

## Aktionsplan UN-BRK 2019-2024

**Institution:** Valida

**Kurzbeschreibung der Institution/Dienstleistungs-Bereich:**

Die Valida ist ein Produktions- und Dienstleistungsunternehmen mit sozialer Ausrichtung. Mit 450 Arbeitsplätzen gehört sie zu den bedeutenden Institutionen der Schweiz. Sie bietet Menschen mit einer Beeinträchtigung rund 290 unterstützte Arbeits- und Ausbildungsplätze an und unterstützt mit ihrem Wohnangebot 80 Personen bei der Lebensraumgestaltung. Die Valida sorgt ergänzend zur Arbeit und in der Freizeit für Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Förderangebote im schulischen, sportlichen und musischen Bereich.

**Name des Projekts:** offenes Ohr

valida



**offenes Ohr**



---

Bezugsrahmen

Der Bereich Industrie bietet im Werk 2 der Valida Arbeits- und Ausbildungsplätze für ca. 120 Mitarbeitende mit Unterstützungsbedarf, 22 Vollzeitstellen von Angestellten mit begleitender Funktion und einer Administration. In drei Abteilungen werden Dienstleistungen für Kunden aus dem Industrie-, Pharma-, Lebensmittel- und Druckereibereich angeboten. Die Spanne reicht von kleinen, über mittlere bis zu grösseren Serien als Einzelaufträge, aber auch als regelmässige Daueraufträge. Das Angebot im Werk 2 wird durch den Bereich der Logistik abgerundet.

## Ausgangslage

Zu vielen Artikeln der UN-BRK Richtlinien können in der Valida bereits entsprechende Lösungen aufgezeigt werden. Dazu gehört zum Beispiel das Recht auf Bildung. Dabei wurde das Bildungsangebot der Valida so erweitert, dass jeder Mitarbeitende mit Unterstützungsbedarf die Möglichkeit hat, eine Form der Bildung zu nutzen. Weitere Instrumente wie das Mitarbeitergespräch oder die Entwicklungsplanung werden in jedem Bereich der Valida bereits seit vielen Jahren umgesetzt.

Untervertreten ist im Unternehmen allgemein die Mitsprache der Mitarbeitenden mit Unterstützungsbedarf in den einzelnen Arbeitsbereichen. Aus den in der UN-BRK festgehaltenen Richtlinien gehen Mitbestimmung und Teilhabe als zwei der zentralen Themen hervor.

Die Valida beteiligt sich seit knapp 2 Jahren an einem institutionsübergreifenden Projekt zum Thema Teilhabe. Innerhalb dieses Projekts wurden verschiedene Wirkungsziele wie Anwesenheit am Arbeitsplatz, Stabilität, Vielfalt, Kompetenzen, Verantwortungsübernahme, Integration, Wertschätzung und Lebensenergie der Mitarbeiter mit Unterstützungsbedarf erarbeitet. Dadurch wurde die Teilhabe sicht- und messbar gemacht. Innerhalb des sozialen Unternehmens wird so die Wichtigkeit der Teilhabe deutlich gemacht. Aus dem Projekt Teilhabe und der Sichtbarkeit einzelner Wirkungsziele wurde deutlich, dass die Mitbestimmung der Mitarbeitenden mit Unterstützungsbedarf gemäss UN-BRK innerhalb des sozialen Unternehmens noch weiter entwickelt werden kann. So entstand daraus das Projekt „offenes Ohr“. Mitarbeitende mit Unterstützungsbedarf erhalten durch das Projekt „offenes Ohr“ eine weitere Möglichkeit, persönlichen Anliegen wie zum Beispiel die Platzverhältnisse in der Arbeitsgruppe oder der Wunsch nach Mithilfe bei Lösungs-/Entscheidungsfindungen den Mitarbeitervertretern mitzuteilen.

## Umsetzung in der Valida

Eine erhöhte Selbst- und Mitbestimmung der Mitarbeitenden mit Unterstützungsbedarf soll in der Organisation durch Mitarbeitervertreter ermöglicht werden. Um das Projekt umsetzen zu können und aus Erfahrungswerten zu lernen, wird das Projekt nicht direkt in der ganzen Organisation umgesetzt, sondern in einem Teilbereich, im Werk 2. Dort wurden von den Initianten des Projekts vier Mitarbeitende mit Unterstützungsbedarf als Mitarbeitervertretende ausgewählt.

Die Mitarbeitervertretenden wurden zu Beginn im Bereich UN-BRK, sowie im Verständnis für ihre Aufgabe(n) innerhalb des Projektes geschult. Im Anschluss wurde ein Rahmen bestimmt, in welchem die Mitarbeitervertretenden ihre Tätigkeit ausführen können.

Um innerhalb des Werk 2 das Personal zu informieren, organisierten die Mitarbeitervertretenden einen Austausch mit jeder der Arbeitsgruppen. Innerhalb dieses Austausches wurde auch der Name für die Gruppe der Mitarbeitervertretenden gefunden, „offenes Ohr“. Es entstand das offene Ohr.

In einer wöchentlichen Sitzung werden jeweils die nächsten Schritte besprochen. Die Mitarbeitervertretenden suchten als erstes nach Möglichkeiten, wie die Anliegen der anderen Mitarbeitenden abgeholt werden können.

Neben dem persönlichen Kontakt zwischen Mitarbeitervertretenden und Mitarbeitenden, entstand ein Briefkasten, sowie eine Mailadresse für den Kontakt zu den Mitarbeitervertretenden.

Die wöchentliche Sitzung, welche aktuell in der ersten Hälfte durch einen Angestellten unterstützt wird, nimmt sich der Anliegen der Mitarbeitenden an und bestimmt den Umgang mit denselben. Im Anschluss werden die nötigen Folgeschritte umgesetzt.

### Aktueller Stand und Herausforderungen

Die Mitarbeitenden des Werk 2 haben positiv auf die neue Möglichkeit, persönliche Anliegen vorzubringen reagiert. Es treffen sowohl über den Briefkasten, wie auch per Mail oder im persönlichen Kontakt Anliegen bei den Mitarbeitervertretenden ein. Diese treffen sich wöchentlich zu ihrer Sitzung, wobei angedacht war, dass die Sitzung durch die Mitarbeitervertretenden selber bewältigt werden kann. Es hat sich heraus gestellt, dass vor allem der Einstieg in die Sitzung schwer fällt, wenn nicht die entsprechende Unterstützung anwesend ist. Zurzeit bleibt der unterstützende Angestellte die Hälfte der Zeit anwesend, im Anschluss arbeitet die Gruppe selbstständig weiter.

Ein nächster Stolperstein zeigt sich, nachdem die Mitarbeitervertretenden beschlossen haben, was bei welchem Anliegen die nächsten Schritte sind. Diese sind dann zwar bekannt und die Zuständigkeiten sind geklärt, aber die Ausführung wird kaum oder sehr zeitverzögert in Angriff genommen. Aktuell wird gemeinsam mit den Mitarbeitervertretenden eruiert, woran dies liegt und was getan werden kann, damit der Weg nicht bei der Besprechung der Massnahmen endet.

Die Möglichkeit der Partizipation an der Agogiksitzung der Angestellten, welche ebenfalls wöchentlich stattfindet, wird von den Vertretenden des „offenen Ohres“ kaum genutzt.

### **Legende:**

<i>Unternehmen:</i>	<i>Arbeit, Wohnen, Bildung, Freizeit</i>
<i>Werk 2:</i>	<i>ein Bereich der Valida</i>
<i>Arbeitsteams:</i>	<i>1 Gruppelleiter und 10 -15 Mitarbeitende</i>
<i>Personal:</i>	<i>Menschen mit und ohne Unterstützungsbedarf</i>
<i>Angestellte:</i>	<i>Menschen ohne Unterstützungsbedarf</i>
<i>Mitarbeitende:</i>	<i>Menschen mit Unterstützungsbedarf</i>
<i>Offenes Ohr:</i>	<i>Anlaufstelle für Mitarbeitende im Werk 2</i>
<i>Mitarbeitervertretende:</i>	<i>4 Mitarbeitende die, die Anlaufstelle offenes Ohr im Werk 2 bewirtschaften.</i>

1. Handlungsfeld Bewusstseinsbildung					
Hauptziele	Unterziele	Massnahmen	2019	2020	2021-2024
1.1. Die UN-BRK ist dem Personal der Valida bekannt und verständlich	1.1.1. Die UN-BRK ist dem Personal des Werk 2 bekannt und wird verstanden	➤ Information und Schulung der Angestellten des Werk 2	X		
	1.1.2. Die UN-BRK ist allen Mitarbeitende im Werk 2 bekannt und verständlich	➤ Information und Schulung der Mitarbeitende innerhalb der Arbeitsteams im Werk 2 (Teamsitzungen, etc.)	X		
2. Handlungsfeld Zugänglichkeit/Kommunikation					
Hauptziel	Unterziele	Massnahmen	2019	2020	2021-2024
2.1. Jeder Mitarbeitende hat die Möglichkeit seine Anliegen persönlich oder anonym bei einem Vertretenden des offenen Ohrs zu deponieren, welcher sich des Anliegens annimmt und sich darum kümmert	2.1.1. Die Anliegen können im Werk 2, abgestimmt auf die jeweiligen Ressourcen, Möglichkeiten der Mitarbeitende, den Mitarbeitervertretende (offenes Ohr) mitgeteilt werden	➤ Möglichkeiten der Übermittlung von Anliegen wird in den Teamsitzungen besprochen und erklärt	X		
	2.1.2. Möglichkeiten zur Übermittlung werden definiert	➤ Die Mitarbeitervertretenden (offenes Ohr) werden an Sitzungen von einem Angestellten unterstützt	X		

3. Handlungsfeld Partizipation Mitsprache					
Hauptziel	Unterziele	Massnahmen	2019	2020	2021-2024
3.1. Es existiert ein Mitsprachetool innerhalb des Unternehmens, angepasst auf die jeweiligen Bereiche	3.1.1. Die strukturellen Gegebenheiten, die Ressourcen der Mitarbeitenden, sowie die benötigten Unterstützungsleistungen sind im Werk 2 bekannt	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Filtern, eruieren und definieren der Art und Weise, wie sich eine angepasste Mitwirkung in der jeweiligen Arbeitsgruppe gestalten kann</li> </ul>	X		
3.2. Es existiert innerhalb des Unternehmens ein Konzept bezüglich der Partizipation von Mitarbeitenden im sozialen Unternehmen Valida	3.2.1. Das Projekt «offenes Ohr» muss bezüglich Partizipation überprüft und diese muss gemessen werden	Durch die Befragung im Rahmen des Projekts «Teilhabe» wird aus den Ergebnissen bezüglich der Wirkungsziele die Partizipation messbar		X	
4. Handlungsfeld Empowerment der Klientinnen und Klienten					
Hauptziel	Unterziele	Massnahmen	2019	2020	2021-2024
4.1. In jedem Bereich des Unternehmens gibt es Mitarbeitenden, welche die Mitsprache wahrnehmen und auch transportieren können	<p>4.1.1. Aufbau von Expertinnen/Experten (Mitarbeitenden) die Mitsprache in jedem Bereich schulen können</p> <p>4.1.2. Unterstützungsleistungen, welche es zur Umsetzung der Mitsprache braucht, sind definiert</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ausgebildete Expertinnen/Experten, speziell ausgebildete Mitarbeitende schulen Angestellte aus anderen Bereichen, damit diese in der Folge ihrerseits an der Mitsprache partizipieren können</li> <li>➤ Eruieren der</li> </ul>			X

		möglichen Unterstützungsleistu ngen, durch welche Mitarbeitende andere Mitarbeitende in Sachen Mitsprache befähigen können		x	
--	--	--	--	---	--

29.10.2011/fel