



OFFICE CANTONAL AI DU VALAIS  
KANTONALE IV-STELLE WALLIS

# 2024

GESCHÄFTSBERICHT



**Kantonale IV-Stelle Wallis**

Av. de la Gare 15, 1951 Sitten  
Tel: 027 324 96 11

**Aufsichtsrat**

Mathias Reynard, Staatsrat  
Anne Rhodes, Psychologin FSP  
Kurt Locher, Geschäftsleiter  
Cathrine Mathey, Arbeitspsychologin  
Gabrielle Weissbrodt, Rechtsanwältin

# Inhaltsverzeichnis

4

**Eckdaten**

7

**Botschaft des Direktors**

Martin Kalbermatten

8

**Leistungen**

10

**Sicherheit am Arbeitsplatz**

12

**Iradis**

Vorbeugen und die psychische Gesundheit fördern

14

**Preisverleihung**

Für eine erfolgreiche berufliche Eingliederung im Oberwallis

16

**Preisverleihung**

Für eine erfolgreiche berufliche Eingliederung im Unterwallis

18

**Inklusion**

20

**Erforschen der Generationen**

um die Herausforderungen von morgen zu meistern

22

**Schlusswort**

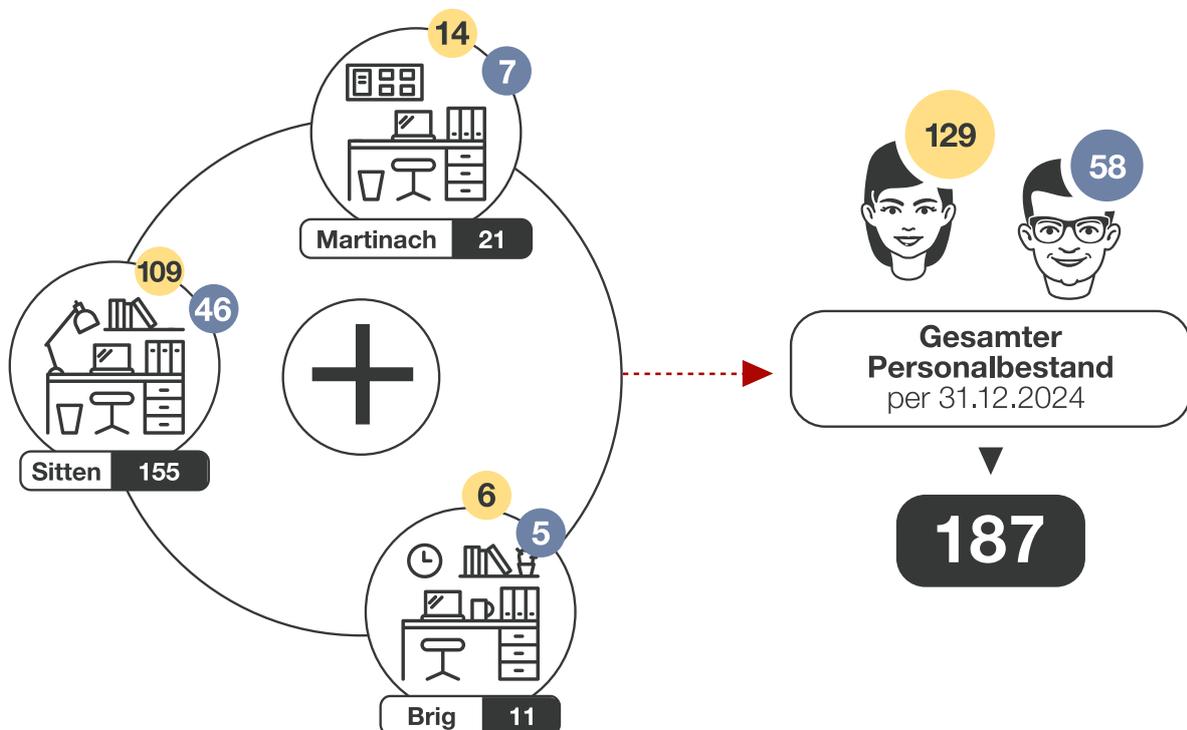
# Eckdaten

Die Kantonale IV-Stelle Wallis ist eine selbständige öffentlich-rechtliche Institution. Sie ist die Durchführungsstelle des Bundesgesetzes über die Invalidenversicherung (IVG) im Kanton Wallis. Ihr Auftrag besteht darin, gesundheitlich beeinträchtigten Menschen den Zugang zu den im IVG vorgesehenen Leistungen zu ermöglichen, unter Anwendung des Prinzips „Eingliederung vor Rente“. Zur Erfüllung dieses Auftrags stützt sich unsere IV-Stelle auf ein interdisziplinäres

Team, das unter anderem aus Eingliederungsspezialisten, administrativem Personal, Ärzten und Juristen besteht.

Gemeinsam mit unseren Partnern setzen wir uns für eine optimale Eingliederung unserer Versicherten ein.

Nebenstehend sehen Sie die wichtigsten Eckdaten unserer IV-Stelle für das Jahr 2024.



**24'036**

IV-Verfügungen und Mitteilungen erlassen



**864**

Personen mit einem Gesundheitsschaden im ersten Arbeitsmarkt eingegliedert



**1'622**

Renten von Amtes wegen oder auf Gesuch überprüft



**5'110**

Berufliche Eingliederungsmassnahmen durchgeführt



**1'259**

Neurenten zugesprochen



**5'215**

AHV-Verfügungen und Mitteilungen erlassen



**10'496**

Personen beziehen eine IV-Rente in unserem Kanton



**10'701**

IV-Anmeldungen davon 40% für minderjährige Versicherte





Im Hinblick auf unsere  
**Herausforderungen**  
kommt dem Begriff  
„**dynamisches Handeln**“  
eine besondere  
Bedeutung zu.

# Botschaft des Direktors



## Martin Kalbermatten

Direktor der Kantonalen  
IV-Stelle Wallis

2024 zählte die Schweizer Bevölkerung erstmals mehr als neun Millionen Menschen. Im Wallis stieg die Bevölkerung um 2,4 Prozent und brachte entsprechende Herausforderungen für die IV-Stelle mit sich, darunter vor allem eine mit einer solchen demografischen Entwicklung einhergehende Zunahme der Anträge.

Im Alltag müssen wir unsere Aufgaben gemäss Auftrag wahrnehmen und gleichzeitig dafür sorgen, dass wir uns weiterentwickeln, innovativ sind und uns an neue – vor allem rechtliche – Rahmenbedingungen anpassen.

Bei allem, was wir tun, haben wir ein Ziel vor Augen: Bestmöglich auf die Bedürfnisse der Menschen einzugehen, für die wir da sind. Dank einer agilen Organisation können wir das Silodenken auflösen, den Austausch fördern und Teams für verschiedene Projekte zusammenbringen. Interne Reflektionstage zu den Interaktionen zwischen den verschiedenen Kompetenzzentren der IV-Stelle haben uns geholfen, Verbesserungsmöglichkeiten zu finden. Bei der Suche nach Lösungen fördern wir unter Berücksichtigung der Kompetenzen aller Fachpersonen eine Dialogkultur und die interdisziplinäre Zusammenarbeit, um gute Entscheidungen für die Begünstigten zu treffen. Diesen Ansatz verfolgen wir auch aktiv mit unseren externen Partnern weiter, damit wir den Herausforderungen, insbesondere im Zusammenhang mit den zunehmenden psychischen Problemen, vor allem von jungen Menschen, besser begegnen können.

Bei unseren Zertifizierungen streben wir kontinuierlich Verbesserungen an und hinterfragen, ob unsere Prozesse noch sinnvoll sind und wie wir sie optimieren können. Die Sicherheit von Personen

und Informationen steht dabei im Mittelpunkt unseres Handelns. Zukunftsorientiert legen wir besonderen Wert auf Innovation und Digitalisierung. Dazu haben wir eine eigene Einheit geschaffen, die mit flexiblen Arbeitsmethoden die strategische Vision der Direktion unterstützt.

Im Alltag erfordert dies von allen ein hohes Mass an Flexibilität. Angesichts der anspruchsvollen Aufgaben sorgt die Direktion für ein möglichst optimales Arbeitsumfeld, um die Gesundheit am Arbeitsplatz zu fördern. Ich bedanke mich ganz herzlich bei allen Mitarbeitenden für ihre Professionalität, ihr Engagement und die Qualität ihrer Arbeit.

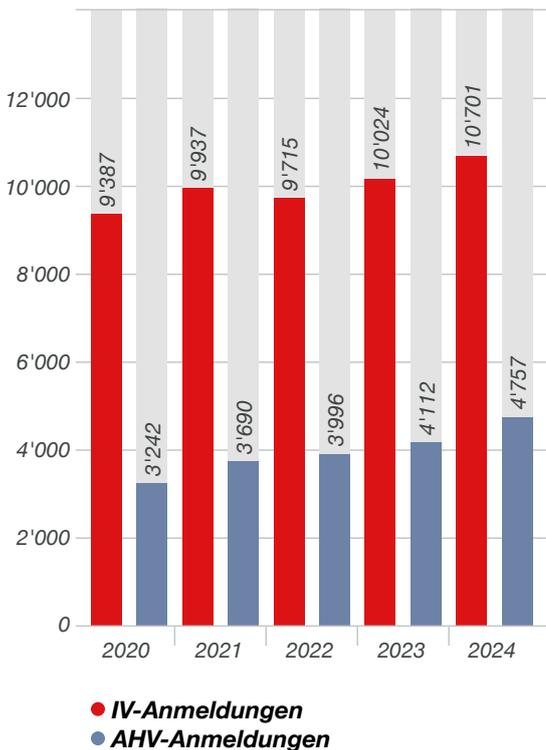
Auch das kommende Jahr wird intensiv werden. Die Suche nach kompetenten Mitarbeitenden bleibt herausfordernd, insbesondere die Rekrutierung von medizinischem Fachpersonal für unseren Regionalen Ärztlichen Dienst. Verschiedene Projekte erwarten uns in den Bereichen Digitalisierung, Kommunikation, Fachapplikationen, Informationssicherheits- und Risikomanagement sowie im Zusammenhang mit den neuen Räumlichkeiten für unsere Zweigstelle in Brig. Eine weitere Herausforderung ist die Nachfolgeplanung, da mehrere Mitglieder der Direktion bald in den Ruhestand treten werden.

Im Hinblick auf alle diese Herausforderungen kommt dem Begriff „dynamisches Handeln“ eine besondere Bedeutung zu. Indem wir Veränderungen offen gegenüberstehen, die Zusammenarbeit fördern und den Dialog suchen, können wir Kontinuität gewährleisten und gleichzeitig Neues zulassen.

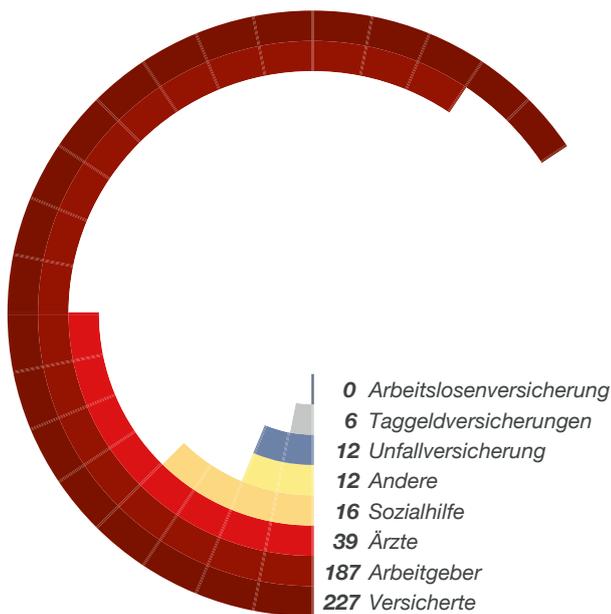
# Leistungen

Entwicklung der IV- und AHV-Anmeldungen

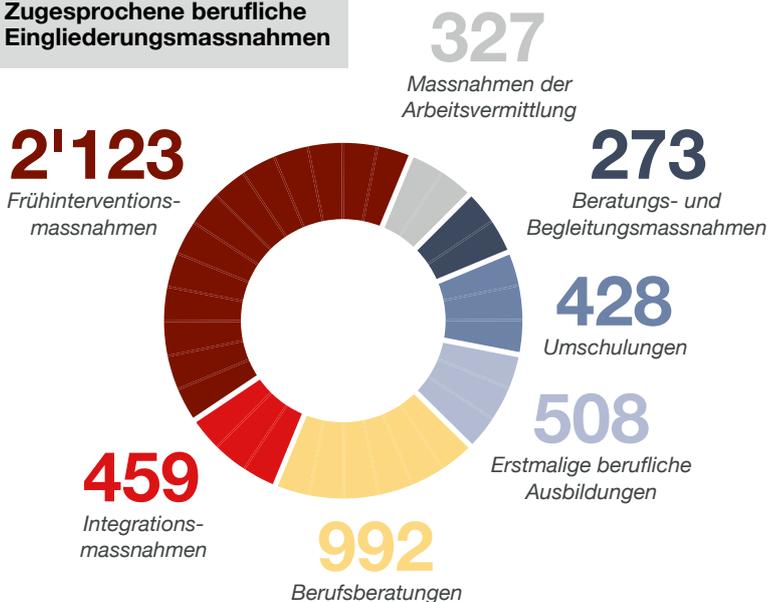
(ohne Revisionen)



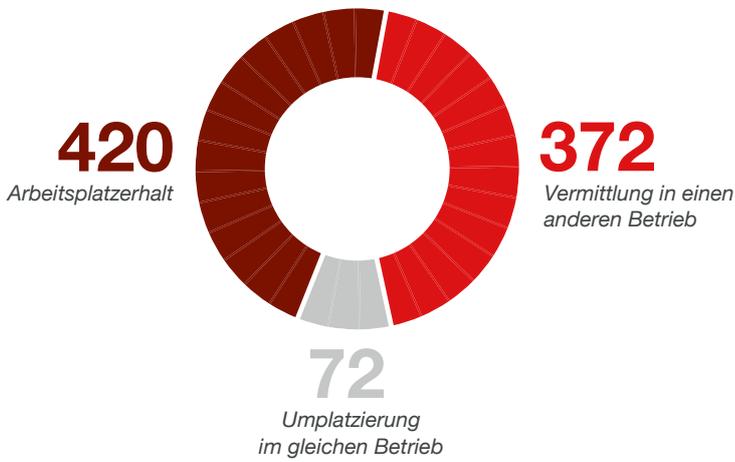
Meldungen zur Früherfassung



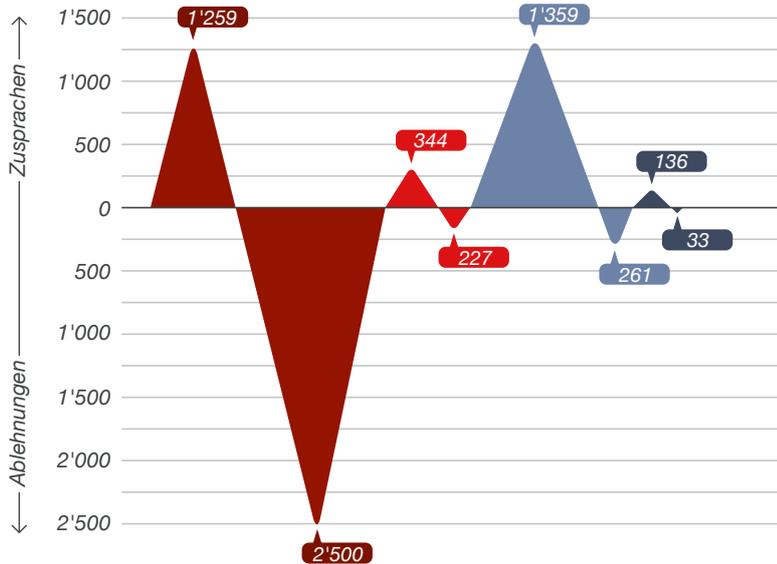
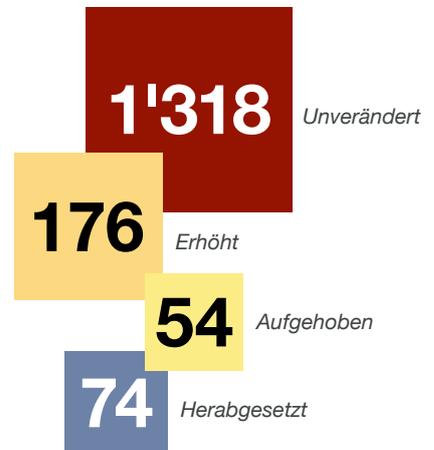
Zugesprochene berufliche Eingliederungsmassnahmen



**Erfolgreiche Arbeitsvermittlungen im ersten Arbeitsmarkt**



**Entscheide Rentenrevisions**



**Geldleistungen**

(ohne Revisionen)

- Renten
- Hilflosenentschädigungen der IV
- Hilflosenentschädigungen der AHV
- Assistenzbeiträge

**Zugesprochene Sachleistungen**

**2'213**  
Medizinische Massnahmen

**2'690**  
Hilfsmittel der AHV

**2'023**  
Hilfsmittel der IV



# Sicherheit am Arbeitsplatz



## Gesetzlicher Rahmen für die Sicherheit am Arbeitsplatz

Im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes sind die gesetzlichen Grundsätze im Schweizerischen Obligationenrecht, im Bundesgesetz über die Unfallversicherung und im Arbeitsgesetz festgelegt.

Die Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit ermöglicht die Umsetzung dieser gesetzlichen Vorgaben.

Bei der Kantonalen IV-Stelle Wallis ist der Prozess Infrastruktur, Logistik und Sicherheit (ILS) für die Entwicklung, Förderung und Umsetzung der Strategie für die Arbeitssicherheit zuständig.

## Konkrete Massnahmen

Um zunächst eine vertiefte Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen, wurde im Jahr 2019 eine interne Arbeitsgruppe mit rund zehn Personen aus verschiedenen Abteilungen gebildet. Diese hat der Direktion verschiedene Vorschläge zur Schliessung der festgestellten Lücken vorgelegt.

Viele der von dieser Arbeitsgruppe vorgeschlagenen Massnahmen wurden inzwischen umgesetzt (Liste nicht vollständig):

- Erstellen eines Notfallhandbuchs, das folgende Zielsetzungen erfüllt:
  - Die Mitarbeitenden zu sicherheitsbewusstem Verhalten anregen
  - Ein einfaches, funktionsfähiges Mittel für Notsituationen zur Verfügung stellen
  - Schäden verhindern oder begrenzen
- Installation eines Defibrillators an jedem Empfang
- Bereitstellung eines Erste-Hilfe-Sets an jedem Standort
- Organisation eines Schultags zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für alle Mitarbeitenden
- Neugestaltung der Notfallplakate auf allen Etagen
- Verbesserung der Beschilderung für die Fluchtwege
- Bereitstellung eines Notfallbehälters auf jeder Etage, in dem sich unter anderem eine gedruckte Version des Notfallhandbuchs und eine Feuerschutzdecke befinden

Mit den bisherigen Massnahmen konnten wir die Mitarbeitenden schulen und sensibilisieren und so die Sicherheit an unserem Arbeitsplatz verbessern.

*Der Schulungstag „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“, hier bei der Feuerwehr in Sitten, kommt bei den Mitarbeitenden sehr gut an.*

### Weiterbildung und Betreuung

Weiterbildung ist bei uns wichtig. Neue Mitarbeitende werden speziell ausgebildet und die bewährten Sicherheitspraktiken gefestigt. So werden beispielsweise seit November 2024 im Rahmen einer betriebsweiten Infokampagne mit dem Titel „Tipp des Tages“ auf jedem Computer beim Aufstarten kurz gefasste Hinweise zu verschiedenen Themen wie zum Beispiel Sicherheit angezeigt.

Das eingeführte Sicherheitssystem wird kontinuierlich weiterentwickelt, insbesondere durch eine jährliche Überprüfung an jedem Standort, das Erfassen und Bearbeiten von aufgetretenen Vorfällen oder von Mitarbeitenden gemeldeten Zwischenfällen und Beinaheunfällen sowie das Analysieren von Arbeitsunfällen in unseren Räumlichkeiten. Ziel ist es, unsere bestehenden Massnahmen weiter zu verbessern, um ein sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten.



# Iradis

## Vorbeugen und die psychische Gesundheit fördern



*Iradis ist eine Dienstleistung der Kantonalen IV-Stelle Wallis, die kleine und mittlere Unternehmen im Kanton Wallis und insbesondere die Führungskräfte, Personalverantwortlichen und Berufsbildner im Unternehmen bei der Berufsausbildung unterstützt und bei Fragen rund um die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz berät.*

Die Lehre bleibt in der Schweiz ein wichtiger Weg zum Erwerb einer Berufsausbildung. Wenn wir die Ausbildungsverantwortlichen in Unternehmen befragen, beschreiben sie ihre Erfahrung als bereichernd, aber auch als Herausforderung und Balanceakt für alle Beteiligten – eine Aufgabe, die nicht so einfach aus dem Stegreif bewältigt werden kann.

Berufsbildner müssen ihren eigenen beruflichen Aufgaben und die pädagogische Betreuung in Einklang bringen. Diese Doppelbelastung kann anstrengend sein, insbesondere wenn die Jugendlichen Schwierigkeiten haben, beispielsweise in der Ausbildung oder bei gesundheitlichen oder persönlichen Problemen.

Die Kurse für Berufsbildner befassen sich zwar auch mit der Betreuung von Jugendlichen in Schwierigkeiten, wir beobachten aber immer wieder, dass die Unternehmen ziemlich hilflos sind, wenn Probleme auftreten. Junge Auszubildende

befinden sich in einer entscheidenden Phase ihrer Entwicklung: Sie stehen am Übergang ins Berufsleben und können für Beeinträchtigungen wie Angstzustände, Stress und Depressionen besonders anfällig sein. Auch Altersunterschiede und die unterschiedlichen Perspektiven von Auszubildenden und Ausbildungsverantwortlichen können die Kommunikation und damit die Lösung von Problemen erschweren.

Die psychische Gesundheit hat nachweislich einen direkten Einfluss auf die Fähigkeit von Auszubildenden, Informationen aufzunehmen, sich anzupassen und sich im Arbeitsumfeld zu entfalten. Ein junger Mensch in einer belastenden Situation kann abwesend, demotiviert oder impulsiv sein, was schnell zu Spannungen und Missverständnissen führen kann. Rund 25 Prozent der Jugendlichen brechen ihre Ausbildung ab. Aktuelle Statistiken differenzieren nicht zwischen Ausbildungsabbrüchen, die auf persönliche oder berufliche Schwierigkeiten zurückzuführen

*„Für mich war es eine schöne Erfahrung, das Verhalten von jungen Auszubildenden kennenzulernen und besser verstehen zu können. Ihr Nachschlagewerk mit den 10 Schritten wird mir sehr nützlich sein. Es regt mich dazu an, während der gesamten Ausbildung aufmerksamer zu sein.“*

*Feedback einer Berufsbildnerin nach dem Workshop.*

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website:  
[www.iradis-valais.ch](http://www.iradis-valais.ch)



sind, und solchen, die im Zuge einer bewussten Neuorientierung erfolgen. – im Alter von 15 Jahren haben die Jugendlichen auch das Recht, sich umzuentcheiden.

Um die Ausbildungsverantwortlichen bei ihrer Aufgabe zu unterstützen, hat Iradis einen eintägigen Workshop organisiert. Diese gezielte Ausbildung ermöglicht es, sich wieder mit den Besonderheiten des Jugendalters auseinanderzusetzen und zu lernen, die Anzeichen einer Notlage zu erkennen. Sie vermittelt auch Werkzeuge und Ansätze, um die Jugendlichen möglichst frühzeitig auf dieses Thema anzusprechen, sie in ihrer Rolle als Auszubildende zu stärken und in den Unternehmensalltag zu integrieren.

Die bei diesem Workshop vermittelte goldene Regel lautet: Sich getrauen, den Dialog auf vertrauensvolle und authentische Weise zu suchen. Die Auszubildenden müssen sich im Unternehmen sicher und unterstützt fühlen. Wir ermutigen die Ausbildungsverantwortlichen, den Jugendlichen

regelmässig Gespräche anzubieten, bei denen sie über ihre Empfindungen, aber auch über ihre Ziele sprechen können. Schliesslich legen wir grossen Wert darauf, die Berufsbildner nicht als Fachleute für psychische Gesundheit zu betrachten, auch wenn ihre Rolle für das Erkennen von schwierigen Situationen wichtig ist. Vor diesem Hintergrund stellen wir die verschiedenen Anlaufstellen in unserem Kanton vor, die Unterstützung und Beratungen anbieten. Der Workshop stellt zudem thematisches Begleitmaterial für die Ausbildungsverantwortlichen sowie ein Heft zur persönlichen Entwicklung für die Auszubildenden zur Verfügung, die über die gesamte Ausbildungsdauer hinweg Informationen und Orientierungshilfen bieten.

Unsere Workshops stehen allen Berufsbildner offen, die zusätzliche Kompetenzen für die Betreuung ihrer Auszubildenden erwerben möchten. Der Tag bietet zudem auch viel Raum für den Erfahrungsaustausch.



# Preisverleihung

## Für eine erfolgreiche berufliche Eingliederung im Oberwallis



Erneut durften wir 2024 mit grosser Freude zwei Preisträger und eine Preisträgerin auszeichnen für ihren ausserordentlichen Mut und beharrlichen Einsatz, um trotz grosser gesundheitlicher Schwierigkeiten eine dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt anzustreben.

Nach schwierigen Jahren in der Schule und einem holprigen Lehrstart konnte Alessio Walden mit Unterstützung der Familie, der Firma Gattlen Gebäudetechnik und der Lerntherapeutin, Mariette Burgener, positive Erfahrungen sammeln und Selbstvertrauen aufbauen. Das Resultat: er konnte im letzten Jahr sein Diplom als Gebäudetechnikpraktiker EBA Heizung in Empfang nehmen.

Hildegard Walker war gezwungen aus gesundheitlichen Gründen ihre geliebte Arbeit als Pflegefachfrau aufzugeben. Dies zu akzeptieren war eine Herausforderung, erschwert durch zusätzliche medizinische Komplikationen. Dennoch verzagte sie nicht und hat heute den Schritt in den Beruf der Kauffrau geschafft.

Cyrill Williner zeigte bereits als Kind herausragende Widerstandsfähigkeit und Kraft. Sehr früh musste er die Familie verlassen, um die Schulzeit in einer spezialisierten Schule zu absolvieren. Es folgte

eine Ausbildung zum Koch EFZ, worauf er sich mit bewundernswerter Selbständigkeit und der Unterstützung seines langjährigen Arbeitgebers, Bosch Scintilla, im Arbeitsmarkt etablierte.

Der Preis für einen verdienstvollen Arbeitgeber ging an die Société Suisse des Explosifs (SSE). Die Unternehmung zeigt eine hohe Eigenverantwortung und ein ausgeprägtes soziales Engagement gegenüber den eigenen Mitarbeitern, und bietet auch immer wieder Hand um externe Personen zurück in den Arbeitsmarkt zu führen. Seit Jahren pflegt die IV-Stelle Wallis eine sehr gute Zusammenarbeit mit der SSE.

Der Samariterverein Mörel und Umgebung ist ein konkretes Beispiel für den Begriff der Inklusion, indem er Samariterkurse für Menschen mit Behinderungen organisiert und deren anschliessende Integration in die Vereinstätigkeit ermöglicht. Dafür wurde ihm der Preis Inklusion verliehen.

Musikalisch umrahmt wurde der Anlass von Bettina Herzog am Akkordeon und Eliane Locher an der Querflöte.

**Die Preisträger 2024**

Herr Alessio Walden  
 Frau Hildegard Walker  
 Herr Cyrill Williner

**Arbeitgeberpreis**

Société Suisse  
 des explosifs (SSE), Brig

**Preis Inklusion in  
 Zusammenarbeit mit Forum  
 Handicap Valais-Wallis  
 und der Unterstützung  
 der Loterie Romande**

Samariterverband (OSV)  
 Mörel und Umgebung

**Unsere grosszügigen Gönner**

Walliser Delegation  
 der Loterie Romande,  
 Oberwalliser Verband  
 der Raiffeisenbanken,  
 Rotary Club Brig,  
 Matterhorn Gotthard Bahn,  
 Walliser Kantonalbank,  
 Ausgleichskasse  
 des Kantons Wallis,  
 Kuvertdruck Zurverra AG,  
 Lauber IWISA AG,  
 Lonza AG,  
 Migros Wallis,  
 Mobilgar Versicherungen  
 und Vorsorge Generalagentur  
 Oberwallis,  
 Stadtgemeinde Brig-Glis,  
 Stiftung Emera,  
 Suva Sitten,  
 Stiftung Atelier Manus,  
 UBS Switzerland AG.



# Preisverleihung

## Für eine erfolgreiche berufliche Eingliederung im Unterwallis

*„Eine Wette wird durch Vorbereitung, Planung, Messung, Entscheidung, Willenskraft und Durchhaltewillen gewonnen“*

*Félix Houphouët-Boigny v*

Die Gewinnerinnen und Gewinner des Preises für die berufliche Eingliederung: Steve Charrière, Diana Martins Marques, Lucca Romano und Alban Sarbach haben 2024 nach dem Vorbild der Teilnehmenden bei den Olympischen und Paralympischen Spielen ihre Wette gewonnen. Dank ihrer Motivation, ihrer Gewissenhaftigkeit und ihres Engagements haben sie Stein für Stein ihren Weg zu einer „neuen“ Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt gelegt. Sie verdienen unseren Respekt und unserer Bewunderung genauso wie die Medaillen, die wir ihnen bei der 44. Preisverleihung für eine erfolgreiche berufliche Eingliederung im Rahmen der Foire du Valais überreichen durften.

Unsere Preisträgerinnen und Preisträger konnten von einem grossen Netzwerk profitieren, das sie in ihrem Eingliederungsprozess begleitet und unterstützt hat, darunter ihre Familien, Freunde, Lehrpersonen, Ausbilder, Arbeitgeber, interinstitutionelle Partner, IV-Leistungsträger und IV-Berater. All diese wertvollen Ressourcen waren für den Erfolg der Eingliederungsstrategie von entscheidender Bedeutung.

Auch die Unternehmen spielen eine wichtige Rolle. Dies soll mit dem an die Veuthey & Cie Martigny SA verliehenen Arbeitgeberpreis gewürdigt werden. Das Unternehmen investiert viel Zeit und Energie in die Betreuung der einzugliedernden Menschen, die es aufnimmt. Dies zeigt, wie wichtig das Aufbauen eines Vertrauensverhältnisses ist, das durch eine solide Partnerschaft mit unserer IV-Stelle ermöglicht wird – und dies seit vielen Jahren.

### Die Schlüsselrolle der Bezugspersonen

Annick Meystre, Vorstandsmitglied von Swiss Paralympic, hob die wichtige Rolle der Bezugspersonen in ihrer Ansprache besonders hervor.

Bezugspersonen sind insbesondere während des Rehabilitationsprozesses nach einem Unfall wichtig, wenn sie die Betroffenen dabei unterstützen, ihr neues Leben selbstbestimmt zu gestalten. Sie betonte, dass die Paralympischen Spiele in Paris Vorbildcharakter hätten für die Gleichstellung, die Anerkennung von Sportlern mit Behinderungen sowie die Inklusion im weiteren Sinne.

„Wir sind zuversichtlich, dass sich diese positive Bewegung über die Stadien hinaus auf die Gesellschaft ausbreitet und so zu einem Paradigmenwechsel führt, dessen Fundament von einigen Pionieren gelegt wurde.“

In seiner Botschaft betonte Staatsrat Mathias Reynard, wie wichtig es ist, das Umfeld anzupassen, um eine bessere Inklusion zu ermöglichen und Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen die notwendigen Mittel für die Integration in die Berufswelt zur Verfügung zu stellen: „Wenn eine Blume nicht blüht, verändert man ihre Umgebung, aber man verändert nicht die Blume selbst.“

Dieses Zitat veranschaulicht besonders gut den Beitrag des Théâtre Les Halles in Sierre, Gewinner des Inklusionspreises 2024. Das Theater hat sich der inklusiven Kultur verschrieben und seine Philosophie ist, dass alle Menschen ungeachtet ihrer besonderen Bedürfnisse willkommen sind und Kultur für alle zugänglich sein soll. Es setzt sich für die Gestaltung eines Umfelds ein, in der sich alle willkommen fühlen und uneingeschränkt an den Aktivitäten teilnehmen können.

Die 44. Preisverleihung zeigt durch die bewegenden Zeugnisse unserer Preisträger einmal mehr, wie wichtig die Mission unserer IV-Stelle ist: Gemeinsam für eine erfolgreiche Eingliederung!



**Die Preisträger 2024**

Herr Steve Charrière  
 Frau Diana Martins Marques  
 Herr Lucca Romano  
 Herr Alban Sarbach

**Arbeitgeberpreis**

*Veuthey & Cie Martigny SA*

**Preis Inklusion in  
 Zusammenarbeit mit Forum  
 Handicap Valais-Wallis  
 und der Unterstützung  
 der Loterie Romande**

*Théâtre Les Halles, Sierre*

**Unsere grosszügigen Gönner**

*FVS Group Foire du Valais,  
 Municipalité de Martigny,  
 Délégation valaisanne  
 à la Loterie Romande,  
 Banque Cantonale du Valais,  
 Association des Employé  
 d'Assurances Sociales du Valais,  
 Axius SA,  
 Caisse de compensation  
 du canton du Valais,  
 Clinique romande  
 de réadaptation SUVA,  
 Dallmayr Vending & Office,  
 Félix Bureautique SA,  
 Fondation Chez Paou,  
 Fondation Emera,  
 Migros Valais,  
 Direction générale Orif,  
 Orif Sion,  
 OSEO Valais,  
 Suva Sion,  
 TCS Section Valais.*



# Inklusion



Weitere Informationen  
sind verfügbar unter  
[zukunft-inklusion.ch/vs](http://zukunft-inklusion.ch/vs)



**Die neue Fassung des Gesetzes über die Rechte und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen (GRIMB) trat im Wallis 2022 in Kraft. Ziel dieser Revision ist die Verwirklichung der Gleichberechtigung, um die UNO-Behindertenrechtskonvention (UNO-BRK) auf kantonaler Ebene umzusetzen. Mit dem Büro für die Rechte von Menschen mit Behinderungen wurde eine Beratungsstelle eingerichtet, um die Umsetzung des GRIMB im Wallis zu koordinieren.**

Das Büro für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (BRMB) ist der Koordinationsstelle für Fragen im Bereich Behinderung der Dienststelle für Sozialwesen (DSW) angegliedert. Es wurde im Mai 2022 geschaffen und verfügt über eine Vollzeitstelle, die auf die Leiterin des Büros und eine Fachmitarbeiterin für den deutschsprachigen Teil des Kantons aufgeteilt ist.

Das Büro hat hauptsächlich die Aufgabe, die Inklusion unter Berücksichtigung der Gleichberechtigung zu fördern. Die Rechte von Menschen mit Behinderungen werden zwar nicht mehr bestritten, eine vollständige Gleichstellung ist aber noch nicht Realität. Die konkrete Umsetzung der Inklusion, wie sie in den verschiedenen Rechtsrahmen (UNO-BRK, BehiG oder GRIMB) festgelegt ist, stellt eine komplexe Aufgabe dar. Einerseits sind behinderungsrelevante Fragen wie zum Beispiel die berufliche Eingliederung, politische Rechte, kulturelle oder sportliche Teilhabe, der Zugang zu Gebäuden und öffentlichen Verkehrsmitteln oder der Zugang zu vereinfachten Informationen bereichsübergreifend. Andererseits sind die Zuständigkeiten zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden je nach Thema unterschiedlich verteilt.

#### **Das BRMB nimmt verschiedene Aufgaben wahr, die im GRIMB festgelegt sind:**

- Es unterhält regelmässige Kontakte mit dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Es ist Mitglied der Delegiertengruppe für Menschen mit Behinderungen und der Fachkonferenz der kantonalen Beauftragten für Behindertenfragen (FBBF) der Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren (SODK).

- Es pflegt die Zusammenarbeit mit Vereinigungen und dem Forum Handicap, dem Walliser Dachverband der Behindertenvereine. Dieser Austausch ist wichtig, um Informationen über die Schwierigkeiten der Betroffenen zu erhalten, aber auch, um bei Beratungsprozessen vom Fachwissen der Vereinigungen zu profitieren. Die Gewährleistung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen an Themen, die sie betreffen, ist einer der Grundsätze der UNO-BRK. Das BRMB berät und unterstützt die Dienststellen bei der Umsetzung dieses Grundsatzes.

- Es berät Menschen mit Behinderungen, damit sie ihre Rechte geltend machen können, und vermittelt beim Bekanntwerden einer Benachteiligung, indem es mit den entsprechenden Akteuren den Dialog sucht.

- Es schärft das Bewusstsein für Rechte und Inklusion. Die besonderen Schwierigkeiten der Betroffenen oder bestimmte Formen der Diskriminierung sind immer noch kaum bekannt. Der Kanton Wallis nahm an den nationalen Aktionstagen „Zukunft Inklusion“ vom 15. Mai bis 15. Juni 2024 teil und konnte so mit 44 Aktionen auf Inklusions-Initiativen oder noch immer vorhandene Schwierigkeiten aufmerksam machen.

**Von den laufenden Projekten sind unter anderem zu erwähnen:**

- Ein Pilotprojekt zur Verbesserung der digitalen Zugänglichkeit der Website der Dienststelle für Sozialwesen – in einer zunehmend digitalisierten Gesellschaft eine Herausforderung für die Inklusion.
- Die Organisation von Treffen mit den Walliser Gemeinden im Herbst 2025 in Zusammenarbeit mit Procap und den Verbänden, um die Umsetzung des GRIMB zu thematisieren.
- Die Beteiligung an staatsinternen Projekten, wie die Verbesserung der Aufnahme von Menschen mit Behinderungen im Spital Wallis.

Die Aufträge der IV-Stelle und des BRMB sind genau festgelegt. Die Handlungsbereiche sind dabei unterschiedlich: Die IV-Stelle handelt auf Bundesebene, das BRMB auf kantonaler Ebene. Der gemeinsame Wunsch, sich über bestimmte Themen austauschen zu können, trägt sowohl zur Verbesserung der Beratung als auch dazu bei, den Bedürfnissen der Betroffenen nachzukommen, beispielsweise nach erläuternden Broschüren oder Mitteilungen in leichter Sprache.

Die Inklusion und die Anerkennung des Reichtums der menschlichen Vielfalt hängen jedoch nicht von einigen konkreten Instanzen ab, sie gehen uns alle an.



**Viviane Bérod Pinho**, Leiterin, & **Priska Escher**, Fachmitarbeiterin  
im Büro für die Rechte von Menschen mit Behinderungen

# Erforschen der Generationen um die Herausforderungen von morgen zu meistern



## Steffi Burkhart

*Geboren 1985, promovierte Steffi Burkhart in Gesundheitspsychologie und studierte Sportwissenschaften an der Deutschen Sporthochschule Köln. Sie ist eine anerkannte Expertin für die Generationen Y, Z und Alpha und widmet ihre Forschung den Dynamiken zwischen den Generationen sowie den Veränderungen in der Arbeitswelt.*

Beim Arbeitgeberfrühstück, das im Frühjahr 2024 im Zeughaus Kultur Brig stattfand, präsentierte sie die Herausforderungen und Chancen, die mit dem Eintritt neuer Generationen in den Arbeitsmarkt einhergehen. Laut ihren Studien werden bis 2035 mehr als 75 % der weltweiten Arbeitskräfte aus den Generationen Y, Z und Alpha bestehen. Insbesondere die Generationen Z und Alpha stellen traditionelle Erwartungen an Arbeit, Kommunikation und Work-Life-Balance infrage.

### Ein einzigartiges intergenerationalles Phänomen

Derzeit leben sechs Generationen gleichzeitig in unserer Gesellschaft, und ab 2025 wird eine siebte Generation hinzukommen. Zum ersten Mal agieren vier bis fünf Generationen zeitgleich auf dem Arbeitsmarkt.

Diese Generationen sind:

- Die Wirtschaftswundervertreter (1928–1945);
- Die Babyboomer (1946–1964);
- Die Generation X (1965–1980);

- Die Generation Y oder Millennials (1981–1994);
- Die Generation Z (1995–2010);
- Die Generation Alpha (2011–2025).

Jede Generation ist von ihrer Zeit geprägt und bringt unterschiedliche Werte, Erwartungen und Verhaltensweisen mit. Die Babyboomer zum Beispiel wuchsen in einer Zeit ohne Internet auf, in der Wissen durch Autoritätsfiguren weitergegeben wurde. Die Generation Z hingegen ist in einer stark vernetzten Welt aufgewachsen, schätzt die sofortige Verfügbarkeit von Informationen und legt besonderen Wert auf immaterielle Werte.

Diese Unterschiede zwingen Unternehmen dazu, sich anzupassen, um junge Talente zu gewinnen und langfristig zu binden. Es geht nicht mehr nur darum, einen Arbeitsplatz anzubieten, sondern auch die persönlichen Bestrebungen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen – häufig geprägt von einer Sinnsuche und dem Wunsch nach einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben.

### Zwischen Chancen und Herausforderungen

Die Vielfalt der Generationen ist eine Bereicherung. Die Babyboomer bringen durch ihre Erfahrung und Loyalität Stabilität in Organisationen. Gleichzeitig müssen Unternehmen ihre Strategien überdenken, um die jüngeren Generationen einzubeziehen, insbesondere die Generation Z, die eine hohe Wechselbereitschaft zeigt. In den USA wird erwartet, dass eine Person dieser Generation im Laufe ihrer Karriere etwa 20-mal den Arbeitsplatz wechselt, während in Europa etwa 12 Wechsel realistisch sind. Diese Mobilität erfordert von Unternehmen mehr Flexibilität und die Bereitstellung klarer Entwicklungsperspektiven.

Gleichzeitig zeichnet sich eine große Herausforderung ab: die mentale Gesundheit. Obwohl die jungen Generationen digital stark vernetzt sind, fühlen sich viele in der realen Welt isoliert. Dieses digitale Paradoxon wirft Fragen zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz auf und fordert von Arbeitgebern Maßnahmen wie inklusive Arbeitsumfelder und psychologische Unterstützung.

### Die Arbeit neu denken

Die Erwartungen der jüngeren Generationen verändern auch das Verständnis von „Work-Life-Balance“. Viele von ihnen möchten nicht mehr in

traditionellen Karrieremodellen arbeiten, sondern bevorzugen Teilzeitarbeit, um den Rest ihrer Zeit unabhängigen oder persönlichen Projekten zu widmen. Diese neuen Anforderungen zwingen Unternehmen dazu, Arbeitsmodelle flexibler und vielseitiger zu gestalten.

### Ein notwendiger Dialog

Obwohl Spannungen zwischen den Generationen nicht neu sind, werden sie heute durch die Vielzahl an Medien und Plattformen verstärkt. Ein echter Dialog zwischen Jung und Alt ist notwendig, um Konflikte zu lösen und die Bedürfnisse der jüngeren Generationen in politische und wirtschaftliche Entscheidungen einzubeziehen.

Die Generationen Z und Alpha werden entscheidend dafür sein, wie wir in Zukunft leben und arbeiten. Ihr Potenzial anzuerkennen und sich an ihre Erwartungen anzupassen, bietet eine einzigartige Chance, um die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen der kommenden Jahre zu meistern.



# Schlusswort



## Guy Riand

*Leiter Administration  
Region Unterwallis der  
Kantonalen IV-Stelle Wallis*

Nach 40 Dienstjahren bei der Kantonalen IV-Stelle Wallis geht ein grosses Kapitel zu Ende. Ich habe viele Erinnerungen an meine Anfänge im März 1985 im IV-Sekretariat, das sich damals im Gebäude der Ausgleichskasse des Kantons Wallis an der Av. de Pratifori 22 in Sion befand. Der damalige Direktor Roland Revaz vertraute mir und stellte mich ein, ohne zuvor meinen Vater nach meiner politischen Zugehörigkeit oder meiner Konfession zu fragen.

Mich begeisterte der Beruf von Anfang an und ich konnte viel Wissen in allen Bereichen der IV sammeln. Das Image dieser Versicherung in der Öffentlichkeit war aber nicht besonders gut, da viele Leute dachten, dass nur Langzeitarbeitslose oder Menschen mit Suchtproblemen anspruchsberechtigt seien. Wenn ich gefragt wurde, was ich beruflich mache, antwortete ich, dass ich bei der IV sei, fügte aber immer schnell hinzu, dass ich dort arbeiten würde.

Seit ihrem Inkrafttreten 1960 und durch zahlreiche Revisionen – wir sind mittlerweile bei der siebten, nur die von 1977 habe ich nicht miterlebt – ist es der IV jedoch gelungen, ihr Image aufzupolieren, indem sie sich auf die Eingliederung konzentrierte und die Voraussetzungen für einen Rentenanspruch verschärfte.

Es ist oft schwierig, unseren Versicherten zu vermitteln, dass Invalidität in erster Linie ein wirtschaftlicher Begriff ist und dass selbst schwerwiegende gesundheitliche Beeinträchtigungen nicht automatisch einen Anspruch auf IV-Leistungen begründen. Die IV-Rente ist nach wie vor für Versicherte bestimmt, deren Beeinträchtigung durch ein Geburtsgebrechen, eine Krankheit oder einen Unfall so schwerwiegend ist, dass sie keinen oder nur einen teilweisen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt haben. Hingegen wurde der Anspruch auf Eingliederungsmassnahmen – im weitesten Sinn – erfreulicherweise zunehmend erweitert.

Die Medienberichterstattung konzentriert sich oft auf unglückliche Beispiele unvollständiger Abklärungen oder nicht erfolgter Eingliederungen, ohne dabei alle Details der Situation zu berücksichtigen. Es ist jedoch wichtig, die anerkannten Leistungsentscheide und die Erfolge unserer Eingliederungsmassnahmen hervorzuheben. Leider werden diese Aspekte nicht genügend gewürdigt. Während wir jährlich rund 1200 neue, berechnete Renten gewähren, werden gleichzeitig knapp 5000 berufliche Eingliederungsmassnahmen mit grossem Erfolg umgesetzt. Die Kantonale IV-Stelle Wallis bearbeitet jährlich über 10 000 IV-Gesuche. Dabei setzen die Mitarbeitenden die gesetzlichen Bestimmungen kompetent und sorgfältig um. Ich bin stolz darauf, seit 40 Jahren Teil dieses Teams zu sein.

Als langjähriger Leiter der Administration Unterwallis schätze ich den Respekt und das Vertrauen, das mir vom Direktionsteam entgegengebracht wurde, sowie die Freude, von engagierten und sehr kompetenten Mitarbeitern umgeben zu sein. Meine Tätigkeit war dank vielen wunderbaren Begegnungen innerhalb und ausserhalb der IV-Stelle eine grosse Bereicherung und bot mir die Gelegenheit, mein juristisches, soziales und medizinisches Wissen zu vertiefen. Die Invalidenversicherung ist sicherlich der komplexeste Zweig der Sozialversicherungen. Nicht zuletzt dank der ständigen Veränderungen fand ich sie aber immer spannend. Diese haben mich auch gezwungen, flexibel und reaktionsschnell zu sein, um eine ordnungsgemässe Anwendung der Bestimmungen zu gewährleisten.

Ich habe in meinem Leben zwar nur einen Beruf ausgeübt, aber es war ein schöner. Und jetzt werde ich den Ruhestand mit meiner Familie geniessen.



**Es ist wichtig, die Erfolge  
unserer Eingliederungsmass-  
nahmen hervorzuheben.**



**Herausgeber** Kantonale IV-Stelle Wallis  
Direktion, Av. de la Gare 15, 1951 Sitten  
027 324 96 11 | [www.ivvs.ch](http://www.ivvs.ch)

**Gestaltung** octane communication / Shirlene Terrapon  
**Fotos** Kantonale IV-Stelle Wallis