

Köln, im April 2009

## Zielvereinbarung

zwischen

**dem Träger der Werkstatt für behinderte Menschen im Rheinland**  
im folgenden Leistungserbringer genannt

und

**dem Landschaftsverband Rheinland**  
im folgenden LVR genannt

**Träger der Werkstatt für behinderte Menschen**

---

Name des Trägers

---

Hauptsitz des Trägers

Der Träger betreibt die nachfolgend genannten Standorte:

| Lfd. Nr. | Standort, Adresse | Zielgruppe |
|----------|-------------------|------------|
| 1        |                   |            |
| 2        |                   |            |
| 3        |                   |            |
| 4        |                   |            |
| 5        |                   |            |
| 6        |                   |            |
| 7        |                   |            |
| 8        |                   |            |
| 9        |                   |            |
| 10       |                   |            |

## Präambel

Basierend auf der zwischen den rheinischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege und dem LVR abgeschlossenen Rahmenzielvereinbarung vom 4. Dezember 2007 werden zur Verbesserung der Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben bei gleichzeitiger Kostendämpfung nachfolgende Ziele zwischen (*Träger der WfbM einsetzen*) und dem LVR konkret beschrieben und vereinbart. Die Vereinbarungspartner wirken damit gemeinsam auf eine stetige Weiterentwicklung der Teilhabeangebote hin.

Diese individuelle Zielvereinbarung umfasst alle fünf Handlungsfelder der bereits genannten Rahmenzielvereinbarung. Mit ihr wird sowohl der rheinlandweit angestrebte Standard als auch der Ist-Zustand bezogen auf die Werkstatt (*Name der WfbM einfügen*) beschrieben. Die Standards wurden gemeinsam in Arbeitsgruppen mit Vertreterinnen und Vertretern der rheinischen Werkstätten, Förderschulen, Integrationsfachdiensten und des Landschaftsverbandes Rheinland erarbeitet.

Mit dieser Zielvereinbarung werden unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten sowie der individuellen Ausgangssituation jeder Werkstatt konkrete Ziele für die Zukunft vereinbart.

## 1 Verbesserung der Berufswegeplanung für behinderte Menschen im Übergang Schule-Beruf

### Vorbemerkung

Die Berufswegeplanung ist ein zielgerichteter und strukturierter Prozess, in dem der Übergang von der Schule in das Erwerbsleben von Menschen mit Behinderung unter Einbeziehung ihrer Potenziale und Ressourcen entwickelt wird.

An der Verbesserung der Berufswegeplanung wirken folgende Beteiligte mit:

- die Menschen mit Behinderung
- ihre gesetzlichen Vertreter
- die Schulen mit ihren Lehrerinnen und Lehrern
- die Werkstätten für Menschen mit Behinderung
- die Bundesagentur für Arbeit mit ihrer Reha-Berufsberatung
- die LVR-Fachbereiche Sozialhilfe
- das LVR-Integrationsamt mit seinen Integrationsfachdiensten
- der Schulträger/ die Schulaufsicht
- die Träger der Berufsvorbereitenden Maßnahmen
- Weitere Träger der Rehabilitation

Die folgenden Standards beziehen sich auf Menschen mit Behinderung, die für die „Aufnahme einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf die Unterstützung eines Integrationsfachdienstes angewiesen sind“ (vgl. SGB IX, § 109 Abs.2 Nr. 3). Erfasst werden damit diejenigen Menschen mit Behinderung, die mit einer geeigneten Unterstützung die berufliche Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt erreichen können.

### 1.1 Standards

#### 1.1.1 In der Region (*Bezeichnung der Gebietskörperschaft(en) die zum Einzugsbereich der WfbM gehören einsetzen*) besteht ein **Runder Tisch zur Verbesserung des Übergangs von der (Förder-)Schule in das Erwerbsleben.**

Ziel des Runden Tisches ist, durch eine frühzeitige Vernetzung aller Beteiligten (s. „Grundsätzliches“) beginnend in der Schulzeit zu erreichen, dass bereits während der Schulzeit alle Fördermöglichkeiten ausgeschöpft werden, um dem Schüler / die Schülerin den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Die Vereinbarungspartner wirken darauf hin, dass ein Runder Tisch entsteht. Initiiert wird der Runde Tisch durch die Schulen in der Region, alternativ durch den IFD.

Die Werkstatt ist gleichberechtigtes Mitglied des sich bildenden Netzwerkes.

**1.1.2 In der Region (Bezeichnung der Gebietskörperschaft(en) die zum Einzugsbereich der WfbM gehören einsetzen) findet mindestens ein Informationsabend pro Förderschule und Jahr statt.**

Die Vereinbarungspartner erwarten, dass Schulen über die bestehenden beruflichen Teilhabemöglichkeiten und die bestehenden Fördermöglichkeiten informieren. Die Werkstatt und der IFD beteiligen sich aktiv an den Informationsveranstaltungen.

**1.1.3 Die Werkstatt bietet Schülerinnen und Schülern mit Behinderung ein in der Regel 3-wöchiges Praktikum an.**

Der Integrationsfachdienst wird dann für die Menschen mit Behinderung, die im Sinne der oben genannten Zielgruppenbeschreibung für die berufliche Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage kommen, durch die Werkstatt aktiv in die Praktikumsdurchführung und -auswertung einbezogen. Die Schule oder der IFD selber benennen dazu der Werkstatt die Menschen mit Behinderung, an deren Begleitung die IFD beteiligt werden.

**1.1.4 Im Rheinland wird ein einheitliches Potentialanalysesystem zur Leistungsbeurteilung angewandt.**

Das System MELBA, welches wissenschaftlich erprobt und bereits heute flächendeckend durch die IFD's angewandt wird, wird in der Berufswegeplanung und für die Zielgruppe der Wechsler in den allgemeinen Arbeitsmarkt als Standard in mindestens fünf Regionen des Rheinlandes von allen Prozessbeteiligten erprobt. Der LVR wirkt darauf hin, dass alle Prozessbeteiligten das Verfahren MELBA nutzen können. Die Werkstätten in den Modellregionen beteiligen sich konstruktiv an der Erprobung.

**1.1.5 Für alle Menschen mit Behinderung findet im Rheinland eine personenzentrierte Hilfeplanung auch für den Lebensbereich Arbeit und Beschäftigung statt. Dieses wird in 5 Modellregionen erprobt.**

- Hilfeplankonferenzen und Fachausschüsse arbeiten im Rheinland vernetzt. Eine individuelle ganzheitliche Hilfeplanung impliziert, dass Menschen mit Behinderung bezüglich ihrer notwendigen Unterstützungsleistungen für die Lebensbereiche Wohnen und Arbeit beraten werden („Gesamtplan“). Dies wird in mindestens fünf Regionen des Rheinlandes erprobt. Für diesen Prozess wird eine „Begleitgruppe“ aus Vertretern der Werkstätten, die sich aktiv an der Erprobungsphase beteiligen, und des Landschaftsverbandes Rheinland eingerichtet. Der in der Werkstättenverordnung vorgeschriebene Eingliederungsplan ist integraler Bestandteil der personenzentrierten Hilfeplanung.
- Die Werkstatt bietet ausschließlich Menschen mit einer wesentlichen Behinderung im Sinne des SGB XII eine Beschäftigungsmöglichkeit im Arbeitsbereich. Leitlinie für den Begriff der wesentlichen Behinderung ist die Orientierungshilfe der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger. Die Werkstatt stellt sicher, dass die Orientierungshilfe in der Werkstatt bekannt ist und bei Beratungsgesprächen zur Aufnahme in dem Arbeitsbereich der Werkstatt Berücksichtigung findet.
- Das einheitliche Protokoll für die Sitzung des Fachausschusses wird angewandt.

**1.1.6 Unterstützung der Kontakt-, Koordinierungs- und Beratungsstellen**

- Die Werkstatt stellt die für die Beratungsgespräche und Informationsveranstaltungen der KoKoBe's notwendigen Räume im erforderlichen zeitlichen Umfang zur Verfügung.

**1.2 Ist-Beschreibung**

**1.3 Zielvereinbarung**

## 2 Erhöhung der Anzahl der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

### 2.1 Standards

#### 2.1.1 Die Werkstatt hält eine Konzeption zur Förderung des Überganges auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vor.

Diese muss geeignet sein, systematische Überleitungsprozesse einzuleiten und zu begleiten.

Ein solches Konzept sieht mindestens vor:

- Das Erstellen individueller Förderpläne (unter Einbezug des Menschen mit Behinderung)
- Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen (dies können z. B. Hilfen zur Orientierung, Bewerbungstrainings, Praktika in anderen Werkstätten und eine Flexibilisierung der Bereiche innerhalb einer Werkstatt sein)
- Die Bildung von Übergangsgruppen
- Die Einrichtung von Betriebspraktika
- Die zeitlich befristete Erprobung im Rahmen der Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung auf einem ausgelagerten bzw. betriebsintegrierten Arbeitsplatz

Die Quantität und Qualität der im Rahmen der Übergangskonzeptionen durchgeführten Maßnahmen wird dokumentiert. Die Ergebnisse werden zu festgelegten Zeitpunkten dem LVR vorgelegt.

#### 2.1.2 3 % aller beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (sowohl aus dem Berufsbildungsbereich als auch aus dem Arbeitsbereich) der WfbM werden innerhalb von 2 Jahren als Vermittlungsvorschläge an den Fachausschuss gemeldet.

Die Vermittlung soll dabei durch den zuständigen IFD erfolgen, ist jedoch auch in Abstimmung mit dem IFD - durch die Werkstatt möglich. Dies soll auch Bestandteil der zwischen der Werkstatt und den Integrationsfachdiensten abzuschließen den Kooperationsvereinbarungen sein.

Gemäß der gesetzlichen Verpflichtung nach § 5 WVO werden beschäftigte Mitarbeiter, die die WfbM für vermittlungsfähig hält, dem Fachausschuss vorgestellt. Der Tagesordnungspunkt „Überleitungsprozess“ (d.h. beschäftigte MitarbeiterInnen, die sich im Überleitungsprozess befinden oder dafür vorgesehen sind) werden zum festen Bestandteil jeder Fachausschuss -Tagesordnung.

Der im Einzelfall beauftragte Integrationsfachdienst wird an den Sitzungen beteiligt.

#### 2.1.3 Die Werkstatt schließt mit dem örtlich zuständigen Integrationsfachdienst eine Kooperationsvereinbarung ab.

Diese Kooperationsvereinbarung soll zwischen den Vertragspartnern in einer konkreten Vereinbarung abgestimmt werden.

**2.1.4 Die Werkstatt ist über das Kombilohnmodell informiert und nutzt es aktiv bei jedem Übergang eines beschäftigten Mitarbeiters/einer beschäftigten Mitarbeiterin auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.**

Es ist Aufgabe der Werkstatt, die beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Angestellten, aber auch die in Betracht kommenden Arbeitgeber, über das Kombilohnmodell zu informieren. Die WfbM bezieht die vom LVR beauftragte Projektstelle mit ein.

Informationen zum Kombilohnmodell in einfacher Sprache werden durch den LVR erstellt.

**2.1.5 Jeder Teilnehmer / jede Teilnehmerin am Kombilohnmodell kann für die Dauer der Laufzeit vom IFD fachlich begleitet werden.**

Die Werkstatt wirkt an diesem Prozess in enger Kooperation mit IFD und allen beteiligten Partnern aktiv mit.

**2.1.6 Bei Scheitern eines Arbeitsverhältnisses auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird für den Zeitraum von 5 Jahren unbürokratisch eine Rückkehr in die Werkstatt garantiert.**

Der LVR wird über das konkrete Verfahren bei Scheitern eines Arbeitsverhältnisses und Rückkehr in die Werkstatt informieren.

**2.1.7 Die Werkstatt arbeitet mit den Integrationsunternehmen zusammen.**

Die Kooperation zwischen Werkstatt und den Integrationsunternehmen wird im Hinblick auf das gemeinsame Ziel des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt intensiviert. Wichtig ist bei allen Vereinbarungen und Maßnahmen die Beachtung der Wünsche und Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung, sowie die Gegebenheiten der jeweiligen Arbeitgeber.

**2.2 Ist-Beschreibung**

**2.3 Zielvereinbarung**

### **3 Auf- und Ausbau differenzierter Beschäftigungsangebote der Werkstätten**

#### **Vorbemerkung**

Menschen mit Behinderungen haben einen erhöhten Förderungsbedarf in Bezug auf Grundarbeitsfähigkeiten, die für eine Vermittlung auf den Arbeitsmarkt erforderlich sind. Durch die Schaffung und Ausweitung des Angebots differenzierter Beschäftigung sollen Selbständigkeit, Leistungsfähigkeit und Selbstwertgefühl der Menschen mit Behinderung entsprechend der individuellen Möglichkeiten erhöht werden.

Mit dem Gesetz zur Einführung Unterstützter Beschäftigung ist in § 136 Abs. 1 Satz 5 und 6 SGB IX die Klarstellung erfolgt, dass betriebsintegrierte Beschäftigungsmöglichkeiten im Berufsbildungs- und im Arbeitsbereich in Form (dauerhaft) ausgelagerter Arbeitsplätze zum gesetzlichen Leistungsangebot der Werkstätten für Menschen mit Behinderung gehören.

Langfristiges Ziel der Maßnahmen ist die Erleichterung bzw. begleitende Hinführung zu einem jeweiligen Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt. Somit wird auch ein weiterer Schritt im Sinne des Normalitätsprinzips getan. Die Gewährung Differenzierter Beschäftigungsangebote umfasst dabei

- die Bereitstellung und den Ausbau Betriebsintegrierter Beschäftigungsformen
- die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung

Die nachstehenden Standards orientieren sich (auch) am Ziel der sozialen und beruflichen Eingliederung der behinderten Menschen in Betriebe des Allgemeinen Arbeitsmarktes.

#### **3.1 Standards zur Optimierung und zum Ausbau differenzierter Beschäftigungsangebote**

##### **3.1.1 Betriebsintegrierte Beschäftigungsformen**

###### Definition „betriebsintegrierter Arbeitsplatz“

Betriebsintegrierte Beschäftigungsformen sind ausgelagerte befristete oder dauerhaft angelegte Arbeitsplätze sowie Praktika in Betrieben des Allgemeinen Arbeitsmarktes einschließlich Integrationsprojekte.

Bei dieser Beschäftigungsform handelt es sich um begleitete Arbeit von Werkstattbeschäftigten in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Befristete BiAP bieten dem Menschen mit Behinderung die Möglichkeit, bei einem potenziellen künftigen Arbeitgeber die berufspraktischen Fähigkeiten und sozialen Kompetenzen zu erwerben, die erforderlich sind, um zu einem späteren Zeitpunkt formal aus der Werkstatt ausscheiden und ein Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingehen zu können. Dauerhafte BiAP kommen für Menschen mit Behinderung in Betracht, die durch diese Form der Beschäftigung die derzeit optimale Eingliederung in das Arbeitsleben und damit ein Höchstmaß an Normalität erreichen. Ziel kann auch bei dieser Form die Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt sein.

### 3.1.1.1 Ausgelagerte bzw. Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAP)

**Angestrebt ist aus fachlichen Gründen ein möglichst hoher Anteil an BiAP. Als erster Teilschritt zu diesem Ziel soll bis Ende 2010 ein Anteil von 3,5 % der WfbM – Plätze im Arbeitsbereich als ausgelagerte BiAP betrieben werden.**

Bei der individuellen Zielvereinbarung ist die Ausgangssituation der WfbM hinsichtlich bereits vorhandener BiAP, Größe und Region zu berücksichtigen.

Während der Dauer der betriebsintegrierten Beschäftigung behalten die beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihren Rechtsstatus als beschäftigte (r) Mitarbeiterin / Mitarbeiter der WfbM und bleiben damit auch unter der Verantwortung der WfbM. Die WfbM setzen sich dafür ein, dass die BiAP auf einer Vereinbarung oder einem Vertrag zwischen der Werkstatt und dem Betrieb basieren.

BiAP können als Gruppen – und / oder Einzelarbeitsplätze eingerichtet werden. Der Anteil der Einzelarbeitsplätze soll am Gesamtaufkommen der von der Werkstatt vermittelten BiAP mindestens 25% betragen. Die WfbM wirken darauf hin, dass Einzelarbeitsplätze nicht mit dem Ziel geschaffen und erhalten werden, den Abschluss sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse zu umgehen.

Alle Menschen mit Behinderung, die einer betriebsintegrierten Beschäftigung nachgehen, unterliegen uneingeschränkt den Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Die WfbM gewährleistet auch die Begleitung der beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die einer betriebsintegrierten Beschäftigung nachgehen. Der betriebsintegrierte Arbeitsplatz wird vor Aufnahme der Tätigkeit und im Verlauf der Beschäftigungszeit regelmäßig daraufhin überprüft, ob die Tätigkeit den individuellen Fähigkeiten des Menschen entspricht und insoweit die weitere Rehabilitation unterstützen kann.

Für jede beschäftigte Mitarbeiterin / jeden beschäftigten Mitarbeiter wird geprüft, ob der Berufsbildungsbereich in Form eines BiAP durchgeführt werden kann. Die Anzahl der BiAP im Berufsbildungsbereich wird bei der Ermittlung der prozentualen Zielvorgabe nicht berücksichtigt.

#### Weitere Rahmenbedingungen:

Eine regelmäßige Auswertung hinsichtlich der vermittelten BiAP wird einmal jährlich durch den Fachausschuss vorgenommen.

Der LVR übernimmt die evtl. zusätzlich entstehenden Fahrtkosten zu den BiAP.

Die WfbM stellt die erforderliche Kommunikation und Information für die beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Beteiligten über die Möglichkeiten von BiAP sicher. Hierzu werden:

- Potentielle Arbeitgeber und andere Beteiligte über die Möglichkeit und Modalitäten von BiAP informiert. Belegschaften werden bei Bedarf über die sozialen Belange der „Menschen mit Behinderung“ informiert.
- Die beschäftigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der WfbM werden über die Möglichkeit und Modalitäten von BiAP informiert, insbesondere mit Blick auf die flexiblen Angebote und damit verbundenen Rückkehrmöglichkeiten.

### **3.1.1.2 Praktika**

**Die WfbM bietet geeigneten Beschäftigten die Möglichkeit, nach entsprechender Förderung und Vorbereitung, ein Praktikum in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes wahrzunehmen.**

#### Definition „Praktika“

Praktika sind kurzfristig angelegt und geben den beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der WfbM die Möglichkeit die Arbeitsbedingungen des Allgemeinen Arbeitsmarktes realistisch kennen zu lernen. Sie dienen damit der Vorbereitung einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und / oder der Vorbereitung einer Tätigkeit auf ausgelagerten befristeten oder dauerhaften BiAP.

Während der Dauer des Praktikums behalten die beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Rechtsstatus als beschäftigte Mitarbeiterin / beschäftigter Mitarbeiter der WfbM und bleiben damit auch unter der Verantwortung der WfbM.

Praktika sollen i.d.R. nicht weniger als 2 Wochen (Orientierungspraktikum) und nicht länger als 6 Monate (Betriebspraktikum) dauern.

Die WfbM verfügt über vielfältige Praktikumsplätze und baut diese Strukturen durch die Akquise von Praktikumsplätzen weiter aus. Zu diesem Zweck baut die WfbM die Kontakte zu Arbeitgebern und den IFD (Kooperationsvereinbarungen) auf bzw. aus.

### **3.1.2 Ist-Beschreibung**

### **3.1.3 Zielvereinbarung**

## **3.2 Teilzeitbeschäftigung**

### **3.2.1 Standard**

**Die WfbM bietet die Möglichkeit einer Beschäftigung in Teilzeit nach Maßgabe des Teilzeit - und Befristungsgesetzes (TzBfG) an.**

Aufgrund des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) wird die Teilzeitbeschäftigung in Werkstätten für behinderte Menschen derzeit in dem Modellversuch „Teilzeitbeschäftigung in den rheinischen Werkstätten für behinderte Menschen“ bis Ende 2009 erprobt.

Bereits vor Ablauf des Modellversuchs sollen – auch entsprechend dem Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderungen – die Möglichkeit zur Wahrnehmung von Teilzeitbeschäftigung ausgebaut werden.

Soweit wegen Art oder Schwere der Behinderung im Einzelfall kürzere Beschäftigungszeiten angezeigt sind (§ 6 II WVO), wird der Fortbestand des Grundes für die verkürzte Beschäftigungszeit nach spätestens 12 Monaten im Fachausschuss überprüft.

Regelmäßige Meldungen der Anzahl der in Teilzeitform arbeitenden beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere auch der Personen, die behinderungsbedingt teilzeitbeschäftigt sind, sind hierfür erforderlich. Die Art und Weise der statistischen Erfassung muss noch vereinbart werden.

**3.2.2 Ist-Beschreibung**

**3.2.3 Zielvereinbarung**

## **4 Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets**

### **4.1 Standards**

**Der Landschaftsverband Rheinland und die Werkstatt fördern die Umsetzung des Persönlichen Budgets zur Teilhabe am Arbeitsleben.**

- 4.1.1 Die Werkstatt informiert regelmäßig, mindestens zweimal pro Jahr, die neu ins System kommenden handelnden Personen (Menschen mit Behinderung, Eltern, gesetzliche Betreuer, Werkstatttrat, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Werkstatt) über die Möglichkeiten des Persönlichen Budgets zur Teilhabe am Arbeitsleben.
- 4.1.2 Die Werkstatt hält in ihrem Internetauftritt aktuelle Informationen über das Persönliche Budget zu Teilhabe am Arbeitsleben bereit.
- 4.1.3 Die Werkstatt und der Landschaftsverband Rheinland verpflichten sich in mindestens zwei Fachausschuss-Sitzungen pro Jahr das Thema Persönliches Budget auf die Tagesordnung zu setzen.  
Dies dient der gegenseitigen Information und dem gegenseitigen Austausch über gesetzliche Änderungen, gelungene Beispiele oder Schwierigkeiten bei der Umsetzung einzelner Budgets.
- 4.1.4 Die Werkstatt und der Landschaftsverband Rheinland realisieren nach Möglichkeit über das Persönliche Budget die Aufnahme von Menschen mit Behinderung, die nicht im Einzugsgebiet der Werkstatt wohnen, wenn dies der ausdrückliche Wunsch des Menschen mit Behinderung ist.
- 4.1.5 Die Werkstatt verpflichtet sich, realisierte Persönliche Budgets im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben in einen „Best-Practice-Pool“ einzubringen.  
Über Erfahrungen und Ergebnisse aus dem Modellpool sollen alle rheinische Werkstätten und deren Werkstattträte in geeigneter Weise informiert werden.

### **4.2 Ist-Beschreibung**

### **4.3 Zielvereinbarung**

## 5 Förderung besonderer Personengruppen in den Werkstätten

### Vorbemerkung

Die erarbeiteten Eckpunkte zur Betreuung von

- Menschen mit herausforderndem Verhalten
- schwerst mehrfach behinderte Menschen
- Menschen mit psychischen Behinderungen
- Menschen mit autistischen Behinderungen
- ältere behinderte Menschen

sind Bestandteil der Zielvereinbarungen.

Grundsätzlich wird vereinbart:

- Die Werkstatt garantiert Menschen mit Behinderung die Teilhabe am Arbeitsleben gemäß § 136 SGB IX; hierzu werden Arbeitsangebote vorgehalten, die individuelle Bedürfnisse berücksichtigen und spezifische Hilfebedarfe decken (personenzentrierter Ansatz).
- Zur Ermittlung des individuellen Hilfebedarfes werden z.B. Praktika im Vorfeld der Werkstattaufnahme angeboten.
- Hilfebedarfe, die sich aus der individuellen Ausprägung der Behinderung bzw. einer Lebensphase ergeben, werden im Rahmen von gezielten und konzeptionell beschriebenen Angeboten gedeckt; das zur Umsetzung erforderliche, spezifisch qualifizierte Personal wird vorgehalten.
- Vorliegende Konzepte sind anhand der o.g. Eckpunktepapiere auf ihre Aktualität überprüft; sollte kein Konzept vorliegen, wird ein solches erarbeitet; der Zeitraum hierfür wird mit dieser individuellen Zielvereinbarung wie folgt festgelegt (*in der Regel Zeitraum nicht länger als 6 Monate je Konzept*).

### 5.1 Standards

Hinsichtlich der konkreten Umsetzung wird vereinbart:

- Verfahrensweisen zur Umsetzung fachlicher Standards in die praktische Arbeit sind beschrieben; dies gilt insbesondere für die Entwicklung der Angebotsstrukturen und die Qualifizierungsaktivitäten für das Personal. Die Verantwortungsbereiche sind klar definiert.
- Die personelle und räumliche Ausstattung, die methodische Ausrichtung sowie spezifische Arbeitsformen und -inhalte für die besonderen Personengruppen sind vorhanden.
- Leitvorstellung bei krisenhaften Entwicklungen bzw. biographisch bedingten Veränderungen eines beschäftigten Mitarbeiters / einer beschäftigten Mitarbeiterin ist es, ihm die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben in der Werkstatt zu erhalten. Hierfür erforderliche Anpassungen in den Abläufen, zur Gestaltung von Arbeitsplätzen bzw.

hinsichtlich der professionellen Unterstützung werden vorgenommen; externe Beratungsdienste (z.B. Institut für Konsulentenarbeit Kompass) werden genutzt.

- Die Werkstatt kooperiert insbesondere zur Erfüllung ihres Auftrages gegenüber besonderen Personengruppen intensiv mit allen im Einzelfall Beteiligten. Leitvorstellung ist die Herstellung von störungsfreien, stabilen Kooperationsbeziehungen.
- Sollte in Ausnahmefällen eine Lösung im Rahmen der Werkstattbeschäftigung nicht erreichbar sein, wird mit dem beschäftigten Mitarbeiter / der beschäftigten Mitarbeiterin ein alternatives Angebot zur Teilhabe am Arbeitsleben gefunden.

## 5.2 Ist-Beschreibung

## 5.3 Zielvereinbarung

# 6. Vereinbarungszeitraum und Dokumentation

Diese Vereinbarung gilt vom Tage der Unterzeichnung bis zum 31.12.2010.

Der Leistungserbringer wird spätestens bis zum 31.03.2011 über den Zielerreichungsstand berichten. Hierzu wird der LVR gemeinsam mit den rheinischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege einen Standard für die Dokumentation entwickeln. Auf Basis dieser Dokumentation werden die Vertragspartner in einem gemeinsamen Gespräch die Ergebnisse auswerten und festlegen, wie der Prozess zur Verbesserung der Teilhabemöglichkeit von Menschen mit einer wesentlichen Behinderung am Arbeitsleben fortgeführt werden kann. Sofern sich abzeichnet, dass einzelne Vereinbarungen nicht umsetzbar bzw. Zielsetzungen nicht erreichbar sind, wird aus der Steuerungsgruppe (Vertreterinnen und Vertretern der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege und des Landschaftsverbandes Rheinland) heraus ein Qualitätsgespräch mit dem Leistungserbringer vereinbart.

Stadt,

Köln,

Leistungserbringer

Landschaftsverband Rheinland