

Förderprogramm

**markt
lücke**

www.markt-luecke.ch

INHALTSVERZEICHNIS

1. Die Förderarbeitsplätze der <i>Marktlücke</i>	3
2. Die Zielgruppe	3
3. Ziel des Förderarbeitsplatzes	3
4. Die Phasen des Förderarbeitsplatzes	3
5. Prozessablauf	5
5.1 Phase 1, soziale Integration	5
5.2 Phase 2, berufliche Integration	6
5.3 Phase 3, Qualifikation	7
5.4 Phase 4, Nachbegleitung	7
6. Die Förderangebote der <i>Marktlücke</i>	8
6.1 Individuelle Beratung und Begleitung	8
6.2 Bewerbungscoaching	9
6.3 Konversation/Deutsch am Arbeitsplatz	9
6.4 Fachspezifische Schulungen	10
7. Kosten für einen Förderarbeitsplatz	12

Konzept über das Förderprogramm der *Marktlücke* GmbH

1. Die Förderarbeitsplätze der *Marktlücke*

Die *Marktlücke* bietet in den Geschäftsbereichen Gastronomie (Küche und Service), Verkauf/Administration und Lager, sowie Fertigung/Montage so genannte Förderarbeitsplätze an. Hier hat die Programmteilnehmerin (nachfolgend Teilnehmerin genannt) die Möglichkeit, sich sozial und beruflich zu integrieren.

Der Förderarbeitsplatz bietet der Teilnehmerin, mittels Verbesserung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit, einen schrittweisen (Wieder)Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Die Arbeitsmarktfähigkeit beinhaltet folgende Kriterien (Stadt Zürich SOD, Merkblatt Externe Anbieter, Version 1.0, 2018, S. 1 - 2):

- die Selbst-, Sozial-, Fach- und Methodenkompetenz sowie Arbeits- und Leistungsfähigkeit
- den sozialen Kontext (Wohn- und Familiensituation, Verfügbarkeit)
- die Sprachkenntnisse
- die gesundheitliche Situation (psychisch und physisch)

2. Die Zielgruppe

Das Förderangebot der *Marktlücke* richtet sich an erwerbslose Frauen jeden Alters (vorwiegend mit Kindern), die über einen unbestimmten Zeitraum nicht berufstätig waren, sich nun aber wieder einer Erwerbsarbeit widmen wollen. Diese Frauen werden von der Sozialhilfe unterstützt und haben keine oder nur geringe gesundheitliche Einschränkungen, die sich bei der Ausübung einer Erwerbsarbeit verschärfen könnten. Sie sind folglich arbeitsfähig und verfügen zudem im besten Fall bereits über Arbeitserfahrung (muss nicht unbedingt berufsspezifisch sein), auch wenn sie zum Teil längere Zeit zurück liegt. Die Teilnehmerin muss mit einem Pensum von mindestens 20% in der *Marktlücke* beginnen können und ihre Deutschkenntnisse sollten einem Niveau A1 oder höher entsprechen. Je nach Einsatzbereich sind die Anforderungen an das Pensum und die Deutschkenntnisse aber unterschiedlich.

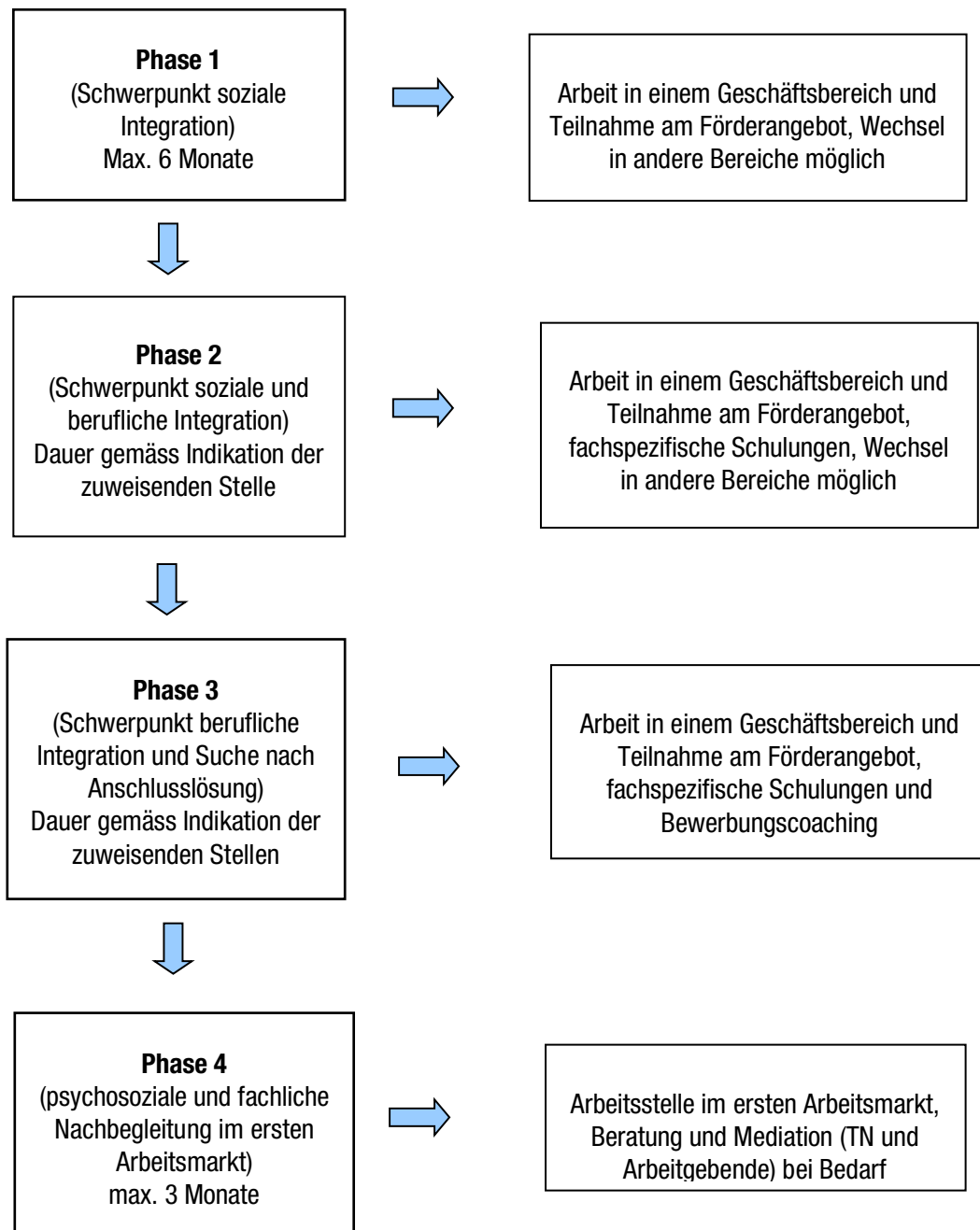
3. Ziel des Förderarbeitsplatzes

Nach Abschluss der letzten Phase des Förderarbeitsplatzes, hat sich die Teilnehmerin an einer Anstellung im ersten Arbeitsmarkt oder einer anderen passenden Anschlusslösung erfolgreich integriert. Im besten Fall hat sie sich somit ganz oder teilweise von der Sozialhilfe abgelöst.

4. Die Phasen des Förderarbeitsplatzes

Der Förderarbeitsplatz ist in verschiedene Phasen aufgeteilt, in denen Förderziele erreicht werden. Phase 1 und 2 widmen sich in erster Linie der Sozialen Integration und der Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit, während sich in Phase 3 alles um das Finden einer geeigneten Anschlusslösung und in Phase 4 um deren erfolgreichen Erhalt dreht.

Das folgende Modell verdeutlicht die verschiedenen Phasen des Förderarbeitsplatzes. Anschliessend wird darauf genauer eingegangen:



5. Prozessablauf

5.1 Phase 1, soziale Integration

Die soziale Integration einer Person zielt in erster Linie auf die Stabilisierung ihrer Lebenslage und die Erhaltung und Entwicklung ihrer Grundkompetenzen ab.

Die Teilnehmerinnen des Förderprogramms sind alle über längere Zeit keiner Erwerbsarbeit mehr nachgegangen und verfolgen nun das Ziel, dem Arbeitsmarkt wieder näher zu kommen. Trotzdem haben sie meist sehr unterschiedliche Bedürfnisse, was den Umfang und die Art des Integrationsprozesses angeht. Um eine Teilnehmerin optimal im Hinblick auf eine Integration in den Arbeitsmarkt zu fördern, muss in Phase 1 zunächst abgeklärt werden, wie diese Bedürfnisse genau aussehen. Die Teilnehmerin erhält durch die Sozialberaterin der *Marktlücke* eine enge psychosoziale Begleitung und wird bei der Arbeit von den agogischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des jeweiligen Geschäftsbereichs unterstützt. In Phase 1 geht es bei der Arbeit vor allem darum, die Selbstkompetenzen wie z. B. Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Arbeitsmotivation und Flexibilität zu verbessern und Sozialkompetenzen wie Teamfähigkeit, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit und neue Fach- und Methodenkompetenzen wie Arbeitsweise und Lernfähigkeit einzuüben. Auch liegt der Fokus oft auf der Verbesserung der Sprache. Mit Hilfe der Sozialberaterin wird z. B. an Themen, wie der Organisation der Kinderbetreuung für eine maximale Verfügbarkeit, der Regelung der Wohnsituation oder der Aufenthaltsbewilligung, der Abklärung von gesundheitlichen Themen usw. gearbeitet. Für jede Teilnehmerin wird in dieser Phase ein Lebenslauf erstellt. All dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit der zuweisenden Stelle.

Ziel der Phase 1:

Die Teilnehmerin hat Kompetenzen, die einen regelmässigen und konstanten Arbeitsalltag ermöglichen, stabilisiert und vertieft. Sie hat ihre private Situation soweit geregelt, dass sie möglichst regelmässig und ungestört ihrer Arbeit im Förderprogramm nachgehen kann. Nach Abschluss der Phase 1 arbeitet die Teilnehmerin in dem für sie geeigneten Geschäftsfeld und ist bereit, sich nebst weiteren Selbst- und Sozialkompetenzen, auch Fachkompetenzen anzueignen und zu vertiefen.

Wer kommt für die Phase 1 der sozialen Integration in Frage?

Jede unserer Zielgruppe entsprechende Teilnehmerin, die ein Arbeitspensum von mindestens 20% erbringen kann und motiviert ist, sich weiterzuentwickeln.

Ablauf:

Zwischen der Teilnehmerin, der zuweisenden Stelle und der *Marktlücke* wird eine Teilnahmevereinbarung abgeschlossen. Diese beinhaltet die festgelegten Einsatzziele, den Umfang des Pensums und die Dauer des Einsatzes. Im Normalfall wird dieser auf sechs Monate beschränkt. Nach Ende der einmonatigen Probezeit werden spezifische Förderziele festgelegt.

Falls in der Probezeit festgestellt wird, dass die Teilnehmerin nicht im richtigen Arbeitsbereich ist, kann ein Wechsel in einen anderen Bereich der Marktlücke vorgenommen und die Probezeit um einen Monat verlängert werden.

Nach ca. fünf Monaten am Förderarbeitsplatz findet ein Standortgespräch zwischen der Teilnehmerin,

einer agogischen Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter und der Sozialberaterin der *Marktlücke* statt, dessen Gegenstand die Überprüfung der abgemachten Förderziele und die Planung von weiteren für den Förderprozess sinnvollen Schritte ist. Der Inhalt des Gesprächs wird von der Sozialberaterin der *Marktlücke* an die zuweisende Stelle weitergeleitet. Sind die Voraussetzungen für einen Wechsel in Phase 3 noch nicht erfüllt und benötigt die Teilnehmerin noch verhältnismässig viel fachliche Unterstützung in diversen Bereichen, kann die Phase der sozialen Integration verlängert werden (Phase 2).

5.2 Phase 2, soziale und berufliche Integration

Durch die intensive Begleitung in der Phase 1 ist die Teilnehmerin ab der Phase 2 bereit, sich der Stabilisierung in einem Geschäftsbereich zu widmen. In der längerfristigen Beschäftigung in diesem Bereich, wird die Arbeits- und Leistungsfähigkeit und vor allem die Fachkompetenz weiterhin verbessert. Fachliche Defizite, wie spezifisches Wissen für die einzelnen Geschäftsfelder und sprachliche Massnahmen etc. können durch interne und externe Kursangebote behoben werden.

Ziel der Phase 2:

In Phase 2 werden, aufbauend auf den Zielen der Phase 1, die Förderziele erreicht, welche Voraussetzung für die nächste Phase der beruflichen Qualifikation sind. Die Teilnehmerin hat erweiterte Kompetenzen, die für einen erfolgreichen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt wichtig sind, stabilisiert und erweitert. Nach Abschluss von Phase 2 kann die Teilnehmerin im jeweiligen Geschäftsbereich eine branchenübliche Leistungsfähigkeit erbringen und zu marktüblichen Arbeitszeiten arbeiten.

Wer kommt für die Phase 2 der sozialen und beruflichen Integration in Frage?

Jede Teilnehmerin, die die Phase 1 erfolgreich ganz oder teilweise durchlaufen hat aber die Voraussetzungen für Phase 3 noch nicht erfüllt.

Ablauf:

In der Phase 2 wird gleich fortgefahren wie in Phase 1. Es finden regelmässig Standortgespräche statt und Pensum und Leistungsfähigkeit erhöhen sich im möglichen Rahmen.

Sobald die Teilnehmerin, die *Marktlücke* und die fallführende Stelle der Meinung sind, dass die Teilnehmerin für die Phase 3 der beruflichen Integration bereit ist, wird vom Einsatzbereich ein Zwischenzeugnis erstellt und in Phase 3 gewechselt.

5.3 Phase 3, berufliche Integration

In der Phase 3 beginnt die eigentliche Arbeitsintegration der Teilnehmerin.

Die Teilnehmerin erhält durch die *Marktlücke* Unterstützung bei der Suche nach einer Anschlusslösung und wird intensiv begleitet. Im Bewerbungscoaching (2x pro Monat) wird die Teilnehmerin spezifisch darin geschult, die Stellensuche zu optimieren. Zudem werden die fachlichen Qualifikationen des Geschäftsfelds, in welchem die Teilnehmerin tätig ist, nochmals aufgefrischt und ergänzt.

Ziel der Phase 3:

Die Teilnehmerin hat eine Stelle im ersten Arbeitsmarkt oder eine andere geeignete Anschlusslösung gefunden und ist ganz oder teilweise von der Sozialhilfe abgelöst.

Wer kommt für die Phase der beruflichen Integration in Frage?

Jede Teilnehmerin, die aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer zeitlichen Verfügbarkeit eine Anstellung im ersten Arbeitsmarkt zu branchenüblichen Arbeitszeiten ausüben kann und den Veränderungswillen und die Motivation zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt mitbringt. Es handelt sich um Teilnehmerinnen, die laut Einschätzung der zuweisenden Stelle und der *Marktlücke* kurz vor dem „Absprung“ in den ersten Arbeitsmarkt stehen.

Ablauf:

Die Teilnehmerin setzt ihre Arbeit in dem für sie geeigneten Geschäftsbereich fort. Die *Marktlücke* setzt erneut einen Vertrag mit der Teilnehmerin und der zuweisenden Stelle auf. Auch in Phase 3 werden regelmässig Standortgespräche durchgeführt. Zweimal monatlich findet ein internes Bewerbungscoaching statt. Wurde eine Anschlusslösung gefunden, findet ein Abschlussgespräch mit der Teilnehmerin der zuweisenden Stelle und der *Marktlücke* statt. Wurde nach 6 Monaten noch keine Anschlusslösung gefunden und werden die Arbeitsmarktchancen trotzdem weiterhin als hoch eingeschätzt, kann Phase 3 verlängert werden.

5.4 Phase 4, Nachbegleitung

Um die Nachhaltigkeit einer Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zu gewährleisten, bietet die *Marktlücke* beim Antritt einer festen oder temporären Arbeitsstelle eine höchstens dreimonatige sogenannte Nachbegleitung an. Das Zurechtfinden in einer Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt ist auch nach dem Training in einem Förderbetrieb mit arbeitsmarktnaher Ausrichtung immer noch ein grosser Schritt. Bei Anschlusslösungen handelt es sich manchmal auch um temporäre Anstellungen. Diese Kurzeinsätze sind für die betroffene Person noch anspruchsvoller als eine Festanstellung, da die Einarbeitungszeit sehr kurz ist. Das Gelingen einer solchen Anstellung ist aber entscheidend für die Erarbeitung guter Zeugnisse und die weitere Arbeitssuche.

Die Sozialarbeiterin der *Marktlücke* bietet der Teilnehmerin während der Nachbegleitungsphase Unterstützung bei der Lösung von Problemen an, die im Zusammenhang mit dem neuen Arbeitsplatz auftreten. Eine Vertrauensperson kann fachliche und psychosoziale Hilfe anbieten, damit die Teilnehmerin am Anfang auftretenden Schwierigkeiten überwinden und sich erfolgreich integrieren kann.

Ziel der Phase 4:

Die Teilnehmerin hat die Probezeit am neuen Arbeitsplatz erfolgreich absolviert und ist beruflich integriert oder hat sich ein Arbeitszeugnis an einer Temporärstelle erarbeitet.

Wer kommt für eine Nachbegleitung in Frage?

Teilnehmerinnen, die von der Sozialhilfe noch nicht ganz abgelöst und trotz erfolgreich beendeter Suche nach einer Arbeitsstelle auf weitere psychosoziale Unterstützung durch die Sozialarbeiterin der *Marktlücke* angewiesen sind. Es handelt sich um Teilnehmerinnen, die Unsicherheiten im Hinblick auf den Antritt einer Stelle im ersten Arbeitsmarkt haben.

Ablauf

Sobald die Phase 3 der beruflichen Integration dem Ende zu geht, findet ein Abschlussgespräch mit der Sozialberaterin der Marktlücke statt. Hat die Teilnehmerin eine temporäre oder feste Anstellung gefunden, kann sie eine Nachbegleitung beanspruchen. Es wird schriftlich vereinbart, welche konkreten Punkte diese Begleitung beinhaltet. Alle zwei bis drei Wochen finden bei Bedarf Coaching-Gespräche mit der zuständigen Person der Marktlücke statt. Diese steht in direktem Kontakt mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber der Teilnehmerin, um bei Schwierigkeiten für alle Beteiligten zur Verfügung zu stehen. Die zuweisende Stelle wird regelmässig über den Einarbeitungsprozess informiert.

6. Das Förderangebot in der *Marktlücke*

Die *Marktlücke* bietet den Teilnehmerinnen ein breitgefächertes Angebot an Weiterbildung an, welches den individuellen Bedürfnissen jeder einzelnen Person angepasst werden kann. Zudem verfügt sie über das Wissen, welche Kurse extern für die Teilnehmerinnen in Frage kommen und kann sie in Absprache mit der zuweisenden Stelle dorthin vermitteln.

6.1 Individuelle Beratung und Begleitung

Ein wichtiger Bestandteil des Förderangebots der *Marktlücke* stellt die Beratung und Begleitung der Teilnehmerinnen dar. Die betriebsinternen Sozialarbeiterinnen erstellen mit den Teilnehmerinnen zusammen ein umfassendes Bild der aktuellen Situation. Sie halten die für den Prozess der (Wieder)Eingliederung wesentlichen Punkte fest, befassen sich mit der Biografie und allfälligen Erklärungen sowie den für eine Verbesserung der Situation vorhandenen Ressourcen. Daraus werden in Zusammenarbeit mit den Teilnehmerinnen Ziele definiert und die dazu benötigten Verfahren und Methoden festgelegt. Dieser Ablauf wiederholt sich (im Grossen und Ganzen) bei jedem Beratungsgespräch, wobei Entwicklungen oder Veränderungen berücksichtigt werden und die Zielerreichung evaluiert wird. Die Sozialarbeiterinnen arbeiten eng mit den agogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des jeweiligen Geschäftsbereichs zusammen und die Überprüfung der Förderziele der Teilnehmerinnen findet ebenfalls in den Standortgesprächen mit allen beteiligten Parteien statt. Weiter sind die Sozialarbeiterinnen für die Teilnehmerinnen Ansprechperson bei Unklarheiten, welche die Zuständigkeiten im Sozialsystem betreffen und können entsprechende Vermittlungsarbeit leisten. Auch unterstützen sie die Teilnehmerinnen bei Alltags- und Fachfragen, da sie vor Ort sind und Termine unkompliziert und nach Bedarf vereinbart werden können.

6.2 Bewerbungscoaching

Die Teilnehmerinnen erarbeiten ein individuelles Kompetenzprofil und erstellen ein Bewerbungsdossier mit vollständigem Lebenslauf und empfängerorientiertem Motivationsschreiben. Sie lernen die wichtigsten Online-Stellenportale und Stellenanzeiger kennen, können die in Stellenausschreibungen gewünschten Anforderungen verstehen und mit ihrem Kompetenzprofil in Übereinstimmung bringen. Die Teilnehmerinnen erarbeiten adäquate Suchstrategien und Suchbereiche. Sie trainieren telefonische Bewerbungen und Vorstellungsgespräche.

6.3 Konversation/Deutsch am Arbeitsplatz

Frauen, ob deutsch- oder fremdsprachig, die längere Zeit nicht berufstätig waren, müssen oftmals wieder lernen, wie man in einem Betrieb kommuniziert. Der interne Umgang mit dem eigenen Team, aber auch die Art und Weise, wie man mit der Kundschaft in Kontakt tritt, sind wichtige Bestandteile einer erfolgreichen beruflichen Qualifizierung.

Die *Marktlücke* bietet den Teilnehmerinnen verschiedene Möglichkeiten, diese wichtigen Schlüsselkompetenzen zu trainieren.

Einerseits wird die Kommunikationsfähigkeit während der Verrichtung der Arbeit geübt. Bereichsspezifische Begriffe und Ausdrucksweisen sowie Arbeitsabläufe und der Umgang mit Team und Kundschaft werden durch den täglichen Gebrauch wieder verinnerlicht. Im Allgemeinen wird darauf geachtet, dass einfaches, aber korrektes Deutsch gesprochen wird. Für eine allfällige Qualifikation im Bereich Verkauf oder Gastronomie ist das Verstehen von Schweizerdeutsch und ein ausreichend grosser Wortschatz unabdingbar. Im Rahmen des Angebots „Deutsch am Arbeitsplatz“ werden, zusammen mit der Fachanleitung des jeweiligen Bereichs, die spezifischen Fachausdrücke und Umgangsformen erlernt und die sprachlichen Umgangsformen mit Übungen im Arbeitsalltag trainiert.

Andererseits finden in Begleitung einer Leitungsperson der *Marktlücke* zweimal wöchentlich Konversationsrunden statt. Hier werden aktuelle Themen, bezogen auf die Geschäftsbereiche, aber auch auf private, meist frauenspezifische Inhalte, aufgegriffen und miteinander diskutiert. In der Konversationsrunde wird spezifisch auf Fragestellungen der Teilnehmerinnen eingegangen. Sie dienen dem gegenseitigen bewussten Austausch unter den Frauen, die sich meist in ähnlichen Situationen befinden und sich somit mit ihrem Erfahrungswissen gegenseitig unterstützen können. Geht es darum, dass sich eine Teilnehmerin in der deutschen Sprache allgemein verbessern muss, ist zusätzlich der Besuch eines externen Deutschkurses angebracht. Die zuweisende Stelle und die Sozialarbeiterin der *Marktlücke* klären vorab, wie eine Person am sinnvollsten Deutsch lernt: Einige Teilnehmerinnen lernen schnell, wenn sie einen allgemeinen Kurs besuchen, für andere ist es wirkungsvoller, wenn sie direkt auf den Bedarf bezogen (z.B. im Verkauf) lernen können.

6.4 Fachspezifische Schulungen, agogische Förderung

Während des gesamten Prozesses des Förderarbeitsplatzes werden die Teilnehmerinnen in jedem Geschäftsbereich der Marktlücke von agogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begleitet. Diese unterstützen sie im Tagesgeschäft beim Erhalt und der Verbesserung der Schlüsselkompetenzen und bei beruflichen Qualifikationen. Nebst der Vermittlung von Basiswissen werden bereichsspezifisch folgende Schulungen mit Abschlusszertifikat angeboten:

6.4.1 Verkauf

6.4.1.1 Modul Corporate Identity

Inhalt: Vertraut machen mit der Unternehmensidentität / Unternehmenskultur / Betriebsphilosophie der Marktlücke (Logo, Identifikation, Bekleidung / Hygiene, Swissnes) und persönlicher Lerneffekt daraus (was kann ich für meinen zukünftigen Arbeitsplatz daraus lernen?)

Einheitliche Verpackung und Geschenkgestaltung unter Berücksichtigung der Corporate Identity der Marktlücke (Thema Nachhaltigkeit, kein Plastik, Logo etc.)

6.4.1.2 Modul Dekoration

Inhalt: Dekoration, Struktur und Ladengestaltung. Preisbeschriftung. Spezifisch für die Marktlücke, aber auch Allgemeingültiges für einen zukünftigen Arbeitsplatz.

6.4.1.3 Modul Verkauf

Inhalt: Schulung im Verkaufsgespräch und in der Beratung. Selbstbewusstes Auftreten durch Kompetenz und professionelles Auftreten, Verkaufsabschluss etc., spezifisch für die Marktlücke und auch für den zukünftigen Arbeitsplatz.

6.4.1.4 Modul Kasse (fortlaufend)

Inhalt: Bedienung der i-pad Kasse und des Kreditkartengerätes, Umtausch, Gutscheine, Abrechnung

6.4.2 Gastronomie

6.4.2.1 Küche

6.4.2.1.1 Modul 1

Inhalt: persönliche Hygiene, Einrichten des Arbeitsplatzes, Handhabung der Messer

6.4.2.1.2 Modul 2

Inhalt: Unfallverhütung, Verhalten im Brandfall, Bekämpfung von Feuer

6.4.2.1.2 Modul 3

Inhalt: Verhalten am Buffet, Betriebs und Warenhygiene, Eigenverantwortung und Selbstkontrolle

6.4.2.2 Service

6.4.2.2.1 Modul 1

Inhalt: persönliche Hygiene, Einrichten des Arbeitsplatzes, persönliche Serviceausrüstung zusammenstellen

6.4.2.2.2 Modul 2

Inhalt: Tisch aufdecken, Teller tragen

6.4.2.2.3 Modul 3

Inhalt: Serviceregeln, No-Gos, Kaffee- und Teeservice

6.4.2.2.4 Modul 4

Inhalt: Kommunikation und Sicherheit im Betrieb

6.4.2.2.5 Modul 5

Inhalt: Chef de Service (Gästebetreuung, Mitarbeiterinnen einführen und führen, Mitarbeiterinnen einteilen, Telefone abnehmen, Reservationen annehmen, Kasse bedienen und abrechnen)

An den täglichen Servicebesprechungen stellen sich die Teilnehmerinnen gegenseitig die Menüs vor und diskutieren Abläufe und Regeln im Betrieb. Regelmässige Schulungen wie «richtig entsorgen» oder Einführung in die Banketteinsätze ergänzen das Programm. Deutsch am Arbeitsplatz wird jeweils 2 Mal wöchentlich vertieft.

6.4.3 Fertigung/Montage:

In der Fertigung/Montage liegt der Fokus auf dem Erhalt und dem vertiefen von Schlüsselkompetenzen. Der Stand des Förderbedarfs bei den Teilnehmerinnen in diesem Bereich variiert sehr stark. Mit den vielfältigen Arbeitsinhalten können folgende Qualifikationen geübt werden:

- Umgang und Kommunikation mit Vorgesetzten
- Teamfähigkeit
- Pünktlichkeit
- Verstehen und Einhalten der abgemachten Regeln in der Werkstatt
- Arbeitsanweisungen verstehen und umsetzen
- Ganze Arbeitsabläufe selbständig erledigen
- Produktion im Gesamten verstehen; Qualitätsansprüche erfüllen
- Mitdenken und sich im passenden Moment einbringen
- sich in Gruppen-Arbeitsprozesse einfügen
-

Zudem werden fachliche Grundkenntnisse im Bereich Nähen, Buchbinden und Montage vermittelt.

7. Kosten für einen Förderarbeitsplatz

Die Programmkosten, die für die zuweisenden Stellen entstehen, setzen sich aus dem administrativen Aufwand für die Teilnehmerinnen, der zeitlichen Intensität der psychosozialen Begleitung und Betreuung und dem Aufwand für die benötigte Weiterbildung zusammen. Für die Finanzierung der externen Weiterbildung werden bei den zuweisenden Stellen separate Kostengutsprachen eingeholt. Die folgende Tabelle zeigt auf, welche Kosten monatlich für die einzelnen Phasen entstehen und wie diese sich zusammensetzen.

Zusammensetzung der Kosten für einen Förderarbeitsplatz

Aufnahmegebühr <ul style="list-style-type: none"> • Abklärung, Administration, Einarbeitung, Arbeitskleidung 	Fr.300.-
Phase 1 beinhaltet folgendes Angebot: Beratung: <ul style="list-style-type: none"> • Bedürfnis- und Ressourcenabklärung, Zielvereinbarung und Überprüfung, Standortgespräche • Auswertung der einmonatigen Probezeit • Unterstützung bei der Familienorganisation, Optimierung der privaten Situation als Grundlage für den Integrationsprozess in enger Zusammenarbeit mit den Fallführenden Agogik: <ul style="list-style-type: none"> • Schulen von Schlüsselqualifikationen (Pünktlichkeit, äussere Erscheinung und Auftreten) • Einführung in die verschiedenen Arbeitsfelder • Begleitung bei der Arbeit, fachspezifische Arbeitsanleitung • Konversation, Deutsch am Arbeitsplatz. • Teilnahme an wöchentlicher Teamsitzung (Organisation, Vernetzung, Austausch) 	Fr. 1300.- / Monat

<p>Phase 2 beinhaltet folgendes Angebot:</p> <p>Beratung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedürfnis- und Ressourcenabklärung, Zielvereinbarung und Überprüfung, Standortgespräche. <p>Agogik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fachspezifische Arbeitsanleitung • Schulen der Selbständigkeit • Übertragen von gezielten Verantwortungen • Konversation, Deutsch am Arbeitsplatz. • Teilnahme an wöchentlicher Teamsitzung (Organisation, Vernetzung, Austausch) • individuelle interne Weiterbildungen (Zertifikate) 	Fr. 1300.-/ Monat
<p>Phase 3 beinhaltet folgendes Angebot:</p> <p>Beratung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zielvereinbarung und Überprüfung, Standortgespräche <p>Bewerbungscoaching:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuelles Bewerbungscoaching, einzeln und in Kleingruppen, jeweils 3 Stunden alle zwei Wochen <p>Agogik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierung durch fachspezifische Schulung und Fachanleitung, 8 Stunden im Monat in der Kleingruppe mit Zertifikaten • Konversation, Deutsch am Arbeitsplatz • Teilnahme an wöchentlicher Teamsitzung (Organisation, Vernetzung, Austausch) 	Fr. 1700.- / Monat
<p>Phase 4 beinhaltet folgendes Angebot:</p> <p>Beratung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zielvereinbarung und Überprüfung, Standortgespräche, • Krisenintervention, Vermittlung zwischen Arbeitgeber und Teilnehmerin 	Fr. 350.-/ Monat