

Betriebs- und Betreuungskonzept Werkstätte Restaurant Ländli Züri

1. Trägerschaft

Die Werkstätte Restaurant Ländli Züri ist ein Angebot des Ländli Züri.

Das Ländli Züri ist ein Arbeitszweig des Diakonieverbandes Ländli mit Sitz in Oberägeri/ZG (Verein nach ZGB Art. 60 ff).

2. Betrieb

Unser Betrieb setzt sich für die Eingliederung von Menschen mit psychischen und sozialen Beeinträchtigungen ein.

2.1 Restaurant Ländli Züri: Der wirtschaftliche und soziale Betrieb ist ein Ort der Begegnung mit einem vielseitigen kulinarischen Angebot. Die hellen, freundlichen Räumlichkeiten und die ruhige Gartenoase laden ein zu Kaffeepausen, Businesslunch, Mittagessen, Apéro und Bankett. Das Restaurant umfasst 100 Gästesitzplätze und 70 Gartensitzplätze. Es ist rollstuhlgängig. Wir streben einen möglichst hohen Grad an Eigenwirtschaftlichkeit an. In der kalten Küche werden Produkte für das Restaurant und den Shop hergestellt.

Öffnungszeiten: Montag bis Freitag 9.00 - 15.00 Uhr

2.2 Berufs- und Arbeitsintegration: Das Restaurant verfügt über leistungsangepasste Arbeitstrainings- und Ausbildungsplätze. Bezeichnend für unsere Institution sind die Vielseitigkeit und die Wirtschaftsnähe unsere Tätigkeitsfelder. Wir bieten Einsatzmöglichkeiten in Küche, Hauswirtschaft, Wäscherei und Buffet/Service und gewährleisten eine fachkundige individuelle Förderung und Begleitung im berufspraktischen, persönlichen und sozialen Bereich.

3. Zielsetzung

Mit dem Angebot streben wir die berufliche Förderung von Jugendlichen oder jungen Erwachsenen an, die auf Grund psychischer Beeinträchtigungen, Entwicklungsdefiziten oder besonderen Betreuungsbedürfnissen auf einen geschützten Arbeitsplatz angewiesen sind. Das Vermitteln einer Tagesstruktur, die Herausforderungen im Arbeitsprozess und der Einbezug des vorhandenen Beziehungsnetzes bilden dazu die Grundlage. Das Ziel ist die Ausübung einer angepassten Tätigkeit im Bereich der Berufsintegration zur Förderung der Eingliederungsfähigkeit und individuellen Vorbereitung auf den ersten Arbeitsmarkt.

In der Regel beziehen die Teilnehmenden eine IV-Rente oder Sozialhilfe.

4. Berufs- und Arbeitsintegration

4.1 Berufliche Massnahmen / Tagesstruktur

Im arbeitspraktischen Umfeld können Erfahrungen und Abklärungen für eine realistische Integrationsplanung und berufliche Zukunftsgestaltung (Klärung der Eingliederungsfähigkeit, berufsspezifische Abklärung, Förderung der Wiedereingliederung) gemacht werden.

- Abklärung der vorhandenen berufspraktischen, sozialen und leistungsbezogenen Ressourcen. Arbeit als Zeitüberbrückung oder Tagesstruktur.
- Ermittlung und Förderung vorhandener Erwerbsfähigkeit, Aufbau der Arbeits- und Leistungsfähigkeit
- Vorbereitungszeit (Vorlehre) auf eine erstmalige berufliche Ausbildung oder als überbrückende Wartezeit bezüglich Arbeitsvermittlung
- Arbeitsversuch / Praktikum / Schnuppertage im ersten Arbeitsmarkt

4.2. Integrationsmassnahmen

Die Integrationsmassnahmen nach IVG fördern die Eingliederungsfähigkeit und schaffen Voraussetzungen auf eine Massnahme beruflicher Art. Die Zielsetzungen der drei Module werden durch die IV-Stelle festgelegt.

Die flexiblen Programme umfassen:

ein Belastbarkeitstraining	3 Monate
ein Aufbaustraining	6 Monate
eine Beschäftigung als Zeitüberbrückung	3 Monate

Belastbarkeitstraining: Das Programm beinhaltet ein Training der psychischen und kognitiven Belastbarkeit, Förderung praktischer Fertigkeiten, Verhaltenstraining, Auseinandersetzung mit den persönlichen gesundheitlichen Problemen. Für jede Person wird ein individueller Förderplan festgelegt gemäss der aktuellen Situation.

Aufbaustraining: Dieses weiterführende Modul umfasst im praktischen Arbeitsalltag verschiedene Förderbereiche. Individuell werden nach den vorhandenen Ressourcen soziale und fachliche Kompetenzen trainiert und aufgebaut, Steigerung und Stabilisierung von Präsenz, Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit.

Arbeit als Zeitüberbrückung: Nach erfolgreichem Aufbau der Arbeitsfähigkeit werden die erreichten Ziele gefestigt und durch neue ergänzt. Die Ausübung der Tätigkeiten findet an leistungs- und produktionsorientierten Arbeitsplätzen innerhalb des Betriebes statt. Ein externer Arbeitsversuch kann vermittelt werden.

4.3 Berufsausbildungen

In unserem Betrieb besteht die Möglichkeit in verschiedenen Berufsfeldern auf dem Niveau Fähigkeitszeugnis EFZ, Attest EBA und INSOS PrA eine Ausbildung zu absolvieren. Die Ausbildung erfolgt durch Fachpersonal aus Gastronomie und Arbeitsagogik in unserem kundennahen und unternehmerisch orientierten Restaurant und Wohnheim. Wo sinnvoll und möglich vermitteln wir Auszubildenden externe Einsatzmöglichkeiten in Partnerbetrieben. In Praktika haben sie die Möglichkeit ihre Arbeitsfähigkeit in der freien Wirtschaft zu erproben.

Die Beruflichen Massnahmen und Ausbildungen werden in der Regel in Zusammenarbeit mit der zuständigen IV-Stelle durchgeführt.

Ausbildungsangebote:

EFZ Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis

- Koch / Köchin
- Restaurationsfachfrau/-mann
- Fachfrau/-mann Hauswirtschaft

EBA Eidgenössisches Berufsattest

- Küchenangestellte/r
- Restaurationsangestellte/r
- Hauswirtschaftspraktiker/in

PrA Ausbildung INSOS

- Praktiker/in PrA Küche
- Praktiker/in PrA Restauration
- Praktiker/in PrA Hauswirtschaft

Vor Abschluss der Ausbildung erfolgt die fachliche und persönliche Unterstützung im Bewerbungsprozess auf dem Weg in die freie Wirtschaft: Dossier-Erstellung, Bewerbungstraining, aktive Suche nach offenen Stellen.

4.4. Geschützte Langzeitarbeitsplätze

Personen, bei denen bedingt durch ihre Einschränkungen die Vermittelbarkeit in den ersten Arbeitsmarkt kaum gegeben ist, bieten wir Arbeit und Beschäftigung als Tages-/Halbtagesstruktur. Nicht Arbeitsleistung und Arbeitstempo stehen im Vordergrund sondern die Gewährleistung einer befriedigenden Tätigkeit und die Einbindung in soziale Leistungs- und Erfolgsprozesse. Anleitung und Begleitung im Arbeitsalltag geschieht durch Fachpersonal aus Gastronomie und Arbeitsagogik. Unsere Löhne richten sich nach kantonalen Richtlinien für Behinderteneinrichtungen im Erwachsenenbereich (separates Lohnreglement).

Schwerpunkte sind:

- Besichtigung, Bewerbungsgespräch und zwei wöchige Schnupperzeit. Aufgrund der Erfahrungen wird entschieden, ob ein Eintritt mit Arbeitsvertrag erfolgt.
- Einarbeitungszeit am geschützten Arbeitsplatz, Ressourcenabklärung, fachbezogene Anleitung und agogische Betreuung
- Begleitung und Förderung am Arbeitsplatz. Eine individuell angepasste Tagesstruktur und Hinführung zu berufspraktischen Fachkompetenzen fördern eine längerfristig befriedigende Arbeitsausübung.

5. Betreuung und Förderung

Mit der Eingliederungsmassnahme wird die berufliche Zukunft im primären Arbeitsmarkt oder an einem geschützten Arbeitsplatz gezielt gefördert und vorbereitet. Beobachtungen, Arbeitstraining, Einzel- und Standortgespräche fördern die Arbeits- und Leistungsfähigkeit, unterstützen berufliche und soziale Kompetenzen und machen eine erfolgreiche Integration realisierbar.

5.1. Arbeitsanleitung

Den Teilnehmenden wird nach dem Eintritt eine Arbeitsanleitung (Bezugsperson) zugeordnet. Sie koordiniert umfassend die fachliche Anleitung und die sorgfältige Dokumentation im Arbeitsprozess. Die Ausübung der Tätigkeiten findet hauptsächlich an leistungs- und produktionsorientierten Arbeitsplätzen statt.

- Fachbezogene Anleitung und agogische Betreuung im Arbeitsalltag. Vermitteln von Fachwissen und Steigerung/Stabilisierung der Arbeitsfähigkeit
- Der praktische Arbeitsalltag umfasst verschiedene berufspraktische, soziale und leistungsbezogene Förderbereiche. Die Gewichtung erfolgt individuell gemäss den vorhandenen Ressourcen

5.2 Förderplanung

Für jede Person wird ein individueller Förderplan erstellt. Das Förderprogramm wird interdisziplinär durchgeführt. Dazu werden je nach Bedarf auch externe Fach- und Bezugspersonen beigezogen.

- Förderplan mit arbeitsagogischen Massnahmen, Zielvereinbarung und Überprüfung, Aktenführung, Einzel- und Standortgespräche mit internen und/oder externen Bezugspersonen
- Schwerpunktmässig werden folgende Kompetenzen gefördert und qualifiziert: Berufliches Können – Arbeitsverhalten – Persönliches Verhalten
- Die erreichten Arbeitsziele werden gefestigt und durch neue Förderziele ergänzt

6. Aufnahme und Austrittsverfahren

6.1 Aufnahmekriterien

- IV - Rente, berufliche Massnahme oder Antrag des Sozialamtes
- Interesse oder Eignung für die Arbeit in einem Gastronomiebetrieb
- Bereitschaft für eine Halbtages- oder Tagesstruktur
- Psychische und körperliche Voraussetzungen
- Therapeutische Begleitung
- Stabile Wohnsituation

- Keine akuten Suchtprobleme
- Das Alter der Teilnehmenden liegt in der Regel zwischen 16 und 40 Jahren

6.2 Bewerbung

- Schriftliche Bewerbung / Bewerbungsformular
- Vorstellungsgespräch und Besichtigung des Betriebes
- 1 - 2 Wochen Schnupperzeit
- Auswertung und Aufnahmeentscheid

6.3 Anstellung

Ein Arbeitsvertrag oder eine Arbeitsvereinbarung wird abgeschlossen. Zusätzlich gilt das Arbeitsreglement, welches ein integrierter Bestandteil des Vertrages bildet und die Arbeitsbedingungen detailliert regelt.

6.4 Austritt

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

Frühzeitiger Austritt: Bei Abbruch des Arbeitsverhältnisses gilt in der Regel die vertragliche Kündigungsfrist. Ist das Wohl des Teilnehmers, der Mitarbeitenden oder Gäste schwerwiegend beeinträchtigt, kann die Kündigungsfrist auch verkürzt werden. Bei akuter Selbst- oder Fremdgefährdung wird eine fristlose Kündigung ausgesprochen.

Kündigungsgründe:

- Selbstgefährdung
- Tätlichkeiten und massive Drohungen gegen Teilnehmende, Gäste oder Personal
- Abhängigkeit von Alkohol und illegalen Drogen
- Nichteinhalten von schriftlichen Vereinbarungen (Werkstättereglement)

Die Kündigung durch Ländli Züri erfolgt erst nach mehrmaligen 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 Teilnehmenden zu gewährleisten soweit es die betrieblichen Gegebenheiten zulassen. Wir achten alle als eigenständige Persönlichkeiten, respektieren deren Verschiedenheit und berücksichtigen individuelle Bedürfnisse und Möglichkeiten.

Wir legen Wert darauf, dass die Teilnehmenden an der Gestaltung ihrer Arbeit partizipieren können. Dafür stehen ihnen unterschiedliche Gefässe, wie zum Beispiel das Journal, zur Verfügung.

8. Beschwerdeverfahren

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden wird jährlich anhand eines Fragebogens ermittelt und überprüft. Beschwerden werden aufgenommen und behandelt durch den Vorgesetzten, Gesamtleitung oder Ombudsstelle. Wir verweisen auf das Dokument *Rechte und Pflichten*.

9. Personal

9.1 Mitarbeiter/innen

Ein motiviertes interdisziplinäres Team arbeitet mit Einfühlungsvermögen, hoher Sozial- und Fachkompetenz (Ausbildungen im Bereich der Gastronomie, Agogik, Pädagogik oder Psychiatrie). Weiterbildung und Supervision sind Bestandteil unserer Personalpolitik. 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 das Auditteam des Kantonalen Sozialamtes überprüft wird.

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

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