



DER NATIONALE DACHVERBAND DER SOZIALEN UND BERUFLICHEN INTEGRATION

JAHRESBERICHT 2021



Hauptsitz

Arbeitsintegration Schweiz

Postfach, Lorrainestrasse 52
3001 Bern

info@arbeitsintegrationschweiz.ch
031 321 56 39

www.arbeitsintegrationschweiz.ch

Zweigstelle Westschweiz

Insertion Suisse

c/o Démarche
Rue de la Plaine 9
1400 Yverdon-les-Bains

info@insertionsuisse.ch
024 426 05 60

www.insertionsuisse.ch

BOTSCHAFT UNSERER GESCHÄFTSLEITERIN

Das Jahr 2021 war kein einfaches für unseren Verband. Die Pandemie hat auch unsere Aktivitäten beeinflusst, so dass wir unser Programm nicht ganz so umsetzen konnten, wie wir uns das vorgestellt hatten. Umso mehr freuen wir uns über wichtige Projekte, die trotzdem gut gelungen sind und den Verband voranbringen. So haben die Mitgliederorganisationen an einer ausserordentlichen Mitgliederversammlung letzten Herbst die neue Charta und die revidierten Statuten des Verbandes verabschiedet. Dadurch wurden mit der Delegiertenversammlung und den Fachkommissionen zwei neue Gremien ins Leben gerufen, die die Zusammenarbeit und den Austausch innerhalb des Verbandes verstärken werden. Bald darauf konnten wir auch bereits mit der Umsetzung der neuen Struktur beginnen und haben die erste Delegiertenversammlung einberufen, an der die Regionalvertretungen ihre Inputs zur neuen Mehrjahresstrategie einbringen konnten.

Verbandsmarketing als Daueraufgabe

Arbeitsintegration Schweiz möchte in Zukunft seine Position als „DIE Stimme der Branche Arbeitsintegration“ stärker wahrnehmen, um dadurch die Interessen der Mitglieder gegenüber Politik, Behörden und Arbeitgebenden besser vertreten zu können. Dafür müssen wir unsere Mitgliederbasis erhöhen und unseren Bekanntheitsgrad steigern. Ohne ein systematisches Verbandsmarketing geht das nicht. Deshalb

haben wir 2021 mit der Erarbeitung eines Marketingkonzeptes begonnen und werden uns in den nächsten Jahren der Umsetzung der daraus abgeleiteten Marketingaktivitäten widmen.

Innovation in der Arbeitsintegration

Als weiteres wichtiges Thema hat uns die Frage beschäftigt, wie es bei unseren Mitgliedern um die Innovation bezüglich ihrer Angebote steht. Der Arbeitsmarkt wandelt sich sehr rasch, es entstehen neue Branchen und Berufsprofile, andere wiederum verlieren an Bedeutung. Angesichts dieser Veränderungen wollten wir wissen, wie unsere Mitglieder ihre Programme weiterentwickeln, um mit diesen Änderungen Schritt halten und ihre Klientel für den Arbeitsmarkt der Zukunft fit machen zu können. Die BFH hat in unserem Auftrag eine Studie dazu realisiert, die uns eine wertvolle Übersicht über die Herausforderungen in der Branche der Arbeitsintegration liefert. Die Ergebnisse der Studie werden in die Formulierung zukünftiger strategischer Schwerpunkte sowie in die Planung operativer Aktivitäten des Verbandes einfließen.

Wir haben das vergangene Jahr dazu genutzt, um die Weichen in Richtung Weiterentwicklung und Wachstum des Verbandes zu stellen und bedanken uns bei unseren Mitgliedern und Regionalvertretungen sowie bei unseren Partnerorganisationen für ihre Unterstützung bei unserem Bestreben, den Verband zu stärken.

Fatoş Bağ

Geschäftsleiterin

VORSTANDSMITGLIEDER ENDE 2021



Präsidentin
Irène Kälin
Nationalrätin – AG



Vizepräsident
Stéphane Manco
Démarche
sté coopérative – VD



Barbara Huse
BNF



Caroline Morel
SAH Schweiz



Christine De Grandi
fit4job Heiden – AR



Elizabeth Casal
WTL – SG



Lorenz Fluck
mebea – BL
(seit Juni 2021)

Wir möchten uns für das Engagement und die Arbeit unserer Vorstandsmitglieder bedanken. Durch seine Proaktivität, seinen Einsatz in sehr unterschiedlichen Projekten und seinen Wunsch, den Verband weiterzuentwickeln, wird Arbeitsintegration Schweiz allmählich zum Hauptansprechpartner für alle Fragen im Zusammenhang mit der Arbeitsintegration in der Schweiz, sowohl für die Bundesbehörden als auch für die verschiedenen nationalen Organisationen.



Lorenz Fluck, Geschäftsleiter von mebea, ist 2021 in den Vorstand gewählt worden.

« Im Vorstand der AIS bringe ich gerne meine vielfältigen Management-, Finanz- und Erwachsenenbildungskompetenzen ein, da es mir wichtig ist, auch auf nationaler Ebene für gute Rahmenbedingungen in der Arbeitsintegration mitsorgen zu dürfen. Mich reizt die Aufgabe, die vielfältigen Ansprüche integrativ und lösungsorientiert zusammen in die Praxis zu bringen. »

Der Verband möchte den Vorstandsmitgliedern, die den Verband im Laufe des Jahres verlassen haben, herzlich danken. Ein herzliches Dankeschön für ihre zahlreichen Beiträge, ihre Vorschläge und ihre Motivation, an den vielfältigen Themen im Interesse der sozialen und beruflichen Integration auf nationaler Ebene mitzuarbeiten.

- **Amedea Pennella**, Labor Transfer, TI (2018 – 2021) darüber, was sie während ihrer Amtszeit geschätzt hat:
« Den italienischsprachigen Teil der Schweiz im nationalen Verband vertreten zu können, die regionalen Entwicklungen mitzuverfolgen und sich darüber auszutauschen und die Möglichkeit zu haben, sich inspirieren zu lassen und voneinander zu lernen. Mir gefiel auch, dass ich mich aktiv an den Diskussionen auf nationaler Ebene beteiligen konnte, das enorme Engagement der PräsidentInnen und Vorstandsmitglieder und die Professionalität aller involvierten Parteien, insbesondere der Geschäftsstelle. Die Atmosphäre war konstruktiv und kollaborativ und der Vorstand beharrlich in seinen Aktivitäten zur Entwicklung des Verbandes. »
- **Jean-Charles Rey**, Einzelmitglied, HES-SO Wallis (2013 – 2021) darüber, was ihm am Verband besonders gefallen hat:
« Die Fähigkeit des Vorstands, zusammenzuarbeiten und gemeinsame Lösungen zu finden, auch wenn seine Mitglieder sehr unterschiedliche Tätigkeitsbereiche vertreten. Ich habe auch die Nähe zu den Mitgliedern geschätzt, den Willen, echte Antworten auf ihre Anliegen und Erwartungen geben zu können. Ich erinnere mich auch an unseren Sieg bei der Revision des BöB wo wir die Einreihung der arbeitsmarktlichen Massnahmen der Arbeitsintegration (AMM) als Ausnahme erreichen konnten. Dank unseres gemeinsamen Auftretens und der engen Zusammenarbeit war es uns gelungen, ein Gesetz zu beeinflussen und zu ändern, welches für die Aufrechterhaltung der Qualität unserer Tätigkeit von entscheidender Bedeutung ist. »
- **Niggi Rechsteiner**, Basel (2017 – 2021) darüber, was ihm von seiner Mitarbeit im Vorstand besonders bleibt:
« Die Mitarbeit im Vorstand von AIS war eine Bereicherung. Es war eine konstruktive und inspirierende Arbeit möglich, da eine Kultur des Respekts über alle Regionen und Sprachregionen hinweg gepflegt wurde. Die Bearbeitung der verschiedenen Themen in einem ganzheitlichen und nationalen Fokus war äusserst interessant und ergab zahlreiche gute Begegnungen. »

Die vakanten Stellen im Vorstand werden 2022 neu besetzt. Der Rekrutierungsprozess hat Ende 2021 begonnen.

DAS TEAM DER GESCHÄFTSSTELLE



Geschäftsleiterin
Fatoş Bağ
80% seit 2019



Bereichsleiterin Migration
und Qualität
Charlotte Miani
50% seit 2016



Leiterin der Zweig-
stelle Westschweiz
Maëlle Moret
40% seit 2018



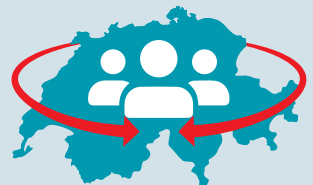
Mitarbeiter
Administration
Omar Blangiardi
50% Feb - Okt 2021

Wir wünschen unserem Kollegen Omar Blangiardi, der eine neue berufliche Herausforderung angetreten hat, viel Erfolg. Bei Arbeitsintegration Schweiz engagierte er sich in verschiedenen Projekten und trug insbesondere dazu bei, die Kommunikation und die administrative Führung des Verbands zu stärken. Der Rekrutierungsprozess für seine Nachfolge begann Ende des Jahres.



DIESE ORGANISATIONEN SIND 2021 UNSEREM VERBAND BEIGETRETEN

- [Caritas Luzern](#)
- [Centre Holoïde SA](#)
- [CTS Impulse AG](#)
- [EB Zurich, Kantonale Schule für Berufsbildung](#)
- [Grünspecht \(Birsfelden\)](#)
- [Malia Stiftung](#)
- [Niggli & Partner](#)
- [Rüstzeug GmbH](#)
- [Streetchurch – Reformierte Kirche Zürich](#)



Unser Projekt “Herausforderungen und Zukunftsperspektiven in der Arbeitsintegration” in Zusammenarbeit mit der Berner Fachhochschule

Während des ganzen Jahres 2021 haben Dr. Tobias Fritschi und Prof. Peter Neuenschwander von der Berner Fachhochschule (BFH) im Auftrag von Arbeitsintegration Schweiz an einer Studie zum Thema “Herausforderungen und Zukunftsperspektiven in der Arbeitsintegration” gearbeitet. Nebst einer Literaturrecherche gehörten eine Online-Befragung der Mitglieder sowie mehrere Interviews mit Experten und Expertinnen und Gruppen-Workshops zum methodischen Vorgehen.

Der Schlussbericht wurde per Ende 2021 vorgelegt und interessierten Personen auf der Webseite von AIS zugänglich gemacht. Er zeigt auf, dass auf Seiten der Arbeitsintegration Entwicklungsbedarf besteht und die Organisationen dazu motiviert wären. Gleichzeitig existieren, insbesondere hinsichtlich der Rahmenbedingungen, diverse hinderliche Faktoren. Ab 2022 ist ein Folgeprojekt der BFH (mit Finanzierung durch Innosuisse und AIS) geplant, in welchem in Zusammenarbeit mit verschiedenen Mitgliedsorganisationen von Arbeitsintegration Schweiz neue Angebotsformen entwickelt, umgesetzt und evaluiert werden sollen. So können die Erkenntnisse der Studie von 2021 weiter konkretisiert und erste Erfahrungen mit zukunftssträchtigen Ansätzen gesammelt werden.



INTERVIEW



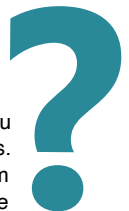
Zur gleichen Thematik haben wir uns mit **Jean-Charles Rey**, Professor an der HES-SO Wallis, ehemaliges Vorstandsmitglied von AIS und ehemaliger Leiter der CRIEC (Commission romande d’insertion par l’économique), unterhalten. Wir haben ihm einige Fragen zu den Chancen und Risiken gestellt, die er heute und in den kommenden Jahren für die Arbeitsintegration identifiziert.

Welches sind deiner Meinung nach die grossen Trends auf dem Arbeitsmarkt, die sich derzeit auf die Arbeitsintegration auswirken?

Zunächst einmal würde ich sagen, dass es eine gewisse Uberisierung der Wirtschaft gibt, mit einer Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse und der Schaffung von “Working Poor”. Diese neuen, noch zu wenig regulierten Berufe bieten Scheinselbstständigkeit und tragen so zu einer gewissen “dauerhaften Desintegration” ihrer Arbeitnehmenden bei, die kaum Entwicklungs- oder Ausbildungsmöglichkeiten haben. Darüber hinaus wird die Digitalisierung, auch wenn sie heute noch kaum sichtbar ist, dazu

führen, dass bestimmte Berufe nach und nach verschwinden, insbesondere Technikberufe oder z. B. bestimmte Arbeitsplätze für Buchhalter:innen, Journalist:innen, Grafiker:innen, bestimmte Arten von Ingenieur:innen usw. Software wird immer autonomer und wird bald in der Lage sein, Männer und Frauen in Bereichen zu ersetzen, die ursprünglich gute Qualifikationen erforderten.

Andererseits eröffnet die Kreislaufwirtschaft, die u. a. das Vermieten von Leistungen fördert, Organisationen neue Möglichkeiten, ihre Tätigkeit zu evaluieren und entwickeln. Das Reifenverleihsystem von Michelin oder das Baumaschinenverleihsystem von Hilti sind gute Beispiele dafür, und die dort angebotenen Arbeitsplätze sind zudem hochwertig. Dasselbe gilt für den Recyclingsektor, in dem viele Organisationen Projekte entwickelt haben, die vor allem Nischenmärkte besetzen. Leider sind die grossen, rentablen Märkte bereits besetzt und bleiben für Eingliederungsorganisationen meiner Meinung nach kaum zugänglich, da es schwierig ist, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu erreichen. Ich sehe daher wenig Zukunft in diesem zu eng gefassten Bereich des Recyclings. Die angebotenen Berufe sind zudem häufig wenig interessant und für die



Arbeitnehmenden wenig befriedigend. Andererseits wird sich die «green economy», die sich etablieren muss, um den klimatischen Herausforderungen zu begegnen, nicht ausschliesslich darauf beschränken und die Eingliederungsorganisationen tun gut daran, in diesem neuen Sektor, der neue Berufe und Arbeitsplätze schaffen dürfte, wachsam, proaktiv und innovativ zu bleiben.

In welchen Bereichen siehst du Potenzial für die Arbeitsintegration?

Das hängt stark von den wirtschaftlichen Strukturen der jeweiligen Region ab. Ich stelle jedoch fest, dass es viele Möglichkeiten im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen (z. B. Gastronomie und Hotellerie) gibt, auch wenn es sich dabei um eher prekäre Bereiche handelt. Auch das Baugewerbe bietet gute Möglichkeiten für qualifizierte Arbeitskräfte. Leider hat dieser Bereich bei jungen Leuten ein schlechtes Image und es besteht eine gewisse Diskrepanz zwischen ihren Wünschen und den schwierigen Arbeitsbedingungen in diesem Sektor.

Welches sind deiner Meinung nach die grössten Herausforderungen, denen sich Organisationen heute stellen müssen?

Auf der Managementebene verschlingt die immer stärker werdende Tendenz zur Überkontrolle durch die Kostenträger viele Mittel, die anderweitig investiert werden könnten. Dies gilt umso mehr, als eine wachsende Mehrheit der Organisationen dazu tendiert, mit verschiedenen Auftraggebern zusammenzuarbeiten, um eine gewisse Stabilität zu gewährleisten. Dadurch haben sie jedoch zahlreiche und einschränkende Anforderungen zu erfüllen. Obwohl die Organisatoren den starken Willen haben, die Programme gemeinsam mit den Auftraggebern aufzubauen, geht die Tendenz eher in die entgegengesetzte Richtung. Es sind die Kostenträger, die die Nachfrage bestimmen, oft fernab von den Realitäten vor Ort, um dann die Anbieter gegeneinander auszuspielen, ein Vorgehen, das sich in den Kantonen, die in diesen Vorgehensweisen „Pioniere“ waren, bereits als sehr verhängnisvoll erwiesen hat.

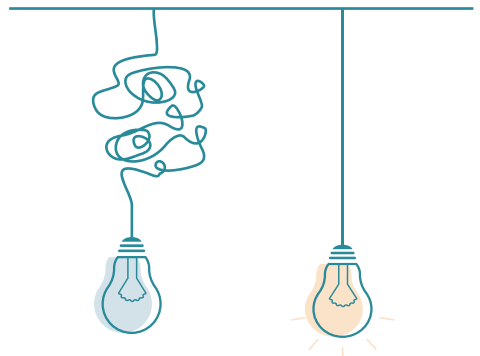
Ansonsten sehe ich für die Mitarbeitenden von Arbeitsintegrationsorganisationen mehrere Herausforderungen. Einerseits ist es eine Tätigkeit, die ein immer höheres technisches Niveau erfordert, mit Teilnehmenden, die immer mehr

vom Leben gebeutelt und daher sehr weit vom Arbeitsmarkt entfernt sind. Andererseits ist die Arbeitsplatzsicherheit nicht mehr gegeben, insbesondere aufgrund von zu kurzen Leistungsaufträgen. Das Wallis ist ein gutes Beispiel für diese Tendenz, da die meisten seiner kleinen Eingliederungsunternehmen in den letzten fünf Jahren geschlossen werden mussten.

Was wäre deiner Meinung nach innovativ und vorteilhaft für die Welt der Arbeitsintegration?

Ich denke, in Bezug auf die Dauer und die Art der Begleitung könnten die Dinge verbessert werden. Meiner Meinung nach sollten die Massnahmen so gut wie möglich auf die Problematik der Person zugeschnitten sein und parallel dazu Berufspraxis, Coaching und Ausbildung anbieten, was eigentlich dem entspricht, was die Organisationen derzeit tendenziell entwickeln. Umgekehrt beobachte ich eine wachsende Bereitschaft, sehr kurze Coaching-Massnahmen anzubieten. Dies mag für arbeitsmarktnahe Personen funktionieren, erweist sich aber leider für andere als ineffektiv.

Darüber hinaus besteht aufgrund der Tendenz der Kostenträger, zunehmend die Eingliederungsquote zu bewerten, ein echtes Problem darin, dass die Personen beim Eintritt sortiert werden, um die «besten Risiken» auszuwählen, also jene Personen, die dem Arbeitsmarkt am nächsten sind. Dadurch sollen gute Eingliederungsquoten aufrechterhalten werden. Meiner Meinung nach sollten die Abgangsquoten zwar bewertet werden, aber immer im Vergleich zu den Zugangsquoten, um eine individuelle, längere und konsequentere Begleitung zu ermöglichen, wenn dies erforderlich ist, und so eine echte Eingliederung zu fördern, die vor allem nachhaltig ist.



EINIGE ZAHLEN

- **237** Mitgliedsorganisationen
- **458** Teilnehmende an unseren Veranstaltungen
- **4 Newsletters** publiziert in den drei Landessprachen – **870** Abonnent:innen
- Mehr als **4'000** Abonnent:innen auf **LinkedIn** (2'760 Abonnent:innen Ende 2020)
- **41** Neu- oder Rezertifizierungen gemäss der IN-Qualis Norm

HIGHLIGHTS 2021

Unsere zukünftige Strategie 2023-2026

Um eine neue Strategie zu entwickeln, die den Bedürfnissen unserer Mitglieder, den Anforderungen der Praxis und unserer Vision der Arbeitsintegration gerecht wird, haben wir bereits 2021 mit den Überlegungen und Diskussionen mit den verschiedenen beteiligten Akteuren begonnen. Zunächst erarbeiteten wir mit dem Vorstand und den Regionalvertretungen eine SWOT-Analyse, befragten anschliessend unsere Mitglieder mittels einer Online-Umfrage und führten mehrere Gespräche mit den relevanten Partnerorganisationen (SECO, SEM, BSV, SKOS, INSOS, Supported Employment Schweiz). Für die nächsten Schritte werden wir die Prioritäten diskutieren und bestimmen, wobei auch die Regionen wieder konsultiert werden. Wir freuen uns darauf, Ihnen an unserer Mitgliederversammlung 2023 das Ergebnis dieses Prozesses in Form der Strategie 2023-2026 präsentieren zu können.

Regionale Vertretungen und Entwicklung des Vereins

Es ist soweit! An unserer Mitgliederversammlung vom 8. September 2021 in Solothurn wurden unsere neuen Statuten sowie unsere neue Charta verabschiedet. Sie sind das Ergebnis langer Überlegungen und Diskussionen in Zusammenarbeit mit den Regionalvertretungen, mit dem Ziel, die Synergien zwischen den verschiedenen Verbänden zu stärken. Darüber hinaus markieren sie die erste Etappe des Entwicklungsprozesses unseres Verbandes, der bereits seit mehreren Monaten im Gange ist. Zu den Neuerungen gehören die Schaffung einer Delegiertenversammlung, die sich aus den Delegierten der Regionalvertretungen zusammensetzt, sowie

die Einrichtung von Fachkommissionen, die im nächsten Jahr ins Leben gerufen werden sollen. Wir danken allen Partnern herzlich für diese gemeinsame Arbeit, die es uns ermöglicht, unsere Kräfte zu bündeln und effizienter zusammenzuarbeiten, was den Interessen der Arbeitsintegration zu Gute kommt. Die neuen Dokumente sind auf unserer **Website** verfügbar.

Unsere erste Delegiertenversammlung

Die erste Delegiertenversammlung fand am 8. November 2021 in Bern statt und brachte Arbeitsintegration Schweiz und die zehn Delegierten der regionalen Vertretungen zusammen. Anlässlich dieses ersten Treffens in dieser neuen Form war das Hauptziel der Sitzung die Arbeit an unserer zukünftigen Strategie 2023-2026 mittels eines World-Cafés. Diese Versammlung wird sich künftig zweimal jährlich in Bern treffen, um zu diskutieren, sich auszutauschen und zu beraten, bevor gemeinsame Aktionen zu wichtigen Themen der Arbeitsintegration durchgeführt werden.

Leistungsverträge mit dem SECO und dem SEM

Dieses Jahr konnten wir die beiden Leistungsverträge, die wir mit unseren Partnern, dem SECO und dem SEM, hatten, um weitere drei Jahre verlängern. Wir danken ihnen für die offene und konstruktive Zusammenarbeit, welche die Umsetzung von sinnvollen und praxisnahen Projekten fördert.



IN-Qualis : Erwartungen für 2021 übertroffen



Die Umstellungsfrist von der ehemaligen SVOAM-Norm zur **IN-Qualis** Norm läuft noch bis Ende Februar 2022. Da die Zertifizierungen nach der neuen Norm in den Jahren 2019 und 2020 noch eher verhalten angefallen waren, hat die Geschäftsstelle von AIS auch für 2021 eher vorsichtig geschätzt. Umso erfreulicher ist es, dass die Erwartungen um mehr als das Doppelte übertroffen wurden! Aufgrund dieser Entwicklung kann davon ausgegangen werden, dass nach Abschluss der Übergangsphase mindestens ebenso viele Organisationen ein Zertifikat der IN-Qualis Norm erlangt haben werden wie bisher nach SVOAM. Während vereinzelt Organisationen aus verschiedenen Gründen keine Rezertifizierung mehr vorgenommen haben, sind etliche neue Organisationen dazu gekommen.

Auch im Jahr 2021 wurden Einführungsveranstaltungen für interessierte Organisationen auf Deutsch und Französisch angeboten. Zusätzlich wurde der Fokus in diesem Jahr auf die auftraggebenden Stellen aus den kantonalen Verwaltungen gelegt, indem diesen die Gelegenheit geboten wurde, sich mittels eines zweistündigen

Webinars mit den wichtigsten Elementen der IN-Qualis Norm vertraut zu machen.

Unsere erste Online-Tagung am 29. April 2021 : *Digitalisierte Arbeitsintegration: (Wie) geht das ?*

Am Donnerstag, den 29. April, konnten wir erfolgreich unsere allererste Online-Tagung mit über 200 Teilnehmenden sowie simultan ins Deutsche und Französische übersetzten Präsentationen veranstalten. Um an dieser Veranstaltung, die ursprünglich als Präsenzveranstaltung hätte stattfinden sollen, festzuhalten, haben wir beschlossen, sie online anzupassen - eine grosse Herausforderung, um ein so komplexes Thema wie die Digitalisierung anzugehen. Die Rednerinnen und Redner im Plenum sprachen über folgende Themen: E-Government, Online-Arbeitsuche, Auswirkungen auf die Betroffenen und die Fachkräfte, Entwicklung der Kompetenzen, der Berufe, des Arbeitsmarktes usw. Die Veranstaltung war ein voller Erfolg. Der zweite Teil der Tagung war Workshops gewidmet, in denen verschiedene Ansätze und Lösungen in kleineren Gruppen vorgestellt und diskutiert werden konnten. Sämtliche Präsentationen der Tagung sind auf unserer Website verfügbar (Rubrik «[Veranstaltungen](#)»).

Seit mehreren Jahren ist Eingliederung Schweiz im Bereich der Ausbildung aktiv, indem sie sich in mehreren Kommissionen engagiert :

- Mitglied der Trägerschaften für die neuen eidgenössischen Fachausweise «Job Coach*in Arbeitsintegration» und «Arbeitsagoge*in»
- Mitglied der Trägerschaft für den eidgenössischen Fachausweis «Migrationsfachperson»
- Mitglied der Qualitätskommission fide
- Mitglied der Arbeitsgruppe «Qualität in der Weiterbildung»
- Mitglied der Begleitgruppe des Nationalen Programms zur Armutsbekämpfung

Auch dieses Jahr haben wir uns wieder positioniert und unsere Meinung kundgetan, indem wir in Partnerschaft mit INSOS an zwei politischen Vernehmlassungen teilgenommen haben :

- Vernehmlassung zu den Ausführungsbestimmungen zur Änderung des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (Weiterentwicklung der IV)
- Vernehmlassung zu den Ausführungsbestimmungen in der Verordnung zum Bundesgesetz über den Datenschutz (VDSDG)

UNSERE VERANSTALTUNGEN IN DIESEM JAHR

- Weiterbildung – Einführung in die Qualitätsnorm IN-Qualis
- Weiterbildung – Potenzialabklärung bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen
- Fachaustausch – Jobcoaching bei Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen
- Fachaustausch – Netzwerke mit Arbeitgebenden
- Weiterbildung – Umgang mit Widerstand