

Vorlage-Nr. 14/1650

öffentlich

Datum: 15.11.2016
Dienststelle: Fachbereich 72
Bearbeitung: Herr Fonck

| | | |
|--------------------------------|-------------------|-----------------|
| Sozialausschuss | 28.11.2016 | Kenntnis |
| Ausschuss für Inklusion | 09.12.2016 | Kenntnis |

Tagesordnungspunkt:

Konzept zur Umsetzung eines alternativen Angebots zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit einer psychischen Behinderung (Betriebsintegriert arbeiten im Bergischen Land).

Kenntnisnahme:

Die Ausführungen der Verwaltung gemäß der Vorlage 14/1650 werden 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

LEWANDROWSKI

Zusammenfassung:

Mit dieser Vorlage berichtet die LVR-Verwaltung zum Sachstand der konzeptionellen Überlegungen hinsichtlich der Etablierung eines Angebots zur Teilhabe am Arbeitsleben, welches analoge Leistungen einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) in einer Struktur ohne den „Ort“ Werkstatt bietet.

Hintergrund der Überlegungen bildet der Umstand, dass Menschen mit einer psychischen Behinderung vielfach einer Beschäftigung in einer WfbM kritisch gegenüber stehen. Um diesem Personenkreis dennoch ein bedarfsgerechtes und inklusiv ausgerichtetes Teilhabeangebot anzubieten, hat die Verwaltung gemeinsam mit der Werkstatt Lebenshilfe im Bergischen Land GmbH (Wermelskirchen/Rheinisch-Bergischer Kreis) ein Konzept einer Werkstatt „ohne Betriebsstätte“ entwickelt. Kernpunkt der konzeptionellen Überlegungen bildet der Ansatz, über das ausschließliche Angebot betriebsintegrierter Arbeitsplätze eine alternative und passgenaue Struktur in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts für Menschen mit einer psychischen Behinderung zu etablieren. Auf den Aufbau und die Einrichtung eigener Produktionsstätten wird vollständig verzichtet. Das Konzept sieht ergänzend die Schaffung eigener Beratungs- und Schulungsräumlichkeiten vor, die insbesondere auch für mögliche Krisensituationen einen entsprechenden fachlichen Rahmen bieten.

Das der Vorlage als Anlage in seiner aktuellsten Version beigefügte Konzept "Betriebsintegriert arbeiten im Bergischen Land (BaBeL)" wurde für den Arbeitsbereich der WfbM entwickelt. Für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich befindet sich ein entsprechendes Konzept in der Abstimmung mit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit. Für den Arbeitsbereich ist geplant, das Konzept möglichst beginnend ab Januar 2017 umzusetzen und zu erproben. Die Verwaltung wird mit dem Träger der Werkstatt unter Beteiligung der dort beschäftigten Menschen mit Behinderung einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch führen, die Erkenntnisse werden in eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Konzeptes einfließen.

Diese Vorlage berührt insbesondere Zielrichtung 2 („Die Personenzentrierung im LVR weiterentwickeln“) des LVR Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Begründung der Vorlage Nr. 14/1650:

1. Einleitung

In seiner Sitzung am 24. März 2015 hat der Sozialausschuss mit dem Beschluss der Vorlage 14/381 die LVR-Verwaltung u.a. beauftragt, ein Modell zur Umsetzung einer sog. „virtuellen Werkstatt für Menschen mit Behinderung“ für Menschen mit einer psychischen Behinderung zu entwickeln. Mit dieser Vorlage möchte die Verwaltung den Antrag beantworten und über den aktuellen Sachstand zur Umsetzung des Modellvorhabens informieren.

2. Hintergrund und fachlicher Ansatz

Menschen mit einer psychischen Behinderung begegnen einer Beschäftigung in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) oftmals mit Skepsis bis hin zu Ablehnung: Das Angebot „WfbM“ wird vielfach als stigmatisierend und als (berufliche) Sackgasse erlebt. Um dieser befürchteten Stigmatisierung und der damit verbundenen Ablehnung zu begegnen und diesem Personenkreis passgenaue Teilhabemöglichkeiten zu eröffnen, sollte ein Angebot im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit einer psychischen Behinderung entwickelt und erprobt werden, welches analoge Leistungen einer WfbM in einer Struktur ohne den „Ort“ Werkstatt bietet.

Hierzu hat die LVR-Verwaltung gemeinsam mit der Werkstatt Lebenshilfe im Bergischen Land GmbH (Wermelskirchen/Rheinisch-Bergischer Kreis) unter dem Titel „Betriebsintegriert arbeiten im Bergischen Land (BaBeL)“ ein Konzept einer Werkstatt „ohne Betriebsstätte“ entwickelt. Kernpunkt der konzeptionellen Überlegungen bildet der Ansatz, über das ausschließliche Angebot betriebsintegrierter Arbeitsplätze eine alternative und passgenaue Struktur in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts für diesen Personenkreis zu etablieren. Auf den Aufbau und Einrichtung eigener Produktionsstätten wird vollständig verzichtet.

Über die Akquise betriebsintegrierter Arbeitsplätze werden die Eingliederungspotentiale der Arbeitswelt für die Rehabilitation genutzt und es erfolgt eine erhebliche Erweiterung und Differenzierung der möglichen Tätigkeitsfelder. Mit diesem Ansatz wird das Ziel verfolgt, passgenaue, den Wünschen und Fähigkeiten des einzelnen Menschen mit Behinderung entsprechende, wohnortnahe Beschäftigungsmöglichkeiten anzubieten - selbstverständlich auch in Teilzeit. Individuell notwendige Unterstützungsleistungen erfolgen durch fachlich kompetentes Personal direkt am Beschäftigungsplatz.

In Ergänzung zu der Beschäftigung auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen stehen zentral angemietete Räumlichkeiten für Schulungs- und Beratungsangebote zur Verfügung. Neben der Durchführung von fachlichen Schulungen und dem Angebot individueller Beratungen bieten diese Räumlichkeiten den Beschäftigten Rückzugsmöglichkeiten in möglichen Krisensituationen: Sie dienen der Entlastung, Stabilisierung und der beruflichen (Neu-) Orientierung.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Konzepts bildet die Vernetzung insbesondere mit den regional bestehenden sozialpsychiatrischen Diensten. Über die Vernetzung können bei sich veränderndem Bedarf passgenaue alternative Unterstützungsangebote erschlossen und gewährleistet werden.

Insgesamt zeichnet den Ansatz seine inklusive Ausgestaltung aus: Menschen mit Behinderung finden in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes eine für sie passgenaue, dauerhafte und individuell notwendige Unterstützungsleistungen bietende Beschäftigung.

Damit entspricht der Ansatz der UN-BRK, die auf Arbeit abzielt, „die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird“ (§ 27 UN-BRK).

3. Rechtliche Umsetzung

Im Gegensatz zum saarländischen Modell der „Virtuellen Werkstatt für Menschen mit seelischer Behinderung“ - welches als „sonstige Beschäftigungsstätte“ gemäß § 56 SGB XII umgesetzt wird – soll der hier verfolgte Ansatz über eine Verbindung mit dem System der WfbM umgesetzt werden. Hierfür sprechen vielfältige Gründe, vor allem, dass hierdurch die sozialversicherungsrechtliche Absicherung der beschäftigten Menschen mit Behinderung gewährleistet wird. Zudem stellt diese Anbindung die Einhaltung arbeitsrechtlicher Vorschriften („arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis“) sowie die Gewährleistung gesetzlicher Mitwirkungsrechte der beschäftigten Menschen mit Behinderung sicher.

Konkret ist geplant, dem Werkstattträger zur Etablierung dieses neuartigen Ansatzes eine auf fünf Jahre befristete Anerkennung der Arbeitsplätze - quantitativ liegt der Bedarf aktuell bei bis zu 24 Arbeitsplätzen - zu bewilligen (gemäß § 142 SGB IX). Der quantitative Umfang des Beschäftigungsangebotes kann, sofern dies aufgrund der Entwicklungen erforderlich wird, erhöht werden. Die Anerkennung dient einer formal-rechtlichen Anbindung an das Werkstattssystem, in der Praxis wird die „Werkstatt ohne Werkstatt“ getrennt von diesem agieren. In der Erprobungsphase werden die LVR-Verwaltung und der Werkstattträger unter Beteiligung der dort beschäftigten Menschen mit Behinderung einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch führen. Die Erkenntnisse werden in eine kontinuierliche Weiterentwicklung des Konzeptes einfließen, sodass spätestens nach Ablauf der Erprobungsphase über eine dauerhafte Implementierung einschließlich einer Ausweitung auf die Regionen des Rheinlandes entschieden werden kann. Die Finanzierung erfolgt in Orientierung an der bestehenden Finanzierungssystematik im Bereich der WfbM.

4. Aktueller Sachstand

Konstitutiv für den Ansatz und entscheidend für sein Gelingen ist es, dass die Beschäftigung ausschließlich und vom ersten Tag an betriebsintegriert erfolgt. Aktuell befinden sich der Werkstattträger und die Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit im Abstimmungsprozess zur Entwicklung eines analogen Konzeptes für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich. Für den Arbeitsbereich ist geplant, das Konzept möglichst beginnend ab Januar 2017 umzusetzen und zu erproben.

In Vertretung

L E W A N D R O W S K I

Konzeption „BaBeL“

Betriebsintegriert arbeiten im Bergischen Land

*„Die Dinge sind nicht so,
wie sie sind.
Sie sind immer das,
was wir aus ihnen machen.“*

Jean Anouilh (französischer Autor, 1910 – 1987)

Axel Pulm
Geschäftsführer WLH

Martin Plug
Leiter Sozialer Dienst

Nele Weiß
Leiterin „BaBeL“

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1. Einleitung | 3 |
| 2. Träger | 3 |
| 3. Zielsetzung | 4 |
| 4. Rechtsgrundlage und angestrebte Größe | 5 |
| 5. Zielgruppe | 5 |
| 6. Leistungsbeschreibung „BaBeL“ | 5 |
| 6.1. Arbeitsbereich „BaBeL“ (ausschließlich betriebsintegrierte Arbeitsplätze)..... | 5 |
| 6.2. Bildungsstruktur und methodisches Vorgehen | 9 |
| 6.3. Beschäftigungsverhältnisse..... | 9 |
| 6.4. Mitwirkung und Selbstvertretung..... | 10 |
| 6.5. Nachweis der Teilnahme, Fehlzeiten | 10 |
| 6.6. Qualitätssicherung | 10 |
| 6.7. Gender Mainstreaming | 11 |
| 6.8. Datenschutz | 11 |
| 7. Sozialpädagogische und psychologische Unterstützung | 11 |
| 7.1. Sozialpädagogik im Entwicklungsprozess | 11 |
| 7.2. Elemente eigenständiger sozialpädagogischer Arbeit..... | 11 |
| 7.3. Zielbereiche sozialpädagogischer und sozialarbeiterischer Angebote..... | 12 |
| 7.4. Methoden sozialpädagogischer und sozialarbeiterischer Angebote | 12 |
| 8. Psychologische Begleitung von Menschen mit einer psychischen Behinderung | 13 |
| 8.1. Umgang vor, in und mit Krisensituationen | 14 |
| 8.2. Rückzugsorte..... | 15 |
| 9. Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt..... | 16 |
| 10. Ausstattung und Finanzierung | 16 |
| 11. Ausblick | 17 |

1. Einleitung

Durch die Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung, die seit 26. März 2009 für Deutschland verbindlich ist, hat sich die Bundesregierung dazu verpflichtet, Menschen mit Behinderung, weitgehend unabhängig von deren Art und Schwere, neben den teilstationären Werkstätten für Menschen mit Behinderung weitere Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten.

Für eine wachsende Anzahl von Menschen ist es aufgrund psychischer Einschränkungen nicht mehr möglich, ohne Unterstützung am Arbeitsleben teilzunehmen. Vielfach besteht dennoch der Wunsch, einer Arbeit nachzugehen. Da sich viele Menschen mit einer psychischen Behinderung aber selbst nicht als behindert und damit als potenzielle Beschäftigte einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) sehen, kommt die Eingliederung in eine WfbM für viele nicht infrage. Für eben diesen Personenkreis erscheint aus unserer Sicht die Alternative einer betriebsintegrierten Beschäftigung als die ideale Lösung.

Die Arbeitsplätze werden in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes passgenau gesucht, sodass es sich sowohl um Einzel- als auch um Gruppenarbeitsplätze handeln kann. Hier wird nicht nur den jeweiligen Behinderungsbildern Rechnung getragen, sondern auch den Wünschen, den Fähigkeiten sowie der eventuell bereits vorhandenen beruflichen Ausbildung des/der Einzelnen. Auch die Rahmenbedingungen und Strukturen des jeweiligen Arbeitsplatzes können individuell entsprechend angepasst werden, um so einen leichteren (Wieder-)Einstieg ins Arbeitsleben zu ermöglichen. Hierzu gehören beispielsweise Teilzeitarbeitsmodelle oder Arbeitszeitmodelle, die eine stetige Erhöhung der Arbeitsanforderung vorsehen. Im Hinblick auf Menschen, denen aufgrund ihrer psychischen Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben aktuell verwehrt ist, können gerade auf diese Weise neue Zugänge zum Arbeitsmarkt geschaffen werden.

Mit dem Projekt soll für diese Menschen eine - passgenaue und dauerhafte - Beschäftigungsform in ganz "normalen" Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes gefunden werden. „BaBeL“ verzichtet deshalb vollständig auf eigene Produktionsstätten und akquiriert ausschließlich betriebsintegrierte Werkstatt-Arbeitsplätze in der Wirtschaft und im Öffentlichen Dienst. Die notwendige Unterstützung kann stets direkt vor Ort, entweder in den Betrieben, in Räumen außerhalb (z. B. in den Räumen des SPZ) oder auf Wunsch auch zu Hause bei der betreffenden Person gewährleistet werden.

Begleitende Untersuchungen in ähnlichen Projekten in anderen Bundesländern (z.B. Baden Württemberg) bestätigen die Annahme, dass gerade Menschen mit chronischen seelischen Erkrankungen trotz ihrer Einschränkungen unter möglichst normalen Bedingungen arbeiten wollen und dies auch erfolgreich möglich ist, wenn das Unterstützungssystem individuell organisiert ist.

2. Träger

Die Werkstatt Lebenshilfe i. Berg. Land GmbH (WLH) ist ein moderner Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung und kompetenter Partner für Industrie und Dienstleister. Seit 1977 existiert die Werkstatt an der Altenhöhe 11 in Wermelskirchen. In einem modernen und sehr angenehmen Umfeld stellen wir viele unterschiedliche Arbeitsplätze zur Verfügung. Wir beschäftigen über 400 MitarbeiterInnen mit Behinderung in unterschiedlichsten Bereichen. Mehr als 120 hauptamtliche MitarbeiterInnen begleiten und leiten die Abläufe in der Werkstatt. Die Personalentwicklung in der WLH ist darauf ausgerichtet, unseren MitarbeiterInnen mit Behinderung die Teilhabe sowohl

am Arbeitsleben als auch am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen. Um das zu erreichen, bieten wir ein vielseitiges Angebot an arbeitsbegleitender Fort- und Weiterbildung. Wir bieten unseren MitarbeiterInnen eine bedarfsorientierte und kompetente Begleitung zur Erhaltung und Entwicklung ihrer Lebensqualität. Die optimale Unterstützung von Menschen mit Behinderung zur Teilhabe am Arbeitsleben, besonders durch die Schaffung von differenzierten, qualifizierten und individuell ausgestalteten Arbeitsplätzen, ist unser oberstes Ziel.

3. Zielsetzung

Die Arbeitswelt verfügt über vielfältige Eingliederungspotenziale, die für die berufliche Rehabilitation nutzbar sind. Das Arbeiten in normalen Betrieben vermittelt einen Zugang zur beruflichen Realität, vor allem aber die Zugehörigkeit zur Gesellschaft und die Teilnahme an der gesellschaftlichen Normalität. Dies gilt in besonderer Weise für die Beschäftigung von Menschen mit einer seelischen Erkrankung oder Behinderung.

Auch eine Werkstatt für Menschen mit einer psychischen Behinderung sollte es daher ihren MitarbeiterInnen ermöglichen, (wieder) in den normalen Arbeitsalltag von Betrieben und Dienststellen hineinzuwachsen. Dieses Ziel verfolgt die WLH mit ihrem Angebot „BaBeL“. Ein elementarer Aspekt ist für die WLH in diesem Zusammenhang der personenzentrierte Ansatz. In allen konzeptionellen Überlegungen und Darstellungen der WLH findet sich dieser in nachhaltiger Form wieder. Dieser Ansatz in Verbindung mit einem hohen strukturellen und inhaltlichen Qualitätsstandard, gesichert durch ein zertifiziertes Qualitätsmanagement, verbindet sich mit dem Ziel und dem Anspruch, mögliche Arbeitsangebote bzw. Beschäftigungsverhältnisse in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes individuell und optimal zu gestalten und umzusetzen. Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse und flexible Unterstützung für die MitarbeiterInnen mit Behinderung sind hier ein wichtiger Schwerpunkt.

Die WLH greift mit dieser konzeptionellen Niederschrift eine Entwicklung auf, die dem verstärkten Bedürfnis vieler Menschen mit (psychischer) Behinderung und letztendlich auch dem Recht auf selbstbestimmtes Leben Rechnung trägt. Aufgrund verstärkter Nachfrage von Menschen mit psychischer Behinderung aus dem Versorgungsgebiet der WLH, aber auch aus angrenzenden Städten und Gemeinden will die WLH mit dem neu konzipierten Angebot „BaBeL“ genau diese Zugänge zur Teilhabe am Arbeits- und gesellschaftlichen Leben ermöglichen und forcieren. Die WLH bietet mit der Einführung von „BaBeL“ eine erhebliche Erweiterung und Differenzierung des Angebotsspektrums. Da jede WfbM nur eine begrenzte Zahl von Tätigkeitsfeldern abdecken kann, bietet die betriebsintegrierte Beschäftigung die Chance der besseren Zentrierung auf die spezielle Zielgruppe der Menschen mit psychischer Behinderung, die ihre berufliche Rehabilitation nicht im teilstationären Werkstattangebot suchen, sondern eine für sie passgenaue Chance der beruflichen (Wieder-) Eingliederung in Betrieben des Arbeitsmarktes finden möchten. Das Angebot dient also insbesondere den InteressentInnen, die perspektivisch noch nicht den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit im Blick haben. Es ist so adressiert an die MitarbeiterInnen mit Behinderung, die die Nähe zum allgemeinen Arbeitsmarkt suchen und gleichzeitig betriebsintegriert im Rahmen des WfbM-Status arbeiten können und wollen.

Dabei folgt die Organisation von „BaBeL“ einem hohen und stets überprüfbareren Qualitätsanspruch, der sich wie folgt definieren lässt: Qualität der Teilhabe am Arbeitsleben bedeutet die gemeinsame Vereinbarung und Umsetzung von personenzentrierten beruflichen und persönlichen

Entwicklungszielen. Dies wird erreicht durch differenzierte Arbeits-, Bildungs- und Assistenzangebote sowie hohe Fachkompetenz des Personals.

Mit der Teilhabe am Arbeitsleben wird Inklusion und dadurch Lebensqualität im größtmöglichen Umfang gefördert. Gemäß diesem Qualitätsanspruch vergleicht sich die WLH jährlich im Rahmen des vom Institut für Technologie und Arbeit an der Universität Kaiserslautern (ITA) durchgeführten Benchmarkings bundesweit mit bis zu 50 weiteren WfbM. Die hier geforderten Qualitätskriterien werden auch bei dem Angebot „BaBeL“ Anwendung finden und gemessen werden.

4. Rechtsgrundlage und angestrebte Größe

Bei „BaBeL“ handelt es sich um ein Angebot zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung nach § 136 SGB IX. Angestrebt ist der Ausbau auf 24 Arbeitsplätze für Menschen mit psychischer Behinderung.

5. Zielgruppe

Zielgruppe sind Menschen, die aufgrund von Art oder Schwere einer primär seelischen Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können; sie entspricht derjenigen der Werkstätten für behinderte Menschen. Die WLH bietet auf diese Weise mit dem Angebot „BaBeL“ psychisch kranken bzw. psychisch behinderten Menschen, die nicht mehr krankenhauspfllege- bzw. akut behandlungsbedürftig sind, ein besonderes Rehabilitationsangebot.

Die Aufnahme erfolgt i. d. R. nach vorangegangener medizinisch-psychiatrischer Behandlung, angestrebt wird eine wohnortnahe Versorgung mit einem Beschäftigungsplatz. Die Grundlage zu „BaBeL“ ergibt sich aus der Art und dem Umfang der Erkrankung und Behinderung: Personen mit Psychosen, die zur Chronifizierung neigen, Personen mit Neurosen und Persönlichkeitsstörungen mit Krankheitswert sowie psychische Störungen als Folge somatischer Grundkrankheiten.

Dieser Personenkreis, der im Rahmen seiner jeweiligen Behinderung nicht bzw. noch nicht wieder den Belastungen eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gewachsen ist, benötigt differenziertere und individuellere Unterstützung, d. h. die entsprechende berufliche Bildung muss auf die jeweilige psychische Behinderung abgestimmt werden. Dies leistet „BaBeL“ durch die Umsetzung des gesondert beschriebenen Konzeptes für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich („BaBeL BBB“).

6. Leistungsbeschreibung „BaBeL“

Die vorliegende Leistungsbeschreibung bildet die Grundlage für die Planung und Durchführung der qualifizierenden, unterstützenden und stabilisierenden Aktivitäten im Arbeitsbereich. Sie ist die Basis einer einheitlichen, gezielten berufsbildenden und personalentwickelnden Arbeit für die MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung. Aufbauend darauf existieren die entsprechenden Prozessbeschreibungen im Qualitätsmanagementhandbuch der WLH. Dieses regelt detailliert die Vorgehensweisen zur Umsetzung der beschriebenen Leistungen.

6.1. Arbeitsbereich „BaBeL“ (ausschließlich betriebsintegrierte Arbeitsplätze)

„BaBeL“ bietet den MitarbeiterInnen mit einer psychischen Behinderung eine Beschäftigung in "normalen" Betrieben (oder Behörden), wohnortnah und dem Wunsch- und Wahlrecht entspre-

chend. Dabei handelt es sich grundsätzlich um einen den Fähigkeiten und Neigungen des Menschen mit Behinderung entsprechenden Einzelarbeitsplatz bzw. eine betriebsintegrierte Arbeitsgruppe.

„BaBeL“ stellt das erforderliche Personal zur Begleitung und Anleitung der Menschen mit Behinderung zur Verfügung. Dies sind geprüfte und mit der Klientel erfahrene Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB), die sich in ihrer Weiterbildung zur Fachkraft schwerpunktmäßig mit dem Themenfeld der Menschen mit psychischer Behinderung beschäftigt haben. So verfügen die gFAB über eine sozialpsychiatrische Grundhaltung, die sie in die Lage versetzt, mit Menschen mit psychischer Behinderung partnerschaftlich und wertschätzend zusammenzuarbeiten. Sie verfügen aber auch über die notwendige Klarheit in der Kommunikation, Konflikte und Probleme anzusprechen, zu bearbeiten und so Entwicklung voranzutreiben. Ebenso haben sie einen Überblick über das gesamte System der Rehabilitation und die jeweils aktuellen Entwicklungen im Bereich der Hilfen zur „Teilhabe am Arbeitsleben“. Die Fachkräfte besitzen die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, um die Umsetzung des Werkstattauftrages „Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben“ auch im Rahmen des Angebots „BaBeL“ in ihrem Verantwortungsbereich durchzuführen. Die Fachkräfte unterstützen bedarfs- und sachgerecht den funktionierenden Arbeitsablauf an den einzelnen betriebsintegrierten Arbeitsorten, fördern die berufliche Qualifizierung, beugen Krisen vor und sorgen für die Stabilisierung der beruflichen Rehabilitation. Unterstützt werden sie dabei durch den begleitenden Dienst von „BaBeL“.

Menschen mit psychischer Behinderung benötigen in Bezug auf die intellektuellen Möglichkeiten, die emotionale Belastbarkeit und den beruflichen und sozialen Entwicklungsstand ein entsprechend differenziertes Arbeits- und Bildungsangebot. Die Differenzierung des Arbeitsbereiches ist im Zuge von „BaBeL“ schon durch die unterschiedlichsten Einsatzmöglichkeiten auf den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen verwirklicht. Die Differenzierung in der beruflichen Bildung erreichen wir durch den Einsatz der neuen Bildungssystematik (NBS)¹, die modulare Berufliche Bildung², auch im

¹ **Neue Bildungssystematik (NBS)**

Die NBS steht für eine modulare Bildungssystematik, die binnendifferenzierte Qualifizierungseinheiten (QE) beschreibt. Die QE sind so aufgebaut, dass das Fachpersonal sie einheitlich vermitteln und weiterentwickeln kann. Die MitarbeiterInnen mit Behinderung lernen so eine Bildungssystematik kennen, die allein durch ihre Struktur eine Lernbereitschaft weckt. Durch die Binnendifferenzierung werden sowohl Über- als auch Unterforderung vermindert. Die MitarbeiterInnen mit Behinderung erfahren entsprechend ihrer Voraussetzungen die passgenaue Bildung. Die QE unterscheiden sich neben den Inhalten auch in der Vermittlungsmethode, sodass entsprechend der Voraussetzungen auch unterschiedliche Methoden durchgeführt werden sollen. Neben der klassischen und modifizierten Vier-Stufen-Methode stehen dem Fachpersonal vor allem die Leit-Text-Methode und Projektarbeit zur Verfügung. Letztlich ist sie aber von den Bedürfnissen und Voraussetzungen MitarbeiterInnen abhängig und kann entsprechend angepasst werden.

² **Modulare Bildung**

Die einzelnen Module werden binnendifferenziert angeboten. Das bedeutet entweder, dass MitarbeiterInnen mit ähnlichen Fähigkeiten und Ausbildungszielen gemeinsam ein Modul erarbeiten, oder ein Modul in einer heterogenen Gruppe durchgeführt wird, bei der jede/r Mitarbeiter/in ggf. ein unterschiedliches Lernziel verfolgt. So kann ein/e Mitarbeiter/in, der/die berufsfeldorientiert ausgebildet wird, Module mitentwickeln und teilweise auch vermitteln. Module bestehen aus einer bis sechs QE, die für 3 bis 8 Personen ausgerichtet sind und meistens im Unterrichtsraum von „BaBeL“ in jeweils 20 bis 45 Minuten vermittelt werden. Teilweise werden aber unterschiedliche QE zu Projektphasen zusammengefasst, die über mehrere Stunden oder Tage gehen können.

Wichtige Bestandteile der QE sind am Anfang der Unterweisung die Vermittlung der Lernziele sowie am Ende eine kurze Überprüfung des Lernergebnisses. Am Ende jedes Modules steht die Evaluierung durch eine praktische oder schriftliche Testung sowie eine Auswertung über die Art und Weise der Vermittlung durch die MitarbeiterInnen. Diese

Entwurfssfassung Oktober 2016

Arbeitsbereich, orientiert an den Ausbildungsrahmenplänen nach § 5 BBiG. Die vorstrukturierten Module bauen stufenweise aufeinander auf und können auf die speziellen Anforderungen des Arbeitsplatzes, auf dem der Mensch mit Behinderung beschäftigt ist, angepasst werden. So erfolgt eine enge Verzahnung zwischen praktischer Tätigkeit und beruflicher Bildung, die den Rehabilitationserfolg elementar stützt. Die NBS integriert nicht nur die aktuell diskutierten arbeitspädagogischen, didaktischen und methodischen Konzepte des Lernens und Qualifizierens von Menschen mit Behinderung, sondern sie schafft mit den, im Hinblick auf ihr Anforderungsprofil bewertbaren Qualifizierungseinheiten eine passgenaue Umsetzung der Bildungsangebote im Arbeitsbereich von „BaBeL“. Die Menschen mit Behinderung genau dort abzuholen, wo sie sich im Hinblick auf ihre beruflichen Interessen und persönlichen Fähigkeiten befinden, war lange Zeit Ziel vieler politischer Initiativen und gesetzlicher Bemühungen. Dies ist jetzt mit der NBS möglich geworden und wird auch im Rahmen der betriebsintegrierten Beschäftigung zum Erfolg führen.

„BaBeL“ folgt während dieser gesamten Umsetzung dem Grundsatz der personenzentrierten Gestaltung der Teilhabe am Arbeitsleben. Im Hinblick auf Menschen mit einer psychischen Behinderung bedarf es dazu bestimmter Kriterien. Entscheidungen und Abläufe, wie auch die bestehenden Strukturen, werden für die MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung jederzeit transparent gestaltet. Das umfasst besonders auch die Kenntnis darüber, wer welche Informationen (über die MitarbeiterInnen) erhält und was damit geschieht. Weiterhin besteht durch die Umsetzung der Teilhabe ausschließlich auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen die uneingeschränkte Möglichkeit, in allen Bereichen einen Teilzeitarbeitsplatz zu erhalten. Die Möglichkeit der kurzfristigen Anpassung von Arbeitszeit und Arbeitsplatz in Krisenphasen wird stets berücksichtigt und ist so auch mit dem Beschäftigungsgeber kommuniziert. Schon auf den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen, die die WLH für Menschen mit geistiger Behinderung unterhält, war und ist dies noch nie problematisch gewesen. Da sich die WLH im Rahmen von „BaBeL“ verpflichtet hat, für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter mit psychischer Behinderung einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz zu suchen und zur Verfügung zu stellen, der den Wünschen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und den gesundheitlichen Anforderungen der betroffenen Person entspricht, sind die Arbeitsmöglichkeiten groß und beliebig erweiterbar. Es gilt der Grundsatz: intensiv beruflich bilden, qualifizieren und schnellstmöglich platzieren.

Gemeinsam mit den MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung, der Fachkraft des Angebots „BaBeL“ und dem Beschäftigungsgeber wird im Arbeitsbereich das passgenaue Angebot entwickelt und stetig der individuellen Situation angepasst. Dies gilt insbesondere für die anzunehmende herabgesetzte Ausdauer und Belastbarkeit, wie auch für die bei psychischen Behinderungen typische Diskontinuität. Die flexible Anpassung von Arbeitszeit und gegebenenfalls Arbeitsplatz wird in besonderem Maße berücksichtigt. Sie ist stets kurzfristig und unbürokratisch möglich. Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt übliche alternative Formen der Arbeitszeitgestaltung, wie z. B. Arbeitszeitkonten, Gleitzeit, Schichtarbeit oder z. B. 3-Tage-Woche, werden ebenfalls als Instrument zur Ermöglichung der Teilhabe eingesetzt, wenn es zur Stabilität der MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung beiträgt. Das Fachpersonal von „BaBeL“ ist so qualifiziert, dass es die entsprechenden Einschätzungen, aber auch die notwendige Beratungs- und Begleitungsarbeit leisten kann.

werden durch das Fachpersonal dokumentiert. Die MitarbeiterInnen mit Behinderung erhalten eine Urkunde, aus der hervorgeht, aus welchen QE das Modul besteht und welche Lernziele vermittelt wurden. Daher unterscheiden sich die Urkunden für gleiche Module aufgrund der Binnendifferenzierung und den teilweise unterschiedlichen Lernzielen.

Entwurfssfassung Oktober 2016

Für „BaBeL“ insgesamt gilt: Sollte behinderungsbedingt eine Beschäftigung auf dem gewählten betriebsintegrierten Arbeitsplatz nicht mehr möglich sein, so wird individuell passend und gemeinsam mit den MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung ein Wechsel in ein anderes Angebot oder eine Maßnahme organisiert.

Menschen mit einer psychischen Behinderung kommen mit sehr unterschiedlichen persönlichen und beruflichen Voraussetzungen in die betriebsintegrierte Beschäftigung. Daher richtet sich das Angebot des Arbeitsbereiches nach dem bereits erworbenen Bildungsstand, dem intellektuellen Leistungsvermögen sowie der schulischen und beruflichen Vorerfahrung. Problematiken wie Stimmungsschwankungen, Ängste, die Unfähigkeit Stress zu ertragen, begrenzte und schwankende Belastbarkeiten und mögliche Schwierigkeiten im sozialen Umgang mit Kollegen werden im Arbeitsbereich von „BaBeL“ direkt am Arbeitsplatz thematisiert und bearbeitet. Die begleitenden Dienste stehen auch hier im gesamten Prozess bedarfsgerecht zur Verfügung. Ziel ist es, bereits früher erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten der Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben wieder einsetzbar zu machen. Eventuelle phasenhafte Unterbrechungen, bedingt durch die psychische Behinderung, werden durch die umfassenden Unterstützungsangebote aufgefangen. Hier ist „BaBeL“ vor Ort bestens vernetzt. So besteht z. B. eine enge Zusammenarbeit mit der Kette e. V. und alpha e. V. als Träger der sozialpsychiatrischen Versorgung im Sozialraum. Weiterhin bestehen Kontakte zur Stiftung Tannenhof und zum Augusta-Hardt-Heim. Der begleitende Dienst verfügt über gute Kontakte zu ortsansässigen Psychologen, Psychiatern und Therapeuten, sodass auch hier eine Begleitung und Beratung erfolgen kann.

„BaBeL“ unterhält in der Albert-Einstein-Str. 10-12 in Wermelskirchen ein zentral gelegenes Bildungs- und Beratungszentrum. Dort werden durch die begleitenden Dienste entsprechende Angebote vorgehalten. Diese können Einzelberatungen, aber auch Gruppenarbeit im Sinne der Reflexion gemachter Erfahrungen, Arbeitsmarktrecherche zur Findung eines möglichen neuen Arbeitsangebotes, Bewerbungstraining oder auch Aktivierungs- und Sportangebote, „Gespräche in Bewegung“ oder Ähnliches sein. Hier wird mit den MitarbeiterInnen mit Behinderung ganz individuell an der Überwindung einer möglichen Krise, an einer Stabilisierung und an der Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit gearbeitet. Ebenso stehen diese Räume zur Durchführung von Kompetenzfeststellungsmaßnahmen oder zur Nutzung von Berufsneigungstests zur Verfügung. Mit dem jeweiligen Beschäftigungsgeber ist im Vorfeld verhandelt und vereinbart, dass in Bezug auf möglicherweise auftretende Arbeitsunterbrechungen der betriebsintegrierte Arbeitsplatz weiter aufrechterhalten wird. Ferner finden in den Räumlichkeiten Schulungen, Weiterbildungen und eine Praktikantenbetreuung statt. Für den Fall, dass einzelne Beschäftigte krankheitsbedingt und befristet eine Rückzugsmöglichkeit in einem geschützten Rahmen benötigen, bietet „BaBeL“ geeignete Entlastungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten an. Hier steht entsprechend mit dem begleitenden Dienst ausgebildetes Fachpersonal bereit, welches die o. g. Angebote entwickelt und organisiert.

Kollegiale Fallberatung und das Einbeziehen weiterer Fachdienste, wie beispielsweise Ärzte, Therapeuten, Krankengymnasten etc., dienen den gFAB zur Reflexion der angewandten pädagogischen Prozesse und ermöglichen ihnen, eine neue fachliche Sichtweise zu entwickeln. Sie unterstützen bei auftretenden Problemen. Persönliche Entscheidungen in der fachlichen beruflichen Situation werden transparent und durch den Austausch im Team für alle nachvollziehbar. „Blinde Flecken“ werden im Gespräch mit KollegInnen und Fachdiensten bewusst.

6.2. Bildungsstruktur und methodisches Vorgehen

Das Angebot folgt dem Prinzip: intensiv beruflich bilden, qualifizieren und schnellstmöglich platzieren. Viele Tätigkeiten werden am Arbeitsplatz von den geprüften Fachkräften für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB) direkt vor Ort und in enger Abstimmung mit dem Beschäftigungsgeber vermittelt. Theoretische Schulungen und übergreifende Qualifizierungsmodule werden bedarfsbezogen im Bildungs- und Beratungszentrum angeboten und durchgeführt. Die gFAB sind für die Organisation der beruflichen Qualifizierung im Arbeitsbereich verantwortlich und begleiten die Menschen mit psychischer Behinderung. Sie vereinbaren mit den MitarbeiterInnen mit Behinderung individuelle Qualifizierungs- und Entwicklungsziele und unterstützen diese bei der Zielerreichung.

Die berufliche Bildung endet nicht automatisch nach Beendigung der Berufsbildungsmaßnahme. Anerkannte Ausbildungen umfassen in der Regel einen Zeitraum von ca. 36 Monaten für Menschen ohne Behinderung. Berücksichtigt man die besonderen Bedürfnisse der TeilnehmerInnen der Berufsbildungsmaßnahme, stellt man schnell fest, dass in den max. 24 Monaten der Berufsbildungsmaßnahme keine vergleichbare Ausbildung erreicht werden kann.

Daher werden einige Berufsbildungsmodule bewusst für MitarbeiterInnen des Arbeitsbereichs „BaBeL“ angeboten, damit diese sich weiter qualifizieren. Die Synergien, dass MaßnahmeteilnehmerInnen des BBB „BaBeL“ (siehe gesondertes Konzept) von den Erfahrungen der MitarbeiterInnen im Arbeitsbereich „BaBeL“ ebenso profitieren, wie der Berufsbildungsbereich davon profitiert, dass spezielle Module vom Fachpersonal des Arbeitsbereiches durchgeführt werden und dass die Module wegen der größeren Zielgruppe bedarfsorientiert zusammengestellt werden können, sind gewünscht.

Bei MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung, die schon berufliche Erfahrung haben und die mit unterschiedlichem Ausbildungsstand in „BaBeL“ aufgenommen werden, gilt es, über entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, Kenntnisse und Fertigkeiten aufzufrischen und vorhandene berufliche Ressourcen nach und nach wieder nutzbar zu machen. Das erfolgt orientiert an den vereinbarten Zielen der beruflichen Entwicklungspläne. So entsteht eine individualisierte, auf den jeweiligen Mitarbeiter oder die jeweilige Mitarbeiterin passgenau zugeschnittene und auf den jeweiligen betriebsintegrierten Arbeitsplatz ausgerichtete berufliche Qualifizierung.

Ergänzend bietet „BaBeL“ ein breites Spektrum an sonstigen bzw. persönlichkeitsfördernden Bildungsangeboten, die der Zielgruppe und ihrer beruflichen Vorerfahrung und Leistungsfähigkeit sowie dem intellektuellen Niveau entsprechen.

6.3. Beschäftigungsverhältnisse

Die Aufnahme erfolgt nach individueller Absprache mit den Teilnehmenden und ist jederzeit nach der Bewilligung der Leistungsträger möglich.

Mit den Menschen mit Behinderung wird nach Ablauf einer Praktikums- und Probezeit ein Vertrag geschlossen. In diesem Vertrag wird auch die Vergütung vereinbart, die der Beschäftigungsgeber für die Leistung der Menschen mit Behinderung an die WLH als Träger von „BaBeL“ zahlt.

Die MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung unterliegen dem Direktionsrecht des Angebots „BaBeL“ der WLH; das Nähere regelt der Werkstattvertrag zwischen den Menschen mit psychischer Behinderung und „BaBeL“.

Die wöchentliche Stundenzahl im betriebsintegrierten Arbeitsbereich wird entsprechend den Fähigkeiten, dem Leistungsvermögen und den Vorgaben des Beschäftigungsgebers festgelegt. Eine Vollzeitbeschäftigung ist nicht erforderlich. „BaBeL“ zahlt aus seinem Arbeitsergebnis (analog §12 Abs. 4 und 5 WVO) Arbeitsentgelte an seine Beschäftigten. Die Bemessung des Arbeitsentgeltes erfolgt entsprechend den Regelungen bei anerkannten Werkstätten (§138 Abs. 2 SGB IX). Es wird ein Grundbetrag (zurzeit 80,-€ monatlich) sowie ein leistungsabhängiger Steigerungsbetrag gezahlt. Grundlage für die Bemessung des Arbeitsentgeltes sind Regeln der Lohnbewertung in der WLH.

6.4. Mitwirkung und Selbstvertretung

Mitwirkungsmöglichkeiten der MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung sowie die Transparenz aller in „BaBeL“ getroffenen Planungen, Vereinbarungen und Entscheidungen werden gewährleistet. Die Interessen der „BaBeL“-MitarbeiterInnen werden durch ein von ihnen gebildetes Mitwirkungsorgan vertreten.

6.5. Nachweis der Teilnahme, Fehlzeiten

Die Dokumentation der Anwesenheit am Arbeitsplatz findet im Personalverwaltungssystem von „BaBeL“ statt. Es werden Urlaube und Fehlzeiten gemäß dem Werkstattvertrag erfasst und monatlich an den Leistungsträger weitergeleitet.

Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sind von Mitarbeitenden mit Behinderung ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Die Arbeitsunfähigkeit ist „BaBeL“ mitzuteilen. Die Mitarbeitenden mit Behinderung werden hierüber im Angebot „BaBeL“ vor Beginn ihrer Tätigkeit und in regelmäßigen Wiederholungen innerhalb der Schulungen (beispielsweise im Modul: „Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer“) informiert. Ansonsten werden diese Zeiten als unentschuldigte Fehlzeiten dokumentiert und der Leistungsträger in Kenntnis gesetzt.

6.6. Qualitätssicherung

Die WLH vergleicht sich in einem bundesweiten Reha-Benchmarking seit bereits 2003 mit weiteren namhaften Werkstätten. Es werden jährlich Kennzahlen erhoben, um die Qualität pädagogischer Prozesse, wie beispielsweise die Durchführung des Eingangsverfahrens oder der Berufsbildungsmaßnahme, vergleichbar zu machen. Jede WfbM hat hier die Möglichkeit, anhand von Best-Practice-Beispielen dazulernen und durch die Position der eigenen Rangfolge (die den anderen WfbM nicht zugänglich ist!) eine realistische Einschätzung der eigenen Stärken und Schwächen zurückgemeldet zu bekommen. Vor allem wird in diesem Rahmen jährlich eine Befragung der Menschen mit Behinderung der Werkstätten durchgeführt, bei der unter anderem die Gesamtzufriedenheit, aber auch die individuelle Einbindung in den Teilhabeprozess, die Wahlfreiheit und die Zufriedenheit mit den Fachkräften erfragt und ausgewertet werden. Dadurch werden in der Regel kurzfristige Veränderungen vorgenommen, die eine stetige Verbesserung der angebotenen Leistung und damit ein immer besseres Teilhabeangebot garantiert. Das Angebot „BaBeL“ wird in das Benchmarking mit einbezogen. Alle Prozesse und das Qualitätsmanagementsystem der WLH sind nach DIN EN ISO 9001:2008 zertifiziert.

6.7. Gender Mainstreaming

Soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen, ist ein deutliches Ziel der WLH. Die Ausrichtung von „BaBeL“ erfolgt dialogorientiert entsprechend der Interessen der Mitarbeiter/innen unabhängig vom jeweiligen Geschlecht. Der Ansatz basiert dabei auf der Einsicht, dass unsere Gesellschaft in allen Bereichen geschlechtsstrukturiert ist und dass das Geschlechterverhältnis als ein Verhältnis sozialer Ungleichheit eine zentrale gesellschaftliche Frage ist.

Die unterschiedlichen Arbeitsangebote stehen allen Menschen mit Behinderung bei entsprechender Eignung offen. Dabei wird auf die unterschiedlichen Lebenslagen von Männern und Frauen u.a. eingegangen, dass einzelne Qualifizierungsangebote geschlechtsgetrennt erfolgen, um die gleichen Zugangschancen gewährleisten zu können. Diese Angebote erfolgen auch in Kooperation mit externen Diensten (beispielsweise „Pro Familia“).

6.8. Datenschutz

Es werden ausschließlich personenbezogene Daten erhoben, die für die Arbeit und Bildung im Rahmen von „BaBeL“ erforderlich sind. Vor der Weiterleitung von Daten werden die Menschen mit Behinderung und, wenn erforderlich, die gesetzlichen Betreuer, miteinbezogen. Die Verwaltung aller relevanten Daten über unsere Personalsoftware gewährleistet, dass nur Personen Zugriff auf die Daten erhalten, die mit der Organisation und Durchführung von „BaBeL“ betraut sind. Für alle anderen sind sie nicht einsehbar. Die informationelle Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung wird dadurch gewährleistet.

7. Sozialpädagogische und psychologische Unterstützung

Um die Teilhabe am Arbeitsleben der Mitarbeitenden in BaBeL erfolgreich flankieren zu können, werden im Folgenden zwei zentrale Unterstützungsangebote vertiefend zu den o.g. Aspekten vorgestellt.

7.1. Sozialpädagogik im Entwicklungsprozess

Sozialpädagogik ist bei „BaBeL“ ein Personalentwicklungsinstrument, das eine Verzahnung der Lernorte (Arbeitsplatz) mit der Lebenswelt (Familie, Freundeskreis, Wohnort, Umwelt) der Menschen mit Behinderung zum Ziel hat. Besonders hier soll Sozialpädagogik zwischen den psychosozialen Entwicklungsbedingungen der Menschen mit Behinderung und den Anforderungen einer beruflichen Tätigkeit vermitteln sowie der Persönlichkeitsentwicklung der MitarbeiterInnen dienen. So sollen die auch förderlichen und hemmenden Faktoren beim Lernen bewusst gemacht werden.

7.2. Elemente eigenständiger sozialpädagogischer Arbeit

Entsprechend der zu erreichenden Ziele erfordert die Arbeit mit den Menschen mit psychischer Behinderung im Rahmen von „BaBeL“ eigenständige sozialpädagogische Angebote, die geeignet sind, den individuellen Problemen Rechnung zu tragen. Erst unter einer angemessenen Berücksichtigung aller Lebenserfahrungen, die oft problemhaft und von Misserfolgen geprägt sind, kann die erfolgreiche berufliche Rehabilitation gelingen.

7.3. Zielbereiche sozialpädagogischer und sozialarbeiterischer Angebote

Diese spezifischen Angebote sind orientiert an der individuellen Problematik der MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung und umfassen Hilfestellungen z. B. bei:

- Konflikten in Familie und Betrieb
- Gründen früheren Arbeitsplatzverlustes
- Suchtproblemen
- Finanziellen Problemen / Entschuldung
- Wohnungsproblemen
- Selbstreflexion und Selbständigkeit
- Umgang mit eigenen Stärken und Schwächen
- Aufstellung einer Berufs- und Lebensplanung mit Suche nach alternativen Lösungen
- Haushalts- und Wirtschaftsplanung (Auskommen mit dem eigenen Einkommen)
- rechtlichen, oft arbeitsrechtlichen Problemstellungen
- Umgang mit Ämtern und Behörden.

Die o. g. Zielbereiche sind nur als Beispiele genannt. Im Rahmen von „BaBeL“ werden sie, wenn notwendig, von den Fachkräften gemeinsam mit den Menschen mit Behinderung erörtert. „BaBeL“ ist soweit vernetzt, dass es über Kooperationspartner verfügt, die auch Unterstützung zu speziellen Themen (Schulden, Sucht etc.) erbringen können. Von daher ist die sozialpädagogische Arbeit mit den Menschen mit Behinderung hier in erster Linie als vorbereitend und anbahnend für die Inanspruchnahme genannter Leistungen zu sehen.

7.4. Methoden sozialpädagogischer und sozialarbeiterischer Angebote

Die Methoden sozialpädagogischen und sozialarbeiterischen Handelns insgesamt sind die sozialpädagogische Einzelhilfe oder die sozialpädagogische Gruppenarbeit. Die sozialpädagogische Einzelhilfe steht auch im Kontext des Angebots „BaBeL“ bei den Methoden sozialpädagogischen Handelns im Vordergrund, da die individuelle Arbeit mit den Menschen mit Behinderung hier die häufigste Form ist. Sie umfasst u.a.

- das Beratungsgespräch
- das Trainingsangebot zur Konfliktbewältigung
- die individuelle Lernberatung.

Beratungsgespräche werden den Menschen mit Behinderung im Rahmen von „BaBeL“ zu verschiedenen Themen angeboten. Beratungsgespräche werden vom Prinzip der Verschwiegenheit und Vertraulichkeit getragen. Sie finden in ungezwungener, ruhiger Atmosphäre statt. Neben angemieteten Räumlichkeiten des Trägers können die Gespräche auch in geeigneten Räumen der Arbeitsstelle oder extern durchgeführt werden.

Diese Einzelberatungen werden sowohl als Kriseninterventionen als auch in geplanten, aufeinander aufbauenden Beratungssequenzen durchgeführt. Diese Beratung als Einzelfallhilfe in Rahmen von „BaBeL“ definiert sich unter den o. g. Thesen in ihrem Kern als Form einer interventiven und präventiven, helfenden und stützenden Beziehung, in der das Fachpersonal beratend insbesondere durch sprachliche Kommunikation und auf der Grundlage anregender und stützender Methoden innerhalb eines vergleichsweise kurzen Zeitraums versucht, bei den MitarbeiterInnen mit Behinderung einen auf kognitiv-emotionaler Einsicht fundierten aktiven Lernprozess in Gang zu brin-

gen, in dessen Verlauf die Selbsthilfebereitschaft des Teilnehmers, seine Selbststeuerungsfähigkeit und seine Handlungskompetenz verbessert werden können.

Im Zusammenspiel von sozialpädagogischen Aktivitäten und Einbindung der Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz lässt sich ein individuelles Entwicklungskonzept verwirklichen. So kann über die Unterstützung der fachlichen Bildung und die positive Gestaltung der individuellen Rahmenbedingungen hinaus ein Mehrwert an Bildung für den Einzelnen geschaffen werden, der soziale und berufliche Schlüsselkompetenzen herauskristallisiert und handhabbar macht. Dies hilft den Menschen mit Behinderung, Misserfolge und Erfolge richtig einzuordnen, Schwächen zu akzeptieren und zu kompensieren und Stärken zu nutzen im Sinne des Ziels: Durch das betriebsintegrierte Angebot auf einem Arbeitsplatz in einem Betrieb oder einer Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes, unterstützt durch entsprechende berufsbildende, sozialpädagogische und Krisen vorbeugende Maßnahmen, wird die erfolgreiche berufliche Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben für den einzelnen Menschen mit psychischer Behinderung erreicht.

8. Psychologische Begleitung von Menschen mit einer psychischen Behinderung

Die psychologische Begleitung ist neben der sozialpädagogischen und sozialarbeiterischen Unterstützung ein elementares Angebot im Rahmen der beruflichen Eingliederung von Menschen mit einer psychischen Behinderung. Während des gesamten Rehabilitationsprozesses werden die Menschen mit Behinderung im Rahmen von „BaBeL“ individuell beraten und begleitet; das heißt auch, dass die Rehabilitationsziele gemeinsam erarbeitet, regelmäßig überprüft und reflektiert werden.

Ein Beziehungs- und Unterstützungsangebot erleichtert es den Betroffenen, die oft mit dem Krankheitsbild verbundene Antriebsarmut zu überwinden und ein Mehr an Motivation zu entwickeln. Die Auseinandersetzung mit der eigenen Erkrankung oder Behinderung soll dabei im Alltags- sowie im Arbeitsleben ermöglicht werden. Informationen zum beruflichen Werdegang und zum Selbstbild in Bezug auf Grundarbeitsfähigkeiten werden erhoben. Die kognitiven und berufsspezifischen Fähigkeiten sowie die emotionalen, sozialen und körperlichen Faktoren (Qualifikationen, Kompetenzen und Ressourcen, berufliche Belastungen, Vermittlungshemmnisse) werden mithilfe anerkannter Diagnostikverfahren (z. B. IDA, Hamet e oder Hamet 2, Zera) durchgeführt. Mit geeigneten Instrumenten wie den „Merkmalprofilen zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit“ (MELBA)³ wird der Verlauf des Rehabilitationsprozesses dokumentiert. Wie beschrieben, ist eine qualifizierte Entwicklungsplanung, die laufend im Dialog mit den betroffenen Personen und nach deren Wünschen entwickelt wird, ein entscheidender Faktor. Dies wird durch die psychologische Begleitung flankiert. In stützenden Einzelgesprächen werden Problemlösungsstrategien entwickelt, der Rehabilitationsprozess reflektiert und weitere Schritte geplant.

Die Vernetzung mit den ansässigen Sozialpsychiatrischen Diensten und Wohneinrichtungen (alpha e. V., Die Kette e. V., Augusta-Hardt-Heim, SPZ) ist ein notwendiger Bestandteil in der Arbeit mit den Menschen mit einer psychischen Behinderung. Durch diese Zusammenarbeit kann rechtzeitig und angemessen in Krisensituationen reagiert werden. Auch die Vorbereitung auf und die Begleitung bei Behördengängen, die Kontaktaufnahme zu unterschiedlichen Ärzten oder Therapeuten können auf Wunsch der Menschen mit Behinderung unterstützt und umgesetzt werden. Weiterhin

³ MELBA (Merkmale zur Eingliederung Leistungsgewandelter oder Behinderter in Arbeit) ist ein Verfahren, mit dem einerseits die Fähigkeiten einer Person und andererseits die Anforderungen einer Tätigkeit dokumentiert werden können. Dazu stellt das Verfahren ein Fähigkeits- und ein Anforderungsprofil bereit.

wird „BaBeL“ aktiv und abgestimmt in regionalen Verbänden und Netzwerken, wie z.B. dem gemeindepsychiatrischen Verbund, mitwirken, um die regionale sozialpsychiatrische Versorgung zu kennen und mitzugestalten. Die genannte Vernetzung mit anderen Rehabilitationsangeboten, -einrichtungen und -diensten dient dazu, Krisen und schwierige Situationen zu flankieren, um unnötige Brüche in der Versorgung der Menschen mit psychischer Behinderung zu vermeiden. So können nahtlose Übergänge in andere Angebote der (beruflichen) Rehabilitation geschaffen werden. In der interdisziplinären Teamarbeit ist die fachliche Beratung der KollegInnen und Vorgesetzten am Arbeitsplatz eine wichtige Aufgabe der Fachkräfte von „BaBeL“.

8.1. Umgang vor, in und mit Krisensituationen

In „BaBeL“ wird Krisensituationen eine besondere Bedeutung beigemessen. Vor einer Krisenintervention steht jedoch vor allem die Krisenprävention im Vordergrund. Im Rahmen der beruflichen Bildung soll der oder die MitarbeiterIn mit psychischer Behinderung in einem Ausmaß geschult werden, das es ihm oder ihr möglich macht, einen normalen Berufsalltag zu meistern. Dazu zählen die Aneignung und richtige Anwendung von adäquaten Copingstrategien⁴, die Schulung zum Erkennen und Setzen eigener Grenzen, Stressbewältigung sowie Zeit- und Selbstmanagement. Weiterhin ist es ein wichtiges Anliegen, den oder die MitarbeiterIn in seiner bzw. ihrer Kritik- und Konfliktfähigkeit zu stabilisieren und zu schulen. Den MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung steht sowohl innerhalb des Betriebes als auch im Beratungs- und Bildungszentrum jeweils eine Ansprechperson zur Verfügung. Es wird darauf geachtet, dass zwischen MitarbeiterIn und AnsprechpartnerIn ein Vertrauensverhältnis entstehen kann. An diese Ansprechpersonen kann sich der Mensch mit psychischer Behinderung jederzeit mit allen Arten von Problemen und Anliegen wenden. Regelmäßige Feedbackgespräche dienen der Aussprache und Reflexion und geben den Teilnehmenden die Möglichkeit, Ungesagtes in einem ruhigen, geschützten Rahmen zu besprechen.

Doch nicht nur auf Seite der Menschen mit psychischer Behinderung wird präventiv gearbeitet. Auch die MitarbeiterInnen der verschiedenen Betriebe werden für die jeweiligen psychischen Störungsbilder sensibilisiert. Darüber hinaus werden Handlungsempfehlungen und Lösungsansätze vermittelt, die im Falle des Auftretens einer psychisch bedingten Reaktion eingesetzt bzw. angewandt werden können. Menschen mit einer psychischen Behinderung treffen mit ihren Verhaltensweisen oft auf Unverständnis und Ablehnung aus der Umwelt; Personen, die mit psychisch kranken Menschen arbeiten, sind vielfach unsicher und wissen nicht, wie sie sich richtig verhalten sollen. Eine „Einweisung“ zum vorliegenden Störungsbild des bzw. der MitarbeiterIn und der individuellen Eigenschaften soll dieses Problem beheben und Sicherheit auf beiden Seiten schaffen. Wenn der Mensch mit psychischer Behinderung Unterstützung und Verständnis für seine Behinderung erfährt, wird es für ihn einfacher, sich im Berufsalltag zurechtzufinden, nach Hilfe zu fragen und sich wohl zu fühlen.

Die Entstehungsmöglichkeiten von Krisen sind so vielfältig wie die Menschen selbst. Von einer Pauschallösung für die MitarbeiterInnen auszugehen, ist daher wenig sinnvoll. Vielmehr muss auf die jeweilige Situation eingegangen und dementsprechend agiert werden. Dem Menschen mit psychischer Behinderung werden dafür verschiedene Möglichkeiten angeboten: Das Fachpersonal steht in Krisensituationen beratend und unterstützend zur Seite. Es analysiert die Entstehung der

⁴ Bewältigungsstrategien; bezeichnet die Art des Umgangs mit schwierig empfundenen Lebensereignissen oder -phasen.

Krise, klärt mögliche Punkte, die zur Über- oder Unterforderung führen und arbeitet zusammen mit dem oder der MitarbeiterIn mit Behinderung an Strategien zur künftigen Krisenvermeidung oder an einer kognitiven Umstrukturierung. Ein gemeinsames Gespräch zwischen MitarbeiterIn, dem Fachpersonal und den AnsprechpartnernInnen des Betriebes ist angedacht, wenn die Vermutung nahe liegt, dass der bestehende Konflikt auf Missverständnisse und Kommunikationsprobleme zurückgeht. Eventuell ist es sinnvoll, eine Justierung der Arbeitszeiten vorzunehmen, da viele Krisen durch den Umstand bedingt sind, dass die Menschen mit Behinderung das Gefühl haben, „nicht mehr alles meistern zu können“. Bereits eine kurzweilige Reduzierung der Arbeitszeiten kann dem positiv entgegen wirken. Weiterhin kann eine Überarbeitung der gesetzten Ziele und Teilziele in Betracht kommen, wenn das Aufspalten der Teilziele in weitere Teilziele Erfolg versprechend zu sein scheint.

8.2. Rückzugsorte

„BaBeL“ zeichnet sich als spezielles Angebot für Menschen mit psychischen Behinderungen aus. Darunter zählen nicht nur die Krisenprävention und -intervention, sondern auch die Unterstützung der Menschen mit psychischer Behinderung vor, während und nach einer Krise. Nicht selten kommt es auch bei einem guten Entwicklungsverlauf zu unvorhergesehenen Rückschlägen. Ziel von „BaBeL“ ist es, die MitarbeiterInnen mit Behinderung so weit zu unterstützen, dass sie trotz ihrer Erkrankung im gewohnten familiären, beruflichen und sozialen Umfeld bleiben können. Dazu steht den Menschen mit psychischer Behinderung jederzeit ein Ansprechpartner aus dem Fachpersonal zur Verfügung, der sie bei Bedarf zu Hause aufsucht und unterstützt. So obliegt die Entscheidung dem oder der MitarbeiterIn, in welcher Situation er bzw. sie Hilfe benötigt und einfordert. Darüber hinaus stellt das eigene Zuhause im Idealfall den Rückzugsort dar, der mit dem größten Gefühl an Sicherheit und Wohlbefinden einhergeht und bei dem die „Behandlung“ einer Krise am aussichtsreichsten ist. Die aufsuchende Unterstützung durch die jeweiligen AnsprechpartnernInnen dienen auf jeden Fall dazu, die Aktivierung des Menschen mit psychischer Behinderung wieder vorzubereiten und zu fördern. Auch ausgehend vom Rückzugsort Zuhause können die Menschen mit Behinderung wieder motiviert werden, das Haus zu verlassen und z. B. die aktuelle Situation im Gespräch auf einem Spaziergang zu erörtern (Gespräche in Bewegung). Weiterhin können sie z. B. auf dem Weg zum Bildungs- und Beratungszentrum begleitet werden, um aus der Krise erwachsende Schwellenängste wieder abzubauen.

Zusätzlich werden in diesen Krisensituationen auch Vertrauenspersonen der MitarbeiterInnen miteinbezogen. So können die Menschen mit psychischer Erkrankung und deren Angehörige bereits im Vorfeld einer entstehenden oder rezidivierenden Krise Hilfe in Anspruch nehmen und Schlimmeres vermeiden. Auch Personen, die bereits einen Klinikaufenthalt durchlaufen haben, werden sehr häufig zu weiteren Behandlungen stationär aufgenommen. Dies soll im Rahmen von „BaBeL“ nach Möglichkeit abgewendet werden, da die MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung aus ihrem gewohnten sozialen Umfeld gerissen werden und anschließend Probleme haben, wieder Fuß zu fassen. Um diesem Drehtüreffekt entgegenzuwirken, werden die Menschen mit psychischer Behinderung auch nach einem Klinikaufenthalt in ihrer persönlichen Lebenssituation nachhaltig betreut, damit weitere Klinikeinweisungen (und damit potenzielle Krisen) vermieden werden können und so ein konstantes soziales Gefüge geschaffen werden kann.

Zusätzlich haben alle MitarbeiterInnen in „BaBeL“ die Möglichkeit, das Bildungs- und Beratungszentrum aufzusuchen und dort ihre Probleme mit dem Fachpersonal zu besprechen. Oft kommt es vor, dass in einer Krise jede Situation als nicht zu bewältigen wahrgenommen wird. In diesen Mo-

menten wirken Reize, seien sie noch so harmlos und unbedeutend, bedrohlich und überfordernd. „BaBeL“ bietet für solche Umstände besonders gestaltete, gemütliche, angenehm warme Räume, die mit angenehmen Lichteffekten ausgeleuchtet sind, während im Hintergrund leise, entspannende Klänge und Melodien zu hören sind. So soll Wohlbefinden erzeugt werden. Gleichzeitig sollen in der ruhigen Atmosphäre Ängste genommen und Geborgenheit geschaffen werden. Dieses Angebot dient der Vorbereitung auf die weitere Bearbeitung der möglichen Krise im Gespräch, oder dem Ausklang einer anstrengenden Gesprächs oder Reflexionssituation. Ein solcher Raum kann auch ein, im zeitlichen Rahmen befristeter, Rückzugsort sein.

9. Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist eine Zielsetzung von „BaBeL“. Unterstützt wird dieser Übergang durch geeignete Maßnahmen. Dadurch sollen der Rehabilitations- und Qualifizierungsprozess so positiv beeinflusst werden, dass der Mensch mit psychischer Behinderung die Anforderungen einer Arbeitsstelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (wieder) erfüllen kann. Hier kann es sich um die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf einem neuen Arbeitsplatz handeln, oder um die Übernahme in eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Betrieb des betriebsintegrierten Arbeitsplatzes. „BaBeL“ arbeitet hier eng mit dem IFD zusammen und sorgt dafür, dass der zukünftige Arbeitgeber alle Informationen über mögliche Zuschüsse oder Fördermittel bekommt. Der Mensch mit Behinderung erhält schon im Vorfeld Unterstützung bei möglichen Bewerbungsbemühungen und kann, wenn gewünscht, ein Bewerbungstraining absolvieren. Weiterhin erfolgt eine Beratung bezüglich der Inhalte des Arbeitsvertrages und aller wichtiger Informationen bezüglich eines Arbeitsverhältnisses. Ggf. übernimmt der IFD dann im Rahmen seiner Aufgabenstellung die weitere Begleitung des Arbeitsverhältnisses.

10. Ausstattung und Finanzierung

Entsprechend den Leistungserfordernissen hält die WLH als Träger von „BaBeL“ die personelle, räumliche und sachliche Ausstattung vor. Die Aufgaben von „BaBeL“ werden von geeignetem Fachpersonal wahrgenommen. Als eigenständiger Leistungsbereich der WLH ist „BaBeL“ bezogen auf die Werkstatteleitung und die Verwaltung in die Organisationsstruktur der WLH eingebunden. Bei 24 MitarbeiterInnen mit psychischer Behinderung verfügt „BaBeL“ demnach über folgende Personalausstattung:

- Leitung
- Psychologischer Dienst
- 0,5 Stelle mit dem Abschluss als Dipl.-Sozialarbeiterin/Dipl.-Sozialpädagogin bzw. Dipl.-Sozialarbeiter/Dipl.-Sozialpädagoge mit einer sozialpsychiatrischen Zusatzqualifikation oder einer Fachkraft mit entsprechender Qualifikation für die Aufgaben des Sozialen Dienstes sowie Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit psychischer Behinderung,
- 2 Stellen Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung, die die fachlichen Voraussetzungen nach § 9 Abs. 3 WVO erfüllen müssen und Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit psychischer Behinderung haben.

Finanziert wird „BaBeL“ mit dem derzeit üblichen Tagessatz für Werkstätten für psychisch behinderte Menschen. Die Investitionspauschale steht zur Anmietung der zentralen Räumlichkeiten zur

Verfügung. Zubringerkosten zu den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen werden individuell im Fachausschuss von „BaBeL“ verhandelt.

11. Ausblick

Das Angebot „BaBeL“ der WLH soll in diesem Jahr noch starten. Es gibt derzeit verschiedene mögliche Beschäftigungsgeber, die Einzel- oder Gruppenarbeitsplätze in Berufsfeldern wie Hauswirtschaft, Wäscherei, Gartenpflege, Tierpflege, Hausmeisterdienste, Küche oder Gastronomie anbieten können. Weitere sollen nach individuellen Wünschen und Möglichkeiten der InteressentInnen akquiriert werden. So soll sich „BaBeL“ bedarfsorientiert weiter entwickeln. Wir verstehen „BaBeL“ nicht als Konkurrenz zu bestehenden „(teil-) stationären Angeboten“ einer WfbM für Menschen mit psychischer Behinderung, sondern als innovative, flexible, sinnvolle und notwendige Ergänzung. Das Konzept ist als dynamisches Dokument zu verstehen, das nach den aktuellen Bedarfen und Entwicklungen ständig fortgeschrieben wird. Die Begleitung und Evaluation des Projektes erfolgt in enger Abstimmung mit dem LVR und in Zusammenarbeit mit dem ITA (Institut für Technologie und Arbeit an der Universität Kaiserslautern) als wissenschaftlicher Berater.