

Betriebs- und Betreuungskonzept Werkstätte Restaurant Ländli Züri

Bei der Formulierung *Teilnehmer* sind Frauen gleichermassen eingeschlossen.

1. Trägerschaft

Der Diakonieverband Ländli mit Sitz in Oberägeri / ZG (Verein nach ZGB Art. 60 ff.) führt das Ländli Züri als Integrationsbetrieb in den Bereichen Wohnen und Arbeiten. Schwerpunkt der Institution ist die Eingliederung von Menschen mit psychischen und sozialen Beeinträchtigungen.

2. Betrieb

2.1 Restaurant Ländli Züri: Der wirtschaftliche und soziale Betrieb ist ein Ort der Begegnung mit einem attraktiven kulinarischen Angebot. Die hellen, freundlichen Räumlichkeiten sind grosszügig und modern eingerichtet. Sie bieten 100 Gästesitzplätze, sind kinderfreundlich, rollstuhlgängig und rauchfrei. Wir streben einen möglichst hohen Grad an Eigenwirtschaftlichkeit an. Im Werkatelier werden Produkte für das Restaurant hergestellt.

Öffnungszeiten: Montag bis Freitag 9.00 - 17.00 Uhr

2.2 Geschützte Arbeitsplätze: Das Restaurant verfügt über 12 geschützte Arbeitsplätze. Wir bieten realitätsnahe Arbeit in der Gastronomie mit sinnvollen Tätigkeiten und gewährleisten eine fachkundige individuelle Begleitung sowohl im berufspraktischen, im persönlichen als auch im sozialen Bereich.

Das Spektrum der Anschlusslösungen umfasst Berufsausbildungen, Praktika, Stellen in der freien Wirtschaft, weiterführende berufliche Massnahmen der IV und geschützte Arbeitsplätze.

Arbeitsbereiche: Werkatelier / Buffet, Service / Küche / Hauswirtschaft, Lingerie

3. Zielsetzung

Wir streben die berufliche Förderung erwachsener Frauen und Männer an, welche vorübergehend oder dauernd aus vorwiegend psychischen oder sozialen Gründen auf einen geschützten Arbeits- oder Ausbildungsplatz angewiesen sind.

Mit unserem Angebot fördern wir eine positive Entwicklung der einzelnen Person in ihrem Arbeitsalltag. Das Vermitteln einer Tagesstruktur, die Herausforderungen im Arbeitsprozess und der Einbezug in das vorhandene Beziehungsnetz bilden dazu die Grundlagen.

In der Regel sind dies Bezüger von IV-Renten und Sozialhilfe.

4. Arbeitsangebote

4.1 Atelier - Basistraining: Im Atelier beschäftigen wir Personen welche die Mindestarbeitszeit von 4 Stunden pro Tag nicht oder noch nicht erbringen können, oder die Belastbarkeit für die anderen Arbeitsbereiche nicht erfüllen. Die Arbeitszeiten werden individuell angepasst.

- Arbeit in einer kleinen Gruppe mit stark individueller Anleitung und Begleitung
- Möglichkeit einer raschen beruflichen Tagesstruktur und Auseinandersetzung mit dem Arbeitsalltag
- Persönliche Ressourcen entdecken
- Förderung durch Kreativität

4.2 Arbeitsplätze zur Wiedereingliederung - Arbeitstraining: Die verschiedenen Arbeitsbereiche eignen sich besonders für ein individuelles Arbeitstraining oder eine berufliche Abklärung. Die arbeits-spezifischen Kompetenzen werden trainiert und ausgebaut zur Vorbereitung auf den freien Arbeitsmarkt.

- Training von arbeitsorientierten Grundfähigkeiten
- Erweitern von Fachwissen
- Förderung der Schlüsselqualifikation (Selbst-, Sozial-, Sachkompetenz)
- Professionelle Beratung zur Klärung von Umschulung, Aus- und Weiterbildung
- Angebot interner Workshops, externer Kurse, Praktika und Schnuppertagen

4.3 Geschützte Langzeitarbeitsplätze mit unterschiedlichen Arbeitsanforderungen für Menschen, welche auf dem primären Arbeitsmarkt vorerst oder auf Dauer nicht eingegliedert werden können.

- Errichten und/oder Erhalten einer beruflichen Tagesstruktur
- Gesellschaftlich sinnvolle, nützliche Arbeit erleben
- Erlernen und fördern neuer berufspraktischer Kompetenzen

5. Betreuung und Förderung

Das Förderprogramm besteht im Wesentlichen aus folgenden Elementen:

- 1 Wertschätzende Zusammenarbeit im Lernfeld des Berufsalltages
- 2 Praktische Arbeitsanleitung
- 3 Förderplanung mit Zielvereinbarung, Verlaufsdokumentation und Überprüfung
Einzel- und Standortgespräche mit internen und/oder externen Bezugspersonen

5.1 Wertschätzende Zusammenarbeit: Die Förderung beginnt mit der Wertschätzung der Teilnehmerin oder des Teilnehmers und der Vermittlung von leistungsunabhängiger Würde.

5.2 Praktische Anleitung und Begleitung im Arbeitsprozess: Im Arbeitsprozess werden Mitarbeitende durch das Fachpersonal angeleitet, begleitet und geschult. Aufgrund individueller Beobachtungen im praktischen Arbeitsprozess, wird der Teilnehmer eingesetzt und gefördert.

- Arbeitsvorbereitung, Arbeitsplanung
- Einsetzen der Teilnehmer im Arbeitsbereich gemäss Neigungen und Fähigkeiten
- Fachliche Anleitung, individuelle Förderung und Begleitung der Teilnehmer (gemäss Ziel und Massnahmen der Förderplanung)
- Reflektieren und Auswerten des Erreichten (gezieltes Einsetzen von Lob und Kritik)
- Schrittweises Fördern zur Selbständigkeit (rationelles, selbständiges Arbeiten)

Jeder Arbeitsbereich bietet Teilaufgaben, welche unterschiedliche Anforderungen verlangen. Das Fachteam (aus Gastronomie- und Hauswirtschaftsberufen) leitet die Teilnehmer schrittweise im Arbeitsprozess an:

- Arbeitsgebiet kennenlernen (kurzer Überblick, Abläufe, Informationen)
- Strukturen einhalten (Zeiten, Regeln, Sicherheitsvorschriften)
- Einfache Arbeiten erledigen (Fähigkeiten und Grenzen erkennen)
- Sicherheit durch Wiederholen (Routine)
- Stufenweise Steigerung (mehr Verantwortung, neue Aufgaben, umfassendere Aufgaben)
- Selbständigeres Arbeiten (eventuell andere anleiten)

5.3 Förderplanung: In der individuell vereinbarten Förderplanung werden Ziele mit der psychosozialen Begleitung (Mitarbeiter Arbeitsintegration) in Zusammenarbeit mit den Teilnehmern und Einbezug der Arbeitsanleitung erarbeitet, notiert und dokumentiert. Es werden schwerpunktmässig vier Themenkreise gefördert, geprüft und qualifiziert:

- Arbeit (Belastbarkeit, Ausdauer, Qualität)
- Sozialverhalten (Teamfähigkeit, Umgang mit Konflikten)
- Lernen (Lernfähigkeit, Konzentration, Auffassung)
- Persönlichkeit (Selbsteinschätzung, Motivation, Verantwortung)

Zur Förderplanung zählt eine verständliche und systematische Dokumentation, welche wiederum in Zusammenarbeit mit der Arbeitsanleitung geführt wird:

- Beobachtungen erfassen (Handakten)
- Zielsetzungen festhalten (Förderplan)
- Einschätzung mittels ABB (Selbst- und Fremdeinschätzung)
- Zielüberprüfung, Auswertung (Ergebnisse, Massnahmen notieren / Förderplan)
- Verlaufsakten führen

5.4 Die Methodik im Arbeitsbereich orientiert sich unmittelbar an jener der Bezugspersonenarbeit im Wohnheim Ländli Züri (ABB-Bogen, Standortgespräche, Einbezug von externen Bezugspersonen, Förderpläne). Sie beruht auf den Forschungsergebnissen zur beruflichen Rehabilitation der Universität Hamburg von Prof. Dr. Michael Dieterich. Herr Dieterich ist für die Supervision und Fachberatung in unserem Betrieb zuständig.

6. Aufnahme und Austrittsverfahren

6.1 Aufnahmekriterien

- IV - Rente (oder Rentenantrag)
- Interesse oder Eignung für die Arbeit in einem Gastronomiebetrieb
- Arbeitspensum mindestens 4 Std. täglich / pro Woche 20 Stunden (ausgenommen Atelier)
- Psychische und körperliche Voraussetzungen
- Bereitschaft zur Teamarbeit
- Externe therapeutische Begleitung
- Stabile Wohnsituation
- Keine akuten Suchtprobleme
- Das Alter der Teilnehmer liegt in der Regel zwischen 18 und 45 Jahren

6.2 Bewerbung

- Schriftliche Bewerbung (Anmeldeunterlagen)
- Vorstellungsgespräch und Besichtigung des Betriebes
- Zwei Wochen Schnupperzeit
- Auswertung und Aufnahmeentscheid

6.3 Anstellung: Ein Arbeitsvertrag wird mit einer zweimonatigen Probezeit (Ausnahme Werkatelier) abgeschlossen. Zusätzlich gilt ein Arbeitsreglement, welches ein integrierter Bestandteil des Vertrages bildet und die Arbeitsbedingungen detailliert regelt.

Die Mitarbeit wird im Stundenlohn nach üblichen IV- Richtlinien im geschützten Arbeitsbereich entlohnt (separates Lohnreglement).

6.4 Austrittsphase

Integrationsvoraussetzungen: Im Verlauf des Förderprogramms hat der Teilnehmer die Möglichkeit unter erhöhtem Realitätsbezug (mehr Verantwortung, neue Aufgaben, Steigerung der Arbeitszeit) zu arbeiten. Weitere Integrationsschritte werden durch Workshop-Module vorbereitet (sporadische Angebote z.B. Stellenbewerbungen, Bewerbungsgespräche, externe Schnuppereinsätze).

Regulärer Austritt: Ein Austritt erfolgt normalerweise, wenn die Ziele erreicht sind, die beim Eintritt festgelegt wurden. Der Teilnehmer kündigt das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist. Der Austritt wird sorgfältig geplant und vorbereitet.

Frühzeitiger Austritt: In der Probezeit gilt gegenseitig und jederzeit eine Kündigungsfrist von 7 Tagen. Bei Situationen, in denen der Teilnehmer oder das Team einen Abbruch des Aufenthaltes für notwendig erachtet, gilt in der Regel die vertragliche Kündigungsfrist. Sollte das Wohl der Mitarbeitenden oder Gäste schwerwiegend beeinträchtigt sein oder die Motivation des Bewohners zur Integration absolut fehlen, kann die Kündigungsfrist auch verkürzt werden. Bei akuter Selbst- oder Fremdgefährdung wird eine fristlose Kündigung ausgesprochen.

Kündigungsgründe:

- Selbstgefährdung
- Tötlichkeiten und massive Drohungen gegen Teilnehmer, Gäste oder Personal
- Abhängigkeit von Alkohol und illegalen Drogen
- Nichteinhalten von schriftlichen Vereinbarungen (Hausordnung und Blatt *Rechte und Pflichten*, Zusatzblatt *Umgang mit Suchtmittelkonsum/-besitz im Haus*)

Wenn immer möglich erfolgt eine Kündigung durch Ländli Züri erst nach mehrmaligen erfolglosen Lösungsversuchen sowie nach einer mündlichen und schriftlichen Verwarnung. Während einer allfälligen Krisenintervention in einer Klinik, deren Dauer absehbar ist, bleibt das Arbeitsverhältnis bestehen.

7. Autonomie der Teilnehmer

Das Ländli Züri ist bestrebt die Autonomie der Teilnehmer zu gewährleisten soweit es die betrieblichen Gegebenheiten zulassen. In der Planung und Führung unserer Arbeitsbereiche werden Anliegen, Vorstellungen und Bedürfnisse der Teilnehmer ernst genommen und berücksichtigt. Wir verweisen an dieser Stelle auf das Dokument *Rechte und Pflichten*.

8. Beschwerdeverfahren

Die Mitarbeiterzufriedenheit wird zweimal im Jahr anhand eines Fragebogens ermittelt und überprüft. Anregungen und Beschwerden werden aufgenommen und behandelt. Bei personellen Schwierigkeiten und Beschwerden hat der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin die Möglichkeit zuerst an die Betriebsleitung, danach an die Heimleitung und schliesslich an die Ombudsstelle zu gelangen (siehe separates Dokument *Rechte und Pflichten*).

9. Personal

9.1 fachliche Qualifikation: Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden nach fachlichen und menschlichen Qualifikationen ausgewählt. Sie verfügen über Ausbildungen und/oder Erfahrung im Bereich der Gastronomie, Pädagogik oder Psychiatrie. Weiterbildung, Supervision und Intervention sind Bestandteil unserer Personalpolitik. Neueintritte erhalten die angemessene Einführung und Schulung. In unserem Unternehmen gelten die Grundsätze der partizipativen und zielorientierten Mitarbeiterführung.

9.2 Grundhaltung: Die Basis unseres Engagements ist der christliche Glaube. Wir gestalten unser Leben nach dem Evangelium von Jesus Christus, ohne unseren Glauben den Mitarbeitenden aufzudrängen.

10. Qualitätssicherung / Datenschutz

Wir arbeiten geführt durch ein Qualitätsmanagementsystem, welches durch SQS (Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Managementsysteme) zertifiziert ist.

Unsere Institution ist anerkannt von der IVSE (Interkantonale Vereinbarung für Soziale Einrichtungen) und entsprechend eingetragen.

Alle MitarbeiterInnen unterstehen den Richtlinien für die Schweigepflicht. Diesbezüglich wird besonders im Büro auf die notwendige Sorgfalt geachtet. Persönliche Daten sind unter Verschluss.

