

# ARTISET

Ausgabe 9 | 2023 Das Magazin der Dienstleister für Menschen mit Unterstützungsbedarf



Im Fokus

## Soziale Unternehmen im Wandel

**CURAVIVA**

Ein Programm leistet Unterstützung bei der Verbesserung der Pflegequalität

**INNOVIS**

Inklusive Mode: Kleidung und Accessoires mit und für Menschen mit Behinderung

**YOUViTA**

Mit einem Tablet die Sprachentwicklung und das Selbstbewusstsein fördern

# L&R – international tätig, in der Region verwurzelt.



Der Mensch im Fokus.  
Ihr Wohl steht im Zentrum  
unseres Handelns.

People.



Wir sind der Problemlöser.  
Mit Expertise und Sorgfalt  
stehen wir Ihnen zur Seite.

Care.



Unser Kompetenzfeld.  
Gesundheit definiert  
unsere Vision und Werte.

Health.

Lohmann & Rauscher (L&R) ist ein international führendes Unternehmen für Medizin- und Hygieneprodukte höchster Qualität. In der Schweiz finden Sie uns am Standort St. Gallen.

Als Lösungsanbieter für komplexe Anforderungen in der Pflege und Versorgung von Patient:innen entwickeln, produzieren und vertreiben wir unter anderem Produkte, Konzepte und Services für die Wundversorgung, Binden und Verbände, OP-Set-Systeme für Klinik und Praxis sowie Produkte für die Unterdrucktherapie (CNP).

Zu unserem  
Webshop:



# Editorial

**«Infolge von gesellschafts-  
politischen Entwicklungen und  
Postulaten wachsen die  
Arbeitswelten von Menschen  
mit und ohne Behinderung  
immer mehr zusammen.»**

Elisabeth Seifert, Chefredaktorin



## Liebe Leserin, lieber Leser

Wenn Sie an Betriebe denken, in denen auch Menschen mit Beeinträchtigungen unterschiedlicher Art arbeiten, haben Sie – vor allem wenn Sie sich nicht zu den Fachpersonen zählen – womöglich noch eine Terminologie in Kopf, die nicht mehr ganz zeitgemäss ist. Geläufig sind Begriffe wie «geschützter» oder «zweiter» Arbeitsmarkt. Und auf die einzelnen Betriebe bezogen, reden wir oft immer noch von «geschützten Werkstätten».

Mit einer solchen Begrifflichkeit separieren wird die Arbeitswelten von Menschen mit und ohne Behinderung. Dies entspricht einer Realität, die seit einigen Jahren einen Wandel erfährt. Die IV zum Beispiel verfolgt den Grundsatz «Eingliederung vor Rente», auch die Sozialhilfe setzt auf die (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt. Und die UN-BRK fordert Teilhabe und Integration von Menschen mit Beeinträchtigung in einem sehr radikalen Sinn – bis hin zur Aufhebung sozialer Institutionen.

Infolge dieser gesellschaftspolitischen Entwicklungen und Postulate wachsen die Arbeitswelten zusammen. Dies spiegelt sich in einer neuen Begrifflichkeit: Man spricht vom «allgemeinen» oder «regulären» und dem diesen «ergänzenden» Arbeitsmarkt. Und dessen Betriebe verstehen sich als Integrationsbetriebe, soziale Unternehmen oder soziale Unternehmen der beruflichen Teilhabe und Integration.

Damit aber verändern sich die Herausforderungen an die Unternehmen sowohl des ergänzenden als auch des allgemeinen Arbeitsmarkts: Die sozialen Unternehmen sind gefordert, sich dem Markt zu öffnen und Menschen mit Beeinträchtigung dabei zu unterstützen, sich den gestellten Anforderungen anzupassen. Und Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarkts stehen vor der Aufgabe, Menschen mit

ungewohnten Fähigkeiten und Kompetenzen teilhaben zu lassen. Wie beide Seiten diese Herausforderungen meistern, zeigt auf eindruckliche und exemplarische Weise das Projekt «PostNetz Inklusion», das die Schweizerische Post in Kooperation mit dem Branchenverband Insos erarbeitet hat (Seite 6). Besonders beeindruckt mich, wie die ersten Erfahrungen gerade auch für die Post einen sozialen Gewinn erkennen lassen. Deutlich wird zudem, welche Bedeutung die sozialen Unternehmen respektive ihr Fachpersonal in der Begleitung von Menschen mit Behinderung weiterhin haben – und haben müssen.

Im Interview mit dem Magazin erörtert Beni Brennwald, Gründer der Grundlagenwerk AG in Wangen bei Olten, denn auch die Perspektiven von Sozialunternehmen (Seite 10). Er appelliert dabei an deren Bereitschaft, gegenüber Firmen im allgemeinen Arbeitsmarkt – und auch gegenüber Behörden und Sozialversicherungen – die nötige «Übersetzungsarbeit» zu leisten.

Gerade wenn Sie selbst ein Sozialunternehmen führen oder als Fachperson Menschen mit Behinderung begleiten, finden Sie womöglich spannende und nachahmenswerte Ansätze in unseren vier Porträts von Integrationsbetrieben aus der Romandie und der Deutschschweiz (Seiten 14, 18, 22, 26). Ihnen allen gemeinsam ist, dass sie es selbst unter den gegebenen, nicht immer ganz einfachen Rahmenbedingungen schaffen, innovative Ansätze umzusetzen. ■

**Titelbild: Vom Aufbautraining zur Lehrstelle im allgemeinen Arbeitsmarkt: Tobias Huggenberger (links) und sein Praxisbegleiter Ruedi Gubler suchen gemeinsam nach Lösungen. Foto: Learco/Tibor Nad**

# Grosse Leistung: Neue Software fürs Personenrufsystem



**Im Emmenfeld Betagtenzentrum der BZE AG rufen betagte Menschen per Knopfdruck nach Unterstützung. Doch was, wenn das Alarmsystem ausfällt? Der technische Dienst, der Hersteller und CKW überbrückten ein Software-Update mit Tempo und originellen Lösungen.**

Text: Julia Guran Bilder: Matthias Jurt

Hinter Vorhängen, im Garten, in Korridoren und Zimmern – die 600 Komponenten des Personenrufsystems im Emmenfeld Betagtenzentrum der BZE AG in Emmen sind überall verteilt. Im Alltag ist das kein Thema, doch beim grossen Update der Alarmierungssoftware hat dies die Verantwortlichen ganz schön gefordert.

Doch der Reihe nach. Alle Seniorinnen und Senioren im Emmenfeld Betagtenzentrum tragen eine «Armbanduhr». Mit diesem Transponder rufen sie die Pflege, zum Beispiel, wenn sie Hilfe beim Aufstehen benötigen, Durst haben oder an einer Demenzerkrankung leiden. Manchmal sind es aber auch Notfälle. Für die Sicherheit der Betagten sind diese Geräte daher lebenswichtig.



## «Die Downtime machte mir am meisten Sorgen»

Gerade die Wichtigkeit des Alarmsystems machte das geplante grosse Software-Update zu einer Herausforderung: Denn fürs Update mussten es die Verantwortlichen ausser Betrieb nehmen. «Die Downtime machte mir am meisten Sorgen, weil sie ein Sicherheitsrisiko darstellt», sagt Roger Hermann, Projektleiter und Sicherheitsbeauftragter der Betagtenzentren Emmen AG. Sein Job: das alte, nicht mehr unterstützte System in eine neue Umgebung überführen und die bestehende Hardware migrieren.

## Detaillierter Plan für den «Hoselupf»

Um die Zeit ohne Personenrufsystem kurz zu halten, waren Tempo und eine penible Organisation nötig. Die Partner entwickelten einen detaillierten Schlachtplan, und der sah so aus:

- Kernteam aufstellen: je zwei Personen vom technischen Dienst und von Martin.Care sowie vier Personen von CKW
- Projektteams bilden, Termine sauber planen, täglich zwei Kick-off-Meetings durchführen und Meilensteine kommunizieren
- Infrastruktur vorbereiten: ein fahrbarer Tisch mit Programmiergeräten
- Alle Transponder einsammeln und beschriften
- Rund-um-die-Uhr-Betreuung der Betagten organisieren

«Um die Sicherheit der Bewohnenden jederzeit zu gewährleisten, haben wir das Personal temporär aufgestockt», sagt Roger Hermann. «Dem Aufruf nach zusätzlicher Unterstützung sind innert kürzester Zeit Mitarbeitende aus der

Pflege, Hotellerie, Reinigung und dem Facility Management freiwillig gefolgt. Das unkomplizierte gegenseitige Aushelfen war grossartig.»

Damit nie jemand gefährdet war, schauten die Pflegefachleute zusammen mit den Freiwilligen regelmässig bei allen Bewohnerinnen und Bewohnern vorbei. «Zusätzlich setzten wir auf eine alte, originelle Lösung: Wer in der Lage war, es zu bedienen, erhielt ein Glöckchen und rief so die Pflege zu sich – bei offener Zimmertür, versteht sich», so Roger Hermann.

## Systemwechsel in nur drei Tagen

Am Tag X war alles bereit, auch dank der umsichtigen Vorbereitung von CKW, erzählt Roger Hermann. «CKW strahlt Ruhe und Selbstsicherheit aus – eine tolle Truppe, mit der ich sofort wieder ein Projekt machen würde.» Die Firma habe früh und genau gesagt, was sie brauche – den mobilen Tisch mit den Programmiergeräten zum Beispiel. Damit fuhren sie zu den 162 Zimmern und 53 Wohnungen sowie zu all den versteckten Empfängern in Haus und Garten. «Wir mussten über 600 Stück zerlegen, die Kabel einstecken, die Geräte aufdatieren, zuschrauben, testen und wieder richtig installieren.» In nur drei Tagen waren alle Geräte auf dem neuesten Stand, und das neue Alarmsystem funktionierte.

## Gute Usability und frisches Design

Auch der Übergang in den Alltag ist geglückt. Abgesehen von kleinen Startschwierigkeiten hier und da – «normal bei so vielen Geräten», sagt Hermann – laufe das System einwandfrei, inklusive Schnittstellen zum Alarmserver. Intern kommt die neue Alarmierungslösung gut an, weil sie den Arbeitsalltag erleichtert. Das Pflegepersonal schätzt die Usability und das frische Design. Der technische Dienst mag den logischen, übersichtlichen Systemaufbau.

## «Augen vor Ort»

CKW unterstützt das Betagtenzentrum künftig beim Betrieb, bei der Wartung und dem Unterhalt der Alarmierungssoftware. «CKW sind die Augen von Martin.Care vor Ort», erklärt Roger Hermann. Er hätte auch direkt mit dem Hersteller arbeiten können, doch dieser sitzt in Deutschland. «Wir wollten Spezialisten vor Ort, weil wir im technischen Dienst das Wissen nicht in die Tiefe haben», sagt er. Bei CKW kann er sich auf eine umfassende und kompetente Unterstützung verlassen.



# Inhalt



**Blick in eine inklusive Arbeitswelt**  
Das «Mehrwerk» in Uster zeigt, wie es geht.  
→ [www.werkheim-uster.ch](http://www.werkheim-uster.ch)



## Im Fokus

- 6 Schweizerische Post: Neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung
- 10 Perspektiven für soziale Unternehmen
- 14 In diesem Hotel arbeiten mehrheitlich Menschen mit Beeinträchtigung
- 18 Inklusion in all ihrer Vielfalt
- 20 So funktioniert individuell angepasste Arbeit: Fünf Beispiele
- 22 «Mehrwerk» in Uster: Inklusion unter einem Dach ist machbar
- 26 Von Learco unterstützt den Schritt in den regulären Arbeitsmarkt wagen

## kurz & knapp

- 30 Dating mit Handicap

## Aktuell

- 32 Nationales Programm zur Entwicklung der Pflegequalität
- 36 Kooperation von ambulanten und stationären Angeboten
- 40 Sinnieren über den Tod – und das Leben
- 44 Wie das Tablet die Sprache fördern kann
- 46 Mode für alle
- 50 Eine neue digitale Plattform erleichtert den Ausbildungsalltag

## Politische Feder

- 54 FDP-Nationalrat Andri Silberschmidt

**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 • 2. Jahrgang • Adresse: ARTISET, Zieglerstrasse 53, 3007 Bern • Telefon: 031 385 33 33, E-Mail: [info@artiset.ch](mailto:info@artiset.ch), [artiset.ch](mailto:artiset.ch)/Magazin • Geschäfts-/Stelleninserate: Zürichsee Werbe AG, Fachmedien, Laubisrütistrasse 44, 8712 Stäfa, Telefon: 044 928 56 53, E-Mail: [markus.haas@fachmedien.ch](mailto: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](mailto:info@artiset.ch) • Jahresabonnement Fr. 125.– • Erscheinungsweise: 8 × deutsch (je 4600 Ex.), 4 × französisch (je 1400 Ex.) pro Jahr • WEMF/KS-Beglaubigung 2023 (nur deutsch): 3167 Ex. (davon verkauft 2951 Ex.) • ISSN: 2813-1355 • Nachdruck, auch auszugsweise, nur nach Absprache mit der Redaktion und mit vollständiger Quellenangabe.



DIE NATÜRLICHEN FARBEN  
ZERTIFIZIERT MIT  
CRADLE TO CRADLE





# Ohne Druck teilhaben können

Pauline, eine junge Frau aus dem Kanton Fribourg (rechts), arbeitet in der Postfiliale Murten mit. Bis Ende 2024 wird die Post schweizweit 50 unbefristete Teilzeitstellen für Menschen mit einer Beeinträchtigung schaffen.

Foto: Schweizerische Post

Mit der Schweizerischen Post engagiert sich erstmals ein schweizweit tätiger Konzern dafür, dass Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf am allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben können. Begleitet worden ist das Projekt vom Branchenverband Insos und von mehreren sozialen Unternehmen. Bis Ende 2024 sollen 50 unbefristete Teilzeitstellen geschaffen werden.

Von Elisabeth Seifert

Seit Mitte Juli bietet die Post Menschen mit Beeinträchtigung schweizweit neue Arbeitsmöglichkeiten an. Damit wird ein Projekt umgesetzt, das der Bereich PostNetz in 13 seiner Filialen sowie an einem Standort des Contact Centers zwischen Februar 2022 und Mai 2023 getestet hat. Im Rahmen dieses Pilotprojekts ging es darum zu prüfen, was es braucht, damit Menschen mit Behinderungen unterschiedlicher Art, die im ergänzenden Arbeitsmarkt tätig sind, am regulären Arbeitsmarkt teilhaben können. Eng begleitet worden ist das Projekt vom Branchenverband Insos und mehreren sozialen Unternehmen.

Gemeinsam haben die Post und Insos mit seinen Integrationsbetrieben ein standardisiertes Vorgehen erarbeitet, das die Grundlage für die Einführung in Postfilialen der ganzen Schweiz bildet. Zentraler Aspekt dabei ist die Zusammenarbeit zwischen einer Filiale und einem sozialen Unternehmen, bei dem die Menschen mit Behinderung mit einem Arbeitsvertrag angestellt sind. Das soziale Unternehmen rekrutiert Mitarbeitende, die sich für eine Tätigkeit bei der Post interessieren. Dabei handelt es sich immer um einen Teilzeiteinsatz. Die Postfiliale und der Integrationsbetrieb besprechen die gegenseitigen Erwartungen, definieren die Arbeitsinhalte, auch das genaue Arbeitspensum. Die Menschen mit Behinderung erhalten die Möglichkeit, ihr Arbeitsumfeld kennenzulernen, von der Post wird eine Praxisbetreuung zur Seite gestellt. Die Gesamtverantwortung für die Person während des – unbefristeten – Teilzeiteinsatzes bleibt beim sozialen Unternehmen. Dieses unterstützt und begleitet sie und zeichnet sich verantwortlich für die Administration sowie sämtliche Pflichten des Arbeitgebers.

Nebst den aus dem Pilotprojekt bestehenden 13 Teilzeitstellen will die Post bis Ende 2024 rund 35 weitere Stellen für Menschen mit einer Behinderung schaffen. Das Interesse ist gross. «Bereits im Rahmen des Pilotprojekts gab es viele Anfragen von Integrationsbetrieben, die wir alle auf eine Warteliste gesetzt haben», sagt Florian Fertl, Leiter Unternehmensentwicklung von PostNetz und Mitglied der Geschäftsleitung. Mit diesen Interessierten trete man jetzt in Kontakt. Gleichzeitig kommen sukzessive weitere Anfragen dazu.

### Eine neue Zielgruppe im Blick

«Inklusion PostNetz», so der Name des Projekts, ist eingebettet in eine Strategie des gesamten Postkonzerns, bei der soziale Nachhaltigkeit eine wichtige Rolle spielt. Die verschiedenen Unternehmensbereiche der Post nehmen ihre soziale Verantwortung auf unterschiedliche Weise wahr. Dazu gehören etwa die Reintegration erkrankter oder verunfallter Mitarbeitender oder auch berufliche Eingliederungsmassnahmen im Rahmen der IV. Diese Massnahmen zielen auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit oder die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt ab. Mit «Inklusion PostNetz» nimmt die Post eine Zielgruppe in den Blick, die sie bis jetzt noch wenig berücksichtigt hat: So sollen auch Menschen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht am allgemeinen Arbeitsmarkt teilnehmen können, eine Chance zur Teilhabe erhalten. Um die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung besser zu verstehen und die Ansatzpunkte für eine solches Projekt zu entwickeln, hat die Post →

#### TAGUNG: DER INKLUSIVE BETRIEB

Am 21. November findet in Bern (Eventfabrik, Fabrikstrasse 12) eine nationale Tagung statt zum Thema «Der inklusive Betrieb. Arbeitgeber der Zukunft». Die Tagung richtet sich an Arbeitgebende der Privatwirtschaft und der öffentlichen Hand, an Führungskräfte und Strategieorgane von Integrationsbetrieben, an Arbeitsagoginnen und Arbeitsagogen sowie weitere Interessierte. Gemeinsam mit den Teilnehmenden sollen folgende Fragen erörtert werden: Wie sieht unser Engagement für Diversität und Inklusion aus? Wo stehen wir heute bei der Umsetzung? Was braucht es, damit ein Betrieb zukunftsfähig inklusiv werden kann? Gibt es Best-Practice-Beispiele? Thematisiert wird auch das Projekt «Inklusion Postnetz». Zudem wird ein Self-Check präsentiert, bei dem Arbeitgebende erfahren, wie es um ihren Betrieb in Sachen Inklusion steht und welche Massnahmen sie allenfalls noch ergreifen können. Zudem findet an der Tagung die Preisverleihung des Socialstore Awards 2023 statt.

Anmeldung: [agenda.artiset.ch](https://agenda.artiset.ch) (bis 11. November)

## Im Fokus

gemäss Florian Fertl bereits bei Beginn der Projektarbeiten den Kontakt zu sozialen Unternehmen gesucht. In einem ersten, kleinen Pilotprojekt zwischen der Band-Genossenschaft in Bern und zwei Postfilialen im Raum Bern habe man erste, wichtige Erkenntnisse gewinnen können. In beiden Filialen teilten sich je zwei Menschen mit Behinderung eine 50-Prozent-Stelle.

«Es ist uns dabei sehr schnell bewusst geworden, wie wichtig, die positive Einstellung des Teams respektive der Teamleitung ist», sagt Florian Fertl. Die Team-Sensibilisierung habe deshalb im weiteren Projektverlauf eine wichtige Bedeutung erhalten. Weiter habe man beschlossen, dass der Integrationsbetrieb der Post die Arbeitskraft der betreffenden Menschen im Rahmen einer unbefristeten Teilzeitanstellung zur Verfügung stellt – es also nicht zu einer Festanstellung bei der Post kommt. Fertl nennt dafür zwei Gründe: «Uns fehlt das Know-how, um die fachliche Betreuung der Menschen mit Behinderung sicherzustellen. Und: Weil wir uns erstmals in einem grösseren Umfang in diesem Bereich engagieren, brauchen wir eine Rückfallebene.» Er will aber nicht ausschliessen, dass die Festanstellung für

jene Einzelfälle, die das entsprechende Potenzial entwickeln, individuell geprüft werden kann.

### Feste Anstellung nicht zwingend im Zentrum

«Der Ansatz der Post bei diesem Projekt ist nicht rein leistungsorientiert, das finde ich spannend», unterstreicht Adrian Kurzen. Er ist Leiter Dienstleistungen der Band-Genossenschaft und hat gemeinsam mit Mitarbeitenden der Post die ersten Pflöcke von «Inklusion PostNetz» eingeschlagen. Das Projekt zielt auf Menschen, so Kurzen, die das Interesse und auch das Talent haben, am allgemeinen Arbeitsmarkt teilzunehmen respektive teilzuhaben, ohne dass es aber zwingend um die Frage der beruflichen Integration gehen muss.

Das aktuelle System kenne bis jetzt, wie Kurzen feststellt, vor allem zwei Alternativen: Entweder arbeiten Menschen mit Behinderung in einem sozialen Unternehmen, oder man testet mittels befristeter Integrationsmassnahmen, ob sie das Potenzial für den allgemeinen Arbeitsmarkt haben. Es gebe aber eine ganze Reihe von Menschen mit einer Behinderung, für welche die Ablösung vom sozialen Unternehmen eher

Anzeige

# SMARTLIBERTY

— MORE TIME FOR CARE —

## MEHR ZEIT FÜR DIE PFLEGE DANK DER SMARTLIBERTY-LÖSUNG

SmartLiberty vereint in einem einfachen und modularen System Funktionen wie den mobilen Bewohnerruf, Weglaufschutz, Assistenzruf, die einheitliche Kommunikation und vieles mehr.



Sie möchten unsere Lösung live im Einsatz sehen? Besuchen Sie uns an einem After-Work Event in Ihrer Region.



unwahrscheinlich ist, da es ihnen aufgrund ihrer Behinderung kaum möglich ist, konstant und über längere Zeit hinweg die geforderte Leistung zu erbringen. «Die Teilzeiteinsätze bei der Post, während denen die betreffenden Personen weiterhin von der Institution fachlich unterstützt werden, ermöglichen Teilhabe, ohne dass Druck ausgeübt wird.»

Dazu trage wesentlich bei, dass die Teilzeiteinsätze unbefristet seien. «Der Einsatz bei der Post wird damit nicht zu einer Art Praktikum, wo man drei Monate lang sein darf und dann wieder gehen muss, um jemand anderem Platz zu machen.» Die betreffenden Personen sollen unbefristet teilhaben können, auch wenn sie über längere Zeit keine Fortschritte in Richtung Arbeitsmarktfähigkeit machen.

### Schweizweite Umsetzung

Aussergewöhnlich am Postprojekt ist insbesondere, dass es sich hier nicht um eine Kooperation zwischen einer Institution und einem Arbeitgeber auf lokaler oder regionaler Ebene handelt, sondern um ein schweizweites Projekt. «Mit der Post engagiert sich erstmals ein schweizweit tätiger Konzern für die Teilhabe von Menschen mit grossen Unterstützungsbedarf am allgemeinen Arbeitsmarkt.» Das sagt Annina Studer, Leiterin Arbeitswelt beim Branchenverband Insos. Sie bringt damit die Bedeutung zum Ausdruck, die das Projekt für soziale Unternehmen und die von ihnen begleiteten Menschen hat. Die Aufgabe von sozialen Unternehmen bestehe darin, auch Menschen mit stärkeren Beeinträchtigungen, die wahrscheinlich nie eine klassische Erwerbsarbeit ausüben können, eine sinnvolle Arbeit anzubieten. «In Zusammenarbeit mit der Post können sie diesen Menschen jetzt sogar die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen.»

Im Bewusstsein um die Bedeutung des Projekts haben die Verantwortlichen von PostNetz für die nationale Umsetzung eine Projektleitung eingesetzt. Zudem habe man, wie Florian Fertl festhält, der Projektleitung zwecks Beratung ein Soundingboard zur Seite gestellt. In diesem vertreten waren mit Annina Studer der Branchenverband Insos und mehrere soziale Unternehmen. Mit an Bord waren unter anderem auch kantonale Behörden sowie Vertretende der Invalidenversicherung.

«Als Branchenverband haben wir hier die Stimme der Integrationsbetriebe schweizweit eingebracht», sagt Annina Studer. Eine Herausforderung bestand etwa darin, die unterschiedlichen Modelle der Zusammenarbeit zwischen den Institutionen und der Wirtschaft sowie die verschiedenen kantonalen Gesetzgebungen zu berücksichtigen respektive auf einen gemeinsamen Nenner zu bringen. Insos habe zudem, so Studer, zu spezifischen Fragen, wozu die Finanzierung gehörte, das eigene brancheninterne und -externe Netzwerk einbeziehen können. «Wir haben dabei auch bewusst die kritischen Stimmen eingeholt», wie sie betont.

Als neu bezeichnet Annina Studer weiter, dass die Post den sozialen Unternehmen einen fixen Betrag pro geleistete Arbeitsstunde der Menschen mit Behinderung in der Postfiliale zahlt. «Die Post leistet damit eine Abgeltung für den

## «Ähnliche Kooperationen wie mit der Post sind auch mit anderen Firmen möglich.»

Annina Studer, Leiterin Arbeitswelt vom Branchenverband Insos

Wegfall der produktiven Leistung, den die betreffende Person im sozialen Unternehmen erbringen würde.»

Im Verlauf der Projektarbeiten kam es immer wieder zu kontroversen Diskussionen. Diese entzündeten sich gemäss Florian Fertl an Abgeltungsfragen und an der zusätzlichen Belastung durch Betreuungsaufgaben der bestehenden Mitarbeitenden. Um solchen Befürchtungen zu begegnen, habe man denn auch, so Fertl, die Anzahl der Mitarbeitenden bis Ende 2024 vorerst auf 50 beschränkt.

### Hoher sozialer Gewinn

«Inklusion PostNetz» ist nicht gratis. Für die Post entsteht ein nicht zu unterschätzender Aufwand, zum einen durch die Abgeltungen der geleisteten Arbeitsstunden, zum anderen durch die Einarbeitung und die Begleitung der Menschen mit Behinderung an ihrem Arbeitsplatz. Ein Aufwand indes, den die Post gemäss Florian Fertl in Kauf nimmt: «Wir haben dafür das Commitment der Konzernleitung.» Der Aufwand werde, wie Fertl betont, durch den «sozialen Gewinn» mehr als wettgemacht. Dies zeigen bereits die Erfahrungen aus der Projektphase. «Die Mitarbeit von Menschen mit Behinderung fördert den Teamgeist», beobachtet er. Die Rücksichtnahme habe eine höhere gegenseitige Wertschätzung innerhalb des Teams zur Folge, wodurch sich die Zusammenarbeit verbessere.

Einen Gewinn bedeutet das Projekt auch für die Mitarbeitenden Menschen mit Behinderung. So habe etwa allen Mitarbeitenden der Band-Genossenschaft, die bei den Pilotprojekten mitgemacht haben, die Arbeit gut gefallen, bilanziert Adrian Kurzen. «Das Post-Gilet tragen zu dürfen, macht stolz.» Gleichzeitig bedeutete der Einsatz aber auch eine Herausforderung. Kurzen: «Einige brauchten die Erholungsphasen innerhalb der Institution, und andere kamen auch zum Schluss, dass die Einsätze für sie zu fordernd sind.»

Annina Studer setzt auf die schweizweite Ausstrahlungskraft von «PostNetz Inklusion»: Sie bezeichnet das Projekt als die «konsequente Fortführung einer unternehmerischen Inklusionsstrategie, mit der eine weitere Inklusionslücke geschlossen wird». Und: «Ähnliche Kooperationen wie mit der Post sind auch mit anderen Firmen möglich.» Die sozialen Unternehmen und die Wirtschaft können sich damit, so Studer, im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention weiterentwickeln. ■

# «Sozialunternehmen und die Wirtschaft miteinander verweben»

Soziale Unternehmen können viel bewirken, wenn sie gegenüber dem allgemeinen Arbeitsmarkt Übersetzungsarbeit leisten – und im Interesse der Menschen mit Unterstützungsbedarf individuelle Lösungen suchen. Das meint Beni Brennwald\*, Gründer der Grundlagenwerk AG in Wangen bei Olten, die sich der Entwicklung praxistauglicher Betriebskonzepte für soziale Unternehmen verschrieben hat.

Interview: Elisabeth Seifert

## **Herr Brennwald, die Grundlagenwerk AG versteht sich als Ideenfabrik für soziale Unternehmen der Zukunft. Soziale Institutionen haben also auch künftig eine Perspektive?**

Ja, ich glaube schon, und zwar gerade wegen ihrer Vergangenheit. Die soziale Arbeit hat in der Schweiz eine über 100-jährige Geschichte. In dieser Zeit ist in den Bereichen Sozialpädagogik, soziale Arbeit und Arbeitsagogik viel Know-how erarbeitet worden. Regionale und nationale Netzwerke wurden aufgebaut, und es ist inzwischen ein riesiger Erfahrungsschatz vorhanden. Wenn man zukünftig die Rechnung ohne Sozialunternehmen oder soziale Institutionen macht, dann macht man die Rechnung ohne dieses Know-how.

## **Die klassischen Sozialunternehmen stehen aber zunehmend unter Druck?**

In einem sich wandelnden Markt hat etwas Statisches grundsätzlich wenig Zukunft, egal um welche Art von Unternehmen es sich handelt. Und ich befürchte, dass bei Sozialunternehmen die Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Anforderungen nicht überall vorhanden ist. Das Festhalten an bestimmten, einmal aufgebauten Strukturen erklärt sich allerdings auch mit dem Auftrag, den soziale Institutionen über Jahrzehnte hatten.

## **Welchen Auftrag sprechen Sie hier an?**

Historisch betrachtet und vereinfacht gesagt, hat die soziale Arbeit den Auftrag, benachteiligten Personen den Zugang und die Teilhabe zur Gesellschaft zu ermöglichen. Früher wurde dies vermehrt in den pauschalen Wohn- und Arbeitszentren umgesetzt. Denn soziale Institutionen arbeiten mit Menschen in äusserst komplexen Lebenssituationen

und mit herausfordernden persönlichen Schicksalen. Die damit verbundene Verantwortung ist immens. Deshalb ist es nachvollziehbar, dass sie auf langjährig gewachsene, bewährte und damit stabile Lösungen setzen.

## **Inwiefern haben sich die Anforderungen verändert?**

In den letzten Jahren kam es zu gesellschaftlichen und auch gesetzlichen Veränderungen. So kam beispielsweise die IV etwas weg von der Rente und hin zu Bemühungen, die betroffenen Personen in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Auch die Sozialhilfe setzt vermehrt auf Integration. Zudem sucht man anstelle von Pauschallösungen auf die spezifischen Bedürfnisse der Menschen abgestimmte individuelle Möglichkeiten, mit dem Ziel, Selbstverantwortung und Partizipation zu ermöglichen. Es braucht also zunehmend flexible und angepasste Angebote.

### **Solche flexiblen, individuellen Lösungen bedeuten eine Herausforderung für die Institutionen...**

Ja. Und es ist auch eine Entwicklung, die für die Institutionen nicht ganz konfliktfrei und auch nicht ohne Widerspruch ist. Soziale Institutionen respektive Sozialunternehmen befinden sich in einem dreifachen Spannungsfeld. Sie haben einen gesetzlichen Auftrag der Gesellschaft, einen von den betroffenen Personen sowie einen weiteren Auftrag aufgrund ihrer Profession. Ich verstehe Institutionen, die Schwierigkeiten damit haben, sich in diesem Spannungsfeld zu positionieren. Ich habe aber auch Verständnis für die entsprechenden Anforderungen des Marktes, der Sozialversicherungen und für die Wünsche der betroffenen Personen.

### **Die UN-BRK fordert sehr radikal eine De-Institutionalisierung, Teilhabe und Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Ihre Meinung?**

Ich finde es immer wichtig, eine Orientierung zu haben, ein Ideal oder ein Ziel zu formulieren – auch, um dann darüber einen Dialog führen zu können. Um die Postulate der UN-BRK umzusetzen, braucht es Zeit, Differenzierungen und den Austausch zwischen den beteiligten Akteuren. Dazu gehört

auch der bestehende Arbeitsmarkt. Ich denke allerdings nicht, dass der Arbeitsmarkt, so wie er heute funktioniert, die UN-BRK unmittelbar umsetzen kann. Ich könnte mir aber vorstellen, dass es möglich ist, gemeinsam den Arbeitsmarkt so zu erweitern, dass eine zunehmende Annäherung an die Forderung möglich wird.

### **Was verstehen Sie unter dieser Erweiterung des Arbeitsmarktes?**

Wir müssen uns zunächst darüber klar werden, worum es grundsätzlich geht. Die Fachpersonen der beruflichen Integration können betroffene Personen dabei unterstützen, sich den Anforderungen des Marktes anzunähern. Gleichzeitig kann der bestehende Markt vermehrt Arbeitsplätze an die Voraussetzungen der Personen anpassen. Ich glaube allerdings, wir brauchen auch neue Formen von Dienstleistungen, neue Branchen und neue Betriebskonzepte, die von einer inklusiven Gesamtgesellschaft abgeleitet sind und von allen Menschen aktiv mitgestaltet werden.

### **Sind Unternehmen im allgemeinen Arbeitsmarkt bereit dazu, solche Ideen zu unterstützen?**

Den Vorwurf, dass der allgemeine Arbeitsmarkt keinen Beitrag leisten will, hinterfrage ich. Der Arbeitsmarkt ist

aus meiner Sicht in erster Linie ungenügend informiert. Es braucht also im Kern keine gesetzlichen Leistungen wie Quotenregelungen oder andere regulierende Massnahmen. Gefragt ist vielmehr eine edukative Leistung, welche wiederum die sozialen Institutionen erbringen können.

### **Was verstehen Sie unter dieser edukativen Leistung der Institutionen?**

Ein Beispiel für das Interesse des allgemeinen Arbeitsmarktes ist die Schweizerische Post. Dort werden aktuell Möglichkeiten zur Teilhabe und zur beruflichen Integration geschaffen. Eine Voraussetzung dafür ist, dass die Unterstützungsleistungen in die Wirklichkeit der Unternehmen übersetzt werden können. Dabei geht es darum, die Bedürfnisse der Betroffenen mit der Realität der Arbeitgebenden in Einklang zu bringen.

### **Wie gelingt den Sozialunternehmen eine solches Übersetzungsleistung?**

Das ist ein sehr individueller Prozess, der die spezifischen Möglichkeiten der einzelnen Betriebe berücksichtigen muss. Und die Sozialunternehmen müssen ihrerseits prüfen, welche Kompetenzen sie haben, auch wie und mit welchen Partnern sie die Übersetzungsarbeit leisten können.

### **Können Sie diese Übersetzungsleistung konkretisieren?**

Der wachsende Markt an Jobcoaching-Angeboten erbringt beispielsweise eine solche Leistung. Im Kanton Aargau etwa haben mehrere Sozialunternehmen gemeinsam die Learco ins Leben gerufen, um Betroffene und Arbeitgebende gleichermaßen zu unterstützen. Oder es gibt soziale Institutionen, die Gebäude kaufen, um einen Teil davon an Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes vermieten. Ein solches Beispiel ist das Mehrwerk Uster. Das soziale Unternehmen operiert auf diese Weise inmitten anderer Betriebe. Dadurch gibt es einen Rollenwechsel und es entsteht ein niederschwelliger →

#### **DIE GRUNDLAGENWERK AG**

Als gemeinnützige Aktiengesellschaft 2018 in Wangen bei Olten gegründet, hat die Grundlagenwerk AG das Social Franchising in der Sozialbranche etabliert. Aushängeschild dafür ist das Projekt Restwert, das mittlerweile in der ganzen Schweiz an über 20 Standorten von sozialen Institutionen umgesetzt wird. «Restwert» richtet sich an Menschen mit Eingliederungspotenzial im kaufmännischen Bereich. Es übernimmt den kompletten Aufwand beim Verkauf gebrauchter Artikel auf einer Online-Handelsplattform. Ebenfalls mittels Social Franchising geht mit «Fundpark» demnächst ein weiteres Projekt an den Start, das sich an Menschen mit Eignung im Bereich Mediamatik richtet. Das Grundlagenwerk erbringt zudem Beratungsleistungen, organisiert Tagungen und hält Referate zum Thema der sozialen Innovation.

## Im Fokus

Zugang zu neuen Möglichkeiten der Inklusion. Oder das, was wir über die Grundlagenwerk AG soeben gestartet haben: Inmitten der After Sales Logistik von Digitec Galaxus im aargauischen Dintikon betreiben wir seit Kurzem das Projekt Restwert.

### **Sie integrieren damit einen Standort des vor einigen Jahren gegründeten Projekts zur beruflichen Integration direkt in einen grossen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes?**

Genau. Das Projekt Restwert, das den kompletten Aufwand beim Verkauf gebrauchter Artikel auf einer Online-Handelsplattform übernimmt, ist damit erstmals direkt innerhalb eines Betriebes integriert. Unser Betriebsleiter ist zudem jemand, der vorher bei Digitec Galaxus gearbeitet hat. Wir verweben damit die Kompetenzen und Aufgaben

Inklusion zu leisten. Wir, als Sozialunternehmen, haben dieses Know-how, die Erfahrung, die regionale Vernetzung mit anderen Arbeitgebenden, mit Fachpersonen aus dem Gesundheitswesen und mit den Sozialversicherungen. Diese Ressourcen sind über Jahrzehnte gewachsen. Daran müssen wir anknüpfen. Hier treffen zwei Disziplinen mit jeweils eigenem Erfahrungshintergrund aufeinander, und es geht darum, einander zu verstehen.

### **Innovativ am Projekt Restwert ist ganz besonders auch, dass dieses mittels Social Franchising rasch und unkompliziert an vielen Standorten umgesetzt werden kann. Wie kam es dazu?**

Gestartet ist das Projekt Restwert 2016, als zunächst verworfene Idee in einer Schublade. Damals war ich noch

### **Und weshalb haben Sie gerade das Social-Franchising-Konzept gewählt?**

Mein Ziel war es nicht, einfach ein weiteres Start-up zu gründen, sondern ein Konzept zu entwickeln, das auch andere brauchen können. Wir haben ja, wie gesagt, alle die gleichen Fragen und Probleme. Das Projekt Restwert war deshalb von Anfang so ausgerichtet, dass man es einfach kopieren kann. Es ist auf einen regionalen Wirkungskreis ausgerichtet. Alle Prozesse sind allgemein gehalten, sodass die Institutionen diese auf ihre eigene Art interpretieren können. Wir haben das Konzept während mehrerer Jahre getestet und immer wieder Anpassungen vorgenommen, bis es wirklich funktioniert hat.

### **Wie kam es 2018 zur Gründung der Grundlagenwerk AG?**

Wir brauchten eine Rechtsform, um die Multiplikation des Konzepts zu koordinieren, ohne dass ein Machtgefälle entsteht. Wir haben deshalb den Standort von Projekt Restwert in Wangen an die Institution Zugpferd GmbH auf unserem Gelände weitergegeben und das Grundlagenwerk gegründet. Dieses ist in der Integration nicht operativ tätig, sondern vergibt die Lizenzen und ist zuständig für die fortlaufende Aktualisierung des Konzepts. Mittlerweile haben Institutionen aus der ganzen Schweiz über 20 solcher Betriebe erfolgreich aufgebaut.

### **Wie erklären Sie sich diesen Erfolg?**

So gut sind wir vermutlich auch wieder nicht, und ich fürchte, unser Erfolg ist auch ein Hinweis darauf, wie gross das Vakuum im Bereich marktauglicher Betriebskonzepte ist. Die Branche verbessert sich aber laufend. Trotzdem denke ich, sind wir ein gutes Beispiel dafür, was funktionieren könnte, wenn verschiedene Disziplinen in einen Dialog treten: An der Entwicklung des Betriebskonzeptes war nebst Vertretenden der Sozialversicherungen und des Arbeitsmarktes auch eine betroffene Person aus einer beruflichen Massnahme beteiligt, welche später die Betriebsleitung innehatte.

## **«Wir brauchen auch neue Formen von Dienstleistungen und neue Betriebskonzepte, die von einer inklusiven Gesamtgesellschaft abgeleitet sind und von allen Menschen aktiv mitgestaltet werden.»**

Beni Brennwald

so gut es geht, um die Schwelle zwischen dem vermeintlichen zweiten und ersten Arbeitsmarkt tatsächlich auf eine Türschwelle zu reduzieren. Die Personen können je nach Bedürfnis und Fähigkeit im Integrationsbetrieb arbeiten oder direkt im allgemeinen Arbeitsmarkt.

### **Sie mussten hierfür sicher einige Übersetzungsarbeit leisten?**

Digitec Galaxus hat, wie die meisten Firmen, begrenztes Know-how im Bereich der beruflichen Integration, aber ein hohes Interesse, einen Beitrag zur

Geschäftsleitungsmitglied in einer sozialen Institution im Raum Olten. In Gesprächen mit anderen Sozialtätigen ist mir aufgefallen, dass viele Institutionen die gleichen Fragen beschäftigen. Wir alle brauchen Betriebskonzepte, die eine realistische Arbeit ermöglichen, um Menschen zu qualifizieren. Zudem müssen diese Konzepte rentabel sein, auch innerhalb des wandelnden Sozialversicherungsmechanismus. Und sie müssen relevant sein, um eine sinnvolle Arbeit zu ermöglichen.



Beni Brennwald in den Räumen des Grundlagenwerks in Wangen bei Olten: «Den Vorwurf, dass der allgemeine Arbeitsmarkt keinen Beitrag leisten will, hinterfrage ich.» Foto: esf

**Der Zusammenarbeit unter verschiedenen Akteuren hat sich gerade auch das Projekt «Parexemple» verschrieben, das von Ihnen respektive vom Grundlagenwerk koordiniert wird ...**

Es handelt sich hierbei um eine interdisziplinäre Gruppe mit Vertretenden aus der Sozialbranche und der Privatwirtschaft. Diese Gruppe hat sich ursprünglich den Auftrag gegeben, einen Beitrag zur beruflichen Integration zu leisten. Dabei überlegen wir uns, wie man mit möglichst wenig Aufwand viel bewirken kann. Wir kamen zum Schluss, dass wir die Sichtbarkeit von Innovationen und Best-Practice-Beispielen erhöhen müssen. Der Projektname «Parexemple» meint eigentlich nichts anderes als aufzuzeigen, was bereits gemacht wird. Das eigentliche Problem besteht unserer Meinung darin, dass die Akteure oft schlicht nicht wissen, was auf diesem Gebiet bereits gemacht wird. Auch hier geht es wieder um eine edukative Leistung. Zurzeit

prüfen wir, in welcher Form diese erbracht werden kann.

**Wer ist in dieser interdisziplinären Gruppe dabei?**

Wir haben unter anderem Vertretende der Post und von Digitec Galaxus mit dabei sowie Vertretende von sozialen Institutionen, Fachhochschulen und Sozialversicherungen. Um etwas bewegen zu können, braucht es eine möglichst ausgeglichene Vertretung des allgemeinen Arbeitsmarktes und der Sozialbranche. Zudem versuchen wir auch, Vertretende aus Politik und Verwaltung zu gewinnen.

**Empfinden Sie die Rahmenbedingungen der Sozialbranche als innovationshemmend?**

Nein. Innovation geht nicht von Rahmenbedingungen aus. Die Wirtschaft, die Sozialbranche, die Behörden und die Versicherungen: Wir leben alle in unserer eigenen Wirklichkeit. Es scheint mir wichtig, dass wir miteinander reden

und gemeinsam nach Lösungen suchen. Es macht keinen Sinn, nach Schuldigen zu suchen. Vonseiten der Sozialbranche müssen wir auch gegenüber den Behörden und den Versicherungen eine edukative Leistung erbringen. Klar wünschte ich mir manchmal, dass wir raschere und auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Finanzierungslösungen finden könnten. Wir machen aber die Erfahrung, dass man die staatliche Logik gut auch etwas biegen kann, wenn es gelingt, eine gemeinsame Haltung und Sprache zu finden. ■

\* Beni Brennwald, Jg. 1985, ist unter anderem gelernter Grafiker, Sozialpädagoge und hat ein Studium in Betriebswirtschaft gemacht. Er hat etliche Start-ups realisiert sowie Netzwerke mit aufgebaut und arbeitet in verschiedenen Gremien der Sozialbranche mit. Nach langjähriger Aufbauarbeit in einer sozialen Institution hat er 2016 das Projekt Restwert lanciert, 2018 die Grundlagenwerk AG und 2020 die Zugpferd GmbH gegründet.



# «Willkommen in einem einzigartigen Hotel!»

Zwei Drittel der Belegschaft des Martigny Boutique-Hotels im Wallis sind Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung. Sie arbeiten im Service, in der Küche und in der Verwaltung. Hinter dieser Integrationsinitiative steht die Walliser «Fondation valaisanne en faveur des personnes avec une déficience intellectuelle», die sich insbesondere in arbeitsagogischer Begleitung engagiert.

Von Anne-Marie Nicole

«Lassen wir uns im Restaurant von Menschen mit Behinderung bedienen?», wunderte sich jüngst Peter Saxenhofer, Geschäftsführer des Branchenverbands Insos, über die Bedeutung, die wir als Gesellschaft der Integration von Menschen mit Behinderung beimessen. Im Martigny Boutique-Hotel, wo zwei Drittel der Mitarbeitenden Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung sind, stellt sich diese Frage nicht. An der Rezeption begrüsst das Team die Gäste, welche zum ersten Mal im Walliser Hotel verweilen, mit einem fröhlichen «Willkommen in einem einzigartigen Schweizer Hotel!», bevor es ihnen die Besonderheiten dieses Orts erklärt. Das Restaurant La Cordillère besuchen vorwiegend einheimische Geschäftsleute. Sie kommen aus Neugier, Solidarität oder auch aus Bequemlichkeit. Es komme vor, dass Gäste ungeduldig, fordernd und schroff reagierten, bemerkt Raphaël, der seit der Eröffnung des Hotels vor acht Jahren im Service tätig ist. Er ergänzt jedoch sofort, die meisten Leute seien angenehm und wohlwollend.

Derselben Meinung ist auch seine Kollegin Claire-Lise. Sie gehört ebenfalls zum Servicepersonal der Bar und des Restaurants und entdeckte diesen Beruf vor drei Jahren.

«Der Kontakt mit den Menschen gefällt mir.» Und das sei gut so, denn an diesem Morgen seien viele Gäste beim Frühstück da gewesen, erzählt sie. Inzwischen ist es wieder ruhiger geworden. Während die junge Frau das Frühstücksbuffet abräumt, beschäftigt sich ihre Kollegin Mégane in der Küche unter dem wachsamen Auge des Arbeitsagogen Pascal bereits mit den Käseplatten für das morgige Frühstück. Mégane absolvierte eine von der Westschweizer Organisation für berufliche Eingliederung und Ausbildung (Orif) angebotene Ausbildung in der Küche. Sie versuchte es auch im Service, bevorzugt aber klar die Atmosphäre in der Küche und das Vorbereiten der kalten Buffets für die Vorspeisen und Desserts.

## Vielfältige Strukturen

Das Martigny Boutique-Hotel ist ein Pionierprojekt für soziale Integration und eine Initiative der Fondation valaisanne en faveur des personnes avec une déficience intellectuelle (FOVAHM). Die Stiftung ist seit über einem halben Jahrhundert im französischsprachigen Wallis tätig, wo sie mehr als 400 Personen ab 18 Jahren aufnimmt, betreut und ausbildet. Ihr beruflicher und sozialer Bereich zeichnet sich durch seine vielfältigen Strukturen aus: ein Ausbildungszentrum für junge Erwachsene, 21 geschützte Werkstätten, 14 integrierte Werkstätten in Walliser Betrieben (Gruppenintegration), 8 Tageszentren und arbeitsagogische Unterstützungsmassnahmen in Betrieben (Einzelintegration). «Menschen mit Behinderung verfügen über Fähigkeiten», →

Mégane bereitet unter den wachsamen Augen des Arbeitsagogen Pascal die Käseplatten für das Frühstück am nächsten Tag vor. Foto: amn

erklärt Daniel Zufferey, Geschäftsführer der Stiftung. «Aber nicht alle haben die Fähigkeit oder Lust zur betrieblichen Integration», fährt er fort: «Manche Menschen fühlen sich in einer geschützten Werkstatt besser aufgehoben, selbst wenn sie fähig wären, in einem Betrieb zu arbeiten. Die Hauptsache ist, dass sie die Wahl haben und am richtigen Platz sind.»

Der Wunsch nach einem breiteren Berufsangebot stand am Anfang des Projekts Martigny Boutique-Hotel. Die ganze Geschichte geht auf Anfang der 2000er-Jahre zurück. «Damals stellten wir fest, dass wir nur wenig Anstellungsmöglichkeiten in Gastgewerbe und Hotellerie anboten, obwohl die betreuten Personen in diesen Bereichen über viele Kompetenzen verfügten», erinnert sich Daniel Zufferey. In den 2010er-Jahren nahm das Hotel endlich Gestalt an. Und da man nur gut bedient ist, wenn man sich selbst bedient, entschied sich die FOVAHM zum Bau eines eigenen Hotels. Seit Herbst 2015 steht das Hotel in einem Geschäftsquartier der Stadt Martigny, nur wenige Minuten Fussweg vom Bahnhof entfernt. Alle 52 Zimmer tragen Namen von Kunstmalern und Kunstmalern, deren Werke in der Fondation Pierre Gianadda ausgestellt wurden. Die Stiftung ist Partnerin des Projekts.

### Sinnvolle und wertschätzende Arbeitsplätze

Das Hotel ist wie die im Jahr 2018 eröffnete Galerie Oblique in Saint-Maurice eine Firma, welche die Stiftung unabhängig von den sozio-educativen und arbeitsagogischen Aufträgen betreibt und die in keinem Zusammenhang mit dem Leistungsauftrag des Kanton Wallis steht. Das Hotel bietet

vor allem hervorragende Möglichkeiten zur Schaffung von sinnvollen und wertschätzenden Arbeitsplätzen. Neben den rund zwanzig Gastronomie- und Hotelfachleuten arbeiten dreissig Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung in integrierten Werkstätten in den Bereichen Küche, Service und Verwaltung, wo sie von Fachpersonen der Arbeitsagogik begleitet werden.

«Es ist schwierig, ein bestehendes Hotel zu finden, das so viele Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung anbietet», erklärt Daniel Zufferey. Das Interesse an einem eigenen Hotel liegt für die Stiftung aber auch noch anderswo: Es bietet nämlich die Gelegenheit, die in den geschützten Werkstätten der Stiftung hergestellten Produkte zu bewerben und aufzuwerten. Man findet die Holzarbeiten, Kosmetikartikel und Delikatessen auf den Zimmern und Tischen des Restaurants sowie im Shop gegenüber der Rezeption.

### «Anders, aber alle zusammen»

Die Leitung der Einrichtung wurde Mathias Munoz, einem Fachmann aus der Branche, anvertraut. Wie bei allen Privatunternehmen ist der Geschäftsführer verantwortlich für die personellen und finanziellen Ressourcen und wacht über Geschäftsentwicklung und Qualität der Dienstleistungen. Laut Einschätzung von Mathias Munoz sind die Herausforderungen, mit denen die Hotellerie im Allgemeinen konfrontiert wird, auch hier nicht viel anders. Nach dem Motto «Anders, aber alle zusammen» stellt er hinsichtlich Arbeitsqualität an die Berufsfachleute die gleichen Anforderungen wie an die Mitarbeitenden mit einer Behinderung – auch wenn Letztere bei der Stiftung angestellt sind und nicht auf der Lohnliste des Hotels stehen. Einzig die Kommunikation und der Arbeitsrhythmus unterscheiden sich. Denn: «Wird ein Gast unfreundlich empfangen, ist das Essen schlecht oder das Zimmer nicht sauber, kommt er nicht mehr. Und ohne Gäste gibt es keine Arbeit und folglich auch keine integrierten Werkstätten mehr!»

Das Martigny Boutique-Hotel ist ein Win-win-Projekt: Es wertet die Fähigkeiten der Menschen mit einer kognitiven Behinderung auf und reduziert gemäss Erfahrung von Mathias Munoz gleichzeitig die Personalfuktuation und die krankheitsbedingten Absenzen bei Berufsfachleuten. «Die betriebliche Integration verleiht der Alltagsarbeit ein anderes Gesicht: Durch ihre Spontaneität, ihren Enthusiasmus, ihr Engagement und ihre Kompetenzen verstärken die integrierten Menschen Empathie, Verantwortungsbewusstsein und Zusammengehörigkeitsgefühl in den Teams», stellt der Hotelmanager fest. Daniel Zufferey freut sich darüber. Umso mehr, weil weitere integrierte Werkstätten mit lokalen Partnern in Planung sind. «Vor zwanzig Jahren hatten wir zwei betrieblich integrierte Personen, heute sind es bereits rund hundert, die eine Stelle in einer Gruppenintegration haben und fünfzig in Einzelintegration.» Abschliessend findet er: «Integration muss unterschiedliche Formen annehmen. Und unsere Aufgabe als Institution ist es, ein breites Spektrum an beruflichen Möglichkeiten anzubieten.» ■

#### JEDE ARBEIT VERDIENT EINEN LOHN

Anfang Jahr sorgte der Monatslohn eines jungen Mannes mit Behinderung für Schlagzeilen. Fünf Franken erhielt er für seine Arbeit in einer geschützten Werkstatt. Wie sieht es diesbezüglich im Martigny Boutique-Hotel aus?

«Der Lohn von Menschen mit Behinderung, die bei uns arbeiten, muss global betrachtet werden», erklärt Daniel Zufferey, Geschäftsführer der Stiftung FOVAHM. Er besteht aus einer IV-Vollrente, was für nahezu alle begleiteten Personen bei der FOVAHM gilt, sowie einer Entschädigung der Stiftung für die Arbeit in der Werkstatt. Die Werkstätten der Stiftung erwirtschaften einen Gesamtumsatz von drei Millionen Franken, wovon eine Million in die Finanzierung der Rohstoffe fliesst. Von den restlichen zwei Millionen Bruttomarge wird die Hälfte als Entschädigungen verteilt. «Wir erachten es als richtig, dass der Umsatz die Rohstoffkosten und Entschädigungen der begleiteten Personen deckt und dass ein Teil den Unterhalt der Werkzeuge und Maschinen sowie das Funktionieren der Werkstätten mitfinanziert», präzisiert Daniel Zufferey.

Die Beschäftigten in den integrierten Werkstätten (Küche, Service, Verwaltung) des Martigny Boutique-Hotels erhalten bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 27,5 Stunden pro Woche (mit ständiger Begleitung) 490 Franken pro Monat. Dies entspricht einem durchschnittlichen Stundenlohn von rund 4.10 Franken.

## Publireportage

**Involve – Die Schweizer App für Mitarbeitende.** Dank kurzen Kommunikationswegen, einfacher Bedienung und durch das aktive Involvieren der Mitarbeitenden bietet die Lösung von Involve einen echten Mehrwert.

# Einfach intern kommunizieren



Die Schweizer Mitarbeitenden-App im Einsatz bei jetzt Niedersimmental AG

Wissen und Verstehen was läuft und bei ausgewählten Themen auch selbst etwas beitragen dürfen: Eine aktive und involvierende Kommunikation ist der Schlüssel für eine hohe Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrem Arbeitgeber. Das Unternehmen profitiert von einem hohen Engagement der Mitarbeitenden und einer tieferen Fluktuation. Es resultieren relevante Kosteneinsparungen sowie eine vorteilhafte Position im anspruchsvollen Arbeitsmarkt.

Die Schweizer Mitarbeitenden-App von Involve ist in Unternehmen der zentrale Ort für die interne Kommunikation. Die App bietet Funktionen wie News-Kanäle, Chats, Umfragen, Formulare, eine Dokumentablage sowie eine Übersetzungsfunktion für fremdsprachige Mitarbeitende. Ausserdem ist für die Teilnahme an der internen Kommunikation weder eine

Mail-Adresse noch eine Handy-Nummer notwendig. Die Mitarbeitenden-App besticht insbesondere durch ihre hohe Benutzerfreundlichkeit und das attraktive Design.

Die Einführung der Mitarbeitenden-App ist kein zeitaufwändiges IT-Projekt. Im Gegenteil: die App ist schon nach wenigen Wochen produktiv im Einsatz. Involve legt dabei einen Schwerpunkt auf eine wertschätzende und enge Zusammenarbeit. Die Unternehmen werden vom ersten Kontakt bis zur erfolgreichen Implementierung von einer Ansprechperson begleitet und unterstützt.

Bereits unzählige Schweizer Firmen sind vom Mehrwert der Schweizer Mitarbeitenden-App überzeugt und nutzen sie, um ihre Mitarbeitenden zu informieren, involvieren und begeistern. Ein Test-Zugang zur Mitarbeitenden-App von Involve kann unverbindlich unter [involve.ch/app-testen](https://involve.ch/app-testen) angefordert werden.

**INVOLVE**   
Die Schweizer App für Mitarbeitende

Involve AG  
Bahnhofstrasse 6c  
6210 Sursee

041 462 91 00  
[info@involve.ch](mailto:info@involve.ch)  
[www.involve.ch](https://www.involve.ch)



Die App von Involve funktioniert auf Smartphones, Tablets und PC gleichermassen.

### Im Interview

Stephan Simon, Geschäftsführer bei jetzt Niedersimmental AG in Erlenbach i.S., BE



### Sie nutzen die App seit anfangs 2023. Was hat sich seit der Einführung verändert?

Vor der App haben wir an den Standorten unserer beiden Alterszentren mit Anschlagbrettern und E-Mails kommuniziert. Es war einfach zu viel und zu unübersichtlich. Mit der App haben wir nun eine Lösung, die alles abdeckt und wir können unsere Mitarbeitenden unabhängig vom Standort oder Schichtensatz innerhalb von Minuten erreichen.

### Was gefällt Ihnen an der App besonders?

Die Involve-App ist eine sehr einfache App. Unsere Mitarbeitenden haben sie sofort verstanden und konnten sehr schnell damit arbeiten.

### Wem würden Sie die Mitarbeitenden-App weiterempfehlen?

Die App steigert das Wir-Gefühl und der Austausch im Unternehmen verbessert sich merklich. Daher kann ich die App allen empfehlen, welche die interne Kommunikation – egal in welchem Bereich – verbessern möchten.

# Inklusion in allen Nuancen

Die Stiftung Les Perce-Neige begleitet im Kanton Neuenburg rund tausend Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung, darunter 440 Erwachsene. Sie vertritt die Idee der Inklusion und schafft deshalb laufend neue soziale Unternehmen, um den Wünschen und Fähigkeiten der Betroffenen möglichst nahezukommen.

Von Anne-Marie Nicole

Die Stiftung, die im ganzen Kanton Neuenburg tätig ist, geht auf das Jahr 1967 zurück. Ihr Ursprung liegt jedoch im «Neuenburger Verband von Eltern geistig behinderter Kinder», der ein Jahr vor der Invalidenversicherung, also im Jahr 1959, gegründet worden war. Bereits 1964 eröffneten die um eine angemessene Betreuung ihrer Kinder besorgten Eltern eine erste Klasse für Schülerinnen und Schüler zwischen 7 und 12 Jahren, einen Kindergarten und eine Werkstatt für eine Vorlehre. Die erste Einrichtung für eine Grundausbildung folgte 1968, und seit 1970 betreibt die Zentrale der

Migros Neuenburg eine Arbeitsintegrationswerkstatt für die Stiftung.

Heute begleitet die Stiftung Perce-Neige rund tausend Kinder und Erwachsene mit einer kognitiven Beeinträchtigung, einer Mehrfachbehinderung oder Autismusspektrumstörungen. Davon befinden sich 440 Personen in den Abteilungen Erwachsene und Senioren. Die Stiftung beschäftigt fast 800 Mitarbeitende und mehr als 100 Lernende. Die sozialpädagogischen, sozio-educativen und arbeitsagogischen Dienstleistungsangebote sind auf 45 Standorte im ganzen Kanton verteilt: Wohnheime, Werkstätten, Tageszentren,

Bildungszentren, integrierte Klassen, Ambulatorien und Sonderwohnformen. Dies zeigt, welche Bedeutung der Stiftung im Neuenburger Behindertenwesen zukommt.

## **Der Weg zum passenden sozialen Unternehmen**

Auch wenn die Stiftung Menschen mit Behinderung ihren Platz in der Gesellschaft ermöglichen will, wehrt sie sich gegen eine Inklusion um jeden Preis. «Es ist illusorisch zu denken, dass Inklusion für alle geeignet ist. Sie kann sogar zu Formen von Misshandlung führen und Leiden verursachen», betont Kathrin

Roth, Leiterin des Kompetenzbereichs Bildung, Arbeit und Wohnen der Stiftung Perce-Neige. «Natürlich verteidigen wir die Inklusion, allerdings in ihrer Vielschichtigkeit.» Das heisst, basierend auf einer gründlichen und individualisierten Analyse der Wünsche und Fähigkeiten der betreuten Person, um für sie das passendste soziale Unternehmen zu finden. Dabei wird auf einen möglichst ununterbrochenen Lebenslauf und die Gewährleistung einer dauerhaften Struktur geachtet.

Inklusion durch Arbeit erfolgt jedoch nicht nur in Integrationsbetrieben, sondern auch in den Institutionen. Deshalb entwickelt die Stiftung ihr Angebot an integrierten Werkstätten für differenzierte berufliche Tätigkeiten je nach den Fertigkeiten der Betroffenen laufend weiter. Von den 220 Angestellten, die einer vertraglich geregelten, bezahlten Tagesbeschäftigung nachgehen, befinden sich nur rund 20 Personen in einer individuellen arbeitsagogischen Integration in einem Unternehmen. Rund 40 Personen arbeiten in einer integrierten Werkstatt im regulären Arbeitsmarkt. Alle anderen arbeiten in den verschiedenen geschützten Werkstätten der Stiftung. Kathrin Roth vertritt die Meinung, dass jede Art von Arbeitsangebot in erster Linie eine berufliche Identifikation ermöglichen, ein Zusammengehörigkeitsgefühl vermitteln und einen Ort des sozialen Austausches bieten soll.

### **Ein sanfter Übergang in die Arbeitswelt**

Um ihren Auftrag zu erfüllen und zu gewährleisten, dass alle betreuten Personen nach Erreichen des Erwachsenenalters einer Tätigkeit nachgehen können, die ihren Bedürfnissen und ihrem Wohlbefinden entspricht, verfügt die Stiftung über verschiedene Möglichkeiten. Dazu gehört eine mindestens zweijährige Ausbildung, die von der Stiftung betreute Menschen nach der Sonderschule absolvieren können. Sie soll den sanften Übergang von der Schule in die Berufswelt unterstützen. Das erste Jahr ist hauptsächlich

der Arbeit an den Sozialkompetenzen, Fähigkeiten, der Feinmotorik sowie dem theoretischen Unterricht gewidmet. Meistens zeigt dieses erste Jahr bereits, ob jemand in eine Arbeitsstruktur integriert werden kann oder für

den Betroffenen den Zugang zu Arbeit zu erleichtern, ihre Kompetenzen zu stärken, für ein gutes Arbeitsklima und generell für das Wohlbefinden der Betroffenen im Alltag zu sorgen. Einmal jährlich erfolgt eine Evaluation, welche

**«Jedes Arbeitsangebot soll in erster Linie eine berufliche Identifikation ermöglichen, ein Zusammengehörigkeitsgefühl vermitteln und einen Ort des sozialen Austausches bieten.»**

Kathrin Roth, Stiftung Perce-Neige

Beschäftigungsprogramme in einem Tageszentrum infrage kommt. Im zweiten Jahr stehen je nach Wunsch und Fähigkeiten der Betroffenen vier dreimonatige Praktika in verschiedenen Werkstätten im Mittelpunkt. «In der Regel wissen am Ende der Praktika alle, wohin sie gehen möchten. Sie wissen aber auch, dass dies nicht in Stein gemeisselt ist und dass sie später wechseln können.»

### **Prozess gegen das Erzeugen von Behinderung**

Ein anderes Referenzinstrument in der Betreuung von Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung ist das kanadische Modell «Processus de production du handicap (PPH)», also «Prozess der Erzeugung von Behinderung». Dieses Modell stellt die Paradigmen auf den Kopf: Nicht die betroffene Person ist verantwortlich für ihre Behinderung, sondern die Umwelt, die im Alltag dieser Personen eine Erleichterung, aber auch ebenso gut ein Hindernis darstellen kann. Hier kommt den Fachpersonen der Arbeitsagogik eine wichtige Rolle zu: Ihr Auftrag ist es,

die betroffene Person und ihre Bezugspersonen gemeinsam besprechen und die der Bestimmung ihrer Lebensentwürfe dient.

Jedes Jahr starten zwischen zwölf und achtzehn junge Erwachsene in die Ausbildung und anschliessend in den Werkstätten. «Da die Betroffenen länger in den Werkstätten bleiben als früher, haben wir zu wenig Platz», stellt Kathrin Roth fest. «Seither schaffen wir alle zwei Jahre neue Werkstätten.» Die jüngsten davon sind «Flexmedia» und «CréaDesign» (siehe folgende Doppelseite). Bereits sind eine Siebdruck- und eine Verpackungswerkstatt in Planung, um den Bedarf für die gesamte Produktion der Werkstätten von Perce-Neige zu decken. Zudem werden neue Flächen für zusätzliche Arbeitsplätze gesucht. «Im Jahr 2030 werden wir unsere maximale Grösse vermutlich erreicht haben», schätzt die Bildungsverantwortliche. «Bis dahin fehlt es uns nicht an Ideen und Projekten, und wir können auf den Unternehmergeist unserer Fachpersonen Arbeitsagogik zählen», versichert sie. ■

# Den Betroffenen angepasste soziale Unternehmen

Die arbeitsagogischen Angebote der Stiftung Perce-Neige ermöglichen Betroffenen eine persönliche, auf ihre Situation angepasste Betreuung. «Wir arbeiten nach dem Modell des regulären Arbeitsmarkts mit Rechten und Pflichten für die Mitarbeitenden, mit Engagement und fixen Arbeitszeiten», sagt Kathrin Roth von der Stiftung. Eine kurze Führung durch ein paar Werkstätten.

## CréaDesign – das Nähatelier

In der städtischen Werkstatt CréaDesign arbeiten acht Personen in Begleitung einer Fachfrau Arbeitsagogik. Sie verrichten hauptsächlich Näharbeiten mit Abdeckplanen und Recyclingstoffen. Das Ziel der Arbeit in dieser Werkstatt ist die Entwicklung von spezifischen Fähigkeiten und die Anerkennung aufgrund der Qualität der ausgeführten Arbeiten. Die Aktivität hat einen sozialisierenden Charakter und ist dem Rhythmus der betreuten Person angepasst. Es wird weder Druck ausgeübt noch Produktivität verlangt. Manche der hier Betreuten verfügen nicht über die sozialen Kompetenzen oder die nötige Gewandtheit, um im direkten Kontakt mit der Kundschaft zu arbeiten. Der Fokus liegt auf den Interaktionen innerhalb der Gruppe und der gegenseitigen Hilfe sowie auf der Zusammenarbeit zwischen den Werkstätten. Ein Beispiel dafür sind die «Wohlfühl-Sets» mit den bei CréaDesign angefertigten Stoffwaschlappen. Das Set beinhaltet zudem Seifen, Seifenschalen und Kerzen aus der Produktion anderer Institutionen. Eine Form der Kreislaufwirtschaft.

Julie hat gelernt, die Nähmaschine zu bedienen, und führt mit Freude Näharbeiten aus. Foto: amn



Timotée und Jason Montandon, Leiter Arbeitsagogik der Mediamatikwerkstatt. Foto: amn



## Flexmedia – die inklusive Medienabteilung der Stiftung

Das soziale Unternehmen Flexmedia befindet sich in einem kleinen Industriegebäude in Marin, nur einen Steinwurf von Neuenburg entfernt, und beherbergt eine Multimedia und eine Mediamatikwerkstatt. Die Multimediawerkstatt produziert audiovisuelle Inhalte. Die sieben Beschäftigten moderieren wie echte Journalistinnen und Journalisten eine wöchentliche Radiosendung und liefern Videoreportagen für den Blog der Stiftung. Das Team arbeitet auch für externe Kundschaft. So hat beispielsweise ein Museum die Werkstatt mit der Produktion von rund hundert Videoclips beauftragt. In der Mediamatikwerkstatt werden visuelle Hilfsmittel für die Werkstätten der Stiftung und für externe Kundinnen und Kunden entworfen.



Sacha (links) und Valentin beenden den Schnitt einer Hecke als Schutz eines städtischen Sportplatzes.  
Foto: amn

## Stadtgärtnerei

Im Jahr 1990 unterzeichneten die Stadt Neuenburg und die Stiftung die erste Vereinbarung zur Integration einer Werkstatt von Perce-Neige in der Stadtgärtnerei. Dieses Angebot richtet sich an Menschen, die nicht in den regulären Arbeitsmarkt integriert werden können, aber für eine betreute Arbeit in einem Betrieb infrage kommen. Unter der Anleitung eines Leiters Arbeitsagogik ist ein Team von sechs Angestellten für den Unterhalt der Spiel- und Sportplätze der Stadt verantwortlich. Das Team hat sich inzwischen auch auf den Bau von Spielen für Kinder spezialisiert. Die Menschen, die in dieser Werkstatt arbeiten, streben in der Regel ein selbstbestimmtes Sozialleben an. Sie sind mit der Aussenwelt konfrontiert und stehen in Kontakt mit der Bevölkerung. Einige von ihnen treten später vielleicht in eine Einzelintegration in die Stadtgärtnerei über. Die Stiftung verfügt über zwei Integrationsplätze, dadurch werden Plätze in der Werkstatt frei.

## Coop – in einen Betrieb integrierte Werkstatt

Vor zwanzig Jahren integrierte Coop in Collombey (VS) die erste Gruppe von Menschen mit einer geistigen Beeinträchtigung. Seit-her hat der Grossverteiler das Projekt Intégration Handicap / Job Integration in rund zwölf Filialen aufgebaut. Die Fondation Perce-Neige gehört seit 2012 zu den Partnerinstitutionen des Projekts. In einem Neuenburger Coop-Einkaufszentrum ist zurzeit ein Team von acht Personen integriert. Sie stehen unter der ständigen Begleitung einer Leiterin Arbeitsagogik und füllen Regale auf. Drei von ihnen absolvieren in Perce-Neige eine Praktische Ausbildung (PrA Insos). Das Modell ist attraktiv, zeigt aber auch die Grenzen der Inklusion auf: hohe Erwartungen, Druck, anstrengende Arbeit (täglich 12 bis 15 Kilometer Wegstrecke zwischen den Regalen), Hektik und manchmal aggressive Kundschaft. Die Teamleiterin von Perce-Neige muss deshalb regelmässig das Anforderungsniveau mit der Geschäftsleitung überprüfen, ein angemessenes Gleichgewicht zwischen den Erwartungen und Fähigkeiten finden und dabei eine gute Zusammenarbeit vor Ort ermöglichen. Aber es funktioniert. Die Abwesenheitsrate der Mitarbeitenden von Perce-Neige liegt nahezu bei null, und ihre Beziehungen zum restlichen Personal sind gut.



Nicole füllt Chips, Hunde- und Katzennahrung und die kleinen Kühlschränke auf.  
Foto: amn

## K-Lumet – eine Erfolgsgeschichte

Inspiziert von einem Bohnenbündel, erfand im Jahr 1994 ein Werkstattleiter der Stiftung einen ökologischen Feueranzünder, der mit Ausnahme des Dochts komplett aus Recyclingmaterial hergestellt wird. Das K-Lumet war geboren, und damit begann eine Erfolgsgeschichte. Drei Jahre später wurde der Feueranzünder bereits in rund vierzig Westschweizer Institutionen produziert und verkauft. Seit 2001 ist er auch in der restlichen Schweiz erhältlich. 2005 konnte die erste Partnerschaft mit einer deutschen Institution abgeschlossen werden. Im gleichen Jahr erhielt die Erfindung das Qualitätssiegel der Beratungsstelle für Unfallverhütung (bfu). In den darauffolgenden Jahren kam K-Lumet in Belgien, Frankreich, Polen, Island, Kanada, Estland und Ungarn auf den Markt. Heute generiert die Herstellung des K-Lumet 2000 Arbeitsplätze in mehr als 250 sozialen Institutionen der Schweiz.



Das K-Lumet entstand vor fast dreißig Jahren in den Werkstätten von Perce-Neige.  
Foto: Fondation Les Perce-Neige

→ [www.k-lumet.ch](http://www.k-lumet.ch)



# Inklusion unter einem Dach

Mitarbeit an Aufträgen von Firmen im Werkheim-Betrieb, vor Ort bei Firmen oder an einem integrativen Arbeitsplatz in einer Firma: Seit fast zwei Jahren zeigt das Werkheim Uster ZH mit seinem «Mehrwerk», wie Inklusion in einem Gebäude funktioniert.

Von Claudia Weiss



Die Piazza im Zentrum des «Mehrwerks» bietet Raum für Begegnungen von Mitarbeitenden mit und ohne Beeinträchtigung. Das soll Barrieren abbauen – auf allen Seiten. Foto: Werkheim Uster

Von aussen wirkt der quadratische Bau im Lorenquartier in Uster ZH modern, aber nicht weiter auffällig. Im Inneren jedoch bietet das «Mehrwerk» seit fast zwei Jahren etwas Pionierhaftes: einen inklusiven Arbeitsraum, in dem Menschen mit und ohne Unterstützungsbedarf zusammenarbeiten, alle unter einem Dach. Mit dem «Mehrwerk» können auch Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung und höherem Unterstützungsbedarf bei und mit Firmen arbeiten. In der Hälfte der Räume arbeiten verschiedene Teams des Werkheims Uster, die andere Hälfte ist weiterhin vermietet an Firmen des lokalen Gewerbes, die bereits im Haus sesshaft waren, als das Werkheim dieses kaufte.

Damit bot sich eine einmalige Gelegenheit: Das «Mehrwerk» bietet Raum für eine Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung, «in einem Gebäude, gleichberechtigt und auf Augenhöhe», wie Geschäftsleiter Patrick Stark sagt. Einige arbeiten an geschützten Plätzen in der Werkheim-Produktion oder arbeiten mit Kundenkontakt am Empfang oder in der «Mehrwerk»-Cafeteria, andere erfüllen Aufträge vor Ort bei den Firmen im Haus oder in der Nachbarschaft. Das kann dann so aussehen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Werkheims Päckli bringen, die Post holen, Recycling-Gut sammeln und entsorgen oder in

den Büros für Pflanzen und Sauberkeit sorgen. Oder sie arbeiten dauerhaft für eine der Firmen im «Mehrwerk» oder auch für externe Firmen, beispielsweise Ikea oder die Migros.

Die regionale Verankerung und die Zusammenarbeit mit dem Gewerbe waren seit der Gründung im Jahr 1980 prägend für das Werkheim. Die Institution entstand aus einem Bedarf und dank grosser Initiative von engagierten Eltern, Insieme und den Gemeinden in der Region. Heute arbeiten im Werkheim 280 Personen mit einem Handicap und 315 Fachpersonen in den Betrieben und im Wohnen. «In den letzten Jahren entwickelten wir uns immer mehr hin zu einer unterstützenden, dienstleistungsorientierten Haltung», bringt es Patrick Stark auf den Punkt. Ziel sei es, Barrieren im Kopf wegzubringen – bei allen: bei der Bevölkerung in Uster, die schon lange in der «Stadt für alle» offen sei für Menschen mit besonderen Bedürfnissen, bei den Fachpersonen im Werkheim, aber auch bei den Menschen mit besonderen Bedürfnissen selbst. «Auch sie müssen neu denken lernen», erklärt Daniel Dietrich, Geschäftsbereichsleiter Betriebe. «Einige haben schon jahrelang Nagelbriden oder die Anzündhilfe K-Lumet hergestellt, und sie müssen zuerst selbst merken, dass sie eigentlich noch viel anderes leisten können.» Das «Mehrwerk», das Ende November 2021 →

## «Auch bei Projekten möchten wir mehr und mehr die Blickwinkel der Mitarbeitenden hineinbringen.»

Patrick Stark, Geschäftsleiter Werkheim Uster

eröffnet wurde, wird deshalb in Fachkreisen oft als sehr innovativ erwähnt. Das freut Dietrich, allerdings betont er immer wieder: «Es soll kein Hochglanzprospekt sein, sondern es geht vor allem um die Haltung.»

Dies zeigt sich auch bei der Führung durch das «Mehrwerk». Sie startet in der Piazza, dem grosszügigen Aufenthaltsraum im Zentrum des Gebäudes im zweiten Stock. Der grosszügige Raum erleichtert Begegnungen von Mitarbeitenden mit und ohne Beeinträchtigung im Alltag und fördert die Inklusion. Dort wartet bereits Mitarbeiter Daniel Droco, der an diesem Tag die verschiedenen Abteilungen des Mehrwerks erklären wird. Er erhebt sich aus der Hollywoodschaukel und begrüsst freundlich zur Führung: Dass die Mitarbeitenden dies machen und nicht die Fachpersonen, gehöre zur Haltung im ganzen Haus, erklärt Geschäftsleiter Stark. «Wir wollen immer mehr auch nach aussen zeigen, dass wir auf Augenhöhe zusammenarbeiten.» Die Fachpersonen, also die Sozialpädagogen, die Arbeitsagoginnen und andere Betreuungspersonen erbrächten letztlich eine Dienstleistung für die Mitarbeitenden. Und genauso soll das sichtbar sein. Ausserdem macht es auch inhaltlich Sinn, denn Daniel Droco kennt jede einzelne der Stationen aus persönlicher Erfahrung (siehe Kasten). Er führt sicher durch Montage und Konfektion im zweiten Stock, später durch die Bereiche Empfang, Recycling und Mechanik im Erdgeschoss. In einem Teil der Räume im ersten und dritten Stock befinden sich eingemietete Firmen.



Daniel Droco, der manchmal Gäste durch das «Mehrwerk» Maschinen befriedigt ihn sehr. Foto: Werkheim Uster

Dank der räumlichen Nähe kann das Werkheim nebst der Palette von geschützten Arbeitsplätzen in den hauseigenen Betrieben auch integrative Arbeitsplätze in einer Firma bieten. Die fünf Betriebe Mehrwerk, Kunstvoll, Gartenraum, Hauskraft und 8610 Gastronomie offerieren eine grosse Bandbreite an Arbeitsplätzen in diversen Berufen von Textil über Gastronomie bis Gartenbau. Alle Betriebe bieten ebenfalls Arbeitsplätze, bei denen es um einen direkten Kundenkontakt und die schrittweise Integration in die Wirtschaft geht. Bei all diesen Tätigkeiten ist es dem Werkheim wichtig, ihre Mitarbeitenden zu unterstützen, Stärken zu nutzen und Fähigkeiten zu entwickeln. Und dabei sollen immer die Bedürfnisse der Mitarbeitenden berücksichtigt werden. Eine erste Auswertung der Fachhochschule Nordwestschweiz zum Mehrwerk zeigt, dass diese sehr zufrieden und wohl sind mit den inklusiven Arbeitseinsätzen.

Um die Mitsprache der Mitarbeitenden noch weiter zu stärken, hat das Werkheim Uster einen Betriebsrat gegründet. In den Rat gewählte Mitarbeitende vertreten die Anliegen ihrer Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben. «Auch bei Projekten möchten wir mehr und mehr die Blickwinkel der Mitarbeitenden hineinbringen», so Stark. «Es ist

Mehr Informationen zum  
«Mehrwerk» im kurzen Film

→ [www.werkheim-uster.ch](http://www.werkheim-uster.ch)





führt, arbeitet seit anderthalb Jahren in der Mechanik. Die Arbeit mit den

## EIN WERDEGANG BEIM «MEHRWERK»

Daniel Droco, 31, arbeitet seit fast 15 Jahren im Werkheim Uster, seit der Eröffnung Ende November 2021 im «Mehrwerk». Droco arbeitete zuerst im zweiten Stock, wo die Mitarbeitenden in sorgfältiger Handarbeit Nagelbriden fertigen, aus Restholz, WC-Papierrollen, Wachsresten und Dochten die Anzündhilfen K-Lumet herstellen sowie verschiedene Verpackungs- und Montagearbeiten erledigen. Hier hat sich Daniel Droco durch alle Angebote gearbeitet und unter anderem bunte Yogakissen abgefüllt, bezogen und zur Auslieferung bereitgestellt. Sicher führt er durch alle Stationen und erklärt die diversen Arbeiten: Im grossen Raum nebenan werden Auslösespulen gepresst, gewickelt und gelötet, und am Ende werden sie sorgfältig getestet. «Wenn eine nicht funktioniert, müssen sofort alle suchen helfen, woran es liegen könnte», erklärt Droco.

Er geht weiter und deutet auf ein kleines Büro: «Hier ist sozusagen der Raum für kreative Besprechungen – hier treffen sich Fachpersonen und Mitarbeitende, um miteinander zu schauen, ob jemand noch zufrieden ist mit seiner Arbeit, und wie es weitergeht.» Er selbst sass vor anderthalb Jahren ebenfalls in einem solchen Gespräch. Dabei zeigte sich, dass er inzwischen alle Abläufe so gut kennt, dass eine neue Herausforderung angesagt ist.

Seither arbeitet Daniel Droco in der Gruppe Mechanik, die im Parterre, hinter dem Empfang und neben dem Recyclingraum, untergebracht ist. Und dort ist Droco sichtbar im Element: Hier der Laser-Gravierer, mit dem Materialien wie Aluminium beschriftet werden können, dort die CNC-Dreh- und Fräsmaschinen oder die Vertikalkreissäge. Er selber arbeite noch nicht mit allen Maschinen, sagt er, sie seien teils sehr komplex. Aber er freut sich schon auf jeden neuen Schritt, den er lernen kann. Ob er eines Tages wieder im Kreativbüro sitzen und einen inklusiven Arbeitsplatz bei einer externen Firma anvisieren wird, weiss er noch nicht. Im Moment ist ihm das auch nicht wichtig: «In der Mechanik habe ich so viele spannende Aufgaben, hier gefällt es mir bestens!»

uns wichtig, Ideen und Überlegungen aus ihrer spezifischen Sicht einzubeziehen», sagt er. So habe erst eine solche Rückmeldung klargemacht, wie unangenehm das vorherige Dokumentationssystem für Mitarbeitende war, die auch im Werkheim wohnen, weil die Fachpersonen des Wohn- und Arbeitsbereichs jeweils alles einsehen konnten. «Bitte trennt das», wünschte ein Mitarbeiter: «Ich möchte nicht, dass immer alle schon wissen, was im Wohnen oder beim Arbeiten gelaufen ist!» Für Stark zeigt dieses Beispiel, wie wichtig es ist, alle Stimmen zu hören.

### Arbeitseinsätze sind sehr flexibel gestaltbar

Rund ein Viertel der 80 Mitarbeitenden im Mehrwerk kann aktuell im Sinne der Inklusion stunden- oder tageweise bei einer Firma mitarbeiten. Berufliche Massnahmen und Ausbildung werden von der IV finanziert, die integrativen Arbeitsplätze vom Kanton. Entwicklungscoaches des Werkheims – meist Fachpersonen aus der Arbeitsagogik mit Freude an dieser Arbeit – begleiten die Mitarbeitenden auf dem Weg in die Integration. «Alle Schritte vom geschütztem Arbeitsplatz bis zu einzelnen oder dauerhaften integrativen Arbeitseinsätzen in einer Firma sind sehr durchlässig und

flexibel gestaltbar», erklärt der Verantwortliche Betriebe Daniel Dietrich. Eine grosse Herausforderung sieht er momentan noch beim Schritt in den regulären Arbeitsmarkt: «Eine vollständige Integration gelingt nur wenigen Mitarbeitenden.» So ein Schritt müsse gut überlegt und begleitet sein, weil das Risiko einer Überforderung gross sei und die Unterstützung durch die IV wegfalle, wenn sie sich zurückziehe. Das, hofft er, «wird sich jedoch künftig hoffentlich noch verbessern». Dann könnten die Fachpersonen des Werkheims noch stärker an der neuen Haltung der Mitarbeitenden arbeiten und ihnen mit der Ermunterung «Du hast mehr Potenzial, du kannst mehr!» immer mehr Teilhabe auch im regulären Arbeitsmarkt ermöglichen.

Mechanik-Mitarbeiter Daniel Droco ist inzwischen zum Ende seiner Führung gekommen. Stolz liest er die letzte Seite aus seinen Führungsunterlagen vor: «Mehrwerk heisst mehr Zusammenarbeit, mehr Möglichkeiten, mehr Inklusion, mehr Selbständigkeit.» Er nickt und fragt höflich, ob noch Fragen sind, dann verabschiedet er sich: Zeit für das Mittagessen in der Cafeteria im obersten Stock, wo schon ein bunter Mix an Mitarbeitenden aus dem «Mehrwerk» und aus den eingemieteten Firmen an den Tischen sitzt. ■



# Flexible Begleitung in die Berufswelt

Sacha Rennhard bezieht eine IV-Rente und arbeitet seit Frühling 2022 bei der Firma Antalis in der Logistik. Bei seiner Arbeit im regulären Arbeitsmarkt begleitet ihn die Learco AG. Foto: Learco/Tibor Nad

Jugendliche und Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen in das Berufsleben begleiten: Das ist die Kernkompetenz der Aargauer Firma Learco AG. Diese Aufgabe wird aber sehr schnell komplex, weil sich laufend neue Fragen stellen. Daher hat sich das Team von Learco darauf spezialisiert, laufend auch neue Lösungen zu finden.

Von Claudia Weiss

**D**er Name Learco ist schnell erklärt: Er setzt sich aus den Worten «Lernen – Arbeiten – Coachen» zusammen. Was dahintersteckt, ist schon ein Stück komplexer. Denn Learco *existiert* nicht einfach, sondern entwickelt sich. Laufend. Allein in den Jahren seit dem 1. August 2019, als die vier Gründungsinstitutionen – Arwo Stiftung, Stiftung Domino, Stiftung Orte zum Leben und Stiftung Lebenshilfe – die nicht gewinnorientierte Aktiengesellschaft Learco mit Hauptsitz in Aarau gründeten, sind bereits etliche neue Zweige entstanden. Und bei Bedarf wachsen weitere.

Wo also beginnen? «Unsere Kernkompetenz», fasst Geschäftsführerin Simone Silbereisen zusammen, «ist die Begleitung von Jugendlichen und Erwachsenen mit besonderen Bedürfnissen in die Berufswelt.» Grösste Auftraggeberin der Learco ist gegenwärtig die Invalidenversicherung (IV). Insgesamt 17 Coaches begleiten Jugendliche auf den drei Ausbildungsniveaus Praktische Ausbildung nach Insos (PrA Insos), Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) und mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ). Die Lernenden absolvieren ihre Ausbildung teils in sozialen Institutionen, teils im regulären Arbeitsmarkt. Aus solchen Begleitungen ergeben sich immer wieder neue Fragen, und bei jeder Frage macht sich das Learco-Team daran, bedarfsorientiert nach Lösungen und Finanzierungsmöglichkeiten zu suchen. Das jüngste Beispiel einer solchen Lösung entstand in Zusammenarbeit mit der Oberen Mühle Villmergen, einem

neuen Partnerbetrieb: Gemeinsam mit den Verantwortlichen der Oberen Mühle schuf die Learco eine Lehrstelle für die neue Ausbildung «PrA Seniorenbetreuung». Diesen August hat die erste Lernende ihre Ausbildung angefangen.

### Hilfe bei Berufswahl und Lehrstellensuche

Seit zwei Jahren bietet Learco im Auftrag der IV neben den bisherigen beruflichen und Integrationsmassnahmen das Angebot «Berufsberatung und Begleitung» für Jugendliche mit Unterstützungsbedarf, die eine Regelschule besuchen, an. Die Berufsberaterin der Learco und die jeweiligen Coaches unterstützen sie bei der Berufswahl und bei der konkreten Lehrstellensuche.

Gegenwärtig begleitet die Learco insgesamt 57 Lernende bei ihrer Ausbildung an geschützten Arbeitsplätzen oder im regulären Arbeitsmarkt. Parallel dazu begleitet das Team Personen beim Wiedereinstieg in die Arbeitswelt. Besonders beliebt, sagt Silbereisen, seien Wiedereinstiegsplätze im kaufmännischen Bereich: «Diese Stellen sind jeweils im Handumdrehen besetzt.» Die kaufmännische Abteilung der Learco in Aarau bietet insgesamt 10 Plätze für IV-unterstützte Ausbildungen und Integrationsmassnahmen an. Aktuell werden sechs Lernende und eine Praktikantin auf EFZ- und EBA-Niveau ausgebildet.

Im April 2021 startete Learco in Zusammenarbeit mit dem Amt für Wirtschaft (AWA) ein neues Angebot: Für sie unterstützen die Coaches Stellensuchende, die sich freiwillig bei der

Stellensuche helfen lassen wollen. Ausserdem wird die Learco vom kantonalen Amt für Migration und Integration (MIKA) beigezogen, um bei Menschen mit Migrationshintergrund Potenzialabklärungen durchzuführen und sie entsprechend bei der Suche nach einer geeigneten Bildungsmassnahme oder Arbeitsstelle zu beraten. «Das sind zwei Nebenzweige, die sich unterwegs ergeben haben», sagt Simone Silbereisen. Die vielfältigen Aufgaben können dank den Coaches, die mehrheitlich in Teilzeit für Learco arbeiten, gut abgedeckt werden: «Bisher meldete sich auf jede

**«Die KV-Stellen sind sehr beliebt, sie sind jeweils im Handumdrehen besetzt.»**

**Simone Silbereisen**

neue Anfrage eine Person aus dem Team, die entsprechende berufliche Qualifikationen bieten kann.» Die Coaches, ausgebildet in Psychologie, Sozialpädagogik, Coaching, Pädagogik oder Berufsberatung, bringen ein breites Netzwerk im und rund um den Kanton Aargau mit und haben viel Erfahrung in Integration sowie Freude an der Suche nach unkonventionellen Wegen. Eine solche Begleitung dauert zwischen drei Monaten und mehreren Jahren. →

2021 meldete sich Learco gleich auf zwei Ausschreibungen des Departements Bildung, Kultur und Sport des Kantons Aargau (BKS): Gesucht war je ein neues Angebot für ambulante Begleitleistungen im Bereich Arbeit und im Bereich Wohnen. Auch wenn das Wohnen bis dahin nicht zu den Kernkompetenzen gehörte, erhielt die Learco AG für beides den Zuschlag und bietet seit Januar 2022 auch Unterstützung beim selbstständigen Wohnen. Das ergebe durchaus Sinn, findet Patrick Roduner, denn Arbeiten und Wohnen seien im Alltag eng miteinander verknüpft: «Wer Unterstützung in der Ausbildung oder in der Berufswelt benötigt, bedarf oft auch einer Begleitung beim Wohnen, und umgekehrt möchte, wer immer selbstständiger arbeitet, oft gerne selbstständiger wohnen.» Der Bereichsleiter für

selbstständiges Wohnen freut sich, Menschen in ihrer Selbstbestimmung zu fördern, und sagt, er habe anfangs nicht schlecht gestaunt: Die beiden Angebote stellen schweizweit eine wichtige Innovation dar. Dass Menschen mit einer ganzen IV-Rente im ersten Arbeitsmarkt begleitet werden können, macht den Kanton Aarau ausserdem zum Pionier in Sachen Berufsintegration.

### Chance im regulären Markt

Simone Silbereisen ist von diesem neuen Angebot begeistert: «Wir haben keine zeitliche Begrenzung, und wir können alle so lange sorgfältig begleiten, wie es nötig ist.» Das eröffne völlig neue Möglichkeiten im regulären Arbeitsmarkt: «Für viele ist es enorm entlastend, den Schritt in den ersten Arbeitsmarkt oder ins selbstständige Wohnen im Wissen zu wagen, dass sie

dabei langfristig begleitet und unterstützt werden.»

Generell erlebt Silbereisen alle Ämter und zuständigen Stellen als «sehr unterstützend und lösungsorientiert». Auch seien erstaunlich viele Firmen bereit, ihr soziales Engagement wahrzunehmen und Personen mit besonderen Bedürfnissen einzustellen – allerdings nur zum effektiven Leistungslohn, während die IV zusätzlich die Rente für die Klientinnen und Klienten übernimmt. Allerdings ist auch in solchen Fällen oft die Kreativität des Learco-Teams gefragt: «Ein Lohn von 900 Franken für 80 Prozent lässt sich bei einigen Betrieben in kein Lohnsystem eingeben», erklärt Simone Silbereisen. «Also müssen wir auch hier eigene Lösungen finden.»

Die Coaches arbeiten an fünf Standorten in Hausen, Lenzburg, Menziken und Wettingen sowie am Hauptsitz in

Anzeige

PROFESSIONAL



**jura**

## Neue Generation des mobilen Bezahls und Verwaltens

GIGA W10 - Frisch gemahlen, nicht gekapselt

Die GIGA W10 ist ideal für den Einsatz in eleganten, repräsentativen Arbeits-, Freizeit- und Lounge-Umgebungen geeignet. Auf Knopfdruck bereitet sie sowohl heiße wie auch echte Cold-Brew-Spezialitäten zu. Kombiniert mit Pocket Pilot 2.0 setzt sie auch neue Maßstäbe in puncto Payment, Abrechnung und Verwaltung. Die kostenlose Software ermöglicht bargeldloses Bezahlen und kommt ohne Zusatzgeräte aus. Sie erlaubt die zentrale Überwachung und Verwaltung von Vollautomaten und bietet hohe Individualisierbarkeit.



Buchen Sie Ihre persönliche Onlineberatung via JURA LIVE Office.

jura.com



Gelungener Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt: Yael Berweger (rechts) und ihre Mentorin Gabriela Behrig stellen Kostüme für ein Theaterstück im Schloss Lenzburg zusammen.  
Foto: Learco/Tibor Nad

Aarau. Diese vernetzte Arbeit findet Patrick Roduner äusserst motivierend, noch nie habe er mit so viel intrinsischer Begeisterung immer wieder nach Lösungen gesucht: «Das dynamische Umfeld und der regelmässige Austausch untereinander regen an, das eigene Handeln immer wieder zu reflektieren.» Ob im Bereich Arbeiten oder Wohnen, die Klientinnen und Klienten erhalten jeweils genau so viel Unterstützung wie nötig. «Einige benötigen regelmässige Begleitung», erklärt Roduner, «andere nur punktuelle Unterstützung. Bei einer Wohnbegleitung kann es manchmal nur um Unterstützung bei der Administration gehen, beispielsweise bei Fragen wie ‹Was mache ich jetzt mit dieser Zalando-Bestellung?›. Und Hilfe bei der Stellensuche könne durchaus heissen, mal bei einer Firma anzuklopfen, auch wenn ein Stellenprofil nicht passe. Sei beispielsweise eine Stelle für Sanitärinstallateure ausgeschrieben, könnte es ja sein, dass zugleich eine Einsatzmöglichkeit beim Empfang geschaffen werden kann. «Das funktioniert tatsächlich manch-

mal – wir funktionieren als Türöffner und finden so immer wieder sehr individuelle Einzellösungen.» Wichtig sei: Beim Wohnen gehe es ebenso wie beim Arbeiten um ein Coaching, also eine Befähigung.

### Den Schritt in den regulären Arbeitsmarkt wagen

Die Möglichkeit, ohne Risiko Schritte in den regulären Arbeitsmarkt zu wagen, ermöglichen Erfolgsgeschichten wie jene des 26-jährigen Sacha Rennhard: Nach einer Berufslehre als Unterhaltspraktiker EBA beim Paul Scherrer Institut und bei der Stiftung Domino schloss als er als Drittbester seines Jahrgangs mit dem Eidgenössischen Berufsattest ab. Sein Ziel lautet: «Weg von der IV!» Sacha Rennhard meldete sich deshalb 2022 als einer der Ersten für die Begleitung im ersten Arbeitsmarkt bei Learco. Im Sommer absolvierte er, begleitet von Simone Silbereisen, eine Schnupperlehre bei der Firma Antalis als Logistiker: Als Jobcoach unterstützte sie ihn und die Firma beim Ausarbeiten

des Arbeitsvertrags, half mit, den Leistungslohn zu definieren, und begleitete ihn eng durch die Probezeit. Inzwischen treffen sich die beiden nur noch einmal pro Monat. Für Silbereisen ist das ideal: «So konnte ich Sacha Rennhard und die Antalis so viel coachen wie nötig.»

Sie überlegt kurz, dann fasst sie zusammen: «Unser Ziel lautet: Jeder und jede ist am Ende an dem Ort, der für die Person passt: Beim Arbeiten und beim Wohnen – wir befähigen Menschen mit dem Ziel Selbstbestimmung.» Patrick Roduner nickt. Das breite Angebot mache Sinn, nicht alle seien im regulären Arbeitsmarkt glücklich. «Deshalb ist es gut, dass wir sehr individuell stützen und tragen können.» Learco wird sich dementsprechend in den nächsten Jahren ständig weiterentwickeln. Müsste man die Firma trotz ihren komplexen Strukturen mit einem einzigen Wort charakterisieren, könnte man dafür ein ebenso passendes Akronym kreieren wie für den Firmennamen: «Indyflex» – individuell, dynamisch, flexibel. ■

# kurz & knapp

**Food Waste:** Das Basler Felix Platter Spital, das Claraspital und das Kantonsspital Baselland gehen gegen Food Waste vor und setzen dabei Künstliche Intelligenz KI ein. **Alter:** Auch wegen des Mangels an Fachkräften wird das Appenzell Innerrhoder Alters- und Pflegeheim Torfnest geschlossen. **Demenz:** Der kognitive Zerfall bei Alzheimer könne am besten mit der sogenannten «Tau-PET»-Methode (Positronen-Emissions-Tomografie) vorhergesagt werden, sagt eine neue Studie des Universitätsspitals Genf. Die Ergebnisse sprächen dafür, die Methode in die Routineuntersuchung aufzunehmen. **Kinder & Jugendliche:** Die psychische Belastung unter Jugendlichen sei besorgniserregend. Darum will Gesundheit Schwyz mit einer Fachtagung und einem Wettbewerb die psychische Gesundheit der Jugendlichen fördern. **Behinderung:** Der Nepalese Hari Budha Magar ist der erste Mann, der den Mount Everest ohne Beine bestiegen hat.

## Mehr Inklusion

Die Bundesverwaltung will mehr Menschen mit körperlichen und mentalen Einschränkungen beschäftigen. Sie schreibt darum im Rahmen eines Pilotprojekts seit August erste Stellen auf [enableme.myability.jobs](https://enableme.myability.jobs) aus. Im Fokus liegen Stellen mit flexiblen Arbeitszeiten oder -formen (zum Beispiel Teilzeit, Jobsharing oder Homeoffice). Es wird zudem darauf geachtet, dass Stellen aus verschiedenen Gehaltsklassen ausgeschrieben werden, da grundsätzlich jede Stelle mit einer Person mit Behinderungen besetzt werden kann. Mit der Zusammenarbeit verstärkt der Bund sein Engagement für mehr Inklusion im Arbeitsmarkt. Mit rund 38 000 Mitarbeitenden gehört er zu den grössten Arbeitgeberinnen in der Schweiz. EnableMe ist eine wachsende Community von Selbstbetroffenen. Hinter dem Portal steht die gemeinnützige Stiftung My-Handicap.

## Dating mit Handicap

Auf Netflix läuft derzeit eine Serie, die Männer und Frauen auf der Suche nach einem Liebespartner oder einer Liebespartnerin vorstellt. Das Besondere: Die Singles haben das Down-Syndrom. Sie erzählen offen und oft herzerwärmend über ihre Gefühle, ihre Unsicherheiten und Wünsche – und ihre Erfolge bei der Partnersuche. Bei der Serie mit dem wortspielerischen Titel «Down for Love» entsteht nie wie in anderen Reality-Shows der Eindruck, Dialoge oder Szenen seien geskriptet. Zwar wird in einer Einführung erklärt, was das Down-Syndrom ist. Aber hauptsächlich erzählen die Teilnehmer selbst, was es für sie bedeutet und wie es sich auf sie und ihr Leben auswirkt. Die Serie hat im Entstehungsland Neuseeland derart eingeschlagen, dass die Produktionsfirma mitgeteilt hat, dass sie auf der Suche nach neuen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für die zweite Staffel sei.



### FILMTIPP

Die Serie «Down for Love» läuft im Streaming-Angebot auf Netflix. Die erste Staffel besteht aus fünf Folgen à ca. 45 Minuten.

## Angst vor dem Internet

Eine Studie der Universität Zürich hat zwar ausgemacht, dass besonders ältere Menschen während der Corona-Pandemie angefangen haben, das Internet zu nutzen. Doch viele alte Menschen hätten noch immer Mühe, sich in der digitalen Welt zurechtzufinden, und verweigerten sich den elektronischen Kommunikationsmitteln. In einem Beitrag der «Neuen Zürcher Zeitung» sagt Heidi Lukas von Pro Senectute Kanton Zürich: «Wir erleben immer wieder, dass ältere Menschen bewusst kein Internet nutzen wollen.» Meist hätten sie Angst vor Neuem und davor, sich im Web nicht zurechtzufinden. In der Schweiz leben gut 330 000 Menschen, die nie das Internet nutzen.

## Gewalt in der Erziehung

Laut Kinderschutz Schweiz erlebt fast die Hälfte aller in unserem Land lebenden Kinder Gewalt in der Erziehung. Anders als in vielen anderen europäischen Staaten sind Körperstrafen in der Schweiz nicht verboten. Allerdings soll sich dies bald ändern: Mitte-Nationalrätin Christine Bulliard-Marbach fordert, dass ein Recht auf gewaltfreie Erziehung im Zivilgesetzbuch verankert wird. Der Vorstoss wurde 2022 vom Parlament angenommen. Der Bundesrat muss ein Gesetz ausarbeiten.

## Einheitliche Qualitätsstandards

Die Interessengemeinschaft für Qualität im Kinderschutz (IGQK) hat gemeinsam mit Unicef Schweiz und Liechtenstein, Kinderschutz Schweiz und Youvita eine Broschüre zu transdisziplinären Qualitätsstandards im Kinderschutz herausgebracht. Sie wurde in Zusammenarbeit mit der Hochschule Luzern (HSLU) entwickelt. Damit liegen dem Kinderschutz in der Schweiz erstmals einheitliche Qualitätsstandards vor. Formuliert sind zwanzig transdisziplinäre Standards, die sich in die drei Themenbereiche Partizipation, Orientierung am Kindeswohl sowie Fachlichkeit und Zusammenarbeit gliedern. Die Qualitätsstandards richten sich an Fachpersonen und Organisationen aus dem freiwilligen, öffentlich-rechtlichen, zivilrechtlichen und strafrechtlichen Kinderschutz, die direkt mit Kindern und Angehörigen arbeiten. Sie dienen dazu, das Handeln von Fachpersonen zu evaluieren und zu optimieren.



Freundschaften sind für junge Menschen wichtig: Die meisten von ihnen haben eine Handvoll enger Freundinnen und Freunde.

## Freundschaften

Junge Menschen haben mehr Freunde, sehen sie öfter und tauschen sich vertiefter mit ihnen aus als Senioren. Nur vier Prozent der unter 34-Jährigen gaben in einer grossen Studie des Gottlieb-Duttweiler-Instituts an, keine Freunde zu haben. Über 85 Prozent haben eine Handvoll enger Freunde. Mit zunehmendem Alter sinkt die Zahl der Freunde. Gut 15 Prozent der Pensionäre und Pensionärinnen haben gar keine Freunde, rund ein Viertel nur einen oder zwei. Dennoch sind Junge laut dieser Studie einsamer. Knapp ein Drittel der Teenager gab an, sich in den letzten zwei Wochen einsam oder im Stich gelassen gefühlt oder Menschen vermisst zu haben, denen sie sich verbunden fühlen. Bei den Senioren fühlen sich hingegen nur 13 Prozent einsam und alleingelassen. Im Schnitt haben ältere Menschen also weniger Freunde, sehen diese seltener, werden von ihnen weniger emotional und tatkräftig unterstützt und tauschen sich mit ihnen weniger aus – und sind trotzdem zufriedener und weniger einsam. Jugendliche müssten wohl erst lernen, es in der Stille und mit sich selbst auszuhalten, meinen die Studienautoren. Senioren seien diesbezüglich reifer und viele fühlten sich stark gebraucht, etwa beim Enkelhüten oder in einem Ehrenamt.

Aktuell

# Die Qualität der Pflege weiterentwickeln

Die medizinische Qualität ist wichtig, um die Lebensqualität der Bewohnenden zu verbessern.

Foto: Adobe Stock

Um ihre Pflegequalität zu verbessern, arbeiten die Pflegeheime in der Schweiz seit geraumer Zeit mit Indikatoren. Im Rahmen eines nationalen Implementierungsprogramms wird jetzt ein Massnahmenpaket entwickelt, das die datenbasierte Qualitätsentwicklung nachhaltig verankern soll. Forschende aus den drei Landesteilen beziehen dabei alle Beteiligten ein – bis hin zu Bewohnerinnen, Bewohnern und ihren Angehörigen.

Von Elisabeth Seifert

**S**eit 2019 sind alle rund 1600 Pflegeeinrichtungen in der Schweiz dazu verpflichtet, bei ihren Bewohnerinnen und Bewohnern jährlich eine Reihe von Daten zwecks der Berechnung von sechs medizinischen Qualitätsindikatoren (MQI) zu sammeln. Diese sechs Indikatoren greifen mit den vier Messthemen Mangelernährung, bewegungseinschränkende Massnahmen, Polymedikation sowie Schmerzen relevante Faktoren für das Wohlbefinden der Bewohnenden auf. Wie vom Gesetz vorgesehen, dürften die Indikatoren diesen Herbst erstmals für jedes einzelne Heim öffentlich ausgewiesen werden. Der Entscheid fällt in diesen Wochen.

«Die Messung der nationalen Qualitätsindikatoren trägt dazu bei, dass die Heime Qualitätsstrukturen aufbauen und viel bewusster als noch vor fünf Jahren mit solchen Indikatoren arbeiten.» Diese Beobachtung macht Franziska Zúñiga, Professorin am Institut für Pflegewissenschaft der Universität Basel, die gemeinsam mit ihrem Team das Projekt zur Einführung von MQI von Beginn weg begleitet hat. Parallel dazu stellt sie eine Professionalisierung im Bereich der Pflegeentwicklung fest.

Um die Heime in diesem Prozess zu begleiten, hat die eidgenössische Qualitätskommission (EQK), die den Bundesrat bei der Qualitätsentwicklung in der medizinischen Leistungserbringung unterstützt, das Nationale Implementierungsprogramm – Qualität in der stationären Langzeitpflege (NIP-Q-Upgrade) ins Leben gerufen. Der Branchenverband Curaviva sowie Senesuisse, der Verband der wirtschaftlich unabhängigen Alters- und Pflegeeinrichtungen, leiten das Programm im Auftrag der EQK. Die Forschung des seit Oktober 2022 bis Ende September 2026 laufenden Programms wird vom Institut für Pflegewissenschaft (INS) der Uni Basel, von der Haute École de la Santé

La Source in Lausanne (ELS) und der Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) durchgeführt.

### **Wirkung entfalten – dank Partnerschaft**

«Weil die Heime bereits seit mehreren Jahren mit Indikatoren arbeiten, sind sie jetzt bereit für den nächsten Schritt», unterstreicht Franziska Zúñiga, die die Forschungsarbeiten leitet. Im Zentrum von NIP-Q-Upgrade stehen dabei zunächst zwei Themenfelder: die Verbesserung der Datenqualität und die Optimierung der datenbasierten Qualitätsentwicklung.

Die wissenschaftliche Erarbeitung beider Themen folgt den Maximen der Implementierungsforschung. Dabei werde, wie Zúñiga ausführt, zunächst jeweils eine Kontextanalyse erstellt. Deren Ziel bestehe darin, zu verstehen, was bereits in einem bestimmten Bereich unternommen wird und wo eventuelle Probleme bestehen. Danach werden Massnahmen entwickelt und getestet, bevor sie national umgesetzt werden.

Der Ansatz der Implementierungsforschung erfordere auch den Einbezug sämtlicher für eine Fragestellung relevanter Ansprechpartner und Akteure: von den Kantonen über regionale Verbände und Institutionen bis hin zu den Bewohnenden und ihren Angehörigen. Zúñiga: «Wenn man möchte, dass sich in der Praxis etwas ändert, dann braucht es die Partizipation. Wenn man Massnahmen einfach von oben verfügt, wird man kaum etwas bewirken können.»

«Die Anforderungen an das Projekt bedingen, dass die Forschenden nahe an den Akteuren vor Ort sind», unterstreicht Nathalie Wellens, Professorin der Hochschule für Gesundheit La Source in Lausanne (ELS) und Mitglied des wissenschaftlichen Konsortiums des Programms. →

## Aktuell

Der Einbezug der Hochschulen aus allen drei Landesteilen ermögliche diese Nähe, fügt Emmanuelle Poncin, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Dozentin an der ELS, bei, und meint: «Wir schaffen damit die Voraussetzungen, dass die Massnahmen an die spezifischen Bedürfnisse und Strukturen in den verschiedenen Regionen angepasst werden können.» Ganz ähnlich sieht das auch Laurie Corna, Professorin für Altersforschung und Lebensqualität der Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana (SUPSI) und drittes Mitglied des wissenschaftlichen Konsortiums: «Um eine nachhaltige Wirkung erzielen zu können, müssen je nach Region wiederum andere Stakeholder mit ins Boot geholt werden.»

### Offenheit gegenüber dem Projekt

In den vergangenen Wochen bestanden die wissenschaftlichen Arbeiten darin, zu beobachten und zu lernen, wie die Erhebung der Daten funktioniert. Zu diesem Zweck haben sich die Teams einen Eindruck vor Ort in den Heimen verschafft und Gespräche mit Verantwortlichen der Bedarfserfassungsinstrumente sowie der Pflegedokumentationssysteme durchgeführt. Auf allen Ebenen habe man, so

Zúñiga, gewisse Herausforderungen ausgemacht. Konkret nennt sie Unklarheiten bei den Vorgaben zur Datenerhebung. Beim Indikator Polymedikation etwa erfolge die Zählweise der Wirkstoffe nicht einheitlich, was die Vergleichbarkeit der Resultate erschwere. Derzeit werden partizipativ Massnahmen respektive Lösungen erarbeitet.

Nathalie Wellens und Emmanuelle Poncin betonen beide die Offenheit und das Interesse der Akteure am Programm NIP-Q-Upgrade. «Die Qualitätsentwicklung geniesst einen hohen Stellenwert bei allen Akteuren», sagt Poncin. Und auch Laurie Corna meint: «Wir haben in den letzten Monaten viele Gespräche mit Vertretenden des Kantons, des Kantonalverbands und der Heime geführt und stellen ein ausgesprochenes Wohlwollen gegenüber dem Programm fest». Auf Zustimmung stosse gerade auch dessen nationale Dimension.

### Workshops für Bewohnende und Angehörige

Parallel zu den Arbeiten zwecks Verbesserung der Datenqualität hat das Forschungsteam bereits die Arbeiten zum zweiten Themenfeld, der Optimierung der datenbasierten Qualitätsentwicklung, an die Hand genommen. Ende August

Anzeige



**Betreutes Arbeiten und Wohnen  
inmitten von Natur und Kultur.**

Kartause Ittingen – Arbeiten und Wohnen an einem Ort,  
wo andere ihre Freizeit verbringen.

Kartause Ittingen · Hotel, Kultur- und Semiarzentrum  
CH 8532 Warth · [www.kartause.ch](http://www.kartause.ch)



[redline-software.ch](http://redline-software.ch)

RedLine Software GmbH · 9000 St. Gallen  
+41 71 220 35 41 · [info@redline-software.ch](mailto:info@redline-software.ch)

## «Die Messung der nationalen Qualitätsindikatoren trägt dazu bei, dass die Heime Qualitätsstrukturen aufbauen.»

Franziska Zúñiga, Professorin am Institut für Pflegewissenschaft der Universität Basel

ist über den Newsletter des Branchenverbands Curaviva der Link zu einer Umfrage verschickt worden, an der sich sämtliche Alters- und Pflegeeinrichtungen beteiligen können. Zúñiga: «Aufgrund der eingehenden Antworten möchten wir eine erste grobe Einschätzung vornehmen, welche Bemühungen in den Heimen zur Verbesserung der Pflegequalität unternommen werden.» Zudem werden im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung in mehreren Heimen aus allen Sprachregionen vertiefende Interviews durchgeführt und dabei auch erfragt, welche Hilfestellungen sich die Heime wünschen, um die Qualitätsentwicklung zu optimieren.

Weiter ist geplant, in vier Heimen Workshops mit Bewohnerinnen und Bewohnern sowie Angehörigen durchzuführen. «Wir wollen von ihnen wissen, was für sie bei der Qualitätsentwicklung wichtig ist.» Auf der Basis all dieser Erhebungen und Literaturrecherchen werden im kommenden Jahr zusammen mit den Heimen Massnahmen respektive ein Programm zur Qualitätsentwicklung erarbeitet. Ein wichtiger Aspekt dieses Programms dürfte sein, so Zúñiga, die Heime mit Hilfsmitteln dabei zu unterstützen, die Daten richtig zu interpretieren, und auch ein entsprechendes Datenmonitoring durchzuführen.

### Debatte zu weiteren Indikatoren

Neben der Verbesserung der Datenerhebung zwecks Berechnung der sechs Qualitätsindikatoren sowie der Optimierung der datenbasierte Qualitätsentwicklung hat das Programm einen weiteren Auftrag: Dieser beinhaltet zunächst die Prüfung und Einführung von weiteren Indikatoren, die zwischen 2019 und 2021 in Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten definiert worden sind. Zur Diskussion stehen die Messthemen Dekubitus, umgangssprachlich auch als Wundliegen bezeichnet, die gesundheitliche Vorausplanung sowie das Medikationsreview. Welche dieser drei neuen Indikatoren tatsächlich eingeführt werden, ist derzeit noch unklar.

Während der Indikator Dekubitus ähnlich den bisherigen Indikatoren die Ergebnisqualität misst, sind die beiden anderen Messthemen gemäss Franziska Zúñiga als Prozessindikatoren zu bezeichnen: «Medikationsreview» zielt auf

den im Gespräch zwischen Medizin, Pflege und Pharmazie verschrieben Medikamentenmix ab. Im Unterschied zum Indikator Polymedikation geht es hier nicht um die Anzahl Wirkstoffe, sondern darum, ob es sich um die richtigen Medikamente handelt. Der Indikator «gesundheitliche Vorausplanung» ist eine Antwort auf die im KVG geforderte personenzentrierte Pflege. Hier geht es darum, dass die Pflegenden sowie der Arzt oder die Ärztin gemeinsam mit den Bewohnenden die gesundheitliche Versorgung festlegen, basierend auf deren Wertvorstellungen und Wünschen.

Deren Perspektive soll gerade auch bei der Definition weiterer Indikatoren noch besser berücksichtigt werden. «Bei der nächsten Indikatoren-Runde arbeiten wir mit Vertretungen von Heimen und mit Vertretenden von Bewohnerinnen, Bewohnern und Angehörigen zusammen», unterstreicht Zúñiga. Auch auf internationaler Ebene werde es immer wichtiger, so die Beobachtung von Nathalie Wellens, bei der Messung des Erfolgs in Bezug auf Personenzentriertheit die Erfahrung der Bewohnenden und ihrer Angehörigen zu berücksichtigen, insbesondere ihre Beteiligung an der gemeinsamen Entscheidungsfindung.

Auch wenn die Betroffenen verstärkt in die Entwicklung der Indikatoren einbezogen werden sollen, wird sich das Projekt immer auf die im KVG geregelte – und finanzierte – medizinische Qualität beziehen. Ziel aller Qualitätsbemühungen in den Heimen sei indes, so Laurie Corna, eine Verbesserung der Lebensqualität. «Die medizinische Qualität ist dafür wichtig, zusätzlich aber muss das psychische, soziale, emotionale und spirituelle Wohlbefinden berücksichtigt werden.» ■

Dieser Beitrag wurde realisiert im Rahmen der Kommunikation über das Nationale Implementierungsprogramm – Qualität der Langzeitpflege in Alters- und Pflegeheimen 2022–2026 (NIP-Q-Upgrade).

Anzeige



**ROHRMAX**   
**Abfluss verstopft?**  
*24h Service*

**Werterhalt + Vorsorge**  
RohrMax kontrolliert kostenlos Ihre Abwasserrohre + Schächte.

**Kostenlose Rohr-Kontrolle**

**Informiert sein!**

**...ich bin 50!**  
1973 • 2023

**...ich komme immer!** 0848 852 856

info@rohrmax.ch

Das öffentliche  
Beschaffungswesen  
ist da...

Und Sie sind davon  
betroffen!

Wir haben festgestellt, dass die Mehrheit der ARTISET-Mitglieder davon ausgeht, nicht vom Gesetz über das öffentliche Beschaffungswesen betroffen zu sein.

**Leider ist das ein Irrglaube!**

Als öffentliche Einrichtung oder private Institution, deren Projekte zu mehr als 50 % bezuschusst werden, **sind Sie verpflichtet, alle Ihre Einkäufe über Ausschreibungen zu tätigen.**

Und das ab **dem ersten Franken**, den Sie ausgeben.

Um herauszufinden, wie Sie das Gesetz einhalten können, hat CADHOM extra für Sie einen kurzen Film erstellt.

**SEHEN SIE SICH HIER  
UNSER VIDEO AN**



**ODER**  
**Besuchen Sie uns auf**  
<https://cadhom.ch/de/dienstleistungen/oeffentliche-beschaffung/>

# Neue Allianzen für eine integrierte Versorgung

In den Kantonen Freiburg, Aargau und Bern nehmen Projekte für Zusammenschlüsse, Kooperationen oder Fusionen im Hinblick auf eine Vereinigung ambulanter und stationärer Gesundheitsversorger Form an. Ziel ist es, ein koordiniertes Versorgungsangebot zu gewährleisten und neue Versorgungsmodelle zu entwickeln, die den Bedürfnissen und Wünschen der Menschen entsprechen.

Von Anne-Marie Nicole

**A**ntoinette de Weck, Präsidentin der Vereinigung Freiburger Alterseinrichtungen und Spitex (AFISA-VFAS), fand im Jahresbericht 2022 klare Worte: «Es brauchte einen gewissen Wagemut, um eine kantonale Organisation für die Vereinigung der Gesundheitsnetze, Pflegeheime und Spitex-Dienste zu erdenken und mit der Idee eines solchen Dachverbands bei allen Partnern Gehör zu finden», schrieb sie. Und nannte vorab gleich die Zielsetzungen, die wie ein Werbeslogan

klingen: «Bündeln wir unsere Kräfte, erweitern wir unseren Horizont!»

Es habe tatsächlich einen gewissen Wagemut gebraucht, bestätigt Claude Bertelletto Küng, Geschäftsleiterin dieser neuen Organisation, um die Vorbehalte gewisser Mitglieder auszuräumen. Beide Seiten befürchteten, ihre Autonomie zu verlieren oder miteinander in Konkurrenz zu treten. Auch das Überzeugen der kantonalen Behörden und das damit verbundene Beseitigen der anfänglichen Bedenken

gegenüber diesem neuen, starken und gut organisierten Akteur waren mit einem gewissen Wagemut verbunden.

Dennoch ist das Vorhaben schliesslich geglückt: Die Delegierten der sieben Gesundheitsnetze und der Pflegeheime des Kantons Freiburg haben an der Generalversammlung im März 2022 die Statuten der Vereinigung Freiburger Alterseinrichtungen (AFIPA-VFA) angepasst. Dies ermöglichte die Aufnahme der ehemaligen Mitglieder des Spitex Verbands Freiburg (SVF) →

## Aktuell

nach dessen Auflösung Ende 2021 sowie die Vereinigung der Gesundheitsnetze im Spitex-Bereich. Gemeinsam bilden diese Organisationen neu die Vereinigung Freiburger Alterseinrichtungen und Spitex (AFISA-VFAS). Sie zählt 47 Mitglieder und einen 12-köpfigen Vorstand, dem hauptsächlich Vertreterinnen und Vertreter aus der Politik, aber auch von Pflegeheimen und Spitex-Diensten angehören.

Das Freiburger Projekt ist eindeutig auf die Förderung einer integrierten Versorgung ausgerichtet. «Heute verläuft der Weg von Menschen im Alter nicht mehr so linear wie in der Vergangenheit – vom eigenen Zuhause ins Pflegeheim», sagt Claude Bertelto Küng. Deshalb auch der Ansatz, die Kräfte zu bündeln, um die Menschen auf ihrem Behandlungspfad besser zu begleiten sowie den Übergang und

Wechsel zwischen den verschiedenen Dienstleistungen je nach den Bedürfnissen in der aktuellen Situation zu erleichtern: Spitex, Spital, Tagesheim, Kurzaufenthalt, altersgerechte Wohnung und Pflegeheim.

### Arbeitskräfte gewinnen und den Beruf attraktiver machen

Trotz einer Organisation, die auf den ersten Blick komplex erscheinen mag, kommt der Vereinigung der ambulanten und stationären Versorgung gerade vor dem Hintergrund des Pflegepersonalmanagements besondere Bedeutung zu: Sie fördert nämlich die Rekrutierung von Arbeitskräften, verstärkt die Attraktivität der Berufe im Gesundheitswesen und diversifiziert die Arbeits- und Karrieremöglichkeiten. Ausserdem, so die Präsidentin der AFISA-VFAS, habe der Zusammenschluss bereits

Früchte getragen: «Die Gesundheitsnetze konnten gemeinsame Stellungnahmen zu diversen Themen erarbeiten und dadurch gegenüber ihren Gesprächspartnern geschlossen auftreten. Der Austausch über gemeinsame Bedürfnisse im Bereich der Pflegeheime hat es ermöglicht, wichtige Anliegen wie den Pensionspreis zu verteidigen.»

Auch in der Deutschschweiz, im Kanton Aargau, tut sich etwas in Bezug auf die integrierte Versorgung. Der Spitex Verband Aargau mit seinen 36 Non-Profit-Spitex-Organisationen und die Vaka, der Verband von 130 Aargauer Spitälern, Kliniken und Pflegeinstitutionen, gehen gemeinsame Wege. Im Juni 2022 haben die Mitglieder den Zusammenschluss klar gutgeheissen. «Gemeinsam stark für die Gesundheit», so könnte das Motto des nun erweiterten Branchenverbands

Anzeige

# gutes Lohnsystem faire Lohnpolitik

spezialisiert auf Lohnsysteme für  
kleine und mittlere Organisationen  
[andantis.ch](https://andantis.ch)



**andantis**  
Personalmanagement

Netzwerkpartner von  
**ARTISET**



## Weiterbildung an der BFH

**CAS Forensic Nursing in der Pflege** | Start: November 2023

**Fachkurs Entscheidungen in der letzten Lebensphase unterstützen** | Start: Januar 2024

**Fachkurs Interprofessionelle Zusammenarbeit in der Lebenswelt älterer Menschen** | Start: Januar 2024

**Fachkurs Demenz: Eigensprache als Ressource** | Start: März 2024

**Fachkurs Ganzheitliche Gesundheit im Alter**  
Start: August 2024

[bfh.ch/gesundheit/weiterbildung](https://bfh.ch/gesundheit/weiterbildung)  
► Gesundheit



Vaka lauten, der eine einflussreiche Plattform der Gesundheitsversorger im Kanton Aargau bildet. Die Vorteile der Fusion: ein koordiniertes Pflegeangebot, ein verbessertes Zusammenwirken, eine vereinfachte Zusammenarbeit zwischen den ambulanten und stationären Strukturen und die Aussicht auf neue, effizientere Versorgungsmodelle, welche die ganze Behandlungskette umfassen. Alle sind davon überzeugt: «Gewonnene Synergien können für zusätzliche Dienstleistungen, beispielsweise in der politischen Einflussnahme, der Vernetzung oder der Fachberatung eingesetzt werden», schreiben die neuen Partner in einer gemeinsamen Medienmitteilung.

### **Es ist Zeit, zu handeln und neue Modelle zu entwickeln**

Solche Initiativen zugunsten einer integrierten Versorgung freuen Markus Leser, Senior Consultant bei Curaviva. «Dies ist noch keine ausgeprägte allgemeine Tendenz, es sind jedoch erste vielversprechende Anzeichen», sagt Leser, der sich seit 40 Jahren für eine integrierte Versorgung einsetzt. Bereits in den 1980er-Jahren, als er Koordinator bei der Altershilfe des Kantons Bern war, lag seine Aufgabe darin, die verschiedenen Akteure der ambulanten und stationären Versorgung zu einer engeren Zusammenarbeit zu bewegen. «Es ist Zeit, zu handeln und neue Modelle zu entwickeln, die den Bedürfnissen und Wünschen der Menschen entsprechen. Und weil eine Organisation alleine all diese Bedürfnisse nicht abdecken kann, muss sie mit anderen zusammenarbeiten.»

Es gebe allerdings auch Regionen, in denen sich nichts tue, die Organisationen in Konkurrenz zueinander stünden und keinen Grund für eine Kooperation sähen, bedauert Markus Leser. Die Vorteile einer Fusion, Kooperation oder Zusammenarbeit lägen jedoch auf der Hand, vor allem im Bereich Human Resources: kein unlauteres Abwerben von Mitarbeitenden, Attraktivität der Arbeitgeber, bessere Stellenbesetzung, gesteigerte Effizienz, keine Doppelspurigkeiten usw. «Ausschlaggebend ist vor

allem, ob die Entscheidungsorgane bereit sind, ihre Verantwortung zu übernehmen, ihre Kräfte zu bündeln und eine gemeinsame strategische Vision zu verfolgen.» Markus Leser weist auch auf politische Widersprüche hin, die ein Hemmnis darstellen können: «Auf der einen Seite fördert die Politik eine integrierte Versorgung, auf der anderen trennt sie die Finanzierung von ambulanten und stationären Leistungen.» Doch es gibt Hoffnung, vor allem im Hinblick auf die einheitliche Finanzierung von ambulanten und stationären Leistungen der Krankenversicherung (EFAS), die auch die pflegerischen Leistungen in den Pflegeheimen und durch Spitex umfassen sollte.

In der Zwischenzeit beobachtet Markus Leser, dass es tendenziell immer mehr Zusammenschlüsse gibt, sei es zwischen kantonalen Verbänden wie in Freiburg und im Aargau oder auf lokaler Ebene wie in Bern. Dort haben sich am 31. Mai 2023 die auf Langzeitbetreuung von Menschen im Alter spezialisierte Domicil Bern AG und die Spitex Bern AG, die über einen Leistungsvertrag mit Versorgungspflicht für die Stadt Bern und die Gemeinde Kehrsatz verfügt, zu einer neuen gemeinnützigen Unternehmensgruppe zusammengeschlossen: Concara Holding AG. Die beiden Partner wollen die integrierte Versorgung stärken und vertreten eine gemeinsame Vision: Sobald Menschen auf Unterstützung angewiesen sind, sollen sie diese aus einer Hand erhalten. Egal, ob sie viel oder wenig Hilfe benötigen und ob sie die Dienstleistungen zu Hause oder in einer betreuten Wohn- oder Pflegeeinrichtung in Anspruch nehmen.

### **Das gegenseitige Verständnis fördern**

Während Concara aktuell über ihre Website Personal rekrutiert, um Anfang 2024 ihre Tätigkeit aufzunehmen, werden in Freiburg erst einmal die Weichen gestellt. Das Jahr 2022 stand hauptsächlich im Zeichen der internen Organisation der AFISA-VFAS mit Fachkommissionen und Berufsplattformen im Mittelpunkt. Die beiden

Organe setzen sich aus Vertreterinnen und Vertretern sowie Fachpersonen aus der Praxis zusammen, welche die Bedürfnisse und Informationen der verschiedenen Regionen und Organisationen nach oben an die Geschäftsleitung und den Vorstand weitergeben. Zudem dienen sie dem Austausch von Best Practices und der Förderung des gegenseitigen Verständnisses.

### **Breit abgestützter Entwicklungsprozess**

Anfang 2023 nahmen die Organe der AFISA-VFAS das Gemeinschaftsvorhaben «Bâtissons ensemble» (gemeinsam gestalten) in Angriff. Ziel dabei war es, die globale Strategie der Vereinigung für die Jahre 2024 bis 2026 zu erarbeiten. In einem ersten Schritt definierten eine Arbeitsgruppe und ein Lenkungsausschuss die Vision sowie drei strategische Schwerpunkte – Innovation, Entwicklung, Kommunikation – und die damit verbundenen Zielsetzungen. Anschliessend erhielten die der AFISA-VFAS angeschlossenen Institutionen eine Einladung zu partizipativen Workshops, um Handlungsansätze und Massnahmen für die Erreichung der formulierten Ziele zu ermitteln. Rund 100 Personen aus allen Berufen und Hierarchiestufen meldeten sich und nahmen an diesen «World Cafés» teil.

Der Arbeitsgruppe und dem Lenkungsausschuss ging es darum, einerseits die ursprünglichen Absichten mit den Erwartungen der Praxis abzugleichen und andererseits die neue Vereinigung vorzustellen sowie die Verbindungen zwischen den Berufen und Bereichen zu stärken. «Es ist eine grosse Baustelle», sagt Claude Bertelletto Küng. «Aber Ende Jahr wird sie abgeschlossen sein. Ich bin kein Fan von lang andauernden Projekten. Die Leute werden müde, und die Dinge entwickeln sich schnell, also muss es vorwärtsgehen.»

Zurzeit befinden sich die Ergebnisse der partizipativen Workshops in der Konsolidierung, und die globale Strategie wird den Mitgliedern an der Versammlung im Dezember zur Genehmigung unterbreitet. Bis dahin nimmt das Tagesgeschäft seinen Lauf. ■

# Übers Sterben. Und übers Leben!

Die Frage beim Eingang des Pflegehotels St. Johann in Basel begeistert die einen und stört die anderen: «Bevor ich sterbe, möchte ich ...» Geschäftsführer André Gyr freut sich über alle Reaktionen, denn sie bedeuten, dass Gedanken und Diskussionen ins Rollen kommen. Er möchte zeigen, dass auch das Sterben letztlich zum Leben gehört.

Von Claudia Weiss

«Mich einmal so richtig verlieben», «Meine Mutter noch einmal umarmen» oder «Frieden für die Welt»: Was möchten Sie noch erleben, bevor Sie sterben? Diese Frage könne man sich gar nicht früh genug stellen, ist André Gyr überzeugt – «aber man darf sie sich durchaus auch spät stellen, beispielsweise beim Eintritt in ein Pflegeheim». Deshalb hat Gyr, Geschäftsführer des Pflegehotels St. Johann in Basel, seit dem letzten Herbst neben dem Eingang fünf grosse Schiefertafeln befestigt. Darauf die Überschriften «Before I die, I want to ...», «Bevor ich sterbe, möchte ich ...» und «Bevor i schtirb, möchti ...», darunter leere Zeilen. Die leeren Zeilen laden Vorbegehende ein, ihre Wünsche mit Kreide auf die Tafeln zu schreiben und so mit anderen zu teilen. «Nicht ausgefeilt und klug, nein, im Vorbeigehen, zu Seelenbedürfnissen» sollen sie festgehalten werden, hat Gyr in der Anleitung auf der Homepage geschrieben.

Tatsächlich: Die Frage nach den Lebenswünschen bringt Vorbegehende zum Innehalten, und die aufgeschriebenen Wünsche rangieren von simpel wie «einfach machen, was ich will» oder «reich werden» bis herzergreifend wie «mein Embryo gebären». Auch Sätze wie «Mein eigenes Bistro eröffnen!», «Nichts bereuen» oder «De Sinn vo mym Läbe finde» zeugen von Seelenbedürfnissen, die trotz der Überschrift viel mehr mit Leben als mit Sterben zu tun haben. André Gyr nickt. Er findet, es sei unbedingt an der Zeit, Gedanken rund um das Sterben näher ans Leben zu holen: «Die beiden sind untrennbar miteinander verbunden, aber oft verdrängen wir das Sterben einfach.»

## **Das Sterben für einmal kunstvoll inszeniert**

Zu diesem Zweck hat er die Idee der New Yorker Künstlerin Candy Chang aufgegriffen und die fünf Riesentafeln für die Fassade anfertigen lassen. Und

damit gleich einen zweijährigen Zyklus mit Veranstaltungen rund um das Thema Sterben lanciert. Dazu gehören unter anderem «Szenische Lesungen mit Erich und Gerda», in der sich die Kunstschaaffenden Irina Schönen und Gian Rupf als Ehepaar von 81 Jahren mit Fragen rund um Alter, Krankheit und Lebensinn auseinandersetzen.

Auf die Schiefertafeln sind im Lauf des Jahres fast täglich mehrere Gedanken aufgeschrieben worden, anfangs im Schwall, inzwischen eher tröpfchenweise. Wohl viele hundert Sätze seien so zusammengekommen, sagt André Gyr. Manche haben ihn überrascht, viele tief berührt. Vor allem aber freut er sich darüber, wie viele Reaktionen die Fragen auslösen – in Form von aufgeschriebenen Worten, aber auch in Form von mündlichen Rückmeldungen: Die meisten reagieren begeistert, nur ein paar Einzelne stossen sich daran und finden eine solche Frage, die an die Sterblichkeit mahnt, unpassend

neben dem Eingang in ein Altersheim. Ein Passant empörte sich gar, sie sei absolut unethisch. «Nein, unethisch wäre, sich diese Frage nicht zu stellen», antwortete ihm Gyr ohne Zögern.

Dementsprechend hat der Geschäftsführer in den vielen Gesprächen mit den 75 Bewohnerinnen und Bewohnern keine negative Reaktion gehört: «Einzig über belanglose oder etwas freche Äusserungen haben sich einige schon geärgert, auch religiöse oder lästerliche Sätze erregen Anstoss», sagt er. «Etliche Bewohnerinnen und Bewohner kümmern die Tafeln nicht gross, mit anderen sind sehr angeregte Gespräche entstanden.» Ausserdem, ergänzt er, ziele die Frage gar nicht in erster Linie auf die Bewohnenden des St. Johann ab, sondern vor allem auf Angehörige, Passantinnen und Passanten – angesprochen ist, wer sich gerade

im Quartier aufhält. Diese, so hat Gyr verschiedentlich mitbekommen, finden die Kampagne gut, viele hätten aber nicht gross darüber gesprochen – vielleicht auch, weil sie sich zwar während der Arbeit ständig bewusst oder unbewusst mit der Frage auseinandersetzen, sich diese aber vielleicht noch nicht bewusst für ihr eigenes Leben gestellt haben.

Zudem, erklärt André Gyr, erfüllt die Aktion einen sehr nützlichen, zusätzlichen Zweck: «Wir wollen nicht nur im Zusammenhang mit dem Lebensende in Erscheinung treten, sondern zeigen, dass wir täglich am Puls des Lebens arbeiten, und dadurch die Leute aus dem Quartier auf uns aufmerksam machen.» Letztlich zähle der Kontakt mit dem Quartier für das Pflegehotel, dessen Bewohnerinnen und Bewohner zu 90 Prozent aus der nahen

Umgebung kommen, als wichtige Quartierarbeit und diene zugleich dem Kundengewinn: Gyrs Erfahrung nach wehren sich viele so lang gegen einen Eintritt ins Pflegeheim, bis er nicht mehr vermeidbar ist. Aktionen wie die Tafeln beim Eingang helfen nicht zuletzt, Hürden herabzusetzen, denn sie ebnen den Weg, um die Leute ins Gespräch zu holen – und vielleicht später ins Haus.

### Im Inneren wird gelacht und gelebt. Und auch gestorben

Last but not least, erklärt André Gyr, seien Fragen wie diese nach den Lebenswünschen zentral in einer Institution, in der Palliative Care eine grosse Rolle spielt: «Wer ins Pflegehotel eintritt, befindet sich oft bereits in einer palliativen Phase, einige schon in der End-of-Life-Phase – und Gedanken darüber, →



Fast ein Jahr lang hat André Gyr die Schiefertafeln beim Pflegehotel St. Johann betreut. Und sich von vielen Sätzen inspirieren lassen.

Foto: cwe

Online-  
Infoanlass am  
26.10.2023

# MAS in Gerontologischer Pflege

Erwerben Sie Fachführungs Kompetenzen, um alte Menschen und ihre Angehörigen zielführend und umfassend zu pflegen.

Mehr Infos unter:  
→ [zhaw.ch/gesundheit/weiterbildung](http://zhaw.ch/gesundheit/weiterbildung)



## PERSONENRUF – EINFACH UND SICHER

Die Personenrufe von CKW bewahren die Eigenständigkeit Ihrer Gäste und garantieren bestmögliche Betreuung.

Kontaktieren Sie unseren Spezialisten



**Roger Schwegler**  
T 058 123 85 17

[www.ckw.ch/healthcare](http://www.ckw.ch/healthcare)

**CKW.**



Informieren Sie sich  
auf [www.buk.ch](http://www.buk.ch)

# KURSE 2024

Unterstützte Kommunikation (UK)  
Behinderung & Entwicklung (B&E)



Jetzt  
neu nach  
ReFA23!

Das Grundlagenmodul für einen gekonnten  
Einstieg als Ausbilder:in in die Erwachsenen-  
und Berufsbildung.

## SVEB-Zertifikat Ausbilder:in ZA-BE

Einzelbegleitungen

Weitere Informationen auf [aeb.ch/bildungsangebot](http://aeb.ch/bildungsangebot)



AKADEMIE FÜR  
ERWACHSENENBILDUNG  
SCHWEIZ

## «Leben und Sterben sind untrennbar miteinander verbunden, aber oft verdrängen wir das Sterben einfach.»

André Gyr, Geschäftsführer des Pflegehotels St. Johann in Basel

was im Leben wichtig war und am Ende noch wichtig sein könnte, gehören unbedingt zu diesen letzten Phasen.» Das Pflegehotel St. Johann verfüge über sehr gut ausgebildete Palliative-Care-Mitarbeitende, und wo vielfältige Methoden, grosse Fachkenntnisse, spezialisierte Fachkräfte und viel Erfahrung zusammenträfen, könne das Lebensende kein Tabu sein.

Tatsächlich sei es eher spät, wenn sich Bewohnerinnen und Bewohner Fragen zum guten Leben und guten Sterben erst nach dem Eintritt stellen, räumt Gyr ein. «Aber immer noch nicht zu spät!» Vor allem könnten Gespräche über Gelebtes und Ungelebtes nicht zuletzt auch den Angehörigen wichtige Anregungen mitgeben. «Wir möchten die Leute vorbereiten und eine Diskussion anstossen.» Wichtig ist Gyr allerdings zu betonen, dass im Inneren des Pflegehotels längst nicht nur Raum für den Tod sei: «Vielmehr wird gelebt, gelacht, gepflegt und gesungen – und erst am Ende halt auch gestorben.» Das werde oft übersehen, dabei stehe das Pflegehotel eigentlich für «Leben pur»: Monatliche Tapas-Abende, Wähenfest und Konzerte in der Kapelle oder im Park – das Pflegehotel St. Johann sei letztlich ebenso mit dem Leben verbunden wie mit der Vergänglichkeit. Genau wie die Frage auf den fünf grossen Tafeln.

Fast ein Jahr hängen diese inzwischen neben dem Eingang des Pflegeheims. Ein Bericht in der Gratis-Zeitung «20 Minuten» löste auch beim Lesepublikum eine ganze Flut an Reaktionen aus, und zwar in der

ganzen Bandbreite von «Wie kann man so eine Frage stellen?» bis «Was für eine Superidee!» Für André Gyr passt beides – für ihn zählt, dass die Diskussion ins Rollen gebracht wird. Auch bei ihm persönlich hat – ausgelöst durch Todesfälle in der eigenen Familie und das Älterwerden seiner Mutter – der einfache Satz «Bevor ich sterbe, möchte ich ...» einiges ins Rollen gebracht und ihn dazu angeregt zu überlegen, was er mit seinem Leben noch anfangen möchte und wie er das Älterwerden gestalten möchte. An einem offenen Themenabend im September will er daher unter dem Titel «Das letzte Rätsel» Fachleute über Fragen diskutieren lassen, die nicht nur ihn zutiefst beschäftigen: «Was genau geschieht im Moment des Sterbens?» «Gibt es wirklich auch ein Zurück?» «Welches Organ stirbt zuletzt?» «Gibt

es eine Seele – wie lange bleibt sie im Diesseits?» Dies seien alles Fragen, die eigentlich viele Menschen bewegen, sagt Gyr. Er hofft daher, dass die Teilnehmenden des Themenabends gemeinsam einer Antwort näherkommen (siehe Hinweis).

Die Schiefertafeln hingegen werden in ein paar Wochen weiterreisen. Nach einem Jahr haben inzwischen alle aus dem Quartier, die das wünschten, ihre Gedanken deponiert, die meisten aus dem Herzen und echt, einige vielleicht ein wenig scherzhaft wie jene Person, die schrieb: «Jemandem eine richtige Ohrfeige hauen.»

In dieser Zeit hat André Gyr unzählige Male frühmorgens die Tafeln saubergewischt, damit neue Worte Platz finden, und die kurzgeschriebenen Kreiden durch neue ersetzt. Das sei aber der einzige Aufwand, und der halte sich sehr in Grenzen verglichen mit dem Effekt. Schon bald werden die Tafeln in Oberarth SZ neben dem Eingang des Kompetenzzentrums Gesundheit und Alter montiert: «Mein Kollege Stefan Imhof war der schnellste Bewerber – und der einzige», sagt André Gyr. Er wirft einen Blick auf die fast vollgeschriebenen Tafeln und lacht dann leise, die zögerliche Nachfrage wundert ihn nicht: Eine solche Frage neben dem Eingang in ein Pflegeheim? «Ein bisschen Mut und Engagement braucht es schon.» ■

### BEFORE I DIE

Die New Yorker Künstlerin Candy Chang startete das Projekt «Before I Die» 2011, nachdem ihre mütterliche Freundin Joan gestorben war, «während sie doch noch Klavierspielen lernen, den Ozean sehen und in Paris leben wollte». Damit die Menschen im Alltag ihre Träume und Wünsche nicht vergessen, bemalte Chang die Wände eines leerstehenden Hauses mit Tafelfarbe und dem Satzanfang «Before I die, I want to ...». Das Echo war riesig, die Wände immer wieder schnell voll, und es meldeten sich von überall her Leute, die auch mitmachen und Wände montieren wollten. Inzwischen sind 5000 Wände in über 75 Ländern und in über 35 Sprachen entstanden. Wer Interesse hat, findet im untenstehenden Link eine Anleitung zum Vorgehen. Noch bis Ende September hängen die fünf grossen Tafeln beim Eingang des Pflegehotels St. Johann in Basel, danach ziehen sie weiter nach Schwyz ins Kompetenzzentrum Gesundheit und Alter.

### TOOLKIT-DOWNLOAD BEFORE I DIE:



### VERANSTALTUNGS- REIHE ST. JOHANN:



# Das iPad als Ansporn für die kleine Mia

Die fünfjährige Mia Schuler leidet an einer verzögerten Sprachentwicklung. Mitteilen kann sie sich trotzdem – und gefördert wird die Fähigkeit durch ein Tablet, das auch das Selbstbewusstsein des Mädchens steigert.

Von Peter Birrer\*

Mia sprüht vor Energie und nutzt die Gelegenheit, dass ihr Grosi bei ihr in Seedorf UR zu Besuch ist. Die Fünfjährige kramt einen Haufen Spielsachen hervor, zeigt ihre Plüschtiere und könnte sich stundenlang so beschäftigen. Antonia Schuler schaut zu, wie ihre Tochter den Moment auskostet, und sagt mit einem Lächeln: «Mia macht das super. Wir dürfen stolz auf sie sein.»

Auf den ersten Blick scheint das Mädchen eines zu sein wie viele andere auch in diesem Alter. Sie tollt herum, sie hat Spass am Spiel – aber eines fehlt ihr: das Reden. Inzwischen schafft sie es zwar, einzelne Wörter auszudrücken, die ihre Eltern verstehen. Aber sie leidet an einer verzögerten Sprachentwicklung. Und niemand weiss, wie sich das entwickelt.

## **Drei Monate zu früh geboren**

Mitte Februar 2018 kommt Mia im Universitätsspital Zürich zur Welt, drei Monate vor dem geplanten Termin, eine Schwangerschaftsvergiftung hat einen Notkaiserschnitt erfordert. Für die Familie ist die Frühgeburt ein Schock, den sie aber wegsteckt, weil Mia gedeiht und ihnen Freude macht. Sie lässt sich zwar viel Zeit, erst mit zweieinhalb kann sie ohne Hilfe gehen, aber die Schulers denken sich nicht viel dabei.

Mit der Zeit bereitet ihnen eines allerdings Sorgen: Ihre Tochter kann nicht sprechen. Wieso nur? Wo liegt die Ursache?

Im Februar 2021 fangen die Abklärungen an, die kleine Mia muss sich einer Untersuchung nach der anderen unterziehen lassen. Allerdings lässt sich nicht abschliessend beurteilen, warum sie offensichtlich nicht in der Lage ist, sich mitzuteilen. Antonia Schuler sagt: «Wir kennen die Ursache nicht.»

Aber sie lassen sich deswegen nicht entmutigen. Mia wird für die Logopädie angemeldet, ausserdem kümmert sich eine Osteopathin um die kleine Patientin. Und diese wiederum bringt die Idee auf, sich mit der Anschaffung eines Tablets auseinanderzusetzen. Es wäre ein geeignetes Werkzeug, um die Kommunikation zu fördern. Anfänglich haben die Eltern noch leise Bedenken. Ein iPad – wirkt das nicht eher hemmend auf die Bereitschaft zu reden?

Antonia und Andreas Schuler entschliessen sich dann doch, das Experiment einzugehen. Und heute sagen sie: «Das Tablet ist ein enormer Gewinn für Mia. Und für uns alle.»

Mia lernt den Umgang mit einem iPad mini mit Meta-Talk ohne Mühe. Das Gerät ermöglicht ihr, ihre Bedürfnisse mitzuteilen, es steigert ihr Selbstvertrauen, weil Mia merkt, dass ihre Botschaften ankommen. Oder um es mit den Worten ihrer Mutter zu formulieren: «Sie ist regelrecht aufgeblüht und traut sich immer mehr zu. Wir haben nicht zuletzt dank dem iPad die Gewissheit, dass die geistigen Fähigkeiten bei ihr komplett vorhanden sind.»

Das Tablet funktioniert nach einem einfachen Prinzip: Ihr steht ein Grundstock mit rund 5000 Piktogrammen zur Verfügung. Die verschiedenen Kategorien können beliebig erweitert werden. Drückt Mia auf eines dieser Piktogramme, hört sie auch eine Stimme, die ihr sagt, worum es sich bei diesem Bild handelt. Besonders eine Kategorie hat es ihr angetan: jene, in der sie jedes erdenkliche Verkehrsschild findet.

### Die Beraterin zerstreut die Bedenken

Hannah Huttner von der Active Communication AG ist als Beraterin für die Familie Schuler zuständig. Schon bei der ersten Begegnung nimmt sie den Eltern die Angst, dass Mia nur noch das iPad für sich sprechen lassen könnte. «Sie sagte uns: Wenn Mia ein Wort sagen kann, tut sie das auch», erinnert sich Antonia Schuler, «das ist tatsächlich der Fall.»

Für Hannah Huttner wiederum hat die positive Entwicklung vor allem mit Mia zu tun: «Sie ist ein Vorzeigekind», sagt sie und fügt an: «Es ist für mich als Beraterin ein Traum, mich mit einem Kind wie Mia beschäftigen zu dürfen. Ich bin extrem beeindruckt von ihr.» Zudem ist die Kleine eingebettet in ein Umfeld, das offen ist für moderne Hilfsmittel, das motivierend auf Mia einwirkt, das sich mit ihr auch intensiv beschäftigt. «Es würde nichts helfen, wenn man Mia einfach das iPad in die Hand drücken und sie damit allein lassen würde», sagt Huttner. «Es ist wichtig, dass sich speziell ihre Eltern dafür interessieren und sie immer wieder ermuntern. Im Fall der Familie Schuler klappt das vorbildlich.»

Genau das tun die Schulers. Ihnen ist es das grösste Anliegen, dass Mia laufend dazulernt und glücklich wird. «Wohin die Reise führt, wissen wir zwar nicht», sagt Antonia Schuler, «aber wir sind optimistisch. Wenn es gelingt, sie in eine Regelklasse zu integrieren, sind wir glücklich. Wenn nicht, werden wir eine neue Lösung finden, die auf Mia zugeschnitten ist. Alles, was Mia lernt, nehmen wir als Bonus und sind dankbar dafür.»

Noch besucht Mia die Spielgruppe in Seedorf, hat Spass daran und ist ein Kind, das für die Gspänli eines ist wie alle anderen auch. Sie ist in ihrem eigenen Tempo unterwegs und lässt sich nicht hetzen. Und sie ist natürlich stolz auf

ihr iPad. Sie hat ein grosses Interesse an Buchstaben und schafft es, ihren Namen zu schreiben, wenn ihre Mutter ihn diktiert. Jeden Abend wird zudem das iPad mit einem Beitrag zum Tag gefüttert: Was hat Mia heute gemacht? So füllt sie seit mehreren Monaten ein Tagebuch, aus dem auch ersichtlich wird, welche Fortschritte sie macht.

Das aufgeweckte und emotionale Kind spielt mit Hingabe daheim – und sie liebt Tiere, vor allem Pferde. Im Zweiwochenrhythmus darf sie im Rahmen der tiergestützten Aktivitäten selber auf einem nahen Hof reiten. Wenn sie in diese Welt eintauchen kann, ist ihr das Glück anzusehen. Keine Überraschung wäre es, wenn sie irgendwann auch in einer Eishockeyhalle anzutreffen wäre. Die Eltern sind leidenschaftliche Anhänger dieser Sportart und besuchten im Sommer einmal ein Vorbereitungsspiel mit ihrer Tochter, die das nicht etwa langweilte, sondern faszinierte. So schwierig die Zeiten waren, so oft auch Tränen flossen: Mia ist eine Bereicherung – die Welt der Schulers ist mit ihr noch bunter und aufregender geworden. ■

\*Peter Birrer ist Journalist und hat den Beitrag im Auftrag der Active Communication AG verfasst.

Für die fünfjährige Mia ist das iPad, verbunden mit professioneller Unterstützung, eine grosse Hilfe, um ihre Fähigkeiten stetig weiterzuentwickeln.

Foto: Active Communication AG





# Ein Manifest für inklusive Mode

Ausstellung der Projekte im Bereich inklusiver Mode im Museum für zeitgenössisches Design  
und angewandte Kunst MUDAC in Lausanne. Foto Isabelle Meister

Das erste Schweizer Manifest für eine inklusive Mode mit dem Titel «Tu es canon, manifeste de la mode inclusive» erzählt die Geschichte der inklusiven Mode und ihrer Herausforderungen. Das Manifest – veröffentlicht auch als Buch – lässt Expertinnen und Experten dieser Mode zu Wort kommen.

Von Anne Vallelian

**M**enschen mit Behinderung, die in den Medien und sozialen Netzwerken vermehrt das Wort ergreifen, damit sie als gleichwertige Bürgerinnen und Bürger gesehen und gehört werden, und Modelabels, Stylistinnen und Stylisten, die sich für das Bedürfnis von Menschen mit Behinderung einsetzen: Diese jüngsten Entwicklungen haben die Kunsthistorikerin Elisa Fulco und Teresa Maranzano, Programmleiterin von Mir'arts und «Tu es canon» des Vereins ASA Handicap mental, veranlasst, sich in einem Projekt mit dem Thema der inklusiven Mode für Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. «Inklusive Mode befasst sich mit aktuellen, sensiblen Fragen wie der Diskriminierung von Menschen mit Behinderung in unserer Gesellschaft und der Stigmatisierung in Bezug auf Schönheitsfragen», sagt Teresa Maranzano.

So entstand im Jahr 2019 das Programm «Tu es canon». Es wirbt für inklusive Mode mit und für Menschen mit Behinderung mithilfe eines Manifests, eines Blogs, Impulstagen, Weiterbildungen, Veranstaltungen und seit Dezember 2022 auch mit einem Buch, das den Titel «Tu es canon, manifeste de la mode inclusive» trägt.

«Mode hat die Macht zu verschönern, was als Defizit wahrgenommen wird, sie kann einen Stil verleihen», sagt Teresa Maranzano. «In der inklusiven Mode muss sich nicht der Körperbau den Kleidern und Accessoires anpassen, die auf der Grundlage eines

standardisierten Schönheitsideals entworfen wurden. Es sind die Kleider und Accessoires, die angepasst werden müssen, damit alle sie tragen können.»

### **Bewegung in die Modedesign-Ausbildung bringen**

Nach der Formulierung des Programms erschien im Jahr 2021 ein von einer Arbeitsgruppe ausgearbeitetes Manifest für eine inklusive Mode. «Die Unterzeichnenden dieses Manifests richten sich an Modeschöpferinnen und Modedesigner, an Stylistinnen, an die Modebranche und an die Medien, damit die Vielfalt an Grössen, Massen, Prothesen und weitere anatomische Besonderheiten berücksichtigt werden, um jedem Menschen Würde und Schönheit zu verleihen.» Ende

2022 folgte auf Initiative von Elisa Fulco und Teresa Maranzano ein Buch. Die Autorinnen möchten durch «Tu es canon, manifeste de la mode inclusive» Bewegung in die Ausbildungen im Modedesign bringen. «Das komplette Fehlen von Literatur zu diesem Thema hat uns bewogen, das Buch zu schreiben. Es erschien uns wichtig, von der Bewegung zu erzählen, ihr Ausmass und ihre Bedeutung hervorzuheben.»

Das Duo teilt sich die Aufgaben. Während sich Elisa Fulco als Kunsthistorikerin den geschichtlichen und zeitgenössischen Aspekten auf internationaler Ebene widmet, befasst sich Teresa Maranzano mit der Umsetzung des Programms und mobilisiert die betroffenen Personen. →



Hemd mit Magnetverschluss von Jeffrey Krieger.  
Foto: Jasmine Deporta

## Ein wichtiger Beitrag von Menschen mit Behinderung

Das Manifest konnte dank mehreren Impulstagen und Austauschtreffen unter Beteiligung von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen verfasst werden. «Diese Begegnungen stellten für alle eine Bereicherung dar. Dadurch erfuhren wir von den Schwierigkeiten, denen diese Menschen im Alltag begegnen, und erhielten Vorschläge, wie sie überwunden werden können», sagt Teresa Maranzano. Das Ziel der inklusiven Mode sei es, herauszufinden, wie

ein Design entworfen werden kann, das an Menschen ohne und mit Behinderung angepasst ist. «Dies kann nur unter Einbezug von Menschen mit Behinderung erreicht werden.»

Auf Maranzanos Anregung hin wirken die gleichen Personen auch in den Lehrgängen mit, um die Ideen und Projekte der Studierenden zu testen. «Zum Beispiel kann sich bei einer Armbehinderung das Schliessen eines Knopfes als schwierig herausstellen.» Solche Informationen geben die betroffenen Personen den Studierenden weiter, die sie

dann bei ihren Kreationen berücksichtigen. «Die Anfertigungen werden als universelle Designmodelle verwendet, damit sie von möglichst vielen Menschen getragen werden können.»

## Im Zentrum steht die Kunstschule in Lausanne

Die Kantonale Kunstschule Lausanne (ECAL) arbeitete an Lösungen für eine inklusive Mode mit und bot ihren Studierenden Workshops zu den Verschlusssystemen von Kleidern und Accessoires an. «Das Thema erfordert

Die Kantonale Kunstschule in Lausanne erarbeitete in Workshops Lösungen für inklusive Mode.

Foto Isabelle Meister



Anzeige

**HOSPIMED** \*

HOSPIMED GmbH  
Werlenweg 1  
CH-8600 Dübendorf  
www.stuhlwaage.ch  
www.hospimed.ch  
info@hospimed.ch

Class III EMR READY  
CE M20



**Die medizinische Healthweigh® Stuhlwaage 5511**  
Ultra wendig und extrem leicht!  
Alle Pflegebedürfnisse einschliesslich Sicherheit, Komfort und Benutzerfreundlichkeit werden hochgradig erfüllt.

- 5-stellige LCD-Anzeige
- Tragkraft: 300kg
- Teilung: 100g
- Eigengewicht: 18kg
- BMI-Ermittlung
- Wiederaufladbarer Akku

**Aktionspreis**  
**CHF 1'171.25**  
anstatt 1'561.65  
Alle Preise inkl. Mwst.

Gültig bis 30.11.2023 **25%**

breitere Fachkenntnisse als nur das Wissen über Stoffe und Schnitte», sagt Teresa Maranzano.

Der Schaffensprozess fasziniert die Studierenden. Zum Beispiel Jeffrey Krieger, der an der ECAL ins dritte Jahr des Bachelor-Studiums in Industriedesign kommt. Der Student besuchte den Workshop ein Semester lang und konzentrierte sich dabei unermüdlich auf die Umsetzung seiner Grundidee: ein Verschlusssystem mit Magneten. «Ich hatte mich mit Druckknöpfen und Hemdknöpfen befasst. Die erfordern aber entweder Kraft oder Fingerfertigkeit», sagt er. «Also habe ich mir die Eigenschaften von Magneten zunutze gemacht, die haften und fest zusammenhalten. Die Herausforderung war allerdings, dass der Verschluss dauerhaft hält. Designer verfolgen bei ihren Kreationen oft verschiedene Ansätze. Ich hingegen habe auf meiner Idee mit den Magneten beharrt, ohne davon abzuweichen. Ich bin ziemlich hartnäckig.» Während des ganzen Semesters testen fünf Menschen mit Behinderung regelmässig die Projektfortschritte der Studierenden. Zu ihnen gehört auch Jérôme Gaudin. «Dank diesen Workshops haben wir Rückmeldungen aus der realen Welt erhalten. Dies war für uns neu, und durch den Austausch wurde mir bewusst, wie schwierig der Alltag oft ist.» Jérôme Gaudin ist Berater für Behindertenfragen, gesteht aber ein, dass er sich weder Modezeitschriften anschaut noch ein Modefan ist. Gleichwohl ist er der Meinung, dass

die Mode hinsichtlich Behinderungen vor einer grossen Herausforderung steht: sich kleiden zu können, wie man möchte, und Zugang zu angepassten Kleidern

und Accessoires zu haben, die langlebig und für alle erschwinglich sind. «Ich habe meine Denkweise überholt und rate den Studierenden, dass sie in ihrem Schaffensprozess nicht an eine bestimmte Art von Behinderung denken sollen. Massanfertigungen sind zu teuer», sagt er. «Das Ziel ist, dass man im Grosshandel angepasste Sachen findet.»

Anfang März wurde eine Auswahl der von Studierenden der ECAL erarbeiteten Projekte im Lausanner Museum of Contemporary Design and Applied Arts (MUDAC) ausgestellt. Im Moment sind es nur Prototypen, aber vielleicht können einige Projekte der ECAL später vermarktet werden. «Ich hoffe es sehr, denn ich bin überzeugt, dass sie einer nützlichen und gerechten Sache dienen», sagt Jeffrey Krieger. ■

**«Das Manifest richtet sich an Modedesigner und Stylistinnen, damit Prothesen und anatomische Besonderheiten berücksichtigt werden, um jedem Menschen Würde und Schönheit zu verleihen.»**

**Teresa Maranzano,**  
Programmleiterin von «Tu es canon»



Manifest für Mode, die von möglichst vielen Menschen getragen werden kann.

# Digitale Plattform für die Ausbildung im Praxistest

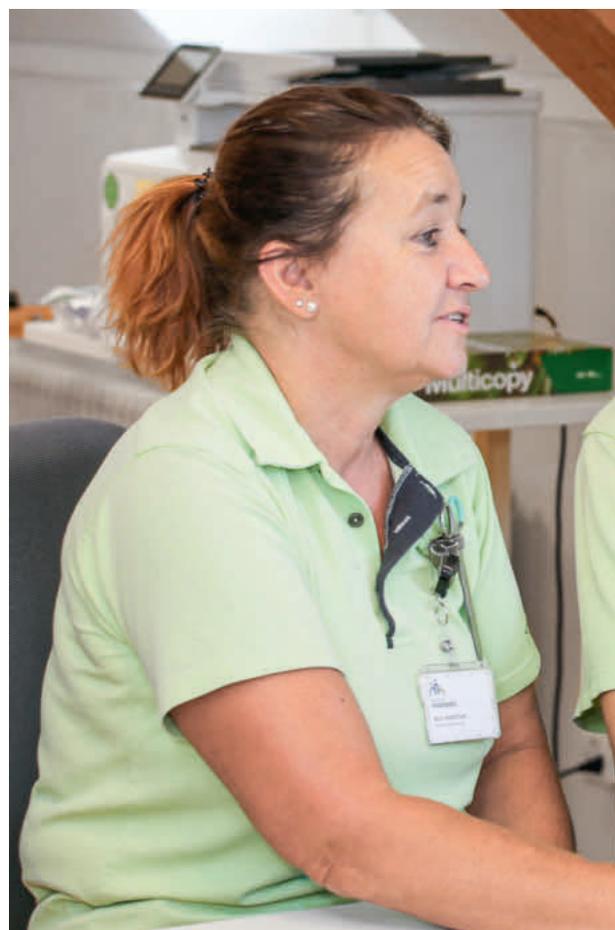
Zeitsparend, übersichtlich, praxisnah. Mit diesen Schlagworten wirbt Time2learn, die digitale Plattform für die FaBe-Lehre. Wie gut funktioniert das Tool im Ausbildungsalltag? Ein Besuch in der Ausbildungspraxis.

Von Astrid Bossert Meier\*

Nelly Hostettler und Micha Käser sitzen gemeinsam vor dem Bildschirm und loggen sich in die Ausbildungsplattform Time2learn ein. Die Berufsbildnerin und der FaBe-Lernende im dritten Ausbildungsjahr arbeiten in der Wohngruppe Platanenhaus der Institution Frienisberg im Berner Seeland. Diese bietet verschiedene Wohnangebote für 260 Menschen im Alter und mit Beeinträchtigungen. Seit der Lancierung von Time2learn im Jahr 2021 läuft die Ausbildung der FaBe-Lernenden in Frienisberg über dieses neue Arbeitsinstrument. Sie gehören zu den schweizweit über 6300 Lernenden, welche die digitale Plattform gemeinsam mit ihren Ausbildenden aktuell nutzen – Tendenz steigend.

## Bildschirm statt Ordner

An diesem Nachmittag haben sich Nelly Hostettler und Micha Käser für ein Ausbildungsgespräch in ein ruhiges Büro zurückgezogen. Früher lag bei den Besprechungen jeweils ein dicker Ordner vor der Berufsbildnerin. Heute sind sämtliche Dokumente auf Time2learn abgelegt, weshalb sie und der Lernende papierlos am Computer sitzen. Micha Käser, der eine Zweitausbildung als FaBe (Fachrichtung Beeinträchtigung) absolviert, hat soeben einen Praxisauftrag abgeschlossen. Die Lerndokumentation mit den Praxisaufträgen könnte man als Herzstück der digitalen



Ausbildungsplattform bezeichnen. Dabei wählt und konkretisiert die Berufsbildnerin aus zahlreichen Mustervorlagen einen Auftrag, den der Lernende in einem vorgegebenen Zeitraum planen, umsetzen, dokumentieren und reflektieren muss.

### Schritt um Schritt zum Ergebnis

Vor einer guten Woche hat Nelly Hostettler ihrem Lernenden einen Beobachtungs- und Unterstützungsauftrag erteilt für eine Bewohnerin, die im Alltag bezüglich Orientierung schnell unsicher wird. In einem ersten Schritt wird Micha Käser vom System aufgefordert, sein Vorwissen zu aktivieren und Fragen wie beispielsweise «Was habe ich in der Schule zu diesem Thema gelernt?» zu beantworten. In einem zweiten Schritt setzt er den Auftrag in der Praxis um. Konkret hat der Lernende beobachtet, dass die bisherige visuelle Hilfestellung mit Symbolbildern für die Bewohnerin unübersichtlich war. Mit einem speziellen Ansatz, den er in der Berufsschule kennengelernt hat, erarbeitete er ein vereinfachtes System mit Symbolbildern. Sein konkretes Vorgehen dokumentiert er auf Time2learn. Dabei kann er auch zusätzliche Dokumente, Fotos oder Videos hochladen. Setzt Micha Käser ein Häklein bei «Dokumentation

abgeschlossen», geht der Auftrag zurück an die Berufsbildnerin. Diese prüft die Arbeit und wählt drei Reflexionsfragen aus, die den Lernenden anregen, über die Umsetzung der Praxisaufgabe nachzudenken. Ist auch dieser Schritt erledigt, beurteilt die Berufsbildnerin die gesamte Aufgabe. Mit der Schlussbesprechung ist der Praxisauftrag abgeschlossen, wobei der Erreichungsgrad der bearbeiteten Kompetenzen automatisch in den nächsten Bildungsbericht einfließt.

### Mehr fachlichen Austausch

Sowohl für die Ausbilderin als auch für den Lernenden überwiegen die Vorteile von Time2learn. «Das grösste Plus ist, dass alle Infos auf einem Portal abgelegt sind», sagt Nelly Hostettler. «Es braucht keine Ordner mehr, das System ist übersichtlich, und wenn Lernende die Wohngruppe wechseln, geht die Praxisausbildung nahtlos weiter.» Und bei manchen Aufgaben, beispielsweise beim Erstellen des Bildungsberichts, sei die Automatisierung «eine enorme Erleichterung».

Micha Käser schätzt besonders das lehrreiche Zusammenspiel zwischen ihm und der Berufsbildnerin. «Sie formuliert für mich einen Auftrag, ich arbeite daran, dann schaltet sie die Reflexionsfragen auf, die ich wiederum beantworte. →



Ausbildungsgespräch vor dem Bildschirm:  
Berufsbildnerin Nelly Hostettler und Micha Käser,  
der in Frienisberg eine Zweitausbildung als FaBe  
absolviert. Foto: Astrid Bossert Meier

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](http://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](http://medi.ch)

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

Die Zukunft  
ist offen.  
Bei uns wird  
darauf  
vorbereitet.



Fachkurse, Lehrgänge und  
Inhouse-Weiterbildungen

- Führung / Management
- Sozial- und  
Kindheitspädagogik
- Pflege und Betreuung
- Gastronomie /  
Hauswirtschaft
- Selbst- und  
Sozialkompetenz

Weiterbildung

 Weil erstklassige  
Bildung wirkt.  
[artisetbildung.ch](http://artisetbildung.ch)

**ARTISET**  
Bildung

Bei uns finden  
Sie das passende  
Personal!

[sozjobs.ch](http://sozjobs.ch)

Der Stellenmarkt für Sozial- und Gesundheitsberufe



## «Die Betriebe sind enorm gefordert, um nebst ihren Aufgaben in der Begleitung, Betreuung und Pflege auch eine fundierte Ausbildung anzubieten.»

Mariette Zurbriggen, Leiterin  
Berufs- und Personalentwicklung bei  
Artiset

So sind wir stets im fachlichen Austausch.» Abgesehen davon sei es praktisch, den Auftrag mit einem einzigen Click weiterzuschicken – «ohne dass ich irgendwo Papier für meine Berufsbildnerin bereitlegen muss, die vielleicht erst in fünf Tagen wieder Dienst hat».

### Herausforderndes Pingpong

Trotz den vielen positiven Aspekten von Time2learn: Die Umstellung auf die digitale Plattform hat vom Betrieb einen zusätzlichen Effort erfordert. Berufsbildnerin Nelly Hostettler absolvierte im Vorfeld eine Online-Schulung. Dennoch dauerte es eine Weile, bis sie sich im umfassenden Programm mit den strukturierten Abläufen gut zurecht fand. Zeit, die in der Alltagshektik knapp ist. Als Herausforderung erlebt sie zudem das Pingpong zwischen Berufsbildnerin und Lernendem bei den Praxisaufträgen – insbesondere, dass sie erst nach der Umsetzung des Auftrags in einem zweiten Schritt die Reflexionsfragen stellen kann. «Das macht zwar Sinn. Aus praktischen Gründen wäre es aber einfacher, einen Auftrag zu erteilen und ihn erst am Schluss zu beurteilen.» Diese Kritik wurde auch schon von anderen Betrieben geäussert, bestätigt Mariette Zurbriggen. Die Leiterin Berufs- und Personalentwicklung bei Artiset begleitet das Projekt Time2learn als Verantwortliche des Dachverbands. Die Rückmeldungen aus der Praxis werden ernst genommen: In den nächsten Monaten ist eine Testphase geplant, in der das erwähnte «Pingpong» vereinfacht wird.

### Mehr digitale Unterstützung

Eine weitere Erkenntnis nach den ersten zwei Betriebsjahren von Time2learn ist gemäss Mariette Zurbriggen, dass die Nutzerinnen und Nutzer im Alltag noch etwas mehr

technische Unterstützung brauchen. Deshalb werden aktuell zusätzliche digitale Hilfestellungen erarbeitet. Auch Online-Schulungen werden weiterhin angeboten. «Die Betriebe sind enorm gefordert, um nebst ihren Aufgaben in der Begleitung, Betreuung und Pflege auch eine fundierte Ausbildung anzubieten», sagt Mariette Zurbriggen. In der heutigen, digitalen Welt sei Time2learn eine zeitgemässe Antwort auf diese Herausforderung. «Die Ausbildungsplattform bietet nicht nur eine einfache Administration, sondern auch einen guten Überblick, wo man in der Ausbildung steht und welches die nächsten Schritte sind. Zudem erhalten Berufsbildende viele Ideen für Praxisaufträge und können bei jährlichen Foren mit anderen Berufsbildenden in Kontakt kommen.»

### Die Richtung stimmt

Vieles ist möglich dank Time2learn. Dessen ist sich auch Berufsbildnerin Nelly Hostettler aus Friesenberg bewusst – selbst wenn sie heute durch die digitale Plattform noch keine Zeit spart. «Ich glaube aber, dass sich dies mit zunehmender Erfahrung deutlich ändern wird», sagt sie. Diesen Herbst hat sie sich für eine weitere Time2learn-Schulung angemeldet. Denn: «Wenn uns die digitalen Möglichkeiten schon zur Verfügung stehen, will ich ihre Vorteile auch nutzen können.» ■

\* Astrid Bossert Meier ist Journalistin und hat den Beitrag im Auftrag von Artiset Bildung verfasst.

#### DIGITALE UNTERSTÜTZUNG

Die Revision der FaBe-Lehre 2021 hat in den Ausbildungsbetrieben zu grundlegenden Neuerungen geführt. Mit Time2learn bietet Artiset den Ausbildungsbetrieben ein digitales Arbeitsinstrument, das den angepassten Ausbildungsprozess von FaBe-Lernenden unterstützt. Time2learn begleitet Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern durch den gesamten Ausbildungsprozess – von der Planung über die Durchführung bis zur Evaluation von 30 Handlungskompetenzen und über 200 Leistungszielen. Die Ausbildungsplattform unterstützt Berufsbildner darin, den Überblick über den Ausbildungsstand ihrer Lernenden zu behalten. Dabei werden alle Dokumente zentral abgelegt, keine Daten gehen verloren und Berufsbildner und Lernende können jederzeit und von überall auf die Plattform zugreifen – auch per Mobile App.

Für Mitglieder von Artiset beträgt die Lizenzpreis pro Jahr 80 Franken pro Lernende. Zudem gibt es bei mehreren Lernenden einen Mengenrabatt. Der Support ist kostenlos.

Weitere Informationen:

→ [bit.ly/DienstleistungTime2Learn](https://bit.ly/DienstleistungTime2Learn)

# Finanzierung entflechten – Leistungen einheitlich finanzieren



Andri Silberschmidt ist FDP-Nationalrat, Vizepräsident der FDP.Die Liberalen Schweiz und Gastro-Unternehmer aus Zürich.

Foto: Privat

«Mit der EFAS-Vorlage können wir einen wichtigen Beitrag zur Kostendämpfung leisten. Nehmen wir diese Möglichkeit wahr.»

Die Finanzierung unseres Gesundheitssystem ist vielschichtig und unübersichtlich. Einen Teil der Leistungen zahlen die Patientinnen und Patienten selbst, einen Teil zahlen die Versicherungen mit Prämiegeldern, und einen Teil übernimmt die öffentliche Hand. Je undurchsichtiger und intransparenter ein Finanzierungsmodell ist, desto höher die Anreize der einzelnen Akteure zur Selbstoptimierung.

Die stationären Leistungen werden zu 55 Prozent von den Kantonen finanziert, die ambulanten Leistungen vollumfänglich von den Versicherungen und den Patienten. Dies führt zu einem Anreiz für Versicherungen, Behandlungen lieber stationär durchzuführen.

Es ist nichts als richtig, wenn dank der EFAS-Vorlage – Einheitliche Finanzierung von ambulanten und stationären Leistungen – die Finanzierungsanteile der Kantone und Versicherungen für beide Arten der Leistung gleich sind. So dürften in Zukunft mehr ambulante Leistungen erbracht werden, was sich kostendämpfend auswirken wird.

Dabei müssen die Pflegeleistungen mitgedacht werden. Ansonsten können auch da Fehlanreize entstehen. Der Widerstand gewisser Versicherungen gegen den Einbezug der Pflege in die EFAS-Vorlage ist zu kurz gedacht. Wollen wir die Kosten im Gesamtsystem möglichst wirkungsvoll dämpfen, müssen auch die Pflegeleistungen Teil der EFAS-Vorlage sein.

Entflechten wir die Finanzierung, sollten wir auch andere Aufgaben entflechten. So ist es falsch, wenn die Kantone auch in Zukunft Rechnungen kontrollieren würden, obwohl dies eine Kernkompetenz der Versicherungen ist. Die Kantone sollen Zugang zu aggregierten Daten zur Erfüllung ihrer Aufgaben erhalten, aber nicht mehr.

Ich bin mir bewusst, dass die Gesundheitskosten aufgrund der demografischen Entwicklung und der Alterung noch weiter zunehmen werden. So wird sich die Zahl der Seniorinnen und Senioren ab 80 Jahren bis 2050 mehr als verdoppeln. Und gleichzeitig werden wir immer älter. Das heisst: Immer mehr Menschen beziehen immer länger Gesundheitsleistungen.

Mit der EFAS-Vorlage können wir jedoch einen wichtigen Beitrag zur Kostendämpfung leisten. Nehmen wir diese Möglichkeit wahr und entflechten wir die Finanzierung im Gesundheitswesen. ■

HARTMANN



# Mehr Zeit für die Pflege

## Krankenkassenabrechnung

Die IVF HARTMANN AG rechnet mit den Krankenkassen und Klienten für Sie ab.

In Altersheimen fehlt es oft an Personal, um sich zusätzlich um mühsame Verwaltungsaufgaben wie Krankenkassenabrechnungen zu kümmern. Wir haben die Lösung - *easy*care Premium.

Damit wird die Krankenkassenabrechnung zum Kinderspiel, sodass mehr Zeit für die wirklich wichtige Betreuung der Bewohner bleibt.

Mehr Informationen:



[ivfh.ch/easycare-premium](https://ivfh.ch/easycare-premium)



## Sie pflegen, Lobos4 dokumentiert

Unsere Software Lobos4 bietet die grösste Modulvielfalt für eine effiziente Dokumentation in Ihrer sozialen Institution. Somit ist ein individueller Einsatz jederzeit möglich.



- Für stationäre und ambulante Einsätze
- Mobile App mit Offline-Funktion
- Umfassende Pflegedokumentation
- Individueller Pflegeprozess pro Bewohner
- Umsetzung E-Mediplan
- Unabhängig des Erhebungssystems
- Vorbereitet für EPD-Anbindung
- Rasche Übersicht dank Tagesrapport
- Alle Assessments im Lieferumfang
- Unterstützung durch Sammeleinträgen und Kopierfunktionen
- Medikamentenbestellung mit Tablet

