

Konzept Berufsintegration

Geschäftsbereich

Vertigo - Schule und Ausbildung

2026

eine institution der stiftung zürcher kinder- und jugendheime

Vorwort

Die Konzepte der Institutionen der Stiftung zkj wurden in einem gemeinsamen Prozess erarbeitet und dabei wurde festgelegt, was übergeordnet für alle Institutionen gelten soll.

Entsprechend gibt es in den Konzepten der Institutionen der Stiftung zkj einen fließenden Übergang zwischen stiftungsweit geltenden Regelungen und institutionsspezifischen Konzeptbestandteilen.

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS	II
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	VI
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	VII
TABELLENVERZEICHNIS	VII
1 KURZPORTRÄT	1
1.1 Trägerschaft	1
1.2 Institution (Geschäftsbereich)	1
2 STANDORT UND GESCHICHTE	2
2.1 Regionale und örtliche Lage	2
2.2 Standort- und Umgebungskarte	2
2.3 Geschichte und Entwicklung	2
3 GRUNDSÄTZE	3
3.1 Auftrag	3
3.2 Vision und Mission	3
3.3 Leit- und Wertvorstellungen	4
3.4 Diversität, Schutz und Teilhabe	5
3.5 Partizipation	5
3.5.1 Integrations- und Förderplanung	5
3.5.2 Mitsprache im Alltag	5
3.5.3 Übergänge und Anschlusslösungen	5
3.5.4 Coachingsgespräche	5
3.6 Bedeutung und Sicherstellung des Kindeswohls	6
4 FACHLICHE ORIENTIERUNG - ENTWICKLUNGSDIMENSIONEN	7
4.1 Entwicklungsdimension Berufswahlreife	7
4.1.1 Kompetenzbereich 1: Selbstkenntnis	7
4.1.2 Kompetenzbereich 2: Informations- und Orientierungskompetenz	7
4.1.3 Kompetenzbereich 3: Exploration und Praxiserfahrung	8
4.1.4 Kompetenzbereich 4: Entscheidungsfähigkeit	8
4.1.5 Kompetenzbereich 5: Bewerbungs- und Selbstvermarktungskompetenz	8
4.1.6 Fachliche Förderziele	8
4.2 Entwicklungsdimension Ausbildungsreife	8
4.2.1 Kompetenzbereich 1: Schulische Grundqualifikationen	9
4.2.2 Kompetenzbereich 2: Lern- und Arbeitsverhalten	9
4.2.3 Kompetenzbereich 3: Selbstorganisation und Eigenverantwortung	9
4.2.4 Kompetenzbereich 4: Soziale Kompetenzen	9
4.2.5 Kompetenzbereich 5: Belastbarkeit und Stabilität	9
4.2.6 Fachliche Förderziele	10
4.3 Entwicklungsdimension Berufsreife	10
4.3.1 Kompetenzbereich 1: Fachkompetenz	10

4.3.2	<i>Kompetenzbereich 2: Methodenkompetenz</i>	10
4.3.3	<i>Kompetenzbereich 3: Sozialkompetenz</i>	10
4.3.4	<i>Kompetenzbereich 4: Selbstkompetenz</i>	11
4.3.5	<i>Kompetenzbereich 5: Gesundheit und Arbeitsfähigkeit</i>	11
4.3.6	<i>Fachliche Förderziele</i>	11
5	ANGEBOTE IN DER BERUFSINTEGRATION	12
5.1	Berufsvorbereitung	13
5.2	Gezielte Berufsvorbereitung	13
5.3	Berufliche Ausbildung	13
5.4	Supported Education	13
5.5	Ausbildungsbegleitung	13
5.6	Tätigkeitsfelder, Ausbildungsorte und Kooperationsbetriebe	14
5.6.1	<i>Interne Ausbildungsbetriebe</i>	14
5.6.2	<i>Externe Partnerbetriebe im geschützten Rahmen</i>	15
5.6.3	<i>Ausbildungsbetriebe im ersten Arbeitsmarkt</i>	15
6	ZIELGRUPPE, INDIKATION UND ZUWEISUNG	16
6.1	Zielgruppe nach Angeboten.....	16
6.1.1	<i>Zielgruppe «Berufsvorbereitung»</i>	16
6.1.2	<i>Zielgruppe «Gezielte Berufsvorbereitung»</i>	17
6.1.3	<i>Zielgruppe «Berufliche Ausbildung»</i>	17
6.1.4	<i>Zielgruppe «Supported Education»</i>	17
6.1.5	<i>Zielgruppe «Ausbildungsbegleitung»</i>	18
6.2	Zuweisungs- und Aufnahmekriterien.....	18
6.3	Kriterien für Zuweisungen nach Angebot	19
6.3.1	<i>Zuweisungskriterien «Berufsvorbereitung»</i>	19
6.3.2	<i>Zuweisungskriterien «Gezielte Berufsvorbereitung»</i>	19
6.3.3	<i>Zuweisungskriterien «Berufliche Ausbildung»</i>	19
6.3.4	<i>Zuweisungskriterien «Supported Education»</i>	20
6.3.5	<i>Zuweisungskriterien «Ausbildungsbegleitung»</i>	20
6.4	Ausschlusskriterien und besondere Vorabklärungen	20
6.5	Anzahl Plätze nach Angeboten.....	21
7	FALLSTEUERUNG UND INTEGRATION	22
7.1	Standortbestimmung und Kompetenzentwicklung	22
8	FÖRDERPLANUNG	23
9	ORGANISATION DER LEISTUNGSERBRINGUNG	24
9.1	Rollenprofile in der interdisziplinären Leistungserbringung	24
9.2	Fallteams und Fallaustausch	25
9.3	Betriebsordnung und Alltag	25
10	GESUNDHEIT, SICHERHEIT UND GRENZEN DER TRAGFÄHIGKEIT	25
10.1	Gesundheit und Sicherheit.....	25

10.2	Krisenmanagement.....	26
10.2.1	<i>Umgang mit Notfällen</i>	26
10.2.2	<i>Grenzverletzendes Verhalten – Ebene Stiftung zkj.....</i>	27
10.3	Sicherheitsvorkehrungen	27
10.4	Grenzen der Tragfähigkeit	28
11	EINTRITT, AUFENTHALT, ÜBERGÄNGE UND AUSTRITT.....	29
11.1	Eintritts- und Aufenthaltsgestaltung.....	29
11.2	Übergänge und Anschlusslösungen.....	30
11.3	Austritt	30
12	BETREUUNG IM RAHMEN DER BERUFSINTEGRATION	31
12.1	Grundhaltung, übergeordnete Ziele.....	31
12.2	Betreuungszeiten	31
12.3	Verpflegung	31
12.4	Besondere Aktivitäten	31
13	THERAPIE	32
14	AKTENFÜHRUNG, AUFBEWAHRUNG, EINSICHT UND DATENSCHUTZ.....	32
15	BETRIEBLICHE ORGANISATION UND PERSONALMANAGEMENT	33
15.1	Trägerschaft und Aufbauorganisation	33
15.1.1	<i>Aufbauorganisation Vertigo</i>	33
15.1.2	<i>Bereichsinterne Zusammenarbeit.....</i>	33
15.1.3	<i>Bereichsübergreifende Zusammenarbeit.....</i>	34
15.2	Personalmanagement.....	35
15.2.1	<i>Grundsätze.....</i>	35
15.2.2	<i>Personalführungs- und Organisationsstrukturen.....</i>	35
15.2.3	<i>Personalentwicklung.....</i>	36
15.2.4	<i>Weiterbildung</i>	36
15.2.5	<i>Mitarbeitendenbeurteilung</i>	37
15.2.6	<i>Quantitative und qualitative Ausstattung/ fachliche Voraussetzungen</i>	37
15.2.7	<i>Versicherungsschutz</i>	38
16	FINANZMANAGEMENT	38
16.1	Grundsätze	38
16.2	Rechnungslegung und Revisionsstelle.....	38
16.3	Sicherung Finanzierung	38
16.4	Führung einer Kostenrechnung / Transparenz	39
16.5	Budgetierung Personal- und Sachkosten	39
16.6	Kostenkontrolle / Reporting.....	39
16.7	Fundraising / Mittelbeschaffung, Verwendung von Spenden und Legaten	39
17	QUALITÄTSMANAGEMENT	40
17.1	Grundlagen	40
17.2	Qualitätsentwicklung	40

17.3	Qualitätssicherung und Wirkungsüberprüfung	40
18	ERSTELLDATUM UND AUTOREN	41
	ANHANG 1: MITGELTENDE DOKUMENTE UND REGELUNGEN	42

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bedeutung
AG	Arbeitsgruppe
AJB	Amt für Jugend und Berufsberatung
BB	Berufsbildner:innen beziehungsweise Arbeitsagog:innen
BGL	Betriebsgruppenlösung
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
HR	Human Resources / Personal
ICT	Informations- und Kommunikationstechnologie
IL	Institutionsleitung
JC	Jobcoach
JGDL	Jugendliche beziehungsweise junge Erwachsene
LBI	Leitung Berufsintegration
LCO	Lerncoach
LPBI	Lehrperson Berufsintegration
MA	Mitarbeitende
MAB	Mitarbeitendenbeurteilung
OHB	Organisationshandbuch
P&F	Personal und Finanzen
PrA	Praktische Ausbildung
SiGe	Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan
SL	Schulleitung
SMART	Spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert
UVG	Unfallversicherungsgesetz

VPOD	Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste
VSA	Volksschulamt
zkj	Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime

Abbildungsverzeichnis

Nummer	Titel	Kapitel
Abbildung 1	Standort Vertigo	5.2 Standort- und Umgebungskarte
Abbildung 2	Organigramm Vertigo	15.1.1 Aufbauorganisation Vertigo

Tabellenverzeichnis

Nummer	Titel / Inhalt	Kapitel
Tabelle 1	Angebote in der Berufsintegration nach Entwicklungsdimension und Zielrichtung	5. Angebote in der Berufsintegration
Tabelle 2	Interne Ausbildungsbetriebe	5.6.1 Interne Ausbildungsbetriebe
Tabelle 3	Anzahl Plätze nach Angeboten	6.5 Anzahl Plätze nach Angeboten
Tabelle 4	Bereichsinterne Zusammenarbeit	15.1.2 Bereichsinterne Zusammenarbeit
Tabelle 5	Bereichsübergreifende Zusammenarbeit	15.1.3 Bereichsübergreifende Zusammenarbeit
Tabelle 6	Qualitätsebenen und Instrumente	17.3 Qualitätssicherung und Wirkungsüberprüfung
Tabelle 7	Bezugsdokumente und weiterführende Regelungen	Anhang 1 Bezugsdokumente und weiterführende Regelungen

1 Kurzporträt

1.1 Trägerschaft

Name	Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime Obstgartensteig 4, 8006 Zürich 043 255 14 70 info.stiftung@zkg.ch www.zkg.ch
Stiftungsratspräsident	Gerold Lauber
Geschäftsleitung	Urs Achermann, Geschäftsführer Sandra Abderhalden, Abteilung Pädagogik) Benjamin Wäfler, Abteilung Finanzen und Immobilien

1.2 Institution (Geschäftsbereich)

Name	Vertigo - Schule und Ausbildung Bändlistrasse 86 044 435 10 60 info.vertigo@zkg.ch www.igo.ch
Leitung	Martin Guerra, Institutionsleitung Philippe Hägler, Leitung Berufsintegration

2 Standort und Geschichte

2.1 Regionale und örtliche Lage

Das Vertigo liegt im Westen der Stadt Zürich in einem Industriequartier an der Endhaltestelle von Tram Nummer 17. Es ist zwischen der Limmat, dem Klärwerk Werdhölzli, Schrebergärten, der Autobahnauffahrt Zürich/Bern und dem Recyclinghof Werdhölzli situiert.

Das Vertigo ist mit dem öffentlichen Verkehr gut erschlossen. Die Endhaltestelle Werdhölzli ist vom Hauptbahnhof Zürich mit der Tram Nummer 17 in knapp 20 Minuten, vom Bahnhof Altstetten mit dem Bus 307 in 6 Minuten und zu Fuss in zirka 15 Minuten erreichbar.

2.2 Standort- und Umgebungskarte



Abbildung 1: Standort Vertigo

2.3 Geschichte und Entwicklung

Das Vertigo entstand im Rahmen eines Projekts zur Quartierbelebung und Gemeinwesenentwicklung im Zürcher Grünaue Quartier und schuf mit aufsuchenden Beratungs- und Betreuungsangeboten für Jugendliche die Grundpfeiler der Offenen Jugendarbeit im Quartier. 1998 bezog das Vertigo das Fabrikgebäude der ehemaligen Bettfedernfabrik im Werdhölzli und wechselte 2009 die Trägerschaft von der Pro Juventute zur Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime.

Im Laufe der Jahre wurde neben dem soziokulturellen Angebot für die Quartierbevölkerung ein sonder- und sozialpädagogisches Angebot für Jugendliche aus dem Grossraum Zürich entwickelt. Die Entwicklung von Vertigo als Angebot zur Begleitung von Jugendlichen im Übergang von Schule-Beruf bildet die Grundlage der heutigen Angebotspalette zur beruflichen Integration. Aktuell können Jugendliche im Vertigo einen Schulabschluss erlangen, ein Berufsvorbereitungsjahr oder eine Berufsausbildung absolvieren.

3 Grundsätze

3.1 Auftrag

Die Berufsintegration Vertigo begleitet Jugendliche und junge Erwachsene, die auf dem Weg von der Schule in die berufliche Ausbildung sowie zur nachhaltigen Integration in den ersten Arbeitsmarkt fachkundige Unterstützung benötigen.

Die verschiedenen Berufsintegrationsangebote verbinden Berufsbildung, Arbeitsagogik, Unterricht, Lern- und Job Coaching und unterstützen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen beim Aufbau beruflicher Perspektiven, beim Erwerb berufsrelevanter Kompetenzen und bei der schrittweisen Annäherung an die Anforderungen des Arbeitsmarktes.

3.2 Vision und Mission

Wir unterstützen Jugendliche beim Einstieg ins Erwerbsleben.

Unser sonder- und sozialpädagogisches Angebot richtet sich an Jugendliche, die intensive Unterstützung benötigen, um den Übergang von der Schule ins Erwerbsleben zu bewältigen. In enger Zusammenarbeit mit den Jugendlichen schaffen und gestalten wir Lernsituationen und setzen Lern- und Entwicklungsprozesse in Gang. Wir arbeiten darauf hin, dass die Jugendlichen formale Bildungsnachweise erlangen und Bildungslücken schliessen können. Wir unterstützen und fördern sie bei der Konkretisierung ihrer Berufswahl, bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle und während der Lehrzeit. Sie können eine Zukunftsperspektive entwickeln und lernen, persönlichen und beruflichen Herausforderungen mit einem gestärkten Selbstbewusstsein und einem positiven Selbstbild zu begegnen.

Unsere Arbeitsweise ist fachlich fundiert.

Die Basis unseres Handelns bilden Fachwissen und Erfahrungen aus der Praxis. Wir achten bei den Jugendlichen und Mitarbeitenden darauf, die persönlichen, sozialen und kulturellen Einflüsse in unserer Arbeit bewusst wahrzunehmen, nach Ressourcen zu suchen und uns dabei an Lösungen zu orientieren. Wir arbeiten zielorientiert, transparent und verbindlich. Wir verstehen uns als lernende Organisation und messen dem gemeinsamen Entwickeln von Haltungen eine grosse Bedeutung zu. Diese dienen uns als Grundlage für die Definition, die Überprüfung und die Weiterentwicklung unserer Qualitätsansprüche.

Unsere Angebote gestalten wir flexibel, lebendig und bedürfnisorientiert.

Im engen Austausch mit internen und externen Partnerinnen und Partnern gewinnen wir Erkenntnisse für die Weiterentwicklung unserer Angebote. Eine funktionierende Zusammenarbeit und eine gegenseitig respektvolle und wertschätzende Haltung erachten wir als zentrale Faktoren, um unseren Auftrag erfüllen zu können.

Wir streben nach hoher Qualität.

Wir verpflichten uns zu einem hohen Standard der Struktur- und Prozessqualität. Alle relevanten internen Abläufe sowie die Entscheidungskompetenzen sind nachvollziehbar festgehalten und bieten Orientierung. Wir stellen hohe Erwartungen an die fachliche

Qualifizierung unserer Mitarbeitenden und sichern diese durch Weiterbildungen, Feedbackrunden und Supervisionen. Wertschätzung, gegenseitige Toleranz und Respekt sind zentrale Werte unserer Zusammenarbeit. Ein humorvoller Umgang untereinander, Freude an der Arbeit, Kreativität und Engagement verstärken unser Wirken. Wir pflegen einen konstruktiven Umgang mit Fehlern und Konflikten und verstehen sie als Chance, uns und unsere Leistungen stetig zu reflektieren und zu verbessern. Wir sprechen Fehler an und bearbeiten Konflikte aktiv, um konstruktive Lösungen zu ermöglichen.

Unsere Führung erfolgt mit Weitblick und nach Plan.

Wir beziehen Entwicklungen und Veränderungen in unseren Tätigkeitsgebieten in unsere Überlegungen mit ein. Gewonnene Erkenntnisse werden in der Angebotsentwicklung laufend berücksichtigt. Wir führen unsere Mitarbeitenden über langfristige strategische Zielsetzungen, die ihnen einen grossen Gestaltungsfreiraum gewähren, sie Prozesse mitgestalten und ihre Aufgaben eigenverantwortlich ausführen lassen. Das Leitungsteam ist präsent, unterstützt aktiv und übernimmt Verantwortung für eine qualitativ hochwertige Erbringung unserer Dienstleistungen. Der Einsatz öffentlicher Mittel erfolgt nutzbringend und verantwortungsbewusst.

3.3 Leit- und Wertvorstellungen

Beziehung als Grundlage

Tragfähige, verlässliche und respektvolle Beziehungen bilden die Grundlage für Entwicklung, Lernen und berufliche Integration. Die Mitarbeitenden gestalten Beziehungen bewusst, setzen klare Orientierung und schaffen ein Umfeld, das Sicherheit, Vertrauen und persönliches Wachstum ermöglicht.

Ressourcenorientierung

Die Förderung orientiert sich an den individuellen Stärken, Fähigkeiten und Entwicklungspotenzialen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Vorhandene Ressourcen werden sichtbar gemacht, gezielt gefördert und als Ausgangspunkt für die berufliche und persönliche Entwicklung genutzt

Partizipation

Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden aktiv in Entscheidungen eingebunden, die ihren Ausbildungs- und Integrationsprozess betreffen. Sie beteiligen sich an Zielvereinbarungen, Standortbestimmungen und der Planung ihrer nächsten Entwicklungsschritte und übernehmen dabei zunehmend Verantwortung für ihren eigenen Weg.

Arbeitsmarktorientierung

Die Berufsintegrationsangebote orientieren sich konsequent an den Anforderungen der beruflichen Ausbildung und des ersten Arbeitsmarktes. Ziel ist der Erwerb jener fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen, die für den erfolgreichen Einstieg in eine berufliche Ausbildung, deren Abschluss sowie den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt erforderlich sind und eine nachhaltige Integration ins Erwerbsleben ermöglichen.

Hilfe zur Selbsthilfe

Die Jugendlichen werden unterstützt, ihre Selbstwirksamkeit zu stärken, eigenständige Lösungen zu entwickeln und Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen. Ziel ist eine

schrittweise Verselbstständigung in persönlichen, schulischen und beruflichen Lebensbereichen.

3.4 Diversität, Schutz und Teilhabe

Die UN-Kinderrechtskonvention sowie die fachlich anerkannten Standards der Pädagogik und ihrer Nachbardisziplinen bilden die wichtigsten Orientierungspunkte. Bei der Anstellung verpflichten sich die Mitarbeitenden der Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime, keinerlei Diskriminierung aufgrund der Nationalität, des Geschlechts, der Herkunft, der Religion oder des Glaubens, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu begehen oder zu-zulassen. Unser Leitsatz «Wir begegnen den Kindern, Jugendlichen und Familien mit Wertschätzung und Respekt. Wir bauen auf ihren Stärken auf und fördern ihr Potenzial.» Das bedeutet auch, dass wir unsere Klient:innen auch und gerade in ihrer Verschiedenartigkeit respektieren und schätzen. Auf dieser Grundlage gestalten wir auch das Zusammenleben in den Institutionen und die Arbeit mit den Familien. Konflikte, die sich aus der Verschiedenheit unserer Klient:innen ergeben, werden bearbeitet und als Chance für Entwicklungen genutzt.

3.5 Partizipation

In der Berufsintegration Vertigo ist Partizipation eine zentrale Grundlage für gelingende berufliche Integration. Jugendliche und junge Erwachsene wirken aktiv an ihrem Ausbildungs-, Arbeits- und Integrationsprozess mit und gestalten den berufsintegrativen Alltag mit. Sie bringen Einschätzungen, Bedürfnisse und berufliche Ziele ein; Vertigo fördert ihre Mitwirkung bei Förderplanung, Standortbestimmungen und beruflichen Entscheidungen, wodurch ihre Selbstwirksamkeit, Eigenverantwortung und Sicherheit im Umgang mit Anforderungen der Arbeitswelt gestärkt werden.

Die Mitarbeitenden fördern Partizipation bewusst und nehmen Anliegen und Rückmeldungen angemessen auf. Partizipation erfolgt insbesondere in folgenden Formen:

3.5.1 Integrations- und Förderplanung

Jugendliche formulieren Ziele und bearbeiten diese gemeinsam mit den beteiligten Fachpersonen. Selbst- und Fremdeinschätzungen fliessen ein.

3.5.2 Mitsprache im Alltag

Anliegen und Vorschläge werden in Gesprächen, Ausbildungssituationen und Arbeitseinsätzen aufgenommen.

3.5.3 Übergänge und Anschlusslösungen

Ziele für Ausbildung, Praktikum und Arbeitsmarkt werden gemeinsam mit den Jugendlichen sowie den relevanten Beteiligten geplant.

3.5.4 Coachingsgespräche

Jugendliche reflektieren Situation, Lern- und Arbeitserfahrungen, Verhalten und nächste Schritte. Anliegen und Kritik werden aufgenommen.

3.6 Bedeutung und Sicherstellung des Kindeswohls

Die Institutionen der Stiftung zkj bieten den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen einen verlässlichen und sicheren Entwicklungsraum. Die Stiftung zkj hat in den Richtlinien, OHB Dokument Nr. 2.2.060 zu «Sanktionen im pädagogischen Kontext» sowie im OHB Dokument Nr. 2.2.001 «Konzept Intervention und Prävention – grenzverletzendes Verhalten» für alle Institutionen der Stiftung zkj Rahmenbedingungen für das Kindeswohl vorgegeben. Die Institutionen verfügen über weitere Ausführungskonzepte und Vorgaben für die Mitarbeitenden, welche die Sicherheit und Unversehrtheit der Kinder und Jugendlichen gewährleisten sollen.

Kinderrechte und das Wohl der Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben im Vertigo höchste Priorität. Ihre Rechte werden respektiert; Schutz, Sicherheit und Entwicklung stehen im Vordergrund.

Vertigo gewährleistet ein sicheres, unterstützendes Umfeld und schützt die Jugendlichen vor Gewalt, Vernachlässigung und Grenzverletzungen.

Die Angebote in der Berufsintegration orientieren sich an den individuellen Bedürfnissen der Jugendlichen. Förderplanung, Jobcoaching, Ausbildungssituationen und Zusammenarbeit mit Umfeld und Fachstellen werden entsprechend abgestimmt.

Zur Sicherstellung des Kindeswohls verfügt das Vertigo über folgende Feinkonzepte:

- Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen
- Charta zum Umgang mit Nikotin
- Pädagogische Leitideen
- Konzept Suchtprävention und Früherkennung
- Konzept Umgang mit Grenzverletzungen
- Krisen- und Notfallkonzept

4 Fachliche Orientierung - Entwicklungsdimensionen

Die Förderung in den Berufsintegrationsangeboten orientiert sich an einem entwicklungsorientierten Kompetenzmodell. Ausgangspunkt ist die Annahme, dass Jugendliche und junge Erwachsene auf dem Weg in die Arbeitswelt unterschiedliche Entwicklungsaufgaben bewältigen müssen. Die Förderung erfolgt entlang der drei zentralen Entwicklungsdimensionen:

- Berufswahlreife
- Ausbildungsreife
- Berufsreife

Die drei Entwicklungsdimensionen bauen aufeinander auf und beeinflussen sich wechselseitig. Sie bilden die Grundlage für Förderplanung, Standortbestimmung und Wirkungsüberprüfung.

4.1 Entwicklungsdimension Berufswahlreife

Berufswahlreife beschreibt die Fähigkeit, auf der Grundlage einer realistischen Selbsteinschätzung und konkreter Berufsinformationen eine tragfähige berufliche Perspektive zu entwickeln.

Sie umfasst die Auseinandersetzung mit eigenen Interessen, Fähigkeiten, Werten und Entwicklungsmöglichkeiten sowie das Erkunden verschiedener Berufsfelder. Dazu gehören insbesondere die Beschaffung und Auswertung von Berufsinformationen, praktische Erprobungen in Arbeits- und Berufsfeldern, die Reflexion eigener Erfahrungen, das Erkennen von Passungen zwischen Person und Beruf sowie das Treffen nachvollziehbarer und realistischer Berufswahlentscheidungen.

4.1.1 Kompetenzbereich 1: Selbstkenntnis

Die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen

- kennen ihre Interessen, Stärken und Entwicklungspotenziale
- können persönliche Ressourcen benennen
- erkennen eigene Lern- und Arbeitsweisen
- setzen sich mit Grenzen und Unterstützungsbedarfen auseinander
- entwickeln ein realistisches Selbstbild

4.1.2 Kompetenzbereich 2: Informations- und Orientierungskompetenz

Die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen

- kennen die Bildungslandschaft und verschiedene Ausbildungswege
- beschaffen selbstständig Informationen zu Berufen
- vergleichen Anforderungen verschiedener Berufsfelder
- nutzen Berufsinformationsangebote zielgerichtet
- verstehen Zusammenhänge zwischen Ausbildung, Arbeitsmarkt und Berufsentwicklung

4.1.3 Kompetenzbereich 3: Exploration und Praxiserfahrung

Die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen

- erkunden unterschiedliche Berufsfelder
- sammeln Erfahrungen in Arbeitsversuchen und Praktika
- reflektieren praktische Erfahrungen systematisch
- erkennen Passungen und Nicht-Passungen zwischen Person und Beruf
- entwickeln realistische berufliche Perspektiven

4.1.4 Kompetenzbereich 4: Entscheidungsfähigkeit

Die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen

- wägen verschiedene Optionen gegeneinander ab
- treffen nachvollziehbare Entscheidungen
- übernehmen Verantwortung für ihre Berufswahl
- entwickeln alternative Handlungsoptionen
- zeigen Flexibilität bei veränderten Voraussetzungen

4.1.5 Kompetenzbereich 5: Bewerbungs- und Selbstvermarktungskompetenz

Die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen

- erstellen vollständige Bewerbungsunterlagen
- präsentieren ihre Fähigkeiten angemessen
- bereiten sich auf Vorstellungsgespräche vor
- treten situationsgerecht auf
- können eigene Stärken überzeugend darstellen

4.1.6 Fachliche Förderziele

- Entwicklung einer stabilen beruflichen Perspektive
- Verbesserung der Selbsteinschätzung
- Erweiterung der Berufskennntnisse
- Aufbau von Bewerbungsfähigkeiten
- Erhöhung der Entscheidungs- und Handlungssicherheit
- erfolgreiche Suche nach Anschlusslösungen

4.2 Entwicklungsdimension Ausbildungsreife

Ausbildungsreife beschreibt die Fähigkeit, die persönlichen, sozialen, schulischen und arbeitsbezogenen Anforderungen einer beruflichen Grundbildung zuverlässig zu erfüllen.

Sie umfasst die Verbindung schulischer Grundqualifikationen, tragfähiger Lern- und Arbeitsstrategien, Selbstorganisation, sozialer Kompetenzen sowie persönlicher Stabilität. Dazu gehören insbesondere das Verstehen und Bearbeiten schulischer und betrieblicher Aufträge, eine zuverlässige Ausbildungs- und Arbeitshaltung, der konstruktive Umgang mit Rückmeldungen und Konflikten, die Fähigkeit zur Zusammenarbeit sowie eine

ausreichende Belastbarkeit, um sich in einem Ausbildungsbetrieb und in der Berufsfachschule erfolgreich zu entwickeln.

4.2.1 Kompetenzbereich 1: Schulische Grundqualifikationen

Die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen

- verfügen über grundlegende schulische Kompetenzen in Lesen, Schreiben, Rechnen und im Umgang mit digitalen Arbeitsmitteln
- können Arbeitsaufträge lesen und verstehen
- wenden Lernstrategien an
- organisieren schulische Aufgaben selbstständig

4.2.2 Kompetenzbereich 2: Lern- und Arbeitsverhalten

Die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen

- zeigen Lernbereitschaft
- können sich konzentrieren und ausdauernd arbeiten
- nehmen Rückmeldungen an
- reflektieren Fehler konstruktiv
- entwickeln Problemlösestrategien

4.2.3 Kompetenzbereich 3: Selbstorganisation und Eigenverantwortung

Die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen

- erscheinen pünktlich und zuverlässig
- halten Vereinbarungen ein
- bereiten Arbeitseinsätze vor
- übernehmen Verantwortung für ihr Handeln
- planen Aufgaben und Termine angemessen

4.2.4 Kompetenzbereich 4: Soziale Kompetenzen

Die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen

- arbeiten kooperativ mit anderen zusammen
- respektieren Regeln und Rollen
- kommunizieren wertschätzend
- gehen mit Konflikten konstruktiv um
- können Unterstützung einholen

4.2.5 Kompetenzbereich 5: Belastbarkeit und Stabilität

Die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen

- bewältigen Anforderungen auch unter Belastung
- regulieren Emotionen angemessen
- entwickeln Frustrationstoleranz
- bleiben auch bei Schwierigkeiten handlungsfähig
- nutzen unterstützende Netzwerke

4.2.6 Fachliche Förderziele

- erfolgreiche Aufnahme einer Ausbildung
- Stabilisierung des Lern- und Arbeitsverhaltens
- Entwicklung einer zuverlässigen Arbeits- und Ausbildungshaltung
- Verbesserung der schulischen Voraussetzungen
- Stärkung sozialer Kompetenzen
- Erhöhung der Belastbarkeit und Selbststeuerung

4.3 Entwicklungsdimension Berufsreife

Berufsreife beschreibt die Fähigkeit, berufliche Anforderungen im ersten Arbeitsmarkt selbstständig, nachhaltig und qualitätsorientiert zu erfüllen.

Sie umfasst die Integration fachlicher, methodischer, sozialer und persönlicher Kompetenzen und bildet die Grundlage dafür, dass Jugendliche und junge Erwachsene berufliche Anforderungen über längere Zeit zuverlässig erfüllen. Dazu gehören insbesondere eine selbstständige Arbeitsausführung, die zuverlässige Erfüllung betrieblicher Anforderungen, eine stabile Arbeitsleistung, angemessenes berufliches Verhalten, erfolgreiche Zusammenarbeit im Betrieb sowie die nachhaltige Integration in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit.

4.3.1 Kompetenzbereich 1: Fachkompetenz

Die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen

- beherrschen berufsspezifische Tätigkeiten
- wenden Fachwissen praxisgerecht an
- arbeiten qualitätsbewusst
- halten betriebliche Standards ein
- entwickeln berufliche Handlungssicherheit

4.3.2 Kompetenzbereich 2: Methodenkompetenz

Die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen

- planen Arbeitsabläufe
- setzen Prioritäten
- organisieren Arbeitsmittel und Ressourcen
- verbinden theoretisches Wissen mit praktischen Arbeitssituationen
- dokumentieren Arbeiten nachvollziehbar
- lösen Probleme selbstständig und strukturiert

4.3.3 Kompetenzbereich 3: Sozialkompetenz

Die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen

- arbeiten produktiv im Team
- kommunizieren situationsgerecht mit Vorgesetzten, Kundschaft und Kolleginnen und Kollegen
- übernehmen Verantwortung innerhalb des Betriebes
- zeigen Kooperationsbereitschaft

- tragen zu einem positiven Arbeitsklima bei

4.3.4 Kompetenzbereich 4: Selbstkompetenz

Die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen

- zeigen Selbstverantwortung
- reflektieren das eigene Handeln
- entwickeln berufliche Ziele weiter
- zeigen Eigeninitiative
- gehen professionell mit Rückmeldungen um

4.3.5 Kompetenzbereich 5: Gesundheit und Arbeitsfähigkeit

Die Jugendlichen beziehungsweise jungen Erwachsenen

- achten auf ihre physische und psychische Gesundheit
- erkennen Belastungsgrenzen frühzeitig
- nutzen geeignete Bewältigungsstrategien
- verfügen über eine ausreichende Arbeitsfähigkeit
- sichern langfristig ihre Beschäftigungsfähigkeit

4.3.6 Fachliche Förderziele

- erfolgreiche Ausbildungsabschlüsse
- nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit
- Integration in den ersten Arbeitsmarkt
- langfristige berufliche Stabilisierung
- Erweiterung beruflicher Entwicklungsperspektiven
- Förderung lebenslangen Lernens

5 Angebote in der Berufsintegration

Das Angebotsmodell bildet eine aufbauende Prozesskette von beruflicher Orientierung über gezielte Berufsvorbereitung und berufliche Ausbildung im geschützten Rahmen bis zur Begleitung im ersten Arbeitsmarkt. Die Angebote sind durchlässig und werden anhand von Standortbestimmungen, Kompetenzentwicklung und Anschlussplanung fachlich gesteuert.

Die Angebote der Berufsintegration sind entlang der Entwicklungsdimensionen **Berufswahlreife**, **Ausbildungsreife** und **Berufsreife** aufgebaut. Je nach Ausgangslage, Entwicklungsstand und Zielsetzung steht eine andere Dimension im Vordergrund. Die Berufsvorbereitung fokussiert auf Orientierung, Abklärung und den Aufbau von Berufswahlreife. Die gezielte Berufsvorbereitung stärkt die Ausbildungsreife durch schulische Förderung, praktische Qualifizierung, Arbeitsverhalten und persönliche Stabilisierung. Die berufliche Ausbildung verbindet den Aufbau berufspraktischer, schulischer und persönlicher Kompetenzen mit der Entwicklung von Ausbildungs- und Berufsreife. Supported Education und Ausbildungsbegleitung unterstützen insbesondere die Berufsreife, indem sie Ausbildungsverläufe im ersten Arbeitsmarkt stabilisieren, Abbrüche vermeiden und tragfähige Anschlusslösungen vorbereiten.

Tabelle 1: Angebote in der Berufsintegration nach Entwicklungsdimension und Zielrichtung

Angebot	Entwicklungsdimension	Zielrichtung
Berufsvorbereitung	Berufswahlreife	Orientierung, Abklärung, Entwicklung realistischer beruflicher Perspektiven und Anschlussziele
Gezielte Berufsvorbereitung	Ausbildungsreife	Aufbau schulischer, persönlicher, sozialer und arbeitsbezogener Voraussetzungen für eine berufliche Ausbildung
Berufliche Ausbildung	Ausbildungsreife und Berufsreife	Erwerb berufspraktischer, schulischer und personaler Kompetenzen sowie Vorbereitung auf Abschluss, Lehrfortsetzung oder Arbeitsmarkt
Supported Education	Berufsreife	Stabilisierung einer Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt bei gleichzeitiger Ausbildungs- und Begleitverantwortung durch Vertigo
Ausbildungsbegleitung	Berufsreife	Sicherung des Ausbildungsverlaufs, Vermeidung von Abbrüchen und Vorbereitung einer tragfähigen Anschlusslösung

5.1 Berufsvorbereitung

Das Angebot «Berufsvorbereitung» unterstützt die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in einem geschützten Rahmen innerhalb interner Ausbildungsbetriebe oder externer Partnerbetriebe dabei, berufliche Interessen zu klären, realistische Berufsvorstellungen zu entwickeln und erste, tragfähige Anschlussziele zu formulieren. Inhalte sind Kennenlernen verschiedener Berufsfelder, praktische Erprobungen, Ressourcenabklärung, Berufsorientierung, Bewerbungsvorbereitung und Entwicklung realistischer Berufsziele.

5.2 Gezielte Berufsvorbereitung

Das Angebot «Gezielte Berufsvorbereitung» stärkt die Ausbildungsreife der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in einem geschützten Rahmen innerhalb interner Ausbildungsbetriebe oder externer Partnerbetriebe, indem es praktische Qualifizierung, schulische Förderung, persönliche Begleitung und den gezielten Aufbau beruflicher Kompetenzen miteinander verbindet. Praktika im ersten Arbeitsmarkt ermöglichen realitätsnahe Erfahrungen und unterstützen die Jugendlichen dabei, ihre beruflichen Ziele zu überprüfen, ihre Anschlussfähigkeit zu verbessern und eine passende berufliche Anschlusslösung vorzubereiten.

5.3 Berufliche Ausbildung

Das Angebot «Berufliche Ausbildung» ermöglicht Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine berufliche Ausbildung auf Niveau PrA, EBA oder EFZ in einem geschützten Rahmen innerhalb interner Ausbildungsbetriebe oder externer Partnerbetriebe und fördert den Aufbau berufspraktischer, schulischer und persönlicher Kompetenzen. Es verbindet berufspraktische Ausbildung, Lerncoaching, persönliche Begleitung, Praktikums-einsätze und die Vorbereitung auf Ausbildungssituationen oder eine Arbeitsstelle im ersten Arbeitsmarkt.

5.4 Supported Education

Im Angebot «Supported Education» absolvieren Jugendliche und junge Erwachsene ihre berufliche Ausbildung auf Niveau PrA, EBA oder EFZ in einem Betrieb des ersten Arbeitsmarktes. Der Betrieb vermittelt die beruflichen Bildungsinhalte und übernimmt die praktische Ausbildung vor Ort. Vertigo delegiert die Vermittlung der berufspraktischen Ausbildungsinhalte an den Betrieb, bleibt jedoch für Ausbildungscoordination, Begleitung der Lernenden und Unterstützung des Betriebs verantwortlich. Im Unterschied zur Ausbildungsbegleitung trägt Vertigo bei Supported Education weiterhin die Gesamtverantwortung für Ausbildung und Begleitung.

Das Angebot eröffnet insbesondere Kleinbetrieben mit wenig Ausbildungserfahrung oder begrenzten finanziellen Ressourcen die Möglichkeit, Lernende auszubilden.

5.5 Ausbildungsbegleitung

Das Angebot «Ausbildungsbegleitung» begleitet Jugendliche und junge Erwachsene während einer Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt. Im Unterschied zu Supported

Education liegt die Ausbildungsverantwortung vollständig beim Ausbildungsbetrieb; Vertigo übernimmt keine Ausbildungs- oder Gesamtverantwortung, sondern unterstützt Lernende und Betrieb punktuell bei der Stabilisierung des Ausbildungsverlaufs. Vertigo vermittelt dabei zwischen Lernenden, Betrieb, Berufsfachschule, zuweisender Stelle und weiterem Helfer:innensystem und trägt zur Klärung, Koordination und Stabilisierung des Ausbildungsverlaufs bei. Dazu gehören Coaching, Verhaltensreflexion, Beratung des Betriebs, Krisenprävention sowie Unterstützung bei der Planung und Umsetzung einer Anschlusslösung.

5.6 Tätigkeitsfelder, Ausbildungsorte und Kooperationsbetriebe

Die Berufsintegration nutzt interne Ausbildungsbetriebe und externe Partnerbetriebe im geschützten Rahmen sowie Ausbildungsbetriebe im ersten Arbeitsmarkt als Lern-, Abklärungs- und Ausbildungsräume. Interne Ausbildungsbetriebe und externe Partnerbetriebe ermöglichen praktische Erprobungen, Berufsvorbereitung und berufliche Ausbildungen auf den Niveaus PrA, EBA und EFZ im geschützten Rahmen. Ausbildungsbetriebe im ersten Arbeitsmarkt werden insbesondere im Rahmen von Supported Education und Ausbildungsbegleitung einbezogen. Voraussetzung sind die individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Die Angebote fördern berufspraktische Erfahrungen, Berufswahl-, Ausbildungs- und Berufsreife und sind auf eine Ausbildung, eine Lehrfortsetzung oder eine Anschlusslösung im ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet.

5.6.1 Interne Ausbildungsbetriebe

Tabelle 2: Interne Ausbildungsbetriebe

Betrieb	Profil	Lern- und Förderfelder	Plätze
Administration	Dienstleistung und Administration	Kaufmännische Grundfertigkeiten, Büroorganisation, Kommunikation, digitale Arbeitsmittel, Dienstleistungsorientierung, Genauigkeit, Verlässlichkeit	4
Autowerkstatt	Reparatur und Unterhalt Personenwagen	Technische Grundfertigkeiten, Werkzeug- und Materialkunde, Arbeitssicherheit, sorgfältiges Arbeiten, Qualitätsbewusstsein, Kundenorientierung	5
Betriebsunterhalt	Werk- und Hausdienst	Technische Basiskompetenzen, Unterhaltsarbeiten, handwerkliches Arbeiten, Arbeitssicherheit, Auftragsbearbeitung, Verantwortung, Kundenorientierung	10
Detailhandel	Textil- und Lifestyle	Warenbewirtschaftung, Verkauf, Kundenkontakt, Präsentation, Ordnung, Preis-, Qualitäts- und Dienstleistungsverständnis	6

Betrieb	Profil	Lern- und Förderfelder	Plätze
Küche	Koch/ Köchin	Speisenzubereitung, Hygiene, Arbeitssicherheit, Zeitplanung, Teamarbeit, Belastbarkeit, Arbeiten in strukturierten Abläufen	6

5.6.2 Externe Partnerbetriebe im geschützten Rahmen

Externe Partnerbetriebe ergänzen die internen Ausbildungsbetriebe und schaffen realitätsnahe Lern- und Arbeitserfahrungen im geschützten Rahmen. Sie ermöglichen Schnuppereinsätze, Praktika und berufliche Ausbildungen. In diesen betrieblichen Lernfeldern entwickeln die Jugendlichen und jungen Erwachsenen ihre Ausbildungs- und Berufsreife, Kommunikationsfähigkeit und Zuverlässigkeit weiter. Die Zusammenarbeit mit den Partnerbetrieben unterstützt die realistische Einschätzung betrieblicher Anforderungen, die Überprüfung der Anschlussfähigkeit und die Vorbereitung tragfähiger Übergänge in weiterführende Ausbildungs- oder Arbeitsmarktlösungen. Die Grundlagen der Zusammenarbeit werden in einer Zusammenarbeitsvereinbarung geregelt. Diese hält Auftrag, Zuständigkeiten, Kommunikationswege, Begleitung, Datenschutz, Qualitätsanforderungen und gegenseitige Erwartungen verbindlich fest.

5.6.3 Ausbildungsbetriebe im ersten Arbeitsmarkt

Ausbildungsbetriebe im ersten Arbeitsmarkt ermöglichen Jugendlichen und jungen Erwachsenen Ausbildungserfahrungen unter regulären betrieblichen Bedingungen. Sie vermitteln die berufspraktischen Bildungsinhalte, stellen reale Arbeits- und Leistungsanforderungen und übernehmen je nach Angebot die praktische Ausbildung oder die vollständige Ausbildungsverantwortung. Vertigo begleitet den Integrations- und Ausbildungsverlauf fachlich, koordiniert die Zusammenarbeit mit den Beteiligten und unterstützt bei der Stabilisierung des Ausbildungssettings. Die Zusammenarbeit mit Ausbildungsbetrieben im ersten Arbeitsmarkt setzt eine ausreichende Passung zwischen individuellem Entwicklungsstand, betrieblichen Anforderungen und Unterstützungsbedarf voraus.

6 Zielgruppe, Indikation und Zuweisung

Dieses Kapitel beschreibt die Zielgruppen, Indikationsgrundlagen und Zuweisungskriterien zu den Berufsintegrationsangeboten. Es dient als fachliche Orientierung für die Wahl des passenden Angebots und unterstützt eine nachvollziehbare, ressourcenorientierte und bedarfsgerechte Aufnahmeentscheidung.

6.1 Zielgruppe nach Angeboten

6.1.1 Zielgruppe «Berufsvorbereitung»

Das Angebot «Berufsvorbereitung» richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene am Übergang von der Schule in die Arbeitswelt, bei denen eine direkte Aufnahme einer beruflichen Grundbildung oder einer gezielten Berufsvorbereitung noch nicht angezeigt ist. Im Vordergrund stehen berufliche Orientierung, Abklärung von Interessen und Fähigkeiten sowie der Aufbau einer tragfähigen Anschlussperspektive.

Zur Zielgruppe gehören Jugendliche und junge Erwachsene, die ihre obligatorische Schulzeit abgeschlossen haben oder kurz davorstehen, jedoch noch keine gefestigte Berufswahl getroffen haben. Sie benötigen Unterstützung beim Aufbau eines realistischen Selbstbildes, beim Kennenlernen verschiedener Berufsfelder, bei ersten Arbeitserfahrungen und bei der Entwicklung geeigneter Anschlussziele.

Angesprochen sind auch Jugendliche und junge Erwachsene mit Lernschwierigkeiten, Entwicklungsverzögerungen, Aufmerksamkeits- und Konzentrationsschwierigkeiten, Verhaltensauffälligkeiten, psychosozialen Belastungen oder gesundheitlichen Einschränkungen. Entscheidend ist der daraus entstehende Unterstützungsbedarf in Berufsorientierung, Tagesstruktur, Selbstorganisation, Arbeitsverhalten und sozialer Integration.

Die Zielgruppe bringt unterschiedliche schulische, persönliche und soziale Voraussetzungen mit. Häufig bestehen Unsicherheiten bezüglich Leistungsfähigkeit, Belastbarkeit, Frustrationstoleranz, Verlässlichkeit oder Umgang mit Anforderungen. Aufgrund dieser Ausgangslage benötigt sie einen geschützten Rahmen, der Sicherheit, Orientierung und fachliche Begleitung bietet. Die Berufsvorbereitung bietet dafür einen niederschweligen, verbindlichen Rahmen, in dem grundlegende Kompetenzen aufgebaut, beobachtet und fachlich eingeschätzt werden.

Vorausgesetzt werden Entwicklungspotenzial und eine grundsätzliche Bereitschaft, sich auf Tagesstruktur, Abmachungen, Reflexion und praktische Erprobungen einzulassen. Die Motivation kann zu Beginn schwankend sein und wird im Verlauf gezielt gestärkt.

Die Berufsvorbereitung dient der beruflichen Orientierung, Abklärung und dem Aufbau von Berufswahlreife. Sie schafft Anschlussfähigkeit an die gezielte Berufsvorbereitung, an eine berufliche Ausbildung oder an eine andere passende Anschlusslösung. Weiterführende Angebote im ersten Arbeitsmarkt kommen in Betracht, wenn die individuellen Voraussetzungen dafür ausreichend entwickelt sind.

6.1.2 Zielgruppe «Gezielte Berufsvorbereitung»

Das Angebot «Gezielte Berufsvorbereitung» richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die ihre Berufswahl konkretisiert haben und eine berufliche Ausbildung, insbesondere auf Niveau EBA oder EFZ, anstreben. Sie verfügen über eine erkennbare berufliche Richtung, benötigen jedoch einen geschützten Rahmen und gezielte Förderung, um die Anforderungen einer Ausbildung zuverlässig bewältigen zu können.

Zur Zielgruppe gehören Jugendliche und junge Erwachsene mit abgeschlossener obligatorischer Schulzeit, ohne bisherige berufliche Ausbildung und mit wenig oder keiner Berufserfahrung. Häufig bestehen Förderbedarfe in Arbeits- und Leistungsverhalten, Ausdauer, Selbstorganisation, Zuverlässigkeit, Belastbarkeit, schulischen Grundkompetenzen oder im Umgang mit Rückmeldungen.

Das Angebot ist angezeigt, wenn eine Ausbildungsperspektive vorhanden ist, die Ausbildungsreife jedoch noch aufgebaut, überprüft und stabilisiert werden muss. Praktische Arbeitseinsätze, schulische Förderung und Praktika im ersten Arbeitsmarkt ermöglichen eine realistische Einschätzung der Leistungsfähigkeit, des Sozialverhaltens und der Eignung für die angestrebte Ausbildung.

6.1.3 Zielgruppe «Berufliche Ausbildung»

Das Angebot «Berufliche Ausbildung» richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die eine berufliche Ausbildung auf Niveau PrA, EBA oder EFZ absolvieren möchten, die Anforderungen einer Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt jedoch noch nicht ausreichend selbstständig bewältigen können. Sie benötigen einen geschützten Rahmen mit berufspraktischer Anleitung, schulischer Förderung und persönlicher Begleitung.

Zur Zielgruppe gehören Jugendliche und junge Erwachsene mit abgeschlossener obligatorischer Schulzeit, ohne bisherige berufliche Ausbildung und mit Potenzial für einen anerkannten Ausbildungsabschluss oder eine praktische Ausbildung. Sie haben ihre Berufswahl getroffen oder verfügen über eine fachlich begründete berufliche Richtung.

Das Angebot eignet sich für Jugendliche und junge Erwachsene mit Lern- oder Verhaltensauffälligkeiten, psychosozialen Belastungen, gesundheitlichen Einschränkungen oder vergleichbaren Herausforderungen, die einen erhöhten Unterstützungsbedarf erfordern. Ziel ist der Aufbau berufspraktischer, schulischer, persönlicher und sozialer Kompetenzen sowie – bei entsprechender Entwicklung – die schrittweise Annäherung an den ersten Arbeitsmarkt.

6.1.4 Zielgruppe «Supported Education»

Das Angebot «Supported Education» richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die eine berufliche Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt absolvieren oder fortführen können, dabei jedoch eine verbindliche Begleitung durch Vertigo benötigen. Vertigo übernimmt die Ausbildungs- und Begleitverantwortung und koordiniert die Zusammenarbeit zwischen Lernenden, Ausbildungsbetrieb, Berufsfachschule und weiteren Beteiligten.

Zur Zielgruppe gehören Jugendliche und junge Erwachsene, die eine Ausbildung im geschützten Rahmen begonnen haben und aufgrund ihrer Entwicklung, Motivation und Leistungsfähigkeit in einen Ausbildungsbetrieb im ersten Arbeitsmarkt wechseln können.

Ebenfalls angesprochen sind Jugendliche und junge Erwachsene, die nach einer PrA- oder EBA-Ausbildung eine weiterführende Ausbildung auf höherem Niveau anstreben.

Supported Education ist angezeigt, wenn die Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt möglich und sinnvoll ist, der Ausbildungserfolg ohne koordinierte Begleitung jedoch gefährdet wäre.

6.1.5 Zielgruppe «Ausbildungsbegleitung»

Das Angebot «Ausbildungsbegleitung» richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene, die ihre berufliche Ausbildung in einem Ausbildungsbetrieb im ersten Arbeitsmarkt absolvieren.

Zur Zielgruppe gehören Jugendliche und junge Erwachsene, die eine Ausbildung im geschützten Rahmen beginnen können bzw. begonnen haben und über Potenzial sowie Motivation verfügen, diese im ersten Arbeitsmarkt fortzuführen. Ebenso gehören Jugendliche und junge Erwachsene dazu, die nach einer PrA- oder EBA-Ausbildung eine weiterführende Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt anstreben.

Die Ausbildungsbegleitung ist angezeigt, wenn die Grundanforderungen des ersten Arbeitsmarktes mit punktueller, fachlich koordinierter Unterstützung bewältigt werden können.

6.2 Zuweisungs- und Aufnahmekriterien

Die Aufnahme in ein Angebot der Berufsintegration Vertigo erfolgt nach fachlicher Indikationsprüfung. Massgebend sind Ausgangslage, Entwicklungsstand, Unterstützungsbedarf und die Passung zum nächsten sinnvollen Schritt im Integrationsprozess.

Eine Zuweisung ist angezeigt, wenn Jugendliche und junge Erwachsene am Übergang von Schule, Ausbildung und Arbeitswelt für eine tragfähige berufliche Perspektive gezielte Unterstützung benötigen und in regulären Brückenangeboten aufgrund ihres individuellen Unterstützungsbedarfs nicht bestehen können. Der Bedarf kann Berufswahl, Ausbildungsreife, schulische Grundlagen, Arbeitsverhalten, Selbstorganisation, Belastbarkeit oder Sozialkompetenz betreffen.

Vorausgesetzt werden Entwicklungspotenzial, minimale Kooperationsbereitschaft und die Fähigkeit, an einer verbindlichen Tagesstruktur teilzunehmen. Motivation, Stabilität und Verlässlichkeit müssen noch nicht gefestigt sein, sollen aber förderbar sein.

Die Angebotswahl richtet sich nach dem Stand der beruflichen Entwicklung: Berufsvorbereitung bei unklarer Orientierung, gezielte Berufsvorbereitung bei konkreter Richtung und Förderbedarf, berufliche Ausbildung bei Bedarf nach geschütztem Rahmen sowie Supported Education oder Ausbildungsbegleitung bei möglicher Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt mit Begleitbedarf.

Vor der Aufnahme werden Auftrag, Ziele, Zuständigkeiten, Finanzierung und Erwartungen mit der zuweisenden Stelle und den relevanten Beteiligten geklärt. Die Aufnahme erfolgt, wenn Auftrag, Angebot, Unterstützungsbedarf und Ressourcen fachlich zusammenpassen.

Eine Aufnahme ist nicht angezeigt, wenn medizinischer, psychiatrischer oder pflegerischer Unterstützungsbedarf im Vordergrund steht oder eine Teilnahme an Tagesstruktur, Ausbildung oder Arbeit auch mit intensiver Begleitung aktuell nicht realistisch ist.

6.3 Kriterien für Zuweisungen nach Angebot

6.3.1 Zuweisungskriterien «Berufsvorbereitung»

Eine Zuweisung in die Berufsvorbereitung ist angezeigt, wenn die berufliche Orientierung noch unklar ist und vor einer weiterführenden Massnahme Interessen, Fähigkeiten, Belastbarkeit und Anschlussmöglichkeiten geklärt werden müssen. Das Angebot eignet sich für Jugendliche und junge Erwachsene, die einen niederschweligen, verbindlichen Rahmen benötigen, um Tagesstruktur, Arbeitsverhalten, Selbstorganisation und erste berufliche Perspektiven aufzubauen.

Vorausgesetzt werden erkennbares Entwicklungspotenzial und eine minimale Bereitschaft, sich auf Abklärungen, praktische Erprobungen und verbindliche Abmachungen einzulassen. Ziel ist die fachlich begründete Klärung des nächsten Schritts.

6.3.2 Zuweisungskriterien «Gezielte Berufsvorbereitung»

Eine Zuweisung in die gezielte Berufsvorbereitung ist angezeigt, wenn eine berufliche Richtung vorhanden ist, die Ausbildungsreife jedoch noch nicht ausreichend stabil ist. Das Angebot eignet sich bei Förderbedarf in Arbeits- und Leistungsverhalten, schulischen Grundkompetenzen, Selbstorganisation, Belastbarkeit, Zuverlässigkeit oder Sozialverhalten.

Vorausgesetzt wird, dass die angestrebte Ausbildung grundsätzlich realistisch erscheint, durch gezielte Förderung vorbereitet werden kann und die Eignung für das gewählte Berufsfeld gegeben ist. Ziel ist der Aufbau der Ausbildungsreife und das Ermitteln des individuellen Unterstützungsbedarfs als Grundlage für die fachliche Einschätzung, ob eine Ausbildung in einem internen Ausbildungsbetrieb, bei einem externen Partnerbetrieb oder in einem Ausbildungsbetrieb im ersten Arbeitsmarkt angezeigt ist.

6.3.3 Zuweisungskriterien «Berufliche Ausbildung»

Eine Zuweisung in die berufliche Ausbildung ist angezeigt, wenn Jugendliche und junge Erwachsene eine erstmalige Ausbildung auf Niveau PrA, EBA oder EFZ absolvieren möchten, die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes jedoch noch nicht selbstständig bewältigen können.

Das Angebot eignet sich, wenn eine Berufswahl oder fachlich begründete berufliche Richtung vorhanden ist und ein geschützter Ausbildungsrahmen mit berufspraktischer Anleitung, schulischer Förderung und persönlicher Begleitung erforderlich ist. Ziel ist ein erfolgreicher Ausbildungsverlauf sowie – bei entsprechender Entwicklung – die schrittweise Vorbereitung und Umsetzung des Übertritts in einen Ausbildungsbetrieb im ersten Arbeitsmarkt.

6.3.4 Zuweisungskriterien «Supported Education»

Eine Zuweisung in Supported Education ist angezeigt, wenn eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt möglich ist, der Ausbildungserfolg ohne verbindliche Begleitung jedoch gefährdet wäre. Das Angebot eignet sich für Jugendliche und junge Erwachsene, die ausreichende personale, soziale und berufliche Kompetenzen mitbringen, aber weiterhin Unterstützung bei Schule, Betrieb, Kommunikation, Krisenbewältigung oder Netzwerkkoordination benötigen.

Vorausgesetzt wird, dass ein Ausbildungsplatz im ersten Arbeitsmarkt vorhanden oder realistisch erreichbar ist. Ziel ist die Stabilisierung der Ausbildung und der erfolgreiche Abschluss.

6.3.5 Zuweisungskriterien «Ausbildungsbegleitung»

Eine Zuweisung in die Ausbildungsbegleitung ist angezeigt, wenn Jugendliche und junge Erwachsene ihre Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt absolvieren und die Ausbildungsverantwortung beim Betrieb liegt, gleichzeitig aber ein fachlicher Begleit- und Koordinationsbedarf besteht.

Das Angebot eignet sich, wenn die Grundanforderungen der Ausbildung grundsätzlich bewältigt werden können, punktuell jedoch Unterstützung in Selbstorganisation, Kommunikation, Konfliktbewältigung, Lernverhalten oder Belastbarkeit erforderlich ist. Ziel ist die Stabilisierung der Ausbildung, die Vermeidung von Abbrüchen und der erfolgreiche Abschluss oder eine passende Anschlusslösung.

6.4 Ausschlusskriterien und besondere Vorabklärungen

Eine Aufnahme in ein Angebot der Berufsintegration ist nicht angezeigt, wenn medizinischer, psychiatrischer oder pflegerischer Unterstützungsbedarf im Vordergrund steht und eine berufsintegrative Förderung aktuell nicht realistisch umgesetzt werden kann. In solchen Fällen werden gemeinsam mit der zuweisenden Stelle geeignetere Unterstützungs- oder Behandlungsformen geprüft.

Besondere Vorabklärungen sind erforderlich, wenn unklar ist, ob Jugendliche und junge Erwachsene an einer verbindlichen Tagesstruktur, an praktischen Arbeitssituationen oder an Ausbildungselementen teilnehmen können. Dies betrifft insbesondere instabile Gesundheitssituationen, ausgeprägte Selbst- oder Fremdgefährdung, häufige unentschuldigte Absenzen, fehlende Kooperationsbereitschaft oder stark eingeschränkte Belastbarkeit.

Vor einer Aufnahme wird geprüft, ob Auftrag, Unterstützungsbedarf, Ressourcen und Angebot ausreichend zusammenpassen. Relevante Informationen der zuweisenden Stelle, der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, der Erziehungsberechtigten sowie weiterer Fachpersonen werden einbezogen, sofern dies für die Indikationsstellung erforderlich und datenschutzrechtlich zulässig ist.

Eine Aufnahme kann aufgeschoben oder abgelehnt werden, wenn die Sicherheit der anderen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, der Mitarbeitenden oder des Ausbildungsbetriebs nicht ausreichend gewährleistet werden kann oder die notwendigen Rahmenbedingungen für eine wirksame Förderung fehlen. Das weitere Vorgehen wird mit

der zuweisenden Stelle geklärt; bei Bedarf wird eine passendere Anschlusslösung empfohlen.

Bei unklarer Passung kann eine befristete Abklärungs- oder Orientierungsphase vereinbart werden. Ziel ist es, Belastbarkeit, Motivation, Kooperationsbereitschaft, Unterstützungsbedarf und Entwicklungspotenzial im berufsintegrativen Kontext einzuschätzen und auf dieser Grundlage über Aufnahme, Angebotswahl oder alternative Massnahmen zu entscheiden.

6.5 Anzahl Plätze nach Angeboten

Tabelle 3: Anzahl Plätze nach Angeboten

Angebot	Platzzahl
Berufsvorbereitung	8
Gezielte Berufsvorbereitung	8
Berufsausbildung	15
Supported Education	5
Ausbildungsbegleitung	5

7 Fallsteuerung und Integration

Der Integrationsprozess wird fallführend gesteuert und interdisziplinär getragen. Er verbindet Auftragsklärung, Standortbestimmung, Zielvereinbarung, Förderplanung, Umsetzung, regelmässige Evaluation, Anschlussplanung und Abschluss. Der Jobcoach übernimmt die koordinierende Funktion und stellt sicher, dass Jugendliche, zuweisende Stellen, Erziehungsberechtigte, Ausbildungsbetriebe, Berufsfachschulen und interne Fachpersonen auf gemeinsame Ziele hinarbeiten.

In der Phase **Anfrage und Auftragsklärung** werden Passung, Finanzierung und Auftrag geklärt. Dazu gehören die Prüfung der Unterlagen, das Führen eines Erstgesprächs sowie die fachliche Einschätzung von Indikation und geeignetem Angebot.

Mit dem **Eintritt** wird eine verbindliche Aufnahme und Orientierung geschaffen. Ziele, Rollen, Datenschutz, Betriebsordnung, Wochenplan und Ansprechpersonen werden geklärt, damit alle Beteiligten über eine gemeinsame Grundlage verfügen.

In der **Diagnostik und Standortbestimmung** wird die Ausgangslage fachlich erfasst. Ressourcen, Kompetenzen, Unterstützungsbedarf sowie Lern- und Arbeitsfähigkeit werden eingeschätzt und dienen als Grundlage für die weitere Förderplanung.

Die **Förderplanung** übersetzt die Standortbestimmung in SMART formulierte Ziele und passende Massnahmen. Die Ziele werden nach Berufswahlreife, Ausbildungsreife, Berufsreife und persönlichen Kompetenzen strukturiert.

In der **Umsetzung** wird die Förderung im Lern-, Arbeits- und Coachingalltag realisiert. Berufsbildung, Unterricht, Lerncoaching, Jobcoaching und Einsätze in externen Betrieben (Schnuppereinsätze und Praktika) werden aufeinander abgestimmt und koordiniert.

Das **Standortgespräch** dient der Überprüfung der Wirksamkeit und der Vereinbarung der nächsten Schritte. Selbst- und Fremdeinschätzungen werden einbezogen, Ziele bei Bedarf angepasst und die Anschlussplanung weiter konkretisiert.

In der Phase **Übergang und Austritt** wird die Anschlusslösung gesichert und der Abschluss dokumentiert. Dazu gehören Bericht, Übergabegespräch, Dossier, Bewerbungsunterlagen sowie die Planung einer möglichen Nachbegleitung.

7.1 Standortbestimmung und Kompetenzentwicklung

Standortbestimmungen und die Beurteilung der Kompetenzentwicklung bilden die fachliche Grundlage für die Steuerung aller Angebote der Berufsintegration. Sie erfolgen kompetenzorientiert, entwicklungsbezogen und beziehen neben fachlichen Leistungen auch Arbeitsverhalten, Lernbereitschaft, Teamfähigkeit, Selbstorganisation, Motivation, Belastbarkeit sowie das Verhalten in realen Arbeitssituationen ein. In allen Angeboten gemäss Abschnitt 6.1 bis 6.5 wird laufend überprüft und dokumentiert, wie sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Entwicklungsdimensionen Berufswahlreife, Ausbildungsreife und Berufsreife entwickeln. Beobachtungen aus Arbeit, Unterricht, Lerncoaching und Jobcoaching werden zusammengeführt und mit der Selbsteinschätzung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen ergänzt. Die Ergebnisse zeigen den aktuellen Unterstützungsbedarf, fliessen in Förderplanung, Berichterstattung und Angebotssteuerung ein und bilden die Grundlage für die Vereinbarung nächster Entwicklungsschritte sowie für die Planung von Übergängen und Anschlusslösungen.

8 Förderplanung

Die Förderplanung ist das zentrale Steuerungsinstrument der Berufsintegration. Sie verbindet Auftragsklärung, Ressourcenanalyse, Standortbestimmung, Zieldefinition, Massnahmenplanung, Umsetzung, Wirkungsüberprüfung und Anpassung der Ziele zu einem verbindlichen Förderprozess. Grundlage bilden die Ergebnisse aus Kompetenzbeurteilungen, Beobachtungen im Arbeits- und Lernalltag, Rückmeldungen aus Unterricht, Berufsbildung, Lerncoaching, Jobcoaching und externen Betrieben sowie die Selbsteinschätzung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Die Förderplanung zeigt, welche Entwicklungsziele im jeweiligen Angebot im Vordergrund stehen, welche Unterstützungsleistungen erforderlich sind und wie der nächste Schritt in Richtung Ausbildung, Anschlusslösung oder erster Arbeitsmarkt vorbereitet wird.

Die Ziele werden gemeinsam mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie den beteiligten Fachpersonen erarbeitet, nach Möglichkeit SMART formuliert und in überprüfbare Teilziele übersetzt. Dabei werden fachliche, schulische, personale, soziale und gesundheitsbezogene Kompetenzen berücksichtigt. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen bringen ihre eigene Einschätzung, ihre beruflichen Interessen, ihre Motivation und ihre persönlichen Entwicklungsziele aktiv ein.

Die Förderplanung orientiert sich an den Entwicklungsdimensionen Berufswahlreife, Ausbildungsreife und Berufsreife. Im Bereich Berufswahlreife stehen der Aufbau einer realistischen beruflichen Perspektive, die Erweiterung der Berufskenntnisse, praktische Erprobungen, Entscheidungsfähigkeit sowie Bewerbungs- und Selbstvermarktungskompetenzen im Vordergrund. Im Bereich Ausbildungsreife werden schulische Grundlagen, Lern- und Arbeitsverhalten, Selbstorganisation, soziale Kompetenzen, Belastbarkeit und Verlässlichkeit gezielt gefördert. Im Bereich Berufsreife stehen Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Selbstkompetenz, Arbeitsfähigkeit, Qualitätsbewusstsein und die nachhaltige Integration in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit im Zentrum.

Neben diesen beruflichen Entwicklungsdimensionen berücksichtigt die Förderplanung auch Gesundheit, Stabilität und Anschlussfähigkeit. Dazu zählen das Erkennen eigener Belastungsgrenzen, der Aufbau geeigneter Bewältigungsstrategien, die Sicherung der Arbeits- und Lernfähigkeit, die Stärkung sozialer Unterstützungssysteme sowie die Vorbereitung konkreter Übergänge. Praktika, Schnuppereinsätze, Lehrstellensuche, Bewerbungsprozesse, Gespräche mit Betrieben und die Planung von Anschlusslösungen werden dort in die Förderplanung aufgenommen, wo sie für den nächsten Entwicklungsschritt relevant sind.

Die Umsetzung der Förderplanung erfolgt interdisziplinär. Berufsbildende, Lehrpersonen, Lerncoaches, Jobcoaches sowie weitere beteiligte Fachpersonen stimmen ihre Beobachtungen, Massnahmen und Zuständigkeiten regelmässig ab. Der Jobcoach koordiniert den Prozess, achtet auf die Verbindlichkeit der vereinbarten Ziele und stellt sicher, dass relevante Informationen fachlich begründet, nachvollziehbar und datenschutzkonform dokumentiert werden.

Die Wirksamkeit der Förderplanung wird im Alltag laufend beobachtet und in halbjährlichen Standortbestimmungen überprüft. Fortschritte, Schwierigkeiten, veränderte Rahmenbedingungen und neue Erkenntnisse werden ausgewertet und bei Bedarf in angepasste Ziele und Massnahmen überführt. Dabei werden Selbst- und

Fremdeinschätzungen systematisch einbezogen. Die Dokumentation dient der fachlichen Steuerung, der Berichterstattung gegenüber zuweisenden Stellen und weiteren berechtigten Beteiligten sowie der Vorbereitung von Übergängen und Anschlusslösungen.

Förderziele werden so formuliert, dass sie für Jugendliche und junge Erwachsene verständlich, überprüfbar und handlungsleitend sind. Sie beschreiben nicht nur Defizite oder Unterstützungsbedarf, sondern machen Ressourcen, Fortschritte und nächste Entwicklungsschritte sichtbar. Dadurch entsteht eine gemeinsame Orientierung für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, Mitarbeitenden, Betriebe, Erziehungsberechtigten, zuweisenden Stellen und weiteren Fachpersonen. Die Förderplanung unterstützt damit eine transparente, partizipative und wirkungsorientierte Fallsteuerung über den gesamten Integrationsprozess hinweg.

9 Organisation der Leistungserbringung

Die Leistungserbringung in der Berufsintegration erfolgt interdisziplinär und wird fallführend koordiniert. Berufsbildung, berufspraktische Anleitung, Unterricht, Lerncoaching, Jobcoaching und Fallarbeit werden im Rahmen der Fallsteuerung fachlich miteinander verbunden. Dadurch entsteht für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen ein abgestimmter Unterstützungsprozess, der Arbeits- und Lernsituationen, persönliche Entwicklung, Förderplanung, Übergänge und Anschlusslösungen konsequent aufeinander bezieht.

9.1 Rollenprofile in der interdisziplinären Leistungserbringung

Die Rollen in der Berufsintegration sind fachlich unterschiedlich profiliert, wirken jedoch im Integrationsprozess eng zusammen. Jede Rolle trägt aus ihrer Perspektive zur Kompetenzentwicklung, Förderplanung, Standortbestimmung, Übergangsplanung und Stabilisierung der Anschlusslösung bei. Entscheidend ist nicht die Addition einzelner Leistungen, sondern deren koordinierte Verbindung in der Fallsteuerung.

Berufsbildner:innen beziehungsweise Arbeitsagog:innen gestalten berufspraktische Lern- und Arbeitssituationen als pädagogischen Entwicklungsraum. Sie fördern fachliche, personale, soziale und methodische Kompetenzen, beurteilen die Entwicklung in realen Arbeitssituationen und bringen ihre Einschätzungen in Förderplanung, Standortbestimmung und Übergangsplanung ein. Zudem stellen sie den fachlichen Austausch mit der Berufsfachschule sicher. Zentrale Schnittstellen bestehen zu Jobcoaching, Unterricht, Lerncoaching und Berufsfachschulen.

Die Lehrperson Berufsvorbereitung fördert die Berufswahlreife durch Unterricht, schulische Grundkompetenzen, Berufsinformationen, Bewerbungswissen und die Auswertung praktischer Erfahrungen. Sie unterstützt Jugendliche und junge Erwachsene dabei, ihr persönliches Profil mit realistischen Berufs- und Anschlusszielen zu verbinden, dokumentiert Entwicklungsfortschritte und bringt diese in Förderplanung und Standortgespräche ein. Zentrale Schnittstellen bestehen zu Berufsbildner:innen und Jobcoaching.

Der Lerncoach Berufsausbildung begleitet Lernende bei schulischen und theoretischen Anforderungen der Ausbildung. Er analysiert Lernstände, unterstützt Lernstrategien, Lernorganisation, Fachinhalte und Prüfungsvorbereitung und trägt zur

Stabilisierung des Ausbildungserfolgs bei. Die Abstimmung erfolgt mit Berufsbildner:innen und Jobcoach.

Der Jobcoach übernimmt Fallführung, Koordination und Prozesssteuerung im Integrationsverlauf. Er klärt Auftrag, Ziele und Zuständigkeiten, koordiniert Förderplanung und Standortgespräche, begleitet Übergänge, unterstützt in Krisen, koordiniert externe Ausbildungsbetriebe und plant Anschlusslösungen. Als verbindendes Element zwischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen, zuweisenden Stellen, Erziehungsberechtigten, externen Partnerbetrieben beziehungsweise Ausbildungsbetrieben im ersten Arbeitsmarkt, internen Fachpersonen sowie weiteren Beteiligten wie Ärzt:innen, Therapeut:innen, Fachstellen und Bezugspersonen stellt er Transparenz, Verbindlichkeit und Kontinuität sicher.

9.2 Fallteams und Fallaustausch

Die Fallarbeit in der Berufsintegration erfolgt interdisziplinär und wird durch den Jobcoach fallführend koordiniert. Je nach Angebot und Unterstützungsbedarf bilden Berufsbildende, Lehrpersonen, Lerncoaches, Jobcoaches und weitere beteiligte Fachpersonen das Fallteam. Der Fallaustausch dient der Abstimmung von Beobachtungen, Förderzielen, Massnahmen und Zuständigkeiten. Er unterstützt die Einschätzung des Entwicklungsverlaufs, die Vorbereitung von Standortgesprächen, die Überprüfung der Förderplanung und die Planung nächster Schritte. Beschlüsse und relevante Massnahmen werden verbindlich, nachvollziehbar und datenschutzkonform dokumentiert.

9.3 Betriebsordnung und Alltag

Die Betriebsordnung regelt Grundsätze des Zusammenlebens und Zusammenarbeitens, Anwesenheit, Pünktlichkeit, Umgang mit Absenzen, Verhalten in Arbeits- und Unterrichtssituationen, Umgang mit digitalen Medien, Suchtmitteln, Konflikten, Grenzverletzungen sowie Sicherheits- und Datenschutzerfordernissen. Sie wird beim Eintritt erläutert, unterzeichnet und bei Bedarf im Verlauf erneut thematisiert.

10 Gesundheit, Sicherheit und Grenzen der Tragfähigkeit

10.1 Gesundheit und Sicherheit

Die Stiftung zkj verpflichtet sich zu grösstmöglicher Sicherheit und bestmöglichem Schutz der Gesundheit aller Personen (Kinder, Jugendliche, Mitarbeiter:innen, Besucher:innen) während ihrer Anwesenheit in den Institutionen der Stiftung zkj. In Bezug auf die Mitarbeitenden ist der Gesundheitsschutz ein wichtiges Führungsthema. In Bezug auf die Kinder – und Jugendlichen ist es ein bedeutendes Thema der Pädagogik. Ein stiftungsweites Konzept zur Gesundheit, Gesundheitsförderung und Prävention ist für 2025 in Planung.

Übergreifend gelten in der Stiftung zkj folgende Punkte:

- Mit dem Konzept OHB Dokument Nr. 1.1.103 «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz» wird mittels eigener Richtlinien die Betriebsgruppenlösung (BGL) der Stadt Zürich umgesetzt.

- In Kontext der Arbeit mit Kindern- und Jugendlichen, die in ihrer Entwicklung gefährdet sind, ist der Umgang mit grenzverletzendem Verhalten für den Gesundheitsschutz von grosser Bedeutung. Wie die Stiftung zkj mit grenzverletzendem Verhalten umgeht und ihre Kinder- Jugendlichen sowie die Mitarbeitenden schützt, ist im Konzept OHB Dokument Nr. 2.2.001 «Intervention, Prävention – grenzverletzendes Verhalten» festgehalten.
- Gesundheitsschutz durch das Arbeitszeitreglement, vgl. GAV
- Mit der Überarbeitung des GAV, gültig ab 01.01.2023, wurde mit dem Arbeitszeitreglement auch ein Ampelsystem eingeführt. Der Stiftung zkj ist es ein Anliegen, dass die allenfalls notwendige Mehrarbeit der Mitarbeitenden durch die Vorgesetzten regelmässig und auch unterjährig thematisiert wird. Das Ampelsystem ist eine Massnahme zur Sicherstellung der Fürsorgepflicht.
- Begleitung während Arbeitsunfähigkeit
- Mit dem Casemanagement der Krankentaggeldversicherung findet alle 6 Wochen ein Call statt, in dem die längeren Krankheitsfälle in der Stiftung zkj besprochen werden. Teilnehmende an diesem Call ist eine Vertretung des HR der Stiftung zkj, der/die Institutionsleiter:in und die Personaladministration der Institution.
- Die Gesundheit und Sicherheit der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sowie des gesamten Personals haben im Vertigo oberste Priorität. Wir schaffen ein sicheres und gesundes Lernumfeld, das das Wohlbefinden aller fördert.

Vertigo gewährleistet sichere Lern-, Arbeits- und Ausbildungsbedingungen. Gesundheitsschutz umfasst Prävention, frühzeitige Wahrnehmung von Belastungsgrenzen, Umgang mit Krankheit, Unfall und Medikamenten, Arbeitssicherheit in Tätigkeitsfeldern und eine klare Notfallorganisation. Schutz vor Gewalt, Vernachlässigung und Grenzverletzungen ist Bestandteil des Kindeswohl- und Schutzauftrags.

Die Leitung organisiert Weiterbildungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und legt Wert auf ausgewogene Einsatzpläne mit genügend Ruhe- und Erholungsphasen. Wünsche der Mitarbeitenden werden berücksichtigt, wenn die Möglichkeiten dazu bestehen. Bei hoher Belastung oder häufigen Krankheitsausfällen steht die Leitung im Austausch mit den Betroffenen.

10.2 Krisenmanagement

Bei Notfällen gelten klare Melde-, Interventions- und Dokumentationswege. Zuständigkeiten, Erreichbarkeiten, Erste-Hilfe-Massnahmen, Information der Leitung, Einbezug von medizinischen oder therapeutischen Fachstellen sowie Kommunikation mit zuweisenden Stellen und Erziehungsberechtigten werden im Feinkonzept «Krisen- und Notfälle» konkretisiert. Für den Umgang mit besonderen Vorkommnissen gilt ausserdem die von der Stiftung zkj erlassene Weisung OHB Dokument Nr. 1.1.023 «Kommunikation bei besonderen Vorkommnissen». Bei allfälligen Amok-Ereignissen orientieren sich die Institutionen der Stiftung am zkj am internen Leitfadens OHB Dokument Nr. 2.2.020 «Konzept Umgang mit zielgerichteter schwerer Gewalt – Amok».

10.2.1 Umgang mit Notfällen

Für den Umgang in **pädagogischen Notfällen** bestehen Feinkonzepte. Diese werden regelmässig überprüft und die Handlungen werden eingeübt (Alarmierung, Meldeweg,

erste Hilfe, Interventionen in Krisensituationen). Besonderes Augenmerk erhält dabei auch die Nachsorge bei den beteiligten Personen sowie die Dokumentation und Information.

Für **nicht-pädagogische Notfälle** bestehen standortspezifische Schutz- und Notfallkonzepte (Brandfall, Evakuierung, Pandemie).

10.2.2 Grenzverletzendes Verhalten – Ebene Stiftung zkj

Alle, die in der Stiftung zkj leben oder arbeiten, sollen vor grenzverletzendem Verhalten geschützt werden. Deshalb hat die Stiftung zkj bereits bei deren Initiierung die Charta zur Prävention von sexuellen Übergriffen unterzeichnet.

Im stiftungsweit gültigen Konzept OHB Dokument Nr. 2.2.001 «Konzept Intervention und Prävention – grenzverletzendes Verhalten» legt die Stiftung fest, wie mit grenzverletzendem Verhalten umgegangen wird. Die Stiftung zkj orientiert sich dabei am Bündner Standard.

Besondere Bedeutung kommt folgenden Punkten zu:

- Die Prävention von grenzverletzendem Verhalten setzt eine Kultur des Hinschauens und Ansprechens voraus. Grenzverletzendes Verhalten anzusprechen, muss eingeübt werden. Dies sowohl aufseiten der Mitarbeitenden wie auch der Klienten und Klientinnen, die dazu aktiv ermächtigt werden müssen.
- Klar definierte Prozesse und die Dokumentation von Vorfällen sorgen für Sicherheit und Transparenz.

Nicht die Anzahl Vorfälle, sondern der Umgang mit ihnen zeigt die Qualität der Institution. Dabei ist der Nachsorge ebenso grosse Aufmerksamkeit zu schenken wie der Vorsorge.

10.3 Sicherheitsvorkehrungen

Die Verantwortung für allgemeine Sicherheitsfragen der Berufsintegration Vertigo liegt bei der Institutionsleitung. Für die Bearbeitung, Umsetzung und Sicherstellung der Sicherheit im Betrieb sowie zur Verhütung von Unfällen, Schadensereignissen und Berufskrankheiten sind die gemäss dem Sicherheits- und Gesundheitsschutzplan (SiGe) bezeichneten Personen verantwortlich. Gemeinsam wird das Ziel verfolgt, die grösstmögliche Sicherheit und den bestmöglichen Schutz der Gesundheit aller Personen (Jugendliche und junge Erwachsene, Mitarbeitende, Besucher:innen) der Institution sicherzustellen.

Zur Verhütung von Unfällen, Krankheiten und zur Minderung beruflicher Risiken werden alle Massnahmen getroffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind. Mittels wiederkehrender Schulungen werden die Mitarbeitenden befähigt, Gefahrenpotenziale zu erkennen, die entsprechenden Massnahmen zur Vermeidung von Unfällen und Krankheiten zu ergreifen und in Notsituationen richtig zu handeln. Der Schutz von Personen steht vor dem Schutz von Sachen.

10.4 Grenzen der Tragfähigkeit

Die Tragfähigkeit einer Platzierung wird geprüft, wenn Entwicklung, Schutz, Gruppendynamik, Mitarbeitendenbelastung oder Auftrag nicht mehr gewährleistet sind. Die Einschätzung erfolgt im Fallteam mit Leitung Berufsintegration, zuweisender Stelle und relevanten Beteiligten. Der Entscheid über einen Platzierungsabbruch durch Vertigo liegt bei der Institutionsleitung; Beendigungen erfolgen fachlich begründet, geordnet und anschlussorientiert. Vor einem Ausschluss sind wenn möglich Sicherungsmassnahmen, ausserordentliche Standortgespräche und Alternativen zu prüfen.

Ausschluss oder Beendigung können insbesondere angezeigt sein bei:

- massive Gefährdungen von Jugendlichen oder Mitarbeitenden
- schwere Gewalt- oder Grenzverletzungen
- vorrangiger psychiatrischer Behandlungsbedarf
- massives Suchtverhalten, das eine wirksame Teilnahme aktuell verunmöglicht

Das weitere Vorgehen wird mit der zuweisenden Stelle, den Erziehungsberechtigten und relevanten Fachpersonen abgestimmt; Schutz- und Sicherungsmassnahmen haben Vorrang.

11 Eintritt, Aufenthalt, Übergänge und Austritt

11.1 Eintritts- und Aufenthaltsgestaltung

Anfrage und erste Passungsprüfung: Die freien Plätze der Berufsintegration Vertigo sind öffentlich auf der Website publiziert. Anfragen erfolgen durch Erziehungsberechtigte, zuweisende Stellen oder weitere Fachpersonen aus dem Helfer:innensystem per Mail oder telefonisch an die Leitung Berufsintegration. Diese prüft in einem ersten Schritt die fachliche Passung. Ist diese gegeben, wird das weitere Vorgehen mit der zuweisenden Stelle geplant.

Schnupperphase und Auswertung: Vor dem Eintritt schnuppern die Jugendlichen und jungen Erwachsenen je nach Angebot in der Regel drei Tage bis eine Woche. Dabei lernen sie den Betrieb, andere Jugendliche und junge Erwachsene sowie die beteiligten Fachpersonen kennen. Die Fachpersonen dokumentieren ihre Beobachtungen und Eindrücke. Die Leitung Berufsintegration wertet diese gemeinsam mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus und ergänzt sie mit deren Sichtweise. Die Auswertung wird anschliessend dem Helfer:innensystem zugestellt.

Aufnahme und Eintrittsgespräch: In Absprache mit der zuweisenden Stelle erfolgt der Eintritt, sofern eine angemessene Förderung gewährleistet werden kann und keine Gründe gegen eine Aufnahme sprechen. Der Aufnahmevertrag wird der zuweisenden Stelle zur Unterschrift zugestellt. Der im Vorstellungsgespräch formulierte Auftrag wird im Eintrittsgespräch vier bis sechs Wochen nach Eintritt überprüft, bei Bedarf angepasst und schriftlich protokolliert. Das Protokoll wird von allen Beteiligten unterzeichnet. Erste berufliche, schulische und soziale Entwicklungsziele werden gemeinsam festgelegt, in Fördergesprächen konkretisiert und in den halbjährlichen Standortbestimmungen überprüft und angepasst.

Verlauf, Dokumentation und Berichterstattung: Aufenthaltsdauer und Verlaufsplanning richten sich nach Zielen, Bedürfnissen, Motivation und Entwicklungsstand der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Die Jobcoaches dokumentieren den Aufenthaltsverlauf und die Entwicklungsfortschritte und verantworten die Berichterstattung an das Bezugssystem. Inhalt, Form und Kadenz der Berichterstattung werden im Eintrittsgespräch mit den beteiligten Adressat:innen vereinbart.

Nach Auftragsklärung und Eintritt werden Datenschutz, Zusammenarbeit, Betriebsordnung, Wochenplan, Ansprechpersonen und erste Ziele geklärt. Der weitere Verlauf orientiert sich an einem Stufenmodell, das mit Förderplanung, Standortbestimmungen und Fallsteuerung verbunden ist. Die Stufen sind flexibel und richten sich nach Auftrag, Angebot, Entwicklungsstand und Zielerreichung. Sie strukturieren Zielsetzung, Begleitintensität, Massnahmen im Alltag und nächste Entwicklungsschritte.

Orientierungsstufe: Die Orientierungsstufe ist eine zeitlich befristete Anfangsphase und dauert in der Regel bis zur ersten fachlichen Standortbestimmung, maximal jedoch rund zwei Monate. Im Vordergrund stehen Ankommen, Beziehungsgestaltung, Auftragsklärung und erste fachliche Einschätzungen. Ressourcen, Belastbarkeit, Motivation, Unterstützungsbedarf und berufliche Perspektiven werden beobachtet, dokumentiert und in erste Förderziele überführt.

Förderstufe: Die Förderstufe schliesst an die Orientierungsstufe an und dauert so lange, wie der Aufbau der vereinbarten Kompetenzen und Förderziele dies erfordert. Im Zentrum stehen je nach Entwicklungsstand Berufswahlreife, Ausbildungsreife oder Berufsreife sowie die dafür relevanten schulischen, berufspraktischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen. Lern- und Arbeitssituationen sowie Begleitintensität werden anhand der Förderplanung laufend angepasst.

Integrationsstufe: Die Integrationsstufe beginnt, wenn die fachlichen Voraussetzungen für Praxistransfer, Anschlussplanung oder Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt ausreichend entwickelt sind, und dauert abhängig von Praktikum, Ausbildungsverlauf oder Anschlusslösung. Praktische Erprobungen, Schnuppereinsätze, Bewerbungsprozesse und Kontakte zu Betrieben werden gezielt vorbereitet, begleitet und ausgewertet. Verantwortung und Selbstständigkeit werden schrittweise erhöht.

Sicherungsstufe: Die Sicherungsstufe ist keine reguläre Verlaufsphase, sondern wird befristet aktiviert, wenn Zielerreichung, Platzierung oder Teilnahme am Angebot gefährdet sind. In dieser Phase wird die Begleitungsintensität erhöht, eine ausserordentliche Standortbestimmung einberufen und die Förderplanung mit verbindlichen Sicherungszielen ergänzt. Ziel ist, die Platzierung zu stabilisieren oder bei fehlender Tragfähigkeit einen geordneten, anschlussorientierten Übergang vorzubereiten.

11.2 Übergänge und Anschlusslösungen

Übergänge und Anschlusslösungen schliessen an das Stufenmodell und die Förderplanung an. Sie werden frühzeitig vorbereitet, sobald sich in der Förder- oder Integrationsstufe ein realistischer nächster Entwicklungsschritt abzeichnet. Grundlage bilden Standortbestimmungen, Kompetenzbeurteilungen, praktische Erprobungen, Rückmeldungen aus Betrieben sowie die Selbsteinschätzung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Die Anschlussplanung konkretisiert die vereinbarten Förderziele und klärt, welche weiteren Schritte in Richtung weiterführendes Angebot, berufliche Ausbildung, Praktikum, Supported Education, Ausbildungsbegleitung oder erster Arbeitsmarkt erforderlich sind.

Der Jobcoach koordiniert den Übergangsprozess mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen, den Erziehungsberechtigten, der zuweisenden Stelle, internen Fachpersonen und externen Betrieben. Bewerbungsprozesse, Vorstellungsgespräche, Praktika und betriebliche Abklärungen werden gezielt vorbereitet, begleitet und ausgewertet. Zuständigkeiten, Kommunikationswege, Ziele, Zeitplanung und notwendige Unterstützungsleistungen werden verbindlich geklärt, damit der Übergang fachlich begründet, transparent und anschlussorientiert erfolgen kann.

11.3 Austritt

Der Austritt bildet den Abschluss des Aufenthalts- und Förderprozesses und wird aus der Förderplanung heraus vorbereitet. Er erfolgt, wenn die vereinbarten Ziele erreicht sind, eine tragfähige Anschlusslösung besteht oder eine andere Massnahme fachlich angezeigt ist. Die Zielerreichung, Kompetenzentwicklung, verbleibender Unterstützungsbedarf und Empfehlungen für die Anschlusslösung werden gemeinsam ausgewertet und dokumentiert.

Zum Abschluss gehören ein Austritts- beziehungsweise Übergabegespräch, die Sicherung relevanter Unterlagen, die datenschutzkonforme Weitergabe notwendiger Informationen sowie die Klärung allfälliger Nachbegleitung. Ungeplante oder vorzeitige Austritte werden gesondert ausgewertet, um Risiken, Schutzbedarfe, Verantwortlichkeiten und Anschlussfragen zu klären. Damit bleiben auch bei belasteten Verläufen Orientierung, Verbindlichkeit und Anschlussfähigkeit leitend.

12 Betreuung im Rahmen der Berufsintegration

12.1 Grundhaltung, übergeordnete Ziele

Das Vertigo bildet eine pädagogische Gemeinschaft mit bewusst gelebten Werten. Dies zeigt sich in einer gemeinsamen Kultur des Hinschauens, aktiv gestalteten Spielräumen und klar definierten Grenzen. Den Jugendlichen wird Raum zur individuellen Auseinandersetzung mit sich und ihrer Umwelt gewährt, wobei ihre Talente und Fähigkeiten gefördert werden. Sie werden als einzigartige Individuen verstanden, welche ihren eigenen Lern- und Entwicklungsprozessen folgen. Von den Jugendlichen wird das Übernehmen von Verantwortung für ihr Handeln verlangt. Es werden dafür geeignete Übungsfelder geschaffen.

Die Berufsintegration bietet den Jugendlichen ein verlässliches Lern- und Entwicklungsumfeld, in dem sie ihre beruflichen Perspektiven klären, ausbildungsrelevante Kompetenzen aufbauen und sich schrittweise auf die Anforderungen einer weiterführenden Schule, einer beruflichen Grundbildung oder des Arbeitsmarktes vorbereiten können.

12.2 Betreuungszeiten

In den Pausen und über Mittag werden die Jugendlichen und jungen Erwachsenen von Montag bis Freitag vom Fachpersonal betreut.

Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen dürfen das Areal in der Mittagspause verlassen. Vorausgesetzt wird, dass sie sich dabei angemessen verhalten, die Betriebsordnung einhalten und pünktlich zum Arbeitsbeginn oder Unterricht erscheinen.

12.3 Verpflegung

Jugendliche und junge Erwachsene, die einem internen Ausbildungsbetrieb zugeordnet sind, können sich im internen Restaurant «Tante Emil» verpflegen. Die Verpflegung ist ausgewogen, altersgerecht und berücksichtigt Allergien, Unverträglichkeiten, religiöse Vorgaben sowie vegetarische Ernährungsweisen.

12.4 Besondere Aktivitäten

Ausflüge und gemeinsame Aktivitäten stärken das Gemeinschaftsgefühl und bieten zusätzlich Raum, soziale und emotionale Kompetenzen zu trainieren. Die Ausbildungsbetriebe organisieren hierzu einmal jährlich eine externe Aktivität. Des Weiteren werden Rituale wie der erste Schultag nach den Sommerferien, die Adventszeit, der Jahresabschluss und der Schul- und Lehrjahresabschluss in der Gesamteinstitution gemeinsam zelebriert.

13 Therapie

Die Berufsintegration Vertigo prüft im Rahmen der Förderplanung, ob therapeutische Unterstützung angezeigt ist und leitet diese in Absprache mit den oben erwähnten Personen und Stellen ein, wenn die Finanzierung gesichert ist. An Standortgesprächen wird geprüft und festgehalten, ob und in welcher Form Therapien fortgeführt werden sollen.

Therapien werden ausschliesslich unter Zustimmung der Leitung Berufsintegration bei ausgewiesenem Bedarf und in Absprache mit den erziehungsverantwortlichen Personen und Stellen initiiert.

Die Berufsintegration stellt die Kooperation mit den beauftragten Therapeuten und Therapeutinnen sicher, sofern eine entsprechende Schweigepflichtentbindung vorliegt. Der Einbezug der Therapeuten und Therapeutinnen wird entweder beim Eintritt oder im Rahmen von Standortbestimmungen beschlossen und angepasst. Wenn möglich und sinnvoll, werden die Erkenntnisse aus der Therapie in die Förderplanung einbezogen.

Vertigo bietet intern keine Therapien an und arbeitet zu diesem Zweck mit externen Fachpersonen zusammen. Therapien werden nach Möglichkeit von Anbietern aus der nahen Umgebung oder des Wohnortes der Jugendlichen abgedeckt und finden dort statt. Die Therapiesitzungen finden – wenn möglich – an Randstunden oder ausserhalb der Arbeitszeit statt.

14 Aktenführung, Aufbewahrung, Einsicht und Datenschutz

Bezüglich Aktenaufbewahrung und Vorgehen bei der Akteneinsicht orientieren sich die Mitarbeitenden der Stiftung zkj an der stiftungsinternen Weisung OHB Dokument Nr. 1.1.101 zur «Datenbearbeitung, Datenschutz und Bekanntgabe von Daten, Aktenführung und Archivierung». Die Aufbewahrungsfrist für die Akten der Kinder und Jugendlichen beträgt 10 Jahre. Im OHB Dokument Nr. 2.2.070 «Umgang mit Bild-, Ton- und Videoaufnahmen von Klienten und Klientinnen» sind die Richtlinien zu diesem Thema festgeschrieben.

Die Berufsintegration dokumentiert fallrelevante Informationen nachvollziehbar, zweckgebunden und datenschutzkonform. Aktenführung umfasst Auftragsklärung, Zielvereinbarungen, Förderplanung, Standortbestimmungen, Berichte, Absprachen mit externen Stellen, besondere Vorkommnisse und Abschlussdokumentation. Einsicht, Weitergabe und Aufbewahrung richten sich nach den gesetzlichen Grundlagen, stiftungsinternen Vorgaben und Einwilligungen.

- Nur erforderliche Informationen werden erhoben und bearbeitet.
- Zugriffsrechte werden rollenbezogen geregelt.
- Besonders schützenswerte Personendaten werden nur mit klarer Rechtsgrundlage oder Einwilligung weitergegeben.
- Berichte und Standortdokumente werden sachlich, nachvollziehbar und wertschätzend formuliert.
- Aufbewahrungsfristen, Archivierung und Einsichtsgesuche werden gemäss internen und gesetzlichen Vorgaben umgesetzt.

15 Betriebliche Organisation und Personalmanagement

15.1 Trägerschaft und Aufbauorganisation

Die betriebliche Organisation der Berufsintegration ist in die Gesamteinstitution Vertigo und die Stiftung zkj eingebettet. Die Trägerschaft stellt übergeordnete Vorgaben zu Qualität, Finanzen, Personal, Governance, Immobilien und Sicherheit bereit. Die Institutionsleitung verantwortet die strategische, organisatorische, personelle und finanzielle Führung der Institution. Die Leitung Berufsintegration verantwortet die fachliche und operative Steuerung des Bereichs.

15.1.1 Aufbauorganisation Vertigo

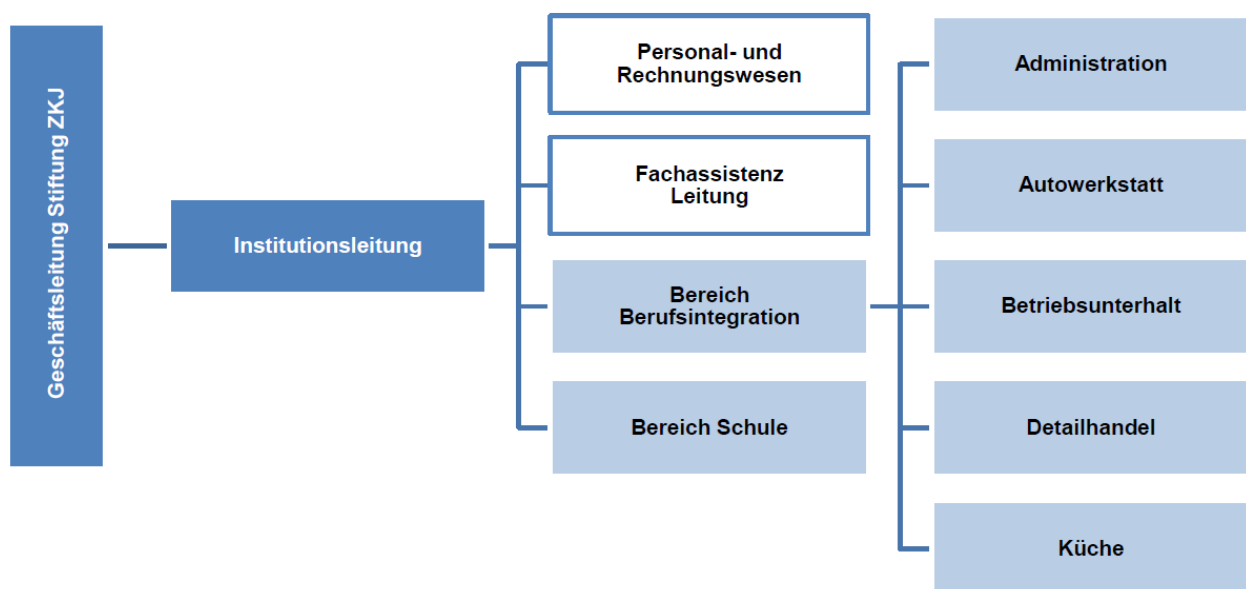


Abbildung 2: Organigramm Vertigo

15.1.2 Bereichsinterne Zusammenarbeit

Die Koordination der interdisziplinären Zusammenarbeit im Rahmen der Förderplanung, das Organisieren und Strukturieren der betrieblichen Abläufe und die (Weiter-)Entwicklung der Berufsintegration findet in den nachfolgend beschriebenen Gefäßen statt.

Tabelle 4: Bereichsinterne Zusammenarbeit

Gefäß/Kadenz	Inhalt	Teilnehmende
Fallaustausch situativ	Stand Förderplanung, Abgleich und Erfolg von Interventionen, Teilen von Beobachtungen, Interventionsplanung	Fallteam
Fall-Supervision 5x pro Jahr 1.5 h	Reflexion des eigenen Handelns, Verbesserung der Fallbearbeitung, Erweiterung der fachlichen Kompetenzen, Unterstützung bei schwierigen Entscheidungen, Förderung der professionellen Entwicklung, Entlastung bei emotionaler Belastung, Erhöhung der Handlungssicherheit, Förderung von Kreativität und neuen Lösungsansätzen	LBI, situativ: BB, JC, LPBI, LCO

Gefäss/Kadenz	Inhalt	Teilnehmende
Gesamtsitzung Berufsintegration 5x pro Jahr 1.5 h	Steuerung, Information und Bereichsentwicklung	LBI, Gesamtteam Berufsintegration
Team-Supervision situativ 1.5 h	Verbesserung der Kommunikation, Förderung der Zusammenarbeit, Erarbeiten gemeinsamer Haltungen, Klären von Rollen und Verantwortlichkeiten, Konfliktlösungen, Reflexion und Weiterentwicklung der Teamarbeit, Stärkung des Teamzusammenhalts, Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, Förderung von Kreativität und Innovation	LBI, situativ: BB, JC, LPBI, LCO
Fallbesprechungen 1x pro Monat und Ausbildungsbetrieb 1 h	Interdisziplinäre Fallsteuerung, Sicherung, Interventionsplanung, Formulierung von Sicherungszielen und -massnahmen	LBI, Fallteam
Ausserordentliches Standortgespräch Sicherungsstufe situativ	Deeskalation, Klärung, Reflexion, Treffen von Vereinbarungen und Massnahmen, Platzierungssicherung	LBI, situativ: Fallteam
Retraite Berufsintegration 8h, 1x pro Jahr	Weiterentwicklung von Strukturen, Standortbestimmung Arbeitsgruppen, Interne Weiterbildungsprozesse	LBI, Gesamtteam Berufsintegration
Arbeitsgruppen situativ	Erarbeitung von Inhalten zur Entwicklung der Berufsintegration	Mitglieder AG

15.1.3 Bereichsübergreifende Zusammenarbeit

In den nachfolgend aufgeführten Gefässen erfolgt die Steuerung und Entwicklung auf Ebene der Gesamtinstitution.

Tabelle 5: Bereichsübergreifende Zusammenarbeit

Gefäss/Kadenz	Inhalt	Teilnehmende
Leitungssitzung 2.5 h, 1x pro Monat	Managementthemen (Führung, Finanzen, Personal, ICT, Immobilien), Qualitätssicherung, Agenda, Termine, personelle Fragen, externe Kontakte, Support	IL, LBI, SL, situativ P&F
Leitungsretraite 8 h, 2x pro Jahr	Strategische Planung, Reflexion, Innovation, Weiterentwicklung und Zusammenarbeit	IL, LBI, SL
Planungssitzung 2h, 1 pro Monat	Ressourcensteuerung, Risikomanagement, Fortschrittsüberwachung	IL, LBI, SL
Plenum 3 h, 5mal pro Jahr	Teambildung, Haltung, Organisationsentwicklung, Information, fachlicher Input	IL. Alle MA Vertigo
Arbeitsgruppen situativ	Erarbeitung von Entwicklungs- und Organisationsinhalten., ständige Arbeitsgruppen zur Organisation bereichsübergreifender Anlässe	Mitglieder AG

Liniengespräche 1h, 1x wöchentlich	operative und strategische Steuerung der Berufsintegration; Personal-, Organisations- und Ressourcenfragen; Qualität, Risiken, Angebotsentwicklung und Schnittstellen zur Gesamteinstitution.	IL, LBI
--	---	---------

15.2 Personalmanagement

Das Personalmanagement orientiert sich an fachlicher Qualifikation, klaren Rollen, verbindlichen Führungsstrukturen, Personalentwicklung und Qualitätsanspruch. Mitarbeitende in der Berufsintegration benötigen je nach Funktion arbeitsagogische, berufspädagogische, schulische, coachingbezogene oder betriebliche Kompetenzen. Weiterbildung, Supervision, Mitarbeitendenbeurteilung und Reflexionsgefässe sichern Entwicklung und Qualität.

15.2.1 Grundsätze

Der Bereich Personal stellt gemäss Geschäftsordnung ein zweckmässiges Personalmanagement sicher und leistet einen wichtigen Beitrag zur Attraktivität der Stiftung als Arbeitgeberin. Dies umfasst insbesondere:

- die Unterstützung der Führungsverantwortlichen in ihren direkten Personalführungsaufgaben, in ihrer Selbstführung sowie in ihren Personalplanungs- und Entwicklungsaufgaben;
- die Sicherstellung der Lohnverwaltung;
- die Entwicklung und Weiterentwicklung von standardisierten operativen Personalprozessen sowie die dafür notwendigen Instrumente und Hilfsmittel;
- die Weiterentwicklung der personalrechtlichen Grundlagen (GAV) und der darauf basierenden Anstellungsbedingungen sowie deren interner Vermittlung und Umsetzung.

Die Anstellungsbedingungen sind stiftungsweit geregelt. Zwischen der Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime und dem Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) besteht ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Die Anstellungsbedingungen sind im Anstellungsreglement, dem Anhang für Lehrpersonen sowie dem Arbeitszeitreglement festgehalten.

In der Verantwortung der Institutionsleitungen liegt der Fokus auf der Inhalts- und Führungsverantwortung. Dazu gehören insbesondere:

- Personalplanung und Personaleinsatzplanung
- Personalrekrutierung, -anstellung, -führung, -beurteilung, -honorierung, -entwicklung sowie -austritt
- die Kontrolle des Personalbudgets und Rechenschaftsablage

15.2.2 Personalführungs- und Organisationsstrukturen

Personelle Grundsätze

- Die Mitarbeitenden denken und handeln verantwortungsbewusst, autonom, respektvoll und tolerant.
- Die Mitarbeitenden besitzen die nötigen beruflichen Qualifikationen und setzen diese zielgerichtet und im Sinne der Jugendlichen ein.

- Die Mitarbeitenden reflektieren ihre Arbeit stetig und sind bereit, sich fortlaufend weiterzubilden und ihre Handlungskompetenzen weiterzuentwickeln.

Führungs- und Organisationsgrundsätze

- Vertigo versteht sich als lernende Organisation, die sich stetig weiterentwickelt, äussere wie innere Veränderungserfordernisse wahrnimmt und angemessen darauf reagiert.
- Die Leitung Berufsintegration führt die Berufsintegration in pädagogischer, organisatorischer, operativer und personeller Hinsicht. Sie ist der Institutionsleitung unterstellt. In Zusammenarbeit mit dem Gesamtteam Berufsintegration ist die Leitung Berufsintegration für die Qualitätsentwicklung und -sicherung der Berufsintegration verantwortlich.
- Die Berufsintegration orientiert sich an gemeinsamen Zielen, die in der gesamteinstitutionellen Planungsübersicht festgehalten und allen Mitarbeitenden bekannt sind. Die Mitarbeitenden verpflichten sich, diese Ziele einzuhalten. Innerhalb dieser gemeinsamen Ziele fördern und fordern wir die Eigenverantwortung und Autonomie der Mitarbeitenden in der Ausübung ihrer Rolle. Jede:r Mitarbeitende trägt aktiv zur Entwicklung Berufsintegration und Qualitätsverbesserung bei, indem sie:er innovative Ansätze und bewährte Praktiken einbringt.
- Vertigo führt regelmässig Mitarbeitendengespräche und -beurteilungen durch und orientiert sich dabei an den Richtlinien der Stiftung zkj. Ziel ist es, die Mitarbeitenden in ihrer Arbeit zu unterstützen, zu fördern und zu fordern sowie die Qualität der Integrationsprozesse kontinuierlich zu verbessern.

15.2.3 Personalentwicklung

Personalentwicklung ist eine zentrale Aufgabe jedes/r Arbeitgeber:in, um den Fach- und Führungskräftebestand zu sichern, dazu bekennt sich die Stiftung zkj. Dabei ergänzen sich folgende Massnahmen:

- Begrüssung und Einführung neuer Mitarbeiter:innen
- Weiterbildung
- Gesundheitsförderung und Prävention
- Mitarbeitenden-Beurteilung
- Interne Fach- und Führungstagungen
- Seitenwechsel

15.2.4 Weiterbildung

In der Förderung von Weiterbildung als Qualifizierungs- und Personalentwicklungsmassnahme sowie als ein wichtiges Element der Qualitätssicherung und -entwicklung erkennt die Stiftung eine zentrale Aufgabe. Die stiftungsweit gültige Richtlinie OHB Dokument Nr. 1.3.022 «Aus- und Weiterbildung – Richtlinien für die Mitarbeitenden» regelt die Rahmenbedingungen.

Vertigo ermöglicht und fördert Weiterbildungen, die inhaltlich auf die strategischen Ziele abgestimmt und auf den individuellen Schulungsbedarf des Personals, wie in der Mitarbeitendenbeurteilungen festgehalten, ausgerichtet sind. Weiterbildung können sowohl stiftungsintern als auch in Form externer Kurse und Schulungen erfolgen. Die durch

Selbststudium oder formale Weiterbildungsangebote erworbenen Kenntnisse werden in Form von Inputs an Gesamtsitzungen Berufsintegration zur Verfügung gestellt. Bei Bedarf werden externe Expert:innen für Fachberatungen zu spezifischen Themen hinzugezogen.

15.2.5 Mitarbeitendenbeurteilung

Die Beurteilung der Mitarbeiter:innen (MAB) stellt ein Element der Qualitätssicherung und -entwicklung in den Institutionen dar. Wichtige Bestandteile der MAB sind: Beurteilung MA, Zielvereinbarung, Fördermassnahmen, Feedback an VG, Reflexion der Zusammenarbeit. Im Zentrum des Beurteilungsgesprächs steht die Kommunikation zwischen zwei Menschen, durch die das gegenseitige Verständnis geweckt und vertieft und eine möglichst hohe Übereinstimmung erzielt werden soll.

15.2.6 Quantitative und qualitative Ausstattung/ fachliche Voraussetzungen

Quantitative Ausstattung

Die Berufsintegration verfügt über eine personelle Ausstattung, die sich an der Anzahl Plätze, der Angebotsstruktur sowie am individuellen Unterstützungsbedarf der Jugendlichen und jungen Erwachsenen orientiert. Die Ressourcen werden so eingesetzt, dass berufspraktische Ausbildung, Unterricht, Lerncoaching, Jobcoaching, Förderplanung, Fallkoordination und Zusammenarbeit mit Betrieben, Berufsfachschulen, zuweisenden Stellen und weiteren Beteiligten fachlich gewährleistet sind.

Die quantitative Ausstattung wird regelmässig überprüft und bei Veränderungen der Belegung, des Unterstützungsbedarfs oder der Angebotsstruktur angepasst. Sie stellt sicher, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in internen und externen Lern-, Arbeits- und Ausbildungssituationen angemessen begleitet, gefördert und beaufsichtigt werden.

Qualitative Ausstattung / Fachliche Voraussetzungen

Die Mitarbeitenden verfügen über eine ihrer Funktion entsprechende Ausbildung. Die fachlichen Anforderungen richten sich nach den im Konzept beschriebenen Rollenprofilen.

Die **Leitung Berufsintegration** verfügt über Führungs-, Fach- und Steuerungskompetenzen sowie in der Regel über eine Ausbildung auf Tertiärstufe, beispielsweise in Sozialpädagogik, Sozialer Arbeit, Arbeitsintegration, Berufsbildung, Pädagogik oder einem vergleichbaren Fachbereich; ergänzend sind Führungsweiterbildungen oder Qualifikationen in Organisations- und Qualitätsentwicklung relevant.

Jobcoaches bringen Qualifikationen in Arbeitsintegration, Coaching, Sozialpädagogik, Sozialer Arbeit, Berufsberatung, Case Management oder verwandten Bereichen mit. Ergänzende Weiterbildungen in Supported Employment, Supported Education, systemischer Beratung, lösungsorientierter Beratung, Krisenintervention oder Netzwerkkoordination unterstützen die fachliche Aufgabenerfüllung.

Lerncoaches und **Lehrpersonen** verfügen über pädagogische, didaktische, heilpädagogische oder vergleichbare Qualifikationen. Dazu gehören insbesondere Ausbildungen in Unterricht, Berufsfachschulunterricht, Sonderpädagogik, schulischer Heilpädagogik,

Lerncoaching oder Erwachsenenbildung. Sie fördern schulische, methodische und persönliche Kompetenzen und unterstützen die Jugendlichen und jungen Erwachsenen beim Aufbau tragfähiger Lernstrategien.

Berufsbildende verfügen über eine fachliche Ausbildung im jeweiligen Berufsfeld sowie über die erforderlichen Qualifikationen zur Anleitung, Förderung und Beurteilung von Lernenden. Dazu gehören insbesondere ein anerkannter Berufsabschluss, Berufserfahrung im entsprechenden Arbeitsfeld sowie eine Berufsbildner:innen-Qualifikation gemäss den Anforderungen der beruflichen Grundbildung. Je nach Tätigkeitsfeld sind zusätzliche Qualifikationen in Arbeitsagogik, Arbeitssicherheit, Anleitung oder Beurteilung von Lernprozessen relevant.

Alle Mitarbeitenden bringen die für ihre Rolle notwendigen fachlichen, methodischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen mit. Die fachliche Qualität wird durch Einführung, regelmässigen Austausch, Weiterbildung, Reflexion, Supervision beziehungsweise kollegiale Beratung sowie durch die Führungs- und Qualitätsprozesse der Institution gesichert. Die Zusammenarbeit erfolgt verbindlich, zielorientiert und datenschutzkonform.

15.2.7 Versicherungsschutz

Stiftungsweite Versicherungen sind: Krankentaggeldversicherung, Unfallversicherung UVG, UVG Zusatz, Kollektivunfall, Haftpflichtversicherung. Die berufliche Vorsorge wird über einen Anschlussvertrag mit der Pensionskasse der Stadt Zürich abgedeckt.

16 Finanzmanagement

16.1 Grundsätze

Die Stiftung zkj und ihre Institutionen setzen ihre finanziellen Ressourcen gezielt und sorgsam im Sinne der Auftraggeber:innen sowie Gesetz und Statuten ein und gewährleisten einen ökonomischen Umgang damit. Sämtliche Angebote müssen so geplant werden, dass sie kostendeckend betrieben werden können. Die Finanzierung muss vor Aufnahme der Aktivitäten vollständig sichergestellt sein.

16.2 Rechnungslegung und Revisionsstelle

Die Rechnungslegung erfolgt nach Gesetz und Statuten sowie in Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER. Rechnungskontierung und -verbuchung richtet sich nach dem Kontenplan nach Curaviva sowie internen Anleitungen.

Die Revisionsstelle wird jährlich für ein Jahr gewählt.

16.3 Sicherung Finanzierung

Sämtliche Angebote, beitragsberechtigte und nicht beitragsberechtigte, müssen so geplant werden, dass sie kostendeckend betrieben werden können. Eine Quersubventionierung dieser Angebote durch andere Angebote ist verboten. Das Umlageprinzip ist gleich anzuwenden. Die Finanzierung muss vor Aufnahme der Aktivitäten durch schriftliche Finanzierungszusage vollständig sichergestellt sein. Dass diese rechtsverbindlich und zeitgerecht ausgestellt ist, liegt in der Verantwortung der Institutionen. Die

Leistungserfassung und Rechnungsstellung erfolgen möglichst zeitnah durch die Institutionen. Ausstände sind nach Ablauf der Zahlungsfrist innert Monatsfrist zu mahnen.

16.4 Führung einer Kostenrechnung / Transparenz

Die Stiftung zkj führt eine Kostenrechnung, welche über den Erfolg der einzelnen Angebote Transparenz schafft. Insbesondere gibt sie Auskunft über deren Erträge und die direkten und indirekten Kosten (Umlagen). Ebenso weist sie die zugrundeliegenden Annahmen zu Belegung (Auslastung), Platzzahlen etc. aus.

16.5 Budgetierung Personal- und Sachkosten

Jährlich wird ein Budget erstellt, welches Auskunft geben soll über die geplanten Aktivitäten des folgenden Jahres. Die Erstellung der Budgets unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit und der Budgetvorgaben der Stiftung, des VSA und AJB und weiterer Rahmenbedingungen liegt in der Verantwortung der Institutionen. Die Prozessplanung, die stiftungsweiten Vorgaben und die Konsolidierung der Budgets liegen in der Verantwortung der Geschäftsleitung. Die Budgets werden von der Geschäftsleitung zuhanden des Stiftungsrates verabschiedet und müssen auch vom AJB und VSA bewilligt werden.

16.6 Kostenkontrolle / Reporting

Die Institutionen sind verantwortlich für die einnahmen- und ausgabenseitige Einhaltung der Budgets. Die Daten werden auf Stiftungsebene über LucaNet oder Abacus konsolidiert. Die Rapportierung an die Auftraggeber:innen und das quartalsweise Reporting an die Trägerschaft gemäss Vorgaben erfolgen durch die Geschäftsstelle.

16.7 Fundraising / Mittelbeschaffung, Verwendung von Spenden und Legaten

Spenden und Legate werden im Sinne der Spender:innen oder Legat-Geber:innen sowie in Übereinstimmung mit dem Fondsreglement OHB Dokument 1.2.011 «Fondsreglement» der Stiftung verwendet.

17 Qualitätsmanagement

17.1 Grundlagen

Die Stiftung zkj hat im OHB Dokument Nr. 1.1.100 «Eckwerte Qualitätsmanagement Weisung» den gemeinsamen Rahmen des Qualitätsmanagements definiert. Im Qualitätsmanagement der Stiftung zkj kommt der Definition von Schlüsselprozessen und der Planung von Entwicklungsvorhaben eine zentrale Rolle zu.

17.2 Qualitätsentwicklung

Die Leitung Berufsintegration zeichnet sich verantwortlich für die laufende Entwicklung, Überprüfung und Weiterentwicklung der Berufsintegration, der Mehrjahresplanung und der daraus abgeleiteten Jahresplanung. Sie konkretisiert die mittel- und langfristigen Entwicklungsschwerpunkte sowie die Sicherungsziele der Berufsintegration durch folgende Massnahmen: Standortbestimmung, Festlegung der Entwicklungsziele, Planung der Wege zur Zielerreichung und deren Überprüfung sowie Sicherung der Ergebnisse.

Zusätzlich definiert die Leitung Berufsintegration jährlich in Zusammenarbeit mit der Institutionsleitung und der Schulleitung übergeordnete Organisations- und Bereichsziele für die kommende Periode, welche in die Entwicklungsschwerpunkte und die Sicherungsziele der Berufsintegration einfließen.

17.3 Qualitätssicherung und Wirkungsüberprüfung

Vertigo sichert die Qualität seiner Arbeit durch verbindliche Konzepte, klar geregelte Prozesse und eine systematische Auswertung der erbrachten Leistungen.

Regelmässige Auswertungen gemäss Organisationshandbuch werden der Geschäftsleitung der Stiftung im Rahmen des Management Reports vorgelegt und von dieser abgenommen. Der Management Report zeigt die Zielerreichung auf und bildet eine Grundlage für die Weiterentwicklung der Angebote. Sitzungsabläufe, Standortgespräche, Befragungen, Tests und Beobachtungen werden soweit möglich standardisiert durchgeführt und dokumentiert.

Die Mitarbeitendenbeurteilung erfolgt jährlich im Rahmen der MAB sowie bei Bedarf in Zwischengesprächen. Zielvereinbarungen werden festgelegt, überprüft und beurteilt. Die MAB werden durch die Vorgesetzten nach einem einheitlichen Raster geführt.

In der Berufsintegration werden Qualitätserwartungen bereits in Anfrage- und Eintrittsgesprächen aufgenommen und auf ihre Umsetzbarkeit geprüft. In Standort- und Austrittsgesprächen werden Jugendliche und junge Erwachsene, Erziehungsberechtigte sowie zuweisende Stellen zu Zielerreichung, pädagogischer Qualität und Zusammenarbeit befragt. Während des Aufenthalts können Jugendliche und junge Erwachsene ihre Anliegen jederzeit schriftlich oder mündlich einbringen.

Zusätzlich werden externe Beteiligte, insbesondere Erziehungsberechtigte, zuweisende Stellen und therapeutische Fachpersonen, regelmässig standardisiert zur Qualität der Berufsintegration Vertigo befragt. Die Ergebnisse fliessen in die Qualitätsentwicklung ein.

Die Qualität wird insbesondere gesichert durch dokumentierte Fallführung, standardisierte Standortbestimmungen, Berichterstattung, Fachteamreflexion, Weiterbildung, Supervision und Management Reporting. Die Wirkung der Berufsintegration zeigt sich in der Kompetenzentwicklung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, stabilisierten Ausbildungs- und Integrationsverläufen, erfolgreichen Abschlüssen, passenden Anschlusslösungen sowie nachhaltiger Integration in Ausbildung oder Erwerbstätigkeit.

Qualitätsebene	Instrumente
Strukturqualität	Rollen, Zuständigkeiten, Personalqualifikation, Platzzahlen, Infrastruktur, Sicherheitsvorgaben
Prozessqualität	Auftragsklärung, Förderplanung, Standortgespräche, Fallteams, Dokumentation, Krisenmanagement
Ergebnisqualität	Kompetenzentwicklung, Zielerreichung, Anschlusslösungen, Ausbildungsstabilität, Zufriedenheit der Beteiligten
Entwicklungsqualität	Jahresziele, Auswertungen, Management Report, Organisationsentwicklung, interne und externe Rückmeldungen

18 Erstelldatum und Autoren

Erstelldatum oder Überarbeitungsdatum	16.08.2026
Autorinnen / Autoren	Guerra Martin, Institutionsleitung Hägler Philippe, Leitung Berufsintegration

Anhang 1: Mitgeltende Dokumente und Regelungen

Bereich	Bezugsdokument / weiterführende Regelung
Kindeswohl, Schutz und Prävention	OHB Dokument Nr. 2.2.060 «Sanktionen im pädagogischen Kontext»
Kindeswohl, Schutz und Prävention	OHB Dokument Nr. 2.2.001 «Konzept Intervention und Prävention – grenzverletzendes Verhalten»
Kindeswohl, Schutz und Prävention	Verhaltenskodex für Mitarbeiter:innen
Kindeswohl, Schutz und Prävention	Charta zum Umgang mit Nikotin
Kindeswohl, Schutz und Prävention	Pädagogische Leitideen
Kindeswohl, Schutz und Prävention	Konzept Suchtprävention und Früherkennung
Kindeswohl, Schutz und Prävention	Konzept Umgang mit Grenzverletzungen
Krisen, Notfälle und Sicherheit	Krisen- und Notfallkonzept
Krisen, Notfälle und Sicherheit	OHB Dokument Nr. 1.1.023 «Kommunikation bei besonderen Vorkommnissen»
Krisen, Notfälle und Sicherheit	OHB Dokument Nr. 2.2.020 «Konzept Umgang mit zielgerichteter schwerer Gewalt – Amok»
Gesundheit und Arbeitssicherheit	OHB Dokument Nr. 1.1.103 «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz»
Gesundheit und Arbeitssicherheit	Arbeitszeitreglement gemäss GAV
Alltag und Betrieb	Betriebsordnung
Zusammenarbeit mit Betrieben	Vorlage/Instrument: Zusammenarbeitsvereinbarung mit externen Partnerbetrieben
Eintritt, Aufenthalt und Austritt	Vorlage: Aufnahmevertrag
Eintritt, Aufenthalt und Austritt	Vorlage/Instrument: Eintrittsgespräch und Eintrittsprotokoll

Eintritt, Aufenthalt und Austritt	Vorlage/Instrument: Auswertung der Schnupperphase
Eintritt, Aufenthalt und Austritt	Instrument: Austritts- beziehungsweise Übergabegespräch
Aktenführung und Datenschutz	OHB Dokument Nr. 1.1.101 «Datenbearbeitung, Datenschutz und Bekanntgabe von Daten, Aktenführung und Archivierung»
Aktenführung und Datenschutz	OHB Dokument Nr. 2.2.070 «Umgang mit Bild-, Ton- und Videoaufnahmen von Klienten und Klientinnen»
Personalmanagement	Gesamtarbeitsvertrag (GAV)
Personalmanagement	Anstellungsreglement
Personalmanagement	Anhang für Lehrpersonen
Personalmanagement	OHB Dok. Nr. 1.3.022 «Aus- und Weiterbildung – Richtlinien für die Mitarbeitenden»
Personalmanagement	Mitarbeitendenbeurteilung (MAB)
Finanzmanagement	OHB Dok. Nr. 1.2.011 «Fondsreglement»
Qualitätsmanagement	OHB Dok. Nr. 1.1.100 «Eckwerte Qualitätsmanagement Weisung»
Qualitätsmanagement	Management Report