

**Die besten  
Referenzen  
sind Geschichten  
aus dem Leben**





## Inhalt

<b>Vorwort</b>	4
<b>Geschichten aus dem Leben</b>	7
<b>Cocomo – das Ziel</b>	28
<b>Cocomo – der Nutzen</b>	29
<b>Cocomo – der Weg</b>	32
<b>Cocomo – die Modelle</b>	36
<b>Cocomo – die Weiterbildner</b>	41
<b>Cocomo – Leistungen und Preise</b>	42
<b>Impressum</b>	

## Vorwort

### Eine Idee setzt sich durch.

Menschen lernen durch Erfahrung. Und wer mehr gelernt hat, findet auch eher eine Stelle. Auf dieser simplen, aber einleuchtenden Erkenntnis beruht die ganze Philosophie von Cocomo.

Was Ihnen unsere konsequente Umsetzung dieser Philosophie bringen kann, wie wir im Alltag arbeiten und was es für die Zusammenarbeit mit uns braucht, erzählen wir Ihnen gern. Vor allem in Form von Geschichten. Denn dicke Konzepte und wohlklingende Projektbeschreibungen sind zwar schön, haben jedoch letztlich geringe Beweiskraft. Wir möchten Sie lieber mit Erfolgsgeschichten für unsere Idee gewinnen. Damit auch Sie unser Angebot nutzen, anerkannte Flüchtlinge in den Berufsalltag und damit in die Gesellschaft zu integrieren. Denn das spart bekanntlich Kosten und gibt erst noch ein gutes Gefühl.

Weil wir berufliche Erfahrungen in den Mittelpunkt rücken, richten wir unsere Optik streng auf die Realitäten des Alltags aus. Selbst wenn diese nicht immer angenehm sind. Aber dank dieser Haltung haben wir uns in der Wirtschaftswelt Respekt verschafft, ohne unser

Ansehen bei sozialen Organisationen und Institutionen zu verlieren. Ein geglückter Seiltanz, der allerdings immer wieder neu ausbalanciert werden muss.

Praxisbezug heisst aber auch zeitgemässes Informationsmanagement. Daher stellen wir detaillierte Projektbeschreibungen, Modellvarianten, Leistungs- und Preisübersichten sowie Formulare ins Internet. Dort können Sie genau das abrufen, was Sie interessiert, aktuell und auf Ihre Bedürfnisse zugeschnitten.

Und weil virtuelle Plattformen den persönlichen Kontakt ebenso wenig ersetzen können wie unsere Erfolgsgeschichten, freuen wir uns selbstverständlich über Ihren Anruf oder Ihr Mail. Damit wir Ihnen Lösungen präsentieren und unserer Idee ein Gesicht geben können.

Wir danken Ihnen für Ihr Interesse und freuen uns auf eine Zusammenarbeit.



André Kreis  
Präsident Förderverein  
Cocomo



Alfons Schwizer  
Projektleiter  
Cocomo

Im Juni 2003 haben wir die Arbeit aufgenommen. Die Resultate lassen sich sehen. Am besten Sie lesen auf den folgenden Seiten die Geschichten, aus dem Leben und erfahren so, was bereits erreicht wurde.

Die allerneusten Erfolgsgeschichten finden Sie immer unter [www.cocomo.ch](http://www.cocomo.ch)



**Geschichten  
aus dem Leben**



## Junge Türkin packt gebotene Chance

Zum Glück gibt es immer wieder Arbeitgeber, die an Chancen glauben und auch bieten. Noch schöner ist es, wenn solche Angebote auf fruchtbaren Boden fallen und etwas zum Wachsen bringen. So wie bei unserer 22-jährigen Projektteilnehmerin, die mit 16 Jahren aus der Türkei in die Schweiz einreiste. Nach Integrationskurs und Fortbildungsjahr suchte sie vier Jahre erfolglos einen Ausbildungsplatz im Gesundheits- und Kleinkinderbereich. Klar, dass ihre Hoffnung auf eine schweizerische Berufsausbildung nicht mehr die grösste war, als sie bei Cocomo startete und drei Wochen nach Projekteintritt ihren Lerneinsatz bei einer Spielgruppe antrat. Umso grösser war ihre Freude, als sie kurz danach das Angebot einer Apotheke für eine Lehrstelle als Pharmaassistentin erhielt. Vorstellungsgespräch und Schnuppertag genügten, und überglücklich beginnt die junge Türkin die dreijährige Berufslehre. Da Cocomo mit bestehenden Partnern wie die Spielgruppe spezielle Kooperationsverträge abschliesst, sind sofortige Kündigungen möglich, falls damit allen Beteiligten gedient ist. Nach Aussagen der Lehrfirma ist die neue Lehrtochter topmotiviert und lernt dementsprechend schnell. Unsere Projektteilnehmerin bedankte sich für die gebotene Chance auf ganz spezielle Weise, indem sie acht Monate nach Lehrbeginn in der Berufsschule mit der Auszeichnung «beste Klassenleistung» brilliert, was selbstverständlich auch ihre Lehrfirma freut.



## Ein tunesischer Mechaniker und unerwartete Perspektiven

Wer an unseren Projekten teilnimmt, zeigt oft Leistungen, die in ihren Lernfirmen für Aufsehen sorgen. So ein 41-jähriger Tunesier, letztmals erwerbstätig vor 13 Jahren als Feinmechaniker und Gruppenleiter. Wegen seinem speziellen Berufsweg liessen wir seine manuellen, mechanischen Fähigkeiten ausnahmsweise in einem Metallprojekt des zweiten Arbeitsmarktes abklären. Die Resultate waren so hervorragend, dass der Schritt via Brücke in den ersten Arbeitsmarkt gewagt wurde. Kurz nach dem dreimonatigen Metallprojekt-Einsatz erhielt unser Teilnehmer von einer Apparatebau-Firma seiner Wohngemeinde die Möglichkeit für das einmonatige Fähigkeitsmodell. Und auf Empfehlung des Arbeitgebers besuchte er einen Intensiv-Deutschkurs sowie eine CNC-Weiterbildung. Diese beruflichen Förderungen während der folgenden neunmonatigen Lerneinsatzphase wurden von der Sozialberatung und der Lernfirma teilfinanziert und sind möglich, weil unsere Kooperationsverträge notwendige Arbeitszeitreduktionen vorsehen. Auch dass sein Praktikum sechs Monate verlängert wurde, um vom positiven Lernumfeld noch mehr zu profitieren. Fazit: Unser tunesischer Mechaniker kann am Ende des Praktikums nebst neuen Berufskenntnissen sogar ein CNC-Diplom vorweisen. Krönung dieser berufliche Integration ist jedoch die schriftliche Zusage einer Feststelle. Perspektiven, an die beim Projekteintritt nur grosse Optimisten glaubten.

## Step by Step zur diplomierten Kosmetikerin

Auch kleine Schritte führen zum Ziel. Das beweist eine 37-jährige kurdische Mutter zweier fast erwachsener Jugendlicher. Zwar sammelte sie in der Türkei sieben Jahre lang Erfahrungen als Kosmetikerin, jedoch sehr eingeschränkte. Für Cocomo Grund genug, die realen Berufsmöglichkeiten bei Projekteintritt abzuklären. Nach sechswöchiger Projektdauer mit Beratungsschwerpunkt «theoretische Berufsfelddefinition» empfahlen wir der Sozialberatung die Bewilligung eines externen Intensiv-Deutschkurses und stellten der motivierten Türkin eine kompetente Sprachwissenschaftlerin zur Seite, die sie freiwillig beim Lernen begleitete. Nach einer Projektpause und besserer Ausgangslage fand Cocomo eine Kosmetikfirma an der noblen Zürcher Bahnhofstrasse, die das Übungsfeld für das einmonatige Befähigungsmodell ermöglichte. Die Inhaberin war vom Potenzial der Teilnehmerin so überzeugt, dass sie den folgenden sechsmonatigen Lerneinsatz in eine Vorlehre umwandelte. Die Übernahme der Weiterbildungskosten durch die Sozialberatung, neues Fachwissen und der Lerneifer der Projektteilnehmerin ebneten den Weg zum Erfolg. Ein weiterer Schritt zum Ziel, «Dreijährige Lehre als Kosmetikerin» ist die sechsmonatige Nachbegleitung durch Cocomo. Schnuppern - Lerneinsatz - Vorlehre - regulärer Lehrvertrag: ein schöner Weg. Der neu erwachte Glaube unserer kurdischen Teilnehmerin an ihre eigenen Fähigkeiten erstaunt daher niemanden.



## Eine starke Brücke für tunesischen Wirtschaftswissenschaftler

Fehlende Berufspraxis erfolgreicher Studienabgänger ist für anerkannte Flüchtlinge ein grosses Handicap. Das erfuhr auch ein 35-jähriger tunesischer Familienvater, der in seiner Heimat als Buchhalter tätig war und in Neuchatel Wirtschaftswissenschaften studierte. Als er ein halbes Jahr nach Abschluss zu uns kam, definierten wir das klare Ziel «praktischer Wirtschaftseinstieg». Doch ungenügende Deutschkenntnisse erwiesen sich als hohes Hindernis. Drei Monate nach Projektbeginn fand Cocomo eine Treuhandfirma, in der sowohl Französisch als auch Deutsch gepflegt werden. Auf die Fähigkeitsabklärung, das vierwöchige lohnfreie Kennenlernmodell, folgte ein neunmonatiges Praktikum. Während dieser Zeit bezahlte die Lerneinsatzfirma die Deutschkurse und berufsspezifische Weiterbildungen zum Treuhand-Sachbearbeiter. Als die sprachlichen und beruflichen Lücken am Ende des Praktikums noch immer zu gross waren, unterbreitete die Firma unserem Teilnehmer einen neuen Praktikumsvertrag. Dieser sah eine grosszügige Entschädigung vor und ging mit seiner zweijährigen Dauer sogar über das Projekt hinaus. Zudem unterstützt der Arbeitgeber weitere Besuche externer Treuhand-Weiterbildungen finanziell. Zum Gesamtpaket gehört auch eine zweijährige Feststellenverpflichtung nach dem Praktikum. Damit kann unser Teilnehmer auf dem Arbeitsmarkt künftig mit der gewichtigen Referenz von vier Jahren Berufspraxis auftreten.



## Tibetischer Landwirt im Hausdienst eines Krankenhauses

Besonders schwierig ist die Stellensuche in der Schweiz, wenn langjährige Schulbildung und Berufsdiplo-me fehlen. Das gilt für Menschen aus anderen Kulturen noch viel mehr. Wir haben mit einem tibetischen Landwirt in dieser Situation die möglichen Berufsfelder zusammen definiert. Dabei zeigte sich, dass seine Ressourcen vor allem in seinem handwerkliches Geschick und seinen Charaktereigenschaften liegen. Persönliche Ausgeglichenheit und eine hohe Sozialkompetenz sind für viele Tätigkeiten von Vorteil. Aber ohne Einstiegschance kann man solche Stärken, «Fähigkeiten ohne Diplom» schlecht einbringen. Durch unsere Unterstützung und die fortschrittliche Einstellung eines Krankenhauses bekam der motivierte Tibeter die erhoffte Gelegenheit zum Tatbeweis. Nach der Neigungsabklärung packte er die Chance und erwies sich im folgenden Praktikum von Anfang an als wertvoller Mitarbeiter im Hausdienst. Das Krankenhaus nutzte das Cocomo-Brückenmodell, um nun einen einsatzfreudigen, fähigen Mitarbeiter unter Vertrag zu nehmen.

## Kleines Wunder für einen kolumbianischen Anwalt

Die fehlende Anerkennung ausländischer Diplome führt immer wieder zu Schwierigkeiten. Dank seiner Sozialberatung konnte der 40-jährige Anwalt aber das Studium der Rechtswissenschaft in der Schweiz beginnen. Doch gerade im juristischen Bereich sind praktische Erfahrungen enorm wichtig. Mit Cocomo zusammen definierte der Jus-Student einen realistischen Praktikumsplatz. Und schon nach zwei Wochen konnte ein Lerneinsatz-Vertrag unterzeichnet werden. Ein Glücksfall von einer Mentorin unterstützt den anerkannten Flüchtling bei seiner beruflichen Integration so beispielhaft, dass der Mann bei seiner Sozialberatung bereits vom Eintreffen des erhofften Wunders spricht. Und offenbar kann er der Anwaltskanzlei einen Teil des Erhaltenen durch seine Fach- und Sprachkenntnisse wieder zurückgeben. Nach der erfolgreichen Kennenlernphase hat er einen 9-monatigen Lerneinsatz ebenfalls glänzend gemeistert. Übergangslos hat er einen unbefristeten 80%-Festvertrag unterschrieben, welche sein Teilzeitstudium ideal ergänzt.

## Gewissheit für eine junge Kurdin

Als die knapp 20 Jahre junge Kurdin zu Cocomo kam, hatte sie zwar viele Hoffnungen und Vorstellungen, aber nur eine vage Ahnung, wohin ihr Weg führen könnte. Nach dem lösungsorientierten Beratungsgespräch kamen wir zum Schluss, dass Kleinkindererzieherin ein mögliches realistisches Ziel wäre. Also suchten und fanden wir innert kurzer Zeit einen Lerneinsatzplatz in einer Kinderkrippe. Um die Erfolgsaussichten zu verbessern, empfahlen wir der Sozialberatung der Gemeinde die aufbruchswillige Kurdin bei einem kompetenten Anbieter von Deutschkursen anzumelden. Gleich danach begann der Lerneinsatz mit anschließendem Praktikum in der Kinderkrippe. Mit der Gewissheit, den richtigen Beruf gefunden zu haben und die notwendigen Fach- und Sprachkenntnisse mitzubringen, ging es nach Abschluss des Praktikums nur noch darum, eine geeignete Lehrstelle zu finden. Die Reise geht weiter.



## Neustart für einen Iraner

Auch ein Abschluss ist noch keine Garantie für eine Stelle. Das gilt selbst für Fachhochschulen, wie ein 26-jähriger Iraner erfahren musste, nachdem er gezwungen war, sein Land zu verlassen. Denn obwohl er ein Diplom als Sportlehrer und berufliche Praxis im Fitnessbereich vorweisen konnte, fand er in der Schweiz keine Anstellung. Das durch Cocomo vermittelte Praktikum als Fitnesstrainer brachte dem jungen Mann die Erkenntnis, dass eine berufliche Lösung in einer anderen Branche erfolgsversprechender und nachhaltiger ist. Er hat sich auf Grund einer Schnupperlehre für eine Ausbildung als Maler entschieden. In einem weiteren Praktikum kann er seine praktischen Fähigkeiten unter Beweis stellen und seine Deutschkenntnisse noch optimieren, um zu einem späteren Zeitpunkt die Lehre im selben Betrieb in Angriff zu nehmen. Die verschiedenen Kooperationsmodelle von Cocomo erlauben eine flexible und bedürfnisorientierte Berufsfindung. Bei allen Optionen leistete Cocomo den notwendigen Support.



## Bosnische Familie wird finanziell unabhängig

Praktische Berufserfahrungen zählen auf dem Arbeitsmarkt heute mehr als schöne Theorien. Unter diesem Gesichtspunkt war die Ausgangslage für einen 30-jährigen Bosnier alles andere als gut, als er vor zwei Jahren in die Schweiz kam und weder praktische Arbeitserfahrungen, noch einen Abschluss nach seinem fünfjährigen Jus-Studium vorweisen konnte. Zu Cocomo führte ihn sein starker Wunsch, eine Brücke zu finden, an deren Ende eine feste Stelle steht, um möglichst schnell auf Sozialhilfe verzichten zu können. Die Härte des Berufsalltags spürte er das erste Mal im viermonatigen Lerneinsatz als Betriebsmitarbeiter in der fleischverarbeitenden Industrie. Denn die Tätigkeit verlangte vollen Einsatz und den Durchhaltewillen, jeden Tag körperlich schwere Arbeit zu leisten. Und weil der bosnische Ex-Student dazu bereit war, schnell lernte und sich vorbildhaft verhielt, setzte sich sein betrieblicher Mentor dafür ein, dass er nach dem Praktikum direkt die gewünschte unbefristete Vollzeitanzstellung bekommen sollte. Hart arbeiten statt weiterhin zu studieren, war nicht der einzige Rollenwechsel. Denn noch während der Projektphase wurde unser Teilnehmer Vater. Und sein Stolz, auch die finanzielle Verantwortung für seine dreiköpfige Familie übernehmen zu können, ist gross.



## Iranische Familienfrau auf dem Weg zur Köchin

Am Anfang eines erfolgreichen Projekts steht die Erarbeitung sinnvoller und realistischer Ziele. Die können kulturell durchaus ungewöhnlich sein, wenn es der Sache dient. So ergaben Gespräche mit einem iranischen Ehepaar und der Sozialberatung, dass man sich der beruflichen Integration schneller nähert, wenn zuerst die 38-jährige Ehefrau und zweifache Mutter den Weg zu einem Beruf unter die Füße nimmt. Nach längerer Vorbereitungszeit für die Aufnahmeprüfung an die Dentalhygiene-Schule und einem missglücktem Versuch als Coiffeuse startete die Teilnehmerin ein Praktikum als Köchin. Obwohl als leidenschaftliche Spezialistin für die persische Küche mit der Kochkunst vertraut, war das Lernfeld der Schweizer Küche beinahe unermesslich gross. Nach einer sechsmonatigen Lerneinsatzphase gelangte man gemeinsam zur Einschätzung, die Lehre zur eidg. dipl. Köchin sei noch zu anspruchsvoll. Der Betrieb offerierte der begabten Köchin eine Feststelle bzw. die durch den Branchenverband neu angebotene zweijährige eidg. Attestausbildung zur «Küchenangestellten». Nach erfolgreichem Abschluss berechtigt dieser Ausweis zum direkten Einstieg ins zweite Lehrjahr der eidg.dipl. Kochausbildung. Das ideale Lernfeld im Betrieb, unsere Argumente und eine wohlgesinnte Sozialberatung überzeugten die Iranerin, sich für den Attest-Ausbildungsweg zu entscheiden. Mit innovativen persisch-schweizerischen Küchenkreationen darf künftig gerechnet werden.

## Cocomo – das Ziel

Unser Ziel ist schlicht und einfach. Wir wollen anerkannten Flüchtlingen eine berufliche Qualifikation ermöglichen, damit sie sich längerfristig in der Arbeitswelt und damit in der Gesellschaft integrieren können.

Die Art und Weise, wie wir das erreichen, klingt bereits im Namen an. Denn Cocomo mag zwar Assoziationen zu Fremdländischem oder zur Zirkusluft wecken, steht aber für **Co**aching, **Co**ordination, **M**obilisation. Damit ist auch schon gesagt, dass wir konkretes Handeln höher einschätzen als endloses Diskutieren und gut gemeintes Umsorgen.

Die Grundidee ist so simpel wie einleuchtend: Da Fähigkeiten, die nicht trainiert werden, verloren gehen, braucht es Trainingsmöglichkeiten. Also suchen wir geeignete Arbeitsplätze und Weiterbildungen. Oder anders gesagt, wir konstruieren ein Puzzle, das am Schluss ein Bild ergibt. Stimmig wird es, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmende so zusammenpassen, dass beide einen Nutzen haben.

Schlicht und einfach ist unser Ziel. Etwas anspruchsvoller und mit Überzeugungsarbeit verbunden, ist der Weg dahin.

Ausführliche Beschreibungen unseres Projektziels und des Weges finden sich auf der Internetseite [www.cocomo.ch](http://www.cocomo.ch). Und da wir auch über langjährige Erfahrung verfügen, wie Ziele für die Bewilligung eines Antrags formuliert werden müssen, nehmen Sie am besten möglichst früh Kontakt mit uns auf.

## Cocomo – der Nutzen

Zum Glück sprach es sich inzwischen herum, dass Kosten-Nutzen-Analysen kein Exklusivprodukt der Privatwirtschaft sein dürfen. Auch wenn soziale Institutionen andere Bedürfnisse abdecken als gewinnorientierte Unternehmen, muss am Schluss eines Engagements für alle Beteiligten etwas heraus schauen. Das sind bei unserem Projekt mindestens vier Parteien: Die anerkannten Flüchtlinge, ob Frauen oder Männer Projektteilnehmende genannt – die Anbieter, ob private Firmen, staatliche oder nicht Profit orientierte Institutionen – die Sozialberatungen, ob einzeln oder in einem Zweckverband – und wir von Cocomo.

## **Der Nutzen für die Projektteilnehmenden**

Was anerkannte Flüchtlinge von der Teilnahme an unserem Projekt profitieren, ist offensichtlich. Anwendung eigener Fähigkeiten, Entwicklung persönlicher Talente und Integration durch Vernetzung mit der realen Berufswelt. All das erzählen uns auch die Geschichten in dieser Broschüre. Aber wo Ideen real umgesetzt werden, gibt es auch Niederlagen. Und weil Umfallen und Aufrappeln zu den Lektionen für den aufrechten Gang gehören, betrachten wir Nachbegleitung keineswegs als lästige Pflicht.

## **Der Nutzen für die beteiligten Firmen und Organisationen**

Was die Anbieter von Arbeitsplätzen für ihr Engagement zurückbekommen, ist ganz unterschiedlich. Doch einige Punkte werden immer wieder erwähnt. Dazu gehören ein konkreter Produktionszuwachs, gelebte Kulturvermittlung, ein besseres Betriebsklima und Wissenstransfer. Und das gute Gefühl, selber einen Beitrag zur Weitergabe wichtiger gesellschaftlicher Werte geleistet zu haben.

## **Der Nutzen für die Sozialberatungen**

Integration spart Kosten, vor allem wenn wir Resultate unter einer langfristigen Optik beurteilen. Daher gehört Integration zum Leistungsauftrag aller Sozialberatungen. Ein Auftrag, der in Zeiten knapper Budgets noch anspruchsvoller wird. Die Zahl geglückter Integrationen durch eine Zusammenarbeit mit uns zu erhöhen und gleichzeitig den eigenen Aufwand zu reduzieren, macht daher Sinn. Zumal Aufbau und Pflege eines tragenden Netzes mit den Arbeitgebern sehr viel Zeit in Anspruch nimmt.

## **Der Nutzen für Cocomo**

Wie jedes Unternehmen gewinnen wir durch ein gesundes Wachstum an Stärke. Das bedeutet in unserem Fall, dass wir die Wünsche von Arbeitnehmenden und Arbeitgebern noch treffsicherer zusammenführen können.

# Cocomo – der Weg

Anerkannten Flüchtlingen eine berufliche Qualifikation zu ermöglichen, ist das Ziel. Auf dem Weg dazu begleiten wir Menschen, die dorthin kommen wollen. In ihren Papieren tragen sie einen B-, F- oder C-Status. Sie sind meist zwischen 16 und 50 Jahre alt und haben den unterschiedlichsten beruflichen Hintergrund, von ungelernt bis Akademiker. Für die Aufnahme in unser Projekt setzen wir auch die entsprechenden Grundkenntnisse in Deutsch voraus.

## Bevor der Weg beginnt

*Die Sozialberatung informiert mögliche Teilnehmende über unser Projekt.*

*Bei Interesse lässt uns die Sozialberatung eine schriftliche Anmeldung zukommen. Alle notwendigen Formulare können telefonisch oder per Mail bestellt oder unter [www.cocomo.ch](http://www.cocomo.ch) ausgedruckt werden.*

*Wir laden die Interessierten innert 1–2 Wochen zu einem Erstgespräch ein.*

*Im Erstgespräch erläutern wir Ziele und Aktivitäten des Projekts, um danach die individuelle Motivation und Eignung abzuklären.*

*Ist eine Aufnahme möglich und sinnvoll, erhält die Gemeinde einen Antrag um Kostengutsprache. Wird er bewilligt, laden wir die Projektteilnehmenden zum ersten Beratungsgespräch ein. Bei negativem Bescheid lassen wir der Gemeinde unsere Vorschläge für andere Massnahmen zukommen, damit eine spätere Teilnahme nicht ausgeschlossen bleibt.*

## Auf dem Weg

*Gemeinsame Erarbeitung eines Plans, auf dem die Ziele, Etappen, Ideen und Aktionen eingezeichnet sind. Ein Plan, der unterwegs immer wieder überprüft und bei Bedarf angepasst wird.*

*Vermittlung eines Lerneinsatzes im ersten Arbeitsmarkt, idealerweise über unsere Kennenlern-Modelle.*

*Gespräche mit den Projektteilnehmenden, ihrem Mentor und Cocomo im Lehrbetrieb.*

*Weiterempfehlungen und Zwischenergebnisse in schriftlicher Form an die Sozialberatung.*

*Beginn des Supports für Anschlusslösungen in der Lernfirma, ungefähr 8–10 Wochen vor Projektende.*

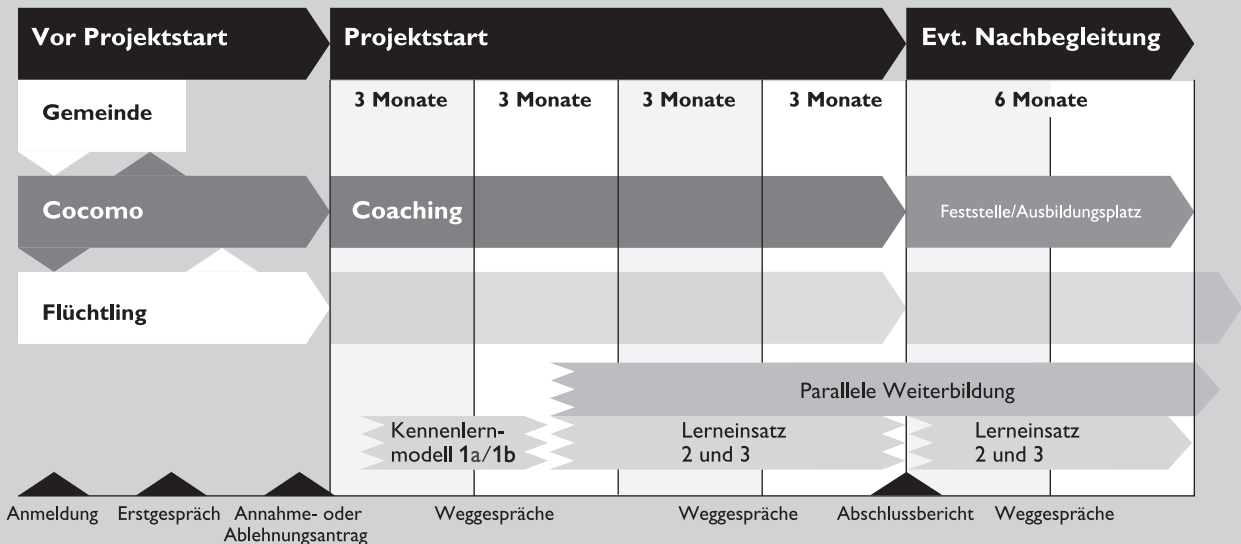
*Etwa 1 Monat vor Projektabschluss erfolgt die Planung für die Schritte danach, dies in enger Zusammenarbeit mit den Teilnehmenden und der Sozialberatung.*

## Am Ende des Weges

Schriftlicher Bericht an die Sozialberatung, der Aufschluss über den Verlauf gibt. Aufgrund der gesammelten Erkenntnisse auch Empfehlungen für das weitere Vorgehen.

Kommt es in der Lernfirma zu einer Festanstellung, beginnt während oder am Ende der 12-monatigen Projektteilnahme eine halbjährige Nachbegleitung.

### Projektverlauf



# Cocomo – die Modelle

So individuell wie Menschen sind, kann unser Angebot selbstverständlich nicht sein. Aber unsere verschiedenen Modelle kommen den Anliegen von Wirtschaft und Sozialberatungen entgegen. Da unsere strikte Ausrichtung an der realen Arbeitswelt immer wieder zu Anpassungen führt, können wir die einzelnen Modelle nur in groben Umrissen zeigen. Detaillierte und aktualisierte Informationen sind jederzeit unter [www.cocomo.ch](http://www.cocomo.ch) abrufbar.

## Befähigungsabklärung – Modell 1a

Genauer abzuklären, welche Fähigkeiten jemand mitbringt, braucht Erfahrung und Zeit. Vor allem bei Menschen aus Ländern mit anderen Bildungs- und Berufssystemen. In der Regel kommen wir nach zwei bis vier Wochen zu einer substantziellen Einschätzung. Dabei lassen wir uns von berufskompetenten Fachpersonen unterstützen, wir klären die Interessen und praktischen Fähigkeiten ab, suchen praktische Einsatzmöglichkeiten in Betrieben, bieten teilweise Begleitung an und lassen die verantwortlichen Fachpersonen einen Schlussbericht erstellen.

Für die Einsätze während dieser Abklärung gibt es keine Entlohnung. Allfällige Spesen übernimmt der Einsatzbetrieb oder die Sozialberatung.

Falls es für die Beteiligten Sinn macht, sind direkte Wechsel zu Modell 2 oder 3 möglich.

## Neigungsabklärung – Modell 1b

Der Ablauf ist gleich wie bei der Befähigungsabklärung. Der Unterschied zu Modell 1a besteht darin, dass es bei diesem Modell primär darum geht, abzuklären, welche neuen Berufsfelder für die Teilnehmenden möglich sind. Das ist vor allem sinnvoll, wenn Berufserfahrungen fehlen.

Auch dieses Modell wird in der Regel während der ersten 2–4 Projektmonate eingesetzt. Eine Verlängerung ist möglich, wenn sich mehrere Neigungsabklärungen aufdrängen.

## Lerneinsatz – Modell 2

In der realen Arbeitswelt lernen, das steht bei diesem Modell im Mittelpunkt. Deshalb grenzt es sich von vielen Einsätzen in Beschäftigungsprogrammen ab und erhöht die Wahrscheinlichkeit einer dauernden beruflichen Integration. Zu den wichtigen Eckpfeilern gehört auch die professionelle Begleitung durch eine firmeninterne Fachperson. Sie gibt

### Einarbeitungszuschüsse – unbefristeter Vertrag – Modell 3

Cocomo wichtige Informationen, mit denen sich zusätzliche Bildungsmassnahmen bei den Sozialberatungen begründen lassen.

Unser Modell orientiert sich am bewährten dualen System schweizerischer Berufslehren. Auch wir kombinieren praktische Arbeitserfahrungen mit gezielten Bildungsmassnahmen. Die Präsenz am Arbeitsort wird vertraglich auf 2–5 Tage pro Woche festgelegt.

Die Länge des Einsatzes beträgt je nach Berufsfeld 3 bis 12 Monate, wird schriftlich vereinbart, kann aber flexibel gekündigt oder verlängert werden.

Wer den Einsatzplatz zur Verfügung stellt, bestimmt einen geeigneten Mentor, der für interne Koordination und Unterstützung verantwortlich ist. Diese Person erhält von Cocomo Vorschläge für geeignete Aktivitäten und gibt uns wertvolle Rückmeldungen für die Planung der Aus- und Weiterbildungsmassnahmen.

Wer an einem Lerneinsatz teilnimmt, bekommt vom Arbeitgeber einen monatlichen Mindestlohn von Fr. 500.- brutto. Eine freiwillige Erhöhung ist möglich. Der Arbeitgeber ist zudem für die Anmeldung der Sozialversicherungen verantwortlich.

Der direkte Wechsel aus Modell 2 in ein festes Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis ist denkbar und erwünscht.

Unter bestimmten Voraussetzungen vergütet der Bund den Kantonen die Kosten für Einarbeitungszuschüsse.

Dieses Modell kann nur zur Anwendung kommen, wenn Projektteilnehmende beim gleichen Arbeitgeber vorgängig mindestens eine Neigungs- oder Befähigungsabklärung absolviert haben. Denn damit wird eine positive Einarbeitung möglich.

Wir koordinieren und unterstützen die Umsetzung der Einarbeitungspläne, die in schriftlicher Form bei Vertragsunterzeichnung vorliegen müssen.

Cocomo übernimmt das Stellenbewilligungsverfahren und weitere administrative Aufgaben.

Alle Voraussetzungen, vergütbare Kosten und weitere Details finden Sie auf [www.cocomo.ch](http://www.cocomo.ch)

## Corporate Volunteering – Modell 4

Für die Durchführung dieses Modells laden wir Unternehmen und öffentliche Institutionen zum gelebten Corporate Volunteering ein. Auf Deutsch: Flüchtlinge erhalten bei der Suche nach neuen Arbeitslösungen die Unterstützung von BerufspraktikerInnen.

In der Praxis heisst das: Unternehmen ermöglichen ihren Mitarbeitenden neue Sichtweisen, indem sie Interessierten maximal einen halben Tag pro Woche erlauben, sich ausserhalb der bekannten Strukturen einzusetzen. Während maximal neun Monaten unterstützen diese Mitarbeitenden mit ihren Ideen und Erfahrungen Menschen aus anderen Kulturen bei der Suche nach ihrem künftigen Platz in der Arbeitswelt.

Als symbolische Geste erhalten die Unternehmen von uns Fr. 200.– pro Monat. Wie die Erfahrungen zeigen, sehen diese Arbeitgeber den Gewinn ohnehin auf einer anderen Ebene.

## Cocomo – die Weiterbildner

Bildung ist ein kostbares Gut. Und weil auch Zeit einen hohen Wert hat, überlegen wir uns genau, wo in Wissensvermittlung investiert werden soll.

Bevor wir zu einem Schluss kommen, was den Projektteilnehmenden am meisten bringt, treffen wir viele Abklärungen, holen Informationen ein, vergleichen Angebote und unterziehen sie einem Praxistest. Besonders wichtig sind uns die regelmässigen, strukturierten Rückmeldungen der berufskundigen MentorInnen in den Betrieben der Lerneinsätze.

Nebst der Förderung beruflicher Fähigkeiten sind auch gezielte Weiterentwicklungen sozialer und kommunikativer Kompetenzen von grosser Bedeutung. Und da uns gute Deutschkenntnisse wichtig sind, schauen wir dafür, dass während der ganzen Projektphase auch wirklich in der Sprache gesprochen wird, die auf dem Arbeitsmarkt verlangt wird.

# Cocomo – Leistungen und Preise

Der Entschluss zu einer Investition fällt leichter, wenn wir genau wissen, was wir bezahlen müssen und was wir dafür bekommen. Weil das bei sozialen Projekten nicht anders ist, verweisen wir Sie bei diesem Thema auf unsere Internetseite. Denn nur so haben wir die Möglichkeit, Sie immer auf dem aktuellsten Stand zu halten und volle Transparenz zu schaffen.

Was unsere Dienstleistungen also beinhalten und mit welchen Kosten Sie bei den verschiedenen Modellen rechnen müssen, finden Sie unter [www.cocomo.ch](http://www.cocomo.ch)

## Impressum

Auftraggeber: Cocomo  
Konzept, Text und Gestaltung:  
[www.propeller.ch](http://www.propeller.ch) & [www.netzprinz.ch](http://www.netzprinz.ch)

1. Auflage, 1500 Expl.  
Druck: Zürichsee Druckereien AG



# cocomo

coaching coo**o**rdination mo**o**bilisation

Hardturmstrasse 175  
8005 Zürich  
Tel 043 366 64 00  
Fax 043 366 64 01

Mail [info@cocomo.ch](mailto:info@cocomo.ch),  
[www.cocomo.ch](http://www.cocomo.ch)

Cocomo ist ein Projekt, das  
durch das Bundesamt für  
Migration, BFM, mitfinanziert  
und durch den Förderverein  
Cocomo getragen wird.

