

sorebo

verein für ausbildung
arbeit und integration

Konzept

Sozialpädagogik

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

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung	S. 3
1.1 Leitbild	S. 3
1.2 Auftrag Sozialpädagogik	S. 4
2. Fallführung	S. 6
2.1 Dokumentation	S. 6
2.2 Qualitätssicherung	S. 7
2.3 Standortbestimmung	S. 7
3. Sozialpädagogische Instrumente	S. 8
3.1 Bezugspersonensystem	S. 9
3.2 Einzelförderung	S. 9
3.3 Krisenintervention	S.10
4. Korrespondenz	S.11
4.1 Zusammenarbeit mit einweisenden Behörden	S.11
4.2 Zusammenarbeit mit Eltern und Inhabern der elterlichen Fürsorge	S.13
4.3 Zusammenarbeit mit der Berufsschule	S.13
5. Zusammenarbeit Ausbildung und Sozialpädagogik	S.14
5.1 Instrumente der Zusammenarbeit	S.14
5.2 Schnittstellen der Zusammenarbeit	S.15
6. Rahmenbedingungen sozialpädagogischer Begleitung	S.16
6.1 Betriebliches Regelsystem und dessen Voraussetzungen	S.17
7. Zusammenarbeit mit Partnerbetrieben	S.18

1. Einführung

Die Verfassung dieses Konzepts für den Bereich der Sozialpädagogik verfolgt in erster Linie den Anspruch, Qualität im pädagogischen Handeln zu erfassen, sozialpädagogische Aufträge innerhalb der Institution sorebo von anderen Bereichen abzugrenzen und diese anhand eines solchen Instrumentes grundlegend zu bestimmen.

Die Arbeit mit jungen Auszubildenden und Leistungsempfängern umfasst im Rahmen des Sozialprojektes sehr vielfältige Bereiche, die sich von ihren Aufträgen her deutlich voneinander unterscheiden, es jedoch in direkter Zusammenarbeit zu bedeutenden Schnittstellen kommt. Damit diese Schnittstellen klar erkennbar und in der gemeinsamen Zusammenarbeit nutzbar sind, soll dieses Konzept dazu dienen, den sozialpädagogischen Bereich in seiner Funktion als verbindendes Glied zwischen den einzelnen Bereichen darzustellen.

1.1 Leitbild

Grundhaltung

Ausbildung und Arbeit beeinflussen die Lebensqualität des einzelnen Menschen. Zufriedenstellende Arbeit ermöglicht Selbstachtung, Identität und Wertschätzung und fördert Selbstwertgefühl und Wohlbefinden. Wir sehen uns als flexible Vermittlungsstelle zwischen dem freien und dem geschützten Arbeitsmarkt. Das Motto heisst: Arbeit statt Rente.

Jeder Mensch hat Stärken, die in der Arbeitswelt eingesetzt werden können. Im Vordergrund steht die Förderung der persönlichen Fähigkeiten, deren Wertschätzung und die Steigerung der Leistungsfähigkeit. Unser Bestreben ist, so weit wie möglich, die soziale und berufliche Integration im ersten Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die Massnahmen der beruflichen Förderung lassen sich dabei nicht von Massnahmen der sozialen Förderung trennen.

Der Lernprozess wird dadurch verstärkt, dass möglichst wirtschaftsnahe Ausbildungs- und Arbeitsplätze geschaffen werden. Wir orientieren uns an den Ansprüchen der beeinträchtigten Menschen ebenso wie an den Erfordernissen des Marktes und entwickeln unsere Angebote und Dienstleistungen laufend weiter.

Soziale und pädagogische Leitgedanken

Das Gesunde im Menschen und eigenverantwortliches, selbstbestimmtes Handeln soll gefördert werden. Mit allen Angeboten der Förderung und der Beziehung möchten wir dazu beitragen, dass die Leistungsempfänger soweit wie möglich lernen, ihr Leben in Konfrontation mit der Umwelt nach ihren Bedürfnissen, Wünschen und Fähigkeiten zu gestalten.

Es geht uns darum, für Jugendliche und Erwachsene ein Umfeld zu schaffen, wo Veränderungs- und Wachstumsprozesse möglich sind und wo sich so neue Chancen eröffnen.

Eine wichtige Voraussetzung dafür, dass Menschen überhaupt wagen, sich auf Veränderungen einzulassen, ist das Erleben von Zuwendung und von vorurteilsloser Begegnung.

Die Leistungsempfänger müssen die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mitbringen und über genügend Bindungsfähigkeit verfügen, um vom Beziehungsangebot des Ausbildungs- und Arbeitsortes profitieren zu können, ohne vom relativ offenen Rahmen überfordert zu sein.

Durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird keine bestimmte Weltanschauung vertreten. Grundlagen unserer Arbeit sind die Überzeugung von der Einmaligkeit jedes Menschen und die Hoffnung auf seine Entwicklungsmöglichkeiten. Aus diesen Leitgedanken ergibt sich eine Hilfe zur Selbsthilfe, durch die Menschen sich entfalten und ein Leben in Selbständigkeit anstreben können.

1.2 Auftrag Sozialpädagogik

Aus den sozialen und pädagogischen Leitgedanken ergibt sich grundlegend der Auftrag, durch pädagogisches Handeln die Leistungsempfänger in ihrer Auseinandersetzung mit ihrer Umwelt, mit ihrer Ausbildung und ihrer Beeinträchtigung zu unterstützen und sie durch individuelle Hilfestellung für ein Leben in Selbständigkeit vorzubereiten.

Der Arbeitsauftrag bezieht sich zum einen auf das Team der Leistungsempfänger, deren interne Prozesse durch Beziehungen, deren Wechselwirkungen und durch sämtliche Prozesse sozialen Verhaltens geprägt werden. Hier kommt es vor allem darauf an, eine beobachtende Rolle im sozialpädagogischen Handeln einzunehmen, um Entwicklungsprozesse, Konfliktsituationen und Interventionsmöglichkeiten zu erfassen und diese entsprechend umzusetzen. Da soziale Gefüge sich ständig verändern und neue hinzu kommen, ist es von grosser Bedeutung diese aus unterschiedlichen Perspektiven anzuschauen und diese Sichtweisen in Entscheidungen mit einfließen zu lassen. Dies bedeutet, dass die Leistungsempfänger und ihre Problemstellungen nicht nur im Zusammenhang mit ihrer Ausbildung und Arbeit betrachtet werden können, sondern auch ihr privates Umfeld ein bedeutendes Gefüge für die sozialpädagogische Arbeit darstellt. Da die Ausbilder und Mitarbeiter nicht so direkt mit den Verhältnissen, in denen ein Leistungsempfänger lebt, in Verbindung kommen, ist es für den sozialpädagogischen Auftrag von Bedeutung, wichtige Informationen zu sozialen Hintergründen zu übermitteln, damit der Ausbilder und Mitarbeiter im Rahmen seiner Arbeit aufgeklärt und somit entsprechend Bezug nehmen kann zu vorhandenen Problemstellungen. In diesem Zusammenhang kann der Sozialpädagoge eine beratende Funktion für die Ausbilder/Mitarbeiter einnehmen und Handlungsmöglichkeiten und Interventionsstrategien erläutern, die dann der Ausbilder/Mitarbeiter in der Praxis anwenden kann.

Zum anderen ergibt sich der Arbeitsauftrag aus individuellen Hilfestellungen, die sich aus der persönlichen Situation und der ganz individuellen Eigenschaften, Stärken und Schwächen eines Leistungsempfängers ergeben.

Aus den gruppenspezifischen Systemen und dem einzelnen Individuum ergibt sich ein Setting, welches eingebettet in Betrieb, Berufsschule und Sozialsystem die unterschiedlichsten sozialpädagogischen Ansprüche erfordert. Um das Ziel, eine erfolgreiche und nachhaltige Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen, erfordert es eine enge Zusammenarbeit und Kommunikation mit allen beteiligten Bereichen des Ausbildungsprozesses. Im Mittelpunkt steht der Leistungsempfänger mit seinem Hilfebedarf, von dem aus sämtliche Hilfestellungen und Maßnahmen im Einklang mit den individuellen Ressourcen arrangiert und umgesetzt werden. Dabei spielt ein intensiver Austausch mit Berufsschule, Kostenträger und Eltern oder andere Inhaber der elterlichen Fürsorge eine bedeutende Rolle. Ganzheitliche Sichtweisen und Hilfestellungen ermöglichen sowohl Prävention als auch Intervention. Dabei ist es wichtig, dass der Leistungsempfänger in seinem eigenverantwortlichen Handeln stets gefördert und unterstützt wird und von den verantwortlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu jedem Zeitpunkt als bildsamer Mensch ernst genommen und wertgeschätzt wird.

In der sozialpädagogischen Arbeit ist besonders die Haltung der Sozialpädagogen gegenüber dem Leistungsempfänger von grosser Bedeutung. Wertschätzung und das Wissen um die Bildsamkeit eines Leistungsempfängers sind wichtige Voraussetzungen für die Arbeit, besonders bei jungen Menschen mit schwierigem sozialem Hintergrund, psychischen Beeinträchtigungen oder Lernbeeinträchtigungen. Richtungsweisend, zuwendend, aber auch fordernd wird den Jugendlichen begegnet mit dem Anspruch, Lebenskompetenz und fachliche Qualifikation zu ermöglichen.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass der sozialpädagogische Auftrag sich aus dem Individuum und seinem Hilfebedarf ergibt. Die Sozialpädagogik agiert, initiiert und bietet Hilfestellungen an, die in Zusammenarbeit mit Berufsschule, Ausbildung, Eltern, betreuten WG's und einweisenden Stellen erarbeitet werden und eine klare Zielsetzung bezüglich der Entwicklung von Selbständigkeit und Eigenverantwortung verfolgt.

Der Auftrag beginnt mit der Abklärung der Aufnahmekriterien. Es werden Jugendliche ab 16 Jahren aufgenommen, sofern eine Finanzierung durch einweisende Behörden gesichert ist. Im Falle eines komplexen Hilfebedarfs eines Leistungsempfängers kann eine externe ärztliche, therapeutische oder soziale Betreuung Bedingung sein. Zudem sind Motivation und Lernbereitschaft, das Anpassen in ein Gruppengefüge, das Einhalten verbindlicher Regeln unserer Arbeitsgemeinschaft wichtige Anliegen, die vorab mit dem Leistungsempfänger besprochen werden müssen.

Falls ein Leistungsempfänger an akuten oder chronischen psychischen Erkrankungen leidet, oder eine primäre Suchtproblematik vorweist, kann dies als Kriterium für eine Ablehnung gelten. Ebenso sind schwere Verwahrlosung oder auch Selbst- und Fremdgefährdung Gründe für eine Kontraindikation.

2. Fallführung

Eine Fallführung bezieht sich auf das Erfassen und Dokumentieren sämtlicher Sachverhalte, Hilfesysteme und Prozesse, welche sich auf die Ausbildung oder Arbeit eines Klienten beziehen. Dabei entsteht durch Kooperation zwischen internen und externen Hilfesystemen eine Sammlung an Daten und Dokumenten, welche die Grundlage der Fallführung darstellen. Die direkte Fallführung baut auf einem Beziehungssystem auf, durch das dem Leistungsempfänger ein geschützter Rahmen geboten wird, der ihn in seinem Entwicklungsprozess die notwendige Förderung ermöglichen soll. Fallführung erfasst somit den gesamten Betreuungsprozess und orientiert sich an dem sozialpädagogischen Auftrag und die damit zusammenhängende Zielsetzung. Der Sinn einer Fallführung besteht darin, die Begleitung der Leistungsempfänger anschaulich und überprüfbar zu machen

Die Fallführung beginnt mit dem Schnuppereinsatz, der in der Regel 2 Wochen dauert. Diese Phase dient zum einen dem Interessenten zur Abklärung seiner Berufssinteressen, seiner Fähigkeiten sowie seinem weiteren beruflichen Bildungsweg. Zum anderen können sämtliche für die Entscheidung wichtigen Informationen gesammelt sowie die Aufnahmekriterien geprüft werden können.

Folgende Kriterien sind für eine Aufnahme von Bedeutung:

- Die Jugendlichen sollten 16 Jahre alt sein
- 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

Falls akute und chronische psychische Krankheiten vorhanden sind, eine primäre Suchtproblematik besteht oder der Leistungsempfänger schwere Verwahrlosung oder eine Tendenz zur Selbst- und Fremdgefährdung aufweist, kann ein Eintritt in das Sozialprojekt abgelehnt werden.

2.1 Dokumentation

Ein grundlegender Teil der Fallführung bezieht sich auf die Erfassung und Darstellung sämtlicher Daten, Fakten und Dokumente. Hierbei gilt der Grundsatz der strukturierten, detaillierten und sachlichen Sammlung der Informationen. Dies dient im Wesentlichen dazu, Prozesse anschaulich und überprüfbar zu machen. Besonders bei Entwicklungsprozessen von Leistungsempfängern ist es von grosser Bedeutung, umfassend zu dokumentieren.

Damit sozialpädagogische Arbeit professionell und qualitativ hochwertig gehandhabt werden kann, muss diese stets zugänglich und somit reflektierbar sein. Daraus ergibt sich die Möglichkeit einer notwendigen Kontrolle und dient in erster Linie der Qualitätssicherung.

2.2 Qualitätssicherung

Qualitätssicherung ist somit ein unumgängliches Prinzip für soziale Dienstleitungen, deren Prozesse nicht immer auf dem direkten Weg anschaulich und nachvollziehbar sind, diese jedoch zu jedem Zeitpunkt nachweisbar und hinterfragt werden müssen. Vor allem in der heutigen Zeit gewinnt Qualitätssicherung immer mehr an Bedeutung, da die Erwartungen der Gesellschaft immer höher werden, die finanziellen Ressourcen knapper und somit die Kostenträger Transparenz in den Dienstleistungen einfordern. Damit verbunden ist der Anspruch, die Leistungen systematisch zu verbessern, um den steigenden Anforderungen gerecht zu werden. Wendet man Qualitätssicherung korrekt an, passt man sich den stetigen Veränderungen einer Gesellschaft und den damit zusammenhängenden steigenden Bedarfen an, ergibt sich ein hoher interner Nutzen. Vor allem in diesem Sozialprojekt ergibt sich aus der Individualität der Hilfestellungen ein Bedarf an effizienteren und nachhaltigeren Förderkonzepten, um auch solchen Menschen eine Integrationsmöglichkeit zu bieten, die bisher im vorhandenen System keine Möglichkeit einer normalisierten Teilhabe und Integration hatten. Aus Qualitätssicherung entstehen neue Formen sozialer Arbeit, die nach und nach konzeptioniert und umgesetzt werden können. Ferner hat Qualitätssicherung das Ziel, sämtliche Interessen der unterschiedlichen Bereiche wahrzunehmen und zu koordinieren. Dies wird erreicht durch die Etablierung von Sitzungsgefäßen, durch die ein regelmässiger Austausch zwischen den einzelnen Bereichen stattfindet und somit die Zusammenarbeit ausgewertet und neu geplant werden kann. Daneben tragen Teamtage und Klausuren dazu bei, interne Prozesse, vorhandene Konzepte und auch grundlegende Leitprinzipien zu evaluieren und zu optimieren. Die Grundlage für sämtliche praktische Tätigkeiten des Sozialprojektes bilden die Handbücher der einzelnen Bereiche, welche alle wesentlichen Instrumente und Aufträge beinhalten und somit eine Orientierung bieten.

2.3 Standortbestimmung

Eine Standortbestimmung ist ein Instrument der sozialen und beruflichen Arbeit, welches dazu dient, einen Entwicklungsprozess darzulegen und zu diskutieren mit dem Anspruch, vorhandene Entwicklung sichtbar zu machen und diese mittels Zielorientierung fortzuführen. Im Rahmen des Sozialprojektes bezieht sich die Orientierung an Zielen nicht nur auf die berufliche Entwicklung sondern auch auf die Entwicklung des sozialen Verhaltens. Aus dem im besonderen Masse berücksichtigten sozialen Hilfebedarf wird im Rahmen einer Standortbestimmung ein ganzheitliches Bild reflektiert, um entsprechende Massnahmen und Zielsetzungen zur Vorbereitung auf ein Leben in Selbständigkeit zu planen.

Im Rahmen einer Standortbestimmung nehmen neben den Bezugspersonen bei Bedarf alle am Ausbildungs- und Arbeitsprozess beteiligten Instanzen teil. Neben den einweisenden Stellen können somit auch Eltern, zuständige Betreuer und Bezugspersonen aus dem Wohnbereich, Berufsschullehrer und auch Therapeuten eingeladen werden. Durch diese Möglichkeit eines umfassenden Austausches ergibt sich ein vielschichtiges Bild des Entwicklungsprozesses und legt den damit zusammenhängenden Handlungsbedarf offen. Aus Sicht der einweisenden Stellen wird der Anspruch auf staatliche Leistungen überprüft und unter dem Aspekt der angestrebten Integration betrachtet. Der Leistungsempfänger gewinnt durch eine Standortbestimmung ein umfassendes Bild seiner Entwicklung und seines Hilfebedarfs und erhält durch dieses Gespräch die Möglichkeit, konkrete Ideen und Vorschläge für den weiteren Verlauf anzubringen.

Im Verein sorebo finden Standortbestimmungen alle 6 Monate statt. Bei Bedarf und akuten Krisensituationen können diese auch kurzfristig organisiert werden, um eine vorhandene Problematik besprechen zu können.

3. Sozialpädagogische Instrumente

Zu den sozialpädagogischen Instrumenten gehören in erster Linie das Bezugspersonensystem sowie die Möglichkeiten der Einzelförderung, die sich durch den Arbeitsalltag und durch die Lernwerkstatt ergeben. Ebenso ist eine Krisenintervention ein wichtiges Werkzeug, welches situativ und aus der Problemstellung heraus initiiert wird, um den Betroffenen in Krisen adäquat unterstützen zu können.

Neben diesen konkreten Instrumenten bietet die Lernwerkstatt und auch die Vereinbarung monatlicher Zielsetzungen eine Grundlage, sozialpädagogisch unterstützen zu können. Allerdings sind diese Instrumente in erster Linie Mittel für die fachliche Ausbildung und liegen somit in der Verantwortung der Ausbilder. Ergänzend zu fachlichen Zielsetzungen können auch Ziele im sozialen Verhalten gesetzt werden, die sich jedoch aus dem praktischen Alltag ergeben und somit auch mit fachlichen Aspekten verbunden werden müssen.

Die Lernwerkstatt bietet im Bereich Lernen nicht nur Raum für individuelle Hilfestellungen, sondern auch eine Vielzahl an Möglichkeiten, Lebenskompetenz und Selbstbestimmung zu fördern. Durch gezielte Hinwendung zu den individuellen Fähigkeiten aber auch zu den Schwächen der Leistungsempfänger werden sie unterstützt und gefördert, um den Anforderungen der Berufsschule, wie auch des Betriebes und des privaten Lebens gerecht werden zu können. Da die Lernwerkstatt ein wichtiger und auch eigenständiger Bereich des Vereins ist, gibt es zu diesem Angebot ein eigenes Konzept.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass die Instrumente der sozialpädagogischen Arbeit versuchen, eine Balance zwischen fachlicher Ausbildung und Selbst- und Sozialkompetenz herzustellen. Dadurch wird der Leistungsempfänger als Individuum und als Lernender anerkannt und entsprechend gefördert. Im Folgenden werden die wichtigsten nochmals ausführlicher erläutert.

3.1 Bezugspersonensystem

Die Organisation der Arbeitsprozesse mittels eines Bezugspersonensystems ermöglicht im Rahmen sozialer Arbeit eine intensive Betreuung, deren Kontinuität eine notwendige Voraussetzung für die sozialpädagogische Arbeit ist. Durch die verbindliche Zuteilung der Leistungsempfänger zu einer sozialpädagogischen Fachkraft werden alle erforderlichen Betreuungsaufgaben gebündelt und durch eine beständige Beziehung umgesetzt. Somit ist die Bezugsperson Dreh- und Angelpunkt für sämtliche interaktiven Prozesse, welche sich auf die Ausbildung, die Arbeit und die damit verbundenen Lebensbereiche des Auszubildenden beziehen.

Damit die Betreuung durch die Bezugsperson sinnvoll und möglichst individuell gestaltet werden kann, ist Vertrauen ein notwendiger Ansatzpunkt für sozialpädagogisches Handeln. Dieses wird durch eine zuwendende, aufmerksame und offene Kommunikation nach und nach aufgebaut und im gemeinsamen Agieren vertieft. Im Vordergrund der Bezugspersonenarbeit steht dabei immer der Leistungsempfänger, der durch individuelle Unterstützungsmaßnahmen der Bezugsperson an Eigenverantwortung und Selbständigkeit gewinnen soll. Dabei bildet Vertrauen die wichtigste Basis für eine solche Beziehungsarbeit.

3.2 Einzelförderung

Der Bedarf an Einzelförderung durch den Sozialpädagogen ergibt sich aus dem individuellen Hilfebedarf eines Leistungsempfängers. Bezüglich der sozialen und fachlichen Kompetenzen eines Leistungsempfängers kann es zu einem erhöhten Bedarf an individueller Förderung und Unterstützung kommen, durch die ihm es leichter fällt, seine Ziele zu erreichen. Dies hängt in erster Linie von der Beziehungsgestaltung von Leistungsempfänger und Bezugsperson ab sowie von dem persönlichen Einsatz und der Kreativität des Sozialpädagogen. Lernbeeinträchtigungen, Verhaltensstörungen oder auch kritische soziale Hintergründe sind Problemfelder, aus denen ein Bedarf an intensiver und individueller Hilfestellung entstehen kann. Diese Hilfestellungen sind ein wichtiger Bestandteil der sozialpädagogischen Arbeit und erwirken unter anderem den geschützten Rahmen, welcher für das Sozialprojekt kennzeichnend ist.

In manchen Fällen besteht die Notwendigkeit einer Inanspruchnahme einer Therapieform, welche ergänzend zu einer positiven Entwicklung beitragen kann. Hier kann ein Angebot der Einzelförderung sein, gemeinsam mit dem Leistungsempfänger nach einem geeigneten Therapeuten zu suchen und den ersten Kontakt herzustellen.

Darüber hinaus kann Einzelförderung im Bereich des Lernens und Repetierens von theoretischem Wissen stattfinden, aber auch durch die Gestaltung ganz individueller Massnahmen, um bestimmte Strukturen und Regelungen umzusetzen, mit denen ein Leistungsempfänger die an ihn gestellten Anforderungen leichter erfüllen kann.

Dabei wird das Augenmerk stets auf die Ressourcen und Stärken eines Menschen gerichtet, um an den individuellen Schwächen arbeiten zu können. Einzelgespräche sind hierbei die wesentlichen Instrumente, durch die entsprechende Aufmerksamkeit und Wertschätzung vermittelt werden kann und von denen der Leistungsempfänger profitiert.

Ziele einer solchen individuellen Einzelförderung sind die Vermittlung von Lebenskompetenz, Prävention vor Krisensituationen und eine ganzheitliche Vorbereitung auf eine Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Dabei können wesentliche Themen im Rahmen der Einzelförderung „Steigerung der Zuverlässigkeit“, „Förderung der Selbstsicherheit und Selbständigkeit“, „Unterstützung von eigenverantwortlichem Handeln“, „Wahrnehmung der eigenen Bedürfnisse und Gefühle“ und „das Erkennen von Grenzen und Einhalten von Strukturen“ sein.

Zielsetzungen sind ein wesentlicher Bestandteil der Zusammenarbeit mit den Leistungsempfängern und verfolgen den Anspruch, Persönlichkeitsentwicklung etappenweise zu unterstützen. Werden die Ziele greifbar und messbar festgelegt, hat er die Möglichkeit diese im Zusammenhang mit seiner Ausbildung/Arbeit in einem realistischen Rahmen zu erreichen und auf diesen aufzubauen. Die Auswertung der Zielsetzung ermöglicht einen Einblick in die bereits zurückliegende Entwicklung und in bevorstehende Anforderungen, welche noch erreicht werden müssen. Somit kann der Leistungsempfänger sich stets selbst reflektieren und eigene Vorstellungen von seinem Bildungsprozess umsetzen.

3.3 Krisenintervention

Eine Krisenintervention ergibt sich aus Problemlagen, die entweder akut eintreffen oder sich über einen gewissen Zeitraum anbahnen. Durch eine rasche und zielgerichtete Einflussnahme kann der Sozialpädagoge damit versuchen, eine dramatische Zuspitzung der Problemstellung zu verhindern bzw. einer weiteren kritischen Entwicklung entgegenzuwirken. Oftmals handelt es sich bei akuten Problemstellungen um die Zuspitzung privater Probleme, die sich unweigerlich auf den Ausbildungs- oder Arbeitsprozess auswirken und somit eine Weiterführung dieser gefährden. Wenn sich Lebensbedingungen massiv und unerwartet verändern, so soll eine Intervention dazu beitragen, dass der Betroffene die Krise bewältigen kann.

Hier ist es von grosser Bedeutung, dass eine Krisenintervention wenn möglich frühzeitig eingeleitet wird, um präventiv handeln zu können. Dabei ist es wichtig, dass der Sozialpädagoge sich ein umfassendes Bild der Problemstellung verschafft und mehrere Optionen und Interventionsmöglichkeiten mit anderen Mitarbeitern bespricht.

Hier können neben individuellen Unterstützungsangeboten auch das Einbeziehen externer Angebote hilfreich sein, wie zum Beispiel die Durchführung eines Antiaggressionstraining durch Fachkräfte, eine Schuldnerberatung, eine Notfallaufnahme in ein therapeutisches Setting oder auch eine Krisenstandortbestimmung mit allen involvierten Instanzen, um den weiteren Weg zu planen und abzustimmen.

3. Korrespondenz

Die Korrespondenz in der sozialpädagogischen Arbeit bezieht sich auf den gesamten Austausch und Kommunikation zwischen allen beteiligten Leistungsträgern und Leistungserbringern. In schriftlicher und mündlicher Form werden sämtliche administrative Prozesse zwischen einweisender Stelle, Berufsschule und Lehrbetrieb getätigt, welche für den Ausbildungs- und Arbeitsprozess notwendig sind. Ein solcher Austausch ist wichtig, um den Verlauf der Ausbildung/ Arbeit in einem geschützten Rahmen kontrollieren und unterstützen zu können. Die Interessen und Ansprüche der an diesem Prozess beteiligten Instanzen sind dabei an ein klares Ziel geknüpft, werden jedoch von jedem Bereich unterschiedlich gewichtet.

Im Wesentlichen ist ein offener Austausch und die Kenntnis und Wertschätzung über die unterschiedlichen Arbeitsaufträge von grosser Bedeutung für eine funktionierende Korrespondenz. Professionalität und Sachlichkeit sind hier richtungsweisend und tragen letztendlich dazu bei, dass der Leistungsempfänger Vertrauen in die beteiligten Behörden und in seinen Lehrbetrieb gewinnt.

4.1 Zusammenarbeit mit einweisenden Behörden

Die einweisenden Stellen sind die Leistungsträger und finanzieren somit einen Ausbildungsprozess oder andere berufliche Massnahmen in einem geschützten Rahmen. Dadurch entsteht ein klar bestimmtes Verhältnis zwischen dem Verein und der einweisenden Stelle mit eindeutigen Zielvorgaben. Die Finanzierung einer beruflichen Massnahme dient der nachhaltigen Integration von Leistungsempfängern auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Daraus ergibt sich der Anspruch, den geschützten Rahmen so zu gestalten, dass der Leistungsempfänger mit Hilfe einer intensiven Hilfestellung lernt, in späterer Zukunft selbständig und eigenverantwortlich sein Berufsleben zu gestalten. Das Geld, welches die einweisende Behörde bewilligt und an den Verein überweist, wird somit in die Verantwortung des Lehrbetriebes übertragen. Dies bedeutet, dass sich der Lehrbetrieb dazu verpflichtet, das Geld sachgemäss und an die klare Zielsetzung gebunden einsetzt. Der Lehrbetrieb hat dadurch eine uneingeschränkte Mitteilungspflicht gegenüber der Behörde, woraus sich die gesamte Korrespondenz ergibt. Die Behörde kann zu jeder Zeit Informationen einholen und eine ausführliche Berichterstattung verlangen. Auf der anderen Seite kann der Lehrbetrieb zu jeder Zeit um aktive Mithilfe einer Behörde bitten, wenn ein Auszubildender seinen Verpflichtungen gegenüber dem Lehrbetrieb und somit auch der einweisenden Behörde nicht nachkommt und aus diesem Grund ein behördliches Eingreifen einen Sinn macht.

Grundsätzlich gilt, dass beide Seiten sich in einem kontinuierlichen Austausch befinden, damit der Ausbildungsprozess zu jedem Zeitpunkt transparent ist und die Finanzierung ihren Zweck erfüllt.

Die beteiligten Behörden sind die Invalidenversicherung, die Jugendanwaltschaft sowie das Sozialamt. Je nach Hilfebedarf und sozialem Hintergrund der Leistungsempfänger ist jeweils eine einweisende Behörde zuständig. Bei Leistungsempfängern mit einem Hilfebedarf, der sich aus einer Behinderung ergibt, ist die IV zuständig. In der Regel besteht bereits eine Anmeldung bei der IV. Dies bedeutet, dass ein entsprechendes Antragsverfahren für eine berufliche Massnahme direkt eingeleitet werden kann. Dieses Antragsverfahren übernimmt die sozialpädagogische Fachkraft des Vereins sorebo, welches detaillierte Angaben zum Hilfebedarf und zu den notwendigen Kosten für einen geschützten Ausbildungs- und Arbeitsplatz beinhaltet.

Die Kontakte und die Zusammenarbeit mit der Jugendanwaltschaft und dem Sozialamt werden von den Behörden selbst eingeleitet, wenn sie Abklärungen beruflicher Massnahmen von Leistungsempfänger tätigen. Hier erübrigt sich das Antragsverfahren. Die Verhandlungen bezüglich der notwendigen Kosten orientieren sich an den gegebenen Tarifen, die für eine Ausbildung/ Arbeit in einem geschützten Rahmen notwendig sind.

Besteht nach Antragsverfahren und Kostenbewilligungen ein Verhältnis zwischen Behörde und Verein, so entwickeln sich der Austausch und die damit verbundene Korrespondenz im Zusammenhang mit der positiven oder auch negativen Entwicklung eines Leistungsempfängers. Ist ein Ausbildungs- oder Arbeitsprozess grundsätzlich positiv zu bewerten, ist der gegenseitige Austausch zwischen Behörde und Betrieb eher sporadisch und orientiert sich vor allem an den halbjährlichen Standortbestimmungen. Verläuft ein Ausbildungs- oder Arbeitsprozess jedoch sehr schleppend und ist mit einigen Hindernissen von seitens des Leistungsempfängers verbunden, so besteht ein intensiver Austausch und eine enge Zusammenarbeit, um den Leistungsempfänger in seiner Orientierung an seinen Zielen zu unterstützen.

Nähert sich das Ende einer Ausbildung oder einer Arbeitsanstellung, wird gemeinsam geprüft, in wie fern ein Leistungsempfänger seine Ziele erreicht hat und somit in der Lage ist, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bestehen und die dortigen Anforderungen zu erfüllen. Hierfür wird ein ausführliches Berichtsschema zu den erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen ausgefüllt sowie ein Bericht verfasst, der den gesamten Entwicklungsprozess widerspiegelt und mögliche Prognosen und Integrationsmöglichkeiten erläutert. Ist ein Leistungsempfänger grundsätzlich in der Lage, ohne weiteren geschützten Rahmen den Einstieg ins Berufsleben zu vollziehen, endet mit Bestehen der Abschlussprüfung oder durch einen Austritt die Finanzierung. Im Falle eines Nichtbestehens oder einer Niveauerhöhung wird geprüft, ob eine Verlängerung der Massnahme möglich ist oder eventuell andere Leistungen in Betracht gezogen werden müssen.

Prinzipiell besteht hinsichtlich einer Ausbildung nach der Abschlussprüfung für ein halbes Jahr weiterhin die Möglichkeit, den Leistungsempfänger bei der Suche nach einer Anschlusslösung partiell zu unterstützen. Hierfür ist die Finanzierung gewährleistet, allerdings nur für eine oberflächliche Begleitung.

4.2 Zusammenarbeit mit Eltern und Inhabern der elterlichen Fürsorge

Wenn Leistungsempfänger noch nicht volljährig sind, noch zu Hause leben oder in betreuten Wohneinrichtungen sind, hat der Verein auch eine gewisse Mitteilungspflicht gegenüber den Eltern oder den Inhabern der elterlichen Fürsorge. Das Interesse der Eltern an dem Ausbildungs- und Arbeitsprozess ist sehr unterschiedlich, jedoch ist es selbstverständlich, die Eltern bei vorhandenem Interesse an dem Prozess teilhaben zu lassen, sofern sie die Fürsorgepflicht noch inne haben. Sobald Leistungsempfänger volljährig sind, müssen diese ihre Einwilligung für einen Austausch zwischen Lehrbetrieb und Eltern geben.

Grundsätzlich gilt für die sozialpädagogische Betreuung, alles im Voraus mit dem Leistungsempfängern abzusprechen und diesen in entsprechende Vorhaben einzubeziehen sofern dies möglich ist. Ebenso können Eltern an Standortbestimmungen teilnehmen, durch die sie einen ausführlichen Einblick in den Ausbildungs- und Arbeitsprozess erhalten.

4.3 Zusammenarbeit mit der Berufsschule

Aus dem dualen Ausbildungssystem ergibt sich automatisch auch eine gewisse Zusammenarbeit zwischen Lehrbetrieb und Berufsschule. Allerdings erfordert der Hilfebedarf der Leistungsempfänger in einem geschützten Rahmen oftmals einen engeren Austausch zwischen Berufsschullehrern und dem Lehrbetrieb, um die Hilfestellungen umfassend planen und umsetzen zu können. Vor allem beim Thema „Unzuverlässigkeit“, „Nichterscheinen im Unterricht“ und auch bezüglich des Lernverhaltens eines Auszubildenden ist ein gegenseitiger Austausch von grosser Bedeutung, um entsprechende Massnahmen anwenden zu können. Zeigen beide Seiten Interesse und Offenheit gegenüber den jeweiligen Aufträgen, kann sich das nur positiv auf die Zusammenarbeit und somit auch auf den Ausbildungsprozess auswirken. Die Sicht- und Arbeitsweise der Berufsschule ergänzt die betriebliche Ausbildung und umgekehrt. Dadurch entsteht ein ganzheitliches Bild vom Auszubildenden und kann zu einer besseren Leistungsbeurteilung beitragen. Allerdings ist zu beachten, dass die öffentliche Berufsschule keinen geschützten Rahmen bietet, so wie es im Verein sorebo der Fall ist. Dadurch ergibt sich die Herausforderung für den Lehrling, in der Berufsschule grundsätzlich ohne intensive individuelle Hilfestellung zu recht zu kommen.

Es ist nicht selbstverständlich, dass Lehrpersonen sich des individuellen Hilfebedarfs eines Auszubildenden von sorebo bewusst sind und darauf eingehen. Daher ist eine gezielte Kontaktaufnahme und die Vorstellung des Sozialprojektes ein möglicher Weg, ein Bewusstsein für den Auftrag des Sozialprojektes zu schaffen bzw. eine gewisse Zusammenarbeit zwischen sorebo und den Lehrpersonen der Berufsschule zu erreichen.

5. Zusammenarbeit Ausbildung und Sozialpädagogik

Eine funktionierende und intensive Kooperation zwischen Ausbildung und Sozialpädagogik ist von grosser Bedeutung für den gesamten Ausbildungs- und Arbeitsprozess. Die berufliche Entwicklung ist eng verbunden mit der sozialen Entwicklung von Leistungsempfängern, im besonderen Masse bei Jugendlichen in schwierigen sozialen Verhältnissen und Lernbeeinträchtigungen. Beide Bereiche greifen ineinander über und erfordern daher eine engmaschige Betreuung und individuelle Begleitung durch das bestehende Team. Daraus ergibt sich der Anspruch, dass Sozialpädagogik und Ausbildung sehr eng miteinander kooperieren und gemeinsam Hilfestellungen und Unterstützungsmassnahmen erarbeiten und umsetzen, so dass sowohl die soziale Entwicklung als auch die berufliche Entwicklung positiv verläuft. Dabei ist es sehr wichtig, dass beide Bereiche als ein Team auftreten und einheitliche Ziele verfolgen.

Eine weitere Funktion der Zusammenarbeit ist die gegenseitige Unterstützung, um gemeinsam den Arbeitsalltag zu gestalten und sinnvoll auszufüllen. Dies kann durch Mitarbeit der Sozialpädagogen in den verschiedenen Ausbildungs- und Arbeitsbereichen geschehen oder bei der Umsetzung alternativer Arbeitsaufträge, die ausserhalb des beruflichen Arbeitsbereiches liegen. Vor allem die aktive Mitarbeit in den einzelnen Arbeitsbereichen durch die Sozialpädagogen ermöglicht einen engeren Bezug zu den Leistungsempfängern und somit einen umfassenden Zugang zu aktuellen Anliegen oder Problemstellungen.

Wichtig für eine funktionierende Zusammenarbeit zwischen Sozialpädagogik und Ausbildung ist das Vertrauen und die gegenseitige Inanspruchnahme von Unterstützung und Hilfestellung, aber auch das Wissen um die jeweiligen Grenzen der einzelnen Bereiche. Die Sozialpädagogik kann und darf keine ausbildenden Funktionen übernehmen, da in dieser Hinsicht das fachliche Wissen fehlt und sich dies negativ auf die berufliche Entwicklung auswirken könnte. In erster Linie dient sozialpädagogisches Handeln der Ergänzung und Unterstützung für die fachliche Ausbildung und trägt folglich zu einer ganzheitlichen Entwicklung bei.

5.1 Instrumente der interdisziplinären Zusammenarbeit

Die wesentlichen Instrumente der Zusammenarbeit sind die einzelnen Sitzungsgefässe, welche in der Regel wöchentlich stattfinden. In diesen Sitzungen werden alle aktuellen Themen, Probleme und anstehenden Termine besprochen, die mit den Leistungsempfängern zusammenhängen. Die Zusammensetzung der Teilnehmer besteht jeweils aus den Sozialpädagogen und den Ausbildnern eines Berufsbereiches. Ebenso werden Sitzungen zwischen der in der Lernwerkstatt lehrenden Ausbilder und Mitarbeiter und den Sozialpädagogen organisiert.

Zum einen dienen diese Sitzungen einem intensiven Austausch, der Ideensammlung und der Planung von individuellen Massnahmen, welche in der alltäglichen Arbeit umgesetzt werden können. Da diese Sitzungen regelmässig stattfinden, kommt es zu einem nahtlosen Informationsaustausch, der unumgänglich für die direkte Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Bereichen ist. Darüber hinaus dienen die regelmässigen Sitzungen der Reflexion der eigenen Arbeit und der Auswertung vorangegangener Zielsetzungen. Jeder hat dadurch die Möglichkeit, seine eigene Arbeitsweise und die der anderen zu diskutieren und gegebenenfalls zu verändern oder anzupassen.

Über die Sitzungsgefäße hinaus dienen der Mail-Verkehr und das Intranet, sowie gemeinsame Klausurtagung der Zusammenarbeit und der Kommunikation untereinander. Hier ist zu beachten, dass jeder einzelne für die Informationsbeschaffung verantwortlich ist (Holschuld) und dafür zu sorgen hat, dass wichtige Informationen lückenlos weitergegeben werden (Bringschuld). Um sämtliche Absprachen, Themen und Problemstellungen festzuhalten und überprüfbar zu machen, werden sämtliche Sitzungen protokolliert.

5.2 Schnittstellen der Zusammenarbeit

Schnittstellen in der Zusammenarbeit zwischen Ausbildung und Sozialpädagogik ergeben sich im Bereich der Lerndokumentation, der monatlichen Zielvereinbarungen und in der alltäglichen Interaktion mit den Leistungsempfängern.

Die verschiedenen Aufgaben der Lerndokumentation (Monatsberichte, Arbeitsrapporte und Arbeitsvorbereitungen) werden von den Ausbildnern in Auftrag gegeben und können sowohl von den Ausbildnern als auch durch die Sozialpädagogen kontrolliert und ausgewertet werden. Ähnlich verhält es sich mit den monatlichen Zielvereinbarungen. Die Ziele werden in einem gemeinsamen Austausch zwischen Sozialpädagogik und Ausbildung besprochen und ausgewertet und gleichzeitig neue festgelegt. Im Anschluss werden diese mit dem Leistungsempfänger besprochen. Dabei muss beachtet werden, dass die Erarbeitung fachlicher Ziele ausschliesslich von den Ausbildnern kontrolliert und ausgewertet werden kann. Zielsetzungen im Bereich des sozialen Verhaltens können sowohl von Ausbildnern als auch von Sozialpädagogen überprüft werden.

Der Arbeitsalltag ist geprägt durch die unterschiedlichsten Prozesse und Strukturen, die sich aus der Zusammenarbeit mit den Leistungsempfängern ergeben und sich vor allem durch unterschiedliche Gruppenkonstellationen ständig verändern und neu gestalten. Daraus entsteht der Anspruch, dass Ausbilder und Sozialpädagogen sich gegenseitig unterstützen. In Konfliktsituationen oder anderen Krisensituationen ist eine enge Kooperation und gemeinsame Intervention sinnvoll, um diese konstruktiv und nachhaltig lösen zu können.

In der Lernwerkstatt ergeben sich Schnittstellen durch die verschiedenen Lernprozesse, welche die Leistungsempfänger vollziehen müssen. Während der Leistungsempfänger fachliche Kompetenzen vermittelt, unterstützt der Sozialpädagoge die Auszubildenden im Bereich der Didaktik und der Methodik des Lernens. Dabei entsteht eine vielfältige Hilfestellung, die es den Leistungsempfängern ermöglicht, ihr theoretisches Wissen zu vertiefen und entsprechend abrufen zu können.

6. Rahmenbedingungen sozialpädagogischer Begleitung

Im Rahmen des Sozialprojektes ist es charakteristisch, dass die Leistungsempfänger spezielle und somit engere Rahmenbedingungen benötigen, um sich adäquat auf die Arbeitsbedingungen in der freien Marktwirtschaft vorbereiten zu können. Dies bedeutet für die sozialpädagogischen Fachkräfte, dass sie sich in Zusammenarbeit mit den Leistungsempfängern mit Grenzsetzungen und deren Auswirkungen auseinandersetzen müssen. Grenzsetzungen bedeuten im Arbeitsalltag klare Regelungen und Strukturen, die von den Leistungsempfängern verbindlich eingehalten werden müssen, damit zum einen das operative Geschäft umgesetzt werden kann und zum anderen die Leistungsempfänger lernen, in Strukturen zu arbeiten und verantwortungsbewusst zu handeln. Oftmals haben Leistungsempfänger mit schwierigen sozialen Hintergründen besonders Mühe, Strukturen umzusetzen und zu akzeptieren, da ihnen die Erfahrung mit geregelten Systemen fehlt. Gerade dann ist es eine notwendige Hilfestellung, Regelsysteme in der Praxis einzuführen und anzuwenden. Dadurch erhalten sie eine Orientierung, die ihnen in ihrem privaten Leben oft fehlt und ohne die sie immer wieder in Problemsituationen geraten, die es ihnen erschweren, sich in die Gesellschaft zu integrieren.

Allerdings muss man bei der Einführung von Regeln beachten, dass Leistungsempfänger nicht immer in der Lage sind, Regeln einzuhalten, auch wenn ihnen die Bedeutung dieser bewusst ist. Insofern muss sich oftmals die Frage gestellt werden, wie man mit Ambivalenzen und Kontrollverlusten von Leistungsempfängern umgeht und im Team handhabt. Sicherlich müssen einige Regelbrüche akzeptiert werden und somit zum Thema gemacht werden. In pädagogischen Settings gibt es keine Regeln ohne Konflikte. Auch wenn Regeln aufgestellt werden, um Konflikte zu vermeiden, schaffen sie doch immer auch neue Konflikte. Daher muss dem Team bewusst sein, dass es bezüglich dieser Problemstellung deeskalierend und aufklärend wirken muss. Die Fragen nach Klarheit und Gerechtigkeit, aber auch nach Kompromissbildung sind entscheidend für das gesamte Setting und seine Glaubwürdigkeit.

6.1 Betriebliches Regelsystem und dessen Voraussetzungen

Die Leistungsempfänger erhalten bei Eintritt in den Verein ein Formular bezüglich der Spieregeln im Betrieb, welches sie gewissenhaft durchlesen und unterschreiben müssen. Dieses Formular enthält alle Regelungen, welche für die Ausbildung und die Zusammenarbeit innerhalb eines Teams von Bedeutung sind und somit verbindlich sind.

Inhalt dieses Regelsystems ist:

- Regelung Arbeitstage, Lernwerkstatt-Tage, Arbeitszeiten, Pausen
- Regelung der Anwesenheit und Arbeitszeitkontrolle
- Verhalten bei Zu Spät- Kommen, Krankheit und Konsequenzen bei Nicht Erscheinen ohne Abmelden
- Arbeitskleidung
- Regelung von Musik, Handy, Drogen, Gewalt
- Grundsätzliche Vorschriften zur persönlichen Hygiene und der Hygiene am Arbeitsplatz

Damit ein solches Regelsystem auch in der Umsetzung funktioniert, müssen alle Mitarbeiter im Team gleichermaßen das Einhalten der Regeln einfordern bzw. bei Nichteinhalten entsprechende Konsequenzen umsetzen. Konsequenzen bedeuten in dem Zusammenhang in erster Linie keine Bestrafung, sondern ein zielgerichtetes Reagieren, um den Leistungsempfänger in seinem Bildungsprozess zu unterstützen. Neben den bestehenden Konsequenzen ist es Aufgabe der sozialpädagogischen Fachkraft, individuelle Massnahmen einzuführen, sofern der Bedarf an solchen besteht. Vor allem wenn bestehende Regelsysteme nicht ausreichen, um vom Leistungsempfänger ein verantwortungsbewusstes Verhalten gegenüber seiner Ausbildung/Arbeit und dem Betrieb zu erreichen, ist es notwendig gezieltere Massnahmen einzusetzen, welche die Weiterführung des Ausbildungs- und Arbeitsprozesses unterstützen.

Eine weitere Voraussetzung für das Funktionieren eines Regelsystems ist der direkte gegenseitige und regelmässige Austausch unter den Mitarbeitern. Wenn die Umsetzung von Konsequenzen notwendig wird, müssen alle Mitarbeiter über die Art und die Ziele der Konsequenzen informiert sein, um handeln zu können.

7. Zusammenarbeit mit Partnerbetrieben

Der Auftrag des Vereins bezieht sich auf die Schaffung geschützter und individuell angepasster Ausbildungs- und Arbeitsplätze für Menschen, welche aufgrund von Leistungs- und Lernbeeinträchtigungen, sozialen und psychischen Problemen noch nicht auf dem allgemeinen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt integriert werden können. Das sich daraus ergebende Ziel ist somit eine erfolgreiche Etablierung der Leistungsempfänger in der freien Marktwirtschaft und das Vermögen, sich innerhalb der Gesellschaft positiv entwickeln zu können.

Damit dieses Ziel erreicht werden kann, ist unsere Arbeit im Wesentlichen dadurch geprägt, die Hilfen und Unterstützungsmassnahmen im Rahmen der beruflichen Ausbildung/ Arbeit individuell an die jeweilige Person angepasst zu gestalten. Dazu gehört auch, die Leistungsempfänger während der Ausbildung/Arbeit in Partnerbetriebe zu vermitteln, damit sie andere Betriebsabläufe und Strukturen kennenlernen und sich somit effektiv auf die Arbeit ausserhalb eines geschützten Rahmens vorbereiten können. Im Falle einer Ausbildungs- oder Praktikumsphase in einem Partnerbetrieb ist es wichtig, vorab zu prüfen, in wie weit ein Leistungsempfänger diesen Anforderungen entsprechen kann und sich auf neue Situationen einstellen kann. Damit verbunden ist eine entsprechende Haltung des Partnerbetriebes. Dieser muss sich im Besonderen auf den Hilfebedarf des jeweiligen Leistungsempfängers einlassen können und bereit sein, ein Mehr an Hilfestellung und Unterstützung zu erbringen. Dies setzt ein Wissen und Verständnis um die Probleme und Schwierigkeiten im Zusammenhang mit seinem Hilfebedarf voraus und die Bereitschaft für intensive Begleitung und das Finden von besonderen individuellen Lösungen.

Aus diesen Aspekten heraus ergibt sich der Anspruch einer engen Zusammenarbeit zwischen Partnerbetrieb und dem Verein sorebo. Dieser Austausch wird vor allem dann begünstigt, wenn der Partnerbetrieb ebenfalls einen sozialen Beitrag leisten möchte und sich im Besonderen für die Integration von Menschen einsetzt.

Verläuft ein Praktikum in einem Partnerbetrieb erfolgreich, so ermöglicht dies dem Leistungsempfänger eine positive Entwicklung und wesentliche Erfahrungswerte bezüglich der freien Marktwirtschaft. Er hat dadurch an Flexibilität gewonnen sowie an Selbstsicherheit und Vertrauen in die eigenen Stärken, wodurch ihm der Einstieg in das Berufsleben leichter fallen wird.