



1. Grundsatz

Geschützte Werkstätten, nachfolgend Produktionsgruppen genannt, sind Produktionsbetriebe gewerblicher und industrieller Art sowie Dienstleistungsbetriebe, die analog betriebswirtschaftlich geführten Betrieben in der Privatwirtschaft ertragsorientiert sind.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderung sollen unter Berücksichtigung ihrer Leistung entlohnt werden, geregelte Arbeitszeiten haben sowie Anstellungsverträge erhalten (Kreisschreiben des BSV über die Gewährung von Betriebsbeiträgen an Werkstätten für die Dauerbeschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung).

2. Zielsetzung

In einem strukturierten und adäquat angepassten Tagesumfeld soll dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin mit Behinderung die Voraussetzung geboten werden, sich selbst zu finden und sich zu grösstmöglicher Selbständigkeit und Autonomie entwickeln zu können. Diese Fähigkeiten bilden die Voraussetzungen, als selbständiges Individuum im sozialen Zusammenleben mit den Mitmenschen leben zu können. Als Mitglieder unserer Gesellschaft sollen sie ihren Lebensunterhalt teilweise oder ganz selber verdienen können.

Wo angebracht wird versucht der Entfremdung aus der realen Arbeitswelt immer wieder entgegenzuwirken und einen schrittweisen Aufbau zur beruflichen Rehabilitation zu ermöglichen. Um dieses Ziel erreichen zu können, verfügt die Werkstätten Buecherwäldli über externe Arbeitsgruppen. (Richtlinien für externe Arbeitseinsätze [QA5314](#). Bei diesen Arbeitseinsätzen können unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Ihre Fähigkeiten und Möglichkeiten in individuell angepassten Dauer- und Temporäreinsätzen trainieren.

Seit vielen Jahren sammeln wir durch externe Einsätze unserer MitarbeiterInnen Erfahrungen in der beruflichen Integration im ersten Arbeitsmarkt. Aus diesem Grund sind wir für Sie ein kompetenter Partner in der Durchführung von berufliche Abklärungen und Integrationsmassnahmen [QH5100](#). Bei folgenden Angeboten sind wir bei der IV wegen unseren guten Beziehungen zum ersten Arbeitsmarkt eine wichtige Adresse:

- Integrationsmassnahmen / Berufliche Abklärungen
- Belastbarkeitstraining
- Aufbautraining
- Arbeit zur Zeitüberbrückung
- Job Coach Mandate
- bei WISA (Wirtschaftsnahe Integration mit Support am Arbeitsplatz)
- Berufliche Abklärungen
- Berufliche Massnahmen (Ausbildungen mit PrA- oder EBA-Abschluss)

Im Buecherwäldli Uzwil werden aber auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an Dauerarbeitsplätzen beschäftigt, bei welchen eine berufliche Integration unrealistisch ist.

Praktisch bildungsfähige Jugendliche erhalten in der Produktion eine den individuellen Bedürfnissen angepasste modular aufgebaute Ausbildung im Sinne beruflicher Massnahmen nach IVG. Nach Vertragsabschluss wird ihnen eine fachkompetente Ausbildungsbegleitung, Betreuung und Förderung zuteil. (siehe Ausbildungskonzept [QA5105m](#)).

3. Organisation

Die Produktionsgruppen sind Teil des Bereiches Werkstätten der Heilpädagogischen Vereinigung, Gossau-Untertoggenburg-Wil gemäss dem Organigramm [QA1122](#). Die gesamten Werkstätten sind eine vom Bundesamt für Sozialversicherung 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 Qualitätsstandards des Bundesamt für Sozialversicherung sowie 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 Produktionsgruppen Betriebsbeiträge des Bundesamt 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 Produktionsgruppen.

Erlöse aus der industriellen Produktion und Dienstleistungen werden der Betriebsrechnung der Werkstätten gutgeschrieben.

6. Zielgruppen

Die Werkstätten nehmen Menschen mit Behinderung, vorwiegend aus dem regionalen Einzugsgebiet oder den angrenzenden Gebieten, unabhängig von Rasse, Religion und Nationalität auf, siehe auch Aufnahme-richtlinien [QA2108h](#).

Behinderungskreise

- Geistig Behinderte
 - Gewöhnungsfähige
 - Praktisch Bildungsfähige
 - Schulbildungsfähige
- Körperlich Behinderte
 - Geburtsinvalidität
 - Krankheit
 - Unfall
 - Hirnverletzungen
- Psychisch Behinderte
 - Bewusstseinsstörungen
 - Orientierungsstörungen
 - Formale Denkstörungen
 - Zwänge/Phobien/Wahnvorstellungen
 - Sinnestäuschungen
 - Gefühlsstörungen
 - Persönlichkeitsstörungen
 - Psychomotorische Störungen
 - Burnout
- Mehrfach Behinderte
- Menschen mit Suchtproblematik als sekundäre Behinderung
- Vermindert Leistungsfähige

Nicht zur Zielgruppe zählen:

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



7. 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 Aufnahme Richtlinien [QA2108h](#) (inkl. Einzugsgebiet) detailliert geregelt.

Aufnahme

In die Werkgruppen 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 Werkstättenleitung. Bei Bewerbern oder Bewerberinnen, welche zugleich auch einen Wohnheimplatz beanspruchen erfolgen die Gespräche zusammen mit der Heimleitung.

Der Arbeitsvertrag nach [QA2125](#) bestätigt die Aufnahme und regelt die gegenseitigen arbeitsvertraglichen Pflichten und Rechte.

Austritt

Gründe für einen Austritt sind:

- Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin mit Behinderung oder seiner gesetzlichen Vertretung
- Bei Eintritt einer vorwiegend pflegerischen Bedürftigkeit
- Erreichen des AHV – Pensionsalter

Bei Kündigung des Arbeitsplatzes gelten die vertraglich festgelegten Kündigungszeiten. Der besonderen Situation des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin wird durch die Werkstättenleitung angemessen 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, beim Suchen einer Anschlussmöglichkeit, sofern dies gewünscht wird, aktiv mitzuarbeiten.

8. Gruppenzuteilung

Die Gruppenzuteilung erfolgt nach Rücksprache mit der verantwortlichen Abteilungs- und Gruppenleitung sowie der betreffenden Mitarbeiterin oder Mitarbeiter.

9. Arbeitsmöglichkeiten

In den verschiedenen Produktionsgruppen werden industrielle und gewerbliche Lohnaufträge aus verschiedenen Branchen ausgeführt. Diese umfassen Dienstleistungen wie:

- Mechanische Bearbeitungen, auch in komplexeren und modernen Bearbeitungsverfahren mit CNC-gesteuerten Bearbeitungszentren.
- Spanlose Verformungsverfahren wie stanzen, biegen und nieten.
- Montagearbeiten aus den Bereichen Anlage-, Apparatebau sowie Elektronik, Elektro- und Laboratoriumstechnik.
- Rüst-, Konfektionierungs-, Wäge -, Verpackungs- und Versandarbeiten.
- Logistik und Lagerarbeiten.
- Servicearbeiten und Reparaturen an Fahrrädern



Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit Behinderung werden nach ihren individuellen Möglichkeiten in die organisatorische Vorbereitung der Aufträge, das Ein- und Umrichten der Arbeitsplätze, die Qualitätskontrolle der Produktion, in die Pflege der Anlagen und Maschinen sowie der Sicherheits- und Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz einbezogen, sodass ihnen grösstmögliche Einsicht in die Aufträge und Abläufe vermittelt werden kann.

Innerhalb der Gruppe werden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an verschiedenen Arbeitsplätzen und Aufträgen flexibel eingesetzt. Die unterschiedlichen Mittel- bis Grossserienproduktionen werden in Arbeitsteams oder an Einzelarbeitsplätzen ausgeführt.

Auf Antrag des Mitarbeiters, der Mitarbeiterin oder der Gruppenleitung kann der Arbeitsplatz in eine andere Gruppe gewechselt werden.

10. Förderung

Grundsatz

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 MitarbeiterInnen/BewohnerInnen gemäss unserem Leitsatz der lautet: „Wir führen unsere MA/BEWO 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, ihrer autonomen Lebensgestaltung zu unterstützen und sie zur Weiterentwicklung zu motivieren.

Die Förderplanung ist ein Arbeitsinstrument, welches zum Zuge kommt, wo das Erhalten oder das Erlernen einer Fähigkeit oder Fertigkeit längerfristige Begleitung erfordert und demzufolge koordiniert, geplant und dokumentiert wird.

11. Begleitung

Durch die oben dargestellten Haltung und Konzeption ändert sich auch die Aufgabe des Personals der Werkstätten zentral.

- A Ihre Aufgabe ist wahrnehmen, begleiten, fördern und mitwirken, 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 Gesichtspunkten:
- 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 zu Recht zu kommen und damit mehr Selbständigkeit zu erreichen.



12. Erwachsenenbildung

Neben der kontinuierlichen, praxisbezogenen unmittelbaren fachlich - instrumentellen Weiterbildung am Arbeitsplatz, werden den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen berufsbegleitende Erwachsenenbildungskurse angeboten.

Die Erwachsenenbildungskurse sind so aufgebaut, dass je nach Art und Inhalt, einzelne oder mehrere der folgenden Ziele erreicht werden können.

Fördern, entwickeln und erhalten:

- Der lebenspraktischen und sozialen Fähigkeiten
- Des Denkens und der Wahrnehmung
- Der körperlichen Befindlichkeit
- Des seelischen Gleichgewichtes und der Lebensfreude
- Des sozialen Verhaltens

Die Organisation und Durchführung erfolgt nach dem Konzept der berufsbegleitenden Erwachsenenbildung [QA2208j](#).

13. Integration mit externen Einsätzen

Die Werkstätten der HPV unterstützen die berufliche und soziale Integration von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit dem Einsatz in den externen Einsatzgruppen. Dieses Angebot ist ein weiteres Lernfeld in die Teil- oder Vollintegration von Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft.

Als Partner stellen die Werkstätten unseren Kunden, gegen Entgelt, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für Dauer- oder Temporäreinsätze zur Verfügung.

Die Begleitung am externen Arbeitseinsatz wird durch Personal der Werkstätten HPV sichergestellt.

Für die berufliche und soziale Integration von Menschen mit Behinderung setzen wir hohe Priorität ein

In strukturierten und den jeweiligen Auftragsfirmen angepassten Tagesabläufen werden die erworbenen Fähigkeiten erhalten und weiter gefördert. Es wird damit auch versucht, der Entfremdung aus der realen Arbeitswelt entgegen zu wirken und einen schrittweisen Aufbau zur beruflichen Integration zu ermöglichen.

Die externen Einsatzgruppen sind ein Teil der permanenten Öffentlichkeitsarbeit der Werkstätten, angefangen bei der Suche nach geeigneten Kunden und der Vorstellung unserer Institution bis zum effektiven Arbeitseinsatz im Kundenbetrieb wo gesunde Betriebsangehörige und Menschen mit Behinderung an der gleichen Arbeit tätig sind.

Der verantwortliche Gruppenleiter unterstützt die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Organisation des Arbeitsweges mit öffentlichen Verkehrsmitteln sowie der Mittagspause und Verpflegung.

14. Arbeitsvertrag und Entlohnung

Beim Eintritt in die Daueranstellung in die Produktionsgruppen wird mit jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin ein Arbeitsvertrag (Dokument [QA2125](#)) abgeschlossen. Darin sind die gegenseitigen Rechte und Pflichten detailliert festgehalten.



Der Monatslohn wird aufgrund der effektiven Arbeitsleistung sowie von arbeits-relevanten Merkmalen berechnet. Die Ansätze werden während dem Jahr mehrmals überprüft und jeweils auf den 1.1. neu festgelegt, dabei wird auch die allgemeine Lohnentwicklung mitberücksichtigt.

15. Präsenzzeiten, Betriebsferien und Feiertage

Die tägliche Norm - Präsenzzeit von Montag bis Freitag beträgt in den Werkstätten Buecherwäldli Uzwil 7,42 Stunden inkl. Vorholzeit und in Wil 7.67 Stunden inkl. Vorholzeit. Die Beschäftigungszeit wird morgens und nachmittags unterbrochen durch je eine Pause.

Die Produktionsgruppen bleiben an den allgemeinen Feiertagen und während der Betriebsferien geschlossen. Die entsprechenden Ferien- und Feiertagepläne werden den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen rechtzeitig bekanntgegeben.

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 Selbstbehalttarif monatlich in Rechnung gestellt.