

IV Konzept

Inhalt

1. Ausgangslage	2
2. Trägerorganisation	2
3. Ansprechpartner	2
3.1 Primäre Ansprechpartner	2
3.2 Schlüsselpersonen	2
4. Angebote	3
4.1 Angebote in den Programmen	3
4.1.1 Aufbautraining	3
4.1.2 Arbeitstraining	3
4.1.3 Arbeit zur Zeitüberbrückung	4
4.1.4 Vorbereitende Massnahme in der Berufsberatung	4
4.1.5 Vertiefte Klärung möglicher Berufsrichtungen	4
4.1.6 Erstmalige berufliche Ausbildung Institution	4
4.1.7 Erstmalige berufliche Ausbildung kombiniert mit dem 1. Arbeitsmarkt	5
4.1.8 Gezielte Vorbereitung auf eine erstmalige berufliche Ausbildung	5
4.1.9 Sehbehindertentechnische Grundschulung	5
4.2 Angebote ausserhalb der mebea-Programme	5
4.2.1 Coaching-Leistung	5
4.2.2 Begleitende Ausbildungsunterstützung (Supported Education)	6
4.2.3 Begleitung im Bewerbungsprozess	6
4.2.4 Arbeitsplatzerhaltung	6
5. Beratungs- und Unterstützungsaktivitäten	7
6. Qualitätssicherung	7
6.1 IN-Qualis	7
6.2 Mehrstufiges Konzept	7
6.3 Standortgespräche	8
7. Zielpublikum/Zielgruppen	8
8. Methode	8
9. Evaluation	8
10. Zeitrahmen	8
11. Fazit und Abschluss	8

1. Ausgangslage

Unsere Philosophie und Werte manifestieren sich in der Zufriedenheit unserer Teilnehmenden, Zuweisenden und Mitarbeitende. Denn langfristiger Erfolg bei der Erreichung der Ziele ist nur durch zufriedene Beteiligte möglich, ein Ziel, dem wir nachstreben. Vertrauen, Engagement, Professionalität und Erfolg sind die Grundpfeiler, auf denen all unsere Dienstleistungen aufbauen. Respekt und Wertschätzung gegenüber den Fachleuten der Invalidenversicherung (IV), den Teilnehmenden und unseren Mitarbeitenden sind für uns von höchster Bedeutung. Wir verfolgen eine nachhaltige, transparente, zuverlässige und sozial verantwortliche Denk- und Handlungsweise. Die Erreichung der Ziele mit den Teilnehmenden gestalten wir gemeinsam mit Freude, Leidenschaft und unter Einbeziehung aller Beteiligten.

2. Trägerorganisation

Die mebea ist ein unabhängiger, gemeinnütziger Verein mit Sitz in Pratteln. Ihre Gründung im Januar 1996 erfolgte, um den gesetzlichen Auftrag zur Schaffung von Massnahmenplätzen für Arbeitssuchende Personen zu erfüllen. Der Vereinszweck besteht in der Umsetzung von Bildungs-, Qualifikations- und Integrationsangeboten, die die Arbeitsintegration von Menschen in den Arbeitsmarkt fördern. Als höchstes Organ fungiert der Vorstand der mebea.

Der/die Geschäftsführer*in trägt die operative Gesamtverantwortung für die Organisation und legt dem Vorstand Rechenschaft ab. In seiner Funktion ist er die letzte Instanz bei personalbezogenen Entscheidungen und in Konfliktsituationen. Der/die Geschäftsführer*in bietet Unterstützung für die Programmleitenden in der Ausübung ihrer Aufgaben und ist unmittelbarer Vorgesetzte*r der Unternehmensentwicklung.

3. Ansprechpartner

Als primärer Ansprechpartner*in in der Kommunikation mit der IV fungiert der/die Geschäftsführer*in der mebea. Der Leiter Unternehmensentwicklung ist sein Stellvertreter*in und nimmt neben seiner Rolle als Qualitätsverantwortlichen der Praxisfirmen auch administrative Aufgaben des Kontraktmanagement betreffend wahr.

Der Geschäftsführer*in der mebea ist der hauptverantwortliche Ansprechpartner*in für die Kommunikation mit der IV. In seiner Abwesenheit übernimmt der/die Leiter*in Unternehmensentwicklung als die Stellvertretung diese Funktion. Dabei agiert der/die Leiter*in Unternehmensentwicklung nicht nur als Qualitätsverantwortliche*r für die Praxisfirmen, sondern nimmt auch administrative Aufgaben im Zusammenhang mit dem Vertragsmanagement wahr.

3.1 Primäre Ansprechpartner

mebea	Raffael Grassi	061 511 36 12	raffael.grassi@mebea.ch
Unternehmensentwicklung	Thomas Roth	061 511 36 40	thomas.roth@mebea.ch

3.2 Schlüsselpersonen

Praxisfirma VIVA	Thomas Roth	061 511 36.40	thomas.roth@mebea.ch
Praxisfirma PetOpia	Fethiye Elik	061 511 36 62	fethiye.elik@mebea.ch
IT-Support	Markus Egli	061 511 36 04	markus.egli@mebea.ch
Detailhandel/Kurse	Marlies Oeler	061 511 36 13	marlies.oeler@mebea.ch
Kurierdienst	Gabriela Janser	061 511 36 02	gabriela.janser@mebea.ch

4. Angebote

Innerhalb der mebea stehen den Eingliederungsfachpersonen (EFP) der IV eine Vielzahl von Massnahmenmöglichkeiten zur Verfügung. Diese reichen von unseren Angeboten und Coaches über die kaufmännischen Leiter*innen bis hin zu den Berufsbildner*innen sowie den Leiter*innen der Praxisfirmen und Programme. Zudem werden Bewerbungskurse für die RAVs BL angeboten, die hier jedoch nicht weiter vertieft werden.

Dank der Qualifikationen unserer Mitarbeiter*innen ist die mebea in der Lage, umfassende Dienstleistungen in Zusammenarbeit mit den IV-Stellen und anderen Sozialversicherungen anzubieten.

4.1 Angebote in den Programmen

In den kaufmännischen Praxisfirmen ist die Massnahme in verschiedenen Abteilungen resp. Sachbereichen Sekretariat, Einkauf, Verkauf, Personal, Buchhaltung und Marketing möglich. Die Arbeitsprozesse in den einzelnen Abteilungen sind nach den Richtlinien für die kaufmännische Ausbildung EFZ aufgebaut.

In den kaufmännischen Praxisfirmen besteht die Möglichkeit, in verschiedenen Abteilungen eingesetzt zu werden. Die Arbeitsprozesse in den einzelnen Abteilungen sind gemäss den Richtlinien für die kaufmännische Ausbildung EFZ strukturiert.

In den Programmen IT-Support, Detailhandel und Kurierdienst werden in der Massnahme reale Arbeiten verrichtet.

4.1.1 Aufbautraining

Nach einer längeren Phase beruflicher Inaktivität neigen Menschen oft zu Instabilität, Unsicherheit und einem verminderten Selbstvertrauen. Unsere Massnahme zielt darauf ab, die Teilnehmenden in Bezug auf ihr Sozialverhalten, ihre Selbst- und Sozialkompetenz zu stabilisieren und aufzubauen. Dabei erfolgt eine schrittweise Steigerung des Pensums und der Leistungsfähigkeit. Die Fähigkeiten der Teilnehmenden werden gezielt auf das Niveau der Anforderungen des 1. Arbeitsmarktes aufgebaut. Der Verlauf der Massnahme wird durch dokumentierte Zielsetzungen und regelmässige Überprüfungen transparent und messbar gestaltet. Das «Aufbautraining» dient der schrittweisen Eingewöhnung in den Arbeitsprozess, der Stabilisierung der Persönlichkeit und dem Aufbau der Arbeitsfähigkeit auf 50 % (20 Stunden pro Woche) für die versicherte Person. Die Teilnehmenden erhalten eine individuelle Förderung und werden gezielt auf die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes vorbereitet, wobei sie praxisnahe Arbeitsbedingungen erleben. Die Erstellung eines Bewerbungsdossiers zum Abschluss des Aufbautrainings ist dabei ein angestrebtes Ziel.

4.1.2 Arbeitstraining

Das Ziel des Arbeitstrainings besteht darin, die Stabilität der Persönlichkeit zu festigen und die berufliche Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden auf das gewünschte Niveau zu entwickeln. Sollte das «Aufbautraining» mit einer Arbeitsfähigkeit von 50 % nicht genügen, fungiert das «Arbeitstraining» als unterstützende Massnahme, um die berufliche Leistungsfähigkeit weiter auszubauen. Es zielt darauf ab, die notwendige Stabilität und berufliche Kompetenz zu erlangen, um erfolgreich im 1. Arbeitsmarkt zu bestehen.

Die Teilnehmenden erweitern kontinuierlich ihre Erfahrungen im Berufsleben, stärken ihre Präsenz, verbessern ihre Leistungsfähigkeit und erweitern ihre Fähigkeiten. Sowohl die quantitative als auch die qualitative Leistung der Teilnehmende wird gezielt gefördert, um sie auf eine erfolgreiche Integration in den 1. Arbeitsmarkt vorzubereiten und/oder in Kombination mit der Institution. Der Fortschritt und Ablauf ihres Engagements werden regelmässig anhand klar definierter Ziele überprüft, um den Erfolg der Massnahme zu messen. Zusätzlich erhalten die Teilnehmenden individuelle Förderung und sammeln praktische Erfahrungen in einer Umgebung, die stark an die Anforderungen des Arbeitslebens angelehnt ist. Hier wird produktives, leistungsorientiertes und eigenständiges Arbeiten gefördert. Die Vermittlung in den 1. Arbeitsmarkt steht im Fokus.

4.1.3 Arbeit zur Zeitüberbrückung

Die Tagesstruktur, Arbeitsleistung und Präsenz werden gemäss den Erkenntnissen aus der vorherigen Massnahmen aufrechterhalten, bis eine Anschlusslösung gefunden werden kann. Dabei wird die Belastbarkeit, Teamfähigkeit sowie die quantitative und qualitative Leistungsfähigkeit einer Person gezielt trainiert. Es wird eine entsprechende Tagesstruktur mit dem dazugehörigen Arbeitsplatz bereitgestellt. Der Fokus liegt auf dem Erhalt und der Festigung der im Aufbau- oder Arbeitstraining erreichten Arbeitsfähigkeit, die weiterhin intensiv trainiert wird. Dies geschieht vorrangig in Eigenverantwortung und Eigenmotivation. Ab dem zweiten Monat der Massnahme im 1. Arbeitsmarkt wird in das Job Coaching gewechselt.

4.1.4 Vorbereitende Massnahme in der Berufsberatung

Die Teilnehmende werden unterstützt, ihre individuellen Fähigkeiten zu erkunden und realistische berufliche Alternativen sowie Perspektiven zu entdecken. Sie erhalten Einblicke in verschiedene berufliche Wege und können ihre Fähigkeiten im Hinblick auf potenzielle Berufsausbildungen ausprobieren. Hierbei wird gezielt an der Verbesserung sozialer, persönlicher und methodischer Fertigkeiten gearbeitet. Die Teilnehmende erhalten Beratung und Anleitung im gesamten Prozess der Berufswahl, um sie in ihrer Entscheidungsfindung zu unterstützen. In Praxisfirmen, im kaufmännischen Bereich, stehen Einsatzmöglichkeiten in den verschiedenen Abteilungen zur Verfügung. Dabei orientieren sich die Arbeitsprozesse an den Vorgaben für die kaufmännische Ausbildung/EFZ. Gleichzeitig werden sowohl allgemeine als auch fachspezifische Schulfächer aktualisiert. Die Teilnehmende trainieren, um den Anforderungen des regulären Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Ziel ist es, die Arbeitsfähigkeit sowie die Tagesstruktur zu stärken. Dabei wird darauf hingearbeitet, das Arbeitspensum zu steigern, die Leistungsfähigkeit zu verbessern und die Teilnehmende gezielt auf den Erfolg in einer Ausbildung vorzubereiten. Erfolgreiche Praktika im 1. Arbeitsmarkt während der Massnahme stehen im Fokus.

Für diejenigen, die sich für Informationstechnologien interessieren, besteht die Möglichkeit, an Massnahmen im Bereich IT-Support teilzunehmen.

4.1.5 Vertiefte Klärung möglicher Berufsrichtungen

Die Teilnehmenden sollen herausfinden, ob die gewählte Berufsrichtung eine Option für sie darstellt. Durch praktische und zielgerichtete Arbeit im entsprechenden Berufsfeld sollen sie in den verschiedenen Massnahmen der mebea Erfahrungen sammeln und sich ausprobieren. Gemeinsam mit den Teilnehmenden werden die Berufsrichtungen sowie theoretische Grundkenntnisse überprüft. Die Teilnahme in einer Praxisfirma ermöglicht Einsätze in verschiedenen Abteilungen. Diese Praxisfirmen orientieren sich an den Richtlinien für kaufmännische Ausbildung/EFZ. Zudem stehen den Teilnehmenden die Möglichkeit in den Programmen Kurierdienst und IT-Support Erfahrungen zu sammeln. Es wird die praktische Erfahrung im gewählten Beruf entweder im 1. Arbeitsmarkt oder in einem arbeitsnahen Umfeld gesammelt. Zusätzlich werden Sicherheitsaspekte überprüft und es wird an der Verbesserung der Arbeitsfähigkeit und Tagesstruktur gearbeitet. Das Pensum beträgt dabei konstant 100 %. Erfahrungen im 1. Arbeitsmarkt zu sammeln steht während der Massnahme im Vordergrund.

4.1.6 Erstmalige berufliche Ausbildung Institution

Die KV-Ausbildung wird basierend auf den Grundbildungen Kauffrau/Kaufmann EFZ gemäss der «Reform KV-Lehre 2023» und der Büroassistent*in EBA durchgeführt. Der praktische Teil der erstmaligen beruflichen Ausbildung findet in der Praxisfirma statt, während der schulische Teil an der öffentlichen Berufsschule absolviert wird. Die Auszubildenden durchlaufen verschiedene Abteilungen, wobei die Arbeitsprozesse in Übereinstimmung mit den Richtlinien für die kaufmännische Ausbildung/EFZ aufgebaut sind. Das erste und zweite Ausbildungsjahr werden in der kaufmännischen Praxisfirma absolviert. Bei entsprechender Leistung ist das Ziel, das zweite oder dritte Ausbildungsjahr im 1. Arbeitsmarkt abzuschliessen.

Die Ausbildung zur Mediamatiker*in EFZ, die über vier Jahre dauert, wird in Kooperation mit der aprentas (Ausbildungsverbund für Grund- und Weiterbildung, Muttenz) durchgeführt, die einen Teil der Ausbildungszeit sowie die überbetrieblichen Kurse bereitstellt. Die praktische Ausbildung wird in den Bereichen IT-Support und der Praxisfirma absolviert, während der schulische Teil an der Berufsfachschule in Muttenz stattfindet.

Regelmässige Praktika während der Ausbildung auf dem 1. Arbeitsmarkt stehen im Fokus.

4.1.7 Erstmalige berufliche Ausbildung kombiniert mit dem 1. Arbeitsmarkt

Die KV-Ausbildung orientiert sich an den Grundbildungen Kauffrau/Kaufmann EFZ gemäss der «Reform KV-Lehre 2023» und der Büroassistent*in EBA. In enger Zusammenarbeit mit einem Arbeitgeber des 1. Arbeitsmarktes wird die Ausbildung geplant und durchgeführt. Dabei sind verschiedene Modelle möglich, beispielsweise eine Aufteilung von zwei Tagen in der Institution, zwei Tagen beim Arbeitgeber im 1. Arbeitsmarkt und ein Tag in der Schule. Die Aufteilung kann wochenweise erfolgen oder die Einsätze können blockweise angeordnet sein, beispielsweise mehrere zusammenhängende Wochen. Der schulische Teil der Ausbildung findet an der öffentlichen Berufsschule statt. Die Auszubildenden durchlaufen in Absprache mit den Arbeitgebern verschiedene Abteilungen. Es erfolgt eine umfassende Vermittlung des theoretischen Fachwissens und der praktischen Fähigkeiten gemäss dem Ausbildungsplan. Die Zielsetzung ist eine ausreichende Anwendungsroutine, um den Abschluss der Ausbildung zu erreichen. Dabei werden auch psychosoziale Faktoren wie Sozial- und Selbstkompetenz sowie die Selbststeuerung berücksichtigt. Bei entsprechender Leistung wird angestrebt, die Ausbildung im 1. Arbeitsmarkt erfolgreich abzuschliessen.

4.1.8 Gezielte Vorbereitung auf eine erstmalige berufliche Ausbildung

Die Teilnehmenden werden nach einer Einführung gezielt für ihre angestrebte Berufsausbildung vorbereitet. Vor Beginn ihrer kaufmännischen Lehre haben sie die Möglichkeit in verschiedenen Abteilungen in einer praktischen Firmenumgebung zu arbeiten. Wenn sie sich für eine Ausbildung als Mediamatiker*in entscheiden, liegt der Fokus hauptsächlich auf dem IT-Bereich. Zu Beginn der Massnahme werden individuelle Lücken in fachlichen Kenntnissen und Methoden analysiert und bearbeitet. Die Arbeitsprozesse in den Firmenabteilungen sind gemäss den Richtlinien für kaufmännische Ausbildungen/EFZ gestaltet. Das praktische Arbeiten orientiert sich an agogischen Prinzipien und beinhaltet regelmässige Fortschrittskontrollen. Es ist erwünscht, dass die Teilnehmenden auch Erfahrungen im 1. Arbeitsmarkt sammeln können. Zusätzlich werden die schulischen Schwerpunkte, die für die Ausbildung relevant sind, überprüft und gegebenenfalls aufgefrischt. Die Teilnehmenden werden darin unterstützt, ihre Arbeitsfähigkeit und ihre Tagesstruktur zu entwickeln und zu festigen. Sie absolvieren eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden stabil. Etwaige Lücken im schulischen Wissen sowie fehlende fachliche und methodische Kompetenzen werden aktiv angegangen und geschlossen.

4.1.9 Sehbehindertentechnische Grundschulung

Um die Eingliederungschancen von sehbehinderten Menschen zu verbessern, bietet die mebea in ihren Programmen die Massnahme "Sehbehindertentechnische Grundschulung" an. Diese Schulung umfasst in der Regel 1 bis 2 Tage pro Woche.

4.2 Angebote ausserhalb der mebea-Programme

4.2.1 Coaching-Leistung

Für die zugewiesene Person wird eine professionelle Begleitung und Beratung durchgeführt, die speziell auf ihre individuellen Bedürfnisse abgestimmt ist und den festgelegten Zielen der EFP entspricht. Coaching-Leistungen werden dabei als spezielle Form der Beratung und Begleitung betrachtet. Es handelt sich um gezielte und zeitlich begrenzte Interventionen durch einen Coach, eine Fachperson mit spezifischen Fachkenntnissen, insbesondere im Kontext von Massnahmen auf dem 1. Arbeitsmarkt. Diese Interventionen zielen darauf ab, sowohl die Teilnehmenden als auch

den Arbeitgebenden auf dem 1. Arbeitsmarkt gleichermassen bei der Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen. Das übergeordnete Ziel ist eine erfolgreiche und nachhaltige Integration in den 1. Arbeitsmarkt.

4.2.2 Begleitende Ausbildungsunterstützung (Supported Education)

Die zugewiesene Person erhält eine professionelle und auf ihre individuellen Bedürfnisse ausgerichtete Beratung gemäss den Zielen der EFP. Der Teilnehmende schliesst den Ausbildungsvertrag direkt mit dem Ausbildungsbetrieb ab. Sowohl er/sie als auch der Ausbildungsbetrieb werden von einem Coach oder einer Programmleitung begleitet und unterstützt. Dies umfasst die Berücksichtigung behinderungsspezifischer Einschränkungen, psychosoziale Begleitung sowie die Berichterstattung und den Informationsaustausch mit der EFP. Zusätzlich wird der Teilnehmende bei der Vermittlung des theoretischen Fachwissens und der praktischen Fähigkeiten unterstützt, die gemäss dem Ausbildungsplan erforderlich sind. Die schulische Ausbildung erfolgt an öffentlichen Berufsschulen.

4.2.3 Begleitung im Bewerbungsprozess

Nach einem Arbeitsausfall oder Stellenverlust erleben betroffene Menschen oft Instabilität und psychische Belastungen. Sie haben Schwierigkeiten, ihre Leistungsfähigkeit einzuschätzen, sind verunsichert und es mangelt an Selbstvertrauen. Oft sind sie nicht mehr auf dem aktuellen Stand des Wissens. Aufgrund dieser Herausforderungen fällt es schwer, sich erfolgreich gegen Mitbewerber*innen zu positionieren und durchzusetzen. Coaching, als gezielte Intervention durch eine Fachperson, kann sowohl am Arbeitsplatz im 1. Arbeitsmarkt als auch in einem separaten Setting erfolgen.

Im Bewerbungcoaching werden verschiedene Themen bearbeitet, darunter Standortbestimmung, Biographiearbeit, Fähigkeiten und Stärken, Bewerbungsunterlagen, Bewerbungsstrategie, Selbstmarketing und Netzwerkarbeit. Da jeder Fall individuell ist und komplexe Rahmenbedingungen berücksichtigt werden müssen, zeigt ein massgeschneiderter, individueller Betreuungsansatz die effizientesten und nachhaltigsten Resultate.

4.2.4 Arbeitsplatzerhaltung

Für die zugewiesene Person wird eine professionelle und auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichtete Begleitung und Beratung, gemäss der Zielsetzung durch die EFP, umgesetzt. Der «Arbeitsplatzerhalt» wird als die Begleitung der Teilnehmenden vor Ort und/oder einem separaten Setting betrachtet. Es sind gezielte und befristete Interventionen im Anschluss an eine Massnahme in der mebea durch den Coach. Die Massnahme verfolgt das Ziel, die Ausgangslage zu klären, die Teilnehmenden wie auch den Arbeitsgeber zu beraten. Angestrebt wird eine erfolgreiche und nachhaltige Erhaltung des Arbeitsplatzes.

5. Beratungs- und Unterstützungsaktivitäten

Die Teilnehmenden werden in den regelmässigen sowie situativen Gesprächen intensiv vom Coach begleitet, wobei die Zielerreichung im Mittelpunkt steht. In den kaufmännischen Abteilungen der Praxisfirmen wird durch regelmässige Lernzielkontrollen sichergestellt, dass das erworbene Wissen effektiv übertragen wird. Ein kontinuierlicher Austausch zwischen dem Coach, der kaufmännischen Leitung in den Praxisfirmen und den Teilnehmenden in den Programmen Kurierdienst und IT-Support erfolgt, um Unterstützungsmassnahmen zu definieren, ihre Umsetzung zu dokumentieren und den Teilnehmenden das Dokument «Zielsetzungen» zur Selbstbewertung zu übergeben.

Der Fokus liegt darauf, Stabilität für den Arbeitsmarkt zu erreichen, wobei Praktika und Vermittlung im Vordergrund stehen.

6. Qualitätssicherung

Die Teilnehmenden finden eine berufliche Tagesstruktur in einer Abteilung einer Praxisfirma oder einem anderen mebea-Programm, das nach Möglichkeit von ihnen gewählt wurde. Dabei werden regelmässige Standortgespräche und Lernzielkontrollen durchgeführt, um die erworbenen Kenntnisse sowie das Verhalten und die persönliche Entwicklung zu bewerten.

Die Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung werden durch folgende Audits sichergestellt:

- [IN-Qualis](#)-Zertifizierung mit jährlichem Aufrechterhaltungsaudit
- Audit mit zweijährlicher Überprüfung der Einhaltung kaufmännischer Qualitätsstandards in den Praxisfirmen durch die Schweizerische [Praxisfirmenzentrale Helvartis](#)
- Regelmässige Qualitätsgespräche mit dem IV-Kontraktmanagement

6.1 IN-Qualis

Sämtliche Programme der mebea, die kaufmännischen Praxisfirmen, der Detailhandel, der Kurierdienst, der IT-Support wie auch das Kurswesen, sind nach dem IN-Qualis-Qualitätsmanagement-System zertifiziert. IN-Qualis ist ein speziell entwickeltes Qualitätsmanagement-System zur Sicherung und Weiterentwicklung von Qualität im Bereich der Integrationsdienstleistungen mit einem Arbeitsanteil. Das System stellt Elemente bereit, die Organisationen, die solche Dienstleistungen anbieten, bei der Errichtung eines Qualitätsmanagements unterstützen.

6.2 Mehrstufiges Konzept

Alle beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besitzen nicht nur fachspezifisches Know-how, sondern zeichnen sich auch durch ausgeprägte Sozialkompetenz und Freude im Umgang mit Menschen aus. Auf diese Weise wird die Qualitätssicherung durch ein mehrstufiges Konzept gewährleistet.:

- Definition der Massnahme und Zielvereinbarung mit versicherter Person, Eingliederungsfachperson und dem verantwortlichen Coach
- Umsetzung der Massnahme inklusive Standortbestimmung, begleitet durch den verantwortlichen Coach
- Reporting und Controlling in Zusammenarbeit mit der Eingliederungsfachperson sowie Definition allfälliger Zusatzmassnahmen
- Erstellung des Schlussberichts durch den verantwortlichen Coach
- Empfehlung für weiteres Vorgehen

6.3 Standortgespräche

Die regelmässigen internen Monatsgespräche mit dem jeweiligen Coach finden, bei Bedarf auch in kürzeren Intervallen statt und werden sorgfältig dokumentiert. Eine Kopie des Gesprächsprotokolls sowie der gemeinsam festgelegten Zielsetzungen wird den Teilnehmenden ausgehändigt.

7. Zielpublikum/Zielgruppen

Unsere Angebote sind für alle versicherten Personen zugänglich, die gemäss den Kriterien der IV-Stelle und der Eingliederungsfachperson die erforderlichen Voraussetzungen erfüllen.

8. Methode

Die Teilnehmenden erhalten eine strukturierte berufliche Tagesgestaltung. Neben der Einhaltung der Präsenzzeiten und der schrittweisen Steigerung des Arbeitspensums spielt die Selbstorganisation, Reflexion und ein arbeitsmarktkonformes Verhalten in einem wirtschaftsnahen Umfeld eine entscheidende Rolle. Regelmässige Monatsgespräche mit Überprüfung der Zielsetzungen sowie die kontinuierliche Beobachtung der persönlichen Entwicklung sind integraler Bestandteil eines umfassenden Qualitätsmanagements. Zusätzlich werden regelmässige Lernzielkontrollen durchgeführt, bei denen das Verhalten und die persönliche Entwicklung besprochen werden.

Im Falle einer Verschlechterung der Arbeitssituation erfolgt eine zeitnahe Benachrichtigung der IV-Stelle per Telefon oder E-Mail. Die Durchführung von Standortgesprächen und die Berichterstattung erfolgen gemäss den Richtlinien der IV-Stelle oder in direkter Absprache mit der Eingliederungsfachperson.

9. Evaluation

Die Bewertung der Programmkonzepte und der Qualität gemäss IN-Qualis erfolgt mindestens alle zwei Jahre und wird in einem umfassenden Evaluationsbericht dokumentiert. Diese Evaluierung basiert auf Kennzahlen/Messgrössen, eingegangenen Verbesserungsvorschlägen, den Ergebnissen von Audits und gegebenenfalls anderen Bewertungskriterien. Jegliche vereinbarten Verbesserungen werden in einem detaillierten Massnahmenplan festgehalten.

10. Zeitrahmen

Massnahmen innerhalb der Programme werden für einen Zeitraum von einem bis zwölf Monaten angeordnet. Die KV-Ausbildungen erstrecken sich über einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren, während die Lehre zum/zur Mediamatiker*in vier Jahre dauert. Angebote ausserhalb der Programme werden stundenweise angeordnet.

11. Fazit und Abschluss

Als innovative Organisation ist die mebea seit Jahrzehnten professionell in der Arbeitsintegration tätig und ist sich ihrer sozialen, kundennahen und lösungsorientierten Verantwortung bewusst. Die zahlreichen und vielfältigen Möglichkeiten innerhalb der Praxisfirmen und der anderen Programme, kombiniert mit den agogischen, fachlichen und menschlichen Kompetenzen der Ansprechpersonen, ermöglichen eine umfassende Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigungen in den verschiedensten Situationen. Die mebea stellt für die Teilnehmenden und die zuständigen IV-Stellen einen fachkompetenten, erfahrenen, qualitätsbewussten und verlässlichen Partner dar.