

## **Aktionsplan UN-BRK 2019-2024**

**Institution:** Quimby Huus (OVWB)

**Kurzbeschreibung der Institution / des Dienstleistungs-Bereichs:** Im Quimby Huus in St.Gallen-Winkeln wohnen zwölf Menschen mit einer Körperbehinderung, Hirnverletzung oder fortschreitenden Krankheit. Zudem bietet das Quimby Huus eine Tagesstätte mit 38 Arbeitsplätzen für intern und extern wohnende Menschen ([www.quimbyhuus.ch](http://www.quimbyhuus.ch)).

### **Name des Projekts: Gelebte Mitbestimmung der Klienten/-innen im Alltag**

Aufgrund des von INSOS SG-AI initiierten Projektes beschränkt sich der vorliegende Aktionsplan auf die Tagesstätte (TsoL).

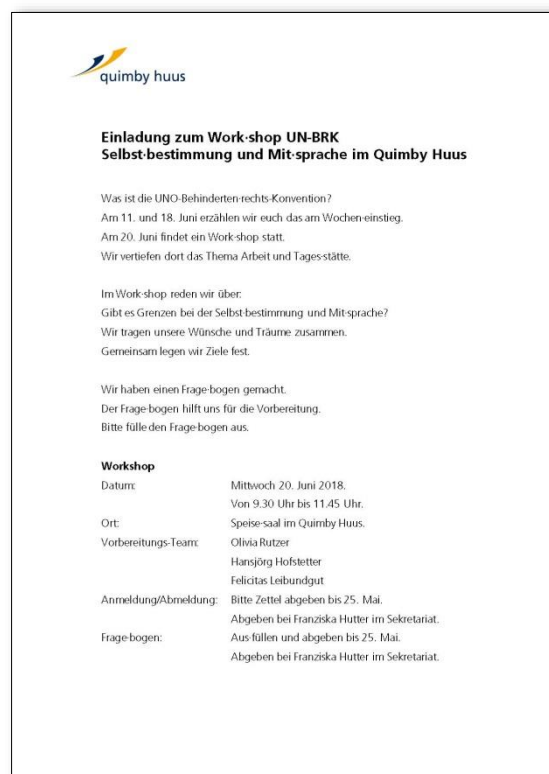
### **Vorgeschichte:**

Mit dem Start des INSOS SG-AI-Projektes „Aktionsplan UN-BRK“ wurde frühzeitig auf die Beteiligung von Klienten/-innen grossen Wert gelegt. Aus einer Gruppe von 55 Klienten/-innen wurden ein Mann und eine Frau anfragt, die bereits seit einigen Jahren die Tagesstätte regelmässig besuchen, die sich vom Interesse und von ihrer kognitiven Leistung mit Themen aus dem Behindertenbereich auseinander setzen. Diese beiden bildeten fortan zusammen mit dem Bereichsleiter der Tagesstätte (und Projektverantwortlichen) eine interne Arbeitsgruppe.

In der Arbeitsgruppe wurde zuerst vor allem über den Ist-Zustand diskutiert. Es wurde festgestellt, dass das Wissen über den Inhalt der UN-BRK sehr dürftig ist. Zudem wusste man über die Zufriedenheit der Klienten/-innen mangels aktueller Umfragen wenig.

Als erste Schritte wurden zwei Infoblöcke sowie eine Umfrage ins Auge gefasst. Damit der Bereichsleiter der Tagesstätte die geplanten und weiteren Schritte nicht durch seine Stellung und Ansichten färbt, wurde beschlossen, eine externe Fachperson beizuziehen. Diese sollte die weiteren Schritte mit den beiden Klientenvertretern/-innen planen und durchführen. Als aussenstehende Expertin wurde Felicitas Leibundgut beigezogen. F. Leibundgut ist Geschäftsführerin von INSOS SG-AI, wurde aber als unabhängige Expertin angefragt. Sie hat ein breites Know-How bezüglich Behinderten-Themen und der UN-BRK aber auch im Bereich von Coaching und Beratung.

In mehreren Sitzungen mit der Arbeitsgruppe und ihr, zu Beginn auch zusammen mit dem Bereichsleiter der Tagesstätte, wurden die nächsten Schritte geplant und konkretisiert. Dabei wurde grossen Wert darauf gelegt, dass die Meinungen und Wünsche der beiden Klientenvertreter/-innen einbezogen wurden. In zeitintensiven Sitzungen wurden zusammen zwei einstündige Inputs vorbereitet. Im Zuge des wöchentlich stattfindenden Wocheneinstieges (jeweils Montagmorgen) wurden allen anwesenden Klienten/-innen der Tagesstätte die UN-BRK und die Begrifflichkeiten vorgestellt und erklärt. Es wurden mit PP-Präsentationen, Videos und anderen Hilfsmittel die wichtigsten Themen der UN-BRK näher gebracht. Dabei übernahmen die Klientenvertreter/-innen wichtige Teile des Inputs.



Gleichzeitig wurde ein Fragebogen ausgearbeitet, der in „Leichter Sprache“ ausformuliert wurde. Der Fragebogen sollte Rückschlüsse über die Zufriedenheit, über Selbstbestimmung, Mitbestimmung und Wertschätzung ergeben. Die Rücklaufquote war erfreulich hoch (ca. 80%), ebenfalls die allgemeine Zufriedenheit. Trotzdem wurden einzelne Punkte festgehalten, die einen Handlungsbedarf haben könnten.

Daher wurde ein halbtägiger Workshop zum Thema „Selbstbestimmung und Mitsprache im Quimby Huus“ (siehe Bild links) mit interessierten Klienten/-innen unter der Leitung von F. Leibundgut durchgeführt. Der Workshop wurde bewusst unter Ausschluss der Mitarbeiter/-innen (Betreuungspersonal) durchgeführt. Dabei wurden über zentrale Begriffe wie Teilhabe, Mitbestimmung usw. diskutiert, positive und negative Meinungen aufgenommen, Wünsche, Träume und Visionen gesammelt, über Barrieren und mögliche Verbesserungsmöglichkeiten gesprochen.

Thema	Zahl	😊	🙂	☹️	😞	🙄
1 allgemeine Zufriedenheit	29					
2 Gestaltung der Arbeit	27					
3	27					
4 Betriebsklima	24					
5	20					
6	22					
7	21					
8	23					
9	25					
10	33					
11	31					
12	21					
13	12					
14	18					
15	11					

Kurz danach wurden in einer weiteren halbtägigen Veranstaltung die Resultate des Workshops sowie die Auswertung der Umfrage den Mitarbeitern/-innen und der Leitung präsentiert. Nebst allgemeinen Informationen zur UN-BRK wurde vor allem die wichtigsten Themen des Workshops (siehe Bild rechts) festgehalten. Zu jedem Themenkreis wurden mögliche Massnahmen besprochen.

**Folgende Themenkreise konnten dabei festgehalten werden:**

- 1. Mitbestimmung am Arbeitsplatz**
- 2. Lohn/Wertschätzung/Anerkennung**
- 3. Gesundheit**
- 4. Bildung: Selbstverantwortung stärken**



## Aktionsplan Quimby Huus:

Diese Themenkreise bildeten die Grundlage für das weitere Vorgehen und damit für die Erarbeitung eines Aktionsplanes. Dabei wurde bewusst der vorgegebene Rahmen der Aktionsplan-Vorlage von INSOS SG-AI (Handlungsfelder gruppiert nach den Kernthemen der UN-BRK) verlassen und an die Themenkreise, die von den Klienten/-innen (KL) ausgearbeitet wurden, angepasst. Der Aktionsplan wurde vom Bereichsleiter Tagesstätte verfasst, mit der Institutionsleitung und den Klientenvertreter/-innen besprochen.

<b>1. Handlungsfeld Mitbestimmung am Arbeitsplatz</b>					
<b>Hauptziel</b>	<b>Unterziele</b>	<b>Massnahmen</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021-2024</b>
1.1. Die KL partizipieren aktiv in der Tagesstätte.	1.1.1. Die KL nehmen die Möglichkeit wahr, in den Ateliers ihre Interessen und Bedürfnisse zu formulieren.	Es finden mehrmals jährlich Ateliersitzungen in allen Angeboten der Tagesstätte. Die MA arbeiten mit der Partizipationstabelle und steigern die Partizipation der KL kontinuierlich in den verschiedenen Themenbereichen der Ateliersitzung.	X	X	X
	1.1.2. Vertreter/-innen aus den Ateliers vertreten ihre Anliegen in einem Betriebsrat.	Ein Betriebsrat aus Vertretern/-innen der Ateliersitzungen wird aufgebaut.			X
	1.1.3. Der Betriebsrat arbeitet nach der soziokratischen Kreismethode <sup>1</sup> .	Die soziokratische Kreismethode wird im Betriebsrat eingeführt und praktiziert.			X

<sup>1</sup> Die Soziokratische Kreismethode ist ein Organisationsmodell, das wirksam Partizipation ermöglicht. Es verstärkt die Eigenverantwortung und ermöglicht wirkungsvolle und nachhaltige Entscheidungsprozesse. Der OVWB, Trägerverein vom Quimby Huus, will die soziokratische Kreismethode längerfristig auf allen Ebenen der Organisation einführen.

1.2. Die Teilhabe am Tagesgeschehen (Tagesstruktur) ist gewährleistet.	1.2.1. Die KL nehmen möglichst normalisiert am Tagesgeschehen teil.	Die MA unterstützen die KL in ihren Ressourcen und beziehen die KL in alltägliche (Arbeits-)Prozesse ein.	X	X	X
	1.2.2. KL nehmen an Bildungsangeboten zum Thema „Selbstbestimmung und Eigenverantwortung“ teil.	Es finden Inputs zum Thema „Wollen – Wissen - Können“ und zu anderen Themen der Selbstbestimmung und Eigenverantwortung statt.	X		
	1.2.3. Standortgespräche werden nach dem Konzept der kompetenten Teilhabe durchgeführt.	Die lösungsorientierten Standortgespräche und die Integrationsanalyse <sup>2</sup> werden angewendet.	X	X	X

---

<sup>2</sup> Die Integrationsanalyse ist ein Teil des Konzeptes „kompetente Teilhabe“ und gibt dem KL die Möglichkeit, die Teilhabe in den wichtigsten Lebensbereichen der Tagesstätte auszuwerten. Sie ist Grundlage für lösungsorientierte und zielführende Standortgespräche. Das Quimby Huus arbeitet seit einigen Jahren nach dem Konzept der kompetenten Teilhabe.

<b>2. Handlungsfeld Lohn/Wertschätzung/Anerkennung</b>					
<b>Hauptziele</b>	<b>Unterziele</b>	<b>Massnahmen</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021-2024</b>
2.1. Die bestehenden Gefässe werden für Wertschätzung und Anerkennung genutzt.	2.1.1. In allen Ateliersitzungen (vergl. 1.1.1) erhalten die KL Rückmeldungen in Form von Wertschätzung und Anerkennung.	Die MA geben den KL Feedbacks.  Durch die Teilnahme und Mitgestaltung an den Ateliersitzungen fühlen sich die KL wertgeschätzt.	X	X	X
	2.1.2. An den Standortgesprächen mit den KL wird die geleistete Arbeit gewürdigt.	Die MA geben den KL entsprechende Feedbacks.	X	X	X
	2.2. Die KL erhalten eine wertschätzende „Entlöhnung“	2.2.1. Der gesetzliche Spielraum für eine adäquate Entlöhnung ist ausgeschöpft.	Der gesetzliche Spielraum ist überprüft und die Entlöhnung allenfalls angepasst.		X
	2.2.2. Die Entlöhnung innerhalb der TsoL ist mit den zuständigen Stellen besprochen und wurde verbessert.	Der finanzielle Spielraum der Entlöhnung ist auf Verbands- und Kantonsebene mit den entsprechenden Stellen (Kanton, IV) besprochen und wird optimiert (-> Aufgabe des Trägervereins und von INSOS SG-AI).		X	

<b>3. Handlungsfeld Gesundheit</b>					
<b>Hauptziel</b>	<b>Unterziele</b>	<b>Massnahmen</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021-2024</b>
3.1. Aktive Teilnahme an gesundheitsfördernden Angeboten	3.1.1. Es besteht eine ständige Arbeitsgruppe aus MA und KL zum Thema „Gesundheit“.	Bildung einer Arbeitsgruppe aus MA und KL zum Thema Gesundheit.	X		
	3.1.2. Die AG Gesundheit überprüft fortlaufend das Angebot der Tagesstätte bezüglich der Bedürfnisse der KL.	In verschiedenen Anlässen (Wocheneinstiege, Umfragen etc.) werden die Bedürfnisse der KL bez. der Gesundheitsangebote abgefragt und die Angebote allenfalls angepasst.	X	X	X
	3.1.3. Es findet jährlich ein „Gesundheitstag“ mit verschiedenen, auf die Bedürfnisse der KL angepassten Angeboten statt.	Die AG Gesundheit organisiert einen Gesundheitstag mit Beizug von internen und externen Fachpersonen (Therapeuten, Gesundheitsexperten etc.).	X	X	X

<b>4. Handlungsfeld Bildung: Selbstverantwortung stärken</b>					
<b>Hauptziel</b>	<b>Unterziele</b>	<b>Massnahmen</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021-2024</b>
4.1. Die KL verfügen über eine gestärkte Selbstverantwortung.	4.1.1. Es findet jährlich eine gemeinsame Weiterbildung mit KL und MA zu einem Thema der Selbstverantwortung statt.	2019 findet eine Weiterbildung zum Thema „Würde“ mit Stephan Marks statt.  Es werden weitere gemeinsame Weiterbildungen zum Themenbereich „Selbstverantwortung“ organisiert.	X		X
4.2. KL mit kognitiven Einschränkungen verstehen wichtige Regeln, Texte und Formulare der Institution.	4.2.1. Wichtige Texte und Formulare sind in „Leichter Sprache“ verfasst	Hausordnung, Integrationsanalyse etc. sind in „Leichter Sprache“ übertragen.	X		
	4.2.2. Es besteht eine ständige Arbeitsgruppe aus MA und KL („Überprüfer“) zum Thema „Leichte Sprache“.	Formulare und Texte (z. B. Regeln, Beschreibungen), die die KL betreffen und von gewisser Wichtigkeit sind, werden laufend auf ihre Verständlichkeit überprüft und gegebenenfalls in „Leichte Sprache“ übertragen.	X	X	X
	4.2.3. 2-3 MA haben das Fachwissen bezüglich der „Leichten Sprache“.	Die bereits bestehende Arbeitsgruppe „Leichte Sprache“ wird weitergeführt. Mind. 2 MA und 3 KL sind Teil der Arbeitsgruppe.  Die MA der Arbeitsgruppe besuchen Aus-, resp. Weiterbildungen zum Thema	X	X	X
				X	X



		„Leichte Sprache“ und sind in der Lage, Texte in „Leichte Sprache“ zu übertragen/verfassen.			
--	--	---	--	--	--

10.04.2019/tma