



Im Fokus

## Herausforderung Berufsbildung

### UN-Behindertenrechtskonvention

Einblick in den Staatenbericht und in den Schattenbericht zur Umsetzung der UN-BRK in der Schweiz

### Schweden und Schweiz im Vergleich

Wo die Schweizer Institutionen von den Schweden etwas lernen können. Und wo sie es besser lassen.

# Liebe Leserin, lieber Leser

**INSOS Schweiz hat die Ratifizierung** der UN-Behindertenrechtskonvention stets befürwortet. Nun stellt sich die Frage, wer welchen Beitrag leistet, damit diese auch umgesetzt werden kann. Gefordert sind die verschiedensten Akteure: der Bund, die Kantone, die Menschen mit Behinderung, ihre Organisationen, die Institutionen mit ihren Dienstleistungsangeboten und die Zivilgesellschaft – also wir alle!

Eine enge Auslegung der UN-BRK legt die Auflösung der Institutionen nahe. Wir müssen in der Tat alles dafür tun, damit es uns nicht mehr braucht. Doch wo stehen wir heute? Der allgemeine Arbeitsmarkt beschäftigt



längst nicht alle Menschen mit Beeinträchtigung. Im Gegenteil: Der verschärfte Leistungsdruck ist mitverantwortlich dafür, dass etwa psychische Erkrankungen zunehmen. Wir leben bei weitem noch nicht in einer inklusiven Gesellschaft, die solidarisch handelt und wirkt. Vielmehr leben wir zunehmend individualisiert!

**Heute wie morgen braucht es institutionelle Anbieter**, die professionelle, qualitativ hochstehende Leistungen für Menschen mit Behinderung erbringen. Die Angebote müssen aber noch vielfältiger und durchlässiger werden. Sie müssen Wahlfreiheit, Teilhabe und Selbstbestimmung ermöglichen und neue ambulante Dienstleistungen umfassen. Die gesetzlichen Grundlagen dafür gilt es nun zu schaffen. Was in Zeiten des Spardrucks jedoch niemand hören will: Damit echte Wahlfreiheit möglich wird, braucht es ein Überangebot an Plätzen. Der Trend geht aber in eine andere Richtung: Die Angebote müssen möglichst ausgelastet sein. Benchmarking wird gefordert. Doch dieses bringt eine Standardisierung und Homogenisierung der Angebote, was dem Anspruch nach Angebotsvielfalt zuwider läuft.

**Die UN-BRK ist unser Leitstern** und eine grosse Chance – für die Menschen mit Beeinträchtigung, aber auch für die Institutionen. Sie spornt uns alle dazu an, unsere Rolle zu hinterfragen, unsere Strukturen zu überdenken und unsere Angebote noch besser auf die Bedürfnisse der betroffenen Menschen auszurichten.

Gute Lektüre und freundliche Grüsse

Peter Saxenhofer  
Geschäftsführer INSOS Schweiz

## Inhalt

2 Editorial

12 Lehrmittel zur PrA

12 Schwedens Werkstätten gibt es eben doch

14 Länderbericht UN-BRK

15 Schattenbericht UN-BRK

17 KLARTEXT: Zukunft der Psychiatrie ohne uns?

18 Rechtsberatung

19 Die Präsidentin

20 Veranstaltungen 2016

Im Fokus  
**Herausforderung  
Berufsbildung**

3 Handlungsbedarf in der  
Berufsbildung

4 «Es kommen neue Rollen  
auf uns zu»

6 INSOS gestaltet die Berufs-  
bildung aktiv mit

7 Lernort Institution

8 Die Fachkräftestudie

10 Hand aufs Herz: Was  
zeichnet eine gute Begleit-  
person aus?

## Handlungsbedarf in der Berufsbildung

**Genügend gut ausgebildetes Fachpersonal ist zentral für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung. Das erfordert nicht nur das Engagement der Institutionen, sondern auch der nationalen und kantonalen Politik. Wo es in der Berufsbildung Handlungsbedarf gibt, zeigt eine neue Studie auf.**

In der Schweiz arbeiten heute fast 20'000 Fachpersonen in einer Institution für Menschen mit Behinderung. Das zeigt die Fachkräftestudie von Savoirsocial (vgl. S. 8/9), die Ende Juni veröffentlicht wurde. Die Studie macht deutlich, mit welchen Bildungsherausforderungen sich die Branche künftig auseinandersetzen hat. Dazu zählen insbesondere:

> **der Ausbildungsstand:** 33 Prozent der Mitarbeitenden weisen keine formale Bildung auf. Zudem verfügt nur ein kleinerer Teil über eine tertiäre Ausbildung. «Das wirft Fragen auf», sagt Verena Baumgartner, Leiterin Bereich Bildung bei INSOS Schweiz. «Und ist auch Grund zur Sorge.» Denn wenn der Spardruck in den Kantonen weiter wachse, nehme auch bei den Institutionen der Druck zu, noch stärker auf unausgebildetes und damit günstigeres Personal auszuweichen. «Dabei ist spezifisches Fachwissen gerade heute, da die Anforderungen an die Begleitung komplexer werden, besonders zentral», so Baumgartner. Wichtig sei nun, das unausgebildete Personal mit geeigneten Angeboten nach- resp. höherzuqualifizieren.

> **die Fluktuation:** Jedes Jahr kündigen rund 12,5 Prozent der Mitarbeitenden – darunter überdurchschnittlich viele Sozialpädagoginnen und -pädagogen. «Wir müssen den Gründendafür nachgehen», betont Verena Baumgartner. 13 Prozent der Personen, die kündigen, verlassen den Sozialbereich ganz. INSOS will nun prüfen, wie der Verlust von Fachkräften besser verhindert werden kann. Wichtige Erkenntnisse verspricht sich der Verband auch von der geplanten Laufbahnstudie von Savoirsocial.

> **der Bildungsbedarf:** Je nach angestrebtem Professionalisierungsgrad brauchen die Institutionen bis 2024 bis zu 11'000 zusätzliche Fachkräfte. Ein Grossteil des Bedarfs kann mit den neuen Absolventinnen und Absolventen gedeckt werden. Um mehr Personal ausbilden zu können, braucht es nun laut Baumgartner ein gutes Berufsmarketing, genügend Ausbildungsplätze, geeignete Angebote zur Nach- und Höherqualifizierung sowie die Bereitschaft der nationalen und kantonalen Politik, ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung zu stellen. | Barbara Lauber



# «Es kommen neue Rollen auf uns zu»

**Welches sind die aktuellen Anforderungen ans Fachpersonal in Institutionen? Mit welchen Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung? Daniel Kasper, Dozent an der Fachhochschule Nordwestschweiz, und Christian Gertsch, Direktor der Landscheide, beleuchten in einem Gespräch die drängendsten Herausforderungen.**

**Herr Gertsch, Sie arbeiten seit vielen Jahren in einer Institution für Menschen mit Behinderung. Wie haben sich die Anforderungen ans Personal verändert?**

**Christian Gertsch:** Sie haben sich sowohl technisch, als auch thematisch und sozial stark verändert. Technisch hat ein enormer Wandel

stattgefunden mit der Digitalisierung. Thematisch sind die Institutionen durch die UN-Behindertenrechtskonvention gefordert. Wir müssen losgelöst von Strukturen denken. Wenn äussere Strukturen wegfallen, dann braucht es eine innere Festigkeit. Das ist ein hoher Anspruch ans Personal. Die Mitarbeitenden sind auch aufgerufen, weniger handlungsorientiert zu denken, sondern vermehrt erkenntnisorientiert: Was ist nützlich für Menschen mit Behinderung und was können wir anbieten?

**Daniel Kasper:** Ich empfinde das als eine sehr spannende Entwicklung. Den «sicheren Hafen» des Teams, den gibt es fürs Personal in zehn Jahren wohl seltener. Es kommen neue Berufsbilder, neue Tätigkeitsfelder, neue Rollenbilder auf uns zu. Es braucht eine noch stärkere Abkehr von der «Überförderung» hin zu mehr Empowerment und gelingender Teilhabe. Das bedingt ein anderes Selbstverständnis des Personals, das zwar fach-

liches Expertenwissen hat, aber trotzdem nicht Experte dafür ist, was für die Klienten gut ist. Auch an der Fachhochschule müssen wir die Ausbildungsinhalte noch stärker darauf ausrichten.

**Und was meinen Sie mit veränderten «sozialen» Anforderungen, Herr Gertsch?**

**Gertsch:** Eine grosse Herausforderung ist, dass wir in einem Team ganz unterschiedliche Kompetenzprofile haben. Fachpersonen Betreuung (FaBe) und Sozialpädagoginnen machen quasi die gleiche Arbeit, haben aber unterschiedliche Saläre. Wird das genug klar kommuniziert? Wie kann man in der Praxis die zwei Berufsprofile – das eine handlungs-, das andere erkenntnisorientierter – gewinnbringend einsetzen? So, dass sie sich nicht gegenseitig ausspielen, sondern bereichern? Diese Zusammenarbeit muss in der Ausbildung stärker thematisiert werden.

**Kasper:** Da gehe ich mit Ihnen ei-

nig. Ich setze allerdings ein paar grundlegende Fragezeichen zur FaBe-Ausbildung. Im Bereich herausforderndes Verhalten oder Sexualität, in denen ich beratend in Institutionen tätig bin, stosse ich oft an Grenzen mit Fachpersonen Betreuung. Viele sind jung, 20-jährig, und entdecken selber gerade ihre Sexualität und entwickeln ihre Identität. Da kann es schwierig werden, 50-Jährige auf ihrem Weg zu begleiten. Ich möchte nicht pauschalisieren, es gibt Ausnahmen, aber oft stelle ich bei FaBe Lücken fest. Ich wünsche mir eine klarere Zuordnung der Funktionen und zusätzliche Aus- oder Weiterbildungen.

**Gertsch:** Mir ist es ein Anliegen, dass der FaBe-Beruf wertgeschätzt wird. Er hat seinen Stellenwert, wir brauchen handlungsorientiertes FaBe-Personal. Ich gebe Ihnen aber recht, dass wir eine weitere Professionalisierung brauchen. Die Berufsprüfung zur Spezialistin für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung, die derzeit unter der Projektleitung von INSOS entwickelt wird, ist ein solcher



Die Anforderungen ans Personal haben sich stark verändert (im Bild: Etienne Descloux, sozialpädagogischer Werkstattleiter im Centre-Espero in Genf). | Foto: Héléne Tobler

Puzzlestein [vgl. S. 6]. Neben den FaBe brauchen wir aber auch die erkenntnis- und forschungsorientierten Sozialpädagogen in den Institutionen, um den thematischen Fortschritt im institutionellen Alltag umzusetzen.

**Die neue Fachkräftestudie [vgl. S. 8-9] zeigt eine überdurchschnittlich hohe Abwanderung von Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen aus Institutionen. Wo sehen Sie die Gründe?**

**Kasper:** Einerseits finde ich die Löhne im Behindertenbereich teilweise mager. Im Jugendbereich etwa sind sie deutlich höher. Zu-

dem gibt es wenig Aufstiegsmöglichkeiten, die unregelmässigen Arbeitszeiten vor allem im Wohnbereich sind unattraktiv, und die gesellschaftliche Anerkennung fehlt.

**«Den sicheren Hafen des Teams gibt es in zehn Jahren seltener.»**  
Daniel Kasper

**Gertsch:** Das sehe ich genauso. Ich sage immer: Wer bei uns arbeitet, muss kränkungsresistent sein. In der Arbeit mit Gruppen, erst recht mit Menschen mit Behinderung, ist man ständig Kränkungen ausgesetzt in der Auseinandersetzung mit anderen. Man muss Kritik annehmen können, ohne gleich mit Abwehr zu reagieren. Das ist für mich gelebte Sozial- und Selbstkompetenz. Im Hinblick auf die Ausbildung heisst das für mich, dass diese Kompetenzen geschult werden müssen.

**Kasper:** Einverstanden. Ich finde auch, dass wir an der Fachhochschule den Sozialkompetenzen mehr Gewicht beimessen müssen. Bedenklich ist auch, dass Heimleiter sagen, die Sozialpädagogen >

## Zwei Blickwinkel, gleiche Stossrichtung

Zwei der Schwerpunkte von **Daniel Kasper**, Dozent an der FHNW Hochschule für Soziale Arbeit, sind Sexualität und Behinderung sowie Gewalt und Behinderung. Er arbeitet auch als Fachberater für Krisenintervention in Institutionen für Menschen mit Behinderung. **Christian Gertsch** ist Direktor der Landscheide, einer Institution für Menschen mit einer geistigen, körperlichen oder psychischen Behinderung in Wald-Schönengrund (SG). Er ist Präsident der INSOS-Kommission Bildung, die sich dafür einsetzt, dass den Institutionen genügend und gut ausgebildetes Fachpersonal zur Verfügung steht.

Daniel Kasper ist Dozent an der FHNW Hochschule für Soziale Arbeit.



Christian Gertsch ist Leiter der Kommission Bildung von INSOS Schweiz.



von der Fachhochschule könne man in der Praxis nicht brauchen.

**Würden Sie das auch so sagen, Herr Gertsch?**

**Gertsch:** Nein, aber ich kann es nachvollziehen. Ich glaube, der Übergang von der Schule in die Praxis stimmt noch nicht. Dort müssen wir justieren. Von Sozialpädagoginnen erwarten wir, dass sie schnell den fachlichen Lead übernehmen. Nach der Ausbildung brauchen sie aber oft mehr Zeit, um in der Praxis anzukommen.

**«Wenn äussere Strukturen wegfallen, braucht es eine innere Festigkeit.»**

Christian Gertsch

**Sie sprechen von unattraktiv tiefen Löhnen, gestiegenen Anforderungen, neuen Herausforderungen, nötigen Professionalisierungsschritten. Das steht im Gegensatz zum herrschenden Spardruck.**

**Kasper:** Ja, das ist ein enormes Spannungsfeld, und die Auswirkungen des Spardrucks sind insbesondere in den Bereichen sexualisierte Gewalt, herausforderndes Verhalten und Schweroder Mehrfachbehinderung heikel bis gravierend. Auch die nötige organisationale Weiterentwicklung ist in Gefahr. Hier stehen ganz klar die Kantone in der Verantwortung. Und INSOS, die Institutionen, aber auch die Bildungsanbieter müssen fordernder und «skandalisierender» die Brisanz der Sparmassnahmen aufzeigen.

| Interview: Barbara Spycher

## INSOS gestaltet die Berufsbildung aktiv mit

**INSOS Schweiz beteiligt sich nicht nur an den Revisionen von bestehenden Ausbildungen, sondern engagiert sich auch in der Konzeption von neuen Bildungsangeboten:**

### > Spezialisierung für anspruchsvolle Betreuungssituationen

Lebensqualität, Partizipation und Selbstbestimmung sind die Leitlinien in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung – auch in besonders anspruchsvollen Betreuungssituationen. Um Fachpersonen Betreuung darin gezielter zu schulen, erarbeitet eine breit abgestützte Trägerschaft unter der Leitung von INSOS eine neue Berufsprüfung. Voraussichtlich 2017 können die ersten «Spezialisten/Spezialistinnen für die Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung» die neue Weiterbildung in Angriff nehmen.

[insos.ch](http://insos.ch) > Themen

### > Inklusive Weiterbildungen

Ein konkreter Beitrag zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention sind inklusive Weiterbildungen. Das Netzwerk WINKlusion, dem auch INSOS Schweiz angehört, bietet bereits den vierten inklusiven Kurs für die Moderation in Persönlicher Zukunftsplanung und personenzentriertem Handeln an.

[persoenliche-zukunftsplanung.ch](http://persoenliche-zukunftsplanung.ch)

### > Begleitung und Pflege in der Sozialpsychiatrie

In der Schweiz fehlt es an gezielten Weiterbildungen für die Begleitung und Pflege von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung. Weil dies eine Schnittstelle zwischen Gesundheits- und Sozialberufen betrifft, arbeitet SAVOIRSOCIAL bei den von der Oda Santé geplanten neuen Weiterbildungen mit. Auch INSOS engagiert sich in diversen Arbeitsgruppen.

### > Arbeitsintegration: Berufsfeld- und Bedarfsanalyse

Der Bereich Arbeitsintegration hat sich in den letzten Jahren weiterentwickelt. Das stellt neue Anforderungen ans Fachpersonal. Eine Projekt-Trägerschaft, in der sich auch INSOS Schweiz engagiert, führt deshalb eine breit angelegte Berufsfeld- und Bedarfsanalyse durch. Diese soll aufzeigen, ob der aktuelle und zukünftige Bildungsbedarf des Fachpersonals durch die bestehenden Abschlüsse genügend abgedeckt ist oder ob es zusätzlich eine Berufsprüfung braucht. Analysiert wird sowohl der Bereich Arbeitsagogik wie auch der Bereich Job Coaching/Supported Employment.

## Lernort Institution

**Seit der Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes 2004 erweitert worden ist, nehmen soziale Institutionen eine neue Rolle wahr: Als Lehrbetriebe tragen sie die Verantwortung dafür, dass die nächste Generation von Fachkräften startklar für die Arbeitswelt ist. Ein Blick hinter die Kulissen.**

«Gut ausgebildetes Personal mit fundierten Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen ist für den Fachbereich Behinderung unabdingbar», sagt Reto Fischer. «Dazu gehört, dass professionelles Personal beschäftigt, aber auch, dass die Ausbildung per se ernst genommen wird.» Fischer ist Fachbereichsleiter Personal und Organisation bei der INSOS-Institution Züriwerk und Mitglied der INSOS-Kommission Bildung. Im letzten Jahr waren bei Züriwerk 42 Auszubildende (Azubi) mit dem Fernziel Fachperson Betreuung (FaBe), Arbeitsagogik, Sozialpädagogik oder Soziale Arbeit im Einsatz. 31 Auszubildende und Auszubildende stellten deren Begleitung sicher. Für jede Fachrichtung existieren eigene Ausbildungskonzepte und -reglemente.

### Dynamisches Lernen

Züriwerk setzt auf einen intensiven Theorie-Praxis-Transfer und vielseitige Lernprozesse. Obwohl jedem Azubi ein Auszubildender zugewiesen ist, findet die Ausbildung nicht nur in der eigenen Abteilung statt. So vollzieht sich etwa die FaBe-Ausbildung an insgesamt vier Orten mit fixen Basen. Dies ist nur ein Teil eines ausgeklügelten Systems, das dynamisches Lernen ermöglichen soll: Mit zwei vierwöchigen «Seitenwechseln» können die Azubi in einer neuen Organisationseinheit ihr Fachspektrum erweitern. In so genannten Foren, in denen gegenseitiges Lernen und der Austausch gefördert werden, vertiefen Berufsbildnerinnen mit den Lernenden gezielt Themen. Auch die Auszubildenden selbst werden intensiv auf ihre Aufgaben vorbereitet und mit regelmässigen Coachings und Erfahrungsgruppen in ihrer Funktion bestärkt.

Im Züriwerk habe Ausbildung einen hohen Stellenwert und die personellen und zeitlichen Ressourcen seien entsprechend betrieblich etabliert, sagt Fischer. Doch trotz dieses Aufwands: «Wir wollen die frisch

Ausgebildeten keineswegs auf Dauer an uns binden.» Es sei ein gegenseitiges «Geben und Nehmen» unter den Institutionen, was eine offene Grundhaltung bei allen Beteiligten erfordere.

### Steigende Nachfrage

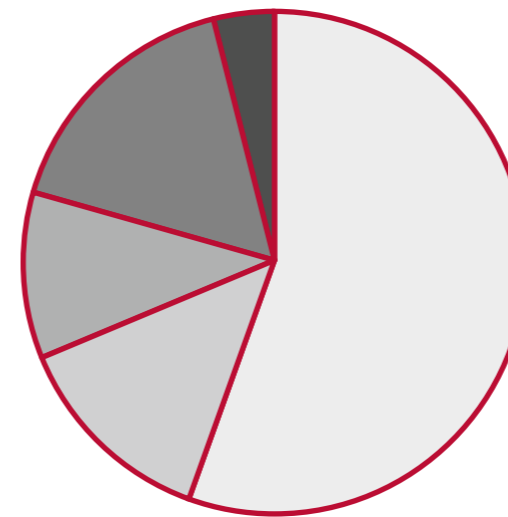
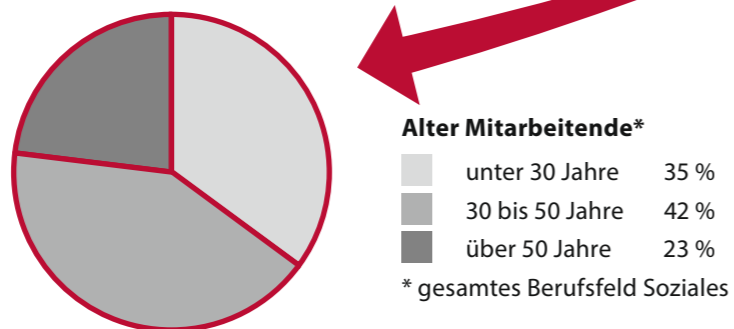
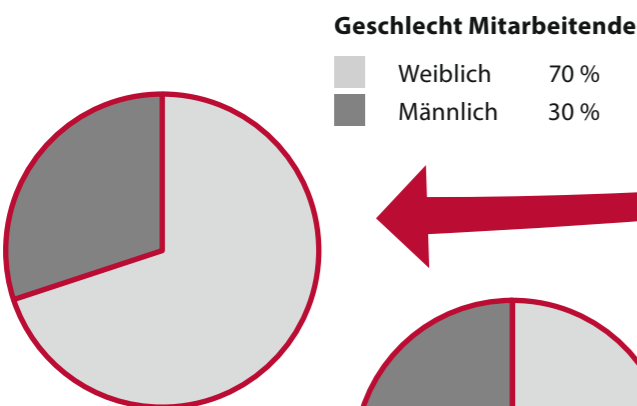
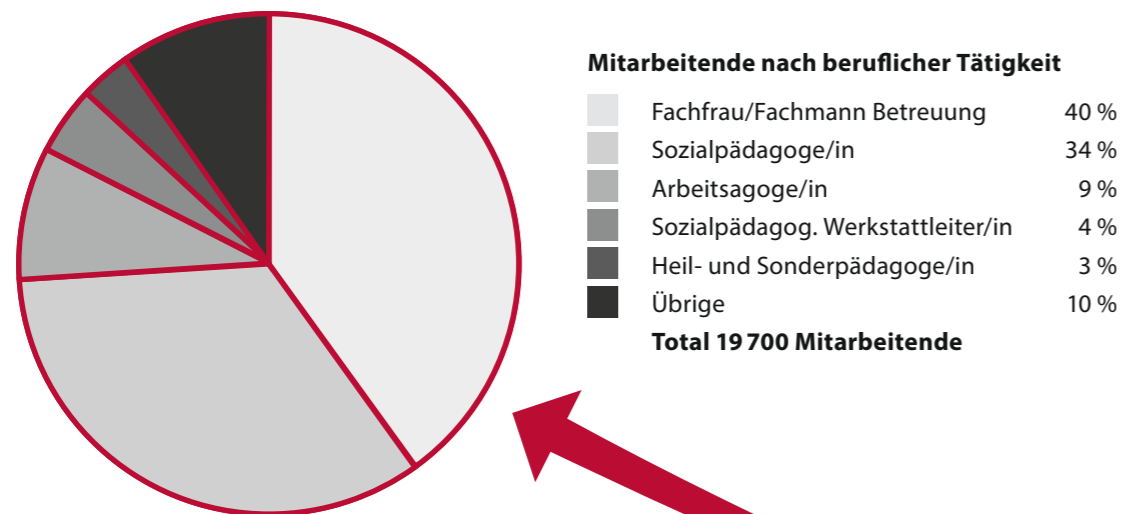
Verena Baumgartner, Leiterin Bereich Bildung bei INSOS Schweiz, zollt der Branche, welche erst seit wenig mehr als zehn Jahren mit der neuen Funktion in der Ausbildung betraut ist, Respekt: «Viele Institutionen zeigen grosses Engagement und haben in relativ kurzer Zeit viel auf die Beine gestellt.» Das sei umso bemerkenswerter, als dies zusätzlich zum Alltagsgeschäft geschehe. Auf den Lorbeeren ausruhen kann sich jedoch niemand. «Der Bedarf an Ausbildungsplätzen und die Anforderungen ans Personal steigen weiter», prognostiziert Verena Baumgartner (vgl. S. 3-9). | Tanja Aebli



Auch in Werkstätten ist gut ausgebildetes Begleitpersonal gefragt (im Bild: das Centre-Espoir in Genf). | Foto: Hélène Tobler

# Fachkräftestudie

In den Institutionen für Menschen mit Behinderung arbeiten heute fast 20 000 Fachpersonen. Welchen Tätigkeiten gehen sie nach? Wie viele verfügen über eine berufsspezifische Ausbildung? Und wie gross ist die Personalfuktuation in den Institutionen? Die aktuelle Studie «Fachkräfte- und Bildungsbedarf für soziale Berufe» von Savoiresocial liefert interessante Antworten.



**Ausbildungsstand Mitarbeitende**

mit formaler Bildung	55 %
mit ähnlicher Bildung	12 %
in Ausbildung	10 %
ohne formale Ausbildung	18 %
Praktikum	5 %

**Fluktuation**

- Jährliche Fluktuationsrate 12.5 %  
(entspricht 2500 Kündigungen pro Jahr; darunter überdurchschnittlich viele Kündigungen von Sozialpädagogen/innen)
- Zum Vergleich: Fluktuationsrate im gesamten Berufsfeld Soziales (inkl. Kinder-, Jugend- und Altersbereich) 8 %
- Abwanderungen aus dem Berufsfeld Soziales (Hauptgründe laut Arbeitgeber: Neuorientierung, belastende Arbeitszeiten, abweichende Lohnvorstellungen) 13 %

**Fachkräftebedarf bis 2024**

- Bis 2024 werden (je nach angestrebtem Professionalisierungsgrad) 8200 bis 11 000 zusätzliche Fachkräfte benötigt (grosse Nachfrage nach Fachfrauen/Fachmännern Betreuung, Sozialpädagogen/innen, Arbeitsagogen/innen und sozialpädagog. Werkstattleiter/innen).
- Beim heutigen Professionalisierungsgrad kann ein Grossteil des Bedarfs durch die neuen Absolventen/innen abgedeckt werden. Wird ein höherer Professionalisierungsgrad angestrebt, müssen die Ausbildungsanstrengungen deutlich verstärkt werden.
- Gründe für den Fachkräftebedarf: Pensionierung, Abwanderung, Strukturwandel.

Die vollständige Studie finden Sie unter [www.insos.ch](http://www.insos.ch) > Themen > Ausbildung Fachpersonal



## «Hand aufs Herz: Was zeichnet eine gute Begleitperson aus?»



> «Wenn ich einkaufen gehe, gebe ich der Begleitung mein Portemonnaie. Ich sage ihr genau, was sie aus dem Regal nehmen soll. Ich sage ihr auch, dass sie im Bus mit meiner Stempelkarte stempeln muss.»

Madlen Nasati

> **«Eine gute Begleitung ist da, wenn es sie braucht. Sie setzt mir wenn nötig mit Respekt und Entschiedenheit Grenzen. Bei Bedarf insistiert sie und bleibt standhaft. Eine gute Begleitung zieht sich zurück und hält sich vertrauensvoll im Hintergrund, wenn ich alleine klar komme.»**

Philippe Benoît

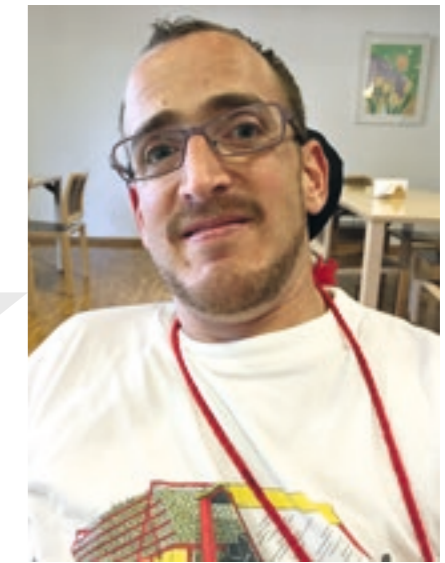
> «Eine gute Begleitung kann bei der Bewegungsunterstützung anpacken. Sie hat dabei keine Berührungsängste. Sie begegnet mir auf Augenhöhe und geht auf Bedürfnisse ein, die mir wichtig sind. Die Kultur in einem Haus ist auch wichtig, wie man sich begegnet, begrüsst, verabschiedet. Und eine gute Begleitung unterstützt diese Kultur.»

Emilia Wieland



> «Eine gute Begleitung soll mir so helfen können, wie ich es will. Sie ist mit mir in Kontakt und kann zuhören. Für mich ist es wichtig, dass die Personen, die mich begleiten, echt sind, offen, so bin ich nämlich auch. Eine gute Begleitung kritisiert mich nicht. Sie unterstützt mich und stellt mich nicht in Frage.»

Elmar Züst



> «Eine gute Begleitung nimmt sich Zeit. Sie hört zu, was ich sagen will, sie redet mir nicht drein. Ausserdem ist es für mich wichtig, dass die Begleitperson guter oder verträglicher Laune ist.»

Lukas Schällibaum

> **«Eine gute Begleitung ist sympathisch und motiviert, hat einen gesunden Geist und ist kein schlechter Mensch. Eine gute Begleitung ist sensibel und weiss, dass es Zeit braucht, um sich selber kennenzulernen. Viel Zeit. Ich habe lange gebraucht, um zu verstehen und zu akzeptieren, dass ich krank bin ... Eine Begleitung hat auch das Recht, sich zu irren und sich zu entschuldigen. Es gibt vier Jahreszeiten, auch für die Begleitpersonen.»**

Ivana Michel

> **«Eine gute Begleitung hilft mir mit dem Geld und den Zigaretten ... Und wenn mal niemand im Büro ist, dann warte ich. Ich bin es gewohnt mich anzupassen. Für mich gibt es keine ideale Begleitung.»**

Philippe Kaeser



Die Zitate stammen von Bewohnerinnen und Mitarbeitern aus den INSOS-Institutionen Centre-Esprit in Genf und Imboden in St. Gallen. Herzlichen Dank!

## Lehrmittel zur PrA

**Druckfrisch: Alle fünf PrA-Themenhefte für den allgemein bildenden Unterricht sind bezugsbereit.**

Der allgemein bildende Unterricht (ABU) der beruflichen Grundbildung soll Lernende auf die Erwachsenenwelt vorbereiten. Gerade für Jugendliche mit Lernbeeinträchtigung ist der ABU essentiell. Er vermittelt ihnen grundlegende Kompetenzen, um sich in verschiedenen Alltagssituationen orientieren und berufliche und private Herausforderungen bewältigen zu können. Manche PrA-Ausbildungsinstitutionen haben deshalb mehr als die wöchentlich vorgeschriebenen ABU-Lektionen eingeplant. Dafür steht ihnen nun die komplette Reihe «Arbeitsmaterialien für den allgemein bildenden Unterricht in der Praktischen Ausbildung» inkl. Hörtexte und didaktische Anregungen zur Verfügung.

Im Juli 2016 ist das letzte von fünf Themenheften im hep-Verlag erschienen. Diese sind im Auftrag und unter Mitwirkung von INSOS Schweiz entstanden. Damit ist eine Lücke in der Qualitätssicherung der PrA geschlossen worden. Angelehnt an den EBA-Rahmenlehrplan vermittelt das Lehrmittel in möglichst einfacher Sprache die wichtigsten Wissensinhalte zum Übergang von der Schulzeit in die Berufsbildung, zum Umgang mit Geld, zu Freizeit- und Risikoverhalten, zum Übergang von der Ausbildung ins Erwerbsleben und zum Leben und Wohnen. | Annina Studer, Leiterin Bereich Arbeitswelt INSOS Schweiz

[www.insos.ch/praktische-ausbildung](http://www.insos.ch/praktische-ausbildung)

## Schwedens Werkstätten gibt es eben doch

**Wie leben und arbeiten Menschen mit Behinderung in Schweden? INSOS-Geschäftsführer Peter Saxenhofer hat das Land besucht und kommt zum Schluss: In Schweden ist zwar einiges anders und einiges besser als in der Schweiz. Doch auch das schwedische Modell überzeugt nicht in jeder Hinsicht.**

Menschen mit Behinderung wohnen in Schweden vergleichsweise grosszügig: Jede Person hat Anspruch auf eine voll ausgestattete, 40 bis 45 Quadratmeter grosse Wohnung. Es dürfen maximal fünf Wohnungen zu einer Gruppe zusammengefasst werden – sonst könnte der Eindruck eines Wohnheims entstehen. Und diese sind seit 1994 nicht mehr zulässig.

### Profit-Dienstleister kommen

In Schweden sind die Gemeinden für die Finanzierung der Unterstützungsleistungen zuständig und schliessen Leistungsverträge mit Dienstleistungsanbietern ab. Der Unterstützungsumfang wird zwischen der Gemeinde, dem Vertreter der Person mit Behinderung und dem Dienstleistungsanbieter ausgehandelt und mit rund CHF 80 bis CHF 600 pro Tag entschädigt. Zunehmend bieten auch Profit-Organisationen Unterstützungsleistungen an. Die kooperativen Einrichtungen aus den 1980er- und 1990er-Jahren wurden fast alle verkauft. Die heutigen Anbieter sind häufig Firmen, die ihren Sitz im Ausland haben – Firmenort Sin-

gapur ist keine Ausnahme. Diese Unternehmen weisen komplizierte Rechtsstrukturen auf und müssen in der Regel in Schweden keine Steuern bezahlen. Paradox: Was

**«Die goldenen 1980er-Jahre sind vorbei. Es ist zu befürchten, dass die Zahl der bei Samhall beschäftigten Menschen weiter sinken wird.»**

man in Schweden einst den NPO vorwarf – dass sie allenfalls durch Rückstellungen und Ähnliches zu viel Geld verdienen – ist inzwischen zum normalen Geschäftsmodell geworden.

### Samhall gehört dem Staat

In Schweden gibt es keine Werkstätten, sondern: Samhall. Die Gesellschaft, die zu 100 Prozent in staatlichem Besitz ist, bietet Menschen mit Behinderung Arbeit. Vor 25 Jahren fanden hier rund 30 000 Menschen in einer der 379 Filialen eine Arbeitsstelle. Heute arbeiten noch rund 16 000 Menschen für Samhall. 60 Prozent von ihnen haben eine körperliche Behinderung – anders als in der Schweiz, wo die

Mehrheit eine kognitive oder psychische Beeinträchtigung hat.

Die Beschäftigten bei Samhall haben einen Arbeitsvertrag und erhalten einen Tariflohn von ca. CHF 2000 pro Monat. Damit haben sie ihren gesamten Lebensunterhalt zu finanzieren. Voraussetzung für eine Anstellung ist eine Leistungsfähigkeit von mindestens 30 Prozent. Der Lohn der Beschäftigten bei Samhall wird zu 70 Prozent vom Staat rückvergütet.

### Schwierige Integration

Ziel von Samhall war und ist der Übergang in den ersten Arbeitsmarkt. Dies erwies sich jedoch als Illusion – obwohl Arbeitgeber des ersten Arbeitsmarktes, die Menschen mit Beeinträchtigung anstellen, vom Staat 40 bis 75 Prozent des staatlich festgesetzten Tariflohnes (ca. 1800 Euro) vergütet erhalten. Dieses Modell sieht grundsätzlich verlockend aus, kommt aber zu selten zur Anwendung. Die Arbeitslosenquote von rund 8 Prozent ist sicher nicht förderlich. Die goldenen 1980er-Jahre seien vorbei, heisst es in Schweden – der Gürtel muss enger geschnallt werden. Und so ist zu befürchten, dass die Zahl der Samhall-Beschäftigten weiter sinken wird.

### Produktive Tagesstätten

Menschen mit einer Beeinträchtigung ohne Anstellung bei Samhall oder mit einer Leistungsfähigkeit von weniger als 30 Prozent können in Schweden in einem «daglig verksamhet» bzw. Dagcenter beschäftigt werden. Wer in einem solchen Dagcenter arbeitet, lebt



In der «Telleby verkstäder» im schwedischen Järna werden Flöten hergestellt. | Foto: zvg

in erster Linie von der staatlichen Volksrente (monatlich ca. CHF 675 inkl. Zuschläge). Zusätzlich gibt es Wohngeld (ca. CHF 600.-), welches die Miete fast vollständig deckt. Für die Arbeit im «daglig verksamhet» gibt es einen «Zustupf» von bis zu CHF 100 pro Monat. Dagcenter sind nicht mit unseren Tagesstätten vergleichbar. Zum Teil werden dort auch grössere Kundenaufträge aus Industrie und Gewerbe bearbeitet. Zudem werden Produkte hergestellt und direkt verkauft. Der Erlös ist nicht elementar, weshalb die Produkte in der Regel nicht teuer sind.

### Was bleibt ...

Es macht Sinn, dass in Schweden die Gemeinden in der Pflicht sind, Angebote für Menschen mit Behinderung bereit zu stellen. Abgesehen von den Ballungszentren im Süden ist Schweden so weitläufig, dass dieses Modell den Betroffenen hilft, in ihrem Lebensumfeld zu bleiben. Mit dem Recht auf eine vollwertige Wohnung können wir in der Schweiz nicht mithalten. Ein Anspruch, der absolut gerechtfertigt ist. Der Weg hin zu kleineren

Einrichtungen kann uns zudem ein Vorbild sein. Aber unter den aktuellen politischen Gegebenheiten wird dieser Weg kaum eine Mehrheit finden – im Gegenteil!

### Faszinierend, aber ...

Die Werkstätten, die es in Schweden gar nicht mehr geben soll, gibt es eben doch. Das Modell, dass Samhall anstelle einer Rente einen staatlich subventionierten Tariflohn auszahlt, fasziniert auf den

**«Das schwedische Modell mit staatlich subventioniertem Tariflohn erleichtert den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt nicht wirklich.»**

ersten Blick. Doch: Den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erleichtert dieser Ansatz auch nicht wirklich. Und wehe dem, der keine Arbeit bei Samhall findet!

Aus Sicht der Betroffenen ist doch vor allem eines wichtig: dass sie in der Arbeitswelt einen Arbeitsplatz finden, an dem sie ihre Ressourcen und ihre Arbeitskraft einsetzen können.

| Peter Saxenhofer, Geschäftsführer INSOS Schweiz



## «Gut aufgestellt, aber...»

Am 29. Juni 2016 hat der Bundesrat den ersten Staatenbericht zur UN-Behindertenrechtskonvention genehmigt. Dieser zeigt ein positives Bild, aber auch Verbesserungspotential.

Das internationale Übereinkommen von 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) ist für die Schweiz am 15. Mai 2014 in Kraft getreten. Die UN-BRK konkretisiert die allgemei-

nen Menschenrechte im Hinblick auf die Situation von Menschen mit Behinderungen. Um die allgemeinen Prinzipien der Konvention ist als Vertragspartei verpflichtet, dem zuständigen Überwachungsorgan der UNO, dem Ausschuss für die Rechte der Menschen mit Behinderungen, zwei Jahre nach dem Beitritt einen Bericht zur Umsetzung des Übereinkommens zu unterbreiten. Diese Berichterstattung auf internationaler Ebene ist zugleich die Gelegenheit, sich innerstaatlich die Frage zu stellen, wie es um die Rechte von Menschen mit Behinderungen steht.

### Es gibt noch zu tun

Allerdings erlauben die formalen Vorgaben für den Staatenbericht nur eine Darstellung der grossen Züge. Auf einer Seite, wie in diesem Magazin, muss man sich noch kürzer fassen. Auf den Punkt gebracht: Die Schweiz ist gut aufgestellt, aber es gibt noch zu tun. Diesen Befund hat bereits die 2015 abgeschlossene Evaluation des Behindertengleichstellungsgesetzes (BehiG) ergeben.

### Gute Rechtslage

Gut ist insbesondere die Rechtslage. Die Bundesverfassung gibt der schweizerischen Behindertenpolitik die gleiche Richtung vor wie die UN-BRK, und das BehiG hat wesentlich dazu beigetragen, die Benachteiligungen zu beseitigen und insbesondere die Zugänglich-

keit zu verbessern. Selbstbestimmung und Förderung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen prägen jedoch beispielsweise auch die Entwicklung der Invalidenversicherung und des Kindes- und Erwachsenenschutzrechts.

### Zuwenig proaktive Umsetzung

Zu tun gibt die weitere Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben. Zu tun gibt aber vor allem der Umstand, dass heute die Rechte von Menschen mit Behinderungen nicht in allen relevanten Lebensbereichen proaktiv umgesetzt werden. Zudem kann die Koordination der Massnahmen von Bund und Kantonen verbessert werden.

### Sicht von aussen in drei Jahren

Die Prüfung des Berichts durch den UN-Behindertenrechtsausschuss steht voraussichtlich erst in drei bis vier Jahren an. Dann wird sich zeigen, wie die Situation in der Schweiz von aussen beurteilt wird. Schon aufgrund der Ergebnisse der Evaluation des BehiG hat der Bundesrat jedoch Massnahmen eingeleitet. Ende 2015 hat er das EDI beauftragt, in einem Bericht zur Behindertenpolitik bis Ende 2016 Vorschläge darzulegen, wie die genannten Lücken geschlossen werden können.

| Andreas Rieder, Leiter EBGB

nen Menschenrechte im Hinblick auf die Situation von Menschen mit Behinderungen. Um die allgemeinen Prinzipien der Konvention



Andreas Rieder ist Leiter des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. | Foto: zvg

– unter anderem Nicht-Diskriminierung, Autonomie und Teilhabe – zu gewährleisten, sind die Vertragsstaaten auf verschiedenen Ebenen gefordert. Die Schweiz

## «Umfangreicher Handlungsbedarf»

Der Staatenbericht der Schweiz sagt zu wenig darüber aus, wie sich die UN-BRK auf den Alltag von Menschen mit Behinderungen auswirkt, findet Inclusion Handicap. Dies soll der Schattenbericht nachholen.

Ende Mai 1899 besuchte eine Behindertenorganisation die Anstalt Biberstein in Aarau. Die Veranstaltung hiess «Schweizerische Konferenz für das Idiotenwesen». Es war eine Zeit, als Menschen mit Behinderungen per Definition arm waren: Sie bekamen Almosen und hatten dankbar zu sein.

### Kein selbstbestimmtes Leben

Auch wenn heute die Situation nicht mehr so drastisch erscheint wurden: Das Erbe dieses fürsorglichen Ansatzes ist noch sichtbar. Kindern mit Behinderungen wird nicht selten der Besuch der Regelschule verwehrt, die freie Wahl des Wohnorts und der Wohnart ist für viele Menschen mit Behinderungen nicht möglich. Sie können kein selbstbestimmtes Leben führen.

### Alle müssen über die Bücher

Dieser Praxis widerspricht die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) komplett. Menschen mit Behinderungen sind gleichberechtigte Mitglieder unserer Gesellschaft und geniessen die gleichen Rechte wie alle Menschen. Es ist ein Paradigmenwechsel von einem fürsorglichen Ansatz hin zu einem menschenrechtlichen. Der Fokus wird auf die Stärken eines jeden Menschen gesetzt und nicht

auf dessen vermeintlichen Schwächen, wie etwa eine Behinderung. Die Schweiz hat sich mit der Ratifizierung der UN-BRK dazu bekannt, und die Menschenrechte sind nicht verhandelbar. Deshalb müssen wir alle, die gesamte Gesellschaft und die Politik, über die Bücher.

### Schattenbericht erscheint 2017

Wie weit die Schweiz wirklich fortgeschritten ist, wird die Prüfung der Schweiz durch den UNO-Ausschuss der Rechte für die Menschen mit Behinderungen ergeben. Der Bund legte Rechenschaft im Initialstaatenbericht ab, in dem er sich aber zu grossen Teilen auf die Darstellung der bestehenden Rechtsgrundlagen beschränkt. Der Bericht sagt zu wenig darüber aus, wie sich die UN-BRK auf den Alltag der Menschen mit Behinderungen auswirkt. Dies wird Inclusion Handicap mit dem Schattenbericht im kommenden Jahr aufzeigen, der ebenfalls dem UNO-Ausschuss vorgelegt wird. Es wird eine kritische und umfassende Einschätzung aus Sicht der Betroffenen.

### Handlungsbedarf bei der Arbeit

Vom umfangreichen Handlungsbedarf in allen Lebensbereichen sei hier stellvertretend das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben genannt, wozu die Wahlfreiheit

elementarer Bestandteil ist. Der zweite Arbeitsmarkt muss durchlässiger werden und die Werkstätten weniger geschützt, damit Menschen mit Behinderungen die Chance erhalten, auf dem ersten

Arbeitsmarkt tätig zu werden. Arbeit hat neben der Existenzsicherung auch eine gesellschaftliche Funktion: Sie muss integrierend und nicht separierend wirken. Die Nationale Behindertenpolitik, die derzeit erarbeitet wird, ist eine Chance, der Inklusion einen Schritt näher zu kommen. | Julien Jaeckle, Geschäftsleiter Inclusion Handicap



Julien Jaeckle ist Geschäftsleiter von Inclusion Handicap, dem Dachverband der Organisationen für Menschen mit Behinderung. | Foto: zvg



# «Wir bringen Apotheke und Dienstleistungen zu Ihnen»

Die Medikamentenversorgung durch eine örtliche Apotheke hilft, Zeit und Ressourcen zu optimieren. Die Apotheken von GaleniCare bieten Ihnen ein vielfältiges Angebot, so individuell wie Ihre Institution.



Das Wohnheim Acherli ist zufrieden mit der Zusammenarbeit mit GaleniCare. | Foto: zvg

Das Wohnheim Acherli in Bern hat den Schritt zur individuellen Verblisterung der Medikamente gemacht. Der Heimleiter erzählt:

**Herr Brenzikofer, Sie haben im Frühling 2016 mit einer Apotheke von Galenicare auf ein Verblisterungs-System umgestellt.**

**Warum?**

**Verblisterungs-Systeme sind sinnvoll und zeitgemäss.** Wir arbeiten bereits seit 10 Jahren erfolgreich mit der SunStore-Apotheke Bethlehem zusammen. Letzten

Winter wurden wir von den Verantwortlichen auf dieses neue System aufmerksam gemacht. Die Medikamente werden von der Medifilm AG maschinell abgepackt, somit erhöhen sich Qualität und Sicherheit. Die zeitliche Entlastung sowie auch die Entbindung von der Verantwortung für das Abfül-

len der Medikamente werden von der Betreuung sehr geschätzt.

**Wie erlebten Sie die Umstellung und wie zufrieden sind Sie und Ihre Mitarbeitenden mit dem Medifilm?**

Die Umstellung ist nicht zu unterschätzen. Die Medikamenteneinnahme ist für viele Bewohnende eine sehr persönliche und heikle Angelegenheit, welche viel Sicherheit und Vertrauen benötigt. Zudem möchten auch die Mitarbeitenden, Angehörigen und die Ärzteschaft für das neue System gewonnen sowie die internen und externen Prozesse aktualisiert und dokumentiert werden. Auf diesem Weg wurden wir eng von Frau Oeggerli, Key Account Manager Heime & Institutionen bei GaleniCare, begleitet. Sie unterstützte uns bei der gesamten Ablaufplanung, der Schulung und der Überarbeitung der Q-Dokumente – sie war ein wichtiger Puzzleteil für das gute Gelingen.

**Wie haben die Bewohnenden auf die Umstellung reagiert?**

Unsere Bewohnenden wurden von den Mitarbeitenden umfassend auf die Umstellung vorbereitet. Mit viel Fingerspitzengefühl und kreativen Ideen wurde den Bewohnenden der Wechsel auf Medifilm er-

klärt. Anhand von Mustern, gefüllt mit Traubenzucker, wurde dann die Handhabung und das Öffnen der Blister geübt. Dies wurde von den Bewohnern sehr geschätzt, und sie sehen die Umstellung auf Medifilm ebenfalls als gut gelungen.

**Weshalb arbeiten Sie so eng mit einer Apotheke zusammen?**

Unsere Zusammenarbeitsvereinbarung vor 10 Jahren mit der SunStore-Apotheke führte dazu, dass alle Medikamente in der Apotheke für uns gerichtet wurden. Auch das Einholen von Dauerrezepten wurde direkt von der Apotheke erledigt, und wir konnten dadurch wertvolle Betreuungszeit für die Bewohnenden gewinnen. Zusätzlich hatten wir einen kompetenten Ansprechpartner für alle pharmazeutischen Fragen. Die Umstellung auf das Verblisterungs-System war daher eine Frage der Zeit.

**Interessiert?**

Monika Oeggerli Rosenland,  
Key Account Manager  
Pharmacy Services,  
GaleniCare Management AG,  
+ 41 79 505 26 04,  
monika.oeggerlirosenland@galenicare.com

[www.galenicare.com](http://www.galenicare.com)

# Zukunft der Psychiatrie ohne uns?

**Peter Ettlin**

ist Ökonom und Geschäftsleiter der Stiftung Rheinleben, die aus der Fusion der PSAG und der Stiftung Melchior vor einem Jahr hervorgegangen ist. Ettlin hat zudem das Präsidium der Psychiatriekommission in Basel inne.



«Zukunft der Psychiatrie in der Schweiz» heisst die 57-seitige, im März publizierte Antwort des Bundesrates auf ein Postulat von Philipp Stähelin. Als Geschäftsleiter der Stiftung Rheinleben, die in Basel Dienstleistungen für mehr als 1000 Klienten anbietet, habe ich den Bericht mit Interesse und Vorfreude gelesen. Am Ende blieb aber Frust zurück. Gesellschaftliche Teilhabe von Menschen, die von einer psychischen Krankheit betroffen sind, bedeutet auch, dass sie nicht primär in Kliniken leben und sich nicht nur über die Krankheit definieren. Diese Lebenswelt, zu der eine Vielzahl von INSOS-Institutionen aktiv einen Beitrag leisten, wird im Bericht aber vollständig ausgeklammert!

**Warum bleiben die INSOS-Institutionen unerwähnt?** Folgende Punkte könnten eine Rolle spielen:

- Der Bund finanziert die Institutionen nicht mehr. Was nichts kostet, ist nicht von Bedeutung.
- Die Einordnung unter «Behinderteninstitution» hinterlässt möglicherweise den falschen Eindruck, dass Menschen mit Beeinträchtigung keinen Bezug zu KVG-Leistungen mehr haben.
- Institutionen für Menschen mit Behinderung haben zuwenig Einfluss auf der politischen Ebene.
- Psychische Krankheiten sind noch immer stigmatisiert. Psychisch Kranke sind wenig organisiert und setzen sich selten für ihre Interessen ein. Das hat auf die Institutionen abgefärbt.
- Wir sind statistisch nicht vertreten. So gibt es keine Statistik darüber, wie viele Personen aus psychischen Gründen institutionelle Leistungen nutzen.
- Wir sind wenig institutionsübergreifend organisiert. Kantonale Kooperationen von Institutionen für

Menschen mit psychischer Beeinträchtigung gibt es oft nicht. Ein Einsitz in regionalen Psychiatriekommissionen ist nicht immer vorgesehen.

**Wie wichtig ist unsere Erwähnung** in der Beantwortung eines Postulats? Das kann man kritisch diskutieren. Ich befürchte jedoch, dass unsere Leistungen auch bei einer Sparrunde als wenig bedeutungsvoll angesehen oder unsere Haltung zu aktuellen Themen nicht wahrgenommen werden, wenn wir schon bei der Postulatbeantwortung ignoriert werden. INSOS hat beim Bund inzwischen interveniert. Doch was können wir ausserdem tun, damit wir künftig nicht mehr vergessen gehen? Einige Ideen:

- Wir erarbeiten analog der Spitex-Statistik eine jährliche INSOS-Statistik und stellen diese Verwaltung und Parlament zur Verfügung.
- Wir erarbeiten eigene Vorschläge zu aktuellen politischen und fachlichen Themen (z.B. zur Förderung von jungen psychisch kranken Menschen).
- Wir stärken unsere Kooperationen und Partnerschaften: Regional durch besseren Austausch der Institutionen mit der regionalen Psychiatrie und national in der Zusammenarbeit mit Pro Mente Sana.

**In den Institutionen** für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung werden viele innovative Ansätze umgesetzt und gute Leistungen erbracht. Diese müssen wir aber besser bündeln und kommunizieren. Dafür brauchen wir einen starken Verband und Mitglieder, die sich für den Verband engagieren!

**KLARTEXT**  
Institutionen melden sich zu Wort

## Kurz notiert

### Nun starten auch die Schreiner mit dem Individuellen Kompetenznachweis

An einer weiteren Kick-off-Veranstaltung sind 45 Fachpersonen über den Individuellen Kompetenznachweis (IKN) informiert worden. Sie hatten die Gelegenheit, sich mit dem Berufsverband VSSM über den IKN Schreinerei auszutauschen. Dieser wird – wie der IKN Logistik und IKN Büroarbeiten – ab Beginn des nächsten Lehrjahrs bis Sommer 2017 durch die Berufsbildner und Berufsbildnerinnen auf seine Anwendbarkeit, Verständlichkeit und Vollständigkeit geprüft. INSOS leitet die Erprobungsphase. Der IKN attestiert zukünftig die erworbenen Kompetenzen von PrA-Abgängerinnen und -Abgängern.

[www.insos.ch](http://www.insos.ch) > [Praktische Ausbildung](#) > [Kompetenznachweis](#)

### Ein INSOS-Magazin verpasst? Dann lesen Sie es nach unter [www.insos.ch](http://www.insos.ch)

Möchten Sie wissen, wie andere Institutionen Menschen mit herausforderndem Verhalten begleiten? Suchen Sie Ideen für ein inklusives Angebot? Planen Sie ein Kunst-Projekt? Oder wollen Sie UK-Hilfsmittel konsequent einsetzen? Jedem dieser Themen hat das INSOS-Magazin in den letzten zwei Jahren einen Schwerpunkt gewidmet. Sie finden alle Ausgaben und Artikel auf der INSOS-Website. Im Magazin-Archiv können Sie zudem sämtliche Ausgaben seit November 2009 gratis herunterladen.

[www.insos.ch](http://www.insos.ch) > [Publikationen](#) > [INSOS-Magazin](#) > [Archiv Magazin](#)

### Jahresbericht und Rechnung 2015 von INSOS Schweiz sind online

An der Delegiertenversammlung in Basel haben die INSOS-Delegierten den Jahresbericht und die Jahresrechnung 2015 von INSOS Schweiz genehmigt. Der Jahresbericht zeigt die verschiedenen Arbeitsschwerpunkte von INSOS Schweiz im letzten und im laufenden Jahr auf.

[www.insos.ch](http://www.insos.ch) > [Verband](#) > [Jahresbericht 2015](#)

## Rechtsberatung

**Arbeitnehmende sind in bestimmten Situationen während einer gewissen Zeit vor einer Entlassung geschützt. Hans-Ulrich Zürcher erklärt, wie Sperrfristen schützen und in welchen Fällen dieser Schutz nicht gilt.**



Hans-Ulrich Zürcher ist Rechtsberater von INSOS Schweiz.

**Der Arbeitgeber darf** nach Art. 336c Abs. 1 OR nach Ablauf der Probezeit nicht «zur Unzeit» kündigen, das heisst

- während dem Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienst und – wenn er länger als elf Tage dauert – weder vier Wochen vorher noch nachher. Ferner nicht während der Teilnahme an einer vom Bund angeordneten Hilfsaktion im Ausland, welche vom Arbeitgeber genehmigt worden ist;
- wenn der/die Arbeitnehmende ohne eigenes Verschulden infolge Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist: Im 1. Dienstjahr gilt dies während 30 Tagen, im 2. bis 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen;

▪ während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen danach (selbst wenn die Arbeitnehmerin erst später erfährt, dass sie zum Zeitpunkt der Kündigung bereits schwanger war).

**Erfolgt die Entlassung** trotz Sperrfrist, ist sie nichtig und muss nach der Sperrfrist wiederholt werden. Die Kündigung bei Krankheit ist hingegen gültig, wenn sie vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ausgesprochen wird. In diesem Fall wird die Kündigungsfrist während der Arbeitsunfähigkeit, höchstens aber bis zum Ablauf der Sperrfrist, unterbrochen und danach fortgesetzt. Bei mehreren Erkrankungen während der Kündigungsfrist kumulieren sich die Sperrfristen, wenn unterschiedliche Ursachen vorliegen. Wichtig ist: Diese Sperrfristen gelten nicht im befristeten Arbeitsverhältnis, bei Kündigung durch den Arbeitnehmer, bei gerechtfertigter fristloser Kündigung und bei Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen.

## Ersetzen wir den Begriff «invalid»!

Liebe INSOS-Mitglieder

Sprechregeln sagen einiges aus über den Umgang mit Minderheiten. Der Schutz und die Einhaltung ihrer Rechte gehören zu den tragenden Säulen des schweizerischen Bundesstaats. Deshalb habe ich diesen Frühling eine Motion eingereicht, die verlangt, dass der Begriff «invalid» in den Rechtserlassen des Bundes ersetzt wird. Etymologisch setzt sich das Wort aus dem lateinischen Wortstamm «valere» [stark, gesund, wert sein, gelten...] und der Vorsilbe «in» [un-, nicht, ohne] zusammen. Entsprechend negativ ist die Übersetzung von invalid oder «in-validus»: unwert resp. schwach sein, nicht gelten. Mit der Verwendung dieses negativ besetzten Begriffes wird eine betroffene Person auf ihre Behinderung reduziert und als nicht gleichwertiges Mitglied unserer Gesellschaft bezeichnet. Dies ist diskriminierend und erschütternd zugleich.



Die Motion löste in Online-Foren und Leserbriefspalten ein Riesenecho aus. Nebst vielen dankenden Kommentaren waren etliche auch ablehnend. Ausserdem gab es da noch die Zuschrift eines Lateiners, der kritisierte, dass meine Deutung des Begriffs sprachlich unzulässig sei. Nun, Fakt ist, dass auch im Französischen «ungültig» mit «invalide» übersetzt wird. Und im Englischen bedeutet «invalid» ebenfalls «ungültig, nichtig». Einen Menschen als «unwert» zu bezeichnen, weil er in einem Teilbereich eine Einschränkung hat, ist einfach inakzeptabel.

Worte und Bilder beeinflussen unser Denken, Fühlen und Handeln. Wenn wir sie achtsam verwenden, sie reflektieren oder bewusst ersetzen, kann dies einen wichtigen Lernprozess in Gang bringen. Mit meiner Motion will ich ein klares Zeichen setzen gegen sprachliche Diskriminierung und für einen reflektierten Umgang mit gängigen, aber heiklen Alltagsbegriffen.

Herzlich,

Präsidentin INSOS Schweiz  
Nationalrätin



# Veranstaltungen 2016

INSOS Schweiz organisiert jedes Jahr verschiedene nationale Fachtagungen, Workshops sowie den dreitägigen INSOS-Kongress, der 2016 wieder in Bern stattfindet.

---

## 30. August bis 1. September 2016

**INSOS-Kongress 2016**  
INSOS-Kongress in Bern

---

## 6. September 2016

**Beziehungen eingehen und Sexualität leben**  
INSOS-Workshop in Bern

---

## 7. September 2016

**Unterrichten in der Praktischen Ausbildung**  
INSOS-Workshop in Bern

---

## 10. November 2016

**Zusammenarbeit?! Verstehen und verstanden werden**  
VBMB-Fachtagung in Zusammenarbeit mit INSOS Schweiz in Zürich

---

## 17. November 2016

**Potenziale entfalten in der Arbeitswelt von morgen**  
INSOS-Fachtagung in Freiburg

Ausführliche Informationen und Anmeldung unter  
[www.insos.ch](http://www.insos.ch) > Veranstaltungen

ClimatePartner   
**klimateutral  
gedruckt**

**INSOS**

### Adressen

**INSOS Schweiz**  
Zieglerstrasse 53  
3000 Bern 14

031 385 33 00  
[info@insos.ch](mailto:info@insos.ch)  
[www.insos.ch](http://www.insos.ch)

**INSOS Suisse**  
Avenue de la Gare 17  
1003 Lausanne

031 385 33 00  
[info@insos.ch](mailto:info@insos.ch)  
[www.insos.ch](http://www.insos.ch)

### Impressum

**Herausgeber**  
INSOS Schweiz  
3000 Bern 14  
Erscheint 3x jährlich

**Redaktion**  
Barbara Lauber  
(Leitung);  
Barbara Spycher

### Titelbild

Jessica Klingler,  
Sozialarbeiterin,  
Centre-Espoir, Genf  
(Foto: H el ene Tobler)

### Abopreis

CHF 30.– (im Mitglieder-  
beitrag enthalten)  
Einzelnummer CHF 15.–

### Gestaltung

Jordi AG, Belp

**Layout und Druck**  
Jordi AG, Belp

### Auflage

1800 deutsch  
500 französisch

Abdruck mit Quellen-  
angabe erlaubt