

# sorebo

verein für ausbildung  
arbeit und integration

# Konzept Integrations- massnahmen

## Kontakt

**sorebo, Verein für Ausbildung,  
Arbeit und Integration**

Patrick und Angelika Boesch  
Geschäfts- und Projektleitung  
Bönlerstrasse 21, 8626 Ottikon  
Tel: 044 935 17 80, Fax: 044 935 39 80  
Mail: mail@sorebo.ch

[www.sorebo.ch](http://www.sorebo.ch)

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Ausgangslage/ Problemstellung</b>	<b>S. 1</b>
<b>2. Zielgruppe</b>	<b>S. 2</b>
<b>3. Integrationsprogramm im Rahmen geschützter Arbeitsplätze</b>	<b>S.3</b>
<b>3.1 Das Stufenprogramm</b>	<b>S. 5/6</b>
1.Stufe „Belastbarkeitstraining“	<b>S. 5</b>
2.Stufe „Aufbautraining“	<b>S. 5</b>
3. Stufe „Arbeitstraining“	<b>S. 5</b>
4.Stufe „Job Coaching“	<b>S. 6</b>
<b>4. Arbeitsbereiche</b>	<b>S. 7</b>
<b>4.1 Tätigkeiten</b>	<b>S. 8</b>
<b>5. Aufnahme- und Austrittsverfahren</b>	<b>S. 9</b>
<b>6. Qualitative Voraussetzungen für eine gelingende Integration</b>	<b>S. 10</b>
<b>6.1 Autonomie der Leistungsempfänger</b>	<b>S. 10</b>
<b>6.2 Aufbau und Gestaltung von Aussenbeziehungen</b>	<b>S. 11</b>
<b>7. Anhang – Stufenmodell</b>	<b>S. 12</b>

## 1. Ausgangslage/ Problemstellung

Die heutigen Arbeitsbedingungen sind geprägt durch hohe Anforderungen an Flexibilität, Selbständigkeit und vor allem Leistung, die jeder einzelne erbringen und stetig halten und auch steigern muss. Mit der sich ständig weiterentwickelnden Ausdifferenzierung von Arbeits- und Lebensräumen wachsen auch die beruflichen Anforderungen an die Arbeitnehmer, Wettbewerb wird gefördert und auch gefordert. Die Erwartungen an eine hohe Konzentrationsfähigkeit, Konstanz in der Erbringung von Arbeitsleistung sowie absolute Zuverlässigkeit in der Ausführung sind ständige Begleiter in der Arbeitswelt. Neben dieser Entwicklung lässt sich zum einen eine Zunahme von psychischen Erkrankungen erkennen, zum anderen gibt es immer mehr Menschen, die mit den wachsenden Leistungserwartungen überfordert sind und so mit dem Wettbewerb nicht mehr Schritt halten können.

Diese hohen Anforderungen und die damit verbundenen Erwartungen können nicht immer von Menschen, die krankheitsbedingt oder sozial beeinträchtigt sind, erfüllt werden. Dies kann zur Folge haben, dass sie entweder ihre Ausbildung nicht zu Ende bringen können oder dem weiteren beruflichen Werdegang nicht mehr gerecht werden, aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden und somit ohne Perspektiven, ausserhalb des beruflichen Geschehens ihre persönlichen Problematiken bearbeiten müssen.

Diese Prognose trifft vor allem dann zu, wenn der Arbeitgeber nicht die notwendigen Rahmenbedingungen und Ressourcen besitzt, um dem Hilfebedarf des Betroffenen gerecht zu werden, um notwendige Unterstützungsmassnahmen während des alltäglichen Arbeitsprozesses initiieren zu können. Nicht selten ist auch eine Stigmatisierung die Folge, die auch aufgrund einer Überforderung wegen zu wenigen Hintergrundinformationen zum Krankheitsbild oder zum jeweiligen Hilfebedarf gefördert wird.

Wenn Betroffene einmal aus dem Arbeitsalltag ausgeschieden sind, ist die Gefahr, dass Symptome einer psychischen Erkrankung oder die persönlichen Problemlagen und damit verbundene Auswirkungen sich noch verstärken. Eine Abnahme persönlicher Interessen, ein Zerfall von Zeitstrukturen, sozialer Rückzug bis hin zur Isolation und der Verlust von Perspektiven sind hier nicht selten.

Dem gegenüber steht der Beweis, dass vor allem Arbeit einen förderlichen Einfluss auf den Heilungsprozess und auf persönliche Stabilität hat. Arbeit hat eine identitäts- und sinnstiftende Funktion, sie schafft Lebensqualität und Lebenszufriedenheit und trägt zur allgemeinen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben bei.

Unser Anliegen ist, das Angebot soweit individuell zu gestalten und dem jeweiligen Hilfebedarf anzupassen, damit weder Überforderung noch Unterforderung entsteht. Ziel ist, die Integrationsfähigkeit anzustreben und **als integriertes Mitglied** an der Gesellschaft teilhaben zu können.

## ***Verein sorebo = individuelle Förderung in wirtschaftsnahem Arbeitsumfeld***

Ziel dieses Vorhabens ist es somit konzeptionelle Inhalte zu schaffen, die auf die Schaffung von geschützten Arbeitsplätzen abzielen für Menschen, die aufgrund ihres Hilfebedarfes noch nicht vollumfänglich auf dem ersten Arbeitsmarkt integrierbar sind, aber in einer Werkstatt unterfordert wären. Der wesentliche Schwerpunkt dieses Konzeptes liegt auf einem Stufenprogramm, welches prozessorientiert berufliche Stabilisierung und soziale Förderung für Betroffene anstrebt und somit eine spätere Inanspruchnahme einer IV-Rente oder anderen Sozialleistungen verhindern kann. Durch die Schaffung geschützter Arbeitsplätze mit dem Schwerpunkt „Förderung“ und „Stabilisierung“ neben den geschützten bereits bestehenden Ausbildungsplätzen ergibt sich ein ganzheitliches Gefüge von unterschiedlichen Zielsetzungen, die sich gegenseitig positiv beeinflussen können. Auf der einen Seite geht es um die berufliche Bildung und den Aufbau von neuen Kompetenzen, auf der anderen Seite geht es um die Wiederherstellung und Festigung von Kompetenzen. Beide Herangehensweisen verfolgen das Ziel der Integration im ersten Arbeitsmarkt. Aus der täglichen Arbeit mit Menschen, die alle unterschiedliche Hilfebedarfe vorweisen zeigt sich nicht selten, dass genau die Unterschiedlichkeit ein solidarisches Gefüge erzeugt, durch das die Menschen lernen, sozial zu handeln und somit auch in Lernprozessen miteinander agieren und wachsen können.

### **2. Zielgruppe**

Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung, Leistungsbeeinträchtigungen, Lernbeeinträchtigungen oder mit schwierigem sozialen Hintergrund können durchaus praktische und soziale Kompetenzen besitzen, diese entwickeln und somit einen wesentlichen Beitrag zu ihrer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben leisten, sofern ihnen Raum und Zeit für Entwicklung gegeben wird.

Der Verein sorebo bietet für Menschen mit Beeinträchtigungen, sowie für Menschen, die aus problematischen sozialen Verhältnissen kommen, geschützte Arbeitsplätze an, welche als Zielsetzung berufliche Stabilisierung und Integration oder auch das Erreichen der Ausbildungsfähigkeit verfolgen.

Mit dem Angebot an geschützten Arbeitsplätzen verfolgt der Verein sorebo das Ziel, ein Angebot zu schaffen, welches sich individuell an den jeweiligen Hilfebedarf sowie an die vorhandenen Kompetenzen anpassen lässt. Dadurch wird das Ziel verfolgt, Unterforderung und auch Überforderung zu vermeiden und somit vorhandene Kompetenzen so zu festigen und auszuweiten, dass eine Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt oder eine Ausbildung angestrebt werden kann.

Der Anspruch eines möglichst individuellen Hilfesystems wird erreicht, in dem für jeden einzelnen **ein spezielles Stufenprogramm** zur Anwendung kommt, das auf die jeweiligen besonderen Bedürfnisse angepasst werden kann und nicht statisch einen Prozess vorgibt, sondern eine Entwicklungsorientierung aufzeigt, mit der sich der Leistungsempfänger vergleichen kann.

Je nach Hilfebedarf kann der Fokus verstärkt auf Stabilität und Kontinuität gelegt werden oder auf fachlicher und methodischer Ebene.

Durch die wesentliche Orientierung an ökonomischen Prinzipien wird die individuelle Förderung eingebettet in wirklichkeitsnahe Arbeitsbedingungen.

Das Angebot richtet sich an Menschen, die entweder eine IV-Rente oder Teilrente beziehen oder eine solche beantragt haben, oder die ebenso einen Anspruch auf berufliche Massnahmen der IV haben. Ebenso an Menschen, die durch das Sozialamt unterstützt werden.

### **3. Integrationsprogramm im Rahmen geschützter Arbeitsplätze**

Das Integrationsprogramm zielt darauf ab, bereits vorhandene Fähigkeiten und soziale Kompetenzen im Rahmen des Berufsalltages wiederherzustellen oder zu festigen. Dies bietet sich vor allem für Menschen an, die aufgrund einer Erkrankung oder privater Krisen nicht mehr in einem unbefristeten Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis bestehen können oder schon seit längerem nicht mehr in einen Arbeitsalltag integriert waren. Wesentliches Ziel dabei ist, in befristeter Zeit eine individuell angepasste Förderung umzusetzen, um die Leistungsfähigkeit und Präsenzfähigkeit so zu steigern, dass anschliessend entweder eine Eingliederung auf dem ersten Arbeitsmarkt wieder möglich ist oder auch Berufsbildungsprozesse wieder aufgenommen werden können. Hierzu dienen ebenfalls regelmässige Standortbestimmungen dazu, die bisherige Entwicklung auszuwerten und diese an konkrete fachliche und soziale Zielsetzungen in Form von monatlichen Zielvereinbarungen zu knüpfen. Wesentlicher Schwerpunkt des Programmes liegt auf der schrittweisen Ausweitung der Belastbarkeit im Einklang mit qualitativer und quantitativer Arbeitsleistung.

Zum einen ist die wesentliche Zielsetzung, eine spätere Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt, ein wichtiger Orientierungspunkt. Zum anderen kann es aber auch darum gehen, Menschen ein langfristiges und stabiles Arbeitsverhältnis zu ermöglichen, um letztendlich ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu sichern. Dabei ist es dem Verein sorebo ein wichtiges Anliegen, jedem Leistungsempfänger eine ihm gerechte und realistische Zielsetzung vorzugeben und diese entsprechend mit den vorhandenen Massnahmen umzusetzen.

Das Integrationsprogramm wird von der einweisenden Behörde in Auftrag gegeben und in Absprache mit dieser und dem Klienten geplant und strukturiert. Die zeitliche Befristung wird auf Grundlage dessen individuell festgelegt.

### **3.1 Das Stufenprogramm**

Um persönliche Entwicklung einleiten zu können und um diese auch ganzheitlich erfassen und evaluieren zu können, werden im Rahmen der geschützten Arbeitsplätze für jede Zielgruppe ein Stufenmodell als Grundlage für die Massnahmeplanung genutzt. Die Zielgruppe der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen bedarf aufgrund des zum Teil sehr komplexen Hilfebedarfs ein Stufenmodell, welches in kleinen Teilschritten Entwicklung feststellt und misst. Im Folgenden werden alle Stufen im Allgemeinen erläutert. Der genaue Aufbau mit entsprechenden Inhalten ist im jeweiligen Stufenmodell ersichtlich. Festzuhalten ist, dass kein Stufenmodell einen statischen Prozess darstellt, sondern individuell an die jeweilige Person und ihren Hilfebedarf angepasst und ergänzt werden kann.

#### **1. Stufe „Belastbarkeitstraining“**

In dieser Stufe geht es hauptsächlich darum, den Leistungsempfänger an den Arbeitsprozess zu gewöhnen und dabei seine Sozial- und Selbstkompetenzen zu fördern. Dabei wird besonderes Augenmerk auf die Arbeitsmotivation gelegt und damit zusammenhängende Problemstellungen im privaten Bereich thematisiert. Durch eine enge sozialpädagogische Begleitung werden Hindernisse im persönlichen sowie im praktischen Alltag reflektiert und realistische Lösungswege eingeleitet. Damit soll die psychische, körperliche und auch kognitive Belastbarkeit aufgebaut werden mit dem Ziel, einen vollen Arbeitstag und somit eine konstante Tagesstruktur durchzuhalten. Zu Beginn wird eine Präsenzzeit von 4h pro Tag vorgegeben und entsprechend der persönlichen Entwicklung erweitert. Ob ein Klient bereits über eine bestimmte Belastbarkeitsfähigkeit verfügt und somit eventuell in eine weitere Stufe eingegliedert werden kann, wird mittels des Stufenmodelles genau evaluiert. Somit verläuft die Einstufung nicht statisch sondern wird auf Grundlage der vorhandenen persönlichen Voraussetzungen flexibel getätigt.

Sofern ein Leistungsempfänger alle notwendigen Ziele im Rahmen der Belastbarkeitsstufe erreicht hat, kommt er in die nächste Stufe.

#### **2. Stufe „Aufbautraining“**

Sofern der Leistungsempfänger eine ausreichende Belastbarkeit von mindestens 6h/Tag vorweisen kann und diese über einen längeren Zeitraum beibehalten kann, geht es in dieser Stufe darum, die fachlichen und sozialen Kompetenzen so zu fördern, dass diese vertieft und langfristig erhalten werden können. Im stetigen Arbeitsprozess, der begleitet wird durch regelmässige Gespräche und Standortbestimmungen soll eine Stabilisierung in der gesamten Alltagsgestaltung erreicht werden. Dabei spielt die Übernahme von Verantwortung, selbständiges Arbeiten und eine offene und angepasste Kommunikationsform eine tragende Rolle für die Auswertung des Entwicklungsstandes.

### **3. Stufe „Arbeitstraining“**

Sobald man von einer guten Leistungsfähigkeit sprechen kann, welche sich mit den Anforderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vergleichen lässt und somit langfristig eine Stabilisierung erreicht wird, kann der Schritt aus dem Verein sorebo vorbereitet werden. Hier ist es wichtig, neben einer Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt weiterhin eine qualitativ gute Arbeitsleistung zu fordern, die zeigt, dass der Leistungsempfänger nun in der Lage ist, im Arbeitsalltag zu bestehen. Praktikum von einem Monat in einem externen Partnerbetrieb. Die Vorbereitung auf den Austritt zielt darauf ab, den Klienten mit einem Bewerbungstraining und durch Unterstützung bei der Erstellung einer Bewerbungsmappe zu begleiten. Ebenso wird bei der Stellensuche Arbeitsplatz oder Ausbildungsplatz und der Kontaktaufnahme unterstützt und bei erfolgreicher Vermittlung für einen weiteren Austausch zwischen Arbeitgeber, Klient und Verein sorebo gesorgt.

### **4. Stufe „ Job Coaching“**

Diese Stufe bedeutet eine Begleitung in den ersten Arbeitsmarkt und gewährleistet somit einen erfolgreichen und sauber abschliessenden Einstieg in die freie Marktwirtschaft. Darüber hinaus ist das Job Coaching auch ein Angebot für Menschen ausserhalb des Stufenprogrammes.

Eine direkte Platzierung in der freien Marktwirtschaft zielt darauf ab, die Erwerbsfähigkeit oder die Ausbildung unter realistischen wirtschaftlichen Bedingungen auszuweiten, zu steigern und letztendlich an marktwirtschaftliche Anforderungen anzugleichen, so dass die Hilfestellung durch den Job Coach nach und nach minimiert und wieder abgeschlossen werden kann. Wesentliche Funktion des Job Coachings ist neben der individuellen Unterstützung und Förderung des Klienten auch die Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers. Somit kann der Einarbeitungsprozess und Stabilisierungsprozess ganzheitlich und kontrolliert mit allen Beteiligten umgesetzt werden.

Für Leistungsempfänger, welche bereits das Stufenprogramm durchlaufen haben, ist das Job Coaching die letzte und abschliessende Stufe.

### **„Job Coaching“ als Angebot für externe Leistungsempfänger**

Für Leistungsempfänger, die direkt ein Job Coaching in Anspruch nehmen, ohne vorab am Integrationsprogramm teilgenommen zu haben, ist dieses Angebot auch einzeln umsetzbar. Zu Beginn wird zunächst ein Interessens- und Kompetenzprofil erstellt, um daraus berufliche Perspektiven abzuleiten. Im weiteren Schritt geht es darum, potenzielle Arbeitgeber zu akquirieren und den Leistungsempfänger während dem Bewerbungsverfahren zu begleiten. Ebenso strebt der Job Coach einen Austausch mit dem neuen Arbeitgeber an, um zum einen ein vertrauenswürdiges Verhältnis aufzubauen und zum anderen, um in aufklärerischer Form auf die neue Herausforderung vorzubereiten. Kooperation und gemeinsame Prozessorientierung sind in der Beziehung zwischen Job Coach und Arbeitgeber eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen dieser beruflichen Massnahme. Darüber hinaus dient Moderation und Führung in Konflikt- und Problemsituationen dazu, den Leistungsempfänger in kritischen Situationen zu führen, ohne ihm dabei die Verantwortung zu nehmen.

Der betriebliche Qualifizierungsprozess des Leistungsempfängers wird grundlegend am Arbeitsplatz umgesetzt, der sozusagen als Lernort dient. Hierbei werden in gemeinsamer Interaktion individuelle Hilfsmittel und Strategien erarbeitet, die dazu dienen, die betrieblichen Anforderungen zu erfüllen. Darüber hinaus können Bildungsangebote im Rahmen der internen Lernwerkstatt organisiert werden, die im Bereich „Schlüsselqualifikationen“ eine zusätzliche Förderung ermöglichen.

Sobald sich der Leistungsempfänger in die Arbeitsprozesse eingewöhnt hat und überwiegend eigenverantwortlich Leistung erbringen kann, sich selbständig organisieren kann und auch in der Kommunikation mit den Mitarbeitern und Vorgesetzten selbständig agieren kann, wird das Job Coaching stetig minimiert und an die noch vorhandenen Bedürfnisse angepasst. Anzustreben ist auch die Übertragung der Unterstützungsmassnahmen auf andere Mitarbeiter.

Um den gesamten Prozess planen und evaluieren zu können, finden regelmässige Sitzungen mit den beteiligten und mit dem Leistungsempfänger statt.

#### **4. Arbeitsbereiche**

Geschützte Arbeitsplätze werden neben geschützten Ausbildungsplätzen in den Bereichen Gastronomie, Hauswirtschaft, Betriebsunterhalt und KV angeboten.

Hier können die Klienten in allen Ausbildungsniveaus ihre Arbeit ausüben.

**Der Verein sorebo verfolgt dabei das Anliegen, betriebswirtschaftliche Prinzipien als wesentliche Orientierung vor die eigentliche soziale Arbeit zu stellen, um den Beteiligten ein möglichst realitätsnahes Arbeitsumfeld zu schaffen.**

Im Gastronomiebereich gibt es zwei Betriebe, welche in ihrer Angebotsgestaltung sehr unterschiedlich sind und somit ein vielseitiges Einsetzen der Leistungsempfänger entsprechend ihrem Können möglich macht. Zum einen handelt es sich um das Bio-Restaurant Traube in Ottikon, welches ein breites Angebot an a-la-carte Service und auch Bankett-Service vorweist, zum anderen gibt es die Cantina Sousol in Wetzikon, ebenfalls bio-zertifiziert, die ihren Schwerpunkt in Catering und Produktion hat. Ebenso bestehen in der Cantina Sousol die Räumlichkeiten für die Infrastruktur des Bäckerhandwerkes und der Hauswirtschaft.

***Insgesamt werden als geschützte Arbeitsplätze folgende Plätze angeboten:***

***(Total 12 Plätze)***

*Bereich Küche: 3 Plätze*

*Bereich Service: 2 Plätze*

*Bereich Hauswirtschaft: 3 Plätze*

*Bereich Betriebsunterhalt: 3 Plätze*

*Bereich KV: 1 Platz*



Die geschützten Arbeitsplätze bestehen neben den geschützten Ausbildungsplätzen, dadurch ergibt sich ein Gruppengefüge, welches geprägt ist durch sehr unterschiedliche Hilfebedarfe und die damit verbundenen Massnahmen. Somit arbeiten Menschen, die sich zum Teil sehr stark in ihrer kognitiven Leistungsfähigkeit unterscheiden, eng zusammen. Aus der Erfahrung heraus kann man betonen, dass sich dadurch zum einen eine besondere Herausforderung für alle Mitarbeitenden ergibt, sich auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und sozialen Verhaltensmuster einzulassen. Zum anderen zeigt es sich, dass jeder einzelne die daraus resultierenden Unterschiedlichkeiten nutzen kann für persönliche Entwicklung im Bereich Sozialkompetenz. **Nicht selten ergibt sich ein sichtbares solidarisches Gefüge, welches Zusammenhalt und Teamarbeit hervorbringt, wodurch jeder einzelne fördern und gefördert werden kann.**

#### **4.1 Tätigkeiten**

Die beruflichen Tätigkeiten im Rahmen der geschützten Arbeitsplätze sollen durchaus einen qualitativen Beitrag zu den betriebswirtschaftlichen Zielsetzungen leisten und somit voll und ganz verwertbar sein, allerdings sollen sie auch angemessen an die jeweilige Person und seinen Ressourcen angepasst sein, damit eine Über-oder Unterforderung vermieden wird.

##### **Bereich Küche:**

- Reinigungstätigkeiten, Aufräumarbeiten, Einhaltung der Hygienevorschriften
- Rüsten, Vorbereiten und Zubereiten von Lebensmitteln
- Produktionsarbeiten
- Bedienen von Maschinen und Geräten
- Waren kontrollieren und einordnen
- Mise-en-Place erstellen
- Einsätze bei Catering und Banketten
- Arbeiten am warmen und kalten Posten

##### **Bereich Service:**

- Diverse Reinigungs- und Aufräumarbeiten
- Allgemeine Buffetarbeiten
- Besteck und Gläser polieren
- Maschinen und Geräte bedienen und reinigen
- Einsätze bei Catering und Banketten
- Gäste empfangen und verabschieden
- Eindecken und Dekorieren von Tischen
- Diverse Bestellungen ausführen
- Übernahme eigener Servicestationen
- Hygienevorschriften einhalten
- Pflege der Topfpflanzen

### **Bereich Hauswirtschaft:**

- Reinigungstätigkeiten, Aufräumarbeiten, Einhaltung der Hygienevorschriften
- Rüsten, Vorbereiten und Zubereiten von Lebensmitteln
- Mitarbeit im Service
- Produktionsarbeiten
- Bedienen von Maschinen und Geräten
- Einsätze bei Catering und Banketten
- Wartung von Gegenständen und Einrichtungen
- Reinigen und Waschen von Textilien
- Strecken und Bügeln von Wäschestücken
- Falten und Zusammenlegen von Wäschestücken
- Einfache Flickarbeiten

### **Bereich Betriebsunterhalt:**

- Warten und Reinigen von Gebäuden und Aussenanlagen
- Bedienen von Maschinen und Geräten
- Warten und Reinigen von Maschinen
- Ausführen einfacher Reparaturen innen und aussen
- Pflege von Grünflächen
- Abfälle korrekt entsorgen

### **Bereich KV:**

- Schreiben von Briefen, Protokollen und anderen Aufträgen
- Erstellen von Tabellen etc.
- Umgang mit Büroeinrichtungen- und Gerätschaften
- Fachgerechte Entsorgung von Büromaterialien
- Einfache Sortierarbeiten
- Zusammenstellen von Akten, Schriftstücken etc.
- Einfacher Kundenkontakt
- Sortieren der Briefpost
- Verwaltung von Büromaterial
- Übernahme diverserer administrativer Aufträge

## 5. Aufnahme- und Austrittsverfahren

Das Aufnahmeverfahren wird eingeleitet durch eine Kontaktaufnahme durch den Interessenten, der in der Regel von der zuweisenden Behörde eine Empfehlung bekommen hat, sich bei der Institution zu melden. Mit einem ersten telefonischen Kontakt wird ein Vorstellungsgespräch vereinbart sowie eine Bewerbungsmappe angefordert. Ein Schnuppereinsatz von mindestens zwei Wochen dient dazu, die Fähigkeiten, Präferenzen, Stärken und Schwächen des Interessenten zu erfassen und in einem Auswertungsgespräch

auszuwerten. Zu einem solchen Gespräch kann bei Bedarf der zuständige Berater der einweisenden Behörde teilnehmen, darüber hinaus wird ein ausführlicher Bericht verfasst, der einen detaillierten Einblick in den Schnuppereinsatz ermöglichen soll und entsprechende Empfehlungen dokumentieren soll.

Wo und in welchem Umfang der Interessent bei einer Einstellung eingeteilt wird, ist Bestandteil ausführlicher Abklärungen gemeinsam mit dem Interessenten und den verantwortlichen Mitarbeitern. Dabei wird versucht, das persönliche Interesse und die persönliche Motivation stets zu berücksichtigen und in Einklang mit den vorhandenen betrieblichen Angeboten zu bringen.

Zu den Kriterien einer Aufnahme gehören:

- Die Finanzierung durch die einweisende Behörde muss gesichert sein
- Eine externe ärztliche, therapeutische oder soziale Betreuung kann Bedingung sein
- Motivation und Lernbereitschaft, das Anpassen in ein Gruppengefüge, das Einhalten verbindlicher Regeln unserer Arbeitsgemeinschaft sind uns wichtige Anliegen und sollten ernst genommen werden

Mit einer erfolgreichen Aufnahme werden im Kontext des Stufenmodells individuelle Zielvereinbarungen getroffen, die der Leistungsempfänger zu erreichen hat. Diese Zielvereinbarungen dienen im Arbeitsprozess dazu, die berufliche und persönliche Entwicklung zu erfassen und schliesslich auch auswerten zu können. Für den gesamten Arbeitsprozess dient das Stufenmodell der Planung und Strukturierung der geschützten Arbeitsplätze und unterstützt ebenso die Planung und Vorbereitung eines Austritts in die freie Marktwirtschaft. Sofern ein Leistungsempfänger die 3. Stufe „Arbeits-training“ erreicht hat, wird mit ihm ein ausführliches Bewerbungstraining absolviert und darüber hinaus nach einer Anschlusslösung gesucht. Falls der Leistungsempfänger Bedarf an intensiver Unterstützung hat, so wird er bei seinem Bewerbungsverfahren eng begleitet und beraten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit ein Job Coaching zu initiieren, welches den Einstieg in die freie Marktwirtschaft begleiten und absichern kann. Von Seiten des neuen Arbeitgebers kann ein Übergang welcher geprägt ist durch einen intensiven Austausch und eine aufklärende Zusammenarbeit hilfreich sein. Einen solchen Übergang würde ebenfalls ein Job Coaching gewährleisten.

## **6. Qualitative Voraussetzungen für eine gelingende Integration**

### **6.1 Autonomie der Leistungsempfänger**

Die Leistungsempfänger nehmen im Rahmen des Sozialprojektes an einem Hilfesystem teil, welches stets die Selbständigkeit und Freiheit eines jeden einzelnen zu berücksichtigen versucht. Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist autonom aber auch zugleich Mitglied eines sozialen Gefüges, in dem das „Wir“ im Vordergrund steht. Bezogen auf den eigenen Arbeitsprozess stehen jedoch der Erhalt oder die Wiedergewinnung einer grösstmöglichen Autonomie des Leistungsempfängers im Vordergrund sämtlicher Hilfsangebote. Neben der Respektierung der Persönlichkeit, der Lebensform und der religiösen und politischen Überzeugungen muss der Leistungsempfänger dahingehend unterstützt werden, dass er in der Lage ist, sein Leben in Selbstbestimmung und in gleichberechtigter Teilhabe zu führen. Eine Betreuung über den Arbeitsbereich hinaus ist grundsätzlich nicht Bestandteil der sozialpädagogischen Begleitung, allerdings können mit Einverständnis des Leistungsempfängers private Beziehungen zu einer Stabilisierung von Arbeitsprozessen oder bei Krisensituationen mit einbezogen werden.

Die Autonomie eines Leistungsempfängers wird ebenso unterstützt, indem die Mitarbeiter ihm durch Beratung und Aufklärung die Möglichkeit zur Mitentscheidung hinsichtlich seiner beruflichen Massnahmen bieten. Dies bedeutet, dass der Leistungsempfänger in jeden Entscheidungsprozess mit einbezogen wird und seine Sichtweise und seine Bedürfnisse in die Entscheidungsfindung mit einfließen.

Sofern die Selbständigkeit und Autonomie eines Leistungsempfängers aufgrund psychischer oder massiver privater Probleme eingeschränkt ist, so ist dieser verpflichtet eine regelmässige externe Psychotherapie in Anspruch zu nehmen.

### **6.2 Aufbau und Gestaltung von Aussenbeziehungen**

Der Aufbau und die Gestaltung von Aussenbeziehungen verstehen sich als Vernetzungsarbeit und dienen dazu, die Leistungsempfänger unter Einbezug verschiedener Bezugspersonen bestmöglich auf eine Integration in der freien Marktwirtschaft vorzubereiten. Die wichtigsten Aussenbeziehungen sind die zur zuweisenden Behörde, zu Beiständen und Vormunden sowie zu anderen wichtigen Bezugspersonen des Leistungsempfängers. Dabei ist es dem Verein sorebo ein wichtiges Anliegen als verlässlicher Partner aufzutreten und dabei eine offene Informationspolitik zu pflegen.

Die Gestaltung der Beziehung zur zuweisenden Behörde ist durch eine stetige Berichterstattung von seitens des Vereins geprägt, sowie durch regelmässige Standortbestimmungen, in denen der Verlauf evaluiert wird sowie das weitere Vorgehen, ein möglicher Austritt oder ein Eintritt in die nächste Stufe geplant und vorbereitet wird.

Bezugspersonen, wie Beistände, Vormunde oder andere Vertrauenspersonen werden mit einbezogen, wenn die Beziehung zu einer Krisenintervention, zur Lösung von Problemen, die sich auf die Arbeitsleistung auswirken oder zu einer positiven Entwicklung einen Beitrag leisten kann.

Ein weiterer sehr bedeutender Bestandteil von Aussenbeziehungen sind die, welche der Verein zu Partnerbetrieben in der freien Marktwirtschaft pflegt. Partnerbetriebe erklären sich dazu bereit, Praktikumsplätze für Leistungsempfänger anzubieten, damit diese ihre Leistungsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ohne geschützten Rahmen prüfen können. Dies erfordert von den Partnerbetrieben einen Mehraufwand an Begleitung, Kontrolle und auch einem intensiven Austausch mit dem Verein sorebo, so dass eine anstehende Integration in der freien Wirtschaft gut geplant und vorbereitet werden kann.

Im Allgemeinen ist es dem Verein sorebo sehr wichtig, ein Netz von Aussenbeziehungen zu gestalten und zu fördern, damit der Anspruch, eine nachhaltige Integration gewährleisten zu können, erfüllt werden kann. Denn nur durch direkte Verbindungen zur freien Marktwirtschaft kann eine Integration auch qualitativ vorbereitet werden.