

INFOS

INSTITUTIONEN FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Magazin des nationalen Branchenverbands der Institutionen für Menschen mit Behinderung

Nr. 44 | Juni 2014



Kooperationen

«Wenn Institutionen mit anderen kooperieren, profitieren alle – vor allem die Menschen mit Behinderung», sagt die Expertin. **Seiten 4 - 5**

Werkstätten-Netzwerke

Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind auch Konkurrenten. Trotzdem können sich Kooperationen auszahlen. **Seite 3**

Der Lehrbetriebsverbund

Die Stiftung Züriwerk kooperiert erfolgreich mit dem ersten Arbeitsmarkt und bietet dort derzeit 47 Jugendlichen eine Lehrstelle. **Seite 8**

Editorial

Ist Konkurrenz wichtiger als Kooperation?

Wir leben in einer Welt des Wettbewerbs, des sich Messens, des Besser-sein-Wollens. Sei es nun bei Schönheitswettbewerben, beim Fussball, bei der Pferdestärke des Autos oder der Grösse der Kochinsel im neuen Eigenheim. Von Kind an werden wir darauf getrimmt, dass unser Leben ein Wettbewerb im Sinne von «survival of the fittests» ist. Wohl aus diesem Gedankengang heraus sind wir zaghaft im Umgang mit Kooperationen: Sie könnten als Schwäche verstanden werden oder nicht zum angestrebten Ziel führen, weil wir gelernt haben, dass wir als Einzelkämpferin oder als Einzelkämpfer am Weitesten kommen.



Ich sehe das ganz anders: Kooperation und Konkurrenz sind kein Widerspruch – im Gegenteil. Viele Situationen lassen sich mit geeigneten Kooperationen besser meistern als ohne, selbst im Wettbewerb. An der Tour de France schaffen es die drei Ausreisser an der Spitze nur dann, vom Feld nicht wieder eingeholt zu werden, wenn sie miteinander perfekt kooperieren, sich gegenseitig Windschatten geben und sich in der Führungsarbeit regelmässig ablösen. Nur so gelingt es ihnen, vor dem Feld ins Ziel zu kommen und den Sieg unter sich auszumachen. Kooperieren sie nicht, werden sie ein- und überholt.

Genauso wichtig ist es, im Bereich des Sozialen und der Wirtschaft, geeignete Kooperationen zu suchen. Ein Beispiel: Die Integration von Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt gelingt insbesondere dort sehr gut, wo die betroffenen Menschen, die Institutionen (mit ihren Angestellten), die Firmen des ersten Arbeitsmarktes und die Behörden gut miteinander kooperieren. Durch das Zusammenspiel der verschiedenen Player werden alle notwendigen Kompetenzen, Mittel und das Know-how miteinander verknüpft. Dies schafft Synergieeffekte, die dazu führen, dass «1 + 1» mehr als 2 ist. Gut miteinander kooperieren heisst, dass jeder dem anderen vertraut, keiner den anderen ausnützt, alle Beteiligten einen Nutzen haben und das Ziel, beispielsweise die Integration von Menschen mit Behinderung, erreicht wird. Misstrauen ist eine schlechte Basis für Kooperationen. Es braucht eine entsprechende Kultur. Darauf weist auch Regula Rufflin im Interview auf Seite 4 hin, indem sie sagt: «Es braucht eine Kultur, in der kooperatives Verhalten selbstverständlich ist.»

Mit den richtigen Kooperationen gelingen Dinge, welche alleine nie zu schaffen sind. Und insofern können mit Kooperationen, mit dem Miteinander statt dem Gegeneinander, auch Wettbewerbe bzw. Konkurrenzen gewonnen werden.

Freundliche Grüsse

Peter Saxenhofer
Geschäftsführer INSOS Schweiz

< Eine Verkaufslehre im Spielwarengeschäft: Dank zahlreichen Kooperationen mit Partnerbetrieben kann die Stiftung Züriwerk jungen Menschen eine Lehrstelle im ersten Arbeitsmarkt bieten. Bild | Stiftung Züriwerk Lehrbetriebsverbund

Kooperation | Werkstätten spannen zusammen

Ressourcen wie ein Grossbetrieb

Werkstätten für Menschen mit Behinderung sind mitunter Konkurrenten – und kooperieren dennoch. Einige mit anhaltendem Enthusiasmus und Erfolg; bei anderen laufen die Kooperationen auf Sparflamme oder wurden wieder eingestellt.

«Kooperationen machen zum Beispiel dann Sinn, wenn eine Institution ein Produkt oder eine Dienstleistung alleine nicht anbieten kann», sagt Regula Rufflin, Spezialistin für Soziales Management (vgl. Interview S. 4). Das ist der Hauptgrund, wieso in der Ostschweiz 22 Werkstätten für Menschen mit Behinderung in der «Virtuellen Werkstatt Organisation VWO» zusammenarbeiten. Ihr Verkaufsargument: «Zusammen bieten wir die Ressourcen eines Grossbetriebs.» Wenn eine einzelne Institution einen Auftrag nicht allein ausführen kann, weil die Menge zu gross oder spezifisches Know-how wie etwa Laserverarbeitung nicht vorhanden ist, dann werden im internen Online-Forum andere Werkstätten angefragt. Das funktioniert – seit fünfzehn Jahren.

Netzwerk im Hintergrund

Daran ändert auch die Tatsache nichts, dass die Werkstätten am Markt durchaus auch als Konkurrenten auftreten. «Dort, wo es uns nützt, kooperieren wir», sagt Daniel Brunner von der ABA Amriswil und Präsident der VWO. Es sei ein ungeschriebenes Gesetz, dass man einer anderen Werkstätte keinen bestehenden Auftrag abwerbe. Das Netzwerk bietet auch einen regelmässigen fachlichen Austausch. Nach diesen Sitzungen wird eine Institution besichtigt: «Das baut Vertrauen auf, so dass ich Aufträge auch neuen Kollegen weitergebe», sagt Daniel Brunner. Abgerückt ist die VWO hingegen vom ursprünglichen Gedanken, am Markt aktiv mit dem Vereinsnamen zu werben. «Letztlich sind wir halt doch alle vom eigenen Unternehmen bezahlt, das indirekt vom Netzwerk konkurrenziert wird.» Nur wenige Aufträge jährlich kommen denn auch über den gemeinsamen Inter-

netauftritt herein. Doch untereinander vergeben die Partner über das interne Forum jedes Jahr Teilaufträge von bis zu 500 000 Franken. Ein ähnliches virtuelles Netzwerk von über 20 Werkstätten existierte bis Anfang Jahr auch im Kanton Aargau: Das agnetz. Doch nach nur zwei Jahren wurde der virtuelle Auftritt – nicht aber die Kooperation unter den Werkstätten – wieder eingestellt. René Moor von der azb sagt: «Die meisten Beteiligten waren vom Nutzen der Internetplattform nicht überzeugt.» Als eine kostenrelevante Überarbeitung des Webauftritts anstand, hätte sich die Mehrheit der Werkstätten dagegen entschieden.

Online-Shops mit Produkten

Auch nicht mehr viel Enthusiasmus ist beim Produkte-Webshop www.originell.net zu spüren. Nach über zehn Jahren ist die Online-Boutique mit Produkten aus 14 Zürcher Werkstätten zwar noch in Betrieb, doch der jährliche Umsatz stammt grösstenteils aus Verkäufen der Stiftung für Ganzheitliche Betreuung. Deren Leiter, Thomas Meier, ist nach wie vor überzeugt vom gemeinsamen Auftritt, doch die meisten anderen Institutionen investieren seit Beginn nur wenig Energie in diesen Absatzkanal.

Auf eine gegenläufige Entwicklung hofft der Westschweizer Onlineshop [\[do.ch\]\(http://do.ch\). Seit zwei Jahren wird die Plattform von der Fondation Les Oliviers betrieben. Nun hat das Projekt mit dem Einbezug von INSOS Suisse romande und der Ausweitung auf die ganze Westschweiz neuen Schub erhalten. Der Shop ist auch Teil eines geplanten, gemeinsamen Webauftritts der Westschweizer Werkstätten, um deren vielfältige Dienstleistungen besser zu vermarkten.](http://www.oka-</p>
</div>
<div data-bbox=)

Ein Laden mit Produktionsstätte

Ganz neu eröffnet ist «HeimArt», ein Laden mit Produkten von 13 Behinderteninstitutionen mitten in der Solothurner Altstadt. Menschen aus den beteiligten Tagesstätten arbeiten im Verkauf und vor Ort in der Produktion. Patrick Marti von Rodania Grenchen, einer der Initianten, sprüht förmlich vor Begeisterung: Vor vierzehn Jahren habe in der INSOS-Kantonalgruppe noch ein starkes Konkurrenzdenken geherrscht, doch jetzt würden alle Beteiligten an einem Strang ziehen. Die Zusammenarbeit in der vierköpfigen Kerngruppe sei von Vertrauen geprägt gewesen: «Wir haben keine einzige Sitzung protokolliert.» Alle hätten das gleiche Ziel für Menschen mit Behinderung vor Augen gehabt: «Mittendrin statt nur dabei.»

| Barbara Spycher

www.vwo.ch; www.originell.net;
www.okado.ch; www.heim-art.ch

13 Institutionen betreiben einen Laden: «HeimArt» in der Solothurner Altstadt. Bild | zvg



Kooperation | Regula Rufflin, Expertin für Soziales Management, über die Vorteile von Kooperationen für Behinderteninstitutionen

«Von Kooperationen profitieren alle – speziell die Menschen mit Behinderung»

«Kooperationen lohnen sich für Institutionen immer», betont Regula Rufflin, Expertin für Soziales Management. Wichtig für den Erfolg sind Transparenz und Offenheit, gemeinsame Ziele und Vorstellungen, verbindliche Abmachungen, Wertschätzung und Vertrauen. «Dann gewinnen alle.»

INFOS INSOS: Frau Rufflin, wann empfehlen Sie einer Institution eine Kooperation?

Regula Rufflin: Eigentlich immer - sofern die Kooperation für die Beteiligten einen direkten Nutzen schafft. Kooperationen machen zum einen dann besonders Sinn, wenn eine Institution ein Produkt oder eine Dienstleistung alleine nicht anbieten kann, weil sie zu klein ist oder nicht über alle nötigen Kompetenzen oder Ressourcen wie Zeit, Personal oder Geld verfügt. Zum anderen werden Kooperationen oft dann eingegangen, wenn sich Partner ideal ergänzen: Der eine bietet stationäre Dienstleistungen an, der andere ambulante. Gemeinsam erhalten sie ein kompletteres Angebot. Kooperationen sind auch sinnvoll in Verhandlungen mit Dritten oder dem Kanton.



Dr. Regula Rufflin ist Staatswissenschaftlerin, Sozialarbeiterin, Heilpädagogin und Mitinhaberin der socialdesign AG, die sich auf Soziales Management spezialisiert hat. Bild | zvg

Wie kooperationsfreudig sind Institutionen für Menschen mit Behinderung?

Das ist unterschiedlich. Die einen haben sich – gerade im Zusammenhang mit den Veränderungen durch die NFA – stärker kooperativ ausgerichtet und arbeiten aktiv mit Partnern zusammen. Andere sind zurückhaltender und erachten sich als alleine stärker. Dahinter steckt oft die Angst, ausgenutzt zu werden, Kunden zu verlieren oder der Wunsch, die Komple-



«Kooperationen mit dem ersten Arbeitsmarkt unterstützen die Integration von Menschen mit Behinderung und bauen Barrieren ab», betont Regula Rufflin. Bild | Stiftung Zürliwerk Lehrbetriebsverbund

xität durch Kooperationen nach aussen nicht noch zu vergrössern.

Ist diese Angst denn nicht berechtigt?

Wenn man sich einen Kooperationspartner sucht, läuft dies wie in einem Bewerbungsprozess ab: Man zieht Erkundigungen ein, sucht das direkte Gespräch, analysiert den Partner – und achtet auf rationale Auswahlkriterien wie auch aufs Bauchgefühl. Wichtig ist herauszufinden, ob man dem Partner vertrauen kann. Bei einer Kooperation gilt es zu klären, wie weit sie gehen soll, und gegenüber dem Partner die eigenen Interessen zu deklarieren. Zentral ist, dass die eigene Position und mögliche Verhandlungsspielräume klar sind.

Die Interessen einer Institution können im Bereich Werkstätte und im Bereich Wohnen sehr unterschiedlich sein. Wie kann da eine Kooperation funktionieren?

Man kann in einen Bereich Konkurrenz sein und trotzdem einzelne Themen oder Angebote gemeinsam anpacken. Das eine schliesst das andere nicht aus. Institutionen können sich beispielsweise einigen, im Wohnen fachlich zusam-

menzuarbeiten, aber beim Absatz der Werkstättenprodukte eigenständig und damit Konkurrenten zu bleiben.

Und wie sieht es mit der Angst vor Mehrarbeit oder Kontrollverlust aus?

Sie lässt viele zögern. Doch ich bin überzeugt: Wenn die Vorstellungen und Ziele beider Partner übereinstimmen, sie die Situation sauber analysieren und die Kooperation verbindlich planen, behalten

«Erfolgreiche Kooperationen erkennt man daran, dass die Organisationen die gemeinsam gesteckten Ziele erreichen und ihnen die Zusammenarbeit Spass macht.»

beide die Kontrolle und der Nutzen übersteigt den Aufwand. Wichtig sind regelmässige Standortbestimmungen.

Wovon profitieren Institutionen, die mit anderen kooperieren?

Kooperationen mit anderen Institutionen oder mit der Selbsthilfe können grössere Fachlichkeit in Teams bringen, In-

novation und Weiterentwicklung fördern, die Verhandlungsposition gegenüber dem Kanton stärken und Synergien sowie vielfältigere, durchlässigere Angebote für Menschen mit Behinderung schaffen. Kooperationen mit dem ersten Arbeitsmarkt verbessern die Arbeitschancen dieser Menschen, unterstützen ihre Integration und bauen Barrieren ab. Sie sehen: Menschen mit Behinderung profitieren von Kooperationen besonders stark.

Und was sind die Nachteile?

Es gibt keine, wenn beide Partner seriös vorgehen. Natürlich können kooperierende Organisationen an Flexibilität und an Eigenständigkeit verlieren und müssen neu in grösseren Komplexitäten denken. Doch der Nutzen wiegt meist den Aufwand auf.

Was machen Institutionen, die erfolgreich kooperieren, besonders gut?

Erfolgreiche Kooperationen erkennt man daran, dass die Organisationen die gemeinsam gesetzten Ziele erreichen, ihnen die Zusammenarbeit Spass macht und sie ihre Erfolge teilen. Die wichtigsten Erfolgsfaktoren sind: 1. Transparenz und Offenheit; 2. eine sorgfältige Analy-

se, verbindliche Planung sowie eine entsprechende Umsetzung; 3. Wertschätzung und Respekt; 4. Vertrauen.

Und was erhält Kooperationen auf Dauer am Leben?

Schädlich sind eine intransparente Kommunikation und Partner, die gegen aussen zwar kooperieren, ihr Positionsdanken aber nicht aufgeben. Länger funktionierende Kooperationen zeichnen sich durch eine konstruktive, transpa-

«Es ist zentral, die Mitarbeitenden früh ins Boot zu holen und sie aktiv in den Kooperationsprozess einzubeziehen.»

rente, wertschätzende Kommunikation aus sowie dadurch, dass sie die Zusammenarbeit mit allen Involvierten – z.B. mit Bewohnenden und Personal – feiern, mit Apéros oder gemeinsamen Treffen.

Das Engagement und die Haltung des Personals dürften den Erfolg einer Ko-

Leitfragen für eine erfolgreiche Kooperation

Regula Rufflin hat exklusiv fürs INFOS INSOS wichtige Leitfragen für eine erfolgreiche Kooperation formuliert:

- Warum wollen wir kooperieren?
- Was ist unser Kooperationsziel?
- Was sind die Vorteile/der Gewinn, was die Risiken und Gefahren?
- Wie lange wollen wir kooperieren?
- Wer ist die treibende Kraft? (die Menschen mit Behinderung oder ihre Angehörigen? die strategische oder die operative Führung? die Mitarbeitenden oder eine Finanzgeberin?)
- Wer hat den Lead für die Kooperationsverhandlungen, wer die Entscheidungsbefugnis?
- Wie schaffen wir einen Ausgleich zwischen allenfalls verschiedenen Ausgangslagen oder Interessen?
- Was macht uns zu Partnern?
- Wer setzt die Kooperation um?

operation massgeblich beeinflussen.

Das ist so. Es ist zentral, die Mitarbeitenden früh ins Boot zu holen und sie aktiv in den Prozess einzubeziehen. Allfällige negative Erwartungen oder Stereotypen gilt es direkt anzusprechen und aufzuarbeiten. Wichtig ist, in der Institution eine Kultur zu schaffen, in der kooperatives Verhalten selbstverständlich ist. Dann funktioniert auch eine Kooperation nach aussen.

Sie haben wiederholt auf die Vorteile von Kooperationen hingewiesen. Verpassen also nicht-kooperierende Institutionen die Chance, sich weiterzuentwickeln und besser zu werden?

Genau. Es lohnt sich zu kooperieren und über den eigenen Tellerrand zu blicken. Wichtig ist, dass die Institutionen dabei den Menschen mit Behinderung ins Zentrum stellen und von ihm aus sowie unter seinem Einbezug überlegen, welche Angebote es braucht und mit welchem Partner sie realisiert werden können. Dann stimmt die Denkrichtung. Und dann profitieren alle.

| Interview: Barbara Lauber
www.socialdesign.ch

- Erstellen wir einen Vertrag zur Kooperation?
- Falls ja, hat dieser Auswirkungen auf andere Verträge?
- Welche Auswirkungen hat die Kooperation auf unsere Organisation? Wie wird das Personal einbezogen?
- Welche Kosten entstehen durch die Kooperation und welche Einsparungen? Wie kalkulieren wir diese (Voll-/Teilkostenrechnung)?
- Gibt es Auswirkungen auf unsere interne und externe Kommunikation (inkl. Marketing, Public Relations) und wenn ja, inwiefern und wie wird dies integriert?
- Welche Instrumente wollen wir zur Sicherung der Qualität unserer Kooperation?
- Wenn wir mit mehreren Partnern kooperieren, wie managen wir diese Kooperationen?

Kooperation | Das Wohnheim KONTIKI in Subingen (SO) ist lokal gut vernetzt

Hier wohnt ein offener Geist

Das Wohnheim KONTIKI im solothurnischen Subingen bietet Menschen mit geistiger und körperlicher Behinderung Arbeit und ein Zuhause. Öffnung gegen aussen wird im KONTIKI gross geschrieben, und deshalb ist es ein anregendes Beispiel für lokale Kooperationen unterschiedlichster Art.

Kulturelle Anlässe

Wie langweilig wäre das Leben ohne Kultur! Deshalb finden im KONTIKI viele Feiern statt, zu denen auch die Öffentlichkeit und andere Heime eingeladen werden, wie zum Beispiel der Ostermontagsbrunch mit «Eieraufleset». Es gibt auch öffentliche Konzerte, Film- oder Theatervorführungen und Ausstellungen. Hie und da werden die Bewohnenden selber aktiv als Künstlerinnen oder Schauspieler und zeigen ihre Darbietungen auch ausserhalb des Heims.



Fussballclub und Turnverein

Jeden Montag turnen einige Bewohner des KONTIKI mit der Männerriege in der Turnhalle. Sie helfen auch bei Vereinsanlässen wie dem «Lösli»-Verkaufen und sind an Turnfesten ausserhalb des Dorfes dabei. Zwei Bewohner sind Mitglied im Fussballclub, der eine als aktiver Fussballer bei den Senioren, der andere als Helfer neben und auf dem Platz.



Palliative Care

An ihrem Lebensende werden die Bewohnerinnen und Bewohner nach den Grundsätzen der Palliative Care begleitet. Ohne die enge Zusammenarbeit mit der Spitex, freiwilligen Nachtwachen und Mitgliedern des Hospizvereins wäre dies unmöglich.

WOHNHEIM
KONTIKI

Pro-Infirmis-Bildungsclub

Regelmässig besuchen die Bewohnerinnen und Bewohner Kurse im Pro-Infirmis-Bildungsclub. Die Themen sind vielfältig – von Computerkursen über den Umgang mit Geld bis zu Kochkursen –, doch genauso wichtig sind die Begegnungsmöglichkeiten mit anderen Menschen und das grosse jährliche Abschlussfest.



Freiwilligenarbeit

Was einmal gelernt wurde, will weiter geübt werden. Deshalb kommt jeden Mittwochmorgen ein freiwilliger Mitarbeiter und übt mit einer Bewohnerin am Computer. Ein anderer freiwilliger Mitarbeiter kommt regelmässig vorbei, um einen Jass zu klopfen. Eine freiwillige Mitarbeiterin besucht mit einem



Bewohner seine Eltern oder begleitet ihn auf einer Einkaufstour. Die freiwilligen Mitarbeitenden bekommen am Jahresende einen Ausweis über ihre geleisteten Einsätze, und sie sind zu internen Feiern oder Weiterbildungsanlässen eingeladen. Das Wohnheim KONTIKI ist Mitglied von BENEVOL.

Mittagstisch für Kinder

Jeden Dienstag- und Donnerstagmittag wird es etwas lauter als gewohnt im KONTIKI-Esssaal: Fünf bis sieben Kinder aus der Primarschule Subingen kommen zum Mittagessen. Sie kennen sich gut aus, decken ihren Tisch selber, holen sich das Essen in der Küche und bedienen sich am Salatbuffet. Ein Mitglied der JuFaSU (Junge Familien Subingen), die den Mittagstisch organisiert, begleitet sie. Nach dem Mittagessen kommt es meistens zu einem «Töggeli»-Turnier zwischen Kindern und KONTIKIANERN.



Altersheim und Schule

Zwischen einigen Bewohnerinnen und Bewohnern des KONTIKI und des Altersheims Hof Obermatt besteht ein reger Austausch. Die KONTIKIANER besuchen das Altersheim und helfen beim Zubereiten von gedörrten Apfelschnitzen. Die Seniorinnen und Senioren wiederum schätzen die geschäftige Atmosphäre in der KONTIKI-Abteilung Arbeit und nutzen die Infrastruktur zum Basteln. Auch Schüler und Lehrerinnen der Umgebung nutzen die gute Infrastruktur im Wohnheim zum gemeinsamen Werken. Der Austausch und die gegenseitige Unterstützung ergeben sich von alleine.



Texte Regula Hutter, Barbara Spycher
Bilder Wohnheim KONTIKI

Kooperation | Brändi und SSBL

Gemeinsame Tagesstätte

Die Luzerner Stiftungen Brändi und SSBL führen seit 2002 gemeinsam die Tagesstätte Triva. Dort können Menschen mit Behinderung Arbeitserfahrung sammeln.

Die Stiftung Brändi und die Stiftung für Schwerbehinderte Luzern SSBL sind unterschiedlich aufgestellt: In ersterer erbringen die Menschen mit Behinderung wirtschaftlich produktive Leistungen. In letzterer stehen sinnstiftende Arbeiten im kreativen und musischen Bereich im Vordergrund. Nach regelmässigem Austausch auf Geschäftsleitungsebene haben die beiden Stiftungen 2002 entschieden, ihre unterschiedlichen Stärken zu nutzen und die Tagesstätte Triva zu gründen. Triva bietet 30 vorwiegend jungen Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung die Möglichkeit, Arbeitserfahrungen zu sammeln und ihre Ressourcen weiterzuentwickeln. «Der Arbeitsinhalt orientiert sich am Angebot einer geschützten Werkstatt, die Betreuung am Konzept einer Beschäftigungsgruppe», erklärt Triva-Leiter Reto Kaspar.

«Das Triva-Angebot ist ein Erfolg»

Das Angebot richtet sich an Menschen, die weder eindeutig in die eine noch in die andere Stiftung passen. Nach kurzem Aufenthalt in der Triva sollte je nach Eignung der Übertritt in eine der Stiftungen erfolgen. «Doch bald zeigte sich, dass Triva selbst für viele das passende Angebot ist. Es gab weniger Übertritte als erwartet», erklärt Hanspeter Wigger, Präsident der Betriebskommission, die Triva strategisch führt. Beide Stiftungen sind mit je zwei Sitzen vertreten.

«Die Zusammenarbeit hat von Anfang funktioniert», betont Wigger. Er räumt aber auch ein, dass das gemeinsame Angebot mehr Aufwand bedeutet und erwähnt u.a die eigens geschaffene Betriebskommission und den erforderlichen Managementreview. «Die Kooperation lohnt sich trotzdem. Für mich ist Triva ein Erfolg.» | Barbara Lauber
www.triva-lu.ch

Kooperation | Die Stiftung Züriwerk kooperiert erfolgreich mit dem ersten Arbeitsmarkt

«Wir glauben an den Jugendlichen, der Coiffeur werden will»

Engagiert setzt sich die Stiftung Züriwerk dafür ein, dass Jugendliche mit Beeinträchtigung im ersten Arbeitsmarkt eine Lehrstelle und Erwachsene einen Job finden. Hinter ihrem Erfolg steckt viel Arbeit, Geschick im Umgang mit KMU und grosse Hartnäckigkeit.

«Jugendliche mit Beeinträchtigung wollen heute in der Migros oder bei Coop eine Lehre machen, nicht in einer Institution», sagt Heikki Sirén betont plakativ. Ein Grossteil dieser Jugendlichen, erklärt der Abteilungsleiter des «Stiftung Züriwerk Lehrbetriebsverbund», werde heute im Kanton Zürich integrativ geschult. «Nach der Regelschule wollen deshalb auch sie im ersten Arbeitsmarkt eine Lehrstelle finden und Fuss fassen.»

Integration ist Programm

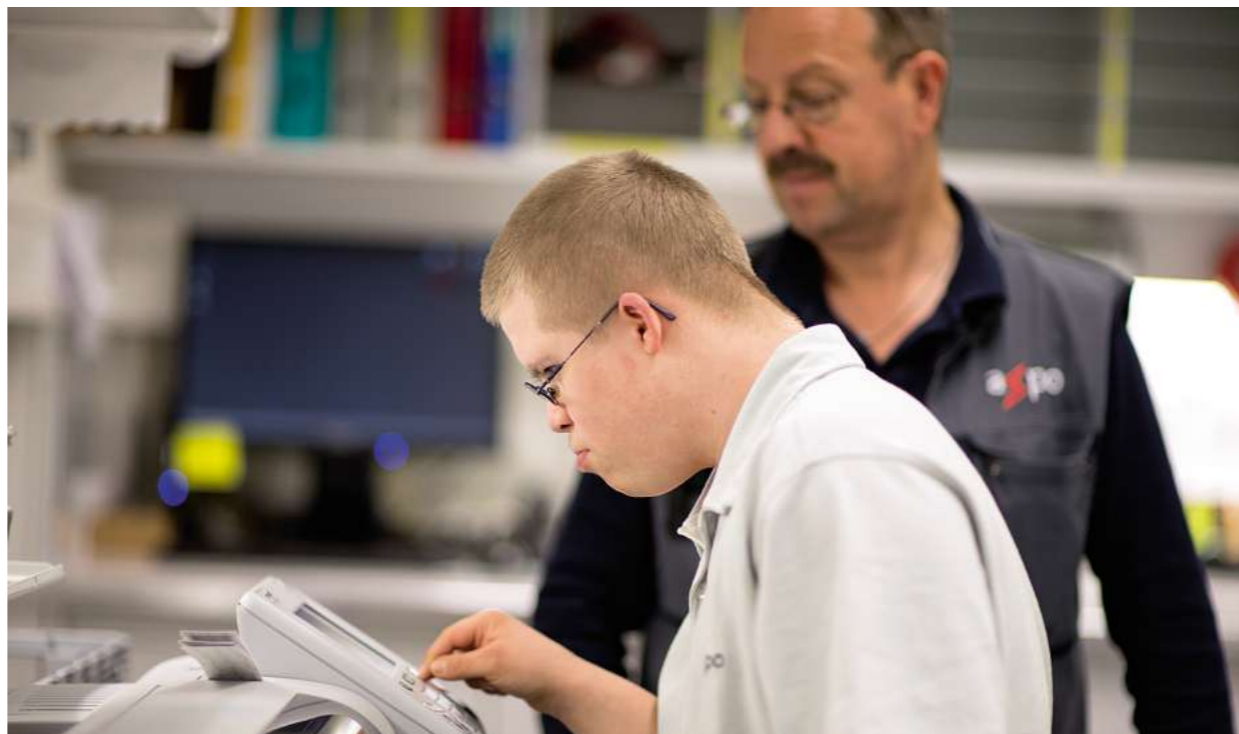
Der Lehrbetriebsverbund ist eine von drei Abteilungen der Stiftung Züriwerk, die sich heute aktiv für die Integration von Menschen mit Beeinträchtigung in den ersten Arbeitsmarkt einsetzen. Während die Abteilung «Produktion» Betrieben im ersten Arbeitsmarkt Mitarbeitende für Einzeleinsätze zur Verfügung stellt, begleiten die Job Coaches der Abteilung «Integrierte Arbeitsplätze» aktuell 60 Erwachsene – sei es bei der Stellensuche, beim Stellenantritt oder in der Zeit danach.

Der Lehrbetriebsverbund wiederum kümmert sich um die beruflichen Massnahmen. Die Abteilung hat sich zum Ziel gesetzt: Jeder Jugendliche soll seinen Lehrstellentraum (PrA, EBA oder EFZ), wenn immer möglich, verwirklichen können. «Der Berufswunsch ist für uns Programm», betont Sirén. «Wir glauben an den Jugendlichen, der Coiffeur werden will, und unterstützen ihn dabei.»

Jugendliche steuern den Prozess

Von den 56 Lehrverhältnissen, die aktuell über den Lehrbetriebsverbund laufen, finden 47 im ersten Arbeitsmarkt statt. «Wir arbeiten mehrheitlich mit Einzelbetrieben zusammen – mit dem Ziel, dass die Lernenden nach der Lehre im Betrieb

Dank Kooperationen der Stiftung Züriwerk mit Partnerbetrieben können derzeit 47 Jugendliche mit Beeinträchtigung eine Lehre im ersten Arbeitsmarkt machen. Bild | Stiftung Züriwerk Lehrbetriebsverbund



bleiben können», erklärt Sirén. Dies bedeute jedoch auch, dass sie bei der Suche nach Partnern nicht auf bisherige zurückgreifen könnten. «Der einzige Partner, mit dem wir fortlaufend zusammenarbeiten, ist die Migros, welche acht Lernenden eine Lehrstelle bietet.»

Mehrere Erfolgsfaktoren

Heikki Sirén führt die Integrationserfolge insbesondere auf vier Faktoren zurück:

- **Modell Lehrbetriebsverbund:** Der Verbund stellt den Lehrvertrag aus, bezahlt den Lohn und stellt den Ausbildungscoach. Der Lehrbetrieb bietet betriebspraktische Lernmöglichkeiten und bezahlt dem Verbund eine monatliche Leistung. Sirén: «Damit trägt der Verbund die Ausbildungsverantwortung und nicht der Partnerbetrieb.»
- **Ressourcenorientierung:** Der Verbund arbeitet bewusst ressourcenorientiert. Sirén: «Die Jugendlichen steuern den Prozess selber und sind dadurch beim Vorstellungsgespräch wie auch bei der Arbeit sehr motiviert.»
- **Unterstützernetze:** Bei der Lehrstellensuche steht die individuelle Vernetzung resp. der Unterstützernetz des Jugendlichen im Mittelpunkt, dem El-

tern, Coaches, Verwandte etc. angehören können. Sirén: «Nicht selten kann jemand aus diesem Kreis bei der Lehrstellensuche konkret weiterhelfen.»

- **Hartnäckigkeit:** Manchmal melden sich Betriebe mit offenen Lehrstellen bei Züriwerk. Sirén: «Meistens jedoch telefonieren wir für Lehrstellen lange auf der grünen Wiese herum. Der Aufwand ist riesig und verschlingt Stunden. Das erfordert von allen Mitarbeitenden einen langen Atem.»

Integrationserfolge

Nach der Lehrabschlussprüfung verlaufen die Wege der Jugendlichen unterschiedlich: 42 Prozent der Jugendlichen fanden 2013 nach der Lehre eine Festanstellung im ersten Arbeitsmarkt – ohne Vertrag mit Züriwerk. 41 Prozent erhielten einen Integrierten Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt (80 Prozent davon mit einer reduzierten IV-Rente). Und 17 Prozent traten in eine Werkstatt über. «Somit können 83 Prozent der Jugendlichen nach der Lehre weiterhin im ersten Arbeitsmarkt arbeiten», rechnet Sirén vor. «Diese Zahl entspricht dem Anteil integrativer Ausbildungen.» Für Heikki Sirén ist damit die Aufbauarbeit bei der Stiftung Züriwerk abge-

schlossen – weshalb er Mitte Juni 2014 den Lehrbetriebsverbund verlässt und in seinen ursprünglichen Beruf als Werklehrer zurückkehrt.

| Barbara Lauber
www.zueriwerk.ch

Regionales Netzwerk

Das regionale Netzwerk «Unternehmen mit Verantwortung» ist ein einzigartiges Kooperationsprojekt von wirtschaftlichen und gemeinnützigen Unternehmen in der Zentralschweiz. Es wurde 2011 unter der Leitung der Hochschule Luzern als Verein gegründet und genießt seither Pionierstatus. Das Netzwerk will neue Formen der Zusammenarbeit entwickeln, Kooperationsprojekte (insbesondere im Bereich Corporate Volunteering) fördern und einen branchenübergreifenden Austausch im Rahmen gemeinsamer Anlässe oder von Impulswochen anregen. Präsiert wird der Verein von Marc Pfister, Geschäftsführer der IG Arbeit, und von Markus Schmid, CEO und Verwaltungsrat der Schmid Gruppe. | blb
www.verantwortung.lu

Kooperation | PSAG und Melchior

Zwei wagen die Fusion

Fusionen im Behindertenbereich sind selten. Trotzdem schliessen sich der Verein PSAG und die Stiftung Melchior nun zusammen.

Der Verein Psychosoziale Arbeitsgemeinschaft PSAG und die Stiftung Melchior aus Basel fusionieren: Ab 1. Juni 2015 wird die neue Organisation unter der Leitung der bisherigen Geschäftsleitenden Peter Ettl (PSAG) und Martina Saner (Stiftung Melchior) operativ tätig. Neu werden 85 Mitarbeitende rund 1200 Klienten mit psychischer Beeinträchtigung und deren Angehörige begleiten.

«Die PSAG und die Stiftung Melchior ergänzen sich sehr gut», sagt Ettl. Während die PSAG die ambulante Wohnbegleitung als Schwerpunkt pflegt, verfügt die Stiftung über ein eigenes Wohnheim. Und während die Stiftung eine offenere Tagesstruktur und eine für 65+ anbietet, führt die PSAG zwei Tagesstätten mit verbindlichen Strukturen. Beide engagieren sich zudem in der Begleitung von Angehörigen. «Mit der Fusion schliessen wir Lücken im Angebot», sagt Ettl weiter. Zudem könnten die Angebote besser vernetzt und weiterentwickelt sowie Übergänge reibungsloser gestaltet werden. «Alle werden profitieren: die Klienten, die Angehörigen, die Mitarbeitenden und die Zuweiser, die nur noch mit einer Institution kommunizieren müssen.»

«Wir sitzen jetzt im gleichen Boot»

Die beiden Institutionen arbeiten schon länger eng zusammen. «Das funktionierte gut. Trotzdem war stets eine gewisse Zurückhaltung spürbar; die Organisationen blieben letztlich immer in ihrem Garten», so Ettl. Mit der Fusion werde die Zusammenarbeit nun verbindlich und alle wüssten: «Wir sitzen alle im gleichen Boot.» Laut Ettl trägt das Personal – es wurde früh und transparent informiert – die Fusion engagiert mit; Stellen werden keine abgebaut. Die grösste Herausforderung sei nun, eine neue Organisation zu schaffen, «die trotz ihrer Grösse flexibel bleibt und den Respekt vor der Unterschiedlichkeit bewahrt.» | Barbara Lauber

In eigener Sache



Liebe Mitglieder

Politik, Lobbying, Kompromissuche: Diese Begriffe gehören untrennbar zur Verbandsarbeit, sind aber gleichzeitig auch mit einer Menge Vorurteilen, Skepsis, Misstrauen oder gar Desinteresse behaftet. Diesem Spannungsfeld kann sich auch INSOS Schweiz nicht entziehen. Wir können uns aber immer wieder neu darauf besinnen, dass Verbandsarbeit politische Arbeit ist. Deshalb kommt auch in der neuen INSOS-Strategie der Politik ein grosses Gewicht zu.

Ich werde immer wieder gefragt, ob wir in der politischen Praxis jeweils konkret etwas erreichen können. Meine Antwort ist: Ja! Ein Beispiel: Kürzlich haben besorgte Fachpersonen aus INSOS-Gremien einer Region mit Recht erkannt, dass einschneidende Negativtrends im Werkstättenbereich am effizientesten mittels einer Bundeslösung angegangen werden könnten. Also schrieben sie dem Bund einen Brief – und waren erstaunt, keine Antwort zu erhalten. Ich selber erfuhr als INSOS-Präsidentin und Nationalrätin nur zufällig davon. Aber genau für solche Situationen ist INSOS Schweiz da: Wir konnten politisch aktiv werden. Und dank dem direkten Kontakt mit dem zuständigen Bundesrat wurde kurze Zeit später ein verheissungsvolles Treffen zwischen dem entsprechenden Abteilungschef des Bundes und INSOS Schweiz möglich. Wir sind nun im Gespräch und auf der Suche nach einer Lösung.

Liebe Mitglieder, die dynamische Entwicklung am Markt und in der Sozial-, Finanz- und Wirtschaftspolitik fordert uns heraus, uns künftig noch intensiver und konsequenter verbandspolitisch zu positionieren. Wir sind für Sie und Ihre Anliegen da. Sie können auf mich und auf uns zählen.

Herzlich,
Marianne Streiff
Präsidentin INSOS Schweiz

Kooperation | Adecco und Orif

«Wie Nord- und Südpol»

Die Kooperation zwischen der Temporärfirma Adecco und Orif, einer Westschweizer Integrations- und Berufsbildungsinstitution, ist schweizweit einzigartig. Sie erhöht die Chancen von Menschen mit Beeinträchtigung, im ersten Arbeitsmarkt Fuss zu fassen.

Unterschiedlicher könnten sie kaum sein: Auf der einen Seite Adecco, börsenkotierter, weltweiter Marktführer unter den Temporärfirmen, auf der anderen Seite Orif, die Westschweizer Integrations- und Berufsbildungsinstitution, eine Non-Profit-Organisation mit sozialem Auftrag. Dennoch haben sie sich vor vier Jahren auf eine Kooperation mit einem gemeinsamen Ziel eingelassen: Möglichst vielen Jugendlichen und Erwachsenen, die bei Orif eine Ausbildung abgeschlossen haben, über eine Temporärstelle die (Re-)Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Über zehn Prozent Erfolgsquote

Das ist in den letzten Jahren jeweils bei mindestens zehn Prozent der rund 100 Lehrabgänger/innen von Orif, die sich für eine Bewerbung bei Adecco entschieden, geglückt. «In der Businesswelt sind zehn Prozent natürlich nichts», sagt Vincent Botet, Leiter Integration bei Orif, «doch für uns sind das jedes Jahr zusätzlich zehn Personen, die sonst keine Stelle gefunden hätten.» Es sind junge Menschen mit einer Beeinträchtigung, denen die IV eine Erstausbildung finanziert hat, oder Erwachsene, die sich nach einem physischen oder psychischen Einschnitt beruflich neu orientieren mussten.

Sie schliessen bei Orif mit einem EFZ, einem Berufsattest oder einer Orif-eigenen Ausbildung – ähnlich der Praktischen Ausbildung nach INSOS – ab. Und sie profitieren von der Zusammenarbeit mit Adecco nicht nur bei einer erfolgreichen Stellenvermittlung, sondern auch durch das Know-how des Stellenvermittlers in Form von Sprach- und Kompetenztests, Tipps fürs Bewerbungsdossier sowie einem Bewerbungsgespräch unter

realen Bedingungen mit anschliessendem Feedback. Diese Leistungen werden Orif von Adecco nicht verrechnet. Findet eine stellensuchende Person über Adecco eine Stelle, wird sie wenn möglich in den ersten Monaten durch einen Job Coach begleitet, ansonsten ist sie ganz normal bei der neuen Firma angestellt. Wie viele der via Adecco temporär oder fest angestellten Berufseinsteiger/innen langfristig im ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen, können weder Adecco noch Orif sagen. Eine Statistik aller Orif-Abgängerinnen und -abgänger hingegen zeigt: Zwei Jahre nach Abschluss der Ausbildung haben 83 Prozent eine Anstellung, 74 Prozent im ersten Arbeitsmarkt. Zehn Prozent erhalten eine volle IV-Rente, 90 Prozent keine oder eine Teilrente.

Soziale Verantwortung wahrnehmen

Was aber bewegt die gewinnorientierte Temporärfirma Adecco, sich in dieser Kooperation zu engagieren? Was bringt es ihr? «Wir wollen unsere soziale Verantwortung wahrnehmen und mit gutem Beispiel vorangehen», sagt Dominique Ciavardini, Adecco-Regionalleiter. Wie sehr das dem Image nütze, sei schwer messbar, aber klar sei, dass es die Mitarbeitenden von Adecco motiviere. «Es ist sinnstiftend, wenn man jemandem in einer schwierigen Lebenssituation eine Stelle vermitteln kann.» Zurzeit läuft die Kooperation zwischen Orif und Adecco an neun Standorten in der Westschweiz. Ciavardini schliesst eine Ausweitung der Kooperation auf eine andere Partnerinstitution in der Deutschschweiz nicht von vornherein aus, strebt sie aber auch nicht aktiv an. «Wir sind zufrieden, dass wir mit Orif gut unterwegs sind.»

Dafür wird auch etwas investiert, mit gegenseitigen Besuchen und Newslettern, denn, so Vincent Botet von Orif: «Orif und Adecco sind wie der Nord- und der Südpol, mit unterschiedlichen Kulturen und Zielen, eigentlich nicht gemacht für eine Kooperation.» Deshalb müsse man sich gegenseitig kennenlernen und eine gemeinsame Sprache finden. Das sei gelungen, aber es brauche Engagement und Zeit. | Barbara Spycher www.orif.ch

Aus dem Bundeshaus | Pädophilen-Initiative und Prävention sexualisierter Gewalt

Präventionsarbeit: Jetzt erst recht!

Das Schweizer Stimmvolk hat Ja gesagt zur Pädophilen-Initiative. Wichtig ist, sich nun nicht in falscher Sicherheit zu wiegen. Die Institutionen von INSOS Schweiz setzen sich deshalb weiterhin für eine aktive Präventionsarbeit ein.

«Personen, die verurteilt werden, weil sie die sexuelle Unversehrtheit eines Kindes oder einer abhängigen Person beeinträchtigt haben, verlieren endgültig das Recht, eine berufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit mit Minderjährigen oder Abhängigen auszuüben.» So lautet Art. 123c, der mit dem klaren Ja zur Pädophilen-Initiative neu in die Bundesverfassung aufgenommen wird. Das

«Aktive Präventionsarbeit gilt es mit allen Mitteln zu fördern, Übergriffe mit allen Mitteln zu verhindern.»

Peter Saxenhofer, Geschäftsführer INSOS Schweiz

Stimmvolk hat sich damit für eine Null-Toleranz bei Übergriffen auf Minderjährige oder Menschen in einem Abhängigkeitsverhältnis ausgesprochen.

Gefahr der falschen Sicherheit

INSOS Schweiz verfolgt ebenfalls eine absolute Null-Toleranz-Politik. Im Vorfeld der Abstimmung hat sich der Verband für den indirekten Gegenvorschlag von Bundesrat und Parlament zur Volksinitiative «Pädophile sollen nicht mehr mit Kindern arbeiten dürfen» ausgesprochen und deshalb die Initiative abgelehnt. Dies vor allem deshalb, weil die Umsetzung der Initiative rechtstaatlich problematisch ist, und sie nicht wirklich einen Beitrag zur Reduktion von Übergriffen leistet.

Es besteht nun die Gefahr, dass sich die Gesellschaft in einer falschen Sicherheit wiegt. Denn der neue Verfassungsartikel setzt erst dort an, wo es bereits zu einer Tat gekommen ist – und das ist viel zu spät. Die Gruppe der verurteilten pädophilen Wiederholungstäter ist gering im



Das Parlament lehnte die Pädophilen-Initiative ab, das Schweizer Stimmvolk stimmte ihr deutlich zu. Bild | Parlamentsdienste

Vergleich zu all jenen Tätern, die bislang noch gar nicht entdeckt oder überführt bzw. verurteilt worden sind. Der Fall H.S. wäre mit dieser Initiative zum Beispiel nicht zu verhindern gewesen.

Aktive Präventionsarbeit

INSOS Schweiz und seine Mitgliedsinstitutionen verfolgen deshalb weiterhin das Ziel, sich aktiv für die Prävention von sexualisierter Gewalt einzusetzen.

UN-BRK und INSOS Schweiz

Am 15. April 2014 hat die Schweiz in New York die UNO-Behindertenrechtskonvention als 144. Staat ratifiziert. Seit dem 15. Mai 2014 ist die Konvention für die Schweiz in Kraft. INSOS Schweiz freut sich über diesen Schritt. Vom Beitritt verspricht sich der Branchenverband eine Konkretisierung sowie eine erleichterte Umsetzung des geltenden Behindertenrechts. Die Konvention birgt für INSOS wie für die Institutionen die Chance, dass sie als Dienstleister im Bereich der Angebote für Menschen mit Behinderung ihre Leistungen hinsichtlich UN-BRK überprüfen und allenfalls anpassen. Dies, damit Menschen mit Behinderung ihr Leben autonomer und selbstbestimmter gestalten können. Ende Jahr plant INSOS Schweiz dazu eine spezielle Tagung zum Thema «Inklusion versus Institution?». | PSx www.insos.ch > Themen > UNO-Behindertenkonvention

Prävention ist eine Daueraufgabe – nicht nur für die Institutionen für Menschen mit Behinderung, sondern für die gesamte Gesellschaft. Aktive Präventionsarbeit gilt es mit allen Mitteln zu fördern, Übergriffe mit allen Mitteln zu verhindern. Es geht darum, hinzuschauen und bei Verdachtsfällen aktiv zu werden und couragiert einzugreifen. Die Charta Prävention ist dafür eine hilfreiche Richtschnur und zeigt, auf welche Punkte in der Präventionsarbeit insbesondere geachtet werden muss.

Mitarbeit in Arbeitsgruppe Prävention

INSOS arbeitet weiterhin aktiv in der verbandsübergreifenden Arbeitsgruppe Prävention mit. Diese setzt sich aktuell mit der Forderung nach einer nationalen Meldestelle auseinander. Um hier Klarheit über die bestehenden Angebote und Möglichkeiten zu erhalten, vergibt die Arbeitsgruppe einen Projektauftrag mit dem Ziel, eine Kartographie der Angebote zu erstellen. Wichtig dabei ist, die bestehenden Angebote hinsichtlich ihres Zielpublikums (Opfer, Täter, Angehörige, Mitarbeitende etc.), ihrer Themenfokussierung (Gewalt, sexualisierte Gewalt, Mobbing, etc.) und anderen Kriterien zu gliedern. Die Arbeitsgruppe sucht zudem nach geeigneten Massnahmen und Vorkehrungen, um die Prävention noch stärker zu fördern und so die Wahrscheinlichkeit von Übergriffen weiter zu reduzieren. | Peter Saxenhofer, Geschäftsführer INSOS Schweiz www.insos.ch > Themen > Gewaltprävention > Sexualisierte Gewalt

Praktische Ausbildung

Neues Lehrmittel

Erstmals liegt ein Lehrmittel für den allgemeinbildenden Unterricht von PrA-Lernenden vor. Darin werden in möglichst einfacher Sprache Wissensinhalte in Anlehnung an den EBA-Rahmenlehrplan vermittelt.

Das erste Modul der fünfteiligen Reihe «Arbeitsmaterialien für den ABU in der Praktischen Ausbildung» thematisiert den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung, der für alle Jugendlichen eine grosse Herausforderung darstellt. Die Rahmengeschichte von Anna und Luca, zwei PrA-Lernenden, stellt einen engen Lebens- und Praxisbezug sicher. Zusätzlich stehen auf der Website des hep-Verlags von PrA-Lernenden und Lehrpersonen eingesprochene Hörtexte, Lösungen und didaktische Anregungen zur Verfügung.

Das Lehrmittel wurde im Auftrag von INSOS Schweiz von einer Projektgruppe unter der Leitung von Tanja Rüdissühli von «lehrundmehr» erarbeitet und durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung der Menschen mit Behinderung und das Migros-Kulturprozent finanziert. Es kann für fünfzehn Franken via INSOS-Shop online bestellt werden.

Im Winter 2014/15 finden erneut zwei Einführungs-Workshops zum neuen Lehrmittel statt. Die genauen Daten werden im Juli 2014 auf www.insos.ch publiziert. | spy

Neue INSOS-Statuten

Die Delegiertenversammlung entscheidet

Die Vernehmlassung in den Regionen hat gezeigt, dass die neuen Statuten von INSOS Schweiz grossmehrheitlich positiv aufgenommen werden. Nun hat die Delegiertenversammlung von INSOS das letzte Wort. Mit den neuen Statuten soll der nationale Verband eine schlankere Struktur erhalten und künftig nur noch über (kantonale) Sektionen anstelle von Regionalverbänden und Kantonalgruppen verfügen. Einer Sektion können auch mehrere Kantone angehören. | blb

INSOS-Kongress | Theorie U

«Ganz neue Wege gehen»

Neue Wege zur Inklusion denken und gehen: Der Wiener Sozialwissenschaftler Oliver Koenig hat hierbei gute Erfahrungen mit der Persönlichen Zukunftsplanung und der Theorie U gemacht. Darüber wird er am INSOS-Kongress 2014 sprechen.

INFOS INSOS: Herr Koenig, Sie referieren am INSOS-Kongress unter anderem über die Theorie U, eine Methode, die zum Ziel hat, wirklich Neues in die Welt zu bringen. Wie denn?

Oliver Koenig: Die Theorie U ist Denkrahmen, Methode und Phänomen gleichermaßen. Sie steht für einen Prozess, um aus den gewohnten Strategien des «Ich reagiere» oder «Ich handle basierend auf Erfahrungen der Vergangenheit» in eine neue Form und Qualität von Bewegung zu kommen. In den ersten Phasen geht es um eine tiefere Form der Aufmerksamkeit, bevor auf experimentelle Weise ganz neue Wege erschlossen werden, die vorher häufig nicht einmal als Weg erkannt worden wären. Die Theorie U, die unter anderen von Otto C. Scharmer vom Institut für Technologie in Mas-



Dr. Oliver Koenig, Universitätsassistent an der Universität Wien und wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbüro «queraum, kultur- und sozialforschung» in Wien. Bild | zvg

sachusetts entwickelt wurde, wird mittlerweile weltweit in Veränderungsprozessen angewendet.

Sie nutzen die Theorie U für neue Wege zur Inklusion. Was zeichnet sie dafür aus?

Ich glaube, dass Inklusion weltweit noch nirgends wirklich gelebte und selbstverständliche Praxis ist. Genauso wie ich Inklusion selbst als etwas Gemeinschaftliches verstehe, halte ich es für notwendig, den Weg dorthin als kreativen Prozess zu gestalten, an dem

alle betroffenen Menschen gleichberechtigt und gleichwertig mitarbeiten. Inklusion stellt Fragen an uns, auf die wir noch keine Antworten haben. Die Theorie U unterstützt Menschen darin, bewusster zuzuhören und diese Fragen sichtbar zu machen, statt einen vorgezeichneten Weg zu einem vordefinierten Ziel zu gehen. Zudem bedingt der Weg zur Inklusion ein Loslassen, etwa von der Überzeugung «Ich bin Profi, und deshalb kenne ich den Weg». Hier ist die Theorie U hilfreich, weil sie auf einer tieferen Ebene ansetzt und versteckte Annahmen und konkurrierende Verpflichtungen an die Oberfläche holt.

Zum Beispiel?

Scharmer beschreibt drei Widersacher von Veränderung: Die Stimmen des Urteils, des Zynismus und der Angst. Konkret sind das etwa die Ängste der Profis, die sich fragen: Was bedeutet das für mich, meine Rolle und meine Vorstellung von guter Arbeit, wenn ich nicht mehr die alleinige Instanz bin, die weiss, was richtig ist, sondern wenn ich einfach eine Instanz bin, die eine Meinung hat, die hilfreich sein kann?

Können Sie ein konkretes Anwendungsbeispiel nennen?

Ja, den Verein Balance in Wien, ein Anbieter von Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung, der seit mehreren Jahren auf dem Weg zu einer personenzentrierten Organisation ist. Vor einigen Wochen fand eine inklusive Veranstaltung mit dem Titel «Change – Zusammenarbeit für Veränderung» statt, die sich im weiteren Sinn an der Prozesslogik der U-Theorie orientiert hat. Das Besondere an dieser Veranstaltung war unter anderem, dass sich die Organisation auf einen absolut ergebnisoffenen Prozess eingelassen hat. Am Ende der Veranstaltung stand das Bekenntnis, Fragen der Steuerung und Weiterentwicklung der Organisation in Zukunft nur noch gemeinsam mit den betroffenen Personen anzugehen.

| Interview: Barbara Spycher

Der INSOS-Kongress «Vorwärts denken» findet vom 26. bis 28. August 2014 in Lausanne statt.

www.insos.ch > Veranstaltungen

Generalistische FABE-Ausbildung | Auf dem Prüfstand

Verschwinden die Generalisten?

Die generalistische FABE-Ausbildung ist in der Deutschschweiz kaum bekannt und wird nur selten gewählt. «Schade», finden viele Institutionen. Denn die jungen Generalisten bringen Flexibilität, Offenheit, grosses Verständnis für Interdisziplinarität sowie eine hohe Transferkompetenz mit.

Martin Spielmann, Geschäftsleiter der Stiftung Lebenshilfe in Reinach (AG), ist von den Vorteilen der generalistischen Ausbildung zur Fachperson Betreuung überzeugt. Seit den Anfängen der Sozialen Lehre bietet die Lebenshilfe als Leitfirma zusammen mit Altersheimen, Kindertagesstätten und Kindergärten generalistische Ausbildungen an. «Wir haben damit nur gute Erfahrungen gemacht», betont Spielmann. «Die Furcht vieler Institutionen, dass die generalistische Ausbildung mehr Aufwand bedeutet als die fachrichtungsspezifische, hat sich bei uns – wir bieten beides parallel an – nicht bewahrheitet.»

Willkommene Generalisten

Generalisten arbeiten während ihrer Ausbildung sowohl im Bereich Behindertenbetreuung als auch in den Bereichen Kinder- und Betagtenbetreuung. Dies im Gegensatz zu den FABE-Lernenden, die sich auf eine der drei Fachrichtungen spezialisieren. «Dank ihrer vielfältigen Ausbildung zeichnen sich Generalisten durch hohe Transferkompetenz und Flexibilität, ein grosses Verständnis für übergreifende Prozesse und Interdisziplinarität sowie durch grosse Offenheit aus», betont Spielmann.

Die Mitglieder der INSOS-Fachkommission Bildung können Spielmanns Einschätzung nur beipflichten. Und Verena Baumgartner, Bereichsleiterin Bildung bei INSOS, ergänzt: «Auch aus berufspolitischer Sicht ist eine breite Grundbildung wichtig für die Branche. Die Spezialisierungen können später darauf aufbauen.»

Zu wenig Lernende

Bloss: Fast niemand entscheidet sich in der Deutschschweiz für diese FABE-Rich-



Nur ein kleiner Teil der FABE-Lernenden in der Deutschschweiz entscheidet sich heute fürs generalistische Ausbildungsmodell. Bild | Robert Hansen

tung. Jedes Jahr wählen hier rund 350 Personen die FABE-Ausbildung im Behindertenbereich. Den generalistischen Weg jedoch schlagen jeweils nur zwischen 15 und 30 Jugendliche ein. Zum Vergleich: In der Westschweiz sind es jedes Jahr über 250.

Warum stösst die Generalisten-Ausbildung in der Deutschschweiz auf so wenig Interesse? Verena Baumgartner nennt mehrere Gründe: «Zum einen bieten die Institutionen nur wenige Lehrstellen für Generalisten an. Viele befürchten einen organisatorischen Mehraufwand. Zum andern hat das generalistische Modell bei den Jugendlichen den Ruf, anspruchsvoller zu sein.» Hinzu komme, dass bislang nur die Berufsfachschule Winterthur Berufskunde für Generalisten angeboten habe. «Das bedeutete für Lernende zum Teil weite Anreisewege.»

Weitere Bewährungsprobe

Nun steht das generalistische Modell vor einer weiteren Bewährungsprobe: Wegen der geringen Nachfrage wird die Berufsfachschule Winterthur ab September

2014 keine generalistischen Ausbildungsplätze mehr anbieten. Was nun? Die Subkommission Schulorte der SBBK empfiehlt kantonale Lösungen resp. die Berufskunde dezentral an der Berufsfachschule in Posieux (FR) zu besuchen oder in eine andere Fachrichtung zu wechseln. Für Verena Baumgartner sind diese Vorschläge nicht haltbar: «Sie könnten das Aus der generalistischen Ausbildung bedeuten.» Savoirsocial wird sich deshalb weiter aktiv für eine zentrale Berufsschullösung einsetzen.

Werbetroffel rühren

INSOS Schweiz will nun bei den Institutionen Werbung für die generalistische Ausbildung machen und prüfen, mit welchen Dienstleistungen der Verband allfällige organisatorische Hürden abbauen könnte. Wichtig sei, betont Baumgartner, auch den Kinder- und Altersbereich ins Boot zu holen und sich gemeinsam für den Erhalt des generalistischen Modells einzusetzen. Denn: «Es bringt viele Vorteile.» | Barbara Lauber www.savoirsocial.ch

PUBLIREPORTAGE | B'VM

Ein Label mit echtem Mehrwert

Das NPO-Label für Management Excellence ist eine Ergänzung zu INSOS Q oder zur Qualitätsrichtlinie SODK Ost+. INSOS-Mitglieder, die damit praktisch arbeiten, sehen darin einen Mehrwert.

Das NPO-Label für Management-Excellence baut auf das «Freiburger Management-Modell für Nonprofit-Organisationen» (FMM) auf, dem am weitesten entwickelten und am besten dokumentierten Managementsystem für Stiftungen und Vereine/Verbände.

Drei Managementfelder sind definiert und vernetzt aufeinander abgestimmt:

- **System-Management:** Führung, Organisation, Steuerung, Innovation.
- **Marketing-Management:** Marketing-Planung, Dienstleistungsmarketing, Interessenvertretung, Eigenmarketing, Kommunikation.
- **Ressourcen-Management:** Hauptamt, Ehrenamt, Freiwillige, Mitgliedschaft, Finanzen.

Verbesserungspotenzial entdecken

Wer sein soziales Unternehmen nach dem NPO-Label führt, belegt damit, dass er integrierte und umfassende Management-Instrumente einsetzt, die den langfristigen Erfolg sichern können. Die Forderungen des NPO-Labels sind auf die Bedürfnisse der verschiedenen Organisationen anpassbar. Institutionen für Menschen mit Behinderung finden neben den oben erwähnten üblichen Themenfeldern auch die Möglichkeit, ihre spezifischen Fragen – wie beispielsweise der Umgang mit Klienten und ihren Angehörigen, die Zusammenarbeit mit der öffentlichen Hand im Rahmen von Leistungsverträgen, Spendenwesen und Sponsoring, Rekrutierung und Pflege von Ehrenamtlichen und Freiwilligen – zu integrieren. Die strukturierte Arbeit nach dem FMM und die Einführung des NPO-Labels führen auch systematisch zur Entdeckung von Verbesserungspotenzialen. Damit verbunden ist das Reflektieren der eigenen (Fehler-)Kultur. Im Sinne des Qualitäts-Managements wird aber nicht die Frage gestellt «Wer machte den Fehler?», sondern «Wieso konnte er auftreten und wie kann er in Zukunft vermieden werden?».

Grosser Mehrwert

Bei der Einführung müssen bestehende Management-Instrumente mitberücksichtigt werden. Nur so besteht die Gewähr, dass das bestehende System sinnvoll weiter entwickelt wird und kein Parallelsystem entsteht. Den eigentlichen Mehrwert formulieren die Label tragende Organisationen (vgl. Kasten) wie folgt:

- **Benchmarking:** Sich anhand des definierten Massstabs mit anderen Organisationen vergleichen zu können.
- **Kontinuierlicher Verbesserungsprozess:** Druck auf den ständigen Verbesserungsprozess durch jährliche Assessments zu erhalten.

- **Kompatibilität:** Anschlussfähig zu sein bezüglich klassischer Normen (z.B. ISO 9001) oder Fachlabels (z.B. INSOS Q, SODK Ost+).
- **Dokumentation:** Systematische Dokumentation der Prozesse und Hilfsmittel, substanzielle Reduktion des Suchaufwandes, Realisierung von Kosten- und Zeitersparnissen.
- **Personenunabhängigkeit:** Loslösung der Kenntnisse von Leistungs-/Arbeitsprozessen und den dafür verantwortlichen Angestellten. Verbesserung und Erleichterung von Übergaben bei Personalwechsel oder Personalausfall.
- **Transparenz:** Schaffen von Transparenz auf allen Ebenen, innerhalb und ausserhalb der Institution.
- **Vertrauen:** Schaffen von Vertrauen und Aufbau von Akzeptanz und Image bei Klienten und Angehörigen, bei Angestellten, Kunden, der öffentlichen Hand, bei Vertragspartnern und in der Öffentlichkeit.

Ein umfassendes Managementwerkzeug

Das NPO-Label ist primär ein Instrument für die Institution und deren gutes Funktionieren im Dienste der Klienten und ihrer Angehörigen. Es ist weiter ein umfassendes und informatives Managementwerkzeug, welches in den Bereichen Strategie, Struktur und Kultur viel bewirken kann. Damit diese hohen Ziele erreicht werden können, braucht es den Willen der obersten Führungsverantwortlichen und ein Projekt-design, das die Betroffenen zu Beteiligten macht.

| J.-P. Schnegg, P. Hüberli-Bärlocher, R. Zumstein

Kontakt

Für weitere Informationen oder direkten Kontakt:

- **Stiftung MBF**, Jean-Paul Schnegg, Geschäftsleiter, Stein/AG; www.stiftung-mbf.ch
- **Fondation gad Stiftung**, Rolf Zumstein, Geschäftsführer, Bern; www.gad.ch/de
- **OVWB**, Christine Kühnis, Leiterin Managementservice, St. Gallen; www.ovwb.ch
- **B'VM**, Thomas Zurkinden, Berater, Bern; www.bvmberatung.net
- **VMI**, Universität Freiburg, Prof. Dr. Hans Lichtsteiner, Direktor Weiterbildung, Freiburg; hier finden Sie auch die Checkliste zum NPO-Label; www.vmi.ch/?idnav=325
- **SQS**, Franziska Wey, MAS NPO Management, Zollikofen; www.sqs.ch/de/Leistungsangebot/Produkte/Labels/NPO/L.NPO/

Kolumne

Meine PrA-Lehre auf einem Schiff



C.B. (16) ist in der Ausbildung zum Praktiker PrA Küche. Er macht seine Lehre auf dem Jugendschiff Salomon (Bild unten), einem 35 Meter langen Segelschiff, das derzeit vor den Kapverden liegt. Bilder | zvg

Ich bin 16 Jahre alt und arbeite als Kochlehrling auf einem Segelschiff. Es segelt um die halbe Welt, heisst Salomon und ist für Jugendliche, die in der Schweiz nicht klargekommen sind und viele Probleme hatten. Ich war auch als Jugendlicher auf der Salomon, und jetzt mache ich dort eine Praktikerlehre als Koch. Das Schiff ist 35,44 Meter lang, es hat drei Masten und die Farbe ist blau-weiss. Wir sind meistens so 20 Leute. Das Schiff ist gut, weil wir viele andere Orte sehen. Wir sind momentan auf den Kapverden. Das sind Inseln westlich von Senegal, und es ist wie in Afrika: Es ist sehr warm, und das Wasser ist auch schön. Dieses Jahr gehen wir auch noch in die Karibik, was mich sehr freut.

Ich habe die Möglichkeit, auf dem Schiff eine Lehre zu machen. Ich hätte lieber eine Lehre in der Schweiz gemacht, aber da gab es keine für mich. Ich habe die Lehre genommen, weil ich dann viel machen und lernen und auch jeden Abend an Land in den Ausgang gehen kann.

Auf dem Schiff ist alles anders als in der Schweiz. Wir sind wie eine kleine Stadt. Wir müssen alles selber machen und lernen wie das geht im Leben. Speziell ist auch, wenn das Schiff segelt. Wenn ich auf See bin, dann muss man in der Küche alles seefest machen, damit die Gläser nicht herum rollen, und den Kühlschrank muss man auch mit Teigwarenpackungen vollstopfen, damit nichts rumrutscht.



Aber ich bin nicht so gerne auf Überfahrt, weil das Schiff hin und her rollt und ich seekrank werde, und darum bin ich nicht gerne in der Küche beim Segeln. Dort ist es dann so heiss und mir wird übel. Dann bin ich lieber draussen und setze Segel, das heisst das Segel geht hoch. Ich bin auch Vormann, das heisst, dass ich das Segelsetzen anleiten kann, und das macht viel Spass.

Es gefällt mir, für viele zu kochen und von meinem Lehrmeister neue Menus zu lernen. Wenn ich koche, muss ich für etwa 20 Personen kochen. Ein normaler Tag sieht für mich so aus: Ich muss um 7.45 Uhr aufstehen, danach muss ich in die Küche gehen und das Morgenessen vorbereiten, dann die Küche aufräumen und dann meinem Lehrmeister bis um 13 Uhr kochen helfen. Dann habe ich bis um 16 Uhr Pause. Dann gehe ich in die Küche und mache das Abendessen, danach muss ich die Küche putzen. Um 19 Uhr bin ich fertig mit der Küche und kann in die Freizeit gehen. Am Mittwochnachmittag und am Sonntag habe ich auch frei. In meiner Freizeit kucke ich Filme und gehe an Land mit einem anderen Lehrling, gehe etwas essen und geniesse den Strand.

Ich muss auch jede Woche in die Schule. Ich habe schon viel gelernt. In der Schule habe ich gelernt, besser zu schreiben. In der Küche habe ich gelernt, wie man viele Gerichte kocht. Ich koche am liebsten Pommes und Schnitzel und Lasagne. Dann habe ich gelernt, wie man putzt und die Küche sauber hält und Fisch ausnimmt und fischt. Ich habe gelernt, einen Grosseinkauf zu machen. Im Nautischen habe ich segeln gelernt.

Das Leben auf dem Schiff ist gut, aber auch manchmal anstrengend, weil man in die Schule gehen und arbeiten und viel machen muss. Wenn ich fertig bin mit der Lehre, will ich selbstständig sein und in der Schweiz weiter machen mit der Arbeit und selber wohnen. Am liebsten möchte ich in einem Altersheim arbeiten, weil man weniger schnell arbeiten muss als im Restaurant.

www.jugendschiffe.ch

INSOS-Veranstaltungen 2014

INSOS Schweiz organisiert jedes Jahr nationale Fachtagungen, Workshops und Plattformen sowie den dreitägigen INSOS-Kongress. Für 2014 stehen folgende Veranstaltungen fest:

17.06.2014 - 21.06.2014

INSOS-Studienreise nach Belgien

26.06.2014

INSOS-Delegiertenversammlung in Aarau

21.08.2014

INSOS-Plattform Funktionale Gesundheit in Olten

«Kompetente Teilhabe im Praxisalltag»

26.08.2014 - 28.08.2014

INSOS-Kongress in Lausanne

«Vorwärts denken - Wie Institutionen mit Trends und künftigen Herausforderungen klug umgehen und sie gezielt nutzen können»

30.8.2014

Fachtagung VBMB in Bern

«Schmerz?! - Schmerzen ausdrücken, erkennen, vorbeugen, behandeln»

24.09.2014

INSOS-Fachtagung Arbeit in Solothurn

Werkstätten und Marketing

06.11.2014

Fachtagung Psychische Beeinträchtigung in Solothurn

«Recovery – ein Gewinn für alle! Warum Recovery sich für Institutionen lohnt» (zusammen mit Pro Mente Sana und Solodaris)

Ausführliche Informationen und Anmeldung unter:

www.insos.ch > Veranstaltungen



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
info@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
romandie@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 Medien AG, Luzern

Auflage

1700 deutsch
600 französisch

Abdruck mit Quellenangabe erlaubt