

# **Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe**

Schlussbericht

---

Pia Georgi-Tscherry und  
Matthias Pfiffner

**Kontakt**

Hochschule Luzern – Soziale Arbeit  
Prof. Pia Georgi-Tscherry  
Institut für Sozialpädagogik und Bildung  
Werftstrasse 1  
Postfach  
CH-6002 Luzern

[pia.georgi-tscherry@hslu.ch](mailto:pia.georgi-tscherry@hslu.ch)  
[hslu.ch/sozialarbeit](http://hslu.ch/sozialarbeit)

**Impressum**

10.5281/zenodo.5643108  
Luzern, April 2022

## **Dank**

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von  
Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

# Dank

An dieser Stelle dankt das Forschungsteam allen Personen und Institutionen, die zum Gelingen des vorliegenden Forschungsberichts beigetragen haben.

Luzern, April 2022

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>5</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>6</b>
<b>1. Ausgangslage</b>	<b>7</b>
1.1 Erkenntnisinteresse	7
1.2 Fragestellungen	8
<b>2. Methodisches Vorgehen</b>	<b>9</b>
<b>3. Ergebnisse</b>	<b>12</b>
3.1 Ausbildungshintergrund des Personals	12
3.2 Personenkreis Menschen mit schweren Beeinträchtigungen	13
3.3 Angebote	17
3.3.1 Formale Ausgestaltung der Angebote	19
3.3.2 Arbeitsweltorientierte Tätigkeiten	19
3.3.3 Gestaltung des Arbeitsplatzes	21
3.3.4 Agogische Ausgestaltung der Angebote	22
3.4 Zielvorstellungen in den Konzepten der Institutionen	24
3.5 Zielvorstellungen aus Sicht der Mitarbeitenden und Leitungspersonen	26
<b>4. Diskussion ausgewählter Ergebnisse</b>	<b>28</b>
4.1 Personenkreis Menschen mit schweren Beeinträchtigungen	28
4.2 Arbeitsweltorientierte Tätigkeiten	30
4.3 Ziele und Prinzipien	31
<b>5. Ansätze für Handlungsempfehlungen</b>	<b>33</b>
5.1 Personenkreis erkennen	33
5.2 Begrifflichkeiten schärfen	34
5.3 Arbeitsweltorientierte Tätigkeiten	35
5.4 Weiterbildungsangebote ermöglichen	35
<b>6. Limitation der Studie</b>	<b>36</b>
<b>7. Fazit</b>	<b>37</b>
<b>8. Literaturverzeichnis</b>	<b>38</b>
<b>9. Literaturverzeichnis kantonale Dokumente</b>	<b>40</b>

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ausbildungsprofile der Mitarbeitende	12
Abbildung 2: Beschreibung Adressat:innenkreis	15
Abbildung 3: Kommunikative Fähigkeiten Adressat:innenkreis	15
Abbildung 4: Entwicklungsschritte, Wünsche und Bedürfnisse	16
Abbildung 5: Arbeitsbereiche aus Sicht der Mitarbeitende	18
Abbildung 6: Anpassungsfähigkeit auf die Bedürfnisse der Klientel	22
Abbildung 7: Pädagogische und therapeutische Ansätze und Methoden	23
Abbildung 8: Ziele der Institutionen	25
Abbildung 9: Ziele des eigenen Arbeitens	26
Abbildung 10: Einschätzung der Erreichung der eigenen Ziele Mitarbeitende	27

## **Tabellenverzeichnis**

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von

Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Soziodemografische Daten

---

11

## Ausgangslage

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

# 1. Ausgangslage

Bei dem Versuch, den Personenkreis der Menschen mit schwerer mehrfacher, körperlicher und/oder kognitiver Beeinträchtigung zu beschreiben, wird bereits bei der Durchsicht des fachlichen Diskurses deutlich, dass keine einheitliche Definition von schwerer Behinderung oder Beeinträchtigung<sup>1</sup> vorliegt. So finden sich unter anderem Begriffe wie schwerstbehindert, schwerbehindert, schwerst- und mehrfachbehindert, schwer- und mehrfachbehindert sowie schwer körperlich und geistig behindert, mehrfache Schädigung oder intensivbehindert (Fröhlich & Simon 2004: 14). Gründe dafür liegen in der heterogenen Personengruppe mit unterschiedlichen Ausprägungen und Vielfältigkeit in ihrer Beeinträchtigung. Diese inhomogenen Komponenten erschweren es, den Personenkreis zu erfassen oder gar zu vereinheitlichen. Des Weiteren zeigt sich, dass sich je nach individuellen und gesellschaftlichen Konditionen kognitive und körperliche Beeinträchtigungen unterschiedlich manifestieren. Wenngleich der Versuch, den Personenkreis zu beschreiben, dazu führt, die Klientel über substantivische Eigenschaftszuschreibungen zu erfassen, scheint es dennoch für das Verstehen und das Miteinander wichtig, den Personenkreis der Menschen mit schwerer, mehrfacher, körperlicher und/oder kognitiver Beeinträchtigung zu definieren. So kann festgehalten werden, dass allen Menschen innerhalb des Personenkreises eine individuelle Art der schweren mehrfachen, körperlichen und/oder kognitiven Beeinträchtigung zu Grunde liegt. Erscheinungsformen, Ursachen und Konsequenzen hingegen sind verschieden und individuell. Fröhlich hat 2003 den Versuch unternommen, diese Personengruppe zu beschreiben:

«Schwerstbehinderte Menschen sind solche,

- die körperliche Nähe brauchen, um andere Menschen wahrnehmen zu können;
- die andere Menschen brauchen, die ihnen die Umwelt auf einfache Weise nahe bringen;
- die andere Menschen brauchen, die ihnen Fortbewegung und Lageveränderung ermöglichen;
- die jemanden brauchen, der sie auch ohne (alternative) Sprache versteht und sie zuverlässig mit professioneller Sorgfalt versorgt und pflegt» (Fröhlich 2003: 662).

Im Sinne der vorliegenden Beschreibung von Fröhlich fasst die Bezeichnung schwerer, mehrfacher, körperlicher und/oder kognitiver Beeinträchtigung demzufolge Personen zusammen, die auf eine besondere Weise beeinträchtigt sowie auf vielfältige Assistenz angewiesen sind. Demnach umfasst eine schwere mehrfache, körperliche und/oder kognitive Beeinträchtigung den ganzen Menschen mit all seinen Erlebnis- und Ausdrucksmöglichkeiten, emotionalen Prozessen, kognitiven, physischen, sozialen und kommunikativen Fähigkeiten (Hedderich 1996: 35). Der Unterschied liegt dabei im Bereich der dominierenden Beeinträchtigungen in Bezug auf die erforderliche Assistenz und spiegelt gleichzeitig die Individualität der Menschen wider.

## 1.1 Erkenntnisinteresse

Im erziehungswissenschaftlichen, sonderpädagogischen und bildungswissenschaftlichen Diskurs wird seit geraumer Zeit kontrovers und teilweise inflationär über Inklusion und Integration diskutiert und argumentiert. Hauptsächlich geht es dabei um inklusive Schul- und Bildungssysteme respektive um die schulische Inklusion von Schüler:innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf (vgl. Huber, 2009, Wüllenweber et al. 2006, Heinzl & Prengel, 2002). Aber was passiert, wenn die reguläre Schulzeit vorüber ist?

Erfahrungsgemäss geht es bei diesem Personenkreis darum, den existenziell wichtigen Bereich des Wohnens und die damit verbundene Versorgung der elementaren Grundbedürfnisse zu sichern (vgl. Ackermann 2013). Überlegungen hinsichtlich Arbeit oder produktiver Tätigkeit kommen dabei selten zum Tragen. Dabei wird Arbeit allgemein als Teilhabe-Medium verstanden (vgl. Gröschke 2011) und «stellt einen zentralen Lebensmittelpunkt aller Menschen dar»

---

<sup>1</sup> Im Schlussbericht wird der Begriff Beeinträchtigung verwendet, da diese Begriffsverwendung unterstreicht, dass Behinderung in Wechselwirkung zwischen einer Person mit Beeinträchtigung(en) und der Umwelt mit ihren jeweiligen Barrieren zu Stande kommt und als soziales Phänomen zu verstehen ist. Hierbei orientieren wir uns an der International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF).

## Ausgangslage

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

(Grevin & Ondracek 2009: 227). Aber gelten diese Annahmen auch für Menschen mit einer schweren Beeinträchtigung? Grösstenteils bleibt diesem Personenkreis der Zugang zu geschützten Werkstätten untersagt, da sie die benötigten Anforderungen nicht erfüllen, eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt ist kaum vorstellbar. Somit stehen ihnen im beruflichen Sektor nur Angebote in Tagesstätten<sup>2</sup> offen. Darüber hinaus nehmen Menschen mit schwerer, mehrfacher, körperlicher und/oder kognitiver Beeinträchtigung innerhalb der Institutionen der Behindertenhilfe häufig eine marginale Rolle ein und werden teilweise als Beisitzer:innen<sup>3</sup> definiert. Häufig werden die Beisitzer:innen in einem ruhigen Teil des Raumes abgestellt und sich selbst überlassen. Begründet wird diese Praxis mit dem Argument, dass diese Personen zufrieden sind, wenn sie einfach dabei sind, ohne dass Anforderungen an sie gestellt werden.

## 1.2 Fragestellungen

---

Hauptziel der vorliegenden Studie war eine explorative Bestandesaufnahme von Angeboten für Menschen mit schwerer mehrfacher, körperlicher und/oder kognitiver Beeinträchtigung im nachschulischen Arbeits- und Beschäftigungsbereich.

Die Hauptfragestellung der Studie lautete:

Wie konstituieren sich Arbeitsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Deutschschweizer Institutionen der Behindertenhilfe?

Dabei waren folgende Unterfragen leitend:

- Welche kantonalen Richtlinien sind in Bezug auf Tagesstätten vorhanden?
- In welchen Institutionen sind Menschen mit schweren Beeinträchtigungen vertreten?
- Wie sind Tagesstätten, die eine Arbeit für Menschen mit schweren Beeinträchtigungen anbieten, konzeptionell gestaltet?
- Wie definieren und unterscheiden sich die Konzepte der Tagesstätten?
- Welche Angebote stellen die unterschiedlichen Institutionen für diesen Personenkreis bereit?
- Wie sind Tagesstätten strukturell gestaltet?
- Welche Qualifikationen/Ausbildung hat das Personal?
- Wie werden die Bedürfnisse der Menschen mit schwerer und mehrfacher Beeinträchtigung erhoben?

---

<sup>2</sup> Tagesstätten sind Einrichtungen für Menschen mit schwerer, mehrfacher, körperlicher und/oder kognitiver Beeinträchtigung, in denen vorwiegend kreative Tätigkeiten im Fokus stehen.

<sup>3</sup> Unter dem Begriff Beisitzer:in wird allgemein eine Person verstanden, die ohne Assistenz – auf Grund ihrer Beeinträchtigungen – nicht an den Aktivitäten einer Tagesstätte teilnehmen kann.



## **Methodisches Vorgehen**

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von  
Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

# 2. Methodisches Vorgehen

Innerhalb der geplanten Forschung wurden unterschiedliche Zugänge gewählt. Diese werden folgend beschrieben:

### **Teilprojekt A: Inventarstudie auf kantonaler Ebene**

Es erfolgte eine Durchsicht der kantonalen Gesetzeslage, bezogen auf die Deutschschweiz hinsichtlich der Richtlinien in Bezug auf Tagesstätten in der Behindertenhilfe. Das Ziel war, kantonale Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu erkennen und zu vergleichen. Die Durchsicht erfolgte über eine Analyse der vorhandenen Dokumente und Richtlinien. Dabei wurde ebenfalls eruiert, ob die Kantone ihrer Verpflichtung nachkommen, adäquate Angebote für Menschen mit schweren Beeinträchtigungen zu finanzieren.

### **Teilprojekt B1: Analyse der Konzeption und Struktur der Tagesstätten**

Es wurde ein Überblick über Institutionen der Behindertenhilfe erarbeitet. Dieser diente zur Analyse vorhandener Angebote in den Lebensbereichen Arbeit und Wohnen sowie deren Leitbilder bezogen auf den Adressat:innenkreis. Der Überblick erfolgte über eine fundierte Internetrecherche. Der Überblick diente der Auswahl von Institutionen (B2), die Menschen mit einer schweren Beeinträchtigung Wohn- und Arbeitsmöglichkeiten bieten.

### **Teilprojekt B2: Analyse der Konzeptionen**

Für eine systematische Dokumentenanalyse wurden die aus Teilprojekt B1 ausgewählten Schweizer Tagesstätten, die explizit Angebote für Menschen mit schweren Beeinträchtigungen haben, aufgefordert, ihre Konzeptionen hinsichtlich der Arbeit mit Menschen mit schweren Beeinträchtigungen zur Verfügung zu stellen. Die Dokumentenanalyse orientierte sich an folgenden Punkten:

- Konkrete Angebote und deren Ausgestaltung
- Zielvorstellungen für die Arbeit mit Menschen mit schweren Beeinträchtigungen
- Ansätze und Methoden
- Theoretische Grundlagen
- Definition Adressat:innenkreis

Dazu wurden im Juni 2019 122 Institutionen per Email angeschrieben, mit der Bitte, ihre Dokumente und Unterlagen zur Durch- und Einsicht zuzusenden. 35 Institutionen stellten ihre Dokumente und Unterlagen für das Projekt zur Analyse zur Verfügung

### **Teilprojekt B3: Analyse der Strukturen**

Mit der quantitativen Online-Umfrage wurden Informationen bezüglich Struktur der Tagesstätten und Beschäftigungsangeboten aus Sicht der Leitungspersonen und Mitarbeitenden erhoben.

Von zentralem Interesse waren dabei folgende Aspekte:

- Personalstrukturen (Qualifikationen, Methoden- und Fachwissen, Weiterbildungen)
- Betreuungsstrukturen (Gruppengrösse, Betreuungsschlüssel, Gruppenzeiten)
- Räumliche Rahmenbedingungen
- Individuelle Arbeitsweisen (Einschätzungen von Zielvorstellungen etc.)
- Vorliegende Beeinträchtigungen bei der Klientel

## **Methodisches Vorgehen**

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von  
Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

### **Angaben der quantitativen Befragung (B3)**

Der Fragebogen für die Leitungspersonen und Mitarbeitenden umfasste fünf Themenkomplexe mit verschiedenen Unterfragen. Themen der Umfrage waren:

- Person und Beruf
- Organisatorische und strukturelle Angaben
- Beschäftigungs- und Arbeitsgestaltung
- Beschreibung Adressat:innenkreis
- Arbeit und Normalisierung

Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig.

Im März 2021 wurde der Fragebogen einem Pre-Test durch zwei Institutionen der Behindertenhilfe unterzogen und gemäss ihren Rückmeldungen angepasst.

Am 27. April 2021 erfolgte der Start der Umfrage. Leitungspersonen der unterschiedlichen Institutionen wurden per Email aufgefordert, ihren Mitarbeitenden den Link zum Fragebogen weiterzuleiten und die Mitarbeitenden aktiv zur Teilnahme anzuregen. Zeitgleich startete der Fragebogen für die Leitungspersonen. Insgesamt wurden 35 Institutionen angeschrieben.

Am 18. Mai 2021 erfolgte ein Erinnerungsschreiben an die Leitungspersonen und die Mitarbeitenden aller teilnehmenden Institutionen.

Am 8. Juni 2021 endete die Umfrage.

Insgesamt beteiligten sich 18 Institutionen<sup>4</sup> aus der Deutschschweiz an der quantitativen Umfrage. Der Fragebogen für Leitungspersonen wurde 37 Personen zugestellt. Insgesamt haben 37 Personen den Fragebogen ausgefüllt. Der Rücklauf bei den Leitungspersonen liegt somit bei 100 Prozent. Der Fragebogen für Mitarbeitende wurde gemäss Rückmeldungen der kontaktierten Leitungspersonen insgesamt 186 Personen zugestellt. Insgesamt haben 66 Personen den Fragebogen ausgefüllt. Der Rücklauf bei den Mitarbeitenden liegt somit bei 35.5 Prozent.

---

<sup>4</sup> Die Fragebögen wurden den jeweiligen Leitungspersonen der Institutionen zugesendet mit der Bitte, diese innerhalb der Institution zu zirkulieren sowie eine Rückmeldung hinsichtlich Teilnahme und Anzahl angeschriebener Mitarbeitender und Leitungspersonen zu geben. Die Zahlen beruhen entsprechend auf den Rückmeldungen der kontaktierten Leitungspersonen. Teilnahmen ohne Rückmeldung sowie ungenaue Rückmeldungen hinsichtlich versendeter Fragebögen durch die Leitungspersonen sind möglich.

## Methodisches Vorgehen

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von  
Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

		Leitungspersonen	Mitarbeitende
Geschlecht	Fehlend	0	1
	Frau	13	15
	Mann	24	50
Alter	Fehlend	0	4
	unter 20 Jahre	0	1
	20 – 29 Jahre	2	15
	30 – 39 Jahre	8	15
	40 – 49 Jahre	8	8
	50 – 59 Jahre	14	20
	60 Jahre oder mehr	5	3
Anstellungsprozente	< 50 %	0	1
	50 %	1	7
	60 %	3	8
	70 %	2	12
	80 %	1	2
	90 %	16	25
	100 %	14	11
Berufserfahrung allgemein	Fehlend	1	2
	0 – 3 Jahre	0	16
	4 – 7 Jahre	2	11
	8 – 10 Jahre	6	13
	11 – 15 Jahre	12	5
	16 Jahre +	16	19
Berufserfahrung mit dem Personenkreis M.m.s.B.	Fehlend	0	3
	0 – 3 Jahre	1	21
	4 – 7 Jahre	8	14
	8 – 10 Jahre	8	7
	11 – 15 Jahre	12	5
	16 Jahre +	8	16

Tabelle 1: Soziodemografische Daten

Von den befragten Leitungspersonen geben sieben Personen an, nicht mit den Adressat:innen zu arbeiten. Fünf Leitungspersonen arbeiten zwischen 71 bis 100 Prozent<sup>5</sup> ihrer gesamten Arbeitszeit mit den Adressat:innen. Elf der Leitungspersonen geben hingegen an, 21 bis 50 Prozent ihrer gesamten Arbeitszeit mit der Klientel zu arbeiten.

<sup>5</sup> Dabei handelt es sich um Angaben der Leitungspersonen aus der Erhebung. Aus den Angaben lässt sich nicht eruieren, wie viel Zeit die Personen für die Leitungstätigkeit aufwenden.

## Ergebnisse

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

# 3. Ergebnisse

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse aus der Studie vorgestellt. Dabei werden die Angaben der Kantone sowie die der Institutionen separat dargestellt.

## 3.1 Ausbildungshintergrund der Mitarbeitenden

28.7 Prozent der Mitarbeitenden haben keine fachspezifische Ausbildung. Ca. 21 Prozent der Mitarbeitenden haben eine Berufslehre absolviert und ca. 20 Prozent eine Ausbildung als Sozialpädagog:in auf Niveau Höhere Fachschule (HF) oder Fachhochschule (FH).

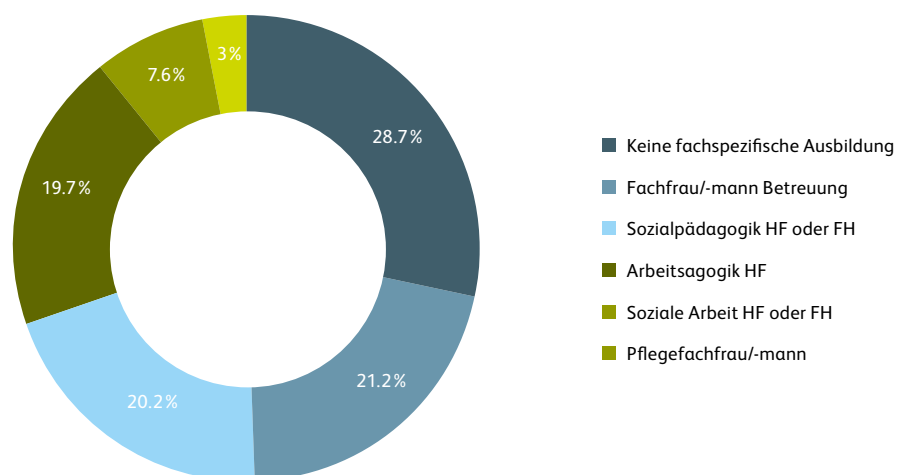


Abbildung 1: Ausbildungsprofile der Mitarbeitenden

Weiter interessierte, ob sich die Mitarbeitenden und die Leitungspersonen **bewusst für die Arbeit** mit dem Personenkreis **entschieden** haben. Dabei gaben **68 Prozent** der Befragten an, dass sie diese Berufsentscheidung bewusst getroffen haben, wobei ganz unterschiedliche Gründe eine Rolle spielten. So werden unter anderem die Sinnhaftigkeit der Arbeit erwähnt, soziale Aspekte und die Qualität der sozialen Begegnung. Teilweise werden zudem biografische Gründe und die als positiv erlebte Herausforderung im Zusammenhang mit der Arbeit genannt.

## Ergebnisse

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

Des Weiteren wurde erfragt, ob Mitarbeitende und Leitungspersonen in den letzten fünf Jahren eine spezifische **Weiterbildung** für die Arbeit mit dem Adressat:innenkreis besucht haben. Hier gaben mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden und Leitungspersonen an, in den letzten Jahren eine Weiterbildung besucht zu haben. Die Rückmeldungen zu den thematischen Schwerpunkten der besuchten Weiterbildungen sind zwischen den Leitungspersonen und Mitarbeitenden deckungsgleich. Sie beinhalten Themen wie:

- Sexualität
- Informationen zu spezifischen Beeinträchtigungsformen
- Unterstützte Kommunikation
- Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen
- Basale Stimulation

Das **Interesse** an spezifischen **Weiterbildungsangeboten** zum Personenkreis von Menschen mit schwerer mehrfacher, körperlicher und/oder kognitiver Beeinträchtigung auf Seiten der Mitarbeitenden liegt bei 89 Prozent.

### 3.2 Personenkreis Menschen mit schweren Beeinträchtigungen

---

In den **Dokumenten der Kantone** finden Menschen mit schwerer mehrfacher, körperlicher und/oder kognitiver Beeinträchtigung (im Folgenden M.m.s.B. genannt) selten Beachtung. Eine Ausnahme bildet der Kanton Schwyz, der im Leitbild von 1992 auf diesen spezifischen Personenkreis eingeht und eine Separation zu vermeiden sucht. So ist im Rahmen der Beschäftigung zu lesen: *«Verhältnismässig ist ein Platzangebot zwischen einem Viertel und einem Drittel der gesamten Anzahl Plätze für Schwerbehinderte zu realisieren. Damit wird ausdrücklich eine Ausgrenzung der Schwerbehinderten in separaten Einrichtungen vermieden»* (Leitbild der Behindertenhilfe im Kanton Schwyz, 1992: 62). Ebenfalls findet der Personenkreis durch andere Kantone, beispielsweise bei den Kantonen Basel-Stadt und Baselland, hinsichtlich der Angebotsplanung Erwähnung: *«Auch im künftigen System des individuellen Bedarfs werden besondere Anstrengungen nötig sein, um ein bedarfsgerechtes Betreuungsangebot gerade auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf gewährleisten zu können»* (Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt Basel-Stadt und Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion Basel-Landschaft, 2016:13). Häufiger werden in den Dokumenten jedoch Aspekte thematisiert, welche allgemein für Menschen mit Beeinträchtigungen gelten, die unter anderem auch für M.m.s.B. relevant sind.

Zur Definition von Behinderung greifen die meisten Kantone auf gesetzliche Terminologien zurück und bestimmen Behinderung als individuelle Beeinträchtigung. Meist wird die Beeinträchtigung über die Erwerbsfähigkeit bestimmt. Zudem kommen auch Aspekte wie alltägliche Verrichtungen, soziale Kontakte, Fortbewegung, Aus- und Weiterbildung etc. zum Tragen. Teilweise wird ebenso das Wechselspiel zwischen individueller Disposition und Eigenheiten der Umwelt genannt. Beim Kanton Basel-Stadt wird dies beispielsweise wie folgt zum Ausdruck gebracht: *«Das Ausmass dieser Beeinträchtigung wird gleichzeitig durch die körperliche, geistige, sinnesbezogene oder psychische Verfassung der Betroffenen und durch das gesellschaftliche Umfeld bestimmt»* (Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt, 2003: 9). Auch der Kanton Nidwalden verweist in seinem Behindertenkonzept auf dieses Wechselspiel: *«Behinderung entsteht aus dem Wechselspiel zwischen Eigenheiten der Person und Eigenheiten ihrer Umwelt»* (Gesundheits- und Sozialdirektion Kanton Nidwalden, 2011: 6).

## Ergebnisse

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

**Konzepte der Arbeits-, Tätigkeits- und Beschäftigungsangebote der verschiedenen Institutionen** für M.m.s.B. greifen Überlegungen zum Personenkreis vergleichsweise selten auf bzw. definieren diesen selten. Jedoch differenzieren die Institutionen ihre Angebote anhand der Adressat:innen. Ein Kriterium zur Differenzierung der Angebote bilden unterschiedliche Beeinträchtigungsformen oder Aspekte wie beispielweise herausfordernde Verhaltensweisen oder Assistenzbedarf.

Eine Institution bietet neben unterschiedlichen Ateliers sogenannte Erlebnisräume<sup>6</sup> für Menschen mit starken Entwicklungs- und Bewegungsbeeinträchtigungen sowie den Hausdienst<sup>7</sup> für Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen an.

Des Weiteren orientiert sich die Differenzierung der Angebote an den Leistungen und Fähigkeiten der Personen. Institutionen gliedern ihre Angebote bspw. in **produktorientierte** Beschäftigungsbereiche (weitgehend selbstständige Herstellung eines wirtschaftlichen Produktes), **teilhabeorientierte** Beschäftigungsbereiche (höherer Assistenzbedarf inklusive herausfordernden Verhaltensweisen), **Ausbildungsgruppen** (mit dem Ziel eines Übertritts in den produktorientierten Beschäftigungsbereich) sowie **Beschäftigungsgruppen** (intensiver Assistenzbedarf inklusive Personen im Rentenalter). Darüber hinaus wird das Angebot in anderen Institutionen zwischen **Tagesstätten** (Personen, die sich in den gegebenen Strukturen bewegen können und mindestens sechs Stunden pro Werktag in der Tagesstätte verbringen wollen/können) und **Tagesbegleitung** (Personen, die nicht in den Tagesstätten beschäftigt werden können) differenziert.

Viele Institutionen betonen, dass die Angebote für die Adressat:innen unabhängig der Formen und Ausprägungen der Beeinträchtigungen bestehen und eine Durchmischung angestrebt wird.

In der Online-Erhebung wurden die Mitarbeitenden (MA) und Leitungspersonen (LP) gefragt, wie sie den Personenkreis von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen beschreiben würden. In Abbildung 2 ist ersichtlich, wie die Mitarbeitenden und Leitungspersonen die Aussagen werten. Auffallend ist dabei, dass alle Items von den Leitungspersonen höher bewertet werden als von den Mitarbeitenden.

Bei der offenen Frage hinsichtlich der vorliegenden Beeinträchtigungsformen werden von den Leitungspersonen in erster Linie Autismus Spektrum, Cerebrale Parese, Trisomie 21 sowie herausfordernde Verhaltensweisen und Epilepsie erwähnt.

Mitarbeitende verweisen auf Autismus Spektrum, Trisomie 21, Cerebrale Parese, Epilepsie sowie das Rett-Syndrom. Allerdings sind die Rückmeldungen sehr divers und reichen von psychischen bis hin zu körperlichen Beeinträchtigungen.

---

<sup>6</sup> In den Erlebnisräumen werden Erfahrungs- und Betätigungsfelder an die Personen angepasst, damit die Personen von sich aus Erfahrungen zu ihrer Person oder zu ihrer Umwelt machen können. Leitend sind die Konzepte des Aktiven Lernens nach Lilli Nielsen, der Basalen Stimulation nach Andreas Fröhlich und der Kinaesthetics.

<sup>7</sup> Der Hausdienst soll klare Strukturen zur Orientierung im Tagesablauf und Sozialverhalten bieten. Dabei werden Aufträge für die Institution erledigt.

## Ergebnisse

### Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen

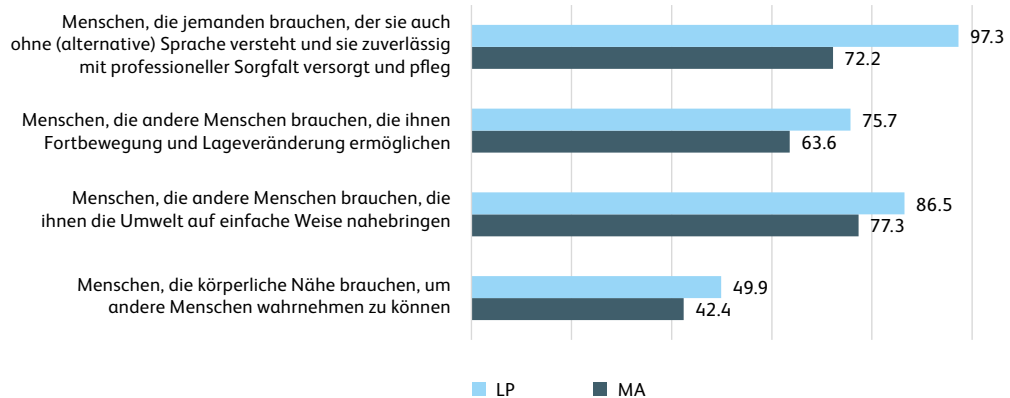


Abbildung 2: Beschreibung Adressat:innenkreis  
(LP: N=37; MA: N=66; Mehrfachantworten möglich; Angaben in Prozent)

Ebenfalls wurde in der Online-Befragung nach den kommunikativen Fähigkeiten der Adressat:innen gefragt (vgl. Abbildung 3). Dabei geben 89 Prozent der Mitarbeitenden und 100 Prozent der Leitungspersonen an, dass es sich um Menschen handelt, die sich verbalsprachlich nicht äussern können und über Gestik und Mimik kommunizieren.

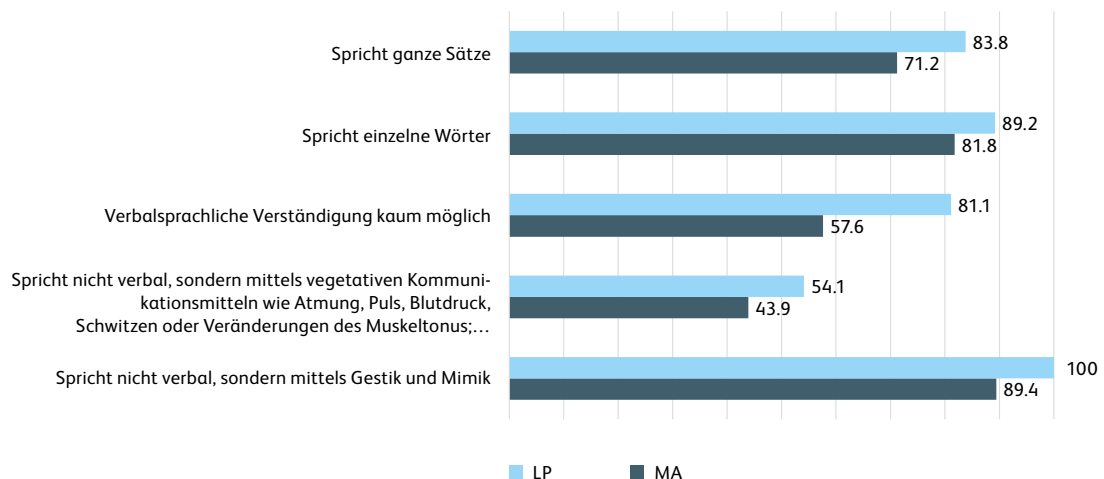


Abbildung 3: Kommunikative Fähigkeiten Adressat:innenkreis  
(LP N=37; MA N=66; Mehrfachantworten möglich, Angaben in Prozent)

## Ergebnisse

### Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

Zudem interessierte, wie die Mitarbeitenden Entwicklungsschritte sowie Bedürfnisse und Wünsche der Adressat:innen erkennen und wahrnehmen. Ungefähr die Hälfte der Befragten findet es teilweise schwierig bis schwierig, Stärken und Fähigkeiten der Klientel wahrzunehmen. Demgegenüber gibt mehr als die Hälfte der Befragten an, Entwicklungsschritte der Adressat:innen zu erkennen (vgl. Abbildung 4).

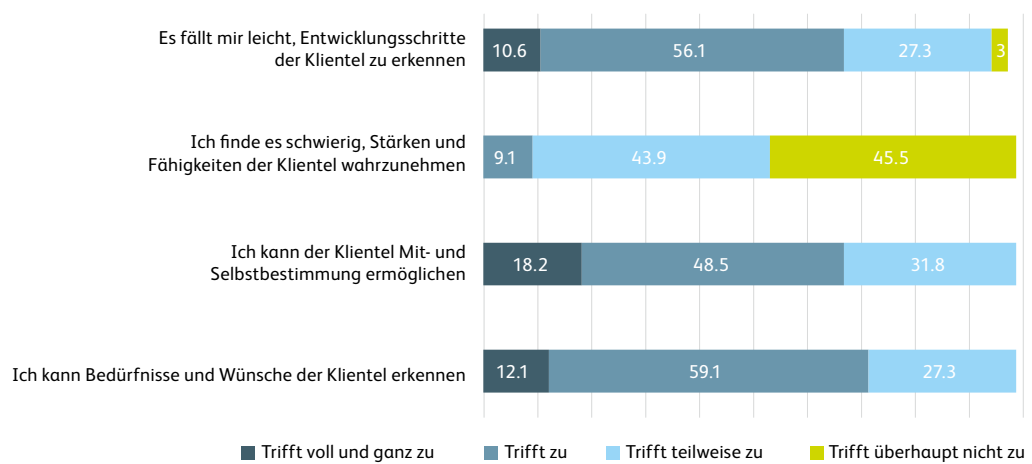


Abbildung 4: Entwicklungsschritte, Wünsche und Bedürfnisse  
MA N=66 (Mehrfachantworten möglich, Angaben in Prozent)



## Ergebnisse

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

### 3.3 Angebote

---

#### Finanzierung der Angebote

Die Kantone verfügen über unterschiedliche Finanzierungsmodelle im Bereich von Menschen mit Beeinträchtigungen. Dabei lassen sich die Kantone hinsichtlich der Finanzierungsart in **Subjektfinanzierung** und **subjektorientierter Objektfinanzierung** unterteilen. Unabhängig vom spezifischen Finanzierungsmodell verfügen die Kantone über Instrumente zur Steuerung und Finanzierung der Angebote. So verweisen einige Kantone auf Rahmenkonzepte und die darin formulierten allgemeingültigen Grundsätze, welche Leitlinien einer bedarfs- und wirkungsorientierten Steuerung und Finanzierung der Behindertenpolitik darstellen. Wesentliche Grundlage für die Finanzierung der Angebote ist der Bedarf und die erbrachten Leistungen, die von den einzelnen Institutionen beim Kanton nachgewiesen werden müssen. Dabei werden neben den effektiv erbrachten Leistungen auch Rahmenbedingungen wie beispielsweise die Infrastruktur mitberücksichtigt und finanziell geregelt. Zudem werden bei der Steuerung der Finanzierung die vorhandenen finanziellen Mittel der Kantone mitberücksichtigt, sodass es bei einer schwierigen finanziellen Lage während eines definierten Zeitraumes zur Plafonierung der Taxen für Institutionen für Menschen mit einer Behinderung kommen kann. Zudem wird zur Gewährleistung der Deckung des Bedarfs und einer ausreichenden Finanzierung auf den Individuellen Betreuungsbedarf (IBB) verwiesen.

Auch die **Leitungspersonen** wurden in der Online-Erhebung hinsichtlich Finanzierung des Angebots befragt. Bei den Rückmeldungen verweisen diese auf die **Finanzierung durch die Kantone**, den **IBB**, die **Invalidenversicherung** sowie **Ergänzungsleistungen**.

#### Angebotsbeschreibungen

Die Kantone folgen in ihren Dokumenten einer **weitgehend einheitlichen Bestimmung** von Beschäftigungs- und Tagesstätten beziehungsweise Tagesstrukturen. In Abgrenzung zu Werkstätten handelt es sich um **nicht produktiv** ausgerichtete Beschäftigungsplätze ohne Arbeitsvertrag. Sie sollen in erster Linie Beschäftigungsprogramme für Personen gewährleisten, welche nicht am allgemeinen/ersten Arbeitsmarkt oder in Werkstätten teilnehmen können.

Die Arbeits-, Tätigkeits- und Beschäftigungsangebote für M. m. s. B. lassen sich anhand der untersuchten **Konzepte der Institutionen** zunächst als tagesstrukturierende Angebote verstehen. Entsprechend häufig wird der Begriff **«Tagesstruktur» als Überbegriff** für die vorhandenen Angebote verwendet. Ebenfalls werden für die Angebote häufig die Begriffe «Atelier», «Beschäftigung» und «Tagesstätte» verwendet. Die Begrifflichkeiten hängen stark von der institutionsinternen Strukturierung der Angebote ab. So gliedern Institutionen ihre Angebote beispielsweise in Tagesstätten (getrennt vom Wohnbereich), Beschäftigungsateliers (im Wohnheim integriert) und anderen Angeboten (für Adressat:innen, welche in Ateliers keine adäquate Beschäftigung finden oder ein ergänzendes Angebot zu den Ateliers besuchen möchten). Zudem bestehen erhebliche Unterschiede im Differenzierungsgrad der Angebote. Entsprechend schwierig ist die Gliederung der Angebote aufgrund der verwendeten Begriffe. Eine **Gliederung der Angebote** ist hingegen **über den Inhalt** der Angebote und die Adressat:innen möglich. Dabei schliessen sich die Gliederungsmerkmale nicht grundsätzlich aus.

Wie bereits dargestellt, werden die Angebote der Institutionen im Kontext der Adressat:innen über Faktoren wie Rentenalter, unterschiedliche Beeinträchtigungsformen, herausfordernde Verhaltensweisen, unterschiedliche Assistenzbedarfe sowie die Leistungen und Fähigkeiten der Personen gesteuert. Zudem gliedern einige Institutionen ihre Angebote über die Bereiche Arbeit, Freizeit und Tagesgestaltungsangebote oder weitere Angebote wie Haushalt, Küche usw. Andere Institutionen strukturieren die Angebote nach Fachbereichen wie Produktion, Dienstleistung und Sinneswelten. Die meisten Institutionen fassen die Bereiche jedoch zusammen und weisen stattdessen die unterschiedlichen

## Ergebnisse

### Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

Angebote als einzelne Bestandteile des Gesamtangebotes aus. Der Schwerpunkt der Angebote liegt auf handwerklichen und kreativen Tätigkeiten sowie auf basalen Wahrnehmungserfahrungen. Arbeiten im Garten oder im Freien, mit Tieren oder Materialien wie Textil, Holz, Ton oder Farbe sind ebenso präsent wie Singen, Musizieren oder Basale Stimulation und Snoezelen. Nur sehr selten wird der Umgang mit Wissen, beispielsweise mittels **Wissens-Werkstätten**, oder der **Zugang zu digitalen Medien**, wie iPads oder Internet, erwähnt.

Darüber hinaus wurden die MA befragt, welche Arbeitsbereiche ihrer Einschätzung nach allgemein den Bedürfnissen der Adressat:innen entsprechen. Während die meisten aufgeführten Angebote insgesamt als passend wahrgenommen werden und musikalische sowie Sinnesangebote die höchste Gewichtung erlangen, erhalten Arbeiten im Wald, am PC oder im Verkauf der hergestellten und/oder angebotenen Produkte sowie Kerzenziehen tiefere Werte (vgl. Abbildung 5). Zu erwähnen ist, dass die Angaben der Angebote aus den Konzepten der einzelnen Institutionen im Vorfeld eruiert wurden und in der Online-Erhebung den MA zur Verifizierung vorgelegt wurden.

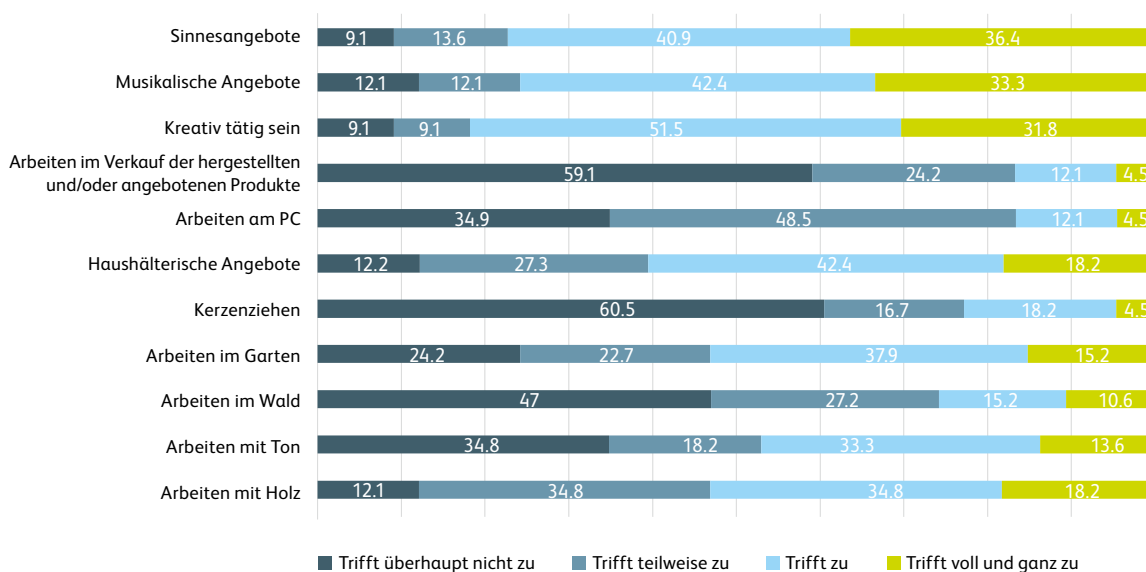


Abbildung 5: Arbeitsbereiche aus Sicht der Mitarbeitenden (Mehrfachantworten möglich N=66, Angaben in Prozent)

Gemäss den Konzepten der Institutionen variiert die Gestaltung der Angebote, zudem wird bei den Beschäftigungsangeboten meist eine gewisse Verbindlichkeit erwartet.

Die Gestaltung der Angebote lässt sich entsprechend den Konzepten einiger Kantone sowie der Institutionen in die formale Ausgestaltung, die arbeitsweltorientierten Tätigkeiten, die Gestaltung des Arbeitsplatzes sowie in die agogische Ausgestaltung gliedern. Durch diese Gliederung lassen sich ebenfalls wesentliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Institutionen darstellen.

## Ergebnisse

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

### 3.3.1 Formale Ausgestaltung der Angebote

---

Im Rahmen der formalen Ausgestaltung wird häufig auf die **bewusste Trennung** zwischen Wohn- und Beschäftigungsbereich verwiesen. Nur wenige Institutionen verweisen auf Angebote, die explizit mit dem Wohnbereich verbunden sind. Ausnahmen bilden beispielsweise Beschäftigungsateliers, die innerhalb des Wohnbereichs stattfinden oder Angebote, für welche die Mitarbeitenden des Wohnbereichs zuständig sind.

Eine **weniger klare Trennung** findet sich in den Konzepten einiger Institutionen **zwischen Beschäftigung und Freizeit**. Dabei werden sowohl Freizeit als auch Beschäftigung zur Tagesstruktur gezählt. Unabhängig von der Trennung verweisen die Institutionen immer wieder auf ein sinnvolles Verhältnis zwischen Freizeit und Beschäftigung. So werden beispielsweise Gruppenaktivitäten zugunsten der Aufmerksamkeitsspanne oder der Förderung und Vermittlung von taktilen, visuellen, auditiven, olfaktorischen oder vibratorischen Reizen angeboten.

Die einzelnen Beschäftigungsbereiche werden wie beschrieben meist bewusst voneinander abgegrenzt. Teilweise verweisen die Konzepte auf die Durchlässigkeit der Angebote. So betonen einige Institutionen die Möglichkeit, unter Berücksichtigung der Interessen und Fähigkeiten der Personen und in Absprache mit dem Team, zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsangeboten (zum Teil auch Werkstätten) zu wechseln.

In den Konzepten lassen sich zudem Unterschiede im **Umgang mit der Entlohnung** der Arbeit erkennen. Einheitlich ist, dass die Institutionen den Adressat:innen keinen Lohn für die Arbeit in den Beschäftigungen zahlen. Dennoch werden unter Verweis auf das Normalisierungsprinzip verschiedene Formen eines symbolischen Betrages in den Konzepten aufgegriffen und begründet. Eine gängige Form ist die **wöchentliche** oder **monatliche** Auszahlung eines **kleinen Betrages** oder eines Taschengeldes. Der Betrag steht bei einigen Institutionen in Abhängigkeit der Anwesenheitszeiten und der Arbeitsmotivation der Adressat:innen. Ebenfalls gibt es die Lösung, den Erlös der Produkte in eine Ferienkasse einfließen zu lassen. Konkrete Angaben hinsichtlich der Höhe des Taschengeldes werden dabei nicht gemacht.

Auch bezüglich **Arbeitsweg** werden unterschiedliche Herangehensweisen verfolgt. Während einige Institutionen betonen, dass der Arbeitsweg nach Möglichkeit zu Fuss zurückgelegt werden soll, bieten andere Institutionen Transportmöglichkeiten über die Beschäftigungs- oder Wohnbereiche an.

### 3.3.2 Arbeitsweltorientierte Tätigkeiten

---

Die Betonung der Individualität von Menschen mit Beeinträchtigungen ist eine wesentliche Gemeinsamkeit der **Dokumente der Kantone**. Dabei werden von allen Kantonen die Fähigkeiten der Adressat:innen betont. Dazu verweisen sie auf Ressourcen, Möglichkeiten und individuelle Fähigkeiten. Auch greifen alle Kantone die individuellen Bedürfnisse als Orientierung für die Angebote auf. Bei vielen Kantonen liegt ein Augenmerk auf der individuellen Entwicklung. Die **Selbstbestimmung** ist bei allen Kantonen präsent. Häufig wird Selbstbestimmung im Zusammenhang mit **Autonomie**, **Selbstständigkeit** und **Selbstverantwortung** genannt. Die Angebote sollen ein selbstbestimmtes, selbstständiges und selbstverantwortliches Leben ermöglichen und fördern.

Auch in den **Konzepten der Institutionen** wird die Individualisierung thematisiert. So sollen sich die Angebote nach den **individuellen Entwicklungsbedürfnissen** und **-möglichkeiten** richten. Interessen und Bedürfnisse der Adressat:innen werden mittels regelmässigen Standortgesprächen ermittelt. Neben der Individualisierung betonen einige Institutionen einen **abwechslungsreichen** Beschäftigungsalltag. Dazu können auch zusätzliche Angebote zur täglichen Beschäftigung gezählt werden, wie beispielweise Öffentlichkeitsarbeit (wie Verkaufstage, Jahrmärkte und weitere Kontakte zur Öffentlichkeit), was zudem die gesellschaftliche Inklusion begünstigen soll.

## Ergebnisse

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

In der Online-Erhebung interessierte ebenfalls das Verständnis von Arbeit und die Ausgestaltung der Arbeit für M.m.s.B.. Dabei zeigt sich zwischen den Leitungspersonen und den Mitarbeitenden ein ähnliches Bild und es lässt sich festhalten, dass **Produktivität kein** entscheidendes **Qualitätsmerkmal** von Arbeit ist, da das Arbeitsverständnis der Befragten über die Produktivität hinausgeht. So lehnten ca. 89 Prozent der LP und ca. 79 Prozent der MA die Aussage ab, dass sie unter Arbeit reine Produktionsarbeit verstehen.

Auch bei Aussagen zur Ausgestaltung der Arbeit und zum Arbeitsbegriff zeigt sich zwischen Leitungspersonen und Mitarbeitenden ein ähnliches Bild. Die Leitungspersonen sowie die Mitarbeitenden sind überwiegend der Ansicht, dass für Menschen mit schweren Beeinträchtigungen **kein anderer Arbeitsbegriff** gelten sollte als für andere Menschen. Zudem sind beide Befragungsgruppen mehrheitlich der Ansicht, dass auch Menschen mit schweren Beeinträchtigungen ein Recht auf Arbeit haben. Ca. 72 Prozent der Befragten beider Gruppen sind der Ansicht, dass die Beschäftigung in der Institution für die Adressat:innen mehr als reiner Zeitvertreib ist. 87 Prozent der Befragten beider Gruppen gaben zudem an, dass es für Menschen mit schweren Beeinträchtigungen **nicht ausreicht**, wenn sie wie **«in einem guten Hotel»** umsorgt werden.

Die Institutionen gehen gemäss ihren **Konzepten** unterschiedlich mit der Selbstständigkeit und aktiven Beteiligung der Adressat:innen um. Grundsätzlich wird eine möglichst grosse Selbstständigkeit durch die Institutionen angestrebt. Dazu werden beispielsweise die Arbeiten in Teilschritte anhand der Fähigkeiten der Adressat:innen unterteilt. Ebenfalls werden Arbeiten, Produkte und Hilfsmittel für die Adressat:innen entwickelt, damit diese ihre Fähig- und Fertigkeiten bei der Arbeit einsetzen können.

Gewisse Unterschiede bestehen jedoch im Umgang mit der aktiven Beteiligung. Während einige Institutionen betonen, dass ihre **Tätigkeiten so strukturiert** sind, **dass alle Adressat:innen**, unabhängig ihrer Fähig- und Fertigkeiten, am Tätigkeitsprozess **teilhaben** und einen Beitrag zum Gesamtprodukt leisten können, verweisen andere Institutionen auf eine **beobachtende Rolle** einiger Adressat:innen. So wird auf das teilnehmende Miterleben, die **Teilnahme als Beobachtende** oder auf alternative Angebote wie die Aktivierung oder die Förderung der Sinneswahrnehmungen verwiesen.

Bei der Online-Erhebung der Mitarbeitenden stimmt lediglich eine Person der Aussage überhaupt nicht zu, dass die Adressat:innen auch **als «Beisitzende» Teilhabe erleben** können. **66 Prozent der Mitarbeitenden** stimmen dieser Aussage zu bzw. voll und ganz zu.

Die Gestaltung der Arbeit beinhaltet gemäss **Konzepten der Institutionen** einige Unterschiede im Umgang mit der vorhandenen Tagesstruktur. Einige Institutionen weisen auf eine klare und vorgegebene Tagesstruktur hin. Andere Institutionen betonen die Anpassung der Tagesstruktur an die Adressat:innen und deren Bedürfnisse. Darüber hinaus verweisen einige Institutionen darauf, dass sie ausreichend Spielraum für geplante und spontane Besonderheiten in der Tagesstruktur berücksichtigen.

Die Regelungen betreffend **Anwesenheit** der Adressat:innen sind ebenfalls unterschiedlich. Diese reichen von **individuellen** und täglichen Vereinbarungen bis hin zu längerfristig **vorgegebener Anwesenheit** anhand der vorhandenen Tagesstruktur. Bei einigen Institutionen wird auch hier eine individuelle Vereinbarung getroffen, welche unter anderem halbjährlich oder jährlich überarbeitet wird. Andere Institutionen streben ein Minimum der Tätigkeit in den Angeboten in Stunden oder Prozenten oder eine Vollzeitbeschäftigung an. Dabei ist das **vereinbarte Pensum** bei vielen Institutionen **obligatorisch**, was teilweise mit einer Orientierung der Personen durch einen strukturierten Tagesablauf und der daraus resultierenden Beeinflussung des Sozialverhalten begründet wird.

## Ergebnisse

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

Diese konzeptionellen Angaben spiegeln sich auch in den Aussagen der Mitarbeitenden und Leitungspersonen in der Online-Befragung wider. So geben keine Leitungsperson und lediglich zwei Mitarbeitende an, dass es keine Vorgaben bezüglich vorgegebener Arbeits-/Beschäftigungszeiten für die Adressat:innen gibt. Wobei allgemeingültige sowie individuelle Vorgaben von den Befragten am häufigsten erwähnt werden.

Bei den allgemeingültigen Vorgaben wurden die Befragten nach der wöchentlichen Anzahl vorgegebener Tage sowie der täglichen Dauer der Arbeits-/Beschäftigungseinsätze befragt. Sowohl die Mitarbeitenden als auch die Leitungspersonen geben eine Vorgabe von **mindestens fünf Tagen in der Woche** an. Wobei es wenige Institutionen gibt (N=3), die keine Vorgaben haben. Weiter wurde gefragt, ob Vorgaben hinsichtlich der zeitlichen Dauer der Arbeits-/Beschäftigungseinsätze bestehen. Dabei wurden Angaben zwischen zwei bis drei Stunden sowie sechs Stunden am häufigsten erwähnt.

Die **Kantone** formulieren in ihren Dokumenten Ansprüche gegenüber den Angeboten. Dabei existiert zwar eine ähnliche Stossrichtung zwischen den Kantonen, es werden jedoch unterschiedliche Aspekte explizit aufgegriffen. Einige Kantone fordern die Partizipation in der Gestaltung der Angebote durch Menschen mit Beeinträchtigungen. Auch sollen Angebote für alle Adressat:innen bestehen und diese sollen die Angebotsform frei wählen können, das fordert rund die Hälfte der Kantone. Diese **Wahlfreiheit** bezüglich der Angebote wird jedoch auf die **Fähigkeiten und Neigungen** der Adressat:innen **beschränkt**. Rund die Hälfte der Kantone fordern von der internen oder externen Tagesstruktur ein abwechslungsreiches Angebot. Insbesondere in den Tagesstätten sollen die Adressat:innen soziale Kontakte in der Gemeinschaft pflegen können.

Die dargestellten **Forderungen der Kantone** bleiben in den meisten Fällen **weitgehend unkonkret** und **unpräzise**. Dennoch sind neben der Berücksichtigung der Bedürfnisse und Wünsche sowie der Eigenständigkeit der Personen die Forderungen nach der Ausgestaltung eines abwechslungsreichen, zugänglichen und anregenden Angebots für alle Adressat:innen präsent.

### 3.3.3 Gestaltung des Arbeitsplatzes

---

Die **Forderungen der Kantone** hinsichtlich der Ausgestaltung des Angebots entsprechen zu weiten Teilen den **Konzepten der Institutionen**. Bei der Gestaltung des Arbeitsplatzes ist in den Konzepten wiederum die Individualisierung wesentlich. So sollen **Bedürfnisse, Wünsche, Fähigkeiten** und **Fertigkeiten** der Adressat:innen in der Gestaltung **berücksichtigt werden**. Ruhe- und Erholungszeiten sowie Rückzugsmöglichkeiten sollen vorhanden sein, technische Hilfsmittel und Kommunikationshilfen sollen eingesetzt werden. Häufig wird eine Durchmischung der Gruppen (verschiedene Beeinträchtigungsformen und -intensitäten) angestrebt. Auch bestehen unterschiedliche Gruppengrößen, die sich teilweise personen- oder themenbezogen ergeben. Zudem bieten einige Institutionen die Möglichkeit, in Klein- oder Kleinstgruppen zu arbeiten.

In der Online-Erhebung **der Mitarbeitenden** wurde die Anpassungsfähigkeit der Angebote auf die Bedürfnisse der Adressat:innen sowie die Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Beschäftigung und Wohnen thematisiert. Letzteres scheint gut zu funktionieren, da 80 Prozent der Befragten der Aussage mit «trifft zu»/«trifft teilweise zu» zustimmen. Hingegen stimmen 55 Prozent der Befragten bezüglich der vorhandenen personellen Ressourcen nur teilweise zu.

## Ergebnisse

### Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen

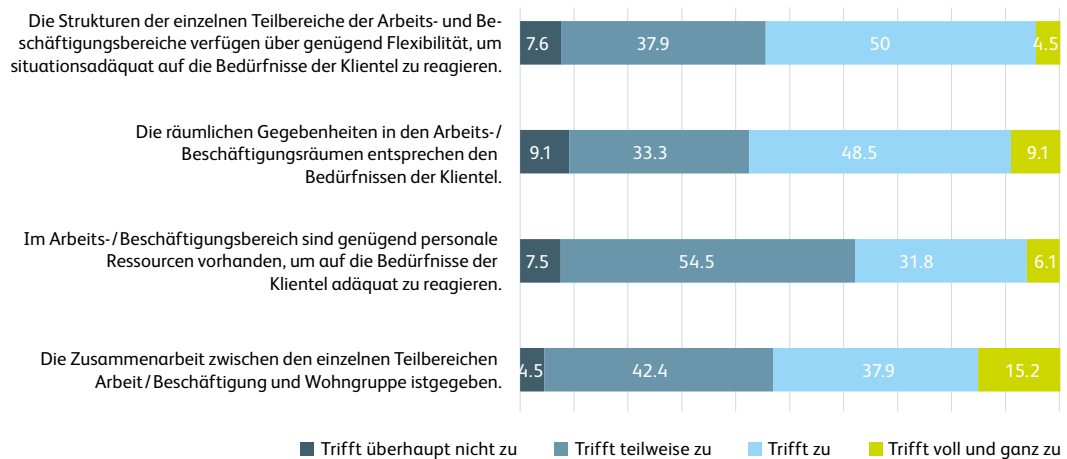


Abbildung 6: Anpassungsfähigkeit auf die Bedürfnisse der Klientel (Mehrfachantworten möglich N=66, Angaben in Prozent)

Darüber hinaus variieren die Gruppengrößen sowie der Betreuungsschlüssel in den Institutionen. Rund 23 Prozent der Befragten gaben an, dass der Betreuungsschlüssel bei 1 zu 4 liegt.

#### 3.3.4 Agogische Ausgestaltung der Angebote

Die **Konzepte der Institutionen** beinhalten ebenfalls einige Angaben zum agogischen Arbeiten. Wichtige Aspekte sind dabei die Orientierung an Ressourcen, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Personen, die Individualisierung, die Arbeit mit Zielen, die Selbstständigkeit, die Selbstbestimmung sowie die Arbeit mit Konzepten und Prinzipien. Im Rahmen der Individualisierung sollen individuelle Anleitungen zur Aufnahme einer Tätigkeit, individuelle Unterstützung sowie Überprüfung der Tätigkeitsresultate usw. stattfinden. Doch auch die Arbeit mit Zielen ist individuell zu gestalten. So soll der **Fokus des professionellen Handelns** stets auf der Förderung übergeordneter individueller Ziele liegen und die Ziele und Massnahmen individuell gesetzt werden. Dabei sollen die **Ressourcen** sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten der Adressat:innen berücksichtigt werden. Diese bilden die Grundlage des agogischen Arbeitens und sollen entsprechend erkannt und nach Möglichkeit erhalten und begünstigt werden. Weiter soll die Selbstständigkeit beachtet werden. Sie soll gefördert und gefordert werden, was eine Übertragung von Verantwortung in angemessener Weise und ein Zutrauen von eigenen Lösungen beinhaltet. Auch die **Selbstbestimmung** wird teilweise betont, was wesentlich ein **Mitsprache- und Mitwirkungsrecht** beinhaltet. Dies umfasst die Wahl der Tätigkeit, des Arbeitsplatzes, des Arbeitstempoes, der Pausen und der sozialen Kontakte. Die Adressat:innen sollen ihren Beschäftigungsalltag zumindest mitbestimmen können.

## Ergebnisse

### Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

Die **Mitarbeitenden und Leitungspersonen** wurden zu den Konzepten und Methoden befragt, die im Arbeitsalltag zum Tragen kommen. Dabei gibt es nur wenige Angebote, die auf keine Förderung der Adressat:innen zielen. Ausnahmen können Musikgruppen sein, die keine einzelnen Funktionsbereiche fördern, sondern die Gesamtpersönlichkeit unterstützen sollen. Die drei häufigsten Methoden und Ansätze sind sowohl laut den Mitarbeitenden als auch laut den Leitungspersonen Basale Verfahren (Basale Stimulation, Basale Kommunikation), Snoezelen sowie Kinästhetics (vgl. Abbildung 7).

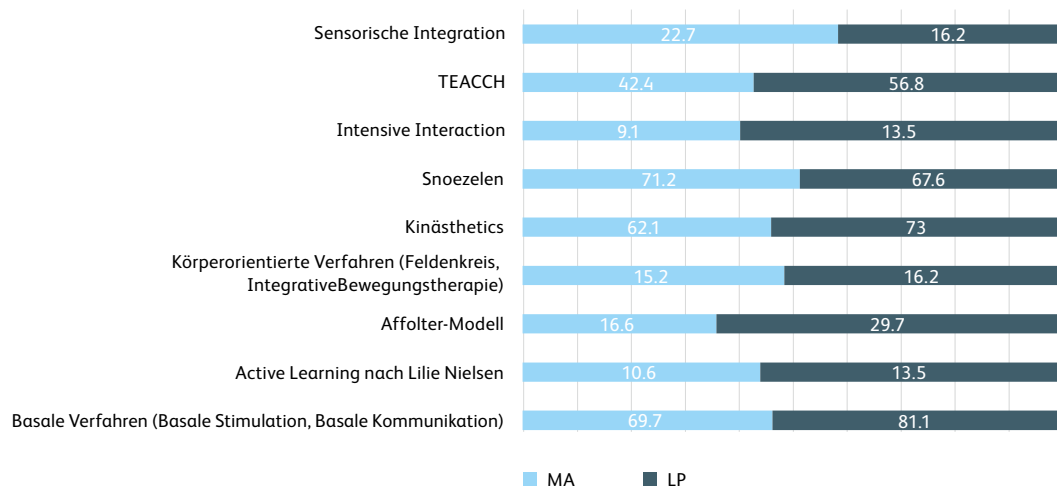


Abbildung 7: Pädagogische und therapeutische Ansätze und Methoden (Mehrfachantworten möglich MA N=66; LP N=37; Abgaben in Prozent)

## Ergebnisse

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von  
Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

### 3.4 Zielvorstellungen in den Konzepten der Institutionen

---

Abhängig von den Angeboten werden in den **Konzepten der Institutionen** unterschiedliche Zielvorstellungen formuliert. Diese Zielvorstellungen beziehen sich auf Einzelpersonen sowie auf soziale Ziele, wobei diese Einteilung nicht trennscharf ist.

Die Einzelperson betreffende Zielvorstellungen sind überaus präsent und umfassen eine Vielzahl unterschiedlicher Aspekte. Zunächst sind Ressourcen und Fähigkeiten der einzelnen Personen in den analysierten Konzepten enthalten. Dies beinhaltet die Berücksichtigung der Fähigkeiten und Ressourcen in den Angeboten sowie die Stärkung und Erhaltung derselben. **Die Angebote sollen so ausgestaltet sein, dass die Adressat:innen sich selbst handelnd erleben, zudem gewisse Leistungen erbringen und Produkte herstellen können.**

Eng damit verknüpft sind die Selbstbestimmung, Selbstständigkeit und Autonomie der einzelnen Personen. Die Angebote sollen die Selbstständigkeit der Personen begünstigen und ebenfalls berücksichtigen. Dies bezieht sich auf selbstständiges Handeln in den Beschäftigungsbereichen wie auch auf breitere Bereiche. Die Selbstständigkeit wird nur in wenigen Konzepten näher konkretisiert. Die Angebote sollen zudem die Selbstbestimmung beachten. Diese soll beispielsweise durch unterstützte Kommunikation begünstigt werden. Ebenfalls wird selten Empowerment als handlungsleitender Ansatz erwähnt.

Weitere immer wieder aufgegriffene Aspekte sind Sinn, Wohlbefinden und Gesundheit. Die Tätigkeiten und Tagesstrukturierungen sollen sinnvoll, sinngebend und nachvollziehbar sein. Mit Verweis auf die Arbeit als Tätigkeit wird teilweise ebenfalls ein positiver Lebenssinn aufgegriffen. Eng damit verknüpft sollen die Angebote das Wohlbefinden und den Selbstwert der Adressat:innen begünstigen. Im Rahmen des Wohlbefindens sind wiederum Ressourcen und Fähigkeiten zentral, was nicht zuletzt körperliche und kreative Aspekte sowie positive Erfahrungen umfasst. So sollen **Selbstwertgefühl** und **Zufriedenheit** durch sinnvolle Tätigkeiten gestärkt werden.



## Ergebnisse

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

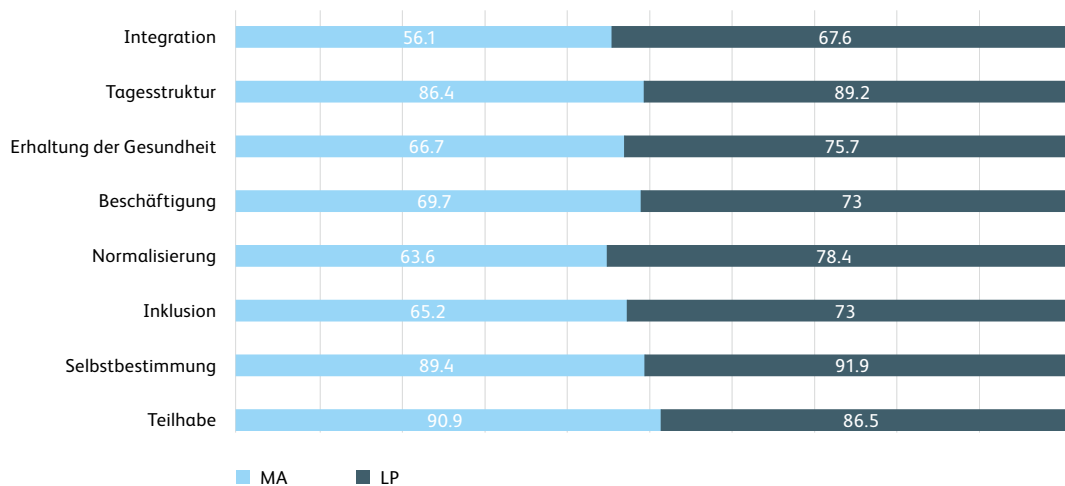


Abbildung 8: Ziele der Institutionen  
(Mehrfachantworten möglich MA N=66; LP N=37; Angaben in Prozent)

Neben den Einzelpersonen fokussieren Angebote immer wieder auf soziale Aspekte. Wichtige soziale Aspekte sind zunächst die soziale **Teilhabe**, **weniger** häufig die soziale **Teilnahme**, was mit unterschiedlichen Angeboten ermöglicht werden soll. Aufgrund des ausbleibenden wirtschaftlichen Drucks soll die Teilhabemöglichkeit begünstigt werden und das gemeinsame Tun im Vordergrund stehen. Durch die Angebote sollen die Adressat:innen am Lebensbereich Arbeit teilhaben, soziale Kontakte knüpfen und Beziehungen pflegen können. Dabei wird immer wieder auf die Integration und eine soziale Zugehörigkeit verwiesen. Gesellschaftliche Aspekte, wie die **Inklusion in die Gesellschaft**, werden nur teilweise aufgegriffen.

Grosse Bedeutung erhalten dabei öffentliche Anlässe und der Kontakt zu Kundschaft beim Verkauf der Produkte. Häufiger wird das Normalisierungsprinzip aufgegriffen. So sollen die Beschäftigungsangebote möglichst normalisiert und die Normalität erlebbar sein. Teilweise wird darauf hingewiesen, dass im Rahmen der Normalisierung das Wohnen vom Arbeiten getrennt wird und eine berufliche Identifikation, berufliches Fachwissen und beruflicher Selbstwert ermöglicht werden sollen. Es soll zudem ein gesellschaftlicher Wert sichtbar sein.

## Ergebnisse

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

### 3.5 Zielvorstellungen aus Sicht der Mitarbeitenden und Leitungspersonen

In der Befragung der Mitarbeitenden und Leitungspersonen wurden ebenfalls die angestrebten Ziele für die Adressat:innen erhoben. Abbildung 9 macht deutlich, dass neben der Tagesstruktur auch Teilhabe und Selbstbestimmung die zu erreichenden Ziele darstellen.

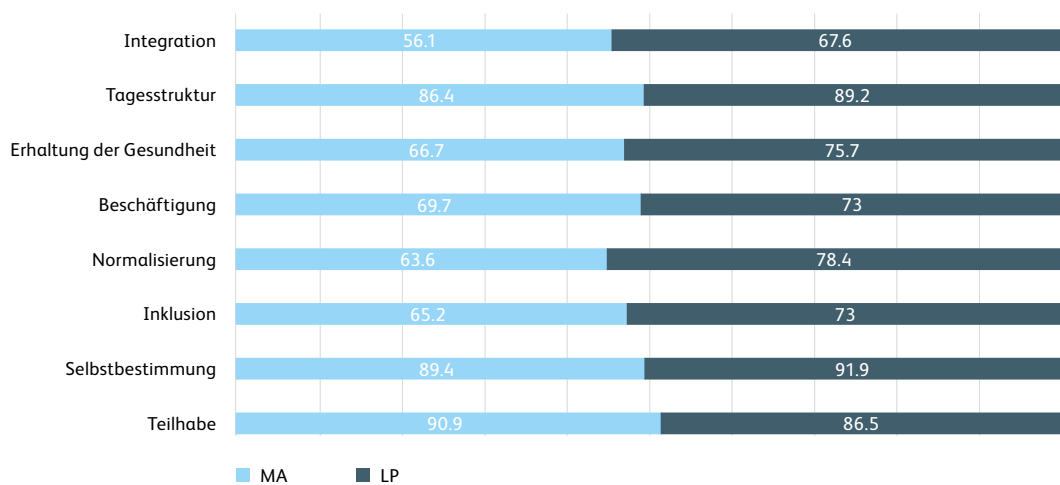


Abbildung 9: Angestrebte Ziele für die Adressat:innen (Mehrfachantworten möglich MA N=66; LP N=37; Angaben in Prozent)

## Ergebnisse

### Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

Zudem wurde erfragt, ob die Mitarbeitenden diese Ziele auch erreichen.

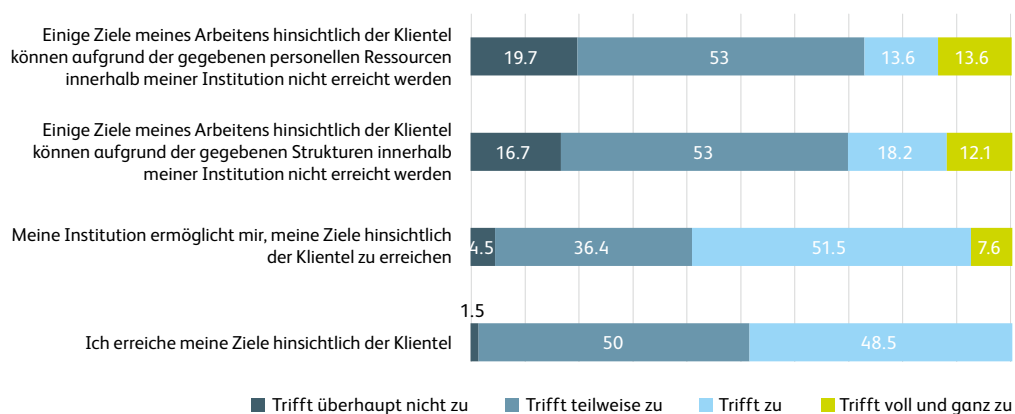


Abbildung 10: Einschätzung der Erreichung der eigenen Ziele, Mitarbeitende (N=66 Mehrfachantworten möglich)

Dabei wird deutlich, dass die Einschätzung hinsichtlich der eigenen Umsetzung zur Erreichung der Ziele durch die Mitarbeitenden besser ausfällt als das Erreichen der Ziele durch die Strukturen und Vorgaben der Institutionen.

# 4. Diskussion ausgewählter Ergebnisse

Im Folgenden werden einige ausgewählte Ergebnisse diskutiert, um darauf aufbauend etwaige Handlungsempfehlungen eruiert zu können.

## 4.1 Personenkreis Menschen mit schweren Beeinträchtigungen

---

Wie bereits in der Ausgangslage dargelegt, bringt der Versuch, «schwere Beeinträchtigung» zu definieren, einige Herausforderungen mit sich. Einerseits handelt es sich dabei um eine heterogene Personengruppe mit ebenso unterschiedlichen Beeinträchtigungen, Ausprägungen, Aktivitätsbedürfnissen und Teilhabemöglichkeiten (Frei, 1989: 73f.). Andererseits liegt eine Schwierigkeit in der substantivischen Eigenschaftszuschreibung und Naturalisierung von Beeinträchtigung beziehungsweise schwerer Beeinträchtigung. Obwohl mittlerweile weitgehend ein Konsens darüber besteht, dass für Behinderungsprozesse gesellschaftliche Dimensionen relevant sind, werden diese Dimensionen meist nur nachgelagert berücksichtigt (Waldschmidt, 2011: 91). So ist laut Waldschmidt (2011: 91ff) die Denaturalisierung von Behinderung eine wesentliche Aufgabe: «Behinderung mit allen ihren Facetten – sowohl der offensichtlich gesellschaftlich relevanten Ebene, nämlich der sozialen Benachteiligung, als auch der vermeintlich «natürlichen», jedoch eigentlich naturalisierten Ebene, der medizinisch feststellbaren Beeinträchtigung oder Schädigung – als im engeren Sinne soziologisch, d. h. als soziale Konstruktion zu konzeptualisieren, bleibt nach wie vor eine zu leistende Aufgabe.»

Aufgrund dieser Ausführungen liesse sich schliessen, dass es sinnvoller wäre, auf einen Zusammenschluss dieser heterogenen Personengruppe zu verzichten. Damit bliebe jedoch unbeachtet, dass den Personen eine Lebenssituation gemeinsam ist, in der sie «in besonderem Masse von Ausgrenzung, Ausschluss, Sonderbehandlung und Nichtwahrnehmung werden» (Klauss, 2010: 343) betroffen sind. Auch Fornefeld (2016: 225) weist hinsichtlich der komplexen Beeinträchtigung, die alternativ zum Begriff der schweren Beeinträchtigung verwendet wird, darauf hin, dass es sich um Menschen mit komplexen Lebensbedingungen handelt und die Komplexität weniger als Eigenschaft der Beeinträchtigung zu verstehen ist. Entsprechend wichtig ist eine begriffliche Berücksichtigung des Personenkreises, ohne dabei eine starre Definition und stattdessen eine fragende Haltung dem «tatsächlichen Gegenüber» (Bernasconi 2015: 15) zu begünstigen.

In den Dokumenten der Kantone wird hingegen nur selten auf Menschen mit schweren Beeinträchtigungen verwiesen, stattdessen werden häufiger allgemeine Aspekte aufgegriffen, die für Menschen mit Beeinträchtigungen formuliert sind. Dieses Nichtwahrnehmen kann dabei eine Chance – keine Differenzierung der Adressat:innen – wie auch eine Gefahr – Vergessen der Adressat:innen – darstellen. Gründe für die allgemeinen Aspekte können in der heterogenen Personengruppe liegen und dass die Dokumente überwiegen, die Arbeits- und Beschäftigungsangebote beschreiben. So stellt sich die Gruppe der Adressat:innen von Tagesstätten noch einmal heterogener dar als diejenige von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen. Ein Merkmal, das jedoch alle Adressat:innen von Tagesstätten vereint, ist die allgemeine Ansicht, dass diese nicht «werkstattfähig» sind (Becker, 2016: 16).

Diese Heterogenität zeigt sich auch in den Angebotskonzepten der Institutionen. So sind die Angebote in der Regel nach Beeinträchtigungsformen, (herausfordernden) Verhaltensweisen, Assistenzbedarf, Leistungen und Fähigkeiten gegliedert, während Menschen mit schweren Beeinträchtigungen vergleichsweise selten aufgegriffen sowie auch die Bedürfnisse des Personenkreises selten definiert werden.

Auch die Rückmeldungen in der Befragung zeigen die Heterogenität der Adressat:innen sowie vorhandene Unsicherheiten bezüglich der Definition des Personenkreises. So lässt sich erklären, dass die Mitarbeitenden und Leitungspersonen bezogen auf die kommunikativen Fähigkeiten der Adressat:innen häufig angeben, dass es sich um

## Diskussion ausgewählter Ergebnisse

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von  
Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

Personen handelt, die einzelne Wörter oder ganze Sätze sprechen. Wohingegen die Aussagen, dass eine verbale Verständigung kaum möglich ist oder die Adressat:innen sich mittels vegetativer Kommunikationsmittel verständigen, von den Befragten wenig bis kaum angegeben wurden. Das ist insofern auffällig, da Menschen mit schweren Beeinträchtigungen meist über keine Verbalsprache verfügen und ihre Kompetenzen im Bereich der rezeptiven Sprache schwer einzuschätzen sind (Fornefeld, 2016: 223). Dennoch wurde durch die Befragten darauf hingewiesen, dass die Adressat:innen sich durch Gestik und Mimik äussern. Dieser Widerspruch zeigt die unscharfe Abgrenzung und die Heterogenität des Personenkreises auf, was die unterschiedlichen Angaben der Behinderungsarten und Beeinträchtigungsformen in der Online-Erhebung unterstreichen. Hier müssen Überlegungen angestellt werden, inwiefern diese Aussagen auf fachspezifische Lücken oder nicht vorhandenes Wissen hindeuten.

Des Weiteren lassen die Antworten hinsichtlich der Beschreibung der Adressat:innen aufhorchen. Einerseits geben die Mitarbeitenden an, dass es sich um Menschen handelt, die eine andere Person brauchen, um ihnen Fortbewegungen und Lageveränderungen zu ermöglichen oder ihnen die Umwelt auf einfache Weise nahezubringen. Andererseits geben nur ein Viertel der Mitarbeitenden an, dass es sich um Menschen handelt, die körperliche Nähe brauchen, um andere Menschen wahrnehmen zu können. Auch hier lassen sich fachspezifische Lücken vermuten, da es nicht nachvollziehbar ist, wie eine Person einerseits Unterstützung braucht, um die Umwelt wahrzunehmen, andererseits jedoch andere Menschen ohne jegliche Hilfestellung wahrnehmen kann. Diese fachspezifischen Lücken können beispielsweise in einem fehlenden Grundlagenwissen hinsichtlich Wahrnehmung und Bewegung liegen oder in den allfälligen Diskussionen um Nähe und Distanz in Institutionen der Behindertenhilfe zu finden sein, bei denen der Fokus fast ausschliesslich auf der fachlichen Distanz, aber so gut wie nie auf einer fachlichen Nähe liegt (vgl. Georgi-Tscherry & Calabrese 2019).

Subjektive Sichtweisen der Mitarbeitenden wirken sich auf das alltägliche praktische Arbeiten mit den Adressat:innen aus. Dass sich ein Grossteil der Befragten ganz bewusst für das Arbeiten mit dem Personenkreis von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen entschieden hat, kann sich positiv auf den Beschäftigungsalltag der Adressat:innen auswirken. Entscheidend ist jedoch ebenso das Ausbildungsniveau der Mitarbeitenden, guter Wille reicht in der Regel für ein professionelles Arbeiten nicht aus. Erfahrungsgemäss und anekdotischer Evidenz folgend, arbeiten Mitarbeitende mit einer fachspezifischen Ausbildung häufig in Bereichen, die als besonders anspruchsvoll gelten. Die Arbeit mit Menschen mit schweren Beeinträchtigungen gilt in der Regel als nicht besonders anspruchsvoll oder herausfordernd.

Mit- und Selbstbestimmung wird sowohl in den Konzepten der Kantone sowie in den Institutionen betont. Die Mitarbeitenden schätzen ihre Kompetenzen soweit ein, dass sie den Adressat:innen Mit- und Selbstbestimmung ermöglichen sowie deren Bedürfnisse, Wünsche und individuellen Entwicklungsschritte erkennen können. Irritierend wirkt dagegen, dass 45 Prozent der Mitarbeitenden es (teilweise) schwierig finden, Stärken und Fähigkeiten der Adressat:innen wahrzunehmen. Als Erklärungsversuch für diese scheinbare Widersprüchlichkeit kann die Tatsache herangezogen werden, dass es sich bei Mit- und Selbstbestimmung, dem Erkennen von Bedürfnissen und Entwicklungsschritten um äussere Zuschreibungen handelt, wohingegen Fähigkeiten und Stärken zu Persönlichkeitsmerkmalen eines Menschen zählen. Das Erkennen von Fähigkeiten und Stärken ist jedoch ein wichtiger Bestandteil, um bedürfnisgerechte Angebote gestalten und umsetzen zu können (Lamers et al., 2021: 63).

### 4.2 Arbeitsweltorientierte Tätigkeiten

---

Gemäss Artikel 27 des Übereinkommens der UNO über die Rechte von Menschen mit Behinderungen haben Menschen mit Behinderung «das gleiche Recht [...] auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen [...]» (UN-Generalversammlung, 2006). Dieser Definition liegt ein Verständnis von Arbeit als Erwerbsarbeit zugrunde. Der Anspruch nach einem inklusiven Arbeitssetting und die existente Situation gehen dabei markant auseinander. Niehaus und Baumann (2016: 235) weisen darauf hin, dass die Nichterwerbstätigenquoten von Menschen mit Beeinträchtigungen deutlich höher liegen als diejenigen von Menschen ohne Beeinträchtigungen. Dies betrifft insbesondere Menschen mit schweren Beeinträchtigungen. So weisen Bernasconi & Böing (2016: 17) darauf hin, dass kaum Modelle vorhanden sind, um Menschen mit schweren Beeinträchtigungen den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Zudem bestehen Ausschlusstendenzen bei den geschützten Werkstätten. Ein Arbeitsverständnis, das sich auf Erwerbsarbeit bezieht, ist durchaus sinnvoll, da es relevante Aspekte der gesellschaftlichen Anerkennung und Teilhabe darstellt. Ein solches Verständnis läuft unter den gegebenen Bedingungen jedoch Gefahr, Menschen mit schweren Beeinträchtigungen auszuschliessen. Dabei ist die Einsicht wichtig, dass ein Verständnis von Arbeit nicht naturgegeben, sondern unmittelbar von historischen und gesellschaftlichen Aspekten abhängig ist (Becker 2016: 22). Insofern ist es unter Berücksichtigung von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen sinnvoll, einen erweiterten Begriff von Arbeit zu begünstigen, wie es beispielsweise Becker (2016: 74) vorschlägt: «Es geht aber um einen erweiterten Begriff von Arbeit, ohne den die Teilhabe an Arbeit für Menschen mit schwersten Behinderungen nicht möglich ist. Es geht darum, die Bedeutung der Teilhabe an Arbeit anzuerkennen, sie als Aufgabe zu sehen und entsprechende Strukturen und Angebote vorzuhalten und weiterzuentwickeln. Wenn Menschen keine entsprechenden Strukturen vorfinden, werden sie sie sich auch nicht aneignen.» Auch Lamers et al. (2021: 60) greifen unterschiedliche Auffassungen von Arbeit auf und verstehen unter Arbeit in einem umfassenderen Sinn «körperliche und geistige Tätigkeiten des Menschen, die mit einem Ziel oder Zweck verbunden sind». Charakteristisch für die Arbeit in diesem Sinne ist der gesellschaftliche Leistungsaustausch. Das heisst, dass auch andere Menschen von der geleisteten Arbeit potenziell einen Nutzen haben und eine Anerkennung beispielsweise in Form einer Gegenleistung vorhanden ist. Dabei kann die Arbeit «Kompetenzerleben, ein strukturiertes Zeiterlebnis sowie die Notwendigkeit zu Kontaktaufnahme, Kooperation und/oder zum Austausch vermitteln» (ebd.: 62).

Auch in den Konzepten der Institutionen stehen immer wieder die Produkte der Tätigkeiten im Vordergrund. Die Arbeiten sollen zielorientiert sein und es soll ein Bezug zu den fertigen Produkten hergestellt werden. Wohingegen die Leitungspersonen und Mitarbeitenden gemäss Befragung unter Arbeit nicht ausschliesslich Produktionsarbeit verstehen und Arbeit unabhängig der Produktivität stattfinden kann. Gleichzeitig sollte gemäss Rückmeldungen für Menschen mit schweren Beeinträchtigungen kein anderer Arbeitsbegriff gelten als für andere Menschen. Zudem hat die Online-Erhebung ergeben, dass ein eng gefasster Arbeitsbegriff dem Personenkreis nicht gerecht wird und dass gleichzeitig darauf geachtet werden sollte, die betreffenden Menschen nicht über die Begriffsdefinition der Arbeit auszuschliessen.

Dennoch zeigen die Angebote eine gewisse Institutionslogik auf. Wissens-Werkstätten oder Zugang zu digitalen Medien werden für diesen Adressat:innenkreis nur selten angegeben. Stattdessen kommen in erster Linie basale oder körperorientierte Verfahren im Arbeitsalltag zum Tragen. Solche pädagogischen oder therapeutischen Verfahren sind überaus adäquate Angebote, dennoch muss darauf verwiesen werden, dass es durchaus sinnvoll ist, Menschen mit schweren Beeinträchtigungen nicht per se Zugang zu Wissen zu verwehren. So werden die Adressat:innen wenig bis gar nicht im Dienstleistungssektor tätig, wohingegen das Tätig-Sein, um Wahrnehmungserfahrungen erlangen zu können, dem Adressat:innenkreis häufiger angeboten wird.

## Diskussion ausgewählter Ergebnisse

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von  
Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden und Leitungspersonen zeigen zudem ein deutliches Bild entgegen einer Auffassung, dass eine Umgebung eines «guten Hotels» für Menschen mit schweren Beeinträchtigungen ausreicht oder die Tätigkeiten der Adressat:innen reiner Zeitvertreib für sie bedeutet.

Gleichzeitig geben doch zwei Drittel der befragten Mitarbeitenden an, dass die Adressat:innen auch als Beisitzende Teilhabe erleben können. Diese Angaben sind sehr irritierend, da es sich bei diesem Personenkreis – laut Antworttendenzen der Befragten – um Menschen handelt, die andere Menschen brauchen, damit diese ihnen die Umwelt auf einfache Weise nahebringen. Es stellt sich die Frage, wie diese Menschen ohne aktiven Einbezug Teilhabe erleben sollen respektive können. Auch hier lassen sich fachliche Lücken vermuten respektive muss innerhalb der Institutionen geklärt werden, was unter dem Teilhabebegriff verstanden wird.

Sollten Menschen mit schweren Beeinträchtigungen überwiegend als Beisitzende an den Angeboten der Institutionen teilnehmen, kann dies auf einen stärkeren Bedarf der Angebotsanpassung an die Bedürfnisse und Kompetenzen der Adressat:innen hinweisen. Dies geht jedoch aus den erhobenen Rückmeldungen nicht ausreichend hervor. Auch geben die Rückmeldungen zu den personellen Ressourcen und räumlichen Gegebenheiten diesbezüglich keine eindeutigen Hinweise.

### 4.3 Ziele und Prinzipien

---

Sowohl bei den eigenen Zielen der Mitarbeitenden und Leitungspersonen als auch bei den institutionellen Zielen werden Teilhabe und Tagesstruktur von fast allen Befragten angegeben. Bei den Leitungspersonen gilt zudem die Selbstbestimmung als wichtiges eigenes und institutionelles Ziel. Die Mitarbeitenden geben zwar ebenfalls sehr häufig an, dass die Selbstbestimmung ein weiteres zentrales eigenes Ziel ist, bei den institutionellen Zielen werden jedoch die Beschäftigung und die Erhaltung der Gesundheit häufiger als die Selbstbestimmung erwähnt. Neben der Einschätzung, dass die eigenen Ziele grundsätzlich von den institutionellen Zielen abweichen können, kann ein weiterer Grund dafür in der unterschiedlichen Gewichtung der Institutionen liegen, in denen die Mitarbeitenden und Leitungspersonen arbeiten.

Insbesondere bei den institutionellen Zielen werden die Inklusion, die Normalisierung und die Integration am wenigsten von den Mitarbeitenden und den Leitungspersonen gewählt. Auch bei den eigenen Zielen erhält die Integration von den Mitarbeitenden und den Leitungspersonen die wenigsten Stimmen. Etwas weniger deutlich ist das Bild bei der Inklusion und der Normalisierung. So liegt die Anzahl der Mitarbeitenden und Leitungspersonen, welche die Inklusion sowie Normalisierung als eigene Ziele gewählt haben, in einem ähnlichen Bereich, wie diejenige der Befragten, welche die Beschäftigung und die Erhaltung der Gesundheit als eigene Ziele sehen. Die Zahlen liegen deutlich tiefer als diejenigen zur Teilhabe, Selbstbestimmung und Tagesstruktur, wobei sowohl bei den Mitarbeitenden als auch bei den Leitungspersonen rund zwei Drittel der Befragten die Ziele als eigene Ziele gewählt haben.

Ein Grund für die tieferen Werte der Inklusion als institutionelle Ziele kann im Verständnis von Inklusion als gesamtgesellschaftliche Aufgabe liegen, bei der die unterschiedlichen Bereiche der Gesellschaft dahingehend verändert werden müssen, damit sie für alle Personen zugänglich sind. Entsprechend schreibt Becker (2016: 102): «Innerhalb einer Sondereinrichtung ist Inklusion nicht möglich. Inklusion kann von ihrem Wesen her nur ausserhalb von Sondereinrichtungen im Sozialraum stattfinden.» Das heisst gemäss Bernasconi und Böing (2016: 16) nicht, dass sonderpädagogische Institutionen aufgelöst werden müssen, sondern dass eine strukturelle Veränderung in den regulären Institutionen dahingehend stattfinden muss, damit sie den unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnissen

## **Diskussion ausgewählter Ergebnisse**

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von  
Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

aller Nutzenden gerecht werden. Bei den detaillierteren Aussagen zur Inklusion geben jedoch lediglich fünf Mitarbeitende und eine Leitungsperson an, dass die Inklusion ein Prinzip ist, das von ihrer Institution nicht gelebt werden kann. Viel höher liegen die Werte hingegen bei den Aussagen, dass Inklusion heisst, Teilhabe innerhalb der Institution zu ermöglichen, dass die Angebote auf Inklusion zielen und dass alle Fachpersonen inklusiv arbeiten sollten. Es wäre entsprechend auch in diesem Kontext hilfreich, genauer auf das Verständnis von Inklusion unter den Fachpersonen zu schauen und deren Umgang damit zu untersuchen. Becker (2016: 106, 89) weist darauf hin, dass nicht nur fundamental unterschiedliche Verständnisse zur Integration bestehen, sondern auch die Inklusion «[...]auf dem besten Weg zu einer inhaltslosen Worthölse» ist. Trotz der begrifflichen Rahmung wäre es entsprechend hilfreich, zu untersuchen, wie diese inhaltlich gefüllt sind.

Weiter besteht insbesondere im Kontext von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen die Gefahr, zwischen inklusionsfähigen und inklusionsunfähigen Menschen zu unterscheiden (Becker 2016: 103), was ein weiterer möglicher Grund für die tieferen Werte bei der Inklusion sein kann. Neben der inhaltlichen Analyse der Begrifflichkeiten drängt sich somit eine Analyse der Gründe für die tieferen Werte hinsichtlich der Inklusion und der Integration auf.



# 5. Ansätze für Handlungsempfehlungen

Die hier aufgeführten Ansätze für Empfehlungen wurden aus den Ergebnissen der Studie abgeleitet. Diese Kriterien sollen der Entfaltung und Ausbildung der Kompetenzen der Mitarbeitenden dienlich sein. Diese Kriterien oder Bedingungen werden jedoch im Rahmen des vorliegenden Schlussberichts lediglich skizziert und können erst zu einem späteren Zeitpunkt weiter ausdifferenziert werden.

## 5.1 Personenkreis erkennen

---

Unterschiedliche Professionen setzen sich mit der Thematik Menschen mit Beeinträchtigungen und schweren Beeinträchtigungen auseinander. Die Perspektive auf das Thema ist dabei vom jeweiligen Verständnis der wissenschaftlichen Perspektive geprägt. Demzufolge gibt es unterschiedliche Modelle, die beschreiben, was Behinderung ausmacht (vgl. Lamers et al, 2021). Zu unterscheiden ist hier das Medizinische Modell, das Soziale Modell sowie das Biopsychosoziale Modell.

Im Medizinischen Modell wird schwere Beeinträchtigung als schwere Schädigung körperlicher Funktionen oder Strukturen verstanden. Die umfassenden Einschränkungen werden ausschliesslich mit dieser körperlichen Schädigung der Personen begründet, die Umwelt wird nicht beachtet (vgl. Lamers et al, 2021).

Im Sozialen Modell wird schwere Beeinträchtigung als Ergebnis sozialer und gesellschaftlich isolierter Lebensbedingungen verstanden, wodurch Teilhabe sowie Bildung- und Arbeitsmöglichkeiten den Adressat:innen verwehrt bleiben.

Im Biopsychosozialen Modell wird eine schwere Beeinträchtigung als Wechselwirkung zwischen schweren körperlichen und psychischen Einschränkungen, gravierenden Beschränkungen der Aktivitäten und Handlungsmöglichkeiten sowie weitreichende Behinderung der gesellschaftlichen und kulturellen Teilhabe betrachtet (vgl. Lamers et al, 2021).

Da die subjektiven Sichtweisen das Arbeiten der Mitarbeitenden prägen, ist es äusserst zentral, dass **Kantone und Institutionen** transparent und ehrlich in ihren Dokumenten darlegen, an welchem Modell von Behinderung sie sich orientieren respektive welches sie umsetzen. Je nach Orientierung besteht unter anderem die Gefahr, dass beim Adressat:innenkreis hauptsächlich darauf geachtet wird, was diese nicht können. Dadurch besteht die Gefahr, dass vorhandene Möglichkeiten nicht erkannt und keine gezielten Angebote oder Veränderungen im Umfeld initiiert werden.

Das **Biopsychosoziale Modell** bezieht sowohl die Umwelt als auch die individuellen Voraussetzungen der Adressat:innen mit ein und bietet Perspektiven und Möglichkeiten, um individuelle Unterstützungsbedarfe zu eruieren und umzusetzen. Die Wechselwirkung zwischen körperlichen und psychischen Einschränkungen im Zusammenhang mit den räumlichen und sozialen Umweltbedingungen wird dabei in den Fokus genommen (Lamers et al, 2021, 20ff). Der Blick für die tatsächlichen Bedürfnisse der Adressat:innen kann erweitert werden, da nicht nur die individuellen Einschränkungen im Zentrum stehen. So kann beispielsweise verhindert werden, dass dem Adressat:innenkreis gewisse Fähigkeiten prinzipiell abgesprochen werden. Zudem fördert es ein gemeinsames Verständnis grundlegender Begrifflichkeiten und Perspektiven. Ein solches Verständnis, das unter anderem auch Handlungsfragen, Konzeption und Reflektion beinhaltet, entwickelt sich durch inhaltlichen Austausch und sollte fortlaufend unter fachlicher Anleitung stattfinden (Lamers et al, 2021, 23ff).

## Ansätze für Handlungsempfehlungen

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von

Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

### 5.2 Begrifflichkeiten schärfen

---

Teilhabe bedeutet das Einbezogen-Sein in eine Lebenssituation. Der Begriff der Teilhabe spielt eine grosse Rolle im Behinderungskonzept der Weltgesundheitsorganisation (WHO), dem die International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) und somit auch das Biopsychosoziale Modell zugrunde liegt. Teilhabe ist hier mit Fragen nach dem Zugang zu Lebensbereichen, der Daseinsentfaltung, dem selbstbestimmten Leben und der Chancengerechtigkeit verknüpft sowie mit Fragen der Lebenszufriedenheit, der erlebten gesundheitsbezogenen Lebensqualität und der erlebten Anerkennung und Wertschätzung in den Lebensbereichen, die für die betrachtete Person wichtig sind.

Teilhabe als Besitz, wie sie von Mitarbeitenden dem Adressat:innenkreis angeboten und umgesetzt wird, bedeutet nicht, dass die Adressat:innen auch beteiligt sind oder Teil sein können, also Teilhabe erleben.

Teilhabe an der Arbeit ergibt sich somit aus der Überlegung, wie arbeitsweltorientierte Tätigkeiten gestaltet werden und wie der Adressat:innenkreis Teil davon sein kann.

Neben dem Teilhabebegriff findet sich auch der Inklusionsbegriff in den Dokumenten der Kantone und der Institutionen wieder. Inklusion bedeutet «Einschluss», was im heutigen Diskurs gesellschaftliche Zugehörigkeit und Teilhabe von allen Menschen bedeutet und den Abbau von Barrieren vorantreiben soll. Inklusion auf Ebene der Kantone aber auch auf der Ebene der Institutionen bedeutet eine fachliche und politische Gestaltungsaufgabe. Dazu müssen Strukturen geschaffen werden, die inklusive Überlegungen unterstützen und fördern.

Begünstigende Strukturen sind:

- Ausreichende finanzielle und personelle Ressourcen
- Veränderungsprozesse unter Einbezug von sozialräumlichen Ressourcen initiieren
- Professionalität gepaart mit fundierten didaktisch-methodischen Kenntnissen, um eine inhaltliche Teilhabe zu unterstützen
- Erkennen von Bedürfnissen und gezielte überprüfbare Unterstützung für den Adressat:innenkreis

## **Ansätze für Handlungsempfehlungen**

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von  
Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

### **5.3 Arbeitsweltorientierte Tätigkeiten**

---

Um arbeitsweltorientierte Tätigkeiten anzubieten, bedarf es einiger Voraussetzungen auf Seiten der Mitarbeitenden. Diese müssen in ihren didaktisch-methodischen Kenntnissen befähigt werden, Stärken und Fähigkeiten der Adressat:innen zu erkennen, um darauf aufbauend adäquate Tätigkeiten anbieten zu können, was einer personenzentrierten Arbeitsweise zugrunde liegt. Es sollten Tätigkeitsformen gefunden werden, welche den Bedürfnissen der Adressat:innen entspricht, unabhängig davon, ob diese effektgeleitete, ergebnisorientierte oder reflektiert-symbolische Tätigkeitsformen darstellen. Ein Besitz sollte somit nicht weiter als Teilhabe definiert werden.

Die Institutionen sollten innovativ sein und Mut zeigen bei der Bereitstellung und Umsetzung der Tätigkeiten, z. B. beim Einbezug von digitalen Technologien.

Arbeitsweltorientierte Tätigkeiten sollten sich orientieren an:

- sinnvollen und handlungsorientierten Tätigkeitsformen
- Erkennen von Bildungs- und Förderpotenzial
- Eröffnen von Bildungsprozessen
- Interessen und Kompetenzen der Adressat:innen

### **5.4 Weiterbildungsangebote ermöglichen**

---

Durch Weiterbildungsangebote wird die Professionalität der Mitarbeitenden gestärkt.

Eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Personenkreis sowie dem Umgang mit Stärken und Fähigkeiten – vor dem Hintergrund des grossen Interesses der befragten Mitarbeitenden an Weiterbildungen im Bereich von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen – zeigt den Bedarf, diese anzubieten respektive zu ermöglichen und Mitarbeitende dahingehend zu ermutigen, diese auch zu besuchen.

## **Limitation der Studie**

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von  
Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

# **6. Limitation der Studie**

Die Studie beschränkt sich auf Deutschschweizer Institutionen der Behindertenhilfe. Die Ergebnisse sollten mit Daten aus der französischen, italienischen und rätoromanischen Schweiz verglichen werden, damit landesweite Aussagen möglich werden. Es ist eine selektive Stichprobe von Kantonen, Institutionen sowie Mitarbeitenden und Leitungspersonen, die Angebote für Menschen mit schweren Beeinträchtigungen definieren und anbieten. Die Studie ist damit nicht repräsentativ für alle Deutschschweizer Institutionen der Behindertenhilfe.

## Fazit

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von  
Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

# 7. Fazit

Aufgrund der vorliegenden Ergebnisse kann zusammenfassend festgehalten werden:

- Der Personenkreis von Menschen mit schweren Beeinträchtigungen ist sehr heterogen.
- Je nach Profession werden das Verständnis und die Sichtweise auf den Personenkreis geprägt.
- Kantone und Institutionen sollten sich am Biopsychosozialen Modell der ICF orientieren und dieses auch aktiv umsetzen.
- Defizitäre Sichtweisen können durch fortlaufenden fachlichen Austausch durchbrochen werden.
- Haltungsfragen spielen eine wichtige Rolle und haben Einfluss auf die Qualität der Arbeit.
- Begrifflichkeiten wie Teilhabe, Inklusion, Normalisierung müssen zwingend definiert werden, damit diese einheitlich umgesetzt werden können.
- Inklusiv Organisationsentwicklung sollte unter Einbezug von sozialräumlichen Ressourcen angestrebt werden, um Teilhabe und Inklusion zu ermöglichen.
- Diverse Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende sollten initiiert werden, um den Adressat:innenkreis, Menschen mit schweren Beeinträchtigungen, gerecht zu werden.

# 8. Literaturverzeichnis

- Ackermann, K. E. (2013): «Schule aus – was nun?» In Bildung und Arbeit von Erwachsenen mit schweren und mehrfachen Behinderungen, edited by Grunick, N./Meier-Michalitsch, G., 7-19. Düsseldorf: Selbstbestimmtes Leben.
- Becker, H. (2016): Inklusive Arbeit! Das Recht auf Teilhabe an der Arbeitswelt auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Beltz Juventa.
- Bernasconi, T. (2015): Zu Besonderheiten in der Kommunikation mit Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Unterstützte Kommunikation 1 /2015: 15–22
- Bernasconi, T., & Böing, U. (2016). Einleitung: Schwere Behinderung & Inklusion –Grundlegende Anmerkungen. In: T. Bernasconi & U. Böing (Hrsg.), Schwere Behinderung und Inklusion. Facetten einer nicht ausgrenzenden Pädagogik: Bd. Impulse: Schwere und mehrfache Behinderung (1. Auflage, S. 11–22). Athena.
- Fornefeld, B. (2016). Bildung bei komplexen Beeinträchtigungen. In: M. Dederich, I. Beck, U. Bleidick, & G. Antor (Hrsg.), Handlexikon der Behindertenpädagogik: Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis (3. Aufl., S. 222–225). Verlag W. Kohlhammer.
- Fröhlich, A. (2003): Basale Stimulation. Das Konzept. (4. Aufl.). Düsseldorf: Selbstbestimmtes Leben.
- Fröhlich, A. & Simon, A. (2004): Gemeinsamkeiten entdecken. Mit schwerbehinderten Kindern kommunizieren. Düsseldorf.
- Georgi-Tscherry, P. & Calabrese, S. (2019): Beziehungsgestaltung im Spannungsfeld von Nähe und Distanz. In: SZH, 25. Jg. (3). S. 19–24.
- Grevin, H. & Ondracek, P. (2009): Heilpädagogisches Denken und Handeln – Eine Einführung in die Didaktik und Methodik der Heilpädagogik. Kohlhammer.
- Gröschke, D. (2011): Arbeit Behinderung und Teilhabe. Klinkhardt.
- Hedderich, I. (1996): Kommunikative Förderung bei schwerster Behinderung – Perspektiven für die heilpädagogische Arbeit. In: Zur Orientierung, 20. Jg.(1), S. 35–36.
- Klauss, T. & Lamers, W. & Janz F. (2004): *Die Teilhabe von Kindern mit schwerer und mehrfacher Behinderung an der schulischen Bildung – eine empirische Studie*. Heidelberg: Pädagogische Hochschule Heidelberg.
- Lamers, W. & Terfloth, K. & Prokop, I. (2008): «Sinnvolle produktive Tätigkeit für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung zur Partizipation am sozialen und kulturellen Leben (Sitas) – Ausblick auf ein Forschungsprojekt.» *Review of Zeitschrift für Heilpädagogik* 07/2008 (07): 250–9.
- Lamers, W. & Musenberg, O. & Sansour, T. (Hrsg.). (2021). Qualitätsoffensive Teilhabe von erwachsenen Menschen mit schwerer Behinderung. Grundlagen für die Arbeit in Praxis, Aus- und Weiterbildung: Bd. Impulse: Schwere und mehrfache Behinderung. Athena.

## Literaturverzeichnis

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von

Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

Niehaus, M., & Baumann, A. (2016). Arbeit, Beruf. In M. Dederich, I. Beck, U. Bleidick & G. Antor (Hrsg.), *Handlexikon der Behindertenpädagogik: Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis* (3. Aufl., S. 222–225). Kohlhammer.

Sabo, T. & Terfloth, K. (2011): Lebensqualität durch tätigkeits- und arbeitsweltbezogene Angebote. Edited by Andreas/Heinen Fröhlich, Norbert/Klauss, Theo/Lamers, Wolfgang. 345–366 vols, *Schwere und mehrfache Behinderung – interdisziplinär*. Oberhausen: Athena.

UN-Generalversammlung. (2006). Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Aufgerufen von <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2014/245/de>

Waldschmidt, A. (2011). Symbolische Gewalt, Normalisierungsdispositiv und/oder Stigma? Soziologie der Behinderung im Anschluss an Goffman, Foucault und Bourdieu. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 36(4), 89–106. Aufgerufen von <https://doi.org/10.1007/s11614-011-0005-3>

## 9. Literaturverzeichnis kantonale Dokumente

Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt Basel-Stadt und Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion Basel-Landschaft. (2016). Bedarfsplanung 2017 bis 2019 der Leistungsangebote für Erwachsene mit Behinderung in den Kantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt. Abgerufen von <https://www.baselland.ch/politik-und-behorden/direktionen/bildungs-kultur-und-sportdirektion/soziales/behindertenangebote/bedarfsplanung>

Departement für Wirtschaft, Soziales und Umwelt des Kantons Basel-Stadt. (2014). Richtlinien der Abteilung Behindertenhilfe zur Aufsicht in den Einrichtungen der Behindertenhilfe im Kanton Basel-Stadt. Abgerufen von <https://www.asb.bs.ch/alter-behinderung/behindertenhilfe/aufsicht-und-qualitaet.html>

Egli, C. (2011, März). Konzept zur Förderung der Eingliederung von erwachsenen Menschen mit Behinderung im? Kanton Schwyz. Abgerufen von <https://www.sz.ch/privatpersonen/gesundheit-soziales/fachbereiche-soziales/behindertenbetreuung.html/72-512-444-1650-1617>

Erziehungsdepartement des Kantons Basel-Stadt. (2003, April). Leitbild. Erwachsene Menschen mit einer Behinderung. Abgerufen von <https://www.asb.bs.ch/alter-behinderung/behindertenhilfe/grundlagen.html>

Gesundheits- und Sozialdepartement. (2018, März 12). Leben mit Behinderungen – Leitbild für das Zusammenleben im Kanton Luzern. Abgerufen von [https://disg.lu.ch/themen/Menschen\\_mit\\_Behinderungen/se\\_publikationen](https://disg.lu.ch/themen/Menschen_mit_Behinderungen/se_publikationen)

Gesundheits- und Sozialdirektion Kanton Nidwalden. (2011, Januar 7). Behindertenkonzept des Kantons Nidwalden. Abgerufen von <https://www.nw.ch/gesodirektionssekrdienste/3770>

Kanton Aargau. (2010, September 15). Behindertenkonzept des Kantons Aargau. Abgerufen von [https://www.ag.ch/de/bks/sonderschulen\\_behindertenbetreuung/sonderschulen\\_behindertenbetreuung.jsp](https://www.ag.ch/de/bks/sonderschulen_behindertenbetreuung/sonderschulen_behindertenbetreuung.jsp)

Kanton Schaffhausen. (2015, Juli 1). Richtlinien Qualitätskriterien des Kantons Schaffhausen für Einrichtungen für erwachsene Menschen mit Behinderung (invalide Personen gemäss IFEG). Abgerufen von <https://www.sh.ch/Sozialamt.50.0.html>

Kanton Solothurn. (2009, Dezember). Konzept zur Förderung der Eingliederung. Art. 10 des Bundesgesetzes über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen (IFEG). Abgerufen von [https://so.ch/fileadmin/internet/ddi/ddi-ags/13\\_4\\_Soziale\\_Organisationen/Behinderung/Konzept\\_zur\\_Foerderung\\_der\\_Eingliederung\\_Kant\\_SO.pdf](https://so.ch/fileadmin/internet/ddi/ddi-ags/13_4_Soziale_Organisationen/Behinderung/Konzept_zur_Foerderung_der_Eingliederung_Kant_SO.pdf)

Kanton Zürich. (2017, November 22). Qualitätsrichtlinien SODK Ost+ für die Einrichtungen für erwachsene Menschen mit Behinderung (invalide Personen gemäss IFEG), Version Zürich. Abgerufen von [https://sozialamt.zh.ch/internet/sicherheitsdirektion/sozialamt/de/soziale\\_einrichtungen/einrichtungen\\_behindertenhilfe.html](https://sozialamt.zh.ch/internet/sicherheitsdirektion/sozialamt/de/soziale_einrichtungen/einrichtungen_behindertenhilfe.html)

Kanton Zürich. (2018, November 16). Richtlinien des Kantonalen Sozialamts über die Bewilligung von Invalideinrichtungen im Erwachsenenbereich. Abgerufen von [https://sozialamt.zh.ch/internet/sicherheitsdirektion/sozialamt/de/soziale\\_einrichtungen/einrichtungen\\_behindertenhilfe.html](https://sozialamt.zh.ch/internet/sicherheitsdirektion/sozialamt/de/soziale_einrichtungen/einrichtungen_behindertenhilfe.html)



## **Literaturverzeichnis kantonale Dokumente**

Arbeits- und Beschäftigungsrealitäten von  
Menschen mit schweren Beeinträchtigungen in Institutionen der Behindertenhilfe

Leitbild der Behindertenhilfe im Kanton Schwyz. (1992, Februar 11). Abgerufen von <https://www.sz.ch/privatpersonen/gesundheit-soziales/fachbereiche-soziales/behindertenbetreuung.html/72-512-444-1650-1617>

Sicherheits- und Justizdepartement Kanton Obwalden. (2019). Behindertenkonzept des Kantons Obwalden für Erwachsene mit Behinderung (Wohnen, Arbeit, Beschäftigung). Abgerufen von [http://www.ow.ch/de/verwaltung/aemter/welcome.php?amt\\_id=244&page=6](http://www.ow.ch/de/verwaltung/aemter/welcome.php?amt_id=244&page=6)

**Hochschule Luzern – Soziale Arbeit**

Werftstrasse 1

Postfach

6002 Luzern

Schweiz

T +41 41 367 48 48

[sozialarbeit@hslu.ch](mailto:sozialarbeit@hslu.ch)

[hslu.ch/sozialarbeit](https://hslu.ch/sozialarbeit)