soziale Unterschiede bewusst und stärken Autonomie, Selbstbestimmung und Teilhabe. Sie unterstützen inklusive Kommunikation, individuelle Teilhabeplanung und politische Partizipation.

	Nutzt Pflegekompetenzen zur Unterstützung von Nutzer:innen mit körperlichen Unterstützungsbedarf.	Verfügt über unternehmerische Fähigkeiten, die es ihr ermöglichen, wirtschaftlich zu handeln, Aufträge auszuhandeln sowie Leistungen kostendeckend zu erbringen und abzurechnen. Diese Kompetenzen befähigen sie dazu, eine Firma zu gründen und erfolgreich zu führen.	Analysiert vertieft technologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen und leitet daraus gezielt Konsequenzen für die eigene Arbeit ab.		
--	--	--	---	--	--

6.4 Theoretischer Bezugsrahmen

Die im Projekt EmpowerAssist identifizierten Kompetenzen von Begleitpersonen beruhen auf einem fundierten Praxisbezug und stehen zugleich im Einklang mit anerkannten theoretischen Modellen der Kompetenzentwicklung in sozialen Berufen. Sie umfassen Selbst- und Sozialkompetenz, Fachkompetenz sowie ein spezifisches Rollenverständnis als «EmpowerCoach». Das Ziel dieser Kompetenzen besteht darin, die Selbstbestimmung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (MmB) wirksam zu fördern, was den zentralen Leitprinzipien der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK, 2006) sowie der Behindertenpolitik Schweiz 2023–2026 entspricht.

Der Kompetenzansatz lässt sich unter anderem am Dreyfus-Modell der beruflichen Entwicklung (Dreyfus & Dreyfus, 1980) ausrichten, welches darstellt, wie berufliches Handeln mit zunehmender Erfahrung immer situativer, intuitiver und ganzheitlicher wird. Genau diese Entwicklung stärkt EmpowerAssist: weg von schematischem Handeln hin zu kontextsensibler, personenzentrierter Unterstützung.

Zudem folgt der Ansatz den Prinzipien der transversalen Kompetenzmodelle (z. B. Rychen & Salganik, 2003), welche Selbstregulation, Kommunikation, Problemlösung und Partizipationsfähigkeit als zentrale, überfachliche Handlungskompetenzen beschreiben. Die im Projekt identifizierten Fähigkeiten – wie etwa achtsame Selbstwahrnehmung, empathische Gesprächsführung, Umgang mit Ambivalenz und interdisziplinäre Zusammenarbeit – entsprechen diesen Schlüsselkompetenzen.

Im Sinne einer Anschlussfähigkeit an die Berufsbildung orientiert sich EmpowerAssist auch am etablierten Konzept der Handlungskompetenzen, wie sie in der Schweizer Berufsbildung verwendet und definiert werden (vgl. [berufsbildung.ch - Handlungskompetenzen](https://berufsbildung.ch/handlungskompetenzen)). Die Kompetenzen werden dabei nicht nur als Wissen oder Können verstanden, sondern als integrative Fähigkeit, in komplexen beruflichen Situationen verantwortungsvoll, zielgerichtet und reflektiert zu handeln. Diese Perspektive ermöglicht eine direkte Übertragung der Projektergebnisse in bestehende Ausbildungs- und Qualifizierungsformate.

Das EmpowerAssist-Kompetenzprofil ist auch anschlussfähig an aktuelle Entwicklungen im sozialpädagogischen Feld, die auf Rollenvielfalt, Haltungsarbeit und soziale Innovation abzielen (vgl. Früchtli & Maurer, 2021; Lüttringhaus & Maier-Braun, 2021). Dabei wird die Rolle der Begleitperson nicht mehr als «helfende Instanz», sondern als Ermöglichungspartner:in im Sinne von Empowerment, Inklusion und Co-Kreation gedacht.

EmpowerAssist positioniert sich somit als Methode und innovativer Ansatz zur Förderung einer neuen Professionalität in der Begleitung von MmB. Die Anforderungen an die Kompetenzen der Fachpersonen steigen, jedoch nicht in Form von Standardisierung, sondern in Form einer reflektierten, beziehungsorientierten und lernoffenen Haltung. Diese Haltung ist die Grundlage für eine wirksame Unterstützung in einem komplexen und dynamischen Sozialraum.

7. Empfehlungen für EmpowerAssist-Formate

In Kapitel 7 werden die aus Sicht der Praxis entwickelten Empfehlungen zur Gestaltung von EmpowerAssist-Formaten zur Kompetenzentwicklung aus den Workshops und Interviews beschrieben. Sie sollen als Hilfestellung für die Optimierung und adressatengerechte Weiterentwicklung zukunftsorientierter Formate dienen.

7.1 Grundstruktur der EmpowerAssist-Formate

ARTISET / INSOS empfiehlt den Bildungsanbietern und Berufsfachschulen, diese vier Aspekte in ihren Formaten zu berücksichtigen. Zudem wird sich ARTISET / INSOS im Rahmen der Revisionen der Berufsprofile in den Sozialberufen dafür einsetzen, dass diese Anforderungen angemessen integriert werden.

1. Die erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen MmB und BP hängt insbesondere von deren Selbst- und Sozialkompetenzen ab, also von der Fähigkeit zur Selbstregulation sowie zur empathischen Kommunikation auf Augenhöhe.
2. Diese Kompetenzen lassen sich nicht theoretisch vermitteln, sondern werden in praxis- und erfahrungsorientierten Formaten entwickelt und verankert, sodass sie in alltäglichen Arbeitssituationen abrufbar sind. Theorie liefert jedoch wichtige Grundlagen, um diese Lernprozesse gezielt zu begleiten. Dementsprechend weisen alle in Kapitel 7.2 empfohlenen Formate einen hohen Praxis- und Erfahrungsbezug auf.
3. Neben dem Praxisbezug spielt der Faktor Zeit eine grosse Rolle. Das bedeutet, dass vor allem bereits berufstätige BP einen dichten Arbeitsalltag haben, der ihnen wenig Zeit für Weiterbildung lässt. Entsprechend relevant ist die unkomplizierte Einbettung der EmpowerAssist-Formate in ihren Arbeitsalltag.
4. Im Sinne der Inklusion ergibt es einen grossen Mehrwert, wenn auch MmB als Dozierende und Co-Trainer:innen eingesetzt werden. So ist es möglich, einen direkten Einblick in deren Perspektive und Bedürfnisse zu erhalten.

7.2 Empfohlene EmpowerAssist-Formate für Begleitpersonen aus Praxissicht

Im Projektverlauf wurde deutlich, dass viele Bildungsanbietende bereits gute Formate zur Reflexion, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung anbieten. Was jedoch fehlt und in der Praxis stark nachgefragt wird, sind konsequent inklusiv gestaltete Formate. Das heisst: Formate, in denen Menschen mit Behinderungen aktiv mitwirken – als Erfahrungs- und Dialogpartner:innen, Mitlernende oder Co-Gestaltende. Dabei wird Inklusion nicht als Zusatz, sondern als Qualitätsgewinn verstanden.

Die Empfehlungen sollen Bildungsanbietenden und Berufsfachschulen als Inspiration und Orientierung für die Weiterentwicklung bestehender Angebote dienen – mit dem Ziel, Empowerment in der Aus- und Weiterbildung stärker zu verankern.

Reflexionsgefässe – Raum für Austausch und Weiterentwicklung

Reflexionsformate unterstützen Begleitpersonen dabei, Alltagssituationen zu besprechen, persönliche Bewältigungsmuster zu erkennen und ihre Handlungsspielräume zu erweitern. Sie lassen sich wirkungsvoll inklusiv gestalten, beispielsweise durch gemeinsame Fallbesprechungen mit Menschen mit Behinderungen.

Mögliche Formate sind:

- Fallorientierte Formate wie kollegiale Beratung, Teaminterview oder Fallbesprechung
- Professionelle Begleitung durch Supervision oder Coaching
- Erfahrungsbasierter Austausch in Peer-Gruppen, Netzwerktreffen oder Erfahrungsgruppen
- Digitale Reflexionsformate, beispielsweise moderierte Foren oder Austausch-Chats

Workshop-Formate – gemeinsames Lernen im Fokus

Workshops bieten interaktive Lernräume für Austausch, Fallarbeit und Perspektivwechsel. Inklusive Workshop-Formate, bei denen Menschen mit Behinderungen als Dialogpartner:innen teilnehmen, ermöglichen gemeinsames Lernen auf Augenhöhe.

Beispiele für wirkungsvolle Workshop-Elemente:

- Praktische Übungen zu kollegialem Feedback
- Fallarbeit in multiperspektivischen Teams
- Beteiligung von Nutzer:innen in Fallbesprechungen
- Supervision/Intervision als fester Bestandteil des Curriculums

Formate zur Förderung von Selbstregulation und empathischer Kommunikation

Zur Förderung von Selbstwahrnehmung, Stressbewältigung und empathischer Kommunikation eignen sich Formate, die auch in gemischten Gruppen - mit und ohne Behinderung - gewinnbringend eingesetzt werden können.

Beispiele dafür sind:

- MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction = Achtsamkeitsbasierte Stressreduktion)
- GfK (Gewaltfreie Kommunikation)
- Inklusive Dialog- und Selbsterfahrungsformate

7.3 Entwicklung von Instrumenten für non-formale und praxisorientierte Bildung

ARTISET / INSOS möchte Begleitpersonen von Menschen mit Behinderungen, die in (teil-)selbstständigen Wohnformen leben, einfache und wirksame Instrumente zur Weiterbildung und Entwicklung zur Verfügung stellen. Diese sollen eine grosse Wirkung haben und einfach sowie kostengünstig umgesetzt werden können. Die Instrumente sind als Ergänzung zur formalen Bildung gedacht und sollen zwei Aspekten Rechnung tragen:

Ziele: Die Instrumente sollen die Entwicklung der EmpowerAssist-Kompetenzen unterstützen. Diese Kompetenzen sind:

1. Rollenverständnis: EmpowerAssist-Begleitpersonen unterstützen Menschen mit Behinderungen dabei, selbstbestimmt zu leben. Dies setzt eine klare Haltung und ein geschärftes Selbstverständnis voraus: «Ich unterstütze die Selbstbestimmung und Autonomie. Ich verstehe mich als Coach. Ich beobachte Situationen genau und greife nur dort situativ ein, wo es notwendig ist.» Eine EmpowerAssist-Begleitperson versteht sich zudem als auftragsnehmende Dienstleister:in.
2. Gesprächsprofi: Neben der Beobachtungskompetenz, unterstützen EmpowerAssist-Begleitpersonen stark durch eine Gesprächsführung auf Augenhöhe. Dies setzt entwickelte Selbstregulations- und Kommunikationskompetenzen voraus.
3. Netzwerker:in: Agiert als Netzwerker:in im Sozialraum.

Kontext: Die Instrumente sollen der Arbeitssituation von EmpowerAssist-Begleitpersonen gerecht werden. Diese sind:

1. nicht immer einer Einrichtung angeschlossen sein, selbstständige Tätigkeit, «Einzelkämpfer:in».

2. Lernen und Weiterentwicklung soll unmittelbar in einer akuten Situation oder danach ermöglicht werden.

Empfehlungen

Räume für digitalen und persönlichen Erfahrungsaustausch stärken

Regelmässige Austauschformate bieten die Möglichkeit, Herausforderungen aus dem Berufsalltag gemeinsam zu reflektieren und voneinander zu lernen. Denkbar sind beispielsweise digitale oder regionale Plattformen, in denen konkrete Situationen besprochen, Lösungsansätze entwickelt und Kompetenzen im Rahmen von EmpowerAssist erprobt werden. Auch niederschwellige Dialogformate, wie etwa ein Feierabendtreffen für Leitungspersonen, können dazu beitragen, Perspektiven zu erweitern und den strukturellen Rahmen für Empowerment zu beleuchten.

Lernangebote erweitern und zugänglich machen

Neue Formen der Weiterbildung, die praxisnah, flexibel und niedrigschwellig gestaltet sind, können Fachpersonen darin unterstützen, ihre Kompetenzen gezielt weiterzuentwickeln. Impulse könnten beispielsweise über digitale Kanäle wie wöchentliche Nachrichten, kurze Lernvideos oder Reflexionsfragen verbreitet werden. Auch ein virtueller Assistent in Form einer Plattform oder eines Bots könnte dabei helfen, relevante Inhalte gebündelt zugänglich zu machen.

Materialien und Methoden zur Reflexion bereitstellen

Erprobte Methoden zur Selbst- und Teamreflexion, wie Kartensets mit Aufgaben und Fragen können dabei helfen, die EmpowerAssist-Kompetenzen in den Alltag zu übertragen. In Kombination mit digitalen oder analogen Anleitungen entsteht so ein praxisnahes Werkzeug für individuelles oder gemeinsames Lernen.

Inklusive Lernräume schaffen

Lernformate, die von Menschen mit und ohne Behinderungen gemeinsam gestaltet und genutzt werden, fördern gleichberechtigte Perspektiven und stärken das Verständnis füreinander sowie für gelingende Assistenz. Denkbar sind inklusive Workshops, Trainings oder sogenannte Labors, in denen Fachpersonen und Nutzer:innen gemeinsam an praxisnahen Themen arbeiten.

Kooperationen und Vernetzung stärken

Durch Bildungsk Kooperationen zwischen Institutionen kann ein gemeinsamer Lernraum entstehen, der Synergien nutzt und den Austausch über Organisationsgrenzen hinweg stärkt. Der Aufbau regionaler Austauschgruppen bietet ebenso die Möglichkeit, Fachpersonen im Berufsalltag nachhaltig zu vernetzen und ihre Rolle im direkten Austausch weiterzuentwickeln.

Bedarfe erheben und Weiterentwicklungen daran ausrichten

Eine systematische Erhebung der Bedürfnisse kann dabei helfen, zukünftige Angebote bedarfsgerecht und wirksam zu gestalten. Gerade im digitalen Bereich lohnt es sich, einen Blick darauf zu werfen, welche Formate tatsächlich unterstützen und den Berufsalltag bereichern.

7.4 Empfohlene EmpowerAssist-Formate für Menschen mit Behinderungen

Im Rahmen der Workshops und Interviews wurden verschiedene Formate erarbeitet, die Menschen mit Behinderungen dabei unterstützen sollen, ihr (teil-)selbstständiges Wohnen kompetent zu gestalten. Als besonders hilfreich und relevant wurden folgende Formate identifiziert:

Praxisbezogene Lernformate

Lernformate, die sich direkt an Menschen mit Behinderungen richten, können alltagsnahe Fähigkeiten vermitteln und Einblicke in verschiedene Wohnformen geben. Themen wie Haushaltsführung, Mietverträge, Nachbarschaft oder persönliche Sicherheit lassen sich auf diese Weise greifbar und handlungsorientiert vermitteln.

Nutzbare Tools und Vorlagen

Modelle, Checklisten oder Planungshilfen können dabei helfen, Aufgaben im Wohnalltag zu strukturieren und individuelle Lösungen zu finden. Wichtig ist, dass diese Hilfsmittel einfach zugänglich sind, sich visuell leicht verstehen lassen und flexibel im Einzel- oder Gruppensetting einsetzbar sind.

Austausch auf Augenhöhe

Der Peer-to-Peer-Austausch, insbesondere unter alleinlebenden Personen, eröffnet einen Raum für gegenseitige Unterstützung. Erfahrungen, Tipps und auch Umwege können darin geteilt und gemeinsam reflektiert werden. Solche Netzwerke stärken das Selbstvertrauen und fördern die soziale Teilhabe.

Peer-Beratung durch erfahrene Person

Menschen mit eigener Wohnenerfahrung können andere auf ihrem Weg begleiten. In einer vertrauensvollen Beratungssituation lassen sich Unsicherheiten klären, individuelle Fragen besprechen und persönliche Strategien entwickeln. Peer-Beratung wirkt durch das geteilte Erfahrungswissen motivierend und bestärkend.

Fachspezifische Kurse für den Alltag

Ergänzend zu allgemeinen Bildungsangeboten sind spezifische Kurse denkbar, die die Sicherheit und Selbstständigkeit im Alltag stärken. Mögliche Themen sind Erste Hilfe, Gesundheitskompetenz oder Mediennutzung. Auch bestehende Weiterbildungsangebote können genutzt und zugänglich gemacht werden.

Einbindung des sozialen Umfelds

Auch das persönliche Umfeld, beispielsweise Kolleg:innen, Freund:innen, Beistände oder Familienmitglieder – kann wertvolle Unterstützung bieten. Es lohnt sich, diese Ressourcen bewusst zu nutzen und zu stärken, etwa durch Gespräche, kleine Übungen oder eine gemeinsame Entscheidungsfindung.

Attraktive Kursgestaltung

Besonders geschätzt werden Kurse, die praxisrelevant sind und zum Mitmachen einladen. Entscheidend sind eine ansprechende Didaktik, eine klare Sprache und eine respektvolle Lernatmosphäre. Inhaltlich stehen Themen im Vordergrund, die den Alltag konkret betreffen und zur Selbstermächtigung beitragen.

Coaching und individuelle Zielklärung

Begleitete Reflexionsformate oder Coaching-Gespräche helfen dabei, persönliche Ziele zu formulieren und die nächsten Schritte zu planen. Die Entwicklung kleiner, erreichbarer Etappen stärkt die Selbstverantwortung bei und fördert langfristig das Vertrauen in die eigene Wohnkompetenz.

Diese Formate bieten wertvolle Ansätze, um das (teil-)selbstständige Wohnen von MmB zu unterstützen und ihre Kompetenzen in diesem Bereich weiterzuentwickeln. Sie stärken den Austausch, den Zugang zu praktischen Hilfsmitteln sowie die individuelle Auseinandersetzung mit den eigenen Lebenszielen.

8. Überlegungen zu förderlichen und hindernden Rahmenbedingungen

Die Ermöglichung von Selbstbestimmung und gesellschaftlicher Teilhabe ist ein zentrales Anliegen der BRK. Ob dies im Alltag tatsächlich gelingt, hängt jedoch entscheidend von den Rahmenbedingungen ab, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind. In Workshops und Interviews haben sie aufgezeigt, was Teilhabe fördert und in welchen Situationen sie sich übergangen, eingeschränkt oder ausgeschlossen fühlen. Deutlich wird: Damit Empowerment und gleichberechtigte Teilhabe möglich sind, braucht es sowohl unterstützende Strukturen, eine respektvolle Haltung und Zusammenarbeit im sozialen Umfeld sowie passgenaue individuelle Unterstützung. Erst das Zusammenspiel dieser Faktoren schafft echte Teilhabechancen.

Förderliche Rahmenbedingungen	
Voucher-Systeme und finanzielle Selbstbestimmung	Besonders positiv bewertet wurde ein flexibles Gutscheinsystem, das es den MmB ermöglicht, eigenständig über ihre Ausgaben und Leistungen zu entscheiden. Dieses System fördert die Selbstbestimmung und ermöglicht die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse. Die MmB schätzen es, ihre Leistungen entsprechend ihrer Lebenssituation auswählen zu können.
Freiheit über Ausgaben	Die Möglichkeit, eigenverantwortlich über die Verwendung finanziellen Mittel zu entscheiden, wird als zentral für die Selbstbestimmung angesehen. Diese Freiheit ermöglicht, eine individuellere Lebensgestaltung zu ermöglichen und stärkt das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Dadurch können MmB ihre Unabhängigkeit und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben besser gestalten.
Individuelle, flexible Angebote	Ein wesentlicher Faktor sind massgeschneiderte und flexible Dienstleistungsangebote, die sich an den jeweiligen Bedürfnissen der MmB orientieren. Sie ermöglichen eine echte Teilhabe am Alltag und an gesellschaftlichen Aktivitäten. Die Anpassung der Leistungen an die individuelle Lebensrealität der MmB ist entscheidend für ihre Autonomie und Selbstbestimmung.
Hindernde Rahmenbedingungen	
Strukturelle Hindernisse (Bau- und Infrastruktur)	Eine unzureichend angepasste Infrastruktur behindert vielfach noch die Teilhabe. Insbesondere bei der Barrierefreiheit von Gebäuden und öffentlichen Einrichtungen gibt es noch grosse Defizite. Solche strukturellen Barrieren erschweren es MmB, sich vollständig in die Gesellschaft zu integrieren und ein selbstbestimmtes Leben zu führen.
Bürokratische Hürden und unklare Leistungskataloge	Der Zugang zu den benötigten Leistungen wird oft durch komplizierte bürokratische Hürden erschwert. In vielen Fällen sind die Leistungsbeschreibungen und der Zugang zu den Ressourcen intransparent, was bei den MmB und ihren BP zu Unsicherheiten führt. Die unklare Struktur der Leistungsansprüche sorgt oft für Verwirrung und Unsicherheit darüber, welche Unterstützung tatsächlich in Anspruch genommen werden kann.

Mangelnde finanzielle Absicherung für notwendige Leistungen	Ein weiteres Hindernis ist die unzureichende Finanzierung. Viele MmB berichten, dass nicht alle benötigten Leistungen im Rahmen der vorhandenen finanziellen Mittel abgedeckt werden können. Dadurch wird die Selbstbestimmung eingeschränkt, da wichtige Unterstützungsangebote fehlen oder nicht ausreichend finanziert sind.
Leistungskataloge und die Frage der Profilbildung	Die Umstellung auf die Subjektfinanzierung führt zu klar definierten Leistungskatalogen. Dabei stellt sich die Frage, wer mit welchem Profil welche Leistung erbringen darf. Diese Kategorisierung ähnelt dem System der Spitex, in dem bestimmte Leistungen nur von entsprechend qualifizierten Fachkräften erbracht werden dürfen. Es muss jedoch sichergestellt werden, dass die Leistungen den Bedürfnissen der MmB sowohl inhaltlich als auch finanziell entsprechen.
Integration in bestehende Verwaltungssysteme	Eine weitere Herausforderung stellt die Integration der Subjektfinanzierung in die bestehenden Verwaltungsstrukturen dar. Viele der bestehenden Systeme und Prozesse sind nicht flexibel genug, um den neuen Anforderungen gerecht zu werden. Die Verwaltung muss daher ihre Prozesse anpassen, um die notwendige Flexibilität für die individuelle Förderung von MmB zu gewährleisten und eine umfassende Unterstützung zu ermöglichen.

9. Anhang

9.1 Definition des Begriffes «EmpowerAssist»

Der Begriff «EmpowerAssist» weist darauf hin, dass es bei diesem Projekt darum geht, Menschen mit Behinderungen zu befähigen und zu stärken, indem ihnen eine umfassende und qualitativ hochwertige Betreuung und Unterstützung angeboten wird. Der Begriff beinhaltet den Ansatz, dass Menschen mit Behinderungen die Kontrolle über ihr eigenes Leben haben sollen und befähigt werden, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen und ihr volles Potenzial zu entfalten. Assistenz (Begleit-/Unterstützungsperson) ist dabei nicht nur passive Unterstützung, sondern sie arbeitet aktiv daran, Menschen zu helfen, ihre eigenen Fähigkeiten zu entwickeln, Selbstbestimmung auszuüben und ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Es wird davon ausgegangen, dass dies neue und zukunftsgerichtete Kompetenzen von Fachkräften und Begleitpersonen erfordert.

EmpowerAssist setzt sich aus den englischen Wörtern «Empower» (ermächtigen, stärken) und «Assist» (helfen, unterstützen) zusammen. Der Begriff «EmpowerAssist» weist darauf hin, dass es im Projekt darum geht, Menschen durch Unterstützung und Hilfe zu ermächtigen und zu stärken. Der Bedeutung der Stärkung von Menschen mit Behinderungen für ein selbstbestimmtes und aktives Leben wird dadurch Rechnung getragen, dass es sich um ein inklusiv angelegtes Berufsentwicklungsprojekt handelt.

9.2 Ausführungen zu Kapitel 2 «Ausgangslage und Fokus»

Ausgangslage

Die Branche der Begleitung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen entwickelt sich derzeit sehr dynamisch. Mit der BRK wird der Transformationsprozess für die zukünftigen Dienstleistungen in Gang gesetzt. Die Behindertenpolitik 2023 – 2026 des Bundes setzt dabei vor allem in vier

Handlungsfeldern «Arbeit», «Wohnen», «Dienstleistungen» und «Partizipation» an. Um alle Akteur:innen einbinden zu können, werden Programme mit verschiedenen Massnahmen erarbeitet. Diese Schwerpunktprogramme sollen bis Ende 2023 in Zusammenarbeit mit den auf Stufe Bund, Kantone und Gemeinden zuständigen Stellen sowie der Zivilgesellschaft erarbeitet werden.

Der zweite Faktor ist der Übergang der Objekt- zur Subjektfinanzierung. Verschiedene Kantone haben ihre Behindertengesetzgebung revidiert oder sind daran, sie zu revidieren. Einige Kantone haben bereits im Jahr 2024 die gesetzlichen Grundlagen für die Systemumstellung geschaffen. Damit werden sich die Rollen von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden sowie von (zukünftigen) Leistungserbringern für Menschen mit Behinderungen verändern. Die Subjektfinanzierung wird erwachsene Menschen mit Behinderungen in ihrer selbstbestimmten Lebensgestaltung unterstützen und ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen. Das Wohnen in den eigenen vier Wänden, unterstützt durch ambulante Assistenz und Dienstleistungen, ist es ein wichtiger Schritt zur Selbstbestimmung für Menschen mit Behinderungen.

Der dritte Faktor ist das veränderte Rollenverständnis von Fachkräften und Menschen mit Behinderungen. Die Rollen werden sich dahingehend verändern, dass sich die Konzentration der Begleitung und Unterstützung an den tatsächlichen und individuellen Bedarf der Menschen mit Behinderungen orientiert. Damit Menschen mit Behinderungen ihre eigenen Bedarfe kennen und einfordern können und die Rolle als Auftraggeber:in einnehmen können, braucht es Befähigung und Felder, um eigene Erfahrungen machen zu können. Dieses veränderte Rollenverständnis betrifft nicht nur den ambulanten Bereich, sondern auch den stationären Bereich.

Typologie und Terminologie der Wohnangebote

Die Vielfalt der Bezeichnungen von Wohnformen für Menschen mit Behinderungen ist in der Schweiz gross und unterscheidet sich zum Teil auch von Kanton zu Kanton. Im Forschungsbericht der Berner Fachhochschule zur Bestandesaufnahme des Wohnangebots für Menschen mit Behinderungen wurden die verschiedenen Bezeichnungen im Zusammenhang mit der Finanzierungsform aufgegriffen. Daraus resultierend ergab sich eine Einteilung in vier Wohnformen.

Unterschiede gibt es bei den Begriffen «Begleitung» und «Betreuung». Diese werden auch parallel oder synonym verwendet. Eine Ausnahme bildet der Begriff «begleitetes Wohnen» gemäss Art. 74 IVG. Dieser Begriff ist eng definiert. Viele Einrichtungen bevorzugen den Begriff «Begleitung», da «Betreuung» paternalistisch belegt ist. Andernorts wird zwischen «Betreuung» und «Begleitung» unterschieden, indem der Begriff «Betreuung» eine intensivere Betreuung impliziert und der Begriff «Begleitung» nur für punktuelle Unterstützung verwendet wird.

Eine einheitliche Definition des betreuten Wohnens gibt es nicht. Verschiedentlich wird anstelle von betreutem Wohnen auch der Begriff «Wohnen mit Assistenz» verwendet. Dabei wird zwischen dem Wohnen mit Assistenz im institutionellen Rahmen und dem Wohnen mit Assistenz im privaten Rahmen unterschieden. Der Begriff ist weiter gefasst als der Begriff des Assistenzbeitrags nach IV, da bei der Finanzierung unterschieden wird, ob die Einrichtung eine Wohnung mietet und zur Verfügung stellt oder ob die betroffene Person selbst eine Wohnung mietet.

Beim «begleiteten Wohnen» kann zwischen 3 Definitionen unterscheiden werden:

- a) Begleitetes Wohnen nach gesetzlicher Definition gemäss Art. 74 IVSE mit Beiträgen der IV
- b) Begleitetes Wohnen nach gesetzlicher Definition ohne Beiträge des BSV
- c) Begleitetes Wohnen mit Abweichungen zur gesetzlichen Definition

In Einrichtungen wird begleitetes Wohnen teilweise auch mit Wohncoaching gleichgesetzt. Bei dieser Form der Begleitung und Unterstützung geht es um die Bewältigung des Alltags wie Freizeit, soziale

Kontakte, Tagesstruktur und Emotionen. Im Zusammenhang mit «begleitetem Wohnen» wird auch der Begriff «beratende Unterstützung» verwendet, so z.B. im Kanton St. Gallen. Die Anzahl Begleitstunden pro Woche ist begrenzt und definiert. Spricht man vom begleiteten Wohnen Plus, kommen weitere Begleitstunden hinzu, um die Kompetenzen der folgenden Dienstleistungen zu erweitern: Haushalt, soziale Kontakte, Finanzierungsfragen, Behördengänge, Freizeit und Arbeit.

Auf der ersten Ebene werden zwei Wohnformen unterschieden, auf der zweiten Ebene wird nach der Art des Leistungsbezugs unterschieden. Aus der Kombination von Wohnform und Leistungsbezug ergeben sich vier Wohntypen, die in der Abbildung «Typologie der Wohnformen» dargestellt sind.

Weitere Begleitangebote, die von Art. 74 IVG abweichen (wie z.B. Wohncoaching, Wohntraining, Beratungsleistungen), werden über die HE eingekauft oder über berufliche Massnahmen finanziert. Ausgeschlossen sind hauswirtschaftliche, pflegerische, therapeutische und medizinische Leistungen.

Typologie der Wohnformen

Institutionelles Wohnen		Privates Wohnen	
A	B	C	D
Wohnen in einer institutionellen Wohnform mit 24-Std-Betreuung	Wohnen in einer institutionellen Wohnform mit geringeren Betreuungszeiten und erhöhten Anforderungen an die Selbständigkeit	Private Wohnungen mit Betreuung (Wohnen mit Assistenz und/oder Wohnen mit weiteren betreuenden Angeboten)	Private Wohnung mit Begleitung (begleitetes Wohnen finanziert nach Art.74 IVG und/oder Wohnen mit weiteren Begleitangeboten)

Wording im Rahmen des Projekts «EmpowerAssist»

Im vorliegenden Projekt «EmpowerAssist» sind die Typologien B und C Gegenstand der Untersuchungen. Darüber hinaus ist zu erwarten, dass die Ergebnisse des Projektes im Hinblick auf die zukünftigen Kompetenzen auch Einfluss auf das Fachpersonal der Typologien A und D haben werden. Wenn im Rahmen der Projektbeschreibung von «Assistenz» die Rede ist, so sind damit Assistenzpersonen gemeint, die nicht im Kontext von Art. 74 IVG arbeiten, sondern im Kontext der Typologien B und C angestellt sind. Mit ambulanten Unterstützungsleistungen sind erweiterte Angebote im Rahmen der Typologie C gemeint.

Veränderungen der Dienstleistung

Personal

Durch den von der BRK vorangetriebenen Transformationsprozess wird es zukünftig veränderte Anforderungen an das Fachpersonal geben. Die aktuellen Berufsprofile im Sozialbereich sind vorwiegend auf die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen in Einrichtungen ausgerichtet. Es ist davon auszugehen, dass es immer mehr Wohnangebote mit ambulanten Unterstützungsleistungen geben wird, die sich vom klassischen institutionellen Kontext lösen. Bereits jetzt gibt es ein Wachstum an begleiteten und selbstständigen Wohnformen, in denen das Fachpersonal gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen unterwegs ist. Das Fachpersonal muss Kompetenzen aufbauen, um eine selbstbestimmte Lebensführung (Empowerment) von Menschen mit Behinderungen zu unterstützen und zu stärken und sie dazu zu befähigen. Dafür sind Kommunikationsfähigkeiten erforderlich, um klar und effektiv mit Menschen mit unterschiedlichen Kommunikationsstilen und –bedürfnissen kommunizieren zu können, einschliesslich der unterstützten Kommunikation. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteur:innen im Unterstützungsnetzwerk der betroffenen Person wird ebenfalls einen hohen Stellenwert einnehmen. Ebenfalls kann davon ausgegangen werden, dass die begleitende Unterstützung und Förderung von Menschen mit Behinderungen für eine selbstbestimmte Lebensführung stark gefordert und nachgefragt sein wird. Die Rolle der zukünftigen Arbeitnehmenden wird sich dahingehend verändern, dass mehr die «anwaltliche»

Vertretung von Menschen mit Behinderungen stärker im Fokus stehen wird. Die Fachpersonen bieten einen Nachteilsausgleich für Menschen mit Behinderungen an. An dieser Stelle sei auch angemerkt, dass auch der stationäre Bereich von diesen «neuen» Kompetenzen profitieren wird, denn eine empowernde Haltung und Unterstützung (Anm.: Umsetzung BRK) werden auch hier einen hohen Stellenwert erhalten.

Die Anforderungen an die Branche für Menschen mit Behinderungen werden sich durch die Umstellung auf die Subjektfinanzierung und den zu erwartenden Ausbau durchlässiger Wohnangebote verändern. Ein weiterer ausschlaggebender Faktor, sich mit den möglichen Ausformungen der Berufe der Assistenz auseinanderzusetzen, ist die Kritik, die aus der Studie des BSV «Zu Hause wohnen: Unterstützungsmodelle für Menschen mit Behinderungen» vom 21. Februar 2023, hervorgeht, nämlich dass der «Beruf der Assistenzpersonen» ein unklares Profil aufweist.

Menschen mit Behinderungen

Neben den neuen Kompetenzen, die die Branche für das zukünftige Fachpersonal ermittelt, müssen auch die Bedürfnisse und Ansprüche von Menschen mit Behinderungen an die beruflichen Fähigkeiten der Fach- und Begleitpersonen berücksichtigt werden. Ausserdem werden auch die Betroffenen selbst auf den Aufbau spezifischer Kompetenzen angewiesen sein, um an Abklärungsgesprächen kompetent teilzunehmen oder um sich in der Angebotsvielfalt orientieren zu können. Zudem ist für viele auch eine Auseinandersetzung mit den damit verbundenen Aufgaben der neuen Rolle als Arbeitgeber:in notwendig. Ebenfalls erhöht sich der administrative Aufwand für Menschen mit Behinderungen, wenn sie die Unterstützung selbst organisieren müssen oder wollen. Insgesamt besteht hierzu die Aufgabe der Fachpersonen darin, die Menschen individuell und situativ zu befähigen, damit sie ihre Rechte und Ziele wahrnehmen und umsetzen können.

9.3 Methodisches Vorgehen

Das Projekt EmpowerAssist wurde von Beginn an nutzerzentriert ausgerichtet. Menschen mit Behinderungen waren aktiv in den gesamten Prozess eingebunden, um die Praxis realitätsnah abzubilden und weiterzuentwickeln.

Etappe 1: Erhebung von Alltagssituationen

In einem ersten inklusiven Workshop mit rund 20 Teilnehmenden wurden zentrale Alltagserfahrungen identifiziert, in denen spezifische Kompetenzen von Fachpersonen erforderlich sind.

Diese Situationen wurden durch Interviews mit vier Menschen mit Behinderungen und vier Begleitpersonen ergänzt und kritisch reflektiert.

Ein zweiter Workshop, wiederum mit rund 20 Teilnehmenden, diente der Spiegelung: Sind die beschriebenen Alltagssituationen vollständig? Wurden relevante Aspekte übersehen?

Etappe 2: Entwicklung von Instrumenten

Auf dieser Grundlage wurden ein Kompetenzraster und Handlungsempfehlungen für Ausbildung und Praxis erarbeitet.

In einem Workshop mit 15 Fachpersonen aus den Bereichen Bildung und Praxis wurden die Instrumente geprüft, diskutiert und weiterentwickelt.

Kontinuierliche Rückkopplung

Während des gesamten Projekts wurden die Zwischenergebnisse fortlaufend mit 15-20 Praxisvertreter:innen über ein Soundingboard, eine Steuergruppe, Vertretungen der OdAs sowie in Online-Präsentationen gespiegelt. So wurde sichergestellt, dass die entwickelten Instrumente praxisnah, verständlich und anschlussfähig bleiben.

Zur Repräsentativität der Perspektiven

Insgesamt haben 22 Menschen mit Behinderungen aktiv am Projekt EmpowerAssist mitgewirkt. Das Ziel bestand nicht darin, statistisch relevante Daten zu erheben, sondern alltagsrelevante Erfahrungen und Sichtweisen möglichst breit und differenziert abzubilden.

Die Teilnehmenden wurden gezielt anhand verschiedener Merkmale ausgewählt, darunter Alter, Geschlecht, Unterstützungsbedarf, Wohnform (z.B. begleitetes Wohnen, teilbegleitetes Wohnen, selbstständiges Wohnen) und Kommunikationsform. So konnte eine erfahrungsbezogene Repräsentation sichergestellt werden.

Die Perspektiven der Beteiligten wurden in allen Etappen ernst genommen, reflektiert und in die Ergebnisse integriert. Durch dieses nutzerzentrierte Vorgehen ist gewährleistet, dass die entwickelten Instrumente praxisnah, anschlussfähig und auf die Vielfalt im Alltag abgestimmt sind.