

INFOS INSTITUTIONEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Magazin des nationalen Branchenverbands der Institutionen für Menschen mit Behinderung

Nr. 37 | Dezember 2011

Mut zur Innovation

Innovationen führen zu Fortschritt: Das wissen längst auch die Institutionen für Menschen mit Behinderung – und wagen Neues. **Seiten 3 - 9**

«Wir für uns»

Unter dem Namen «Wir für uns» setzen sich Florian Eugster (im Bild) und weitere Menschen mit Behinderung für eigene Anliegen ein. **Seite 9**

Neue Charta zur Prävention

Zwölf Verbände haben die Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen unterzeichnet. **Seite 13**



Editorial

Wer rastet, rostet – wer wagt, gewinnt?

Eine Schülergruppe, die engagiert diskutiert, zieht auf dem Heimweg im Tram meine Aufmerksamkeit auf sich. Sie haben offenbar vom Lehrer eine Liste mit Sprichwörtern erhalten. Jeder Schüler hat die Aufgabe, über ein bestimmtes Sprichwort einen Vortrag zu halten. Die Diskussion dreht sich bald um den Inhalt einiger Sprichwörter: «Was bedeutet eigentlich ‹Wer rastet, der rostet›?», will ein Mädchen wissen. Sie findet das Sprichwort völlig daneben. Schliesslich, so moniert sie, sei im Spitzensport die Erholung essentiell, sonst überfordere man den Körper. «Und dann muss man zwangs-
 rosten!» Der Junge schräg gegenüber entgegnet, dass man immer wieder Mal an die körperlichen Grenzen bis zum roten Bereich gehen müsse, sonst roste «der obere Tourenbereich» immer mehr ein. Dabei könne es schon mal vorkommen, dass man halt auch die Grenze überschreite, das gehöre zum Risiko – denn wer nichts wage, gewinne nichts. «No risk, no fun.»



Verhält es sich mit Innovationen nicht ähnlich? Innovationen sollen uns weiterbringen. Wir wollen ja nicht stehen bleiben, nicht rasten und rosten. Doch Innovationen bedeuten auch immer ein Risiko – denn eine Garantie, dass die Innovation erfolgreich ist, gibt es nicht. Wer etwas wagt, gewinnt eben nicht immer. Ich bin dennoch überzeugt, dass es sich viel öfter lohnt, uns an eine Innovation heranzuwagen als wir denken. Es braucht nicht immer zuerst wissenschaftliche Forschung, die dann in der Praxis auf ihre Realisierbarkeit geprüft wird. Innovationen, davon sind auch Fachpersonen überzeugt, sind auch im Kleinen und mit wenig Mitteln möglich. Wir müssen also gar nicht bis «zum roten Bereich gehen», wie es der Junge im Tram salopp ausdrückte, wenn wir Innovationen entwickeln wollen.

Das Erfahrungswissen und die Neugier jedes Einzelnen sind immer noch der beste Nährboden für Innovationen. Auch in Institutionen für Menschen mit Behinderung. Wichtig ist jedoch, die treibenden, innovativen Kräfte nicht an die kurze Leine zu nehmen – sonst sind sie ihrer Motivation schnell beraubt. Die Institutionsleitenden tun deshalb gut daran, bei der Stellen- und Finanzplanung auch genügend Ressourcen für spontane Projekte und die Entwicklung von Innovationen zu reservieren. Und wie der Philosoph Ludwig Hasler so schön sagt: Sie tun gut daran, Ihre Mitarbeitenden auch einmal spinnen zu lassen. Manch eine/r wird staunen, was für überraschende Ideen auf diese Weise zusammenkommen.

Also: Bewegen Sie sich, damit Sie nicht rosten, und haben Sie den Mut, verrückte Ideen zu spinnen. Denn wer wagt, gewinnt – vielleicht.

Herzliche Grüsse

Ivo Lötscher-Zwinggi
 Geschäftsführer INSOS Schweiz

< **Titelbild:** Florian Eugster von der Gruppe «Wir für uns» (Bild: Ennio Leanza).
 | Mehr dazu auf Seite 9

Im Fokus | Innovationen in Institutionen für Menschen mit Behinderung

Auf zum kreativen Ideenspinnen!

Innovationen führen zu Fortschritt – auch in Institutionen für Menschen mit Behinderung. Wie aber werden Menschen innovativ? Antworten gibt es unzählige. Der Philosoph Ludwig Hasler etwa empfiehlt pointiert, sich so zu «präparieren, dass das Neue uns nicht verfehlt».

Schon Thomas Edison, der 1879 die Glühbirne erfand, wusste um die Bedeutung von Innovationen: «There's a way to do it better – find it» («Es gibt immer einen Weg, es besser zu tun – finde ihn»). Längst erschallt der Ruf nach Innovationen auf der ganzen Welt: in Grosskonzernen, in KMUs – und in Institutionen für Menschen mit Behinderung. Wer sich trotzig die Ohren zuhält und nichts von Innovationen wissen will, hat irgendwann das Nachsehen, ist etwa der Innovationsberater Chris Brügger aus Zürich überzeugt (vgl. Interview auf Seite 4). Für ihn bedeutet Stillstand Rückschritt, Innovation hingegen steht für Fortschritt, Entwicklung und Erfolg. Wie aber werden Menschen innovativ? Und wie bringt man eine ganze Institution für Menschen mit Behinderung dazu, innovativ zu sein?

Viele Wege führen zur Innovation

Längst haben unzählige Innovationsforscher, -trainerinnen und -berater ausgeklügelte Methoden und Techniken entwickelt, um den Innovationsgeist zu wecken und den Innovationsprozess gezielt in Gang und zum Erfolg zu bringen. Die Denkmotor GmbH in Zürich beispielsweise hat den Innovationsprozess visualisiert und gliedert ihn in sechs klar definierte Phasen: Initialisierung; Ideengewinnung; Ideenauswahl und Bewertung; Grobkonzept; Umsetzungskonzept und schliesslich Realisierung/Markteinführung.

Einen anderen Weg beschreitet der Philosoph und Publizist Ludwig Hasler, der am diesjährigen INSOS-Kongress ein launiges Referat zum Thema «Mut zur Veränderung» hielt. Für ihn ist Innovation nicht «das Ergebnis einer professionell planerischen Organisation», sondern vielmehr das Resultat spontaner Eingebungen.



«Ich weiss noch nicht, was es ist.» Karikatur | Carlo Schneider

bungen. Da «die Zukunft nur die Götter kennen», plädiert Ludwig Hasler dafür, «sich selber so zu präparieren, damit das Neue uns nicht verfehlt, wenn es passiert».

«Mehr Frechheit, weniger Bravheit»

Doch wie macht man sich offen fürs Neue? «Wir brauchen mehr Frechheit, weniger Bravheit, mehr Charakter», fordert Hasler und empfiehlt folgende drei Strategien:

- **Die Ödipus-Falle:** Ludwig Hasler postuliert, dass Planer oft genau das produzieren, was sie nicht wollen resp. «dass Strategien zur Unglücksvermeidung das Unglück sicher anziehen». Auf den Punkt gebracht: «Je perfekter wir planen, desto mehr verpassen wir die Gegenwart» – oder eben die guten, die innovativen Ideen. Der Philosoph plädiert deshalb für weniger Sicherheitswahn und mehr Mut zum Ungewissen und damit zur Innovation.
- **Das Einstein-Prinzip:** Wer das Glück jagt, verpasst es mit Sicherheit. «So

verhält es sich auch mit Innovationen», ist Hasler überzeugt. Denn der Geistesblitz schlage auf Abwegen ein. Hasler erinnert daran, dass grosse Wissenschaftler wie Einstein ihre Entdeckungen «nebenher» gemacht hätten, in einem Moment, da sie nicht mehr auf das Problem fokussiert waren. Hasler plädiert deshalb bei der Suche nach Innovationen für «Seitenblicke und Abstecher» sowie für regelmässige «Pausen vom Problemlösen». Sein Rat: «Gehen Sie schwanger mit einem Problem und glauben Sie listig daran, dass die Lösung in der Pause kommt.»

- **Die Pubertäts-Lizenz:** Wissen ist gut, Fantasie ist besser. Für Ludwig Hasler ist klar: Wer lebendig und innovativ bleiben will, darf nie ganz aus der Pubertät herauskommen und soll sich die naiven Fragen nicht ausreden lassen. Haslers Fazit: «Wer Innovation will, soll seine Mitarbeitenden immer wieder Ideen spinnen und blödeln lassen».

| Barbara Lauber

Der INSOS-Kongress zum Thema «Mut zur Innovation» fand vom 30. August bis 1. September 2011 in Bern statt. Die verschiedenen Referate können heruntergeladen werden unter:

www.insos.ch > **Veranstaltungen > Dokumentation**

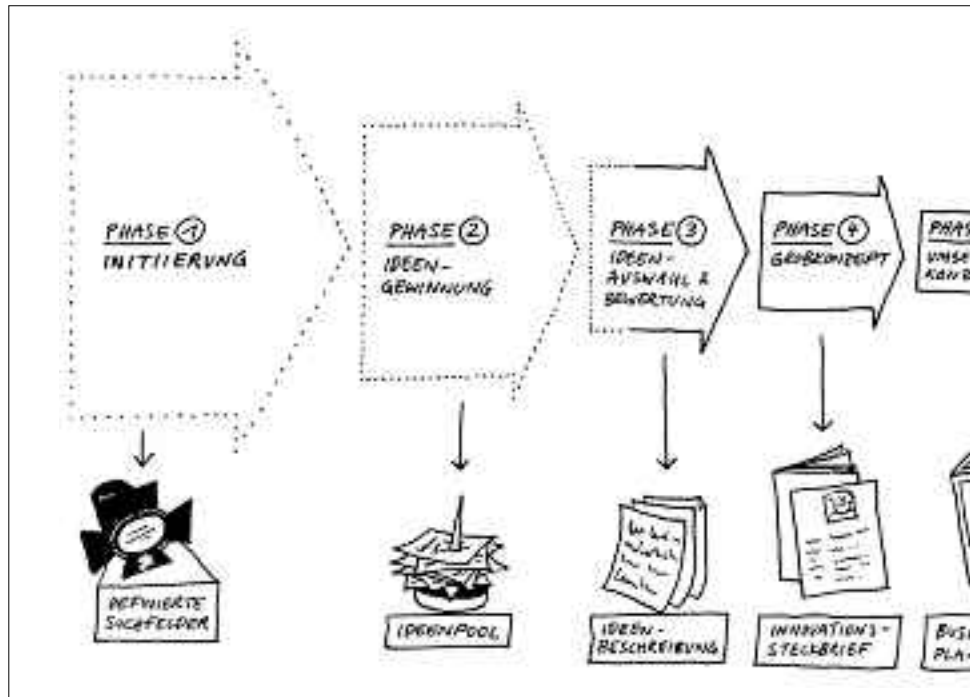
Im Fokus | Innovationsberater Chris Brügger über die Bedeutung von Innovationen für Institutionen

«Die Institutionen müssen ihren Blick nach

Für Chris Brügger, Innovationsberater bei Denkmotor, ist klar: Institutionen für Menschen mit Behinderung kommen um die Entwicklung von Innovationen nicht mehr herum. Denn: «Stillstand bedeutet Rückschritt», betont er. Innovationen seien jedoch auch im Kleinen und mit wenig Mitteln möglich.

INFOS INSOS: Herr Brügger, die Forderung, innovativ zu sein, ist omnipräsent. Warum reicht es nicht, wenn Institutionen für Menschen mit Behinderung bewährte Produkte und Dienstleistungen zuverlässig und in hoher Qualität anbieten?

Chris Brügger: Die Welt ist im Wandel: Was heute noch ein Renner ist, kann morgen vielleicht schon zum Ladenhüter werden. Folglich müssen auch Institutionen für Menschen mit Behinderung den Blick nach vorne richten, damit sie mit



Der Innovationsprozess in sechs Phasen nach Denkmotor. Grafik | Denkmotor

und Dienstleistungen mit Innovationen vorzusorgen.

Was genau macht denn eine Innovation aus?

Eine Innovation, die den Namen verdient, birgt in sich etwas Neuartiges. Sie erfüllt ein Bedürfnis resp. einen Kundennutzen und bringt einen wirtschaftlichen Mehrwert. Wir sprechen dann von einer Innovation, wenn ein Produkt oder eine Dienstleistung auf dem Markt oder in der Institution angeboten wird und mindestens über einen gewissen Zeitraum funktioniert und sich verkauft. Alles andere sind lediglich konkretisierte Ideen oder Inventionen.

Weiterentwicklungen oder Anpassungen reichen somit nicht?

Solche Routine- oder Verbesserungsinnovationen helfen sicher auch, um konkurrenzfähig zu bleiben. Wichtig ist, sich immer zu vergegenwärtigen, dass Stillstand Rückschritt bedeutet.

Können sich nicht nur jene grossen Institutionen die Entwicklung von In-

novationen leisten, die viel Geld und Personal zu Verfügung haben?

Nicht jede Innovation verschlingt Unsummen von Ressourcen. Innovationen können auch im Kleinen und mit wenig Mitteln entstehen. Aber wenn sich eine Institution strategisch auf Radikalinnovation fokussieren möchte, heisst das sicher, dass mehr Mittel zur Verfügung

«Warum nicht mal einen informellen Fondue-Abend organisieren und dort Ideen spinnen?»

stehen und mehr Risiken bewusst in Kauf genommen werden müssen.

Welches Gewicht sollten die Institutionen dem Thema Innovation grundsätzlich einräumen?

Das gleiche Gewicht wie ein KMU in der Privatindustrie. Das sind schliesslich auch Mitbewerber. Und die orientieren sich oft branchenübergreifend an Trends und neuen Technologien, die – umgesetzt auf die eigene Dienstleistungs- oder Produktpalette – zu innovativen Ideen führen können.



Chris Brügger ist Partner von Denkmotor in Zürich und berät KMUs sowie Grossfirmen zu Innovation und Kreativität. Bild | zvg

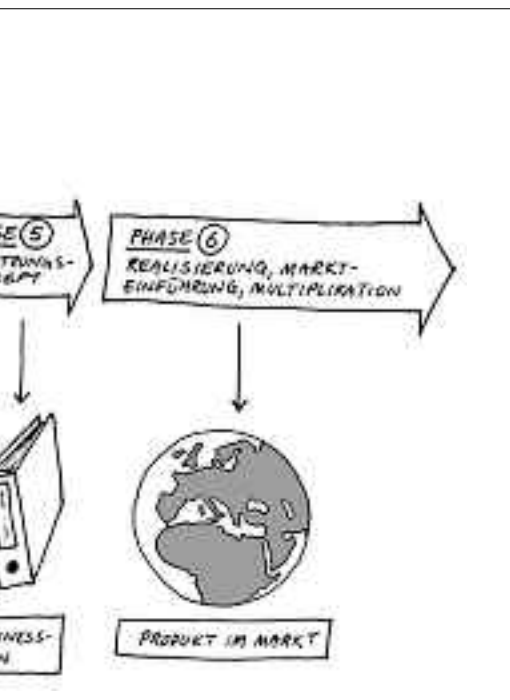
ihren Produkten und Angeboten am Ball bleiben. Im Fokus sollten täglich folgende Fragen stehen: Welche Kompetenzen haben wir? Welche Bedürfnisse können wir noch erfüllen? Und: Gibt es bestehende oder neue Kundengruppen, für die wir weitere Dienstleistungen oder Produkte anbieten können?

Was passiert, wenn eine Institution dem Imperativ, innovativ zu sein, nicht folgt?

Kurzfristig sicher nicht viel. Mittel- und langfristig ist es aber wahrscheinlich, dass die Nachfrage nach ihren Dienstleistungen oder Produkten abnimmt. Denn vielleicht gibt es vergleichbare günstigere Lösungen von Mitbewerbern oder ein Bedürfnis besteht nicht mehr. Es ist deshalb wichtig, bei Produkten

en für Menschen mit Behinderung

«vorne richten, um am Ball zu bleiben»



Birgt die Entwicklung von Innovationen auch Gefahren?

Nicht jede Innovation ist von Erfolg gekrönt. Denn Risiken oder Gefahren lassen sich nie zu 100 Prozent ausschliessen. Woody Allen bringt es salopp auf den Punkt: «Wenn man nicht zwischendurch auf die Nase fällt, ist das ein Zeichen, dass man nichts Innovatives tut.»

Welche Innovationen könnten Sie sich in einer Institution für Menschen mit Behinderung vorstellen?

(lacht) Diese Frage kann ich nur mit einem Mandat beantworten.

Was raten Sie jenen Teams oder Institutionsleitungen, die monieren, sie hätten für Innovationen keine Zeit?

Dazu fällt mir ein bekannter Comic ein: «Ich habe keine Zeit den Zaun zu flicken, ich muss die Hühner einfangen.» (lacht) Bei übervollen Arbeitstagen und wenig Personal hat die Entwicklung neuer, zusätzlicher Dienstleistungen oder Produkte keinen Sinn. Wohl aber lohnt es sich, Arbeitsabläufe zu prüfen oder sich in einer anderen Branche mit ähnlicher Situation ein Bild zu verschaffen: «Wie tun es die anderen und was können wir für uns davon ableiten und zur Verbesserung umsetzen?»

Ist die Motivation zur Innovation immer Chefsache?

Innovation ist eine Führungsaufgabe und lässt sich nicht einfach auf die Mitarbeitenden herunterdelegieren. Die Führungsperson muss ein Umfeld schaffen, das zum Mitdenken für neue Ideen anregt und die Motivation der Mitarbeitenden fördert. Sie sollte zudem für präsentierte Ideen ein offenes Ohr haben und Interesse zeigen. Eine offene und ehrliche Kommunikationskultur ist die Basis einer Unternehmenskultur, die Innovation fördert.

Konkret: Was kann eine Institutionsleitung unternehmen, um die Mitarbeitenden auf innovative Ideen zu bringen und alle ins Boot zu holen?

Viele Wege führen nach Rom. Wichtig ist, dass die Führungsperson in die Mitarbeitenden Vertrauen hat und erkennt, dass Innovation nicht einfach eingefordert werden kann. Ein gemeinsamer Kick-off kann hilfreich sein. Dabei spüren die Mitarbeitenden, dass man sich ernsthaft mit dem Thema auseinandersetzen will. Warum nicht mal einen informellen Fondue-Abend organisieren und dort Ideen spinnen? Weniger zielführend wäre sicher die Mitteilung per Mail, dass ab sofort Innovation auf der Tagesagenda steht. Theresa Amabile, eine Harvard-Professorin, die sich mit dem Thema schon länger auseinander-

setzt, hat folgende sechs wichtigen Regeln formuliert, um den Innovationsgeist im Team zu fördern:

- Vertrauen zeigen ins Team.
- Sicherstellen, dass das Team frei und offen untereinander kommunizieren kann.
- Den Mitarbeitenden Verantwortung übertragen – auch dort, wo man versucht ist, sie selber zu behalten.

«Innovation ist eine Führungsaufgabe und lässt sich nicht einfach herunterdelegieren.»

- Die nötigen Ressourcen zur Verfügung stellen und dafür sorgen, dass das Team auch weiss, dass diese Ressourcen vorhanden sind.
- Jedes Mitglied im Team sollte verantwortungsvolle, motivierende Aufgaben übernehmen können.
- Den Druck im Auge behalten.

Brauchen Institutionen dabei teure Unterstützung und Beratung von Externen?

Der Innovationsgeist lässt sich auch anders wecken. Direkte Kommunikationswege, flache Hierarchien und möglichst einfache Prozesse sind gute Grundvoraussetzungen. Ebenso: Ideen von Mitarbeitenden wertschätzen und allenfalls belohnen sowie offen kommunizieren, warum welche Ideen weitergetragen werden und andere vielleicht nochmals bearbeitet werden müssen. Hilfreich ist zudem ein definierter, visualisierter Innovationsprozess, der aufzeigt, in welcher Phase sich die Idee gerade befindet. Bei Denkmotor haben wir ihn in sechs Phasen unterteilt (vgl. Grafik).

Und was winkt jenen Institutionen, die den Innovationsgeist wecken und Innovationen gezielt umsetzen können?

Mit Sicherheit eine höhere Mitarbeitermotivation, ein positives Image gegen aussen im Markt sowie Wettbewerbsvorteile.

| Interview: Barbara Lauber

Zur Person

Chris Brügger (45) ist Partner der Denkmotor GmbH in Zürich. Die Firma wurde 2004 gegründet und bietet Seminare und Beratung zu Kreativität und Innovation an. Zu ihrem Kundenkreis gehören sowohl KMUs als auch Grossunternehmen wie Migros, Mettler Toledo, E-ON, Helsana, Lufthansa und SWISS. Denkmotor hat auch Bücher zum Thema herausgegeben: «Innovationsmanagement», «Simplicity» und «Kreativitätstechniken» (alle im GABAL Verlag erschienen). | blb

Kontakt: Denkmotor GmbH, Militärstrasse 90, 8004 Zürich / Telefon 044 450 28 28

www.denkmotor.com

Neue Ideen trotz Armut

In Nicaragua unterstützt die Organisation E-CHANGER die Integration von Jugendlichen mit Behinderung. In Burkina Faso besuchte die Freiburger Institution St-Camille die dort ansässige «Pro Infirmis». Zwei Begegnungen in armen Ländern, die mit neuen Ideen aufwarten.

Flughafen Genf an einem schönen Herbsttag: Die Vertreter des Freiburger Verbands für Menschen mit Behinderung, St-Camille, und der Schweizer Organisation für Entwicklungszusammenarbeit E-CHANGER fliegen nach Afrika ab, um Handicap Solidaire Burkina zu besuchen. Das Treffen steht im Zusammenhang mit einer Partnerschaft, die St-Camille aus Anlass seines 50-jährigen Bestehens versuchsweise eingeführt hat. Die finanzielle Unterstützung des Freiburger Verbands soll dazu beitragen, die Finanzlage des Gastgebers in Burkina Faso zu stärken. Ziel ist, ein lokales Schweissunternehmen aufzubauen, das ein Einkommen generieren wird. Möglich wurde diese Kooperation durch E-CHANGER, einer Schweizer Organisation der personellen Entwicklungszusammenarbeit, welche seit über 50 Jahren in enger Partnerschaft mit den sozialen Bewegungen in Lateinamerika und Afrika arbeitet.

Generalsekretär mit Behinderung

Die 2002 gegründete Organisation Handicap Solidaire Burkina wird ausschliesslich von Menschen mit Behinderung geleitet. Vom Generalsekretär zur Anwältin, von der Buchhalterin zum Sporttrainer, von den Lehrkräften zu den Werkstattleitern: Alle Berufsleute sind behindert. Jedes Jahr bietet die Organisation über 1000 Menschen einen von behinderten Rechtsanwältinnen geleiteten Sozialdienst sowie Alphabetisierungskurse und Sporttrainings an und betreibt Lobbying für die neuen Gesetze zur Integration und Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung. Die Mittel dieser «Pro Infirmis» aus Burkina Faso sind äusserst beschränkt. Dennoch ist die Organisation in der Lage, sich im Namen der Men-

schen mit Behinderung im ganzen Land Gehör zu verschaffen und eine bemerkenswerte Zahl von Unterstützungsprojekten zu verwirklichen.

Der letztjährige Besuch der Vertreter von St-Camille bei ihren burkinischen Kolleginnen und Kollegen dauerte eine Woche. Die Atmosphäre war angenehm, es fand ein bereichernder Austausch statt. Der ehemalige Leiter von St-Camille, Jacques Tinguely, und sein Nachfolger Claude Chassot waren beeindruckt.

Gemeinsam Theater spielen

In Nicaragua sorgen die Koedukationsprojekte für Kinder mit oder ohne Behinderung für Aufsehen. Die Berner Fachfrau Annette Streit arbeitet seit zwei Jahren als Volontärin von E-CHANGER für die Vereinigung Asociación activos por un Mundo Solidario. Die ehemalige Sekundarlehrerin organisiert Theaterworkshops, um das Publikum und die Schüler für das Thema zu sensibilisieren. So nahmen die Kinder in zahlreichen Regelschulen an interaktiven Theateraufführungen und Rollenspielen teil, die sich um die Gleichbehandlung drehten. In Zusammenarbeit mit den Lehrkräften und ausgewählten jungen Leuten ist es Annette Streit gelungen, in mehreren Quartieren der Stadt Diriamba Theaterveranstaltungen mit behinderten und nicht behinderten Jugendlichen zu organisieren. Parallel dazu bietet sie Weiterbildungen für Lehrerinnen und Lehrer an, damit diese die Instrumente erhalten, die ihnen bei der Integration von Kindern mit Behinderung in ihren Klassen helfen.

Obwohl Burkina Faso und Nicaragua zu den ärmsten Ländern der Welt gehören, sind die Projekte von Handicap Solidaire Burkina und der Asociación activos por un Mundo Solidario beispielhaft und helfen dank gegenseitigem Lernen, Behinderung in einem neuen Licht zu sehen.

| Joséé Martin, E-CHANGER
www.e-changer.ch

Möchte Ihre Institution mit einer Partnerschaft ein Zeichen der Solidarität setzen? Ein solches Engagement wirkt verbindend, bringt neue und motivierende Elemente mit ein und erhöht den Bekanntheitsgrad Ihrer Institution. Neue Projekte können gemeinsam mit E-CHANGER entwickelt werden. Kontakt: j.martin@e-changer.ch

Manche putzen s

Die Sozialfirma Öko-Reinigungsservice macht vor, wie Menschen mit und ohne Handicap gewinnbringend zusammen arbeiten. Auch das Bundesamt für Sozialversicherungen verfolgt das Pilotprojekt mit Interesse.

Draussen ist es schon dunkel, die Menschen fahren ihre Computer runter und gehen nach Hause. So auch an der Röntgenstrasse 16 in Zürich. Jetzt beginnt die Arbeit der vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Öko-Reinigungsservice. In einem Raum im Keller streifen sie ihre Arbeitswesten über und schauen auf dem Arbeitsplan, was heute geputzt werden muss. «Bettina*, du Tisch? Ich Abfall?», klärt Ana Suarez*, die seit drei Jahren in der Schweiz lebt, in einfachem Deutsch die Aufteilung der heutigen Aufgaben. Felix Pfister, Geschäftsführer des Öko-Reinigungsservice, der heute ausnahmsweise vor Ort ist, überbringt eine Reklamation des Kunden, des Bildungsinstitutes Agogis. Dieser hat festgestellt, dass am Freitag die Tische in den Büros nicht feucht gereinigt worden sind. Sie hätten gemeint, diese Aufgabe sei erst am Montag zu erledigen, sagt Bettina Hediger*. Es sei wichtig, den Arbeitsplan genau zu lesen, mahnt Felix Pfister noch, dann schiebt die Reinigungsequipe ihre Gerätewagen zum Lift.

IV-Renten reduzieren

Während die vier Reinigungs-Fachkräfte in den ersten Stock fahren, um dort Bürotische und Toiletten zu putzen und die Abfalleimer zu leeren, sagt Felix Pfister: «Das gehört auch dazu: Wer bei uns arbeitet, muss mit Kritik umgehen können. Auch Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung.» Denn der Öko-Reinigungsservice ist eine Sozialfirma, in der sowohl Menschen mit und ohne Beeinträchtigung zusammen arbeiten. Rund 70 Prozent der Mitarbeitenden haben aus psychischen Gründen eine Voll- oder Teilrente der IV. Sie erhalten zusätzlich zur Rente einen Leistungslohn, der bei einer 50-prozentigen Leis-

In der Sozialfirma arbeiten Menschen mit und ohne Beeinträchtigung Hand in Hand

schneller, andere langsamer

tung rund zehn Franken pro Stunde beträgt. Das ist der Durchschnittslohn. Bisher hat die Arbeit beim Reinigungsservice bei einer Mitarbeiterin zu einem besseren Gesundheitszustand und somit zu einer IV-Rentenreduktion geführt; bei drei weiteren Mitarbeitenden laufen entsprechende Abklärungen. Die Frage, ob durch die Arbeit in der Sozialfirma Rentenreduktionen erzielt werden können, interessiert auch das Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV).

In der Werkstatt unterfordert

Bettina Hediger ist eine jener Mitarbeiterinnen beim Öko-Reinigungsservice, welche eine volle IV-Rente erhalten. Sie leidet sehr darunter: «Ich schäme mich, dass ich jetzt von der IV lebe. Ich habe das Gefühl, man zeige mit dem Finger auf mich.» Deshalb möchte sie weder fotografiert werden noch mit ihrem richtigen Namen in der Zeitung erscheinen. Bettina Hediger würde sich sehr wünschen, sich ein wenig von der IV lösen zu können. Doch ob das möglich ist, daran zweifelt sie. Seit einem Zusammenbruch vor sechs Jahren sei sie nicht mehr die alte, sie könne nicht mehr lachen. Zumindest entspreche ihr die Tätigkeit beim Reinigungsservice mehr als eine frühere mit Kundenkontakt – das habe sie überfordert – und eine andere in einer Werkstatt – da habe sie sich unterfordert und bevormundet gefühlt. Bei der jetzigen Stelle putzt sie jeden Tag drei Stunden und verdient zehn Franken in der Stunde. Sie möchte noch mehr arbeiten und erzählt von einem Strickkurs, den sie gerne geben würde. Es ist das erste Mal an diesem Abend, dass Bettina Hediger zu strahlen beginnt.

Investition ins Betriebsklima

Während Frau Hediger die Papierkörbe leert, reinigen Mohamoud Hassan und Jonas de Sousa die Toiletten. Es riecht frisch nach Putzmitteln – es ist der einzige Bereich in der täglichen Unterhaltsreinigung, wo der Öko-Reinigungsservice aus hygienischen Gründen mit Putzmitteln arbeitet. Ansonsten setzt die Firma auf spezielle Reinigungstücher mit Mikrofasern, welche den Schmutz allein mit Wasser entfernen, erklärt der

Teamarbeit: Die beiden Auszubildenden des Öko-Reinigungsservice reinigen den Gang nur mit Wasser.
Bild | Barbara Spycher



23-jährige Mohamoud Hassan in reinem Zürichdeutsch. Er ist im zweiten Attest-Ausbildungsjahr zum Hauswartzmitarbeiter. Eine erste Ausbildung zum Schreinereipraktiker hat er abgebrochen; die jetzige Tätigkeit aber gefällt ihm sehr. Den Umgang untereinander erlebt er beim Reinigungsservice als ausgesprochen freundlich. Es werde akzeptiert, dass jeder in einem unterschiedlichen Tempo arbeite. Dem 21-jährigen Jonas de Sousa, der sein erstes Attest-Ausbildungsjahr als Gebäudereiniger macht, fällt auf: «Die Vorgesetzten sind sehr unterstützend. Sie zeigen einem, wie man es besser oder schneller machen kann.» Auf das Arbeitsklima legt Geschäftsleiter Pfister sehr viel Wert. «Wertschöpfung ist dauerhaft nur durch Wertschätzung und Zutrauen möglich», ist sein Credo. Alle zwei Monate findet im Team eine Supervision statt. Dort wird auch

die Zusammenarbeit zwischen Menschen mit und ohne Handicap thematisiert und betont, dass es okay ist, wenn jemand langsamer arbeitet.

Der Öko-Reinigungsservice ist im dritten Betriebsjahr, hat die Anzahl Mitarbeitende und den Umsatz verdoppeln können und wird 2011 voraussichtlich «eine schwarze Null» schreiben, so Pfister. «Das ist sensationell und beweist: Das Modell Sozialfirma funktioniert!» Der Eigenfinanzierungsgrad der Firma beträgt 70 Prozent, der Rest sind finanzielle Abgeltungen des Kantons für den «behinderungsbedingten Mehraufwand».

Die Gerätewagen werden im Keller verstaut, die Westen ausgezogen, dann verschwinden die vier Mitarbeitenden in entgegengesetzte Richtungen in die Nacht hinaus. | Barbara Spycher

* Namen wurden geändert
www.oeko-reinigungsservice.ch
www.swissocialfirms.ch

Innovation «Spagat» | Berufliches Integrationsmodell in Österreich

«Geht nicht, gibt's nicht»

Auch Menschen mit schweren Einschränkungen können im ersten Arbeitsmarkt integriert werden – das stellt das österreichische Erfolgsmodell «Spagat» unter Beweis.

Eine junge Frau träumte davon, Polizistin zu werden. Schreiben und Lesen konnte sie nicht. Dennoch wurde ihr Wunsch beim Projekt «Spagat» ernst genommen. «In Träumen steckt viel Kraft, und hinter vielen Traumberufen verbergen sich tiefste Bedürfnisse und grösste seelische Schmerzen», sagt Birgit Werle, welche das Pionierprojekt Spagat im österreichischen Bundesland Vorarlberg leitet und am INSOS-Kongress in Bern vorstellte.

Natürlich müssten viele Träume in die Wirklichkeit transferiert werden, räumt Birgit Werle ein. Aber wenn man über Träume rede, merke man oft, dass dahinter ein tieferes Bedürfnis stecke – eines, das auch auf andere Art oder mit einem anderen Beruf erfüllt werden könne. Die Frau, die Polizistin werden wollte, wünschte sich im Grunde nichts sehnlicher, als mit Tieren zu arbeiten. Auf den Berufswunsch Polizistin war sie gekommen, weil sie eine Polizistin mit einem Hund gesehen hatte. Heute arbeitet sie an vier Vormittagen in einem Biogeschäft, an zwei Nachmittagen begleitet



Zentral beim «Spagat»: Der Unterstützungskreis mit Freunden, Mentorinnen oder Eltern. Bild | zvg

«Nicht in Werkstätten, sondern in Betrieben wollen die Betroffenen integriert sein.»

Birgit Werle, Leiterin Spagat

sie ein Angebot mit Therapiehunden. Sie versorgt die Hunde, während diese Pflege-, Senioren- und Kindereinrichtungen besuchen.

Nicht Taschengeld, sondern Lohn

Diese individuelle Unterstützungsplanung, welche die Betroffenen in den Mittelpunkt rückt, sich an ihren Fähigkeiten, Stärken und Grenzen orientiert und ihre Wünsche und Träume als Leitlinie anerkennt, bildet die Basis für das Konzept Spagat. Spagat ist dem Vorarl-

berger Institut für Sozialdienste angegliedert und hat das Ziel, Menschen mit schweren Behinderungen und hohem Unterstützungsbedarf bei der beruflichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. «Nicht die Beschäftigung ist das Ziel, sondern ein Leben «wie andere auch»; nicht in Werkstätten, sondern in Betrieben wollen die Betroffenen integriert sein, sie wollen nicht Taschengeld, sondern Lohn empfangen», sagt Birgit Werle.

Erst platzieren, dann qualifizieren

Aus dem 1997 gegründeten Pilotprojekt ist längst ein Erfolgsmodell geworden. Zurzeit begleitet Spagat über 300 Menschen mit Behinderung. Bisher haben dank diesem Integrationskonzept rund 300 Personen eine Arbeit in einem Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes gefunden. Und das, obwohl die unterstützten Menschen eine Leistungseinschränkung von mindestens 50 Prozent aufweisen. «Geht nicht, gibt's nicht», ist das Motto von Spagat.

Um eine solche innovative Idee als Marke zu etablieren, müsse man Grenzen überwinden, nicht zuletzt in den Köpfen. «Wir verfolgen zum Beispiel den Grundsatz: Erst platzieren, dann qualifizieren», sagt Werle. Es lerne sich leichter on-the-job, wenn man die beabsichtigte Wirkung erkenne. Und: Innovation bedinge Pioniergeist. Wer bei Spagat als

Integrationsberater/in arbeitet, muss selbst zutiefst überzeugt davon sein, dass die Integration von Menschen mit schwerer Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt möglich ist.

Der Unterstützungskreis

Ein zentraler Aspekt des Modells Spagat ist der so genannte Unterstützungskreis. Ihm können Freunde, Geschwister, Patinnen, Lehrer, Mentoren, Therapeuten, Nachbarn und Eltern der Person, um deren Integration sich alles dreht, angehören. Die Hauptperson bestimmt, wer dem Kreis angehören soll. Er dient als «Ideenfabrik» und bietet eine Vielfalt an Ideen und Ressourcen für den Integrationsprozess; 90 Prozent der Arbeitsplätze ergeben sich durch diese Unterstützungskreise. Doch noch wichtiger für die Betroffenen sei die emotionale Stärkung durch den Kreis, wie eine empirische Forschungsarbeit gezeigt hat. Und so erlebt Birgit Werle immer wieder, wie sich das Zitat bewahrheitet: «Wenn einer alleine träumt, bleibt es ein Traum, wenn viele Menschen gemeinsam träumen, dann ist es der Beginn einer neuen Wirklichkeit.»

| Barbara Spycher
www.ifs.at

Innovation «Wir für uns» | Florian Eugster engagiert sich für die Selbstvertretung

«Wir wissen selber, was für uns gut ist»

Für die eigenen Bedürfnisse und Wünsche selber eintreten: Das macht «Wir für uns» vor, eine Gruppe von Menschen mit Behinderung. Ihr «Sprachrohr» ist der 33-jährige Florian Eugster – ein Mann, der musiziert, tanzt und Karate macht.

Der 33-jährige Florian Eugster ist ein gefragter Mann: Vor Schulklassen, gegenüber Medienschaffenden und vielleicht schon bald an einem Ärztekongress spricht er über die Bedürfnisse und Wünsche von Menschen mit Behinderung – und somit auch über seine eigenen. Für viele von ihnen sei zum Beispiel der Besuch beim Arzt eine Tortur. «Es kommt immer wieder vor, dass der Arzt nicht den Patienten nach seinen Beschwerden fragt, sondern die Begleitperson. Oder dass er die Begleitperson siezt, den Patienten mit Behinderung hingegen duzt.» Damit das nicht mehr passiert, hat Florian Eugster zusammen mit der Gruppe «Wir für uns» einen Flyer für Ärztinnen und Ärzte erarbeitet. «Klären Sie uns auch über Alternativmedizin auf» oder «Erklären Sie uns alles in einfacher Sprache» steht dort etwa drauf.

Austausch mit Schulen

«Wir für uns» ist eine zehnköpfige Gruppe von Menschen mit einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung aus Rorschach SG, die sich für die Selbstvertretung von Menschen mit Behinderung einsetzt. «Wir wissen sehr wohl, was für uns gut ist», sagt Florian Eugster. Als Beispiel nennt er die Freizeitgestaltung in einer Institution: Wer am Abend lieber fernsehen als zu spielen, soll dies tun dürfen. Derzeit überlegt die Gruppe, wie der Ärzte-Flyer breiter gestreut werden könnte, und plant einen Besuch an der Pädagogischen Hochschule. Es komme zu oft vor, dass Schülerinnen und Schüler Menschen mit einer Behinderung beleidigen oder verhöhnen. Dem begegnet «Wir für uns» mit Austauschtreffen mit Schülern und angehenden Lehrerinnen. Das Motto: «Sie sollen uns alles fragen,



Arbeit im Textilatelier: Florian Eugster präpariert ein «Chlouse»-Säckli.
Bild | Ennio Leanza

was sie interessiert – wir entscheiden dann, worauf wir antworten.»

St. Galler Behindertenkonferenz

Die Gruppe «Wir für uns» ist aus der St. Galler Behindertenkonferenz 2007 entstanden. An dieser Konferenz tauschen sich Menschen mit Behinderung in Debatten und Workshops beispielsweise über Barrieren im Alltag oder eigenständiges Wohnen aus. Ziel ist, dass Betroffene zunehmend selbst bestimmen und sich selbst vertreten. Letztes Jahr fand die St. Galler Behindertenkonferenz zum dritten Mal statt. In der Vorbereitung hatte Florian Eugster eingewandt, der Anlass müsste doch von einem Menschen mit Behinderung moderiert werden. Schliesslich ginge es ja um sie. Alle stimmten zu, doch niemand wollte die Moderation übernehmen. Also sprang Florian Eugster ins kalte Wasser und führte, unterstützt von seinem Coach,

souverän durch die Konferenz mit rund 120 Teilnehmenden.

Eine Lernbehinderung

Florian Eugster hat eine Lernbehinderung. Er versteht Neues weniger schnell als andere. Dies ist die Folge eines Gehirntumors, der bei ihm als Kind diagnostiziert und behandelt wurde. Er besuchte Sonderschulen und machte eine Anlehre als Sattler. Heute bezieht der 33-Jährige eine IV-Rente und arbeitet 100 Prozent im Textilatelier der HPV, einer INSOS-Institution in Rorschach SG. Dort stellen sie Lederfinken, Rucksäcke oder Auto-Abfallsäcke aus Lastwagenplanken her. Daneben spielt Florian Eugster in einer «Guggemusig», nimmt mit seiner Freundin «Latin Dance»-Tanzstunden, macht Karate oder baut die Website von «Wir für uns» auf. Überhaupt nimmt die Gruppe auch nebst den monatlichen Sitzungen viel Raum ein. «Doch es macht «uh» Spass», sagt Florian Eugster mit einem Leuchten in den Augen. | Barbara Spycher

www.wir-für-uns.ch

Der Flyer für Ärzte kann bei Florian Eugster via eugsterf@bluwin.ch bestellt werden.

Europäisches Berufsbildungsprojekt | 28 Länder machen mit – darunter auch die Schweiz

Was macht eine Integration erfolgreich?

Wie funktioniert die Berufsbildung und Integration von Menschen mit Behinderung in den europäischen Ländern? Diese Frage untersucht derzeit das Europa-Projekt «Vocational Education and Training». Auch die Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS wurde analysiert – in der Berner Stiftung Bächtelen.

Beim europäischen Berufsbildungsprojekt «Vocational Education and Training (VET)» der Europäischen Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung von Jugendlichen mit besonderem Bildungsbedarf («European

Ziel dieses Projekts ist es, die Erfolgsfaktoren in der beruflichen Bildung und Integration von Jugendlichen zu identifizieren.

Agency») machen heute 28 Länder mit – darunter auch die Schweiz. Ziel dieses zukunftsweisenden Projekts ist es, die Erfolgsfaktoren jener Programme für die berufliche Bildung von Jugendlichen mit Beeinträchtigung zu identifizieren, die ihnen eine Integration in den Arbeitsmarkt ermöglichen.

INSOS Schweiz arbeitet mit

Eine von der Agency bereitgestellte Literaturanalyse sowie die Analyse eines länderspezifischen Praxisbeispiels aller 28 am Projekt teilnehmenden Länder bilden die zwei methodischen Herangehensweisen. Das Projekt «Vocational Education and Training (VET)» startete mit einem ersten Treffen der nationalen Projektverantwortlichen im Februar 2010 in Brüssel. Nach diesem Treffen starteten die «Study Visits» in allen beteiligten Ländern; diese sind noch immer am Laufen. Die Schweiz wird an diesem Projekt durch drei Fachpersonen vertreten: durch Susi Aeschbach, Bereichsleiterin Berufliche Integration bei INSOS Schweiz, sowie durch Myriam Jost und René Stalter, beides wissenschaftliche Mitarbeitende der Stiftung

Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik (SZH).

«Study Visit» in der Schweiz

Vom 21. bis 23. September 2011 besuchten ein Projektverantwortlicher aus Estland und die Projektleiterin der Agency die Schweiz, um ein «Best Practice»-Beispiel kennenzulernen. Vertreterinnen und Vertreter des Bundesamts für Berufsbildung und Technologie (BBT), der Stiftung Schweizerisches Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik, der IV und einer Organisation der Arbeitswelt haben den Experten den Schweizer Kontext der Praktischen Ausbildung (PrA) nach INSOS näher gebracht. Die Schwerpunkte des Besuchs bildeten der Besuch bei einem Arbeitgeber, welcher PrA-Lernenden Praktikumsplätze anbietet, sowie die Besichtigung der Stiftung Bächtelen in Wabern bei Bern.

Die Stiftung Bächtelen bietet rund 55 jungen Männern und Frauen mehrheitlich mit einer Lernbehinderung Ausbildungs- und Wohnplätze an. Die Jugendlichen können entsprechend ihren Fähigkeiten und Interessen eine BBT-Grundausbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ), Attest (EBA) oder eine Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS in den Bereichen Landwirtschaft, Gärtnerei, Küche, Hauswartung und Hauswirtschaft, Malerei, Schreinerei, Metallbau oder Bau absolvieren.

Bächtelen: Erfolgsfaktoren der PrA

Die Stiftung Bächtelen hat bei der Integration ihrer Lernenden in den ersten Arbeitsmarkt grossen Erfolg: Rund 80 Prozent der jungen Männer und Frauen schaffen diesen Schritt. Folgende Faktoren wurden seitens der Expertinnen und Experten als Schlüssel zum Erfolg festgehalten:

- die ganzheitliche Förderung und Begleitung der Jugendlichen in ihren Sozialkompetenzen, Selbstkompetenzen und fachlichen Kompetenzen
- die enge Zusammenarbeit und Beziehungspflege mit den Arbeitgebern
- die berufliche Bildung direkt in den Betrieben des ersten Arbeitsmarktes als zentraler Baustein des Ausbildungskonzeptes und als wichtige Er-

gänzung zum Training in der Stiftung selbst

- Flexibilität in der beruflichen Bildung, welche den Jugendlichen vielfältige Möglichkeiten bezüglich interner bzw. externer beruflicher Bildung, bezüglich dem Berufsfeld und bezüglich Anschlusslösungen (z.B. in eine EBA-Ausbildung) ermöglicht
- eine qualitativ angemessene Infrastruktur
- qualifiziertes und sehr engagiertes Personal und eine gute Zusammenarbeit mit der IV-Stelle.

Erfolgsversprechende Wege der Weiterentwicklung der Stiftung Bächtelen könnten gemäss den Expertinnen und Experten darin liegen, noch mehr und enger mit Instanzen der regulären Berufsbildung zusammenzuarbeiten (z.B. mit Berufsfachschulen, Berufsbildnern etc.) und ihre Angebote im Bereich «Supported Education» auszuweiten.

Und wie geht es weiter?

Bis im Sommer 2012 werden alle 28 Länderbesuche abgeschlossen sein, sodass bis im Herbst 2012 der Schlussbericht vorliegen wird. Dieser wird im November 2012 an einer Abschlusskonferenz diskutiert und verabschiedet. Die Schweizer Projektverantwortlichen erhoffen sich aufschlussreiche Erkenntnisse über Erfolgsfaktoren in der beruflichen Bildung und der beruflichen Integration

Ein Schlüssel zum Erfolg ist die enge Zusammenarbeit und die Beziehungspflege mit den Arbeitgebern.

von Jugendlichen mit besonderem Bildungsbedarf, damit die Qualität gesteigert und die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt noch erhöht werden kann.

| Susi Aeschbach, Bereichsleiterin Berufliche Integration INSOS Schweiz; Myriam Jost und René Stalter, wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in Stiftung Schweizer Zentrum für Heil- und Sonderpädagogik (SZH)



Marianne Streiff | INSOS-Präsidentin als Nationalrätin wiedergewählt

«Ich bleibe dran!»

INSOS-Präsidentin Marianne Streiff wurde als Berner EVP-Nationalrätin wiedergewählt. Als direkter Draht des Branchenverbands ins Bundeshaus wird sie weiterhin hartnäckig für Menschen mit Behinderung eintreten.

INFOS INSOS: Herzliche Gratulation zur Wiederwahl in den Nationalrat! Sind Sie noch im Freudentaumel oder schon zurück in der Realität mit Sitzungen und Papierstapeln?

Marianne Streiff: Ich freue mich riesig, dass ich meine Arbeit im Parlament fortführen kann! Es motiviert sehr, wenn das Engagement honoriert wird. Obwohl ich erst seit einem Jahr im Nationalrat politisiere, bin ich bereits gut vernetzt und fühle mich gut etabliert.

Welche Haltung gegenüber Menschen mit Behinderung nehmen Sie bei den anderen Ratsmitgliedern wahr?

Sowohl in Zusammenhang mit meinen Vorstössen als auch bei der Debatte zur IV-Revision 6a wurde deutlich: Die meisten Parlamentarierinnen und Parlamentarier erachten Missstände, die Men-

schen mit Behinderung betreffen, als Luxusproblem oder als «Problem, das eigentlich gar keines ist». Behindertenfragen haben in der Politik einen sehr kleinen Stellenwert. Aber es gibt sie, die Kolleginnen und Kollegen, welche ebenfalls den Menschen in den Mittelpunkt stellen. Leider war das bisher die Ratsminderheit. Doch davon liess ich mich noch nie entmutigen: Wenn ich überzeugt bin, dass etwas richtig ist, bleibe ich dran.

Nach den Wahlen sind die Mitteparteien stärker vertreten. Erwarten Sie, dass sich das in Abstimmungen über behindertenrelevante Themen auswirkt, etwa bei der IV-Revision 6b?

Es ist zu früh, um das beurteilen zu können. Mit den neuen Parteien kommen viele unbekannte Köpfe. Auch die neuen

Parteien selber haben noch keine offizielle Meinung zu Behindertenfragen.

Welche Ziele im Behindertenbereich verfolgen Sie in der neuen Legislatur?

Ich möchte meinen eingereichten Vorstössen im Plenum zum Durchbruch verhelfen – und so etwa erreichen, dass Eltern von Kindern mit Behinderung durch die Spitex entlastet werden, dass die Datenerfassung und deren Weitergabe im IV-Bereich verbessert und der Begriff «invalid» ersetzt wird. Ein wichtiges Geschäft ist zudem die IV-Revision 6b, die in der Wintersession im Ständerat beraten wird. Ich werde dafür lobbyieren, dass der Rat die nötigen Korrekturen – sozialverträglichere Ausgestaltung, Mehreinnahmen für die IV – noch vornimmt. Allerdings dürfte das ein schwieriges Unterfangen sein. Entscheidend für die Schwerpunkte in der Parlamentsarbeit ist auch, in welcher Kommission ich Einsitz nehmen kann. Das ist zurzeit (bei Redaktionsschluss) allerdings noch nicht entschieden.

| Interview Barbara Spycher

Aus dem Bundeshaus | Ständeratsdebatte zur IV-Revision 6b

Im Dezember fallen die ersten Würfel

Die Spannung steigt: Im Dezember berät der Ständerat die IV-Revision 6b. Sie sieht Einsparungen in der Höhe von rund 450 Millionen Franken vor. Die geplanten Sparmassnahmen haben auch Einfluss auf die in den Institutionen lebenden und/oder arbeitenden Menschen mit Behinderung.

Während das erste IV-Revisionspaket (6a) noch einen geringfügigen Leistungsausbau und Massnahmen für Mehreinnahmen vorsah, umfasst das Paket 6b ausschliesslich einen teilweise massiven Leistungsabbau. Mit dauerhaften Leistungskürzungen sollen die IV-Schulden beim AHV-Fonds zurückbezahlt werden. Allerdings: Gemäss Berechnungen der Bundesverwaltung kann die IV bereits 2011 mit einem hohen Einnahmenüberschuss rechnen! Somit wird die IV-Rechnung auch ohne weitere Sparmassnahmen voraussichtlich ab 2018 bereits Milliardenüberschüsse aufweisen.

Im Folgenden werden jene Massnahmen aufgelistet, die für die INSOS-Institutionen im Vordergrund stehen.

Stufenloses Rentensystem

Grundsätzlich kommt ein stufenloses Rentensystem den Anliegen der Behindertenorganisationen entgegen. Doch: Die Abschaffung der Stufen soll gleichzeitig zu Einsparungen von jährlich 400 Millionen Franken führen. Der Rentenbetrag bei einem Invaliditätsgrad zwischen 41 und 49 Prozent wird etwas höher sein, jener für Renten bei einem IV-Grad von über 50 Prozent jedoch tiefer. Für Menschen mit schwerer Behinderung, die beispielsweise an einem geschützten Arbeitsplatz arbeiten, gibt es erst ab einem Invaliditätsgrad von 80 Prozent eine ganze Rente. Selbst dann kann ein tatsächlich erzieltetes Erwerbseinkommen zu einer Reduktion der Rente führen – es sei denn, dieses werde als Soziallohn deklariert; gemäss Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) dürfte dies bei Einkommen in Behindertenwerkstätten die Regel (!) sein.



Der Ständerat wird in der Wintersession als Erstrat die IV-Revision 6b beraten.
Bild | Parlamentsdienste

Die vorberatende Kommission des Ständerates hat erkannt, dass eine Kürzung laufender Renten in einer Volksabstimmung wohl keine Chance hätte. Sie wird deshalb vorschlagen, dass nur neue Renten nach dem neuen Modell gerechnet werden sollen.

Verstärkung der Eingliederung

Mit der IV-Revision 6b sollen einige Schwachstellen der 5. IV-Revision eliminiert werden. Insbesondere soll die zeitliche Befristung der Integrationsmassnahmen aufgehoben werden, was insbesondere Personen mit psychischer Beeinträchtigung zu Gute kommt. Der Kreis der Personen mit Anspruch auf Beiträge für Integrationsmassnahmen soll erweitert werden.

Eine andere vorgeschlagene Gesetzesänderung hätte zur Folge, dass der Anspruch auf eine Rente so lange nicht geprüft wird, als die Eingliederungsfähigkeit positiv beeinflusst werden kann. Mit anderen Worten: Erst wenn keine Besserung des Gesundheitszustandes möglich ist, soll die Rentenzusprechung geprüft werden.

Erschwerter Zugang zur Berufsbildung

Die geplante Erhöhung der Anspruchs-

schwelle für die berufliche Bildung von Jugendlichen mit Beeinträchtigung ist formell nicht mehr Teil der Vorlage. Die im September eingereichte Petition «Berufsbildung für alle» mit über 100 000 Unterschriften hat im Bundeshaus allerdings wenig Eindruck gemacht: Das BSV hat kaum Entgegenkommen bekundet.

Beratung im Eiltempo

Die vorberatende Kommission führte bereits Ende August ein Hearing mit den Verbänden durch und nahm die Detailberatung im Oktober auf. Diese soll Mitte November abgeschlossen werden, damit der Ständerat die Revision bereits in der Wintersession an die Hand nehmen kann. Bei so viel politischer Hektik ist die Gefahr gross, dass keine echte politische Auseinandersetzung stattfindet.

«Nein zum Abbau der IV»

Mehr als 30 Behindertenorganisationen, darunter auch INSOS Schweiz, haben deshalb am 13. September 2011 den Verein «Nein zum Abbau der IV» gegründet und werden die Ständeratsdebatte aufmerksam verfolgen. Die Behindertenorganisationen verlangen eine sozialverträglichere Ausgestaltung der Revision und Mehreinnahmen für die IV. Falls das Parlament diese Korrekturen nicht vornimmt, steht ein Referendum zur Diskussion.

| Thomas Bickel, Recht + Politik INSOS Schweiz

Prävention von sexuellem Missbrauch | Die Charta wurde den Medien vorgestellt

«Die Botschaft lautet: Wir schauen hin!»

Ende November haben INSOS Schweiz und elf weitere Verbände und Organisationen die gemeinsam erarbeitete «Charta Prävention» veröffentlicht. «Mit der Charta machen wir deutlich: Wir schauen hin!», erklärt Ivo Lötscher, Geschäftsführer von INSOS Schweiz.

INFOS INSOS: Ivo Lötscher, Sie haben nach Publikwerden der Missbrauchsfälle im Frühling die verbandsübergreifende Arbeitsgruppe Prävention ins Leben gerufen. Warum?

Ivo Lötscher: Meine Betroffenheit war riesig, ebenso der Drang, etwas zu unternehmen. Bei den betroffenen Verbänden und Organisationen rannte INSOS

fordert eine Kultur des aufmerksamen Hinschauens und Handelns bei einem Verdacht. Jeder Übergriff, der so verhindert werden kann, ist ein Erfolg.

Die Charta hält zehn Grundsätze fest (vgl. Kasten). Welche liegen Ihnen besonders am Herzen?

Besonders wichtig ist mir zum einen die Stärkung der Menschen mit Behinderung, ihre Befähigung, sich zu wehren und Grenzen zu setzen. Zum andern nimmt der gesamte Bereich Mitarbeitende – also Aus- und Weiterbildung, Personalauswahl etc. – eine Schlüsselrolle ein.

Mitarbeitende sollen laut Charta nur noch angestellt werden, wenn sie einen einwandfreien Strafregisterauszug einreichen. Was bringt das?

Uns ist bewusst, dass die meisten Grenzüberschreitungen nie Eingang in ein Strafregister finden. Aber wir setzen mit

dem Einfordern eines Strafregisterauszugs ein klares Zeichen gegenüber potentiellen Tätern und signalisieren damit: Wir überlassen die Präventionsarbeit nicht dem Zufall.

Auch der Ruf nach einer Schwarzen Liste wurde laut. Warum fand sie keinen Eingang in die Charta?

Sie ist nicht vom Tisch, aber ihre Umsetzung ist sehr schwierig – aus Datenschutzgründen und wegen der Gefahr der Verleumdung. Es muss absolut sicher sein, dass nie unbescholtene Mitarbeitende auf die Liste kommen. Bei den Lehrkräften etwa kommt jemand erst nach Abschluss eines rechtsstaatlichen Verwaltungsverfahrens auf die Schwarze Liste.

Wie verbindlich und verpflichtend ist diese Charta für die Mitglieder von INSOS Schweiz?

Jede Institution muss sich zu dieser Charta bekennen können, denn sie umfasst Grundsätze, die allgemein gültig sind und selbstverständlich sein müssen.

Wird INSOS die Einhaltung der Charta bei den Mitgliedern überprüfen?

Nein, das können wir nicht, wir sind keine Aufsichtsbehörde. Aber wir können im Verband die Diskussion darüber anregen. Ich gehe jedoch davon aus, dass der Inhalt der Charta für die Institutionen eine Selbstverständlichkeit ist.

Was unternimmt INSOS, wenn sich ein Mitglied nicht an die Charta hält?

Wenn sich eine Institution dem Inhalt der Charta aktiv widersetzen würde, würden wir sicher das Gespräch suchen. Im schlimmsten Fall wird das Mitglied aus dem Verband ausgeschlossen.

Die Charta steht. Löst sich die Arbeitsgruppe nun auf?

Nein, die Arbeit geht weiter. Nun gilt es, Arbeitsinstrumente zu erarbeiten und politische Forderungen zu stellen – etwa nach genügend Ressourcen, damit die Präventionsarbeit wirkungsvoll geleistet werden kann, nach externen Meldestellen oder nach der Integration der Charta in die qualitativen Vorgaben von Bund und Kantonen. | Interview: Barbara Lauber



Ivo Lötscher, Leiter der verbandsübergreifenden Arbeitsgruppe und Geschäftsführer von INSOS Schweiz

mit der Idee einer Arbeitsgruppe offene Türen ein. Allen war klar, dass sie in der Prävention gemeinsam und vernetzt mehr erreichen können als alleine.

Die Arbeitsgruppe hat Ende November die gemeinsam erarbeitete Charta den Medien vorgestellt. Was versprechen Sie sich von dieser Charta?

Viel! Die Charta trägt den Titel: «Wir schauen hin!» Und zwar gemeinsam. Dies ist die wichtigste Botschaft, welche die Unterzeichnenden in ihren Verbänden und Organisationen verbreiten werden. Wir sagen mit der Charta klar: Wir dulden keine sexuelle Ausbeutung, keinen Missbrauch und keine anderen Grenzüberschreitungen. Wir pflegen eine Null-Toleranz-Politik und gehen jedem Verdacht nach.

Doch verhindern lassen sich Missbräuche auch mit dieser Charta nicht.

Das ist leider richtig. Doch diese Tatsache darf nicht als Ausrede benutzt werden, um gar nichts zu tun. Die Charta

Die Charta Prävention

Zwölf Verbände, Institutionen und Organisationen haben die «Charta Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzüberschreitungen» unterzeichnet und Ende November den Medien präsentiert. Die Hauptbotschaft der Charta lautet: «Wir schauen hin!» Die Charta umfasst zehn Grundsätze, die für alle Personen gelten, welche in Institutionen oder Organisationen tätig sind oder betreut werden. Sie gliedert sich in die vier Themenbereiche Präventionskonzepte (Null-Toleranz-Politik); Stärkung der Personen mit Unterstützungsbedarf (Förderung der Selbstkompetenzen); Schlüsselrolle der Mitarbeitenden (sorgfältige Personalauswahl inklusive Einfordern eines Strafregisterauszugs, Selbstverpflichtung zur Null-Toleranz-Politik etc.); und Einrichtung einer internen Meldestelle und externen Ombudsstelle.

Die INSOS-Mitglieder erhalten die Charta im Dezember zusammen mit der zweiten erweiterten Auflage der INSOS-Broschüre «Gewalt in Institutionen». Download der Charta unter:

www.charta-praevention.ch

Eine Investition in die Zukunft

Credit Suisse Real Estate Fund LivingPlus (CS REF LivingPlus) – so heisst der Immobilienfonds der Credit Suisse, der auf Pflege- und Seniorenimmobilien mit bedürfnisorientierten Infrastrukturen und Dienstleistungen spezialisiert ist.



Altersgerechter Wohnraum mit Zukunft: Seniorenresidenz Sphinxmatte in Solothurn. Bild | Credit Suisse

Die Bedürfnisse und damit die Nachfrage nach speziellen Einrichtungen und Wohnformen für Menschen mit geistigen oder körperlichen Behinderungen, ältere Menschen oder an Demenz erkrankte Personen steigen. Immer mehr Immobilien werden im Hinblick auf diese Bedürfnisse mit der entsprechend notwendigen Infrastruktur sowie mit Dienstleistungen ausgestattet, um den Alltag hindernisfrei zu gestalten und zu erleichtern.

CS REF LivingPlus

Das Real Estate Asset Management der Credit Suisse AG hat diese Bedürfnisse schon vor einigen Jahren erkannt und 2007 den Immobilienfonds CS REF LivingPlus mit dem Ziel lanciert, in Pflege- und Seniorenimmobilien sowie weitere Wohnformen im Alter zu investieren. Bis zur Jahresmitte 2011 konnte der Fonds sein Portfolio auf 118 Objekte und Projekte aufbauen. Darunter befinden sich zum Beispiel die kürzlich eröffnete Seniorenresidenz Sphinxmatte in Solothurn, das Demenzheim Feldegg in Degersheim oder die Seniorenresidenzen La Gracieuse in Lonay und Du Bourg in Aigle.

Ein verlässlicher Partner

Im Zuge des weiteren Ausbaus ist der CS REF LivingPlus am Kauf von Immobilien mit speziellen Wohnformen für Pflegebedürftige sowie an geeigneten Seniorenimmobilien interessiert. Als grösster Immobilienbesitzer in der Schweiz gilt das Real Estate Asset Management der Credit Suisse AG als zuverlässiger und professioneller Partner für

den Immobilienkauf. Verkaufsinteressenten sowie Projektleiter schätzen die langjährige Erfahrung und Sicherheit des CS REF LivingPlus.

Ihre Investitionsbedürfnisse

Welche Ziele verfolgen Sie im Hinblick auf die zunehmenden Ansprüche auf Immobilien mit bedürfnisorientierten Wohnformen und Dienstleistungen? Der CS REF LivingPlus konzentriert sich auf den Erwerb der Immobilien – sowohl von Projekten als auch Bestandesliegenschaften. Schweizer Immobilienfonds können aufgrund der gesetzlichen Vorgaben selbst keine Betreiberfunktionen übernehmen. Die Betreiberfrage wird entsprechend von Fall zu Fall individuell geregelt.

Für weitere Fragen steht Ihnen der Fondsmanager, Herr Adrian Lehmann, zur Verfügung: adrian.lehmann@creditsuisse.com, Tel. 044 334 66 48.

www.credit-suisse.com/ch/realestate

Dieses Inserat wurde von der Credit Suisse AG und / oder mit ihr verbundenen Unternehmen (nachfolgend «CS») mit grösster Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Die CS gibt jedoch keine Gewähr hinsichtlich dessen Inhalt und Vollständigkeit und lehnt jede Haftung für Verluste ab, die sich aus der Verwendung dieser Informationen ergeben. Es stellt weder ein Angebot noch eine Empfehlung zum Erwerb oder Verkauf von Finanzinstrumenten oder Bankdienstleistungen dar und entbindet den Empfänger nicht von seiner eigenen Beurteilung. Der Credit Suisse Real Estate Fund LivingPlus ist ein Anlagefonds schweizerischen Rechts der Art «Immobilienfonds» mit Immobilienanlagen ausschliesslich im Ausland gemäss Bundesgesetz über die kollektiven Kapitalanlagen vom 23. Juni 2006 (KAG). Fondsleitung ist die Credit Suisse Funds AG, Zürich. Depotbank ist die Credit Suisse AG, Zürich. Copyright © 2011 Credit Suisse Group AG und / oder mit ihr verbundene Unternehmen. Alle Rechte vorbehalten.

Neuer INSOS Einkaufspool | Die Mitglieder profitieren

Zentral günstig einkaufen

Ab 2012 können die Mitglieder von INSOS Schweiz dank des neuen Einkaufspools unter www.einkaufinsos.ch zu attraktiven, günstigen Konditionen Einkäufe tätigen.

Übers Internet zentral und günstig einkaufen? Das wird für INSOS-Mitglieder per Anfang nächsten Jahres möglich. Dank der Partnerschaft mit CADES (Centrale d'achats des établissements sanitaires) kann INSOS Schweiz seinen Mitgliedern ab 1. Januar 2012 unter www.einkaufinsos.ch neu einen attraktiven Einkaufspool zur Verfügung stellen. Der Aufbau des Sortimentes ist im Gang. Per Anfang 2012 werden die Mitglieder aus einem Basisangebot auswählen können, welches danach laufend ausgebaut und speziell auf die Bedürfnisse der INSOS-Kunden angepasst wird.

Ein Partner für alle Einkäufe

Die Einkaufszentrale CADES wurde 1968 von den Regionalspitälern des Kantons Waadt gegründet und hat sich danach auch anderen Kantonen und Institutionen geöffnet. CADES ist eine nicht gewinnorientierte Genossenschaft mit Sitz in Crissier und hat heute Mitglieder aus dem Heim-, Spital- und Sozialbereich. CADES bietet eine breite Dienstleistungspalette im Bereich Einkauf und Beschaffung an. Diese beinhaltet Güter

und Dienstleistungen inklusive Beratung und Logistik und deckt folgende Bereiche ab: Küche und Restauration (Food und Non-Food); Hauswirtschaft (Maschinen und Produkte); Pflege (Hilfsmittel, Geräte und Produkte); Mobiliar (medizinisches und nicht medizinisches Mobiliar); Administration (Verbrauchsmaterial und Mobiliar); Haustechnik (Maschinen, Rollmaterial und Verbrauchsmaterial).

Hotline bei Fragen

CADES übernimmt für den Einkaufspool u.a. das Aushandeln von Konditionen bei den Lieferanten, den Abschluss von Verträgen, den Kontakt zur Kundschaft, die Kommunikation über den Einkaufspool, die Ermittlung von Kundenbedürfnissen sowie die Bewirtschaftung der Website www.einkaufinsos.ch. Dort werden die Mitglieder ab 1. Januar 2012 mehr über Spezialkonditionen, Partnerlieferanten, ausgehandelte Nettopreise, Neuheiten und Neuigkeiten erfahren. Für Einkäufe und Beschaffungen steht den INSOS-Mitgliedern zudem ein Beratungsteam sowie eine Hotline auf deutsch und französisch (Tel. 0848 800 590) zur Verfügung. Die Mitglieder werden noch ausführlich über den Einkaufspool informiert.

| Susan Schmid, Leiterin Kundenabteilung CADES

www.einkaufinsos.ch

www.insos.ch > Dienstleistungen > Einkaufspool

Neues INSOS Stellenportal | Spezialtarife für Mitglieder

Alle Jobs auf einen Blick

Seit Anfang Oktober 2011 bietet INSOS Schweiz auf seiner Website ein Stellenportal an. Das Portal unter www.insos.ch veröffentlicht die für den Behindertenbereich relevanten offenen Stellen von www.sozialinfo.ch und bietet damit den Jobsuchenden eine breite Palette an offenen Stellen im Sozialbereich. Gleichzeitig wird den inserierenden Institutionen garantiert, dass ihre Inserate von einem breiten Fachpublikum in weiteren Online-Portalen gelesen werden.

Für das neue Stellenportal ist INSOS Schweiz eine Partnerschaft mit dem Ver-

ein [sozialinfo.ch](http://www.sozialinfo.ch) eingegangen, der die grösste Online-Stellenplattform für den öffentlichen und privaten Sozialbereich in der Schweiz betreibt.

Von dieser Partnerschaft können die Mitglieder von INSOS Schweiz auch finanziell profitieren. Sie kommen bei der Publikation von Inseraten in den Genuss eines Spezialtarifs: Inserate für Fachpersonal kosten 150 statt 168 Franken; Inserate für PraktikantInnen 74 statt 89 Franken. | blb

www.insos.ch > Dienstleistungen > Stellenportal

Kurz notiert

Den Förderpreis FABE 2011 gewinnt Yvonne Ruprecht (SILEA, Thun)

Agogis, INSOS und der Berufsverband Fachmann/Fachfrau Betreuung haben dieses Jahr den Förderpreis FABE lanciert. Er zeichnet innovative Projekte aus, die von FABEs entwickelt und geleitet werden und die Autonomie, Selbstbestimmung und Integration von Menschen mit Beeinträchtigung oder mit speziellem Unterstützungsbedarf fördern. Diesjährige Preisträgerin ist die Fachfrau Betreuung Yvonne Ruprecht. Sie hat mit ihrem innovativen Projekt den Mitgliedern einer Wohngruppe in der SILEA, Thun, zu einer Sprache für ihre Fragen zur Sexualität verholfen. Das Thema Sexualität wurde in der Folge in der ganzen Institution aufgegriffen und verschiedentlich bearbeitet (mehr dazu im nächsten INFOS INSOS). Informationen zum Förderpreis FABE 2012 (Preisgeld 4000 Franken) unter:

www.insos.ch > Dossiers

Neues Merkblatt zur Praktischen Ausbildung (PrA) nach INSOS

Gemäss dem IV-Rundschreiben 299 wird die zweijährige Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS nur noch finanziert, wenn Aussichten auf eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt bestehen. Die Fachkommission Berufliche Integration von INSOS Schweiz hat ein Merkblatt mit konkreten Vorschlägen und Massnahmen erarbeitet, um die PrA-Anbieter darin zu unterstützen, dass die Chancen für ein zweites Ausbildungsjahr und die berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt möglichst gross sind. Das Merkblatt ist als Download verfügbar unter:

www.insos.ch > Praktische Ausbildung > Dokumentation

Auch 2012 bietet INSOS interessante Fachveranstaltungen an

2012 führt INSOS Schweiz wieder zahlreiche Fachveranstaltungen durch, z.B.: 13. März: Fachtagung Tagesstätten. 17. April: Fachtagung Psychische Beeinträchtigung. 9. Mai: Symposium Behinderung und Alter. 4. bis 6. September: INSOS-Kongress in Flims. 7. November: Fachtagung Arbeit.

www.insos.ch > Veranstaltungen > Jahresdaten 2012

Kolumne | Hanne Müller

Widerstand gegen die IV-Revision 6b

AZB
3007 Bern



Hanne Müller,
dipl. Sozialarbeiterin
HFS, freischaffend tätig,
seit Geburt behindert
(Glasknochen).

Dass die IV saniert werden muss, ist unbestritten. Es fragt sich nur: zu Lasten von wem? Es sind ausschliesslich die Versicherten, welche diesmal die Zeche zu zahlen haben. Mehreinnahmen bei den Lohnbeiträgen oder verstärkte Mitwirkung der Arbeitgeberschaft sind erneut kein Thema. So tönt das «stufenlose Rentensystem» auf den ersten Blick überzeugend: Es soll vermehrten Anreiz schaffen, sich auch um Kleinstpensen der Beschäftigung zu bemühen – ohne mit der Aufnahme einer Arbeit und damit verbundener Renten Kürzung weniger Geld zu haben. Die Krux ist jedoch, dass es diese kleinen Pensen oder Nischenarbeitsplätze ausser in geschützten Betrieben praktisch nicht gibt, weil die Arbeitgeber im ersten Arbeitsmarkt dazu nicht Hand bieten. Somit dürfte das lineare Rentensystem zu einer Abbaumassnahme auf dem Rücken der Betroffenen werden.

Ein weiteres Ziel der IV-Revision 6b ist die verstärkte Eingliederung, wie sie bereits in der 5. Revision angestrebt wurde und schon immer Ziel der IV war. Tatsache ist jedoch, dass die Kosten für Eingliederungsmassnahmen in geringerem Umfang gestiegen sind als erwartet und die in der 5. IV-Revision in Aussicht gestellten Zusatzinvestitionen bis heute nur teilweise realisiert worden sind. Demgegenüber stehen die Erfolgszahlen bei der Abnahme der Renten. Fazit: Ohne umfassende Auswertung der Wirkung der bisherigen Massnahmen ist es problematisch, bereits wieder eine weitere Revision durchzuführen.

Fälle aus meinem Bekanntenkreis zeigen, dass gerade bei der Integration von Menschen mit psychischer Behinderung der starre IV-Apparat nicht geeignet ist, individuelle und massgeschneiderte Integrationsmassnahmen anzubieten, wie es das BSV für die IV-Revision 6b in Anlehnung an die 5. Revision in Aussicht stellt. Mangels genügend Gutachter ziehen sich schon heute die Verfahren monatelang in die Länge, weshalb für die Betroffenen wertvolle Zeit verloren geht und die Gefahr einer Verschlimmerung des Zustandes wegen zunehmendem Verlust der Tagesstruktur besteht. Doch vermutlich ist es sehr schwierig, genügend kompetentes Personal zu finden, welches die Gratwanderung zwischen der Umsetzung des Gesetzes und einer die Betroffenen fördernden individuellen Lösung bewältigen kann.


neutral
Drucksache

No. 01-10-902282 - www.myclimate.org
© myclimate - The Climate Protection Partnership

Adressen

INSOS Schweiz
Zieglerstrasse 53
Postfach 1010
3000 Bern 14

Tel 031 385 33 00
Fax 031 385 33 22
zs@insos.ch
www.insos.ch
P.C. 80-28082-2

INSOS Suisse

Avenue de la Gare 17
1003 Lausanne

Tél 021 320 21 70
Fax 021 320 21 75
sr@insos.ch
www.insos.ch

Impressum

Herausgeber
INSOS Schweiz
3000 Bern 14
Erscheint 3x jährlich
Redaktion

Barbara Lauber (Leitung);
Barbara Spycher
Preis
CHF 30.– (im Mitgliederbeitrag enthalten),
Einzelnummer CHF 10.–

Gestaltung

satzart, Bern

Layout und Druck
UD Print AG, Luzern

Auflage
1700 deutsch
600 französisch

Abdruck mit Quellenangabe erlaubt