

# ***Angebotskonzept*** ***wag Genossenschaft***

3. Auflage 01.01.2023

---

**Inhaltsverzeichnis**

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>KURZPORTRAIT</b>   | <b>4</b>  |
| <b>2</b> | <b>LEITGEDANKEN UND HALTUNG</b>   | <b>4</b>  |
|          | 2.1. Leitgedanken der wag Genossenschaft                                | 4         |
|          | 2.2. Prinzip der subsidiären Hilfeleistung                              | 5         |
| <b>3</b> | <b>GESCHICHTE DER WAG GENOSSENSCHAFT</b>                                | <b>6</b>  |
| <b>4</b> | <b>ZIELGRUPPE</b>   | <b>6</b>  |
| <b>5</b> | <b>ANGEBOTE UND LEISTUNGEN</b>  | <b>6</b>  |
|          | <b>5.1 Berufswahl- und Lebensvorbereitung 15plus</b>                    | <b>7</b>  |
|          | 5.1.1 Arbeitsmarktliche Zielsetzungen                                   | 7         |
|          | 5.1.2 Persönlichkeitsbildende Zielsetzungen                             | 7         |
|          | 5.1.3 Sozialpädagogische Zielsetzungen                                  | 7         |
|          | 5.1.4 Weitere Leistungsangebote   | 8         |
|          | <b>5.2 Arbeitstraining</b>  | <b>8</b>  |
|          | 5.2.1 Arbeitsmarktliche Zielsetzungen                                   | 9         |
|          | 5.2.2 Sozialpädagogisches Angebot und Zielsetzungen                     | 9         |
|          | 5.2.3 Bildungsangebot zur „Berufsbildungsfähigkeit“                     | 10        |
|          | 5.2.4 Weitere Leistungsangebote des Arbeitstrainings                    | 11        |
|          | 5.2.5 Kooperation mit der Schule (IBBK)                                 | 11        |
|          | <b>5.3 Berufsbildung mit Abschluss (PrA, EBA und EFZ)</b>               | <b>11</b> |
|          | 5.3.1 Arbeitsmarktliche Zielsetzungen                                   | 12        |
|          | 5.3.2 Sozialpädagogisches Angebot und Zielsetzungen                     | 12        |
|          | 5.3.3 Bildungshalbtage  | 12        |
|          | 5.3.4 Kooperation mit der Berufsschule (GBW)                            | 12        |
|          | 5.3.5. Kooperation mit der Schule (IBBK)                                | 13        |
|          | 5.3.6 Individuelle Nachhilfe  | 13        |
|          | 5.3.7 Ausbildungsabschluss  | 13        |
|          | 5.3.8 Organisation der Nachfolgelösung                                  | 13        |
|          | <b>5.4 Coaching / Integration / Nachlehre (als Entwicklungsabsicht)</b> | <b>13</b> |
|          | 5.4.1 Leistungen durch den Job Coach                                    | 14        |
|          | 5.4.2 Weitere Leistungsangebote des Coachings                           | 15        |
| <b>6</b> | <b>AUFNAHME UND AUFNAHMEGESTALTUNG</b>                                  | <b>15</b> |
|          | 6.1 Aufnahmekriterien   | 15        |
|          | 6.2 Aufnahmeverfahren   | 16        |
|          | 6.3 Aufenthaltsgestaltung (Intern, Praktika, Coaching)                  | 17        |
| <b>7</b> | <b>ARBEITSSICHERHEIT IN DER WAG GENOSSENSCHAFT</b>                      | <b>17</b> |
|          | 7.1 Sicherheitsbeauftragte  | 17        |

---

|           |      |  |           |
|-----------|------|--|-----------|
|           | 7.2  | Aufbau und Umsetzung der betrieblichen Sicherheitsorganisation | 17        |
| <b>8</b>  |      | <b>KOOPERATION</b>   | <b>18</b> |
|           | 8.1  | Zusammenarbeit mit der einweisenden Behörde                    | 18        |
|           | 8.2  | Zusammenarbeit mit dem Herkunftssystem                         | 18        |
|           | 8.3  | Zusammenarbeit mit externen Ausbildungspartnern                | 18        |
| <b>9</b>  |      | <b>KOMMUNIKATION &amp; BERICHTWESEN</b>                        | <b>18</b> |
| <b>10</b> |      | <b>ORGANISATION</b>  | <b>19</b> |
|           | 10.1 | Personen, Bereiche und Aufgabenverteilung                      | 19        |
|           | 10.2 | Sitzungen und Vernetzung                                       | 21        |
|           | 10.3 | Weiterbildung der Mitarbeitenden                               | 21        |
|           | 10.4 | wag-Betriebsregeln   | 21        |
|           | 10.5 | Gruppensitzung (Forum) der Jugendlichen                        | 22        |
| <b>11</b> |      | <b>QUALITÄTSSICHERUNG</b>                                      | <b>22</b> |
| <b>12</b> |      | <b>ENTWICKLUNGSABSICHTEN</b>                                   | <b>23</b> |

### **Anhänge**

Leistungsangebot – Prozessablauf Berufsvorbereitung

Leistungsangebot – Prozessablauf Berufsbildung

Leistungsangebot – Prozessablauf Sozialpädagogik & Coaching

Leistungsangebot – Prozessablauf 15plus

Konzept Schutz & Prävention

---

## 1. KURZPORTRAIT

Die wag Genossenschaft in Bülach bildet mit berufsspezifischer und sozialpädagogischer Unterstützung Jugendliche und junge Erwachsene als Fachleute Betriebsunterhalt EFZ, Unterhaltspraktiker/innen EBA sowie Praktiker/innen PrA Betriebsunterhalt und Praktiker/innen PrA Gärtnerei (Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau) aus. Die Ausbildung erfolgt im Rahmen einer 2- bis 3-jährigen beruflichen Grundbildung auf unterschiedlichen Anforderungsniveaus. Als Fachbetrieb setzen wir auf eine einwandfreie, qualitativ hochwertige Arbeitsausführung sowie eine sorgfältige und fundierte Ausbildung für unsere Auszubildenden.

Ein formeller Ausbildungsabschluss mit überreichtem Leistungsnachweis ist das übergeordnete Ziel unserer Ausbildung. Die berufliche Integration das übergeordnete Ziel unseres Auftrags.

Die Platzierung der Auszubildenden erfolgt über die SVA, die Jugendanwaltschaften bzw. Jugendgerichte, Vormundschaftsbehörden, Sozialzentren sowie über Fachstellen der ambulanten Jugend- und Sozialhilfe.

## 2. LEITGEDANKEN UND HALTUNG

Die Leitgedanken der wag wurden durch das bestehende Team in einer Supervision erarbeitet, schriftlich festgehalten und bestätigt.

Im Gegensatz zu traditionell kurzen Kernaussagen entschied sich die wag, diese auch in die einzelnen Arbeitsbereiche/Zuständigkeiten zu transferieren und mit inhaltlich konkreten Aussagen zu benennen.

### 2.1. Leitgedanken der wag Genossenschaft

Wir sind der Überzeugung, dass wir mit unserem humanistisch orientierten Menschenbild und unserer hohen Professionalität sowie durch wirtschaftsbezogene Aufträge ein gutes Fundament für die Berufs- und Lebensbildung unserer Auszubildenden bieten.

#### Jugendliche Ebene

Die wag bildet Jugendliche und junge Erwachsene aus. Der Prozess beinhaltet die Schnupperlehre, die Fachausbildung (PrA, EBA, EFZ), sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung bei der Integration in die Arbeitswelt oder allgemein Anschlusslösungen.

Während der Ausbildung arbeiten wir mit dem Bildungsbericht des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes. Die vier Bereiche Fach-/Methoden-/Sozial- und Selbstkompetenzen geben uns wichtige Grundlagen, um eine individuelle Einschätzung jeder/s Einzelnen für die berufliche Grund- und Lebensbildung und die damit verbundenen Entwicklungsaufgaben zu durchlaufen. Aufgrund dieser Einschätzung werden die Jugendlichen ihren Ressourcen entsprechend gefördert, mit dem Endziel eine Erstausbildung erfolgreich abzuschliessen und eine Anschlusslösung zu finden.

Wir sind überzeugt, dass Beziehungen die Grundlage bieten für Lernen und Entwicklung während der Ausbildung. Uns ist es wichtig, system-, lösungs- und ressourcenorientiert zu arbeiten.

#### Ausbildung

Die Ausbildung findet zu Beginn primär im privatwirtschaftlichen Rahmen statt. Wir nehmen Aufträge in den Bereichen Reinigung sowie Liegenschafts- und Gartenunterhalt an. Um den (teils

hohen) Anforderungen der fachlichen Ausbildung gerecht zu werden, bieten wir zusätzliche Vertiefungs- oder Übungsplätze auf ÜK Ebene in unserer Werkstatt an. Wir sind der Überzeugung, dass die Ausrichtung der Ausbildung auf den ersten Arbeitsmarkt (nach dem Normalitätsprinzip) kontinuierlich angestrebt werden muss, damit eine langfristige und nachhaltige Integration erreicht werden kann.

Uns ist es ein wichtiges Anliegen, stetig am Ball zu bleiben und Aufträge nach neusten professionellen Standards auszuführen. Übergeordnet legen wir ein besonderes Augenmerk auf die Betriebssicherheit und auf die entsprechende Schulung unserer Mitarbeiter und Lernenden: Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden sind massgebende Kriterien bei unserem Ausbilden, Denken, Entscheiden und Handeln.

Unser Firmenprofil soll klar und geschärft sein, um unseren Auftraggebern, Kunden und Auszubildenden sowie allen Vernetzungspartnern zu zeigen, wer wir sind und was wir tun. Deshalb ist es für uns wesentlich, in allen Bereichen auf dem aktuellen Stand der wirtschaftlichen Entwicklung zu sein.

### **Sozialpädagogik**

Die Sozialpädagogik bildet nebst der persönlichen Begleitung und Unterstützung der Auszubildenden die Schnittstelle zu den zuweisenden Behörden und dem persönlichen Umfeld der Jugendlichen und stellt diesbezüglich die Vernetzung sicher.

### **Administration**

Die Administration sichert uns den notwendigen Hintergrund mit sämtlichen internen und externen Kontakten und leistet (fast unbemerkt) alles, damit die Berufsausbildung so optimal und reibungslos wie möglich gelingen kann.

### **Teamkultur**

Unsere Teamkultur wird durch jeden einzelnen Mitarbeiter geprägt. Durch einen transparenten Handlungsabgleich im Rahmen von Teamsitzungen und regelmässigen Coachings gestaltet jedes Teammitglied den Alltag in der wag Genossenschaft mit. Mit externen Teamtage und Weiterbildungen wird dies zusätzlich gefördert.

## **2.2. Prinzip der subsidiären Hilfeleistung**

Das Angebot der wag verpflichtet sich der subsidiären Hilfestellung.

Wo immer möglich, versuchen wir bestehende und intakte Lebensbezüge auf arbeitsmarktlichen Ebenen und in den persönlichen Sozialisationsfeldern aufrecht zu erhalten sowie die vorhandenen Ressourcen der Auszubildenden und ihres Bezugssystems zu nutzen.

Aufbauend auf diese bestehenden Ressourcen fördern und fordern wir unsere Auszubildenden in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung.

Umgesetzt auf unser Ausbildungskonzept bedeutet dies, dass wir ein ständiges (sorgfältiges und aufbauendes) Weiterkommen initiieren, Fördermöglichkeiten bieten und den internen Rahmen der Ausbildung nur so lange nutzen, wie dieser notwendig ist. Weiterführende Übungs- und Bestätigungsfelder auf Praktika-Ebene oder Einsätze im ersten Arbeitsmarkt mit adäquater Begleitung (Coachings) sind wesentliche Bestandteile unseres Angebotes.

Ziel ist es, die höchstmögliche Selbständigkeit für eine gelingende berufliche Integration in die Arbeitswelt zu erhalten.

## **3. GESCHICHTE DER WAG GENOSSENSCHAFT**

Die wag hatte ihren Ursprung bei axisBildung, welche 1999 als Verein und 2005 als Lehrbetriebsverbund anerkannt wurde.

---

Als Bestandteil von axisBildung nannte sich die wag GmbH zur Gründungszeit „Blau Pause“ und wurde per 07.01.2008 eine GmbH mit Eintrag im Handelsregister.  
Im März 2010 entschieden sich die Gründer der wag GmbH zu einer beruflichen Neuorientierung und Nachfolger wurden gesucht.  
Am 26.10.2010 wurde die wag GmbH mit einem neuen Betriebsleiter im Handelsregister eingetragen. Ab Sommer/Herbst 2016 kam es durch unterschiedliche Neu-Ausrichtungen auf der Vereinsebene von axisBildung zum Entscheid, dass sich die wag GmbH und axisBildung per 31. Juli 2017 trennen. Per 30. Mai 2022 wird die GmbH zur Genossenschaft umgewandelt.

## 4. ZIELGRUPPE

Unser Angebot richtet sich primär als basisorientiertes Ausbildungsangebot an junge Menschen, die aufgrund ihrer Lebensgeschichte oder einer persönlichen Beeinträchtigung Schwierigkeiten haben, eine Lehrstelle auf dem freien Arbeitsmarkt zu finden.  
Unsere Absicht ist es, den Auszubildenden mit Berücksichtigung ihrer persönlichen Ausgangslage und ihrer Lernfähigkeiten eine möglichst individuelle, auf sie persönlich abgestützte, breite Berufsausbildung zu ermöglichen.

Sekundär gehört das Umfeld der Auszubildenden ebenfalls zu unserer Zielgruppe.  
Der Stellenwert von Arbeit und Karriere ist in der Schweiz sehr hoch und für die gesellschaftliche Integration, wie für die Teilnahme am sozialen Leben von zentraler Bedeutung. Die Erwerbsarbeit ist deshalb ein starker, gemeinsamer Nenner für Jugendliche, Eltern und Behörden.  
Unsere Auszubildenden wiederum kommen in ihrer Erlebenswelt mit unterschiedlichen Systemen in Berührung, welche mit ihrer unmittelbaren persönlichen Entwicklung und ihrer Förderung zu tun haben.  
Aus diesem Grund ist es uns ein zentrales Anliegen, dass das soziale Umfeld der Jugendlichen bei der Bewältigung dieser Entwicklungsaufgaben miteinbezogen wird, unseren Auftrag kennt und, wenn nötig, unterstützt.

## 5. ANGEBOTE UND LEISTUNGEN

Die wag Genossenschaft ist ein vom Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich (MBA) anerkannter Ausbildungsbetrieb.

Unsere Fachausbildungen entsprechen den Anforderungen des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes des Kantons Zürich (MBA)<sup>1</sup> für das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) und das eidgenössische Berufsattest (EBA) sowie für die praktische Ausbildung (PrA) nach den Vorgaben von INSOS (dem Branchenverband für Menschen mit Behinderung)<sup>2</sup>.

Die wag bildet Jugendliche in den nachfolgend aufgeführten Berufsfeldern aus:

- Fachmann/Fachfrau Betriebsunterhalt EFZ, Fachrichtung Hausdienst
- Unterhaltspraktiker/in EBA, Fachrichtung Hausdienst und Werkdienst
- Praktikerin/Praktiker PrA Betriebsunterhalt, Fachrichtung Hausdienst
- Praktikerin/Praktiker PrA Gärtnerei, Fachrichtung Gartenunterhalt und Umänderungen

---

<sup>1</sup> <http://www.mba.zh.ch/>

<sup>2</sup> <http://www.insos.ch/praktische-ausbildung/>

## 5.1 Berufswahl- und Lebensvorbereitung 15plus

Der Einsatz von Schüler/innen oder Praktikantinnen und Praktikanten im Rahmen der Berufswahl- und Lebensvorbereitung 15plus in der wag beinhaltet den Erwerb von persönlichen, praktischen sowie beruflichen Fertigkeiten im Hinblick auf eine kommende Berufsausbildung.

Die Berufswahl- und Lebensvorbereitung 15plus der wag Genossenschaft orientiert sich am entsprechenden Rahmenkonzept der Bildungsdirektion des Kantons Zürich/des Volksschulamts/des Amtes für Jugend und Berufsberatung.

Das Angebot richtet sich an anerkannte Sonderschulen des Kantons Zürich, welche für ihre Schüler/innen eine entsprechende Lösung (z.B. Kombination von Schule und Einblick in die Berufsbildung) anstreben.

Abhängig von der Anfrage wird eine Schnupperlehre initiiert und basierend auf der Auswertung derselben, ein individuell auf die Schülerin, den Schüler zugeschnittenes Angebot mit entsprechenden Zielsetzungen festgehalten.

### 5.1.1 Arbeitsmarktliche Zielsetzungen

Anhand von traditionellen, arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen sowie ihren bisher erworbenen Fertigkeiten werden die Schüler/innen in den Betrieb integriert, angeleitet, gefördert und gefordert. Sie sollen ihre berufsspezifischen Eignungen im Hinblick auf eine Anschlusslösung entdecken, erproben und besser kennen lernen.

Langfristiges Ziel ist eine berufliche Grundbildung und Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

### 5.1.2 Persönlichkeitsbildende Zielsetzungen

Im Rahmen der persönlichen Bedürfnisse und Zielsetzung der Schüler/innen wird der Fokus im Angebot 15plus auch auf die «Lebensschulung» in sämtlichen Lebensbereichen gelegt, welche in Verbindung für eine gelingenden Zukunft (gesellschaftliche Integration) stehen.

Dies kann z.B. der Aufbau des Selbstwertes über erlebte, erfolgreiche Leistungen, das Erlangen von Sicherheit in der Kommunikation durch den Aufbau vom Bewusstsein der eigenen Fähigkeiten, der Erwerb von unterschiedlichen Lernmethoden, der Arbeitsweg und die Selbstverpflegung am Arbeitsort etc. sein.

Wesentlich hierbei ist, dass aufgrund der getätigten Schnupperlehre das Vertrauen entstehen konnte, sich diesen Themen zu stellen und sich vorstellen zu können, sich darin «ausprobieren» zu wollen.

### 5.1.3 Sozialpädagogische Zielsetzungen

Jeder Schülerin, jedem Schüler wird eine pädagogisch ausgebildete Bezugsperson zugeteilt. Die Bezugsperson pflegt den Kontakt zur zuständigen Schule und zum Herkunftssystem. Sie übernimmt zudem die anstehenden administrativen Aufgaben und ist für die transparente Vernetzung zuständig.

In der direkten Zusammenarbeit mit der Schülerin, dem Schüler werden die Zielsetzungen überprüft, anstehende Themen besprochen und weiterentwickelt.

Gegen Ende des Arbeitstrainings beteiligt sich die Bezugsperson nach Wunsch und in Kooperation mit der zuständigen Schule, den Eltern und den Schülern für eine Folgelösung.

Aufgrund der Ausgangslage einer Berufswahl- und Lebensvorbereitung mit lebensweltbezogenen Aufgabenstellungen beinhaltet die Aufgabe nebst dem Arbeitssetting auch:

- Den Aufbau einer tragfähigen Beziehung, die Auseinandersetzung, Halt und Orientierung ermöglicht,
- Die Erarbeitung von Hilfestellungen zur Bewältigung kritischer Situationen,
- Unterstützung eines „gelingenden“ Alltags in der wag Genossenschaft,

- 
- Ausbauen und Stärken vorhandener Ressourcen,
  - Vermitteln von Vorgehensweisen/Methoden, welche die persönlichen und fachlichen Lernprozesse aktivieren sowie Perspektiven eröffnen,
  - Einführung und Schulung persönlicher und arbeitsmarktlicher Kompetenzen auf der Persönlichkeitsebene.

#### **5.1.4 Weitere Leistungsangebote**

Auf Wunsch unterstützen wir die Schüler/innen bei der Suche nach Anschlusslösungen aufgrund der getätigten Erfahrungen. Dies beinhaltet:

- Die Erarbeitung einer persönlichen arbeitsmarktlichen Perspektive und dem entsprechenden Rahmen/den entsprechenden Unterstützungsmöglichkeiten dazu,
- Das Aktualisieren der Bewerbungsunterlagen,
- Erarbeitung der persönlichen, arbeitsmarktorientierten Perspektive,
- Bewerbungsabläufe besprechen,
- Möglichkeit für Schnuppereinsätze prüfen.

#### **5.2 Arbeitstraining**

Das Arbeitstraining kann als Grundstufe, als Ausbildungsvorbereitung oder als Leistungsabklärung in unserem Berufsfeld dienen. Wir können den Jugendlichen jederzeit einen Einstieg in die Berufswelt ermöglichen, sofern wir über freie Plätze verfügen.

Wir knüpfen unmittelbar bei den individuellen Ressourcen und Fähigkeiten der Jugendlichen an und fördern deren berufliche und persönliche Entwicklung im Hinblick auf den gewählten Beruf. Die Jugendlichen arbeiten während dieser Zeit im Betrieb, besuchen an einem Tag pro Woche die interne Schule IBBK und werden im Rahmen einer internen Bildungswerkstatt zusätzlich gefördert.

Abhängig von der Zielsetzung der Anfrage werden das Setting (der Weg zur Zielerreichung) und die Indikatoren (die Erfolgsmessung) in dieser Phase gesetzt.

Aufgrund unserer Erfahrung erreichen wir die meisten Erfolge mit gelebter „Normalität“ im Berufsalltag, welcher sich an den arbeitsmarktlichen und gesellschaftlichen Normen und Werten orientiert.

Das sind klar kommunizierte Haltungen mit bestehenden und neuen Lerngebieten. Lernerfolge und Lernmisserfolge gehören genauso dazu wie die Freude über erbrachte Leistungen oder der Umgang mit Kritik.

Das Interventionsspektrum der professionellen Sozialpädagogik hat in diesem Setting ein sehr hohes Gewicht.

Das bedeutet, die Rahmenbedingungen, welche der Arbeitsplatz beinhaltet, in Verbindung mit den bestehenden persönlichen Ressourcen der Jugendlichen zu planen und erfolgsorientierte Inhalte/Arbeitserlebnisse für die kommende Berufsausbildung zu initiieren.

Themen des Arbeitstrainings:

- Lernfreude und Lernbereitschaft
- Realitätsbezug und Vorstellungsvermögen
- Verantwortungsbewusstsein und Kameradschaft
- Kritikfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Konfliktverhalten
- Selbstdisziplin, Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl

Diese Thematisierung in der Kooperation von Berufsbildung und Sozialpädagogik ermöglicht einen Auf- und Ausbau des Durchhaltewillens, der Frustrationstoleranz und der Ausgeglichenheit, um bestmögliche Zukunftsaussichten zu erarbeiten.



### 5.2.1 Arbeitsmarktliche Zielsetzungen

Anhand von traditionellen, arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen werden die Jugendlichen in den Betrieb integriert, angeleitet, gefördert und gefordert. Sie sollen ihre berufsspezifischen Eignungen, ihr Geschick, die Fein- oder Grobmotorik sowie ihr fachliches Verständnis und ihre Berufsidentität kennenlernen und ausbauen. Die Möglichkeit auszuprobieren, soll als unterstützender Faktor gegeben sein.

Jugendliche, welche noch keine oder nur wenig Arbeitserfahrungen sammeln konnten, erhalten in der wag Genossenschaft eine tragende Tagesstruktur mit der Möglichkeit, ihre beruflichen Fähigkeiten zu entdecken sowie ihre Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Ausdauer zu erproben und konstant zu steigern.

### 5.2.2 Sozialpädagogisches Angebot und Zielsetzungen

Jeder/jedem Auszubildenden wird eine pädagogisch versierte Bezugsperson zugeteilt. Die Bezugsperson pflegt den Kontakt zur einweisenden Behörde und zum Herkunftssystem, übernimmt die administrativen Aufgaben, welche intern und extern anfallen und führt mit den Auszubildenden regelmässige Gespräche. Er oder sie erarbeitet gemeinsam mit der/dem Auszubildenden persönliche Ziele in Verbindung mit der bevorstehenden Berufsausbildung, reflektiert und baut ein Vertrauensverhältnis auf.

Gegen Ende des Arbeitstrainings bereitet die Bezugsperson die Folgelösung in Zusammenarbeit mit der einweisenden Behörde, den Eltern und dem Jugendlichen vor.

Um eine bestmögliche Ausgangslage für die bevorstehende Berufsbildung zu erhalten, werden folgende Leistungsangebote stärker als in der konkreten Berufsbildung gewichtet:

- Aufbau einer tragfähigen Beziehung, die Auseinandersetzung, Halt und Orientierung ermöglicht,
- Hilfestellungen zur Bewältigung kritischer Situationen erarbeiten,
- Unterstützung eines „gelingenden“ Alltags in der wag Genossenschaft,
- Hilfestellung beim Trainieren neuer Verhaltens- und Bewältigungsstrategien,
- Ausbauen und Stärken vorhandener Ressourcen,
- Vermitteln von Verarbeitungshilfen, die Lernprozesse aktivieren und Perspektiven eröffnen,
- enger Informationsfluss zu internen und externen Stellen.

### 5.2.3 Bildungsangebot zur „Berufsbildungsfähigkeit“

Unser Bildungsangebot für den Erwerb von persönlichen arbeitsmarktlichen Schlüsselkompetenzen basiert auf der Annahme, dass wir, wie bis anhin, Auszubildende erhalten, welche aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen und der unvollständigen Bewältigung ihrer Entwicklungsaufgaben noch nicht so weit sind, um gefestigt in eine Berufsbildung starten zu können.

Oft nehmen wir bei den Auszubildenden einen hohen Druck wahr, der ihnen von sich selbst und/oder von ihrem Umfeld auferlegt wird. Dieser Druck, die Anforderungen der Berufsbildung erfüllen zu müssen, hat nicht selten eine kontraproduktive Wirkung auf die Arbeitsleistung und die Motivation.

In ihrer Vergangenheit haben viele Auszubildende die Erfahrung gemacht, aus irgendeinem Grund nicht zu genügen. Und wir beobachteten oft, dass manche Jugendlichen eine Form der „Randständigkeit“ akzeptiert haben, welche durch die Einweisung der Behörde, je nach Hintergrund, eine Form der „Etikettierung“ erhält. Diese Etikettierung, welche von behindert bis kriminell reichen kann, haben viele dieser jungen Menschen angenommen. Sie kennen ihre Schwächen besser als ihre Stärken und sind oft nicht in der Lage, die Stärken selbst zu erkennen, an sich selbst zu glauben und auf ihre Qualitäten stolz zu sein.

Ihr Recht auf Berufsbildung und auf eine „Lizenz zum Lernen“ anzuerkennen, mit dem Bewusstsein, dass auch Fehler geschehen dürfen, stellt eine grosse Herausforderung dar. Offenheit für

diesen Lebensabschnitt zu entwickeln, der beinhaltet, sich mit dem eigenen Wesen, der eigenen Person, mit seinem beruflichen Umfeld auseinanderzusetzen und dabei stetig Neues zu lernen, ist eine anspruchsvolle persönliche Hürde.

Für unseren Ausbildungsalltag bedeutet das, dass wir zu Beginn der Ausbildung ebenso in einem hohen Masse an Themen wie Pünktlichkeit, Frustrationstoleranz, Kritikfähigkeit arbeiten, als auch an den berufsorientierten Themen.

Das wiederum heisst, dass wir bei einzelnen Jugendlichen von Anfang an auf der Berufsbildungsebene und auf der Persönlichkeitsebene arbeiten wollen und müssen, damit sie den Berufsbildungsprozess und das Qualifikationsverfahren bestmöglich bestehen.

Das Bildungsangebot zur „Berufsbildungsfähigkeit“ vor dem Start der Berufsausbildung soll demzufolge die Ausgangslage für die Berufsbildung verbessern und die Auszubildenden „fit“ für ebendiese machen.

Das Bildungsangebot ist in sechs Lernsequenzen gegliedert, welche 14-täglich stattfinden und in Bezug zueinanderstehen:

1. Sequenz: Geschichte der Arbeit – Sinn der Arbeit – Arbeit in der Schweiz
2. Sequenz: Motivation
3. Sequenz: Eigenes Lernverhalten – Lerntyp
4. Sequenz: Soziales Lernen im Team (Umgang und Beziehungen)
5. Sequenz: Kommunikation
6. Sequenz: Zusammenführung und Abschluss

Sämtliche Bildungssequenzen beinhalten einen theoretischen, praktischen, persönlichkeitsorientierten und teamorientierten Fokus mit einem direkten Bezug zu den Auszubildenden und den künftigen Anforderungen im Berufsalltag<sup>3</sup>.

#### **5.2.4 Weitere Leistungsangebote des Arbeitstrainings**

Die Auszubildenden der wag sind in unterschiedliche Settings eingebunden oder erhalten von der finanzierenden Behörde den Auftrag (die Mitwirkungspflicht) sich während der Ausbildung für das Gelingen derselben zu engagieren.

Zudem stehen nicht selten zusätzliche Ereignisse wie z. B. Änderung der Wohnsituation, Zahnbehandlungen (weil das Wachstum abgeschlossen ist), Operationen etc. an.

Unser Bestreben ist, dass sämtliche Erwartungen aller Parteien vor dem Ausbildungsbeginn offengelegt werden.

Hierfür möchten wir, dass bereits bekannte künftige Ereignisse und Kooperationen vor Beginn der Berufsausbildung transparent gemacht werden und der bevorstehende Verlauf bekannt ist.

Das bedeutet

- die Zusammenarbeit mit dem Herkunftssystem,
- die Zusammenarbeit mit Dritten (z. B. Ärzten, Therapeuten, Zahnarzt etc.),
- die Zusammenarbeit mit externen Bezugspersonen aus Wohneinrichtungen,
- die Zusammenarbeit mit den ursprünglichen Lebensfeldern des Jugendlichen (z. B. Freunde, Lehrer etc.), sofern relevant,

sind bis Ausbildungsbeginn geklärt und die Kommunikationswege bestimmt.

#### **5.2.5 Kooperation mit der Schule (IBBK)**

---

<sup>3</sup> siehe auch Leistungsangebot – Prozessablauf Arbeitstraining

---

Einen Tag pro Woche besuchen die Auszubildenden im Arbeitstraining die interne Schule am IBBK (Institut für Bildung Beratung und Kommunikation)<sup>4</sup> in Bülach.

Analog zu einer beruflichen Gewerbeschule werden sie in schulischen Fächern unterrichtet mit dem Ziel, sich Kompetenzen zu erwerben, welche ihnen ermöglichen eine Ausbildung (auf EFZ- oder EBA-Ebene nach MBA oder auf PrA-Ebene nach INSOS) anzueignen sowie ein schulisches Training in einem Kleinklassensetting zu durchlaufen.

### **5.3 Berufsbildung mit Abschluss (PrA, EBA und EFZ)**

Die Ausbildungskonzepte für die EFZ- und EBA-Ausbildungen werden durch das MBA mit einem Modelllehrplan vorgegeben.

Angelehnt an diese Richtlinien entwickelten wir innerhalb der wag einen eigenen Modelllehrplan, welcher auf die PrA-Ausbildungen auf INSOS-Ebene zugeschnitten ist.

In der Gestaltung der berufspraktischen Ausbildung machen wir keine Unterscheidungen zwischen den verschiedenen Ausbildungsformen. Die für den Abschluss wesentlichen Unterschiede sind die schulischen Anforderungen und die Ausstellungsform des Diplomes.

Auf der berufspraktischen Ebene soll jede/jeder Auszubildende nach ihren/seinen Stärken und Möglichkeiten bestmöglich gefördert werden, damit das Ziel der beruflichen Integration erreicht wird.

Die Auszubildenden erhalten abhängig von ihren fachlichen/persönlichen Leistungen und ihren Fortschritten, die Möglichkeiten für ein Praktikum in einem Betrieb in der freien Wirtschaft. Wir erwarten ein Praktikum pro Ausbildungsjahr, welches von einem bis drei Monate dauern kann. Mit diesem Einsatz möchten wir den Auszubildenden eine erweiterte Perspektive sowie den Einblick in ein neues Berufssetting ermöglichen. Ebenso üben wir für diese Phase den Bewerbungs- und Vorstellungsprozess mit ihnen.

Es besteht zudem die Möglichkeit, aus dem Praktikum heraus in ein Coaching zu wechseln und den Ausbildungsabschluss, mit Begleitung durch die wag Genossenschaft, in einem externen Betrieb zu leisten.

#### **5.3.1 Arbeitsmarktliche Zielsetzungen**

Wir sind der Überzeugung, dass das Lernen im Berufsalltag, mit der direkten Verbindung von Theorie und Praxis, für unsere Jugendlichen den bestmöglichen Lernerfolg erbringt. Analog zum Arbeitstraining, jedoch konkreter auf die handwerkliche Ausbildung bezogen, werden die Auszubildenden in den Betrieb integriert, angeleitet, gefördert und gefordert. Sie erhalten auf der Fach-ebene sämtliche Unterstützung, die sie für das Erlernen der berufsspezifischen Eignungen benötigen<sup>5</sup>.

#### **5.3.2 Sozialpädagogisches Angebot und Zielsetzungen**

Wie beim Arbeitstraining wird auch für die Berufsausbildung eine pädagogische Bezugsperson zur Seite gestellt. Identisch wie beim Arbeitstraining ist der Auftrag betreffend die Begleitung der Auszubildenden, der administrativen Aufgaben und der Vernetzung zur einweisenden Behörde und zum Herkunftssystem.

Im letzten halben Jahr der Ausbildung bereitet die Bezugsperson die Folgelösung in Zusammenarbeit mit der einweisenden Behörde, den Eltern und dem Jugendlichen vor<sup>6</sup>.

#### **5.3.3 Bildungshalbttag**

Eine interne Schulung im Rahmen eines Bildungshalbtages ermöglicht die Umsetzung des theoretischen Schulstoffes in den praktischen Alltag. Des Weiteren erhalten unsere Lernenden die Möglichkeit der schulischen Unterstützung nach Bedarf. Die Auszubildenden sind in der

---

<sup>4</sup> [http://www.ibbk.ch/berufsbildung\\_jugend/berufsbildung\\_jugend.php](http://www.ibbk.ch/berufsbildung_jugend/berufsbildung_jugend.php)

<sup>5</sup> siehe auch Leistungsangebot – Prozessablauf Berufsbildung

<sup>6</sup> siehe auch Leistungsangebot – Prozessablauf Sozialpädagogik & Coaching

---

Verantwortung, uns nach dem Schultag ihre Aufgaben und Prüfungsergebnisse mitzubringen. Ebenso die ÜK-Qualifikationen.

Misserfolge auf der schulischen Ebene geschehen und dürfen geschehen. Unser Bestreben ist es, diese aufzuarbeiten und den Schulstoff nochmals gemeinsam durchgehen zu können. Ziel hierbei ist aber nicht, die Schulaufgaben im Betrieb zu lösen, sondern Unterstützung bei Unklarheiten, Fragestellungen, besonderen (evtl. betriebsorientierten) Aufgaben oder Leistungsnachweisen zu erhalten, wenn Auszubildende selbst nicht mehr weiterkommen. Nebst Unterstützung in der direkten Aufgabenstellung kann auch Hilfe in der Findung von Lernmethoden, bei Recherchearbeiten oder Strukturieren der Abläufe geleistet werden.

#### **5.3.4 Kooperation mit der Berufsschule (GBW)**

Die gewerbliche Berufsschule deckt wesentliche 20 % der Ausbildung unserer Jugendlichen ab. In unserem Verständnis gehört das Lehrerteam zum „erweiterten“ wag -Team. Die wag strebt einen engen Kontakt mit der Berufsschule an, ist an den öffentlichen Anlässen vor Ort (Eltern- und Berufsbildnertage) und nutzt das Angebot der Besuchswochen. In Absprache ist eine grössere Präsenz von wag-Mitarbeiter/innen in der Berufsschule möglich. Die Vernetzung ermöglicht einen raschen Informationsfluss bezüglich Präsenzen sowie in Bezug auf grössere Aufgabenstellungen aus der Berufsschule (z. B. Vertiefungsarbeiten).

#### **5.3.5 Kooperation mit der Schule (IBBK)**

Eine identische Kooperation besteht zur internen Berufsschule IBBK für die PrA-Auszubildenden. Wir pflegen einen engen persönlichen Kontakt mit der Schulleitung und haben einen wöchentlichen schriftlichen und/oder persönlichen Austausch. (siehe Schulkonzept des IBBK / Ausbildungskonzept PrA im Anhang)

#### **5.3.6 Individuelle Nachhilfe**

Das IBBK bietet Nachhilfe in der Allgemeinbildung ebenfalls für Auszubildende auf EFZ- oder EBA-Niveau, welche Unterstützung suchen und (oft durch das Sprachverständnis bedingt) Mühe mit einzelnen Themen haben.

In diesem Setting gehen wir von einer hohen Eigenmotivation aus und haben die Erwartung, dass die Auszubildenden bereit sind, zuverlässig mitzuarbeiten.

#### **5.3.7 Ausbildungsabschluss**

In den letzten sechs Monaten vor dem Qualifikationsverfahren werden sämtliche Ausbildungsinhalte repetiert und anhand der Checkliste des Modelllehrplanes überprüft. Zusätzlich zur Arbeit auf der traditionellen Ebene können sich die Auszubildenden gezielt Themen zu widmen, für die sie sich nochmals Unterstützung holen möchten. Zudem erhalten sie die Möglichkeit, prüfungsrelevante Arbeiten auf der praktischen Ebene zu vertiefen.

#### **5.3.8 Organisation der Nachfolgelösung**

Die Jugendlichen erhalten ca. ein halbes Jahr vor Ausbildungsabschluss ein Coaching in Bezug auf ihre Orientierung. Es wird abgeklärt, in welchem Berufsfeld sie nach der Ausbildung (z. B. Reinigung, Werkhof, Unterhalt von Liegenschaften) arbeiten möchten. Darauf basierend erheben wir mit ihnen ihre Stärken/Qualitäten für diese Bereiche, erstellen und/oder aktualisieren ihre Lebensläufe und unterstützen sie in der Verfassung von Bewerbungsschreiben. Ziel ist es, sämtliche Möglichkeiten für eine berufliche Integration nach Ausbildungsende erarbeitet zu haben, damit diese einerseits gelingen kann und die Jugendlichen für eine künftige Stellensuche das „Rüstzeug“ erlernt und zur Verfügung haben.

Im letzten halben Jahr bei der wag Genossenschaft erhalten sie jederzeit die Möglichkeit eines „Probearbeitens“ in einem möglichen Folgebetrieb, sofern die Aussicht auf eine Festanstellung besteht.

#### **5.4 Coaching / Integration / Nachlehre (als Entwicklungsabsicht)**

Der Übergang in eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt kann als Abschlussphase einer Berufsbildung unterschiedliche Ansprüche und Anforderungen an die Auszubildenden stellen.

Ein Coaching-Vertrag zwischen der/dem Auszubildenden, dem Coaching-Betrieb sowie der wag bildet die Grundlage der Zusammenarbeit. Er enthält die Personalien, die rechtlichen Vertragsbestimmungen sowie die individuellen Vereinbarungen (betreffend Bedürfnisse und Erwartungen) sowie die Unterschriften.

Der Job Coach kann als aussenstehende Person für den Arbeitgeber und für die Auszubildenden eine entlastende Funktion haben und für Fragen oder Unsicherheiten zur Verfügung stehen. Sie/er hat auch Kontakt mit Ärzten und Therapeuten und kennt somit die Möglichkeiten und „Einschränkungen“ der begleiteten Person. Regelmässige Gespräche (mit oder ohne Berufsbildner/Arbeitgeber) werden individuell vereinbart und können sowohl im Betrieb wie ausserhalb stattfinden.

Wir unterscheiden beim Job Coaching folgende Ausrichtungen:

- Supported Education: als Teil der durch uns begleiteten Berufsbildung, welche den Abschluss derselben im ersten Arbeitsmarkt beinhaltet mit einer Begleitung durch uns oder unsere Coaches.  
Die Auszubildenden können während ihrer Berufsbildung oder für ihren Berufsabschluss im ersten Arbeitsmarkt Fuss fassen und ihre Erfahrungen nochmals erweitern.  
Das Job-Coaching-Angebot auf dieser Ebene gehört zum festen Konzept-Bestandteil unserer Berufsbildung und soll, wenn Seitens der Auszubildenden irgendwie möglich, angestrebt werden.
- Unter Supported Employment verstehen wir die Unterstützung der jungen Fachleute, welche bei uns eine Berufsbildung abschliessen konnten, jedoch noch keine Folgelösung im ersten Arbeitsmarkt erhielten. Das Job Coaching der wag bietet hier eine individuelle, meist befristete Nachbetreuung, sofern diese anlässlich der Abschlussitzung besprochen und seitens aller beteiligten Personen als sinnvoll erachtet wird.
- Die Nachlehre ist ein neuer Bestandteil der wag und steht noch in der Entwicklung. Ausgangslage hierfür sind die Erfahrungen der letzten Jahre mit der Erkenntnis, dass ein Teil der Auszubildenden ihr Qualifikationsverfahren bestanden haben, jedoch aufgrund ihrer kognitiven Beeinträchtigung noch mehr Zeit und Anleitung benötigen, um ihr volles Potential ausschöpfen zu können. Dieses erweiterte Potential ist wiederum ein wesentlicher Indikator für den Erhalt und die Beständigkeit einer Arbeitsstelle – einer gelingenden Integration.  
Die Nachlehre ist sowohl mit praktischer Anleitung (evtl. in einem privatwirtschaftlichen Setting und Begleitung durch die wag) sowie mit schulsicherer Unterstützung durch die IBBK gedacht.  
Die Finanzierung ist zum heutigen Zeitpunkt noch unklar. Angestrebt wird eine Kooperation mit der SVA und dem RAV.

##### **5.4.1 Leistungsangebote durch den Job Coach**

Der Job Coach arbeitet eng mit der/dem Auszubildenden, den verantwortlichen Personen des Coaching-Betriebs zusammen und deckt die folgenden Schwerpunkte ab:

Begleitung der Auszubildenden:

- Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Partnerbetrieben im ersten Arbeitsmarkt,
- Begleitung der Auszubildenden im schulischen Bereich und der Lernförderung,
- Lernzielüberprüfung anhand des Modelllehrplans,
- Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren,
- Vernetzung mit den beteiligten Systemen (Behörde, Betrieb, Berufsschule, Eltern etc.),
- Lernzielüberprüfung anhand des Modelllehrplans.

Begleitung des Coaching-Betriebs:

- Erarbeitung einer Zusammenarbeitsvereinbarung,
- Entlastung bei persönlichen Themen,
- Unterstützung der internen Berufsbildner nach Bedarf,
- Unterstützung bei der Vorbereitung für das Qualifikationsverfahren.

Zudem ist der Job Coach zuständig für die administrative Fallführung und die Organisation der Standortgespräche gemäss dem Leistungsangebot – Prozessverlauf Sozialpädagogik & Coaching (siehe Anhang).

Wir begleiten keine Auszubildenden, welche nicht zuvor in unserem Betrieb gearbeitet haben. Das persönliche Kennen des Ausbildungsstandes und unser Wissen über das persönliche Verhalten einer/eines Auszubildenden ist die Basis für ein erfolgreiches Job Coaching in der Privatwirtschaft.

Wir sind bereit, Auszubildende aus anderen Betrieben/Institutionen in der wag für den Abschluss ihrer Ausbildung aufzunehmen und dann abhängig vom Wissensstand und der Situation zu entscheiden, ob ein Coaching organisiert wird oder nicht.

#### **5.4.2 Weitere Leistungsangebote des Coachings**

Während der Ausbildungsdauer in der wag kamen wir wiederholt die Situation, dass sich die Auszubildenden auch auf privater Ebene weiterentwickelten und alternative Wohnlösungen suchten.

In diesem Zusammenhang erhielt die wag auch Anfragen der einweisenden Behörden, ob ein Wohncoaching ebenfalls durch uns abgedeckt werden kann.

Unsere Coaches bringen den beruflichen Hintergrund aus der Arbeitsintegration sowie dem Wohnbereich/Heimalltag mit und können folgende Bereiche abdecken:

- Abklärung der Wohnform (eigene Wohnung oder eine begleitete Wohnform),
- Unterstützung in sämtlichen administrativen Belangen für das Wohnen (Budget),
- Unterstützung in der Gestaltung der Alltagsplanung (Post, Einkauf, Waschen etc.),
- Begleitung in die „wohnliche“ Selbständigkeit,
- Vernetzung, Triage zu weiteren Fachstellen,
- Berichterstattung gegenüber der einweisenden Behörde.

## **6. AUFNAHME UND AUFNAHMEGESTALTUNG**

## 6.1 Aufnahmekriterien

Unsere Ausbildungsplätze stehen schwer vermittelbaren Jugendlichen beiderlei Geschlechts offen, welche aufgrund unterschiedlicher Thematiken keinen Ausbildungsplatz in der Privatwirtschaft erhalten.

Folgende Kriterien sind Voraussetzung für eine Aufnahme:

- Mindestalter von 16 Jahren,
- die Finanzierung durch die zuweisende Behörde ist gesichert,
- eine externe ärztliche, therapeutische oder soziale Betreuung (oder Auflage für eine solche durch die einweisenden Stellen) kann Bedingung sein.

Auf der Persönlichkeitsebene verlangen wir als Ausbildungsinstitution mit einer Gruppengrösse von bis zu 18 Jugendlichen und 8 Erwachsenen, die Fähigkeiten, sich innerhalb eines Teams und einer Arbeitsgruppe fair und sozial verträglich verhalten zu können. Die hierfür notwendigen persönlichen Kompetenzen sind somit unentbehrlich und letztendlich für den Erhalt eines Ausbildungsplatzes in und nach der wag eine ebenso wichtige Voraussetzung wie das handwerkliche Geschick (welches in der Ausbildung erlernt werden kann).

Somit sind die Motivation und Lernbereitschaft, das Anpassen in ein Gruppengefüge und das Einhalten verbindlicher Regeln für uns zentrale Vorgaben.

### Kontraindikation

Nicht oder zum jeweiligen Zeitpunkt nicht aufgenommen werden Jugendliche mit folgender Ausgangslage:

- Jugendliche, welche regelmässig Drogen konsumieren.
- Jugendliche mit psychischen oder physischen Erkrankungen, welche umfangreiche medizinische Betreuung und/oder medikamentöse Behandlung benötigen.
- Jugendliche, welche eine hohe Gewaltbereitschaft aufweisen und sich selbst oder andere gefährden/bedrohen.

## 6.2 Aufnahmeverfahren

Unser Aufnahmeverfahren beinhaltet ein möglichst direkter, speditiver, persönlicher und beidseitig verbindlicher Prozess. Das Aufnahmeverfahren dient einer sorgfältigen und verbindlichen Abklärung bezüglich Situation und Indikation des Jugendlichen und bindet das Bezugssystem und die zuweisende Stelle von Anfang an mit ein.

Die wag führt keine Aufnahmeverfahren durch, wenn keine Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen oder die/der Auszubildende nicht der Zielgruppe entspricht. Aufnahmen sind bei freien Plätzen jederzeit möglich<sup>7</sup>.

In einem Vorstellungsgespräch wird dem Bewerber zum einen der Betrieb vorgestellt, zum anderen wird, aufgrund der eingereichten Unterlagen des Bewerbers, eine erste Situationsanalyse erarbeitet und eine Schnupperwoche vereinbart.

In einem gemeinsamen Auswertungsgespräch der Schnupperzeit mit der/dem Jugendlichen, den Eltern und den einweisenden Stellen wollen wir das Potenzial und die Ausbildungsmöglichkeiten des Jugendlichen gezielt erörtern und das weitere Vorgehen festlegen (Mögliches Ausbildungsniveau, Eintrittstermin, besondere Abmachungen, Kooperationsvereinbarungen).

---

<sup>7</sup> Der ausführliche Aufnahmeprozess ist im Leistungsangebot – Prozessablauf Sozialpädagogik & Coaching festgehalten

Die wag erstellt einen ausführlichen Schnupperbericht mit Empfehlung an die einweisende Behörde, damit bei einem positiven Aufnahmeentscheid die Kostengutsprache verfasst und der Lehrvertrag erstellt werden kann.

### **6.3 Aufenthaltsgestaltung (Intern, Praktika, Coaching)**

Mit dem Eintritt in den Betrieb werden die Auszubildenden Teil des Teams der wag.

Sie arbeiten traditionell im Betrieb mit und besuchen je nach Ausbildungsniveau einen Tag pro Woche die öffentliche Berufsfachschule (EFZ oder EBA) oder die interne Schule IBBK (PrA). Die interne Schulung im Rahmen des Bildungshalbtages wird initiiert und mit dem theoretischen Schulstoff verbunden.

Abhängig von der beruflichen und persönlichen Entwicklung werden die Auszubildenden zunehmend selbständiger eingesetzt und Verantwortung für Kundenaufträge übergeben. Mit Praktika- und Coaching-Angeboten wird die Umsetzung der Berufsbildung auf den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet und gefördert.

## **7. ARBEITSSICHERHEIT IN DER WAG GENOSSENSCHAFT**

Die wag hat sich mit dem Thema der Arbeitssicherheit<sup>8</sup> im letzten Jahr intensiv auseinandergesetzt und dieses Wissen zunehmend in den Betrieb einfließen lassen.

Der Erwerb von Modulbüchern der Arbeitssicherheit Schweiz ermöglichte, ein auf unseren Betrieb zugeschnittenes Sicherheitskonzept zu erstellen, welches regelmässig kommuniziert und überprüft wird.

Des Weiteren hat die wag Genossenschaft die Sicherheitscharta der SUVA<sup>9</sup> unterzeichnet, welche als Kernaussage beinhaltet, dass beim Erkennen einer Gefahr „Stopp“ gesagt wird, die Gefahr oder die Gefahrenursache behoben und erst danach an der entsprechenden Aufgabe weitergearbeitet wird.

Die Charta gilt für sämtliche Mitarbeitenden der wag (inkl. der Auszubildenden) und beinhaltet ebenfalls eine Anpassung der Stellenbeschriebe der Berufsbildner, welche mit der Kompetenz und Verantwortung für die eigenständige Umsetzung dieser Charta ergänzt wird.

### **7.1 Sicherheitsbeauftragte**

Die wag Genossenschaft hat einen Sicherheitsbeauftragten (SIBE), dem die Betriebssicherheit für den ganzen Ausbildungsbetrieb unterstellt ist.

Die Branchenlösung der Arbeitssicherheit Schweiz wurde in der wag mit den Modulbüchern umgesetzt und bildet sämtliche Fachbereiche ab. Diese fachspezifischen Hilfsmittel unterstützen bei der Gefahrenermittlung und bei der Massnahmenplanung im jeweiligen Zuständigkeitsbereich.

Die Weiterentwicklung der Sicherheit sowie der Schulung der Berufsbildner zum Bereichssicherheitsbeauftragten (BESIBE) ist fortlaufend geplant und ist Teil der wag-Jahresplanung der wag.

### **7.2 Aufbau und Umsetzung der betrieblichen Sicherheitsorganisation**

Regelmässig werden Sitzungen mit dem Fokus der Betriebssicherheit durchgeführt. Diese dienen der Überprüfung und Aktualisierung der bestehenden Massnahmen sowie der kontinuierlichen Überprüfung des bestehenden Sicherheitskonzeptes.

In der jährlich stattfindenden Einführungswoche der neuen Auszubildenden wird den Themen Berufssicherheit sowie Rechte und Pflichten sämtlicher Mitarbeitenden besonders Gewicht gegeben (Schutzausrüstung, Bekleidung und Schulung).

Die wag arbeitet im Alltag mit Unterlagen der Arbeitssicherheit Schweiz und den Checklisten für Unfallverhütung der SUVA (siehe auch Leistungsangebot – Prozessablauf Berufsbildung).

<sup>8</sup> <http://www.arbeitssicherheitschweiz.ch/>

<sup>9</sup> <http://www.sicherheits-charta.ch/>



## 8 KOOPERATION

Zu den wichtigsten externen Kooperationspartnern zählen die einweisende Behörde und das primäre Bezugssystem des Jugendlichen. Diese beiden Kooperationspartner werden periodisch über den aktuellen Verlauf der Abklärung informiert und allfällige übergeordnete Interventionen werden mit ihnen abgesprochen.

### 8.1 Zusammenarbeit mit der einweisenden Behörde

Die einweisende Behörde ist in der Regel die erste Ansprechpartnerin. Sie initiiert die Anfrage für den Aufnahmeprozess und formuliert die Erwartungen an das Angebot.

Die wag legt grossen Wert auf eine regelmässige, offene und transparente Zusammenarbeit.

### 8.2 Zusammenarbeit mit dem Herkunftssystem

Die Kooperationsbereitschaft der Eltern (respektive der erziehungsberechtigten Personen) ist für die Ausbildung von zentraler Bedeutung, damit die/der Jugendliche sich auf die Ausbildung einlässt und die dafür notwendigen Strukturen für den Lernprozess zuhause erhält.

### 8.3 Zusammenarbeit mit externen Ausbildungspartnern

Die Zusammenarbeit mit den externen Ausbildungspartnern für Praktika und Coaching ist in einem Zusatzvertrag geregelt.

Nebst den Personalien der auszubildenden und der zuständigen Person in der wag und den Angaben zum Praktikums- oder Coaching-Betrieb werden die Vertragsbestimmungen sowie die individuellen Ziele/Aufgaben schriftlich festgehalten.

Die Zusatzverträge werden von den beteiligten Personen unterzeichnet und der einweisenden Behörde zugestellt.

## 9 KOMMUNIKATION & BERICHTWESEN

In der Zusammenarbeit mit den amtlichen Stellen sowie dem Herkunftssystem der Jugendlichen hat Transparenz und Verbindlichkeit für die wag einen sehr hohen Stellenwert.

Wir wünschen und begrünnen die Zusammenarbeit mit den Eltern (bei fremdplatzierten Jugendlichen mit dem aktuellen Bezugssystem) bei der Auswertung der Schnupperlehre, beim Unterzeichnen des Ausbildungsvertrages oder ganz allgemein bei allfälligen Thematiken, die den Einbezug des elterlichen Umfelds oder des aktuellen Bezugssystems erfordern.

Unser Berichtswesen ist transparent nach den Werten der Sozialen Arbeit und deren Anforderungen/Bedürfnissen aufgebaut und für die beteiligten Personen unter Berücksichtigung des Datenschutzes jederzeit einsehbar

Das Berichtswesen beinhaltet:

- ein Journal, welches von sämtlichen Personen der wag Genossenschaft geführt wird,
- die Protokollierung der Probezeitauswertungen, der Standortgespräche mit Zwischen- und Schlussberichten,

- Beilagen wie: Schulzeugnisse, ÜK-Berichte, die Fremd- und Selbsteinschätzung im Rahmen der Bildungsberichte des MBA, Zeiterfassungen, Praktikumszeugnisse sowie Leistungseinschätzungen<sup>10</sup>.

## 10. ORGANISATION

Aufgrund der sich verändernden Wirtschaftslage, den rechtlichen Veränderungen betreffend Zuweisung der Jugendlichen durch die finanzierenden Stellen sowie der immer wechselnden Gruppenkonstellation auf Ebene der Auszubildenden sind wir einem stetigen Wandel unterworfen, auf den wir schnell und wenn möglich vorausschauend reagieren möchten.

Dies beinhaltet, dass wir unsere Organisationsstrukturen regelmässig überprüfen und unsere Ziele/Perspektiven anpassen.

Als „lernende Organisation“ ist uns somit bewusst, dass dieses Konzept eine Momentaufnahme ist, welches abhängig von externen Einflüssen immer wieder neu gestaltet werden muss.

Wir benötigen für die Umsetzung unsere konzeptualisierten Grundlagen qualifizierte Fachkräfte, welche entsprechende Grund- und Zusatzausbildungen vorweisen können.

Einen hohen Wert legen wir bei unseren Mitarbeiter/innen auf die persönliche Reife, die Fähigkeiten der zwischenmenschlichen Interaktion, die Empathiefähigkeit sowie auf eine hohe Sozialkompetenz.

Sämtliche Mitarbeitenden verfügen über einen Arbeitsvertrag und einen Stellenbeschrieb.

In den jährlich stattfindenden Qualifikationsgesprächen werden die Erwartungen des Betriebes sowie die Anliegen, Erwartungen der Mitarbeitenden besprochen und schriftlich festgehalten.

### 10.1 Personen, Bereiche und Aufgabenverteilung (per 01. Januar 2023)

|   |             |
|---|-------------|
| <b>Rolf Meierhofer</b><br>(Landschaftsgärtner EFZ / Sozialpädagoge FH / MAS Public Management)<br>Betriebsleitung und Sozialpädagogik / Erwachsenenbildner SVEB 2<br>Begleitung externe Praktika / Coaching | <b>80 %</b> |
| <b>Marc Reichen</b><br>(Sozialpädagoge HF / Elektromonteur EFZ / Berufsbildnerkurs<br>Verantwortung Fachbereich Sozialpädagogik   | <b>60 %</b> |
| <b>Sandra Wiederkehr</b><br>(Sozialpädagogin FH)<br>Sozialpädagogik Zürich/Bülach   | <b>80 %</b> |
| <b>Susanne Bloom</b><br>Betriebswirtschaft SIU<br>Rechnungswesen<br>Hauptverantwortung Administration und Sachbearbeitung   | <b>50 %</b> |

<sup>10</sup> vergleiche Vernetzung und Kommunikation im Leistungsangebot – Prozessablauf Sozialpädagogik & Coaching

---

|   |              |
|---|--------------|
| <b>Daniela Bucher</b><br>Kauffrau EFZ<br>Weiterbildungen in der Sozialhilfe<br>Mitarbeiterin Administration   | <b>30 %</b>  |
| <b>Tino Drittenbass</b><br>(Landschaftsgärtner EFZ / Sicherheitsbeauftragter<br>Berufsbildnerkurs und Praxisausbildner)<br>Ausbildungsverantwortung Gartenbau/Unterhalt | <b>80 %</b>  |
| <b>Felix Messmer</b><br>(Schreiner EFZ / Berufsbildnerkurs)<br>Ausbildungsverantwortung Werkstatt/Unterhalt   | <b>80 %</b>  |
| <b>Beat Rieser</b><br>(Schreiner EFZ)<br>Ausbildungsverantwortung im Bereich Unterhalt/Reinigung  | <b>80 %</b>  |
| <b>Oliver Schweizer</b><br>(Hauswart mit Fachausweis / Berufsbildnerkurs)<br>Hauswart wag Zürich  | <b>80 %</b>  |
| <b>Joni Fonesca Oliveira</b><br>(Fachmann Betriebsunterhalt EFZ / Berufsbildnerkurs<br>In Ausbildung zum Arbeitsagogen)<br>Hauswartung Zürich                           | <b>100 %</b> |
| <b>Flavio Morganti</b><br>(Schreiner EFZ)<br>Springerfunktion wag Bülach  | <b>60%</b>   |

Die wag Genossenschaft verfügt per 15.08.2022 über **Total 780 Stellenprozent**e

Eine interne Zuständigkeitsordnung regelt zudem die Aufgabenbereiche, die Stellvertretungen sowie die Abgrenzungen.

### **Partner in der Zusammenarbeit welche unser Team ergänzen:**

#### **Coaches:**

Für die Begleitung im Coaching, in der Nachlehre und Integration arbeitet die wag mit Fachpersonen zusammen, welche sowohl über eine berufliche Grundbildung, über ein Studium in Sozialpädagogik sowie über Erfahrung in der Begleitung von Auszubildenden im Berufsbildungssetting und im sozialpädagogischen Wohnbereich verfügen.

Zudem kennen unsere Coaches das Berufsbild und den Betrieb der wag Genossenschaft aufgrund von bisheriger Zusammenarbeit und Vernetzung aus eigener Erfahrung.

#### **Therapeuten:**

Wir arbeiten eng mit der Beratungsstelle für Jugendliche und junge Erwachsene der ipw (Integrierte Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland), Glattbrugg zusammen.

Eine Vernetzung besteht ebenfalls mit dem kjpd (Kinder- und Jugendpsychiatrischer Dienst des Kantons Zürich in der Regionalstelle Bülach und dem Ambulatorium Oerlikon der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich).

---

Private Psychiater/innen und Therapeut/innen mit Erfahrung in der Jugendarbeit aus dem Kanton und der Stadt Zürich gehören ebenfalls zu unserem Netzwerk.

## 10.2 Sitzungen und Vernetzung

In der wag findet wöchentlich eine Teamsitzung mit Besprechung der Auszubildenden statt, zurzeit am Dienstagvormittag, von 08.00 bis 10.00 Uhr.

Täglich am Montag-/Mittwoch-/Donnerstag- und Freitagmorgen finden halbstündige Sitzungen mit Themen der Arbeitsplanung, Betriebsplanung und Betriebsentwicklung statt.

Traktanden für beide Sitzungen können jederzeit von sämtlichen Teammitgliedern vorbereitet (im Protokoll als Traktandum eingeschrieben) und eingebracht werden.

Bei dringenden aktuellen Vorkommnissen besteht jederzeit die Möglichkeit, diese zu thematisieren und/oder Sitzungen (sowohl interne wie mit dem externen Umfeld) einzuberufen.

Ca. sechs Teamnachmittag über das ganze Jahr verteilt werden für die Jahresplanung, die Anpassungen von Veränderungen im Ausbildungskonzept, die längerfristige betriebliche Ausrichtung sowie für themenspezifische Weiterbildungen genutzt.

## 10.3 Weiterbildung der Mitarbeitenden

Berufsspezifische wie persönlichkeitsbildende Weiterbildungen werden in der wag gewünscht und gefördert.

Haltungs- und Handlungsabgleiche finden im Rahmen der durch den Betrieb organisierte Supervision statt. Als Ausgangslage stehen 10 Sitzungen à 2 Stunden über das Jahr verteilt zur Verfügung.

## 10.4 wag-Genossenschaft-Betriebsregeln

Zusätzlich zum Arbeitsvertrag mit den Auszubildenden besteht eine auf unseren Betrieb zugeschnittene Betriebsordnung, welche die Zusammenarbeit im Betrieb wie Arbeitszeiten, Umgang mit Suchtmitteln, Kleiderordnung etc. regelt. Die Auszubildenden erhalten ein persönliches Exemplar der Betriebsordnung, welche sie zu Beginn ihrer Ausbildung lesen und mit ihrer Unterschrift ihr Einverständnis dazu geben.

## 10.5 Gruppensitzung (Forum) mit den Auszubildenden

In regelmässig stattfindenden Gruppensitzungen (mindestens vierteljährlich) werden Themen aus dem Betriebsalltag besprochen und diskutiert. Zudem werden die Auszubildenden über Veränderungen auf betrieblicher und/oder personeller Ebene informiert.

Für die Auszubildenden steht zudem ein interner „Forumsbriefkasten“ zur Verfügung, in welchem sie eigene Anliegen oder Vorstösse deponieren können. Die Themen können anonym oder persönlich eingebracht werden. Sämtliche Anliegen werden ernst genommen und angesprochen.

# 11 QUALITÄTSSICHERUNG

Als langjähriger, erprobter und erfolgreicher Ausbildungsbetrieb orientierten wir uns an unseren Prozessmanual und überprüfen diese jährlich anlässlich von Teamtagen mit Konzeptthemen, oder vor aktuellen Anlässen, wie z.B. der Einführungswoche zu Lehrbeginn.

Innerhalb der wag überprüfen wir unsere Qualität/Leistung mit folgenden Handlungen:

- Stellenbeschrieben & Anforderungsprofilen,
- der internen Zuständigkeitsordnung,

- 
- Jährliche Mitarbeiterbeurteilungen,
  - Regelmässige Supervision,
  - Wöchentliche Teamsitzung mit Besprechung der Auszubildenden zu ihrem Ausbildungsstand,
  - Regelmässige Überprüfung und Anpassung des Ausbildungskonzeptes anhand des Modellehrplanes der Berufsschule,
  - Regelmässige Teilnahme an den Kooperationsangeboten der Berufsschulen,
  - Jährliche Überprüfung und Anpassung der Leistungsangebote und Prozessabläufe (Berufsbildung/Sozialpädagogik & Coaching),
  - Jährliche Reflektion der Einführungswoche und Anpassung derselben,
  - Halbjährliche Rückmeldungen an das Team der wag anhand des Bildungsberichtes des MBA durch die Auszubildenden,
  - Zwei durch uns initiierte Betriebsprüfungen durch den Sicherheitsinspektor der SUVA sowie Umsetzung der entsprechenden Änderungsvorschläge,
  - Mitglied der Sicherheitscharta der SUVA mit Schulung/Umsetzung der Auszubildenden,
  - Mitglied von Arbeitssicherheit Schweiz und regelmässige Durchführung der Gefahrenermittlung und Risikobeurteilung,
  - Regelmässige Weiterbildungen auf fachlicher und persönlichkeitsbildender Ebene der Mitarbeiter/innen der wag.

## 12 ENTWICKLUNGSABSICHTEN

Die wag wird weiterhin ein tragfähiges Angebot für schwer vermittelbare Jugendliche und junge Erwachsenen anbieten, welche in einer Adoleszenz-Krise stehen oder durch persönliche Beeinträchtigungen erschwerte (wenn nicht sogar unerreichbare) Bedingungen auf dem traditionellen Arbeitsmarkt haben.

Wir vertreten die Haltung, dass die Verantwortung für die Berufsausbildung von Lernenden auch bei Betrieben aus der Wirtschaft und dem ersten Arbeitsmarkt liegt. Mit unseren Partnern für Praktika und Coaching haben wir unser Netz für diese „Leitgedanken“ konstant erweitert und konnten mit verbindlichen und tragenden Partner Kooperationen eingehen.

Diese Vernetzung mit Privatwirtschaft und Gemeinden wird weiterhin ausgebaut, auch mit der Hoffnung/Erwartung, Ausbildungspartner zu erhalten, welche selbst wegen den beschränkten eigenen Ressourcen keine Auszubildenden mehr aufnehmen, obwohl sie über das fachliche Know-how für die Ausbildung von Fachkräften verfügen und die Nachwuchsförderung unterstützen könnten.

Es werden kleinere flexiblere Teams vor Ort gebildet. Fachwissen kann im Hinblick auf die Ausbildung auf diesem Weg vertieft und der Realitätsbezug erhöht werden.

Die Wirtschaftlichkeit der wag Genossenschaft wird durch kleinere Gruppen ebenfalls gefördert, weil sich der Betreuungsaufwand durch kleinere Teams vor Ort verringert und Aufträge so effizienter ausgeführt werden können. Mit diesem Vorgehen wird bestmöglich gewährleistet, dass die Lernenden ihre persönlichen und fachlichen Kompetenzen erweitern und für den Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt optimal vorbereitet werden.

Wir haben im letzten Jahr erste positive Erfahrungen gesammelt mit Arbeitsaufträgen, welche die Auszubildenden in der Abschlussphase oder vor dem Übertritt in ein Coaching-Setting selbständig ausführen konnten. Die Auszubildenden erhielten so eine Vorbildfunktion als „Oberstift“ und Anerkennung, welche sich sichtbar positiv auf ihren Selbstwert, ihren Stolz und ihre Berufsidentität auswirkte. Das Ziel ist, weitere Auftraggeber/innen zu finden, welche diese Lernfelder anbieten und unseren Auftrag so unterstützen.

