

ARBEITSINTEGRATION
FITFORWORK

fitforwork
Barbara Bottazzini
Geschäftsführerin
Gärtnerstrasse 55
4057 Basel
info@fit-for-work
061 312 15 79

Basel, Februar 2016

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| 1. Einleitung..... | 3 |
| 2. Angebot | 4 |
| 2.1. Hauptangebot..... | 4 |
| 2.1.1. Massnahme mit vorübergehender Beschäftigung..... | 4 |
| 2.1.1.1. Zielgruppe..... | 4 |
| 2.1.1.2. Ziel | 4 |
| 2.1.1.3. Inhalt..... | 4 |
| 2.1.1.3.1. Kurswesen | 4 |
| 2.1.1.3.2. Kursplan..... | 4 |
| 2.1.1.3.3. Arbeitsweise | 4 |
| 2.1.1.3.4. Arbeitseinteilung | 5 |
| 2.1.1.3.5. Einsatzorte..... | 5 |
| 2.1.1.4. Dauer | 6 |
| 2.2. Zusätzliche Angebote | 6 |
| 2.2.1. Assessment..... | 6 |
| 2.2.1.1. Zielgruppe..... | 6 |
| 2.2.1.2. Ziel | 6 |
| 2.2.1.3. Inhalt..... | 6 |
| 2.2.1.4. Dauer | 7 |
| 2.2.2. Jobcoaching – Supported Employment..... | 7 |
| 2.2.2.1. Zielgruppe..... | 7 |
| 2.2.2.2. Ziele | 7 |
| 2.2.2.3. Inhalt..... | 7 |
| 2.2.2.3.1. Arbeitsweise | 8 |
| 2.2.2.4. Dauer | 8 |
| 2.2.3. Langzeitarbeitsplatz / Beschäftigung | 8 |
| 2.2.3.1. Zielgruppe..... | 8 |
| 2.2.3.2. Ziel | 8 |
| 2.2.3.3. Inhalt..... | 8 |
| 2.2.3.4. Dauer | 8 |
| 2.2.4. Zusätzliches Coaching..... | 8 |
| 3. Leitbild | 8 |
| 4. Team..... | 9 |
| 4.1. Operatives Team | 9 |
| 4.2. Vereinsmitglieder/Beratendes Fachgremium | 10 |
| 5. Partnerfirmen..... | 10 |
| 5.1. Partnerfirma 1 | 10 |
| 5.2. Partnerfirma 2 | 10 |

1. Einleitung

fitforwork ist ein Arbeitsintegrationsprogramm mit verschiedenen Angeboten für arbeitslose Personen mit ALV - Taggelder, für Sozialhilfe- und IV- BezügerInnen.

fitforwork ist vorwiegend für den Bereich Pflege sowie weitere Tätigkeitsbereiche, wie die Gastronomie, Facility und Administration in Pflegeinstitutionen konzipiert.

Aktuelle Studien zeigen, dass gesamtschweizerisch gesehen ein Fachkräftemangel im Pflegebereich besteht. Dies gilt gleichermassen für die Bereiche Gastronomie, Facility und Administration in Pflegeinstitutionen. Mit Blick auf aktuelle politische und demagogische Entwicklungen ist zu vermuten, dass sich dieser Fachkräftemangel in Zukunft verschärfen wird. Der Arbeitsmarkt in diesem Bereich wird für Personen mit Fachdiplomen in Zukunft genügend Stellen anbieten. Im Kontext der alternden Bevölkerung und steigenden Kosten werden soziale Einrichtungen vermehrt Pflegepersonal, wie AssistentIn Gesundheit oder PflegehelferIn mit einem SRK Ausweis benötigen. Indem fitforwork Arbeitsintegration im Bereich „Pflege“ anbietet, wird nicht nur den Teilnehmenden eine berufliche Perspektive ermöglicht, sondern auch langfristig dem Fachkräftemangel im Pflegebereich begegnet. Fitforwork bietet für interessierte Personen in der Pflege, Gastronomie, Facility und Administration eine gute und kostengünstige Möglichkeit, ihre Eignung für diese Bereiche abzuklären und sie individuell zu fördern.



Unser zentraler Grundgedanke ist eine engagierte, individuelle, effektive und nahe Arbeitsweise. Die Teilnehmerzahlen werden bei den einzelnen Coaches tief gehalten, um die Fallführung, Koordination und Akquisition effizient und nachhaltig durchführen zu können. Je nach Zielgruppe und Klientel variiert die Intensität der Begleitung. Dazu gehört ein regelmässiger Austausch und gute Zusammenarbeit mit den zuweisenden Behörden.

Das Programm fitforwork betätigt eine aktive Akquisition von Firmen mit möglichen Arbeitsplätzen. Durch ein grosses Netzwerk soll das Ziel eine gute und schnelle Vermittlung der Teilnehmenden erreicht werden. Die Zielgruppe der Akquisition sind soziale Einrichtungen, Firmen und Personalbüros.

Die verschiedenen Zielgruppen benötigen unterschiedliche Massnahmen und Angebote. Jede Zielgruppe und einzelne Person bestimmt somit unsere Arbeitsweise im jeweiligen Angebot. Nachstehend sind die verschiedenen Angebote für alle Zielgruppen aufgeführt.

2. Angebot

2.1. Hauptangebot

2.1.1. Massnahme mit vorübergehender Beschäftigung

2.1.1.1. Zielgruppe

Erwerbslose Personen mit ALV - Taggelder, Sozialhilfe- und IV- BezügerInnen

2.1.1.2. Ziel

Ziel ist es, durch verschiedene Methoden die Arbeitsfähigkeit der Teilnehmenden abzuklären, zu erhalten und zu fördern. Ein weiteres wichtiges Ziel ist es die Teilnehmenden durch intensive Begleitung in ihrem Bewerbungsprozess zu unterstützen und zu fördern.

2.1.1.3. Inhalt

Die Teilnehmenden werden von einer vorübergehenden Beschäftigung mit Kurzassessments, Arbeitstraining, Tagesstruktur, Kurswesen und begleitetem Coaching profitieren. fitforwork ist ein durch Fachkräfte begleitetes Arbeitstraining, welches die Teilnehmenden in ihren jeweiligen Gebieten am Einsatzort fachlich überprüft, unterstützt und fördert.

2.1.1.3.1. Kurswesen

Das Kursangebot beinhaltet einen fachspezifischen Deutschunterricht, Berufsfachkunde, Bewerbungswerkstatt, Vorstellungstraining und individuelles Bewerbungscoaching. Alle Kurse sind arbeitsmarktorientiert.

Die Fachkurse vermitteln den Teilnehmenden ein theoretisches Grundwissen.

Im Bewerbungsprozess werden die Teilnehmenden aktiv in Gruppen sowie in Einzelcoachings wöchentlich unterstützt.

Es werden zu bestimmten Zeiten Räumlichkeiten und Infrastruktur zur selbständigen Stellensuche zur Verfügung gestellt. Dies beinhaltet die Internetrecherche von Stelleninseraten und das Schreiben von Bewerbungsbriefen.

Das Deutschkursangebot besteht aus einer regulären Unterrichtsform und einem zusätzlichen Konversationskurs.

Die Gruppengrössen sind bei allen Kursen beschränkt, dass die Lernfortschritte gewährleistet sind.

2.1.1.3.2. Kursplan

Deutschunterricht/Konversationskurs: je 1.5 Stunden wöchentlich.

Bewerbungswerkstatt: 2 Stunden wöchentlich.

Berufsfachkunde: 3 halbe Tage pro Programmteilnahme

Vorstellungstraining und individuelles Bewerbungscoaching: 2 halbe Tage pro Programmteilnahme

Der Stundenaufwand wird je nach Gruppe erweitert.

2.1.1.3.3. Arbeitsweise

Die Coachs haben die Fallführung. Die Betreuungsdichte beschränkt sich auf 15 Teilnehmende pro Coach mit einem 100 % Pensum. Die Coaches suchen den Einsatzort mindestens einmal wöchentlich auf. Es werden Gespräche mit Praxisanleitenden und Teilnehmenden geführt. Dies dient der Kontrolle, Sicherheit und der Beziehungspflege für alle Beteiligten.

Alle anderen Coachinggespräche finden wöchentlich im Büro statt. Der neutrale Ort begünstigt eine vertraute Atmosphäre. In den Coachinggesprächen werden aktuelle Themen bearbeitet. Der Bewerbungsprozess ist ein wichtiger Bestandteil und wird wöchentlich durch Einzelcoachings

gefördert. Darin werden auch telefonische Bewerbungsanfragen- und Gespräche eingeübt, sowie das Vorstellungsgespräch vertieft.

2.1.1.3.4. Arbeitseinteilung

Das Arbeitspensum für die Teilnehmenden am Einsatzort beträgt maximal 70 %. Für die Teilnahme an Kursen, dem Bewerbungsprozess und Coaching werden 30 % zur Verfügung gestellt.

Dieser Schlüssel kann nach Absprache mit den zuweisenden Behörden abgeändert werden. Wichtig ist, dass die Teilnehmenden die Kurse stets besuchen können und dadurch kontinuierlich gefördert werden.

2.1.1.3.5. Einsatzorte

Das Arbeitstraining mit Tagesstruktur findet in unterschiedlichen Pflegeinstitutionen statt. Diese Institutionen haben den Vorteil, dass sie über eine gewisse Grösse verfügen und unterschiedliche Arbeitsgebiete abdecken. Die Bereiche Pflege, Grossgastronomie, Facility und Administration werden den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt. In jedem Bereich kann das Programm durchgeführt werden. Es besteht die Möglichkeit, dass die Teilnehmenden je nach Eignung während des Programmes in einen anderen Bereich wechseln können. Diese internen Wechsel können einfach und schnell durchgeführt werden. Das gegenseitig aufgebaute Vertrauen bleibt somit erhalten. Die vier Einsatzmodelle, welche im Hauptkonzept aufgeführt sind, ermöglichen einen dem Entwicklungsstand angemessenen Einstieg, was eine gezielte Förderung ermöglicht.

fitforwork bietet im gesamten 52 Einsatzplätze an. Bei voller Auslastung werden die Personen auf minimum sechs Institutionen verteilt. Sie ersetzen keine Sollstellen sondern werden zusätzlich eingeplant. Die Teilnehmenden haben dadurch die Chance, gute Lernschritte zu erzielen ohne überfordert zu werden. Dies gilt vor allem für den Programmeinstieg. Trotzdem werden sie erstarbeitsmarktorientiert eingeschätzt und gefördert. Die geringe Teilnehmerzahl in den jeweiligen Einsatzorten ist von Bedeutung, da die Teilnehmenden dadurch gut mitgetragen werden und die PraxisanleiterInnen genügend Zeit haben.

Dadurch entsteht für alle beteiligten Personen eine Win – Win Situation.

| Bereiche | Berufe | Zielgruppe |
|----------|--|---|
| Pflege | | |
| | Pflegefachmann/frau FH Fachmann/frau Gesundheit EFZ Niveau III | |
| | Assistent/in Gesundheit EBA Niveau II | |
| | Pflegehelfer/in SRK Niveau I | |
| Küche | | |
| | Koch/Köchin EFZ Niveau II | mit Fachdiplom |
| | Küchenangestellte/r EBA Niveau I Niveau II | mit Fachdiplom mit oder ohne Perfecto- und Progressorkurs |
| | Officemitarbeiter/in Niveau I | mit oder ohne Perfecto- und Progressorkurs |
| Service | | |
| | Restaurationsfachmann/frau EFZ | mit Fachdiplom |

| | | |
|-----------------------|--|--|
| | | mit oder ohne Perfecto- und Progressorkurs |
| | Restaurationsfachmann/frau EBA Niveau II | mit Fachdiplom mit oder ohne Perfecto- und Progressorkurs |
| | Buvetmitarbeiter/in Niveau I | mit oder ohne Perfecto- und Progressorkurs |
| Reinigung | | |
| | Fachmann/-frau Hauswirtschaft EFZ Niveau II | mit Fachdiplom |
| | Raum- /Gebäudereiniger/in Niveau I | |
| Hauswartung | | |
| | Fachmann/frau für Betriebsunterhalt EFZ Niveau III | mit Fachdiplom |
| | Fachmann/frau für Betriebsunterhalt EBA Niveau II | mit Fachdiplom Kursbescheinigung |
| | Fachmann/frau für Betriebsunterhalt Niveau I | Kursbescheinigung Baugewerbe Handwerkliche Erfahrung und Fähigkeit |
| Administration | | |
| | Kaufmann/frau EFZ Niveau II | mit Fachdiplom |
| | Büroassistentin EBA Niveau I | mit Fachdiplom |

Alle Einsatzplätze können von Teilnehmenden mit oder ohne einer Ausbildung belegt werden.

2.1.1.4. Dauer

In der Regel dauert das Programm drei bis sechs Monate.

Bei Teilnehmenden, welche sich die Deutsche Sprache während der Arbeit aneignen sollen, empfiehlt sich eine längere Frist.

Massnahme Weiterbildungs- und Umschulungskurs mit integriertem Ausbildungs- oder Berufspraktikum wird auf einem zusätzlichen Dokument „Kurzbeschrieb“ erläutert.

2.2. Zusätzliche Angebote

2.2.1. Assessment

2.2.1.1. Zielgruppe

Sozialhilfe- und IV- BezügerInnen

2.2.1.2. Ziel

Ziel ist es, durch bestimmte Aufgaben die Kompetenzen der Teilnehmenden abzufragen, um anschliessend die geeignete Massnahme definieren und einleiten zu können.

2.2.1.3. Inhalt

Im Assessment werden die Teilnehmenden in ihrer Selbst-, Sozial-, Handlungs- und Fachkompetenz abgeklärt. Dies findet einzeln und in Gruppen statt.

In dieser Zeit werden unter anderem auch soziale Themen nach Absprache mit der zuweisenden Behörde bearbeitet.

Das Erarbeiten ihres Lebenslaufes ist eine wichtige Aufgabe.

2.2.1.4. Dauer

Zwei Wochen bis zu einem Monat.

2.2.2. Jobcoaching – Supported Employment

2.2.2.1. Zielgruppe

Erwerbslose Personen mit ALV - Taggelder, Sozialhilfe- und IV- BezügerInnen

Zielgruppe 1 - Nachbetreuung

Personen, die am Programm mit vorübergehender Beschäftigung teilgenommen und anschliessend eine Beschäftigung (Praktika/Arbeitsstelle) gefunden haben.

Zielgruppe 2

Diese Personen wurden bereits in einer internen oder externen Massnahme nach ihrer Arbeitsfähigkeit abgeklärt und haben während dieser Zeit keine Beschäftigung (Praktika/Arbeitsstelle) erhalten. Falls die Massnahme extern stattgefunden hat, wird im Assessment eine einmonatige Teilnahme am internen Programm mit vorübergehender Beschäftigung vorgesehen. Anschliessend werden die Teilnehmenden im Bewerbungscoaching unterstützt damit sie eine externe Beschäftigung (Praktika/Arbeitsstelle) finden.

Zielgruppe 3 ohne Programmteilnahme

Für Personen, welche bereits einer Beschäftigung (Praktika/Arbeitsstelle) nachgehen und dabei eine vorübergehende Begleitung benötigen. Dies muss nicht ausschliesslich in der Einarbeitungsphase stattfinden.

2.2.2.2. Ziele

Für Zielgruppe 1

Ziel ist es, durch gemeinsame Gespräche mit und ohne Vorgesetzte die Teilnehmenden an ihren neuen Arbeitsplätzen in der Einarbeitungszeit zu begleiten, so dass sie an Sicherheit gewinnen, um ihre Arbeitsstelle oder ihr Praktika aufrechterhalten zu können.

Für Zielgruppe 2

Ziel ist es, durch ein intensives Bewerbungscoaching eine Beschäftigung (Praktika/Arbeitsstelle) zu finden.

Für Zielgruppe 3

Ziel ist es, durch gemeinsame Gespräche mit und ohne Vorgesetzte die Teilnehmenden an ihren Arbeitsplätzen zu begleiten.

2.2.2.3. Inhalt

Supported Employment ist ein über Jahrzehnte erprobtes Modell mit wissenschaftlich belegtem Erfolg. Wir arbeiten nach den Grundlagen des europäischen Werkzeugkoffers.

Beim Supported Employment wird die Trainings- und Vorbereitungszeit möglichst kurzgehalten, mit dem Ziel, die Teilnehmenden erst nach der Platzierung intensiv zu trainieren.

Die Teilnehmenden werden durch individuelles Coaching im Bewerbungsprozess und im Arbeitsprozess unterstützt.

Dies beinhaltet ein Assessment, Profilerstellung, Vermittlung und Coaching, welche zu einer nachhaltigen Integration führen soll.

2.2.2.3.1. Arbeitsweise

- Zielgerichteter kreativer Prozess zur Integration an einem Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt
- Akquise und Networking für Stellen im ersten Arbeitsmarkt
- Coaching und Beratung

5 Phasen der Beratung

1. Orientierung und Klärungsphase, Beauftragung
2. Interessen- und Fähigkeitsprofil erstellen
3. Arbeitsplatzsuche
4. Zusammenarbeit mit Arbeitgeber und Arbeitsplatzanpassung
5. Betriebliche und Ausserbetriebliche Unterstützung

2.2.2.4. Dauer

Drei bis sechs Monate

2.2.3. Langzeitarbeitsplatz / Beschäftigung

2.2.3.1. Zielgruppe

Sozialhilfe- und IV- BezügerInnen. Diese Zielgruppe ist bereits eine lange Zeit aus dem Arbeitsprozess ausgeschlossen.

2.2.3.2. Ziel

Ziel ist es, dass sich die Teilnehmenden durch den Erhalt einer Aufgabe an einen Arbeitsalltag mit Tagesstruktur gewöhnen und sich dabei wohlfühlen lernen.

2.2.3.3. Inhalt

Die Teilnehmenden erhalten eine Aufgabe/Beschäftigung in einem Einsatzort.

Bei diesem Angebot steht nicht die Förderung im Zentrum, sondern das Einhalten der Tagesstruktur. Die Teilnehmenden führen einfachere und oft wiederkehrende Arbeiten aus um einen Rhythmus und eine Sicherheit zu erhalten. Obwohl das Coaching und die Förderung nicht im Mittelpunkt stehen, erhalten sie einen Coach und es wird eine reduzierte Anzahl von Coachinggespräche geführt.

2.2.3.4. Dauer

Die Langzeitarbeitsplätze sind zeitlich unbegrenzt.

2.2.4. Zusätzliches Coaching

Dieses Coaching kann individuell dazu gebucht werden. Die Themen, welche darin bearbeitet werden, werden vorgängig mit den Teilnehmenden und den zuweisenden Behörden besprochen.

3. Leitbild

Erwerbslosigkeit ist eine von vielen Lebenssituationen. Arbeit ist ein wichtiger Bestandteil des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens und jedes Individuum soll die Möglichkeit erhalten einer erfüllenden Tätigkeit nachzugehen. Um dies zu ermöglichen, wird dieses Programm den Teilnehmenden die Chance bieten, sich, unterstützt durch professionelle Begleitung, auf dem ersten Arbeitsmarkt auf unterschiedlichen Niveaus und in verschiedenen Branchen zu beweisen.

fitforwork lebt den Kodex der sozialen Arbeit auf allen Ebenen. Damit bringt sie den Teilnehmenden den nötigen Respekt und Sicherheit entgegen. Die Kunden, die zuweisenden Behörden sowie die Teilnehmenden stehen im Zentrum von fitforwork. Aufträge der zuweisenden Stellen werden mit höchster Professionalität und Zuverlässigkeit erfüllt.

fitforwork arbeitet mit ganzheitlichen und nachhaltigen Ansätzen, sowohl für die Teilnehmenden als auch für die Auftraggebenden. Die Teilnehmenden erhalten eine gezielte Unterstützung in Theorie und Praxis. Das neue Wissen wird sie befähigen, sich weiterzuentwickeln und an Selbstsicherheit zu gewinnen. Die These, dass jeder Mensch mit einer individuellen Begleitung und dem Erhalt des nötigen Antriebes seine eigene Motivation finden und steigern kann, soll durch fitforwork Realität werden.

Durch wirtschaftliches Denken und einer stark vernetzten Arbeitsweise wird das Hauptziel, die Programmteilnehmer gut zu vermitteln, erreicht.

Die Zusammenarbeit mit allen involvierten Personen ist von Respekt, Professionalität und Optimismus geprägt, da dies die Grundvoraussetzung für den Aufbau von Vertrauen und persönlicher Entwicklung der Teilnehmenden ist.

Die Praxisanleiter bringen eine gute fachliche Ausbildung sowie eine hohe Sozialkompetenz mit. Eine reflektierende Arbeitsweise und eine kontinuierliche Auswertung von aussen bieten die Grundlage für eine professionelle Arbeit und einer konstruktiven Entwicklung.

In der Öffentlichkeitsarbeit sind wir aktiv. Dies sensibilisiert einerseits die Gesellschaft für die spezifische Lebenslage „Arbeitslosigkeit“ und zeigt die Notwendigkeit von Arbeitsintegrationsprojekten auf. Die positive Aussenwahrnehmung des Projektes erleichtert die Vermittlung von Teilnehmenden.

Die Erfolge von Menschen, die in den Arbeitsmarkt integriert wurden oder für die eine andere Lösung gefunden wurde, zeigen, dass solche Programme sinnvoll und nützlich sind.

4. Team

4.1. Operatives Team

Bottazzini Barbara, Dipl. Sozialpädagogin FHNW, Fachfrau Betreuung EFZ und langjähriger Arbeitserfahrung in der Arbeitsintegration

Funktion: Geschäftsführerin/Coach/Kursleiterin Bewerbungswerkstatt

Borer Sonja, Dipl. Primarlehrerin, MAS in Managing Diversity, Erwachsenenbildnerin SVEB 1

Funktion: Kursleiterin Deutschkurse

Tüzün Sahin, Dipl. Sozialpädagoge FHNW, Dipl. Gewaltberater, Dipl. Lehrer und langjähriger Arbeitserfahrung in der Arbeitsintegration

Funktion: Coach, Konfliktmanagement

4.2. Vereinsmitglieder/Beratendes Fachgremium



Nachfolgende Personenaufzählung – von links nach rechts

Tüzün Sahin, Dipl. Sozialpädagoge FHNW, Dipl. Gewaltberater, Dipl. Lehrer

Borer Sonja, Dipl. Primarlehrerin, MAS in Managing Diversity, Erwachsenenbildnerin SVEB 1

Bottazzini Yvonne, Dipl. Kauffrau EFZ

Heer Barbara, dr. des. Ethnologin

Eichlisberger - Lang Gabrielle, Dipl. Psychiatriekrankenschwester

Ivanov Jordanca, lic.iur, Sozialversicherungsrecht

Kraus Muriel, Dipl. Sozialpädagogin Agogis

Bottazzini Barbara, Dipl. Sozialpädagogin FHNW, Fachfrau Betreuung EFZ, Coach Arbeitsintegration

5. Partnerfirmen

Werden auf Anfrage bekannt gegeben.

5.1. Partnerfirma 1

Die Institution besteht seit 1991. Sie besteht aus einem Haupthaus, 4 Wohngruppen und 3 Tagesbetreuungseinrichtungen. Jedes Betreuungsangebot verfügt über einen eigenen Gastronomiebereich. Sie bietet zudem ein à la Carte Restaurant und einen Coiffeur Salon. Im Gesamten beherbergt die Institution 155 betagte BewohnerInnen. Die Besucher der Tagesbetreuung sind in dieser Zahl nicht enthalten. 250 MitarbeiterInnen kümmern sich um das Wohl der BewohnerInnen und BesucherInnen.

5.2. Partnerfirma 2

Die Institution besteht seit 1987. Sie verfügt über ein Restaurant mit einem à la Carte Angebot, eine Cafeteria mit Kiosk, einen Coiffeur Salon, eine Arztpraxis. Sie beherbergt 120 betagte BewohnerInnen. 150 MitarbeiterInnen kümmern sich um das Wohl der BewohnerInnen und BesucherInnen.