

ARTISET

Ausgabe 04/05 | 2022

Das Magazin der Dienstleister für
Menschen mit Unterstützungsbedarf

Im Fokus

Die Arbeitswelt inklusiv gestalten

CURAVIVA

Die Antifolter-Kommission zieht Bilanz nach
der Inspektion von zwei Altersheimen

INSTITUT

Gefordert: Bessere Gesundheitsversorgung
für Menschen mit einer Behinderung

YOUViTA

Wie es jungen Erwachsenen geht, die ihre
Jugend in einem Heim verbracht haben

Hebt sich ab.

In Robustheit und Lebensdauer.



Editorial

«Von unterstützenden Massnahmen profitieren alle Mitarbeitenden eines Unternehmens.»

Elisabeth Seifert, Chefredaktorin



Liebe Leserin, lieber Leser

Wir gehören dazu. Jedenfalls die meisten von uns. Unserem Alter, unseren Fähigkeiten und Vorlieben entsprechend, leisten wir einen Beitrag zum Gelingen der Gemeinschaft, der Wirtschaft. Wir reiben uns aneinander, entdecken unsere Stärken und Schwächen, sind stolz auf Erfolge, lernen mit Rückschlägen umzugehen. Eine Reihe von Menschen bleibt von solchen Erfahrungen indes ausgeschlossen. All jene, von denen wir meinen, dass sie aufgrund ihrer kognitiven, psychosozialen oder körperlichen Verfassung nicht in der Lage seien, als Teil der Gesellschaft ihren Weg zu gehen. Wir schaffen für sie gleichsam Gesellschaften innerhalb der Gesellschaft, von der Schule über die Berufsbildung bis hin zur Arbeitswelt und zur Wohnsituation.

Es dürfte allerdings schwerfallen, Kriterien zu definieren, denen jemand genügen muss, um als Teil der Gesellschaft wahrgenommen zu werden. Entscheidend ist vielmehr die Bereitschaft, sich als Gesellschaft gegenüber der ganzen Vielfalt zu öffnen – oder eben nicht. Eine solche Öffnung fordern die Postulate der UN-Behindertenrechtskonvention nach einem inklusiven (Berufs-)Bildungssystem, einer inklusiven Arbeitswelt – einer inklusiven Gesellschaft eben.

Ein hehrer Anspruch, zweifellos, und doch selbstverständlich. Seit die Schweiz im Jahr 2014 die UN-Behindertenrechtskonvention ratifiziert hat, geht es schrittweise in diese Richtung. Schub verleihen dürfte den Bemühungen die im März erfolgte Überprüfung der Schweiz durch den UN-Behindertenrechtsausschuss. In allen Bereichen gibt es hierzulande noch viel zu tun – besonders auch im Bereich Arbeit, dem wir unseren Fokus widmen. So sind junge Menschen mit kognitiven oder psychosozialen Beeinträchtigungen oft von der staatlich organisierten beruflichen

Grundbildung ausgeschlossen. Damit diese dennoch nicht mit leeren Händen dastehen, haben private Organisationen, vor allem der Branchenverband Insos, Ausbildungsangebote geschaffen und entwickeln diese ständig weiter. Erstmals gibt es jetzt Bemühungen, diese ins Berufsbildungssystem zu integrieren (Seite 6). Gerade der Erfolg der Praktischen Ausbildung (PrA) Schweiz (Seite 10 und Seite 12) müsste namentlich die Seite der Arbeitgebenden davon überzeugen, dass es sich dabei um eine arbeitsmarktnahe Ausbildung handelt. Eine Ausbildung, die sowohl für sogenannte teilleistungsfähige Jugendliche als auch für die Wirtschaft Chancen mit sich bringt. Mit einer gewissen Unterstützung leisten Jugendliche und erwachsene Menschen mit Beeinträchtigung ihren Teil zur Arbeitswelt. Das zeigt gerade auch unsere Reportage aus dem Pflegeheim Wendelin in Riehen BL, das in verschiedenen Abteilungen auf ihr Engagement zählt (Seite 20). «Unsere Wirtschaft ist in der Lage, teilleistungsfähige Menschen zu beschäftigen», sagt Beda Meier, Leiter der Insos-Kommission Arbeitswelt, gegenüber dem Magazin Artiset (Seite 24). Damit das Potenzial aber wirklich ausgeschöpft werden könne, brauche es Finanzierungen für Dienstleistungen, um Mitarbeitende vom ergänzenden in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten sowie sie und ihr Arbeitsumfeld dort zu unterstützen. Von solchen unterstützenden Massnahmen dürften im Übrigen alle Mitarbeitenden eines Unternehmens profitieren. ■

Titelbild: Sandra Fischer arbeitet seit 30 Jahren im Reinigungsteam des Pflegeheims Wendelin in Riehen BL.

Foto: Marco Zanoni



Heimärzte, die für
Ihre Bewohnenden
da sind.

Ob wöchentliche Visiten oder videotelefonische Abklärungen in medizinischen Fragen – als führende mobile Heimarztpraxis sind wir rund um die Uhr für die Bewohnenden von Pflegezentren da. Neben Hausarztmedizin, Gerontopsychiatrie, einem 24x7-Notfallhintergrunddienst und Advance Care Planning übernehmen wir auch die Pflichten als Heimarzt gegenüber der Gesundheitsbehörde. Zudem bieten wir mit der Emeda-Apotheke neu ein umfassendes pharmazeutisches Angebot. Gemeinsam mit unseren Partnern sichern wir interprofessionell die medizinische und pharmazeutische Versorgung von Heimbewohnenden.

Sind auch Sie an einer Lösung für die ärztliche und pharmazeutische Betreuung der Bewohnenden Ihres Pflegezentrums interessiert? Dann kontaktieren Sie uns.

Emeda AG, Zürichstrasse 38, 8306 Brüttsellen, T 044 655 10 15, info@emeda.ch, emeda.ch



emeda
Die Heimärzte

Inhalt



Im Fokus

- 06 Forderung nach inklusiver Berufsbildung liegt auf dem Tisch
- 10 Die Praktische Ausbildung etabliert sich
- 12 Gartenpraktikerin Sina Michael kommt im allgemeinen Arbeitsmarkt gut zurecht
- 16 Was Lernenden mit psychischen Problemen helfen kann
- 20 Das Pflegeheim Wendelin beschäftigt mehrere teilleistungsfähige Mitarbeitende
- 24 Es braucht eine höhere Durchlässigkeit zwischen den Arbeitsmarkttypen

kurz & knapp

- 28 Socialstore: der Online-Marktplatz für Eigenprodukte sozialer Dienstleister

Aktuell

- 30 Lebensmittel nachhaltig einkaufen
- 33 Wie Heime mit Grundrechten umgehen
- 36 Die Stiftung Domino schliesst Assistenzvereinbarungen ab
- 39 Für den Katastrophenfall gerüstet
- 41 Wie es jungen Erwachsenen geht, die ihre Jugend im Heim verbracht haben
- 45 Bessere Gesundheitsversorgung für Menschen mit Behinderung
- 48 Kosten von Behinderteninstitutionen

Politische Feder

- 50 Edith Graf-Litscher, Thurgauer SP-Nationalrätin

Impressum: Redaktion: Elisabeth Seifert (esf), Chefredaktorin; Urs Tremp (ut); Claudia Weiss (cw); Anne-Marie Nicole (amn); France Santi (fsa); Jenny Nerlich (jne) • Korrektorat: Beat Zaugg • Herausgeber: ARTISET • 1. Jahrgang • Adresse: ARTISET, Zieglerstrasse 53, 3007 Bern • Telefon: 031 385 33 33, E-Mail: info@artiset.ch, artiset.ch/Magazin • Geschäfts-/Stelleninserate: Zürichsee Werbe AG, Fachmedien, Laubisrütistrasse 44, 8712 Stäfa, Telefon: 044 928 56 53, E-Mail: markus.haas@fachmedien.ch • Vorstufe und Druck: AST & FISCHER AG, Seftigenstrasse 310, 3084 Wabern, Telefon: 031 963 11 11 • Abonnemente: ARTISET, Telefon: 031 385 33 33, E-Mail: info@artiset.ch • Jahresabonnement Fr. 125.- • Erscheinungsweise: 8 x deutsch, 4 x französisch pro Jahr • Auflage (deutsch und französisch): Druckauflage 6000 Ex., WEMF/KS-Auflagenbeglaubigung 2022 beantragt, Nachdruck, auch auszugsweise, nur nach Absprache mit der Redaktion und mit vollständiger Quellenangabe.



DIE NATÜRLICHEN FARBEN
ZERTIFIZIERT MIT
CRADLE TO CRADLE



Im Fokus

Die inklusive Berufsbildung wird in der Schweiz zum Thema



Jugendliche mit kognitiver oder psychosozialer Beeinträchtigung sind vielfach von der öffentlich anerkannten Berufsbildung ausgeschlossen. Die von privater Seite geschaffenen Bildungsangebote sollen ins staatliche System integriert werden, fordert jetzt die Seite der Arbeitnehmenden. Erstmals findet darüber eine Debatte unter den Verbundpartnern statt, auf höchster Ebene.

Von Elisabeth Seifert

«Die Vertragsstaaten gewährleisten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen», heisst es in Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die die Schweiz 2014 unterzeichnet hat. Unter anderem bedeutet dies, dass Menschen mit Behinderungen «ohne Diskriminierung und gleichberechtigt Zugang zur allgemeinen Berufsausbildung haben».

Auch wenn in den letzten Jahren eine Reihe von Massnahmen umgesetzt worden sind, bleibt insbesondere jungen Menschen mit kognitiven und psychosozialen Behinderungen der Zugang zur zertifizierenden beruflichen Grundbildung oft verschlossen. Eine Tatsache, die der UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in seinem kürzlich veröffentlichten Bericht zur Umsetzung der UN-BRK in der Schweiz «mit Besorgnis zur Kenntnis» genommen hat. Entsprechend «empfiehlt» er den Behörden, «sicherzustellen», dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu «integrativen, zertifizierten Programmen der beruflichen Grundbildung haben».

Der Schlüssel zum Arbeitsmarkt

Knapp 10 Prozent aller 25-jährigen Jugendlichen in der Schweiz haben derzeit keinen Abschluss einer nachobligatorischen, allgemeinbildenden Schule oder einer beruflichen Grundbildung mit Eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder einem Eidgenössischen Berufsattest (EBA). Es handelt sich hierbei um eine sehr heterogene Gruppe junger Leute. Dazu gehören Migrantinnen und Migranten, denen ein offiziell anerkannter Abschluss aufgrund sprachlicher

Barrieren und schulischer Defizite (noch) verwehrt ist, oder junge Erwachsene mit anderen Lebensplänen. Darin eingeschlossen sind aber auch junge Menschen, die aufgrund ihrer kognitiven Fähigkeiten oder psychosozialer Belastungen die Voraussetzungen für eine EFZ-Ausbildung oder auch für die niederschwelligere EBA-Ausbildung nicht mitbringen.

Der EFZ- und der EBA-Abschluss sind im staatlichen Berufsbildungssystem klar geregelt und werden von den Arbeitgebenden mitgetragen und anerkannt. Dadurch haben die Absolvierenden gute Chancen, auf dem Arbeitsmarkt fündig zu werden. Um möglichst vielen jungen Menschen einen zertifizierenden Abschluss zu ermöglichen, besteht für die Phase der Berufsfindung und dann auch während einer EFZ- oder EBA-Ausbildung ein breites Instrumentarium an Unterstützungsangeboten.

Für Jugendliche mit Behinderung besonders relevant ist der Nachteilsausgleich. Wer einen Lehrvertrag abgeschlossen hat, kann beim Kanton auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Massnahmen betreffend Lern- und Prüfungssituationen beantragen. In ihrem aktualisierten Schattenbericht von Februar 2022 moniert Inclusion Handicap, die Dachorganisation der Behindertenorganisationen, bei der Bewilligung eines Nachteilsausgleichs indes «unklare Zuständigkeiten, komplizierte Abläufe und eine restriktive Gewährleistungspraxis».

Jugendlichen, die trotz eines Nachteilsausgleichs oder anderer Unterstützungsangebote den EBA-Abschluss nicht schaffen, haben bereits seit dem Berufsbildungsgesetz von 2004 die Möglichkeit, ihre Kompetenzen individuell bestätigen zu lassen. Solche Individuellen Kompetenznachweise (IKN) zeigen auf, in welchen Kompetenzbereichen jemand den EBA-Anforderungen entspricht. Die Krux daran aber ist: Die IKN sind erst in einigen wenigen Branchen erarbeitet worden. →

Allen Jugendlichen den Zugang zum staatlichen Berufsbildungssystem ermöglichen. In der Schweiz ist das – noch – nicht der Fall. Foto: Adobe Stock

«Es braucht eine offizielle Anerkennung der Praktischen Ausbildung sowie eine Verpflichtung zur Einführung der Individuellen Kompetenznachweise.»

Gabriel Fischer, Leiter Bildungspolitik beim Arbeitnehmenden-Verband Travail Suisse

Fehlender Rechtsanspruch

Jugendlichen also, die den EBA-Abschluss nicht schaffen und in einer der zahlreichen Branchen tätig sind, die keinen Individuellen Kompetenznachweis kennen, bleiben von einer öffentlich anerkannten beruflichen Grundbildung ausgeschlossen. Erst recht trifft das auf jene zu, die aufgrund ihrer Behinderung gar kein EBA-Lehrverhältnis abschliessen können.

Für Letztere hat der Branchenverband Insos vor über zehn Jahren die Praktische Ausbildung (PrA) Schweiz geschaffen. Dabei handelt es sich um eine national standardisierte, zweijährige Ausbildung ohne Einstiegshürden. Der Branchenverband, der die Interessen der Dienstleister für Menschen mit Behinderung vertritt, ist für die PrA verantwortlich, erteilt Lehrbetrieben und Ausbildungszentren die Bildungsbewilligung, entwickelt in Zusammenarbeit mit den Branchenorganisationen die Bildungsinhalte und stellt sicher, dass sich diese eng an jene des EBA und EFZ anlehnen (zur PrA siehe auch die Seiten 10 und 12).

Für Gabriel Fischer, den Leiter Bildungspolitik beim Arbeitnehmenden-Verband Travail Suisse, gehen solche Bemühungen zu wenig weit. Man habe zwar gewisse Massnahmen getroffen, damit diese Gruppe von Jugendlichen nicht mit leeren Händen dastehe. «Durch die fehlende Integration der PrA in das staatliche Berufsbildungssystem gibt es aber keinen Rechtsanspruch auf eine solche Ausbildung», kritisiert Fischer. Ähnliches treffe auch auf die Individuellen Kompetenznachweise zu, weil es für die Branchen keine Verpflichtung gebe, diese einzuführen.

«Ein Rechtsanspruch lässt sich nur mit einer offiziellen Anerkennung der Praktischen Ausbildung sowie einer Verpflichtung zur Einführung der Individuellen Kompetenznachweise erreichen», betont der Vertreter der Arbeitnehmenden. Er spricht damit auf eine entsprechende Regulierung im Berufsbildungsgesetz (BBG) an. «Nur wenn der Staat die Verantwortung übernimmt, sind solche Massnahmen und Instrumente rechtlich, organisatorisch und finanziell abgesichert.» Damit werde dann auch, so Fischer,

die Forderung der UN-BRK nach einem inklusiven Berufsbildungssystem eingelöst.

Auf Augenhöhe mit den Verbundpartnern

Die Berufsbildung ist eine Aufgabe der Verbundpartnerschaft von Bund, Kantonen und den Organisationen der Arbeitswelt. Bei Letzteren spielen die Sozialpartner, sprich: die Verbände der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, eine zentrale Rolle. Im Rahmen der nationalen Initiative Berufsbildung 2030 ist vor eineinhalb Jahren eine Gremienstruktur geschaffen worden, dank der neu auch sehr spezifische Bildungsanliegen, gerade auch für Menschen mit Behinderung, rasch aufgenommen werden können.

Von zentraler Bedeutung sind die sogenannten Dialogforen, in denen eine Reihe von Akteuren ihre Anliegen einbringen. Im Dialogforum Arbeitnehmende ist von Travail Suisse eigens die Arbeitsgruppe «Menschen mit Behinderung und ihr Zugang zur Bildung» eingerichtet worden, in der unter anderem auch der Branchenverband Insos vertreten ist. Im Mai 2021 hat diese Arbeitsgruppe im Dialogforum Arbeitnehmende den Antrag eingebracht, die Berufsausbildungen nach Berufsbildungsgesetz «so zu reformieren, dass alle Menschen Zugang zur einer zertifizierenden Berufsbildung in einem inklusiven Bildungssystem haben». Das Dialogforum Arbeitnehmende hat diesem Antrag zugestimmt – und ihm damit ein entsprechendes Gewicht verliehen.

Der Antrag könnte jetzt bei der Geschäftsstelle der ebenfalls neu geschaffenen Tripartiten Berufsbildungskonferenz (TBBK) platziert werden. In der TBBK nehmen die drei Verbundpartner Bund, Kantone und Sozialpartner auf Augenhöhe gemeinsam die strategische Steuerung der Berufsbildung wahr. In der Arbeitsgruppe «Menschen mit Behinderung und ihr Zugang zur Bildung» wird das Thema weiter diskutiert. «In diesen Gesprächen geht es darum, abzuklären, ob zuhanden der TBBK ein konkreter Umsetzungsvorschlag oder ein vorbereitendes Projekt erarbeitet werden kann», hält Gabriel Fischer fest. Ziel der Arbeitnehmenden sei es, dass

schliesslich ein Projekt innerhalb der Initiative Berufsbildung 2030 entsteht, das erste im Übrigen, das sich der Berufsbildung von Menschen mit Behinderung annehmen würde.

Skepsis gegenüber gesetzlicher Regelung

Ohne die Ergebnisse der Verhandlungen in irgendeiner Weise vorwegnehmen zu wollen, meint Daniel Duttweiler von Seiten des Bundes: «Für uns ist vor allem wichtig, dass Menschen mit Behinderung einen national lesbaren Abschluss haben.» Duttweiler ist Leiter Ressort Berufsbildungspolitik im Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI). Bevor man jetzt aber gleich bestimmte Massnahmen einfordert, müsse man in einem ersten Schritt zunächst abklären, was sich bis jetzt bewährt habe und wo die Probleme lägen.

Eine Alternative zu einer gesetzlichen Regulierung sieht Duttweiler etwa darin, den Handlungsspielraum des aktuellen Gesetzes noch besser auszunutzen. Konkret nimmt er auf das Anrecht Bezug, dass Auszubildende, die den EBA-Abschluss nicht schaffen, ihre Kompetenzen individuell bestätigen lassen können. «Die Arbeitnehmenden könnten im Dialog mit den Arbeitgebenden darauf hinwirken, dass solche Kompetenznachweise in verschiedenen Branchen tatsächlich erstellt werden.»

Solche in enger Zusammenarbeit mit den Branchen erarbeiteten Kompetenznachweise und weitere Bescheinigungen seien innerhalb der Branchen anerkannt und lesbar, so Duttweiler. Und zwar auch ohne formale Regelung im Gesetz. Das staatlich verantwortete Berufsbildungssystem habe vor allem die Aufgabe, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Ausbildungen gesetzlich zu regeln und Brücken in diese Ausbildungen zu bauen. Die Organisation und die Finanzierung aller anderen beruflichen Ausbildungen lägen indes in der Verantwortung der einzelnen Branchen, ist er überzeugt.

Ganz ähnlich wie der SBFI-Vertreter hält auch Nicole Meier, Ressortleiterin Bildung und Berufliche Aus- und Weiterbildung beim Schweizerischen Arbeitgeberverband (AGV), fest, dass das hiesige Berufsbildungssystem auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist. «Für einen nationalen Ausweis muss sichergestellt sein, dass die erlangten schulischen und praktischen Kompetenzen arbeitsmarktnah sind», sagt Meier. Die berufliche Grundbildung mit EBA erfülle diese Voraussetzungen. Es sei aber fraglich, wie niederschwellig eine Ausbildung sein könne und dennoch eine Arbeitsmarktfähigkeit garantiert sei.

Die Individuellen Kompetenznachweise sowie Branchenzertifikate seien eine gute Alternative für Menschen mit Behinderungen. Gegenüber verbindlichen, in einem Gesetz geregelte Bestimmungen ist Nicole Meier eher skeptisch. Die Branchen müssten die Freiheit haben, solche Nachweise entsprechend ihren tatsächlichen Bedürfnissen zu entwickeln. «Andernfalls kann es passieren, dass die Abschlüsse und Kompetenzen zwar staatliche gewünscht, jedoch von den Arbeitgebenden nicht eingeordnet werden können.»

Gerade im Bereich von Menschen mit Behinderung spricht sich Nicole Meier für individuelle Lösungen aus, um weder das System noch die Menschen mit Behinderung zu überfordern. Organisationen und Verbände übernehmen hier eine wichtige Aufgabe, was «sehr gut funktioniert». Meier: «Dank dem Engagement von Privaten und Sozialpartnern ist es in der Schweiz möglich, viele Bedürfnisse aufzunehmen.»

«So wie es jetzt läuft, ist es gut», meint kurz und knapp Christophe Nydegger, Chef im Amt für Berufsbildung Kanton Fribourg und Präsident der Schweizer Berufsbildungsämterkonferenz (SBBK). «Für die meisten gibt es eine Lösung.» Er spricht damit auf den Nachteilsausgleich sowie die Zusammenarbeit mit den von den Kantonen und der IV mitfinanzierten Ausbildungszentren an. ■

Anzeige

Jeder Mensch

.....lebt anders.
.....ist anders als andere Menschen.
.....kann etwas anderes.
.....will etwas anderes.
.....braucht etwas anderes.

Deshalb sieht auch das Leben von jedem Menschen anders aus.

LIV Leben in Vielfalt, Basel.

Salome Durst
Alltagsbegleiterin LIV



LIV LEBEN IN VIelfALT
liv.bs.ch

Redline®
Software
redline-software.ch

Die Praktische Ausbildung eröffnet Chancen

In den letzten sechs Jahren ist die Anzahl von Lernenden der Praktischen Ausbildung (PrA) Schweiz laufend gestiegen – bis auf 1728 Auszubildende im Berichtsjahr 2020/21. Von den Absolvierenden schaffte in den letzten Jahren jeweils knapp ein Fünftel den Einstieg in eine eidgenössische berufliche Grundbildung.

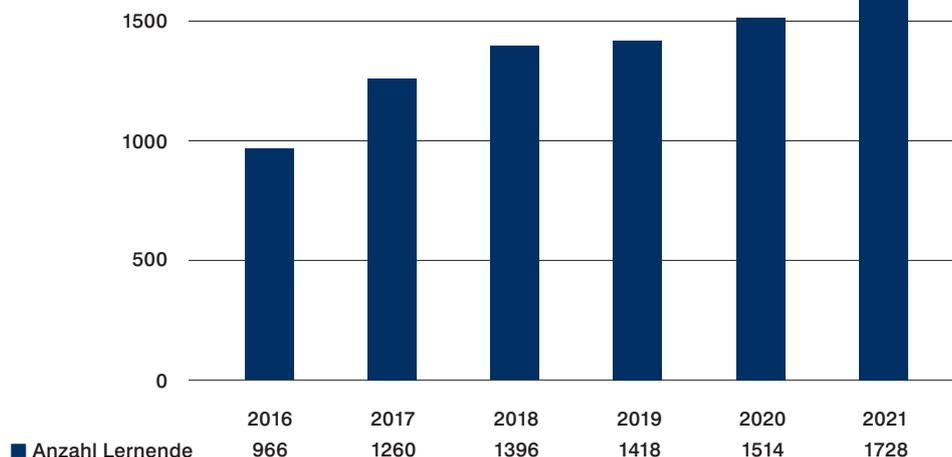
Von Rocco Brignoli* und Elisabeth Seifert

Vor über zehn Jahren hat der Branchenverband Insos die zweijährige praktische Ausbildung (PrA) Schweiz ins Leben gerufen. Sie richtet sich an junge Menschen, die keinen direkten Zugang haben zu den beruflichen Grundbildungen mit eidgenössischem Berufsattest EBA oder mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis EFZ. Insos arbeitet mit den Branchenorganisationen zusammen und stellt sicher, dass sich die Ausbildungsinhalte eng an jene der EBA und EFZ-Bildungspläne anlehnen. Die aktuelle Statistik 2020/21 unterstreicht, welche Bedeutung die PrA im Verlauf der Jahre erlangt hat.

1728 Lernende

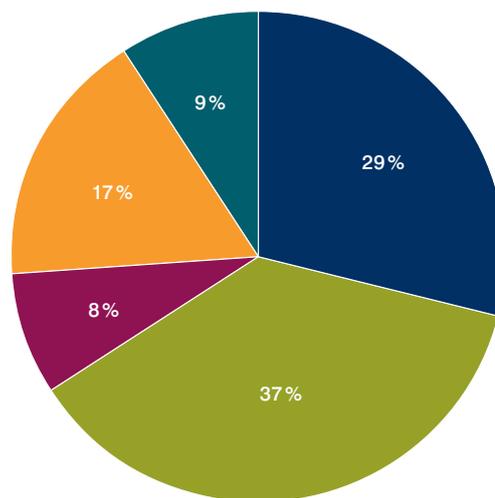
Mit Stichtag 1. August 2021 waren 1728 Jugendliche in einem PrA-Lehrverhältnis (1. und 2. Lehrjahr). Seit 2016, als 966 Lehrverhältnisse bestanden, steigt die Zahl kontinuierlich an. Eingeführt worden ist die PrA im Jahr 2007. Die praktische Ausbildung absolvieren die jungen Menschen oft im ergänzenden Arbeitsmarkt. Die theoretische Ausbildung können sie in einigen Kantonen, so in Zürich, Bern und Fribourg, auch an den Berufsschulen machen.

Weitere Informationen zur PrA:



17 Prozent gelingt Übertritt in EBA-Ausbildung

Am 31. Juli 2021 schlossen 846 junge Menschen ihre PrA mit einem Diplom ab. Im Fünfjahresvergleich finden 29 Prozent der Absolventinnen und Absolventen eine Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt. Weitere 17 Prozent schaffen den Einstieg in eine EBA-Ausbildung – und finden danach in der Regel eine Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt.



Durchschnitt Anschlusslösungen (2016–2020)

- Allgemeiner Arbeitsmarkt
- Ergänzender Arbeitsmarkt
- Zwischenlösung
- Berufliche Grundbildung mit EBA
- Unbekannt



80 Berufe

Die Ausbildung zur Praktikerin oder zum Praktiker Hauswirtschaft verzeichnete mit 265 Azubis (1. und 2. Lehrjahr) die meisten Lernenden. Sehr beliebt ist auch die Ausbildung zur Praktikerin respektive zum Praktiker Küche (196) oder Logistik (150). Häufig gewählte Ausbildungen sind weiter die Bereiche Gärtnerei, Betriebsunterhalt, Detailhandel, Industrie, Schreinerei, Mechanik und Restaurant. Insgesamt können Interessierte unter 80 Berufen wählen. Die Zahl hat in den letzten Jahren laufend zugenommen.

280 PrA-Ausbildungsbetriebe

Im Berichtsjahr 2020/21 hatten 280 Betriebe eine Ausbildungsbewilligung des Branchenverbands Insos. Ein grosser Teil dieser Ausbildungsbetriebe ist im ergänzenden Arbeitsmarkt tätig. In Zusammenarbeit mit Betrieben ohne staatlichen Auftrag ermöglichen zahlreiche Sozialunternehmen jungen Menschen eine PrA-Ausbildung im allgemeinen Arbeitsmarkt.

In 22 Kantonen

Die praktische Ausbildung Schweiz hat in 22 Kantonen Fuss gefasst. Noch keine Möglichkeit, eine PrA-Ausbildung zu absolvieren, besteht im Tessin sowie in den Kantonen Uri, Appenzell Innerrhoden und Nidwalden. In den Kantonen Bern und Zürich ist die Ausbildung seit vielen Jahren stark verankert. Zunehmender Beliebtheit erfreut sie sich in den Kantonen der Romandie, vor allem in den Kantonen Waadt und Genf. ■

* Rocco Brignoli ist wissenschaftlicher Mitarbeiter des Branchenverbands Insos.

Im Fokus

Respekt und Geduld helfen

Sina Michael, Praktikerin Gartenbau, mag Gartenarbeit. Was sie hingegen gar nicht mag, ist ein herablassender Umgangston. Foto: Marco Zanoni

Gartenpraktikerin Sina Michael hat kein Problem damit, sich Arbeitsschritte immer wieder neu erklären zu lassen. Wichtig ist ihr allerdings, in welchem Ton man ihr das erklärt: Sie gibt sich Mühe, sorgfältig zu arbeiten, und möchte entsprechend sorgfältig behandelt werden. Dann arbeitet sie automatisch besser.

Von Claudia Weiss

Schwungvoll zieht Sina Michael den Rechen über den frisch vertikutierten Rasen, fast rhythmisch zieht sie die Bahnen und häuft das Gras am Rand auf kleine Haufen. Die 20-Jährige wirkt fröhlich, Rasen vertikutieren und mähen mag sie gern, ganz im Gegensatz zum Jäten: «Das ist mir zu knifflig, da muss ich mich so konzentrieren.» Aber insgesamt gefallen ihr die Arbeiten im Garten sehr, dort kann sich die Läuferin genug im Freien bewegen: Sport ist ihre Leidenschaft. Vier bis fünf Lauftrainings pro Woche absolviert sie und mehrere Krafttrainings. 2019 wurde sie gar an den Europa-Crossmeisterschaften U18 Schweizer Meisterin über 4000 Meter.

Ein etwas langsames Tempo hat die gebürtige Eritreerin beim Lernen. Das hängt teilweise mit der Sprache zusammen: Als Sina Michael mit 11 Jahren in die Schweiz kam, sprach sie nur Tigrinisch, mit der deutschen Sprache und Schrift musste sie sich zuerst noch anfreunden. Deshalb absolvierte sie nach der Schulzeit im Ausbildungszentrum Steinhölzli Bildungswege in Köniz BE (siehe dazu auch Seite 15) eine Praktische Ausbildung PrA als Gärtnerin. Im Sommer 2020 schloss sie diese ab, seither arbeitet sie im Gartenbetrieb einer Immobilienfirma in Ostermundigen bei Bern.

Hilfreich: Fähigkeiten sehen statt Mankos

Ihr Chef Lorenz Krethlow sieht in erster Linie ihre Fähigkeiten, ihre positive und anpackende Art. Die Mankos plant er unkompliziert mit ein und sucht deshalb seine Mitarbeitenden absichtlich danach aus, dass sie untereinander – und dementsprechend auch mit Mitarbeiterin Michael – respektvoll umgehen. Respekt und Geduld seien sehr wichtig, findet er: Müsse man jemandem mit einer EBA-Ausbildung die Arbeitsschritte vielleicht fünf Mal erklären, sei das bei Sina halt immer wieder von vorne nötig. «Das braucht Feingefühl im täglichen Umgang», sagt er, «und man muss sich darauf einlassen wollen.»

Im Garten klappt das reibungslos, seit anderthalb Jahren arbeitet Sina Michael in gutem Einvernehmen mit Landschaftsgärtner Patrick Aeschbacher zusammen. Kürzlich allerdings half sie eine Weile in der firmeneigenen Wäscherei aus, weil im Winter zu wenig Gartenarbeiten anfielen. Dort,

so meldete sie sich schon bald bei Lorenz Krethlow, kam es jedoch zu Konflikten. «Offenbar bekam Sina zu hören, sie sei «zu langsam» und «nicht gut», also genau das, was man ihr nicht sagen sollte», sagt Krethlow. Er ging der Sache unverzüglich nach und suchte nach einer Lösung.

Gärtner Patrick Aeschbacher seinerseits staunte, als er von den Schwierigkeiten erfuhr. Er kommt mit seiner jungen Mitarbeiterin bestens aus: «Sina erledigt ihre Arbeit sehr sorgfältig und oft sogar besser als manche Hilfgärtner mit Berufsattest, mit denen ich schon zusammengearbeitet habe», findet er. Als Gärtner EFZ trage er ohnehin die Hauptverantwortung, da sei es nicht so schlimm, wenn er halt jedes Mal die gleichen Arbeitsschritte von vorne erklären müsse. Im Gegenteil: Wenn man sich darauf einlasse, sei die Zusammenarbeit eine Bereicherung. Es sei auch nicht so schlimm, wenn Sina anfangs oft nach der Arbeit einfach das Werkzeug im Garten liegengelassen habe, findet er, und lacht: «Das passierte auch mir anfangs ständig. Mir ist aber viel wichtiger, dass es menschlich stimmt.»

Hilfreich: Verständnis zeigen statt Ungeduld

Chef Lorenz Krethlow hat inzwischen die Schwierigkeiten ganz pragmatisch gelöst: Seit der Frühling wieder Einzug gehalten hat, hat er Sina Michael einfach wieder in den Garten- und Umgebungsdienst eingeteilt. Dort wird sie jetzt wieder verständnisvoll angeleitet von Patrick Aeschbacher, der es locker nimmt, wenn ihr logisches Denken oder ihre Zeitplanung ein bisschen anders funktionieren. Aeschbacher ist überzeugt, dass seine junge Kollegin auch eine Attestlehre schaffen könnte, jetzt, wo sie ihr Sprachdefizit weitgehend aufgeholt hat.

Tatsächlich wird Sina Michael irgendwann genau das versuchen: Im Sommer wechselt sie aus den Gärten in Ostermundigen zu einer Kita in Thörishaus. «Ich möchte schon lange gerne mit Kindern arbeiten», sagt sie. Ob dann nach dem geplanten zweijährigen Praktikum tatsächlich eine Lehre für das Eidgenössische Berufsattest möglich wird, muss sich noch zeigen. Hauptsache für sie ist, dass man ihr auf Augenhöhe begegnet: «Schreien und Respektlosigkeit mag ich überhaupt nicht.» Ihre Qualitäten kann sie am besten entfalten, wenn man ihr geduldig und anständig begegnet. →



Das Alters- und Pflegeheim der Gemeinde Sigriswil befindet sich in schönster Lage über dem Thunersee mit einmaliger Sicht auf das Berner Alpenpanorama. In dieser reizvollen Umgebung finden 38 Senioren und Seniorinnen ein von 45 Mitarbeitenden umsorgtes Zuhause. Eine Angebotserweiterung durch „Wohnen mit Dienstleistungen“ ist in Planung.

Für die Gesamtleitung der Schärmtanne AG suchen wir infolge Nachfolgeregelung per 1. Februar 2023 eine*n

Geschäftsleiter*in

In dieser Funktion übernehmen Sie die Verantwortung für die betriebswirtschaftliche, personelle und fachliche Leitung der Schärmtanne AG. Sie erarbeiten mit dem Verwaltungsrat die Gesamtstrategie und setzen diese mit Ihren Bereichsleitungen um. Aus Ihren klaren Führungsgrundsätzen entstehenden Vorbildfunktion, schaffen Sie die Voraussetzungen für optimale Arbeitsabläufe in allen Bereichen und entwickeln das Angebot stetig weiter. Ein hohes Qualitätsbewusstsein ist für Sie selbstverständlich. Den Aufbau des neuen Angebotes „Wohnen mit Dienstleistung“ übernehmen Sie verantwortungsbewusst, kompetent und federführend. Sie stellen die Vernetzung, Zusammenarbeit und Kommunikation mit allen Beteiligten innerhalb und ausserhalb des Betriebes sicher. Sie erkennen frühzeitig die Entwicklungen und Tendenzen im Umfeld und leiten die richtigen Massnahmen ein.

Voraussetzungen

Für diese verantwortungsvolle Position wenden wir uns an eine führungsstarke, erfahrene Persönlichkeit mit einer abgeschlossenen Ausbildung als Institutionsleitung oder einer ähnlichen Managementausbildung. Sie sind vertraut mit den betriebswirtschaftlichen Anforderungen sowie den täglichen Herausforderungen im Gesundheitswesen. Sie überzeugen mit Ihrem unternehmerischen Denken, Ihrer starken Auftrittskompetenz und überzeugenden Kommunikationsfähigkeit, welche Ihnen eine wertschätzende Zusammenarbeit mit Ihrem Team und allen weiteren Anspruchsgruppen ermöglicht.

Sie sind die kommunikationsstarke und gewinnende Persönlichkeit mit grossem sozialem Engagement? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung (elektronisch /Pdf) bis am 29. Mai 2022: bewerbung@schaermtanne.ch

Ihre Kontaktperson für weitere Auskünfte: Daniel Eschmann, Stv. Verwaltungsratspräsident Schärmtanne AG, 033 244 66 62.

«Jeder Schritt in den ersten Arbeitsmarkt ist wichtig»

Herr Thomas Müller*, Sie bereiten Jugendliche im Ausbildungszentrum Steinhölzli auf eine möglichst reibungslose Integration in den ersten Arbeitsmarkt vor: Welche Vor- und Nachteile haben Ihrer Erfahrung nach die Praktische Ausbildung PrA und das Eidgenössische Berufsattest EBA im Vergleich?

Beide Ausbildungsformen haben das Ziel, die Jugendlichen nach der Lehre in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Seit die Praktische Ausbildung nicht mehr ausschliesslich in Institutionen angeboten wird, sind beide Ausbildungen sehr gute Modelle: PrA ist eine sehr gute Einstiegsmöglichkeit für jene, die früher eine Anlehre gemacht hätten und schulisch die Anforderungen einer Attestlehre – noch – nicht erfüllen. Seit die PrA-Lernenden für den allgemeinbildenden Unterricht und den Sport die Berufsfachschule besuchen, hat sich auch für sie der erste Arbeitsmarkt geöffnet. Die Lehrgänge lassen sich gut miteinander kombinieren: PrA-Lernende können später eine Attestlehre machen und so über einen etwas längeren Weg vielleicht sogar – wie geeignete EBA-Lernende auch – ein Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis erlangen.

Was gilt es denn bei der Entscheidung für den jeweiligen Ausbildungsgang zu bedenken?

In jedem Fall ist es wichtig, dass die Qualität der Ausbildung gesichert wird und die Lernenden nicht zwei Jahre lang irgendwie beschäftigt werden, egal ob PrA oder EBA. Genau das bieten wir vom Steinhölzli: Wir achten darauf, dass Lehrplan und Qualität eingehalten werden, unterstützen die Lernenden und beraten die Betriebe, vor allem in Krisensituationen. Betriebe kommen oft ans Limit mit Erklären, Verständnis haben und Fördern. Das erklären wir den Lernenden und vermitteln so zwischen ihnen und den Betrieben, wenn es schwierig wird.

Was sollten denn Ausbildungsbetriebe bedenken, wenn Sie PrA- oder EBA-Lehrstellen anbieten?

Sie müssen sich bewusst sein, dass diese Lernenden einen besonderen Bedarf an Strukturen haben und oft einen sehr klaren Rahmen brauchen. Die Verantwortlichen der Betriebe müssen wissen, dass diese Jugendlichen nicht einfach als Selbstläufer durch die Lehrzeit kommen, sondern dass sie mehr Zeit und Betreuung benötigen: Was EFZ-Lernende nach einmal erklären verstehen, können EBA-Lernende manchmal nach dreimal noch nicht, PrA-Lernende vielleicht erst nach dem zehnten Mal.

PrA oder EBA – welches Modell bietet den Jugendlichen die besseren Chancen?

Bei uns absolvieren 70 bis 80 Prozent der Lernenden eine Prak-

tische Ausbildung. Gegenwärtig sehe ich dort fast die grösseren Chancen, besonders seit es für einige Berufe den Individuellen Kompetenznachweis gibt: So werden die Kompetenzen dieser Jugendlichen klar erkennbar, und spätere Arbeitgebende können sie genau für diese besonderen Nischen einsetzen. Bei den Attestlehren besteht das Risiko, dass Arbeitgebende den Eindruck haben, die Jugendlichen könnten ja dies oder jenes. Hapert es dann, führt das auf beiden Seiten zu Enttäuschungen. Bei einer PrA hingegen wird eindeutig klar, dass die Jugendlichen nicht «fast dasselbe» können wie jene mit einer EFZ-Ausbildung. Dafür zeigen gerade diese Jugendlichen oft grosse Ausdauer, arbeiten sorgfältig und sehr motiviert. Das ist ein grosser Gewinn.

Besteht nicht die Gefahr, dass Jugendliche manchmal fast vorschnell auf eine Praktische Ausbildung aufgleist werden, weil das die einfachste Lösung scheint?

Das erlebe ich gar nicht so: Das wird in jedem Fall genau abgeklärt und überprüft. Ganz im Gegenteil drängen viele Eltern unbedingt auf eine EBA-Lehre, auch wenn diese schulisch gar nicht bewältigbar ist. Wir zeigen ihnen dann, welchen grossen Wert eine PrA hat und wie gut sie den Zugang zu Arbeit und Weiterbildung gemäss UN-BRK gewährleistet.

Also kann man von einem Erfolgsmodell sprechen ...

Ja, unbedingt. Ich begrüsse deshalb eine Weiterentwicklung von PrA Insos zu PrA Schweiz, damit nicht alle denken, PrA werde ausschliesslich von Institutionen angeboten. Und damit vermehrt Unternehmen für dieses Ausbildungsmodell gewonnen werden können, auch in ländlichen Gegenden. Es geht gar nicht darum zu werten, ob eine PrA in einer Institution oder in einem Unternehmen besser ist, sondern darum, jeweils die besten Wege und Lösungen zu finden: Vielleicht führt der Weg eines Lernenden erst mit 35 aus einer Institution hinaus in den ersten Arbeitsmarkt. Aber dann war jeder Schritt wichtig. ■

* Thomas Müller ist Direktor des Ausbildungszentrums Steinhölzli Bildungswege in Köniz BE, wo jährlich rund 70 Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren ausgebildet werden.

Steinhölzli Bildungswege

→ www.steinhoeelzli.ch

«Wichtig: Eine offizielle Anlaufstelle für die Lehrbetriebe»

Jugendliche mit psychischen Problemen haben oft Schwierigkeiten beim Übertritt von der Schule in die Lehre. Zwei Jahre Corona und jetzt noch der Ukraine-Krieg haben das Problem verschärft, viele Jugendliche können eine Lehre in der üblichen Form nicht meistern. Ihnen, findet Christine Davatz*, könnten angepasste Lehrabläufe helfen. Und Ausbildungsbetriebe bräuchten eine geeignete Beratungsstelle.

Interview: Claudia Weiss

Frau Davatz, gemäss der Studie «Umgang mit psychisch belasteten Lernenden» (siehe Link) kämpfen viele Jugendliche mit psychischen Problemen, fast die Hälfte von ihnen erleben dadurch problematische Ausbildungsverläufe. Wie wirkt sich das auf ihre Bildungschancen aus?

Unser Duales Bildungssystem mit dem Grundsatz «kein Abschluss ohne Anschluss» passt vor allem für Jugendliche, die in einer Lehre physisch und psychisch gut bestehen können. Zum Glück haben wir mit dem Eidgenössischen Berufsattest EBA auch gute Möglichkeiten für Jugendliche, die aufgrund einer psychischen Beeinträchtigung oder einer Lernschwäche nicht mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis EFZ abschliessen können: Die Attestlehre hat die frühere Anlehre abgelöst, die einzig mit einem nicht reglementierten Augenschein durch Berufsleute abgeschlossen wurde. Im Gegensatz dazu ist die Ausbildung zum Berufsattest eidgenössisch geregelt und folgt einem klaren Bildungsplan.

Das bedeutet, dass die Jugendlichen später allenfalls noch eine EFZ-Ausbildung anhängen können. Dann ist also alles gut eingefädelt?

Es ist tatsächlich eine sehr gute Möglichkeit für viele. Sie bedeutet allerdings auch, dass etliche von jenen, die nach altem System eine Anlehre gemacht hätten, zwischen Stuhl und Bank fallen: Nicht alle von ihnen können auch eine Attestlehre bestehen.

Das heisst also, einigen fehlt quasi eine Zwischenstufe für den vereinfachten Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt?

Genau: Es braucht unbedingt etwas für jene, die eine berufliche Grundbildung mit dem Eidgenössischen Berufsattest EBA nicht bestehen, etwas, das positiv formuliert ist: «Schau, das alles kannst du!» Heute füllt der Individuelle Kompetenznachweis IKN diese Lücke zum Teil: Dieser wurde zusammen mit den Berufsverbänden erarbeitet, damit alle von den gleichen Anforderungen ausgehen können. Gegenwärtig existiert der IKN erst

für bestimmte Berufe, er soll aber laufend erweitert werden, denn er ist ein wichtiges Instrument auf dem Weg der beruflichen Integration für Jugendliche, die aufgrund von psychischen Schwierigkeiten auch die Anforderungen einer EBA-Lehre nicht bestehen. Ganz wichtig ist: Damit ein Übergang in den ersten Arbeitsmarkt gut gelingen kann, müssen die Berufsverbände bei der Gestaltung solcher neuen Ausbildungsmöglichkeiten mitreden können. Dabei entstehen oft intensive Diskussionen.

Worin liegen die Schwierigkeiten bei solchen Diskussionen?

Die Berufsverbände müssen ohnehin alle fünf Jahre ihre Ausbildungen aktualisieren, dann sollten sie sich auch um Flüchtlinge kümmern und um die Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten und jene mit psychischen Problemen – und dann auch noch den individuellen Kompetenznachweis entwickeln. All das, wo doch aufgrund des Fachkräftemangels ohnehin zu wenig Leute in der Berufsbildung eingesetzt werden können. Teils fehlen daher

Christine Davatz, frischpensionierte
frühere Vizedirektorin des
Schweizerischen Gewerbeverbands sgV



schlicht die Kapazitäten. Teils sind psychische Probleme aber auch ein heikles Thema, und viele wissen nicht so recht, wie sie es ansprechen sollen. Dabei ist es enorm wichtig, dass die Berufsverbände diese Unterstützung selber anbieten wollen, denn wir können sie ihnen nicht aufzwingen: Es braucht die Betriebe, die das dann tragen und umsetzen.

TAGUNG DER BEIDEN BRANCHEN- VERBÄNDE INSOS UND YOVITA:

«Erfolgreich von der Schule in die Lehre mit einer psychischen Beeinträchtigung»: Fachtagung vom 12. Mai 2022, 8.30 bis 16.15 Uhr, Landhaus, Landhausquai 4, Solothurn.

Info und Anmeldung:



So gesehen, wird das Ausbilden eine immer anstrengendere Aufgabe.

Tatsächlich vergessen wir oft, dass Betriebe nicht in erster Linie die Ausbildung zur Aufgabe haben, sondern vor allem produzieren müssen. Trotzdem bieten die Kleineren und Mittleren Unternehmen, die KMU, 70 Prozent aller Lehrstellen an, und sie machen das meist sehr gut. Aber längst nicht alle sind psychologisch, pädagogisch und didaktisch gebildet. Bürdet man ihnen jetzt eine zusätzliche Last auf, indem man ihnen die ganze Verantwortung und die teils aufwendige Betreuung von psychisch kranken Jugendlichen überlässt, werden einige ihre Konsequenzen ziehen und einfach nicht mehr ausbilden.

Was also brauchen die Auszubildenden zur Unterstützung?

Wir müssen ihr Bewusstsein dafür stärken, dass sie eine wichtige Funktion innehaben: Es liegt in ihrer Hand, ob Jugendliche nicht nur arbeitsmarktfähig gemacht werden, sondern auch einen

Berufsstolz entwickeln und Topqualität liefern wollen. Deshalb müssen wir sehr aufpassen, dass wir dieses gute System nicht an die Wand fahren. Sehr wichtig für die Lehrbetriebe wäre eine offizielle, branchennahe Anlaufstelle, die einheitlich, unkompliziert und rasch funktioniert, anstelle der heutigen 26 gutschweizerischen Varianten. Am besten wäre eine Anlaufstelle, die vom Berufsverband gestellt wird, damit die Beratern auch die branchenübliche Sprache und Probleme kennen.

Und was auf der anderen Seite benötigen psychisch belastete Jugendliche?

Oft ist für sie die zeitliche und emotionale Belastung einer normalen Lehre zu gross. In zwei Jahren Covid hat die Resilienz vieler Jugendlicher enorm gelitten, viele haben besondere Bedürfnisse und brauchen mehr Zeit. Daher müsste es eigentlich eine individualisierte Berufslehre geben. Allerdings ist das einfacher gesagt als getan. Nehmen wir einen Handwerker mit seinem Betrieb, der seine →

Im Fokus

Aufträge fristgerecht erledigen muss: Dieser hat oft nicht Zeit, sich noch um die psychische Belastung eines Lernenden zu kümmern, und er ist auch nicht dafür ausgebildet, sondern versucht das einfach im Alltag irgendwie zu managen. Notlösungen, beispielsweise die Abmachung, dass der oder die Lernende 10 Prozent weniger arbeiten muss, helfen oft nur scheinbar und höchstens vorübergehend: Die Leistung muss ja trotzdem erbracht werden, allerdings in noch weniger Zeit. Das gibt Jugendlichen, die schon Druck haben, bloss noch mehr Druck.

Was wäre also für diese Jugendlichen hilfreicher?

Das ist der zentrale Punkt: Jugendliche mit psychischen Schwierigkeiten benötigen eigentlich mehr Zeit. Sie müssen am Morgen eine Stunde später anfangen dürfen, wenn sie in der Nacht schlecht schlafen. Oder einen Nachmittag mehr frei erhalten, um in dieser Zeit eine Therapie besuchen zu können. Da lassen sich zwar mit gutem Willen gute individuelle Lösungen finden. Vor allem aber sollte die ganzheitliche Einstellung ändern. Die Verkürzung einer Lehre auf zwei Jahre EBA kommt eigentlich quer: Stattdessen sollten genau die Lehren für junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen – kognitiv oder psychisch – nicht kürzer dauern, sondern im Gegenteil sogar ein Jahr länger. Das würde bedeuten, dass sie mehr Zeit für weniger Lehrstoff und ein Jahr zusätzliche Unterstützung erhalten, beispielsweise für die überbetrieblichen Kurse. Das ist aber noch keineswegs spruchreif, denn alle sehen immer nur die Kosten. Dabei geht es ja um das ganze Arbeitsleben: Es ist doch ein Riesenziel, etwas zu finden, das einen zufrieden macht.

Müssten denn Auszubildende sich ihrer Rolle bewusster werden und besser auf die Jugendlichen achten?

Sie können die Lernenden darin bestärken, sich bei Schwierigkeiten Unterstützung zu suchen und ihnen dann eben die dafür nötige Zeit zur Verfügung stellen: Damit ermöglichen sie den Jugendlichen, an einem Unterstützungsangebot der

Berufsfachschule teilzunehmen oder Zeit für eine Therapie zu finden. Hilfreich ist zudem, wenn die Auszubildenden von Anfang an ihre Erwartungen an die Jugendlichen transparent kommunizieren und diese schon früh ansprechen, sobald sie Auffälligkeiten feststellen. Solche Massnahmen erachte ich als wichtiger als die zurzeit sehr beliebten Coachings: Dort ist die Versuchung gross, sich zurückzulehnen und sich eben «coachen zu lassen». Das Ziel sollte jedoch Hilfe zur Befähigung sein, nicht ein Abhängigmachen: Gut gemeint ist nicht immer gut gemacht!

Was wäre also stattdessen «gut gemacht»?

Alle Massnahmen sollten die Jugendlichen gezielt resilient machen – nicht abhärten, aber sie befähigen. Das ist die grosse Chance des Individuellen Kompetenznachweises, der auf dem aufbaut, was Jugendliche können. Ich hoffe sehr, dass dieser noch mehr Schub erhält.

Was sonst sollte die Zukunft Ihrer Meinung nach idealerweise bringen?

Wir müssen die Jugendlichen rechtzeitig auffangen, Problemfälle lösen, damit nicht viele auf die irreführende Idee kommen, das Gymnasium sei beispielsweise für Jugendliche mit psychischen Problemen der einfachere, «weichere» Weg: Stattdessen müsste der Berufsberatungsprozess so gut laufen, dass gezielt ein Weg gefunden werden kann. Auf www.anforderungsprofile.ch lässt sich bereits eine erste Auswahl treffen, und dann sollte gezielt nach Neigung und Eignung abgeklärt werden. Sehr sinnvoll wäre es, in diesem Prozess auch gleich die psychische Belastbarkeit zu messen und geeignete Berufsfelder zu finden: Wir haben die Möglichkeiten und die Mittel, wir müssen es nur machen.

Sie hingegen machen beruflich keine grossen Schritte mehr: Sie sind Ende März pensioniert worden...

Ja, aber ich bin als aktives Mitglied von Rotary – einer weltweiten Service-Organisation, die gemeinnützige Ziele verfolgt – gut vernetzt und habe bereits eine Vision für die Unterstützung von Jugend-

lichen und Lehrbetrieben: Ich möchte engagierte Pensionierte aus diversen Branchen für ein Unterstützungsnetzwerk gewinnen, damit sie Jugendliche mit psychischen oder anderen Problemen ein wenig unter die Fittiche nehmen und ganz praktisch im Alltag unterstützen. Diese Seniorinnen und Senioren wären auch gute Ansprechpartner für die Betriebe, weil sie aus Erfahrung wissen, was Auszubildenden im Alltag bedeutet. Mir ist nämlich auch weiterhin sehr wichtig, alle Seiten für eine solide Berufsausbildung zu motivieren und allen zu sagen: Bitte tragt Sorge zu unserem guten System und nützt die Chance! ■

* Christine Davatz, 64, Fürsprecherin und Notarin, war jahrzehntelang Vizedirektorin des Schweizerischen Gewerbeverbands sgV mit Spezialgebiet Bildungspolitik, Ende März 2022 wurde sie pensioniert. Sie ist unter anderem Mitglied des Fachhochschulrats der FHNW, der eidgenössischen Berufsbildungskommission EBBK und der Schweizerischen Hochschulkonferenz und des schweizerischen Hochschulrats. Sie wird ebenfalls an der Fachtagung (Kasten Seite 17) teilnehmen.

Weiterführende Informationen

Studie «Umgang mit psychisch belasteten Lernenden»



Inklusiv plus



→ Individueller Kompetenznachweis
IKN: kompetenznachweis.ch

«Für Absenzen wegen psychischer Probleme ist kein Platz»

Den richtigen Beruf und den passenden Lehrbetrieb zu finden – das ist für Jugendliche mit einer psychischen Beeinträchtigung nicht einfach. Diese Erfahrung haben auch die Lernenden Andrea H. und Jeremy S.* gemacht. Sie erzählen, was ihnen bei der Suche nach der Lehrstelle und beim Einstieg in die Lehre besonders geholfen hat.

Aufgezeichnet von Jenny Nerlich

Andrea H.

« Ich bin immer gut in der Schule gewesen. Nur habe ich durch meine psychische Erkrankung ziemlich Mühe bekommen. Nach der Schule habe ich eine KV-Ausbildung bei einer Gemeindekanzlei begonnen. Aber ich bin ich überfordert gewesen. Ich habe den Switch zwischen Arbeit und Schule nicht hinbekommen. Durch den Stress und die hohen Anforderungen ging es mir psychisch schlechter. Im

ersten Arbeitsmarkt ist nicht viel Platz für Absenzen wegen psychischer Probleme. Dann bin ich zur VEBO gekommen. Im Moment läuft meine Lehre hier sehr gut. Sie nehmen Rücksicht. Ich arbeite 80 Prozent und habe zweimal die Woche Therapie. Ich merke, dass ich viele Probleme habe, die im ersten Arbeitsmarkt keinen Platz hätten. Ich fühle mich definitiv noch nicht parat für den ersten Arbeitsmarkt.

Anderen Jugendlichen mit einer psychischen Beeinträchtigung würde ich empfehlen, dass sie einen Betrieb finden, bei dem sie ein gutes Gefühl haben und wo es jemanden gibt, mit dem sie reden können. »

Andrea H. ist 22 Jahre alt und macht derzeit eine EFZ-Ausbildung zur Kauffrau bei der VEBO Genossenschaft. Sie ist im ersten Lehrjahr.

Jeremy S.

« In der Schule lief es recht gut, aber ich hatte ein bisschen Mühe mit dem Konzentrieren. Mir wurde ADS diagnostiziert. Das hat es mir nicht einfach gemacht, weil ich langsamer gewesen bin als meine Mitschüler. Ich habe lange gesucht, bis ich den richtigen Beruf gefunden habe. Ich habe in verschiedenen Bereichen geschnuppert. Das war sehr interessant und auch wichtig. Dann bin ich zum Konstrukteur gekommen. Es ist genau das, was ich gut kann. Momentan läuft es bei mir in der Lehre gut. Das Problem mit dem Konzentrieren ist immer noch da. Manchmal ist es schlim-

mer, manchmal ist es weniger schlimm. Der Übergang von der Schule zur Lehre ist bei mir recht gut gegangen. Was ich als Nachteil empfunden habe, ist der krasse Unterschied zwischen Schule und Arbeit. Man wird am Anfang ins kalte Wasser geworfen. Aber ich habe von den Lehrpersonen Unterstützung bekommen. Und ich habe auch eine Person gehabt, die mit mir zusammen alles koordiniert und organisiert hat. »

Jeremy S. ist 17 Jahre alt und macht eine EFZ-Lehre zum Konstrukteur bei der Stiftung Brändi. Er ist im ersten Lehrjahr. ■

An der Tagung der Verbände InsoS und Youvita vom 12. Mai im Solothurner Landhaus werden diese Statements zusammen mit Stellungnahmen weiterer Jugendlicher präsentiert.

* Die beiden jungen Menschen möchten nur mit dem Vornamen genannt werden.

Vertrauen fördert den Selbstwert



Kathrin Fuchs (links) ist froh, dass sie «im Wendelin» etwas entspannter arbeiten kann und manchmal Unterstützung hat. Wie hier von Rahel Reber, der stellvertretenden Abteilungsleiterin Hauswirtschaft. Fotos: Marco Zanoni

Im Pflegeheim Wendelin geben sich seit 35 Jahren Mitarbeitende mit und ohne Beeinträchtigung die Klinke in die Hand. Diese Personalpolitik sorgt bei allen Beteiligten für Glücksmomente. Und sie zeigt das grosse Potenzial auf, das Pflegeeinrichtungen bei der Inklusion haben können.

Von Monika Bachmann

Die schmalen Gänge im Untergeschoss des Pflegeheims Wendelin erinnern an ein Labyrinth. Nur wer sich auskennt, nimmt die richtigen Abzweigungen. Kathrin Fuchs geht zielstrebig durch den Korridor, um an ihren Arbeitsort zu gelangen. Sie betritt die Wäscherei, wo nicht nur die vielen farbigen Kleider der Bewohnerinnen und Bewohner eine gute Stimmung verbreiten, sondern auch die Herzlichkeit ihrer Arbeitskolleginnen.

Die 62-Jährige gehört seit dreieinhalb Jahren zum Team der Hauswirtschaft im Pflegeheim Wendelin. «Ich bin glücklich, dass ich hier arbeiten kann», sagt sie. Ihre Aufgaben sind von Tag zu Tag unterschiedlich und trotzdem fix eingeplant: Am Montag reinigt sie jeweils die Kisten, in denen die Wäsche transportiert wird. Am Dienstag gilt es den Korridor im Untergeschoss zu staubsaugen – und so weiter. Jeden Tag fällt etwas anderes an. Am liebsten sortiert sie die Berufswäsche der Pflegenden, verrät Kathrin Fuchs.

Diese Kleider wecken in ihr Gefühle und Erinnerungen. «Ich bin gelernte Pflegeassistentin», bemerkt sie. 24 Jahre lang habe sie in dieser Funktion in einem Pflegeheim gearbeitet. Bis zu jenem Tag, als es plötzlich nicht mehr ging.

Positive Erfahrungen

Im Wendelin, wie man das Pflegeheim in Riehen umgangssprachlich nennt, sind zurzeit acht Personen beschäftigt, die teilleistungsfähig sind. «Sie haben entweder eine psychische oder geistige Beeinträchtigung und sind deshalb nicht zu 100 Prozent arbeitsfähig», sagt Anita Achermann, Leiterin Hauswirt-

schaft. Alle betroffenen Mitarbeitenden würden ergänzend zum Erwerbseinkommen eine Rente oder Teilrente der Invalidenversicherung (IV) beziehen.

Arbeit und Team sind wichtig

Eine von ihnen ist Kathrin Fuchs. Als sie damals nach jahrelanger Tätigkeit aus dem Arbeitsprozess ausschied, war sie lange arbeitsunfähig. Sie wurde dann von der IV an die Organisation «Kiebitz» in Basel vermittelt, die Menschen bei der beruflichen Wiedereingliederung unterstützt. Dort absolvierte sie ein Arbeitstraining in der Wäscherei und entdeckte dabei ihre Leidenschaft für das Bügeln. «Ich wusste sofort: Das will ich!», sagt sie. Danach klopfte sie im Wendelin an. Anita Achermann erinnert sich gut daran und freut sich, dass die Zusammenarbeit so positiv verläuft. Erstaunlich sei das indessen überhaupt nicht, findet sie. «Wir beschäftigen in diesem Pflegeheim seit 35 Jahren Menschen mit Beeinträchtigungen.» Die Erfahrungen, die man mache, seien rundum positiv.

Sandra Fischer wird bald ihren 50. Geburtstag feiern. Seit 30 Jahren geht sie als Mitarbeiterin im Wendelin ein und aus. Die Frau mit den roten Haaren erklärt, dass sie als Springerin tätig sei. «Ich gehöre zum Team der Reinigung und bin überall im Einsatz», schildert sie. Vom ersten bis zum vierten Stock – und auch die Stationsbüros müssten geputzt werden. Besonders gerne mag sie den Kontakt zu den Bewohnerinnen und Bewohnern. Manchmal hilft sie auch beim Frühstücksservice aus. «Wenn ich nicht mehr weiss, was die Leute gerne essen, helfen sie

mir immer weiter», sagt die Mitarbeiterin. Sandra Fischer hat aufgrund einer kognitiven Beeinträchtigung eine Sonderschule besucht und anschliessend in der gleichen Institution eine Ausbildung im Bereich Hauswirtschaft absolviert. Unmittelbar nach dem Ab-

«Ich gehöre zum Team der Reinigung und bin überall im Einsatz.»

Sandra Fischer, Mitarbeiterin im Pflegeheim Wendelin

schluss konnte sie im Pflegeheim Wendelin ihre Arbeitsstelle antreten. Das war 1992. Sie bezieht eine IV-Rente und Ergänzungsleistungen sowie eine bescheidene Erwerbsentschädigung. «Meine Arbeit und das Team bedeuten mir sehr viel», sagt sie. Und ergänzt: «Wenn ich müde bin, freue ich mich aber auch über den Feierabend.»

Die Arbeitsabläufe sind ideal

Inklusion in der Arbeitswelt scheint dann geglückt zu sein, wenn aus Mitarbeitenden ein Team von Gleichberechtigten wird, obwohl sie unterschiedliche Hintergründe und Lebenssituationen mitbringen. Im Wendelin ist dieser Prozess ziemlich weit fortgeschritten. Auf die Frage, wie die Jobs für Menschen mit Beeinträchtigung benannt werden, folgt die Antwort →

Im Fokus

ganz selbstverständlich: «Das sind Arbeitsplätze», sagt Regula Kunz, Leiterin Administration und HR, schlicht. «Bei uns gibt es dafür keine extra Bezeichnung.» Die Personalfachfrau betont, dass im Haus – nebst jenen Personen, die eine IV beziehen – noch andere Personen tätig seien, die auf dem ersten Arbeitsmarkt wohl einen eher schwierigen Stand hätten. Das Wendelin tue dies einerseits aus Tradition, da die Ge-

«Wir beschäftigen in diesem Pflegeheim seit 35 Jahren Menschen mit Beeinträchtigungen. Die Erfahrungen sind rundum positiv.»

Anita Achermann, Leiterin Hauswirtschaft im Pflegeheim Wendelin

schäftsleitungsmitglieder in dieser Hinsicht sensibilisiert und engagiert seien. Andererseits findet Regula Kunz, dass ein Pflegeheim aufgrund der Arbeitsabläufe ideale Voraussetzungen für die berufliche Integration biete.

Zertifikat «Arbeitsmarkt für alle»

Für ihr Engagement wurde die Institution 2019 mit dem Label «iPunkt» lizenziert. Diese Auszeichnung kommt Unternehmen zu, welche die Fähigkeiten von Erwerbstätigen mit Beeinträchtigungen bei der Gestaltung des Arbeitsumfelds berücksichtigen, sodass auch sie ihr Potenzial als Fachkräfte wertschöpfend einbringen können. Das Label wird von der Organisation «Impuls» vergeben, die sich «für einen Arbeitsmarkt für alle» einsetzt. Das Zertifikat sei ein einzigartiges Instrument zur Kommunikation der Corporate Social Responsibility, also der sozialen Verantwortung, und stärke die Marke eines Unternehmens, heisst es bei den Organisatoren.

Dies kommt einer Wertschätzung gleich und honoriert den Mehraufwand, den eine Organisation bei der Inklusion von Menschen mit Leistungsbeeinträchtigungen hat. Damit die Zusammenarbeit im Alltag reibungslos funktioniert, ist eine geschickte Planung notwendig. So werden im Wendelin Mitarbeitende wie Kathrin Fuchs und Sandra Fischer stets von einer Teammitarbeiterin begleitet. «Sie sind nie alleine im Einsatz», so Rahel Reber, die als stellvertretende Leiterin Hauswirtschaft für die Wäscherei zuständig ist.

Routinearbeit eignet sich

Wenn Kathrin Fuchs jeweils am Vormittag ihre Arbeiten erledigt, darf sie darauf zählen, dass Rahel Reber oder ein Teammitglied der Wäscherei in ihrer Nähe ist. «Ich kann jederzeit Fragen stellen», meint sie, was allerdings selten vorkommt. «Kathrin ist sehr zuverlässig und exakt», sagt Rahel Reber über ihre Mitarbeiterin. Es kann allerdings vorkommen, dass neue Geräte oder Aufgaben das Gewohnte durcheinanderbringen. Dies scheint ein Element zu sein, das bei teilleistungsfähigen Personen grundsätzlich zu Mehrbelastung führen kann. Sandra Fischer hat auch nach 30 Jahren immer mal wieder Mühe, wenn bei der Reinigungsarbeit Änderungen angesagt sind. «Dann muss ich halt fragen», erklärt sie.

Aus diesem Grund werden Mitarbeitende, die weniger leistungsfähig sind, mehrheitlich zur Erledigung von Routineaufgaben eingesetzt, wie sie in der Hauswirtschaft anfallen. Ganz im Gegensatz zum Pflegebereich, wo mehr Flexibilität gefragt ist: «Mit dieser Arbeit wäre ich wieder überfordert», sagt die ehemalige Pflegeassistentin Kathrin Fuchs.

Alle tragen die Philosophie mit

Dem Team kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zu. Im Wendelin weist man deshalb in Bewerbungsgesprächen darauf hin, dass im Haus teilleistungsfähige Personen arbeiten. «Wer hier tätig sein möchte, sollte diese Philosophie unterstützen»,

Bild links: Das Befüllen der Waschmaschine gehört zu den Aufgaben von Hauswirtschaftsmitarbeiterin Kathrin Fuchs.

Bild rechts: Sandra Fischer (rechts) arbeitet seit 30 Jahren im Pflegeheim Wendelin – manchmal mit Begleitung, manchmal selbstständig.



betont HR-Fachfrau Regula Kunz. Das Modell funktioniere nur dann optimal, wenn es von allen mitgetragen werde. Kommt es kurzfristig zu Ausfällen, müssen diese vom Team aufgefangen werden. Zudem legt man im Alltag Wert auf eine gute Kommunikation, denn in der Zusammenarbeit tauchen manchmal Konflikte auf.

Wenn beispielsweise in der Wäsche ein Pullover eines Bewohners eingegangen sei, dann bestehe Erklärungsbedarf – auch gegenüber den Angehörigen, stellt Anita Achermann klar. Sie arbeitet seit 23 Jahren im Wendelin und hat im Lauf der Zeit vielen Menschen eine Chance auf einen Ar-



DAS PFLEGEHEIM WENDELIN

Das Pflegeheim Wendelin in Riehen bietet Platz für 84 Bewohnerinnen und Bewohner. Ergänzt wird das Angebot durch ein Tagesheim mit 20 Plätzen sowie einen offenen Mittagstisch. Das Haus beschäftigt 150 Mitarbeitende und wird von einer ökumenischen Stiftung getragen.

→ www.aph-wendelin.ch

beitsplatz gegeben und sie ins Team aufgenommen. Dabei konnte sie eindrucksvolle Entwicklungen beobachten. «Häufig sind diese Personen innert kurzer Zeit viel selbstsicherer, da sie eine sinnstiftende Tätigkeit ausüben können», so ihr Fazit.

Fördern ohne Vorurteile

Nebst der Hauswirtschaft gibt es im Wendelin weitere Tätigkeitsbereiche, etwa im Technischen Dienst oder in der Küche, die Arbeitsplätze für weniger leistungsfähige Personen zur Verfügung stellen. Die Definition von Inklusion wird im Haus breit ausgelegt. Man beschäftigt nicht nur Menschen, die

von externen Stellen vermittelt werden, sondern schafft auch Angebote für interne Leute, die im Pflegeheim ange stellt sind, zum Beispiel im Rahmen von arbeitsplatzerhaltenden Massnahmen der IV.

Ein besonderes Augenmerk legen die Verantwortlichen auf die Integration von jungen Erwachsenen. Wer Freude, Interesse und die nötige Motivation an der Arbeit mitbringe, habe die Möglichkeit, eine Ausbildung zu absolvieren, sagt Anita Achermann. «Es ist erstaunlich, was man aus jungen Menschen herausholen kann, wenn man ihnen ohne Vorurteile begegnet und Vertrauen schenkt.» ■

«Entscheidend ist eine gute Durchlässigkeit»

Es besteht ein Potenzial, noch mehr Menschen mit Beeinträchtigung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu begleiten. Davon ist Beda Meier*, ein Vertreter des ergänzenden Arbeitsmarktes, überzeugt. Heute fehlen aber die dafür nötigen Finanzierungen an der Nahtstelle zwischen den beiden Arbeitsmarkttypen, hält er kritisch fest.

Interview: Elisabeth Seifert

Herr Meier, Menschen mit Behinderung sollen in einem offenen, integrativen Arbeitsmarkt tätig sein können, so fordert es die UN-BRK. Ein realistisches Ziel oder reine Utopie?
Das ist ein hehres Ziel. Und natürlich müssen wir alles daransetzen, dass Menschen mit Beeinträchtigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eine Anstellung finden und ihren Lebensunterhalt über ein existenzsicherndes Einkommen decken können. Aber wir wissen alle, dass der allgemeine Arbeitsmarkt nicht für alle entsprechende Jobs bereitstellt. Der allgemeine Arbeitsmarkt stellt hohe Anforderungen an die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmenden. Er funktioniert nach dem Prinzip Geld für Leistung. Und es gibt eben Menschen, die der allgemeinen Vorstellung, was Leistung ist, nicht entsprechen.

Wie offen und integrativ ist der Arbeitsmarkt in der Schweiz heute für Menschen mit Unterstützungsbedarf?

Je besser die Konjunktur läuft und je höher die Nachfrage nach Arbeitskräften ist, desto eher gibt es Nischenarbeitsplätze für teilleistungsfähige Menschen. Parallel zu den steigenden und abnehmenden Arbeitslosenzahlen bestehen mehr oder weniger gute Chancen für Menschen mit Behinderung. Unabhängig davon gibt es aber gemäss unserer Erfahrung immer Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Menschen eine Chance geben, obwohl sie nicht voll leistungsfähig sind.

Sie sprechen die Erfahrungen an, die Sie beim sozialen Unternehmen Valida machen?
In den Produktionsbetrieben der Valida

arbeiten rund 200 Erwachsene mit Unterstützungsbedarf. Und jedes Jahr schaffen 10 Prozent, also 20 Mitarbeitende, den Übertritt in den offenen Arbeitsmarkt. Das sind nicht immer Vollzeitübertritte, zum Teil handelt es sich um sogenannte hybride Arbeitsformen: Dabei arbeitet jemand zum Beispiel zwei Tage bei uns und drei Tage im offenen Arbeitsmarkt.

Die UN-BRK und die Behindertenorganisationen fordern in einem sehr radikalen Sinn die Integration in den offenen Arbeitsmarkt und die Reduktion der geschützten Werkstätten. Ihre Meinung?

In unserer Welt erfolgt die Existenzsicherung in der Regel über eine Anstellung im offenen Arbeitsmarkt. Dieser erste Arbeitsmarkt ist aber nicht für alle

Menschen das gelobte Land. Das Entscheidende ist, dass es eine gute Durchlässigkeit gibt zwischen diesen beiden Arbeitsmarkttypen. Es gibt nicht einfach ein Entweder-oder.

Diese Durchlässigkeit ist aber noch längst nicht dort, wo sie sein sollte?

Die Arbeitswelt, auch wir als Anbieter von Dienstleistungen für teilleistungsfähige Menschen, müssen alles daransetzen, dass wir eine höhere Durchlässigkeit haben. Die Valida und alle Sozialunternehmen, mit denen ich im Kontakt stehe, verstehen sich als Chancenbetriebe und setzen sich für mehr Durchlässigkeit ein. Uns sind aber sehr oft die Hände gebunden durch die kantonalen Gesetze.

Die kantonalen Gesetzgebungen verhindern die Durchlässigkeit?

Aktuell werden quer durch die Schweiz die kantonalen Behindertengesetze überarbeitet. Bei all diesen Revisionen geht es aber vor allem um den Wohnbereich. Mittels neuer Finanzierungsmodelle sollen Menschen mit Unterstützungsbedarf frei entscheiden können, wo und mit wem sie wohnen möchten. Das ist zweifellos eine wichtige Forderung. Die Frage von Chancen und Rechten im Bereich Arbeit und Tagesstrukturen wird in der Schweiz aber im Moment nicht diskutiert.

Was fordern Sie konkret?

Es gibt heute für alle Dienstleistungen an der Nahtstelle zwischen dem offenen und dem ergänzenden Arbeitsmarkt keine Finanzierungen. Die Kantone sehen sich einzig zuständig für den sogenannten stationären Bereich. Wir erhalten also nur

Gelder für unsere Plätze in den Werkstätten, aber keine Finanzierung, um teilleistungsfähige Mitarbeitende in den ersten Arbeitsmarkt zu begleiten und sie selbst sowie das Arbeitsumfeld dort zu unterstützen. Auf Bundesebene finanziert die IV einige ambulante Dienstleistungen, aber noch zu wenig.

Sie kritisieren die strikte Aufteilung in stationäre und ambulante Dienstleistungen?

Wir müssen wegkommen von der Vorstellung stationär versus ambulanz. Finanziert werden müssen massgeschneiderte Dienstleistungen für Menschen mit Unterstützungsbedarf, die einen Beitrag leisten zur Chancengleichheit. An der Nahtstelle zwischen ergänzendem und erstem Arbeitsmarkt beispielsweise müssten Dienstleistungen finanziert werden, welche eine gute Durchlässigkeit unterstützen.

So wie die Finanzierung jetzt läuft, können Sozialunternehmen eigentlich gar kein Interesse daran haben, ihre Mitarbeitenden in den offenen Arbeitsmarkt zu begleiten?

Das ist richtig. Wenn einer unserer Mitarbeitenden den Übertritt schafft, verlieren wir Geld. Und dennoch setzen wir alles daran, Mitarbeitende beim Übertritt zu unterstützen, obwohl wir, wie gesagt, dafür keine Finanzierung erhalten. Aufgrund dieser Situation sind wir gefordert, jedes Jahr deutlich schwarze Zahlen zu schreiben und Reserven aufzubauen, damit wir Vakanz überbrücken können. Und wenn die Nachfrage da ist, bieten wir neuen Mitarbeitenden in unseren Produktionsbetrieben natürlich eine Stelle an. →



Beda Meier, Direktor des Sozialunternehmens Valida in St. Gallen, an einem der Produktionsstandorte: Jedes Jahr schaffen 10 Prozent der Mitarbeitenden den Übertritt in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Foto: Valida

Braucht es neben einer besseren Finanzierung an der Nahtstelle zwischen den Arbeitsmärkten nicht auch Quoten, damit mehr Arbeitgebende teilleistungsfähige Menschen beschäftigen?

Wenn die Sozialunternehmen bessere Rahmenbedingungen erhalten, um noch mehr Mitarbeitende in den offenen Arbeitsmarkt zu begleiten, wird das auch auf die Arbeitgebenden ausstrahlen. Von einer gesetzlichen Verpflichtung mittels Quoten halte ich nicht sehr viel. Die Aussicht auf Erfolg ist dann gegeben, wenn Arbeitgebende bereit sind, teilleistungsfähigen Mitarbeitenden eine Chance zu geben. Das lässt sich nicht verordnen. Sinnvoller als gesetzlich festgelegte Quoten wäre es, Arbeitgebenden eine Sicherheit zu geben, dass sie teilleistungsfähige Menschen anstellen können, ohne ein erhöhtes Risiko einzugehen.

Wie wird das möglich?

Die Arbeitgebenden im offenen Arbeitsmarkt müssen wissen, dass sie auf die Sozialunternehmen als Fallnetz zurückgreifen können. Auch für die Mitarbeitenden selber ist es sehr wichtig zu wissen, dass sie bei Bedarf wieder im ergänzenden Arbeitsmarkt tätig sein können. Und dass sie auch wieder eine IV-Rente erhalten können, obwohl sie vielleicht längere Zeit nicht darauf angewiesen waren. Auch das ist wieder eine Frage der Durchlässigkeit.

Wie beurteilen Sie die Bereitschaft, der sozialen und sozialmedizinischen Unternehmen, teilleistungsfähigen Menschen eine Chance zu geben?

Hier besteht sicher noch einiges Potenzial. Gerade an der Schnittstelle von Hotellerie und Betreuung können solche Mitarbei-

tende einen wertvollen Beitrag leisten. Bei der Valida setzen wir Mitarbeitende mit einer IV-Rente in der Begleitung und Betreuung von Personen ein, die in einem ambulanten Wohnsetting leben. Am einfachsten ist es natürlich, wenn man für diese Betreuungsarbeit Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen anstellt, die alle Aufgaben übernehmen können. Bestimmte Betreuungsarbeiten können aber sehr wohl auch teilleistungsfähige Mitarbeitende kompetent wahrnehmen. Die Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft der Führungscrews, sich darauf einzulassen. Zudem braucht es andere Arbeits- und Kompetenzmodelle.

Anzeige

NEU

Digitalisieren Sie Ihren Betrieb mit der **motica** App

Die beste App für die Langzeitpflege.

mit Anbindung an Ihr **gets** Medical Safety Systems

Besuchen Sie uns

motica
powered by SMARTLIBERTY

Sprechen Sie hier auf eine kleinteiligere Organisation der Arbeit an?

Es geht darum, die ganze Arbeit neu zu denken. Die Verantwortlichen müssen die Abläufe so definieren, dass es auch Drei- und nicht nur Zwölf-Schritt-Aufgaben gibt. Und dann geht es darum, sich zu überlegen, wie man die Mitarbeitenden einsetzen kann. Eine solche neue Arbeitsorganisation im Pflege- und Sozialbereich könnte dann auch zu einer Entlastung der gut Ausgebildeten führen, die sich auf die anspruchsvollen Tätigkeiten konzentrieren können.

Dieses Neu-Denken von Arbeitsabläufen lässt sich auf viele Branchen ausweiten?

Das ist beliebig multiplizierbar. Wir machen die Erfahrung, dass Betriebe, die in der Lehrlingsausbildung erfolgreich sind, sehr gut darin sind. Für einen 16-jährigen Lernenden muss die Arbeit auch stark portioniert werden. Zudem brauchen Lernende wiederholte Erklärungen. Unsere Wirtschaft ist also in der Lage, Menschen mit Teilleistungsfähigkeiten zu beschäftigen.

Zurück zum ergänzenden Arbeitsmarkt: Die Behindertenorganisationen kritisieren die tiefen Löhne, die geringen Aufstiegschancen und die fehlenden Wahlmöglichkeiten. Was entgegnen Sie?

Was die tiefen Löhne betrifft: Mitarbeitende mit Unterstützungsbedarf können keinen existenzsichernden Lohn erzielen. Das ist unschön, aber es ist so. Sie sind deshalb auf eine IV-Rente angewiesen. Wir machen in der Valida konkret die Erfahrung, dass unsere Mitarbeitenden einen Lohn für eine bestimmte Leistung wollen und nicht eine Rente. Wir zahlen aktuell einen Durchschnittslohn von rund 1100 Franken. Maximal sind 2800 Franken möglich. Diese Lohnhöhe kann aber zu einer Kürzung der Rente führen, wodurch die Mitarbeitenden am Ende des Tages wieder gleich viel Geld im Sack haben wie alle anderen auch, die nicht arbeiten. In aller Regel fallen bei hohen Löhnen für Arbeitnehmende mit IV als Erstes die EL weg. Das heisst, dass die Löhne des sozialen Unternehmens

«Ich halte nicht sehr viel von einer gesetzlichen Verpflichtung der Arbeitgebenden mittels Quoten.»

Beda Meier

nicht den Arbeitnehmenden mit IV zugeute kommen, sondern die EL-Rechnung des Kantons entlasten.

Von höheren Löhnen profitieren also vor allem Bund und Kantone, sie bringen aber den Mitarbeitenden nichts und führen dazu, dass ihre Gewinne schmelzen ...

Jemand, der eine IV-Rente bezieht und arbeitet, müsste mehr haben, als wenn er nicht arbeitet. Es müsste eine Art Bonus geben. Eine bessere Leistung müsste zudem zu höheren Löhnen führen. Wir haben bei uns ein Lohnsystem, bei dem jemand, der eine bessere Leistung bringt, auch mehr verdienen kann. Wir sind auch daran, ein System zu entwickeln, bei dem jemand eine Hilfsgruppenleitung übernehmen kann und dadurch mehr verdient. Die Mitarbeitenden haben aber eben dennoch nicht mehr Geld zur Verfügung, und gleichzeitig besteht die Gefahr, dass wir finanzielle Probleme haben. Ich bin überzeugt: Ein Sozialunternehmen kann über den Lohn hinaus sehr viel bieten.

Wo liegt der Mehrwert eines Sozialunternehmens?

Die Menschen, die in einem Sozialunternehmen arbeiten, haben eine Tagesstruktur, eine Berufsidentität, ein Arbeitsumfeld und leisten einen Beitrag zur Wirtschaft. Damit verbunden ist auch ein soziales Umfeld, sie können zudem eine berufliche Entwicklung machen, Weiterbildungen besuchen sowie Freizeit-

und Kulturangebote buchen. Im Lauf der letzten Jahre hat sich auch die Vielfalt der Berufe stark entwickelt. Mitarbeitende im ergänzenden Arbeitsmarkt haben heute eine riesige Wahlmöglichkeit. Gerade hier zielt die Kritik der Behindertenorganisationen völlig ins Leere.

Sie werben sehr bewusst für ein positiveres Image von Sozialunternehmen?

Es ist eine grosse Leistung unserer Gesellschaft, dass teilleistungsfähige Menschen an einem Ort arbeiten können, der sich nicht vollständig über ihre wirtschaftliche Tätigkeit finanzieren muss. Wir halten Menschen in der Gesellschaft, wir ermöglichen Chancen, weil sie bei uns gesund bleiben oder gesund werden können. Sie können sich persönlich und beruflich entwickeln, Kolleginnen und Kollegen haben, aktiv einen Beitrag an die Gesellschaft leisten. Das ist ein Mehrwert, den wir uns leisten sollten. Wir machen das auch bei der Landwirtschaft: Die Schweiz ist bereit, die Landwirtschaft mit viel Geld zu subventionieren, weil wir in der Landwirtschaft, wie wir sie heute kennen, einen Mehrwert sehen.

Wird es den ergänzenden Arbeitsmarkt immer geben?

Es wird immer Leute geben, die auf ein solches unterstützendes Setting angewiesen sind. Ich warne davor zu glauben, dass es den ergänzenden Arbeitsmarkt einmal nicht mehr brauchen wird. Aber es besteht ein grosses Potenzial, noch mehr Menschen in den offenen Arbeitsmarkt zu begleiten, wenn endlich die Rahmenbedingungen weiterentwickelt und optimiert werden. Dabei sind in erster Linie die Kantone mit ihren Gesetzgebungen im Behindertenbereich gefordert, sich endlich zu bewegen. Dann könnten wir als spezialisierte Dienstleister für Menschen mit Unterstützungsbedarf nämlich einen zeitgemässen Beitrag leisten an die Chancengerechtigkeit im Sinne der UN-BRK. ■

*** Beda Meier ist Direktor des sozialen Unternehmens Valida in St. Gallen und Präsident der Kommission Arbeitswelt des Branchenverbands Insos.**

kurz & knapp

Autistische Jugendliche: Nach dem mutmasslichen Missbrauchsskandal in einem Heim für autistische Jugendliche hat der Genfer Staatsrat Mitte März erste Verbesserungsmaßnahmen vorgestellt. **Langzeitpflege I:** Um junge Mütter für den Wiedereinstieg zu gewinnen, setzen die Emmer Betagtenzentren auf ein kantonsweit einmaliges Arbeitsmodell. **Langzeitpflege II:** Mit einer Heimwoche machen die Bündner Pflegeheime auf die Berufe in der Langzeitpflege aufmerksam. **Demenzbetreuung:** Demenzkranke Menschen, die im Heim betreut werden, sollen möglichst ähnlich leben können wie vorher zu Hause: Das ist das Ziel des neuen Demenz-Dorfs in Wiedlisbach im Oberaargau. **Kinder mit Behinderung:** Der Kanton Freiburg beteiligt sich neu an Kita-Kosten für Kinder mit Behinderung. **Sterbehilfe:** Der Walliser Grossrat hat das Gesetz über die Sterbehilfe in Institutionen wie Alters- und Pflegeheimen angenommen.

Geschenke von Wert – und mit Herz

Mit sinnvollen Mitarbeitergeschenken von Socialstore können Institutionen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Wertschätzung zeigen: Als Kooperationspartner der Föderation Artiset ist Socialstore der Online-Marktplatz für Eigenprodukte von rund 40 sozialen Dienstleistern aus der Schweiz. Swiss made und von Menschen mit Beeinträchtigung hergestellt: Hier finden Sie passende Geschenke mit Mehrwert für Geburtstage, Dienstjubiläen oder Weihnachten. Oder Sie bestellen für Ihre Mitarbeitenden die praktischen Geschenkgutscheine und überlassen das Aussuchen den Beschenkten.

→ <https://www.socialstore.ch>

→ <https://www.artiset.ch/Dienstleistungen/socialstorech/PmrRU/>

Filmtipp: Eine ruhige Jacke

Streamingdienste ermöglichen, etwas ältere Filme zu sehen, die aber nichts an Aktualität eingebüsst haben. Wie der Film «Eine ruhige Jacke» des Schweizer Ramòn Giger von 2010: Er erzählt vom 26-jährigen Roman, der eine Autismus-Spektrum-Störung hat und in einem Heim lebt. Dort soll er das Motorsägen erlernen. Beim Arbeiten mit der Säge braucht es viel Gefühl, Roman aber gibt lieber Vollgas. Und manchmal ist ihm alles zu viel, dann möchte er am liebsten in einer «ruhigen Jacke» verschwinden. Gigers Dokumentarfilm nimmt die Zuschauer mit in Romans Welt und nähert sich seiner Wahrnehmung an, mit Detailaufnahmen und Unschärfen. Ein ruhiger, feiner Film, aber einer mit leisem, verschmitztem Humor – so, wie es Roman gefallen würde.

FILMTIPP

«Eine ruhige Jacke» von Ramòn Giger, 74 Min., cinofile.ch



Roman im Film «Eine ruhige Jacke»: Leben mit einer Autismus-Störung.

Das Lebensende im Blick

In der heutigen Gesellschaft lässt sich ein wachsendes Interesse am Lebensende, am Sterben und am Tod beobachten. «Kontext Sterben: Institutionen – Strukturen – Beteiligte», lautet der Titel eines Sammelbandes, der soeben erschienen ist. Neun Beiträge von Autorinnen und Autoren aus der Schweiz und Deutschland erkunden die gegenwärtigen Formen institutionalisierten Sterbens aus den Blickwinkeln von Medizin, Theologie, Soziologie, Design, Kulturwissenschaft und Pflegewissenschaften. Die Texte thematisieren einerseits die Erfahrungen von Sterbenden und ihren Angehörigen, analysieren andererseits Institutionen und Strukturen für das Sterben wie Hospize, Pflegeheime und Palliative Care im Krankenhaus. Und schliesslich befassen sie sich mit Fachpersonen, die in solchen Einrichtungen tätig sind als Pflegendе, Seelsorgende oder in anderer Weise.

DAS BUCH

«Kontext Sterben: Institutionen – Strukturen – Beteiligte», hrsg. von Corina Caduff, Minou Afzali, Francis Müller und Eva Soom Ammann, 1. Auflage 2022, Verlag Scheidegger & Spiess, 240 Seiten. 39 Franken.



Mehr Sicherheit bei Videospiele dank Regulierungen und Prävention.
Foto: Adobe Stock

Jugendschutz ohne Bürokratie

Zum besseren Schutz von Minderjährigen sollen Anbieter von Filmen, Videospiele und Streamingdiensten verpflichtet werden, Alterskennzeichnung und Inhaltsdeskriptoren anzugeben und Alterskontrollen durchzuführen. Ein Regulierungsprojekt des Bundesrates wurde vom Nationalrat im Juni 2021 angenommen: Die Akteure aus Produktion, Vertrieb und Handel sollen Regelungen erarbeiten, die einer Genehmigung durch den Bundesrat unterliegen. Die Ständeratskommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur setzt sich indes dafür ein, dass die von den Anbietern von Streamingdiensten und Videospiele bereits selbstdefinierten Regeln näher berücksichtigt werden müssen.

Ausserdem will die Kommission vermehrt die Medienkompetenz und Prävention fördern, indem der Bund die Möglichkeit erhalten soll, die Arbeit der Kantone zu unterstützen. Der Branchenverband Youvita und die Föderation Artiset begrüßen die Absicht der Ständeratskommission, eine möglichst unbürokratische, gesetzliche Regelung ins Leben zu rufen. Allerdings handelt es sich um einen Balanceakt zwischen kreativer Freiheit, administrativer Vereinfachung und Jugendschutz: Letzterer muss immer Vorrang haben. Jugendschutzorganisationen sollen die Einhaltung der Vorschriften kontrollieren und Sanktionen vorschlagen können.

Podcast «Le bel âge – das schöne Alter»

Was beschäftigt Menschen über 65? Was stellen sie sich für Fragen? Was gibt es für unterschiedliche Lebensmodelle? In ihrem Podcast beleuchtet die Journalistin Anne Moser zusammen mit Experten, Senioren und Angehörigen Themen rund ums Altwerden wie zum

Beispiel «Senioren und die sozialen Medien», «Musik und Senioren», «Armut im Alter», «Sex im Alter».

Im letzten halben Jahr sind so über zehn neue Folgen des Podcasts «Le bel âge – Das schöne Alter» erschienen, abwechselnd auf Deutsch und Französisch.

Spotify





Genuss ohne Beigeschmack

In Institutionen werden tägliche viele Teller angerichtet. Das Generationenhaus Neubad Basel zeigt, wie dies auf nachhaltige Weise möglich ist. Foto: Neubad Basel

In der Gastronomie sucht man nach Lösungen, um die Verschwendung von Lebensmitteln zu reduzieren. Mehr Qualität – weniger Food Waste: Diese Devise gilt im Generationenhaus Neubad in Basel. Für den nachhaltigen Einkauf von Lebensmitteln wurde die Organisation ausgezeichnet.

Von Monika Bachmann

Manchmal ist der Magen voll, bevor der Teller leer ist. Die Folgen sind bekannt: Eine grosse Menge an Nahrungsmitteln landet täglich im Abfall. Food Waste ist ein Phänomen, mit dem die Gastronomie zu kämpfen hat. Davon betroffen sind nicht nur Restaurants, sondern auch öffentliche Betriebe – zum Beispiel das Generationenhaus Neubad in Basel: Das Küchenteam bereitet täglich rund 350 Essen für Seniorinnen und Senioren der Wohnbereiche sowie für Kinder der hausinternen Kitas zu. Dazu kommen Mitarbeitende, Tagesgäste und Kinder, die am offenen Mittagstisch teilnehmen. Diese Diversität fordert den Bereichsleiter Gastronomie und Hotellerie, Markus Hügel, nicht nur in Bezug auf die Menüplanung heraus, sondern auch hinsichtlich der Mengen: «Bei uns ist kein Tag wie der andere», sagt er. Dass unter diesen Umständen gewisse Lebensmittelüberschüsse entstehen, die im Abfall landen, war dem gelernten Koch schon lange ein Dorn im Auge.

Drei-Säulen-Prinzip

Als die Firma Foodways, die der Brancheninitiative United Against Waste angehört, bei Markus Hügel anklopft, steht die Küchentüre weit offen. Ende 2019 startet Foodways ein Pilotprojekt und lanciert einen «umfassenden Ansatz für die Begleitung von Gastronomiebetrieben», wie Inhaber Markus Hurschler erklärt. Das nachhaltige Vorhaben wird von der Christoph Merian Stiftung sowie von Stadt und Kanton Basel unterstützt. Das Generationenhaus Neubad ist eines von drei Pilotbetrieben, die beim Projekt mitmachen. Das Konzept basiert auf drei Säulen: «Einkauf von nachhaltigen Produkten, ausgewogene Ernährung, Reduktion von Lebensmittelabfällen», zählt Initiant Markus Hurschler auf. Was auf Anhieb logisch klingt, erfordert in der Praxis jedoch einen Effort. Markus Hügel muss die Mitarbeitenden für das Projekt gewinnen und die Verantwortlichen ins Boot holen. «Die Idee hat uns überzeugt», betont Geschäftsführer Dominik Lehmann. Ein verantwortungsbewusster Umgang mit Lebensmitteln entspreche den ethischen Werten der Organisation.

Im Generationenhaus kommt ein Prozess in Gang. Beim Einkauf setzt man noch stärker auf regionale Produkte, bestellt ausschliesslich Schweizer Fleisch und Fisch und bezieht

das Obst bei nahegelegenen Landwirtschaftsbetrieben. Für diese Bemühungen wird die Organisation 2020 mit einer sehr guten Bewertung durch «Beelong» ausgezeichnet, ein Verfahren, das die Nachhaltigkeit eingekaufter Lebensmittel analysiert. Auf dem Wochenmenüplan werden Fleischgerichte reduziert und durch andere protein- und ballaststoffreiche Menüs ersetzt. Trotzdem muss niemand auf sein Lieblingsgericht verzichten: «Wer gerne ein Stück Fleisch haben möchte, kann dies jederzeit à la carte bestellen», so Markus Hügel. Bewohner Fritz Thommen, der seit fünf Jahren im Generationenhaus wohnt, rühmt die Küche und meint: «Das Essen ist sehr vielseitig.» Dass die Küchenequipe auf Nachhaltigkeit setzt, begrüsst der Rentner.

Tiefere Kosten

Das Vermeiden von Food Waste entpuppt sich als grösste Herausforderung und erfordert Anstrengungen von allen Beteiligten. In der Küche werden vor dem Service sämtliche Lebensmittel wie Suppe, Fleisch, Gemüse, Salat, Milchprodukte, Stärkebeilagen oder Brotwaren gewogen und in separaten Behältern auf die Wohngruppen geliefert. Die Mitarbeitenden halten sich an die Devise: «Weniger auf den Teller schöpfen und bei Bedarf nachschöpfen», wie Markus Hügel ausführt. Nach den Mahlzeiten werden die Behälter erneut gewogen. Dazu kommt ein Topf, in dem sich die Abfälle befinden. Auch diese stellt man auf die Waage. «Wir halten alle Zahlen in einem Tool fest, das uns im Rahmen des Pilotprojekts zur Verfügung gestellt wurde», sagt Markus Hügel. Gestützt auf diese Software kann der Bedarf genau ausgewertet werden. Foodways hat über einen Zeitraum von vier Wochen eine Erfolgsmessung durchgeführt, die ein beachtliches Resultat zeigt: Die Abfallmenge hat sich innerhalb eines Monats um 73 Prozent verringert. Das sind insgesamt 477 Kilogramm weniger Lebensmittel, die im Kehrichteimer landeten. Markus Hügel präsentiert die Zahlen mit Stolz: «Es macht mich glücklich, dass wir diesen Erfolg vorweisen können», sagt er. Die neue Strategie wirkt sich auch auf die Kasse aus. Geschäftsführer Dominik Lehmann gibt an, dass der sorgfältige Umgang mit Lebensmitteln innerhalb eines Jahres zu Einsparungen von 100 000 Franken geführt habe. ■



Pascal Gregor

CAMINO
CONSULTING 

NEUE WEGE FÜR NPO



- Organisationsberatung
- Moderation von Workshops, Seminaren und Tagungen
- Strategieentwicklung
- VR-Mandate
- Teambildung, Teamevents

Camino Consulting AG
Bahnhofstrasse 41
5000 Aarau
T 079 622 63 47
info@camino-consulting.ch
www.camino-consulting.ch



Berner
Fachhochschule

Diversitätssensible Betreuung und Begleitung

Lernen Sie Langzeitinstitutionen als Lebensraum kennen und schaffen Sie in interprofessioneller Zusammenarbeit einen Rahmen, welcher der Vielfalt der Menschen und ihren Bedürfnissen gerecht wird.

Fachkurs, 6 Studientage
August bis Oktober 2022

Nächste Infoveranstaltung:
9. Juni 2022 – Online

Ihre Weiterbildung zum Thema Alter –
kompetent, engagiert, zukunftsweisend:
bfh.ch/alter/weiterbildung

► Institut Alter

Hotel & Gastro
formation by
Hotel & Gastro Union
Gastronomie
Hotellerie/Suisse

inkl WEITERBILDUNG-
INKLUSIVE.CH



Planen Sie Ihre Karriere mit uns

Lehrgänge auf die Berufsprüfungen mit eidg. Fachausweis

- Mai 2022 • Bereichsleiter/in Hotellerie-Hauswirtschaft
- Juni 2022 • Chefköchin/Chefkoch - gemeinsam mit ABZ, in Zürich
- September 2022 • Chef de Réception
- Februar 2023 • Chefköchin/Chefkoch - Weggis
- Februar 2023 • Bereichsleiter/in Restauration

Erstmalige Durchführung

- August 2022 • Diätköchin/Diätkoch mit eidg. Fachausweis

Lehrgänge auf die Höheren Fachprüfungen mit eidg. Diplom

- Juni 2022 • Küchenchefin/Küchenchef • Leiter/in Restauration
- Leiter/in Hotellerie-Hauswirtschaft • Leiter/in Gemeinschaftsgastronomie

Angebote für Berufsbildungsverantwortliche

- Berufsbildnerkurs (mehrmals jährlich)
- Tageskurse für Ausbilder (fachspezifische Vertiefung/Refresher)

Hotel & Gastro formation Schweiz

Eichstrasse 20 | Postfach 362 | 6353 Weggis
Telefon +41 (0)41 392 77 77 | hbb@hotelgastro.ch | www.hotelgastro.ch

Wie Institutionen mit Grundrechten umgehen

Im letzten Herbst besuchte die Nationale Kommission zur Verhütung von Folter (NKVF) zwei Alters- und Pflegeheime in den Kantonen Aargau und Genf. Im Verlauf der nächsten Jahre kommen Inspektionen in weiteren Pflegeheimen und sozialen Institutionen dazu. Die Kommission zieht jetzt eine erste Bilanz.

Von Regula Mader und Alexandra Kossin*

Die Überprüfung der Einhaltung menschenrechtlicher Standards im Alters-, Pflege- und Behindertenbereich ist seit Langem ein wichtiges Anliegen der Nationalen Kommission zur Verhütung von Folter (NKVF). Bei der NKVF handelt es sich um eine behördenunabhängige Kommission mit gesetzlichem Auftrag.

Aufgrund beschränkter Ressourcen startete die Kommission ihre Kontrollarbeit in Alters- und Pflegeheimen sowie sozialen Institutionen erst im letzten Herbst. Mit der Neuwahl von Fachpersonen aus den Bereichen Psychiatrie, Geriatrie, Behinderung und Erwachsenenschutz wurden innerhalb der Kommission in fachlicher Hinsicht die Weichen für ein Monitoring gestellt. Ebenso erhielt die Kommission zusätzliche Ressourcen, um diese wichtigen Überprüfungen vorzunehmen.

In einem ersten Schritt entschied sich die Kommission dazu, ihre Besuche auf Einrichtungen des Alters- und Pflegebereichs zu beschränken. Zentraler Grund dafür war die Covid-19-Pandemie und die daraus resultierenden Schutzmassnahmen und deren Umsetzung. Diese haben gezeigt, wie wichtig eine unabhängige Überprüfung insbesondere in diesem Bereich ist. Besuche in Behinderteneinrichtungen sind zu einem späteren Zeitpunkt geplant, zudem wird die Kommission im Verlauf der nächsten Jahre auch weitere Pflegeheime besuchen.

Aus ihren Besuchen von zwei Alters- und Pflegeheimen in den Kantonen Aargau und Genf zieht die Kommission eine durchaus positive Bilanz: Die Verantwortlichen sind sich ihrer anspruchsvollen Aufgabe bewusst, sie arbeiten sorgfältig und Bewohnenden-

zentriert. Die Delegationen der NKVF wurden professionell empfangen und erhielten alle gewünschten Dokumente.

Wenn der Eintritt «unfreiwillig» erfolgt

Da es sich um einen neuen Themenbereich handelt und die Verantwortlichen der sozialen Einrichtungen die Arbeit der Kommission weniger kennen, hat die Kommission die Besuche vorerst angemeldet durchgeführt.

Seit Aufnahme ihrer Kontrolltätigkeiten im Jahr 2010 hat die Kommission verschiedene psychiatrische Einrichtungen besucht. Gestützt auf diese Erfahrung wurde die Besuchsmethodik im Alters- und Pflegebereich aufgebaut und weiterentwickelt. Im Zentrum der Arbeit der NKVF steht die Wahrung der Grundrechte von Menschen, denen die Freiheit entzogen worden ist →

oder die von einer freiheitsbeschränkenden Massnahme betroffen sind. In psychiatrischen Einrichtungen legt die Kommission den Fokus auf die Situation der fürsorgerisch untergebrachten Patientinnen und Patienten und auf die Anwendung von Zwangsmassnahmen. Im Bereich der sozialen Einrichtungen gestaltet sich die Situation jedoch teilweise anders. In den beiden besuchten Pflegeheimen gab es keine Bewohnerinnen oder Bewohner mit einer fürsorgerischen Unterbringung. Doch in mindestens zwei Fällen erklärten Bewohnerinnen oder Bewohner gegenüber der Kommission ihren Unwillen über den Heimaufenthalt. Der «unfreiwillige» Eintritt von Menschen in Wohn- und Pflegeeinrichtungen

ausserhalb der fürsorgerischen Unterbringung ist nicht geregelt. Die Kommission wird sich deshalb mit dieser Frage weiter und vertieft befassen.

Gespräche mit von Demenz betroffenen Personen

Ein besonderes Augenmerk legte die Kommission auf die Unterbringung von und den Umgang mit Bewohnerinnen und Bewohnern mit starken Altersgebrechen oder extremen körperlichen Einschränkungen sowie Bewohnenden mit einer psychischen Erkrankung wie Demenz. Das Risiko, Opfer von Gewalt, Missbrauch oder Vernachlässigung zu werden, stieg, je gebrechlicher und vulnerabler die betroffenen Menschen sind. Zudem sind diese

vulnerablen Menschen häufiger von Massnahmen zur Einschränkung der Bewegungsfreiheit betroffen.

Gespräche mit betroffenen Personen sind in der Kommissionsarbeit jeweils ein wichtiger Bestandteil der Besuche. Sie werden jedoch nur mit der ausdrücklichen Zustimmung der betroffenen Personen durchgeführt. Zudem darf sich die Situation der betroffenen Person durch die Teilnahme am Gespräch nicht verschlechtern. Unter diesen Voraussetzungen sind Gespräche mit von Demenz betroffenen Personen oft nicht oder nur beschränkt möglich. Stattdessen wird die Kommission vermehrt das Gespräch mit vertretungsberechtigten Personen suchen. Diese Gespräche werden durch die Überprüfung

Anzeige

AKTIVIERUNG



;medi

**HÖHERE FACHSCHULE
FÜR AKTIVIERUNG AM PULS DER PRAXIS**

HF Diplom 3-jährige Vollzeitausbildung
Dipl. Aktivierungsfachfrau HF
Dipl. Aktivierungsfachmann HF

> Mehr zum Aufnahmeverfahren unter [medi.ch](https://www.medi.ch)



Weiterbildungsangebote
für Aktivierungsfachpersonen HF
(Ermässigung für SVAT-Mitglieder)

Zertifikat FAB
Fachperson in aktivierender Betreuung
Fachverantwortliche/r in Alltagsgestaltung und Aktivierung

> Mehr zu den Weiterbildungsangeboten unter [medi.ch](https://www.medi.ch)



medi | Zentrum für medizinische Bildung | Aktivierung HF
Max-Daetwyler-Platz 2 | 3014 Bern | Tel. 031 537 31 10 | at@medi.ch

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

zh
aw

Gesundheit

Online-
Infoanlass
30.6.2022

MAS in Patienten- und Familienedukation

Erwerben Sie Fachführungs Kompetenzen um Patientinnen und Patienten sowie ihre Angehörigen lösungsorientiert zu beraten und in ihrem Selbstmanagement zu unterstützen. Der Weiterbildungsmaster besteht aus drei CAS und dem Mastermodul. Die CAS können auch einzeln besucht werden.

Master of
Advanced Studies

Dauer: 3.5 Jahre
Studienort: Winterthur

Mehr unter zhaw.ch/gesundheits/weiterbildung

von relevanten Unterlagen und Registern ergänzt.

Ein besonderes Augenmerk: die Gesundheitsprävention

Neben der Überprüfung der Anwendung und Dokumentation von Massnahmen zur Einschränkung der Bewegungsfreiheit entschied die Kommission, ein besonderes Augenmerk auf das Beschwerdemanagement, die Gewaltprävention sowie die Gesundheitsversorgung zu legen. Des Weiteren sind ebenfalls die Infrastruktur und die Tagesstruktur der Bewohnenden von Bedeutung für die NKVF.

Bei der Gesundheitsversorgung wurden insbesondere die Wahrung der freien Arztwahl sowie die Organisation der medizinischen und psychiatrischen Versorgung, die Handlungskette und der Zugang zu medizinischer Versorgung und therapeutischen Angeboten vertieft angeschaut. Die Kommission erhält bei ihren Besuchen jeweils eine Momentaufnahme. Deshalb gestaltet sich die Überprüfung von Massnahmen, die zum Beispiel anlässlich der ersten Wellen der Pandemie getroffen wurden, und deren Auswirkungen auf die Bewohnenden als schwierig.

INSPEKTION IN DEN HEIMEN

Die Besuche der Nationalen Kommission zur Verhütung von Folter (NKVF) dauern jeweils ein bis zwei Tage. Danach verfasst die Kommission einen Bericht zuhanden der Aufsichtsbehörde. Diese hat zwei Monate Zeit, Stellung zu nehmen. Liegt deren Stellungnahme vor, wird der Bericht veröffentlicht. Die Berichte über die Besuche in den zwei Alters- und Pflegeheimen in den Kantonen Aargau und Genf werden im Sommer veröffentlicht. Die NKVF besteht seit 2010. Sie überprüft die Menschen- und Grundrechtskonformität freiheitsbeschränkender Massnahmen in Einrichtungen, wo Menschen durch einen behördlichen Entscheid in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt werden. Der gesetzliche Auftrag betrifft auch die menschen- und grundrechtliche Beurteilung von bewegungseinschränkenden Massnahmen an Patientinnen und Patienten in psychiatrischen Einrichtungen oder in Heimen.

Die ersten Erfahrungen im Alters- und Pflegebereich zeigen, dass die Verantwortlichen sich ihrer anspruchsvollen Arbeit bewusst sind.

Anforderungen sind je nach Kanton sehr unterschiedlich

Im Rahmen ihres Monitorings orientiert sich die NKVF an den für die Unterbringung in Alters- und Pflegeheimen relevanten internationalen und nationalen Vorgaben. Neben dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (UN-Pakt II) und der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) sind dies insbesondere die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die Biomedizinkonvention sowie die relevanten Standards des Europäischen Ausschusses zur Verhütung von Folter (CPT). Auf Bundesebene sind in erster Linie die Bestimmungen des Zivilgesetzbuches (ZGB) relevant, vor allem die Bestimmungen über den Aufenthalt in Wohn- und Pflegeeinrichtungen (Art. 382 ff. ZGB).

Konkretere Vorgaben finden sich auf kantonaler Ebene. Jeder Kanton verfügt über seine eigenen Ausführungsbestimmungen und konkretisiert diese in unterschiedlicher Weise. Daraus resultieren schweizweit ein heterogener normativer Rahmen sowie teilweise ungleiche Anforderungen für Leitende von Alters- und Pflegeheimen.

Als nationales Kontrollorgan bietet die NKVF einen Mehrwert, indem sie sowohl die guten und innovativen als auch die problematischen Praktiken schweizweit erhebt und diese im Lichte der internationalen Standards

analysiert. Daraus resultieren vonseiten der Kommission entsprechende Feststellungen und Empfehlungen, die gemäss Erfahrung Auswirkung auf die ganze Schweiz haben.

Im Anschluss an jeden Besuch wird ein Schreiben verfasst, das zusammen mit der Stellungnahme der zuständigen kantonalen Behörde auf der Website der NKVF veröffentlicht wird. Um Doppelspurigkeiten zu vermeiden, plant die Kommission, mit den jeweiligen, bereits bestehenden kantonalen Aufsichtsbehörden Kontakt aufzunehmen. Die Berichte über die ersten beiden Besuche werden im Sommer 2022 veröffentlicht. ■

* Regula Mader ist Präsidentin der Nationalen Kommission zur Verhütung von Folter; Alexandra Kossin ist wissenschaftliche Mitarbeiterin.

Informationen zur Kommission

→ www.nkvf.ch

Von Betreuung zu Assistenz



Mit der Stärkung der Selbstbestimmung von Menschen mit Beeinträchtigung sind Institutionen gefordert, ihre Konzepte anzupassen. Fachpersonen der Stiftung Domino in Hausen AG schildern den Weg zu einem neuen Verständnis in der Unterstützung von Bewohnenden und den Mitarbeitenden der Werkstätten. Getragen ist dieses Verständnis von der Idee der Assistenz.

Von Rainer Hartmann*

Es braucht noch weitere Überlegungen dazu, was Selbstbestimmung für Personen mit stark eingeschränkter Kognition und Kommunikation bedeutet.

In Folge der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) sowie der Entwicklungen im fachlichen Verständnis sind Institutionen gefordert. Zu den zentralen Grundprinzipien zählen die Stärkung von Selbstbestimmung sowie Wahlfreiheit. In unserer mittelgrossen Stiftung im Kanton Aargau wurde vor diesem Hintergrund an einer Strategietagung im Jahr 2016 der Prozess der Konzeptüberarbeitung konkret initiiert.

In einem ersten Schritt ist ein Strategiebericht erarbeitet worden, der Entwicklungen wie Assistenz, UN-BRK, Sozialraumorientierung und Subjektfinanzierung diskutiert. Auch wurden eine Vision formuliert sowie Umsetzungsmöglichkeiten skizziert. Zwei Jahre später, 2018, haben die Verantwortlichen bestimmt, Assistenz als Leitkonzept einzuführen – und dieser Haltung damit eine zentrale Bedeutung einzuräumen. Eine Arbeitsgruppe mit Angestellten in unterschiedlichen Funktionen erhielten daraufhin den Auftrag, ein Konzept zu erarbeiten. Die Aufgabe: Das bestehende agogische Konzept und gleichzeitig auch den Jahresprozess und die entsprechenden Instrumente zu überarbeiten beziehungsweise neu zu erarbeiten.

Abschied von paternalistischen Konzepten

Im Verlauf der Entwicklung wurden mehrmals interne Umfragen und zuletzt auch eine umfassende Vernehmlassung bei allen in irgendeiner Form involvierten Personen durchgeführt. Bei den betroffenen Personen selber, also den Mitarbeitenden der Werkstätten der Stiftung sowie den Bewohnerinnen und Bewohnen, den heutigen «Assistenzpersonen», den gesetzlichen Vertretungen und Angehörigen sowie ausgewählten Fachpersonen und Verbänden. Die Antworten ergaben immer wieder wichtige Inputs für Verbesserungen, bestätigten aber auch die eingeschlagene Richtung. Bereits im Verlauf des 19. Jahrhunderts hat sich die Haltung gegenüber Menschen mit einer Beeinträchtigung deutlich

gewandelt. Man sprach nicht mehr von «Versorgung», sondern von «Betreuung». Mit der UN-BRK wird nun eine weitere Entwicklung eingefordert: Paternalistische Konzepte («Fachpersonen wissen, was für eine Person gut und richtig ist») sind nicht mehr angebracht. Unsere Stiftung hat vor acht Jahren damit aufgehört, den Ausdruck «familienähnliche Strukturen» zu verwenden, der mit der problematischen Assoziation der ungleichen Beziehung von Eltern und Kindern verbunden ist.

Sprache verdeutlicht eine Haltung und beeinflusst das Denken. Deshalb war für uns die Überprüfung der Begriffe ein zentraler Punkt. Es war uns zudem wichtig, die Direktbetroffenen zu fragen, welche Begriffe sie passend finden. So entschied sich die Mehrheit zum Beispiel eindeutig gegen die Verwendung des Begriffs «Behinderung». Beim Leitbegriff haben wir uns bewusst für «Assistenz» entschieden, weil er eine ganz bestimmte Haltung zum Ausdruck bringt. Es geht um eine Dienstleistung für eine möglichst selbstbestimmte Person.

Die kritischen Überlegungen seitens einiger Fachpersonen, der Begriff «Assistenz» sei bereits mit Assistenzmodellen für selbständig wohnende Personen verknüpft, konnten wir einerseits nachvollziehen. Andererseits sind wir der Überzeugung, dass die durch den Begriff akzentuierte Haltung unabhängig von der Wohnform dieselbe sein soll. Es geht um den Anspruch auf Hierarchieumkehr, das Recht auf Selbstbestimmung, individuelle Definition →

Ein Mitarbeiter der Stiftung Domino wird von einer Gruppenleiterin/Assistenzperson begleitet.

Foto: Stiftung Domino

DIE STIFTUNG DOMINO

Die privatrechtliche Stiftung Domino mit Sitz in Hausen AG setzt sich dafür ein, Menschen mit Assistenzbedarf mehr Lebensqualität und gesellschaftliche Integration zu ermöglichen. An den Standorten Hausen, Windisch und Brugg gibt es Arbeits- und Wohnangebote für gegen 200 Personen.

DIE ASSISTENZVEREINBARUNG

In den verschiedenen Lebensbereichen werden sowohl für den Bereich Arbeit wie Wohnen die wesentlichen Assistenzleistungen gemeinsam vereinbart. Darin zeigt sich ein entscheidender Aspekt des neuen Konzepts: Es ist nicht mehr einseitig die Institution, die aus ihrer Sicht Leistungen festlegt oder grundsätzlich eine umfassende Betreuung/Verantwortlichkeit delegiert erhält, sondern es finden eine Diskussion und eine Vereinbarung auf Augenhöhe statt. Damit klären sich auch Auftrag und gegenseitige Erwartungen.

Pro Bereich wird die Art der Assistenz ausgewählt und auch grafisch abgestuft (von keiner Assistenz bis Übernahme der Handlung). Die Intensität wird im Bogen mit einem Buchstabenkürzel mit erfasst, angelehnt an die Dokumentation für den Kanton (IBB). Damit ist die Assistenzvereinbarung auch diesbezüglich kongruent und hilfreich – und spart zusätzlichen Dokumentationsaufwand.

von Lebensqualität und Entscheidungsfindung. Persönliche Assistenz, wie sie beispielsweise der Assistenzbeitrag der IV ermöglicht, gestaltet sich zwar in gewissen Punkten anders, dennoch sollten auch Erwachsene, welche in Wohngemeinschaften einer Stiftung wohnen, Assistenz erhalten und nicht «betreut» werden.

Abschluss einer Assistenzvereinbarung

Das neu erarbeitete Konzept Assistenz stärkt Transparenz und Einbezug: Das in möglichst einfacher Sprache verfasste Konzept wird neu allen Interessierten überreicht. Berichte und Protokolle werden immer auch den Direktbetroffenen und gesetzlichen Vertretungen abgegeben. Die Erarbeitung der Dokumente erfolgt im individuell gestalteten Dialog.

Im Konzept werden bei allen Angeboten die Selbstbestimmungs- und Mitbestimmungsrechte definiert, sodass das Konzept das Vertragsverhältnis mitdefiniert. So wird zum Beispiel auch das Vorgehen bezüglich freier Zimmer in Wohngemeinschaften, wo die Mitbestimmung aus faktischen Gründen im institutionellen Rahmen nur teilweise möglich ist, im Konzept beschrieben.

Im Jahresprozess findet wie bisher eine unabhängige Zufriedenheitsbefragung der Personen statt, danach ein Jahresgespräch, an dem der Assistenzbericht und neu die Assistenzvereinbarung (siehe Kasten) besprochen werden. Da die Instrumente für ganz unterschiedliche Personen funktionieren sollen, sind im Konzept auch Anleitungen für die Handhabung enthalten, zum Beispiel zu unterstützter Kommunikation oder stellvertretenden Entscheidungen.

«Ich schätze, dass ich mitreden kann»

Die äusserst positiv aufgenommene Schulung zum neuen Konzept wurde im Frühling 2021 pandemiebedingt als Videoschulung mit einem individuell zu bearbeitenden Workbook durchgeführt. Thematisiert wurden dabei auch Formulierungen, Rollenverständnis sowie Umgang mit Wünschen und Zielen. Die bestehende Schulung hat nun

den positiven Nebeneffekt, dass Neueintretende diese zeitnah und in gleicher Qualität absolvieren können. Im September 2021 wurde der Prozess initiiert und zu diesem Zweck physische Austauschveranstaltungen in kleineren Gruppen durchgeführt.

Erste Erfahrungen zeigen, dass die Instrumente auch in der Praxis anwendbar sind und dass sie positiv ankommen: Eine Mitarbeiterin der Abteilung Ausrüsterei erklärt: «Ich finde das alles gut. Ich schätze, dass ich mitreden kann.» Die Eltern und Beistände eines Mitarbeiters haben sich für das Erstellen der Assistenzvereinbarung für den Bereich Arbeit bedankt und finden diese sehr gut abgefasst. Ein Mitarbeiter der Abteilung Mechanik bezeichnete die Anpassung der Begriffe als «sehr gut und lange überfällig». Er schrieb weiter: «Ich fühle mich sehr schlecht und diskriminiert, wenn von Behinderung gesprochen wird.» Eine Mitarbeiterin der Abteilung Kunsthandwerk fand besonders gut, «dass das Wort «Betreuung» verschwindet», und eine Bewohnerin schrieb: «Ich schätze, dass ich Assistenzaufträge geben kann.» Auch für die Assistenzpersonen sind die neuen Prozesse gut umsetzbar.

Ein aufwendiger Prozess, der sich lohnt

Für die Erarbeitung des neuen Konzepts haben wir uns für einen intensiven Austausch mit entsprechendem Aufwand entschieden. Nebst mehr als 25 Themengruppensitzungen haben alle Mitglieder an vielen Entwürfen gearbeitet sowie Tests und Umfragen durchgeführt. Hilfreich war, dass ein Mitglied als Projektmitarbeiterin spezielle Zeitressourcen hatte und den wesentlichsten Teil der Instrumentenerarbeitung übernehmen konnte.

Wir sind stolz auf das Erreichte, die intensiven, engagierten Auseinandersetzungen und die positiven Reaktionen. Die auf unserem bisherigen agogischen Konzept aufbauende Konzeption ist Teil einer wertvollen Entwicklung. Wir sind uns bewusst, dass wir noch weitere Vertiefungen und reflexive Auseinandersetzung benötigen, insbesondere hinsichtlich der komplexen Frage, was Selbstbestimmung für Personen mit stark eingeschränkter Kognition und Kommunikation bedeutet und wie dies auf Handlungsebene und in der Interaktion umgesetzt wird. Wir freuen uns auf den Weg, der vor uns liegt. ■

* Rainer Hartmann ist Geschäftsführer der Stiftung Domino. Den Beitrag hat er zusammen mit weiteren Mitgliedern der Arbeitsgruppe verfasst: Rahel Schmid, Sandra Egli, Peter Keller und Raphael Inderkum.

Infos zum Konzept Assistenz:

→ www.stiftung-domino.ch/wohnen-arbeiten/assistenz

Für den Fall der Fälle

Für die meisten Alters- und Pflegeheime bleibt es Theorie. Trotzdem müssen sie vorbereitet sein, dass im Katastrophenfall ihr Haus evakuiert werden muss. Sicherheitskonzepte und Massnahmenpläne müssen darum regelmässig überprüft und angepasst werden.

Von Urs Tremp

Niemand kann es sich wünschen. Und es kommt auch tatsächlich sehr selten vor: dass ein Alters- und Pflegeheim wegen eines ausserordentlichen Ereignisses evakuiert werden muss.

Allerdings: Es kommt vor. Zum Beispiel Anfang März in Solothurn, als im Alters- und Pflegeheim Thüringenhaus am frühen Abend ein Brand ausbrach und die zwei Dutzend Bewohnerinnen und Bewohner von Feuerwehr und Sanität in Sicherheit gebracht werden mussten. Das Unglück hatte keine menschlichen Opfer zur Folge. Die Menschen, die wegen Verdachts auf eine Rauchvergiftung kurzzeitig in Spitalpflege gebracht werden mussten, konnten schon bald wieder entlassen werden. Doch wohin mit den Menschen, die innert weniger Stunden ihr Heim verloren hatten? Die Bewohnerinnen und Bewohner des Thüringenhauses fanden Unterschlupf in nahegelegenen Pflegeinstitutionen.

Die Königsdisziplin der Evakuierungen

Die Evakuierung eines Pflegeheims sei die «Königsdisziplin» der Evakuierungen, sagt Christian Bassler. Er ist Experte, arbeitet beim Schweizerischen Büro für integrale Sicherheit SBIS und berät Gesundheitsinstitutionen bei der Ausarbeitung von Sicherheitskonzepten. «Ein Einkaufszentrum zu evakuieren, ist nicht sehr schwierig: Man holt die Menschen raus, und diese gehen dann nach Hause.» So einfach ist es bei Alters- und Pflegeheimen nicht. «Nur eine Strafanstalt

zu evakuieren, ist noch schwieriger», sagt Bassler. Vor allem, wenn nachts in einem Pflegeheim etwas passiert – und Bassler denkt da zuerst an einen Brandausbruch –, ist schnelles und kompetentes Handeln gefragt. «Das braucht eine gute Planung.»

Tatsächlich sind Pflegeheime wie auch andere Gesundheitsinstitutionen verpflichtet, Notfallkonzepte auszuarbeiten, die festhalten, wie im Katastrophenfall reagiert werden muss. In neuen Heimen schreiben die Baugesetze vor, wie mit baulichen Massnahmen wie Brandabschnittstüren, Türbreiten und Alarmierungssystemen einer solchen Katastrophe vorgebeugt werden kann. Institutionen, in denen Menschen mit Behinderungen leben, müssen zudem zusätzliche Vorkehrungen treffen. So sind etwa für Gehörlose akustische Alarmierungen nicht wahrnehmbar. Menschen mit Sehbehinderung oder blinde Menschen andererseits sind im Evakuierungsfall nicht in der Lage, optischen Fluchtwegleitsystemen zu folgen. Menschen im Rollstuhl benötigen auch auf den Fluchtwegen Rampen. Personen mit geistigen Beeinträchtigungen bedürfen besonderer Unterstützung bei der Evakuierung. Alles Herausforderungen, denen man sich in den Heimen bewusst sein muss, bevor etwas passiert.

Wichtig, sagt Bassler, sei die Zusammenarbeit mit den Blaulichtorganisationen – nicht erst im Ernstfall. Sanität, Polizei, Feuerwehr sollten wissen, wie die Notfallplanung aussieht – und die Heime sollten auch geübt werden. →



Bei einem Brand Anfang März wurden Teile des Altersheims Thüringenhaus in der Solothurner Altstadt zerstört. Die Evakuierung funktionierte tadellos.

«So ungefähr alle fünf Jahre sollte die Feuerwehr eine Übung in einer Institution durchführen», sagt Bassler. Die Blaulichtorganisationen sollten die Notfallkonzepte der Heime kennen. «Es genügt nicht zu hoffen, dass Feuerwehr, Sanität und Polizei dann schon wissen, was zu tun ist.»

Tatsächlich liegt die Verantwortung für die Sicherheit in einer Institution bei der Institutionsleitung. Die Mitarbeitenden sind zwar nicht dafür zuständig, Menschen aus dem Gebäuden zu evakuieren – das macht in der Regel die Feuerwehr –, doch die Institution hat mit der Gemeinde und anderen Institutionen Pläne bereitzustellen, was mit den Menschen nach einer Evakuierung passiert, konkret: wo sie untergebracht werden. Bassler sagt lakonisch: «Wenn die Menschen einmal aus dem Gebäude raus sind, ist das Problem nicht gelöst.»

Christian Bassler war selbst einmal Sicherheitsverantwortlicher eines Spitals. Er weiss aus Erfahrung, dass für die Verantwortlichen von Gesundheits- und Sozialinstitutionen die Katastrophenvorsorge nicht zuoberst auf der Prioritäten-

«Alle fünf Jahre sollte die Feuerwehr eine Übung in einer Institution durchführen.»

Christian Bassler, Experte beim Büro für integrale Sicherheit

liste steht. Gerade darum empfiehlt er den Institutionsleitungen, sich von Fachleuten bei der Ausarbeitung von Notfallkonzepten beraten zu lassen. Denn im Schadensfall kann die Leitung einer Institution haftbar gemacht werden, wenn gesetzliche Vorgaben nicht umgesetzt sind. Darum, sagt Bassler, müssen Sicherheitsverantwortlichkeiten definiert, Organisation und Zuständigkeiten festgelegt werden. Zudem sollen Vorgaben und Umsetzungsrichtlinien für Qualitätsmanagement, Ausbildung und Instruktion aller sicherheitsrelevanten Themen, wie auch die Periodizität der regelmässigen Überprüfung und Wirkung der Massnahmen festgelegt und dokumentiert werden.

Am wahrscheinlichsten ist in unseren Breitengraden ein Brandereignis. Hochwasser steht zwar auch im Gefahrenkatalog, aber davon sind zumeist nur Teile eines Gebäudes oder eines Gebäudekomplexes betroffen. Und Erdbeben, die eine Evakuierung nötig machen würden, sind vernachlässigbar selten – ebenso terroristische Angriffe. Christian Bassler empfiehlt darum, die Sicherheitskonzepte vor allem auf Brandereignisse zu fokussieren. «Brände», sagt Bassler, «sind unberechenbar.» Gerade darum sei es wichtig, mögliche Szenarien zu supponieren. Mit den Bewohnerinnen und Bewohnern? «Nein, das muss nicht in jedem Fall sein, das kann man oft trocken üben oder mit Statisten.» Wichtig sei, dass die Feuerwehr sich im Notfall auskennen und dass sie von der Heimleitung gut angewiesen werde.

Das Schweizerische Büro für integrale Sicherheit SBIS entwickelt für bestehende oder neue Gebäude Sicherheitskonzepte, welche die organisatorischen, personellen, technischen, baulichen und finanziellen Auflagen berücksichtigen. Heime können sich ans SBIS wenden, wenn sie ihre Sicherheitskonzepte erarbeiten oder anpassen möchten. ■

«Zwei Fünftel der Befragten sind sehr zufrieden»

Was wird aus Jugendlichen, die vor zehn Jahren in einer sozialpädagogischen Einrichtung betreut wurden? Antworten darauf gibt der Modellversuch «Jugendhilfverläufe: Aus Erfahrung lernen», kurz JAEL genannt. Marc Schmid* von der Universität Basel erläutert die Zwischenergebnisse.

Interview: Elisabeth Seifert

Herr Schmid, die Befragungen sind abgeschlossen, und es liegen die ersten Ergebnisse vor: Wie geht es den jungen Erwachsenen heute, die ihre Jugendjahre in einer stationären Einrichtung verbracht haben?

Wir haben die Zufriedenheit und soziale Teilhabe der jungen Menschen erfasst, besonders in den Bereichen Gesundheit, Arbeit und Finanzen sowie Soziales und Probleme mit dem Gesetz. Die Ergebnisse haben wir dann zusammengefasst. Zwei Fünftel der Befragten sind in all diesen Bereichen richtig gut unterwegs. Sie haben eine Arbeit und ein Lebensumfeld, mit dem sie sehr zufrieden sind. Und dann gibt es zwei Fünftel, die in einem der genannten Bereiche gewisse Schwierigkeiten haben, die sie bewältigen müssen, aber doch recht gut zurechtkommen. Ein Fünftel der Befragten macht uns richtig Sorgen: Sie haben psychische Probleme, oft einen hohen Suchtmittelkonsum, sind oft nicht im Arbeitsleben integriert und beziehen teilweise auch Sozialhilfe oder IV.

Haben Sie die Ergebnisse in etwa so erwartet?

Das ist so. Wir wussten ja, wie belastet diese Kinder und Jugendlichen bei der ersten Befragung damals, vor rund zehn Jahren, waren. Man muss sich folgende Zahlen vor Augen halten: 1 bis 1,5 Prozent aller Kinder in der Schweiz werden fremdplatziert. Wenn man mit einbezieht, wie belastet jemand sein muss, um in eine Institution zu kommen, dann ist eine Integration von vier Fünfteln gut. 80 Prozent aller Kinder, die wir damals befragt haben, hatten traumatische Erfahrungen, 75 Prozent waren psychisch belastet. Trotzdem haben sich zehn Jahre später viele von ihnen recht gut integriert.

Wo steht die Schweiz mit den Ergebnissen im internationalen Vergleich?

Die Ergebnisse sind auf der Basis von internationalen Studien sehr vergleichbar. Es gibt grosse Untersuchungen über die Lebenssituation von Careleaverinnen und Careleavern aus Schweden, den

USA und Grossbritannien. Im Vergleich etwa zu Grossbritannien haben wir weniger Probleme bei der Obdachlosigkeit, wie auch bei den frühen Schwangerschaften. Die guten Ergebnisse zeigen das hohe Niveau der Heimerziehung in der Schweiz und eine hohe durchschnittliche Struktur- und Prozessqualität, auch dank der Standards, die das Bundesamt für Justiz definiert.

Vier Fünftel der Careleaverinnen und Careleaver geht es recht gut: Was bedeutet dies im Vergleich zum Durchschnitt der Altersgenossinnen und Altersgenossen?

Bei den Ergebnissen muss man aufpassen, womit man diese vergleicht. Einem grossen Teil geht es in verschiedenen Bereichen wahrscheinlich weniger gut als der Durchschnittsbevölkerung. Sie verdienen im Durchschnitt weniger, und es gibt auch nur wenige, die studieren oder einen Studienabschluss haben. Wenn man sie aber vergleicht mit anderen Jugendlichen, die ähnliche Startbedingungen →

haben, sind sie in einer ähnlichen oder besseren Situation. Sehr viele der befragten Careleaverinnen und Careleaver haben zum Beispiel einen Schul- respektive Berufsschulabschluss. Das ist eine riesige Leistung, gerade auch der Heime.

In welchen Lebensbereichen liegen die grössten Herausforderungen für die Careleaverinnen und Careleaver?

Erwähnen muss man hier sicher die psychischen Belastungen, die dann auch einen Einfluss auf die Arbeitsintegration haben. Ganz generell stellt diese eine der grossen Herausforderung dar. Die Integration in die Arbeitswelt ist nicht einfach mit dem Abschluss einer Berufsausbildung getan. Die Jugendlichen brauchen auch weiterhin Unterstützung. Vor allem dann, wenn sie eine Stelle verloren haben und sich wieder neu orientieren müssen. Auch die Arbeitgebenden sind froh, wenn ihnen jemand bei Mitarbeitenden mit psychischen Belastungen zur Seite steht. Die IV-Reform geht hier jetzt in die richtige Richtung, indem sie eine flexiblere Unterstützung ermöglichen soll.

Gelingt der Übergang vor allem jenen jungen Leuten, die bereits in ihren Kinder- und Jugendjahren weniger Risikofaktoren aufwiesen?

Ja, das kann man schon so sagen. Die Integration gelingt zum Beispiel jenen besser, die nur in einem Heim waren und nicht mehrere Abbrüche und Neueintritte

«Die guten Ergebnisse zeigen das hohe Niveau der Heimerziehung in der Schweiz.»

Marc Schmid

erlebt haben. Erfolgreicher sind auch jene, die eine eher geringe psychische Belastung aufweisen oder bei denen die Kooperation mit den Eltern besser war. Sinn der Studie ist es ja gerade auch, sowohl die Risiko- als auch die Resilienzfaktoren zu identifizieren. Im Rahmen von E-Learning-Programmen möchten wir die Fachkräfte für solche Faktoren sensibilisieren und sie damit in ihrer täglichen sozialpädagogischen Arbeit unterstützen.

Welches sind zentrale Risiko- und Resilienzfaktoren?

Zu den Risikofaktoren gehören neben den psychischen Belastungen und belastenden Beziehungen zur Familie auch Suchterkrankungen oder traumatische Erfahrungen. Wichtige Schutzfaktoren sind eine kontinuierliche Hilfeplanung, auch positive Erfahrungen mit dem Helfersystem

sowie gute familiäre Erfahrungen und eine Unterstützung des Herkunftssystems für die Hilfen.

Was trägt wesentlich dazu bei, dass sich junge Erwachsene trotz grosser Belastungen in ihrer Kindheit später gut integrieren können?

Ich glaube, dass es jenen am besten geht, die ein realistisches Bild von ihrer Familie und ihrem Unterstützungsbedarf entwickeln können. Dazu gehört, dass sie erkennen, wo sie unterstützt worden sind und wo weniger. Dass sie aber auch sehen, weshalb es zu Belastungen innerhalb der Familie gekommen ist, und dass sie wissen, wie sie ihre Bedürfnisse auf einem anderen Weg befriedigen können.

Welchen Anteil haben Heime an einem späteren guten Verlauf?

Es ist sehr schwierig, direkte Kausalitäten herzustellen. Man kann aber schon feststellen: Die befragten Jugendlichen haben alle diese intensive Form der Hilfe erhalten. Und wir konnten schon bei unserer ersten Untersuchung vor zehn Jahren positive Effekte der Heimerziehung zeigen. Viele haben in der Heimerziehung wichtige Entwicklungsaufgaben wie Schul- und Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen und oft auch wichtige Beziehungserfahrungen gesammelt. Eine Gruppe von Jugendlichen, die beruflich sehr erfolgreich ist, hat sich in einer sozialpädagogischen Einrichtung

Anzeige



Ihr Leben. Unser Arbeitsmodell.

careanesth 
gesundheitswesentlich

Pflegefachfrau/-mann HF/FH
Temporär. Fest. Springer. Pool: Wir finden für Sie jenes Arbeitsmodell, das zu Ihrem Lebensplan passt. Neben beruflichen Herausforderungen bieten wir Ihnen attraktive Sozialleistungen, Vergünstigungen und gezielte Weiterbildungen.
Wann sind Sie zur Stelle?

www.careanesth.com
T +41 44 879 79 79



Marc Schmid, Leitender Psychologe der Klinik für Kinder und Jugendliche der UPK Basel. Foto: UPK Basel

kennengelernt, und sie haben dann gemeinsam eine Firma gegründet.

Was macht eine gute Heimerziehung aus?

Die Heimerziehung ist dann gut und führt zu guten Verläufen, wenn junge

Menschen eine sehr gute Geschichte darüber erzählen können. Wenn sie sagen können, dass es gute Gründe dafür gegeben hat, dass sie in ein Heim gekommen sind. Und wenn sie auch feststellen, dass sie dort etwas lernen konnten und positive Erfahrungen gemacht haben. Und dass sie selber etwas zum Gelingen beitragen konnten. Viele sind zum Beispiel stolz darauf, dass sie ihren Lehrabschluss geschafft haben. Es muss dabei auch nicht alles positiv sein, was sie erzählen. Wichtig ist, dass sie ihre Heimgeschichte in einen positiven Gesamtzusammenhang stellen und darüber reflektiert haben.

Welche Geschichten über die Heimerziehung haben Sie von den jungen Menschen gehört?

Es hat mich immer wieder berührt, wenn die jungen Erwachsenen davon erzählt haben, wie sehr sie das emotionale Engagement der Fachkräfte geschätzt haben oder immer noch schätzen. Sie brachten zum Beispiel ihre Dankbarkeit dafür zum Ausdruck, dass sie ihre Bezugspersonen auch nach dem Austritt aus dem Heim noch anrufen konnten. Oder sie erzählten davon, wie sehr sie es schätzten, wenn eine Fachperson extra für sie etwas gemacht hat, zum Beispiel gebacken oder besondere Stärken gefördert und an sie

geglaubt hat. Für viele waren auch die klaren Strukturen im Heim hilfreich. Positiv hervorgehoben wurde mehrfach, wie die Fachpersonen als Team zusammenarbeiteten.

Gab es auch weniger gute Geschichten?

Wie ich bereits erwähnt habe, gab es solche, die uns sagten, dass das Heim ihnen nicht viel gebracht habe. Wobei das womöglich eine sehr subjektive Sicht ist. Und es gibt eine kleine Gruppe, die «düstere» Erfahrungen gemacht hat. Hier ist von Mobbing in der Wohngruppe die Rede oder von Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die sie als eher distanziert, kalt, ungerecht und sanktionierend wahrgenommen haben.

Wie wichtig ist die Unterstützung beim Übergang von der Heimerziehung in ein selbstständiges Leben?

Entscheidend ist, dass die Jugendlichen während ihrer Zeit im Heim darauf vorbereitet werden, dass es ein Ende gibt. Der Schritt ist recht gross, weil es oft ja nicht nur um einen Wechsel der Wohnsituation und Bezugspersonen geht. Es verändert sich oft auch der Freundeskreis und die schulische oder die berufliche Situation. Das Abschiednehmen ist nicht mit einer Standortbestimmung vor →

JUGENDHILFEVERLÄUFE: AUS ERFAHRUNG LERNEN (JAEL)

Das Ziel des Modellversuchs «Jugendhilfeverläufe: Aus Erfahrung lernen (JAEL)» (2016–2024) ist es, die unterschiedlichen Entwicklungsverläufe von ehemals ausserfamiliär platzierten Kindern und Jugendlichen zu untersuchen. Bereits im Zeitraum von 2007 bis 2012 wurden im «Modellversuch, Abklärung und Zielerreichung (MAZ) 592 Kinder und Jugendliche aus 64 sozialpädagogischen Institutionen in der Deutschschweiz, der Romandie und im Tessin befragt. 231 dieser mittlerweile jungen Erwachsenen, nämlich alle jene, die man nach sehr aufwendiger Suche ausfindig machen konnte, sind in den vergangenen Jahren im Rahmen von JAEL zu ihrer aktuellen Lebenssituation erneut befragt worden. Ziel ist die Verbesserung in der stationären Jugendhilfe und in der Gestaltung von den Übergängen in die Verselbständigung. Erarbeitet wird die Studie von der Kinder- und Jugendpsychiatrischen Abteilung UPK Basel und dem Universitätsklinikum Ulm. Unterstützt wird der Modellversuch vom Bundesamt für Justiz. Der Schlussbericht wird 2024 vorliegen.

dem Austritt getan, man muss sich dafür Zeit nehmen. Es handelt sich um einen längeren Prozess, damit jemand emotional wirklich vorbereitet ist. Wenn der Prozess gelingt, dann gibt dies Sicherheit für die neue Situation.

Was macht einen guten Abschied aus?

Dazu gehören Dankbarkeit und Stolz über das, was man erreicht und gelernt hat, aber auch die Reflexion darüber, was nicht so gut gelaufen ist. Und zum anderen geht es darum, sich bewusst zu machen, wie gut man auf das Leben nach dem Heim vorbereitet ist, in welchen Bereichen man vielleicht auch weitere Hilfen braucht. Ganz wichtig ist ein guter Abschied im Übrigen auch, wenn es zu einem vorzeitigen Abbruch kommt.

Sie sprechen hier die Systemspringer an, die von einem Heim ins nächste kommen?

Abbrüche sind immer schwierig und wirken sich sehr negativ auf die soziale Teilhabe im Erwachsenenalter aus, wie auch unsere Ergebnisse eindrücklich zeigen. Besonders dann, wenn sie nicht aufgearbeitet werden und sich häufiger wiederholen. Auch bei einem Abbruch braucht es einen guten Abschied. Ein gelingender Neustart ist nur möglich, wenn man genau analysiert, was am alten Ort nicht funktioniert hat. Dies gilt im Übrigen auch beim Abschied von der Familie. Es ist sehr wichtig, dass man die erste stationäre Massnahme sehr gut vorbereitet.

Zurück zu den Careleaverinnen und Careleavern: Nach Erreichen der Volljährigkeit ist es für viele alles

andere als einfach, sondern schwierig, an die eventuell nötige Hilfe heranzukommen?

Wenn die Hilfe nach der Volljährigkeit beendet ist, braucht es heute in der Schweiz sehr viel, um wieder in das Hilfesystem zu gelangen. Es macht volkswirtschaftlich aber wenig Sinn, eine qualitativ hochstehende Heimerziehung zu finanzieren und danach zu riskieren, dass es zu Rückschritten kommt. Manchmal sind Betroffene nur auf punktuelle Hilfen angewiesen, zum Beispiel, wie man mit dem Arbeitgeber in einer schwierigen Situation umgehen soll. Ich würde mir zudem wünschen, dass Careleaverinnen und Careleaver nach der Volljährigkeit bei einer Behörde einen festen Ansprechpartner haben. In Kanada ist das zum Beispiel der Fall.

Wo sehen Sie aufgrund der Studienergebnisse den grössten Handlungsbedarf?

Der grösste Handlungsbedarf besteht darin, dass man sich mehr Zeit nimmt, um die Hilfen einzuleiten, gerade auch die erste stationäre Massnahme. Die Einleitung einer Fremdplatzierung ist ein sehr herausfordernder Prozess für jede Familie. Damit lässt sich dann auch eine gute Geschichte vonseiten der jungen Leute über diese Hilfe vorbereiten. Wenn es gelingt diese Hilfen gut und partizipativ einzuleiten, wird sie auch erfolgreich sein. Und sobald eine Massnahme zu Ende geht, geht es darum, den Abschied vorzubereiten und so einen guten Neustart zu ermöglichen und natürlich Abbrüche zu vermeiden. Und schliesslich geht es, wie gesagt, darum, für die Zeit nach der Volljährigkeit niederschwellige Hilfen anzubieten. ■

* Marc Schmid, Jahrgang 1971, ist Leitender Psychologe an der Klinik für Kinder und Jugendliche der UPK Basel, Dipl.-Psych. und Psychologischer Psychotherapeut, Familientherapeut und Supervisor. Seine Forschungsgruppe an der Universität Basel realisierte unter anderem die vom Bundesamt für Justiz geförderten Modellversuche Abklärung und Zielerreichung (MAZ), Traumapädagogik und «Jugendhilfeverläufe: Aus Erfahrung lernen (JAEL)».

Anzeige



Ich gehe meinen Weg mit einer Weiterbildung.

Natürlich bei ARTISET.

ARTISET Bildung

ARTISET Bildung
Weiterbildung
Abendweg 1, Postfach, 6000 Luzern 6
T +41 41 419 01 72
wb@artisetbildung.ch
artisetbildung.ch/weiterbildung

Begegnung auf Augenhöhe

Menschen mit einer Behinderung fordern eine Gesundheitsversorgung, die ihren Bedürfnissen angepasst ist. Das verlangt eine Resolution des Vereins bedürfnisgerechte Versorgung für Menschen mit geistiger und/oder mehrfacher Behinderung (VBMB).

Von Urs Tresp

Noch zu häufig würden Menschen mit einer Behinderung bei einer medizinischen Konsultation nicht auf Augenhöhe mit einbezogen. Sie würden sich darum oft übergangen fühlen, sagt Konrad Stokar. Das müsse sich ändern – und zwar sofort. Stokar hat selbst die Erfahrung gemacht, dass er als Mensch mit einer Einschränkung von Ärztinnen oder Ärzten nicht für voll genommen wurde.

Konrad Stokar ist Präsident des Vereins bedürfnisgerechte medizinische Versorgung für Menschen mit geistiger und/oder mehrfacher Behinderung (VBMB). Der Verein fordert: Angemessene Gesundheitsversorgung für Menschen mit Behinderungen jetzt! Die im März 2022 veröffentlichte Resolution moniert, dass Menschen mit Behinderungen im Schweizer Gesundheitssystem «klar benachteiligt werden». Es bestehe dringender Handlungsbedarf.

Wo genau gehandelt werden müsse, formuliert die Resolution in 10 Forderungen, die an Bundesrat und Gesundheitsdirektor Alain Berset und an die verantwortlichen Gesundheitsdirektionen in den Kantonen adressiert ist.

In seiner Resolution stützt der Verein sich auf die Artikel 25 (Gesundheit) und Artikel 26 (Habilitation und Rehabilitation) der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Der Verein hat in basisnahen Befragungen und Workshops untersucht, wie es um die Versorgung von Menschen mit

Behinderungen im Schweizer Gesundheitssystem steht. Zu Wort kamen Selbstbetroffene, Angehörige und Fachpersonen.

Der VBMB kritisiert nach seiner Untersuchung, dass Patientinnen und Patienten mit einer körperlichen, kognitiven oder psychischen Beeinträchtigung in der Arztpraxis oder im Spital von Fachpersonen oft übergangen werden. Diesen fehle das spezifische Fach- und Erfahrungswissen für die adäquate Gesundheitsversorgung von Menschen mit Behinderungen. Auch reichten die für medizinische Leistungen für Menschen mit Behinderungen vorgesehenen finanziellen und zeitlichen Ressourcen nicht aus. Ausserdem seien Menschen mit Behinderungen mit Barrieren in der Zugänglichkeit der medizinischen Leistungen konfrontiert. Und schliesslich würden die medizinischen Leistungen den speziellen Umständen der Betroffenen oft nicht gerecht. Der Verein folgert:

- Die Gesundheitsversorgung von Menschen mit Behinderungen in der Schweiz ist unbefriedigend.
- Die Situation muss jetzt verbessert werden.

Der Zeitpunkt der Resolution ist nicht zufällig: Im März hat sich der Ausschuss der UN-BRK über deren Umsetzung in der Schweiz geäussert. Thema war dabei auch die Gesundheitsversorgung der Menschen mit einer Behinderung. →

Cyber-Versicherung für Institutionen – sicher digital unterwegs

«Uns passiert schon Nichts!» – Denken viele von uns. Doch die Realität beweist das Gegenteil. Cyber-Angriffe nehmen nach wie vor stark zu. Der Diebstahl sensibler Personendaten kann fatale Konsequenzen haben. Die verursachten Kosten sind deshalb im Gesundheits- und Sozialwesen besonders hoch.

In den letzten Jahren etablierte sich eine weltweit und höchstprofessionell arbeitende Industrie, die Dienstleistungen im Abo-Modell für Cyber-Kriminelle anbietet – «Ransomware-as-a-Service (RaaS)». RaaS-Anbieter agieren ähnlich wie Hersteller von legaler Software (zum Beispiel Microsoft 365). Cyber-Kriminelle mieten Schadsoftware inklusive Anleitungen und Supportangeboten, um Unternehmen und Privatpersonen anzugreifen. Die Angreifenden infiltrieren die IT-Systeme, stehlen und verschlüsseln Daten und verlangen ein Lösegeld. Andernfalls, so die Drohung, werden die erbeuteten Daten verkauft und veröffentlicht.

Steigende Cyber-Security Anforderungen für den Versicherungsschutz

Als Antwort auf die deutliche Schadenzunahme formulieren Versicherungsgesellschaften zusehends konkrete Vorgaben an die IT-Security einer Institution für den Abschluss einer Cyber-Police. Die wesentlichsten Anforderungen sind dabei:

- Multi-Faktor-Authentifizierung für Fernzugriffe, zum Beispiel aus dem Homeoffice und für Administratoren
- Kontinuierliches und reaktionsfähiges Patch-Management, also die Schliessung bekannter Software-Schwachstellen innert angemessener Zeit
- Solide Backup-Strategie, zum Beispiel 3-2-1: 3 Kopien – 2 Arten Speichermedien – 1 externer Aufbewahrungsort

Risiko Mensch

Versicherungsexperten wissen aus Erfahrung: «Einer klickt immer.» Mitarbeitende sind ein nicht zu unterschätzender Risikofaktor für Sicherheitslücken im Unternehmen. Das einfachste Einfallstor für Cyberkriminelle ist und

bleibt die Unwissenheit, Nachlässigkeit oder Neugier der Anwendenden. Eine regelmässige Sensibilisierung der Mitarbeitenden hinsichtlich des ordnungsgemässen Umganges mit Informationen und der Gefahren des Internets senken das Risiko von Cyber-Angriffen markant.

Umgang mit Cyber-Risiken

Empfehlenswert für einen Rundumschutz ist es, auf alle Komponenten gleich stark zu setzen: Eine bedarfsgerechte technische Cyber-Security, eine «menschliche Firewall», die regelmässig durch Schulungen auf dem neusten Stand gehalten wird, und eine Versicherungslösung. Im Falle eines Versagens der Verteidigung trägt eine Cyberversicherung die Kosten des Schadens und externe Spezialisten helfen der Institution, das Schadensausmass so gering wie möglich zu halten, damit sie ihrer wichtigsten Tätigkeit – der Betreuung, Pflege oder Begleitung von Menschen – nachgehen können.

Die Partner des ARTISET Versicherungsdienstes unterstützen und beraten Sie gerne in diesem Zusammenhang.

Cyberfitness für Ihre Mitarbeitenden

Funk CyberAware deckt die wesentlichen Trainings- und Sensibilisierungsbedürfnisse ab. Die Trainingsprogramme stehen virtuell zur Verfügung und sind somit zeit- und ortsunabhängig einsetzbar. Funk stellt nebst den Programmen auch die Durchführung, die Koordination und die Administration sicher. Der Wissensstand der Mitarbeitenden kann dabei getrackt und in Reports abgebildet werden. Damit lassen sich Stärken und Schwächen der Belegschaft ermitteln und anschliessend gezielt angehen – und dies mit minimalem Aufwand seitens des Arbeitgebers.



Partner



Funk Insurance Brokers AG
Simon Steiger
Tel. 058 311 04 31
simon.steiger@funk-gruppe.ch



NEUTRASS AG
Pirmin Lang
Tel. 041 799 80 49
pirmin.lang@neutrass.ch

ARTISET
Versicherungsdienst

artisetversicherungsdienst.ch

Die 10 Forderungen des VBMB:

- 1 Einbezug der Menschen mit Behinderungen:** Medizinische Massnahmen benötigen eine informierte Einwilligung. Die Fachpersonen beziehen Menschen mit Behinderungen (und auf ihren Wunsch auch nahestehende Personen) aktiv und auf Augenhöhe mit ein.
- 2 Kompetenter und respektvoller Umgang:** Die Fachpersonen kennen die Rechte, Bedürfnisse und Lebensrealitäten ihrer Patientinnen und Patienten mit Behinderungen. Sie zeigen Verständnis für ihre Situation – jenseits von stereotypen Vorstellungen oder Vorurteilen. Sie kommunizieren so, dass ihr Gegenüber sie versteht.
- 3 Aus- und Weiterbildung der Gesundheitsfachpersonen:** Bund, Kantone und Verbände sorgen dafür, dass die Gesundheitsversorgung der Menschen mit Behinderungen als Querschnittsthema in die Aus- und Weiterbildung aller beteiligten Berufsgruppen einfließt. Ein spezielles Augenmerk liegt auf den Schnittstellen zwischen kinder-, haus- und spezialärztlicher Betreuung. Die Verankerung der Thematik wird durch die Gründung von Lehrstühlen bzw. spezialisierten Abteilungen für «Behinderung und Gesundheitsversorgung» sichergestellt.
- 4 Bündelung von Ressourcen:** Die Kantone prüfen in der Gesundheitsdirektorenkonferenz (GDK) die Einrichtung von Kompetenzzentren für spezifische Krankheitsbilder und/oder Behinderungsformen; alle involvierten Disziplinen weisen einen hohen Praxisbezug auf. Zu ihrem Auftrag gehören
 - die Entwicklung von Behandlungen und interdisziplinären Vorgehensweisen
 - Aus- und Weiterbildungsangebote
 - die Beratung für behandelnde Fachpersonen und Menschen mit Behinderungen respektive ihre Angehörigen.
- 5 Koordination der Versicherer:** Die Leistungen der verschiedenen Versicherungen (IV, Kranken- und/oder Unfallversicherung) berücksichtigen die Situationen von Menschen mit Behinderungen. Die Versicherer koordinieren sich entsprechend.
- 6 Finanzierung von behinderungsbedingten Mehrkosten:** Die obligatorische Krankenpflegeversicherung deckt die behinderungsbedingten Mehrkosten. Gemäss Tarmed respektive Tardoc wird der zusätzliche Zeitaufwand vergütet, wenn Ärztinnen und Ärzte die Abläufe ihrer Arbeit den individuellen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen anpassen müssen.

Zwei Beispiele:

- Bei Untersuchungen werden die verfügbare Zeit und die vergütete Anzahl aufeinander folgender Massnahmen dem realen Bedarf der Menschen mit Behinderungen angepasst.
 - Die Versicherer übernehmen die Kosten für unverzichtbare Begleitpersonen sowie für ein Doppelzimmer, wenn die dauernde Anwesenheit einer Begleitperson oder Assistenz erforderlich ist. Dolmetscherinnen und Dolmetscher (zum Beispiel für Gebärdensprache) werden vergütet.
- 7 Barrierefreiheit:** Die Kantone stellen sicher, dass Institutionen des Gesundheitswesens auch für Menschen mit Behinderungen jeglichen Alters in allen Bereichen zugänglich sind. Dazu gehören geeignete Aufnahme-, Untersuchungs- und Behandlungsprozesse, Orientierungshilfen, klare Signalisation, Informationen auf verschiedenen Kommunikationskanälen, barrierefreie Websites, die Anbindung an den öffentlichen Verkehr etc. Fachpersonen und Fachstellen sind in der Lage, adressatengerecht Erklärungen zu den Medikamenten abzugeben.
 - 8 Zugang zu Informationskampagnen:** Bund und Kantone gewährleisten den Zugang für alle Menschen zu Gesundheits- und Präventionskampagnen über ihre Informationskanäle (zum Beispiel via Leichte Sprache oder Videos in Gebärdensprache).
 - 9 Verantwortung und Expertise vor Ort:** Die Kantone sind dafür besorgt, dass in Spitälern und anderen Pflegeeinrichtungen Beauftragte für das Thema «Behinderung» ernannt und ausgebildet werden. Sie erhalten in den Gremien der oberen Leitungsebene Einsitz. Die Beauftragten fungieren als Ansprech- und Auskunftsperson für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen und das betreuende Personal (Vermittlerfunktion).
 - 10 Expertise und Zusammenarbeit:** Fachpersonen berücksichtigen die Kenntnisse und Erfahrungen der Menschen mit Behinderungen und/oder ihrer nahestehenden Personen. Sie holen das spezifische Wissen von Fach- und Beratungsstellen der Behindertenorganisationen ein. Ein besonderes Gewicht messen sie den Übergängen im Lebenslauf bei.
- Der VBMB vertritt die Haltung, dass alle Menschen ein Recht auf eine bedürfnisgerechte Gesundheitsversorgung haben. Der Bundesrat hat versprochen, er werde sich voraussichtlich Ende dieses Jahres mit den künftigen Schwerpunkten der Behindertenpolitik in der Schweiz befassen. Dies biete den Rahmen, den Empfehlungen des UN-Ausschusses Rechnung zu tragen. ■

Kosten sinken mit dem Erschwernis

Eine Fallstudie zeigt, dass bei der Tagesstruktur von Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigung die Kosten pro IBB-Punkt mit zunehmender Erschwernis sinken. Die untersuchten Gruppen weisen zudem erhebliche Unterschiede bei den Kosten pro IBB-Punkt auf.

Von Markus Lips*

Eine Fallstudie, die in der Novemberausgabe der Fachzeitschrift Curaviva veröffentlicht wurde, zeigte auf, dass mit zunehmender Erschwernis, also der Stufe des Individuellen Betreuungsbedarfs (IBB-Stufe), die Personalkosten pro IBB-Stufe und Monat nicht ansteigen. Während bei der Tagesstruktur kein Zusammenhang nachgewiesen werden konnte, war er beim Wohnen sogar negativ. Das heisst also, dass mit zunehmender Erschwernis die Kosten pro IBB-Stufe abgenommen haben. Die Frage stellt sich, ob dies ein Einzelbefund ist. Dies soll im Folgenden anhand einer weiteren Fallstudie erörtert werden.

29 Gruppen in den Bereichen Arbeit und Wohnen

Als Fallstudie dient eine weitere Stiftung in der Deutschschweiz. Die Stiftung bietet für mehrere hundert Menschen mit Unterstützungsbedarf die

Möglichkeit einer Ausbildung, regelmässig einer Arbeit nachzugehen sowie in einer Wohngemeinschaft zu leben. Auf Betreuerseite sind ebenfalls mehrere hundert Mitarbeitende angestellt. Die Stiftung setzt die Betriebssoftware Abacus als ERP und die Business-Intelligence-Applikation AXview ein. Die Fallstudie verwendet Daten aus dem ersten Halbjahr 2021 und stützt sich auf 21 Gruppen aus der Tagesstruktur und acht aus dem Bereich Wohnen.

Für alle Gruppen stehen die Personalkosten und die Kosten für den Objektaufwand zur Verfügung. Weiter liegen die Pensen der Angestellten in Vollzeitstellen sowie die erbrachte Betreuungsleistung in Form von IBB-Punkten vor. Schliesslich berechnet AXview auch die durchschnittliche Erschwernis der betreuten Klientinnen und Klienten in IBB-Stufen.

Aus den vorhandenen Daten werden für alle Gruppen zwei verdichtete

Die Mittelwerte der Gruppen (Tagesstruktur und Wohnen)

Bereich	Anzahl Gruppen	Mittlere IBB-Stufe	Betreuungsleistung; IBB-Punkte pro Vollzeitstelle & Tag	Kosten in Fr. pro IBB-Punkt
Tagesstruktur	21	1.8	69	8.3
Wohnen	8	1.7	76	5.9

Bei der Tagesstruktur erbringen die Angestellten mit zunehmender Erschwernis der Klientinnen und Klienten eine höhere Betreuungsleistung gemessen in IBB-Punkten.

Kennzahlen berechnet. Einerseits werden die Personal- und Objektkosten durch die Anzahl IBB-Punkte dividiert, was die Kosten in Franken pro IBB-Punkt ergibt. Die zweite Kennzahl will eine Aussage machen, wie viel Betreuungsleistung eine angestellte Person erbringt. Dazu werden die erbrachten IBB-Punkte durch das Arbeitspensum der Angestellten geteilt, was die IBB-Punkte pro Vollzeitstelle und Tag ergibt. Ein Wert von 60 IBB-Punkten bedeutet beispielsweise, dass eine Vollzeitkraft je einen Klienten mit 35 IBB-Punkten und einen mit 25 IBB-Punkten betreuen kann.

Tagesstruktur: Kosten differieren um das Zehnfache

Die Eckwerte der untersuchten Gruppen sind in der Tabelle dargestellt. Es zeigt sich, dass die Erschwernis, das heisst die mittleren IBB-Stufen, bei Tagesstruktur und Wohnen vergleichbar sind. Die Betreuungsleistung ist beim Wohnen etwas höher. Eine Vollzeitkraft betreut Klienten mit total 76 IBB-Punkten pro Tag. Bei der Tagesstruktur sind es sieben Punkte weniger. Dabei ist berücksichtigt, dass sich die Punktebemessung zwischen Tagesstruktur und Wohnen unterscheidet. Die Personal- und Objektkosten pro IBB-Punkt betragen bei der Tagesstruktur 8,3 Franken. Beim Wohnen fallen sie mit 5,9 Franken pro IBB-Punkt etwas tiefer auf.

Die Streuung zwischen den Gruppen ist bei beiden Kennzahlen beachtlich. Dies gilt insbesondere für die Gruppen

der Tagesstruktur. Die Gruppe mit dem höchsten Wert weist jeweils rund das Zehnfache der tiefsten Gruppe auf.

Es gibt keinen linearen Anstieg der Kosten

Mittels Korrelationen (Spearman-Rang-Korrelationen) wird untersucht, ob es statistisch signifikante Zusammenhänge gibt. Zwischen Erschwernis (IBB-Stufe) und Kosten pro IBB-Punkt resultiert für die Tagesstruktur eine starke Korrelation von -0.65 . Das heisst: Je höher die Erschwernis, desto tiefer sind die Kosten pro IBB-Punkt. Die Kosten steigen demnach mit zunehmender Erschwernis nicht linear an, sondern nehmen unterproportional zu. Dies zeigt sich auch bei der zweiten Korrelation zwischen der Erschwernis (IBB-Stufe) und der Betreuungsleistung (IBB-Punkte pro Vollzeitstelle und Tag), die $+0.50$ beträgt. Mit zunehmender Erschwernis können die Angestellten offensichtlich mehr IBB-Punkte betreuen. Beim Wohnen resultieren keine signifikanten Zusammenhänge, was auch mit der sehr kleinen Anzahl der untersuchten Gruppen zusammenhängen könnte.

Die Resultate der Fallstudie zeigen, dass bei der Tagesstruktur die Angestellten mit zunehmender Erschwernis eine höhere Betreuungsleistung gemessen in IBB-Punkten erbringen. Dadurch sinken die (Personal-)Kosten pro IBB-Punkt. Für das Wohnen resultiert kein Zusammenhang.

Die Ergebnisse gehen in eine ähnliche Richtung wie jene der ersten Fall-

INDIVIDUELLER BETREUUNGSBEDARF: STUFEN UND PUNKTE

Das Einstufungssystem des individuellen Betreuungsbedarfs (IBB) basiert auf Punkten und Stufen. Diese hängen folgendermassen zusammen: Der Betreuungsaufwand der Klientinnen und Klienten wird individuell mit IBB-Punkten quantifiziert, zum Beispiel bei der Tagesstruktur zwischen 0 und 60 Punkten. Diese Punkte beziehen sich auf einen Tag und dienen auch für die Leistungsverrechnung, die typischerweise pro Monat erfolgt (zum Beispiel: 30 Punkte pro Tag à 20 Tagen pro Monat = 600 Punkte). Anhand der Punkte werden zudem IBB-Einstufungsgrade beziehungsweise IBB-Stufen zugewiesen, die von 0 bis 4 (Maximum) reichen, bei der Tagesstruktur entsprechen beispielsweise 30 IBB-Punkte der IBB-Stufe 2. Für Institutionen sind die Personalkosten pro IBB-Punkt von besonderem Interesse, weil sie die wichtigsten Kosten (Personal) und Leistungen (IBB-Punkte) miteinander verdichten.

studie. Hier liegt ein negativer Zusammenhang bei der Tagesstruktur vor, damals betraf der negative Zusammenhang das Wohnen. Es kann daher durchaus vermutet werden, dass die Kosten pro IBB-Punkt mit zunehmender Erschwernis nicht steigen, sondern abnehmen. ■

* Markus Lips ist Business-Intelligence-Berater bei der Firma Azept Business Software AG.

Es lebe das elektronische Patientendossier



Edith Graf-Litscher ist Thurgauer SP-Nationalrätin

Foto: Privat

«Elektronische Patientendossiers können zum Erfolg werden, falls der Bundesrat und das Parlament die richtigen Weichen stellen.»

Ein Blick in die Medienwelt und Gespräche mit Fachpersonen lassen Düsteres erahnen: Das elektronische Patientendossier sei ein Fehlkonstrukt, ein PDF-Friedhof, der auf die Müllhalde gehöre. Tatsache ist, dass elektronische Patientendossiers auf Widerstand stossen und sie derzeit kaum genutzt werden. Die Metapher, dass der Weg mit dem Start erst beginnt, hat das Umsetzungsorgan von Bund und Kantonen, eHealthSuisse, geprägt.

Die Politik hat zwei Möglichkeiten: das Patientendossiergesetz EPDG und die dazugehörigen Verordnungen zu revidieren oder neu zu starten. Bei einem Neustart müssten viele Punkte geregelt werden, die bereits geklärt sind, etwa die Anforderungen an den Datenschutz und die Datensicherheit. Ich spreche mich also klar für die Weiterentwicklung aus. Der Bundesrat wird im April einen Richtungsentscheid fällen. Er hat den Weg vorgezeichnet, den ich unterstütze. Es braucht rasche Anpassungen auf Stufe Verordnung, und es braucht eine Revision des EPDG.

Für mich stehen folgende Aufgaben im Vordergrund:

- Elektronische Patientendossiers müssen online eröffnet werden können.
- Der Bund schafft die Voraussetzungen wie Schnittstellen zwischen Primärsystemen und dem EPD, damit Gesundheitsfachpersonen mit dem EPD prozessintegriert arbeiten können.
- Die EPD-Infrastruktur, so die Identifikatoren von Gesundheitsfachpersonen und Patientinnen und Patienten, muss breiter genutzt werden können, damit Daten konsequent nur einmal erfasst werden müssen.
- Die spezifischen Aufwände für das Führen von EPDs und die Kosten des Betriebs der Stammgemeinschaften / Gemeinschaften müssen korrekt entschädigt werden.

EPDs schaffen die Voraussetzung für die interprofessionelle Zusammenarbeit von Gesundheitsfachpersonen bei akuten und chronisch kranken Patientinnen und Patienten. Am wichtigsten sind aber Anwendungen, die Nutzen stiften. Im Vordergrund stehen das «Patient Summary», elektronische Rezepte, Austrittsberichte und eImpfdossiers.

Ich bin überzeugt: EPDs können zum Erfolg werden, falls der Bundesrat und das Parlament die richtigen Weichen stellen. ■

Machen Sie Schluss!

Hängen Sie Ihre Schlüssel an den Nagel
und installieren Sie ein elektronisches
Schliesssystem der SIAXMA AG.



Mehr Informationen
und Downloads unter:

www.siaxma.ch/heime

SIAXMA

