

1. Grundsatz

Die Werk- und Beschäftigungsgruppen (Tagesstruktur ohne Lohn) sind den geschützten Werkstätten gleichgestellt. Sie müssen grundsätzlich jedoch nicht ertragsorientiert sein, da vorwiegend Menschen mit mittel bis schwererer Behinderung beschäftigt werden, die eine relative bescheidene oder gar keine wirtschaftlich relevante Leistung erbringen können (Kreisschreiben des BSV über die Gewährung von Betriebsbeiträgen an Werkstätten für die Dauerbeschäftigung Behinderter

In der Organisation der Werkstätten Buecherwäldli werden die Menschen mit Behinderung als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen benannt.

2. Zielsetzung

In den sieben Kleingruppen am Standort Oberuzwil werden durch gezielte, individuelle Förderung und Begleitung erworbene Ressourcen erhalten und weiter gefördert.

Durch die angepassten Rahmenbedingungen, die sinnstiftende Tätigkeiten ermöglichen, wird das Selbstwertgefühl gestärkt. Dies unterstützt die Integration im Bezugsnetz und eine grösstmögliche Selbstbestimmung kann erhalten oder weiter entwickelt werden.

Der Alltag wird mit regelmässig wiederkehrenden Aktivitäten gestaltet, welche einerseits Sicherheit bieten; andererseits lassen sie genügend Raum offen, um den individuellen Bedürfnissen der Gruppenmitglieder gerecht zu werden.

3. Organisation

Die Werk- und Beschäftigungsgruppen sind Teil des Bereiches Werkstätten der Heilpädagogischen Vereinigung, Gossau-Untertoggenburg-Wil (HPV) gemäss dem Organigramm [QA1122](#). Die gesamten Werkstätten sind eine vom Bundesamt für Sozialversicherung und vom Kanton St.Gallen anerkannte Institution.

4. Verantwortlichkeiten

Die Aufgaben, Pflichten und Kompetenzen des Personals sind in den entsprechenden Stellenbeschreibungen sowie in den Arbeitsprozessen des Managementsystem (MS-System) festgehalten. Die Einhaltung der ISO-Normen werden durch interne und externe Stellen periodisch auditiert und überprüft.

5. Deckung der Betriebskosten

Als Abteilung des Bereiches Werkstätten der Heilpädagogischen Vereinigung, Gossau-Untertoggenburg-Wil erhalten die Werkgruppen Betriebsbeiträge des Bundesamtes für Sozialversicherung. Behinderungsbedingte Mehrkosten entstehen durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, verglichen mit gleichartigen Produktions- oder Dienstleistungsbetrieben mit einer voll leistungsfähigen Belegschaft. Die behinderungsbedingten Mehrkosten entstehen auch in den Werkgruppen.

Erlöse aus dem Verkauf von Kreativartikeln werden der Betriebsrechnung der Werkstätten gutgeschrieben.

6. Stellenplan

Der Stellenplan basiert auf einer Vollbelegung der Werk- und Beschäftigungsgruppen und wird jährlich durch die Bereichsleitung überprüft und den Bedürfnissen angepasst. Er wird vom Vorstandsausschuss sowie dem Vorstand der Heilpädagogischen Vereinigung, Gossau-Untertoggenburg-Wil genehmigt.

7. Zielgruppen

Die Werkstätten beschäftigen Menschen mit Behinderung, welche vorwiegend aus dem regionalen Einzugsgebiet oder den angrenzenden Gebieten stammen, unabhängig von Rasse, Religion und Nationalität, siehe auch Aufnahmeleitlinien [QA2108h](#).

Behinderungskreise:

- Geistig Behinderte
 - Gewöhnungsfähige
 - Praktisch Bildungsfähige
 - Schulbildungsfähige
- Körperlich Behinderte
 - Geburtsinvalidität
 - Krankheit
 - Unfall
- Mehrfach Behinderte
- Psychisch Behinderte
- Menschen mit Suchtproblematik als sekundäre Behinderung
- Vermindert Leistungsfähige

Nicht zur Zielgruppe zählen:

- Menschen mit überwiegend pflegerischer Bedürftigkeit
- Menschen mit Sucht als Primärproblematik

8. Anzahl Plätze gemäss Bedarfsplanung

- 42 Arbeitsstellen

9. Aufnahme- und Austrittsverfahren

Das Aufnahme- und Austrittsverfahren ist grundsätzlich im Geschäftsprozess [QH2100](#) und den dazugehörigen Arbeitsprozessen *Aufnahme 2.1.1* und *Austritt 2.1.4* sowie den Aufnahmeleitlinien [QA2108h](#) (inkl. Einzugsgebiet) detailliert geregelt.

Aufnahme

In die Werk- Beschäftigungsgruppen werden Menschen mit Behinderung der unter Punkt 7 aufgeführten Zielgruppen aufgenommen.

Vor dem Aufnahmeentscheid erfolgen Informations- und Aufnahmegespräche zwischen dem Bewerber oder der Bewerberin, den direkten Bezugspersonen sowie der Bereichsleitung. Bei Bewerbern oder Bewerberinnen, welche zugleich auch einen Wohnheimplatz beanspruchen erfolgen die Gespräche zusammen mit der Heimleitung.

Vor dem Eintritt in die Werkstätten Buecherwäldli wird mit jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin einen Arbeitsvertrag (Dokument [QA2125](#)) abgeschlossen. Integrierender Bestandteil des Arbeitsvertrages ist das Mitarbeiterreglement (Dokument [QA2108j](#)).

Austritt

Gründe für einen Austritt sind:

- Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Mitarbeiter / die Mitarbeiterin mit Behinderung oder seiner / ihrer gesetzlichen Vertretung
- Bei Eintritt einer überwiegend pflegerischen Bedürftigkeit
- Erreichen des AHV – Pensionsalters

Bei Kündigung des Arbeitsplatzes gelten die vertraglich festgelegten Kündigungszeiten. Der besonderen Situation des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin wird durch die Bereichsleitung angemessene Rechnung getragen.

Eine Kündigung seitens der Institution erfolgt nur unter der Voraussetzung, wenn eine sinnvolle Beschäftigung und Zusammenarbeit mit dem Beziehungsfeld längerfristig nicht mehr möglich ist. In diesem Fall verpflichten sich die Werkstätten, sofern dies gewünscht ist, beim Suchen einer Anschlussmöglichkeit aktiv mitzuarbeiten.

10. Gruppeneinteilung

Die Gruppeneinteilung erfolgt grundsätzlich nach Rücksprache mit der verantwortlichen Abteilungs- und Gruppenleitung durch die Bereichsleitung.

In die Werk- und Beschäftigungsgruppen können zur vorübergehenden, angepassten Beschäftigung und Betreuung auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderung aus Produktionsgruppen aufgenommen werden.

11. Werk- und Beschäftigungsmöglichkeiten

Die Angebote

Arbeitsbereich / Kreativbereich

Der Arbeitsbereich umfasst die Mitarbeit bei Industriaufträgen, Mitgestaltung und Herstellung von Kreativ-Verkaufsartikeln, sowie die Kartenproduktion für Kunden.

Soweit möglich wird den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Zusammenhang der ausgeführten Arbeiten vermittelt.

Beschäftigung

Die Beschäftigungszeit wird mit vielseitigen musischen, kreativen und lebenspraktischen Tätigkeiten gegliedert, z.B. spielen, singen, malen, snoezelen, gestalten, backen usw.

Der Einbezug der Jahreszeiten, sowie der persönlichen und öffentlichen Festtage dienen der Förderung der Lebensqualität und der Normalität.

Lebenspraktischer Bereich

Mitarbeit bei verschiedenen lebenspraktischen Haushaltarbeiten gemäss dem Wochen- oder Ämtliplan (Tisch decken und abräumen, abtrocknen, backen, einkaufen, Wäsche waschen und zusammenlegen, Post abholen und vieles mehr).

Das Personal unterstützt und fördert die Mitarbeitenden bei der Hygiene und Körperpflege.

Während der Mittagszeit werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von der Mittagsbetreuung des Bereiches Dienste begleitet und unterstützt.

Für die Abgabe von Medikamenten muss von der zuständigen Bezugsperson eine ärztliche Verordnung vorgelegt werden.

Erwachsenenbildung

Innerhalb der Werkgruppen finden den Fähigkeiten angepasste Erwachsenenbildungskurse statt.

Externe Angebote

Physiotherapie

Arbeit mit dem Pferd

Behindertensportgruppe

Fachberatung (z.B. Pro Infirmis)

Die Angebote werden den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen periodisch angepasst.

12. Förderung

Grundsatz

Eine Förderplanung beinhaltet in erster Linie Strategien und Massnahmen, die geeignet sind, das Mass an Selbstbestimmung und Autonomie im Leben der Menschen zu erhöhen. Falls dies nicht möglich ist, zielt die Förderung auf die Erhaltung der Fähigkeiten, um die bereits erworbenen Freiheiten aufrecht zu erhalten.

In unserer Institution fördern wir die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gemäss unserem Leitsatz. Dieser lautet: „Wir führen unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Sensibilität und individueller Förderung zu Selbständigkeit und Integration“.

Bedeutung

Förderung bedeutet „weiter gehen, sich weiter entwickeln“

Im Vordergrund steht die Stärkung vorhandener Potentiale und die Ermutigung zum Ausbau dieser Möglichkeiten. Wir versuchen Menschen bei der (Rück-) Gewinnung ihrer Entscheidungs- und Wahlfreiheit sowie ihrer autonomen Lebensgestaltung zu unterstützen und sie zur Weiterentwicklung zu motivieren. Die Förderplanung ist ein Arbeitsinstrument, welches eingesetzt wird, wenn das Erhalten oder das Erlernen einer Fähigkeit oder Fertigkeit längerfristige Begleitung erfordert und demzufolge koordiniert, geplant und dokumentiert wird.

13. Begleitung

Durch die oben dargestellte Haltung und Konzeption ändert sich auch die Aufgabe der Betreuer und Betreuerinnen.

- A Ihre Aufgabe ist es wahrzunehmen, zu begleiten, zu fördern und mitzuwirken, im Gegensatz zu pflegen und betreuen. Das heisst, einerseits unterstützen und begleiten sie die Entwicklung, indem sie sich nach Bedürfnissen, Interessen und Voraussetzungen der Betroffenen richten, andererseits **arbeiten sie aktiv** als Mitglied in der Gruppe.
- B Ihre Mitwirkung geschieht unter folgenden Aspekten:
- Sie versuchen herauszufinden, was eine Teilnehmerin oder Teilnehmer kann und bauen darauf auf. Betont werden demzufolge die **Fähigkeiten** einer Person und nicht deren **Defizite**.
 - Sie geben Unterstützung dort, wo es notwendig ist und geben jeder Person die Möglichkeit, sich vorwärts zu tasten, um ohne Unterstützung zurecht zu kommen und damit mehr Selbständigkeit zu erreichen.

14. Einzelbegleitung - Förderung und Pflege

In Werk- und Beschäftigungsgruppen mit Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen mit schwereren Behinderungen wird die Gruppenleitung durch zusätzliches Förder- oder Betreuungspersonal unterstützt. Der Umfang der Massnahmen wird durch die verantwortliche Abteilungsleitung festgelegt.

Von Ärzten oder anerkannten Therapeuten verordnete, angeleitete und überwachte therapeutische Massnahmen werden innerhalb der Werk- und Beschäftigungsgruppen soweit weitergeführt, als diese die Gruppe zeitlich als auch räumlich nicht übermässig beanspruchen.

Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen mit schwererer Behinderung werden in allen Lebensverrichtungen, z.B. an- und abziehen, essen, Toilettengang, usw., begleitet und unterstützt.

15. Präsenz- und Vorholzeiten, Kompensationstage, Ferien, Feiertage

Die Präsenz- und Vorholzeiten, Kompensationstage, Betriebsferien sowie die Feiertage sind detailliert im Mitarbeiterreglement [QA2108j](#) sowie im persönlichen Arbeitsvertrag geregelt.

16. Mitarbeiterbusdienst

Zur Ergänzung der öffentlichen Verkehrsmittel unterhalten die Werkstätten einen regionalen Mitarbeiterbusdienst. Die Abfahrts- und Ankunftszeiten richten sich nach den Arbeitszeiten der Werkstätten. Für die Benützung dieses Mitarbeiterbusdienstes wird den Benützern ein Selbstbehalt monatlich in Rechnung gestellt.