



Radio, Apps und Videos

Die Tools der internen Kommunikation

Covid-19: Dafür engagieren wir uns

Die Institutionen sollen Menschen mit Behinderung auch während der Pandemie bestmöglich begleiten können. Unsere fünf Forderungen an die Politik.

90 Jahre INSOS

Zum 90. Geburtstag von INSOS blicken wir zurück auf die wichtigsten Meilensteine in der Geschichte der sozialen Institutionen und werfen einen Blick in die Zukunft.

INHALT

03 EDITORIAL

KOMMUNIZIEREN IM BETRIEB

04 Worauf es in der Kommunikation jetzt ankommt

RADIO, APP & VIDEO

06 Drei Kommunikationstools aus der Praxis

GERICHTSURTEIL

07 Behinderungsbedingte Leistungen im AHV-Alter

DIE ROLLE DER CHEFS

08 Wie sie die Fehlzeiten im Team beeinflussen

POLITIK UND COVID-19

09 Unsere 5 Forderungen an Bund und Kantone

90 JAHRE INSOS

10 Die Meilensteine seit der Verbandsgründung 1930

BLICK IN DIE ZUKUNFT

14 Wie sieht unsere Branche in 10 Jahren aus?

STEP BY STEP

16 In 10 Schritten zur Arbeitnehmendenvertretung



KOMMUNIKATION Kommunikations-
experte Joachim Tillessen von der FHNW zeigt, worauf es in der
Corona-Krise in der Kommunikation mit dem Fachpersonal und
mit den Bewohner*innen ankommt. **Seite 4 – 8**



COVID-19 Das Coronavirus hat den Alltag in den In-
stitutionen fest im Griff. Es ist deshalb zentral, dass sie Menschen
mit Beeinträchtigung trotz Pandemie weiterhin bestmöglich
begleiten können. Unsere 5 Forderungen. **Seite 9**



GEBURTSTAG Was hat sich seit der Gründung
von INSOS Schweiz vor 90 Jahren in den Sozialversicherungen,
im Behindertenwesen und im Verband getan? Wir schauen
zurück und werfen einen Blick in die Zukunft. **Seite 10 – 15**

«Es ist ein weiser Entscheid, mit der Veränderung zu gehen statt Widerstand zu leisten. Einer, der alles verändert, wenn alles sich ändert.»



Wenn nichts mehr ist wie es mal war

Auch wir haben aufgeatmet. Wir haben diesen Sommer mit Institutionen auf ihre Situation während des Lockdowns zurückgeblickt. In Interviews die Folgen der Besuchs- und Ausgangsverbote analysiert. Uns nach Monaten im Krisenmodus wieder dem Tagesgeschäft zugewendet. Und uns wider besseres Wissen in Sicherheit gewöhnt. Und nun das: Ein Höchststand bei den Fallzahlen. Wieder verschärfte Schutzmassnahmen. Wieder Besuchsverbote in Altersheimen, Spitälern und sozialen Institutionen. Wieder Teil-Lockdowns.

Das Virus lässt niemanden in Ruhe – auch Sie als Fachperson und auch die Menschen mit Behinderung nicht. Wir alle wünschen uns unser altes Leben zurück, eine Normalität, die Nähe zu Menschen, lautes Singen, spontane Besuche und Menschenmengen erlaubt. Und gleichzeitig staunen wir, wie wir uns trotz innerem Widerstand, Wut oder Ohnmacht an die neuen Bedingungen anpassen konnten. Wir können mit Veränderungen umgehen, selbst wenn sie alles auf den Kopf stellen. Und wenn es

uns nicht sofort gelingt, so lernen wir es, Schritt für Schritt. Jene, die die aktuelle Situation aus der Bahn wirft, denen es psychisch schlecht geht, die ums Überleben kämpfen, sich aus Angst isolieren oder wegen der Isolation krank werden, all jenen können wir Mut machen. Wir können ihnen zuhören, sie zum Lachen bringen und sie dabei unterstützen, mit der aktuellen Situation besser zurecht zu kommen.

Alles ist in Bewegung. Alles verändert sich. In jedem Moment. Das zu akzeptieren und mit der Veränderung zu gehen statt Widerstand zu leisten, ist ein weiser Entscheid. Ein Entscheid, der alles verändert, wenn alles sich ändert.

Ich wünsche Ihnen in diesen turbulenten Zeiten alles Gute – und verabschiede mich von Ihnen nach 12 Jahren INSOS. Es war mir eine Freude und eine Ehre, die letzten 32 INSOS-Magazine herauszugeben und hoffe, dass wir Sie auf Ihrem Weg ein Stück begleiten und inspirieren konnten.

Barbara Lauber
Leiterin Kommunikation INSOS Schweiz





«Glaubwürdige Kommunikation baut Unsicherheit ab»

Die Corona-Situation in den Institutionen ist für alle herausfordernd. Kommunikationsexperte Joachim Tillessen von der Fachhochschule Nordwestschweiz sagt, worauf es in der Kommunikation mit dem Fachpersonal und mit den Bewohner*innen in solchen Krisen ankommt.

Im Lockdown war eine gute Krisenkommunikation gefragt. Was ist dabei zentral?

«Videobotschaften kommen der persönlichen Kommunikation am nächsten und sind am glaubwürdigsten.»

Eine solche Krise löst Ängste und Unsicherheiten aus, und da ist in erster Linie die Führungs-

kommunikation in der Pflicht. Selbst dort, wo diese zuvor nicht sehr ausgeprägt war, müssen Führungspersonen rasch Verantwortung übernehmen, schnell und persönlich kommunizieren und dabei Wertschätzung, Vertrauen und Empathie vermitteln.

Über welchen Kanal gelingt dies am besten?

Möglichst nahe an der persönlichen Kommunikation, mit Vorteil in persönlichen Gesprächen. Während des Lock-

downs, als dies wegen der Distanz vielerorts nicht möglich war, eigneten sich Videobotschaften dafür besonders gut. Sie kommen der persönlichen Kommunikation am nächsten und sind am authentischsten und glaubwürdigsten. Das ist in einer solchen Krise besonders wichtig, denn man weiss, dass eine glaubwürdige Kommunikation Unsicherheiten abbaut. Dabei sollte diejenige Person zu Wort kommen, die thematisch am glaubwürdigsten ist. Das ist nicht zwingend die Person, die

in der Hierarchie zuoberst steht. Beim Thema Schutzmaske beispielsweise hat ein Oberarzt eine höhere Glaubwürdigkeit als der Spitaldirektor.

Welche organisatorischen Massnahmen haben sich bewährt?

Wichtig ist auch, eine gute Verbindung zwischen den Entscheider*innen und den Kommunikatoren innerhalb der Organisation sicherzustellen. Das können sogenannte Verbindungsoffiziere oder eine Taskforce sein. Eine solche Taskforce fungiert als Bindeglied zwischen Mitarbeitenden und der

Joachim Tillessen ist Dozent an der FHNW und Leiter des Masterstudiengangs Corporate Communication Management.



Führung. Sie kommuniziert nicht nur top-down, sondern auch bottom-up, indem sie Inputs und Fragen der Mitarbeitenden sammelt und weiterleitet. Hilfreich ist, der Taskforce ein Gesicht zu geben und Ansprechpersonen zu definieren, die nicht nur elektronisch, sondern auch telefonisch erreichbar sind. Zusätzlich kann im Intranet eine Plattform eingerichtet werden mit Fragen und Antworten zu wichtigen Themen, etwa Arbeitszeiten, Krankheit oder Kinderbetreuung zuhause. Natürlich ist der jeweilige Kontext entscheidend: Bei kleineren Organisationen ist die persönliche Kommunikation vielleicht möglich und ausreichend.

Ab Sommer waren wir in einer Art labilem Normalzustand, bis sich die

Lage zuspitzte. Sind Taskforce und Anlaufstelle dann noch nötig?

Ja. Gerade die Anlaufstelle scheint mir nach wie vor sehr wichtig, damit die Mitarbeitenden in der angespannten Lage nicht allein gelassen werden.

Worauf ist während einem solchen labilen Normalzustand in der Kommunikation zu achten?

Im Vordergrund steht, die mittel- und langfristige Zukunft zu skizzieren und diese auf die einzelnen Mitarbeitenden runterzubrechen. Diese interessieren sich in der Regel für ihre persönliche Situation: Sie wollen wissen, wie es mit ihren Aufgaben weitergeht, was von ihnen erwartet wird, was sie beitragen können oder wie sicher ihr Arbeitsplatz ist.

Wie erreicht man Mitarbeitende, die im Homeoffice oder an verschiedenen Einsatzorten arbeiten oder kaum E-Mails lesen?

Eine Organisation kann sich zunutze machen, dass viele Mitarbeitende WhatsApp regelmässig privat nutzen und ebenfalls über diesen Kanal kommunizieren. Zu beachten gilt, Mitarbeitende für Geräte zu entschädigen, die sie beruflich nutzen müssen.

Alle sind von Informationen überflutet. Wie kommen die Botschaften trotzdem an?

Erstens sollte ein Informationsmittel als Must-Kommunikationskanal definiert werden – zum Beispiel E-Mail. Dann ist allen klar, dass sie ihre E-Mails regelmässig checken, auf den anderen Kanälen aber nicht ständig präsent sein müssen. Zweitens muss der Umgang mit den Kommunikationsmitteln im Unternehmen geregelt und bekanntgemacht werden. Das kann etwa

bedeuten, dass am Wochenende keine Kommunikation rausgeht. Drittens sollte die Kommunikation sehr präzise sein. Das kann durch Signalfarben in E-Mails verstärkt werden, die bei jedem Punkt deutlich machen, ob es nur eine Info ist, ob es dringend ist oder ob eine Antwort erwartet wird. Bei all diesen Ansätzen geht es nicht nur darum, den eigenen Botschaften Gehör zu verschaffen, sondern auch, den Stress der Mitarbeitenden zu reduzieren, der durch Corona weiter zugenommen hat.

«Betriebe sollten in der Krise einen Must-Kommunikationskanal definieren und den Umgang damit klar regeln.»

Und wie kommuniziert man mit Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen?

Um ein grosses Thema kurz zu beantworten: über Leichte Sprache oder entsprechende Technologien. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass die Lesefähigkeit generell abnimmt. Nur 50 Prozent der Belegschaft beispielsweise eines Industrie- oder Gewerbebetriebs verstehen einen normalen Text. Informationen auf Plakaten und mit Piktogrammen sind daher ein probates Kommunikationsmittel für immer mehr Empfänger *innen.

Interview: Barbara Spycher, France Santi

Im Frühling 2021 findet unser Online-Kurs «Interne Kommunikation» mit Joachim Tillessen statt.

Interessiert? Senden Sie ein Mail an: france.santi@insos.ch



Praxis-
beispiel

1



Radio, App & Leichte Sprache: 3 erprobte Tools aus der Praxis

Wie stellen die Institutionen während der Corona-Krise eine schnelle, verständliche Kommunikation mit ihren Fachmitarbeitenden und den Menschen mit Behinderung sicher? Auf welche Tools setzen sie? Und welche Wirkung erzielen sie? Wir haben uns in der Branche umgehört und sind auf spannende Praxisbeispiele gestossen. Drei Beispiele stellen wir im Folgenden vor.



Stiftung Lebensart, Bärau

Per Radio live in die Wohngruppe

Jeden Freitag kurz vor 12 Uhr wird es ruhig in der Lebensart im Emmental. Dann sind die Blicke von über 300 Bewohner*innen und Mitarbeitenden auf das Radio gerichtet, das seit dem Lockdown wieder in den Wohngruppen und Gemeinschaftsräumen steht. «Grüessech mitenand», schallt es Punkt 12 vor 12 bedächtig aus dem Lautsprecher. «Hie si d'Nachrichte vo dr Arbeitsgruppe Coronavirus vo dr Läbesart.» Es folgen News zum Virus: Ankündigungen des Bundesrats. Die neusten Fallzahlen. Entscheide der Arbeitsgruppe. Oder Infos zu Schutzmassnahmen. Alles in Dialekt und auf Hochdeutsch, alles in Leichter Sprache und auf 100 Megahertz.

Die Sendung wird live über UKW aus der Stiftungskappelle übertragen. Kappelle? «Genau», lacht Kathrin Hausamman, Leiterin Marketing und Kommunikation. Dort sei ein Mikrofon für die UKW-Übertragung der Predigt installiert. Dies habe es ihnen während des Lockdowns ermöglicht, die neue Radiosendung rasch zu realisieren. Sie wurde sofort zum Fixpunkt im Institutionsalltag: «Die Sendung ist beliebt und zentrales Gesprächsthema», erzählt Kathrin Hausamman. Der Grund: Sie setze kein Leseverständnis voraus, spreche die Menschen direkt an und erreiche deshalb viele. «Die Bewohner*innen fühlen sich ernst genommen und in ihrem Informationsbedürfnis respektiert - ein wichtiger Aspekt der Teilhabe, die übergeordnetes Stiftungsziel ist.» Aktuell prüft die Lebensart, wie sie die Sendung weiterentwickeln und als Kommunikationskanal zu den Bewohner*innen etablieren kann. (blb)



OVWB, Kanton St. Gallen

App verbindet 270 Mitarbeitende

6 Standorte, 1 App: Seit 2019 ist im OVWB die interne Kommunikation via E-Mail oder via Infoboard passé. Das Kompetenzzentrum für Menschen mit einer Körperbehinderung oder Hirnverletzung kommuniziert seither mit seinen Mitarbeitenden hauptsächlich über die Schweizer App Beekeeper. Damit erreicht der OVWB alle 270 Mitarbeitenden, die an insgesamt sechs Standorten im ganzen Kanton St. Gallen arbeiten, rasch, direkt und zur selben Zeit – übers Smartphone oder via Desktop. «Während der ausserordentlichen Lage hat sich die App besonders bewährt», erzählt OVWB-Geschäftsführerin Gabriela Kasper-Dudli. Der OVWB habe seine Mitarbeitenden in Echtzeit über neue Besuchsregelungen oder Schutzmassnahmen informieren können und übers Smartphone auch all jene erreicht, die nicht an einem Computer arbeiten. «Das hat Sicherheit vermittelt und mitgeholfen, Ängste abzubauen.»

Seit die App in Gebrauch ist, sei die interne Kommunikation viel effektiver als früher, sagt Gabriela Kasper-Dudli. «Ein weiterer Vorteil ist, dass die Mitarbeitenden unsere Informationen liken und kommentieren können. Dieses unmittelbare Feedback und der intensive Austausch mit den Mitarbeitenden ist für uns sehr wertvoll.» Gleichzeitig vermische sich dank eines separaten Accounts Geschäftliches nicht mehr mit Privatem. Ihr Fazit: «Die App ist für den OVWB ein Gewinn und hat dank Feedbackmöglichkeiten und Einzel- und Gruppenchats eine positive Wirkung auf unsere Betriebskultur.» (blb)

Gerichtsurteil mit Signalwirkung

Erfreuliches Gerichtsurteil in Basel-Stadt: Behinderungsbedingte Leistungen sind auch im AHV-Alter möglich.

Seit vielen Jahren nutzt eine Frau mit einer Autismus-Spektrum-Störung ein Tagesstrukturangebot einer Institution und wohnt bei ihrer Mutter. Dieser fällt es aufgrund ihres Alters immer schwerer, ihre Tochter zu unterstützen. Sie suchte einen betreuten Wohnplatz für ihre Tochter und stellte beim zuständigen Sozialamt einen Antrag auf Kostenübernahme der behinderungsbedingten Unterstützungsleistung – leider zu spät: Die Tochter hatte zu diesem Zeitpunkt bereits das AHV-Alter erreicht.

Alterslimite behindert

Das kantonale Behindertengesetz sieht vor: Behinderungsbedingte Unterstützungsleistungen werden nur dann über die AHV-Altersgrenze hinaus gewährt, wenn eine Person diese schon vorher beansprucht hat (Besitzstandwahrung). Diese Praxis hat zur Folge, dass Institutionen Betreuungsleistungen, die nach dieser Alterslimite beantragt wurden, nicht mehr erbringen dürfen.

Die Familie rekurrierte gegen die Verfügung des Sozialamts. Sie argumentierte: Mit der altersabhängigen Gewährung einer behinderungsbedingten Leistung liege eine indirekte Diskriminierung vor, da die Behinderung ja nicht altersbedingt aufgetreten sei. Das Basler Appellationsgericht hat den Rekurs gutgeheissen. Damit stösst das Gericht einen Stein an, der schweizweit zu einer Rechtspraxisänderung führen könnte. Denn in den meisten kantonalen Behindertengesetzen existiert diese Alterslimite für behinderungsbedingte Unterstützungsleistungen durch Institutionen. (tlo)

Lesen Sie den ganzen Beitrag von Elisabeth Seifert von CURAVIVA auf dem INSOS-Blog:

www.blog.insos.ch



Fehlzeiten: Die Rolle der Chefs

Vorgesetzte sollten im Umgang mit Absenzen eine aktive Rolle einnehmen. Hansjörg Huwiler, Experte bei INSOS Securit / AEH, erklärt, worauf sie achten sollten.

Vorgesetzte beeinflussen die Motivation, das Befinden, die Gesundheit und die Fehlzeiten von Mitarbeitenden stark: Sie wissen, womit ihre Mitarbeitenden beschäftigt sind, kennen ihre Arbeitsbelastung und ihre persönlichen Ressourcen. Deshalb haben sie im Fehlzeitenmanagement eine tragende Rolle. Führen Vorgesetzte beispielsweise Rückkehrgespräche wertschätzend – nach dem Motto «hinschauen, ansprechen, handeln» –, können sie Probleme früh identifizieren und bei Bedarf mit den Betroffenen Lösungen erarbeiten.

Was Chefs beachten sollten

Vorgesetzte können mit solchen Gesprächen sich abzeichnende Gesundheitsprobleme früh erkennen und auch motivationsbedingte Fehlzeiten direkt und schnell beeinflussen. Komplexer wird es, wenn Mitarbeitende wegen einer Erkrankung länger ausfallen. Hier ist es wichtig, dass Vorgesetzte die betroffenen Mitarbeitenden regelmässig kontaktieren. Dabei pflegen beide die Beziehung, informieren einander über Betriebliches und den Stand der Genesung und können die Rückkehr vorbereiten.

Achtung: Bei lang andauernder Arbeitsunfähigkeit (3 bis 6 Monate) sinkt die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Rückkehr rapide. Das Ziel ist deshalb eine möglichst angepasste Wiederaufnahme der Arbeit (z.B. reduzierte Leistung, anderes Einsatzgebiet). Hier lohnt es sich, externe Stellen zu involvieren (z.B. medizinische Zweitmeinung, Case Management) und den Wiedereinstieg gemeinsam zu planen und umzusetzen.

Mehr zum Thema unter insossecurit.aeh.ch

Praxis-
beispiel
3



FOVAHM, Sion

Schnelle Infos in Leichter Sprache

Seit Februar stellt die Walliser Institution FOVAHM den Mitarbeitenden in den Integrationsbetrieben sowie den jungen Erwachsenen im Bildungszentrum CFJA Informationen in Leichter Sprache (LS) zur Verfügung. Monica Courtine hat die meisten der Merkblätter in Leichter Sprache erstellt. «Als Erstes haben wir in unseren Dokumenten erklärt, wie man sich richtig die Hände wäscht und wie man sich begrüsst. Das war nicht allen klar. Besonders die Distanzregeln nicht. Denn bei uns gilt eigentlich die Regel, dass man sich zur Begrüssung die Hand gibt. Ganz plötzlich war nun genau das Gegenteil gefordert. Da mussten wir wirklich sehr, sehr klar kommunizieren», erzählt Monica Courtine.

Monica Courtine kümmert sich als Verantwortliche für Gesundheit und Sicherheit auch um die Bereitstellung von Informationen in Leichter Sprache in der FOVAHM. Dies auch deshalb, weil sie 2017 eine LS-Ausbildung abgeschlossen hat. Damit ist sie bei FOVAHM nicht allein: «Seit 2017 organisieren wir regelmässig Kurse in Leichter Sprache für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sogar auf Niveau 2. Die Leichte Sprache ist für uns ein wichtiges didaktisches Mittel», erklärt CFJA-Leiterin Emmanuelle Leonard. Bei FOVAHM hätten sich schon alle an die Leichte Sprache gewöhnt. «Das ist für uns in der Corona-Krise eine sehr grosse Hilfe. Mir hat meine Erfahrung geholfen, die Empfehlungen rasch zu übersetzen. So konnten wir Sicherheit schaffen», ergänzt Monica Courtine. (FS)

Covid-19: Das fordern wir

Das Coronavirus hat den Alltag in den sozialen Institutionen fest im Griff. Es ist deshalb zentral, dass sie Menschen mit Behinderung trotz Pandemie weiterhin bestmöglich begleiten können. Wir engagieren uns politisch dafür, dass sie für diese Aufgabe die passenden Rahmenbedingungen erhalten. Unsere 5 wichtigsten Forderungen.

1 ABGELTUNG DER ZUSATZAUFWÄNDE. Heute fehlt eine klare Regelung, wie Pandemiebedingte Zusatzaufwände abzugelten sind. Ende 2020 dürfte sich das betriebswirtschaftliche Ausmass von Covid-19 ein erstes Mal in den Jahresabschlüssen der Institutionen zeigen – ebenso in den Folgejahren. Sie brauchen Planungssicherheit für die nächsten Jahre. INSOS und CURAVIVA unterstützen deshalb eine Motion, die den Bundesrat auffordert, einen Gesetzesentwurf vorzulegen. Dieser soll die Abgeltung von Mehraufwänden für alle Institutionen regeln, die während einer Pandemie ihre Angebote in der Pflege, Betreuung und Begleitung von Menschen mit Unterstützungsbedarf aufrechterhalten, damit der Staat seinen Versorgungsauftrag erfüllen kann.

2 ANERKENNUNG DER SYSTEMRELEVANZ. Die Institutionen übernehmen mit der Betreuung und Begleitung von Menschen mit Behinderung eine gesellschaftliche Aufgabe. In der ausserordentlichen Lage entwickelte sich diese zum Spannungsfeld: Es entstand ein Dilemma zwischen kollektivem Schutz und individuellen Grundrechten, z.B. bei Besuchs- oder Ausgangsregelungen. Es machte sich aber auch ein Graben auf zwischen gesetzlichem Auftrag und der mangelnden Anerkennung dieser systemrelevanten Aufgabe. Beispiele dafür waren das Testing (keine Priorisierung von Betreuungspersonen und Bewohnenden) sowie

das Schutzmaterial (keine prioritäre Versorgung der Institutionen). Wir fordern deshalb in einem Brief an den Bundesrat, dass die Institutionen als systemrelevant anerkannt werden.

3 EINBEZUG DER BRANCHE. Bund und Kantone fokussierten bei der ersten Covid-Welle zuerst auf die Akutmedizin, danach allmählich auf die Langzeitpflege. Soziale Institutionen wurden höchstens «mitgedacht» oder mit Alters- und Pflegeheimen gleichgesetzt. Für eine differenzierte Betrachtung fehlte die Zeit. Dies äusserte sich z.B. in pauschalen Weisungen für Besuchs- und Ausgangsregelungen. Damit die Erfahrung der Dienstleister für Menschen mit Behinderung einfließen kann, braucht es:

- ihren Einbezug in die nationalen und kantonalen Krisenstäbe bei branchenrelevanten Fragen
- die gemeinsame Ausarbeitung von Pandemie-Schutzkonzepten basierend auf den Erfahrungen der verschiedenen Covid-19-Wellen
- eine nationale und kantonale Synchronisierung der Krisenvorbereitung und -bewältigung zwischen Behörden und Dienstleistern.

4 KURZARBEIT. Bei der Gewährung von Gesuchen für Kurzarbeitsentschädigungen (KAE) zeigten sich die Kantone mehrteils konzilianter als das SECO. Wiederholt hob das SECO die kantonalen Gutsprachen auf. Die Argumentation in aller Kürze: Bei Arbeitgebern, deren Leistungen primär

die öffentliche Hand finanziert, drohe trotz der Covid-19-bedingten Ausfälle keine Gefahr eines Stellenabbaus. Diese Argumentation unterschlägt, dass der Anspruch auf KAE einzig und allein von der Stellung der Arbeitnehmenden als Beitragszahler abhängt und nicht vom (öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen) Status ihres Arbeitgebers. Wir haben unseren Mitgliedern eine Vorlage zur Einsprache gegen negative Verfügungen zur Verfügung gestellt. Die Behandlung der Einsprachen läuft.

5 INFORMATION IN LEICHTER SPRACHE. Mit Verzögerung stellte das BAG auch Informationen in Leichter Sprache, Gebärdensprache und als Videos zur Verfügung. Dies gilt es weiterhin sicherzustellen und zeitnah weiterzuentwickeln. INSOS setzt sich beim BAG und EBGB dafür ein, dass eine barrierefreie Kommunikation zu Covid-19 (und zu weiteren Themen) weiterhin Priorität hat und die Institutionen diese auch nutzen können.

AUS DER KRISE LERNEN. INSOS hat im Oktober gemeinsam mit WINKlusion und CURAVIVA eine Covid-19-Mitglieder-Umfrage durchgeführt. Sie soll zeigen, was sich in der Branche durch das Coronavirus verändert hat. Weiter bringen wir die Standpunkte der Branche in einer BAG-Forschungsstudie zur ersten Pandemiewelle ein.

Tschoff Löw, Leiter Politik, INSOS Schweiz



90 Jahre INSOS

2020, das Corona-Jahr? Ja, aber auch ein Jubiläumsjahr für INSOS! Denn vor 90 Jahren begann die Geschichte von INSOS Schweiz. Am 9. Mai 1930 schlossen sich einige Werkstätten zusammen, um den «Schweizerischen Verband von Werkstätten für Mindererwerbsfähige», die Vorgängerorganisation von INSOS, zu gründen.

Gerne nehmen wir Sie mit auf eine Reise durch die Vergangenheit. Wir greifen dabei einige Daten, Fakten und Ereignisse heraus, die die Geschichte der Sozialversicherungen und des Behindertenwesens in der Schweiz geprägt haben.

Die Zeitreise führt uns bis ins Hier und Jetzt, an den Beginn eines neuen Kapitels: der Gründung der Föderation mit CURAVIVA (mehr dazu im Interview mit Marianne Streiff und Peter Saxenhofer auf den Seiten 14 und 15).

Text: France Santi
Grafik: hello-illus.ch



Die Geburtsstunde von INSOS

Am 9. Mai 1930 findet in Brugg/AG die Gründungsversammlung des «Schweizerischen Verbands von Werkstätten für Mindererwerbsfähige» und damit der Vorgängerorganisation von INSOS Schweiz statt. Anwesend sind sieben Vertreter verschiedener Werkstätten, alle haben ihren Sitz in der Deutschschweiz.

Die Gründung erfolgt vor dem Hintergrund des allmählichen Aufbaus eines Sozialstaats (1918 – Unfallversicherung, 1925 – Konzept der IV in der Verfassung festgeschrieben). Auch andere wichtige Organisationen werden in jenen Jahren gegründet, zum Beispiel

1916 die Schweizer Vereinigung für Zurückgebliebene (heute ASA Handicap mental) oder 1920 die Schweizerische Vereinigung für Anormale (SVfA, heute Pro Infirmis).

1937 passt der Verband seinen Namen an, indem er «Mindererwerbsfähige» durch «Teilerwerbsfähige» ersetzt.

Schweiz



1939-1945



1953



1969

1948 – Einführung der AHV

1960 – Einführung der IV

1940 1950 1960

Die Kriegsjahre

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts entwickelt sich der Begriff der Eugenik. Auf seiner Grundlage verbreitet sich die Vorstellung, man müsse die Gesellschaft von Leben befreien, die ihr keinen Nutzen bringen.

Die Eugenik-Ideen werden besonders unter dem Nazi-Regime konkret, dessen Politik auf die Ausrottung kranker und behinderter Personen abzielt. Einer Quelle zufolge werden zwischen 1939 und 1945 schätzungsweise 300'000 Kranke und geistig Behinderte getötet. Das Nazi-Regime führt zudem im grossen Stil Sterilisierungen durch: Von 1934 bis 1945 werden zwischen 350'000 und 400'000 Menschen sterilisiert. Grund: Sie haben eine von acht Krankheiten wie Schizophrenie oder Epilepsie, die als vererbbar gelten.

Quelle: <https://www.sciencespo.fr/>

Starkes Wachstum

Nach dem Krieg herrscht Hochkonjunktur. In den Fünfzigern boomt die Wirtschaft. Überall werden Arbeitskräfte benötigt, und Menschen mit Behinderung finden einfacher eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt.

Das Profil der Beschäftigten in den geschützten Werkstätten ändert sich: «So wechseln vor allem die leistungsfähigeren unserer Schützlinge von unseren Betrieben in die freie Wirtschaft. (...) Nur die Schwächsten bleiben zurück.»

Quelle: Diplomarbeit von Ursi Hänni
«Das Verhältnis von INSOS-Institutionen zur Wirtschaft: Alte Bekannte und neue Partnerschaften», Juli 2010 (zitiert in Geschichte von INSOS Zürich)

Eltern gründen Vereinigungen

Zu Beginn der Sechzigerjahre entstehen verschiedene Elternverbände.

1960 fusionieren eine Elternvereinigung aus Genf und eine aus Zürich, um einen nationalen Dachverband zu gründen, die heutige Organisation Insieme Schweiz.

Die Eltern schaffen Orte zum Leben (wie Aigues-Vertes 1961) und sind politisch aktiv. Sie wollen beispielsweise erreichen, dass Menschen mit einer geistigen Behinderung von der entstehenden Invalidenversicherung (IV) profitieren.

Quelle: 50 Jahre Engagement, Insieme, Nummer 4, 2010





1971 – Erklärung der Rechte geistig behinderter Menschen (UNO)

1980 – IKB – Internationale Klassifikation von Behinderung (WHO)
1981 – Internationales Jahr der Behinderten (UNO)

1998 – Modell der menschlichen Entwicklung – Entstehungsprozess Behinderung (MDH-PPH)

Selbstvertretung beginnt

In den Siebzigerjahren entstehen erste Bewegungen, die die Selbstvertretung von Menschen mit Behinderung zum Ziel haben.

Dabei werden oft zwei Ereignisse als massgebend angeführt:

- Ein 1968 in Schweden organisierter Elterntag: Menschen mit Behinderung werden aufgerufen, ihre Erwartungen zu formulieren. Aus diesen werden dann die grundlegenden Forderungen für eine Selbstvertretung abgeleitet.
- Eine 1974 im US-Bundesstaat Oregon abgehaltene Konferenz, die von Menschen mit Behinderung organisiert und geplant wird.

Quelle: <https://www.tagblatt.ch/ostschweiz/stgallen-gossau-rorschach/ursprung-people-first-bewegung-ld.538376>

Neue Begriffe

In den Achtzigern ändern sich die Begrifflichkeiten. Zwei Begriffe sind dabei wesentlich: «Mensch» und «Behinderung».

Sie ersetzen stigmatisierende Begriffe wie «Krüppel», «schwachsinnig», «verrückt», «beschränkt», «debil» etc. Einige dieser Wörter halten sich jedoch beständig. So auch der Begriff «invalid», der eigentlich «wertlos» bedeutet. Unsere Präsidentin Marianne Streiff hat deshalb 2016 im Nationalrat eine Motion eingereicht, um diesen Begriff aus dem Regelwerk der nationalen Gesetzgebung zu entfernen – leider ohne Erfolg.

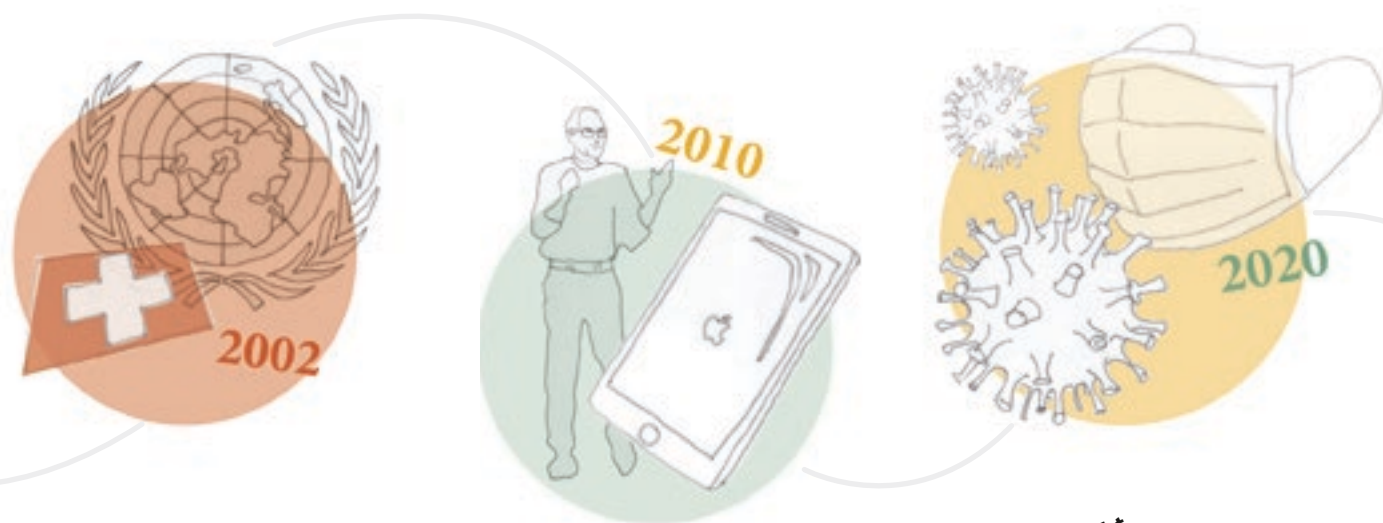
Neue Sichtweise

Die Veröffentlichung des «Modèle de développement humain – Processus de production du handicap» (MDH-PPH, Modell der menschlichen Entwicklung – Entstehungsprozess Behinderung) im Jahr 1998 stellt einen Wendepunkt dar: Eine Behinderung wird nicht mehr nur als Zustand einer Person, sondern auch als Ergebnis externer Einflüsse wahrgenommen. Genauer gesagt spielen drei miteinander verbundene Aspekte eine Rolle:

1. persönliche Faktoren
2. Umweltfaktoren
3. Lebensstil

1999 wird der Verband in INSOS umbenannt. Der neue Name ist ein Akronym, das sich auf «institutions sociales suisses», die sozialen Einrichtungen in der Schweiz, bezieht.

Quelle: <https://rip-ph.qc.ca/modele-mdh-pph/le-modele/>



2004 – Inkrafttreten des BehiG

2006 – Die UNO verabschiedet die UN-BRK

2013 – Neues Kinder- und Erwachsenenschutzrecht

2014 – Die Schweiz ratifiziert die UN-BRK

Kantonale Verantwortung

2004 führt die Schweiz schliesslich ein Gesetz gegen die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung ein: das BehiG.

Zudem kommen nach der Jahrtausendwende mit dem Inkrafttreten des IFEG (Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen) 2006 sowie der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung (NFA) 2008 umfassende Veränderungen auf die Institutionen zu. INSOS Schweiz muss seine Organisationsstruktur anpassen; die kantonalen Sektionen gewinnen an Bedeutung.

Parallel dazu lanciert INSOS 2007 ein neues und ambitioniertes Angebot: die Praktische Ausbildung PrA.

Die Umsetzung der UN-BRK

Ab 2010 stellen sich entscheidende Fragen im Zusammenhang mit der Selbstbestimmung, der Deinstitutionalisierung, der Individualisierung von Leistungen und der Inklusion (die den Begriff «Integration» ersetzt). Diese Fragen gewinnen 2014 mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) durch die Schweiz noch mehr an Bedeutung.

In der Folge tun sich INSOS, CURAVIVA und VAHS zusammen und veröffentlichen 2019 den Aktionsplan UN-BRK. Dieser umfasst 35 Ziele und zahlreiche Massnahmen, um die Grundsätze der UN-BRK in den Verbänden umzusetzen. Der Plan enthält auch 145 Massnahmen und Empfehlungen, die die Mitglieder der Branchenverbände bei ihrer Arbeit unterstützen sollen.

Weitere Informationen unter:

www.aktionsplan-un-brk.ch

Föderation in Sicht

Das 2019 lancierte Föderationsprojekt mit CURAVIVA hat das Jahr 2020 bei INSOS stark geprägt.

Unter dem Namen ARTISET vereint die Föderation CURAVIVA (Dienstleister für Menschen im Alter), INSOS (Dienstleister für Menschen mit Behinderung) und den neuen Verband YOUVITA (Dienstleister für Kinder und Jugendliche). Ziel der Föderation ist es, alle Menschen mit Unterstützungsbedarf umfassender zu vertreten.

Mehr über die Ziele von ARTISET und dazu, wie die Mitglieder von dieser neuen Organisation profitieren, erfahren Sie im Interview mit Marianne Streiff und Peter Saxenhofer auf der nächsten Seite.





Blick in die Zukunft

Gibt es 2030 noch Institutionen für Menschen mit Behinderung? Wie wird die UN-BRK bis dahin die institutionellen Dienstleistungen verändern? Und was bringt die neue Föderation ARTISET unseren Mitgliedern? INSOS-Präsidentin Marianne Streiff und Geschäftsführer Peter Saxenhofer über die Zukunft der Branche, Chancen, Hoffnungen und Hürden.

Die Institutionen für Menschen mit Behinderung haben sich in den letzten 90 Jahren komplett verändert. Welche Ereignisse haben den grössten Entwicklungsschub ausgelöst?

Marianne Streiff: Wenn ich die institutionellen Unterstützungsangebote von heute mit den Anstalten und Werkstätten für Menschen mit Behinderung von 1930 vergleiche, staune ich. Die Einrichtungen haben in diesen 90 Jahren

«Wir haben Gestaltungsspielraum. Und diesen gilt es zu nutzen – auch unter suboptimalen Rahmenbedingungen.»

einen Quantensprung zurückgelegt. Zu ihrer Geschichte gehören leider auch dunkle Zeiten, wie die in den 1930er-Jahren hoch im Kurs stehende Lehre der Eugenik. Doch um auf die Frage zurückzukommen: Ereignisse lassen sich am besten im Kontext ihrer Zeit verstehen. Ich würde deshalb von zwei entscheidenden Meilensteinen sprechen: Der erste ist die Einführung des Invalidenversicherungsgesetzes 1960, das Menschen mit Behinderung finanzielle und materielle Unterstützung zusichert.

Und der zweite ist die Ratifizierung der UN-BRK durch die Schweiz 2014.

Wie verändert die UN-Behindertenrechtskonvention die Branche?

Peter Saxenhofer: Die UN-BRK definiert den Umgang der Normgesellschaft mit Behinderung völlig neu. Mit ihr geht ein eigentlicher Paradigmenwechsel einher: weg von der Fürsorgehaltung und hin zum partnerschaftlichen Verhältnis auf Augenhöhe.

Marianne Streiff: Natürlich haben sich schon vorher in der Branche diese Werte entwickelt. Doch mit der Ratifizierung hat die Schweiz ein klares Zeichen gesetzt. Dabei geht es nicht nur um die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung. Es geht auch – und das wird oft vergessen – um ihre vollständige soziale Teilhabe in der Gesellschaft. Und dafür ist jeder mitverantwortlich.

Wo stehen die Institutionen heute in der Umsetzung der UN-BRK?

Peter Saxenhofer: Die UN-BRK lässt sich nicht per Mausclick umsetzen, sie ist ein Generationenprojekt. Sie stellt Werte und Haltungen in der Begleitung und Betreuung in Frage. Dieser Prozess braucht Zeit, wenn er in die Tiefe gehen

soll. Auf unserer Website zum Aktionsplan UN-BRK finden sich bereits 70 Beispiele für grosse und kleine Projekte, die unsere Mitglieder im Rahmen der UN-BRK umgesetzt haben. Sie zeigen: Die Branche ist unterwegs. Doch es gibt nicht den einen richtigen Umsetzungsweg. Vielmehr geht es darum, die UN-BRK auch im Kontext der Möglichkeiten der einzelnen Dienstleister zu sehen. Das ist kein Freipass fürs Nichtstun, sondern soll motivieren, kleine oder grössere Umsetzungsschritte anzupacken.

Stichwort De-Institutionalisierung: Wird es 2030 noch Institutionen für Menschen mit Behinderung geben?

Peter Saxenhofer: Die De-Institutionalisierung ist ein Schlagwort, das von der zentralen Frage ablenkt: Welche Angebote braucht es, damit Menschen mit Behinderung an unserer auf Arbeit und Leistung ausgerichteten Gesellschaft teilhaben können? Ob und welche Dienstleistungen es 2030 (noch) geben wird, sollen die Nutzer*innen entscheiden. Es werden sich jene Angebote durchsetzen, die ihren Erwartungen, Wünschen und Bedürfnissen am besten entsprechen. Für mich ist jedoch klar: Wenn keine adäquaten

alternativen Angebote zur Verfügung stehen, würden wir mit der Schliessung von Institutionen viele Menschen im Stich lassen.

Wie dürften im Jahr 2030 die institutionellen Angebote für Menschen mit Behinderung konkret aussehen?

Marianne Streiff: Man wird immer weniger zwischen stationär und ambulant unterscheiden. Die Nutzer*innen werden sich das passende Setting aus einer Vielzahl an Angeboten selber zusammenstellen können. Das bedingt, dass die Angebote durchlässig werden.

Peter Saxenhofer: 2030 werden Personenzentrierung und die finanzielle Subjektorientierung weit stärker im Zentrum stehen als heute. Das bedeutet auch: Menschen mit Behinderung sollen bei der Arbeit, beim Wohnen und bei der Freizeitgestaltung weitgehend selber bestimmen, wie ihre Settings aussehen. Doch auch hier gilt: Es gibt nicht den einen richtigen Weg. Es braucht weiterhin eine grosse Vielfalt an Dienstleistungen, damit für die Nutzer*innen eine echte Wahl möglich ist.

Welche Voraussetzungen braucht es, damit die Dienstleister diese grossen Herausforderungen erfolgreich meistern?

Marianne Streiff: Sie müssen sich bewegen können. Die heutige strikte Aufteilung in stationäre und ambulante Leistungen ist angebots- und nicht bedarfsorientiert und somit überholt. Dieses Korsett mit seinen diversen Finanzierungsquellen muss verschwinden. Institutionen sollen als Dienstleister auftreten können, die die gesamte Angebotspalette abdecken dürfen und einen Gestaltungsspielraum für die Entwicklung und Umsetzung innovativer Ideen erhalten. Hier sind Bund und Kantone in der Verantwortung. Die Begleitung ist ein gesellschaftlicher Auftrag und kein Spielfeld für Profitmaximierung.

Wo sehen Sie die grössten Hürden?

Peter Saxenhofer: Mit der UN-BRK verfügen wir über ein wichtiges Denkmodell, das als Richtschnur dient für den Wandel in der Begleitung von Menschen. Hürden zeigen sich überall dort, wo dieses neue Denken auf die bisher praktizierte, alte Unterstützungsrealität trifft. Das gilt für Behörden und Verwaltung wie auch für die Dienstleister. Wir stehen als Gesellschaft in der Verantwortung, dem neuen Denkmodell zum Durchbruch zu verhelfen. Wir müssen nicht warten, bis sich die anderen Akteure bewegen. Wir haben Gestaltungsspielraum. Und den gilt es – auch unter suboptimalen Rahmenbedingungen – zu nutzen, um die soziale Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen und zu erhöhen.

Auch INSOS macht sich bereit für die Zukunft: Mit CURAVIVA will der Verband eine Föderation schaffen, die am 1. Januar 2022 ihre Arbeit aufnehmen soll. Welche Vorteile bringt ARTISET den INSOS-Mitgliedern?

Marianne Streiff: INSOS und CURAVIVA werden mit ARTISET in ein grösseres Ganzes eingebunden. Dadurch können sie die gemeinsamen Interessen ihrer Mitglieder künftig mit mehr Gewicht vertreten und werden von den Entscheidungsträgern noch besser gehört. Die Föderation bietet auch die Chance, wichtige Themen übergreifend anzugehen, beispielsweise das Thema Behinderung und Alter. Ausserdem will ARTISET den Mitgliedernutzen vergrössern – unter anderem mit einer noch breiteren Palette an professionellen, vielfältigen Dienstleistungen. Für nicht wenige Mitglieder wird die Doppelmitgliedschaft wegfallen, und auch die unnötige Konkurrenzsituation der beiden Verbände fällt endlich weg.

Welches wird die grösste Stärke von ARTISET?

Peter Saxenhofer: Wir kennen alle das Bonmot «1+1 gibt mehr als 2». Es illustriert die Stärke von ARTISET – für die Mitglieder und die Nutzer*innen. ARTISET soll ein nicht zu überhörender Player, Interessenvertreter und Partner im Bereich der Langzeitpflege und der sozialen Begleitung werden.

Mit der Föderation geht für INSOS eine Ära als eigenständiger Verband zu Ende. Ein emotionaler Moment?

Peter Saxenhofer: Emotional vielleicht in dem Sinne, dass die sehr gute Zusammenarbeit auf der INSOS-Geschäftsstelle nun eine neue Form in der Föderation bekommt. Doch es überwiegt klar die Vorfreude auf den Aufbruch.

Marianne Streiff: INSOS verschwindet ja nicht, sondern bekommt ein stärkeres Fundament. INSOS bleibt auch in Zukunft der Verband, den die Mitglieder heute schätzen: nahbar, engagiert, kämpferisch, menschlich. Den Austausch mit den Mitgliedern werden wir weiterhin hochhalten. Stärkere Sichtbarkeit und grössere Schlagkraft kommen hinzu. Ich würde deshalb sagen: Wir können mit der Föderation nur gewinnen.

Interview: Tschoff Löw, Barbara Lauber

ARTISET – die neue Föderation

2019 haben die Delegierten von INSOS und CURAVIVA beschlossen, eine Föderation zu schaffen. Sie vereint die Branchenverbände INSOS (Menschen mit Behinderung), CURAVIVA (Menschen im Alter) und YOUVITA (Kinder und Jugendliche; neu) unter einem Dach. Ziel ist es, die Dienstleister für Menschen mit Unterstützungsbedarf politisch noch wirkungsvoller zu vertreten und sie mit vielfältigen Dienstleistungen zu unterstützen. Am 9. November 2020 haben die Delegierten beider Verbände dem neuen Föderationsnamen ARTISET zugestimmt. Die Föderation soll am 1. Januar 2022 starten. (blb)

BROSCHÜRE «STEP BY STEP»

Die neue INSOS-Broschüre «STEP BY STEP» zeigt, wie Unternehmen der beruflichen Integration in 10 Schritten eine Arbeitnehmendenvertretung aufbauen können.

In der neuen Broschüre erfahren Unternehmen der beruflichen Integration,

- wie sie eine Arbeitnehmendenvertretung einführen und begleiten und
- wie sie bei bestehenden Gremien die Qualität sichern und nächste Schritte planen können.

«STEP BY STEP» basiert auf Interviews, die INSOS Schweiz mit Personen aus insgesamt 17 Mitgliedsinstitutionen geführt hat. Die Broschüre integriert zudem aktuelle Erkenntnisse aus Forschung und Literatur zur Mitwirkung von Arbeitnehmenden mit Beeinträchtigung.



Sie können die Broschüre «STEP BY STEP» auf unserer Website unter www.insos.ch sowie über den QR-Code kostenlos herunterladen.



Bildnachweise

Seite 1, 3, 6: Matthias Luggen

Seite 2: Drazen Zigic/iStock

Seite 4: fizkes/iStock

Seite 7, 8: zvg

Seite 16: INSOS Schweiz

Impressum

Herausgeber

INSOS Schweiz
Nationaler Branchenverband
der Institutionen für
Menschen mit Behinderung

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

Redaktion

Barbara Lauber (Leitung),
France Santi

Abopreis

CHF 20.– (im Mitglieder-
preis enthalten)
Einzelnnummer CHF 15.–

Gestaltung

Sandra Schwab
www.s-at.ch

Layout und Druck

Jordi AG
www.jordibelp.ch

Auflage

1900 Expl. deutsch
600 Expl. französisch
Erscheint 2x jährlich

