

Stiftung für integriertes  
Leben und Arbeiten



# Konzept: Berufliche Integration

Geschäftsleitungsbeschluss: 12.12.2024

(Ersetzt 1721 Konzept aareBrügg Geschäftsleitungsbeschluss 03.11.2022)

## INHALTSVERZEICHNIS

1.	DIE STIFTUNG SILEA .....	3
1.1.	SOZIALAUFTRAG .....	3
1.2.	WIRTSCHAFTSAUFTRAG.....	3
1.3.	INTEGRATIONS-AUFTRAG.....	3
2.	AUSRICHTUNG DER BERUFLICHEN INTEGRATION .....	3
2.1	ZIELGRUPPE DER BERUFLICHEN INTEGRATION (BI).....	3
2.2	LEISTUNGSANGEBOT .....	4
2.3	HALTUNGEN UND VERSTÄNDNIS IN DER BI .....	4
2.4	DEFINITION ARBEITSMARKTFÄHIGKEIT .....	5
2.5	ABLAUFPROZESS.....	5
3.	PHASENMODELL.....	6
3.1	VORBEREITUNGSPHASE.....	6
3.2	EINSTIEGS- UND TRAININGSPHASE .....	7
3.3	AUFBAUPHASE.....	8
3.4	VERMITTLUNGSPHASE.....	9
3.5	JOB COACHING PHASE .....	9
3.6	MASSNAHMEN FÜR JUGENDLICHE .....	9
4.	BEGLEITUNG UND COACHING .....	10
4.1	INTERNE FACHPERSONEN UND ROLLEN.....	10
4.2	FALLFÜHRUNG UND PSYCHOSOZIALE BEGLEITUNG .....	11
4.3	FÖRDERINSTRUMENTE .....	11
4.4	QUALITÄTSSICHERUNG .....	11
5.	ZUSAMMENARBEIT UND KOORDINATION.....	12
5.1	EXTERNE ZUSAMMENARBEIT .....	12
5.2	ZUSAMMENARBEIT MIT DEN ZUWEISENDEN STELLEN.....	12
6	SILEA STANDARDS UND IHRE WERTE .....	13

## 1. DIE STIFTUNG SILEA

### 1.1. Sozialauftrag

Das SILEA Fachkonzept Begleitung bildet die agogische Grundlage unserer Angebote. Die SILEA unterstützt die Selbstbestimmung und Eigenverantwortung der Menschen und sie schafft möglichst normalisierte Teilhabe-Chancen. Die SILEA setzt sich mit ihrer Vision – SILEA als Wegbereiterin für gelebte Vielfalt – für eine Verstärkung der gesellschaftlichen Teilhabe ein.

Erwachsene Menschen mit kognitiver, physischer und mehrfacher Beeinträchtigung finden in der SILEA vielfältige Angebote. Empowerment, Kooperation, Selbst- und Mitbestimmung, eine sozial-orientierte Begleitung von Menschen sowie die Anerkennung und die Stärkung der Menschen, ihre Rechte und Pflichten möglichst kompetent und selbstbestimmt wahrzunehmen, sind nur einige Auszüge des Markenkerns der SILEA.

Die SILEA bietet dazu folgende Angebote an:

- Wohnangebote mit und ohne Beschäftigung
- Tagesstruktur Atelier und Produktion
- Angepasste Arbeitsplätze

### 1.2. Wirtschaftsauftrag

Die SILEA erbringt produktive Leistungen für Industrie und Gewerbe im Wirtschaftsraum Thun. Die Vielfältigkeit der Arbeitsangebote hängt von den jeweils aktuellen Aufträgen ab. Die Haupttätigkeitsgebiete umfassen Verpackungs- und Versandarbeiten-, Montage- und Ausrüstarbeiten, Holzbearbeitung, Heisspräge- und Tampondruck sowie Textilverarbeitung. Das Facilitymanagement erbringt interne und externe Dienstleistungen in den Bereichen Wäscherei, Verpflegung und Reinigung. Die SILEA verfolgt das Ziel, den Anteil an wirtschaftlichen Eigenleistungen zu steigern, wodurch die Nähe zum Arbeitsmarkt weiter gefördert wird.

### 1.3. Integrationsauftrag

Seit Sommer 2023 arbeitet die SILEA mit der IV-Stelle Kanton Bern (IVBE) zusammen und bietet Eingliederungsmassnahmen im Rahmen eines Leistungsvertrags an. Bisher lag der Fokus auf Integrationsangeboten für die Sozialdienste. Mit der IVBE als neue Auftraggeberin hat die SILEA mit dem Bereich Berufliche Integration eine neue Angebotsstruktur entwickelt, welche auf die Anforderungen und Produkte der IV abgestimmt sind. Dieses Dokument beschreibt übergeordnet die konzeptionelle Ausrichtung der Beruflichen Integration und ihrer Angebotsstruktur in der Stiftung SILEA.

## 2. AUSRICHTUNG DER BERUFLICHEN INTEGRATION

### 2.1 Zielgruppe der Beruflichen Integration (BI)

Die Angebote der Beruflichen Integration richten sich grundsätzlich an Personen, die gesundheitlich herausgefordert sind und Schwierigkeiten haben, am Arbeitsmarkt teilzunehmen oder sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dazu gehören:

- Menschen, die nach einem Unfall, oder nach einer Krankheit Schwierigkeiten haben, in ihren alten Beruf zurückzukehren oder eine neue Tätigkeit zu finden.
- Personen, die aufgrund einer gesundheitlichen Einschränkung (körperlich, psychisch oder kognitiv) vorübergehend oder dauerhaft Unterstützung benötigen, um ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten oder wiederherzustellen.
- Junge Erwachsene, die eine Erstausbildung oder den Berufseinstieg nicht ohne Unterstützung bewältigen können.

- Personen, die Unterstützung benötigen, um die bisherige Stelle zu erhalten, im bisherigen Unternehmen eine andere passende Tätigkeit zu finden oder sich beruflich neu zu orientieren.

Voraussetzung für einen Eintritt ist eine Zuweisung und eine entsprechende Kostengutsprache. Hauptauftraggebend ist die IV-Stelle Kanton Bern. Das Angebot ist jedoch auch offen gegenüber anderen Zuweisenden, wie IV-Stellen aus anderen Kantonen oder Sozialdienste.

## 2.2 Leistungsangebot

Die SILEA bietet ein breites und attraktives Leistungsangebot für Eingliederungsmassnahmen. Die Angebote zielen im Grundsatz darauf, eine Invalidität zu verhindern, zu vermindern oder zu beheben und zu einer eigenverantwortlichen und selbstbestimmten Lebensführung der betroffenen Versicherten beizutragen. Die agogische Grundlage der Arbeitsangebote basiert auf dem Modell Dual- und Kernauftrag<sup>1</sup>. Dabei gilt der Kernprozess der (Re-) Integration als Hauptziel der Tätigkeit.

Das Leistungsangebot der SILEA ist auf folgende Eingliederungsmassnahmen ausgerichtet:

- **Massnahmen zur sozialberuflichen Rehabilitation:** Dazu zählen das Aufbautraining und Arbeitstraining für Erwachsene.
- **Integrationsmassnahmen für Jugendliche:** Dazu zählen das Aufbautraining und Arbeitstraining für Jugendliche.
- **Coachingmassnahmen:** Dazu zählen alle Coaching-Massnahmen während einer Abklärungs- oder Eingliederungsmassnahme. Die Übersicht und genaue Beschreibung befindet sich in der Produktebeschreibung «Coaching» der IV.

Die Leistungsangebote erlauben eine durchgehende Begleitung des Eingliederungsprozesses, vom Eintritt in der Institution bis hin zur Begleitung und Anschlusslösung im ersten Arbeitsmarkt.

## 2.3 Haltungen und Verständnis in der BI

Ziel der Beruflichen Integration ist es, Menschen dabei zu unterstützen, ihren Platz in der Arbeitswelt zu finden. Wir verwenden den Begriff „Kunden“ für die Programmteilnehmenden, um ihren Status als aktiv Mitgestaltende ihrer Unterstützung zu betonen. SILEA versteht sich als Dienstleistern, welche in Abstimmung mit den Kunden individuelle, auf die Bedürfnisse zugeschnittene Angebote zusammenstellt. Diese berücksichtigen ebenfalls die vereinbarten Rahmenbedingungen der Auftraggebenden. Unsere Kunden finden eine Arbeitsumgebung vor, die es ihnen ermöglicht, ihre Selbstwirksamkeit zu stärken. Dabei geht es darum, Potenziale und Fähigkeiten zu erkennen und diese gezielt zu fördern. Die Haltung der Befähigung wird bewusst gelebt, um die eigenverantwortliche Lebensgestaltung der Menschen zu fördern. Die auf die Teilhabe-Konzeption ausgerichtete Begleitung wird bewusst gelebt, um Menschen zu befähigen, sich im Arbeitsumfeld kompetent zu erleben.

Die Angebote wie Aufbautrainings und Coachings schaffen für die Kunden Gelingensvoraussetzungen, sich (wieder) in die Arbeitswelt zu integrieren. Ist dies nicht möglich, können unsere Einschätzungen der IV als Grundlage für eine Rentenprüfung dienen oder anderen Zuweisenden zur Beurteilung der Eingliederungsfähigkeit. Obwohl definierte Abläufe und Ziele vorgegeben sind, verläuft jeder Integrationsprozess individuell. Um diesen Prozess optimal zu unterstützen, wird eine abteilungsübergreifende Durchlässigkeit von Arbeitsangeboten innerhalb der SILEA gefördert.

Die Berufliche Integration orientiert sich bei der Ausgestaltung ihrer Angebote sowohl an die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes sowie an die Bedürfnisse der Menschen einer bestimmten Zielgruppe. Dabei werden auch die verschiedenen Dimensionen und Einflussfaktoren der Arbeitsmarktfähigkeit miteinbezogen.

---

<sup>1</sup> In Anlehnung an Togni-Wetzel

### 2.4 Definition Arbeitsmarktfähigkeit

Das Schweizer Netzwerk für Berufliche Eingliederung «Compasso» beschreibt den Begriff der Arbeitsmarktfähigkeit als die Fähigkeit einer Person, eine Stelle zu finden, eine bestehende Anstellung zu behalten, sich im Arbeitsverhältnis zu qualifizieren oder nach Stellenverlust wieder eine neue Anstellung zu finden. Dieser Begriff wird als dynamisches Konzept verstanden, da sowohl die Anforderungen des Arbeitsmarktes als auch die individuellen Voraussetzungen der Stellensuchenden ständigen Veränderungen unterliegen.

Das von Compasso entwickelte Modell definiert als Hauptkriterien der Arbeitsmarktfähigkeit die **Leistungsbereitschaft** und die **Leistungsfähigkeit**. Diese lassen sich mithilfe der folgenden fünf Dimensionen beurteilen:

- Gesundheit
- Soziale Kompetenzen
- Persönliche Kompetenzen
- Fachliche Kompetenzen
- Arbeits- und persönliche Situation

In diesem Sinne bietet die SILEA **Leistungsmöglichkeiten** an, um die Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern. Das vorgeschlagene Modell dient den internen wie externen Fachpersonen im Eingliederungsprozess als Orientierungshilfe.

Abbildung: Modell Arbeitsmarktfähigkeit – Hauptkriterien und Einflussfaktoren (Compasso)



Quelle: [https://www.compasso.ch/fileadmin/user\\_upload/systempartner/schnittstellen\\_systempartner/systemlandkarte\\_gesamt.pdf](https://www.compasso.ch/fileadmin/user_upload/systempartner/schnittstellen_systempartner/systemlandkarte_gesamt.pdf)

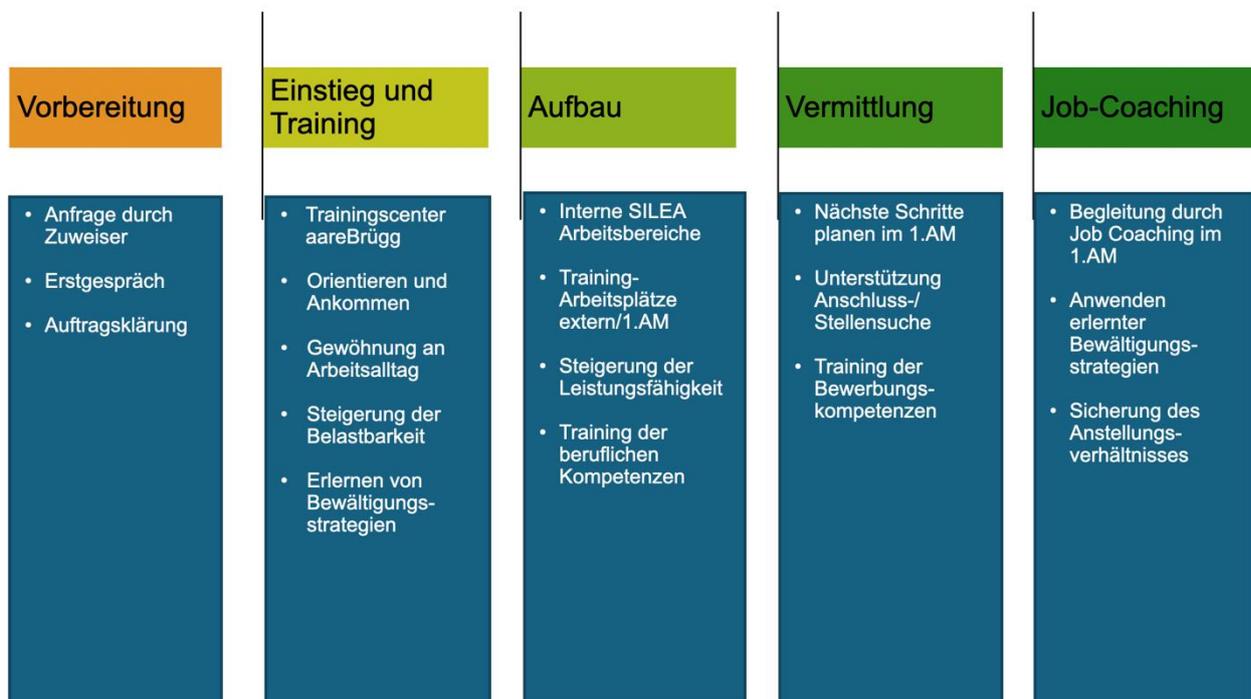
### 2.5 Ablaufprozess

Die Abläufe der jeweiligen Eingliederungsmassnahmen richten sich nach den Produktebeschreibungen der IV. Der Ablaufprozess kann jedoch folgendermassen zusammengefasst werden:



### 3. PHASENMODELL

Das Phasenmodell der SILEA teilt den Eingliederungsprozess in verschiedene Phasen, die Kunden durchlaufen können. Das Modell ist als aufbauender Prozess konzipiert, der ermöglicht, die Arbeits- und Leistungsfähigkeit schrittweise zu steigern. Die Phasen dienen den involvierten Personen als Orientierung im Eingliederungsprozess. Die Berufliche Eingliederung ist jedoch komplex und daher nicht als linearen Prozess zu verstehen. Je nach Situation und Entwicklung ist es daher möglich, zwischen den Phasen vor- oder rückwärtszubewegen. Ein Eintritt ist grundsätzlich in jeder Phase möglich. Im folgenden Abschnitt werden die einzelnen Phasen genauer beschrieben:



#### 3.1. Vorbereitungsphase

Die Vorbereitungsphase findet vor jedem Eintritt statt. Die Anfrage der Eingliederungsfachperson wird telefonisch aufgenommen. Der vorgesehene Eingliederungsplan wird besprochen sowie in welcher Phase ein Eintritt sinnvoll erscheint. Die Kapazität im erwünschten Startzeitraum und Einsatzbereich wird überprüft. Ein Erstgespräch wird in der SILEA mit allen Beteiligten abgemacht. Es findet ein gegenseitiges Kennenlernen statt. Die Kundin, der Kunde kann sich ein Bild der SILEA machen. Die Situation der Person und der Auftrag der IV werden geklärt und es wird über die definitive Durchführung der Massnahme entschieden. Die Ziele der Massnahme werden besprochen und in einer Zielvereinbarung festgehalten.

### 3.2 Einstiegs- und Trainingsphase

#### ***ankommen, orientieren, stabilisieren, üben, gewöhnen***

Die Einstiegs- und Trainingsphase findet im Trainingscenter aareBrügg statt. Das Angebot ermöglicht einen niederschweligen (Wieder-)Einstieg in eine Tages- und Arbeitsstruktur und bietet Arbeits- und Trainingsmöglichkeiten in verschiedenen beruflichen Kompetenzbereichen. Der standardisierte Eintrittsprozess ermöglicht eine erste persönliche Standortbestimmung und gibt Hinweise auf weitere mögliche Schritte im Eingliederungsprozess. Die Aktivitäten können je nach Zielsetzung und Möglichkeiten der Personen individuell zusammengestellt werden.

Die Kunden setzen sich mit ihrer beruflichen Situation und persönlichen Zielen auseinander und werden unterstützt bei der Erarbeitung einer realistischen beruflichen Perspektive. Die Teilnehmenden entdecken ihre Stärken, erhalten laufend Rückmeldungen zu ihrer Arbeit und werden unterstützt bei weiteren Schritten. Diese Phase dauert in der Regel drei Monate und kann je nach Entwicklung gekürzt oder verlängert werden.

Das Trainingscenter beinhaltet unter anderem folgende Angebote:

- Kundenaufträge im Bereich serielle Fertigung, Produktion und Montage
- Arbeitspraktische Trainings- und Testmodule in verschiedenen Berufsfeldern
- Module zu verschiedenen Themenfelder wie Selbstfürsorge, Alltag und Arbeit
- Arbeitsaufträge mit Projektcharakter
- Gruppenaktivitäten
- Bewerbungstraining

Das Trainingscenter beinhaltet folgende Infrastruktur:

- 20 Arbeitsplätze,
- darunter einen Büro- und Modulbereich,
- und einen Produktions- und Werkstattbereich.

Das Angebot im Trainingscenter ist so konzipiert, dass:

- eine Gewöhnung an einen Arbeitsprozess stattfinden kann.
- soziale Grundfähigkeiten eingeübt werden können.
- die Persönlichkeit stabilisiert werden kann.
- vorhandene Fähigkeiten sowie Grenzen erkannt werden.
- die Arbeitsfähigkeit gesteigert werden kann.
- die psychische, physische und kognitive Belastbarkeit gefördert wird.
- Bewältigungsstrategien ausprobiert werden können.
- Erfolge ermöglicht und sichtbar gemacht werden.
- Angaben zur Leistungsfähigkeit möglich sind.

Das Angebot Trainingscenter aareBrügg richtet sich an Personen:

- die fähig sind, ein Arbeitspensum von 20 % einzuhalten.
- die nach einem Reha-Aufenthalt oder einen längeren Ausfall wieder in den Arbeitsprozess einsteigen wollen.
- die einen Arbeitseinsatz in der SILEA planen, jedoch die Anforderungen für einen direkten Einstieg in einen SILEA-Arbeitsbereich noch nicht erfüllen.
- die ohne Leistungsdruck erste Schritte zurück in den Arbeitsalltag machen wollen.
- die bereit sind, sich mit ihren Ressourcen und Möglichkeiten im geschützten Setting auseinanderzusetzen.

### 3.3 Aufbauphase

#### **ausprobieren, aufbauen, steigern, anwenden**

Die Aufbauphase findet in den internen Arbeitsbereichen der SILEA oder an einem externen Arbeitstrainingsplatz statt. Als interne Arbeitsbereiche zählen die verschiedenen Produktions- und Dienstleistungsbereiche der SILEA. Die Teilnehmenden werden direkt in die arbeitsmarktnahen Arbeitsaufträge eingebunden und üben sich darin, laufend mehr Verantwortung zu übernehmen sowie die Arbeits- und Leistungsfähigkeit zu steigern.

Durch arbeitspraktische Module können die Teilnehmenden ihre beruflichen Kompetenzen ergänzend gezielt trainieren und vertiefen.

Folgende interne Arbeitsbereiche bieten wir in der Aufbauphase an:

- Produktion Aare
- Produktion Innopark
- Produktion Hännisweg
- Collectors Velokurier
- Schreinerei
- Logistik
- Facility Management: Reinigung
- Facility Management: Wäscherei
- Facility Management: Gebäudeunterhalt
- Verpflegung/Cafeteria
- Atelier (mit agogischer Funktion)
- Wohnbereich (mit Begleitfunktion)
- Dienstleistungscenter Admin

Das Angebot ist so konzipiert, dass:

- Ressourcen und Potentiale erkannt und genutzt werden.
- die Personen ihre Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit steigern können.
- berufliche Kompetenzen erprobt, gesteigert und beurteilt werden können.
- Die psychische und physische Belastbarkeit aufgebaut werden kann.
- der sachgemässe Umgang mit unterschiedlichen Materialien, Werkzeugen und Maschinen eingeübt und trainiert werden kann.
- positive Arbeitserfahrungen gesammelt werden können.
- Rückschlüsse auf die Arbeitsfähigkeit und Leistungsfähigkeit möglich sind.

Die Aufbauphase richtet sich an Personen:

- die fähig sind, ein Arbeitspensum von 50 % einzuhalten.
- die von der Trainingsphase ausgehend einen nächsten Schritt setzen wollen.
- die sich in arbeitsmarktnahen Dienstleistungs- und Produktionsbetrieben der SILEA oder direkt an einem externen Arbeitstrainingsplatz auf die Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts vorbereiten wollen.

### 3.4 Vermittlungsphase

#### ***Perspektive erarbeiten, trainieren, suchen, bewerben, Anschluss finden***

Die Vermittlungsphase zielt darauf, eine Anschlusslösung (weiterführende Massnahme oder Anstellung) im ersten Arbeitsmarkt zu finden. Die Vermittlungsphase ist ungebunden, so dass deren Angebote sowohl während der Trainings- wie auch während der Aufbauphase in Anspruch genommen werden können.

Folgende Unterstützungsangebote stehen zur Verfügung:

- Bewerbungstraining (einzeln und in Gruppen)
- Erstellen oder aktualisieren der Bewerbungsunterlagen
- Erstellen eines Kompetenz- und Stellenprofils
- Unterstützung bei der Suche nach einer Stelle/Anschlusslösung
- 

Durch das Bewerbungstraining werden die Aufttritts- und Bewerbungskompetenzen verbessert. Nebst der individuellen Unterstützung einer spezialisierten Fachperson erhalten Stellensuchende zusätzliche Vorteile durch den Zugang zur bewährten Job-Suchmaschine «Jobagent.ch».

Das Angebot richtet sich an Personen:

- die ihre Bewerbungskompetenzen und Vermittlungschancen verbessern möchten.
- die ihre Bewerbungsunterlagen neu erstellen oder aktualisieren möchten.
- die individuelle Unterstützung im Bewerbungsprozess in Anspruch nehmen möchten.
- die nach einem Aufbau eine geeignete Anschlusslösung oder eine weiterführende Massnahme im ersten Arbeitsmarkt finden möchten.

### 3.5 Job-Coaching-Phase

#### ***umsetzen, erproben, leisten, Anstellung sichern***

Nach erfolgreicher Vermittlung beginnt im Rahmen einer Coaching-Massnahme die Job-Coaching Phase. Das Coaching hat zum Ziel, den erfolgreichen Verlauf der entsprechenden Massnahmen sowie die Zielerreichung sicherzustellen. Die versicherte Person wird dabei durch einen Jobcoach der SILEA begleitet. Die Ziele der jeweiligen Coaching-Massnahme werden mit den Beteiligten vereinbart und in einer Zielvereinbarung verschriftlicht. Die Coachingintensität wird eingeschätzt und definiert. Die Coachingleistungen werden dokumentiert. Die Abläufe, Inhalte und Rahmenbedingungen der verschiedenen Coaching-Massnahmen sind in den Produktebeschreibungen der IV festgehalten und werden hier daher nicht genauer beschrieben.

Das Angebot richtet sich an Personen, die während einer Abklärungs- oder Eingliederungsmassnahme eine Coaching Begleitung durch einen Jobcoach der SILEA in Anspruch nehmen.

### 3.6 Massnahmen für Jugendliche

#### ***orientieren, ausprobieren, entwickeln, reifen***

Jugendliche mit kognitiven, psychischen oder sozialen Einschränkungen stehen beim beruflichen Einstieg vor besonderen Herausforderungen. Erlebte Misserfolge, Selbstzweifel und Ängste können erhebliche Hürden darstellen. Die Stiftung SILEA bietet eine unterstützende und fördernde Arbeitsumgebung, in der sie Neues ausprobieren und ihre Stärken entdecken können. Dabei hilft sie den Jugendlichen, sich schrittweise an die Anforderungen eines Arbeitsalltags zu gewöhnen und grundlegende Arbeitswerte wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit zu erlernen. Als Institution, die für gelebte Vielfalt steht, setzt die SILEA auf eine inklusive Gemeinschaft ohne räumliche Trennung von Jugendlichen und Erwachsenen, mit Ausnahme bestimmter Gruppenaktivitäten unter Gleichaltrigen. Die Durchmischung entspricht dem Normalisierungsprinzip, fördert den gegenseitigen Austausch und ermöglicht es, dass beide Seiten voneinander profitieren. Integrationsmassnahmen für Jugendliche beinhalten folgende Schwerpunkte:

- **Zukunftsorientierung:** Bei Jugendlichen wird verstärkt darauf geachtet, ihnen Raum für Selbstreflexion zu bieten, damit sie sich mit ihren persönlichen sowie beruflichen Wünschen und Zielen auseinandersetzen können. Module in Gruppen- oder Einzelarbeit werden zu verschiedenen Themen angeboten, wie zum Beispiel «ich und die Arbeit», «mein persönliches Zukunftsbild» oder «meine Stärken».
- **Arbeitsjournal:** Mithilfe eines Arbeitsjournals können Jugendliche tägliche Einträge machen zu Erkenntnissen, Erfolge und persönlichen Gedanken im Verlaufe ihres Einsatzes. Das Arbeitsjournal kann zudem in den Wochengesprächen als Arbeitsinstrument genutzt werden.
- **Berufliche Orientierung und Schnupperwochen:** Jugendliche benötigen vermehrt Möglichkeiten, verschiedene berufliche Tätigkeiten auszuprobieren und Erfahrungen zu sammeln. Dies wird gefördert durch Schnupperwochen in den internen SILEA Betrieben oder im ersten Arbeitsmarkt.
- **Bewerbungstraining und Stärkenbewusstsein:** Grundlegende Schulungen zu Bewerbungsabläufen, Selbstpräsentation können Ängste vor einem Vorstellungsgespräch abbauen. Mit verschiedenen Übungen und Module können Selbstpräsentationen in einem vertrauten Umfeld unter Peers eingeübt werden. Wenn Jugendliche ihre Fähigkeiten kennen und diese klar kommunizieren können, stärkt dies ihr Selbstvertrauen und ihre Motivation im Bewerbungsprozess.
- **Unterstützung in der Entwicklung von Bewältigungsstrategien:** Für Jugendliche stehen das Erkennen und der Umgang mit Einschränkungen sowie die Erprobung von Bewältigungsstrategien besonders im Mittelpunkt. Erlernte Coping-Strategien, beispielsweise im Umgang mit Stress oder sozialen Situationen können in einem sicheren Arbeitsumfeld angewendet und ausprobiert werden.
- **Einbindung des Helfernetz:** Der Einbezug des sozialen Umfelds, der Familie oder Bezugspersonen sowie Behandler ist oft besonders wichtig, um die Massnahmen zielführend zu gestalten.
- **Vertrauensaufbau durch professionelle Beziehungsarbeit:** Bei Jugendlichen hat die Beziehung zu einer vertrauensvollen Begleitperson eine zentralere Bedeutung, da sie häufig einen emotionalen Zugang benötigen, um Hilfe und Angebote anzunehmen und umzusetzen. Dem wird in der Begleitung Rechnung getragen.
- **Angepasster Begleitschlüssel:** Sei es durch die professionelle Beziehungsarbeit, durch das Einbeziehen des sozialen Umfelds oder durch die zeitaufwändigeren Gespräche: Jugendliche benötigen oft eine intensivere Begleitung. Der Begleitschlüssel wird gegenüber anderen Massnahmen daher angepasst.

## 4. BEGLEITUNG UND COACHING

### 4.1 Interne Fachpersonen und Rollen

Folgende interne Rollen sind in der SILEA involviert in der Begleitung der Kunden:

- **Fachperson Berufliche Integration / Job Coach:** Diese ist zuständig für die Fallführung, Koordination, Evaluation und Dokumentation der IV-Massnahmen sowie für die psychosoziale Begleitung. Ab Eintritt und Begleitung im Rahmen eines Coachings im ersten Arbeitsmarkt dann in der Rolle als Job Coach.
- **Fachperson Arbeit:** Diese ist zuständig für die arbeitsagogische Begleitung in den internen Bereichen. Die arbeitsagogischen Begleitungsgrundsätze und Haltungen werden im internen Dokument «Fachkonzept Begleitung» beschrieben.
- **Spezialisierte Fachperson:** Diese Personen sind für spezifische Aufgabenbereiche spezialisiert, wie zum Beispiel: Bewerbungstraining, Projektleiter, Projektmitarbeiter, IKT-Schulungen, Sozialmodule, Berufsbildner.

## 4.2 Fallführung und psychosoziale Begleitung

Während den Massnahmen werden die Kunden durch eine Fachperson Berufliche Integration begleitet. Diese Person verantwortet die Fallführung im Auftrag der zuweisenden Stelle. Wichtige Aufgaben sind unter anderem die Begleitung des Kunden durch regelmässige Gespräche, die Planung und Koordination von internen und externen Einsatzmöglichkeiten und die Bereitstellung passender Unterstützungsangebote in den jeweiligen Eingliederungsphasen. Die Begleitung während der Massnahmen basiert auf einer systemischen, ressourcen- und lösungsorientierten Haltung. Dabei wird die berufliche Eingliederung im Kontext von Gesundheit, sozialem Umfeld und persönlicher Entwicklung betrachtet, da diese Bereiche den Erfolg massgeblich beeinflussen. Hilfe zur Selbsthilfe sowie Empowerment stehen im Mittelpunkt. Mögliche Hindernisse werden frühzeitig erkannt. Bei Bedarf werden Personen aus dem Helfersystem des Kunden miteinbezogen oder auf unterstützende Fachstellen (z.B. Rechtsberatung, Budgetberatung usw.) hingewiesen. Wir streben grundsätzlich eine Begleitung durch die gleiche fallführende Fachperson während des gesamten Eingliederungsprozesses an, da dies der Effizienz und Qualität der Massnahmen zugutekommt. Als Abgrenzung zur Begleitung während internen Massnahmen wird der Begriff «Coaching» in Zusammenhang mit einer externen Begleitung während einer Coachingmassnahme verwendet.

## 4.3 Entwicklungsinstrumente

Eine enge Zusammenarbeit zwischen den involvierten Fachpersonen ist entscheidend, um zielgerichtete und erfolgreiche Massnahmen zu ermöglichen. Die internen Entwicklungsinstrumente unterstützen eine effiziente Kooperation sowie den Austausch relevanter Informationen. Sie dienen zudem als Grundlage für professionelles Feedback, für die Dokumentation von Gesprächen, des Verlaufs sowie die Bewertung der Leistungen und Kompetenzen. Eine definierte Terminologie und Skalierung der Arbeitsmerkmale ermöglicht eine gemeinsame Sprache sowie einheitliche Bewertungsmaassstäbe.

## 4.4 Qualitätssicherung

Die SILEA sichert die Qualität der Begleitung und Angebote durch regelmässige Reflexion und fachlichen Austausch zwischen den Fachpersonen sowie durch die Feedbacks der Kunden. Folgende Gefässe stehen dazu zur Verfügung:

- **Regelmässige Fallbesprechungen:** Fachpersonen kommen zusammen, um einzelne Fälle gemeinsam zu reflektieren, zu evaluieren und mögliche Lösungsansätze zu entwickeln.
- **Inter- und Supervisionen:** Diese ermöglichen eine kritische Reflexion der eigenen Arbeitsweise und fördern deren gezielte Weiterentwicklung. Gleichzeitig unterstützen sie einen professionellen Umgang mit komplexen Herausforderungen. Die Aussenperspektive eines externen Supervisors eröffnet neue Blickwinkel und zeigt alternative Lösungsansätze auf.
- **Fachlicher Austausch:** Ein regelmässiger Austausch zwischen den internen Akteuren sorgt für eine abgestimmte und zielorientierte Begleitung. Die Vertiefung des Fachwissens zu Krankheitsbildern oder Beratungsmethoden erweitert die Handlungsmöglichkeiten und Professionalität als Fachperson.
- **Direkte Feedbacks der Kunden:** Es werden mündliche sowie schriftliche Rückmeldungen der Kunden zu den Angeboten und Begleitung innerhalb der SILEA eingeholt und evaluiert. Die Feedbacks tragen zur laufenden Weiterentwicklung der Unterstützungsangebote bei.

## 5. Zusammenarbeit und Koordination

### 5.1 Externe Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit und Koordination mit dem involvierten Helfernetz ist hilfreich, um effiziente und effektive Unterstützungsmassnahmen zu gestalten. Eine Zusammenarbeit wird besonders in folgenden Bereich angestrebt:

- **Interdisziplinäre Zusammenarbeit:** Die Zusammenarbeit mit involvierten Personen ist wichtig, um die Kunden bestmöglich zu unterstützen. Dazu gehören beispielsweise Ärztinnen, Therapeuten, das soziale Umfeld der Person sowie Fachstellen. Alle Bereiche des Lebens werden berücksichtigt, die für die Berufliche Integration wichtig sind. Gemeinsam werden der Gesundheitszustand, soziale Möglichkeiten und berufliche Chancen besprochen, um passende Schritte und Lösungen zu finden. So entsteht eine gute Verbindung zwischen allen Beteiligten, und die Klienten erhalten die Unterstützung, die sie für eine erfolgreiche Eingliederung brauchen.
- **Partnernetzwerk:** Die SILEA ist im Wirtschaftsraum Thun vernetzt und baut ihr Partner- und Firmennetzwerk kontinuierlich aus. Jedes Praktikum ist eine potenzielle Arbeitsstelle. Durch gezielte Akquise, Sensibilisierung von Unternehmen, professionelle Begleitung und das Aufzeigen von Chancen fördert die SILEA langfristige Kooperationen, um auch die Platzierungsmöglichkeiten im ersten Arbeitsmarkt stetig zu erweitern. Das persönliche Netzwerk der Jobcoaches erhält dazu einen hohen Stellenwert.

### 5.2 Zusammenarbeit mit den zuweisenden Stellen

Die Invalidenversicherung ist unsere Haupt-Zuweiserin für Eingliederungsmassnahmen. Die Zusammenarbeit ist in einer Leistungsvereinbarung mit der IV-Stelle Bern geregelt. Durch folgende Grundprinzipien verfolgt die SILEA die Sicherstellung einer professionellen Zusammenarbeit:

- **Kommunikation:** Die Zusammenarbeit mit den Zuweisenden basiert seitens der SILEA auf proaktiver Kommunikation, kurzen Wegen und einer klaren Absprache der Erwartungen. Alle relevanten Beteiligten werden zeitnah informiert, insbesondere bei negativen Entwicklungen oder gefährdeten Zielsetzungen. Wir pflegen eine transparente und offene Kommunikation.
- **Dokumentation:** Eine strukturierte Dokumentation der Gespräche und des Massnahme-Verlaufs stellt die Grundlage für Professionalität. Zudem wird so auch sichergestellt, dass die Berichte den qualitativen Anforderungen der Auftraggebenden entsprechen.
- **Ausrichtung auf Zielsetzung und Auftrag:** Die SILEA legt Wert auf eine ziel- und lösungsorientierte Zusammenarbeit. Die Umsetzung der Massnahmen richtet sich konsequent nach den vereinbarten Zielen, die mit der Auftraggeberin und den Kunden definiert sind. Wichtige Entscheidungen zum weiteren Vorgehen und mögliche Abweichungen innerhalb des Auftrags werden mit der zuständigen Eingliederungsfachperson der IV abgesprochen.

## 6 SILEA Standards und ihre Werte

Die SILEA steht für Qualität und ihre Werte ein. In Zusammenhang mit Eingliederungsmassnahmen verfolgt die SILEA folgende Standards:

- **Grundlagen:** die vom Stiftungsrat und der Geschäftsleitung verabschiedeten Werte Markenkern, Strategie, Vision, Mission, Leitbild sowie die jährlich bearbeiteten Prozessziele bilden die Grundlage für das Zusammenarbeiten innerhalb der SILEA, sowie ausserhalb dem Wirken im Sozial- und Wirtschaftsraum.
- **SILEA Fachkonzept Begleitung:** dieses definiert die agogischen Grundlagen und ist stets der Ausgangspunkt für die bereichsspezifischen Ausführungen der Beruflichen Integration. Die gelingende und kompetente Teilhabe und Teilnahme des Menschen wird in den Mittelpunkt gestellt.
- **Prozessmanagement:** Die Prozesse in der SILEA entsprechen dem SQS-Standard (Schweizerische Vereinigung für Qualitäts- und Managementsysteme). Der interne Prozessmanager sorgt für die kontinuierliche Optimierung und Qualitätssicherung.
- **Infrastruktur:** Arbeits-, Gesprächs- und Sitzungsräume werden laufend modernisiert. Die Weiterentwicklung wird auch durch entsprechende Projekte gefördert.
- **Interne Schulungen:** Die ressourcenorientierte Förderung von Menschen mit Unterstützungsbedarf ist eine Kernkompetenz der SILEA. Dies geht nicht ohne qualifiziertes Fachpersonal. Die Fachstelle Agogik bietet diesbezüglich regelmässige interne Schulungen zu verschiedenen Themen wie zu psychischen Krankheitsbildern oder Arbeitsagogik.
- **Arbeitssicherheit und Ergonomie:** Die SILEA legt grossen Wert auf Arbeitsergonomie und Arbeitssicherheit, um ein gesundheitsförderndes und sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten. Ergonomische Arbeitsmittel, wie höhenverstellbare Tische, geeignete Sitzgelegenheiten und Hilfsmittel zur körperlichen Entlastung, stehen zur Verfügung und werden im Umgang geschult. Zusätzlich werden mögliche Anpassungen an den individuellen Arbeitsplatz überprüft und bei Bedarf umgesetzt. Unsere Gebäude und Arbeitsplätze sind zudem barrierefrei und rollstuhlgerecht gestaltet.
- **Datenschutz:** Der Datenschutz hat bei der SILEA höchste Priorität. Die Berichte und die Korrespondenz mit involvierten Stellen werden gemäss den geltenden Datenschutzbestimmungen behandelt und sind durch HIN (Health Information Network) verschlüsselt. Zur Erfüllung der Datenschutzgrundlagen und zur Gewährleistung eines adäquaten, professionellen Austausches ist von den Kunden eine Schweigepflichtentbindung zu unterzeichnen.