

Businessplan „wertfrei“

Wir sind jung, dynamisch, flexibel! Wir sind „wertfrei“ ...



... und bauen uns unsere eigene Stadt!!!!

Inhaltsverzeichnis

WIR SIND JUNG, DYNAMISCH, FLEXIBEL! WIR SIND „WERTFREI“	3
ZEITPLAN.....	5
1. PROBLEM.....	5
1.1 Steigende Rentensprechung bei jungen Erwachsenen	5
1.1 Sinnhaftigkeit Integrationsmassnahmen	6
1.2 Image Sozialwesen	6
2. ANPASSUNG DER INTEGRATIONSMASSNAHMEN ANHAND MARKTWIRTSCHAFTLICHER TRENDS	6
2.1 Trends	7
2.2 Integrationsmassnahmen in Form von Projektarbeit?	7
2.3 Fazit.....	8
3. DIE VORTEILE VON PROJEKTARBEIT	8
4. PROJEKT X Y Z „NETZWERK“ WIR BAUEN UNS UNSERE STADT!!!	10
4.1 Phase 1.....	10
4.1.1 Planung „netzwerk“	10
4.1.2 Schulungen „wissen“ vs. „sinnvoll“	11
4.1.3 Schaffen von Praktikumsplätzen „win win“	12
4.1.4 Homepage „kommunikation“	13
4.2 Phase 2.....	13
4.2.1 Projekt 0 „wertfrei“	13
4.2.2 Der zukünftige Arbeitsmarkt	14
4.3 Phase 3 ff.....	14
4.2.2 Beispiel Rundgang durch die Massnahme	14
5. NUTZEN- KOSTENANALYSE	18
5.1 Nutzen:	18
5.1.1 Bilden von Synergien:	18
5.1.2 Ressourcen und Zukunftsorientiert:	19
5.1.3 Senkung der Genesungszeit und somit der Kosten im Gesundheitswesen	19
5.1.4 Gemeinschaft / Netzwerk / Image	20
5.2 Kosten	20
6. WEITERE PROJEKTE	21
„zukunft“	21
„wertvoll“	21
„sinnvoll“	22
„treffpunkt“	22
„passung“	23
ZUSAMMENFASSUNG	23

Wir sind jung, dynamisch, flexibel! Wir sind „wertfrei“

Ziel folgender Geschäftsidee ist es, die **Integration** von Menschen, die aus **gesundheitlichen, wirtschaftlichen oder sozialen Gründen** keiner arbeitsmarktlichen Tätigkeit nachgehen, zu erhöhen. **Zielgruppe** sind Jugendliche zwischen 14-25 Jahren, bei welchen die Kosten trotz **Bemühungen von Seiten IV-Stelle, RAV, Sozialämter**, weiterhin ansteigen. Als mögliches Werkzeug wird die Anpassung der Integrationsmassnahme **in Form von sinnstiftender Projektarbeit** vorgestellt. Projektarbeit, weil sie zukünftige, arbeitsmarktliche Fähigkeiten wie **Kreativität, Improvisation, soziale Kompetenzen** schult und fördert. Projektarbeit, weil Menschen anhand ihrer **Fähigkeiten und Interessen eingesetzt** werden können. Projektarbeit, weil dadurch ein **Netzwerk** entsteht, wodurch die Zusammenarbeit auf allen Stufen gefördert werden kann.

Um eine Sinnhaftigkeit in den Integrationsmassnahmen zu realisieren, würden **sich Projekte im sozialen, ökologischen Bereich** anbieten. Es ginge darum, eingefrorene bzw. stillstehende Ressourcen (IV-, RAV-, Sozialamt- Bezüger) für Verbesserungen / Anpassungen im eigenen System (Sozialwesen) und somit für die Allgemeinheit zu nutzen.

Integrationsmassnahmen wären dadurch **näher am ersten Arbeitsmarkt** und ein **Netzwerk** mit potentiellen, zukünftigen Arbeitgebern könnte eher entstehen.

Die **Zeitdauer der Integrationsmassnahmen** könnte dadurch verringert und Kosten gespart werden. **Synergien** könnten eher genutzt (Zusammenarbeit Institutionen) und eine bessere Passung zwischen Kunde und Institution realisiert werden.

Die Menschen, die sich in Integrationsmassnahmen befänden, **würden gebraucht und hätten die Möglichkeit „etwas zurückzugeben“**.

Die Kompetenzen und Fähigkeiten, die Personen während der Integrationsmassnahmen erlernen und erarbeiten würden, wären relevant und somit gewinnbringend für die zukünftige wirtschaftliche Tätigkeit.

Weiter würde sich eine solche Massnahme positiv auf das **Image des Sozialwesens** auswirken. Zum einen aufgrund einer **Projektidee** welche jung, dynamisch, flexibel, zukunftsorientiert, integrierend wäre. Zum anderen durch die **Werbung** für das Sozialwesen, die dadurch auf unterschiedlichen Ebenen entstehen könnte.

Viele weitere **Ressourcen könnten dadurch freigesetzt** werden und Synergien entstehen, die bis anhin, aufgrund eines grossen **ungenutzten Gedanken- und Fähigkeiten- Pools**, verdeckt blieben.

Eine Anpassung von Integrationsmassnahmen auf Basis von Projektarbeit würde sich somit auf unterschiedlichen Ebenen als gewinnbringend erweisen. Im Folgenden möchten wir Ihnen aufzeigen, wie eine solche Anpassung umsetzbar wäre und sie anhand einer Kosten-Nutzenanalyse von unserer Projektidee überzeugen.

Zur Übersicht und Einfachheit zeigen wir Ihnen eine kurze Auflistung der einzelnen Projekte, die angedacht wären inkl. einer Skizze, zur räumlichen Orientierung.

Projektideen „wertfrei“

Projekt xyz „netzwerk“ : Anpassung der Integrationsmassnahmen in Form von Projektarbeit. Konzeptualisierung IV-Intern und Präsentation IIZ.

Start-Projekt 0 „wertfrei“ : Das erste Projekt, das im Rahmen von Integrationsmassnahmen umgesetzt würde. Dabei geht es um die Schaffung eines Raumes für Kunst in Zürich, Zielgruppe Jugendliche 14-25 Jahren zum Thema zukünftige Arbeitswelt. Ziel: Förderung der zukünftigen arbeitsmarktlichen Fähigkeiten wie Kreativität, Improvisation und Flexibilität, Schaffen eines Netzwerkes zur Stärkung von sozialen Kompetenzen, Erhöhung von Chancen für eine Integration in die Wirtschaft, entgegen der Tendenz der sozialen Isolation.

„wissen“ : Schulungen durch Fachkräfte aus der Privatwirtschaft in Projektmanagement zur Durchführung von Projektarbeit im Sozialwesen

„sinnvoll“ : Schulungen in BZIV Kurse integrieren und für das gesamte Sozialwesen zugänglich machen.

„win win“ : Praktikastellen schaffen für Arbeitsagogen / Sozialpädagogen / Soziale Arbeit bei IV-Institutionen/RAV/Sozialamt: Begleitung der Teilnehmenden während der Projektarbeit, Unterstützung der einzelnen Projektgruppen und Koordination zwischen den einzelnen Stellen.

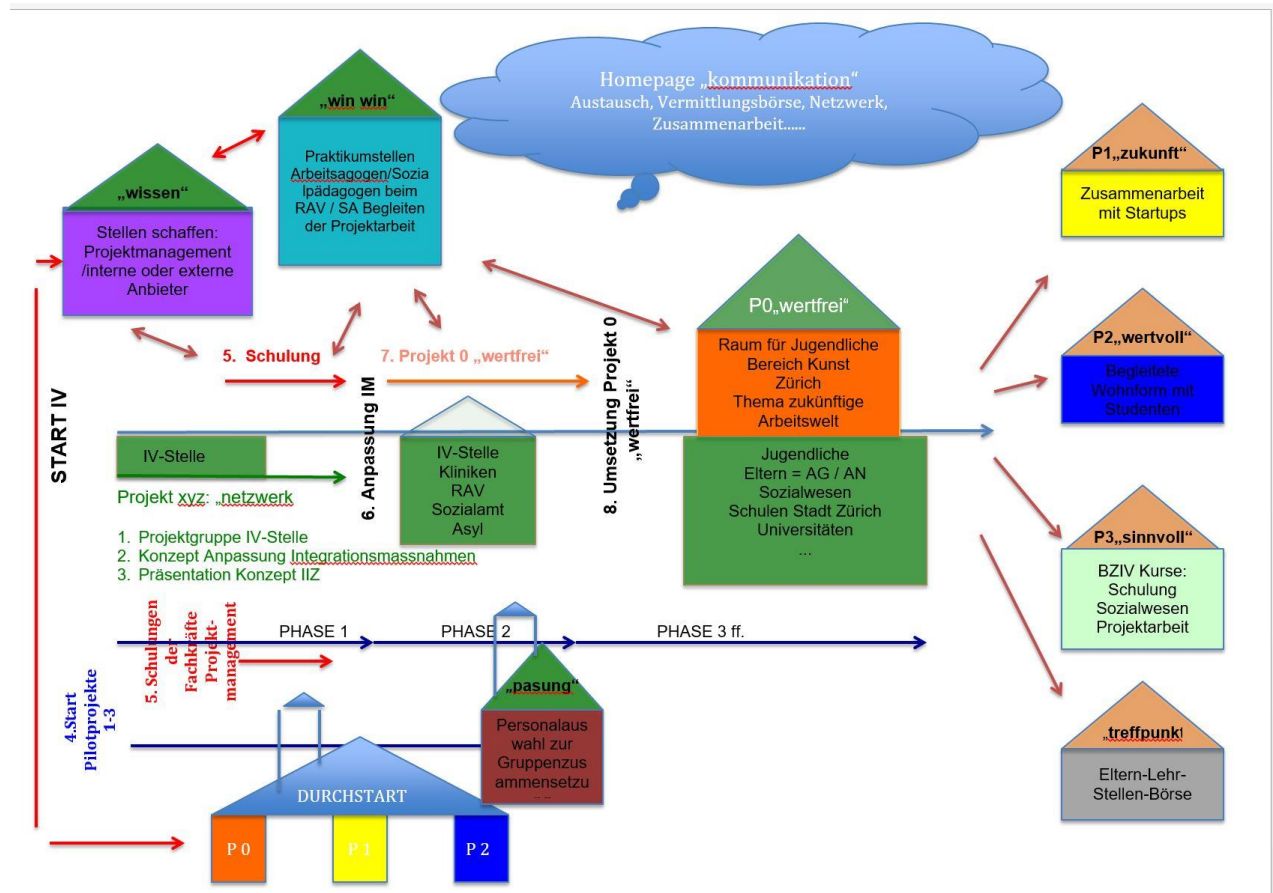
„zukunft“ : Zusammenarbeit mit Startups fördern

„wertvoll“ : Begleitete Wohnformen mit Studenten

„treffpunkt“ : Eltern-Lehr-Stellen-Börse

„passung“ : Schulung von Fachkräften in Bewerbungsgesprächen / Optimale Einteilung in Projektgruppen zur optimalen Ressourcennutzung.

Zeitplan



1. Problemstellungen im Bereich der Integrationsmassnahmen

Zu Beginn werden wir auf die drei, aus unserer Sicht, Hauptproblematiken im Bereich Integration eingehen. Diese wären, die **Integration von Jugendlichen** (14-25 Jahren), die Frage nach der **Sinnhaftigkeit von Integrationsmassnahmen** sowie dem **Image des Sozialwesens**. Im Anschluss werden wir auf die arbeitsmarktlichen Trends zu sprechen kommen und daraus ableitend unsere Geschäftsideen präsentieren.

1.1 Steigende Rentensprechung bei jungen Erwachsenen

Seit 2011 liegt der Anteil der jungen Erwachsenen (Alter 18-24), die eine Rente beziehen, über dem Anteil bei den 25 bis 65 Jährigen. Daher wurde von Seiten der IV-Stelle mehr und mehr in die Integration von jungen Erwachsenen in Form von Anpassungen der Integrationsmassnahmen im Bereich des zeitlichen Aspekts sowie im Sinne kulanterer Aufnahmekriterien für IV-Leistungen, investiert.

Integrationszahlen, Zeitdauer der Interventionen, Anzahl gesprochener Massnahmen pro Person?

Trotzdem sprechen die Zahlen der Integrationsmassnahmen dafür, weitere Bemühungen in Bezug auf die Eingliederung junger Erwachsener zu unternehmen.

Die WHO-Studie von Gore et al. (2011) konnte aufzeigen, dass während der Adoleszenz die meisten Krankheitsjahre auf psychische Störungen wie Depressionen, Alkoholmissbrauch und Schizophrenie zurückzuführen sind. Junge Menschen befinden sich in einer sensiblen Phase, die von Veränderungen und Entscheidungen geprägt ist. Entwicklungsaufgaben müssen erfüllt, der Beruf gefunden und die Eigenständigkeit erlangt werden. Der Verlust einer Lehrstelle, schlechte Zeugnisnoten, negative Schnupperbe-

richte, negativer Entscheid bei Bewerbungen, werden von den Jugendlichen als Verlust- und Frustrations- erfahrung wahrgenommen. Bsp. konnte eine Studie von Hämmig, Jenny und Bauer (2005) aufzeigen, dass Arbeitslosigkeit mit unterschiedlichen gesundheitlichen Beschwerden einhergeht. Diese wären schlechte Gesundheit, negative Emotionalität und Depressionen, Erschöpfungssymptome und Schlafstörungen. Arbeitslose sind weniger häufig aktiv, rauchen mehr und zeigen vermehrt ein problematisches Trinkverhalten. Zusätzlich wurde bei Jugendlichen eine Entwicklungsbeeinträchtigung aufgrund fehlender Arbeitserfahrung festgestellt. Damit einher geht die fehlende Erfahrung von Unabhängigkeit, Leistungsfähigkeit, Sinnhaftigkeit, Zeitstrukturierung, Kontaktmöglichkeit und Identitätsbildung (Studie ZHW).

Hinzu kommt die Frage nach dem Warum, welche für die Generation Y an erster Stelle steht und bei der Integration Jugendlicher eine zusätzliche Grundherausforderung darstellt. Die jungen Erwachsenen sind in einer Wohlstandsgesellschaft aufgewachsen. Sie suchen nach Sinn und Erfüllung in dem, was sie tun. Es geht heute nicht mehr nur um einen Job, der den Lebensunterhalt sicherstellt. Es geht um eine gute Gemeinschaft, um Werte und um das eigene Verwirklichen. Die Probleme der Zielgruppe liegen in diesem gesellschaftlichen Kontext. (Durchstart/Konzept)

Um eine Integration von Jugendlichen zu realisieren, ist somit eine Integration über den Weg der Motivation durch Persönlichkeitsentwicklung im Kontext zur Arbeit, unumgänglich.

1.1 Sinnhaftigkeit Integrationsmassnahmen

Integrationsmassnahmen, sei es von Seiten von stationären- und Tageskliniken, IV-Stellen, dem RAV und den Sozialämtern wären zu weit von der Wirtschaft, vom ersten Arbeitsmarkt entfernt. Per 1.1.2019 wurden mit dem Abschaffen des Arbeitstrainings im geschützten Rahmen, bereits von Seiten der IV-Stelle erste Schritte diesbezüglich unternommen.

Wie bereits erwähnt, stellt Arbeitslosigkeit, sei es aufgrund gesundheitlicher Einschränkung, sozialer oder wirtschaftlicher Faktoren, eine grosse Belastung dar. Um dieser Belastung entgegen zu wirken würde es somit Sinn machen den Menschen die Möglichkeit zu geben, trotz Krankheit oder fehlendem Job, einer sinnvollen, wirtschaftlichen Tätigkeit nachgehen zu können.

1.2 Image Sozialwesen

Die IV-Stelle ist mit unterschiedlichen Projekten (Personalvermittlung durch Rahel Schuler, Arbeitgeberkampagnen) bemüht, das Image der Kunden und Kundinnen sowie das der SVA Zürich als Arbeitgeber, zu verbessern. Gemäss Kaderveranstaltung zum Thema Digitalisierung vom **DATUM** wäre es zusätzlich wichtig, Medien besser zu nutzen um sich zu vernetzen (bsp. Anmeldung bei LinkedIn). Die eigene Geschichte selbst erzählen und sie nicht erzählen lassen.

Es wäre daher wichtig und gewinnbringend, wenn das Sozialwesen als Ganzes, als jung, kompetent, offen, dynamisch, innovativ, flexibel und zukunftsorientiert gelten würde. Eigenschaften, die den zukünftigen Arbeitsmarkt prägen und die bei der Generation Y als wichtig erachtet werden.

2. Anpassung der Integrationsmassnahmen

Integrationsmassnahmen sollen Menschen dazu befähigen, in der Wirtschaft wieder Fuss fassen zu können. Trends der Privatwirtschaft zeigen auf, dass durch eine Anpassung dieser, in Form von Projektarbeit, praktisch alle zukünftigen, arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten, geschult würden. Die Arbeitswelt verändert

sich und es wäre aus unserer Sicht von Vorteil, wenn man dieser Veränderung, aufgrund derzeitiger Prognosen, einen Schritt voraus wäre. Die Privatwirtschaft mitgestalten und nicht „nur“ auf ihre Tendenzen reagieren.

2.1 Marktwirtschaftliche Trends

- Gemäss NZZ vom 18.01.2018 sowie vielen weiteren Studien und Prognosen würden künftig insbesondere Kompetenzen wie Sozialkompetenz, Kreativität, Intuition und Fähigkeiten wie Flexibilität, kritisches Denken, Unternehmergeist und Selbstständigkeit an Wichtigkeit gewinnen. Es gibt bereits aufgelistete Zukunftsberufe, die Tätigkeiten beinhalten, die v.a. auf Schlagworten wie **1. Coachen, Umsorgen und Vernetzen** aufgebaut sind.
- In Bezug auf die Zuwanderung erwerbstätiger Personen, wird eine rückläufige Tendenz beobachtet (Fokus, Simon Wey 2017). Dies da die Schweiz gegenüber dem Ausland an Attraktivität eingebüsst hat. (Fokus 2017). Es wäre daher von Bedeutung und äusserst wichtig, **2. das Arbeitskräftepotenzial im Inland besser auszuschöpfen**.
- Generation X/Y/Z: Jugendliche möchten sinnstiftenden Arbeiten nachgehen. Die Selbstverwirklichung ist dabei sehr zentral. Es müssen **3. attraktive Arbeitsbedingungen** geschaffen werden. Die Generation Y bevorzugt andere Arbeitsstrukturen (bsp. Web-Agentur Liip, Tronio Zemp, Aargauer Zeitung). Sie möchten Verantwortung übernehmen, Ideen einbringen, verändern und verbessern, auf Augenhöhe kommunizieren, wertschätzen und wertgeschätzt werden.

2.2 Integrationsmassnahmen in Form von Projektarbeit

1. Soziale Kompetenzen, Kreativität und Co => Coachen, Umsorgen, Vernetzen

Bei einer Anpassung der bisherigen Integrationsmassnahmen wäre es wichtig, Wert auf die zukünftig geforderten Kompetenzen zu legen. Arbeit in Form von Projekten würde genau diese Kompetenzen fördern. Menschen arbeiten in Gruppen, was die sozialen Kompetenzen fördert. Kreativität, Improvisation, Flexibilität sowie der Einsatz jedes Einzelnen sind gefragt. Menschen können anhand ihrer Ressourcen und Interessen in unterschiedliche Projekte eingebunden werden. Soziale Kontakte werden dadurch gefördert und ein Netzwerk kann entstehen.

2. Arbeitskräftepotential im Inland besser ausschöpfen

Bei Personen, die aus gesundheitlichen, wirtschaftlichen oder sozialen Gründen keiner Tätigkeit nachgehen können, werden die Ressourcen für diesen Zeitraum „eingefroren“. Eine Anmeldung bei der IV, beim RAV oder beim Sozialamt heisst aber nicht gleichzeitig, dass eine 100% Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Würde man diesen Personen die Möglichkeit geben, für diesen Zeitraum, nach Fähigkeiten, Ressourcen und Interessen, einer sinnstiftenden Arbeit nachzugehen, würde man vorhandenes Arbeitskräftepotential fördern und stärken. In diesem Arbeitspool befinden sich unter anderen Querdenker, Individualisten, Visionäre, Weltverbesserer. Menschen, die sich viele Gedanken über das Leben machen, da sie es sich hart erarbei-

ten müssen/mussten und die gewillt sind, zumindest in ihrem Umfeld, etwas zu bewirken, Erfahrungen teilen zu dürfen, zu Coachen, Umsorgen und Netzwerken.

Ebenfalls sehen wir bei den Studenten ein grosses Arbeitskräftepotential, das während der Zeit des Studiums bereits genutzt werden könnte. Das Sammeln von Arbeitserfahrung während des Studiums sowie das damit aufgebaute Netzwerk, würden den Einstieg des Studenten ins Arbeitsleben vereinfachen. Mehr Stellen in Form von Praktikas (Begleitung Projektarbeit) ggf. dezentral betreut (IIZ?) würden sich zusätzlich lohnen und wäre eine Investition in das zukünftige inländische Arbeitskräftepotential welches gebraucht wird (Coachen, Umsorgen, Netzwerken)

3. Attraktive Arbeitsbedingungen schaffen

Attraktive Arbeitsbedingungen im Sinne einer sinnstiftenden Tätigkeit bieten. Sei es während eines Klinikaufenthalts, im Motivationssemester oder während eines Aufbautrainings in einer IV-Institution, es ist wichtig, Jugendliche zu motivieren, ihnen das Warum zu beantworten und es ist wichtig Erwachsenen Menschen, die aus dem Alltag gerissen wurden, so schnell wie möglich wieder eine Aufgabe im Leben, einen Sinn zu geben.

Integrationsmassnahmen sollten daher attraktive Tätigkeiten beinhalten, die sinnstiftend, gewinnbringend und motivierend sind. Attraktive Arbeitsbedingungen würde man gleichzeitig aber auch für die Fachkräfte in den Institutionen schaffen. Die enge Zusammenarbeit nicht nur innerhalb der Institutionen sondern v.a. zwischen den Institutionen auf Basis neuerer Firmenmodelle wäre erstrebenswert. Ein gemeinsames Ziel in Form eines gemeinsamen Projekts, einer gemeinsamen Vision, könnte diese Zusammenarbeit fördern, ein Wissenstransfer ermöglichen und Mitarbeiter motivieren.

2.2 Integrationsmassnahmen in Form von Projektarbeit

Nach Auffassung von Wirtschaftsexperten führen prozess- und projektbezogene Führungskonzepte und die damit verbundene Projektstruktur, im Vergleich zu einer funktionalen Strukturorganisation, zu flexibleren und erfolgsorientierteren Arbeits- und Handlungsweisen innerhalb eines Unternehmens. Hierdurch wird die Entwicklung und Sicherung der Erfolgspotenziale gefördert und so die Zukunftssicherung eines Unternehmens positiv beeinflusst.

„Eine auf Zukunftssicherung ausgerichtete Unternehmensorganisation muss die Entwicklung und Sicherung der Erfolgspotenziale des Unternehmens fördern. Dies leisten prozess- und projektbezogene Führungskonzepte besser als die funktionale Strukturorganisation, weil diese auf funktionsübergreifende Integration ausgerichtet und durch externe Faktoren (Markterfordernisse, Projektauftrag) einer permanenten Leistungskontrolle unterworfen sind“ (LANGE 1995, 74).

„Unternehmen, deren Struktur an Projekten orientiert ist, sind im hohem Maße flexibel und erfolgsorientiert“ (LANGE 1995, 73).

Zahlreiche Unternehmen aus den verschiedensten Branchen haben bereits auf die veränderten Wettbewerbsbedingungen reagiert und daher veraltete Managementhierarchien durch neue, flexible Strukturen ersetzt, die es ermöglichen, Projektteams aus den Mitarbeitern eines Unternehmens zusammenzustellen

und sich auf die Anforderungen der Kunden zu konzentrieren (vgl. HOBBS 2001, 11).

Aufgrund der flexiblen Projektstrukturen wird die Zuständigkeit koordinierter, eine Überschneidung der Kompetenz vermieden und die Teamfähigkeit gefördert.

Die Projektstruktur bewirkt die Schaffung eines offenen, flexiblen und einfachen Systems mit flachen Hierarchien.

Insbesondere bietet sich der Einsatz der Projektarbeit an, um die abteilungs- und funktionsübergreifende Zusammenarbeit zu fördern.

Durch die abteilungs- und funktionsübergreifende Zusammenarbeit wird nicht nur die Flexibilität und die Erfolgsorientierung erhöht, sondern es kann auch die Beweglichkeit der einzelnen Mitarbeiter und die Leistungskontrolle erhöht werden.

„Durch die Projektstruktur verbessern sich die Chancen, dass innovative Potenziale genutzt werden, um kreative Lösungen zu ermöglichen, Durchlaufzeiten zu verkürzen und einen schonenden Umgang mit Ressourcen zu realisieren“ (DOPPLER 2002, 47).

Dezentral aufgebaute Projektteams arbeiten prozessorientiert und nicht mehr funktionsorientiert und verlagern so ihre Wertschöpfung so nahe wie möglich an den Kunden (vgl. PRIBILLA 1996, 10).

Die dezentral aufgebauten Projektteams sind kleine, organisatorische Einheiten mit der Fähigkeit, auf Veränderungen schnell und flexibel zu reagieren. Sofern nicht die strategischen Beschlüsse der Unternehmensleitung berührt werden, treffen die Projektteams die operativen Entscheidungen selbständig (vgl. SIHN 1995, 166).

Die Schaffung einer flexiblen Struktur erfüllt die Voraussetzung für eine kundenorientierte Organisation, damit ein Unternehmen gezielt auf die Kundenbedürfnisse eingehen kann.

„Die Ausrichtung am Kundenwunsch erfordert die Fähigkeit, Veränderungen in den Vorlieben der bestehenden Klienten zu folgen. Eine kundenorientierte Organisation hat eine anpassungsfähige Organisation zu sein“ (BIERMANN 2003, 27).

In der Projektstruktur hat der zwischenmenschliche Beziehungsaspekt Priorität, sodass die Innovationsfähigkeit und die Lernbereitschaft der einzelnen Mitarbeiter verbessert werden kann.

„Kreativität erfordert Chaos und oftmals die Aufgabe von Althergebrachtem. Es heißt Abschied nehmen und an Veränderungsprozessen partizipieren lernen“ (FÜSER 2001, 14).

Oft wurden für die Steuerung und Gestaltung von Veränderungsprozessen in einem Unternehmen Methoden, wie beispielsweise Business Engineering, Total Quality Management oder Reengineering als alleinige und vielversprechende Philosophie angeboten und dem Projektmanagement wenig Aufmerksamkeit zugestanden.

„Die Erfahrung zeigte, dass unabhängig von der verfolgten Philosophie ein effektives und effizientes Projektmanagement die Basis für jeden erfolgreichen Veränderungsprozess ist“ (KEßLER/WINKELHOFER 1997, 1).

Wie bereits aufgezeigt, bieten die Projektarbeit und die hieraus resultierende Projektstruktur den Unternehmen diverse Vorteile.

Die Projektarbeit ist nicht nur eine Methode, um Aufträge mit komplexen Anforderungen erfolgreich zum Abschluss zu führen, sondern auch ein Instrument, um gezielt einen Veränderungsprozess effektiv und effizient in einem Unternehmen zu bewirken. So kann unter dem Einsatz eines Projektes die Einführung einer Projektstruktur erfolgen, um so den langfristigen Unternehmenserfolg zu sichern.

„Projekte sind ... das Mittel, um technischen und organisatorischen Wandel zu realisieren. Sie sichern, soweit sie erfolgreich sind, den langfristigen Bestand der Organisation, während das Routinegeschäft für den

kurzfristigen Erfolg sorgt“ (SCHELLE 2004, 21).

Durch den Einsatz der Projektarbeit können die Veränderungspotenziale systematisch erkannt werden, um somit die notwendigen Anpassungen schneller zu erreichen.

2.3 Fazit

Es gibt drei wichtige Trends in der Privatwirtschaft. Diese wären, die Wichtigkeit von sozialen Kompetenzen, Flexibilität, Improvisation im Sinne von Coachen, Umsorgen und Vernetzen, die bessere Nutzung des Arbeitskräftepotential im Inland sowie die Anpassung der Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse, Fähigkeiten und Werte der Generation X,Y,Z.

Eine Anpassung der Integrationsmassnahme in Form von Projektarbeit würde unsere Kunden auf diese Trends vorbereiten und sie in den Fähigkeiten schulen, die in Zukunft gefragt sein werden. Man könnte inländisches Arbeitskräftepotential optimaler ausschöpfen indem man „eingefrorene“, „stillstehende“ Ressourcen von RAV-IV-Sozialbezüger für die vorgesehene Projektarbeit mobilisiert.

Um diese Projekte durchführen zu können bedarf es einer guten Betreuung und da könnte man auf Studenten im Sozialwesen zurückgreifen und zusätzliche Praktikastellen schaffen. Auch hier würden bis anhin stillstehende bzw. nur teils eingesetzte Ressourcen (wenige Praktikumsstellen im sozialen Bereich vorhanden) gewinnbringend und gleichzeitig als Investition für die Zukunft eingesetzt werden.

Und als dritter Punkt ginge es darum die Arbeitsbedingungen attraktiver zu gestalten. Bei einer Anpassung der Integrationsmassnahmen könnten Personen anhand ihrer Fähigkeiten und Interessen in Projekte eingesetzt werden, was die Attraktivität der durchgeführten Tätigkeiten erhöht. Wenn wir dem Trend der Generation Y folgen und versuchen möchten, die Jugendlichen direkt anzusprechen wäre eine sinnstiftende Tätigkeit in Form von Projektarbeit ein gutes Werkzeug dafür.

3. Projekt X Y Z „netzwerk“ Wir bauen uns unsere Stadt!!!

So wie beim Bau eines Hauses bedarf es einer guten Auswahl an Fachkräften, einer guten Planung, einer guten Koordination, einer bedarfsgerechten Umsetzung. Wir werden Sie nun über die einzelnen Bau-Phasen der Projekte „netzwerk“, „wertfrei“, „wissen“, „win win“, „homepage“ „zukunft“ „wertvoll“, „sinnvoll“, „treffpunkt“ und „passung“ aufklären und mit Ihnen im Anschluss einen Rundgang unternehmen, welcher die Zusammenhänge klarer aufzeigen soll.

3.1 Phase 1

3.1.1 Planung „netzwerk“

In einem ersten Schritt ginge es darum zu definieren, welche Herangehensweise am zielführendsten wäre. Vorschlag unsererseits wäre es, IV-Stellenintern eine Projektgruppe zu bilden, die sich mit dieser Frage beschäftigen könnte. Ziel wäre die Erarbeitung eines Grobkonzepts (Ausarbeitung des Businessmodells) zur Anpassung der Integrationsmassnahmen und vorstellen dieses beim IIZ (RAV, Institutionen, Sozialäm-

ter). Geplant wäre nebst einem Businessplan, ein Flyer, eine Präsentation sowie ein kurzer Film (Durchstart: Pilotprojekt 1, Vernissage).

Bei positivem Entscheid/Feedback könnten bereits zeitnah Pilotprojekte (P1-P3) gestartet werden. Die Institution Durchstart wird im Februar eine Vernissage (P1) durchführen (auf Basis von Integrationsmassnahmen in Form von Projektarbeit) und plant zusammen mit dem Asylwesen weitere Projekte wie P2, „zukunft“ und P3, „wertvoll“ umzusetzen.

Vorgehen:

1. Bilden einer Projektgruppe IV-intern
2. Erarbeiten eines Konzepts zur Anpassung der Integrationsmassnahmen Projekt xyz=„netzwerk“ in Form von Projektarbeit. Projekt 0 = „wertfrei“ als Startprojekt wobei unterschiedliche weitere Projekte und Ideen fortlaufend umgesetzt werden könnten.
3. IIZ: Präsentation der angepassten Integrationsmassnahmen
4. Bei positivem Feedback: Schulung der Fachkräfte / Praktikanten / Studenten (Sozialwesen) sowie auch Kunden (zu diesem Zeitpunkt in Integrationsmassnahmen) im Bereich Projektmanagement (s. Projekt „sinnvoll“). In Zusammenarbeit mit Berater in Projektmanagement bsp. Durchstart, Universitäten (s. Projekt „wissen“) und Startups (s. Projekt „zukunft“)
5. Gleichzeitig starten der Pilotprojekte „wertfrei“, „zukunft“ und „wertvoll“ => Durchstart
6. Umsetzung der „neuen“ Integrationsmassnahme in allen Institutionen

3.1.2 Schulungen „wissen“ vs. „sinnvoll“

Es wäre wichtig, dass im Vorfeld bereits Schulungen für Fachkräfte im Bereich Projektmanagement durchgeführt würden. Bei der Durchführung gäbe es unterschiedliche Umsetzungsmöglichkeiten, die aus unserer Sicht zielführend wären:

1. IV-intern Stellen schaffen im Bereich Projektmanagement „wissen“: Schulungen könnten so intern sowie auch extern, Institutionen angeboten werden. Die Begleitung durch eine Fachperson im Projektmanagement IV-Stellen intern wäre somit von Beginn an gegeben, es bestünde die Möglichkeit das Projekt von Seiten der SVA zu koordinieren und zu steuern, die SVA Zürich als Vorreiter für eine neue Geschäftsidee, jung, dynamisch und zukunftsorientiert. Investition in Projektarbeit, Qualität, Zusammenarbeit mit Institutionen (ergänzend gemeinsame Schulungen BZIV)
2. Projektschulungen für Fachkräfte in die BZIV Kurse integrieren (zugänglich für das ganze Sozialwesen: P3 „sinnvoll“)
3. Das Produkt für Kunden und Mitarbeiter in Form von Massnahmen bei anderen Institutionen einkaufen (bsp. Durchstart, Startups, Universität Zürich). Extern ggf. auch durch die Gründung eines Startups im Bereich Schulungen in Projektmanagement in sozialen Projekten / für Jugendliche etc. (Zusammenarbeit mit Startups, jungen Unternehmen, Studenten).
4. Ggf. auch eine Möglichkeit wäre das Projekt xyz „netzwerk“ bereits auf Basis von Integrationsmassnahmen bzw. mit Bewerbern aus dem RAV, IV, SA zu starten. Es könnte durchaus sein, dass man in diesem Pool die passenden Leute für eine solche Projektumsetzung finden würde.

3.1.3 Schaffen von Praktikumsplätzen „win win“

Es wäre wichtig, dass von Beginn an genügend „Personal“ vorhanden wäre, welche die Menschen in Integrationsmassnahmen während der Projektarbeit gut unterstützen könnten. Bei der Frage nach der besseren Nutzung des Arbeitskraftpotentials im Inland geht es, wie bereits erwähnt, auch darum, Menschen bereits vor Abschluss der Ausbildung in den Arbeitsprozess zu integrieren. Fehlende Praktikumsstellen im Sozialwesen machen es den Studenten oftmals schwierig, Arbeitserfahrungen zu sammeln und sich auf die spätere Tätigkeit vorzubereiten. Es ginge nicht darum Arbeitsstellen zu schaffen sondern darum, den Studenten die Möglichkeit zu bieten, Erfahrungen im Sozialwesen zu sammeln, ihr Wissen über das Sozialsystem zu erweitern, zu „netzwerken, ihr Können einzusetzen und weiter zu schulen, Erfahrungen in Projektarbeit zu sammeln, Ideen einzubringen. Die angehenden Arbeitsagogen, Sozialpädagogen etc. würden wie auch Fachkräfte und die Kunden in Integrationsmassnahmen Schulungen in der Projektarbeit besuchen und sich das Wissen gemeinsam mit den anderen involvierten Stellen erarbeiten.

Wie in kurzer Zeit neue Stellen geschaffen, ein Team aus Studenten/Praktikanten aus der sozialen Arbeit aufgebaut, sowie Gelder zur Finanzierung von Praktikumlöhnen mobilisiert werden können, können wir noch nicht abschliessend beantworten.

Aufgrund der arbeitsmarktlichen Prognosen und der Betonung der Wichtigkeit von Tätigkeiten wie Coachen, Umsorgen und Netzwerken, wäre die Realisierung von neuen Praktikastellen im sozialen Bereich aber eine gute zukünftige und gewinnbringende Investition. Studenten sind angehende Psychologen, Sozialpädagogen, Betreuer von begleiteten Wohnformen, Mitarbeiter des Sozialamtes, des RAVs, angehende Führungskräfte. Kann das Sozialwesen Studenten für eigene Praktikas (Begleitung der Projektarbeit) gewinnen, wäre dies zum einen eine gute Werbung für das Sozialwesen (Lebenslauf, Bekanntheit, jung, dynamisch, zukunftsorientiert), Studenten würden sich frühzeitig ein Wissen über das Sozialsystem aneignen, erhalten einen Einblick in die Vielfalt der Berufe, wodurch der berufliche Weg nach Abschluss der Ausbildung eher feststeht. Ein Praktikum im Sozialwesen eröffnet einem Studenten ein grosses Netzwerk an Kontakten, welches die Chance auf eine Anstellung im Anschluss an die Ausbildung erhöht.

Ggf. wird es in Zukunft neue Strukturen geben, die bsp. ein Praktikum in eine Form von Startup / selbstständigerwerbend umwandeln liessen.

Mögliche Idee

Studenten könnten z.B. anhand eines Kompetenzprofils (Umfangreicher wie Lebenslauf), für eine gewisse Zeit temporär von den Institutionen eingestellt werden (Linkedin). Nach Anzahl Projekte und Teilnehmer können so kurzfristig Studenten aus einem Pool (erstes Auswahlverfahren durchlaufen, bsp. online Bewerbung/Fragebogen) gewählt und nach Fähigkeiten und Kompetenzen zielführend eingesetzt werden. Basiert das Praktikum auf einer win-win Situation, würden ggf. keine Lohnkosten anfallen. Bsp. Ein Student der Psychologie schreibt seine Masterarbeit über das Thema „sozialer Rückzug und psychische Krankheit“ und hat die Möglichkeit ein Praktikum in

Form von Projektarbeit in einer Klinik spezialisiert auf soziale Phobien zu absolvieren. Erstens wäre der Praxisbezug vorhanden und somit das Resultat der Masterarbeit aussagekräftiger und für weitere Forschung und Verbesserungen in diesem Bereich grundlegend, zweitens würde die Arbeitsmotivation massiv ansteigen da man die Arbeitserfahrung in einem präferierten Tätigkeitsbereich machen und die Theorie in der Praxis eins zu eins testen kann. Ein Netzwerk mit weiteren Institutionen würde entstehen und der eigenen Arbeit (im Praktikum sowie bei der Masterarbeit) würde dadurch mehr Wert und Relevanz gegeben. Beide Seiten würden profitieren und aus den Resultaten der durchgeführten Studien können neue Projektideen entstehen. Das selbe Beispiel könnte in Zusammenarbeit mit der IV-Stelle (bsp. Daten-Erhebungen- Auswertungen) mit Institutionen, Spitälern (engere Begleitung und somit erhöhte Aufmerksamkeit für Patienten), Sozialämtern, RAV, vorgestellt werden.

3.1.4 Homepage „kommunikation“

Von Beginn an wäre es wichtig, dass die unterschiedlichen Stellen miteinander kommunizieren. Eine Homepage, in einem ersten Schritt à la Intranet und im Anschluss als öffentlich zugänglich, wäre angedacht. Die Ausarbeitung einer solchen Homepage wäre als Projekt „kommunikation“ geplant. Wichtig wäre es, bereits bei diesem Schritt Jugendliche herbeizuziehen und v.a. deren Bedürfnissen Wert beizumessen. Wir sind jung, dynamisch, flexibel, kreativ. Wir sind „wertfrei“. Das Intranet würde als Pilotprojekt für die Homepage im Anschluss dienen und würde von den Kunden v.a. Jugendlichen in den Massnahmen konzipiert und bewirtschaftet. Die Homepage als Dach über eine wachsende „Projekt-Stadt“ mit Live-Ticker Projektumsetzung, Ideentool, Lehr-Praktika-Stellen-Börse, Gemeinschaft, Netzwerk, das Sozialwesen als Gründer.

3.2 Phase 2

3.2.1 Projekt 0 „wertfrei“

Das Projekt xyz „netzwerk“ (Phase 1) stellt das Fundament für die Umsetzung der Integrationsmassnahmen in Projektarbeit dar. Die Fachkräfte sind geschult, das gemeinsame Ziel steht fest und die Herangehensweise wurde definiert. Die Pilotprojekte sind bereits am laufen und dienen als Grundlage für die Umsetzung des Projekts 0 „wertfrei“.

Das Projekt 0 stellt den Startschuss für die Anpassung der Integrationsmassnahmen in Form sinnstiftender Tätigkeit dar. Bei der Wahl des ersten Projekts müssen aus unserer Sicht folgende Faktoren gegeben sein

6. Politisch korrekt (Es sollte ein Projekt / Thema gewählt werden, welches von allen politischen Parteien und somit deren „Anhänger“ befürwortet werden kann)
6. Zielgruppe sind Jugendliche zwischen 14 und 25 Jahren
6. Es soll sich um ein Projekt handeln, bei dem ein Nutzen für die Allgemeinheit entsteht

6. Es soll sinnstiftend, zukunftsorientiert, attraktiv, jung und dynamisch sein! Wir sind Generation Y

4.2.2 Der zukünftige Arbeitsmarkt

Ein Thema, das alle Menschen beschäftigt, ist die Zukunft und damit in Verbindung der Arbeitsmarkt. Die Zielgruppe, sind Jugendliche im Alter von 14 bis 25 Jahren. Involvierte Stellen Phase 1 sind, das Sozialwesen, Jugendliche, Erwachsene in IM, Eltern und somit Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Coachen, Umsorgen und Vernetzen sowie Fördern von sozialen Kompetenzen, Kreativität und Improvisation sind das Ziel.

„wertfrei“: Raum für Jugendliche im Bereich Kunst in Zürich schaffen

Thema: die zukünftige Arbeitswelt?

Raum: Netzwerk = soziale Kontakte = soziale Kompetenzen

Kunst: Kreativität = Improvisation = zukünftige arbeitsmarktliche Fähigkeiten

Thema zukünftige Arbeitswelt: Bewusstsein fördern, zukunftsorientiert, jung, dynamisch

Das Projekt „wertfrei“ beinhaltet also die Konzeptualisierung eines Hauses im Raum Zürich für Jugendliche zum Thema Kunst, zukünftige Arbeitswelt. Die Teilnehmer haben dann die Möglichkeiten Ideen zu sammeln und zusammen mit anderen Institutionen, Arbeitgebern etc. einen Businessplan zu erarbeiten, welcher eine Umsetzung und somit Phase 3 ermöglicht.

4.3 Phase 3 ff.

Die dritte Phase würde mit der Umsetzung der Projektidee „wertfrei“ (Raum in Zürich für Jugendliche im Bereich Kunst) beginnen. Ziel wäre es einen Raum in physischer Form zu schaffen, Jugendlichen eine Plattform für den Austausch zu bieten, die virtuelle Welt, die bei Start der Planung von „wertfrei“ im Zentrum stand in die richtige Welt zu übertragen und auch in der realen Welt eine Gemeinschaft zu bilden. Die Umsetzung von „wertfrei“ ist für eine erfolgreiche Integration bzw. Glaubhaftigkeit dieser Geschäftsidee unerlässlich. Versprechungen müssen eingehalten werden und die Arbeit der Teilnehmer muss sich auszahlen. Es wird immer Ideen geben, die nicht umsetzbar sind, sollte eine Geschäftsidee aber auf allen Ebenen entsprechen, muss die Bereitschaft und Möglichkeit vorhanden sein eine Investition zu tätigen. Die Höhe der Kosten für die Verwirklichung von „wertfrei“ kann erst nach Erarbeitung des Konzepts angegeben werden. Würden die unterschiedlichen involvierten Stellen gut zusammenarbeiten und somit vorhandene Ressourcen mobilisieren, bereits angelaufene Projekte integrieren und netzwerken, könnte die Umsetzung ggf. zum Vorteil aller mit geringem Aufwand realisiert werden (siehe bsp. „zukunft“, „wertvoll“).

Die dritte Phase bei allen Projekten ist der Türöffner (Arbeitgeber, Medien, Image, Glaubwürdigkeit). Phase 1 und 2 dient der Vorbereitung, Planung und Konzipierung und eigentlich der Integration. In der dritten Phase folgen Taten, die als Aushängeschild dienen sollen.

3.2.2 Beispiel Rundgang durch die Massnahme

Stellen Sie sich vor, Sie wären 16 Jahre alt, in schwierigen Familienverhältnissen aufgewachsen (Scheidung der Eltern, Alkoholabhängigkeit des Vaters, wenig Förderung zuhause während des Kindesalters,

dadurch erschwerte Bedingungen in der Schule, viele Abklärungen, teilweise Notenbefreit und aufgrund unangepasstem Verhalten Aufweis von unterschiedlichen Schuldispenzen) und müssten sich nun mit mässigem Zeugnis auf eine Lehrstelle im ersten Arbeitsmarkt bewerben. Welchen Weg würden Sie wählen? Bzw. welcher Weg wäre aus Sicht eines 16 jährigen Jugendlichen kurzfristig der Einfachste? Wir würden behaupten sozialer Rückzug!! Es ist erwiesen, dass der Frontalcortex bei Jugendlichen erst ab dem 20gsten Lebensjahr voll ausgebildet ist. Eine wichtige Kompetenz, die somit erst spät entsteht, ist die Einschätzung von Konsequenzen. Wir können von 16 jährigen Jugendlichen in einer solchen Situation somit kaum erwarten, dass sie plötzlich damit beginnen sich Ziele zu setzen, sich Gedanken über die Zukunft zu machen, abzuschätzen was für seine Zukunft am besten wäre.

Nehmen wir an, Sie hätten sich nach unzähligen Absagen der Lehrstellen sozial zurückgezogen, würden die meiste Zeit nur vor dem Computer und der Gamekonsole verbringen um sich vor den Anforderungen der Welt zu drücken bzw. sich davor abzulenken. Ihr Umfeld, schaut zum Glück nach einer Weile nicht mehr zu und entscheidet sich dafür Sie in eine stationäre Klinik einzuweisen auf Basis unterschiedlicher psychischer Diagnosen, die fortlaufend gestellt werden.

Sie wären zu Beginn mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht gleicher Meinung wie ihr Umfeld, werden widerwillens und zur Zufriedenstellung der anderen eintreten und wenn überhaupt das Minimum an Bemühungen aufwenden um etwas an der momentanen Situation zu ändern. Fakt ist, aus Sicht des Jugendlichen gibt es nur die eine Möglichkeit um aus dem Schlamassel zu kommen und das wäre der Erhalt einer Lehrstelle. Dies ist aber aufgrund der Zeugnisnoten praktisch unmöglich und somit gibt es für den Jugendlichen keine Perspektiven für die es sich lohnen würde zu kämpfen.

Stellen Sie sich nun vor, Sie wären in der Klinik, noch immer widerwillens und ein Plakat mit der Aufschrift „wertfrei“ würde ihre Aufmerksamkeit wecken. Es ginge darum ein Projekt für Jugendliche umzusetzen. Ein Haus im Bereich Kunst im Raum Zürich, Thema zukünftige Arbeitswelt. Es gibt Arbeitsgruppen in den unterschiedlichsten Bereichen die sich mit Ideensammlung, Modellieren, Homepage, Werbung, Film etc. beschäftigen. Von Jugendlichen für Jugendliche. Sie hätten nun die Möglichkeit sich für eine Projektgruppe, anzumelden bzw. sich dafür zu bewerben.

Bewerbung: Erarbeiten eines Kompetenzprofils (Stärken, Fähigkeiten, Interessen, Hobbies, Barrieren). Sie würden in einem ersten Schritt zusammen mit Ihrer Betreuungsperson (Praktikant und angehender Arbeitsagoge) ein Kompetenzprofil zusammenstellen. Dabei läge der Fokus v.a. auf Ihren Stärken, was Menschen in den meisten Fällen als positiv und selbstwertstärkend empfinden. Anhand eines Bewerbungsgesprächs (bsp. „passung“) würden Sie in eine Projektgruppe eingeteilt, bei der Sie Ihr Potential gut ausschöpfen und positive Gruppenerfahrungen machen können.

Projektarbeiten während stationärem Aufenthalt:

- Schulungen zum Konzept Dragon Dreaming und Umsetzung in das Projekt „wertfrei“ (Phase Träumen, Ideensammlung, Modellieren)
- Austausch in Projektgruppe, Fantasieren, Konzipieren. Alles ist erlaubt

Zu Beginn würde man Ihnen Zeit geben die Gruppe kennen zu lernen, sich mit dem Thema auseinander zu setzen und sich Stück für Stück je nach vorhandenen Ressourcen in das Projektteam zu integrieren. Die Homepage von „wertfrei“ steht Ihnen mit den unterschiedlichsten Tools (Erschaffen von anderen Jugendlichen, in der selben Situation wie Sie), einem grossen Netzwerk, einer Gemeinschaft zu Seite. Sie haben die Möglichkeit sich mit anderen Jugendlichen auszutauschen, sich Tipps zu holen, zusammen zu Gamen

(„online-learning“: spezialisierte Spiele zur Erlernung von Projektmanagement und der damit verbundenen Kompetenzen), ggf. kleine Startups virtuell zu gründen mit der Chance einer Umsetzung als neue Projektidee. Durch die Förderung der Zusammenarbeit in Projektgruppen (Teams aus Kunden aus unterschiedlichen Institutionen zusammengewürfelt) Integration schrittweise vorantreiben (stationärer Klinikaufenthalt, 1. Online Kompetenzprofil, 2. Einteilung in Gruppen (Institutionsübergreifend gem. Kompetenzprofil), 3. Online-learning, Online-Besprechungen wie Messenger etc., Meetings von 1 mal wöchentlich bis 5 mal wöchentlich an einem öffentlichen Ort (bsp. Zusammenarbeit mit impacthub, open space). Ein Aufbau der Tagesstruktur könnte somit bereits während des Klinikaufenthalts im ersten Arbeitsmarkt realisiert werden und ein Übergang in die Tagesklinik kann eher stattfinden.

Sie hätten nun die Möglichkeit Ihre Arbeitsgruppe in einem ersten Schritt via Homepage kennen zu lernen. Auf der Homepage wird man als Spielerteam dargestellt, virtuell, mit der Persönlichkeit, die man aufgrund des Kompetenzprofils erhält. Trägt man sich in die Gruppe ein, hat man die Möglichkeit sich mit der Gruppe auszutauschen, man erhält Zugriff auf das Profil der Teammitglieder und kann dadurch bereits ein erstes virtuelles Schnuppern durchlaufen bevor der Schritt in die Meetings erfolgt.

Ihr erstes Meeting erfolgt im impact Hub am Limmatplatz in Zürich. Sie sind in Begleitung des Arbeitsagogen, der Sie auf dem Weg dorthin über die neusten Besprechungen und Ideen des Projekts „wertfrei“ informiert. Im Impact Hub angekommen, treffen Sie mehrheitlich auf junge Unternehmer, Startups, die sich Gedanken über mögliche Geschäftsideen machen, vor Ihrem Kaffee sitzend. Und Sie sind nun Teil davon und begeben sich zu Ihrer Gruppe. Da Sie bereits im Vorfeld mit den Teilnehmern Kontakt aufgenommen und sich anhand des Profils informiert haben, haltet sich die Nervosität in Grenzen. Sie fühlen sich bereits als Mitglied (Ingroup).

Bei der Gruppenarbeit geht es v.a. um das Generieren von neuen Ideen, Träumen, Fantasieren, Modellieren. Bsp. Haus für Jugendliche, in Form eines Campus, mit Restaurant, Studenten etc.. Kein Gedanke muss zwingend an einen anderen gebunden sein, die Ausarbeitung von Ideen kommt auf die Perspektive an, die jeweils geändert werden kann. Es ist somit egal ob Sie zu Beginn 1 mal an den Meetings teilnehmen oder bereits 3 mal. Wenn Sie nicht in Person teilnehmen können, haben Sie trotzdem die Möglichkeit via Internet zu sehen was Neues entstanden ist, wo sich die eigene, aber auch andere Projektgruppe befindet. Welche Ideen bereits umgesetzt werden und wo es bsp. gerade Ihre Kompetenz bräuchte.

Nach dem zweiten Monat Klinikaufenthalt konnten Sie bereits 3 Meetings / wöchentlich zusammen mit Ihrer Gruppe absolvieren. Sie haben zusammen mit Ihrem Team unterschiedliche Ideen generiert, geträumt, fantasiert, nun macht es Sinn in bsp. eine Tagesklinik zu wechseln. Man hat sozusagen das erste Level erreicht und kann im besten Fall mit der bisherigen Gruppe oder mit Eintritt in eine neue Gruppe in die Tagesklinik wechseln. Das Prinzip bleibt dasselbe, zum Thema wird jetzt aber vermehrt die Tagesstruktur, Planung, Organisation etc.. Bei der Projektarbeit ginge es deshalb um die zeitliche Planung, Umsetzung, Organisation. Sie hätten die Möglichkeit eigene Kompetenzen am Beispiel des Projekts „wertfrei“ zu stärken. In der Tagesklinik lernen Sie nun T. B. kennen, der neu eingetreten ist und noch nichts mit dem Projekt „wertfrei“ zu tun hatte bis anhin. Sie haben zusätzlich die Möglichkeit eine Coaching-Funktion zu übernehmen auf freiwilliger Basis natürlich. Sie hätten ein grösseres Wissen gegenüber T.B. und könnten Ihre Gedanken und Ideen sowie bereits gemachte Erfahrungen weiter geben. Sie erhielten die Möglichkeit einen anderen Jugendlichen zu motivieren, ihm Wissen weiter zu geben und Verantwortung zu überneh-

men. Ihre Sozialkompetenzen, ihr Selbstwert, Ihre Motivation könnten sich dadurch massiv steigern. Der Mehrwert für jeden einzelnen würde sich dadurch verdoppeln. Nebst der Umsetzung eines grossen sozialen Projekts „wertfrei“ hätten Sie die Möglichkeit im kleinen Rahmen etwas zu bewirken und sich wichtige, zukünftige Kompetenzen (Sozialkompetenzen: Coachen, Umsorgen, Netzwerken) anzueignen.

Sei es während Integrationsmassnahmen der IV-Stelle oder des Sozialamtes, RAVs, im Anschluss, das Prinzip bliebe das gleiche.

- Einteilung in Projektgruppen anhand eines Kompetenzprofils (Fähigkeiten, Interessen, Hobbies, Barrieren) sowie eines Bewerbungsgesprächs („passung“)
- Bilden von Gruppen (intern, extern)
- Übernahmemöglichkeiten von Coachingfunktionen aufgrund durchlaufener Stationen „wertfrei“ bsp. auch in Form von „online-learning“, absolvierter Schulungen im Bereich Projektarbeit sowie auch Aneignung von Wissen im Bereich Coaching, Psychologie etc.)
- Möglichkeit sich auf einen Bereich zu spezialisieren gem. Kompetenzprofil (Zahlenmensch: Administration, Kalkulation, Handwerklich begabt: Modellieren, Zeichnen, bauen, Kreativ: Homepage, Ideen generieren, Zusammenhänge sehen, Strukturiert: Homepage verwalten, Projekte, Ideen organisieren und zusammenfügen etc.)

Nach der Tagesklinik hätten Sie nun die Möglichkeit durch die IV-Stelle mit Integrationsmassnahmen zu starten. Sie wurden anhand Ihres Kompetenzprofils, welches in den letzten Monaten breiter wurde, in die Projektgruppe von Jugendlichen eingeteilt, die sich mit den Medien, der Homepage etc. befassten. Durch die bisherige Arbeit in der Projektgruppe zeigten sich Ihre Stärken im Umgang mit dem Computer, das Flair für räumliches Vorstellungsvermögen und die Fähigkeit schnell zu reagieren bzw. umzudenken (aufgrund Ihrer intensiven Gamezeit wahrscheinlich). Auch haben Sie sich durch das Projekt „wertfrei“ intensiv mit der zukünftigen Arbeitswelt beschäftigt und können somit eher einen für Sie passenden Weg bzw. eine Entscheidung, was eine mögliche Ausbildung sein kann, treffen.

In der Projektgruppe „homepage“ können Sie unterschiedliche Aufgaben übernehmen. Sie haben die Möglichkeit Verbesserungen und neue Ideen anzubringen, sie können verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen, sind Teil einer grossen Projektfirma und haben die Möglichkeit diese mit vielen anderen Menschen zusammen zu walten und verwalten.

Durch die Projektarbeit kommen Sie in Kontakt mit potentiellen Arbeitgebern und können sich durch Ihren Einsatz für das Projekt auf eine andere Art (entgegen der Zeugnisnoten) „vermarkten“. Die Chance auf eine Lehrstelle erhöht sich durch die Grösse des Netzwerkes (Homepage, Zusammenarbeit mit Startups, sinnstiftende Tätigkeit für die Allgemeinheit).

Auch während ihrer Ausbildung zum Informatiker bei der Firma XY verfolgen Sie die Ideen und Projekte von „wertfrei“ weiter und haben dort auch noch Bekanntschaften mit denen Sie sich über den Schulstoff und den Arbeitgeber lamentieren, sich gleichzeitig aber wieder motivieren können weiter zu lernen. Auch hatten Sie durch das Projekt „zukunft“ die Möglichkeit nach einem Jahr betreuter Wohnform bei der Institution Z in eine Studenten-WG zu ziehen. Es handelt sich dabei um einen Psychologen und einem Informatikstudenten. Normalerweise wären beide Betreuungspersonen aus dem sozialen Bereich. Da die persönliche Ebene aber gut passt und die Begleitung durch einen Informatikstudent während der Ausbildung zum Informatiker hilfreich sein kann, konnte ein Einzug stattfinden. Zu Beginn kam noch jeweils 2 mal pro Woche die Psychiatrische Spitex vorbei, teilweise in Begleitung ebenfalls eines Praktikanten wobei zwischen

den Studenten / Praktikanten / Fachpersonen ein interdisziplinärer Austausch stattfinden konnte. Bereits nach einem halben Jahr war diese Massnahme nicht mehr notwendig. Die Selbstständigkeit nahm zu, Sie fühlten sich in einem „normalen“ Umfeld gut aufgehoben und nach einem Jahr sind Sie mit einem Mitschüler und Freund in eine WG gezogen.

Ziel wäre es, mit „wertfrei“ ein Sprungbrett für Junge Erwachsene in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Jede/r bestimmt selbstständig wie hoch er springen möchte. Unsere Aufgabe ist es attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Höhe des Sprungturms richtig zu definieren, die Stabilität zu gewährleisten, das Wasser angenehm zu temperieren, für den Sprung zu motivieren und Sprung für Sprung kleine Anpassungen und Korrekturen vornehmen zu können.

Mögliche Barrieren und Wege

- Gruppenarbeit ist aufgrund der Persönlichkeit nicht möglich! => Online-Gruppen, Hintergrundarbeit etc. Person gem. Kompetenzprofil einsetzen
- Koordination der Projektgruppen (IV, RAV, SA, Asyl) => Es Bedarf genügend Personal, gute Betreuung, Fachkenntnisse aus dem Bereich Projektmanagement („wissen“). Schaffen einer leitenden Stelle Projektmanagement: IIZ = „wertfrei“
- Projekt „wertfrei“ Raum für Jugendliche im Raum Zürich könnte nicht umgesetzt werden => Weitere Projekte werden entstehen und mit grosser Wahrscheinlichkeit zumindest im kleineren Rahmen realisiert.

4. Nutzen- Kostenanalyse

Im Folgenden werden wir Ihnen unsere Kosten-Nutzenanalyse präsentieren. Viele Einsparungen und Gewinne können wir praktisch nur auf Basis arbeitsmarktlicher Tendenzen sowie in Form von Ressourcen wie Wissen, Erfahrung etc. einschätzen. Wie Sie sehen werden, sind diese aber sehr vielversprechend auch wenn nur ein kleiner Teil der Projekte umgesetzt würde. Ein grosses Plus des Projekts xyz „netzwerk“ und denen damit verbundenen Unterprojekten ist, dass die Strukturen mit den bestehenden Integrationsmassnahmen bereits gegeben sind. Die Investition ist im Gegensatz zum Nutzen somit stets in einem Minimalbereich, wie folgende Einschätzungen aufzeigen werden.

4.1 Nutzen:

4.1.1 Bilden von Synergien:

- Die interdisziplinäre Zusammenarbeit würde gestärkt werden. Man verfolgt ein gemeinsames Ziel, erfährt Commitment für eine sinnstiftende Tätigkeit in einer Gemeinschaft.
- Die Homepage (Vorreiter des Projekts 0 „wertfrei“) als Plattform für Projektideen, Projektgruppen, Arbeitsstellenbörse, Austausch von Interessen etc.. Netzwerken.

- Stärken und Ressourcen sehen und weiter schulen (bei den Kunden sowie bei den Institutionen, ggf. mit mehr Spezialisierungen)

4.1.2 Ressourcen und Zukunftsorientiert:

- In Zukunft wichtige arbeitsmarktliche Fähigkeiten würden in Form von Projektarbeit gefördert werden, was für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt sprechen würde
- Die Chancen auf eine Anstellung würde sich aufgrund des sich aufbauenden Netzwerks vergrößern
- Arbeit tut gut! Projektarbeit könnte so präventiv während der Arbeitslosigkeit wirken
- Ressourcen, die stillstehen, würden aktiviert und optimaler genutzt (bsp. Ü 50)
- Die Teilnehmer werden nach Fähigkeiten und Interesse, den unterschiedlichen Projektgruppen zugeteilt. Eine Passung der Teilnehmer in eine Projektgruppe wäre erstrebenswert damit das gesamte Potential ausgeschöpft würde (s. Projekt„passung“). Diversity z.B. zahlt sich unter anderem bei der Ideengenerierung eines Projekts aus. Eine Zusammenarbeit mit anderen Interessensgruppen, Kulturen (Asylwesens) könnte sich somit als sehr integrierend und ebenfalls gewinnbringend erweisen.
- Soziale Kompetenzen werden in aller Hinsicht gefördert und wenn bei der Auswahl der Projektgruppen zusätzlich der Gruppenzusammensetzung Aufmerksamkeit geschenkt wird (Cherrypickings), könnte sichergestellt werden, dass die Personen positive Erfahrungen sammeln und produktiv sein werden.
- Fortschrittliches Denken (Anwenden von Wissen, Anpassung der Strukturen, zukunftsorientiert) fördert Vertrauen und die Glaubwürdigkeit

4.1.3 Senkung der Genesungszeit und somit der Kosten im Gesundheitswesen

Es gibt keine Zahlen, die wir Ihnen präsentieren können. Aufgrund der unterschiedlichen Synergien, die geschaffen werden könnten und auf der arbeitsmarktlichen Ausrichtung der Massnahme, wagen wir aber diesbezüglich eine Prognose zu stellen. Unsere Annahme ist dass:

- Wenn man Menschen in ihren Fähigkeiten, Ressourcen und Interessen stärken kann wächst die Selbstwirksamkeit und somit die psychische Gesundheit (Literatur).
- Menschen brauchen Perspektiven: Kurzfristig (Übergang stationärer Aufenthalt in die Tagesklinik), Mittelfristig (Übergang Tagesklinik in die IM), langfristig (Übergang IM in den 1 AM). Würde sich das Projekt 0 „wertfrei“ in allen Institutionen durchsetzen, könnte man die Leistungsfähigkeit auf Basis von Schulungen in Projektarbeit aufbauen (bsp. stationärer Aufenthalt: Schulung über Ideenfindung, Dreamingphase, Modellieren etc., Tagesklinik: Schulung über Terminierung, Integrationsmassnahmen nach Interesse. Die Personen, welche oft Schwierigkeiten mit Veränderungen haben, wüssten so eher was sie erwartet, sie sind offener und sind Personen, die neu ins Projekt eintreten, voraus. D.h. sie haben bereits die Möglichkeit Verantwortung zu übernehmen, bsp. Coaches für „Neulinge“ zu sein. Die Massnahmen wären dem ersten Arbeitsmarkt näher und somit könnte frühzeitig bereits ein grosses Netzwerk entstehen. Die Genesungszeit würde sich verringern und damit verbunden die Kosten für jeden einzelnen Teilnehmer.

- Durch eine frühzeitige Integration in Projekte könnte man präventiv gegen die gesundheitlichen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit wirken. Was sich in Einsparungen des gesamten Gesundheitswesens abzeichnen würde.
- Frühzeitige Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt wird in der Literatur als wichtig erachtet. Durch Projektgruppen (institutionsübergreifend) könnte der erste Schritt in die Arbeitswelt bereits während eines Klinikaufenthaltes stattfinden.
- Einige Anmeldungen bei der IV-RAV-Sozialamt wären ggf. durch das neu vorhandene Netzwerk nicht mehr notwendig. Frühzeitige Erkennung durch engere Zusammenarbeit der Institutionen und Arbeitgeber („treffpunkt“), Massnahmen v.a. Frühintervention gezielt einsetzen, mehr präventiv arbeiten, Arbeitsplatzerschutz.

4.1.4 Gemeinschaft / Netzwerk / Image

Die Homepage und später das Haus „wertfrei“ sollen dazu dienen ein Netzwerk zu schaffen. Es soll eine Plattform bieten für den Austausch von Kunden, Fachkräften, Institutionen, Arbeitgeber, Eltern, Jugendliche. Soll ein Pool aus Menschen sein, die sich für das Sozialwesen einsetzen, dafür arbeiten oder Ideen einbringen. Wir möchten Jugendliche erreichen, daher stellt die Homepage von „wertfrei“ einen sehr wichtigen Teil dar. Die Integration von Jugendlichen bei der Erstellung dieser ist unerlässlich. Es soll alle ansprechen und erreichen. Dadurch würde sich auch die Zusammenarbeit zwischen den Institutionen vereinfachen und fördern. Es soll sich eine Gemeinschaft bilden, Handel, Tausch von Ressourcen stattfinden und ein System proaktiv vorantreiben. Bsp. Suche / Biete

Das Image des Sozialwesens würde in ein gutes Licht rücken. Jung, dynamisch sinnstiftend und zukunftsorientiert wäre die Sprache der Generation Y, welche wir sprechen möchten. Die Projektarbeit welche jeweils mit dem Ziel einer Umsetzung gestartet wird hat Ansehen und macht sich gut in einem Lebenslauf. Die Arbeitgeber werden auf die Homepage und somit auf das Sozialsystem aufmerksam gemacht. Das Sozialwesen als attraktiver Arbeitgeber!

4.2 Kosten

Phase 1:

- min. 120 Stellenprozent für Projektarbeit xyz „netzwerk“ (20% aufgeteilt auf 6 Personen PL 1-6)
- ggf. 100 -200 Stellenprozent Fachperson Projektmanagement oder Kosten im Sinne von Einkaufen der Dienstleistung bei externen Partnern => Koordination zusammen mit IIZ
- Schulungen im Bereich Projektmanagement (Kosten je nach Angebot, BZIV? Durchstart?)
- Stellen IIZ schaffen, ggf. Praktikumsplätze im Bereich Management, Networking etc. bsp. durch Wirtschaftsstudenten UZH?

Phase 2: - Umsetzung / Kosten sowie Nutzen gemäss Businessplan Projekt 0 „wertfrei“

Statt Dienstleistungen einzukaufen und Stellenprozente zu schaffen, könnte bereits der erste Schritt, das Projekt xyz „netzwerk“, als Integrationsmassnahme gelten. Das Startteam würde sich aus IV-RAV, SA-Bezüger zusammensetzen, die in der Privatwirtschaft in den Bereichen: Projektmanagement, soziale Arbeit, Führung, Asyl etc.) tätig gewesen sind. Über 50 jährige Fachkräfte könnten dabei eine wichtige Rolle spielen.

Berufsberater, Sozialpädagogen, Arbeitsagogen würden dann zusagen durch die IV, RAV, SA Bezüger geschult, bzw. könnte es Arbeitsgruppen / Projektgruppen geben. Man müsste für die Schulungen nicht bezahlen bzw. würde dies mit dem Taggeld beglichen und IV, RAV, SA Bezüger erfährt dabei eine sinnstiftende und wertschätzende Arbeit. Wir denken, dass alle Projekte mit den, bis anhin stillstehenden Ressourcen, realisiert werden könnten, wodurch mit wenig Investition ein grosser Output für alle generiert werden kann.

5. Weitere Projekte

„zukunft“

Situation heute: Startups, die sich für soziale und ökoloigsche Projekte einsetzen, fehlt es oftmals an finanziellen Mitteln. Für Studenten aus dem Sozialwesen (Psychologen, Sozialpädagogen, Arbeitsagogen) gibt es zu wenig Praktikumsstellen. Fehlende Gelder oder falsche Verteilung?

Integration von Startups: Institutionen könnten den Startups (Sozialwesen, Ökologie) Räumlichkeiten für ihre Projekte zur Verfügung stellen, diese wiederum würden Jugendliche (IV, RAV, SA) in ihre Projekte integrieren.

Nutzen:

- Nähe des ersten Arbeitsmarktes durch Praktikum in Form von Projektarbeit gegeben.
- Investition in nachhaltige soziale- und ökologische Projekte
- sinnstiftende Tätigkeit (Generation Y)
- Motivation (Kunden sowie auch Fachkräfte)
- Wissenstransfer Privatwirtschaft-Sozialwesen
- Fördern Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Institutionen und AG's
- Aufbau eines Netzwerks und Arbeitserfahrung aus dem 1. AM

Kosten:

- Das Projekt „zukunft“ würde keinen zusätzlichen Mehraufwand an Kosten generieren

„wertvoll“

Situation heute:

1. Immer mehr Jugendliche werden aufgrund schlechter Gesundheit daran gehindert eine Ausbildung zu absolvieren. Das Umfeld spielt dabei eine grosse Rolle. Es gibt bereits unterschiedliche Angeboten in Form von betreuter Wohnform, wobei die Begleitung der jeweiligen Institutionen sowie auch deren Tagesansatz sehr variieren. Für eine begleitete Wohnform, die meist aus Wg' s zusammengesetzt aus IV-RAV-Sozialbezüger, die 1 bis 2 mal pro Woche ein Gespräch mit einer Fachperson (meist Sozialpädagogen) führen, bezahlt man im Kanton Zürich zwischen 3'400.00 und 6'000.00.
2. Studenten aus dem Sozialwesen (Arbeitsagogen, Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Psychologen) haben oftmals Schwierigkeiten, sich das Studium zu finanzieren, während des Studiums einen

Praktikumsplatz zu finden und somit Praxiserfahrung zu sammeln. Sie bringen das Werkzeug und die Erfahrung aber bereits mit um einer verantwortungsvollen Tätigkeit nachzugehen.

Wg's mit Studenten: Man könnte eine begleitete Wohnform mit Studenten realisieren, wobei Studenten (gem. Vorgaben) eine/n Jugendliche/n während seiner Ausbildung begleiten. Im Gegenzug erhalten sie die Begleitung als Praktikum angerechnet, können sich ein Netzwerk aufbauen (Zusammenarbeit mit Kliniken, IV, RAV etc.), können sich ein Wissen aneignen (Berichtswesen, Sozialwesen, Kliniken), und es würde eine finanzielle Entschädigung geben in Form der Übernahme der Mietkosten sowie eines Lern- Job Coachings, falls ein solches übernommen werden kann.

Die jugendliche Person wird von Studenten praktisch rund um die Uhr begleitet, erfährt durch ein „gesundes“ Umfeld eine andere Perspektive des Lebens kennen, Studium bedeutet Prestige, bei Arbeitgebern angesehen, Studenten, die sich für eine gute Sache einsetzen. Jugendliche erhalten dadurch grössere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Näher beim ersten Arbeitsmarkt.

Wichtig: Qualifikation für WG Plätze muss nach strengen Kriterien ausgeführt werden. Bewerbungen, Praxiserfahrung (z.B. ab Masterstudiengang), Erfahrung auf betreuter Wohnform von mind. 1 Jahr muss gegeben sein, das Mindestalter der Kunden wäre bei 18 Jahren.

„sinnvoll“

Beim Projekt „wissen“ wird v.a. in einem ersten Schritt die Zeitnahe Umsetzung von Schulungen im Bereich Projektmanagement angestrebt. Dabei könnte es Sinn machen, Fachkräfte aus diesem Bereich (vorteilshalber aus der Privatwirtschaft) zu involvieren und interne Schulungen der involvierten Stellen bei der Phase 1 durchzuführen. Optimalerweise könnte man das Angebot der BZIV Kurse dementsprechend anpassen und für das gesamte Sozialwesen öffnen. Schulungen zum Thema Projektmanagement (Begleitung von jungen Erwachsenen in der Projektarbeit, Durchführung von Projektarbeit, Erstellen eines Kompetenzprofils, Personalauswahl im Sinne von optimaler Gruppeneinteilung) würde die Fachkräfte in zukünftig wichtigen Kompetenzen fördern, würde die Zusammenarbeit und somit Austausch zwischen den Institutionen unterstützen, könnten ggf. in Form von Projektarbeit stattfinden.

„treffpunkt“

Situation heute: In der IV-Stelle gibt es oft Eltern, die bei ihren Arbeitgebern nach Lehrstellen für die eigenen Kinder nachfragen. Da der Berufswunsch der Eltern / Onkel / Tanten etc. aber nicht so oft mit dem der Jugendlichen zutrifft bzw. soziale Kontakte und ein Netzwerk fehlt, geht diese Option meist verloren.

Eltern-Lehr-Stellen-Börse: Auch wenn das eigene Kind ggf. nicht den Beruf der Eltern ausüben möchte so gibt es viele andere Jugendliche, die bei der IV-Stelle sowie auch beim RAV oder Sozialamt gemeldet sind, die ggf. ein passendes Profil aufzeigen würden, bzw. die Eltern bereit wären ein Gespräch mit ihrem Chef bezüglich Praktikas und/oder Lehrstelle zu führen. Die Berufswünsche der Jugendlichen müssten erfasst werden und die Berufe der Eltern z.B. in der Anmeldung für IV-Massnahmen notiert werden. Durch eine Suchmaschine könne so eine Passung des Berufs Vater / Mutter des Jugendlichen A mit dem/r Jugendlichen B gefunden werden. Mit den elektronischen Mitteln der heutigen Zeit sollte die Umsetzung nicht allzu

schwierig sein. Auf der Homepage „wertfrei“ könnten Eltern und Jugendliche sich registrieren (Biete und Suche). Eltern würden ihren Arbeitgebern Massnahmen der IV-Stellen vorstellen und den Erstkontakt herstellen. Von Seiten der Eltern würde die Anfrage für eine Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber somit nur einmal stattfinden (im Anschluss würde die IV-Stelle, das RAV etc. mit dem Arbeitgeber mögliche Massnahmen besprechen).

Nutzen:

- Die Chance auf eine Lehrstelle auf ein Praktikum kann erhöht werden
- Eltern, die wissen, dass jemand anderes sich ebenfalls für ihren Sohn, ihre Tochter einsetzt, setzen sich auch für andere Jugendliche ein. Nur schon aus moralischen, ethischen Gründen. Durch Registrierung auf der Homepage erhöht sich zusätzlich die Chance auf eine Lehrstelle
- Türöffner für Arbeitgeberakquise (Lehrstellen, Arbeitsversuche etc.)

Kosten:

- Homepage (Programm Stellen-Börse)
- Anpassung Anmeldung IV-Minderjährige (Beruf/Firma Eltern)

„passung“

Bildung von Projektgruppen: Eine Herausforderung könnte die Zusammensetzung der jeweiligen Projektgruppen darstellen. Personen aus unterschiedlichen Nationalitäten, Gender, Alter kommen zusammen und möchten produktiv an einem Projekt arbeiten. Eine Passung der Teams, gute Durchmischung kann die Produktivität und Dynamic ein Stückweit bereits im Vorfeld bestimmen. Profis wie bsp. Andrea Wedel Cherry Pickings wären prädestiniert für Schulungen im HR Bereich bsp. gem. Personalauswahl, neuere Methoden auf der einen Seite um Fachkräfte in der Einteilung von Projektgruppen zu unterstützen sowie Kunden auf Bewerbungsgespräche vorzubereiten. Jeder Teilnehmer bewirbt sich bei derjenigen Fachperson / Praktikant für die Stelle bei der Projektarbeit und erhält im Gegenzug von einer Fachperson aus der Privatwirtschaft bzw. von einer Person geschult durch eine anerkannte Person aus der Privatwirtschaft, ein objektives Feedback.

Zusammenfassung

Aus dem Projekt xyz „netzwerk“ kann Grosses entstehen und es scheint auf den ersten Blick nicht „einfach“ sicherlich aber, und da hoffen wir, stimmen Sie uns zu „zweckmässig“ zu sein. Wir denken, dass durch die Nutzung bereits vorhandener Ressourcen eine „Einfachheit“ ein sogenannter Selbstläufer entstehen kann. Es handelt sich beim Projekt um eine sinnstiftende Tätigkeit, die Spass macht, integriert, netzwerkt, Zusammenarbeit fördert, Synergien freisetzt. Es eröffnen sich dadurch neue Arbeitsstellen, ein Wissenstransfer zwischen den Institutionen kann stattfinden, in Form von Praktikas werden zukünftige Fachkräfte bereits während des Studiums in die Strukturen des Sozialwesens sowie in die Privatwirtschaft eingebunden, ein gemeinsames Ziel wird verfolgt und eine Gemeinschaft wird gebildet. Das Image des Sozialwesens würde die Generation Y ansprechen: jung, dynamisch, sinnvoll, zukunftsorientiert, attraktiv, flexibel und in der Gesellschaft / bei Arbeitgebern auf positive Rückmeldungen stossen. Das Sozialwesen würde die Kosten nachhaltig senken können. Wir denken, dass diese Fakten für Personen aus allen politischen Richtungen als ausreichend betrachtet werden und somit ein gemeinsames Ziel verfolgt werden

kann. Sollte die Idee auf Anklang finden, denken wir, dass es nur Gewinner geben kann. Schaden tut es nicht, sich Gedanken über mögliche Veränderungen zu machen.

Zukunftsvisionen

- Gewinnen von Rentnern für die Arbeit in Projekten wie „wertfrei“ und Co (Entlastung der AHV-Kassen, sinnstiftend, Ressourcenorientiert, Arbeit in Form von Hobbie, Weitergeben von Wissen, nach Interessen und Fähigkeiten, gebraucht werden, Gemeinschaft, entgegen sozialer Isolation)
- Game zu Projektarbeit etablieren. Auf spielerische Art lernen. Eigene Online-Learning-Tools herstellen und für Kunden während IM Massnahmen zur Verfügung stellen.
- Wettbewerb „wertfrei“. Wie bringen wir Jugendliche dazu das Haus „wertfrei“ zu besuchen?
-

Ein Brief an Sie:

Inhaltsverzeichnis

<https://www.nzz.ch/wirtschaft/welches-sind-die-jobs-der-zukunft-ld.1348670>

<https://www.arbeitgeber.ch/arbeitsmarkt/die-zuwanderung-erwerbstaetiger-personen-ist-stark-ruecklaeufig/>

<https://www.aargauerzeitung.ch/leben/leben/in-seiner-firma-gibt-es-keinen-chef-die-mitarbeiter-koennen-sich-so-besser-entfalten-131404769>

<https://www.xing.com/communities/posts/argumente-fuer-die-projektarbeit-welche-vorteile-bringt-das-projektmanagement-den-unternehmen-1002959697>