

Vorlage-Nr. 14/1637

öffentlich

Datum: 09.11.2016
Dienststelle: Fachbereich 72
Bearbeitung: Hr. Bauch

Sozialausschuss **28.11.2016** **Kenntnis**

Tagesordnungspunkt:

Aktuelle Entwicklung und Planung zur Weiterentwicklung der Leistungen zur Beschäftigung in den rheinischen Werkstätten.

Kenntnisnahme:

Die Darstellung der aktuellen Entwicklung sowie der Planungen zur Weiterentwicklung der Leistungen zur Beschäftigung in den rheinischen Werkstätten wird gemäß der Vorlage-Nr. 14/1637 zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK. ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Aktionsplanes für Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Gender Mainstreaming. ja

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:	
Erträge: Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan	Aufwendungen: /Wirtschaftsplan
Einzahlungen: Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:	Auszahlungen: /Wirtschaftsplan
Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:	
Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten	

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

Zusammenfassung:

Die LVR-Verwaltung berichtet mit dieser Vorlage über die aktuellen Weiterentwicklungen der Leistungen zur Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung in den rheinischen Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM).

Mit der Vorlage-Nr. 14/381 wurde die Verwaltung gebeten, im Jahr 2016 über die Ergebnisse des bisherigen Zielvereinbarungsprozesses mit den WfbM zu berichten und einen Erfahrungsbericht zur Neuausrichtung der Fachausschussarbeit der Werkstätten vorzulegen. Dies wird mit dieser Vorlage erledigt.

Im Sinne einer stetigen Weiterentwicklung werden mit den rheinischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege Konzepte und Verfahren abgestimmt und in bilateralen Zielvereinbarungsprozessen mit den WfbM umgesetzt:

- Aufbauend auf den Erfahrungen aus dem Modellprojekt „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung“ wurden gemeinsame Verfahrenshinweise zu den Handlungsfeldern Betriebsintegrierte Arbeitsplätze und Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eingeführt.
- Für das Teilhabemanagement im Arbeitsbereich der rheinischen Werkstätten wurden Grundsätze, Eckpunkte und Kriterien für das Verfahren festgelegt, die die aktuellen fachlichen Entwicklungen aufgreifen und das Teilhabemanagement als Prozess in fünf wesentlichen Phasen beschreiben.
- Zur Feststellung des personenzentrierten Personalmehrbedarfs nach § 10 Abs. 2 Werkstättenverordnung (WVO) ist in den rheinischen Werkstätten nach intensiver Erprobung, Evaluierung und technischer Anpassung für 2017 die flächendeckende Einführung des weiterentwickelten und EDV-gestützten Kriterienkataloges vorgesehen.
- Aktuell werden einheitliche Eckpunkte für ein Konzept zur Gewaltprävention auf Grundlage von Best-Practice-Beispielen erarbeitet.

Ebenfalls unter dem Blickwinkel der Aktualisierung und qualitativen Weiterentwicklung wurde von den beiden Landschaftsverbänden, der Bundesagentur für Arbeit und der Landesarbeitsgemeinschaft WfbM der NRW-Arbeitskreis „Fachausschussarbeit“ gebildet. Die Neuausrichtung der Fachausschussarbeit soll auf gemeinsamen Qualitätsstandards aufbauen und in einem Leitfaden zusammengefasst werden.

- In einem ersten Schritt wurde ein landeseinheitliches Fachausschussprotokoll vereinbart, welches als EDV-gestützte Version derzeit getestet und anschließend vor einer rheinlandweiten Implementierung mit einigen Werkstätten in eine Pilotphase gehen wird.
- Um die bisherige Fachausschussarbeit zu verschlanken und damit einer personenzentrierten Teilhabeplanung mehr Raum zu geben, wurden Routinearbeiten herausgearbeitet, die zukünftig im vereinfachten Verfahren außerhalb des Fachausschusses zwischen WfbM und Kostenträger erfolgen können.

Der Bericht über die aktuellen Weiterentwicklungen in den WfbM berührt die Zielrichtungen Nr. 1 (Partizipation ausgestalten), Nr. 2 (Personenzentrierung weiterentwickeln), Nr. 4 (inklusive Sozialraum mitgestalten) und Nr. 11 (Geschlechtergerechtigkeit weiterentwickeln) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 14/1637:

Mit der Vorlage-Nr. 14/381 wurde die Verwaltung beauftragt, ein Konzept

1. zu einem Modell „Ausbildung durch die WfbM“ einschließlich einer Kosten-Nutzen-Analyse (erledigt mit Vorlage-Nr. 14/1658)

und

2. für eine „virtuelle Werkstatt“ (erledigt mit Vorlage-Nr. 14/1650) zu erarbeiten und dem Sozialausschuss zur Beschlussfassung vorzulegen.

Die Verwaltung wurde darüber hinaus gebeten, im Jahr 2016 über die Ergebnisse

1. des Modellprojektes „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst“ (erledigt mit Vorlage-Nr. 14/1346),

2. der Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung – als Chance zur Inklusion auf dem Arbeitsmarkt“ (erledigt mit Vorlage-Nr. 14/810),

3. des bisherigen Zielvereinbarungsprozesses mit den WfbM zu berichten (in Teilen erledigt mit Vorlage-Nr. 14/1030), sowie

4. einen Erfahrungsbericht zur Neuausrichtung der Fachausschussarbeit der Werkstätten vorzulegen.

Mit dieser Vorlage berichtet die Verwaltung über die noch offenen Aufträge zum Zielvereinbarungsprozess mit den WfbM sowie die Neuausrichtung der Fachausschussarbeit der Werkstätten. Damit sind die Aufträge gemäß Vorlage-Nr. 14/381 vollständig erledigt.

1. Zielvereinbarungsprozess mit den rheinischen WfbM

Grundsätze zur Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe an Arbeit in den rheinischen WfbM werden mit den rheinischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege in Rahmenvereinbarungen abgestimmt und gehen in die bilateralen Zielvereinbarungsprozesse mit allen WfbM ein. Durch jährliche Zielvereinbarungsgespräche mit den Geschäftsführenden der Werkstätten werden die WfbM nach standardisierten Qualitätskriterien regelmäßig überprüft und Prozesse der Weiterentwicklung gemeinsam initiiert und nachgehalten.

1.1 Verfahrenshinweise für betriebsintegrierte Einzelarbeitsplätze

Mit der Landesinitiative „Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderung / Betriebsintegrierte Arbeitsplätze für Werkstattbeschäftigte als Chance zur Inklusion“ war das Ziel verbunden, Werkstattbeschäftigten eine Beschäftigungsmöglichkeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes zu ermöglichen. Der Abschlussbericht der begleitenden Evaluation (vgl. Vorlage-Nr. 14/810) nannte als einen wesentlichen Gelingensfaktor für die Realisierung von betriebsintegrierten Arbeitsplätzen die interne strategische Ausrichtung und Zielsetzung der jeweiligen Werkstatt. Dies müsse innerhalb der WfbM kommuniziert und in den innerbetrieblichen Strukturen abgebildet werden. Auf den Handlungsempfehlungen des Abschlussberichtes aufbauend, wurden zu den Handlungsfeldern Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAp) und Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt Verfahrenshinweise für betriebsintegrierte Einzelarbeitsplätze mit den rheinischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrt abgestimmt und eingeführt. Diese sind als Anlage 1 beigefügt.

1.2 Teilhabemanagement im Arbeitsbereich der rheinischen WfbM

Ein wesentliches Handlungsfeld der aktuellen Zielvereinbarung ist die personenzentrierte Teilhabeplanung. In den rheinischen Werkstätten existieren aufgrund unterschiedlicher Ausrichtungen vielfältige Instrumente zur Eingliederungs- und Förderplanung. Zur Weiterentwicklung der Teilhabeplanung wurden mit den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrt Grundsätze, Eckpunkte und Kriterien des Verfahrens zum Teilhabemanagement im Arbeitsbereich der rheinischen Werkstätten vereinbart. Aufbauend auf den bisher angewandten Verfahren berücksichtigen diese einheitlichen Standards zum Teilhabemanagement im Arbeitsbereich die aktuellen fachlichen Entwicklungen und beschreiben einen Prozess, der fünf Phasen umfasst:

1. Erfassung der Teilhabewünsche und Ableitung der Teilhabeziele
2. Abgleich von Anforderungen und Arbeitssituationen und Kompetenzen der/des Beschäftigten
3. Vereinbarung der Teilhabeziele und Zuordnung möglicher Maßnahmen
4. Durchführung der Maßnahmen
5. Bewertung der Ergebnisse gemessen an der Wirkung der durchgeführten Maßnahme zur Erreichung der Teilhabeziele

Die wesentlichen Grundsätze für den Prozess des Teilhabemanagements im Arbeitsbereich der Werkstätten wurden festgelegt und beschrieben:

- Personenzentrierung
- Partizipation
- Fähigkeitsorientierung
- ICF-Orientierung
- Zielorientierung und Transparenz
- Fachliche Fundierung
- Anschlussfähigkeit.

Das Eckpunktepapier ist als Anlage 2 beigefügt. Die Verwaltung wird die Umsetzung der Grundsätze in den jeweiligen Werkstätten im Rahmen der jährlichen bilateralen Bilanzierungsgespräche thematisieren und bei Bedarf weitergehende Zielsetzungen in diesem Handlungsfeld vereinbaren.

1.3 Kriterienkatalog zum Personalmehrbedarf

Mit der Vorlage-Nr. 14/449 hat die Verwaltung über das Verfahren zur Anerkennung und Refinanzierung des erhöhten Betreuungsbedarfes in den rheinischen WfbM berichtet. Für die beschäftigten Menschen mit Behinderung wird der Umfang eines ggf. notwendigen Personalmehrbedarfs gemäß § 10 Abs. 2 Werkstättenverordnung (WVO) seit 2004 anhand eines sogenannten Kriterienkataloges ermittelt. Bereits in der Rahmenvereinbarung II (2012 bis 2014) wurde vereinbart, das bestehende System zu überprüfen und unter fachlichen und finanziellen Aspekten weiter zu entwickeln.

Bisher wurden Unterstützungsbedarfe aus der Beschreibung des Zustandsbildes abgeleitet. Der neu entwickelte Kriterienkatalog legt den Fokus auf Prozess-, Struktur- und Ergebnisqualität. Künftig werden auf Grundlage des aktuellen Zustandsbildes zu erreichende Zielsetzungen formuliert und die zur Zielerreichung erforderlichen Maßnahmen dargestellt. Mit dem neuen Kriterienkatalog werden die individuellen Betreuungsbedarfe in den Bereichen

- Mobilität
- Essen und Trinken
- Sauberkeit, Hygiene und Toilettengänge
- Medizinisch-pflegerischer Aufwand
- Orientierung
- Kommunikation
- Sozialverhalten
- Verhalten am Arbeitsplatz

beschrieben. Somit kann auch den unterschiedlichen Bedarfen von Menschen mit geistiger und psychischer Behinderung in einem höheren Maße Rechnung getragen werden. Eine Überprüfung der Zielerreichung erfolgt regelmäßig, spätestens mit dem Folgeantrag.

In einer Pilotphase 2015 wurde der inhaltlich weiterentwickelte und nun EDV-gestützte und damit auswertbare Kriterienkatalog in sechs WfbM erprobt. Die Evaluierung der Pilotphase und ein Vergleich mit WfbM im herkömmlichen Verfahren ergab lediglich in einer Pilotwerkstatt eine signifikante Abweichung in der Höhe des Personalmehrbedarfes. Eine Überprüfung der Hintergründe lieferte eine plausible Begründung für die tatsächlich veränderte Bedarfslage in dieser Region durch die Verlagerung eines stationären Wohnheimes sowie Erweiterung eines Förderbereiches für Menschen mit hohen Hilfebedarfen.

Flankierend zur Pilotphase erfolgte ebenfalls ein Erfahrungsaustausch der Anwenderinnen und Anwender. Die hieraus resultierenden Anpassungen des Formulars befinden sich derzeit in der technischen Umsetzung, um dann den neuen Kriterienkatalog, möglichst beginnend ab 2017 flächendeckend, einführen zu können.

1.4 Gewaltprävention

Gewaltprävention bildet insbesondere mit Blick auf Artikel 16 der UN-BRK „Freiheit von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch“ für den LVR ein dezernatsübergreifend bedeutsames Thema. Das LVR-Dezernat Soziales hat mit den rheinischen Werkstätten in diesem Kontext vereinbart, einheitliche Eckpunkte für ein Konzept zur Gewaltprävention in Werkstätten zu erarbeiten. Hierzu wurde aktuell in einem ersten Schritt eine gemeinsame Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern der WfbM und Werkstattbeschäftigten gebildet. Wie bereits mit der Vorlage-Nr. 14/1293 angekündigt, werden insbesondere auch auf der Basis bereits vorhandener Konzepte Eckpunkte formuliert, die die Grundlage für ein einheitliches Konzept zur Gewaltprävention in den rheinischen Werkstätten bilden werden. Die Eckpunkte werden insbesondere unterschiedliche Gewaltformen, Akteure, Präventionsebenen und Interventionsansätze thematisch mit der Zielsetzung aufgreifen, Gewaltschutz in den Strukturen der WfbM zu verankern, Gewalthandlungen zu vermeiden und Handlungssicherheit zu bieten.

Ebenso greifen die aktuellen Entwürfe zum Bundesteilhabegesetz (BTHG) diese Thematik auf, wonach mit Änderung der Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO) Aufgaben und Rechtsstellung von Frauenbeauftragten eingefügt werden. Die Frauenbeauftragten sollen „insbesondere in den Bereichen Gleichstellung von Frauen und Männern, Vereinbarkeit von Familien und Beschäftigung sowie Schutz vor körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung oder Gewalt“ die Interessen der Werkstattbeschäftigten vertreten.

2. NRW-Arbeitskreis „Fachausschussarbeit“

Die Bundesagentur für Arbeit und die Landschaftsverbände in NRW möchten die Fachausschussarbeit in Nordrhein-Westfalen an die aktuellen Rahmenbedingungen anpassen und qualitativ weiterentwickeln. Dazu wurde gemeinsam mit der Landesarbeitsgemeinschaft WfbM der NRW-Arbeitskreis „Fachausschussarbeit“ gebildet. Die Neuausrichtung der Fachausschussarbeit im Sinne des § 2 der Werkstättenverordnung (WVO) wird zukünftig auf gemeinsame Qualitätsstandards aufbauen und in einem Leitfaden zusammengefasst. Der Fokus der Fachausschussarbeit wird noch konsequenter einer personenzentrierten Teilhabepanung folgen und eine aktive Beteiligung der Fachausschuss-Mitglieder hinsichtlich arbeitsbegleitender und übergangsfördernder Angebote sowie eine sozialräumliche Einbindung in das regionale Netzwerk fördern.

Als Voraussetzung dafür sollen die Verfahren und Instrumente für die Beantragung der Leistungen angepasst und weiterentwickelt werden.

2.1 Landeseinheitliches Fachausschussprotokoll

In einem ersten Schritt wurde ein landeseinheitliches Fachausschussprotokoll vereinbart, welches bisher für die fachliche Weiterentwicklung noch fehlende Aspekte aufnimmt. Das neue Fachausschussprotokoll

- schließt aus der Anwendungspraxis benannte Lücken,
- ermöglicht Ergänzungen von Besonderheiten,
- fordert konkretere Abfragen hinsichtlich der Maßnahmen zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (z.B. Übergangsgruppe, Praktikum, BiAp und weitere Empfehlungen) und
- stellt eine Verbindung zur Förderplanung her.

Im Rheinland wurde eine EDV-gestützte Version entwickelt. Dieses wird vor einer flächendeckenden Einführung mit einigen Test-Werkstätten zunächst in die Pilotphase gehen. Nach der erstmaligen Implementierung für alle Werkstattbeschäftigten innerhalb eines festzulegenden Übergangszeitraums, kann für jedes neue Fachausschussprotokoll auf die alten Versionen zurückgegriffen werden, was den bürokratischen Aufwand für alle Beteiligten entlasten soll und gleichzeitig einen leichteren Überblick über den bisherigen Rehabilitationsverlauf bietet. Zusätzlich können Auswertungen im Rahmen von Steuerungsaktivitäten und Benchmarking, die bisher händisch erfolgen, zukünftig auf eine breite Datenbank zurückgreifen.

2.2 Vereinfachtes Verfahren

Um einer personenzentrierten Teilhabeplanung im Fachausschuss mehr Raum geben zu können, wird die bisherige Fachausschussarbeit entlastet und verschlankt. Es wurden Routinearbeiten herausgearbeitet, die zukünftig im vereinfachten Verfahren außerhalb des Fachausschusses erfolgen können. Tatbestände, bei denen ein Votum des Fachausschusses entbehrlich ist, können auf direktem Wege zwischen Werkstätten und den Kostenträgern in einem abgestimmten Verfahren beantragt und entschieden werden (z.B. routinemäßige Verlängerungsanträge wie Teilzeit, Rückkehr aus Krankheit, Ausscheiden bei Renteneintritt,...).

Gemäß der Werkstättenverordnung (WVO) sind bestimmte Tatbestände jedoch zwingend im Fachausschuss zu behandeln:

- Abschluss Eingangsverfahren, § 3 Abs. 3 WVO,
- Beendigung Berufsbildungsbereich, § 4 Abs. 6 WVO,
- Übergangsfördernde Maßnahmen, § 5 Abs. 5 WVO.

Bestimmte Themen von grundsätzlicher fachlicher Bedeutung sollten auch weiterhin immer im Fachausschuss behandelt werden. Ebenso ist dem Wunsch der Beschäftigten mit Behinderung zur Beratung im Fachausschuss grundsätzlich Rechnung zu tragen.

Der zukünftige Schwerpunkt der Beratung im Fachausschuss soll

- konzeptionelle Entwicklungen berücksichtigen,
- Erst- und Veränderungsanträge beraten,
- besondere Anlässe thematisieren und
- sich auf Förderbedarfe und Übergänge zwischen verschiedenen Bereichen (Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich, Arbeitsbereich, ausgelagerte Arbeitsplätze und allgemeiner Arbeitsmarkt) fokussieren.

In einzelnen Regionen gab es bereits gute Ansätze in diese Richtung, die nun in sechs Test-Werkstätten bis Ende 2016 strukturierter erprobt werden. Nach einem erneuten Erfahrungsaustausch und möglichen Anpassungen soll das vereinfachte Verfahren 2017 rheinlandweit umgesetzt werden.

In Vertretung

L e w a n d r o w s k i

Verfahrenshinweise betriebsintegrierter Einzelarbeitsplatz

1. Jeder neu geschaffene betriebsintegrierte Einzelarbeitsplatz wird zum Aufnahmezeitpunkt der Beschäftigung (spätestens ein Monat nach Beginn der betriebsintegrierten Beschäftigung) im Fachausschuss vorgestellt. Die Vorstellung erfolgt unter der Darstellung der Ergebnisse der individuellen Teilhabeplanung.
2. Eine Wiedervorstellung des betriebsintegrierten Beschäftigungsverhältnisses im Fachausschuss der WfbM erfolgt bedarfsabhängig in der Regel spätestens nach acht Monaten der Beschäftigung. Die WfbM setzt hierzu den Beratungsfall auf Wiedervorlage.
3. Die Wiedervorstellung erfolgt anhand eines durch die WfbM zu erstellenden strukturierten Verlaufsberichts mit folgenden Inhalten:
 - Angaben zur beschäftigten Person (personenbezogene Angaben, bisheriger Werdegang, Ziel der Teilhabeplanung)
 - Angaben zum Tätigkeitsfeld
 - Information zum Unternehmen (Branche, Größe, ...)
 - Angaben zum Verlauf der betriebsintegrierten Beschäftigung

Sofern der betriebsintegrierte Einzelarbeitsplatz zum Zeitpunkt der Wiedervorstellung im Fachausschuss weiterhin besteht, berät der Fachausschuss, ob ein Gespräch zwischen den Beteiligten

- der Beschäftigten/dem Beschäftigten,
- einer/m Vertreter/in des Unternehmen
(in der Regel die/der Ansprechpartner/in des Unternehmens für den betriebsintegrierten Einzelarbeitsplatz),
- der WfbM und
- dem IFD

zur Bewertung der bisherigen Arbeitsergebnisse und zur Klärung der beruflichen Perspektive zielführend ist. Dieses Gespräch soll in Abhängigkeit von der individuellen Teilhabeplanung und dem Wunsch der/des Beschäftigten und unter der Berücksichtigung der mit dem Unternehmen getroffenen Absprachen idealerweise nach neun bis zwölf Monaten der betriebsintegrierten Beschäftigung stattfinden. Sofern in einem Einzelfall die Einschaltung des IFD (noch) nicht sinnvoll erscheint, ist dies im Fachausschuss nachvollziehbar darzulegen.

4. Die Initiierung des Gesprächs wird in einem Fachausschussprotokoll festgehalten.
5. Das Gespräch findet zwischen den oben genannten Beteiligten statt, das Gesprächsergebnis wird dokumentiert und dem Fachausschuss vorgelegt. Soweit der Integrationsfachdienst am Verfahren beteiligt ist, wird das Ergebnisprotokoll durch diesen erstellt und über die WfbM zur Vorlage im Fachausschuss weitergeleitet.

Teilhabemanagement im Arbeitsbereich der rheinischen WfbM Grundsätze, Eckpunkte und Kriterien des Verfahrens

Präambel

Teilhabemanagement ist das Verfahren, mit der leistungsberechtigten Person individuelle Unterstützungsbedarfe an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu ermitteln, die dazu erforderlichen bedarfsdeckenden Leistungen zu beschreiben und die Bedarfsdeckung zu steuern. Es ist ein Prozess, der fünf Phasen umfasst:

1. Erfassung der Teilhabewünsche und Ableitung der Teilhabeziele
2. Abgleich von Anforderungen der Arbeitssituation und Kompetenzen der/des Beschäftigten
3. Vereinbarung der Teilhabeziele und Zuordnung möglicher Maßnahmen
4. Durchführung der Maßnahmen
5. Bewertung der Ergebnisse gemessen an der Wirkung der durchgeführten Maßnahme zur Erreichung der Teilhabeziele

Grundsätze des Teilhabemanagements

Teilhabemanagement erfolgt unter der Berücksichtigung folgender Grundsätze:

1. Personenzentriert

Der Mensch steht im Mittelpunkt des Verfahrens des Teilhabemanagements. Den Ausgangspunkt des Verfahrens bilden die individuellen, subjektiven Wünsche der oder des Beschäftigten. Aus diesen Teilhabewünschen werden mit den Vorgaben der Eingliederungshilfe übereinstimmende Teilhabebedarfe abgeleitet und im Weiteren Teilhabeziele formuliert. Der Fokus der Bedarfsermittlung und der Teilhabeplanung orientiert sich damit am individuellen Bedarf des Menschen und nicht an (vorhandenen) Angeboten.

2. Partizipativ

Die Teilhabeplanung orientiert sich am individuellen Bedarf der oder des Beschäftigten, ihre/seine Wünsche und Ziele bilden dabei den Ausgangspunkt des Teilhabemanagements. Insofern ist die unmittelbare Beteiligung und Mitwirkung der oder des Beschäftigten unerlässlich. Der Grad der aktiven Mitwirkung der oder des Beschäftigten (ggf. unter Einbeziehung der gesetzlichen Vertretung oder auf Wunsch einer Vertrauensperson der oder des Beschäftigten) im Verfahren bildet einen wichtigen Maßstab für die Qualität des Teilhabemanagements.

3. Fähigkeitsorientiert

Die Teilhabeplanung setzt an Fähigkeiten, Ressourcen und Kompetenzen der oder des Beschäftigten an. Sie orientiert sich an Stärken und an Entwicklungspotentialen.

4. ICF-orientiert

In Umsetzung der UN-BRK und mit Blick auf den Entwurf zum BTHG orientiert sich das Teilhabemanagement am bio-psycho-sozialen-Modell des ICF und berücksichtigt damit die komplexen Wechselwirkungen zwischen dem Gesundheitsproblem, den Körperfunkti-

onen/-strukturen der Person, ihren Aktivitäten und ihre Teilhabe und der individuellen Lebenssituation (Umwelt und personenbezogene Faktoren). Behinderung wird damit nicht als Eigenschaft einer Person verstanden, sondern ist das Ergebnis der Wechselwirkung einer Person mit ihrer sozialen und materiellen Umwelt. Diese Orientierung drückt sich im Teilhabemanagement insbesondere in der Berücksichtigung von Umwelt- und personenbezogenen Faktoren aus.

5. Zielorientiert und transparent

Teilhabemanagement wird durch die Festlegung von individuellen Zielen oder Teilzielen konkretisiert, transparent und in einer motivierenden Form geplant und umgesetzt.

Gleichzeitig erfolgt das Verfahren transparent gegenüber dem Leistungsträger.

Es werden zwei Zielebenen unterschieden: Leitziele (als grundlegende Ausrichtung) und Handlungsziele (konkretere „Nah- bzw. Feinziele“). Die Handlungsziele sind so weit möglich „smart“ formuliert, dies unterstützt u.a. die Überprüfung der Zielerreichung. Die Phasen der Zielplanung, der Durchführung der darauf aufsetzenden Maßnahmen und die Zielüberprüfung erfolgen aufeinander aufbauend und voneinander getrennt.

6. Fachlich fundiert

Die im Rahmen des Teilhabemanagements eingesetzten Verfahren und Instrumente sind fachlich fundiert, Instrumente zur Bedarfserhebung sind unter der Berücksichtigung wissenschaftlicher Erkenntnisse entwickelt. Die mit der Bedarfserhebung betrauten Personen sind entsprechend fachlich geschult.

7. Anschlussfähig

Das Teilhabemanagement im Arbeitsbereich berücksichtigt die Wahrnehmung unterschiedlicher Lebensbereiche, so dass gewährleistet wird, dass Bedarfsermittlung und Teilhabeplanung in anderen Lebensbereichen (Wohnen/Freizeit) nahtlos mit dem Teilhabemanagement ineinandergreifen. Diese ganzheitliche Sichtweise umfasst die Anschlussfähigkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt und schließt an den Erfahrungen und Erkenntnissen der Eingliederungsplanung im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich an.