

PROJEKT VEREINBAR

Wirksame & gelebte Inklusion dank Kooperation

1. PROJEKTRÄGER, VISION & FÖRDERBEDARF

Projektträger:innen: Stiftung Rodtegg & Netzwerk Neubad, Luzern

Laufzeit Etablierungsphase: Januar 2026 – Dezember 2030

Förderbedarf: CHF 110'000.–/Jahr (Drittmittel)

Vision: Nachhaltige Inklusion durch strukturelle Verankerung inklusiver Arbeitsmodelle in einem urbanen Kulturhaus

Modellcharakter: Sozial-kulturelle Kooperation mit Transferpotenzial für andere Institutionen

Weiterführende Links und Dokumente: Dokumentarfilm über das Projekt vereinbar, Abschlussbericht Wirkungsevaluation Projekt vereinbar 2022 - 2025 Fachhochschule Nordwestschweiz (Anhang), Empfehlungsschreiben Sozial- und Sicherheitsdirektion Stadt Luzern (Anhang), Fotografien aus der Pilotphase (Anhang), Blog Inklusionskompass des Team vereinbar, Inklusives Kulturprogramm Neubad

Kontakte

Netzwerk Neubad
Bireggstrasse 36
6003 Luzern, 041 360 60 66

Nadine Halter
Projektleitung Kultur inklusiv
netzwerk@neubad.org

Nina Kurmann
Projektleitung vereinbar
nina.kurmann@rodtegg.ch



die rodtegg
vereinbar



2. AUSGANGSLAGE & ERKENNTNISSE AUS PILOTPHASE

Seit Oktober 2022 kooperieren die Stiftung Rodtegg und das Netzwerk Neubad im Pilotprojekt vereinbar. Die bürowerkstatt Rodtegg ist seither in den Atelierflächen des Kulturhauses Neubad integriert. Täglich stehen dort fünf Arbeitsplätze für rund 18 Personen mit Behinderungen zur Verfügung – als Raum für Mitarbeit, kreative Entfaltung und aktive Teilhabe.

Das Team vereinbar unterstützt den regulären Neubad-Betrieb, entwickelt eigene Projekte und wirkt bei Veranstaltungen mit. Über drei Jahre hinweg wurde partizipativ und bedürfnisorientiert gearbeitet – mit regelmässigen Inklusionsprüfungen und einer wissenschaftlichen Evaluation durch die FHNW.

Die Pilotphase hat gezeigt:

- Inklusion im Kulturbetrieb ist machbar – wenn sie strukturell unterstützt wird
- Die Kooperation zwischen sozialer Institution und Kulturhaus hat Modellcharakter
- Das Projekt erreicht Menschen, die ohne diese Form von Wahlfreiheit weiterhin im segregierten Kontext verbleiben würden

Der Aufbau von Verantwortung und Selbstwirksamkeit ist möglich und wirkungsvoll. Ende 2025 endet die Pilotphase. Die Projektträger:innen sind überzeugt: vereinbar muss dauerhaft etabliert werden. Die Grundlagen sind gelegt, die wichtigsten Erfahrungen wurden gemacht – nun braucht es die strukturelle Verankerung.

3. PROJEKTVISION & MODELLCHARAKTER

Von der Pilotphase zur strukturellen Verankerung

Die Pilotphase hat gezeigt: Inklusiver Zusammenarbeit im Kulturbetrieb ist nicht nur möglich, sondern bereichernd – für alle Beteiligten. Die Erkenntnisse der letzten drei Jahre bilden nun die Grundlage für eine dauerhafte, strukturell verankerte Umsetzung im Neubad. Ziel ist der systematische Aufbau inklusiver Arbeits- und Prozessstrukturen, die im regulären Betrieb mitgedacht und mitgetragen werden.

Von Integration zu echter Inklusion

Im Fokus steht der Übergang von Gruppenintegration hin zur individuellen, eigenverantwortlichen Mitarbeit: Menschen mit Behinderungen sollen künftig schichtweise in den regulären Teams des Kulturhauses Neubad mitarbeiten – sichtbar, wirksam und selbstbestimmt. Dies erfordert nicht nur organisatorische Anpassungen, sondern auch eine kulturelle Öffnung und eine klare Haltung aller Beteiligten.

Modellcharakter mit Leuchtturmwirkung

Die Kooperation zwischen einer sozialen Institution und einem urbanen Kulturhaus ist in dieser Form schweizweit einzigartig. Sie verbindet zwei Systeme mit unterschiedlichen Logiken – und schafft ein gemeinsames Arbeitsumfeld, das Inklusion nicht als Ausnahme, sondern als gelebten Alltag versteht. Das Projekt besitzt Modellcharakter mit hohem Transferpotenzial – als Impulsgeberin für andere Kulturhäuser, soziale Institutionen, Städte und Kantone.

4. ZIEL-WIRKUNGSMATRIX (2026 – 2030)

Übergeordnetes Ziel: Die nachhaltige Verankerung von echter Inklusion im Kulturbetrieb – strukturell, personell, kulturell und kommunikativ.

Ziel	Erwartete Wirkung	Messbare Indikatoren/Zielwerte
1. Inklusive Mitarbeit ermöglichen und ausbauen	Menschen mit Behinderungen arbeiten individuell, sichtbar und wirksam im regulären Kulturbetrieb mit.	<ul style="list-style-type: none">● 5 Gruppenarbeitsplätze täglich erhalten● 6+ Personen im Schichtbetrieb integriert● Min. 1 feste Anstellung direkt im Neubad● Sichtbare Präsenz an Veranstaltungen (Abende/Wochenenden)
2. Finanzierung nachhaltig sichern	Das Projekt ist langfristig finanziell abgesichert und Teil der Regelstrukturen.	<ul style="list-style-type: none">● Ab 2030 ist ein Grossteil über die Regelstrukturen finanziert (Stadt, Kanton)
3. Wissenstransfer und Modellwirkung fördern	Das Projekt inspiriert andere Institutionen und schafft Bewusstsein für inklusive Kulturarbeit.	<ul style="list-style-type: none">● Mind. 10 Veranstaltungen («Tour de Suisse») in der Deutschschweiz● Multimediale Kampagne (inkl. Dokumentar-Film und Online Verbreitung)● Aufbau eines Beratungsangebots
4. Strukturelle Verankerung der Inklusion im Neubad	Inklusion wird zur Routine	<ul style="list-style-type: none">● Erreichen der Goldmitgliedschaft beim Netzwerk Kultur inklusiv von Pro Infirmis dank definierten Massnahmen im Bereich Inklusion● Jährliche Schulung des Personals (ab 2026)
5. Strukturierung der Arbeitsmodelle vereinbar seitens Rodtegg	Klarheit, Fairness, hohe Nutzungsfrequenz	Rahmenbedingungen und Strukturen für die Anstellungsbedingungen bei vereinbar schaffen: Regelungen Arbeit/Freizeit, Arbeitsmodell Schicht-/Gruppenbetrieb
6. Begegnungsmöglichkeiten zur Förderung der Teamkultur sind etabliert	Es entsteht ein gemeinsames Teamverständnis Neubad/vereinbar.	<ul style="list-style-type: none">● Jährlich findet ein gemeinsamer formeller und weitere informelle Teamanlässe statt● Jährlich findet 1 gemeinsamer Workshop zur Teambildung/Arbeitskultur statt● Förderung informeller Austauschmöglichkeiten (Mittagessen, Pause)

5. ZIELGRUPPEN

- Menschen mit Behinderungen (Team vereinbar, Rodtegg und externe Personen)
- Kulturhaus Neubad: Mitarbeitende, Mitwirkende, Nutzende, Gäste, Quartier
- Stadt und Kanton Luzern: als Kooperations- und Förderpartner
- Schweizweite Öffentlichkeit: Kulturhäuser, soziale Institutionen, Hochschulen
- Freiwillige («Rettungsschwimmende»): Aufbau inklusives Helfer:innen-Team

6. WAHLFREIHEIT & INKLUSIONSVERSTÄDNIS

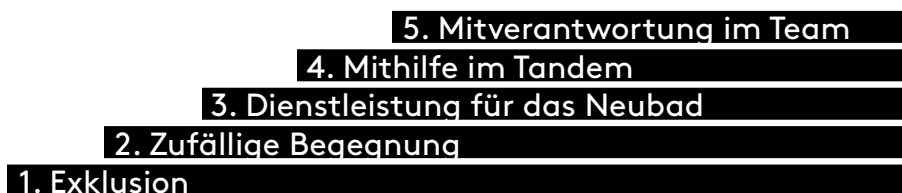
Inklusion verstehen und gestalten: Ein Entwicklungsprozess mit Wahlfreiheit

Die Erkenntnisse aus der Pilotphase und die begleitende wissenschaftliche Evaluation zeigen deutlich: Inklusion ist kein Ziel, das punktuell erreicht wird sondern ein kontinuierlicher Lern- und Entwicklungsprozess. Menschen mit Behinderungen benötigen dabei nicht ein starres «Entweder-Oder» zwischen Exklusion und Inklusion, sondern ein breites Spektrum an selbstbestimmten Teiligungsformen.

Entlang des Spektrums von Exklusion – Integration – Inklusion schaffen wir unterschiedliche Zugänge zur Mitarbeit im Neubad. Dabei steht die individuelle Entscheidung im Zentrum: «Wie viel Inklusion möchte ich?»

Diese Vielfalt schafft Durchlässigkeit und ermöglicht Kompetenzerleben – auch für Menschen, die sich bislang im stark begleiteten oder institutionellen Rahmen bewegen. Ohne diese differenzierten Optionen würden viele Betroffene im segregierten Kontext verbleiben.

Inklusion als Stufenmodell: Vom integrativen Setting zur eigenverantwortlichen Mitarbeit



Wir verstehen Inklusion lernen als ein Stufenmodell – bildhaft vergleichbar mit Treppensteigen oder Liftfahren. Der Einstieg erfolgt über Begegnungen oder unterstützte Gruppenformate (z. B. Dienstleistungen für das Neubad). Auf den nächsten Stufen folgt die individuelle Mitarbeit im Schichtbetrieb, später auch mit Tandem- oder Teamverantwortung, bis hin zur vollen Verantwortung für einen eigenen Bereich.

Aktuell befindet sich das Projekt oft noch auf Stufe 3: Das Team vereinbar arbeitet als Gruppe integrativ im Neubad mit. Um den nächsten Entwicklungsschritt in Richtung echter Inklusion zu vollziehen, braucht es individuelle Mitarbeit, sichtbare Verantwortung und klare Rollen im regulären Betrieb – etwa im Bistro, bei Veranstaltungen oder im Hausdienst.

Dabei verändert sich auch die professionelle Begleitung: Die Fachpersonen der Rodtegg treten zunehmend in den Hintergrund, während die direkte Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden des Neubads und den vereinbar-Teammitgliedern gestärkt wird.

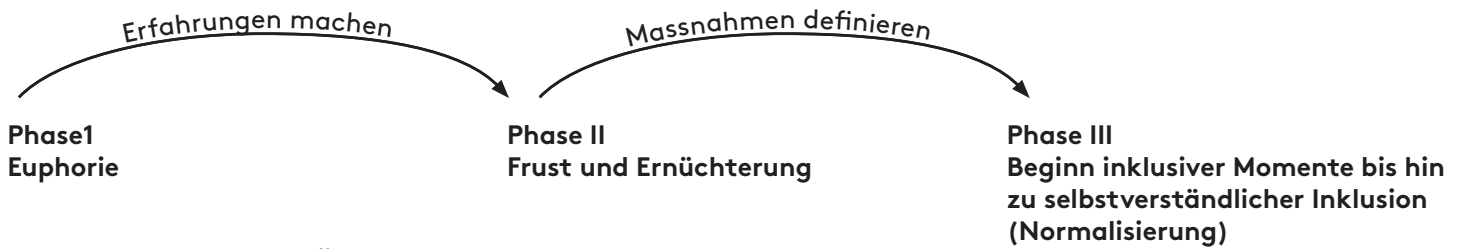
Für diesen Übergang sind gut strukturierte Rekrutierungs- und Begleitprozesse entscheidend. Im Bereich Bistro liegt bereits ein erstes Konzept vor (vgl. Anhang). Für weitere Einsatzfelder wird das Modell in den kommenden Jahren schrittweise entwickelt.

UMSETZUNG & PROJEKTAKTIVITÄTEN

Theoretischer Bezugsrahmen: Modell Inklusionsprozesse von Blindspot

Das Projekt vereinbar orientiert sich am Modell Inklusionsprozesse von Blindspot, das Inklusion als mehrphasigen Entwicklungsprozess versteht. Aktuell befindet sich das Projekt kurz nach Phase 2 – erste strukturelle Öffnungen und integrative Prozesse sind erfolgt.

Um nun den Übergang zur nachhaltigen, systemisch verankerten Inklusion (Phase 3+) zu schaffen, sind klar definierte, verbindliche Massnahmen notwendig. Die im Folgenden beschriebenen Projektaktivitäten zielen genau darauf ab: Die individuelle Mitarbeit, die strukturelle Anpassung, sowie die kulturelle und kommunikative Verankerung von Inklusion im Kulturbetrieb Neubad.



7.1 PROJEKTAKTIVITÄTEN

Ziel 1: Inklusiver Mitarbeit – Von der Arbeitsintegration zur individuellen Berufsinclusion

- Weiterführung und Ausbau regelmässiger Dienstleistungen im integrativen Gruppensetting (Team vereinbar)
- Einführung eines Schichtbetriebs zur inklusiven Mitarbeit in allen Bereichen des Neubad (z. B. Bistro, Hausdienst, Veranstaltungen)
- Direkte Anstellung von Personen mit Behinderung durch das Neubad
- Aufbau eines inklusiven Helfer:innen-Teams mit flexiblen Einsatzmöglichkeiten

Ziel 2: Nachhaltige Finanzierung sichern

- Schrittweise Überführung der Finanzierung in Regelstrukturen durch Stadt und Kanton
- Nachweis des Mehrwerts und der Wirkung durch Evaluation und Öffentlichkeitsarbeit als Argumentationsgrundlage für dauerhafte Mittel
- Transparente Dokumentation der entstehenden Zusatzaufwände im Neubad-Betrieb (Zeiterfassung, Aufwandsentschädigungen etc.)
- Drittmittel-Fundraising für modellhafte Aktivitäten, Kommunikationsarbeit und inklusive Veranstaltungsformate

Ziel 3: Wissenstransfer und Modellwirkung

- Erweiterung des bestehenden Dokumentarfilms
- Aufbereitung und Verbreitung der Evaluationsergebnisse der FHNW
- Durchführung der Veranstaltungsreihe «Tour de Suisse» mit Film, Podien und Austausch in mehreren Städten
- Medienarbeit (Print, Online), eigene Kommunikationskanäle (Instagram, Blog «Inklusionskompass»)
- Aufbau und Bewerbung eines Beratungsangebots: Führungen, Workshops, Austauschformate, Netzwerktreffen

Ziel 4: Kulturelle Mitgestaltung

- Durchführung von 2–3 kreativen Workshops pro Jahr (öffentlich, teilweise in Verbindung mit Residenzen)
- Durchführung von 2–3 partizipativen Veranstaltungsformaten pro Jahr (z. B. Rolldisko, Gastküche vereinbar Brunch, inklusives Residenzprogramm)
- Mitarbeit des Teams vereinbar in OKs und Projektteams von Neubad-Veranstaltungen

Ziel 5: Strukturelle Implementierung – Neubad als inklusives Kulturhaus

- Verankerung des Auftrags «Inklusion» in der Organisationsstruktur des Neubad (z. B. Leitbild, Aufgabenprofile, Gremien)
- Einführung eines jährlichen Schulungsprogramms Inklusion für alle Mitarbeitenden
- Anpassung von betrieblichen Strukturen
- Zeitliche/räumliche Angleichung Neubad-Rodtegg-Strukturen (Pausen, Abläufe)
- Klare Differenzierung von Arbeitszeit und Freiwilligenarbeit
- Definierte Verantwortlichkeiten und Abläufe
- Weiterentwicklung Inklusion gemäss den fünf Handlungsfeldern von «Kultur inklusiv»; Ziel: Mitgliedschaft Gold im Netzwerk Kultur inklusiv
- Entwicklung von Barrierefreiheitskonzepten im Rahmen der Arealentwicklung Kleinmatt/Biregg
- Durchführung des Lehrmoduls «Barrierefreies Neubad» mit der Hochschule Luzern (HSLU Architektur/Innenarchitektur)
- Umsetzung kleinerer baulicher Massnahmen aus dem Betriebsalltag; Abschluss geplanter Umbauten

8. MEILENSTEINE UND ZEITPLAN

Wann	Projektaktivität
Okt 2025	Evaluationsbericht FHNW erstellt
Jan 2026	Einführung Schichtbetrieb im Bereich Catering
Feb 2026	Finanzierung Etablierungsphase gesichert
März 2026	Verhandlungen Stadt und Kanton Luzern aufgenommen
März 2026	Mitglied Netzwerk Kultur inklusiv – Kategorie Bronze
Mai 2026	Interne Evaluation
Sept 2026	Modul «Barrierefreies Neubad» in Zusammenarbeit mit HSLU
Sept 2026	Einführung jährliche Inklusionsschulung für Mitarbeitende Neubad
Sept 2026	Neubad bietet erste Formate zur Mitarbeit für Menschen mit Behinderungen unabhängig von vereinbar (direkte Anstellung, IV-Projekte, Praktika Sonderschulen)
Sept 2026 – Mai 2027	Gesamtschweizerische Kampagne («Tour de Suisse», Medienarbeit, etc.)
Ende 2026	Finanzierungszusage öffentlicher Hand für 2027 erreicht
Feb 2027	Zweites Modul «Barrierefreies Neubad» mit HSLU
Mai 2027	Interne Evaluation
Sept 2027	Schichtbetrieb im Bereich Hausdienst eingeführt
Jan 2028	Etablierung Mitarbeit im Freiwilligenpool durch Menschen mit Behinderungen
Jan 2028	Erhöhung finanzielle Beiträge via Regelstrukturen
Feb 2028	Schichtbetrieb im Bereich Veranstaltungen eingeführt
März 2028	Schichtbetrieb in allen Bereichen für Team vereinbar möglich
März 2028	Mitglied Netzwerk Kultur inklusiv – Kategorie Silber
Mai 2028	Interne Evaluation
Sept 2028	Einführung halbjährlicher Bewerbungsfenster für Schichtbetrieb
März 2029	Mitglied Netzwerk Kultur inklusiv – Kategorie Gold
Mai 2029	Interne Evaluation
Sept 2029	Bewerbungsfenster Schichtbetrieb Bistro & Catering
Jan 2030	Finanzierung durch Regelstrukturen gesichert
Mai 2030	Interne Evaluation
Sept 2030	Bewerbungsfenster Schichtbetrieb Bistro & Catering

9. ORGANISATION & ROLLENVERTEILUNG

9.1 Verein Netzwerk Neubad

Das Neubad ist die kulturelle Zwischen-/Umnutzung des ehemaligen Hallenbads Luzern. Es versteht sich als Raum für Kultur, Kunst, Kreativwirtschaft, Wissensarbeit, Gemeinsinn und Soziokultur. Der Betrieb ist als Verein organisiert und wird stark partizipativ geführt.

www.neubad.org

9.2 Stiftung Rodtegg

Die Rodtegg ist eine private Stiftung in der Stadt Luzern für Menschen mit körperlicher oder mehrfacher Behinderung. Sie bietet Raum zum Leben, Arbeiten, Lernen und Begegnen. Die bürowärkstatt Rodtegg mit ihren rund 30 Mitarbeiter:innen erbringt seit 1991 Bürodienstleistungen für die Privatwirtschaft. Diese befindet sich aktuell in einer Weiterentwicklung
www.rodtegg.ch

9.3 Kooperation im Projekt vereinbar

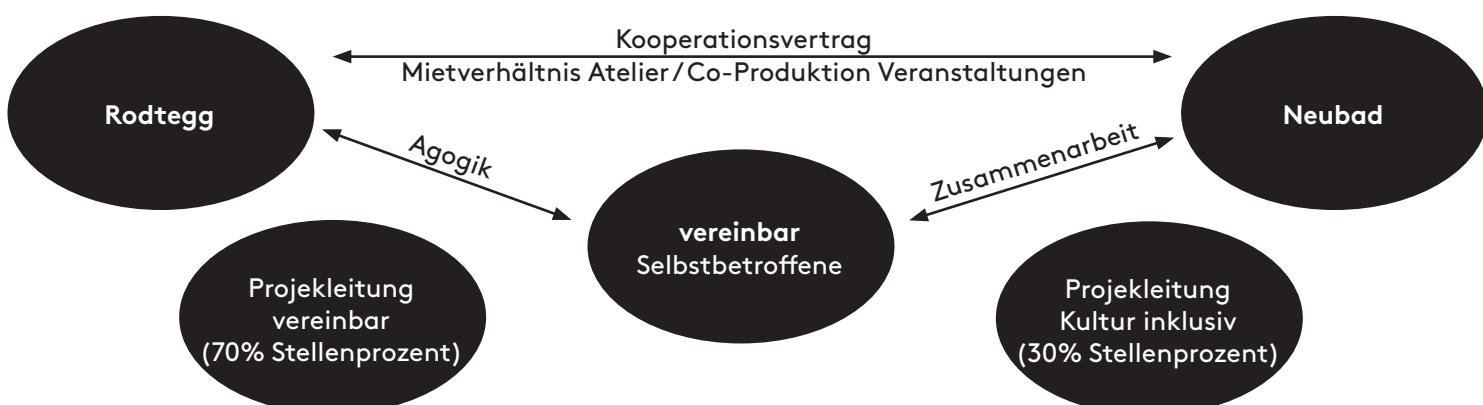
Das Projekt vereinbar basiert auf einer verbindlichen Kooperation zwischen zwei eigenständigen Organisationen: dem Verein Netzwerk Neubad und der Stiftung Rodtegg. Grundlage bildet ein gemeinsam unterzeichneter Kooperationsvertrag auf Basis des Projektkonzepts vereinbar.

Rollen und Zuständigkeiten

- Projektleitungen werden von beiden Organisationen gestellt.
- Die Rodtegg verantwortet die agogische Begleitung der Mitarbeitenden mit Behinderungen (Team vereinbar).
- Das Neubad stellt die Arbeitsumgebung, begleitet den Schichtbetrieb und trägt Mitverantwortung für die inhaltliche Umsetzung inklusiver Arbeitsprozesse.

Strukturelle Rahmenbedingungen

- Die Rodtegg mietet ein Atelier im Neubad, welches als feste Arbeitsbasis für das Team vereinbar dient. Damit wird sie als reguläre Nutzerin (Mieterin Atelierfläche) des Hauses geführt.
- Die Dienstleistungen, die das Team vereinbar im regulären Neubad-Betrieb erbringt, werden vom Neubad quartalsweise vergütet.
- Personelle Mehraufwände aufgrund der inklusiven Zusammenarbeit kann das Neubad dem Projekt vereinbar verrechnen.
- Veranstaltungen (z. B. Rolldisko, Gastküche, Brunch) werden in Co-Produktion zwischen Team vereinbar und dem Neubad organisiert.
- Beide Betriebe gehen verfolgen mit dem Projekte auch eigene Ziel. Das Neubad wird zum inklusiven Kulturhaus auf allen Ebenen (Inhaltlich, Kommunikativ, etc). Die Rodtegg setzt den Auftrag Inklusion gemäss UN-BrK um.



10. FINANZIERUNG & RESSOURCENBEDARF

Trotz der grossen inhaltlichen Unterstützung von Stadt und Kanton Luzern, ist die finanzielle Absicherung des Projekts vereinbar eine Herausforderung – vor allem aufgrund des innovativen Kooperationsmodells und der tatsächlich gelebten Inklusion auf individueller Ebene. Den Behörden fehlen aktuell entsprechende Finanzierungsinstrumente, die Unterstützung erfolgt weiterhin nach dem «Tarifsystem».

1. Finanzielle Ausgangslage

- Die Infrastruktur- und Personalkosten der Rodtegg können bereits heute weitgehend über die bestehenden Regelstrukturen (z. B. IV-Finanzierung) gedeckt werden.
- Für die inklusiven Angebote im Bereich Programmation, Kommunikation und Veranstaltungen stehen dem Neubad ebenfalls begrenzte Eigenmittel zur Verfügung (aus eigenen Regelstrukturen).
- Für die personellen Mehraufwände im Neubad-Betrieb – insbesondere für die Begleitung individueller Inklusionsprozesse und die Einarbeitung neuer Mitarbeitender – bestehen derzeit noch keine gesicherten Finanzierungsquellen.

2. Drittmittelbedarf

Das Projekt bleibt in den nächsten Jahren auf eine jährliche Co-Finanzierung von CHF 110'000 durch Drittmittel (Stiftungen und projektbezogene Förderstellen) angewiesen. Damit sollen insbesondere folgende Bereiche gedeckt werden:

- 30%-Projektleitung Kultur inklusiv im Neubad: Diese Schlüsselstelle ist zentral für die strukturelle Verankerung, Umsetzung gemäss Konzept, Kommunikation, Fundraising, Wissensvermittlung, Begleitung und Anstossen Inklusionsprozesse und interne Schulungen.
- Zusätzlicher Personalaufwand im Neubad-Team: Für fachliche Einarbeitung, Koordination und organisatorische Aufgaben wird ein jährliches Stundenkontingent von rund 300 Stunden benötigt (über Zeiterfassung dem Projekt vereinbar verrechenbar).
- Programmkosten für kreative Workshops, inklusive Veranstaltungen, schweizweite Kommunikationskampagnen («Tour de Suisse») und innovative Co-Produktionen mit dem Team vereinbar.
- Kleinere Umbauarbeiten zur barrierefreien Anpassung von Infrastruktur
- Sonstige Projektaufwände, z. B. Jahresessen (wichtige Begegnungsformate), öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen und allfällige Sonderausgaben.

3. Langfristige Perspektive

Ziel ist es, die Finanzierung schrittweise in die Regelstrukturen zu überführen, um das Projekt langfristig abzusichern. Ab 2030 soll die Grundfinanzierung über öffentliche Mittel (Stadt, Kanton, Rodtegg) erfolgen.

4. Risikoeinschätzung

Die grösste Herausforderung liegt derzeit in der personellen Mehrbelastung des Neubad-Betriebs durch die inklusive Zusammenarbeit. Ohne externe Finanzierung kann das benötigte Fachpersonal nicht dauerhaft gestellt werden – was die Weiterführung des Projekts gefährden würde.

11. EVALUATION & QUALITÄTSSICHERUNG

- Pilotphase 2023–2025: Nutzung bestehender wissenschaftlicher Evaluierung der FHNW (mit Zwischen- und Abschlussberichten)
- Interne Evaluation: jährliche Überprüfung im Frühling durch Projektleitung; Schwerpunkte: Zielerreichung, Ressourcen, Struktur, Leistungserbringung. Abgleich durch Fachpersonen mit den vereinbar-Mitarbeitenden und der Projektleitung Kultur inklusiv mit den Neubad Mitarbeitenden
- Beibehaltung FHNW-Begleitung: Bei strategischen Fragen oder größeren Entwicklungen

12. NACHHALTIGKEIT & SKALIERUNGSPOTENZIAL

1. Langfristige Verankerung im Areal und in der Stadtentwicklung

Die geplante Gebietsentwicklung Kleinmatt-/Bireggstrasse berücksichtigt den Erhalt des Kulturhauses Neubad –insbesondere auch aufgrund seines Beitrags zur gelebten Inklusion. Unabhängig davon, ob eine Sanierung oder ein Neubau erfolgt: Das Neubad und das Projekt vereinbar sollen dauerhaft im Areal verankert bleiben und als Modell für inklusive Arealentwicklung dienen.

2. Integration in bestehende Strukturen

Bereits heute sind zentrale Elemente des Projekts in den Regelbetrieb der Stiftung Rodtegg und des Vereins Neubad überführt worden. Beide Organisationen tragen das Projekt langfristig mit. Stadt und Kanton Luzern unterstützen das Modell ideell und sind in konstruktiven Gesprächen über zukünftige Finanzierungsinstrumente.

3. Rechtliche und betriebliche Perspektive

Der Nutzungsvertrag für das Neubad wurde bis Juni 2030 verlängert. Eine weiterführende Nutzung bis mindestens 2035 im Zuge eines späteren Umbaus oder Neubaus gilt als realistische Perspektive – und schafft Planungs- und Betriebssicherheit für die nächsten Jahre.

4. Modellcharakter und Multiplikation

Mit dem Projekt vereinbar hat die Rodtegg ihren ersten inklusiven Aussenstandort etabliert. Weitere Standorte sind bereits in Planung. Das Modell dient als Blaupause für andere Institutionen in der Schweiz. Die öffentlichkeitswirksame Kampagne erhöht die Reichweite und macht den kooperativen Ansatz sichtbar.

5. Pionierrolle in der inklusiven Zusammenarbeit

Die Kooperation zwischen einem Kulturbetrieb und einer sozialen Institution ist schweizweit einzigartig. Sie zeigt exemplarisch, wie Inklusion abseits traditioneller Branchen gelingen kann. Das Projekt sendet wichtige Impulse in die Bereiche Stadtentwicklung, Kulturförderung und Behindertenpolitik.

6. Haltungswandel durch gemeinsame Lernprozesse

In der täglichen Zusammenarbeit entsteht ein gegenseitiger Lernprozess: Der Kulturbetrieb profitiert von der strukturierten Herangehensweise und dem Know-how der Rodtegg. Umgekehrt bringt das Neubad Agilität, Kreativität und neue Formen von Teilhabe in die sozialinstitutionelle Arbeit. Dieser Austausch prägt eine neue Haltung – Inklusion wird nicht als Ziel, sondern als gelebte Realität verstanden. Für beide Betriebe bedeutet das Projekt Change Management.

ANHANG

- Budget inkl. Finanzierungsplan
- Abschlussbericht Wirkungsevaluation Fachhochschule Nordwestschweiz, Matthi-as Widmer von der Pilotphase (2022 –2025) Projekt vereinbar
- Empfehlungsschreiben Melanie Setz, Stadträtin, Sozial- und Sicherheitsdirektorin
- Konzept Berufsinklusion für den Bereich Bistro
- Fotografien aus der Pilotphase
- Weiterführende Links: www.neubad.org/vereinbar, www.neubad.org/blog, Dokumentarfilm vereinbar

