

INFOS INSTITUTIONEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Magazin des nationalen Branchenverbands der Institutionen für Menschen mit Behinderung

Nr. 39 | Juli 2012

A close-up portrait of a woman with short, light brown hair, wearing glasses and a light-colored top. She is smiling slightly and looking towards the camera. The background is blurred.

IV-Revision 6a und ihre Folgen

Mit der IV-Revision 6a will der Bund 17 000 IV-Rentner wiedereingliedern. Das löst bei Betroffenen wie bei Arbeitgebern Ängste aus. **Seiten 3-7**

Neu: der Arbeitsversuch

Job Coaches wie Ina Osthagen (Bild) sehen im Arbeitsversuch, wie ihn die IV-Revision 6a vorsieht, eine Chance auch für die Institutionen. **Seite 6**

Palliativpflege in Institutionen

Als erster Kanton schult der Kanton Waadt die Mitarbeitenden von Institutionen in der Palliativpflege von Menschen mit Behinderung. **Seite 10**

Editorial

Ein Projekt, das von der Basis kommt

INSOS Schweiz kann mit Stolz auf die Ausarbeitung eines neuen Referenzsystems, das die qualitativen Bedingungen und Anforderungen an ein Qualitätsmanagementsystem gemäss BSV-IV 2000 ersetzt, und der Charta Lebensqualität für Menschen mit Behinderung in sozialen Einrichtungen zurückblicken.



Mehrere Geschäftsführer von Institutionen haben unzählige Stunden in die Erarbeitung dieser Dokumente investiert. Die Gespräche wurden in zwei Arbeitsgruppen – eine in der Deutschschweiz, eine in der Westschweiz – geführt. Gesamthaft gesehen haben sich zahlreiche Personen mit der heiklen Frage der Qualität in unseren Einrichtungen befasst, und zwar nicht nur in den beiden Arbeitsgruppen. Denn ein Grossteil unserer Mitglieder sowie die kantonalen Behörden haben Ende 2011 an unserem Vernehmlassungsverfahren mitgewirkt. Ich möchte deshalb an dieser Stelle all den Einrichtungen, Personen und Instanzen meinen herzlichen Dank dafür aussprechen, dass sie sich die Zeit genommen haben, uns in dieser wichtigen Angelegenheit zu unterstützen. Ihre Beiträge haben uns wertvolle Hinweise geliefert, aufgrund derer wir unsere Projekte entsprechend anpassen konnten.

Dies ist übrigens einer der grossen Vorteile unseres Projekts: Es kommt wirklich von der Basis! Damit möchte INSOS Schweiz seinen Institutionen die notwendigen Mittel in die Hand geben, um die von unseren Mitgliedern definierte Qualität in ihrer Arbeit erreichen zu können. INSOS Schweiz hat darauf geachtet, dass die Erwartungen und Anforderungen der Kantone im Referenzsystem INSOS Q erfüllt werden. Die Charta ihrerseits wird den Institutionen u.a. auch bei deren Positionierung gegenüber den Kantonen helfen und ihnen die grosse Bedeutung ihrer Leitmotive aufzeigen: Autonomie, Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderung.

Das Referenzsystem INSOS Q und die Charta sind neue, breitgefaste, weltoffene, anspruchsvolle Modelle. Sie spiegeln die Einstellung ihrer Urheber wider: der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Institutionen also, die sich des politischen und gesellschaftlichen Umfelds, in dem sie sich bewegen, durchaus bewusst sind; die die Anerkennung ihrer Professionalität einfordern; die hohe Ansprüche an sich selbst und an ihren Beruf stellen; und die eine von Herzen kommende Menschlichkeit an den Tag legen, wenn es um ihre Bewohnerinnen und Bewohner geht.

Aus diesem Grund, liebe Mitglieder, wird sich INSOS Schweiz voll für die neuen Modelle einsetzen und bittet Sie, sich ebenfalls voll dafür zu engagieren! Machen Sie dieses Projekt in Ihren Regionen, bei Ihren Partnern und Behörden bekannt und zeigen Sie ihnen, wie sehr diese beiden neuen Modelle Ausdruck Ihres Alltags und des Alltags von Menschen mit Behinderung sind.

Freundliche Grüsse

Pierre-Alain Uberti
Geschäftsführer a.i. INSOS Schweiz

< **Titelbild:** Ina Osthagen, Bereichsleiterin Berufliche Integration bei der Stiftung AK15.
| Mehr dazu auf Seite 6

Im Fokus | IV-Revision 6a – ihre Ziele und ihre Folgen

IV-Rentner wiedereingliedern – bloss wie?

Seit Anfang Jahr ist die IV-Revision 6a in Kraft. Ihr utopisches Ziel: die rentenbeeinflussende Wiedereingliederung von bis zu 17 000 IV-Rentnern. Als neues Instrument hat die IV den sogenannten Arbeitsversuch eingeführt, der auch für die Institutionen von Interesse ist.

Mit der IV-Revision 6a, welche seit Anfang Jahr in Kraft ist, verfolgt der Bund drei Ziele: die Wiedereingliederung von Menschen aus der Rente in die Erwerbstätigkeit; die Einführung des Assistenzbeitrags (vgl. S. 12) und Einsparungen zur finanziellen Konsolidierung der IV. Allein die Revision 6a soll die IV-Rechnung um 335 Millionen Franken pro Jahr entlasten. Weitere Sanierungsmassnahmen plant der Bund im Rahmen der umstrittenen IV-Revision 6b (vgl. Kasten). Beide Massnahmenpakete sollen dafür sorgen, dass die IV bis 2025 vollständig entschuldet wird.

Umstrittene IV-Revision 6b

Nach dem Ständerat hat diesen Frühling auch die Sozial- und Gesundheitskommission des Nationalrates die IV-Revision 6b diskutiert. Anträge zur Rückweisung, Sistierung und Aufteilung der Vorlage wurden abgelehnt. Ende Juni haben sich die Mitglieder der Kommission nochmals zur Detailberatung getroffen. Bei Redaktionsschluss war das Ergebnis noch nicht bekannt. Es ist anzunehmen, dass der Nationalrat diese umstrittene Vorlage in der Herbstsession beraten wird. Die Behindertenorganisationen werden die Debatte mit Argusaugen verfolgen. 45 Organisationen haben sich inzwischen zum Verein «Nein zum Abbau der IV» zusammengeschlossen. Sie wollen verhindern, dass die IV weiterhin auf Kosten von schwerbehinderten Menschen, Familien sowie zu Lasten von IV-Rentnerinnen und -Rentnern saniert wird, und bekämpfen gemeinsam die IV-Revision – wenn nötig mit dem Referendum. | blb
www.nein-zum-abbau-der-iv.ch

Im Rahmen der Revision 6a will die IV nun vor allem Personen, die bereits eine IV-Rente beziehen, wieder ins Erwerbsleben integrieren. Konkret: Innerhalb von sechs Jahren sollen rund 17 000 IV-Rentner in den Arbeitsmarkt zurückkehren – das sind rund 2800 pro Jahr. INSOS Schweiz hält dieses Ziel für «utopisch». Denn: «Wer soll, wer will und wer wird diese Tausenden von Menschen einstellen?», fragt Thomas Bickel, Bereichsleiter Recht und Politik bei INSOS Schweiz.

Nicht genügend Jobs für IV-Rentner
Bickel gibt zu bedenken, dass insbesondere Grossunternehmen bisher kaum bereit gewesen seien, Menschen mit Beeinträchtigung zu beschäftigen. «Da der Bund darauf verzichtet hat, die Arbeitgeber zu einer Eingliederungsquote zu verpflichten, wird sich an ihrer Haltung auch in Zukunft nur wenig ändern», ist er überzeugt. Solange also nicht mehr Arbeitgeber bereit sind, zusätzliche Arbeitsmöglichkeiten für gesundheitlich beeinträchtigte Personen, insbesondere für solche mit einer psychischen Krankheit, zu schaffen, wird laut Bickel das Wiedereingliederungsziel «kaum zu erreichen sein». Erschwerend komme hinzu, dass sich das wirtschaftliche Umfeld im EU-Raum aufgrund der Euro-Schwäche erheblich verschlechtert habe. «Gesucht sind immer öfter hoch qualifizierte Angestellte; Menschen mit erheblichen

gesundheitlichen Problemen entsprechen diesem Profil eher weniger.»

Chance: der Arbeitsversuch

Wie also will die IV die bisherigen Rentnerinnen und Rentner fit für den Arbeitsmarkt machen, wenn dieser nicht auf sie wartet? Neurentnerinnen und Neurentner etwa sollen künftig intensiver begleitet und so auf den Schritt in eine Teil- oder Vollerwerbstätigkeit vorbereitet werden. Dafür schaffen die IV-Stellen rund 200 Vollzeitstellen. Zudem sollen die Arbeitgeber Beratung, Begleitung und einen Einarbeitungszuschuss erhalten, der die Minderleistungen einer frisch eingegliederten Person in der Einarbeitungszeit abfedert.

Neu ist auch, dass Arbeitgeber eine betroffene Person im Rahmen eines mehrmonatigen Arbeitsversuchs «testen können». Die Versicherten sollen so in der Arbeitswelt leichter Fuss fassen. Dieses neue Angebot ist auch für Institutionen, die bereits heute Job Coachings anbieten, eine Chance (vgl. S. 6). Eine nicht repräsentative Umfrage zeigt, dass viele Institutionen mit Aufträgen für Job Coachings im Rahmen der Arbeitsversuche rechnen. | Barbara Lauber

Mangelware: Arbeitsstellen für ehemalige IV-Rentnerinnen und IV-Rentner. Bild | Peter Smola/Pixelio



Sicht der Arbeitgeber

«Job Coaching ist unerlässlich»

Der Arbeitgeber- und der Gewerbeverband begrüssen neue Integrationsinstrumente wie Arbeitsversuche.

Ohne sie ist Integration in den ersten Arbeitsmarkt nicht möglich: die Arbeitgeber. Der Schweizerische Arbeitgeber- und der Schweizer Gewerbeverband (sgv) haben deshalb gemeinsam mit Partnern eine Informationskampagne zu den neuen Integrationsinstrumenten der IV-Revision 6a gestartet. Die Verbände nutzen Netzwerkanlässe zur Sensibilisierung der Arbeitgeber und für Aufrufe, auch über die IV-Stellen Personal zu rekrutieren. Als «unerlässlich» erachten beide Verbände das Jobcoaching. «Dem Arbeitgeber fehlt oft das Know-how im Erkennen von und im Umgang mit psychisch beeinträchtigten Arbeitnehmenden», sagt Roland A. Müller vom Arbeitgeberverband. Kurt Gfeller vom sgv ergänzt: «Insbesondere für KMU ist eine professionelle Beratung wichtig. Denn ihnen fehlt die Zeit, sich in diese Problemstellung einzuarbeiten.»

Nachhaltiger dank Arbeitsversuch

Probleme bei der Einstellung von psychisch beeinträchtigten Arbeitnehmenden sieht Kurt Gfeller vom sgv vor allem darin, dass für den Arbeitgeber nicht klar abschätzbar sei, in welchem zeitlichen Umfang mit welchen Einschränkungen gerechnet werden müsse.

Roland A. Müller vom Arbeitgeberverband erachtet es als wichtig, dass die Betriebe Hilfsmittel zur Verfügung haben, um psychische Beeinträchtigungen rasch als solche erkennen zu können. Diesbezüglich wünscht er sich eine engere Zusammenarbeit zwischen Ärzten, Arbeitgebern, Arbeitnehmenden und Behinderteninstitutionen. «Letztlich ist Früherfassung und Reintegration eine Verbundaufgabe.» Positiv wertet Müller die Arbeitsversuche: «Die nachhaltige Integration ist erfolgversprechender, wenn zwischen Arbeitgeber und leistungsbeeinträchtigten Personen bereits ein gewisses Vertrauensverhältnis besteht.» | Barbara Spycher

IV-Revision 6a | Niklas Baer von der Psychiatrie Baselland über die

«Arbeitgeber brauchen ein fun

Die Wiedereingliederung von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung löst bei Betroffenen wie Arbeitgebern Ängste aus. Niklas Baer von der Psychiatrie Baselland fordert deshalb mit Nachdruck eine bessere und vor allem langfristig angelegte Zusammenarbeit von IV, Ärzten und Arbeitgebern. «Dies schafft Sicherheit und Vertrauen.»

INFOS INSOS: Niklas Baer, im Rahmen der IV-Revision 6a sollen 17 000 IV-Rentner wieder in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Was bedeutet dies für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung?

Niklas Baer: Die Folgen sind ambivalent. Zum einen möchten Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung wieder arbeiten. Eine gelungene Wiedereingliederung ist deshalb auch aus ihrer Sicht sehr

ängste abbauen. Das ist für alle Beteiligten eine grosse Chance.

Das klingt ja alles ganz wunderbar ...

Nicht ganz. Skeptisch stimmt mich, dass es für die Wiedereingliederung keine fachlichen Konzepte oder fachlich fundierten Leitlinien – etwa in Bezug auf Krankheitsbilder – gibt. Zwar arbeiten in den Institutionen und auf den IV-Stellen gute Integrationsfachleute. Doch ihnen fehlen konkrete Hilfsmittel, mit denen sich die hunderten von offenen Fragen beantworten liessen. Wie coacht man eine Person mit Persönlichkeitsstörung? Und soll der Chef das Team über die Krankheit des neuen Mitarbeiters informieren? Leider fühlt sich derzeit niemand für die Entwicklung entsprechender Konzepte verantwortlich. Dabei wäre es für das Bundesamt für Sozialversicherungen, die Psychiatrie und die Arbeitgeber höchste Zeit, die konzeptionellen Fragen anzupacken.

Was halten Sie grundsätzlich von der Zielgrösse, insgesamt 17 000 Personen wieder einzugliedern?

Grundsätzlich ist es nicht falsch, eine relevante Zielgrösse zu setzen, da viele IV-Rentner ja durchaus Teilleistungsfähigkeiten haben. Sofern mit Eingliederung aber neue, nachhaltige und rentenwirksame Anstellungsverhältnisse gemeint sind, scheint mir diese Absicht unter den heutigen Verhältnissen wenig realistisch.

Am Forum Berufliche Integration vom 7. März 2012 in St. Gallen hat Stefan Ritler, Chef der IV, allerdings erklärt, die Zahl von 17 000 Personen basiere auf einer Dossieranalyse von Ihnen.

Das ist zuviel der Ehre. Die Dossieranalyse lässt vor allem den Schluss zu, dass man früher mit mehr Eingliederungsorientierung Invalidisierungen wohl hätte vermeiden können. Ob man diese Menschen nun im Nachhinein wieder eingliedern kann, darüber kann diese Untersuchung nichts Gütiges sagen.

Klar ist: Ohne engagierte Arbeitgeber ist eine Wiedereingliederung nicht möglich. Sie haben auf diesem Gebiet geforscht. Wie lassen sich Arbeitgeber gewinnen?



Niklas Baer ist Leiter der Fachstelle für psychiatrische Rehabilitation der Psychiatrie Baselland sowie Autor verschiedener Studien. Bild | zvg

wünschenswert. Zum andern löst die Aussicht auf Wiedereingliederung Ängste aus. Denn diese Menschen haben oft wenig Selbstvertrauen und im Arbeitsmarkt bereits zahlreiche Versagenerfahrungen gemacht. Zudem fürchten sich viele davor, plötzlich auf der Strasse zu stehen und von der Sozialhilfe abhängig zu werden.

Genügen die neuen Wiedereingliederungsinstrumente wie der Arbeitsversuch, um diese Menschen trotzdem erfolgreich integrieren zu können?

Die Instrumente sind gut. Denn bei allen Beteiligten, auch bei den Arbeitgebern, lösen die Integrationsabsichten Ängste aus. Mit Arbeitsversuchen und Praktika können Arbeitgeber positive Erfahrungen mit Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung sammeln und Berührungs-

anspruchsvolle Wiedereingliederung von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung funktionierendes Setting, das Sicherheit gibt»

Man kann den Arbeitgebern nicht pauschal vorwerfen, sie nähmen ihre soziale Verantwortung nicht wahr. Viele stellen bereits heute Menschen mit psychischen Problemen ein, ohne es zu wissen. Man muss auch sehen, dass sie oft überfordert sind, wenn es um Menschen mit psychischer Beeinträchtigung geht. Wichtig ist deshalb, dass Arbeitgeber etwa im Rahmen von Frühinterventionen bei bereits bestehenden Arbeitsverhältnissen oder von Arbeitsversuchen gute Erfahrungen mit der IV sammeln. Entscheidend ist insbesondere, dass die IV resp. der Job Coach dem Arbeitgeber bei der Wiedereingliederung ein konkretes Setting vorschlägt, das funktioniert. Sie resp. er muss ihm einen festen Rahmen bieten, der Sicherheit gibt und eine kontinuierliche Betreuung garantiert. Nicht der Arbeitgeber soll sich bei der IV melden müssen, wenn er mit der wiederingegliederten Person Probleme hat, sondern die IV muss sich proaktiv um die Begleitung kümmern.

Ihre Studie von 2006 mit 750 Arbeitgebern im Kanton Baselland zeigt, dass 70 Prozent schlechte Erfahrungen mit Menschen mit psychischer Beeinträchtigung gemacht haben. Zudem wurde mehr als die Hälfte der Arbeitsverhältnisse mit «schwierigen Mitarbeitern» aufgelöst. Wie können solche Probleme verhindert werden?

Die Studien haben gezeigt, dass die Arbeitgeber durchschnittlich drei Jahre versuchen, einen «schwierigen Mitarbeiter» zu behalten, ihm danach jedoch aus Überforderung kündigen. Die Arbeitgeber sind also sehr wohl engagiert und tun oft ihr Möglichstes. Doch sie sind vielfach überfordert. Deshalb noch einmal: Die IV muss sich proaktiv und frühzeitig einmischen und Betriebe entlasten.

Das geht jedoch nur, wenn die Arbeitgeber die IV frühzeitig über schwierige Mitarbeitende informieren.

Genau da liegt das Problem. Die IV hatte früher bei den Arbeitgebern ein schlechtes Image, und ihre neuen Angebote sind schlicht noch zu wenig bekannt. Die Arbeitgeber versuchen deshalb, ihre Probleme mit Mitarbeitenden noch immer zu lange alleine zu lösen. Es braucht wieder



«Tut mir Leid. Bei uns zählen die üblichen Wirtschaftskriterien.»
Karikatur | Carlo Schneider

Vertrauen in die Problemlöse-Kompetenzen der IV. Das lässt sich jedoch nicht über Kampagnen herstellen, sondern muss über konkrete Erfahrungen und persönliche Kontakte geschehen.

Die Job Coaches der IV und der Institutionen können jedoch noch keine erfolgreiche Integration garantieren.

Das stimmt. Wie gut Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung begleitet werden können, hängt davon ab, wie stabil und wie gut vernetzt alle Beteiligten sind. Der Arzt, der Coach, die IV und der Arbeitgeber müssen über eine längere Zeit zusammen gut funktionieren. Diese Haltung ist neu. Früher haben die IV und die Arbeitgeber nur so lange zusammen gearbeitet, bis die Person eingestellt war. Das war natürlich fatal, für alle Beteiligten.

Sie haben die zentrale Rolle der IV und der Arbeitgeber hervorgehoben. Welche Rolle spielen die Ärzte?

Die Ärzte sind heute leider noch immer zu passiv und hilflos beim Thema Arbeit. Sie betrachten Arbeit sehr oft als schädlich für ihre Klienten und «verstecken» sich noch häufig hinter dem Datenschutz, was kontraproduktiv ist. Dabei wäre es ihre Aufgabe, den Arbeitgebern die Folgen ei-

ner psychischen Erkrankung zu vermitteln. Weil dies nicht geschieht, sehen Letztere die Ärzte oft als Gegner statt als Partner. Bei den Ärzten und ihrer Vermittlerrolle liegt noch sehr viel Potenzial.

Eine IV-Revision jagt die nächste. Wie haben sich die Massnahmen der Frühintervention, welche mit der 5. IV-Revision in Kraft traten, ausgewirkt?

Die Frühintervention ist sehr wichtig. Es ist besser, Arbeitsplätze für erkrankte Menschen zu erhalten statt diese später wieder einzugliedern. Entscheidend ist, früh an Arbeitskonflikte heranzukommen und Arbeitgeber entsprechend zu schulen und zu sensibilisieren. Denn die betriebliche Gesundheitsförderung hilft hier wenig: Sie ist vor allem für Gesunde da.

Schauen Sie bezüglich Frühintervention optimistisch in die Zukunft?

Die aktuellen Verhältnisse stimmen mich bedingt hoffnungsvoll. Nötig wäre angesichts der Tiefe der Problematik eine konzentrierte, fachlich fundierte Aktion von IV, Ärzten und Arbeitgebern. Doch diese Notwendigkeit scheint nicht wirklich erkannt zu werden. Für Arbeitsplatzerhalt und Eingliederung von Menschen mit komplexen Erlebens- und Verhaltensproblemen in ebenso komplexe Arbeitsumgebungen gibt es nach wie vor weniger Anleitungen als für das Layout eines BSV-Forschungsberichts. | Interview: Barbara Lauber; Susanne Aeschbach, Bereichsleiterin Berufliche Integration, INSOS Schweiz

Kurz notiert

«Zukunft ist jetzt!»: INSOS-Kongress vom 4. bis 6. September 2012 in Flims Namhafte Referentinnen und Referenten aus dem In- und Ausland werden am INSOS-Kongress 2012 vom 4. bis 6. September 2012 in Flims (GR) neue Entwicklungen, spannende Trends und Zukunftsszenarien auf gesellschaftlicher, politischer und institutioneller Ebene aus den verschiedensten Perspektiven beleuchten. Ziel des Kongresses ist es, die Teilnehmenden für künftige Trends zu sensibilisieren, sie zu inspirieren, zum Nachdenken anzuregen und ihnen die Möglichkeit zu bieten, ausgewählte Themen informell sowie in Arbeitsgruppen zu vertiefen.

www.insos.ch > **Veranstaltungen**

Vielfältige regionale Workshops von INSOS Schweiz

Um das Veranstaltungsprogramm zusätzlich zu bereichern, bietet INSOS Schweiz neu vielfältige regionale Workshops an – etwa zu den Themen «Prävention von sexualisierter Gewalt», «Institutionelle Personalpolitik» oder zu Supported Employment. Weiterführende Informationen finden Sie unter:

www.insos.ch > **Veranstaltungen**

Auf dem INSOS-Stellenportal mit Erfolg Stellen ausschreiben und finden

INSOS Schweiz bietet in Partnerschaft mit sozialinfo.ch ein attraktives Stellenportal mit einer Vielzahl an offenen Stellen im Sozialbereich. INSOS-Mitglieder profitieren beim Inserieren doppelt: Ihre Stelleninserate werden von einem breiten Fachpublikum gelesen und sie kommen in den Genuss eines Spezialrabatts.

www.insos.ch > **Dienstleistungen > Stellenportal**

Frisch überarbeitetes und ergänztes Dossier zum Erwachsenenschutzrecht

Die Inkraftsetzung des neuen Erwachsenenschutzrechts rückt näher: Es wird in Institutionen für Menschen mit Behinderung ab 2013 zu diversen Veränderungen führen. Deshalb wurde das entsprechende Web-Dossier überarbeitet und mit hilfreichen Dokumenten zum Herunterladen ergänzt.

www.insos.ch > **Dossiers > Erwachsenenschutzrecht**

IV-Revision 6a | Der Arbeitsversuch im ersten Arbeitsmarkt als neu**Eine Chance für die Institutionen**

Der Arbeitsversuch, der im Rahmen der IV-Revision 6a neu geschaffen wurde, soll die Integration von Menschen mit Beeinträchtigung in den ersten Arbeitsmarkt erleichtern. INSOS-Institutionen, welche Job Coaching bereits heute anbieten, sehen darin eine Chance.

Sie haben die letzten zehn bis fünfzehn Jahre nicht gearbeitet, haben eine psychische Beeinträchtigung und beziehen eine IV-Rente. Und sie sind motiviert, eine Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt zu finden, «einzelne eher übermotiviert». Das sagt René Ammon, Leiter Fachbereich Integration bei der solothurnischen Solodaris Stiftung, über sechs IV-Rentnerinnen und -Rentner. Als Folge der IV-Revision 6a, die seit Anfang Jahr in Kraft ist (vgl. S.3), hat die kantonale IV-Stelle der Solodaris Stiftung diese Menschen zugeteilt mit dem Auftrag, ihre Belastbarkeit abzuklären. Zurzeit sind sie in der «Stabilisierungsphase», wie Ammon das nennt, und arbeiten innerhalb der Stiftung. Falls einige von ihnen in den nächsten Monaten stabil genug sind, wird René Ammon sie in einen so genannten Arbeitsversuch in einem Betrieb im ersten Arbeitsmarkt schicken. Dieses Instrument ist im Rahmen der IV-Revision 6a geschaffen worden.

Neu geregelte Arbeitsversuche

Zwar wurden Arbeitsversuche auch früher bereits angeordnet, als Abklärungsmassnahme. Neu sind sie vom Gesetzgeber aber als eigenständige berufliche Eingliederungsmassnahme in Gesetz und Verordnung geregelt. Demnach kann die IV-Stelle einer versicherten Person versuchsweise einen Arbeitsplatz für maximal sechs Monate zuweisen, um die tatsächliche Leistungsfähigkeit im ersten Arbeitsmarkt abzuklären. Das Gesetz hält neu ausdrücklich fest, dass während des Arbeitsversuchs kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Obligationenrechts entsteht. Die Mitarbeitenden erhalten weiterhin ihre IV-Rente. Damit soll die Bereitschaft der Arbeitgeber erhöht werden, solche Arbeitsversuche durchzuführen. René Ammon erachtet diese Präzisierungen

als wichtige Klärung. Und er glaubt, dass sie es zusammen mit anderen Verbesserungen bei den Eingliederungsmassnahmen (s. Kasten) erleichtern, Arbeitgeber für einen Arbeitsversuch oder gar eine Anstellung zu gewinnen. Ob die eingangs erwähnten langjährigen IV-Rentner je stabil genug sind für einen Einsatz im ersten Arbeitsmarkt, kann Ammon noch nicht beurteilen. Wenn es soweit kommt, erhöhen Arbeitsversuche aber die Chancen auf eine Festanstellung: In den letzten zwei Jahren sind acht Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung von der Firma angestellt worden, in der sie im Rahmen einer Frühinterventions- oder Integrationsmassnahme einen Arbeitsversuch absolviert hatten. Dabei wurden sie von René Ammon begleitet. «Solche Erfolge sind nur möglich, wenn sowohl Arbeitgeber wie Klienten vom Job Coach gut vorbereitet und betreut werden.»

Arbeitgeber vorbereiten

Das sieht auch Ina Osthagen so, die Bereichsleiterin berufliche Integration in der Bieler Stiftung AK15. «Es wird vermehrt Coachings brauchen – das ist auch ein Bedürfnis der Arbeitgeber.» Eine Firma, die jüngst ein Praktikum – so nannte die Stiftung AK15 die bisherigen Arbeitsversuche – verlängert hat, wünschte ausdrücklich weiterhin einen Job Coach für den Bedarfsfall. Auf Arbeitgeberseite sei es ganz wichtig, nicht nur die HR-Abteilung und den Geschäftsführer, sondern auch den direkten Vorgesetzten ins Boot zu holen. Je nach Beeinträchtigung müsse auch das Team informiert werden, wie sich die gesundheitliche Situation am Arbeitsplatz äussern könne. Bei einem Mann mit einer Zwangserkrankung sei das engste Team von ihm selber informiert worden, dass er in der ersten Viertelstunde jeweils den Arbeitsplatz und seine Kleidung kontrollieren müsse, um sich zu versichern, dass alles sauber sei. Durch diese Information, welche durch den Job Coach vorbereitet und begleitet wurde, sei dieses Verhalten ohne weiteres akzeptiert worden. Solche Arbeitsversuche entsprechen einem Bedürfnis, weiss Ina Osthagen. «Wenn man im geschützten Rahmen ar-

men mit Job Coaching



Job Coaching: Standortgespräche mit Arbeitgebern oder Klienten ermöglichen eine gelungene Integration (im Bild: Job Coach Ina Osthagen).
Bild | Matthias Spalinger

beitet, bleibt immer die Unsicherheit, ob man im ersten Arbeitsmarkt bestehen würde.» Und sie findet: «Für diejenigen Rentner, die können und wirklich bereit sind für diesen Schritt, sind die Neuerungen eine Chance.» Wie viele der neu zu integrierenden Rentnerinnen und Rentner die IV-Stellen selber betreuen und wie viele sie an die Institutionen weiterleiten, wird sich zeigen und dürfte kantonal unterschiedlich sein. Sicher ist: Etliche INSOS-Institutionen haben in den letzten Jahren ihr Integrations-Know-how erweitert und sich zusätzlich auf Job Coaching spezialisiert.

Langfristiges Job Coaching

So auch die PSAG in Basel. Dieter Ackermann, Leiter Tageszentrum bei der PSAG, begrüsst, dass die Organisation der Arbeitsversuche klarer, flexibler und einfacher geworden sei. «Arbeitsversuche sind ein wichtiger Schritt, um wieder Fuss zu fassen.» Aus Erfahrung weiss er, dass es gerade bei Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung wichtig ist, langfristig zu denken. Das Job Coaching sei noch lange nicht abgeschlos-

sen, wenn jemand eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt gefunden hat. «Es kann immer wieder Krisen geben.» In diesem Sinne begrüsst Ackermann, dass Mitarbeitende und Arbeitgeber neu bis drei Jahre nach einer Wiedereingliederung beraten und begleitet werden, «auch wenn die zeitliche Frist willkürlich ist – es kann auch im vierten Jahr eine Krise

Neue Integrationsinstrumente

- IV-Rentner/innen können einen maximal sechsmonatigen Arbeitsversuch in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes absolvieren. Dem Einsatzbetrieb entstehen keine Lohn- und Versicherungskosten.
- In der Integrationsphase erhalten bisherige IV-Rentner/innen weiter ihre Rente.
- Beratung und Begleitung von Arbeitgebern und IV-Rentner/innen wird nicht nur während des Integrationsprozesses, sondern bis zu drei Jahre nach «erfolgreicher Wiedereingliederung» angeboten, z.B. in Form eines externen Job Coachings.
- Bis zu drei Jahre nach einer Anstellung besteht für Arbeitgeber und ehemalige IV-Rentner/innen ein finanzieller Schutz für den Fall einer erneuten Erkrankung. | spy

geben. Und genau in dem Moment muss der Job Coach auf der Matte stehen.» Ackermann beobachtet auch, dass die IV-Stellen restriktiver geworden sind, wenn es ums Bewilligen von Renten oder Integrationsmassnahmen gehe. Das löse bei den Betroffenen Angst und ein grösseres Bedürfnis nach Sicherheit in Form einer Rente aus. Deshalb sei die Absicherung für eingegliederte Rentner/innen, dass sie bei einem Rückfall innert drei Jahren wieder ihre Rente erhalten, richtig und zwingend.

Trotz heiklen Aspekten erachtet Ackermann die neuen Eingliederungsmassnahmen wie den Arbeitsversuch als Chance für die Institutionen, die es zu nutzen gelte. «Der Integrationsgedanke ist zweifellos wichtig, und es ist spannend, diesen relativ jungen Betriebszweig weiterzuentwickeln.» Das sieht auch René Ammon so: «Unsere Institutionen sind sehr nah an den Leuten und ein Kompetenzzentrum für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung – deshalb sind wir die richtigen Anbieter für Job Coaching.» Und Ina Osthagen ergänzt: «Auch innerhalb unserer Institutionen sollte der Leitgedanke stets sein: Wir bieten einen geschützten Rahmen für diejenigen, die ihn brauchen, und unterstützen Mitarbeitende, die das Potenzial haben, beim Schritt in den ersten Arbeitsmarkt.» | Barbara Spycher

Kommentar

Personalkarussell an der Spitze des EDI

Das Personalkarussell an der Spitze des Eidgenössischen Departements des Innern (EDI) dreht sich so schnell, dass es unseren Organisationen schwindlig werden könnte. Nach dem vielversprechenden Wechsel an der Spitze des EDI, wo der SP-Mann Alain Berset das Ruder übernommen hat, gibt auch die Neubesetzung der Leitung des Bundesamtes für Sozialversicherungen (BSV) Anlass zu Hoffnungen auf eine realitätsbezogenere Politik in der Invalidenversicherung.

Der bisherige BSV-Direktor Yves Rossier blendete vieles aus, was nicht in sein Weltbild passte (wozu auch die scharfe Kritik an den Behinderteninstitutionen gehörte) und trieb IV-Revisionen voran, die einzig auf Leistungsabbau ausgerichtet waren; das Parlament folgte bislang mehr oder weniger nach dem Prinzip Hoffnung. Mit dem neuen Amtschef Jürg Brechbühl, der über eine langjährige Erfahrung im Bereich Sozialversicherungen verfügt, dürfen wir davon ausgehen, dass auch die Meinungen der betroffenen Menschen und deren Organisationen bezüglich der Entwicklung und Sanierung der IV wieder gehört werden. Ob dies allerdings noch zu einer Verhinderung der Abbauvorlage 6b führen wird, ist – leider – zu bezweifeln.

Thomas Bickel

Bereichsleiter Recht + Politik,
INSOS Schweiz

Kurz notiert

Die Studienreise von INSOS Schweiz kam bei den Teilnehmern gut an

Die Studienreise von INSOS Schweiz nach Österreich erfüllte selbst hochgesteckte Erwartungen: Die Reisegruppe besuchte Mitte Juni interessante Angebote der Arbeitsmarktintegration in Wien, Linz und Gleisdorf und erfuhr vor Ort mehr über erfolgreiche Lösungsansätze. Die nächste INSOS-Studienreise findet im Juni 2014 statt. | blb

Erstmalige berufliche Ausbildung | BSV startet Projekt neu

Neues Projekt macht Mut

Nach einem missglückten Projektstart hat das Bundesamt für Sozialversicherungen im Mai 2012 das Projekt zur Wirkungsorientierung in der erstmaligen beruflichen Ausbildung neu lanciert. INSOS Schweiz und INSOS-Ausbildungsstätten sind im Sounding Board wie in der erweiterten Projektträgerschaft prominent vertreten.

Seit dem erläuternden Bericht zur IV-Revision 6b (2010) steht die Diskussion um die «Neugestaltung» der erstmaligen beruflichen Ausbildung nach Art. 16 IVG – und damit insbesondere der Praktischen Ausbildung (PrA) nach INSOS bzw. der IV-Anlehre – im Raum.

Ursprünglich war unter dem Titel «Sparmassnahmen» vorgesehen, den Zugang zu einjährigen wie auch zweijährigen beruflichen Ausbildungen abhängig zu machen vom voraussichtlichen zukünftigen Verdienst am Ende der jeweiligen Massnahmen: Nur wer voraussichtlich mindestens CHF 855.- monatlich verdienen würde, sollte ein Jahr ausgebildet werden. Für das zweite Jahr war eine Verdienstlimite von CHF 1710.- vorgesehen (vgl. erläuternder Bericht, S. 77).

«Keine Sparübung»

Diese Zahlen sind beim Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) nun definitiv vom Tisch. Hingegen besteht der Auftrag, die Wirkung beruflicher Massnahmen zu verbessern. Stefan Ritler, Chef der IV, betont, dass es nicht um eine Sparübung gehe. Die finanziellen Mittel für erstmalige berufliche Ausbildungen könnten sich sogar erhöhen, sofern sie die entsprechende Wirkung erzielten. Eine andere Sprache spricht indes das IV-Rundschreiben 299 vom Mai 2010: Es erschwert faktisch der Zugang zur zweijährigen PrA INSOS, indem das zweite Ausbildungsjahr von einer möglichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt abhängig gemacht wird.

Neustart des Projekts

Nach einem ersten misslungenen Projektstart Ende 2011 hat das BSV das Pro-

jekt mit externer Mandatsleitung am 2. Mai 2012 neu gestartet. INSOS Schweiz, INSOS-Ausbildungsstätten, Integras, aber z.B. auch Case-Management-Verantwortliche der regulären Berufsbildung werden dabei die Möglichkeit haben, im Rahmen eines erweiterten Projektteams ihr Know-how einzubringen.

In einer ersten Projektphase geht es vorerst darum, Klarheit bezüglich Begriffen zu schaffen, Kennzahlen festzulegen, Best-Practice-Faktoren beruflicher Ausbildung zu identifizieren und eine Ausleerung der beteiligten Institutionen an den verschiedenen Schnittstellen zu machen. Auf diesen Grundlagen soll schliesslich der Handlungsbedarf bestimmt werden. Die Ergebnisse dieser ersten Phase sollen im November 2012 vorliegen. Erst in einer zweiten Projektphase werden mögliche Handlungsempfehlungen ausformuliert und Rahmenbedingungen verabschiedet.

Neue Praxis wird nicht sistiert

Das Anliegen von INSOS Schweiz, die neue Praxis gemäss IV-Rundschreiben 299 solange zu sistieren, bis die Ergebnisse des eben angelaufenen Projekts vorliegen, wurde von Bundesrat Alain Berset abgewiesen. Der neue Projektauftrag, den das BSV am 11. Juni 2012 präsentiert hat, erweckt aber einen seriösen Eindruck. Insbesondere der Einbezug al-

«Bei der Neugestaltung der erstmaligen beruflichen Ausbildung geht es nicht um eine Sparübung.»

Stefan Ritler, Chef der IV

ler Beteiligten, um interinstitutionelle Lösungen zu finden, macht Mut und lässt hoffen, dass das Projekt doch noch zu einem Mehrwert führt.

| Susanne Aeschbach, Bereichsleiterin Berufliche Integration, INSOS Schweiz

Link zum erläuternden Bericht zur IV-Revision 6b von 2010:

www.admin.ch/ch/d/gg/pc/documents/1850/Bericht.pdf

Qualität | Neue Charta und neues Referenzsystem von INSOS

Lebensqualität im Zentrum

Mit der Charta Lebensqualität und dem Referenzsystem INSOS Q, welches BSV-IV 2000 ablöst, will INSOS Schweiz seine Mitgliedsinstitutionen dabei unterstützen, die Qualität ihrer Dienstleistungen zu fördern. Zudem sollen Autonomie, Teilhabe und Inklusion noch bewusster verankert werden.

Seit Inkrafttreten der NFA sehen sich die Kantone in der Pflicht, eine Nachfolgeregelung für die Qualitätsnorm BSV-IV 2000 zu schaffen. Einige haben bereits ihre Absicht bekundet, die Forderung nach einem extern auditierten, zertifi-

INSOS Schweiz ist es gelungen, mit seinen Mitgliedern eine zeitgemässe Nachfolgeregelung für BSV-IV 2000 auszuarbeiten.

zierungsfähigen Qualitätsmanagement fallen zu lassen. Andere wiederum wollen an externen Evaluationen durch unabhängige Fachstellen festhalten. Wie sollen sich die Institutionen für Menschen mit Behinderung und die Branche in dieser zunehmend unübersichtlicher werdenden Landschaft orientieren und verhalten?

Initiative von INSOS Schweiz

INSOS Schweiz hat beschlossen zu handeln. Der Branchenverband hat in der Deutsch- und Westschweiz je eine Arbeitsgruppe beauftragt, eine zeitgemässe Nachfolgeregelung für BSV-IV 2000 auszuarbeiten, die von den Mitgliedern gutgeheissen und von den Kantonen übernommen bzw. respektiert wird. Ende 2011 gingen die Vorschläge in Vernehmlassung.

Die entstandene neue Qualitätsnorm für den Behindertenbereich trägt den Titel Referenzsystem INSOS Q. Parallel dazu hat INSOS Schweiz die Charta Lebensqualität für Menschen mit Behinderung in sozialen Einrichtungen erarbeitet. Ihre Unterzeichnung ist freiwillig und kann auch unabhängig vom Referenzsys-

tem erfolgen. Charta und Referenzsystem sind somit zwei Projekte, die sich zwar gegenseitig ergänzen, aber auch getrennt angewendet werden können. Beide Dokumente wurden vom Zentralvorstand von INSOS Schweiz und von der INSOS-Delegiertenversammlung verabschiedet und den Mitgliedern zugestellt.

Die Charta Lebensqualität

Die drei Leitmotive der Charta Lebensqualität, Autonomie, Teilhabe und Inklusion, zählen bereits heute zum beruflichen Selbstverständnis der Branche. Die Charta versetzt Einrichtungen in die Lage, diese Leitmotive in der Konzeption, im QM und im Alltag bewusster und nachhaltiger zu verankern und die dabei gemachten praktischen Erfahrungen gezielter zu reflektieren. Sie enthält überdies eine offene Reihe von Richtzielen, die beispielhaft aufzeigen, wie sich Autonomie, Teilhabe und Inklusion in der agogischen Arbeit, in der innerbetrieblichen Zusammenarbeit, aber auch im Verhältnis mit den externen Partnern und Stellen umsetzen lassen.

Das Referenzsystem INSOS Q

Das Referenzsystem INSOS Q enthält wie die alte BSV-Norm in einem ersten Teil gewisse Mindestanforderungen an ein Qualitätsmanagementsystem (QMS). Der zweite Teil umfasst 24 Qualitätsstandards, die durch qualitative Bedingungen erweitert werden und deren Erfüllung anhand von aufgeführten Beispielen von Indikatoren nachgewiesen werden kann. Die Qualitätsstandards und die qualitativen Bedingungen entsprechen den heutigen Anforderungen an ein gutes Management in Einrichtungen für Menschen mit Behinderung und berücksichtigen nebst den bisherigen BSV-Bedingungen auch die von den Kantonen geforderten Qualitäts-Richtlinien.

Das Referenzsystem INSOS Q soll als nächstes von der SAS anerkannt werden. Die Institutionen sollen dadurch von einer unabhängigen Instanz den Nachweis erhalten, dass sie die von den Kantonen geforderten qualitativen Bedingungen mit oder ohne Auflagen erfüllen.

| Barbara Lauber

www.insos.ch > **Dossiers** > **Qualität**

In eigener Sache



Liebe INSOS-Mitglieder

Nun ist es definitiv: Peter Saxenhofer wird neuer Geschäftsführer von INSOS Schweiz. Der Zentralvorstand hat den 53-jährigen Betriebswirtschaftler und heutigen Geschäftsleiter des VCS Verkehrs-Club der Schweiz einstimmig gewählt und freut sich schon jetzt auf die Zusammenarbeit ab 1. Dezember 2012. Saxenhofer entspricht in hohem Masse dem vom Zentralvorstand erarbeiteten Anforderungsprofil und ging auch aus dem eintägigen Assessmentverfahren klar als Favorit hervor. Zudem entsprechen seine Vorstellungen über einen zukunftsgerichteten, nationalen Branchenverband der Institutionen für Menschen mit Behinderung der Stossrichtung und den Zielsetzungen des Zentralvorstandes.

Peter Saxenhofer – er ist verheiratet und Vater von zwei erwachsenen Kindern – war während den letzten zehn Jahren beim VCS Vorgesetzter von 60 Mitarbeitenden und Koordinator von 23 kantonalen Sektionen. Er verfügt nicht nur über ausgewiesene Management-Erfahrung, entsprechende Vernetzung und einschlägige Qualitäten im Verbandsmanagement, sondern ist auch ein sympathischer, überzeugender Mensch. Als ehemaliges Parlamentsmitglied der Legislative von Künzli kennt Peter Saxenhofer zudem auch das Zusammenspiel von Politik, Behörden und Verbänden bestens.

Wir heissen Peter Saxenhofer auch an dieser Stelle nochmals herzlich willkommen und wünschen ihm viel Freude und Erfolg als Geschäftsführer von INSOS Schweiz.

Herzlich,

Marianne Streiff

Präsidentin INSOS Schweiz
Nationalrätin

Palliativpflege für Menschen mit Behinderung | Schulungen für Institutionen

Der Kanton Waadt übernimmt eine Vorreiter

Die Palliativpflege für Menschen mit Behinderung ist in vielen Kantonen noch kaum ein Thema. Anders in der Waadt: Hier schult der Kanton seit 2010 Mitarbeitende von Institutionen. Sein Ziel: Menschen mit Behinderung sollen am Lebensende wenn immer möglich in ihrer Institution bleiben können.



Laetitia Probst leitet das Projekt des Kantons Waadt zur Entwicklung der Palliativpflege im sozialpädagogischen Bereich. Bild | zvg

In Alters- und Pflegeheimen ist das Lebensende der Bewohnerinnen und Bewohner Teil des Heimalltags. Institutionen für Menschen mit Behinderung hingegen haben dieses Thema lange ausgeblendet und sich in der Vergangenheit oft nur punktuell mit Fragen zu Sterben, Tod und Palliativpflege auseinandergesetzt. Fakt ist jedoch, dass die Lebenserwartung von Menschen mit Behinderung aufgrund verbesserter Lebensbedingungen und medizinischer Fortschritte deutlich gestiegen ist. Gemäss Bundesamt für Statistik lebten 2010 bereits 1862 Männer und Frauen, die älter als 65 Jahre sind, in einer Institution für Menschen mit Behinderung. Die höhere Lebenserwartung hat zur Folge, dass auch Menschen mit Behinderung zunehmend mit Alterskrankheiten – z.B. mit körperlichem Abbau, Demenz oder Krebs – konfrontiert werden und am Lebensende auf palliative Pflege angewiesen sind.

Kanton Waadt zeigt, wies geht

Nichtsdestotrotz steckt die Konzeptarbeit zur Palliativpflege von Menschen mit Behinderung in den Kantonen noch in den Kinderschuhen. Eine Ausnahme ist der Kanton Waadt: Bereits 2002 hat dort das Parlament ein kantonales Projekt zur Entwicklung der Palliativpflege

beschlossen. «Ziel dieses Projekts ist es, allen Menschen im Kanton den Zugang zu qualitativ hochstehender Palliativpflege zu garantieren», erklärt Laetitia Probst, die seit 2008 das Teilprojekt Entwicklung der Palliativpflege im sozialpädagogischen Bereich leitet. Probsts Aufgabe ist es, die fünfzehn Institutionen für Menschen mit Behinderung für den palliativen Ansatz zu sensibilisieren und das Personal zu schulen. Dabei arbeitet sie, die an den Service de la Santé publique (SSP) angebunden ist, eng mit dem Service de Prévoyance et d'Aide Sociale (SPAS) zusammen, der Abteilung Vorsorge und Sozialhilfe des kantonalen Gesundheits- und Sozialdepartements. Das Projekt verursacht jedes Jahr direkte Kosten von 200 000 Franken.

Bis zum Lebensende bleiben können

«Mit unserem Projekt wollen wir erreichen, dass Menschen mit Behinderung gegen Ende ihres Lebens so adäquat wie möglich begleitet werden und so lange wie möglich in der Institution bleiben können, in welcher sie den Grossteil ihres Lebens verbracht haben», erklärt Laetitia Probst. Für die meistens Mitarbeitenden sei jedoch die Begleitung am Lebensende neu und anspruchsvoll. Palliativsituationen überforderten das Personal vielfach, weil sie sich plötzlich ereignen könnten, sich dauernd veränderten und auch die Begleitung der Angehörigen und der Mitbewohnenden er-

«Bei den Institutionen besteht heute ein Bedürfnis nach Schulung im Bereich Palliativpflege.»

forderten. «Meistens fehlt in den Teams dann die Fähigkeit, die Palliativsituation zu antizipieren. Die Professionellen engagieren sich zwar sehr stark, aber häufig warten sie zu lange, bis sie Unterstützung holen, was zur Erschöpfung führen kann.» Deshalb sei eine Sensibilisierung für den palliativen Ansatz und eine entsprechende Schulung der Mitarbeitenden zentral.

Bereits zu Beginn des Projekts zur Entwicklung der Palliativpflege nahm der Kanton Kontakt mit den Behinderteninstitutionen auf. Im Rahmen des Teilprojekts besuchte Laetitia Probst schliesslich die Direktorinnen und Direktoren und liess sich ihre Bedürfnisse schildern. «Dabei wurde klar, dass sich die Institutionen eine spezifische Schulung zur Sensibilisierung der Professionellen wünschen», sagt Probst. Mitarbeitende aus fünf Institutionen halfen danach, ein Schulungsangebot zu entwickeln, welches heute der private Anbieter CI-PEPS im Auftrag des Kantons unter dem Titel «Sensibilisierung für den palliativen Ansatz im sozialpädagogischen Bereich» zusammen mit Laetitia Probst anbietet.

Nachfrage nach Schulung ist gross

Die Schulung erfolgt in zwei Etappen: In der ersten werden Schlüsselpersonen einer Institution während vier Tagen theoretisch ausgebildet. Ziel ist es, diese Mitarbeitenden für die interdisziplinäre Arbeit in Palliativsituationen, für die Begleitung von Menschen am Lebensende und für den Umgang mit Symptomen zu sensibilisieren. Zudem haben sie den Auftrag, ein eigenes Palliativ-Projekt in ihrer Institution zu entwickeln. In der

Symposium: letzte Lebensphase

Das Symposium Freiburg, welches jeweils von INSOS Schweiz, CURAVIVA Schweiz und der Universität Freiburg gemeinsam organisiert wird, widmete sich dieses Jahr dem Thema «Behinderung und Alter: die letzte Lebensphase». Die Referentinnen und Referenten näherten sich dem Thema aus verschiedenen Perspektiven. Beleuchtet wurde unter anderem die Palliativpflege für Menschen mit Behinderung (vgl. Haupttext) sowie ethische Werte, ärztliches Handeln oder Beihilfe zum Suizid am Ende des Lebens. Die Präsentationen sowie die Zusammenfassungen der Referate vom 9. Mai 2012 finden Sie unter: www.insos.ch > **Veranstaltungen > Dokumentation > 2012**

rolle

zweiten Etappe werden weitere Mitarbeitende der Institution in der Theorie geschult. Zusätzlich haben die Professionellen die Möglichkeit, zur Festigung ihres Wissens den zehntägigen interdisziplinären «Zyklus zur Vertiefung im Bereich Palliativpflege» (Niveau B1 gemäss palliative.ch) des Kantons zu absolvieren.

«Der Kanton wünscht sich, dass jede Institution künftig über zwei Ansprechpersonen für Palliativpflege (Niveau B1) verfügt und zumindest ein Drittel des Personals für den palliativen Einsatz sensibilisiert wird», erklärt Probst. Die Waadt ist diesbezüglich gut unterwegs: Bereits haben sich 14 Professionelle auf Niveau B1 ausbilden lassen und 355 Personen die neue Schulung besucht. Laetitia Probst ist mit dem Resultat zufrieden und führt das Engagement der Institutionen insbesondere auf ihren frühen Einbezug ins Projekt zurück: «Die Direktionen konnten von Anfang an mitreden und erhielten dadurch ein massgeschneidertes Schulungsangebot.»

Nationale Arbeitsgruppe geplant

In einem nächsten Schritt plant der Kanton nun Workshops zur Vertiefung des Themas für all jene, die bereits geschult wurden, und prüft die Erarbeitung von Broschüren für Menschen mit Behinderung zum Thema Krankheit, Sterben und Tod. Zudem möchte die Waadt eine nationale Arbeitsgruppe zum Thema Palliativpflege für Menschen mit Behinderung ins Leben rufen. «Diese würde es etwa erlauben, eine nationale Kohärenz im Umgang mit dem Thema zu schaffen und Schwierigkeiten gemeinsam zu diskutieren», sagt Laetitia Probst. Sie hat auch Kontakt mit anderen Kantonen für eine Zusammenarbeit aufgenommen. «Doch das Thema scheint dort noch keine Priorität zu haben», sagt sie ernüchert. Hingegen sei die Waadt bereits von verschiedenen ausserkantonalen Institutionen kontaktiert worden. «Das zeigt: Seitens der Institutionen besteht heute ein Bedürfnis nach Unterstützung und Schulung im Bereich Palliativpflege.»

| Barbara Lauber

www.accompagner.ch

www.palliative.ch

Spitzenköche | Im Einsatz für Menschen mit Beeinträchtigung Haute-Cuisine in der Gewa



Weil für viele Menschen mit Beeinträchtigung die Haute-Cuisine unerschwinglich ist, führte die Schweizer Kochnati ihren Testlauf für die Kocholympiade in der Gewa Zollikofen (BE) durch. Ein aussergewöhnliches Erlebnis.

Normalerweise kochen diese Männer in teuren Restaurants und für illustre, gut verdienende Gäste. Denn als Mitglieder der Schweizer Kochnationalmannschaft sind sie sozusagen die Crème-de-la-Crème der Schweizer Köche. Umso bemerkenswerter war ihr Auftritt im bernischen Zollikofen: Anfang Juni nahmen die sechs Spitzenköche und ihre fünf Assistenten dort das Restaurant Esperanza in Beschlag und kochten während 6,5 Stunden für ein aussergewöhnliches Publikum: die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gewa Zollikofen. Organisiert wurde der besondere Anlass von INSOS Schweiz, der Hotel & Gastro Union und der Gewa Zollikofen, welche das Ziel hat, Menschen beruflich zu integrieren, die aus psychischen Gründen besonders herausgefordert sind.

Der Anlass war ein Testlauf für die Kocholympiade, die im Herbst in Erfurt (D)

In der Gewa Zollikofen arbeiteten das Servicepersonal und die sechs Spitzenköche Hand in Hand. Bild | zvg

stattfinden wird und an der die Spitzenköche unter der Leitung von Kilian Michlig die Ehre der Schweiz verteidigen werden. Mehrere hundert Stunden haben sie bereits im Hinblick auf die Olympiade aufgewendet. Denn in Erfurt muss nicht nur das Essen perfekt sein, sondern auch jeder Handgriff muss sitzen.

Weil das Menu bis zur Olympiade geheim bleiben muss, dürfen an dieser Stelle keine Details genannt werden. Nur so viel: Den 110 Gästen hat das Drei-Gang-Menu vorzüglich geschmeckt. «Das ist das erste und wohl auch das letzte Mal, dass ich so nobel gegessen habe», meinte schmunzelnd ein Mitarbeiter der Gewa. Und eine Mitarbeiterin erklärte lachend: «Ich habe zwar nicht immer gewusst, was genau ich esse. Aber lecker wars. Schade nur, dass wir nicht die doppelte Portion erhalten haben.» Auch für die Spitzenköche war der Anlass etwas Besonderes: «Es war uns eine Freude, für Menschen zu kochen, die im Leben nicht immer auf der Sonnenseite stehen», sagte Team-Chef Kilian Michlig.

| Barbara Lauber

Kolumne | Hanne Müller

Assistenzbeitrag: Die Umsetzung ist ungenügend

P.P. 3007 Bern



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

Am 1. Januar 2012 ist der Assistenzbeitrag in Kraft getreten. Ein mehrjähriges Pilotprojekt ging der Einführung voraus, um die Vorlage auszutesten. Umso erstaunlicher ist, dass bereits wenige Monate nach Einführung in der Praxis erhebliche Schwachstellen sichtbar werden. Gemäss Medienberichten und Stellungnahmen des Gleichstellungsrates Egalité Handicap und des Zentrums für Selbstbestimmtes Leben Schweiz (ZSL) sowie laut ersten Erfahrungen von Betroffenen erhalten ausgerechnet jene Personen, die einen höheren Bedarf an Leistungen benötigen, einen weniger hohen Assistenzbeitrag als jemand mit weniger Bedarf. Dies, weil Zusatzleistungen wie beispielsweise der ergänzende Einsatz der Spitex vom maximal möglichen Kontingent abgezogen werden. Unverständlich! Denn dies kann nicht im Sinne des Gesetzgebers sein, wonach der Assistenzbeitrag die Gleichstellung fördern und ein selbstbestimmtes Leben zu Hause ermöglichen soll.

Nach Auffassung des Gleichstellungsrates weist die Auslegung der Verordnung Mängel auf und steht teilweise im Widerspruch zur Absicht des Gesetzgebers und den Erfahrungen des Pilotprojekts. Verschiedene Behindertenorganisationen prüfen nun mit Direkt-Betroffenen rechtliche Schritte, um gegen die verwirrende Gesetzesauslegung vorgehen zu können.

Es leuchtet nicht ein, weshalb Schwerstbehinderte, die explizit auf Assistenz angewiesen sind und für welche das vom Gesetz her mögliche Höchstkontingent an Leistungen nicht ausreicht, nicht zusätzliche Dienstleistungen ohne drohende Kürzung beanspruchen dürfen. Je abhängiger Leistungsbezügerinnen und Leistungsbezüger sind, desto wichtiger sind ergänzende Hilfen wie z.B. die Spitex, vor allem auch bei Pannen im üblichen Betreuungsablauf. Das Beispiel zeigt, dass individuelle Lösungen für Menschen – und Menschen mit Behinderung im Speziellen – nicht nur der Theorie, sondern vor allem der Praxis standhalten müssen.


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
Abopreis
CHF 30.– (im Mitgliederbeitrag enthalten),
Einzelnummer CHF 15.–

Gestaltung

satzart, Bern

Layout und Druck
UD Print AG, Luzern

Auflage
1650 deutsch
500 französisch

Abdruck mit Quellenangabe erlaubt