



Der Direktor des Landschaftsverbandes Rheinland

Vorlage-Nr. 12/4271

öffentlich

Datum: 18.05.2009
 Dienststelle: Fachbereich 72
 Bearbeitung: Herr Wittke

Sozialausschuss **09.06.2009** **Beratung**

Tagesordnungspunkt:

Weiterentwicklung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben; Abschluss der individuellen Zielvereinbarungen zwischen den rheinischen Werkstätten und dem Landschaftsverband Rheinland

Kenntnisnahme:

Der Bericht über den Umsetzungsstand der Zielvereinbarungen zwischen dem Landschaftsverband Rheinland und den 43 rheinischen Werkstattträgern wird gemäß Vorlage 12/4271 zur Kenntnis genommen.

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (lfd. 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

H o f f m a n n - B a d a c h e

Begründung der Vorlage 12/4271:

Die Verwaltung hat dem Ausschuss in der Sitzung am 19.02.2008 (Vorlage Nr. 12/3003, Anlage1) über den Abschluss der **Rahmenzielvereinbarung über die Weiterentwicklung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zwischen den rheinischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege und dem Landschaftsverband Rheinland** berichtet.

Die Vereinbarung hat zum Ziel, vor dem Hintergrund der weiterhin ansteigenden Zahl von Werkstattbeschäftigten und der nach wie vor angespannten Lage auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt die Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben qualitativ und quantitativ weiter zu entwickeln – dies auch vor dem Hintergrund der angespannten Haushaltssituation des Landschaftsverbandes Rheinland. Hierzu wurden mit der Rahmenzielvereinbarung Ziele und Handlungsfelder definiert. Handlungsfelder sind:

1. Verbesserung der Berufswegeplanung für behinderte Menschen
2. Erhöhung der Anzahl der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
3. Aufbau und Ausbau differenzierter Beschäftigungsangebote der Werkstätten
4. Entwicklung von Konzeptionen für die Inanspruchnahme des Persönlichen Budget
5. Entwicklung von Eckpunkten zur Förderung besonderer Personengruppen in den Werkstätten

Zur Umsetzung der Rahmenzielvereinbarung hat im April 2008 ein Workshop mit allen Geschäftsführungen der Werkstätten im Rheinland als Auftaktveranstaltung für den nachfolgenden Prozess stattgefunden. Analog zu den Handlungsfeldern wurden fünf Arbeitsgruppen gebildet, die in den Monaten Mai 2008 bis Januar 2009 konkrete Maßnahmen zur Erreichung der jeweiligen Zielsetzung erarbeitet, rheinlandweit angestrebte Standards definiert und Einzelziele formuliert haben. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen wurden anschließend in einer parallel gebildeten Steuerungsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege und des Landschaftsverbandes Rheinland abgestimmt und in einer Mustervereinbarung für die individuellen Zielvereinbarungen mit jeder Werkstatt zusammengeführt.

Am 23.04.09 wurde diese Mustervereinbarung und damit die Standards zur Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben allen Geschäftsführungen der 43 Werkstattträger vorgestellt und diskutiert. Das Muster für die individuellen Zielvereinbarungen ist als Anlage 2 beigefügt.

Diese **individuelle Zielvereinbarung** gliedert sich pro Handlungsfeld in drei Teilbereiche:

- I. Festgelegte Standardbeschreibungen
- II. Erhebung des Ist – Zustandes der jeweiligen Werkstatt
- III. Konkrete mit jeder Werkstatt vereinbarten Maßnahmen zur Zielerreichung.

Die Gespräche mit jeder Werkstatt zum Abschluss der Zielvereinbarungen haben ab Mai 2009 begonnen. Ziel ist ein Abschluss der jeweiligen Zielvereinbarungen möglichst noch im Jahr 2009.

Vereinbart ist, dass die Werkstätten spätestens bis zum 31.03.2011 über den Zielerreichungsstand berichten. Auf Basis des Berichtes werden die Vereinbarungspartner 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 bereits vorher abzeichnet, dass einzelne Vereinbarungen nicht umsetzbar bzw. Zielsetzungen nicht erreichbar sind, wird aus der Steuerungsgruppe (Vertreterinnen und Vertretern der Spitzenverbände der Freien Wohnfahrtspflege und des Landschaftsverbandes Rheinland) heraus ein Qualitätsgespräch mit dem Leistungserbringer vereinbart.

In Vertretung

H o f f m a n n - B a d a c h e

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, Werkstattträt, 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

Rahmzielvereinbarung über die Weiterentwicklung von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zwischen den rheinischen Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege und dem Landschaftsverband Rheinland

Handlungsfeld 5: Entwicklung von Eckpunkten zur Förderung besonderer Personengruppen in den Werkstätten

Eckpunkte für Qualitätsstandards zur Betreuung/Förderung von			
schwerst mehrfach behinderten Menschen	Menschen mit psychischen Behinderungen	Menschen mit Behinderung aus dem Autismus-Spektrum	älteren Menschen mit Behinderung
<p>Menschenbild</p> <p>Die Würde des Menschen mit seinen Besonderheiten einschließlich der Schwerstmehrfachbehinderungen ist anerkannt und bezieht den Menschen partnerschaftlich in die Planung und Durchführung der Handlungen ein.</p> <p>Spätestens mit diesem Paradigmenwechsel und dem damit einhergehenden Perspektivwechsel gilt es, den behinderten Menschen als selbst befähigtes und selbst bestimmtes Subjekt wahrzunehmen, das für seine Interessen einsteht und eine persönliche Lebens- und Zukunftsplanung in eigener Regie hat.</p>	<p>Menschenbild</p> <p>Für Menschen mit psychischen Behinderungen gilt das Prinzip der Selbstverantwortung. Die Ziele aktiver gesellschaftlicher Partizipation, Mitgestaltung der Soziodarangebots- und einer persönlichen Lebens- und Zukunftsplanung in eigener Regie haben Priorität.</p> <p>Grundsätzlich gilt für den Umgang mit Mitarbeiterinnen mit psychischen Behinderungen in WfbMs, dass sie alles brauchen, was andere Menschen für ihre seelische Stabilität benötigen – nur noch spezifischer.</p>	<p>Menschenbild</p> <p>Spätestens mit dem sogenannten Paradigmenwechsel und dem damit einhergehenden Perspektivwechsel gilt es, den behinderten Menschen als selbst befähigtes und selbst bestimmtes Individuum wahrzunehmen, das für seine Interessen einsteht und eine persönliche Lebens- und Zukunftsplanung in eigener Regie hat.</p> <p>Die Anerkennung der Einzigartigkeit, des Nicht-Begreifens von zwischenmenschlichen Austauschmöglichkeiten, alltäglichen Abläufen und Zusammenhängen, nur einzelne Aspekte eines Ganzen wahrnehmen, aber nicht den Gesamtzusammenhang und auch nicht die Sinnhaftigkeit erkennen zu können, erfordert von der Gesellschaft eine stetige Anpassung der Umwelt für den Menschen mit Autismus. Übertragen auf die Arbeit in der WfbM bedeutet dies, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass eine Teilhabe am Arbeitsleben möglich wird.</p>	<p>Menschenbild</p> <p>Grundsätzlich gelten die Aussagen zum Menschenbild, die zur Sichtweise auf und den Umgang mit Menschen mit Behinderungen unterschiedlicher Art gemacht wurden, natürlich auch für die Menschen, die sich aufgrund ihres Alters in einer Lebensphase mit veränderten individuellen Voraussetzungen und ggf. speziellen Betreuungsbedarfen befinden.</p> <p>Bei älteren Menschen ist es darüber hinaus von herausragender Bedeutung, für jeden einzelnen Menschen herauszufinden, welche Art von „Eingensinn“ in seinem Leben er entwickelt hat und dessen Realisierung höchste Priorität zuzuweisen.</p> <p>Pädagogische Konzepte und Angebote sind hierauf individuell abzustellen.</p>
Personenkreis	Personenkreis	Personenkreis	Personenkreis

Eckpunkte für Qualitätsstandards zur Betreuung/Förderung von			
schwerst mehrfach behinderten Menschen	Menschen mit psychischen Behinderungen	Menschen mit Behinderung aus dem Autismus-Spektrum	älteren Menschen mit Behinderung
<p>Schwerstmehrfachbehinderung ist gekennzeichnet durch ein komplexes Geflecht unterschiedlicher Beeinträchtigungen emotionaler, kognitiver, körperlicher, sozialer und kommunikativer Art.</p> <p>Sie ist immer mit hoher sozialer Abhängigkeit verbunden.</p> <p>Menschen mit Schwerstmehrfachbehinderung haben einen individuell höheren Betreuungs-, Förderungs- und Pflegebedarf.</p>	<p>Hierzu zählen alle Menschen, die, aufgrund einer diagnostizierten seelischen Störung (Psychose, Persönlichkeitsstörung, affektive Störung, Abhängigkeitskrankung, Neurose etc.) und den damit verbundenen Funktions- und Aktivitätsstörungen gemäß SGB IX § 2 Abs. 1 als behindert gelten, d.h. wenn ihre seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweicht und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.</p> <p>Die Personengruppe kennzeichnet eine große Vielfalt an intellektuellen, schulischen, beruflichen und persönlichen Ausgangslagen.</p> <p>Dabei finden sich die gleichen intellektuellen Voraussetzungen wie in der Bevölkerung.</p> <p>Altersmäßig umfasst dieser Personenkreis die Zeitspanne nach Beendigung der Schulpflicht bis zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben.</p>	<p>In den letzten Jahren hat sich im Bereich der Forschung und Diagnostik auf dem Gebiet des Autismus eine rasante Entwicklung ergeben. Die Anzahl der Menschen mit einer diagnostizierten Behinderung aus dem Autismus-Spektrum steigt in den Werkstätten für behinderte Menschen. Ähnliche Entwicklungen sind auch aus den Förderschulen bekannt. In das Autismus-Spektrum fallen insbesondere</p> <ul style="list-style-type: none"> • der frühkindliche Autismus • das Asperger-Syndrom • der atypische Autismus <p>Autismus ist gemäß ICD 10 eine tiefgreifende Entwicklungsstörung, welche sich wesentlich auf die soziale Interaktion und die Kommunikation auswirkt. Damit gehen stereotype und repetitive Verhaltensweisen einher sowie ein eingeschränktes Repertoire an Interessen und Aktivitäten.</p> <p>Eine berufliche Integration von autistischen Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt nicht häufig: „Ca. 65% der Erwachsenen mit Autismussyndrom arbeiten in Werkstätten für behinderte Menschen.“</p> <p>(Quellenangabe: Autismus / Zeitschrift des Bundesverbandes „Hilfe für das autistische Kind“ Heft 57/2004/Seite 4)</p>	<p>Die Notwendigkeit einer spezifischen Betreuung in der WfbM ist zu ermitteln für Menschen,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die in der Regel älter als 50 Jahre sind und altersbedingte Veränderungen aufweisen, die sich auf ihre Teilhabefähigkeit am Arbeitsleben auswirken • die etwa 63 Jahre alt sind und auf den Übergang in den Ruhestand vorbereitet werden sollten. <p>Die Zugehörigkeit eines Menschen mit Behinderung zu diesem Personenkreis mit spezifischem Betreuungsbedarf wird im Rahmen der Förderplanung oder anlassbezogen im Fallgespräch ermittelt. Im Verlauf ist zu prüfen, ob die Zugehörigkeit zum Personenkreis im Sinne eines spezifischen Betreuungsbedarfs noch gegeben ist.</p> <p>Grundannahme ist in jedem Falle eine weiterhin vorhandene Fähigkeit zur Teilnahme am Produktionsprozess der WfbM.</p>

Eckpunkte für Qualitätsstandards zur Betreuung/Förderung von			
schwerst mehrfach behinderten Menschen	Menschen mit psychischen Behinderungen	Menschen mit Behinderung aus dem Autismus-Spektrum	älteren Menschen mit Behinderung
<p>Teilhabe am Arbeitsleben</p> <p>Arbeit hat bis heute an ihrer Bedeutung für die menschliche Identität und Teilhabe an der Gesellschaft nichts eingebüßt. Sie sorgt sowohl für ein eigenes Einkommen als auch für Selbstachtung und soziale Anerkennung. Darüber hinaus dient Arbeit der Strukturierung des Tagesablaufes und ermöglicht menschliche Kontakte. Diese Ziele gelten auch für Menschen mit Behinderung, denen, unabhängig von Art und Schwere der Behinderung, die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu ermöglichen ist.</p> <p>Übertragen auf die Arbeit in der WfbM bedeutet dies, den Menschen mit Schwerstmehrfachbehinderungen nicht dem vorgegebenen Rahmen anzupassen, sondern die Arbeitsbedingungen dergestalt zu verändern, dass eine Teilhabe am Arbeitsleben möglich wird.</p> <p>Die bereits vorhandenen Kompetenzen in der Werkstatt sind zu nutzen und die externen, möglichst ortsnahen Unterstützungsangebote (kooperierende Fachpersonen, -einrichtungen und -verbände) können ergänzend in Anspruch genommen werden.</p> <p>Optimaler Ort dieser Maßnahme ist die Werkstatt für behinderte Menschen. Der Rechtsanspruch ergibt sich aus</p>	<p>Teilhabe am Arbeitsleben</p> <p>Arbeit hat eine essentielle Bedeutung für die menschliche Identität und die Teilhabe an der Gesellschaft. Insbesondere in unserer westlichen Kultur kommt ihr die wirksamste tagesstrukturierende Funktion zu.</p> <p>Da bei Menschen mit psychischen Behinderungen oft eine komplexe Problemsituation in allen Lebensbereichen vorliegt, kommt es dazu, dass der Einstieg ins Erwerbsleben oft nicht gelingt oder aber es kommt zum vorzeitigen Ausscheiden, so dass die Erarbeitung einer neuen beruflichen Perspektive ein differenziertes Vorgehen verlangt.</p> <p>Die verbliebenen Ressourcen müssen dabei unter Berücksichtigung der spezifischen individuellen Verfassung erprobt und eingesetzt werden. Dabei ergeben sich in den WfbMs besondere Schwierigkeiten im Umgang mit Menschen mit psychischen Behinderungen im Vergleich zu anderen Störungsbildern aufgrund des häufig vorliegenden Prozesscharakters des Behinderungsbildes, welches oft weniger statisch als andere ist.</p> <p>Kennzeichnend für die große Gruppe der an einer Psychose erkrankten Menschen ist die oft fehlende Krankheitseinsicht und damit verbunden eine schwierige Compliance.</p>	<p>Teilhabe am Arbeitsleben</p> <p>Arbeit hat bis heute ihre Bedeutung für die menschliche Identität und Teilhabe an der Gesellschaft nicht eingebüßt. Sie sorgt sowohl für ein eigenes Einkommen als auch für Selbstachtung und soziale Anerkennung. Darüber hinaus dient Arbeit der Strukturierung des Tagesablaufes und ermöglicht menschliche Kontakte. Diese Ziele gelten auch für Menschen mit Behinderung, denen, unabhängig von Art und Schwere der Behinderung, die Teilhabe am Arbeitsleben entsprechend den Neigungen und Fähigkeiten dauerhaft zu ermöglichen ist.</p> <p>Voraussetzung für Handlungskonzepte zur Erreichung dieses Ziels ist ein Menschenbild, das die Würde des Menschen mit seinen Besonderheiten in den Mittelpunkt stellt und seine Bedürfnisse in die Planung und Durchführung der Handlung einbezieht.</p>	<p>Zielsetzung</p> <p>Ziele bei der spezifischen Betreuung des Personenkreises in der WfbM sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilhabe am Arbeitsleben unter sich ändernden Voraussetzungen beim einzelnen Menschen mit Behinderung • die aktive Vorbereitung auf den Ruhestand als eine neue Lebensphase • die bestmögliche Nutzung der individuellen Ressourcen.

Eckpunkte für Qualitätsstandards zur Betreuung/Förderung von			
schwerst mehrfach behinderten Menschen dem SGB IX.	Menschen mit psychischen Behinderungen	Menschen mit Behinderung aus dem Autismus-Spektrum	älteren Menschen mit Behinderung
	<p>Ziel ist hier, die Einsicht in die Erkrankung zu entwickeln und den Umgang mit der Erkrankung zu lernen.</p> <p>Menschen mit einer psychischen Behinderung können grundsätzlich komplexe Leistungsanforderungen erfüllen, die Einschränkungen bestehen oft darin, den sozialen Erwartungen auf Grund von Störungen im kognitiven und sozial-emotionalen Bereich nicht gerecht werden zu können.</p> <p>Der besondere Bedarf von Menschen mit einer psychischen Behinderung muss berücksichtigt werden. Es darf weder zu einer Unterforderung hinsichtlich des Aufgabenniveaus noch zu einer Überforderung hinsichtlich des Anspruchs, kontinuierlich zu arbeiten, kommen.</p> <p>Teilhabe am gesellschaftlichen Leben mit dem Schwerpunkt der Teilhabe am Arbeitsleben ist das Ziel der Förderung für Menschen mit psychischen Behinderungen in WfbMs.</p>		

Eckpunkte für Qualitätsstandards zur Betreuung/Förderung von			
schwerst mehrfach behinderten Menschen	Menschen mit psychischen Behinderungen	Menschen mit Behinderung aus dem Autismus-Spektrum	älteren Menschen mit Behinderung
<p>Hilfeplanung / Förderplanung</p> <p>Eine erfolgreiche Hilfeplanung setzt voraus, jedes Verhalten als Ausdruck der persönlichen Befindlichkeit anzuerkennen, den Sinn zu verstehen. Ziel muss sein, die Herausforderung der Schwerstmehrfachbehinderung anzunehmen und gemeinsam Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.</p> <p>Alle Bestandteile der Hilfeplanung werden gemeinsam mit den Fallmanagerinnen und Fallmanagern des LVR und unter Beteiligung der Reha-Träger (Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft) in den Fachhausschüssen der Werkstätten besprochen.</p> <p>Anlässe für eine Hilfeplanung in der Werkstatt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme in das Eingangsverfahren • Aufnahme in den Berufsbildungsbezug 1. Jahr • Aufnahme in den Berufsbildungsbezug 2. Jahr • Aufnahme in den Arbeitsbereich <p>Zu jedem einzelnen Abschnitt werden von der Werkstatt umfassende Dokumentationen vorgelegt.</p> <p>Auch alle besonderen Vorkommnisse der individuellen Entwicklung während der Förderung und Teilhabe werden in den</p>	<p>Förderung in der WfbM</p> <p>Neben den bekannten Werkstattabläufen und -erfordernissen sind für Menschen mit psychischen Behinderungen folgende spezifische Aspekte zu beachten.</p> <p>Grundhaltung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Klarheit und Eindeutigkeit • Transparenz, Übersichtlichkeit, Einfachheit und Unkompliziertheit der institutionellen, räumlichen, personellen und finanziellen Verhältnisse • Verlässlichkeit und Kontinuität • Ruhe, Gelassenheit, Entspannung • Vermeidung von Überforderung ebenso wie von Unterforderung • Die Rahmenbedingungen müssen weitgehend der Realität des Alltagslebens entsprechen • Strikte Wahrung der professionellen Distanz • Verhandeln statt Behandeln <p>Aufnahmeverfahren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausführlicher Überblick über Möglichkeiten der WfbM • Individuelles Erstgespräch <p>Eingangsverfahren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausführliche psychosoziale Anamnese unter Einbeziehung des Umfeldes 	<p>Hilfeplanung / Förderplanung</p> <p>Ausgehend von diesen speziellen Schwierigkeiten und Problemen, die bei Menschen mit Autismus auftreten und ihnen das Verstehen der Umwelt, das Lernen und die Erweiterung ihrer Handlungskompetenzen erschweren, müssen individuelle Strategien und Unterstützungsmodelle entwickelt und bereit gestellt werden, die ein selbstständiges und unabhängiges Handeln ermöglichen. Fachkompetenz, methodisches Vorgehen und die Entwicklung individueller Lösungen im Umgang mit diesem Personenkreis, der auf lebenslange Unterstützung angewiesen sein wird, sind zwingend erforderlich. Ziel muss eine Maximierung der individuellen Fähigkeiten zur Erreichung einer größtmöglichen Selbstständigkeit und damit einhergehend eine Verbesserung der Lebensqualität sein.</p> <p>Bei der Suche nach individuell passenden Lösungen, im Rahmen einer umfassenden Hilfeplanung, arbeiten alle am Leistungsgeschehen Beteiligten eng zusammen. Die vorhandenen Strukturen der Werkstätten, insbesondere im Hinblick auf die Wahl der entsprechenden WfbM (GB/PB), sind zu nutzen. Die externen, möglichst ortsnahe Unterstützungsangebote (kooperierende Fachpersonen, -einrichtungen und -verbände) sollen in Anspruch genommen werden.</p>	

Eckpunkte für Qualitätsstandards zur Betreuung/Förderung von		
schwerst mehrfach behinderten Menschen	Menschen mit psychischen Behinderungen	Menschen mit Behinderung aus dem Autismus-Spektrum
<p>Fachausschüssen besprochen und ebenfalls gesondert von der Werkstatt für Menschen mit Behinderung dokumentiert. Anlass oder Bestandteil jeder Vorstellung kann somit die Schwerstmehrfachbehinderung eines Menschen sein.</p> <p>Der Fachausschuss ist gehalten, einvernehmliche Beschlüsse zu fassen und diese im Einzelfallprotokoll festzuhalten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Multiple arbeitspädagogische Diagnostik- und Beurteilungsverfahren • Klärung der Motivation <p>Berufsbildungsbereich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weitere Klärung der psychosozialen Situation, Beratung und Begleitung • Breites Spektrum an berufsfeldorientierten Lern- und Handlungsfeldern • Psychoedukation: Der Zusammenhang zwischen der Erkrankung und der Leistungs- bzw. Arbeitsfähigkeit soll transparent werden, die Erkenntnisse sollen in die Förderplanung und die zukünftige Arbeitsplatzgestaltung mit einfließen - Compliance • Erarbeitung von Frühwarnzeichen und Umgang damit, Erarbeitung eines Krisenplans • Förderprogramme in den folgenden besonders relevanten Bereichen: <ol style="list-style-type: none"> 1. sozio-emotionaler Bereich 2. kognitiver Bereich • Motivationsarbeit, um Schwankungen und Abbrüchen entgegenzuwirken <p>Arbeitsbereich</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psychosoziale Beratung und Begleitung • Motivationsarbeit, um Schwankungen und Abbrüchen entgegenzuwirken 	<p>Alle Bestandteile der Hilfeplanung werden gemeinsam mit den Fallmanagern und Fallmanagern des LVR und unter Beteiligung der Reha-Träger (Bundesagentur für Arbeit, Deutsche Rentenversicherung, Berufsgenossenschaft) in den Fachausschüssen der Werkstätten besprochen.</p> <p>Anlässe für eine Hilfeplanung in der Werkstatt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufnahme in das Eingangsverfahren • Aufnahme in den Berufsbildungsbereich 1. Jahr • Aufnahme in den Berufsbildungsbereich 2. Jahr • Aufnahme in den Arbeitsbereich <p>Zu jedem einzelnen Abschnitt werden von der Werkstatt umfassende Dokumentationen der individuellen Entwicklungen vorgelegt, in denen alle Besonderheiten und Unterstützungsleistungen während der Förderung und Teilhabe festgehalten werden. Entsprechender Personalbedarf wird auf Grundlage des Kriterien-Katalogs (MVO, § 10 Abs. 2) ermittelt.</p> <p>Der Fachausschuss ist gehalten, einvernehmliche Beschlüsse zu fassen und diese im Einzelfallprotokoll festzuhalten. Bei weitergehendem Beratungsbedarf kann eine Vorstellung in der jeweiligen Hilfeplankonferenz erfolgen.</p>
		<p>älteren Menschen mit Behinderung</p>

Eckpunkte für Qualitätsstandards zur Betreuung/Förderung von			
schwerst mehrfach behinderten Menschen	Menschen mit psychischen Behinderungen	Menschen mit Behinderung aus dem Autismus-Spektrum	älteren Menschen mit Behinderung
	<p>wirken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Bedarf auch im Arbeitsbereich spezifische Förderprogramme • Bei Bedarf auch im Arbeitsbereich Angebote zur Psychoedukation/Krankheitsbewältigung <p>Phasenübergreifend</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppenorientierte Qualifizierung und laufende Fortbildung der Gruppenleiter und des Begleitenden Dienstes (insb. fundiertes (Fach-)wissen über psychische Erkrankungen, Auswirkungen auf die Arbeitswelt und entsprechende arbeitspädagogische Interventionen und Arbeitsplatzgestaltung) • interne und externe Fallbesprechung • Anpassung vorgegebener allgemeiner Bewertungs- und Dokumentationsinstrumente • Rolle des sozialen Dienstes als interner Case-Manager und Rehabilitationsbegleiter im Spannungsfeld Beschäftigter- Gruppe - Gruppenleiter - psychosoziales Umfeld 	<p>Sollten bauliche Veränderungen wie z.B. Schaffung kleinerer Räume erforderlich sein, besteht im Einzelfall die Möglichkeit der Förderung von Umbaumaßnahmen aus Mitteln der Ausgleichsabgabe.</p>	
<p>Methoden:</p> <p>Der personenzentrierte Ansatz sollte Grundlage für die Wahl einer Methode sein und impliziert somit eine Vielfalt von möglichen Vorgehensweisen. Wenn erforderlich, sollten methodische Herangehensweisen mit externen Bezugspersonen, Fachdiensten oder Fachleuten beraten werden (z.B.</p>	<p>Ziele und Mittel der beruflichen Qualifizierung</p> <p>Zweck der WfbM ist die berufliche Wiedereingliederung. Als Leitziel wird eine umfassende Handlungsfähigkeit gesehen. Die Mittel, die zur Erreichung des Ziels eingesetzt werden, sind angemessene berufliche Bildung, angemessene</p>	<p>Methoden</p> <p>Bei der Wahl der Methoden steht das Ziel der Teilhabe am Arbeitsleben im Vordergrund. Wichtige Prinzipien für die Arbeit sind Strukturierung und Visualisierung, welche das grundsätzliche Verstehen der Umwelt erhöhen, eine bessere Orientierung ermöglichen und ein größ-</p>	<p>Angebote</p> <p>Die Angebote für den Personenkreis erfüllen folgende Anforderungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • der Arbeitstag wird auf den einzelnen älteren Menschen mit Behinderungen zugeschnitten flexibel ausgestaltet

Eckpunkte für Qualitätsstandards zur Betreuung/Förderung von			
schwerst mehrfach behinderten Menschen	Menschen mit psychischen Behinderungen	Menschen mit Behinderung aus dem Autismus-Spektrum	älteren Menschen mit Behinderung
<p>Konsulententeam, Betreuer, medizinische oder therapeutische Dienste).</p> <p>Bei der Wahl der Methoden, die auch die Bedürfnisse der umgebenden Personen berücksichtigen muss, steht das Ziel der Teilhabe am Arbeitsleben im Vordergrund.</p> <p>Das methodische Vorgehen umfasst unter anderem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • differenzierte Befunderhebung und Diagnostik unter Einbeziehung der Biografie • Ermittlung des individuellen Förder-, Betreuungs- und Qualifizierungsbedarfs unter Einbeziehung des Menschen mit Schwerstmehrfachbehinderung mit Blick auf die persönliche Entwicklung und unter Beachtung seines sozialen Kontextes (Angehörige/Wohnheim) • Besprechung in Fallsupervision oder fachlichen Beratungsgremien • Festlegung von Überprüfungsintervallen • Termine für Auswertungsgespräche • Dokumentation 	<p>Arbeit und angemessene Mitwirkung. Die Entwicklung von Leistungsfähigkeit und Persönlichkeit als individuelle Grundlage einer umfassenden Handlungsfähigkeit stehen im Zentrum der Förderung in einer WfbM. Die umfassende Handlungsfähigkeit wiederum ist die Basis für die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft.</p> <p>Das Leitziel „Umfassende Handlungsfähigkeit“ differenziert sich in folgende Richtziele.</p> <p>Leitziel Umfassende Handlungsfähigkeit</p> <p>Richtziel Fachkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstständige und fachgerechte Ausführung von Aufgaben und Tätigkeiten; • Anwendung spezifischer Fertigkeiten und erworbenen Wissens in neuen Lebens-, Arbeits- und Lernsituationen <p>Richtziel Sozialkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation und Kooperation mit anderen in Arbeits- und Lernsituationen; • Bearbeitung von Problemen und Konflikten in Arbeits- und Lerngruppen <p>Richtziel Individualkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gewinnung von Lebenssinn und Identität durch berufliches Tätigsein und arbeitslebensbegleitend- 	<p>res Maß an Vorhersehbarkeit schaffen.</p> <p>Wenn erforderlich, sollten methodische Herangehensweisen mit externen Bezugspersonen, Fachdiensten oder Fachleuten beraten werden (z.B. Konsulententeam, Betreuer, medizinische oder therapeutische Dienste).</p> <p>Das methodische Vorgehen soll folgende Aspekte berücksichtigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • differenzierte Befunderhebung und Diagnostik (pädagogisch und psychologisch, bei Bedarf psychiatrisch/ psychotherapeutisch) unter Einbeziehung der Biografie (unter Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte) • prozessorientierte Aufstellung eines individuellen, zielorientierten Förderplanes unter Einbeziehung des Menschen mit Autismus und seines gesamten sozialen Umfeldes (Angehörige/Wohnheim) • Einsatz bekannter methodischer Ansätze, speziell konzipiert für Menschen mit Autismus (TEACCH, unterstützte Kommunikation etc.) • Besprechung in Fallsupervisionen oder fachlichen Beratungsgremien • Führen von Auswertungsgesprächen unter Einbeziehung des Umfeldes • Festlegung von Überprüfungsintervallen • Dokumentation 	<ul style="list-style-type: none"> • die Angebotsformen und -inhalte werden hierauf entwickelt • die Angebote zeichnen sich dadurch aus, dass sie die Arbeitsfähigkeit erhalten bzw. auf künftige Tagestrukturen um Ruhestand vorbereiten.

Eckpunkte für Qualitätsstandards zur Betreuung/Förderung von		
schwerst mehrfach behinderten Menschen	Menschen mit psychischen Behinderungen	Menschen mit Behinderung aus dem Autismus-Spektrum
	<p>des Lernen; Reflexion und angemessene Veränderung eigenen Verhaltens in Arbeits- und Lernsituationen</p> <p>Richtziel Methodenkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstständiges Lernen, produktives Denken, begründetes Entscheiden und aktive Informationsverarbeitung in Lebens-, Arbeits- und Lernsituationen <p>Die Mittel zur Erfüllung des Zwecks und zur Erreichung der Ziele sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • angemessene Bildung • angemessene Arbeit • angemessene Mitwirkung als Verwirklichungsprozesse. <p>Bildung, Arbeit und Mitwirkung orientieren sich an der Leitidee der Entwicklung von Leistungsfähigkeit und Persönlichkeit. Als Persönlichkeit wird die Summe der für eine Person charakteristischen Verhaltensweisen angesehen. Diese Verhaltensweisen haben psychische und physische Voraussetzungen, die als Kompetenzen bezeichnet werden.</p> <p>Angemessene berufliche Bildung, angemessene Arbeit und angemessene Mitwirkung sind die Mittel zum Erwerb von Wissen und Können sowie Einstellungen und Haltungen als Basis der Kompetenzen.</p> <p>Es sind entsprechende didaktische und methodische Vorstellungen zu entwickeln</p>	<p>• Evaluation und Qualitätssicherung</p>
		<p>älteren Menschen mit Behinderung</p>

Eckpunkte für Qualitätsstandards zur Betreuung/Förderung von			
schwerst mehrfach behinderten Menschen	Menschen mit psychischen Behinderungen	Menschen mit Behinderung aus dem Aufismus-Spektrum	älteren Menschen mit Behinderung
<p>und anzuwenden, die sowohl den Erwerb von Wissen und Können sowie Einstellungen und Haltungen als auch die Anwendung und Übung der als Ziele formulierten Kompetenzen ermöglichen.</p> <p>(Quelle: Grampp/Triebel „Lernen und arbeiten in der Werkstatt für behinderte Menschen“ Psychiatrie-Verlag 2003)</p>	<p>Um die beschriebenen fachlichen Anforderungen in der praktischen Arbeit umsetzen zu können, bedarf es insbesondere folgender interner Instrumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualitätsmanagement • Verankerung in der Trägerstruktur / Unterstützung seitens des Trägers • Präsenz der Leitung bei Problemen • Beratung und Prozessbegleitung, z.B. durch einen internen Fachdienst • Reflexionsgespräche, Teamarbeit • kollegiale Beratung • Supervision • pädagogisch-fachliche Qualifizierung, Fortbildung • Krisenintervention • Absicherung der qualifizierten Pflege <p>Darüber hinaus ist eine externe Vernetzung erforderlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit Angehörigen, rechtlichen Betreuern und Wohnheimen 	<p>Um die beschriebenen fachlichen Anforderungen in der praktischen Arbeit umsetzen zu können, bedarf es insbesondere folgender interner Instrumente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verankerung in der Trägerstruktur • Unterstützung seitens des Trägers / der verantwortlichen Leitung • Beratung und Prozessbegleitung, z.B. durch einen internen Fachdienst • Reflexionsgespräche, Teamarbeit • kollegiale Beratung • Supervision • pädagogisch-fachliche Qualifizierung, Fortbildung • Techniken der Krisenprävention und -intervention • Nachbereitung von grenzüberschreitenden Erfahrungen <p>Darüber hinaus ist eine externe Vernetzung erforderlich:</p>	<p>Um den Bedürfnissen der Zielgruppe gerecht zu werden und den Anspruch einer individuellen Zugewandtheit zu verwirklichen, sind zumindest die folgenden Umsetzungsmöglichkeiten zu prüfen und anzubieten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die individuelle Anpassung von Arbeitsinhalten, -formen und -zeiten in der bisherigen Produktionsgruppe • die Entwicklung von spezifischen arbeitsbegleitenden Angeboten • die Zusammenstellung eigener Arbeitsgruppen mit Angehörigen der Zielgruppe. <p>Darüber hinaus ist eine verstärkte Kooperation mit externen Partnern, insbesondere aus dem Wohnbereich und aus dem familiären Kontext</p>
<p>Rahmenbedingungen:</p> <p>Um die beschriebenen fachlichen Anforderungen in der praktischen Arbeit umsetzen zu können, bedarf es insbesondere folgender interner Instrumente:</p>	<p>Vernetzung</p> <p>Rehabilitationsmaßnahmen kommen erst zum Tragen, wenn nur mittels komplexer interdisziplinärer Hilfen eine ausreichende Verbesserung zu erzielen ist.</p> <p>Da im sozialpsychiatrischen Versorgungsnetz meist eine Vielzahl von Trägern sowohl Wohn- wie Arbeits- und Förderangebote vorhalten, erfordert die Vernetzung eine nicht nur fachdienst- oder einrichtungstübergreifende, sondern meist eine stark trägerübergreifende Kooperation und Koordination der Arbeit mit Anbietern.</p> <p>Um eine Desorientierung der Betroffenen zu vermeiden, eine Aufspaltung der helfenden Dienste durch die psychisch kranken Menschen zu verhindern und Ressourcen schonend zu arbeiten, ist eine klare Absprache über die Hilfestellung durch die beteiligten Fachdienste unbedingt erforderlich. Eine „Fallführung“ im Sinne eines Case-Management ist dazu notwendig.</p>	<p>Rahmenbedingungen</p> <p>Um die beschriebenen fachlichen Anforderungen in der praktischen Arbeit umsetzen zu können, bedarf es insbesondere folgender interner Instrumente:</p>	<p>Ausgestaltung</p> <p>Um den Bedürfnissen der Zielgruppe gerecht zu werden und den Anspruch einer individuellen Zugewandtheit zu verwirklichen, sind zumindest die folgenden Umsetzungsmöglichkeiten zu prüfen und anzubieten:</p>

Eckpunkte für Qualitätsstandards zur Betreuung/Förderung von			
schwerst mehrfach behinderten Menschen	Menschen mit psychischen Behinderungen	Menschen mit Behinderung aus dem Autismus-Spektrum	älteren Menschen mit Behinderung
<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit dem Institut für Konsulentenarbeit „Kompass“ • Zusammenarbeit mit Ärzten und Psychologen, Beratungsstellen, Kliniken etc. • Teilnahme an Regionalkonferenzen und KoKoBe • Ausbau der Zusammenarbeit mit anderen Werkstätten • Zusammenarbeit mit den Leistungsträgern <p>Mit diesem Personenkreis haben sich die Anforderungen an Arbeit, Förderung, Betreuung und Pflege in den Werkstätten verändert.</p> <p>Werkstätten müssen, auch hinsichtlich ihrer Ausstattung, weiterhin in die Lage versetzt werden, ihre Angebote den Behinderungsbildern und Betreuungsnotwendigkeiten anzupassen.</p> <p>Die dazu notwendige Ausstattung der WfbM ist zu gewährleisten.</p>	<p>Die Zusammenarbeit mit externen Fachkräften und Angehörigen ist mit dem Rehabilitanden vorab zu vereinbaren, transparent zu gestalten und zu dokumentieren.</p> <p>Beim Träger, in der Institution und beim Fachpersonal muss die Bereitschaft zur Kooperation mit anderen Trägern und Einrichtungen gewährleistet sein. Im Alltag umfasst dies die Arbeit mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • gesetzlichen Betreuern und Angehörigen, • Wohneinrichtungen, Anbietern des ambulant Betreuten Wohnens, • mit Fachkliniken, Fachärzten, Therapeuten, ambulanten Pflegediensten • Leistungsträgern der medizinischen Versorgung, Rehabilitation und Eingliederungshilfe, • anderen Trägern der beruflichen Rehabilitation und Bildung, • mit Maßnahmeträgern/Anbietern im Bereich der sozialen Rehabilitation, • mit Integrationsämtern, fachdiensten und den örtlichen Fürsorgestellen, • mit den Fachdiensten zur Arbeitsvermittlung der Argen und der Arbeitsagenturen, • mit Arbeitgebern des allgemeinen und besonderen Arbeitsmarktes, • mit Fachberatungsstellen (z.B. sozialpsychiatrischer Dienst des Ge- 	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch mit anderen Werkstätten • Kooperation mit Angehörigen, gesetzlichen Betreuern und Wohnheimen • Kooperation mit Autismus-Therapie-Zentren • Kooperation mit Ärzten und Psychologen, Beratungsstellen (z.B. KoKoBe's), Kliniken (insbesondere spezialisierte ambulante und stationäre Angebote) etc. • Teilnahme an Regionalkonferenzen • Kooperation mit den Leistungsträgern <p>Ausblick</p> <p>Die Umsetzung der Rahmenzielvereinbarung zur Teilhabe am Arbeitsleben für den Personenkreis von Menschen mit Autismus stellt an alle Beteiligten hohe Anforderungen. Es ist erforderlich, die aufgeführten Qualitätsstandards in den Werkstätten zu implementieren und in einem diskursiven Prozess zwischen Leistungsträger und Leistungsanbieter stetig weiter zu entwickeln.</p>	<p>erforderlich, nicht zuletzt, um den in der WfbM nur anzuregenden Aufbau neuer sozialer Anbindungen zu unterstützen.</p> <p>Das eingesetzte Fachpersonal in den WfbM muss in der Lage und speziell qualifiziert sein, um mit der Zielgruppe im Sinne der genannten Ziele zu arbeiten und die dafür erforderlichen Angebote konzeptionell und methodisch angemessen anzubieten.</p>