

INFOS INSTITOSI

Magazin des nationalen Branchenverbands der Institutionen für Menschen mit Behinderung

Nr. 41 | April 2013

Weniger PrA-Lernende

Die Zahl der PrA-Lernenden (im Bild) ist rückläufig. Ein Grund ist die restriktivere Verfügungspraxis der IV-Stellen. **Seite 11**

Prävention hört nie auf

Was der Fall H.S. und die Charta Prävention in den Institutionen für Menschen mit Behinderung verändert haben. **Seiten 3 – 6**

Seilziehen im Parlament

Das Ringen um die IV-Revision 6b geht weiter: Der Ständerat und der Nationalrat sind sich nicht einig, wo wieviel gespart werden soll. **Seite 7**



Editorial

MfG – mit freundlichen Grüßen!

IG AGS, Workability, EASPD, DLS, IFEG, LUFEB, SODK, IIZ, ODA, AVUSA und vieles mehr: Noch vor wenigen Monaten waren das Fremdwörter in meinen Ohren. Abkürzungen aus einer mir unbekanntem Welt. Heute bin ich schon ziemlich weit eingetaucht in diese für mich neue, faszinierende Welt der Institutionen für Menschen mit Behinderung. Eine Welt, in der mir bis anhin viel Engagement, eine hohe Professionalität sowie eine enorme Identifikation mit den Werten und Zielen von INSOS begegnet sind.



Mit dem neuen Finanzausgleich sind viele Aufgaben von der Bundesebene zu den Kantonen verlagert worden. Was früher nicht immer besser, aber zumindest einheitlich geregelt war, wird heute föderalistisch gehandhabt – das ist nicht unbedingt schlechter, aber halt doch sehr heterogen. INSOS Schweiz als nationale Dachorganisation muss ihre Funktion und ihre Aufgabenstellung überdenken. Es ist für mich eine spannende Herausforderung, mit den Mitgliedern des Zentralvorstandes und den Mitgliedsinstitutionen in diesen Strategieprozess einzutauchen.

Unsere jüngst erarbeitete Vision lautet im Entwurf, dass INSOS Schweiz der wichtigste Ansprechpartner für Institutionen im Dienste von Menschen mit Behinderung ist. Ich freue mich darauf, mit Ihnen an diesem Ziel zu arbeiten. Wie ich bereits verschiedentlich feststellen konnte, ist die Bereitschaft gross, die verbandseigenen Strukturen zu hinterfragen und diese allenfalls neuen Gegebenheiten und Notwendigkeiten anzupassen. Das zeugt vom Reformwillen der INSOS-Mitglieder.

Als in den Medien über den Fall H.S. berichtet wurde, war ich noch nicht für INSOS tätig. Dennoch hat mich dieses Thema damals als Zeitungsleser sehr betroffen gemacht. INSOS Schweiz hat mit anderen Organisationen auf die Problematik reagiert und die Charta Prävention erarbeitet. Mit Merkblättern und Workshops sensibilisiert der Verband seine Mitglieder fürs Thema und die Notwendigkeit, aufmerksam zu sein und hinzuschauen. Dies ist eine Daueraufgabe, die wir nie als erledigt betrachten dürfen. Die Medien haben unsere Arbeit positiv zur Kenntnis genommen und die Botschaft «Wir schauen hin!» in die Öffentlichkeit getragen. Das ist wichtig und zeigt unsere Null-Toleranz gegenüber Missbrauch in jeglicher Form. Schreckt dies potenzielle Täter und Täterinnen ab? Möglicherweise. Dennoch kommen wir nicht darum herum, im Zweifelsfall aktiv zu werden. Dies ist eine schwierige Aufgabe. Wir wollen nicht zu misstrauischen Arbeitskolleginnen und -kollegen werden. Aber es geht darum, die uns anvertrauten und auf uns angewiesenen Menschen mit Behinderung zu schützen.

Trotz einer Null-Toleranz-Politik wird der Fall H.S. leider vermutlich nicht der letzte sein. Es ist mir ein Anliegen, dass die Institutionen der Prävention weiterhin Raum geben und bei Verdachtsfällen professionell und engagiert reagieren. Wenn INSOS Schweiz dazu eine möglichst sachorientierte Hilfestellung geben kann, ist ein erster Schritt getan.

Freundliche Grüsse

Peter Saxenhofer
Geschäftsführer INSOS Schweiz

< **Louise Lauer**
absolviert in der
Stiftung Bächtelen (BE)
das zweite Ausbildungsjahr zur Praktikerin PRÄ
Gärtnerei (Bild: Annette
Boutellier).
| Mehr dazu auf Seite 11

Im Fokus | Prävention sexualisierter Gewalt nach dem Fall H.S.

Gute Konzepte reichen nicht aus

Seit Publikwerden des Missbrauchsfalls H.S. vor zwei Jahren hat sich in der Branche viel bewegt. Ein Meilenstein ist die Charta, welche die von INSOS initiierte verbandsübergreifende Arbeitsgruppe Prävention verfasst hat. Für die Arbeitsgruppe wie für INSOS Schweiz ist klar: Prävention hört nie auf.

Mit der Charta zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen hat die von INSOS Schweiz initiierte «Verbandsübergreifende Arbeitsgruppe Prävention» ein starkes, in den Medien viel beachtetes Zeichen gesetzt.

Die Charta Prävention, betont Arbeitsgruppenleiter Ueli Affolter von Socialbern ein gutes Jahr nach deren Lancierung, habe sich als alltagstaugliches Mittel erwiesen, um der Gefahr von Übergriffen und Missbrauch im Betreuungs- und Pflegebereich zu begegnen. «Ihre Umsetzung hat gezeigt: Die Charta ist kein Papiertiger. Sie setzt Standards, die im Alltag umgesetzt werden können.» Dies bestätigt auch Kathrin Wanner, Geschäftsführerin der Behindertenwerke Oberemmental: «Dank der Charta Prävention ist es bei uns beispielsweise normal geworden, bei Anstellungen einen Strafregisterauszug zu verlangen», betont sie (vgl. S. 4).

Thema Prävention präsent halten

Für alle zwölf in der Arbeitsgruppe zusammengeschlossenen Verbände und Organisationen ist klar: Prävention darf nie aufhören. «Die Arbeitsgruppe sieht es als ihre wichtigste Aufgabe an, das Thema ständig präsent zu halten», betont Affolter mit Nachdruck. «Denn der Kampf gegen sexuelle Gewalt muss permanent geführt werden.»

Diese Haltung vertritt auch INSOS Schweiz: «Prävention ist ein Dauerthema, hinschauen eine Daueraufgabe», erklärt INSOS-Geschäftsführer Peter Sachsenhofer (vgl. Editorial). Aus diesem Grund hat INSOS Schweiz für letztes und dieses Jahr Basis- und Vertiefungsworkshops mit Dr. Werner Tschan, einem aus-

gewiesenen Fachmann im Bereich Prävention von sexualisierter Gewalt, initiiert (vgl. S. 5).

Es braucht mehr als gute Konzepte

In den bisherigen Basisworkshops und im ersten Vertiefungsworkshop von INSOS Schweiz sei eines deutlich geworden, betont Projektleiterin und INSOS-Bereichsleiterin Cornelia Bachofner: «Über Präventionskonzepte verfügen heute viele Institutionen. Die anspruchsvollen Fragen stellen sich vielmehr im konkreten Alltag, wo es Grauzonen gibt und Mitarbeitende sich und andere immer wieder neu reflektieren müssen.»

Dies bestätigt auch der Expertenbericht, den der Kanton Bern 2012 zu den Berner Heimen verfassen liess. Die Expertin, Ursula Egli-Alge, kommt darin zum Schluss, dass die Berner Institutionen bereits über sehr gute Präventionskonzepte verfügten und der Prävention hohe Beachtung schenken. Gleichzeitig wies sie jedoch darauf hin, dass Prävention mit der Konzepterstellung nicht erledigt sei: «Die Prävention muss durch das Personal bewusst und mit einer professionellen Haltung umgesetzt und gelebt werden.» Eine permanente Weiterbildung sei deshalb in den Institutionen zentral.

Gespräch mit Kantonen suchen

INSOS Schweiz will das Thema Prävention in diesem Jahr mit weiteren Work-

shops präsent halten. Zudem plant der Verband, einen Leitfaden zum Vorgehen bei Missbrauchsverdacht zu erarbeiten. Auch die Arbeitsgruppe Prävention hat noch viel vor:

- Sie will mit den Fachstellen, die sich mit dem Thema sexuelle Gewalt beschäftigen, Kontakt aufnehmen. «Denn heute weiss oft die Linke nicht, was die Rechte tut», sagt Affolter.
- Sie will den Raum öffnen für andere Bereiche, die ebenfalls von sexueller Gewalt betroffen sind oder sein können: Kirchen, Jugendverbände etc.
- Sie will in der Romandie verstärkt aktiv werden.
- Und sie will das Gespräch mit den Kantonen suchen. «Die Institutionen haben interne Meldestellen geschaffen; externe Meldestellen hingegen, die allen in der Bevölkerung bekannt sind, existieren noch kaum. Das muss sich ändern», betont Ueli Affolter.

| Barbara Lauber

www.charta-praevention.ch

www.insos.ch > Themen > Gewaltprävention

www.insos.ch > Veranstaltungen

Präventionskonzepte von INSOS-Institutionen finden Sie unter:

www.insos.ch > Plattform

Stopp! Grenzen setzen ist in der Präventionsarbeit eine Daueraufgabe.
Bild | Nanduu/Photocase



Prävention | «Nische» Zofingen

«Ein anderes Bewusstsein»

Mehr Transparenz und einheitliche agogische Grundhaltungen: Das hat die «Nische» eingeführt.

«Es sind interessante Prozesse und Diskussionen in Gang gekommen in den letzten zwei Jahren», sagt Heinz Siegwart, Gesamtleiter der Stiftung Nische in Zofingen. Sie stand im Scheinwerferlicht der Medien, als der Fall H.S. 2011 aufflog. Die Stiftung hatte ihren damaligen Mitarbeiter H.S. angezeigt.

In der Folge hat die «Nische», die bereits ausführliche Präventionskonzepte besass, ihre Unterlagen überprüft. Insbesondere wurde neu definiert, an welchen Grundsätzen sich ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz orientiert. Denn: «Je nach Ausbildung werden unterschiedliche agogische Grundhaltungen vermittelt», weiss Siegwart.

Auch körperlich «zur Seite stehen»

In der «entwicklungsfreundlichen Beziehung» nach Barbara Schenkel – mit einem Angebot für Menschen mit schwerer Verhaltensauffälligkeit – sei die Begleitung mit Körperkontakt noch deutlicher ausgeprägt als bei einem rein systemischen Ansatz. So könne zum Beispiel vorkommen, so Siegwart, dass ein Betreuer eine Klientin umarme, die Schutz brauche oder Trost suche. Solche Handlungen hat die «Nische» an einem Workshop mit Präventionsfachmann Werner Tschan diskutiert und festgelegt: Die Mitarbeitenden begleiten die Klienten, indem sie ihnen auch im wörtlichen Sinn «zur Seite stehen» – etwa Seite an Seite von jemandem sitzen, die Person aber nicht frontal umarmen. «Das kann Gefühle auslösen, die nicht kontrollierbar sind.» Weiter sind die Mitarbeitenden aufgefordert, einander bei der Arbeit zu besuchen und zu beobachten. So sollen sie Transparenz schaffen, um letztlich vor allfälligen ungerechtfertigten Anschuldigungen seitens der Klienten geschützt zu sein. «Diese gegenseitigen Besuche werden allerdings noch zu sehr als «Kontrolle» empfunden. Hier muss noch ein anderes Bewusstsein entstehen», sagt Siegwart. | spy

Best Practice | Prävention in den Behindertenwerken Oberemmental

«Soziale Kontrolle ist nötig und

Viele Institutionen für Menschen mit Behinderung haben nach dem Fall H.S. ihre Präventionskonzepte überprüft und Abläufe überarbeitet – so auch die Behindertenwerke Oberemmental (BWO). Geschäftsführerin Kathrin Wanner schildert, was der Fall H.S. und die Charta Prävention in ihrer Institution bewirkt und verändert haben.

Die Institutionen der Behindertenhilfe und damit auch die Behindertenwerke Oberemmental (BWO) sind nicht nur gelegentlich, sondern täglich mit den Themen «Nähe und Distanz», Sexualität und Machtgefälle zwischen einer Person mit Behinderung und einer betreuenden Person konfrontiert.

Die BWO bieten heute rund 250 Menschen mit geistiger und mehrfacher Beeinträchtigung in den Bereichen Schule, Wohnen und Arbeit einen Platz. Das Ausmass von körperlicher Nähe in dieser Arbeit ist vom Selbständigkeits- und Beeinträchtigungsgrad der zu unterstützenden Person abhängig: Je schwerer die Beeinträchtigung ist, desto mehr Nähe ist in der täglichen Unterstützung nötig.

«Papiere und Massnahmen entfalten ihre Wirkung erst, wenn sie in die tägliche Betreuungsarbeit integriert und gelebt werden.»

Haltungen allein genügen nicht

In den Behindertenwerken Oberemmental sind wir davon überzeugt, dass die Institutionskultur ein wichtiges Element zur Verhinderung von Missbräuchen ist. Hinschauen ist bei uns oberstes Gebot. Wir sind uns aber auch bewusst, dass die Kultur und Haltungen alleine zur Vermeidung von Missbräuchen und Übergriffen nicht genügen. Durch Vorgaben und festgelegte Abläufe erhalten Kultur und Haltungen eine Verbindlichkeit und werden nachweisbar.

Wichtig ist insbesondere das Festlegen von Abläufen, von Vorgaben, Verpflich-

tungen sowie eine hohe Professionalität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Letztere erreichen wir durch regelmässige interne wie externe Weiterbildungen und Fachberatungen (intern durch die Fachstelle Agogik) sowie durch die Begleitung von Lernenden im Bereich Betreuung, Heil- und Sozialpädagogik sowie Arbeitsagogik.

Bereits seit längerem müssen bei uns die neuen Mitarbeitenden zusammen mit dem Arbeitsvertrag eine Verpflichtungserklärung unterschreiben. Darin verpflichten sie sich unter anderem, die ihnen anvertrauten Menschen vor sexuellen Übergriffen zu schützen und diese zu verhindern oder zu stoppen, indem sie bereits bei Verdacht und ungunstigen Gefühlen dies der vorgesetzten Person melden. Diese Verpflichtungserklärung wird bei den Vorstellungsgesprächen besprochen. Ausnahmslos haben die Bewerberinnen und Bewerber dieses Papier bis jetzt als sehr gut und sogar entlastend empfunden. Auch das Einfordern eines Strafregistrauszugs erstaunt niemanden.

Zusammenarbeit mit Angehörigen

Das Aufdecken der grauenhaften Taten von H.S. vor gut zwei Jahren hat die BWO veranlasst, mit den einzelnen Teams des Wohnens, der Arbeit und der Schule sowie zusammen mit den Angehörigen unsere Abläufe im Zusammenhang mit Körperkontakt erneut zu überprüfen und schriftlich zu dokumentieren. Dieses Papier, das dem Personal Sicherheit und Klarheit bringt, ist ein Festhalten der aktuellen Begleitungstätigkeiten im Zusammenhang mit körperlicher Nähe und ist allgemein gehalten. Die individuellen Unterstützungsmassnahmen kombiniert mit körperlicher Nähe werden mit den Bewohnerinnen und Bewohnern regelässig im Alltag überprüft. Uns war auch die Meinung der Angehörigen sehr wichtig, weshalb wir ihnen unser Papier bereichsweise (Schule und Wohnen) vorgestellt und dazu ihre Meinungen eingeholt haben.

Charta ist ein gutes Instrument

Unsere kantonalen und nationalen Verbände, darunter auch INSOS Schweiz, haben uns zudem mit der Charta ein gu-

al (BWO)

«kein Zeichen von Misstrauen»



«Hinschauen ist bei uns oberstes Gebot», sagt Kathrin Wanner, Geschäftsführerin der Behindertenwerke Oberemmental. Bild | zvg

tes Instrument für die Prävention von Missbrauch in der Praxis verschafft. Wichtig sind uns in den BWO folgende Punkte:

- **Strafregisterauszug:** Dank der Charta ist es für alle Beteiligten normal und selbstverständlich geworden, bei Anstellungen oder freiwilliger Tätigkeit einen Strafregisterauszug einzureichen.
- **Referenzen:** Wir holen heute bei Anstellungen zwei Referenzen statt nur eine ein. Dabei gibt es zwingende Fragen, die dokumentiert werden müssen.
- **Vernetzung:** Wir vernetzen uns vermehrt mit früheren Arbeitgebern, auch wenn sie nicht als Referenz angegeben wurden. Natürlich nur nach Information der Bewerbenden.
- **Lebensläufe:** Wir achten bei Lebensläufen vermehrt auf die Anstellungsdauer und hinterfragen häufige Wechsel kritisch hinsichtlich dem Thema «Nähe».
- **Zeugnisse:** Wir messen dem Schreiben und Interpretieren von Zeugnissen eine grosse Bedeutung zu und haben uns in diesen Bereichen auch weitergebildet.
- **Weiterbildung:** Wir führen regelmässig Weiterbildungen zum Präventions- und Sexualkonzept sowie zum Vorgehen bei sexuellen Übergriffen und Machtmissbrauch fürs gesamte Personal durch.

Aufklärung im Schulunterricht

Zentral ist für uns auch die Aufklärung im Schulunterricht und in den Wohngruppen; dabei passen wir uns dem individuellen Entwicklungsstand der Menschen mit Beeinträchtigung an. Im Lehrlings-

wohnen haben wir beispielsweise für die Aufklärung und Prävention eine externe Fachperson der Familienberatungsstelle für die Lehrlinge beigezogen.

Im Wohnbereich liegt die grösste Herausforderung in der Kommunikation, da viele der Bewohnerinnen und Bewohner über keine verbale Kommunikation verfügen. Wir haben die Bildersammlung zum Thema für die unterstützte Kommunikation erweitert. Dem Lernen des «Nein»-Sagens wird dabei grosse Aufmerksamkeit zugemessen.

Papiere müssen gelebt werden

Und was geschieht, wenn Mitarbeitende tatsächlich einmal ein «ungutes Gefühl» bezüglich eines Kollegen oder einer Kollegin haben? Dann ist bei uns die vorgeetzte Person – hier ist ein gutes Vertrauensverhältnis wichtig – oder unsere interne Meldestelle die erste Anlaufstelle. Es muss allen Mitarbeitenden klar sein, dass eine soziale Kontrolle bei unserer Arbeit nötig ist und dass dies eine Entlastung für die einzelnen Mitarbeitenden darstellt und kein Ausdruck von Misstrauen ist.

Klar ist jedoch: Papiere und Massnahmen alleine können ihre Wirkung erst entfalten, wenn sie in die tägliche Betreuungsarbeit integriert und von allen gelebt werden. Das Thema und unsere Werte müssen im Bewusstsein der Mitarbeitenden und im Alltag gut verankert sein. | Kathrin Wanner, Geschäftsführerin Behindertenwerke Oberemmental

www.behindertenwerke.ch

Kurz notiert

Die neue Website von INSOS Schweiz ist online

Die neue Website von INSOS Schweiz zeichnet sich aus durch ein schönes Design, grosszügige Fotos, eine schlanke Struktur und eine klare, einfache Navigation. Verschiedene Neuerungen machen die Website noch attraktiver. So wurde beispielsweise das Verzeichnis der Werkstätten-Angebote aufgewertet, eine Plattform zum eigenhändigen Hochladen von Dokumenten geschaffen und eine Seite kreiert, auf der Sie ganz einfach alle Downloads auf der INSOS-Website suchen können. Ausserdem können Sie das INSOS-Magazin neu online durchblättern. Ein weiteres Highlight wird das Forum sein, in dem Mitglieder sich ab Sommer über spezifische Themen austauschen können.

www.insos.ch

insosversicherungen.ch ist erfolgreich gestartet

Die neuen Versicherungslösungen von INSOS Schweiz für die kollektiven Personen- und Fahrzeugversicherungen sind letztes Jahr erfolgreich lanciert worden. Im ersten halben Jahr konnten die beiden Brokerunternehmen Swiss Quality Broker AG und Unirisc bei 17 Institutionen unabhängige Vergleiche erstellen. 14 von ihnen schlossen schliesslich eine INSOS-Versicherung ab. Sie konnten von durchschnittlich 32 Prozent günstigeren Prämienangeboten profitieren. Weitere interessierte Institutionen können sich über die INSOS-Website bei den Beratern melden.

www.insosversicherungen.ch

Förderpreis FaBe 2013: Es winkt eine Preissumme von CHF 4000.-

INSOS Schweiz, Agogis und der Berufsverband Fachperson Betreuung haben den Förderpreis FaBe ins Leben gerufen. Damit zeichnen sie innovative Projekte aus, die einen besonderen Beitrag an die Autonomie, Selbstbestimmung und Integration von Menschen mit Beeinträchtigung oder mit speziellem Unterstützungsbedarf leisten. Die Preissumme beträgt CHF 4000.-...Einsendeschluss ist der 15. Juni 2013. Der Preis wird heuer am INSOS-Kongress verliehen.

www.insos.ch > Themen > Förderpreis FaBe

Präventionsworkshops mit Werner Tschan | Unterstützung im institutionellen Alltag

«Institutionen sind Hochrisikobereiche»

Gute Präventionskonzepte allein genügen nicht, um Täter zu stoppen. Mitarbeitende müssen laut Präventionsfachmann Werner Tschan auch Täterstrategien verstehen, Schwachstellen in Konzepten und Prozessen erkennen und sich selbst reflektieren können.

Kurz nach Bekanntwerden der Übergriffe durch H.S. beschloss INSOS Schweiz, für Mitarbeitende von Institutionen für Menschen mit Behinderung gezielt Schulungen zur Prävention sexualisierter Gewalt anzubieten. Drei Aspekte sollten dabei vermittelt werden: 1. Faktenwissen, 2. Handlungskompetenz und 3. Reflexion der eigenen Haltung. Denn das Erschreckende am Fall H.S. war ja in ers-

ta Prävention durch führende Organisationen in der Schweiz, darunter auch INSOS Schweiz. Diese Charta bildet die Basis für die Präventionsworkshops von INSOS. Letztes Jahr konnten in Luzern, in Zürich, in St. Gallen, in Lausanne, in Melano und in Giubiasco insgesamt sechs Basisworkshops durchgeführt werden. Für dieses Jahr sind weitere geplant. Die Teilnehmenden lernen dort mögliche Vorgehensweisen unter aktuellen Bedingungen. Die Kurse bieten auch Raum für Reflexionen über die persönliche Haltung, Sexualpädagogik oder das Schweigen angesichts von Übergriffen. Viele Verantwortliche haben erkannt, wie wichtig eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit den aufgeworfenen Fragen im Bereich Prävention ist. INSOS will mit den Kursen dazu beitragen, dass Leitungspersonen eine erhöhte Sicherheit in Bezug auf Personalführung und Organisationsentwicklung erhalten.

Täterstrategien verstehen lernen

Institutionen sind Hochrisikobereiche für Fehlverhalten und sexualisierte Übergriffe. In den Basisworkshops lernen die Teilnehmer deshalb anhand praxisbezogener Beispiele, wie Täter-Fachleute vorgehen, welche Strategien sie anwenden, wie sie den Groomingprozess gegenüber ihren Opfern gestalten und wie sie ihr Verhalten tarnen. Täter schaffen sich ihre Tatorte. Weder Institutionen noch Mitarbeitende sind für Ermittlungsarbeiten zuständig – das ist Sache der Polizei und der Justiz. Es reicht, wenn alle wachsam sind, Zeichen erkennen und entsprechend handeln. Für eine wirkungsvolle Prävention muss die Gesellschaft die notwendigen Voraussetzungen schaffen – inklusive der erforderlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen. Hier die notwendigen Korrekturen zu erreichen, ist Sache der Berufsverbände.

Interaktive Vertiefungsworkshops

Die Umsetzung einer nachhaltigen Gewaltprävention bedeutet für alle Institutionen eine enorme Herausforderung. Um diesbezüglich eine Hilfestellung zu geben, bietet INSOS Schweiz seit 2013 zusätzlich weiterführende Vertiefungs-

workshops an, die vor allem dem moderierten Erfahrungsaustausch von Leitungspersonen und Mitarbeitenden dienen. Welche konkreten Vorgehensweisen haben sich bewährt? Welche sind eher problematisch? Wo stösst man an gesetzliche Grenzen? Und wo zeichnen sich Fallgruben ab? Die interaktive Konzeption dieser Vertiefungsmodulare nutzt das Wissen und den Kenntnisstand aller Teilnehmenden und erleichtert praxisrelevante Umsetzungen. Die Vernetzung unter den Teilnehmenden schafft zudem eine nachhaltige Ressource.

Institutionen unter Druck

Institutionen stehen in Bezug auf fachliches Fehlverhalten von Mitarbeitenden unter einem erheblichen Druck. Von Nicht-Reagieren bis zu völligem Überreagieren ist alles möglich – regelmässig verbunden mit entsprechenden Medienberichten. Hier die notwendige Sicherheit in Bezug auf Vorgehensweisen zu erreichen, ist wohl das wichtigste Ergebnis der INSOS-Workshops.

| Werner Tschan, Leiter der Präventionsworkshops von INSOS Schweiz

Weitere Workshops:

- Basisworkshop, 12. Juni 2013, Zürich
- Vertiefungsworkshop, 11. September 2013, Zürich

www.insos.ch > **Veranstaltungen**



Werner Tschan ist Facharzt für Psychiatrie, Präventionsfachmann und Leiter der Workshops von INSOS Schweiz. Bild | zvg

ter Linie, dass ein Mitarbeiter während fast dreissig Jahren unerkannt Übergriffe in Institutionen verübt hatte. Alle fragten sich: Wie ist so etwas möglich? Kenntnisse über Täterstrategien sind somit grundlegend für jede nachhaltige Präventionsstrategie.

Aus Fehlern lernen

Im institutionellen Bereich ist in den letzten Jahren bereits vieles in Sachen Prävention umgesetzt worden – dennoch gilt es eines im Auge zu behalten: Prävention wird nie alle Übergriffe verhindern können. Von Karl Popper stammt die Aussage: «Wir lernen aus Fehlern.» H.S. hat in Institutionen gewirkt, die über vorbildliche Präventionskonzepte verfügten. Folglich gilt es, Schwachstellen zu erkennen und Vorgehensweisen zu optimieren.

Der Fall H.S. hat wachgerüttelt und aufgezeigt, dass noch mehr getan werden muss. Sichtbares Resultat dieser Bemühungen ist die Verabschiedung der Char-

Zur Person

Werner Tschan ist in eigener Praxis in Basel als Facharzt für Psychiatrie tätig. Sein berufliches Engagement gilt einer nachhaltigen Gewaltprävention. Seine therapeutischen Erfahrungen mit Opfern und ihren Angehörigen, die delikt fokussierte Behandlung von Täter-Fachleuten sowie die Beratungstätigkeit mit betroffenen Institutionen öffnen den Blick auf die Opfer-Täter-Institutionsdynamik. Tschan ist Autor mehrerer Fachbücher, darunter: Sexualisierte Gewalt. Praxishandbuch zur Prävention von sexuellen Grenzverletzungen bei Menschen mit Behinderungen (Bern, Huber, 2012).

Aus dem Bundeshaus | IV-Revision 6b im Ständerat

Differenzen mit dem Nationalrat

Der Ständerat hat seine Beratungen zur IV-Revision 6b Mitte März abgeschlossen. Mit seinen Anträgen löste die kleine Kammer bei den Behindertenorganisationen Empörung aus. Diese müssen nun auf mehr Augenmass während der Differenzbereinigung hoffen.

Der Ständerat hat gegenüber der Botschaft des Bundesrates und seinen Entscheiden in der Wintersession zur IV-Revision 6b erhebliche Veränderungen vorgenommen: Die kleine Kammer erhöhte das jährliche Sparvolumen auf rund 120 Millionen Franken. Dagegen schloss sie sich in einem anderen Punkt erfreulicherweise dem Nationalrat an und stimmte ebenfalls für eine Aufteilung der Vorlage (Verzicht auf Leistungsabbau bei den Kinderrenten und Reisekosten). Welche Differenzen müssen noch ausgeräumt werden?

Im Fokus: Stufenloses Rentensystem

Nach Meinung des Bundesrates verhindert das bisherige Rentenmodell – System mit Viertelsrenten und ganze Rente ab einem Invaliditätsgrad von 70 Prozent – die Motivation von IV-Bezügerinnen und IV-Bezügern, ihre Leistungsfähigkeit zu erhöhen. Der Bundesrat schlägt deshalb ein stufenloses Modell vor, wonach der IV-Grad grundsätzlich dem Prozentsatz der Rente entspricht. Ausserdem soll eine ganze Rente erst bei einem IV-Grad von mindestens 80 Prozent ausgerichtet werden.

Während sich dies bei Personen mit einem tiefen IV-Grad positiv auswirken würde, würden die Renten ausgerechnet bei Menschen mit schwerer Behinderung niedriger ausfallen. Ein Beispiel: Eine Person mit einem IV-Grad von 62 Prozent würde künftig nur noch eine 62 Prozent-Rente erhalten statt wie bisher eine 75 Prozent-Rente.

Bisherige Renten nach neuem Modell?

Der Ständerat hielt in seinen Beratungen an seinem ersten Entscheid zum neuen Rentenstufenmodell fest. Gemäss kleiner Kammer sollen bestehende Renten höchstens bei einer Veränderung des In-



Der Ständerat will – im Gegensatz zum Nationalrat – die bisherigen IV-Renten nur teilweise antasten.
Bild | Parlamentsdienste

validitätsgrades um mindestens 5 Prozent ins neue Modell überführt werden. Die übrigen Renten sollen nach dem bisherigen vierstufigen Modell weiterbestehen können. Alle Neu-Renten hingegen sollen gemäss dem neuen stufenlosen Modell beurteilt werden.

Noch einen Schritt weiter ist der Nationalrat gegangen: Er will selbst laufende Renten dem neuen Modell anpassen. Einzig bei Rentenbezügerinnen und -bezügern, die bei Inkrafttreten der Revision über 55 Jahre alt sind, sollen die Renten gemäss dem bisher gültigen Modell ausgerichtet werden. Nach Meinung der Behindertenorganisationen kann dieser Beschluss einen Referendumsgrund darstellen.

Weitere Sparmassnahmen

Hingegen hat der Ständerat einen aus Sicht der Behindertenorganisationen vernünftigen Entscheid bezüglich des Zugangs zur Rente getroffen: So soll während einer noch nicht beendeten medizinischen Behandlung, welche die Erwerbsfähigkeit erhalten oder gar verbessern soll, ein Taggeld ausgerichtet werden.

Der Ständerat stellte die bundesrätlichen Anträge für weitere Sparmassnahmen zurück, wie weiter oben ausgeführt wurde. Sollte jedoch die Verschuldung wieder ansteigen, müssten diese Massnahmen wieder behandelt werden. Insgesamt sollen also die heutigen Leistungsbezügerinnen und -bezüger die Sanierung der IV weitgehend selber finanzieren.

Es besteht Hoffnung

Die dauerhaften Sparmassnahmen (Kinderrenten, Reisekosten usw.) sollen aus der Vorlage entfernt und die finanziellen Auswirkungen der IV-Revision 5 und 6a abgewartet werden. Nachdem nun auch der Bundesrat diesen Antrag auf Drängen von Bundesrat Alain Berset unterstützt, besteht doch noch Hoffnung, dass eine sozialverträgliche Vorlage verabschiedet werden kann.

Mögliches Referendum

Am 22. März 2013 führte der Verein «Nein zum Abbau der IV» seine 5. Mitgliederversammlung durch; INSOS Schweiz ist diesem Verein als Aktivmitglied beigetreten. Die Mitgliedsorganisationen haben nun eine Frist bis 24. April erhalten, um ihre Positionen bezüglich Revisionsvorlage und möglichem Referendum schriftlich zu beantworten.

| Thomas Bickel, Bereichsleiter Recht und Politik, INSOS Schweiz

Preisverleihung 150 000 Franken

**Ausschreibung 2013 der Paradies-Stiftung für soziale Innovation:
Lebensqualität für Menschen mit Behinderung im Alter.
Sie fördern sie – wir zeichnen Sie aus.**

Paradies-Stiftung



für soziale Innovation

Die Paradies-Stiftung für soziale Innovation verleiht alle zwei Jahre einen Anerkennungspreis von CHF 150 000.–

Höhere Lebenserwartung für behinderte Menschen

Für Menschen mit Behinderung gibt es eine Vielzahl von Einrichtungen, die kompetent die Fähigkeiten fördern, Arbeitschancen ermöglichen und Wohn- und Lebensraum bereitstellen. Die Tatsache, dass heute auch behinderte Menschen eine erheblich höhere Lebenserwartung als noch vor wenigen Jahren haben, stellt diese Einrichtungen vor neue Herausforderungen.

Innovative Lösungen gesucht

Wie hat Ihre Einrichtung auf diese neue Situation reagiert? Wie werden die Lebensqualität «nach der Pensionierung» gestaltet und die Fähigkeiten soweit wie möglich erhalten? Welche Lösungen sind in die Tat umgesetzt worden? Was ist geplant?

Die Paradies-Stiftung für soziale Innovation will 2013 Institutionen auszeichnen, die mutig und innovativ Lösungen zugunsten alter behinderter Menschen realisiert haben oder deren Projekte vor der Umsetzung stehen.

Wir erwarten eine Dokumentation von 2 bis maximal 4 Seiten, die über Art und Umfang Ihrer Lösung informiert.

Einreichfrist

Senden Sie bitte Ihre Dokumentation bis zum 15. Juni 2013 an: Atelier Monika Stocker, Grüngasse 18, 8004 Zürich.

Fakten und Ziele der Paradies-Stiftung

Die Paradies-Stiftung für soziale Innovation bezweckt die Förderung einer innovativen, nachhaltigen sozialen Tätig-

keit. Dies geschieht in erster Linie durch die Verleihung eines **Anerkennungspreises in Höhe von CHF 150 000.–** alle zwei Jahre.

Urs Lauffer gründete die Stiftung anlässlich seines 50. Geburtstages im Herbst 2008. Dank grosszügiger Spenden und hoher Kapitalerträge ist die Ausrichtung des Anerkennungspreises für die kommenden Jahre gesichert.

Stiftungsrat

Präsident: Urs Lauffer (Steinmaur), Unternehmensberater/ Kantonsrat

Vizepräsident: André Hoffmann (Morges), Unternehmer/
Vizepräsident des Verwaltungsrates der Roche Holding
Mitglieder: Monika Stocker (Zürich), alt Stadträtin; Fritz Frischknecht (Steinmaur), Unternehmensberater

Bisherige Preisträger

Die bisherigen Preisträger der Paradies-Stiftung für soziale Innovation sind:

2009: IPT Intégration Pour Tous, Vevey; Stiftung für Arbeit, St. Gallen

2011: CAP-Contact Association, Lausanne; Fragile Suisse, Zürich; Visoparents, Dübendorf

Finanzielle Kennzahlen

Preisvergabe/Förderbeträge 2009 – 2012: CHF 424 000.–
Organisationskapital per 31.12.12: CHF 2 352 000.–

Studie | Arbeitsbiografien nach IV-Anlehren oder PrA

Eine PrA – und was dann?

Welche Bedeutung hat die Berufliche Bildung für Menschen mit Beeinträchtigung? Und wie prägen sie ihre Arbeitsbiografie? Eine Studie von INSOS Schweiz, der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) und der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH) will Antworten finden.

Die subjektive Bedeutung beruflicher Bildung für Menschen mit Behinderung ist bis heute wissenschaftlich kaum untersucht worden. Es besteht folglich wenig gesichertes Wissen zu dieser Thematik. Häufig beherrschen ökonomische Argumente die Diskussion. Diese scheinen auch bei der angekündigten Wirkungskontrolle des Bundesamts für Sozialversicherungen und der strengeren Praxis bei der Verfügung Beruflicher Massnahmen durch die IV-Stellen, welche die berufliche Bildung und Integration junger Menschen mit Behinderung gefährden, im Vordergrund zu stehen (vgl. auch S. 11).

Eine wissenschaftliche Untersuchung zur subjektiven Bedeutung beruflicher Bildung für Menschen mit Behinderung ermöglicht es, die Vielschichtigkeit der Thematik aufzuzeigen und eine Langzeitperspektive nachzuzeichnen.

Auswirkungen der PrA untersuchen

Das aktuelle Forschungsprojekt, das gemeinsam getragen wird von INSOS Schweiz, der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) und der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH), hat zum Ziel, qualitative Aspekte der beruflichen Bildung zu erforschen: Wie verlaufen Arbeitsbiografien von Menschen, die eine erstmalige berufliche Ausbildung nach IVG (IV-Anlehre bzw. Praktische Ausbildung nach INSOS) absolviert haben? Welche Auswirkungen der Ausbildung auf andere Lebensbereiche beschreiben die Absolventinnen und Absolventen? Welche Massnahmen und Prozesse ermöglichen und erleichtern eine gelingende Arbeitsintegration von Menschen mit Behinderung? – Dies sind einige der zu erforschenden Themen.

Bis heute fehlt die Perspektive der Direktbetroffenen. Vor diesem Hintergrund werden im vorliegenden Projekt Arbeitsbiografien von Absolventinnen und Absolventen einer erstmaligen beruflichen Ausbildung (IV-Anlehre oder Praktische Ausbildung nach INSOS) untersucht. Befragt werden Personen aus der ganzen Schweiz, welche zwischen 1995 und 2010 eine solche Ausbildung abgeschlossen haben, sowie Personen aus ihrem Arbeits- und Beschäftigungskontext.

Empfehlungen formulieren

Die Studie geht auch den Fragen nach, wie der Übergang in die Arbeitswelt optimiert werden kann, welche Faktoren zu einer nachhaltigen beruflichen Integration im ersten Arbeitsmarkt beitragen und inwiefern die Berufswünsche von Menschen mit Behinderung adäquat berücksichtigt werden können. Die Ergebnisse sollen ermöglichen, Massnahmen und Empfehlungen auf individueller, institutioneller bzw. struktureller Ebene zu formulieren, um die Rahmenbedingungen von gesellschaftlicher Teilhabe und Erwerbstätigkeit von Menschen mit Behinderungen zu verbessern.

Die Datenerhebung wurde diesen Februar abgeschlossen, die Auswertungen sollten im Herbst 2013 erfolgt sein. Danach ist geplant, mit den Ergebnissen aktiv auf die Medien zuzugehen und 2014 eine Fachtagung zum Thema durchzuführen.

Finanzierung des Projektes

Das Projekt wird von folgenden Institutionen und Stiftungen finanziert: Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH); Fachhochschule Nordwestschweiz Soziale Arbeit (FHNW); INSOS Schweiz; Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung; INSOS-Mitglieder; Schweizerischer Zentralverein für das Blindenwesen szb; Mitglieder szb; Ernst Göhner Stiftung; Alfred und Gertrud Bernays-Richard Stiftung.

| Susanne Aeschbach, Bereichsleiterin Berufliche Integration, INSOS Schweiz
www.insos.ch > **Fachbereiche** > **Berufliche Integration**

In eigener Sache



Liebe INSOS-Mitglieder

Das ist so eine Sache mit der «eigenen Sache»! Nach meiner Wahl zur INSOS-Präsidentin war eines meiner Ziele der Besuch möglichst vieler, unterschiedlichster INSOS-Institutionen. Dies gelang anfangs sehr gut. Mit grossem Interesse und Vergnügen durfte ich eine beachtliche Anzahl von Einrichtungen kennenlernen. Institutionen, die Menschen Lebensraum bieten zum Weiterkommen, zum Wohnen, Werken, Arbeiten, zum Sich-Aus-und-Weiterbilden, zum sinnstiftenden Dasein. Unvorhersehbare und mehr oder weniger gravierende Herausforderungen an die Verbandsführung zwangen mich leider in den letzten Monaten zum häufigen Verzicht auf solche Besuche. So musste ich auch vielen attraktiven Einladungen zu besonderen Events bei INSOS-Mitgliedern eine Absage erteilen. Das fand ich sehr schade, aber ich bin zuversichtlich, dass sich dies bald ändern wird.

Eine Freude ist für mich, dass der Zentralvorstand von INSOS Schweiz in den latenten Fragen nach der Vision, der Mission, der Stossrichtung und der Priorisierung der Themenfelder kurz vor der Verabschiedung seines erarbeiteten Strategieentwurfs steht und Ihnen diesen bald für ein erstes Feedback vorlegen wird. Die Strategie zielt darauf ab, das Vertrauen in den Verband zu stärken, Klarheit über das zukünftige INSOS-Angebot zu verschaffen, INSOS innovativ in die Zukunft zu führen und der Geschäftsstelle gute Voraussetzungen für ziel- und wirkungsorientiertes Arbeiten zu ermöglichen.

INSOS kann nicht alles – INSOS soll aber das Richtige tun. Danke, dass Sie uns dabei unterstützen!

Herzlich,

Marianne Streiff

Präsidentin INSOS Schweiz
 Nationalrätin

RedLine – Ein Grund zum Feiern



Seit 10 Jahren wird die Software RedLine von verschiedenen Institutionen als professionelles Arbeitsinstrument erfolgreich genutzt.



Ein Grund zum Feiern: Fachleute stationärer Institutionen schätzen die vielfältigen Möglichkeiten der Software bei der Arbeit mit Klienten.

Mehr als nur Daten erfassen

Vor zehn Jahren entwickelten vier Studenten der FHS Hochschule für Technik, Wirtschaft und Soziale Arbeit in St. Gallen die erste Version einer Software für den stationären Bereich sozialpädagogischer Institutionen. Mit ihrer Software leisteten sie Pionierarbeit. Seither wurden die Funktionen der Software entlang den Bedürfnissen der Praxis laufend weiterentwickelt und neue Module ergänzen heute die Palette der Möglichkeiten.

Mit RedLine können die Betreuungspersonen alle wichtigen Daten und Informationen zu ihren Klientinnen und Klienten zentral erfassen und für ihre Arbeit aktiv nutzen. Journaleinträge, Termine, Entwicklungsplanung und vieles mehr sind mit dieser Software jederzeit und überall verfügbar. RedLine wurde als Software entwickelt, welche sich eng an den Erfordernissen der heutigen Betreuungsarbeit orientiert.

Maximale Sicherheit – günstiger Preis

Die Entwickler von RedLine erkannten schon früh die heutigen Möglichkeiten des Internets. Aus diesem Grund wurde die Weiterentwicklung einer lokal installierbaren Version schon bald eingestellt. Heute arbeiten alle Kundinnen und Kunden auf demselben zentralen Server.

Datenschutz und Datensicherheit hatten für die Entwickler schon immer höchste Priorität. Deshalb werden das Programm und die Daten in gesicherten Datenzentren redundant gespeichert. Stündliche Sicherungen, periodische Backups und der Zugriff über eine gesicherte Internetverbindung bieten stets die Gewähr für höchstmöglichen Schutz der vertraulichen Daten. Die Kundinnen und Kun-

den arbeiten immer mit der neuesten Version und sparen damit Kosten für einen aufwendigen Betrieb und Unterhalt ihrer Informatik.

Warum gerade RedLine?

Die Entwickler von RedLine kennen die Anforderungen an die sozialpädagogische Arbeit aus dem eigenen direkten Praxisbezug. Zudem bietet die Nähe zu den Kundinnen und Kunden die Möglichkeit, rasch auf die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Institutionen und auf Veränderungen der äusseren Rahmenbedingungen zu reagieren. So sind beispielsweise die Erfassungsgrundlagen für die Erhebung des Individuellen Betreuungsbedarfs (IBB) mit dem Verdichtungsraaster gemäss den Vorgaben der IFEG SODK Ost+ standardmässig in RedLine implementiert.

Dank dem individuellen Lizenzierungsmodell ist RedLine auch für kleine und mittelgrosse Institutionen eine kostengünstige und nachhaltige Investition, die sich rasch auszahlt.

Mit RedLine sind Sie gut beraten

Detaillierte Informationen zu RedLine finden Sie auf www.redline-software.ch. Rufen Sie an, wenn Sie eine Beratung oder eine Livevorführung der Software in Ihrer Institution wünschen:

RedLine Software GmbH
Rosenbergstrasse 42a, CH-9000 St. Gallen
Info-Telefon +41 (0)71 220 35 41

www.redline-software.ch

Berufliche Bildung | Die Zahl der PrA-Lernenden sinkt

INSOS will zurück zur alten IV-Praxis

Eine INSOS-Erhebung zeigt: Die Zahl der Jugendlichen, die eine Praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS absolvieren, ist rückläufig. Dies ist auch auf die restriktivere Verfügungspraxis der IV zurückzuführen. Es besteht grosser Handlungsbedarf.

INSOS Schweiz ortet grossen Handlungsbedarf bei der niederschweligen beruflichen Bildung von Jugendlichen mit Behinderung nach Artikel 16 IVG. Insbesondere schwächere Jugendliche mit Behinderung sind aktuell enorm unter Druck. Diese Meinung teilt INSOS mit Insieme Schweiz, Procap und mit der Vereinigung Cerebral, welche die Petition «Berufliche Bildung für alle!» eingereicht haben.

Wettlauf gegen die Zeit

Mit dem IV-Rundschreiben 299 werden nur noch einjährige Verfügungen ausgestellt und nach 6 bis 8 Monaten wird über ein allfälliges zweites Ausbildungsjahr entschieden. Das ist für die Betroffenen zu früh: Jugendliche, die eine niederschwellige zweijährige berufliche Bildung absolvieren (IV-Anlehre/Praktische Ausbildung nach INSOS), sind zu einem grossen Teil lernbehindert und brauchen mehr Zeit zum Lernen. Es besteht zudem der Druck, die Jugendlichen möglichst früh in ein Praktikum bei einem Arbeitgeber des ersten Arbeitsmarktes zu vermitteln. Wenn die Jugendlichen für diesen Schritt noch nicht bereit sind, kann das nachteilige Konsequenzen haben und auch die Arbeitgeber verärgern. Gemäss der PrA-Statistik von INSOS absolvieren aktuell 190 Jugendliche oder 17 Prozent weniger eine PrA im Vergleich zum Vorjahr. Dieser markante Rückgang ist auch auf die neue Praxis der IV zurückzuführen.

Restriktive Auslegung

Die Bedingungen der voraussichtlichen Erwerbstätigkeit im ersten Arbeitsmarkt bzw. der Rentenreduktion werden teilweise von den IV-Stellen als kumulative Bedingungen gefordert, wohingegen die gesetzliche Grundlage nur die eine oder

die andere Bedingung fordert. Hierzu gibt es bereits erste Gerichtsurteile aus dem Kanton Zürich. Sie bestätigen, dass die Aussicht auf eine Eingliederung im ersten Arbeitsmarkt eine ausreichende Voraussetzung für das zweite Ausbildungsjahr ist, auch wenn die Eingliederung nur mit ganzer IV-Rente möglich sein wird (vgl. www.sozialversicherungsgericht.zh.ch > Rechtssprechung > z.B. Prozessnummer IV.2012.00848).

Unrealistische Einschätzung

Es lassen sich Fälle beobachten, in denen die Jugendlichen nach einem PrA-Abschluss weder eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt noch Anspruch auf eine IV-Rente haben, weil sie gemäss Einschätzung der IV fähig sind, ein Einkommen zu erzielen, das eine Rente ausschliesst. In Realität erzielen sie dieses aber nicht – entweder weil sie keine Stelle haben oder weil das Einkommen viel zu hoch angesetzt ist und von den Versicherten nicht erzielt werden kann. Wenn die Jugendlichen nach Abschluss der beruflichen Bildung eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt finden, sollte alles daran gesetzt werden, dass dieser Übergang gut gelingt. Mit einer von der IV finanzierten Einarbeitungszeit von sechs Mo-

naten könnten mehr Arbeitgeber motiviert werden, jungen Erwachsenen mit Behinderung eine Stelle anzubieten. Zudem hätte man für die Rentenprüfung valide Erfahrungswerte.

INSOS Schweiz macht Druck

Im Rahmen des BSV-Projekts erstmalige berufliche Ausbildung wurde 2012 unter aktiver Beteiligung von INSOS Schweiz intensiv an den Themen Übergang Schule/Berufsbildung, Erfolgsfaktoren der beruflichen Bildung und Übergang Berufsbildung/Arbeitswelt gearbeitet sowie Handlungsempfehlungen formuliert. Es zeigt sich, dass insbesondere der Übergang Schule/Berufsbildung optimiert werden kann. In Anbetracht dieses grossen Handlungsbedarfs und im Sinne der Gleichstellung von Jugendlichen mit Behinderung fordert INSOS zwei Jahre berufliche Bildung und somit eine Rückkehr zur Praxis vor dem IV-Rundschreiben 299. INSOS Schweiz hat sich in diesem Zusammenhang bereits an Bundesrat Alain Berset gewandt und plant mit Insieme Schweiz, Procap und Vereinigung Cerebral eine intensive Medienarbeit.

| Susanne Aeschbach, Bereichsleiterin Berufliche Integration, INSOS Schweiz

Immer weniger Jugendliche können eine PrA machen. Nicht betroffen ist Louise Lauer: Sie lernt Praktikerin PrA Gärtnerei in der Stiftung Bächtelen BE. Bild | Annette Boutellier



Kolumne | Hanne Müller

Beim Assistenzbeitrag das Kässelidenken stoppen

P.P. 3007 Bern



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

Kürzlich beeindruckte eine «Rundschau»-Sendung von SRF1 mit einer Reportage zu den bereits bekannten Schwachstellen bei der Umsetzung des Assistenzbeitrages. Berichtet wurde über eine junge schwerbehinderte Frau, welcher nach dem sechsjährigen Pilotprojekt ab der gesetzlichen Umsetzung 2012 35 Prozent der Beiträge gekürzt wurden. Dies, weil sie den vorgegebenen Zeitlimiten nicht entsprach.

Die monatlich benötigten gut 300 Stunden für die Pflege der jungen Frau und den Kontakt mit der Umwelt verteilen sich auf mehrere Teilzeit-Assistenzpersonen, die 24 Stunden für sie im Einsatz sind und ihr selbstbestimmtes Wohnen ermöglichen. Fürs Zähneputzen, Hygiene, Essen usw. sieht die IV eine bestimmte Anzahl Minuten pro Tag vor, welche dann in Franken und Rappen umgerechnet werden. Der tägliche Bedarf ist auf acht Stunden limitiert, wobei Leistungen der Spitex und der Hilflosenentschädigungen noch abgezogen werden. Der jungen Frau droht nun ein erneuter Heimeintritt, obwohl die Kosten dort zwischen CHF 700.- und CHF 1000.- pro Tag viel höher sind. Diese Lösung käme die IV zwar günstiger, weil noch andere Kostenträger wie Krankenkasse und Kanton zum Zuge kämen. Doch sie ginge auf Kosten der gesamten Gesellschaft und der Selbstbestimmung der jungen Frau.

Der Assistenzbeitrag ist als Direktzahlung (Subjektfinanzierung) gedacht, um selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen – dies unter der Bedingung, sich als Arbeitgeber selber zu organisieren. Dass es sich dabei um Betroffene handelt, deren Betreuungsbedürfnisse je nach Behinderung unterschiedlich sind, versteht sich von selbst. Reine Bürokratie ist hier fehl am Platz. Deshalb ist es auch unverständlich, dass Angehörige, die während der Pilotphase als Assistenzpersonen eingesetzt werden konnten, nun nicht mehr entschädigt werden und wieder ausserhalb tätig sein müssen.

Wenn der Assistenzbeitrag im Sinne der Gleichstellung zum Tragen kommen soll, ist eine flexible Kostenregelung frei von Kässelidenken und angepasst an begründete Bedürfnisse zentral. Lösungen, die sich während des Pilotprojektes bewährt haben, sollten nicht zurückgefahren, sondern vielmehr erhalten und unbürokratisch im begründeten Einzelfall angepasst werden. Die Wahlfreiheit der Betroffenen in einer spezifischen Betreuungssituation muss an erster Stelle stehen.

myclimate
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