

Faktenblatt Workshop 4:

Die Westschweizer Institution für berufliche Integration und Ausbildung Orif wurde 1948 in Lausanne gegründet. Gesundheitlich beeinträchtigte Personen für eine nachhaltige Integration zu beraten sowie aus- und weiterzubilden ist das Ziel von Orif (Organisation Romande pour l'Intégration et la Formation professionnelle). Orif ist in sechs Westschweizer Kantonen präsent und verfügt über elf Fachzentren für Berufsbildung. Pro Jahr betreut Orif über 2000 Personen, je zur Hälfte Erwachsene und Jugendliche. 2016 haben 150 Lernende einen Abschluss gemacht (EBA/EFZ). Bei Orif arbeiten 450 Personen (50 % ‚Arbeitsago/innen‘). Kunden sind die IV-Stellen (grosse Mehrheit) sowie die Sozialhilfe und die Arbeitslosenversicherung. Das Orif-Netzwerk kann auf 2000 aktive Betriebe zurückgreifen.

1. Was zeichnet Orif bei der Betreuung Jugendlicher vor, während und nach der Ausbildung aus?

- **Vor der Ausbildung und nach Validierung durch den Kunden (IV-Stelle)**, suchen wir den direkten Kontakt mit der für die Sonderbeschulung zuständigen Stelle, den Schulen selber sowie den Lehrkräften.
- In einem ersten Schritt werden ein Besuch des Bildungszentrums (Jugendliche und Familie) und anschliessend ein einwöchiges Praktikum (Internat) organisiert. **Ziel: Während der Ausbildung** (ab 1. Jahr EBA) **soll beim Übergang I ein Abbruch/Misserfolg verhindert** werden; ein Berater oder eine Beraterin des Orif-Integrationsdienstes betreut das Dossier der auszubildenden jugendlichen Person (Bewerbungstechniken, Betreuung, Praktikum). Die **Beraterinnen und Berater des Integrationsdienstes** sind auf Arbeitsvermittlung spezialisierte Orif-Mitarbeitende, die den Kontakt zwischen dem Orif-Bildungszentrum für Berufsbildung und dem ersten Arbeitsmarkt herstellen.
- **Nach der Ausbildung** sorgt der Beraterin oder der Berater des Integrationsdienstes für die Nachbetreuung, das Coaching und die Koordination zwischen dem Arbeitgeber und der oder dem Jugendlichen. **Ziel ist die nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt.**

2. Wie schätzen Sie den Erfolg von Orif im Bereich berufliche Integration ein?

Ehemalige Orif-betreute Jugendliche werden nachträglich telefonisch zu ihrer Situation befragt: «Haben Sie einen Arbeitsvertrag / eine Stelle?»

Diese Frage wird wie folgt gestellt: T 0: Nach Austritt aus dem Fachzentrum für Berufsbildung / **T 1:** 12 Monate nach Austritt aus dem Fachzentrum für Berufsbildung **T 2:** 24 Monate nach Austritt aus dem Fachzentrum für Berufsbildung.

Seit 2009 werden diese telefonischen Umfragen bei rund 120 Jugendlichen pro Jahr durchgeführt.

Für Jugendliche, die das Zentrum 2014 verlassen haben, sieht das Ergebnis wie folgt aus:

T 0 (Austritt 2014)	T 1 (2015)	T 2 (2016)
Integration: 57 %	Integration: 77 %	Integration: 79 %
Ohne Rente/Teilrente: 78 %		

Umfrage bei 130 Jugendlichen, Rücklaufquote 89,5 %.

3.1 Welches sind die Erfolgsfaktoren von Orif?

Die integrationsorientierte Grundhaltung von Orif! Vielfalt und Flexibilität stehen beim Ausbildungsmodell im Vordergrund: im Fachzentrum, im Unternehmen, bei der Übernahme von Lehrverträgen und bei der direkten Vermittlung; Betriebspraktika (1000 und mehr pro Jahr), Begleitung, Bewerbungstechniken, Knowhow und Gesamtüberblick über das Dossier (berufs-, sozial- und integrationsspezifisch) unter Einbezug der bzw. des Jugendlichen (Problematik und Umfeld); das Profil der Beraterinnen und Berater des Integrationsdienstes (soziale wie auch wirtschaftliche Ebene); interkantonaler Integrationsdienst, regionale Vernetzung (Orif ist in sechs Westschweizer Kantonen präsent).

3.2 Welche organisatorischen Besonderheiten von Orif tragen zu einem erfolgreichen Übergang in den ersten Arbeitsmarkt bei?

Interkantonaler Integrationsdienst, Firmendatenbank (8000 Unternehmen, davon 2000 aktive pro Jahr), **unternehmensorientierte Kommunikation:** Kontaktfrühstück, Events, HR-Veranstaltung usw. **Dynamisches Netzwerk** in Bezug auf den sozialen, wirtschaftlichen und beruflichen Aspekt. Integrationsorientiertes **pädagogisches Konzept.** Die Orif-Lehrkräfte organisieren **ab dem ersten Jahr Berufspraktika in Unternehmen.**

4. Wo liegt Verbesserungspotential?

Vor der Ausbildung: SONDERSCHULE > Der Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung könnte im beruflichen und nicht im schulischen Umfeld erfolgen.

Während der Ausbildung: VORBEREITUNGSJAHR > Vorbereitungsmaßnahmen für die Berufsbildung verstärken; BERUFSPRAKTIKA > Zusammenarbeit und Intervention in den Unternehmen verstärken

Nach der Ausbildung: WÄHREND DER ERWERBSTÄTIGKEIT > COACHING, Begleitung intensivieren

ALLGEMEIN: ERHALTEN DER RESSOURCEN IM HINBLICK AUF UNTERSCHIEDLICHE AUSBILDUNGSMÖGLICHKEITEN IN BILDUNGSZENTREN ODER IM BETRIEB; AUSBILDUNGEN MIT FLEXIBLER DAUER, ANGEPASST AN DIE BEDURFNISSE DER JUNGEN AUSZUBILDENDEN