



FOKUS

Supported Employment

Die kulturelle Teilhabe stärken

Kulturelle Teilhabe ist eine zentrale Forderung der UN-BRK. Wir zeigen, wie Sie die kulturelle Teilhabe stärken und innere Barrieren überwinden können.

3 Tricks für die interne Kommunikation

Intern erfolgreich zu kommunizieren, stellt eine echte Herausforderung dar. Wir stellen Ihnen drei konkrete Tricks eines Kommunikationsprofis vor.

INHALT

03 EDITORIAL

FOKUS

04 Supported Employment

KULTURELLE TEILHABE

11 Und jetzt mal ordentlich Theater machen!

PRA

14 PrA-Lernende kämpfen gegen einen IVG-Artikel

KOMMUNIKATION

16 3 Tipps für die erfolgreiche interne Kommunikation

GESUNDHEITSSCHUTZ

18 Fragen, die es nach einer Krankheit zu klären gibt

FAQ RECHT

19 Wie sieht das denn rechtlich aus?

20 VERANSTALTUNGEN



SUPPORTED EMPLOYMENT

Die Heimstätten Wil haben Supported Employment 2016 systematisch eingeführt. In unserem Interview erfahren Sie, weshalb sich dieser Entscheid gelohnt hat. **Seite 08**



TEILHABEN Wir zeigen, wie Sie als Fachperson und Institution die kulturelle Teilhabe von Menschen mit Behinderung stärken können. **Seite 11**



Mehr zum Thema unter
www.blog.insos.ch

KOMMUNIKATION Drei hilfreiche Tipps vom Kommunikationsprofi für eine bessere Kommunikation mit Ihren Mitarbeitenden. **Seite 16**

«Supported Employment schafft Zugang zum Arbeitsmarkt und komplettiert die Arbeitsangebote im geschützten Bereich.»



Supported Employment – ein wichtiger Puzzlestein

Menschen mit Behinderung haben das Recht auf die Möglichkeit, ihren Lebensunterhalt mit Arbeit zu verdienen und diese Arbeit in einem offenen, integrativen Arbeitsmarkt frei zu wählen. So steht es in Artikel 27 der UN-BRK. Er lässt viel Interpretationsspielraum. Der Fokus liegt jedoch eindeutig auf der Chancengleichheit und Wahlfreiheit im Arbeitsmarkt. Für Dienstleistungsanbieter bedeutet dies, unterschiedliche Arbeitsangebote zur Verfügung zu stellen – intern wie extern. Ein wichtiger Puzzlestein ist dabei Supported Employment: Das Handlungskonzept schafft Zugang zu Arbeit im ungeschützten Bereich und komplettiert andere Angebote auf entscheidende Weise.

Wie funktioniert Supported Employment? Welche Lernprozesse stösst es an? Und wie lässt es sich am besten in einer Institution für Menschen mit Behinderung einführen? Im aktu-

ellen Magazin lernen Sie das Handlungskonzept näher kennen. Sie erhalten fünf Tipps für die Einführung von SE in Ihrer Institution. Und Sie lesen, welche Erfahrungen die Heimstätten Wil mit dem Konzept gemacht und weshalb sich aus ihrer Sicht die Einführung von SE gelohnt hat.

Kulturelle Teilhabe ist das Thema unseres zweiten Schwerpunkts. Auch sie ist eine zentrale Forderung der UN-BRK (Artikel 30). Wir erklären, warum es einen grossen Unterschied macht, ob jemand eine kulturelle Veranstaltung einfach besucht oder sie eigenständig und aktiv (mit)gestaltet. Und wir zeigen Punkt für Punkt, wie Fachpersonen und Institutionen die kulturelle Teilhabe von Menschen mit Behinderung stärken und Barrieren im eigenen Kopf überwinden können. – Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

Peter Saxenhofer
Geschäftsführer INSOS Schweiz



Titelbild: Job Coach Roman Häsler (Heimstätten Wil) im Gespräch mit Marcel Gutknecht (rechts)
Foto: Matthias Luggen



Job Coach Roman Häsler (links) unterstützt Marcel Gutknecht in seinem Job in der Buchhandlung Adhoc in Wil. Bild: M. Luggen

Supported Employment geht uns alle an

Mit Supported Employment gelingt es, Menschen mit unterschiedlichem Unterstützungsbedarf erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Grund genug also, die Einführung von Supported Employment auch in Ihrer Institution zu prüfen.

Wenn wir von der UN-Behindertenrechtskonvention sprechen, von Selbstbestimmung, Teilhabe und Wahlfreiheit, dann sollten wir auch über Supported Employment (SE) sprechen. Denn dieses Handlungskonzept der Arbeitsintegration (vgl. Seite 5) stellt den stellensuchenden

wenn ihre Arbeitsmarktfähigkeit als nicht besonders hoch eingeschätzt wird. Ein Paradigmenwechsel par excellence!

Umdenken

Supported Employment stellt tradierte Haltungen, Abteilungsdenken, etablierte Strukturen und Abläufe in Institutionen für Menschen mit Behinderung auf den Kopf: «SE orientiert sich an den Möglichkeiten und Wünschen der Klientinnen und Klienten. Dadurch verläuft jeder Integrationsprozess individuell. Für Institutionen ist das oft eine grosse Umstellung», sagt Organisationsberater Daniel Schaufelberger (vgl. Seite 6).

Dieses radikale Umdenken könne Ängste schüren, Widerstände auflösen und lähmen. «Deshalb ist es

wichtig, sich für die Einführung von Supported Employment Zeit zu nehmen und alle Beteiligten ins Boot zu holen», betont Schaufelberger.

Personenzentriert arbeiten

Wie wirkungsvoll ist Supported Employment? Studien aus den USA und Deutschland kommen zum Schluss, dass SE ein erfolgreiches Handlungskonzept für die Arbeitsintegration ist. «Entscheidend für seine positive Wirkung ist der personenzentrierte Ansatz», sagt Daniel Schaufelberger. Gemeint ist der Grundsatz, dass Job Coaches immer die individuelle Situation der Person als Ausgangspunkt nehmen und dann mit der Person einen Arbeitsplatz suchen, der mit ihren eigenen Möglichkeiten und Erwartungen übereinstimmt.

«Bei SE verläuft jeder Integrationsprozess individuell. Für Institutionen ist das oft eine grosse Umstellung.»

Menschen mit Behinderung konsequent in den Mittelpunkt: Die Person wird zur Auftraggeberin, die bestimmt, wohin die Reise geht. Der Job Coach unterstützt die Person individuell auf ihrem Weg – auch dann,

Warum SE wirkt

Gemäss Studien sind insbesondere folgende Faktoren für einen nachhaltigen Erfolg von SE wichtig:

- **eine rasche Jobsuche:** «Das heisst: keine langen Abklärungen oder Trainings im Voraus. Wichtig ist, dass die Person möglichst direkt über die Erfahrung im Arbeitsmarkt lernen kann», erklärt Daniel Schaufelberger.
- **die Begleitung nach Stellenantritt:** «Sie dauert idealerweise so lange wie es für eine Person nötig ist», sagt Schaufelberger. Die entsprechende Finanzierung sei jedoch oftmals nicht sichergestellt. (Wie die Heimstätten Wil ihr SE-Angebot finanzieren, erfahren Sie auf Seite 8.)

Wichtig sind durchlässige Angebote

Was bedeutet der Erfolg von SE nun für die Angebotspalette der Institutionen für Menschen mit Behinderung? «SE geht uns alle an. Es macht jedoch keinen Sinn, SE gegen andere Arbeitsangebote auszuspielen», sagt Annina Studer, Leiterin des Bereichs Arbeitswelt bei INSOS Schweiz. Je nach Person sei das eine geeigneter als das andere. «Zentral ist vielmehr, dass Menschen mit Behinderung aus verschiedenen Arbeitsangeboten selbstbestimmt und freiwillig das für sie passende auswählen können», betont sie. Entscheidend sei dabei die Durchlässigkeit der Angebote. «Sie erlaubt einer Person eine Rückkehr sowie einen wiederholten Neustart», erklärt Annina Studer. «Dadurch ist eine fortlaufende berufliche Entwicklung möglich.»

Barbara Lauber

Supported Employment ist auch ein Schwerpunkt im Aktionsplan UN-BRK:

www.aktionsplan-un-brk.ch



KURZ ERKLÄRT

Supported Employment (SE) ist mehr als Job Coaching: Es ist ein Handlungskonzept der Arbeitsintegration mit spezifischen Werten, Prinzipien und Leitsätzen. Das Konzept geht von einer zeitlich unbeschränkten Begleitung aus – und macht die Klientin zur Arbeitgeberin.

Wichtige Merkmale

- **Ziel von SE** ist es, eine bezahlte Arbeit (wieder) zu erlangen oder zu erhalten.
- **Es gilt der Grundsatz «zero reject»:** SE steht allen Menschen offen, die einer bezahlten Arbeit nachgehen wollen. Eine möglichst hohe Arbeitsmarktfähigkeit, wie es die klassische Arbeitsvermittlung vorsieht, ist keine Voraussetzung.
- **SE basiert auf Werten und Prinzipien, die mit der UN-Behindertenrechtskonvention übereinstimmen:** Individualität, Selbstbestimmung, Empowerment, fundierte Entscheidungen, Flexibilität, Barrierefreiheit der Dienstleistungen etc.
- **Ein zentraler Leitsatz lautet: «Erst platzieren, dann trainieren.»** Ziel ist es, die Klientin ohne vorbereitende Aufbauprogramme direkt an einen Arbeitsplatz zu vermitteln. Sie wird am Arbeitsplatz qualifiziert und individuell unterstützt.
- **SE ermöglicht eine zeitlich unbeschränkte Unterstützung.**
- **SE setzt auf interdisziplinäre Teams.** Dazu gehören beispielsweise Ärzte, Versicherer, Psychologen, Arbeitgeber und Personen aus dem privaten Netzwerk.
- **SE ist eine kontinuierliche «Koproduktion».** Der Unterstützungsprozess orientiert sich konsequent am individuellen Bedarf der Klientin, die auch Auftraggeberin ist. Er gliedert sich in vier Phasen.

Unterstützungsprozess

1. Phase: Orientierung & Auftrag

Der Job Coach und die Klientin klären gemeinsam Wünsche, Ängste, Erfahrungen etc. und schliessen eine Integrationsvereinbarung. Die Klientin entscheidet selbstbestimmt, ob sie das SE-Angebot nutzen will.

2. Phase: Fähigkeitsprofil

Der Job Coach erstellt ein differenziertes Bild ihrer Stärken, Erfahrungen, beruflichen Wünsche etc. Er berücksichtigt dabei auch ihr persönliches Umfeld und ihre Lebenssituation. Daraus leitet er den Unterstützungsbedarf ab und erarbeitet mit der Klientin eine Unterstützungsstrategie sowie einen Aktionsplan.

3. Phase: Arbeitsplatzsuche

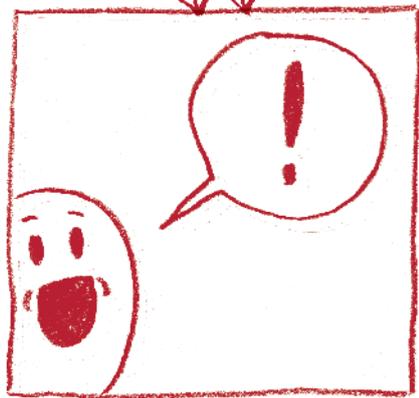
In der klassischen Personalvermittlung werden passende Stellensuchende auf offene Stellen vermittelt. Bei SE wird ein passender Arbeitsplatz für die Klientin gesucht. Im Fokus stehen ihre Anliegen sowie die Erwartungen und die Möglichkeiten von Arbeitgebern, eine Stelle anzupassen (Job Carving).

4. Phase: Unterstützung im Job

SE ist mit dem Stellenantritt nicht abgeschlossen. Der Job Coach unterstützt kontinuierlich die betriebliche Integration, begleitet die Person, Vorgesetzte und Kollegen und berät den Arbeitgeber. Form und Intensität der Unterstützung hängen ab vom Bedarf der Klientin und des Unternehmens. (blb)

FÜNF TIPPS FÜR DIE EINFÜHRUNG VON SUPPORTED EMPLOYMENT

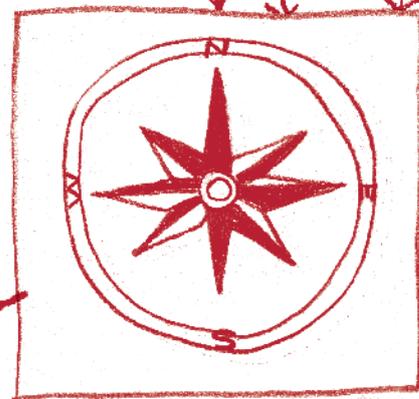
Immer mehr Institutionen überlegen sich, ihr Angebot mit Supported Employment (SE) zu ergänzen. Die Einführung von SE löst meist einen grundlegenden Veränderungsprozess aus. Wie ist dieser zu gestalten?



TIPP 1

ORIENTIEREN SIE SICH AM BEDARF DER PERSONEN MIT BEHINDERUNG

Die Frage, was eine Person will und benötigt, steht immer im Zentrum von SE. Die Antwort zeigt, ob die Person überhaupt SE braucht, und sie definiert die Form der Unterstützung. Oft setzen Institutionen auf SE, weil sich damit ein neuer Markt erschliessen lässt oder die IV danach fragt. SE funktioniert jedoch nur, wenn dafür ein Bedarf besteht. Für die Einführung von SE ist es wichtig, dass die Institution, die Kostenträger und die Nutzer*innen einen Handlungsbedarf sehen und den Wunsch haben, die bisherigen Angebote zu ergänzen und neue Wege der Integration zu beschreiten.



TIPP 2

SEIEN SIE MUTIG UND BEKENNEN SIE FARBE

Die Einführung von SE bedeutet für Institutionen in der Regel, unsicheres Terrain zu betreten. Die Werte und Vorgehensweisen in SE können sich wesentlich von den bisherigen Arbeitsweisen und Haltungen in der Institution unterscheiden. Möglicherweise gibt es Bedenken, dass SE die Zukunft der internen Betriebe gefährden könnte. Hinzu kommt die Unsicherheit bezüglich Finanzierung. Wie bei anderen Innovationen braucht es auch bei der Einführung von SE Mut. Wichtig ist, dass die Leitung ein klares Bekenntnis abgibt und gewillt ist, den Prozess der Entwicklung und Einführung von SE aktiv zu gestalten.

Die Tipps stammen von **Daniel Schaufelberger**.

Er ist Organisationsberater (www.bueromorpho.ch) und Autor des Buches «Supported Employment - Arbeitsintegration für Personen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt».



TIPP 4

DENKEN SIE SE ALS PROZESS FÜR NUTZERINNEN UND NUTZER

SE ist in der Praxis dann erfolgreich, wenn die Dienstleistung als umfassender Prozess – vom Erstkontakt bis zum Ende der Zusammenarbeit – funktioniert. Es empfiehlt sich daher, SE aus Sicht der (künftigen) Nutzer*innen zu konzipieren – oder am besten mit Ihnen zusammen. Wie gelangen sie zum SE-Angebot? Was ist Ihnen in der Zusammenarbeit mit dem Job Coach wichtig? Und wie wird die Dreiecksbeziehung zwischen Job Coach, Nutzer*in und Auftraggeber bzw. Kostenträger und später zusätzlich mit dem Arbeitgeber gestaltet? Auch wenn die Umsetzung im Einzelfall individuell erfolgt, ist es in der Konzeptentwicklung wichtig, Antworten auf diese Fragen zu finden. Die Auseinandersetzung führt dazu, dass SE als Dienstleistungsprozess für Kund*innen verstanden wird und sich nicht an bisherigen Zuständigkeiten oder Abteilungsgrenzen ausrichten muss.

TIPP 5

ERMÖGLICHEN SIE LERNPROZESSE FÜR MITARBEITENDE UND FÜR DIE ORGANISATION

Zuerst das Konzept und dann die Umsetzung? Oder besser gleich anfangen? SE-Angebote entstehen in der Praxis auf unterschiedliche Weise. Bewährt hat sich, wenn sich Konzipierung und Erprobung abwechseln. Ein Angebotsentwicklungsprozess braucht wiederkehrende Phasen der Entwicklung, Erprobung und Reflexion. Es empfiehlt sich, rasch erste Umsetzungsschritte anzugehen, die Erfahrungen auszuwerten und in die weitere Planung einfließen zu lassen. Im Einführungsprozess geht es darum, Lernschleifen für Mitarbeitende und die Organisation einzubauen. Mitarbeitende müssen für SE qualifiziert werden. Die Qualität steht und fällt mit den Kompetenzen der Job Coaches. Das Know-how sollte aber nicht nur an die Mitarbeitenden gebunden, sondern auch konzeptionell verankert sein. Eine offene Kultur und die Bereitschaft, die Abläufe und Muster der Organisation zu hinterfragen und flexibel zu bleiben, unterstützen diesen Prozess. SE-Grundsätze lassen sich nicht alle von heute auf morgen umsetzen. Die Implementierung von SE braucht Zeit und erfolgt meist Schritt um Schritt.

TIPP 3

BEZIEHEN SIE VERSCHIEDENE SICHTWEISEN EIN

Bei der Entwicklung eines neuen Angebots treffen verschiedene Sichtweisen und Ansprüche aufeinander. Kostenträger, Arbeitgeber, Stiftungsräte, das Fachpersonal und Mitarbeitende mit Behinderung: Sie alle haben berechnete Anliegen. SE funktioniert längerfristig nur, wenn diese berücksichtigt werden. Entsprechend ist es sinnvoll, die verschiedenen Anspruchsgruppen und ihre Sichtweisen bereits bei der Entwicklung und Konzipierung von SE aktiv einzubeziehen. Gemischte Teams erzielen in Entwicklungsprojekten bessere Ergebnisse als Einzelpersonen.

«Nachhaltig arbeiten heisst, nichts zu erzwingen»

Die Heimstätten Wil entschieden 2016, ihre Werkstätte zu öffnen und Supported Employment einzuführen. Im Interview spricht Christina Huber, Leiterin Berufliche Entwicklung, über den erfolgten Paradigmenwechsel, anfängliche Widerstände und Missverständnisse, den gemeinsamen Lernprozess sowie Klienten als Prozessgestalter und Auftraggeber.

Die Heimstätten Wil haben Supported Employment 2016 systematisch eingeführt. Weshalb?

Der Hauptgrund waren Mitarbeitende, die in ihrer Entwicklung in der Werkstätte anstanden: Sie wünschten sich eine berufliche Veränderung. Uns wurde bewusst: Unsere Werkstätte



Christina Huber ist Leiterin Berufliche Entwicklung bei den Heimstätten Wil.

war ein zu geschlossenes System. Die Mitarbeitenden brauchten einen Ausgang, eine Perspektive. Als Tobias Lindeke 2016 die Leitung des Bereichs Arbeit übernahm, beauftragte ihn die Geschäftsleitung, die Werkstätte weiterzuentwickeln. Für Lindeke war klar: Er wollte die separierende Wirkung der Werkstätte mit Supported Employment (SE) reduzieren. Er beauftragte daraufhin mich, Supported Employment aufzubauen – im Rahmen einer neu geschaffenen Stelle.

Wie sind Sie mit Supported Employment gestartet?

Ich las mich ins Thema ein, absolvierte den CAS Supported Employment und begann, in Ergänzung zu den geschützten Arbeitsplätzen die neuen Strukturen aufzubauen. Wir profitierten dabei sehr von der Zusammenarbeit mit einer anderen Einrichtung, die SE bereits anbot. Am Anfang war SE bei uns eine One-Woman-Show. Heute arbeiten drei Job Coaches in unserer Abteilung. Und wir verfügen über offene, moderne Beratungsräume.

Hat die Einführung von SE intern Widerstände ausgelöst?

In der Literatur wird erwähnt, die Gruppenleiter könnten befürchten, dass ihnen mit SE die besten Mitarbeitenden weggenommen würden. Bei uns waren solche Befürchtungen nur anfänglich ein Thema. SE wurde sehr schnell durchgehend als Bereicherung empfunden. Gruppenleiter erhielten neu die Möglichkeit, Mitarbeitende, die sich weiterentwickeln wollten, an uns zu verweisen. Sie haben im Alltag keine Zeit für ein Coaching oder eine Entwicklungsberatung – wir schon. Das hat alle entlastet.

Wie gut arbeiten Gruppenleiter und Job Coaches heute zusammen?

Anfänglich kam es zu Missverständnissen, weil wir die Kommunikation im Sinne von Empowerment an die Klienten delegiert haben. Aber die Klärungsprozesse haben sich gelohnt, die Koordination ist heute eingespielt. Ein Vorteil ist, dass das SE-Büro und die Werkstätte im gleichen Haus sind. Diese Nähe fördert die Durchlässigkeit und das gegenseitige Lernen sehr.

Wie hat sich Ihre Arbeit mit Supported Employment verändert?

Wir müssen flexibel und agil sein und können nicht mehr weit vorausplanen. Wir verfügen über keine Arbeitsplätze bei Unternehmen und suchen deshalb auch nicht nach Klienten, die dort hineinpassen. Wir gestalten jeden Prozess neu und im Tempo des Klienten und schauen gemeinsam, welche Begleitung gewünscht und gut ist. Wir erzwingen nichts, weil wir nachhaltig arbeiten wollen. Der Prozessgestalter ist der Klient. Er hat die Wahlfreiheit. Wenn aber von ihm nichts kommt, geht auch nichts. Bei SE gibt es keine Rundumversorgung. Manchmal müssen wir da zuerst Klärungsarbeit leisten. >

mane

&

Erzählungen

Historisches

Krimi & Thriller



Marcel Gutknecht (rechts) gehört neu zum Team von Natal Müller, Mitinhaber der Buchhandlung Adhoc in Wil. Beide werden bei Bedarf von den Heimstätten Wil im Rahmen von Supported Employment unterstützt. Bild: Matthias Luggen



Marcel Gutknecht im Bücherlager seines neuen Arbeitgebers. Bild: Luggen



Wie gross ist der Druck, Klienten möglichst rasch zu integrieren?

Unser SE-Angebot wird im Rahmen der Leistungsvereinbarung mit dem Kanton wie ein Werkstättenplatz finanziert. Denn bei den meisten Klienten hat die Arbeit draussen keinen Einfluss auf die Rente. Wir haben somit keinen Erfolgs- oder Zeitdruck. Hilfreich ist, dass sich der Kanton St. Gallen keine Integrationsquote, sondern die Durchlässigkeit von Werkstätten auf die Fahne geschrieben hat: Mitarbeitende können etwas ausprobieren, zurückkommen und es nochmals versuchen. Aktuell nutzen 46 Personen unser SE-Angebot; sie sind entweder in der Beratungsphase oder arbeiten im Rahmen des Personalverleihs.

Finanziert der Kanton also auch die zeitlich unbeschränkte Begleitung?

Ja, und das ist zentral. So kann ein Arbeitgeber uns auch bei einer späteren Krise einbeziehen. Das gibt allen Beteiligten Sicherheit und ist nachhaltig.

«Es ist wichtig, dass die Job Coaches immer wieder achtsam zwischen Beratung und Beeinflussung unterscheiden.»

Gilt der Grundsatz «zero reject» auch in den Heimstätten Wil?

Zugangskriterien waren bei uns immer wieder mal ein Thema. Doch sie würden SE widersprechen. Wir kamen deshalb stets zum Schluss, dass wir SE für alle offen lassen wollen. Das macht die Stellenfindung nicht immer ein-

fach. Vielfach kommen aber dann die Mitarbeitenden während des Prozesses selber zur Erkenntnis, dass sie diesen Weg im Moment nicht weiterverfolgen möchten und kehren zurück in die Werkstätte.

Wie stellen Sie sicher, dass die Klienten den Prozess selber gestalten?

Wir arbeiten mit verschiedenen Tools, zum Beispiel mit Persönlicher Zukunftsplanung. Wichtig ist die achtsame Unterscheidung zwischen Beratung und Beeinflussung. Der Job Coach muss die eigenen Präferenzen bewusst zurückstellen und soll lediglich Möglichkeiten oder Entscheidungshilfen anbieten. Ganz wichtig ist auch, beim Klienten einen Auftrag abzuholen und zu erfahren, was er von uns erwartet. Der Klient wird zum Auftraggeber. Dies erfordert einen Haltungswechsel in der Zusammenarbeit, der zuerst erlernt werden muss.

Was ist in der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern herausfordernd?

Die grössten Herausforderungen sind Absenzen, die schwankende Leistungsfähigkeit und das Stigma psychische Erkrankung. Der Job Coach muss hier immer wieder Übersetzungsarbeit leisten. Absenzen gehören oft zu einer psychischen Erkrankung dazu. Für Arbeitgeber sind sie ein grosses Thema.

Wie setzen Sie den Ansatz «first place then train» um?

Wir brauchen relativ viel Zeit, um eine Stelle zu finden. Deshalb arbeiten einzelne Klienten zunächst in der Werkstatt oder gehen schnuppern. «First place then train» setzen wir nicht in Reinform um. Wir gewichten Durchlässigkeit und Individualität höher. Weil wir mit Personen mit psychischer Beeinträchtigung arbeiten, beginnen wir sehr oft mit einem dreimonatigen Praktikum, auch wenn der Arbeitgeber für eine unbefristete Stelle offen ist. Nach drei Monaten gibt es eine Evaluation. So können Arbeitgeber und Klient das Arbeitsverhältnis beenden, ohne dass der Einsatz gescheitert ist. Danach kann ein weiterer, unbefristeter Einsatz im Personalverleih folgen.

Würden Sie rückblickend etwas anders machen?

Ich würde SE wieder ähnlich einführen. Wir hatten die nötigen Stellenprozente und die Zeit, um das Angebot durchzudenken und zu konzeptualisieren. Wir konnten etwas Neues aufbauen und wurden nicht von bestehenden Strukturen gelähmt. Gelohnt hat es sich deshalb auf jeden Fall.

Interview: Annina Studer, Leiterin Bereich Arbeitswelt, INSOS Schweiz

Und jetzt mal ordentlich Theater machen!

Kulturelle Teilhabe ist eine zentrale Forderung der UN-BRK und meint mehr als die blossе Teilnahme an kulturellen Veranstaltungen. Johannes Schmuck, Organisationsberater und Sozialpädagoge, zeigt, wie Fachpersonen die kulturelle Teilhabe stärken und innere Barrieren überwinden können. Und wie die Institutionen sie dabei am besten unterstützen.

Spätestens mit der UN-BRK ist die kulturelle Teilhabe auch in den Fokus der Institutionen gerückt. Teilhabe meint mehr als nur Teilnahme: Artikel 30 der UN-BRK weist ausdrücklich auf die Aufgabe hin, Menschen mit Beeinträchtigung die Möglichkeit zu geben, «ihr kreatives, künstlerisches und intellektuelles Potenzial zu entfalten und zu nutzen, nicht nur für sich selbst, sondern auch zur Bereicherung der Gesellschaft.» Entscheidend ist die Formulierung «auch zur Bereicherung der Gesellschaft». Das bedeutet zum Beispiel:

- Kulturelle Produktionen finden nicht abgeschottet und nur in und für Ateliers statt.
- Die Gesellschaft diskreditiert Beiträge von Menschen mit Beeinträchtigung nicht von vornherein als nutz- und wertlos.
- Menschen mit Beeinträchtigung haben den Anspruch, dass ihre Beiträge nicht nur für sie selber einen Gewinn bedeuten.

Nur teilnehmen oder richtig partizipieren?

Es gibt verschiedene Grade kultureller Teilhabe. Sie beginnt mit einem rein rezeptiven Zuschauen («Spectating») und steigert sich dann über «Learning» (lernen), «Involving» (einbezogen werden), «Enabling» (ermächtigt werden) hin zur eigenen kreativ-künstlerischen Praxis («Inventing»). Die Begriffe stammen aus dem Positionspapier der Arbeitsgruppe Kulturelle Teilhabe des Nationalen Kulturdialogs. Kulturell teilhaben können Menschen in Theatern, Museen, Bibliotheken oder online. Kulturell produktiv sind sie beispielsweise in Chören, Theaterstücken, Bands oder digitalen Produktionen.

Eine gelingende kulturelle Teilhabe ermöglicht es, sich mit der eigenen kulturellen Identität und mit kulturellen Prägungen auseinanderzusetzen. Und sie stärkt die Vielfalt des kulturellen Ausdrucks in der Schweiz. Kulturelle Teilhabe soll deshalb möglichst partizipativ sein und nicht nur rezeptiv.

Wie stärken Fachpersonen die kulturelle Teilhabe?

- Sie bauen auf Fähigkeiten und Beiträge von Menschen mit Beeinträchtigung in allen Lebensbereichen auf.
- Sie richten sich am kreativen, künstlerischen und intellektuellen Potential der Menschen mit Beeinträchtigung und an dessen Stärkung aus.
- Sie kennen unterstützende Technologien und Techniken.
- Sie verstehen sich nicht als Schlüsselperson oder emotionalen Hafen, sondern als Begleitung und Assistenz beim Arrangement gelingenden Lebens.
- Sie haben den Mut, vorgebahnte Spuren zu verlassen und absehbare Risiken einzugehen, und begreifen die ganze Breite und hohe Dynamik der kulturellen Vielfalt.
- Sie agieren kulturvermittelnd, kulturinvolvierend und kulturermächtigend.

Beispiel Theater: Wie verbessern Fachpersonen dort die Teilhabe?

- Sie ermöglichen den Besuch von Theaterproduktionen, die interessieren («Spectating»).
- Sie ermöglichen den Austausch mit Theatermachenden und unterstützen (z.B. durch Gespräche) die Auseinandersetzung mit den Werken («Learning»).
- Sie eröffnen den Zugang zu Theaterproduktionen, in denen ein Mitwirken und Mitentscheiden (z.B. über den Fortgang des Stückes) möglich ist («Involving»).
- Sie ermöglichen den Zugang zur Mitwirkung in Theaterproduktionen (z.B. bei Laienbühnen) und unterstützen andere dabei, Vorurteile zu überwinden («Enabling»).
- Sie stärken die Entschlossenheit zu einer eigenen, unabhängigen Theaterarbeit und zum Austausch mit anderen Kreativschaffenden («Inventing»).



Wann wird kulturelle Teilhabe schwierig oder gar unmöglich?

- Wenn Fachpersonen davon ausgehen, dass sie für die Planung, Umsetzung und Auswertung von Massnahmen zuständig sind. Wenn sie zu wenig sehen, wie Nachbarschaft, Angehörige oder Ehrenamtliche einbezogen werden könnten oder wenn sie ihren Einbezug (Sozialraumorientierung) als «Aufwand» missverstehen.
- Wenn Fachpersonen für andere denken und entscheiden. Wenn die Frage, warum es nicht funktionieren wird, ihr Denken und Handeln steuert.
- Wenn Fachpersonen in Bereichs- und Wohngruppenlogiken denken. Dies führt dazu, dass übergreifende Aktivitäten als untypische, aufwändige Sonderfälle betrachtet werden, die es zu vermeiden gilt. Dadurch werden mögliche Ressourcen von vornherein verkannt.
- Wenn Fachpersonen den «reibungslosen Ablauf» überbewerten. Gerade wenn sich Menschen ausprobieren, ist es wahrscheinlich, dass Dinge nicht immer nach Plan laufen.
- Wenn Fachpersonen eine zu enge Vorstellung von dem haben, was zeitgemässer kultureller Ausdruck ist. Formate wie Blogs, Podcasts oder Videos geraten dadurch gar nicht in das Blickfeld. Oder nur noch.
- Wenn Fachpersonen eine zu enge Vorstellung von dem haben, was kulturelle Teilhabe ist. So sind z.B. nicht nur Schauspielende, sondern auch Bühnenbildnerinnen, Regieführende oder Maskenbildner Teil der Theaterarbeit.

«Kulturelle Teilhabe kann die Freizeit- und Ferienplanung beeinflussen und Impulse für die Betriebskommunikation liefern.»

Wie können Fachpersonen und Institutionen Barrieren überwinden?

- Mit dem UN-BRK-Navigator (vgl. Text Seite 13) können Fachpersonen, Teams und Abteilungen reflektieren, ob ihre Haltungen, Fähigkeiten und Kenntnisse die kulturellen Teilhabe stärken.

- Mit einer ermutigenden und aufgeschlossenen Teamkultur werden eher Chancen ergriffen als primär Risiken vermieden.
- Mit einem agogischen Selbstverständnis, das sich selbst nicht als Zentrum der Lebensqualität von Menschen mit Beeinträchtigung definiert (z.B. «unsere» Bewohnerinnen und Bewohner).
- Mit einem Arbeitsverständnis, das die Zugehörigkeit zu Teams nicht mit den Anliegen von Menschen mit Beeinträchtigung verwechselt.
- Mit Aufgeschlossenheit gegenüber neuen und unbekannt Formen des kulturellen Ausdrucks.

Welche Chancen eröffnet die kulturelle Teilhabe einer Institution?

- Kulturelle Teilhabe kann das Bild der relevanten Stakeholder einer Institution für Menschen mit Behinderung erweitern, indem z.B. auch Kulturschaffende als strategische Partner wichtig werden.
- Sie kann Teil des Qualitätsmanagements und der Qualitätsentwicklung sein, indem vorgegebene Standards um Dimensionen der kulturellen Teilhabe erweitert werden.
- Sie kann Teil der Freizeit- und Ferienplanung werden, indem die kulturellen Interessen der Menschen mit Beeinträchtigung z.B. bei der Wahl von Ausflugszielen oder von Feriendestinationen berücksichtigt werden.
- Sie kann eine Dimension der Weiterbildungsplanung sein, indem kulturelle Interessen und Fähigkeiten als ergänzende Impulse für die persönliche und berufliche Entwicklung von Menschen mit Beeinträchtigung verstanden werden.
- Sie kann Anstoss für eine innovative Betriebskommunikation sein, indem diese nicht nur über kulturelle Aktivitäten berichtet, sondern auch neue partizipative Formen der Kommunikation ausprobiert.

Johannes Schmuck

Er ist Supervisor, Coach und Berater für soziale Institutionen (www.johannesschmuck.ch). Für INSOS Schweiz, Curaviva Schweiz und den Vahs hat Schmuck den UN-BRK-Navigator entwickelt (vgl. Text Seite 13).





Szene aus dem aktuellen Stück «Die Schwindler» des machTheaters. Es spielen Mirjam Gambon und Andres Landert. Bild: zvg

UN-BRK-NAVIGATOR

Die UN-Behindertenrechtskonvention verändert die Rolle und die Aufgaben der Fachpersonen. Der neue UN-BRK-Navigator von INSOS Schweiz, Curaviva Schweiz und Vahs liefert für ihre Arbeit vielfältige Impulse zu den fünf Dimensionen der Konvention: zu Teilhabe, Rechte, Mobilität und Technik, Gesundheit und Diskriminierung. Er zeigt, welche Haltungen, Kenntnisse und Fähigkeiten bei Fachpersonen entscheidend sind. Der UN-BRK-Navigator richtet sich an:

- **Fachpersonen** und ihre Teams, die sich mit den eigenen Stärken und Schwächen auseinandersetzen und Perspektiven formulieren wollen.
- **Dienstleistungsanbieter** und Verbände, die sich mit der UN-BRK auseinandersetzen und Entwicklungsschritte identifizieren wollen.
- **Bildungsanbieter**, die Diskussionen zur agogischen Arbeit anstossen wollen.

www.aktionsplan-un-brk.ch > Hilfsmittel > Navigator

ZUGANG ZU KULTUR

Unterschiedlichste (Kultur)Institutionen bieten Menschen mit Behinderung Zugang zu Kultur und ermöglichen ihnen die kulturelle Teilhabe. Zwei Beispiele:

- **Label «Kultur inklusiv»:** Rund 60 Kulturinstitutionen tragen heute das Schweizer Label «Kultur inklusiv». Sie engagieren sich für die kulturelle Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung und für einen möglichst hindernisfreien Zugang zu ihren Angeboten. Zu den Labelträgern gehören Museen, Tanz- und Musikfestivals, Theaterbühnen, Bibliotheken etc.
www.kulturinklusiv.ch
- **machTheater:** Das machTheater in Zürich (vgl. Bild oben) ermöglicht es Menschen mit Behinderung, sich in Schauspiel, Kommunikation und verwandten Medien aus- und weiterzubilden. Das Angebot umfasst eine professionelle Schauspielausbildung mit anschliessendem Arbeitsplatz, Freizeitkurse und Begegnungsforen.
www.machtheater.ch

2 Jahre PrA sicherstellen

Der Bundesrat will die Dauer nicht formaler beruflicher Ausbildungen nach seinem Gusto festlegen können. So könnte er zum Beispiel die PrA verkürzen. PrA-Lernende haben beschlossen, sich für ihre Zukunft zu wehren und wenden sich mit ihrer Botschaft direkt an die Mitglieder des Parlaments. Sie fordern: «Sichern Sie uns zwei Jahre für unsere Berufsausbildung zu!»



WORUM GEHT'S?

Im Rahmen der IVG-Revision soll es Art. 16/4 ermöglichen, die Dauer nicht formaler beruflicher Ausbildungen zu kürzen. Dies hat bereits einmal das BSV probiert. 2016 piff das Bundesgericht das Amt wegen fehlender Gesetzesgrundlage zurück. Diese soll nun mit der IVG-Revision geschaffen werden.



1. AKTION: FLYER-ALARM

Am 6. März verteilten 10 Lernende vor dem Bundeshaus Flyer. «Eine berufliche Zukunft – auch für mich!» stand dort. Sie forderten die Nationalrätinnen und Nationalräte auf, auch an sie zu denken und den Minderheitsantrag zu Art. 16/4 IVG zu unterstützen. Äusserst knapp, mit 92 zu 91 Stimmen, folgte der Nationalrat dann trotzdem dem Bundesrat.

INSOS und Insieme unterstützten die Jugendlichen bei dieser Aktion. Möchten Sie das Video dazu anschauen? Dann fotografieren Sie mit dem Handy den **QR-Code** rechts. Der «aufpoppende» Link führt sie dann direkt zum Video auf Facebook.



2. AKTION: VIDEOCLIP-ALARM

Das Geschäft geht jetzt in den Ständerat. Die PrA-Lernenden lassen sich nicht einschüchtern und geben weiter Gas. Dieses Mal werden sie sich mit einer Video-Botschaft direkt an die Mitglieder des Ständerats wenden. Zeitgleich mit dem Ständerat können Sie das Video auf unserer Facebook-Seite anschauen. Wir sind gespannt auf den Videoclip. Und Sie?

WANN WIRD ABGESTIMMT?

Der Ständerat wird sich voraussichtlich in der Herbstsession im September zum Geschäft äussern. Wir halten Sie via Newsletter und Facebook auf dem Laufenden.

Tschoff Löw, Leiter Bereich Politik, INSOS Schweiz



3 Tricks für eine bessere Kommunikation



Liefern Sie zu wenig Informationen – oder zu viele? Sind Ihre Informationen gut aufbereitet, werden aber nicht gelesen oder nicht gefunden? Wie zeigen drei Tricks, wie Sie die interne Kommunikation, also die Kommunikation mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, verbessern können. Die Tricks stammen aus dem ERFA Kommunikation mit dem NPO-Kommunikationsexperten Joachim Tillessen.

Intern erfolgreich zu kommunizieren, ist eine echte Herausforderung. Kommunikationsfachleute verschiedener INSOS-Institutionen haben sich darüber einen Nachmittag lang ausgetauscht. Ein wichtiger Input kam von Joachim Tillessen, NPO-Kommunikationsexperte und

Studiengangleiter MAS in integrierter Unternehmenskommunikation an der FHNW. Ergebnis des Austauschs: keine Patentrezepte, aber einige interessante Ansätze für eine bessere interne Kommunikation. Drei davon stellen wir Ihnen im Folgenden näher vor.

1 «BOTTOM-UP»-KOMMUNIKATION

Die interne Kommunikation basiert wie andere Bereiche auch auf einer «Top-down»-Planung. Das bedeutet: Die Themen werden von den vorgesetzten Stellen wie dem Management, den Personal- oder Kommunikationsverantwortlichen festgelegt.

Leider ist diese Art der Kommunikation sehr «absenderorientiert» und lässt die Bedürfnisse, Erwartungen und die Sicht der Mitarbeitenden ausser Acht. Dies obwohl man ja gerade mit den Mitarbeitenden kommuniziert.

Es lohnt sich deshalb, das Ganze umzudrehen und einen «Bottom-up»-Ansatz zu verfolgen. Dies geschieht, indem man von oben lediglich allgemeine Ziele für die interne Kommunikation vorgibt. Themen, Blickwinkel und Tonalität werden «von unten» bestimmt. Konkret geht es darum, sich nicht nur zu fragen, welche Informationen man weitergeben möchte, sondern auch, inwiefern diese Information für die Leserinnen und Leser relevant ist. Welche Fragen, Vorbehalte und Erwartungen haben sie zum jeweiligen Thema?

Vorbehalte und Motivation bestimmen

Joachim Tillessen präsentierte ein sehr einfaches, aber wirksames Tool für eine «empfängerorientierte Kommunikation». Seine Tabelle hilft Ihnen, folgende Parameter zu bestimmen:

- **die Mitarbeiterkategorien** (drei bis fünf Charaktertypen),
- **die Vorbehalte und Perspektiven** (Motivation) jeder dieser Mitarbeiterkategorien und
- **die Botschaften**, die auf diese Vorbehalte und Perspektiven eingehen.

Sie finden dazu ein konkretes Beispiel auf unserem **Blog**. Der **QR-Code** unten führt Sie direkt zum Blog-Artikel.



2 WENIGER PUSH, MEHR PULL

Oft gibt es viel zu sagen und zahlreiche Dokumente zu verteilen. Aber haben unsere Mitarbeitenden auch die Zeit, all diese Informationen zu verdauen? Selten. Soll man also weniger kommunizieren? Nicht unbedingt. Joachim Tillessen empfiehlt, ein Gleichgewicht zwischen Push und Pull zu schaffen. Das heisst, einige wenige Infor-

Push und pull?

Push steht für Informationen, die man anderen direkt zusendet (E-Mail, Briefe, Nachrichten). Pull steht für Informationen, auf die die Mitarbeitenden selbst zugreifen können (Website, Intranet, Online-Dossier, Download-Dokumente etc.).

mationen direkt zu kommunizieren und den Rest allgemein verfügbar zu machen.

Mit Pull-Informationen liefern Sie alles Wesentliche, ohne jemanden zu überfordern und ohne diejenigen zu frustrieren, die mehr wissen wollen. Diese Flexibilität ist heute unerlässlich. Im digitalen Zeitalter sind wir es gewohnt, unsere Informationen auszuwählen und abzurufen, wenn wir sie brauchen.

Die **Herausforderung** besteht darin, diese Pull-Informationen für alle leicht zugänglich und leicht auffindbar zu machen. Joachim Tillessen empfiehlt, dafür eine Plattform oder einen Kanal zu wählen, der all diese Informationen zusammenführt.

3 ROI-ANALYSE

Informieren ist gut, analysieren ist besser! Die Wirksamkeit von Kommunikationsmassnahmen lässt sich anhand von zwei Werten beurteilen:

- **Wirkung:** Wird Ihre Information gelesen? Löst sie Reaktionen und Handlungen aus?
- **Ressourcen:** Wie viel mussten Sie investieren, um diese Wirkung zu erzielen?

Das Verhältnis zwischen Wirkung und Ressourcen wird oft als «Return on Investment» (ROI) bezeichnet.

Ein ERFA nur für Sie

Im Erfahrungsaustausch Kommunikation tauschen sich Kommunikationsverantwortliche aus INSOS-Institutionen zu spezifischen Themen aus. Interessiert? Dann schicken Sie uns ein Mail (france.santi@insos.ch).

Kommunikationsprozess: 3 Stufen

Stufe 1: Der Königsweg

Sie erreichen mit wenig Aufwand viel: Ihr Kommunikationsprozess zeigt grosse Wirkung und erfordert wenig Ressourcen.

Stufe 2: Verbesserungspotenzial

Sie erreichen mit viel Aufwand viel oder mit wenig Aufwand wenig: Ihr Ziel ist es, für alle Informationsprozesse entweder den Ressourceneinsatz zu reduzieren oder die Wirkung zu erhöhen.

Stufe 3: Mut zum Verzicht

Sie erreichen mit viel Aufwand wenig: Damit Sie die Wirkung Ihrer Kommunikation verbessern respektive Ihre Ressourcen effizienter einsetzen können, müssen Sie handeln – zum Beispiel, indem Sie Ihre Kräfte fokussieren und gewisse Kommunikationsaktivitäten reduzieren oder einstellen.

France Santi



Gespräch führen nach der Auszeit

Wenn jemand nach einer Krankheit wieder zur Arbeit kommt, macht es Sinn, ein Rückkehrgespräch zu führen. Das Expertenteam von INSOS SECURIT erklärt warum.

Gesundheitliche Probleme, aber auch ungünstige Arbeitsbedingungen wie Teamkonflikte können zu Krankheitsausfällen führen. Bei Einschränkungen wie Rückenschmerzen oder psychischen Problemen gehen Betroffene teilweise krank zur Arbeit und arbeiten dann mit reduzierter Leistung.

Bei Fehlzeiten gut hinschauen

Bei Fehlzeiten ist es für Vorgesetzte sinnvoll, in einem wertschätzenden Rückkehrgespräch nach den Gründen zu fragen. Die Mitarbeitenden haben das Recht, bei bestimmten Fragen (z.B. Diagnose) die Auskunft zu verweigern. Wenn Mitarbeitende wieder arbeiten, stellen sich für Vorgesetzte folgende Fragen:

- Sind die Mitarbeitenden wieder vollständig einsatzfähig?
- Ist mit weiteren Ausfällen zu rechnen (Einsatzplanung)?
- Besteht ein Zusammenhang zwischen Ausfall und Arbeit? Insbesondere bei Krankheiten wie Rückenschmerzen oder bei psychischen Problemen ist ein Teil oft arbeitsbedingt.
- Was können der Betrieb oder die Betroffenen unternehmen, um einem weiteren Ausfall vorzubeugen?

Fehlzeitenmanagement für Grossbetriebe

In grösseren Betrieben lohnt es sich, die Gespräche in ein sogenanntes Fehlzeitenmanagement einzubetten. Es umfasst eine systematische Datenerfassung, die Kommunikation mit Mitarbeitenden, Rückkehrgespräche nach jeder Abwesenheit und Hilfestellungen zur raschen Wiedereingliederung von Mitarbeitenden.

www.insos-securit.ch



Wie sieht das denn

In sozialen Institutionen tauchen immer wieder rechtliche Fragen auf – zum Lohn etwa, zu Unfällen, Pikettdiensten oder Überstunden. Im Online-FAQ Recht finden Sie kurze, prägnante Antworten.

Im FAQ Recht schalten wir für Sie fortlaufend neue Rechtsfragen auf. Im Folgenden eine kleine Auswahl an Fragen, die wir zusammen mit unserem Rechtsberater Hans-Ulrich Zürcher im FAQ ausführlich beantworten:

Besteht bei Krankheit ein Lohnanspruch?

Ohne bessere Regelung im Arbeitsvertrag oder Personalreglement (z.B. Abschluss einer Krankentaggeldversicherung) besteht im ersten Dienstjahr eine Lohnzahlungspflicht von mindestens drei Wochen. In den folgenden Jahren steigt die Lohnzahlungspflicht kontinuierlich an.

Haben Mitarbeitende ein Anrecht auf eine Entschädigung bei Pikettdiensten?

Grundsätzlich gelten Pikettdienste als zusätzliche Arbeitszeit. Die grundlegenden Bestimmungen finden sich im Arbeitsgesetz. Doch die Regelung der Entschädigung überlässt das Arbeitsgesetz den Beteiligten.



n rechtlich aus?

Haften urteilsunfähige Personen für Schäden?

Verursacht eine dauernd urteilsunfähige, volljährige Person einen Schaden, kann sie in der Regel nicht haftbar gemacht werden. Der Abschluss einer Haftpflichtversicherung für Urteilsunfähige ist nicht zwingend.

Was müssen Sie wissen bei Unfällen von Mitarbeitenden mit Behinderung?

Erleiden Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit Behinderung bei der Arbeit einen Unfall, können verschiedene Rechtsgebiete betroffen sein. Es ist davon auszugehen, dass bei einer gerichtlichen Beurteilung die Erfüllung der Fürsorge- respektive Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers sehr hoch gewichtet wird.

Wann dürfen Arbeitgeber Überstunden anordnen?

Der Arbeitgeber ist dazu berechtigt, wenn dies aus betrieblichen Gründen notwendig und den Mitarbeitenden zuzumuten ist. Die zusätzliche Arbeit darf pro Tag in der Regel zwei Stunden nicht übersteigen.

Barbara Lauber

www.insos.ch > Dienstleistungen > FAQ Recht

Der **QR-Code** rechts führt Sie direkt zum FAQ.



KURZ NOTIERT

«Veränderungen prägen»: INSOS-Kongress 2019 in Thun

Veränderungen beeinflussen uns. Doch auch wir können Veränderungen prägen: mit unseren Ideen und Erfahrungen, mit unserem Engagement und unserer Leidenschaft. Am INSOS-Kongress 2019, der vom 27. bis 29. August in Thun stattfindet, machen wir diese Veränderungen zum Thema. Die Teilnehmenden erwarten ein vielseitiges, praxisorientiertes Kongressprogramm mit spannenden Referaten und Workshops. Mehr zum Programm und zu den Referierenden unter

www.insos.ch > Veranstaltungen > Kongress

Unterstützung für die professionelle Erstellung von Arbeitszeugnissen

Das Online-Tool Arbeitszeugnis swiss+ INSOS CURAVIVA Edition unterstützt Institutionen für Menschen mit Behinderung dabei, individuelle, vollständige Arbeitszeugnisse zu erstellen. Das Tool nutzt 20 000 bewährte und rechtlich geprüfte Textbausteine und ist an die Berufsfelder, Fachfunktionen und Organisationsstufen in sozialen Institutionen angepasst. Weitere Informationen zum Tool und zu den Kosten unter:

www.insos.ch/arbeitszeugnis

Datenschutzgesetz: Das Parlament lässt sich mit der Revision Zeit

Der Nationalrat wird sich erst in der Herbstsession mit der Revision des Datenschutzgesetzes befassen. Dieses wird somit frühestens Mitte 2020 in Kraft treten. INSOS Schweiz und Curaviva Schweiz verfolgen das Geschäft gemeinsam und werden ihren Mitgliedern entsprechende Hilfsmittel wie Factsheets und Checklisten zur Verfügung stellen. Im Blog von INSOS Schweiz finden Sie schon jetzt vier Artikel zum Datenschutz. Die Themen:

- Bringen Sie Ordnung in Ihre Daten
- Kennen Sie Ihre IT-Umgebung?
- Analysieren Sie Ihre IT-Risiken
- Wahren Sie die Rechte Ihrer Abonnent*innen

www.blog.insos.ch

VERANSTALTUNGEN

27. bis 29. August 2019

VERÄNDERUNGEN PRÄGEN

INSOS-Kongress 2019 in Thun

5. September 2019

GUARDING MINDS

Workshop in Wabern/Bern

12. September 2019

TEILHABE-KONZEPTE

Netzwerkplattform in Gwatt/Thun

17. September 2019

CHARTA PRÄVENTION – EINRICHTEN EINER MELDESTELLE

Kurs in Zürich

24. September 2019

BROSCHÜRE SEXUALITÄT, INTIMITÄT UND PARTNERSCHAFT

Workshop in Olten

26. September 2019

HAFTUNGSFRAGEN IN SOZIALEN INSTITUTIONEN

Weiterbildung Recht in St. Gallen

14. November 2019

ARBEITSWELT

Fachtagung in Biel

Impressum

Herausgeber

INSOS Schweiz
Nationaler Branchenverband
der Institutionen für
Menschen mit Behinderung

Zieglerstrasse 53
3000 Bern 14
T. 031 385 33 00
info@insos.ch
www.insos.ch

Redaktion

Barbara Lauber (Leitung)
France Santi

Titelbild

Matthias Luggen
www.matthiasluggen.ch

Abopreis

CHF 30.– (im Mitgliederpreis
enthalten)
Einzelnummer CHF 15.–

Gestaltung

Sandra Schwab
www.s-at.ch
Monokini
www.monokini.ch

Layout und Druck

Jordi AG
www.jordibelp.ch

Auflage

2000 Expl. deutsch
700 Expl. französisch
Erscheint 3x jährlich

