



Amt für Sozialbeiträge

► Behindertenhilfe

# **Bericht über die Wahrnehmung der Aufsicht über die Einrichtungen der Behindertenhilfe im Kanton Basel-Stadt 2022 (Bereich: Begleitete Arbeit)**

April 2023





## Inhalt

<b>1. Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Aufsichtsrunde 2022 – Begleitete Arbeit (BA)</b> .....	<b>3</b>
2.1 Corona.....	4
2.2 Weiterentwicklung der Begleiteten Arbeit im Rahmen der UN-BRK .....	5
2.2.1 Partizipation am Arbeitsplatz.....	5
2.2.2 Durchlässigkeit.....	7
2.2.3 Ziele Aktionsplan UN-BRK .....	8
2.3 Individuelle Bedarfsermittlung mittels IBB <i>plus</i> .....	11
2.3.1 Einbezug PmB und Erfahrungen mit der Bedarfsermittlung .....	11
2.3.2 Aspekte der Selbst- und Fremdeinschätzung des IBB <i>plus</i> in der Dokumentation .....	12
2.3.3 Umgang mit Zielen/Massnahmen in Zusammenhang mit IBB <i>plus</i> .....	13
2.3.4 Zusammenarbeit INBES und FAS .....	13
2.4 Stand der Qualitätssicherung und Grundlagendokumente .....	15
2.5 Gespräche mit Personen mit Behinderung .....	15
2.5.1 Allgemeine Zufriedenheit .....	15
2.5.2 Mitbestimmungsmöglichkeiten .....	16
2.5.3 Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten .....	17
2.5.4 Individuelle Bedarfsermittlung .....	18
2.5.5 Beschwerdewege .....	18
2.6 Dokumentation & Akteneinsicht .....	19
<b>3. Fazit und Ausblick</b> .....	<b>22</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>26</b>
<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>26</b>

## 1. Einleitung

Das Gesetz über die Behindertenhilfe (BHG) und die dazugehörige Verordnung (BHV) bilden die Grundlagen zur Aufsicht über die Institutionen der Behindertenhilfe im Kanton Basel-Stadt<sup>1</sup>. Die Inhalte der Aufsicht sind bereits seit 2014 in den Aufsichtsrichtlinien beschrieben. Die dazugehörigen Qualitätsstandards (Anhang II der Aufsichtsrichtlinien) orientieren sich an den Qualitätsrichtlinien der SODK Ost+ und wurden 2018 zuletzt überarbeitet.

Das oberste Ziel der Aufsicht ist die Sicherstellung einer hohen Lebensqualität der begleiteten Personen mit Behinderung (PmB). Aus diesem Grund sollen die Leistungen der Behindertenhilfe bedarfsgerecht ausgestaltet sein und sich an den fachlichen Grundwerten Selbstbestimmung, Teilhabe und Selbstständigkeit orientieren. Somit zielt die Aufsicht durch die Abteilung Behindertenhilfe (ABH) unter Berücksichtigung eines ökonomischen Ressourceneinsatzes auf die Sicherstellung einer angemessenen Qualität in der Begleitung, Betreuung und Pflege in den Einrichtungen der Behindertenhilfe. Das besondere Abhängigkeitsverhältnis von PmB in Institutionen macht eine interne wie auch externe Aufsicht unumgänglich. Die Verantwortung dafür tragen neben der ABH insbesondere sämtliche weiteren beteiligten Personen und Stellen wie die Trägerschaft, die Geschäftsleitung, das Betreuungspersonal sowie die Betroffenen selbst bzw. deren gesetzliche Vertretungen.

Die ABH nimmt ihre Aufsichtspflicht unter anderem mit der Durchführung von regelmässigen, angemeldeten sowie situativen und in seltenen Fällen auch unangemeldeten Aufsichtsbesuchen wahr. Die regelmässigen Aufsichtsbesuche sind Gegenstand des vorliegenden Berichts und werden in einem Zyklus von vier Jahren in den Bereichen Betreutes Wohnen, Ambulante Wohnbegleitung sowie Tagesstruktur (Begleitete Arbeit und betreute Tagesgestaltung) durchgeführt. Seitens ABH ist das Team Aufsicht und Bedarfsermittlung federführend. Begleitet werden die Besuche von weiteren Abteilungsmitgliedern aus anderen Teambesuchen. Als Inhalte gesetzt sind die Prüfung der aktuellen Grundlagendokumente der Institution, die Thematisierung der Qualitätsberichte, die Einsicht in die Dokumentation und Gespräche mit PmB. Daneben können durch die ABH Schwerpunktthemen aufgrund allgemeiner aktueller Entwicklungen gesetzt werden und auch institutionspezifische Themen werden mit aufgenommen. Im Jahr 2022 wurde die Aufsichtsrunde im Bereich der Begleiteten Arbeit durchgeführt. Schwerpunktthema war in dieser Aufsichtsrunde die Umsetzung der Ziele der UN-BRK sowie die Individuelle Bedarfsermittlung mittels *IBBplus*. Im vorliegenden Bericht werden die wichtigsten Erkenntnisse dieser Besuche zusammengefasst dargestellt.

## 2. Aufsichtsrunde 2022 – Begleitete Arbeit (BA)

Im Jahr 2022 wurden zwischen März und August alle vierzehn IFEG-Institutionen des Kantons Basel-Stadt besucht, die über eine Leistungsvereinbarung im Bereich BA verfügen. Die Aufsichtstermine wurden nach Absprache mit den Institutionen festgelegt. An allen Gesprächen nahm ein Mitglied der Geschäftsleitung teil. Ergänzend waren je nach Institution Bereichsleitungen, Teamleitungen, agogische Fachkräfte und/oder QM-Verantwortliche, aber auch Vertretungen der Trägerschaft am Gespräch dabei.

Den Vertretenden des Kantons ist es wichtig, während der Aufsichtsrunden mit den PmB selber ins Gespräch zu kommen. So wurden in unterschiedlicher Form und Dauer Gespräche mit diesen geführt. Die PmB konnten dabei bestimmen, ob an den Gesprächen Begleitpersonal oder noch weitere PmB teilnehmen sollten. Insgesamt wurden 25 Gespräche mit 30 PmB geführt. Davon waren 22 Einzelgespräche und 3 Gruppengespräche. Die Teilnahme einer Begleitperson wurde von den Gesprächsteilnehmenden selbst bestimmt. Zusätzlich gab es Personen, die den Vertretenden des Kantons ihren Arbeitsplatz sowie den Werkstattbereich vorstellten.

Des Weiteren wurde an allen Standorten vertiefte Einsicht in die Dokumentation genommen.

---

<sup>1</sup> § 28 BHG (Aufsicht); § 41 BHV (Aufsicht über die anerkannten Leistungserbringenden); § 42 BHV (Aufsicht über nicht anerkannte Wohnheime für urteilsunfähige Personen mit Behinderung)

## 2.1 Corona

Bestehende Kostenübernahmegarantien im Bereich BA liefen während der Pandemie weiter. D.h., die Finanzierung der Leistung war den Institutionen garantiert, ohne dass immer die Begleitung in gewohnter Weise aufrechterhalten werden konnte.

In der Aufsichtsrunde war es der ABH daher wichtig, im Bereich der Begleiteten Arbeit konkreter zu erfahren, wie die Zeit während der Pandemie erlebt und gestaltet wurde. Dabei interessierte die ABH, welche Erfahrungen die Institutionen auf den Ebenen Personal und PmB gesammelt haben, in dieser Zeit neue Arbeitsformen gesucht oder digitale Medien genutzt wurden. Zudem war der ABH wichtig zu erfahren, wie es den Institutionen gelang, die Selbstbestimmung und Freiheit der PmB weiterhin aufrecht zu erhalten.

Alle Institutionen der Begleiteten Arbeit berichteten, dass mit der Pandemie ein grosser Einschnitt aufgrund der getroffenen Coronamassnahmen von Bund und Kanton in der Tagesgestaltung einherging. Als anspruchsvoll wurde die strikte Umsetzung der Massnahmen wahrgenommen, die nicht immer auf ein breites Verständnis stiess. Zudem kam es in den letzten Jahren vermehrt zu Personalengpässe. Mit der Umsetzung der Massnahmen gingen vermehrt Kontrollen, Hygienemassnahmen und Gesundheitschecks einher, die nicht leicht umzusetzen waren. Diese setzten zudem eine gute Kommunikation mit allen betroffenen Personen voraus. Die Massnahmen vom Bund und Kanton waren für die PmB nicht immer nachvollziehbar, weshalb eine grosse Übersetzungsarbeit der Inhalte und einzelner Schritte geleistet werden musste. Dazu wurden ebenfalls Einzelgespräche geführt.

Die Sicherheitsvorkehrungen setzten zudem voraus, dass die Arbeitssituationen regelmässig angepasst und neugestaltet wurden. Die Pausen wurden beispielsweise gestaffelt durchgeführt und das Mittagessen in den Arbeitsbereichen eingenommen, um die Ansteckungen innerhalb der Arbeitsbereiche gering zu halten. Dadurch konnte in den meisten Institutionen das Angebot aufrecht gehalten werden, sofern einzelne Bereiche nicht geschlossen waren.

Für Personen, die zur Risikogruppe gehörten, wurde der Beginn der Pandemie als sehr belastend wahrgenommen. Sie konnten beispielsweise das Haus nicht mehr verlassen und waren sehr viele Tage alleine zu Hause. In fünf Institutionen wurde bei diesen Personengruppen eine enge Begleitung via Telefon, WhatsApp oder Teams/ Zoom sichergestellt und beispielsweise Arbeiten ins Homeoffice gebracht und nach Fertigstellung wieder abgeholt. Dennoch bestanden viele Ängste unter den Personengruppen, die nicht leicht aufzufangen waren. In den Institutionen wurden zudem neue Tätigkeitsbereiche geschaffen, indem Archivierungs-, Putz- oder Sortierarbeiten durchgeführt wurden, was zu einer «zwischenzeitlichen Entspannung» im Tagesablauf beitrug.

Der Einsatz von digitalen Medien wurde in dieser Zeit in einzelnen Institutionen fokussiert, um weiterhin mit der Klientel im Austausch zu stehen und eine Art von persönlichen Gesprächen zu führen. Diese wurden über Telefon aber auch online geführt. Die Anpassungen der Arbeitssituationen wirkten sich positiv auf die Arbeitsbeziehung aus. Es entstand teilweise eine neue Zusammenarbeit, in der ein wertschätzender und wissbegieriger Austausch bestand hatte.

Den Institutionen war es trotz der herausfordernden Situation wichtig, die Anliegen und Bedürfnisse aller Personen aufzunehmen und darauf einzugehen. Es gab Personen, die durchgehend zur Arbeit gingen und enge Begleitung erhielten. Durch Gespräche und Nachfragen zu Arbeitsständen gelang es, eine gewisse Stabilität und Beständigkeit zu gewährleisten.

Eine grosse Einschränkung wurde durch das Aussetzen der Versammlungen und gemeinsamen Gremien erlebt. (Inklusive) Mitarbeitendenversammlungen konnten nicht mehr durchgeführt werden, sodass Mitsprache an den Arbeitsprozessen nur in Einzelsettings stattfand.

Eine weitere Massnahme stellte die Anpassung der Arbeits- und Mittagszeit dar. Es wurden beispielsweise Teams gebildet, die immer zur gleichen Zeit arbeiteten (Schichtarbeit) und zu Mittag assen, um mögliche Ansteckungen zu vermeiden. In diesen Entscheidungsprozess waren die PmB weniger oder gar nicht involviert.

Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass die Institutionen insgesamt situativ und individuell Massnahmen ergriffen haben, um den Betrieb bestmöglich aufrechterhalten zu können. Alle Institutionen haben in dieser Zeit versucht, eine grösstmögliche Selbstbestimmung der PmB im Praxisalltag aufrecht zu erhalten, nicht zuletzt durch den Einsatz digitaler Medien und neuer Arbeitsformen. Dort wo es möglich war, wurden die betroffenen Personen in die Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse einbezogen, um die betroffenen Personen mit Ihren Anliegen abzuholen und darauf einzugehen. Vereinzelt wurden herausfordernde Begleitsituationen verzeichnet und Einzellösungen gesucht, wodurch eine gewisse Stabilität gegeben wurde. Dennoch gab es vereinzelt herausfordernde Situationen, in denen die ABH des Kantons informiert oder beigezogen wurde.

## **2.2 Weiterentwicklung der Begleiteten Arbeit im Rahmen der UN-BRK<sup>2</sup>**

Neben der Ausrichtung bestehender Angebote an der UN-BRK strebt die ABH in Basel-Stadt die Ergänzung der bestehenden Arbeitsmöglichkeiten («geschützte und integrative Arbeitsplätze») für PmB um inklusivere Arbeitsformen an («inklusive Arbeitsplätze»).

Gleichzeitig soll ein niederschwelliges Basisangebot («Beratung und Coaching») aufgebaut werden, welches die selbstbestimmte, entwicklungsorientierte und bedarfsgerechte Teilhabe an der Arbeitswelt, trotz Beeinträchtigung(en) ermöglichen soll, indem PmB individuell bei der Wahl der richtigen Arbeitsform in der «Angebotskette» beraten, sowie beim Finden einer Anstellung unterstützt werden.

Damit soll die Angebotskette im Kanton ergänzt und die Durchlässigkeit zwischen den Angeboten erhöht werden. Zusammen mit dem sukzessiven Ausbau integrativer Arbeitsplätze und dem Neuaufbau inklusiver Arbeitsplätze (direkte Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt mittels Supported Employment) wird damit auch schrittweise die Schaffung inklusiver Arbeitsumfelder durch Arbeitgebende auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefördert, wie auch übergreifend die soziale Inklusion in unserer Gesellschaft vorangetrieben. Dies ist eine zentrale Forderung des Übereinkommens der UNO über die Rechte von Menschen mit Behinderungen – UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) –, welche die Schweiz 2014 ratifiziert hat und dessen Werte das Behindertenrechtgesetz (BRG) des Kantons Basel-Stadt aufgreift. Das Zielbild der UN-BRK in Bezug auf eine inklusive Gesellschaft bleibt noch in gewisser Ferne – umso wichtiger sind kontinuierliche Schritte dahin.

Geschützte Arbeitsplätze werden dabei weiterhin bestehen bleiben (ohne derzeit weiteren Ausbaubedarf), da sie reale (Schutz-) Bedarfe von PmB abdecken. Entsprechend wichtig ist, dass die UN-BRK auch in diesem Bereich weitestgehend möglich berücksichtigt wird. Wesentliche und für die Praxis anwendbare Ziele werden hierfür beispielsweise im Aktionsplan UN-BRK der Föderation ARTISET formuliert (INSOS Schweiz, CURAVIVA Schweiz & VAHS Schweiz, 2019), welcher in der Aufsichtsrunde 2022 explizit aufgegriffen wurde. Dabei wurden zentrale Ziele für die Institutionen erfragt sowie die Partizipation und die Durchlässigkeit als relevante Aspekte thematisiert. Da die Partizipation und Durchlässigkeit in der Aufsichtsrunde explizit aufgegriffen wurden und besonderes Gewicht erhielten, werden die zwei Themen im Aufsichtsbericht vor der Behandlung der allgemeinen Ziele beschrieben.

### **2.2.1 Partizipation am Arbeitsplatz**

Der Begriff der Partizipation wird in der Theorie verschieden ausgestaltet und ist insbesondere in der deutschsprachigen Literatur eng mit Verständnissen der Teilhabe, Teilgabe und Teilnahme verknüpft. Da in der Aufsichtsrunde 2022 im Rahmen des Themas UN-BRK insbesondere der ARTISET Aktionsplan UN-BRK im Vordergrund stand, lehnt sich der Aufsichtsbericht an die Begriffsverwendung desselben an.

---

<sup>2</sup> Den aktuellen Stand der kantonalen Überlegungen zum Thema «Zukunft der Arbeit» veröffentlicht die Abteilung auf ihrer Homepage unter <https://www.asb.bs.ch/alter-behinderung/behindertenhilfe/Zukunft-Arbeit.html>

Zur Orientierungshilfe für die Arbeit am Nationalen Aktionsplan UN-Behindertenrechtskonvention stellt die INSOS zusammengefasste Begriffsklärungen zur Verfügung, welche in direktem Bezug zur UN-BRK stehen (INSOS Schweiz, 2018). Darin verstehen sie Partizipation als Oberbegriff aller Spezifika von Teilhabe, Teilgabe und Teilnahme (S. 4). In fünf nicht hierarchisch verstandenen Stufen werden verschiedene Formen der Partizipation dargestellt (S. 5-7):

- *Miterleben / Miterfahren / Mitdenken / Mitwissen* als Ermöglichung einer persönlichen Erfahrung im Sinne einer Erweiterung einer Ausgangssituation sowie hinsichtlich des Zugangs zu relevanten Informationen und dem damit verbundenen Meinungsbildungsprozess.
- *Mitwirken / Mit-tun* als einen Beitrag leisten durch die eigene Präsenz und das Einbringen eines wahrnehmbaren Beitrags.
- *Mitsprache / Konsultation* als gefragt und gehört zu werden sowie die eigene Meinung äussern zu können.
- *Mitbestimmung / Mitentscheidung* als Teilhabe und Prozess-Involvierung. Zentral ist hierbei der gemeinsame und transparente Prozess bei der Lösungsfindung.
- *Selbstbestimmung* als Kontrolle über das eigene Leben. Dies basiert auf der Wahlmöglichkeit zwischen akzeptablen Alternativen. Die Abhängigkeit von den Entscheidungen anderer ist bei der Bewältigung des Alltags minimiert.

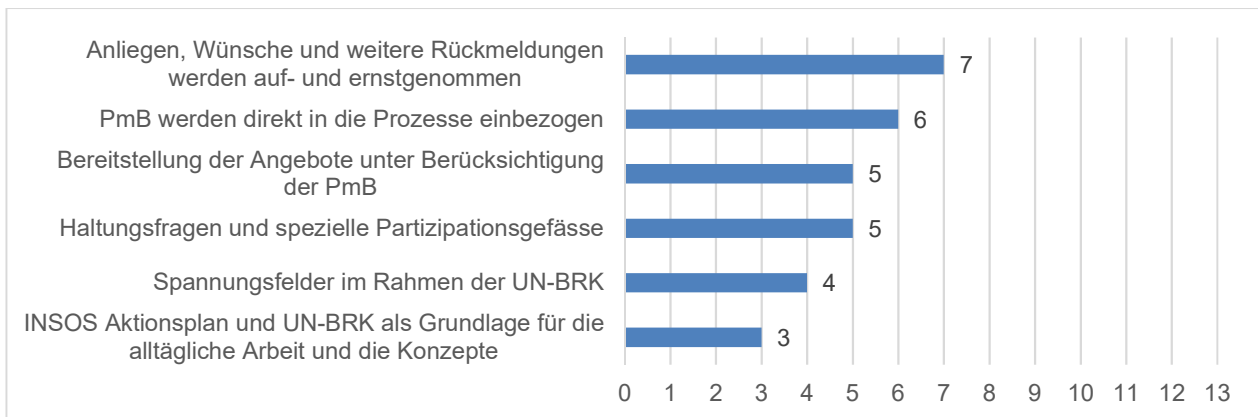
Entsprechend dieser Partizipationsstufen gilt es, die Partizipation der Menschen in unterschiedlichen Kontexten situativ zu beurteilen. In unterschiedlichen Kontexten und bei unterschiedlichen Prozessen können ebenso unterschiedliche Partizipationsstufen erreicht sein.

Den vierzehn Institutionen der begleiteten Arbeit wurde folgende Frage gestellt: «Wie wird die grösstmögliche Partizipation an der Gestaltung der Arbeit konkret gewährleistet?».

Dreizehn der vierzehn befragten Institutionen gaben dazu konkrete Rückmeldungen.

Geäussert werden dabei Aspekte aller fünf Partizipationsstufen, wobei sich die Rückmeldungen nicht stets trennscharf den Stufen zuordnen lassen. Die Antworten lassen sich wie folgt kategorisieren:

Abbildung 1: Partizipation am Arbeitsplatz (N=13)



Häufig erwähnt wird, dass Anliegen, Wünsche und weitere Rückmeldungen aufgenommen und ernst genommen werden. Der Arbeitsalltag und die Arbeitszuteilung werden auf dieser Grundlage vorgenommen und das Angebot entsprechend weiterentwickelt. Die PmB können sich zudem im Arbeitsalltag einbringen und Produktideen werden berücksichtigt. Ebenfalls wird häufig erwähnt, dass die Adressat:innen direkt in die Prozesse einbezogen werden. Sie werden in die Planung und Auswahl des Arbeitsplatzes, in die Aufgabenverteilung und Gestaltung der Arbeit sowie bei Verbesserungen einbezogen. Es bestehen Arbeitsoptionen unter Berücksichtigung der Prioritäten und der Verkaufsmöglichkeiten. Auch das Pensum wird in Absprache mit den PmB festgelegt.

Die Angebote werden zudem unter Berücksichtigung der Adressat:innen bereitgestellt. Die Ressourcen, Fähigkeiten sowie die Individualität werden berücksichtigt und die Befindlichkeiten sind für die Arbeitszuteilung zentral. So können beispielsweise eigene Produktideen eingebracht, zwischen unterschiedlichen Arbeitsoptionen gewählt oder Aufgaben im Plenum verteilt werden. Ebenfalls wird Wert auf ein abwechslungsreiches Angebot gelegt. Zwei Institutionen geben weiter an, dass die PmB selbst die Abteilung, das Angebot, den Arbeitsplatz und/oder die Arbeit wählen können.

Es werden zudem spezielle Gefässe zur Partizipation sowiehaltungsfragen thematisiert. Es wird auf Tandem-Ansätze, partizipative Projekte und Gefässe, den Mitarbeitendenrat und Gremien für Feedback verwiesen. Auch wird das Verständnis der beschäftigten PmB als Mitarbeitende und nicht als Klient:innen aufgegriffen.

Drei Institutionen geben an, dass der Aktionsplan UN-BRK sowie die UN-BRK die Grundlage für die alltägliche Arbeit und die Konzepte bilden oder in der konkreten Planung dafür sind.

Kritisch wird viermal auf Spannungsfelder hingewiesen. So wird darauf verwiesen, dass beispielsweise die Selbstbestimmung kein bewusstes Anliegen der PmB sei. Dabei wirke es rasch paradox, von aussen Selbstbestimmung auferlegen zu wollen. Ebenfalls wird erwähnt, dass die Partizipation teilweise im Spannungsfeld zur Leistungsanforderung sowie zur Normalisierung stehe. Im Rahmen der Normalisierung geht es nicht zuletzt auch darum, die Anpassungsfähigkeit der PmB zu steigern und Sozialisationschritte zu begünstigen.

Resümierend lässt sich somit festhalten, dass insbesondere die Stufen *Mitsprache / Konsultation, Mitbestimmung / Mitentscheidung* sowie *Selbstbestimmung* in den Rückmeldungen berücksichtigt wurden. Insofern ist es aus Sicht der ABH zentral, auch die Stufen *Miterleben / Miterfahren / Mitdenken / Mitwissen* und *Mitwirken / Mit-tun* präsent zu haben, um das eigene Handeln unter Berücksichtigung der UN-BRK bestmöglich reflektieren zu können. Die aufgegriffenen Spannungsfelder verlieren durch diese Berücksichtigung an Gewicht. So heisst Partizipation nicht ausschliesslich Selbstbestimmung. Stattdessen kann in diesem Fall der Prozess zur Selbstbestimmung als die Ermöglichung einer persönlichen Erfahrung im Sinne einer Erweiterung einer Ausgangssituation verstanden werden, was ebenfalls hinsichtlich der Normalisierung gilt. Wesentlich ist, dass Selbstbestimmung nur dann sinnvoll ist, «wenn sie freiwillig übernommen wird und nicht zur Überforderung und Isolation führt» (S. 6). Es gilt entsprechend, die Partizipation der Menschen in unterschiedlichen Kontexten situativ zu beurteilen und für die PmB in einer sinnvollen Masse zu fördern. Wichtig bleibt, dass Möglichkeiten zur Selbstbestimmung bestehen. So sind die Institutionen dazu verpflichtet, den PmB die Möglichkeit zu gewähren, selbst die Abteilung, das Angebot, den Arbeitsplatz und/oder die Arbeit zu wählen. Dies sollte aus Sicht der ABH keine Innovation, sondern eine Selbstverständlichkeit darstellen.

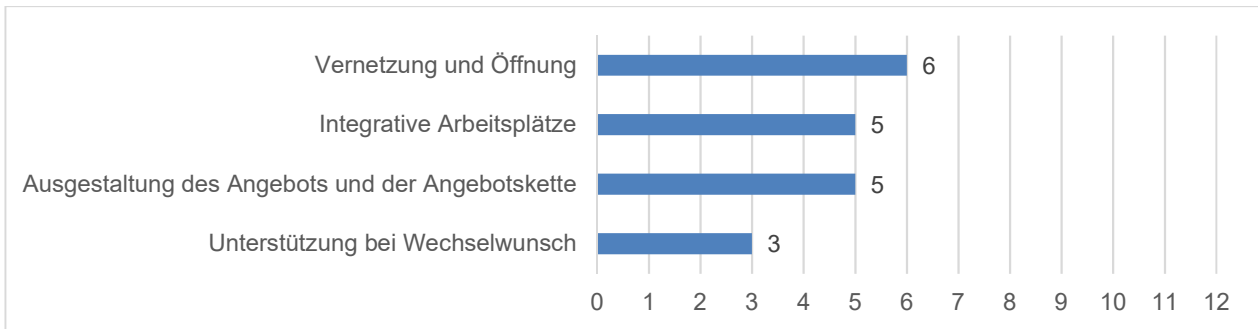
### 2.2.2 Durchlässigkeit

Ziel 11 des Aktionsplans UN-BRK (siehe Kapitel 2.2.3 Ziele Aktionsplan UN-BRK) betrifft die Förderung und Verankerung der Durchlässigkeit. Darin ist Folgendes festgehalten:

«Soziale Institutionen sorgen dafür, dass ihre Angebote durchlässig sind. Sie verbessern die Übergänge nach der obligatorischen Schulzeit und nach der beruflichen Grundbildung. Sie ermöglichen es Menschen mit Behinderung, bei der Arbeit und in der Ausbildung bei Bedarf zwischen mehr oder weniger Unterstützung zu wechseln». (INSOS Schweiz, CURAVIVA Schweiz & VAHS Schweiz, 2019, S. 5)

Entsprechend dieses Ziels wurden die Institutionen gefragt, wie eine grösstmögliche Durchlässigkeit zwischen den Angeboten und dem allgemeinen Arbeitsmarkt gewährleistet wird. Zwölf der vierzehn befragten Institutionen gaben darauf konkrete Rückmeldungen, welche sich wie folgt darstellen lassen:

Abbildung 2: Massnahmen zur Durchlässigkeit (N=12)



Als wesentliche Aspekte wurden die Vernetzung und Öffnung genannt. Die Institutionen vernetzen sich selbst mit Partnern im allgemeinen Arbeitsmarkt und stellen eine Vernetzung zwischen PmB und Partnern aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt her. Arbeitseinsätze bei externen Partnern sind ebenso möglich wie Schnuppereinsätze.

Ebenfalls wird auf integrative Arbeitsplätze verwiesen. In diesem Zusammenhang wird zwei Mal auf die Möglichkeit eines Coachings hingewiesen und ein Mal wird erwähnt, dass dieses noch nicht möglich ist.

Dennoch wird erwähnt, dass eine Unterstützung bei einem Wechselwunsch geboten wird. Wobei zwei Institutionen darauf hinweisen, dass keine spezifische Förderung der Durchlässigkeit stattfindet und stattdessen bei Eigeninitiative Unterstützung geboten wird.

Zudem werden interne Aspekte als förderlich aufgeführt. Dabei wird erwähnt, dass eine Orientierung am allgemeinen Arbeitsmarkt sowie dessen Arbeitsverhältnissen vorhanden ist. Ebenfalls wird eine diverse Angebotskette positiv hervorgehoben, welche interne Wechsel begünstigt.

Entsprechend den kantonalen Rahmenbedingungen sind momentan insbesondere integrative Arbeitsplätze durchlässigkeitsbegünstigende Angebote. Dies soll in den nächsten Jahren wie einleitend erwähnt auch durch den Kanton noch weiter geöffnet werden, um die Inklusion verstärkt zu begünstigen. Hierzu laufen seit 2021 erste Piloten. Dabei werden keine Einschränkungen auf Beinträchtigungsformen gemacht.

Nichtsdestotrotz gilt an dieser Stelle festzuhalten, dass die Institutionen verpflichtet sind, die Durchlässigkeit proaktiv zu fördern.

### 2.2.3 Ziele Aktionsplan UN-BRK

Die Ziele 8-13 des Aktionsplans UN-BRK betreffen den Bereich Arbeit. Die Ziele lauten wie folgt:

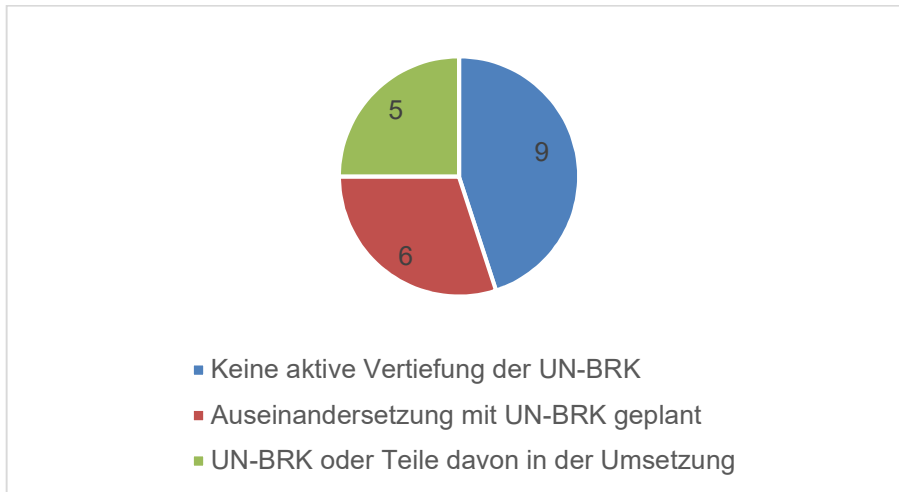
- Ziel 8: Mitwirkung ermöglichen
- Ziel 9: Gleiche Chancen bei der beruflichen Ausbildung und der Arbeit
- Ziel 10: Unterstützung von Wahlfreiheit und Selbstbestimmung
- Ziel 11: Durchlässigkeit fördern und verankern
- Ziel 12: Berufliche Laufbahn ermöglichen
- Ziel 13: Zugänglichkeit in Bildung und Arbeit

Nichtsdestotrotz sind auch andere Ziele aus dem Aktionsplan UN-BRK im Bereich der begleiteten Arbeit relevant. Entsprechend wurden die Institutionen gefragt, welche Ziele aus dem Aktionsplan UN-BRK für die jeweilige Institution abgeleitet und im Praxisalltag umgesetzt werden. Alle Institutionen gaben darauf eine Rückmeldung.

Die Antworten der befragten Institutionen fallen divers aus und lassen sich grob folgendermassen darstellen:



Abbildung 3: Einschätzung Umsetzung Aktionsplan UN-BRK / UN-BRK (N=14)

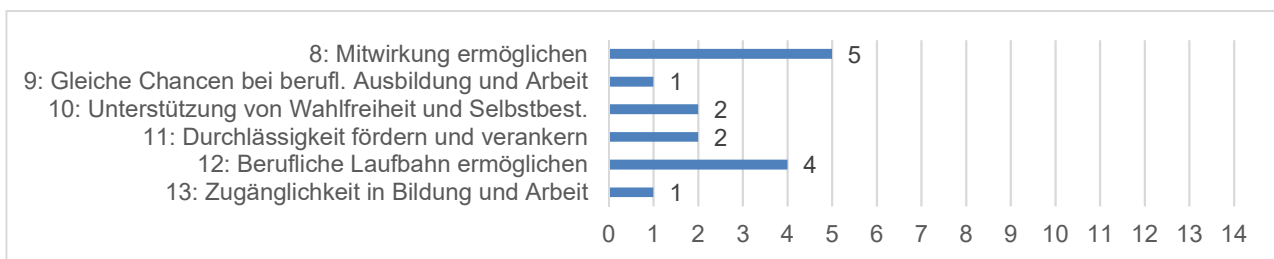


Wie aus den Nennungszahlen ersichtlich, schliessen sich die generierten Kategorien nicht grundsätzlich aus. So kann es beispielsweise vorkommen, dass Institutionen einschätzen, Teile der UN-BRK umgesetzt zu haben und gleichzeitig keine aktive Vertiefung anzustreben.

Aus Sicht der ABH ist es auch vor diesem Hintergrund bedenklich, dass die Mehrheit der Institutionen angibt, dass keine aktive Vertiefung UN-BRK stattfindet. Die UN-BRK bietet eine Grundlage zur stetigen Verbesserung. Natürlich besteht ein Verständnis für die jeweiligen Herausforderungen in den Institutionen. Dennoch sollte die UN-BRK unbedingt berücksichtigt werden. Um das Abstraktionsniveau der UN-BRK zu brechen, bietet der Aktionsplan UN-BRK Abhilfe. Zudem wird die ABH prüfen, wie sie die Beschäftigung mit der UN-BRK zusätzlich begünstigen kann.

Doch fast die Hälfte der Institutionen gibt umgekehrt auch an, dass eine weitere Beschäftigung damit geplant ist und mehr als ein Drittel befindet sich in der Umsetzung der UN-BRK oder deren Teile.

Abbildung 4: Zentrale Ziele Aktionsplan UN-BRK (N=14)

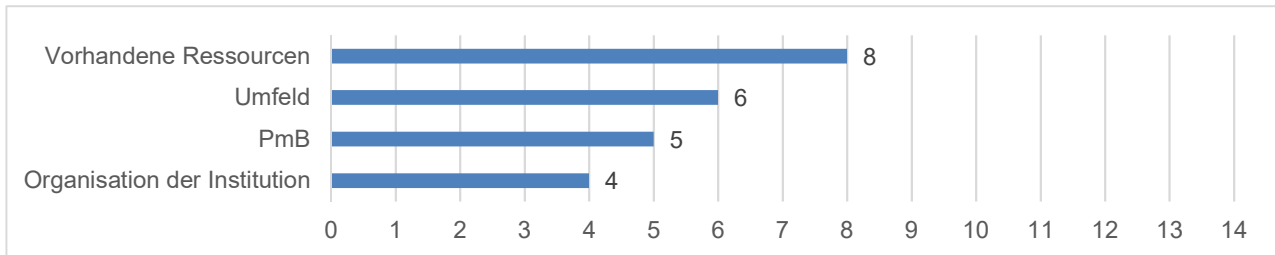


Als zentrale Ziele des Aktionsplans UN-BRK gelten insbesondere das Ziel 8 und 12. Die Ziele 10 und 11 werden jeweils zweimal und die Ziele 9 und 13 jeweils einmal erwähnt. Die weiteren Rückmeldungen greifen auf breitere Ziele zurück und sind entsprechend vielfältig, wobei die Mitbestimmungsmöglichkeit der PmB zweimal aufgegriffen wird.

Die Auseinandersetzung mit dem Aktionsplan UN-BRK ist nicht zuletzt eine Auseinandersetzung mit den eigenen Grundhaltungen und Angeboten. Diese Auseinandersetzung erfordert einen Aufwand, welcher zusätzlich zum Alltagsgeschäft bewältigt werden muss. Ebenfalls muss sie in ein Umfeld eingebettet sein, welches die Auseinandersetzung zulässt. Aus diesem Grund wurden die

Institutionen hinsichtlich den Herausforderungen bei der Umsetzung befragt. Die wesentlichen Herausforderungen lassen sich folgendermassen darstellen:

**Abbildung 5: Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Aktionsplan UN-BRK (N=14)**



Als zentrale Herausforderung wurden die vorhandenen Ressourcen genannt. Dabei wurden allgemeine (1 Nennung), finanzielle (3 Nennungen), zeitliche und personelle (4 Nennungen) Ressourcen erwähnt.

Ebenfalls werden einige Herausforderungen im Umfeld gesehen. So muss an einer gemeinsamen Kultur gearbeitet und die Gesellschaft sensibilisiert werden. Der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt ist weiterhin eine Herausforderung und es besteht nur ein begrenzter Spielraum für die Umsetzung. Nicht zuletzt müssen, neben den Bedürfnissen der PmB, auch weitere Bedürfnisse berücksichtigt werden.

Zudem werden Aspekte bei den Adressat:innen erwähnt. Es muss auch bei den PmB ein Bewusstsein für die Themen geschaffen werden, was beispielsweise die Übernahme von Verantwortung beinhaltet. Zudem beschäftigen die Personen auch andere Themen und angestrebte Entwicklungsschritte verlaufen entsprechend nicht immer wie erwartet.

Doch auch die Organisation der Institutionen wird aufgegriffen. Es bestehen Herausforderungen durch unterschiedliche Arbeitszeiten und Pensen sowie heterogene Ansprüche.

Auf die Frage, welche Ziele die Institutionen gerne umsetzen würden, aber zurzeit nicht können und aus welchem Grund sie dies nicht können, kamen nur wenige konkrete Rückmeldungen. Sieben Institutionen gaben dazu keine Rückmeldung oder verwiesen darauf, dass sie momentan kein konkretes Ziel abgeleitet haben oder aufgrund der Personalfuktuation und dem damit einhergehenden Wissensverlust an einem anderen Ort stehen oder zu knappe fachliche Ressourcen und zu wenig Kenntnisse vom Aktionsplan UN-BRK haben. Zweimal wird die Auseinandersetzung mit der Inklusion erwähnt und sechs konkrete institutionsspezifische Ziele wurden aufgegriffen. Diese betreffen insbesondere die Angebotskette und den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Befragung zeigt, dass die Institutionen an überaus unterschiedlichen Punkten in der Auseinandersetzung mit dem Aktionsplan UN-BRK stehen. Es ist jedoch ersichtlich, dass häufig noch wenig Auseinandersetzung damit stattgefunden hat oder auch keine konkrete Beschäftigung damit stattfindet. Aus Sicht der ABH ist diese jedoch überaus wichtig und so wird geprüft, wie eine verstärkte Auseinandersetzung zusätzlich begünstigt werden kann.

Aus der Befragung der Institutionen zur Weiterentwicklung der Begleiteten Arbeit im Rahmen der UN-BRK geht hervor, dass die Institutionen diverse Bemühungen zur Begünstigung der Partizipation und der Durchlässigkeit unternehmen. Die Ziele der UN-BRK und der Aktionsplan UN-BRK sind hingegen nur wenig konkret bekannt. Aus Sicht der ABH ist es zentral, dass eine eingehende Beschäftigung der Institutionen mit den Zielen stattfindet, da dadurch die gute Arbeit der Institutionen zielgerichtet verändert und verbessert werden kann.

## 2.3 Individuelle Bedarfsermittlung mittels IBBplus

Im Rahmen des Stichtagratings ermitteln die Institutionen der Begleiteten Arbeit jährlich den individuellen Bedarf der PmB. Eine wesentliche Spezifika in den Kantonen Basel-Stadt und Baselland ist dabei die Möglichkeit der PmB, eine Selbsteinschätzung des Bedarfs abzugeben. Wird eine solche abgegeben, kann diese mit der Fremdeinschätzung der Institution verglichen und Differenzen durch die Fachliche Abklärungsstelle (FAS) thematisiert werden. Vor diesem Hintergrund wurden die Institutionen zu ihren Erfahrungen mit der Bedarfsermittlung, der Art des Einbezugs der PmB in Bedarfsermittlungsverfahren, der Dokumentation hinsichtlich IBB relevanter Aspekte sowie Zielen in diesem Zusammenhang und Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit den INBES und der FAS befragt.

### 2.3.1 Verpflichtender Einbezug PmB und Erfahrungen mit der Bedarfsermittlung

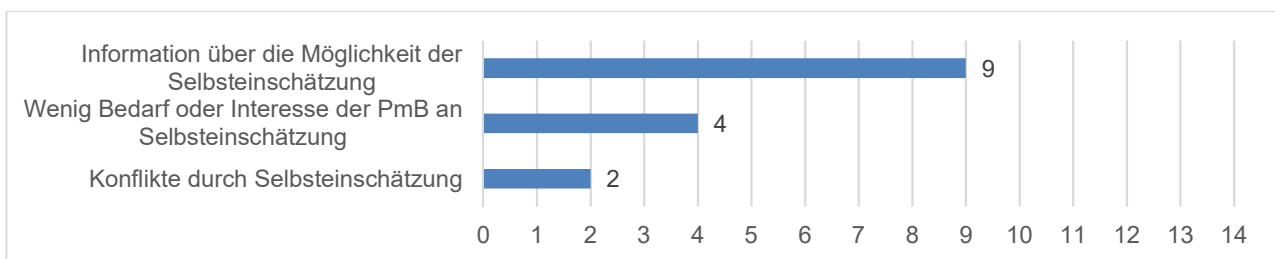
In der Leistungsvereinbarung mit dem Kanton verpflichtet sich jede Institution als Minimalkriterium, die Leistungsbeziehenden über die Ergebnisse der Fremdeinschätzung sowie über die Möglichkeit der Selbsteinschätzung zu informieren.

Die vierzehn Institutionen wurden zum Einbezug der PmB in das Verfahren sowie ihren Erfahrungen mit der Bedarfsermittlung mittels Fremd- und Selbsteinschätzung beim IBBplus befragt. Die Rückmeldungen (N=14) lassen sich grob in drei Bereiche einteilen: Gesamtverfahren, Selbsteinschätzung und Fremdeinschätzung.

Hinsichtlich des Gesamtverfahrens sind die Rückmeldungen zum Umgang überaus unterschiedlich. Es wird dreimal erwähnt, dass Institutionen aktiv über die INBES und deren Möglichkeiten informieren. Eine Institution lädt dabei die INBES in die Institution zur Informationsvermittlung ein. Ebenfalls wird aktiv durch zwei Institutionen über das Gesamtverfahren aufgeklärt. Die Informationen werden im Rahmen des Eintrittsprozesses sowie während der Bezugspersonenarbeit zirkuliert. Zweimal wird hingegen erwähnt, dass nur dann informiert oder erklärt wird, wenn Fragen oder Bedarf besteht, dieser jedoch selten ist. Ebenfalls wird durch zwei Institutionen angegeben, dass ihr Klientel wenig bis gar nicht in das Gesamtverfahren einbezogen wird.

Zur Selbsteinschätzung wurden vergleichsweise viele Rückmeldungen gegeben, welche sich grob in drei Bereiche einteilen lassen.

Abbildung 6: Rückmeldungen zur Selbsteinschätzung



Mehr als die Hälfte der Institutionen informieren die PmB über die Möglichkeit der Selbsteinschätzung im Verfahren. Dies ist der ABH ein wichtiges Anliegen und dient der Selbstermächtigung und Handlungsfähigkeit der PmB im System. Einmal wird erwähnt, dass die Institutionen die PmB aktiv zur Selbsteinschätzung ermutigen und zweimal, dass Unterstützung bei Bedarf angeboten wird.

Es wird jedoch auch durch vier Institutionen darauf hingewiesen, dass bei den PmB wenig Bedarf oder Interesse hinsichtlich Selbsteinschätzung besteht. So werden durch die PmB der Mehrwert sowie der konkrete Nutzen nicht gesehen (vier Nennungen), wofür die Hürde der Selbsteinschätzung zu gross sei. Es bestehe zudem ein Vertrauen gegenüber der Einschätzung Bezugsperson (eine Nennung) und die PmB haben teilweise wenig Interesse, sich mit den eigenen Schwächen auseinanderzusetzen (eine Nennung). Diesbezüglich wird darüber hinaus zweimal erwähnt, dass

es im Zusammenhang mit der Selbsteinschätzung zu Konflikten zwischen den PmB und der Institution gekommen ist.

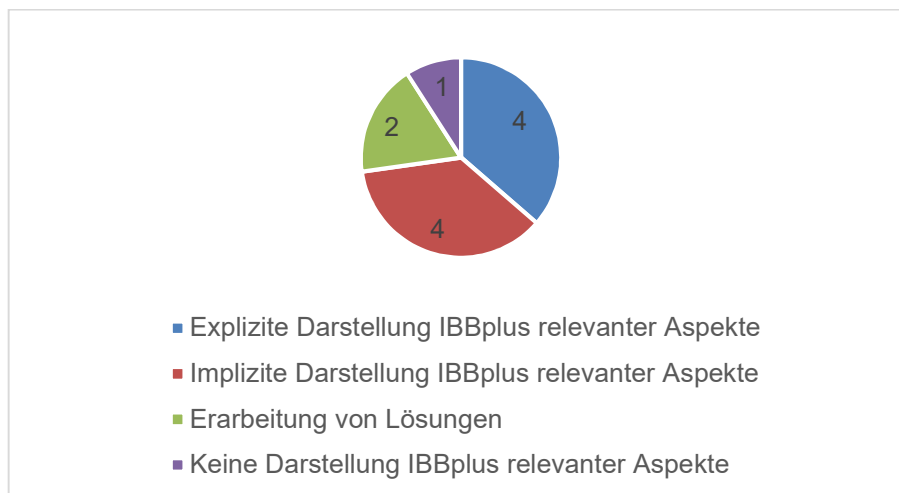
Auch den Einbezug der PmB in die Fremdeinschätzung handhaben die Institutionen unterschiedlich. Während zwei Institutionen angeben, die PmB nach Möglichkeit in den Ratingprozess sowie deren Überprüfung miteinzubeziehen, informieren zwei Institutionen über das Ergebnis des Ratings und bei einer weiteren Institution findet wenig bis kein Einbezug statt. Bei der Kommunikation des Ergebnisses kam es bei einer Institution zu herausfordernden Situationen, da sich die PmB mit ihren Schwächen auseinandersetzen mussten. Doch auch für die Institutionen kann eine Fremdeinschätzung schwierig sein, da der Bedarf starken Schwankungen unterliegt, so die Angabe einer Institution.

Wichtig bei der Interpretation dieser Rückmeldungen ist, dass die Institutionen nicht explizit zum Gesamtverfahren befragt wurden und der Aufgriff der jeweiligen Einschätzung nicht Voraussetzung war. Entsprechend geben die Ergebnisse der Befragung keine Auskunft über Institutionen, welche die jeweiligen Kategorien nicht aufgegriffen haben. Nichtsdestotrotz kommt heraus, dass die meisten Institutionen darum bemüht sind, Informationen zum Bedarfsermittlungsprozess zu zirkulieren und es wird ebenfalls erwähnt, die PmB in unterschiedlicher Weise möglichst handlungsfähig am Prozess teilhaben zu lassen. Dies ist aus Sicht ABH zwar erfreulich, der Informationsfluss scheint jedoch nicht einheitlich geregelt zu sein. Die ABH prüft aus diesem Grund begünstigende Vorgaben und bittet die Institutionen, sich weiter um einen möglichst grossen Einbezug der PmB in den Prozess zu bemühen.

### 2.3.2 Aspekte der Selbst- und Fremdeinschätzung des IBBplus in der Dokumentation

Elf der vierzehn befragten Institutionen gaben Auskunft darüber, wie IBBplus relevante Aspekte in der Dokumentation erfasst werden.

Abbildung 7: IBBplus relevante Aspekte in der Dokumentation (N=11)



Bei einer Institution findet kein Bezug zu den einzelnen IBB relevanten Aspekten statt und zwei Institutionen erarbeiten Lösungen zur Berücksichtigung der Punkte in der Dokumentation. Die meisten Institutionen geben hingegen an, IBB relevante Aspekte in der Dokumentation aufzuführen (acht Institutionen). Vier Institutionen weisen IBBplus relevante Einträge explizit aus. Während bei einer Institution bei jedem Eintrag die entsprechende IBBplus Kategorie angewählt wird, gibt eine Institution vor, mindestens viermal im Jahr einen Eintrag im Bezug zum IBBplus zu verfassen. Zwei weitere Institutionen markieren IBBplus relevante Einträge. Bei vier Institutionen werden IBBplus relevante Aspekte zwar dokumentiert, jedoch nicht explizit ausgewiesen. So werden Gespräche,

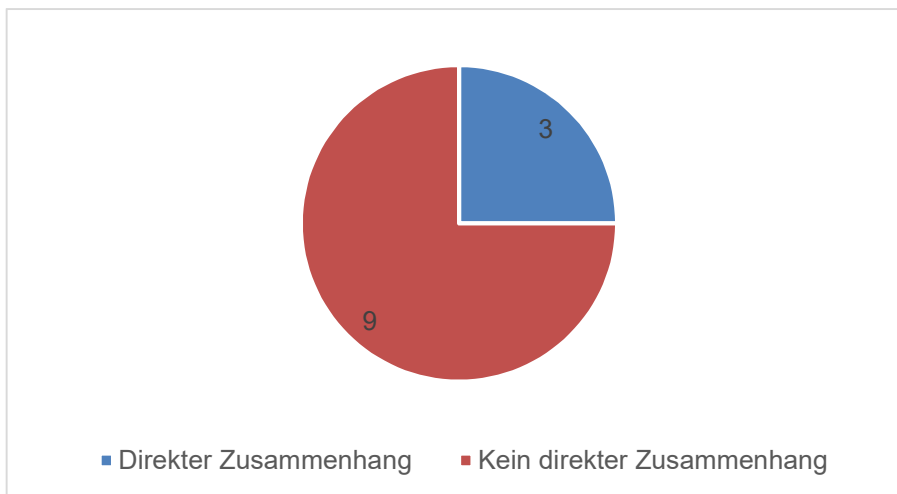
Zielsetzungen, Handlungsansätze und das Alltagsgeschäft abgebildet, was wieder für die Einschätzung mittels IBB*plus* zentral ist, jedoch wird dies nicht direkt an das Instrument angelehnt.

Die Dokumentation IBB*plus* relevanter Aspekte ist für die ABH zentral und die Institutionen sind dazu verpflichtet. Nur so kann dargestellt werden, dass die Arbeit entsprechend dem Bedarf der Person ausgeführt wird. Ebenfalls bietet sich die explizite Darstellung dieser Aspekte zugunsten einer Reduktion notwendiger Ressourcen für das Stichtagrating an.

### 2.3.3 Umgang mit Zielen/Massnahmen in Zusammenhang mit IBB*plus*

Auf die Frage, wie Ziele und Massnahmen aus der individuellen Bedarfsermittlung abgeleitet und in den Praxisalltag übernommen werden, geben zwölf Institutionen eine Rückmeldung.

Abbildung 8: Zusammenhang zwischen Zielen und IBB*plus* (N=12)

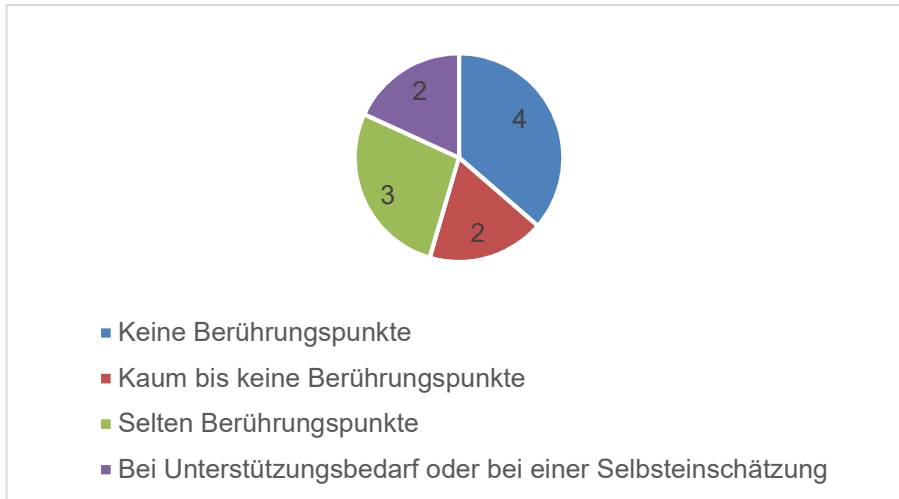


Nur drei Institutionen setzen die Ziele und Massnahmen in den direkten Zusammenhang mit der individuellen Bedarfsermittlung. Eine Institution verwendet ein eigenes Instrument, welches im Zusammenhang mit dem IBB*plus* steht und zur Zieldefinition genutzt wird. Eine Institution weist darauf hin, dass das IBB-Rating Anhaltspunkte für Zielsetzungen gibt und bei einer Institution gehen die Bezugspersonen mit dem Rating im Hinterkopf in die Jahreszielgespräche. Wesentlich häufiger findet kein direkter Zusammenhang statt (neun Nennungen). Die Ziele werden dabei unabhängig vom IBB-Rating im Rahmen der Bezugspersonenarbeit, durch die PmB selbst oder in Jahresgesprächen formuliert.

### 2.3.4 Zusammenarbeit INBES und FAS

Zur Zusammenarbeit mit den INBES und der FAS äussern sich jeweils elf der vierzehn befragten Institutionen. Die meisten Institutionen geben an kaum bis gar keine Berührungspunkte zu den INBES zu haben.

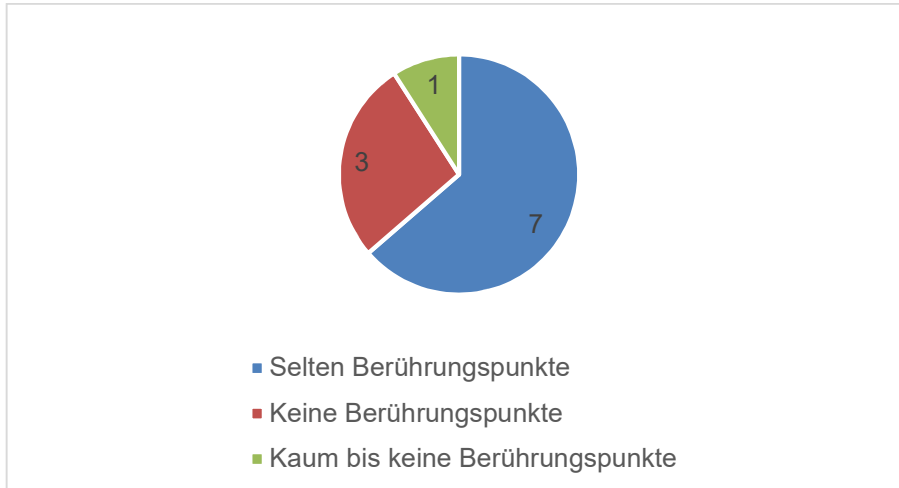
Abbildung 9: Berührungspunkte zu den INBES (N=11)



Entsprechend wurden nur durch zwei Institution Angaben zur Qualität der Zusammenarbeit mit den INBES gemacht. Einerseits wird diese als konstruktiv und wertschätzend beschrieben. Andererseits werden die langen Wartezeiten bemängelt und die Zusammenarbeit wird durch eine Institution als herausfordernd bewertet. Genauere Angaben fehlen diesbezüglich.

Auch hinsichtlich Zusammenarbeit mit der FAS geben die meisten Institutionen an, dass diese nur selten bis nicht stattfindet.

Abbildung 10: Berührungspunkte zur FAS (N=11)



Der Anteil der Institutionen, welche selten mit der FAS zusammenarbeiten ist verglichen mit den INBES höher. Nach Angabe von drei Institutionen kommt es nur zur Zusammenarbeit bei Differenzen zwischen Selbst- und Fremdeinschätzung.

Die Zusammenarbeit wird jedoch insgesamt als positiv erlebt (drei Institutionen). Es wird auf einen wertschätzenden, konstruktiven und gemeinsamen Austausch, sowie eine offene Haltung bei der FAS verwiesen. Eine Institution streicht hingegen ein Gespräch zwischen einer PmB und der FAS heraus, welches durch die Institution als herausfordernd empfunden wurde.

Es ist aufgrund des Systemaufbaus nachvollziehbar, dass es weniger häufig als in anderen Leistungen der Behindertenhilfe zu Zusammenarbeiten zwischen FAS oder INBES und den Institutionen kommt. Wie bereits beschrieben, hängt dies wesentlich mit der Leistungsart und der damit

zusammenhängenden Bedarfsermittlung mittels IBB*plus* zusammen. Nichtsdestotrotz liefern die Resultate wichtige Hinweise zur Verbesserung des unabhängigen Beratungsangebots. Entsprechend der Ergebnisse zur Selbsteinschätzung gilt es insbesondere, einen niederschweligen und unkomplizierten Beratungszugang zu begünstigen.

## **2.4 Stand der Qualitätssicherung und Grundlegendokumente**

Die Leistungserbringenden der Behindertenhilfe Basel-Stadt führen mindestens alle drei Jahre externe Auditierungen durch. In allen bis auf zwei Institutionen wurden seit dem letzten Aufsichtsbesuch externe Audits durchgeführt, bei den zwei sind diese noch im Jahr 2022 beziehungsweise Anfang 2023 geplant. Dabei wurden die Qualitätsstandards der ABH, welche sich an denjenigen der SODK Ost+ orientieren, überprüft und deren Umsetzung bewertet. Gemäss Rückmeldungen und den eingereichten Unterlagen kommt heraus, dass die Institutionen die Ergebnisse aus den externen Audits ernst nehmen und in strukturierter Weise zum Anlass zu weiteren Verbesserungen nehmen.

Ebenfalls verfassen die Einrichtungen jährlich einen internen Qualitätsbericht. Zum Zeitpunkt der Aufsichtsbesuche lagen der Abteilung Behindertenhilfe alle Qualitätsberichte bis auf diejenigen von zwei Institutionen vor. Die fehlenden zwei Berichte wurden noch im Jahr 2022 nachgereicht.

Die meisten Institutionen gaben an, dass es in der Vergangenheit zu verschiedenen Beschwerden seitens Klientel gekommen ist, diese aber intern geklärt werden konnten. In fünf Fällen wurde die ABH informiert oder hinzugezogen. In zwei dieser Fälle kam es zu einer Kündigung durch die Einrichtungen und in drei Fällen durch PmB. Die Fälle wurden durch die Institutionen gewissenhaft bearbeitet und wesentliche Schlüsse gezogen.

Auch in der diesjährigen Aufsichtsrunde wurden die Grundlegendokumente der Institutionen durchgesehen. Die Dokumente befinden sich überwiegend in einem aktuellen und guten Zustand. Einzelne Verbesserungsvorschläge und Beschlüsse hinsichtlich Anforderungen der Anerkennung wurden mit den Einrichtungen besprochen und realistische Umsetzungszeitpunkte festgesetzt. Die ABH begrüsst die Offenheit und Bereitschaft der Institutionen, Verbesserungspotenziale umzusetzen.

## **2.5 Gespräche mit Personen mit Behinderung**

Während den Aufsichtsbesuchen wurden insgesamt 25 Gespräche mit 30 PmB geführt. Davon waren es 22 Einzelgespräche und 3 Gruppengespräche. Zusätzlich gab es Personen, die den Vertretenden des Kantons Ihren Arbeitsplatz sowie den Werkstattbereich vorstellten. Anhand von ihren Tätigkeiten stellten sie ihre Aufgaben vor und erklärten, worin Herausforderungen bestehen oder Arbeiten und andere Tätigkeitsbereiche ineinanderfliessen.

Die ABH interessierte unter anderem:

- Wie ist die allgemeine Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Fachpersonal?
- Welche Mitbestimmungsmöglichkeiten bestehen?
- Bestehen Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten?
- Welches Wissen besteht zur Individuellen Bedarfsermittlung?
- Ist der Beschwerdeweg bekannt?

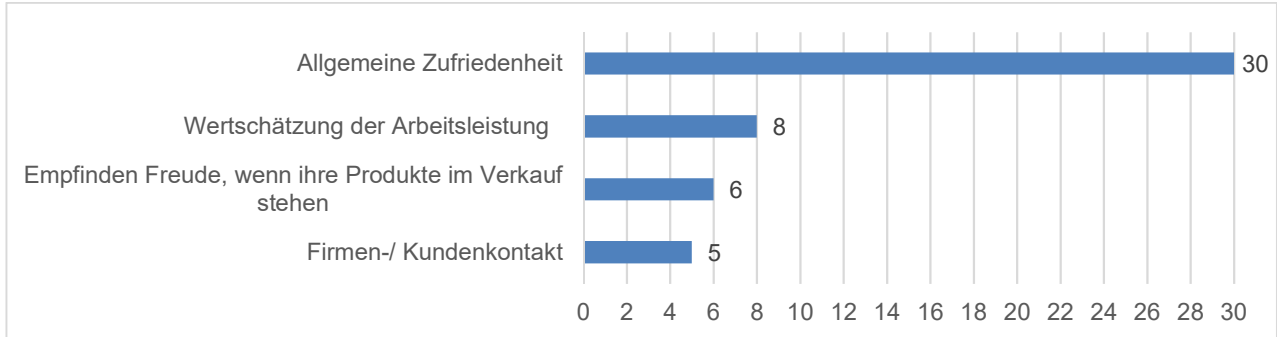
Im Folgenden werden die einzelnen Schwerpunkte vertiefter dargelegt.

### **2.5.1 Allgemeine Zufriedenheit**

Alle befragten Personen gaben an, mit der allgemeinen Arbeitssituation zufrieden zu sein. Die Arbeiten entsprechen ihren Vorstellungen und passen hinsichtlich Anforderungen. Zudem können sich die befragten Personen mit den Arbeitsaufträgen identifizieren. Ihnen wird eine grosse Wert-

schätzung entgegengebracht. Als Beispiel wird die Ideensammlung zur Produktentwicklung genannt. Diese werden gemeinsam geprüft und wo möglich, in den Arbeitsprozessen oder der Produktentwicklung aufgenommen.

Abbildung 11: Zufriedenheit bei der Arbeit (N=30)



Sechs Personen betonten, dass ihnen die Beständigkeit der Arbeitssituation im Praxisalltag wichtig sei. Klare und strukturierte Arbeitsaufträge aber auch feste Ansprech- oder Bezugspersonen geben ihnen halt und gelten aus ihrer Sicht als Grundvoraussetzung. Zudem berichteten die sechs Personen, dass die Anerkennung für gute Arbeiten oder die Frage nach ihrer Meinung in den Arbeitsprozessen zur allgemeinen Zufriedenheit beitragen würden.

Fünf Personen berichteten von den vielseitigen Arbeiten. Durch die verschiedenen Aufträge in der Produktion und dem Verkauf der Produkte empfinden sie grosse Freude. Sie sind gemäss eigenen Aussagen stolz auf ihre Arbeiten. Des Weiteren heben sie hervor, regelmässig im direkten Firmen- und Kund:innenkontakt zu stehen. Dadurch können sie ihre Produkte und Arbeiten präsentieren und erhalten direktes Feedback. Diese Situationen seien nicht immer einfach auszuhalten. Doch es sei ihnen sehr wichtig und diene der Produktverbesserung. Zudem können sie ihr Fachwissen in den Gesprächen einbringen. Das erfülle sie mit besonderem Stolz. Eine Klientin betonte:

«Ich weiss, dass ich gebraucht werde. Mein Wissen kann ich einbringen und ich kann mir keine bessere Arbeit vorstellen» (PmB)

### 2.5.2 Mitbestimmungsmöglichkeiten

Neben dem Einbezug in die Produktentwicklung ist allen befragten Personen wichtig, dass eine gute Arbeitsatmosphäre besteht. Durch den Austausch mit den Vorgesetzten erhalten sie die Gewissheit, mit ihren Anliegen ernst genommen zu werden. Befindlichkeitsgespräche und andere Hilfestellungen begünstigen zudem, persönliche Herausforderungen gut zu meistern.

Des Weiteren wurden vermehrt institutionsinterne Gremien gebildet, um Anliegen & Themen der Klientel ernst zu nehmen. So entstanden beispielsweise in vier Institutionen sogenannte «Mitarbeitendenräte» oder Austauschgruppen, um die Mitbestimmung und Teilhabe der PmB zu fördern. Diese Gremien setzen sich überwiegend aus PmB und Assistenzpersonen zusammen sowie Vertretende der Bereichs- oder Geschäftsleitung. Genannte Gesprächsthemen waren unter anderem Vereinbarungen, der Umgang mit Beschlüssen und Alltagsgeschäften, Themen der Qualitätssicherung, Haltungsfragen und aktuell die Umsetzung der Ziele der UN-BRK. Die Themen bestimmen die PmB selbst. Jedoch seien sie bei der Strukturierung und Vorbereitung der Sitzungen auf Hilfe angewiesen.

Eine Klientin gab an, dass sie sich nicht nur unterhalten würden, «...es wird im Mitarbeitendenrat richtig gearbeitet».

Zudem wird berichtet, dass Wünsche und Anregungen aus der Personalbefragung ernst- und aufgenommen werden.

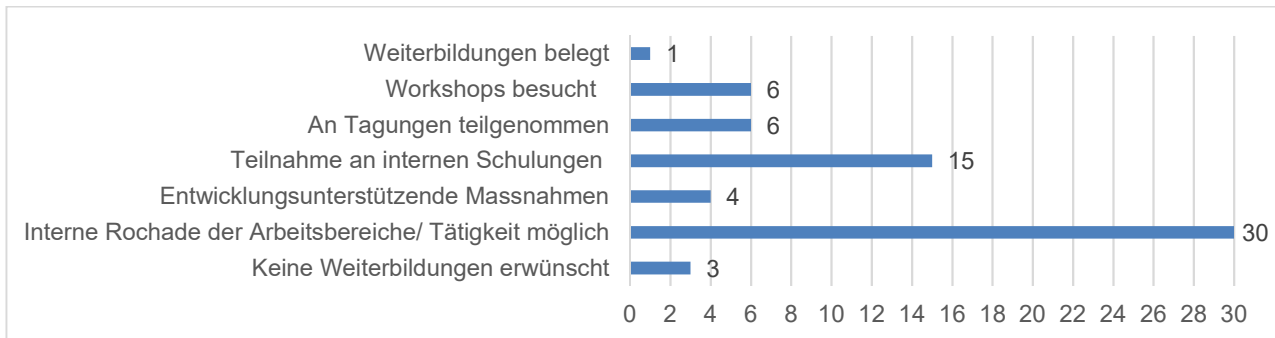


Die Vertretenden vom Kanton erhielten jedoch auch Rückmeldungen, dass einige Personen nicht wüssten, wie und in welchen Bereichen sie sich einbringen können. Sie hätten in der Institution erst frisch angefangen und müssten sich neu orientieren oder das Thema der Stabilisierung der Arbeitssituation stehe im Fokus. Dennoch sei Ihnen das Thema sehr wichtig und sie würden es in den Bezugspersonengesprächen aufnehmen und besprechen.

### 2.5.3 Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Alle PmB gaben Rückmeldungen zu ihren Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Abbildung 12: Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten (N=30)



Als entwicklungsunterstützend wurden insbesondere die Institutionen angegeben. Es besteht in allen Institutionen die Möglichkeit, den Arbeitsbereich zu wechseln oder Tätigkeiten zu kombinieren. Eine befragte Person gab beispielsweise an, dass sie seit 12 Jahren in der Institution arbeitet. Da sei es wichtig, auch einmal etwas Neues auszuprobieren. Sie kenne mittlerweile die verschiedenen Arbeitsfelder und kann als «Springerin» arbeiten:

«Immer wenn jemand krank ist oder Hilfe bei einem Arbeitsauftrag benötigt wird, können mich die Teamleitenden anfragen. Das mache ich gerne». (PmB)

Zudem betonten vier Personen, dass Abwechslung am Arbeitsplatz wichtig sei. Dies müssen nicht immer neue Aufgaben sein. Das gemeinsame Lachen sowie Erlebnisse bei einem Ausflug gehören aus Ihrer Sicht ebenfalls zu entwicklungsunterstützenden Massnahmen.

Dennoch können Weiterbildungsmöglichkeiten für sie eine Art Wertschätzung darstellen und einen Ausgleich zum niedrigen Lohn. So gaben fünfzehn befragte Personen an, dass interne Schulungen in den Institutionen durchgeführt wurden. Dies waren in erster Linie obligatorische Sicherheitsschulungen am Arbeitsplatz.

Jeweils sechs befragte Personen berichteten, dass beispielsweise institutionsinterne Workshops für alle PmB organisiert oder institutionsübergreifende Tagungen mit externen Referierenden zur Umsetzung der Ziele der UN-BRK geplant und angeboten wurden. Diese Workshops und Tagungen seien freiwillig gewesen. Dennoch war das Interesse gross und stiess auf grossen Anklang. «Die Workshops sind super gut. Wir machen die jetzt immer». (PmB)

Drei Personen betonten explizit, dass ihnen Weiterbildungsmöglichkeiten wichtig seien. Bei der Nachfrage, welche Kurse oder Weiterbildungen sie als letztes besucht hätten, wurde von einer Klientin eine mehrtägige Weiterbildung des Tätigkeitsbereichs im Tessin genannt. Diese Weiterbildung würde ihr wesentlichen Aufschwung verleihen:

«Dieser Kurs ist mir sehr wichtig. Ja, er gibt mir einen Lebenssinn und hält mich mental fit. Ich kann jeden Morgen sagen: «Ich gehe gerne schaffen»...». (PmB)

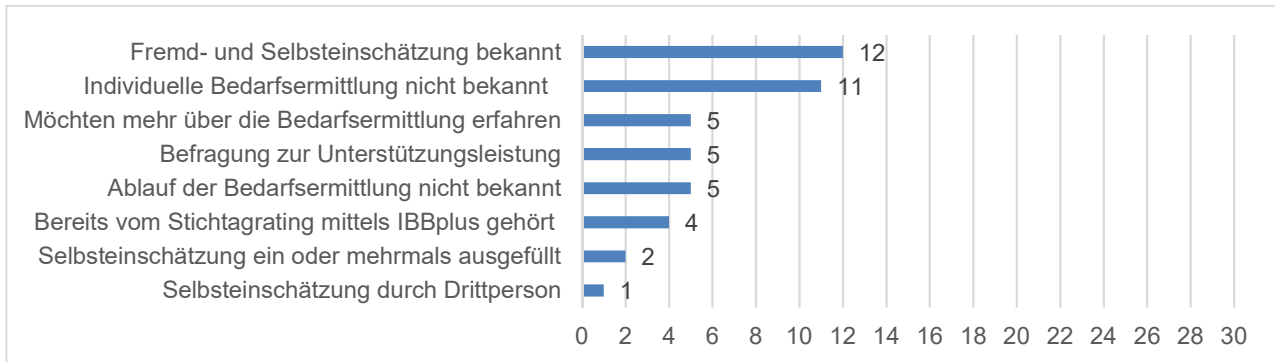
Drei Personen mit einer psychischen Beeinträchtigung betonten, dass Ihnen Weiterbildungen bekannt seien, jedoch würden diese bei Ihnen Stress erzeugen. Sie hätten beispielsweise keine guten

Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesammelt. Für sie sei die jetzige Arbeitssituation genau richtig und sie wünschen keine Veränderungen.

#### 2.5.4 Individuelle Bedarfsermittlung

Weiterführend wurden die Gesprächsteilnehmenden zur Individuellen Bedarfsermittlung mittels Selbsteinschätzung befragt. Die Rückmeldungen lassen sich wie folgt kategorisieren, wobei sich die generierten Kategorien nicht grundsätzlich ausschliessen.

Abbildung 13: Kenntnisse hinsichtlich Individueller Bedarfsermittlung (N=30)



Zwölf Personen war das Vorgehen der jährlichen Bedarfsüberprüfung bekannt. Sie hätten bereits in einem Jahresgespräch von dem Stichtagrating gehört. Wobei elf Personen angaben, dass sie von der individuellen Bedarfsermittlung noch nichts gehört hätten und die Möglichkeit der Selbsteinschätzung fremd für sie sei. Fünf Personen betonten, dass Sie gerne mehr über die Bedarfsermittlung sowie die Möglichkeit der Selbsteinschätzung erfahren möchten.

Weitere fünf Personen berichteten, dass Sie regelmässig zur Unterstützungsleistung im Arbeitsalltag befragt werden. Sie wissen, dass sie «bei Bedarf oder in einer Krise» mehr Unterstützung erhalten können. Jedoch sei Ihnen der Ablauf nicht bekannt. Zwei Personen betonten, bereits eine Selbsteinschätzung gemacht zu haben. Jedoch sei der Aufwand sehr hoch und eine bessere finanzielle Situation bringe das Verfahren nicht mit sich. Aus diesem Grund hätten die Personen von dieser Möglichkeit abgesehen. Eine weitere Person berichtete, dass ihre Beiständin die Selbsteinschätzung ausgefüllt und abgeschickt hat.

Die Vertretenden des Kantons waren bei der Anzahl von Nennungen «Individuelle Bedarfsermittlung nicht bekannt» überrascht. Aus Sicht der ABH sollte das Vorgehen der Bedarfsermittlung in den Institutionen bekannt sein und regelmässig im Praxisalltag thematisch vertieft werden.

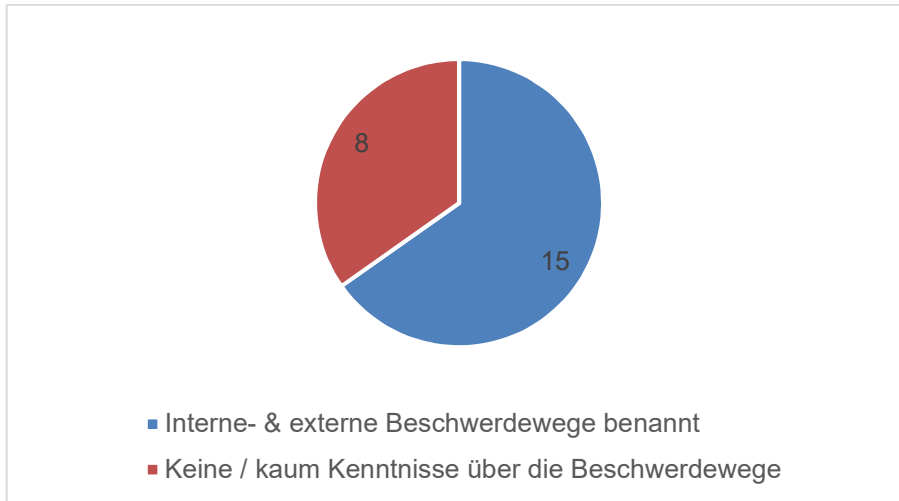
Der ABH ist sich bewusst, dass die Selbsteinschätzung in den vergangenen Jahren nicht immer auf Anklang gestossen ist. Dennoch bittet die ABH die Institutionen, die Klientel über die bestehenden Möglichkeiten regelmässig zu informieren und sie bei Bedarf bei der Selbsteinschätzung zu unterstützen oder auf die Beratungsangebote der INBES aufmerksam zu machen. Zudem besteht eine Informationspflicht von Seiten der Institutionen, die PmB über die Ergebnisse der Fremdeinschätzung zu informieren. Die ABH bittet die Institutionen der Begleiteten Arbeit die Klientel stärker die Individuelle Bedarfsermittlung einzubeziehen und prüft gleichzeitig, welche durch die ABH ergriffenen Massnahmen den Einbezug begünstigen können.

#### 2.5.5 Beschwerdewege

Ein weiteres wichtiges Thema der Befragungen stellte das Beschwerdeverfahren dar. Dreiundzwanzig Personen gaben auf dieses Thema eine Rückmeldung. Fünfzehn der befragten Personen kennen die internen und externen Beschwerdewege. Sollten sie einmal Schwierigkeiten haben oder Probleme mit einer vorgesetzten Person, versuchen sie die Probleme bei der betroffenen Person anzusprechen oder in einem weiteren Schritt die Leitung der Institution einzubeziehen. Sie

wissen an wen sie sich in schwierigen Situationen wenden können. Zudem sei ihnen die Möglichkeit bekannt, sich ausserhalb des Arbeitgebers an die Ombudsstelle von PRIKOP/ SUBB sowie die ABH vom Kanton wenden zu können.

Abbildung 14: Kenntnisse Beschwerdewege (N=23)



Acht PmB berichteten, dass sie wenig über ihre Beschwerdemöglichkeiten wissen. In der Regel würden Sie herausfordernde Situationen mit ihren engsten Freunden oder Bekannten besprechen oder auf die Bezugspersonen sowie die Geschäftsleitung zugehen, sollten sie einmal nicht weiterwissen. Die Vertretenden des Kantons bestätigten die Gesprächspartner:innen darin, weiterhin auf ihre Bezugspersonen zuzugehen. Zugleich zeigten sie den betroffenen Personen die verschiedenen Handlungsmöglichkeiten auf, sollten Sie einmal weitere Hilfe angewiesen sein.

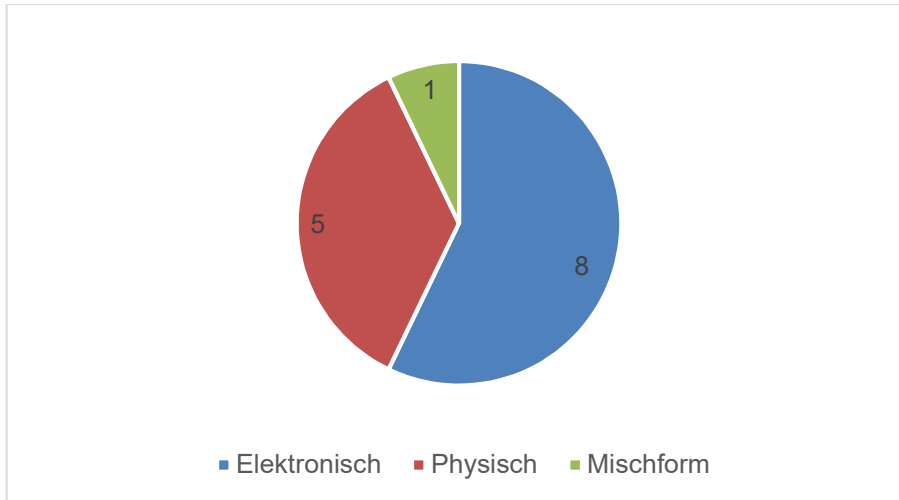
Aus Sicht der Vertretenden des Kantons ist es zwar erfreulich, dass allen Befragten nach kurzem Überlegen oder Hilfestellungen im Gespräch eine Person eingefallen ist, an die sie sich in schwierigen Situationen oder bei grösseren Vorfällen wenden kann. Dennoch muss an dieser Stelle hervorgehoben werden, dass eine regelmässige Schulungs- und Informationspflicht über die Melde- und Beschwerdewege sowie Präventionsmassnahmen von Seiten der Institution besteht, damit die betroffenen Personen aber auch das Fachpersonal im Notfall sicher handeln können.

In Situationen, wo deutlich hervorging, dass kaum oder gar kein Wissen zu den Beschwerdewegen vorhanden waren, wurde direkt im Anschluss an das gemeinsame Gespräch mit den Verantwortlichen beim Aufsichtsbesuch vereinbart, dass die Klientel schnellstmöglich über die Beschwerde- und Meldeverfahren informiert und geschult werden.

## 2.6 Dokumentation & Akteneinsicht

Am Ende der Aufsichtsbesuche nahmen die Vertretenden des Kantons das Dokumentenstudium vor Ort vor. Dabei wurde Einsicht in die Verlaufsdocumentation, Jahres- & Mitarbeitergespräche und weitere Dokumente genommen. In dieser Aufsichtsrunde achtete die ABH besonders auf den Datenschutz sowie den Bezug zur Individuellen Bedarfsermittlung mittels *IBBplus*.

Abbildung 15: Dokumentationsform (N=14)



In acht Institutionen erfolgt die Dokumentation in elektronischer Form mittels Software. Die Institutionen verwenden unter anderem die Systeme: Social-Office, Redline, Lobos, Abacus oder Social-Healthcare.

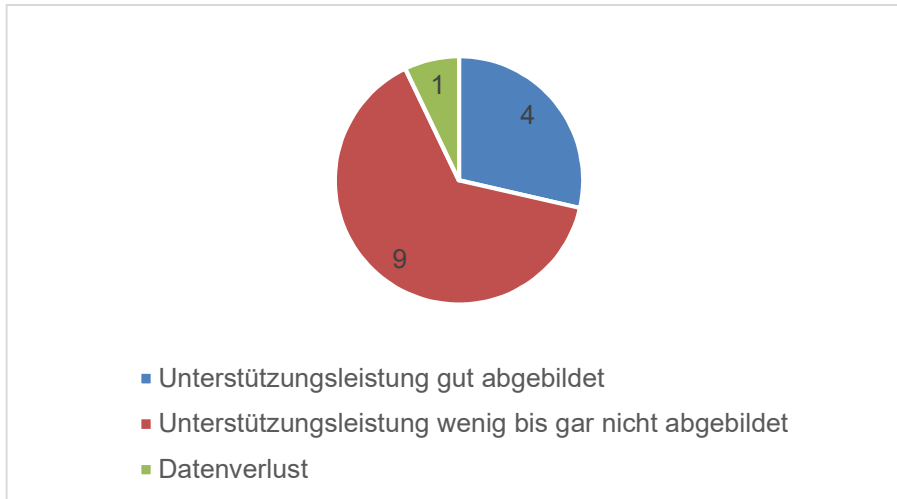
In fünf Institutionen erfolgt die Dokumentation in physischer Form vorwiegend handschriftlich in Ordnersystemen. Eine Institution befindet sich zurzeit in einer Übergangsphase, weshalb die Dokumentation und Aktenführung physisch sowie in elektronischer Form erfolgt.

Die Akteneinsicht erfolgte mittels Stichproben. Folgende Überprüfungsaspekte standen dabei im Fokus:

- Sind Unterstützungsziele festgehalten und dokumentiert?
- Werden Bezüge zum Unterstützungsbedarf und den erarbeiteten Zielen hergestellt?
- Ist die Bewertung der IBB Einschätzung nachvollziehbar dargelegt?
- Ist die Häufigkeit der Dokumentation zum Unterstützungsbedarf nachvollziehbar?
- Wurden die Wege/ Methoden/ Instrumente nachvollziehbar gewählt?
- Wird der Datenschutz gewährleistet?

Insgesamt ist die ABH mit dem Stand der Dokumentation im Bereich der Begleiteten Arbeit nicht zufrieden. Die Institutionen pflegen sehr unterschiedliche Formen der Dokumentation, die häufig weiterhin ungenügend sind und im Rahmen der Besuche zu verschiedensten Auflagen durch die ABH geführt haben. Entgegen den im Gespräch zum IBBplus gemachten Aussagen (vier Institutionen bilden nach eigener Aussage IBBplus relevante Aspekte implizit und vier weitere explizit ab) waren IBBplus relevante Aspekte kaum oder nicht ersichtlich. Dieser Umstand wird noch einmal verschärft, da bei der Stichprobeneinsicht bei neun Institutionen die Unterstützungsleistung insgesamt wenig bis gar nicht abgebildet wurde, was in der folgenden Grafik ersichtlich wird.

Abbildung 16: Unterstützungsleistung in Dokumentation (N=14)



Es wurden grössere Lücken in Bezug auf die Ziele, Massnahmen und die damit verbundenen Dokumentationen festgestellt. Eine Institution berichtete, dass es in den vergangenen Monaten zu grösseren Datenverlusten kam. Die Gründe dafür konnten jedoch nicht eruiert werden. Aus diesem Grund mussten die Vertretenden des Kantons die Akteneinsicht frühzeitig beenden. Unabhängig dieses Einzelfalls nimmt sich die ABH dem Thema der Dokumentation an und leitet Massnahmen zur Verbesserung derselben ab.

Aufgrund der physischen Dokumentation und unzureichender Aktenführung wurde zudem in einigen Institutionen festgestellt, dass der Datenschutz nicht gewährleistet wird. Aus diesen Gründen wurde in den konkreten Fällen gemeinsam mit den Institutionsvertretenden die Situationen vertieft angeschaut, besprochen und Massnahmen für die nächsten Monate/ das nächste Jahr auferlegt.

Die Vertretenden des Kantons konnten in fünf Institutionen aber auch feststellen, dass in den letzten Jahren ein grosser Arbeitsschwerpunkt auf die Dokumentation und Aktenführung gelegt wurde. Durch beispielsweise die Einführung einer Dokumentationssoftware ging eine vertiefte Auseinandersetzung mit den Unterstützungsleistungen sowie dem Datenschutz einher, die u.a. sehr deutlich in der Struktur hervorging. Die Leistungsdokumentation erfolgte regelmässig. Bezüge zwischen dem Unterstützungsbedarf und der Einschätzung im Stichtagrating wurden plausibel dargelegt und die Besprechungen mit der Klientel schriftlich festgehalten. Auf Nachfragen konnten die Einträge zugeordnet werden und die Ziele aus den Standort- oder Jahresgesprächen aufgezeigt werden. Zudem wurden diese regelmässig überprüft und weiterführende Massnahmen dokumentiert. In diesen Institutionen konnte die ABH ein grosses Lob für die Ergebnisse der vertieften Auseinandersetzungen mit den Grundlagen aussprechen.

Zusammenfassend kann gesagt werden:

- Die *Menge/Intensität* der Leistung muss deutlich aus der Dokumentation hervorgehen. Auf die Frage der Häufigkeit der Einträge kann gesagt werden, dass wichtige Ereignisse, Unterstützungsleistungen oder Vorkommnisse festgehalten werden müssen.
- Für die Fachmitarbeitenden muss einheitlich geregelt sein, wie und wo sie aktuelle Einträge finden, um schnellstmöglich eine *Übersicht* zu erhalten.
- Ein *Bezug zur IBB-Logik* muss gegeben sein.
- Ziele und die agogischen Massnahmen* müssen mit den PmB besprochen und schriftlich festgehalten werden.
- Der *Datenschutz* muss gewährleistet werden. Die Dokumentation ohne entsprechende Software bringt das Problem mit sich, dass die Dokumentation veränder- und manipulierbar ist, ohne dass dies nachvollzogen werden kann. Das sollte in allen Institutionen perspekti-

visch angepasst werden. Hintergrund: Es gab in Institutionen Übergriffs-Situationen, bei denen fehlbare Mitarbeitende rückwirkend die Dokumentation verändert und z.B. Einträge gelöscht oder beschönigt haben. Die Nachvollziehbarkeit von Veränderungen an Daten muss aus diesem Grund gewährleistet sein. Entweder (und idealerweise) durch eine entsprechende Software oder durch andere geeignete Mittel. Zudem muss der Zugang zur Dokumentation auf das nötigste Fachpersonal beschränkt und die Zugangsrechte nach Austritt der betroffenen Person eingestellt werden.

### 3. Fazit und Ausblick

Die Aufsichtsrunde im Bereich der Begleiteten Arbeit fand im Frühjahr/ Sommer 2022 in 14 Institutionen der Behindertenhilfe statt. Folgende Themen wurden vertieft betrachtet:

- Corona-Pandemie
- Weiterentwicklung der Begleiteten Arbeit im Rahmen der UN-BRK
- Individuelle Bedarfsermittlung mittels IBB*plus*
- Stand der Qualitätssicherung und Grundlagendokumente
- Gespräche mit Personen mit Behinderung
- Dokumentation & Akteneinsicht

#### *Corona Pandemie*

Ein grösseres Einstiegsthema stellte die Corona-Pandemie der letzten zwei Jahre dar, die nicht spurlos an allen Beteiligten vorbeiging. Alle Tagesstrukturen der Begleiteten Arbeit sowie PmB berichteten, dass diese Zeit grosse Herausforderungen mit sich brachte. Diese konnten trotz der angespannten Lage gut gemeistert werden, indem gemeinsame Lösungen gesucht und erarbeitet wurden, um die Tagesgestaltung bestmöglich aufrecht zu erhalten. Zudem wurde darauf geachtet, dass ein grösstmöglicher Einbezug der Klientel in die bestehen Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse am Arbeitsplatz aufrecht erhalten blieben.

Zugleich wurde während der Pandemie festgestellt, dass bei den PmB ein grösserer Gesprächsbedarf bestand und vermehrt der Austausch über Telefon/ Handyanruf genutzt wurde. Dadurch konnte der Kontakt beispielsweise im Homeoffice der betroffenen Personen aufrechterhalten werden, wobei dies vergleichsweise selten gemacht wurde. Zudem wurden neue/ innovative Lösungen gesucht. Arbeitsaufträge wurden bei einzelnen Personen, die zur Risikogruppe gehörten, nach Hause gebracht und am nächsten Tag wieder abgeholt (Arbeit auf Rädern). Das funktionierte in der ersten Zeit gut, doch es zeigte sich, dass die PmB sehr schnell an den Arbeitsplatz in den Institutionen zurückkehrten, da Ihnen der Austausch vor Ort fehlte.

#### *Weiterentwicklung der Begleiteten Arbeit im Rahmen der UN-BRK*

Die Institutionen befinden sich an überaus unterschiedlichen Punkten in der Auseinandersetzung mit dem Aktionsplan UN-BRK. Trotz der gemäss Aussagen der PmB guten Arbeit der Institutionen fand und findet in vielen Fällen noch wenig Auseinandersetzung mit dem Aktionsplan statt. An dieser Stelle betont die ABH noch einmal die Relevanz der UN-BRK für die Arbeit im Bereich der Behinderung und prüft, wie eine Auseinandersetzung zusätzlich begünstigt werden kann. Die vertiefte Beschäftigung mit der UN-BRK ermöglicht eine zielgerichtete und stetige Auseinandersetzung und Verbesserung der eigenen Haltungen, Prozesse und Handlungen.

Trotz der teilweise geringen Auseinandersetzung mit den Inhalten der UN-BRK sind die Themen der Partizipation und der Durchlässigkeit in den Institutionen zumindest implizit präsent. Es kommt durch die Aufsichtsrunde heraus, dass eine verstärkte Auseinandersetzung mit den Inhalten der Partizipation sowie der Abwägung an den Kontext angepasster Partizipationsstufen bestehende Spannungsfelder aufgelöst werden können. Insbesondere durch die verstärkte Berücksichtigung

der Stufen *Miterleben / Miterfahren / Mitdenken / Mitwissen* und *Mitwirken / Mit-tun* kann hierin Abhilfe geschaffen werden. Dabei gilt noch festzuhalten, dass Selbstbestimmung nur dann sinnvoll ist, «wenn sie freiwillig übernommen wird und nicht zur Überforderung und Isolation führt» (INSOS Schweiz, 2018, S. 6). Es ist zentral, die Partizipation der Menschen in unterschiedlichen Kontexten situativ zu beurteilen und für die PmB in einer sinnvollen Masse zu fördern. So ist die Selbstbestimmung der PmB zwar ein Recht, jedoch keine Pflicht.

### *Individuelle Bedarfsermittlung mittels IBBplus*

Die Institutionen handhaben den Einbezug der PmB in die Bedarfsermittlung sehr unterschiedlich. Die Informationen reichen von einem Einbezug der PmB in den Gesamtprozess und Informationsveranstaltungen durch die INBES bis zum äusserst geringen Einbezug der PmB und geringen Informationsvermittlung, trotz der bestehenden vertraglichen Verpflichtung der Leistungserbringenden. Nichtsdestotrotz zeigt sich, dass die meisten Institutionen darum bemüht sind, Informationen zum Bedarfsermittlungsprozess zu zirkulieren und es wird ebenfalls erwähnt, die PmB in unterschiedlicher Weise möglichst handlungsfähig am Prozess teilhaben zu lassen. Dies ist aus Sicht ABH sehr erfreulich. Die ABH fordert die Institutionen gleichwohl auf, sich weiter um einen möglichst grossen Einbezug der PmB in den Prozess zu bemühen.

Weiter gilt es, *IBBplus* relevante Aspekte zwingend noch besser in der Dokumentation zu erfassen. Damit kann dargestellt werden, dass die Arbeit entsprechend dem Bedarf der Person ausgeführt wird. Ebenfalls bietet sich die explizite Darstellung dieser Aspekte zugunsten einer Reduktion notwendiger Ressourcen für das Stichtagrating an. Bei externen Überprüfungen des Stichtagsratings werden explizit nur dokumentierte Bedarfe gutgeheissen.

Trotz der Möglichkeit, Ziele und Massnahmen im Zusammenhang mit der Bedarfsermittlung zu setzen, machen nur drei Institutionen einen direkten Bezug dazu. Ein solcher Bezug ist jedoch keine Vorgabe der ABH und es steht den Institutionen frei, wie die Ziele formuliert werden. Wichtig ist, die PmB in die Zielformulierung einzubeziehen, was bei den Institutionen gemäss Rückmeldungen präsent ist.

### *Stand der Qualitätssicherung und Grundlegendokumente*

Die Grundlegendokumente der Institutionen befinden sich insgesamt in einem aktuellen und guten Zustand. Einzelne Verbesserungsvorschläge wurden mit den Institutionen besprochen und Umsetzungszeitpunkte festgesetzt. Die ABH begrüsst die Offenheit und Bereitschaft der Institutionen, Verbesserungspotenziale umzusetzen.

Weiter gilt es, den gewissenhaften Umgang mit der Qualität der Institutionen herauszustreichen. Die externen Audits werden ernstgenommen und zusammen mit den internen Qualitätsberichten zu weiteren Verbesserungsprozessen genutzt.

### *Gespräche mit Personen mit Behinderung*

Während der Aufsichtsrunde führten die Vertretenden des Kantons 25 Gespräche mit PmB. In allen Gesprächen wurden durchwegs positive Rückmeldungen gegeben. Alle befragten Personen gaben an, mit der allgemeinen Arbeitssituation zufrieden zu sein und der Einbezug der PmB in allen Arbeitsbereichen in den letzten drei Jahren zugenommen hat. Die Prozessabläufe seien durchlässiger geworden. Wo möglich, wird bei der Produktvermarktung im Verkaufsladen vermehrt darauf geachtet, dass der Kund:innenkontakt durch eine PmB erfolgt oder bei der Akquise von neuen Aufträgen die Klientel einbezogen wird. Dadurch werden bewusst neue Aufgabenbereiche generiert und interne entwicklungsunterstützende Massnahmen für PmB geschaffen.

Mit der Klientel sowie den Vertretenden der Institutionen wurden ebenfalls Themen der Mitbestimmung und Mitgestaltung des Arbeitsplatzes thematisiert. Die Themen haben zunehmend an Bedeutung gewonnen.

Gemeinsame Gremien wurden in den letzten Jahren geschaffen und in den bestehenden Strukturen implementiert. Bei vertieften Nachfragen zeigte sich, dass diese Gremien noch sehr neu sind und bei der Umsetzung Herausforderungen bestehen. Aus diesem Grund seien beispielsweise externe Coachings/ Schulungen des Fachpersonals notwendig, um die Themen adressat:innengerecht präsentieren und mit allen beteiligten Personen bearbeiten zu können. Darunter versteht die ABH die Umsetzung des methodischen Vorgehens, die Schulung der Mitsprachemöglichkeiten von PmB sowie der dafür notwendigen Assistenz für die Klientel. Die ABH begrüsst die Stossrichtung der einzelnen Institutionen dennoch sehr und freut sich über jede Art innovativer Projekte.

Das Thema der Individuellen Bedarfsermittlung wurde mit allen beteiligten Personen von verschiedenen Seiten beleuchtet. Dabei zeigte sich, dass die Individuelle Bedarfsermittlung mittels *IBBplus* ein Verfahren darstellt, welches durch wenige Vertretenden der Institutionen gepflegt und erstellt wird. Durch dieses «Hoheitswissen» ruht das Fachwissen nur auf einzelnen Personen und scheitert oftmals bei Krankheitsausfällen oder Weggang dieser Personen aus der Institution. Diesen Risiken waren sich nur wenige Institutionen bewusst, sodass es wenig breit abgestützt ist und grössere Lücken aufweist. Entsprechend wenig wussten auch die befragten PmB über die Individuelle Bedarfsermittlung mittels *IBBplus* respektive über die Ergebnisse der Fremdeinschätzung ihrer persönlichen Unterstützungsleistung. Aus Sicht der ABH muss sich dies stark verändern, weshalb direkt vor Ort während der Aufsichtsbesuche, gemeinsam mit den verantwortlichen Personen der Institutionen, Massnahmen vereinbart wurden. Zudem wird die ABH im Frühjahr 2023 eine mehrtägige *IBBplus* Schulung durchführen, um diese Problematiken anzugehen.

Die Vertretenden des Kantons heben des Weiteren hervor, dass eine regelmässige Schulungs- und Informationspflicht über die Melde- und Beschwerdewege sowie Präventionsmassnahmen von Seiten der Institution besteht, damit die betroffenen Personen aber auch das Fachpersonal im Notfall sicher handeln können.

### *Dokumentation & Akteneinsicht*

Trotz richtungsweisender Entwicklung hinsichtlich Umgangs mit der Dokumentation bei fünf Institutionen, wurde bei der Dokumentation und Akteneinsicht deutlich, dass nur wenige Institutionen Bezüge zwischen den Indikatoren der Individuellen Bedarfsermittlung *IBBplus* sowie den Unterstützungsleistungen in der Dokumentation herstellten. Es wurden ebenfalls grössere Lücken in Bezug auf die Ziele, Massnahmen und die damit verbundenen Dokumentationen festgestellt. Die Dokumentationen weisen entsprechend nicht unerhebliche Lücken auf und sind insgesamt unzureichend geführt. In einigen Institutionen wurde zudem der Datenschutz nicht gewährleistet.

Zugunsten einer im allgemeinen notwendigen Verbesserung der Dokumentation und Aktenführung nimmt sich die ABH dem Thema an und leitet neben institutionsspezifischen Auflagen auch eigene Massnahmen zur Verbesserung derselben ab.

Entsprechend dieser zusammengefassten Ergebnisse sind insbesondere der UN-BRK, der Dokumentation sowie der Information der Beschwerdewege und dem Einbezug der PmB in das Bedarfsermittlungsverfahren verstärkte Aufmerksamkeit zu schenken. Gleichzeitig lässt sich festhalten, dass erfreulicherweise insbesondere PmB allgemein mit der Arbeit der Institutionen zufrieden sind. Die ABH bedankt sich dafür sowie für die Offenheit gegenüber Verbesserungspotentialen und die nach Aussagen der PmB bedarfsgerechte und wertschätzende Zusammenarbeit mit den PmB.

Auf der Grundlage der diesjährigen Aufsichtsbesuche nimmt die ABH folgende Themen zur Weiterbearbeitung mit:

*UN-BRK*: Die Institutionen stehen an überaus unterschiedlichen Punkten hinsichtlich der Auseinandersetzung mit der UN-BRK. So haben sich einige Institutionen erst wenig mit den Konsequenzen für die Institutionen auseinandergesetzt. Auch scheinen Unklarheiten hinsichtlich



den konkreten Forderungen zu bestehen. Die ABH prüft, wie eine verstärkte Auseinandersetzung der Institutionen mit der UN-BRK sowie deren Konsequenzen für die Institutionen begünstigt werden kann. Dies beinhaltet ebenso die Beschäftigung der ABH mit den Konsequenzen der UN-BRK für die ABH selbst.

*Einbezug der PmB in den Bedarfsermittlungsprozess:* Obwohl die meisten Institutionen darum bemüht sind, Informationen zum Bedarfsermittlungsprozess zu zirkulieren, kommt aus den Aufsichtsbesuchen heraus, dass der Informationsfluss nicht einheitlich geregelt ist und die PmB teilweise wenig bis gar nicht im Prozess involviert werden. Die ABH prüft aus diesem Grund begünstigende Vorgaben hinsichtlich Informationsfluss und Einbezug der PmB.

*Dokumentation und Aktenführung:* Mit einigen Ausnahmen wurde bei der Dokumentation und Akteneinsicht deutlich, dass sowohl hinsichtlich IBBplus, geleisteter Unterstützungsleistungen, Zielen und Massnahmen wesentliche Lücken bestehen als auch teilweise der Datenschutz nicht gewährleistet wird. Zugunsten einer im allgemeinen notwendigen Verbesserung der Dokumentation und Aktenführung nimmt sich die ABH dem Thema an und leitet Massnahmen zur Verbesserung derselben ab.

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Partizipation am Arbeitsplatz (N=13) .....	6
Abbildung 2: Massnahmen zur Durchlässigkeit (N=12) .....	7
Abbildung 3: Einschätzung Umsetzung Aktionsplan UN-BRK / UN-BRK (N=14) .....	9
Abbildung 4: Zentrale Ziele Aktionsplan UN-BRK (N=14) .....	9
Abbildung 5: Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Aktionsplan UN-BRK (N=14) .....	10
Abbildung 6: Rückmeldungen zur Selbsteinschätzung .....	11
Abbildung 7: IBB <i>plus</i> relevante Aspekte in der Dokumentation (N=11) .....	12
Abbildung 8: Zusammenhang zwischen Zielen und IBB <i>plus</i> (N=12) .....	13
Abbildung 9: Berührungspunkte zu den INBES (N=11) .....	14
Abbildung 10: Berührungspunkte zur FAS (N=11) .....	14
Abbildung 11: Zufriedenheit bei der Arbeit (N=30) .....	16
Abbildung 12: Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten (N=30) .....	17
Abbildung 13: Kenntnisse hinsichtlich Individueller Bedarfsermittlung (N=30) .....	18
Abbildung 14: Kenntnisse Beschwerdewege (N=23) .....	19
Abbildung 15: Dokumentationsform (N=14) .....	19
Abbildung 16: Unterstützungsleistung in Dokumentation (N=14) .....	21

## Literaturverzeichnis

INSOS Schweiz. (2018). *UN-Behindertenrechtskonvention - Begriffserklärungen*. INSOS Schweiz.

INSOS Schweiz, CURAVIVA Schweiz, & VAHS Schweiz. (2019). *Aktionsplan UN-BRK 2019-2023: Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bei Verbänden und Dienstleistungsanbietern für Menschen mit Behinderung - Kurzversion*. ARTISET.