

1 Trägerschaft

Verein Chupferhammer
Geschäftsstelle
Sonneggstrasse 28
9642 Ebnat Kappel
Tel. 071 990 05 45
info@chupferhammer.ch

2 Grundlagen

Als Grundlagen für dieses Konzept sind folgende Dokumente massgebend:

- IVSE Anerkennung des Kantons St.Gallen seit Januar 2008
- Betriebsbewilligung des Kantons St.Gallen seit 15. Dezember 2004
- Die Brandschutztechnische Bewilligung des Kantons St.Gallen seit 3. Mai 2005
- Jährliche Leistungsvereinbarung des Kantons St.Gallen
- 110A_Leitbild
- 110A_Konzept Chupferhammer
- 210A_Reglement agogisches Denken und Handeln
- 230A_Richtlinien Werkstatt im Rosengarten
- 230A_Betriebsordnung

3 Standort

Werkstatt im Rosengarten

Ebnaterstrasse 63
9642 Ebnat-Kappel
071 993 39 30
rosengarten@chupferhammer.ch

Ebnaterstrasse 63

Bereichsleitung & Administration Werkstatt Holzwerkstatt & Polywerkstatt

Ebnaterstrasse 62

Inuwerk

Centralstrasse 2

Wald Wege Garten (WWG)

071 993 39 43 / 079 814 69 40

Die Werkstatt im Rosengarten ist in gemieteten Räumlichkeiten eingerichtet. Die Einrichtungsgestaltung orientiert sich nach den Grundsätzen des Normalisierungsprinzips und der Optimierung der Arbeitsbedingungen. Die vorhandenen Mobilien und Einrichtungen sollen die Mitarbeitenden in der Arbeitsausführung unterstützen und sie befähigen, möglichst selbstständig ihre Aufgaben zu erfüllen. Soweit möglich werden die Räumlichkeiten der Werkstatt laufend den aktuellen Bedürfnissen angepasst (Schaffung von Gruppen- und punktuellen Einzelarbeitsplätzen).

4 Geschichte

Die Werkstatt im Rosengarten wurde am 1. Mai 1993 in den Räumlichkeiten der ehemaligen Textilfabrik in der Roos (Emosan), an der Ebnaterstrasse 63, in Ebnat-Kappel eröffnet. Der Name Rosengarten stammt vom ehemaligen „Rosengarten“, der sich ums Wohnhaus befand, bevor die Fabrikliegenschaft etappenweise erstellt wurde.

Seit 2018 wird das Nebengebäude an der Ebnaterstrasse 62 ebenfalls für die Werkstatt genutzt. Nach einem Umbau konnten im 2019 die Arbeitsräume des Inuwerk, ehemals der Polywerkstatt Nebengebäude, in Betrieb genommen werden, dadurch erweiterte sich die Werkstatt um eine vierte Abteilung.

5 Allgemeine Ziele / Zielgruppe

5.1 Allgemeine Ziele der Werkstatt im Rosengarten

Die Werkstatt im Rosengarten ist ein Arbeitsort für Menschen mit Beeinträchtigung, bietet 49 Arbeitsplätze an und soll sowohl einen sozialen als auch einen wirtschaftlichen Auftrag erfüllen. Das Wohlbefinden, die Sicherheit und die Gesundheit aller in der Werkstatt mitwirkenden Personen (Mitarbeitende und Personal) sind ein zentrales Anliegen.

Ziel ist es, den Menschen mit Beeinträchtigung, nachfolgend Mitarbeitende genannt

- eine sinnvolle Tagesstruktur zu bieten
- sie nach ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen einzusetzen und zu fördern
- sie auf ihrem Weg zur (Wieder-) Erlangung einer grösstmöglichen Selbständigkeit zu unterstützen
- ihnen einen Ort der Akzeptanz und Geborgenheit zu geben.

Die Fertigung von qualitativ hochstehenden Produkten aus Holz, Papier und Textilien, die Ausführung von Montage-, Konfektionierungs-, Verpackungs-, Versand- oder Hausdienstarbeiten, das Arbeiten in der WWG (Wald Wege Garten) oder das Mitwirken bei der Zubereitung der täglichen Mahlzeiten, bedeutet für die Mitarbeitenden in Produktionsprozesse eingebunden zu sein und dadurch Einblick in die Anforderungen der freien Wirtschaft zu bekommen. Aufgrund der erlangten Fähigkeiten und den persönlichen Zielen, kann bei entsprechender Entwicklung ein Wechsel vom Leistungsangebot TsoL in TsmL und / oder nach einer Aufbau- und Stabilisierungsphase ein Übertritt in eine verstärkt produktionsorientierte, externe Werkstatt erfolgen und der Wunsch von einer (Wieder-) Integration in den offenen Arbeitsmarkt in der Begleitarbeit soweit möglich zielorientiert weiterverfolgt werden.

Die Werkstatt im Rosengarten richtet sich grundsätzlich nach dem Leitbild und dem Konzept des Vereins Chupferhammer, dem im Qualitätsmanagementsystem festgelegten Kernprozess «Prozess des agogischen Denkens und Handelns» und der «ARTISET Securit»-Branchenlösung.

5.2 Zielgruppe

Die Werkstatt im Rosengarten nimmt Menschen auf, die aufgrund psychischer, körperlicher, geistiger oder aber auch sozialer Beeinträchtigung auf dem freien Arbeitsmarkt keine Stelle finden. Die Werkstatt ist weder geeignet für Personen mit akuter Suchtproblematik (Alkohol/Drogen) noch für körperlich schwer eingeschränkte Menschen. Rollstuhlgängige Arbeitsplätze sind vorhanden. Die Altersbreite bewegt sich vom Schulabgang bis zur Erreichung des AHV-Pensionsalters (sofern der Eintritt vor AHV-Pensionsalter erfolgte, ist ein Weiterarbeiten danach möglich).

6 Angebot Tagesstruktur (Leistungsangebot Tsml und Tsol)

6.1 Dauerwerkstatt

In der Holzwerkstatt, Polywerkstatt, WWG und im Inuwerk leisten Mitarbeitende produktive Arbeit. Schwerer beeinträchtigten Menschen wird, je nach vorhandenen Möglichkeiten, ein sinnstiftendes Wirken angeboten.

Teil der Werkstatt ist auch die Küche mit Aufenthaltsraum. Mitarbeitende und Begleitperson sorgen dort mit den produzierten Verpflegungsangeboten für das Wohl der Belegschaft. Auch Gäste, welche die Köstlichkeiten am Mittag geniessen wollen, sind nach telefonischer Voranmeldung willkommen.

Die Werkstatt im Rosengarten bietet u.a. folgende Arbeitsbereiche an:

- Holzbearbeitung (Auftragsarbeiten von Dritten und Eigenprodukte)
- Industrie- und Montagearbeiten
- Konfektionierungsarbeiten
- Verpackungs- und Versandarbeiten
- Papier- und Textilarbeiten
- Wald-, Wege- und Gartenbauarbeiten
- Brennholz, Verarbeitung und Auslieferung
- Küchenarbeit (Bereitstellung der Verpflegung für Mitarbeitende, Personal und Gäste)
- Hausdienstarbeiten
- Administrative Arbeiten

Die Einsatzbereiche richten sich bezüglich dem Arbeitsangebot schwergewichtig nach dem vorhandenen Potenzial der aktuell mitwirkenden Mitarbeitenden. Das Angebot ist andererseits aber auch abhängig von den externen Arbeitsaufträgen. Die Produktionsaufträge werden kunden- und umsatzorientiert ausgeführt. Die ökologische Verantwortung, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz ist eine wahrzunehmende Gemeinschaftsaufgabe. Neue mögliche Arbeitsfelder, die ins Konzept passen, werden laufend hinzugefügt.

6.2 Fachspezifische interne Weiterbildung

Eine möglichst umfassende, den vorhandenen Fähigkeiten angepasste berufliche Weiterbildung der Mitarbeitenden ist wichtig. Bei den Vorgaben richtet sich die Werkstatt im Rosengarten nach den bestehenden Berufsbildern der freien Wirtschaft (z.B. Schreinerpraktiker EBA, Schreiner EFZ). Bezüglich der Ausbildung wird den Mitarbeitenden bewusst Zeit gelassen, indem die notwendigen Ausbildungsschritte im Rahmen von Dauerarbeitsplätzen vollzogen werden. Damit soll der individuellen persönlichen Entwicklung grösstmöglicher Raum gegeben und durch Zeitdruck entstehende Entwicklungsblockaden vermieden werden.

6.3 Berufliche Abklärungs-/Eingliederungs- oder Integrations-Massnahme

Nach Absprachen mit der zuständigen IV-Beratung wird psychisch, geistig oder körperlich beeinträchtigten Menschen ein gezieltes, individuelles Aufbauprogramm angeboten. Beispielsweise soll nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt ein regelmässiges Mitwirken am Arbeitsplatz wieder möglich sein oder für jugendliche Menschen mit Beeinträchtigung ein selbstwertstärkender Einstieg in die Berufswelt möglich werden.

7 Aufnahme/Austritt

7.1 Aufnahme

Interessentinnen und Interessenten, Angehörige, gesetzliche Vertretungen, Sozialdienste und Behörden sind Antragsstellende für eine Aufnahme.

Nach einem Vorstellungsgespräch erfolgt eine Schnupperzeit. Diese dient der Entscheidungsfindung und dementsprechend soll dazu eine angemessene Zeitspanne zur Verfügung stehen; in der Regel zwei Wochen. Nach dieser Einsatzzeit führt die Einheitsleitung mit der schnuppernden Person und allenfalls mit externen Begleitpersonen und/oder gesetzlicher Vertretung ein Auswertungsgespräch. Der Verlauf der Schnupperzeit sowie das Auswertungsgespräch wird im Klienten-Informationssystem RedLine festgehalten.

Die Probezeit bei einer Anstellung beträgt zwei Monate. Innerhalb dieser Frist kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit sieben Tagen Kündigungsfrist beendet werden. (vgl. «Richtlinien Werkstatt Rosengarten»)

Die Anstellung wird mit einer *230F_Begleitungsvereinbarung Werkstatt im Rosengarten*, *230A_Richtlinien Werkstatt im Rosengarten* und der *230A_Betriebsordnung* geregelt. Die Entschädigung der Mitarbeitenden wird nach der Arbeitsplatzbewertung, der Arbeitsleistung und der Qualifikation festgelegt. Daraus ergibt sich die finanzielle Entschädigung gemäss *230A_Reglement Entschädigung Mitarbeitende*, *230F_Berechnungsblatt Entschädigung Mitarbeitende*.

Aufnahmekriterien sind

- Zugesprochene Invalidenrente, laufender IV-Berentungsantrag oder vorliegende Kostengutsprache von anderer Seite (Gemeinde, Schulwesen, etc.)
- Bewilligte berufliche IV-Abklärungs-/Eingliederungs- oder Integrationsmassnahme
- Mit eigener Mobilität oder selbstorganisierter Unterstützung den Arbeitsplatz erreichen
- Körperliche und psychische Verfassung, die ein Wochenpensum von ca. 20 Stunden zulässt (bezogen auf das individuelle gesundheitliche Befinden ist, vorwiegend im Leistungsangebot Tsol, ein niedrigeres Arbeitspensum möglich)
- Gewährleistung von angemessener externer sozialer und medizinischer Betreuung
- Privater Wohn- und Lebensbereich soll entweder selbständig gestaltet werden können oder andernfalls ein Wohnangebot mit angemessener Begleitung genutzt werden
- Eingliederungsfähigkeit in bestehende Arbeitsgruppe

Im Einzelfall können nach Absprache weiterführende Aufnahmekriterien zum Tragen kommen.

7.2 Interne Wechsel/Austritt

Interne Wechsel, d.h. Wechsel von einer Einheit in die andere, sind ohne Ein-/Austritts-Formalitäten möglich. Auf Wunsch der Mitarbeiterin / des Mitarbeitenden und wenn es das Arbeits- und Begleitungsangebot der Einheit zulässt, werden diese in gegenseitiger Absprache flexibel umgesetzt. In gleicher Weise werden Teileinsätze in mehreren Einheiten möglich.

Die berufliche Abklärungs-/Eingliederungs-/oder Integrations-Massnahme ist gemäss IV-Verfügung befristet. Für Mitarbeitende mit einer verfügbaren Invalidenrente ist der Aufenthalt in der Werkstatt unbefristet.

Eine Kündigung von Seite Mitarbeitende richtet sich nach der Arbeitseinsatzdauer. Die vereinbarten Fristen sind im Dokument (*230A_Richtlinien Werkstatt im Rosengarten*) festgehalten.

Eine Auflösung der Begleitungsvereinbarung von Seite Werkstatt ist nicht vorgesehen. In Ausnahmefällen kann eine solche in Erwägung gezogen werden, wenn sich aus gesundheitlichen Gründen die Arbeitsfähigkeit stark verschlechtert hat oder bei schwerem Verstoss gegen die Betriebsordnung der Werkstatt im Rosengarten. Allfällige Austrittsgründe werden gegenseitig besprochen, zudem wird dem / der Mitarbeitenden für den Austrittsprozess Unterstützung angeboten.

8 Aufenthalt

8.1 Begleitung

Das Dasein als Mensch mit Beeinträchtigung bringt mehr oder weniger erschwerte Lebenssituationen mit sich, welche sich einschränkend auf den betroffenen Menschen und das soziale System auswirken können. Bei deren Bewältigung geht es dann vor allem darum, vorhandene Ressourcen und Möglichkeiten optimal zu nutzen. Mittels agogischer Begleitung sollen Fähigkeiten und Bewältigungskompetenzen der Mitarbeitenden (wieder) aktiviert werden. Das Personal begegnet dem betroffenen Menschen möglichst unvoreingenommen und orientiert sich in erster Linie an dessen Entwicklungsmöglichkeiten. Menschen mit Beeinträchtigung haben die gleichen persönlichen Bedürfnisse wie alle anderen Menschen. Sie sollen ein Leben führen können, das möglichst dem von «mir und dir» entspricht.

Bei der Begleitung der Mitarbeitenden orientiert sich das Personal an den im Leitbild vom Verein Chupferhammer festgehaltenen Werten wie Inklusion, Normalisierungsprinzip, Partizipation und Professionalität.

Die Unstimmigkeiten, die sich den Mitarbeitenden in deren Beziehung zur Arbeit, zu sich selber und zur Umwelt zeigen, werden ernstgenommen. Gemeinsam wird versucht diese Schranken zu betrachten und zu überwinden, aber auch zu lernen, mit vorhandenen Beeinträchtigungen zu leben, sowie mit konflikthafter Situationen umzugehen. Die Kompetenzen, Selbständigkeit und Selbstverantwortung der Mitarbeitenden werden gefördert, um günstige Voraussetzungen für ein ausgeglichenes Leben und für die Inklusion in die Gesellschaft zu schaffen. Professionelle Leistung in der Begleitung wird dann erbracht, wenn die Mitarbeitenden befähigt werden, die Arbeit möglichst kompetent und selbständig zu verrichten und deren Sozialverhalten eine gute Integration in die Arbeitsgruppe ermöglicht.

Die systematische und koordinierte Begleitung und Förderung der Mitarbeitenden wird im Bezugspersonensystem geleistet. Das bedeutet, die Bezugsperson ist bei den ihr zugeteilten Mitarbeitenden erste Ansprechperson bei persönlichen Anliegen, koordiniert und überwacht die Umsetzung der mit ihnen vereinbarten Förderziele und ist zuständig für die im Zusammenhang mit der Begleitarbeit anfallenden administrativen Aufgaben.

8.2 Entwicklung

Die konkrete Zielsetzung soll sich auf den Alltag im Werkstattbereich beschränken. Entwicklung, die durch fördernde Begleitung entsteht, wird aber mit Sicherheit über den Arbeitsplatz hinausgehen. Vorhandene Ressourcen werden genutzt und auf besondere Wünsche wird möglichst eingegangen. Eine körperliche und geistige Erholung oder Aktivierung darf Platz haben. Die Arbeitsgemeinschaft in der Werkstatt im Rosengarten soll dazu motivieren, Lern- und Erfahrungsmöglichkeiten zu nutzen.

Mit dem Kernprozess des Chupferhammer «Prozess agogisches Denken und Handeln» (QA2101b) wird mit jeder Mitarbeiterin, jeden Mitarbeiter einmal jährlich ein individuelles Ziel festgelegt, dieses wird während der nachfolgenden Berichtsperiode umgesetzt und die Entwicklungsprozesse werden im Klienten-Informationssystem RedLine dokumentiert. Die kontinuierlich nachgeführte [210F_Personenbeschreibung] zeigt schwergewichtig die Entwicklung im Arbeitsbereich auf.

8.3 Pflichten

Die Werkstatt im Rosengarten geht davon aus, dass jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin sich freiwillig dafür entschieden hat, in der Werkstatt mitzuarbeiten. In dem Sinne wird ein kooperatives Zusammenwirken im Werkstatt-Alltag und das Einhalten der [230A_Richtlinien Werkstatt im Rosengarten] und der [230A_Betriebsordnung] festgehaltenen Vorgaben erwartet.

9 Personal

Arbeitgeber ist der Verein Chupferhammer. Die Personalorganisation ist hierarchisch, siehe [110A_Organigramm]. Die Bereichsleitung / Einheitsleitungen führen das Personal gemäss den Rahmenbedingungen die Arbeitsverträge, Stellenbeschriebe und weitere Richtlinien. Anzahl und Profession der Stellen richten sich nach dem ermittelten Begleitaufwand sowie den Richtlinien des Standortkantons SG.

Das den Aufgaben entsprechend ausgebildete Personal arbeitet in Voll- oder Teilzeitanstellung. Unterstützung bei der Aufgabenstellung bieten Praktikanten / Praktikantinnen, Zivildienstleistende und Personen, die im Rahmen eines Einsatzprogramms mitarbeiten. Ein engagierter, verantwortungsbewusster Einsatz mit stetiger, dem Aufgabenbereich angemessener Weiterbildungsbereitschaft wird erwartet. Die Werkstatt im Rosengarten bietet ein angenehmes Betriebsklima mit fortschrittlichen Arbeitsbedingungen und Sozialleistungen. Die Begleitpersonen werden in ihrer Arbeit durch eine fördernde Begleitung der fachlich qualifizierten Vorgesetzten unterstützt.

Die Werkstatt im Rosengarten bietet folgende Ausbildungsplätze an:

- Fachmann / Fachfrau Betreuung EFZ (Fachrichtung Behindertenbetreuung)
- Schreinerpraktiker / Schreinerpraktikerin EBA
- Schreiner / Schreinerin EFZ
- Sozialpädagoge / Sozialpädagogin HF / FHS
- Arbeitsagoge / Arbeitsagogin
- Sozialbegleiter / Sozialbegleiterin

10 Finanzen

Das Departement des Innern, Kanton St.Gallen (Standortkanton der Werkstatt) schliesst mit dem Trägerverein Chupferhammer einen Leistungsvertrag ab, indem der vereinbarte Pauschalbeitrag je Leistungseinheit (Arbeitstag) an das Tagesstrukturangebot TsmL und TsoL festgehalten ist. Der Wohnkanton des / der Mitarbeitenden mit IV-Rente oder laufendem IV-Rentenanspruch vergütet die auf dieser Basis festgelegte Leistungsabgeltung pro Angebot und Person. Für alle diese Mitarbeitenden muss nach Vorgabe des Standortkantons SG vor dem Eintritt eine Kostenübernahmegarantie für die Nutzung der Tagesstruktur vorliegen.

Für Mitarbeitende im «Sonderstatus» (ohne IV-Rente oder laufender IV-Rentenanspruch) muss vor Aufnahme eine Kostengarantie von anderer Seite (Gemeinde, Schulwesen, usw.) vorliegen.

Die Kosten für berufliche Massnahmen werden über das Bundesamt für Sozialversicherung gemäss entsprechender Verfügung abgegolten.

Der im Werkstattbetrieb erzeugte Produktionsertrag ist zudem ein Teil der Finanzierung. Spendengelder tragen dazu bei, dass «Extras» im Werkstattalltag möglich sind (Einzelförderung, Ausflüge, usw.).

11 Öffentlichkeitsarbeit

Die Werkstatt im Rosengarten hat auf Anmeldung hin offene Türen für interessierte Aussenstehende. Auch an speziellen Anlässen besteht die Möglichkeit hinter die Kulissen zu schauen. Mit dem Verkauf der Eigenprodukte, ist die Werkstatt zudem an verschiedenen Märkten präsent. Im Wirken ist die Werkstatt im Rosengarten in Kontakt mit Kunden, Zuliefernden, sozialen und öffentlichen Einrichtungen, Beratungsstellen, Kliniken, gesetzlichen Vertretungen, Angehörigen sowie Berufsverbänden und Behörden.

12 Entwicklung

Die Ausbaumöglichkeiten in den Räumlichkeiten der ehemaligen Textilfabrik an der Ebnaterstrasse 63 sind vollumfänglich ausgeschöpft. Dadurch, dass seit 2018 das Nebengebäude zu den bereits bestehenden Arbeitsräumen genutzt wird, wurde der nötigen Raum, um die gefragten Einzel- oder Kleingruppen-Arbeitsplätze anbieten zu können, gewonnen.

Bezüglich innovativer Ideen ist die Werkstatt im Rosengarten stets offen. Das Angebot soll laufend der Nachfrage und den individuellen Bedürfnissen angepasst werden und eine grosse Durchlässigkeit innerhalb der Einsatzgebiete gewährleisten.

13 Aufsichts- und Beschwerdeinstanzen

Siehe *110A_Adressliste*, *110A_Organigramm* sowie *230A_Richtlinien Werkstatt im Rosengarten*.

Beschwerdeweg

- Betroffenes Begleit-Personal
- Bezugsperson
- Zuständige Einheitsleitung der Werkstatt im Rosengarten
- Bereichsleitung SG
- Geschäftsführung Verein Chupferhammer, Tel. 071 990 05 45
- Vorstand des Vereins Chupferhammer

– Unabhängige Schlichtungsstelle

Ombudsstelle
Alter und Behinderung Kanton SG
Schützengasse 6
9000 St.Gallen
Tel. 071 220 33 73

– Kantonale Aufsichtsbehörde

Amt für Soziales des Kantons St.Gallen
Spisergasse 41
9001 St.Gallen
Tel. 071 229 33 18

Auch die gesetzlichen Vertretungen werden als Aufsichtsorgan betrachtet.

Niederschwellige Meldestelle

In Ergänzung des vorstehend aufgeführten Beschwerdeweges bietet die Werkstatt im Rosengarten eine niederschwellige Meldestelle, die im Einzelfall genutzt werden kann.

Erklärung und Angebot siehe *130A_Reglement Niederschwellige Meldestelle* und *130A_Meldestelle Werkstatt im Rosengarten*, sowie *230A_Betriebsordnung*.