



**Bern, Stand 21.12.2017**

« **Nationale Konferenz zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung** »

## Handlungsansätze

*Die folgenden Handlungsansätze bilden eine Grundlage für die Entwicklung und Umsetzung von konkreten Massnahmen im Folgeprozess der Nationalen Konferenz. Sie definieren fünf Schwerpunkte und beinhalten Good-Practice-Beispiele und Massnahmen, welche im Rahmen der ersten zwei Konferenzen vorgestellt und besprochen wurden. Die aufgeführten Good-Practice Beispiele dienen als Denkanstoss für die Entwicklung weiterer Massnahmen mit vergleichbaren Zielsetzung in anderen Kontexten (Kantone, Branche). Dabei sollen die unterschiedlichen regionalen Gegebenheiten berücksichtigt werden. Das vorliegende Dokument umfasst den Stand der Arbeiten bis zur dritten Konferenz. Weitere Handlungsansätze sind jedoch für die Zukunft nicht ausgeschlossen: Das Bundesamt für Sozialversicherungen und das Eidg. Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen sind bereit, die Aufnahme weiterer Massnahmen im Nachfolgeprozess auf Basis von konkreten Projekten zu prüfen.*

Weitere Informationen zur Nationalen Konferenz finden Sie auf der folgenden Webseite: [www.bsv.admin.ch/nationale-konferenz-integration](http://www.bsv.admin.ch/nationale-konferenz-integration)

### Schwerpunkt 1: Förderung von branchenspezifischen Zusammenarbeitsvereinbarungen für die berufliche Eingliederung

#### Good Practice-Beispiel

Das Projekt «**Accord paritaire genevois**» ist eine Vereinbarung zwischen Versicherern und Sozialpartnern des Baugewerbes, die ein rasches und koordiniertes Vorgehen im Rahmen der Frühintervention der IV bezweckt. Unterzeichnet haben die Vereinbarung der Genfer Baumeisterverband, drei Gewerkschaften, mehrere Krankentaggeldversicherer, die Suva und die IV-Stelle Genf. Die starken sozialpartnerschaftlichen Strukturen und die Tradition der Branche, welche durch allgemeinverbindliche GAV abgedeckt ist, sind Erfolgsfaktoren für die Umsetzung des Accords paritaire. Die Regelungen der Zusammenarbeit wurden jedoch nicht in den GAV selbst, sondern in eine separate Vereinbarung aufgenommen. Die Vereinbarung sieht monatliche Koordinationssitzungen und die gemeinsame Finanzierung von Massnahmen der Frühintervention vor. Der Evaluationsbericht des Projekts<sup>1</sup> zeigt auf, dass die Vereinbarung für alle beteiligten Akteure einen Mehrwert darstellt und dass die Ergebnisse bezüglich Eingliederung positiv sind. Der Evaluationsbericht beleuchtet zudem die Erfolgsfaktoren und nennt Branchen, die sich strukturell am besten für eine solche Lösung eignen, z.B. die Baubranche und das Gastgewerbe.

#### Bereits erfolgte Schritte zur Übertragung des Good Practice-Beispiels

Im Kanton Waadt existiert seit Jahren eine ähnliche Zusammenarbeit zwischen der Dachorganisation der Baubranche (Fédération des entrepreneurs vaudois FEV), der IV-Stelle Waadt, der Suva, der Arbeitslosenkasse der FEV und der Krankentaggeldversicherung der FEV inkl. dessen Vertrauensarzt. Die Erkenntnisse der Evaluation des «Accord paritaire genevois» werden zurzeit im Kanton Waadt ausgewertet und bei Bedarf am lokalen Kontext angepasst. Die Ergebnisse der Zusammenarbeitsvereinbarung werden regelmässig erfasst und analysiert.

Losgelöst von diesem Projekt hat im Kanton Waadt das Centre Patronal erste vielversprechende Gespräche mit an bestimmten GAV (Gartenbau und Vermessungen im Kanton VD, Textilpflege und Steinbearbeitung in der Romandie, Garagisten im Kanton VD) beteiligten Arbeitgebervertretungen geführt, die ihr Interesse an eine Zusammenarbeit innerhalb der Branche bekundet haben.

<sup>1</sup> Der Bericht ist verfügbar unter [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch)>Publikationen & Service>Forschung und Evaluation>Forschungspublikationen > Evaluation «Accord paritaire genevois» (2017; Berichtsnummer 6/17).

## Massnahmen und Ansätze zur weiteren Umsetzung

### Massnahme 1: Umsetzung von branchenspezifischen Zusammenarbeitsvereinbarungen, die sich am Beispiel des «Accords paritaire genevois» orientieren

#### Ansatz 1: Identifikation der interessierten Akteure und Vernetzung

Die Erarbeitung und die Umsetzung von branchenspezifischen Zusammenarbeitsvereinbarungen soll freiwillig und ausgehend vom Bedarf der Sozialpartner erfolgen. Der Inhalt und die Form solcher Vereinbarungen soll den lokalen Bedürfnissen und Gegebenheiten entsprechen.

- Der Gewerkschaftsbund, das Centre Patronal, die IV-Stellen-Konferenz, die Suva, der schweiz. Versicherungsverband, das Bundesamt für Sozialversicherungen und das Bundesamt für Gesundheit unterstützen grundsätzlich branchenspezifische Zusammenarbeitsvereinbarungen zur Förderung der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigungen. Sie sensibilisieren ihre Mitglieder, solche Projekte und entsprechende Anfragen zu befördern.

#### Ansatz 2: Erarbeitung und Umsetzung von Zusammenarbeitsvereinbarungen innerhalb der Branchen

Für die Ausarbeitung neuer, den lokalen Zusammenhängen angepassten Zusammenarbeitsvereinbarungen können folgende Ergebnisberichte beigezogen werden:

- Förderliche Erfolgsfaktoren für die Umsetzung einer Zusammenarbeitsvereinbarung analog dem Accord paritaire genevois gemäss dem Evaluationsschlussbericht.
- Ausgehend vom Schlussbericht<sup>2</sup> zum Projekt «Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern» wird Travail.Suisse in den nächsten eineinhalb Jahren die Diskussion mit den GAV-Partnern suchen und ihnen auf mögliche Entwicklungsschritte der GAV bei der Arbeitsmarktintegration der Menschen mit Beeinträchtigungen hinweisen. Dabei werden die Erfahrung des Accord paritaire genevois, die Angebote von Compasso und das Projekt «Individueller Kompetenznachweis» thematisiert.
- Projekt von Compasso zur Evaluation der Bedürfnisse der KMU in der beruflichen Eingliederung: Evaluation der spezifischen Bedürfnisse von KMU sowie Analyse der Bedürfnisse und der möglichen Rolle von Branchen- und Regionalverbänden mit dem Ziel, die Angebote künftig noch besser auf die Bedürfnisse der KMU auszurichten sowie mögliche Angebote zu definieren, welche Branchen- und/oder Regionalverbände ihren Mitgliedern allenfalls bieten könnten. Basierend auf den Ergebnissen sollen konkrete Projektideen formuliert werden können.
- Unter Einhaltung der Rahmenbedingungen bietet das Bundesamt für Sozialversicherungen die Möglichkeit einer gezielten Anschubfinanzierung für die Lancierung solcher Projekte an.

<sup>2</sup> Der Bericht ist verfügbar unter [www.travailsuisse.ch](http://www.travailsuisse.ch) > Themen > Arbeit > GAV und MmB.

## Schwerpunkt 2: Einführung gemeinsamer Instrumente, die ein koordiniertes Vorgehen zwischen Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden, Ärzteschaft und Versicherern bei Arbeitsunfähigkeit von Arbeitnehmenden ermöglichen

### Good Practice - Beispiele

Das Solothurner Projekt «**Schulterschluss**» ist ein Beispiel für eine pragmatische Zusammenarbeit im Sinne einer transparenten Kommunikation zwischen Arbeitgebern, Ärzteschaft und Versicherern. Im Schulterschluss haben sich alle Partner dafür eingesetzt, dass arbeitsunfähige Arbeitnehmende möglichst rasch an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können. Für eine effiziente Umsetzung, haben sie an einem runden Tisch Grundsätze erarbeitet.

Weiter hat Compasso in einem gemeinsamen Projekt mit den Arbeitgebern, der Ärzteschaft, den Privat- und Sozialversicherern sowie weiteren Stakeholdern und mit Unterstützung des BSV ein gemeinsames **ressourcenorientiertes Eingliederungsprofil (REP)** entwickelt und dieses Ende November 2017 offiziell lanciert<sup>3</sup>. Das neue Instrument ergänzt bereits bestehende Arbeitsunfähigkeitszeugnisse, bringt erstmals national verwendbare Standards und besteht aus einer praxisorientierten Arbeitsplatzbeschreibung und einer darauf bezogenen ärztlichen Beurteilung der Einsatzmöglichkeiten.

### Bereits erfolgte Schritte zur Übertragung des Good Practice-Beispiels

Nach der Piloterfahrung im Kanton Solothurn und dem entsprechenden Auftrag der Suva, den Schulterschluss in allen Kantonen zu übertragen, wurde das Projekt im 2017 in den Kantonen Aargau, Genf, Graubünden und Tessin umgesetzt.

### Massnahmen und Ansätze zur weiteren Umsetzung

#### Massnahme 1: Umsetzung von kantonalen Zusammenarbeitsvereinbarungen nach dem Modell Schulterschluss

##### Ansatz 1: Erarbeitung und Umsetzung neuer Zusammenarbeitsvereinbarungen analog Schulterschluss in anderen Kantonen

- Die Suva beauftragt ihre Agenturen, in allen Kantonen ähnliche Projekte wie Schulterschluss einzuführen.
- Die IV-Stellen-Konferenz sensibilisiert die IV-Stellen, im Rahmen von Schulterschluss mit den Suva-Agenturen und den anderen kantonalen Akteuren zusammenzuarbeiten.
- Der schweiz. Versicherungsverband unterstützt grundsätzlich die Umsetzung von kantonalen Zusammenarbeitsvereinbarungen nach dem Modell «Schulterschluss».
- Die anderen betroffenen Akteure sensibilisieren ihre Mitglieder, das Projekt Schulterschluss in ihrer Region oder ihrem Kanton und entsprechende Anfragen der Suva-Agenturen positiv zu befördern.

#### Massnahme 2: Umsetzung des REPs in der Praxis

##### Ansatz 1: Umsetzung des REPs und Sammlung von Erfahrungen in Kantonen und Arbeitgebern

- Die SBB plant bereits ab Januar 2018 den Einsatz des REPs bei der beruflichen Eingliederung von erkrankten und verunfallten Mitarbeitenden im Tessin.
- Verschiedene IV-Stellen planen, das REP in 2018 in ihre Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber vorzustellen.

##### Ansatz 2: Überprüfung und Optimierung des REPs in Hinblick auf eine schweizweite Umsetzung

Das Bundesamt für Sozialversicherungen, die Suva, der schweiz. Versicherungsverband und die schweiz. Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren unterstützen grundsätzlich die Verankerung und Bekanntmachung des REP:

- Das Bundesamt für Sozialversicherungen verankert die Verwendung des REPs in seinen Weisungen für die IV-Stellen.
- Die Suva wird einen weiteren Einsatz des REPs aufgrund der gemachten Erfahrungen prüfen.
- Das Zentralsekretariat der schweiz. Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren empfiehlt den kantonalen Gesundheitsdepartementen, ihre Ärzteschaft resp. den Kliniken und den Psychiatern für eine verstärkte Zusammenarbeit mit Privat- und Sozialversicherern zu sensibilisieren.

<sup>3</sup> <https://www.compasso.ch/de/eingliederungsprofil.htm>.

### Schwerpunkt 3: Schaffung günstiger Rahmenbedingungen für eine Annäherung von Psychiatrie und Arbeitswelt

#### Good-Practice-Beispiel

Das Programm RESSORT<sup>4</sup>, das beim psychiatrischen Dienst des Waadtländer Universitätsspitals CHUV angesiedelt ist, umfasst ein Job Coaching nach dem Konzept Supported Employment für Kundinnen und Kunden der IV-Stelle und der kantonalen Fürsorge- und Sozialhilfebehörde SPAS. Das Programm bezweckt eine bessere Koordination bei der psychiatrischen Betreuung und der Begleitung der zugewiesenen Personen in den Arbeitsmarkt. RESSORT zeichnet sich durch sein interdisziplinär aufgestelltes Team aus, das aus Fachleuten der Psychiatrie, aus Eingliederungsfachpersonen der IV und aus Case Managern der Sozialhilfe besteht. Die IV-Stelle Waadt und die SPAS haben RESSORT fixe Personalressourcen zugeteilt.

#### Bereits erfolgte Schritte zur Übertragung des Good-Practice-Beispiels

Die IV-Stelle Graubünden und die Psychiatrischen Dienste Graubünden haben Interesse bez. der Übertragung des Modells RESSORT in den Kanton signalisiert. Es wird im Februar 2018 ein Treffen mit der Projektleitung des Projektes RESSORT sowie Vertretungen der beiden kantonalen Stellen und dem BSV geben. Ziel dieses Treffens ist es, auf der Basis des Projektes mögliche Übertragungsvarianten zu diskutieren und das weitere Vorgehen zu definieren.

#### Massnahmen und Ansätze zur weiteren Umsetzung

##### Massnahme 1: Umsetzung von Projekten, die sich am Beispiel von RESSORT orientieren

###### Ansatz 1: Identifikation der interessierten Akteure und Vernetzung

- Die IV-Stellen-Konferenz, die Konferenz der Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren und die Schweiz. Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und –direktoren laden ihre Mitglieder ein, zu prüfen, ob sie das Programm RESSORT oder andere Projekte mit vergleichbarer Zielsetzung allenfalls in für sie geeigneter Form adaptieren könnten.
- Die anderen betroffenen Akteure motivieren ihre Mitglieder, Projekte wie RESSORT oder andere mit vergleichbarer Zielsetzung und entsprechende Anfragen zu befördern.
- Die Ergebnisse einer jüngst durchgeführten Psychiaterbefragung können dazu beitragen, die betroffenen Akteure für die Notwendigkeit zu sensibilisieren, Synergien zwischen Psychiatrie und Arbeitswelt zu fördern<sup>5</sup>.

###### Ansatz 2: Erarbeitung und Umsetzung sowie Weiterführung und Stärkung ähnlicher Projekte wie RESSORT in anderen Kantonen

- Bei jedem lancierten Projekt prüft das Bundesamt für Sozialversicherungen die Finanzierung des zusätzlichen Personalaufwandes bei den beteiligten IV-Stellen. Die IV-Stellen können die Projekte finanziell unterstützen, indem sie Leistungsvereinbarungen für Job Coaching im Zusammenhang mit Eingliederungsmassnahmen der IV abschliessen.

###### Ansatz 3: Koordination nationaler Anstrengungen

- Die Sensibilisierung und Verstärkung der Zusammenarbeit zwischen den Akteuren aus dem Gesundheitswesen und aus der sozialen Sicherheit gehören zu den Schwerpunkten im Arbeitsprogramm 2018 der nationalen Gremien der interinstitutionellen Zusammenarbeit.

<sup>4</sup> [http://www.chuv.ch/psychiatrie/fiches-psychiatrie\\_details.htm?fiche\\_id=450](http://www.chuv.ch/psychiatrie/fiches-psychiatrie_details.htm?fiche_id=450).

<sup>5</sup> Baer, N. et al., *Patienten mit Arbeitsproblemen. Befragung von Psychiaterinnen und Psychiatern in der Schweiz*. Publikation im Dezember 2017.

## Schwerpunkt 4: Förderung des Erwerbs, der Zertifizierung und der Anerkennung beruflicher Kompetenzen von Menschen mit Beeinträchtigungen durch die Branchen

### Good-Practice-Beispiele

Es gibt bereits diverse Massnahmen, die den Zugang zu Berufsbildung sowie die Zertifizierung und Anerkennung von Handlungskompetenzen, welche von Jugendlichen und Erwachsenen mit Beeinträchtigungen erworben werden, erleichtern. Diese niederschweligen, non-formalen Bildungsangebote sind als Ergänzung zu den formalen Angeboten der beruflichen Grundbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBG) zu verstehen<sup>6</sup>:

- Das Projekt **Formazioni brevi** wurde im Kanton Tessin auf Initiative der IV-Stelle Tessin und in Zusammenarbeit mit den lokalen Berufsverbänden und Ausbildungszentren entwickelt. Es wurde für Erwerbstätige mit geringem formalem (Aus)Bildungshintergrund geschaffen, die über Berufserfahrung verfügen und nach einem Unfall oder einer Krankheit eine berufliche Umschulung anstreben. Die Kurzausbildungsgänge sollen sofort umsetzbare Kompetenzen vermitteln und die Inhalte sind auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet. Die erworbenen Fähigkeiten sind zertifiziert und innerhalb der jeweiligen Branchen anerkannt, in einer Branche auch vom kantonalen Amt für Berufsbildung. Aktuell gibt es solche Kurzausbildungsgänge in den Bereichen Verkauf, Logistik und Handel. Eine externe Evaluation des Projekts hat erste ermutigende Ergebnisse bezüglich Eingliederung aufgezeigt.<sup>7</sup>
- Ähnliche Ziele verfolgt auf nationaler Ebene das Projekt **Individueller Kompetenznachweis (IKN)**, das von Schweiz. Gewerbeverband, schweiz. Berufsbildungsämter-Konferenz und INSOS Schweiz initiiert<sup>8</sup> und in erster Linie auf Jugendliche in der beruflichen Grundbildung ausgerichtet ist. Eine Zertifizierung ist zurzeit in der Logistik, der Schreinerbranche und im kaufmännischen Bereich möglich. Sie richtet sich an Absolventinnen und Absolventen einer praktischen Ausbildung nach INSOS (PrA) oder an Personen, welche die Abschlussprüfung im Rahmen des eidgenössischen Berufsatests (EBA) nicht bestehen.

### Bereits erfolgte Schritte zur Übertragung des Good-Practice-Beispiels

Die IV-Stelle Tessin baut das bestehende Angebot an «Formazioni brevi» basierend auf ihre Bedarfsanalyse laufend aus, indem sie Partnerschaften mit weiteren Branchen eingeht.

### Massnahmen und Ansätze zur weiteren Umsetzung

|   |
|---|
| <b>Massnahme 1: Konsolidierung und Weiterentwicklung des Pilotprojekts Formazioni brevi</b>   |
| <b>Ansatz 1: Konsolidierung und Ausweitung des Pilotprojekts im Tessin</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Die Ergebnisse der Evaluation der bestehenden Formazioni brevi werden bei den weiteren Projekten berücksichtigt.</li></ul>   |
| <b>Ansatz 2: Bilanz der gemachten Erfahrungen und Prüfung einer Weiterentwicklung</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Aus den gesammelten Erfahrungen werden Empfehlungen im Hinblick auf die Prüfung einer Weiterführung des Ansatzes formuliert. Diese werden den IV-Stellen, den betroffenen Branchenorganisationen und weiteren interessierten Akteuren zur Verfügung gestellt.</li></ul> |
| <b>Massnahme 2: Konsolidierung, Weiterentwicklung und Ausdehnung des Pilotprojekts Individueller Kompetenznachweis (IKN)</b>  |
| <b>Ansatz 1: Konsolidierung und nachhaltige Verankerung des Pilotprojekts in den Pilotbranchen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Die Projektgruppe definiert die Rahmenbedingungen, die für eine nachhaltige Umsetzung der für die drei Pilotbranchen Schreinerei, Logistik und Büroarbeiten entwickelten individuellen Kompetenznachweise (IKN) erforderlich sind.</li></ul>               |

<sup>6</sup> Weitere Akteure und Branchen haben die Notwendigkeit solcher Ausbildungen anerkannt und entsprechende Projekte entwickelt. Im Gastgewerbe bietet Hotel & Gastro formation Schweiz (das Berufsbildungszentrum von hotelleriesuisse, GastroSuisse und Hotel & Gastro Union) Basisqualifikationen mit schweizweit anerkanntem Branchenzertifikat in verschiedenen Berufen an. Im Bereich Hotellerie und Gastronomie gilt die Stiftung La Capriola, die in Luzern und in Graubünden tätig ist, als Beispiel für Good Practices. Die Stiftung *Wiederqualifizierung* entwickelt zurzeit gemeinsam mit Holzbau Schweiz eine schweizweit anerkannte Zertifizierung ihrer Ausbildung in der Schreiner- oder Holzbaubranche.

<sup>7</sup> Der Evaluationsbericht ist verfügbar unter [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch)>Publikationen & Service>Forschung und Evaluation>Forschungspublikationen>Evaluation der «Formazioni brevi» (2017; Berichtsnummer 10/17).

<sup>8</sup> <https://www.insos.ch/praktische-ausbildung/individueller-kompetenznachweis>.

### **Ansatz 2: Weiterentwicklung und Ausdehnung des Pilotprojekts in weiteren Branchen**

- Die Verbundpartner definieren die nächsten Schritte, die für eine schweizweite Bekanntmachung des Pilotprojekts und für die Entwicklung von individuellen Kompetenznachweisen in anderen Branchen nötig sind. Hier ist insbesondere darauf zu achten, dass die individuellen Kompetenzen, welche im IKN nachgewiesen werden, mit den entsprechenden Kompetenzen der EBA- Bildungspläne abgeglichen werden. Dies kann den späteren Zugang zu einer beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest EBA und die Anrechnung der vorhandenen Kompetenzen erleichtern.
- Der IKN wird bei den Diskussionen mit den GAV-Partnern bezüglich der Weiterentwicklung des Projektes von Travail.Suisse «Über Gesamtarbeitsverträge die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt fördern» thematisiert.

### **Massnahme 3: Schweizweite Koordination der Anstrengungen in den Bereichen Erwerb, Zertifizierung und Anerkennung von Berufskompetenzen von Menschen mit Beeinträchtigungen**

#### Ansatz 1: Bedarfsanalyse und strategische Stossrichtung

- Im Hinblick auf die Erarbeitung und Umsetzung des «Leitbildes Berufsbildung 2030»<sup>9</sup> befassen sich die Verbundpartner der Berufsbildung (Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt) mit den aktuellen Herausforderungen und den potenziellen Entwicklungen in den Bereichen Berufsbildung, berufliche Weiterbildung und berufliche Umschulung. Bei den Überlegungen geht es unter anderem um günstige Rahmenbedingungen für eine Individualisierung der Ausbildungsgänge und für die Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen. Basierend auf den bereits bestehenden Projekten sollen nationale Lösungen im Rahmen der Konkretisierungsarbeiten gesucht werden.
- Die Entwicklung neuer non-formaler Bildungsangebote wie Formazioni brevi, PrA INSOS oder Individueller Kompetenznachweis (IKN) setzt Überlegungen zu den Modalitäten der praktischen Umsetzung voraus. Sowohl aus Sicht der Menschen mit Beeinträchtigungen als auch hinsichtlich der Effizienz des Systems ist es unabdingbar, dass vor jeder Bildungsmassnahme eine Abklärung der Situation der betroffenen Person unter Berücksichtigung sämtlicher Möglichkeiten erfolgt. Das schafft die Basis für gezielte und realistische Bildungsmassnahmen und entsprechende Perspektiven hinsichtlich Arbeitsmarkt und Erwerb. Über die Anrechenbarkeit bisheriger Lernleistungen soll der Durchlässigkeit zu den formalen Abschlüssen nötige Beachtung geschenkt werden.
- Unter der Leitung von Travail.Suisse wird gegenwärtig eine Studie zur Transparenz und Anerkennung von Branchenzertifikaten auf dem Arbeitsmarkt (Projekt SEQ) durchgeführt.
- 2017 hat Compasso ein mehrjähriges Projekt zur Optimierung der erstmaligen beruflichen Eingliederung lanciert. In einem ersten Schritt werden die den Arbeitgebern zur Verfügung stehenden Instrumente erhoben und beurteilt. Es soll insbesondere auch geprüft werden, welche der heutigen Möglichkeiten sich in der Praxis bewähren und wie sie gegebenenfalls besser skalierbar wären, wo Optimierungspotenzial besteht und wo allenfalls Lücken zu schliessen sind. Zielsetzung ist die Verstärkung der beruflichen Eingliederung insbesondere von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen, nicht zuletzt auch im Hinblick auf den wachsenden Fachkräftemangel.

<sup>9</sup> <https://www.sbf.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und-initiativen/berufsbildungsstrategie-2030.html>.

## Schwerpunkt 5: Förderung von Anreizsystemen für Arbeitgeber zur Anstellung und Weiterbeschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen

### Good-Practice-Beispiele

- Die Pilotphase des Labels «iPunkt» wurde im Mai 2017 abgeschlossen<sup>10</sup>. Als nächstes gilt es, das Angebot in der Pilotregion Nordwestschweiz zu konsolidieren und das Konzept im Sinne der Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds weiterzuentwickeln.
- Die IV-Stelle Graubünden hat im 2017 ein *Recovery*-Konzept entwickelt, bei dem Peers zur Unterstützung der beruflichen Eingliederung eingesetzt werden. Die von Pro Mente Sana und vom Verein Ex-In Bern ausgebildeten Peers sind „Experten aus Erfahrung“. Sie haben ihren eigenen Genesungsweg aus einer psychischen Erschütterung geschafft und sich im Rahmen der eineinhalbjährigen Peer-Weiterbildung damit auseinandergesetzt und Kompetenzen für die Tätigkeit als Peer angeeignet. Der Kontakt mit und die Mitarbeit von Peers kann einerseits helfen, die Stigmatisierung von psychischen Krankheiten abzubauen und andererseits als zusätzliche Unterstützung für Versicherte und Arbeitgeber zu wirken.

### Bereits erfolgte Schritte zur Übertragung des Good-Practice-Beispiels

Die Ausdehnung des Labels iPunkt hat im Kanton Aargau begonnen<sup>11</sup>.

### Massnahmen und Ansätze zur weiteren Umsetzung

|  |
|--|
| <b>Massnahme 1: Inhaltliche Weiterentwicklung des Konzepts iPunkt (iPunkt+)</b>  |
| <b>Ansatz 1: Definition von Faktoren, die ein inklusives Arbeitsumfeld fördern</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Verein Impulse (Träger des iPunkts) erarbeitet ein Konzept für die inhaltliche Weiterentwicklung des Labels (iPunkt+) inkl. Definition von allgemeinen Rahmenbedingungen für ein inklusives Arbeitsumfeld in Zusammenarbeit mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und weiteren interessierten Akteuren.</li><li>- Die Erkenntnisse der inhaltlichen Weiterentwicklung (z.B. Definition allgemeiner Rahmenbedingungen, Kriterien) werden allen interessierten Akteuren zur Verfügung gestellt und können für die eigenen Zwecke adaptiert werden.</li></ul>   |
| <b>Ansatz 2:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Eine allfällige Ausdehnung des Labels auf andere Kantone oder Regionen ist im Einzelfall in Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren und Netzwerken zu prüfen, um den Bedarf und mögliche Synergien mit bereits vorhandenen Angeboten zu klären. Der Verein Impulse kann hier eine beratende Rolle übernehmen.</li><li>- Die IV-Stellen-Konferenz sensibilisiert ihre Mitglieder, solche Projekte und entsprechende Anfragen zu befördern. Die IV-Stellen können gegebenenfalls ähnliche Massnahmen wie iPunkt im Rahmen ihrer Informationen, Ausbildungen und Beratungen unterstützen.</li><li>- Die Konferenz der Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren lädt die kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren dazu ein, zu prüfen, ob sie das Konzept iPunkt allenfalls in für sie geeigneter Form adaptieren könnten.</li></ul> |
| <b>Massnahme 2: Umsetzung eines Pilotprojekts «Beratung durch Peers» im beruflichen Eingliederungsprozess</b>  |
| <b>Ansatz 1:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Die IV-Stelle Graubünden lanciert ab 2018 ein Pilotprojekt, bei dem die IV-Stelle in ihrer Eingliederungsarbeit durch Peer-Berater/innen unterstützt wird. Die Peer-Berater/innen werden von Pro Mente Sana ausgebildet.</li></ul>  |
| <b>Ansatz 2:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Im Hinblick auf die Prüfung einer Ausdehnung des Ansatzes auf andere Kontexte, u.a. auf andere IV-Stellen, wird die IV-Stelle Graubünden Erfahrungen sammeln.</li></ul>   |

<sup>10</sup> Der Schlussbericht ist verfügbar unter [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch) > Sozialversicherungen > Invalidenversicherung IV > Grundlagen & Gesetze > Leistungen > Eingliederung vor Rente > Pilotversuche zur Förderung der Eingliederung (Art. 68<sup>quater</sup> IVG).

<sup>11</sup> Die Einführung des Labels im Kanton Aargau beginnt mit der Lancierung der Kampagne «Die CHARTA – Arbeit für Menschen mit Behinderung». Mit diesem ersten Schritt wird ein Netzwerk von Arbeitgebern geschaffen, die sich zur beruflichen Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt bekennen.