

Durchführungskonzept zum Fachkonzept für das  
Eingangsverfahren und den

Berufsbildungsbereich in Werkstätten für  
behinderte Menschen

(HEGA 06/2010) der Bundesagentur für Arbeit

**der Lebenshilfe Stade-Buxtehude gGmbH**

gemäß SP III 13-HeGa 06/2010-Fachkonzept EV/BBB

*Stand: Juni 2017*

## Inhalt

### **1. Struktur und Organisation der beruflichen Bildung**

- 1.1. Personelle Ausstattung**
- 1.2. Zugang zur beruflichen Bildung/Aufnahmeverfahren**
- 1.3. Rolle und Aufgaben des Fachausschusses**

### **2. Gliederung und Inhalte der beruflichen Bildung**

- 2.1. Das Eingangsverfahren**
- 2.2. Der Berufsbildungsbereich**
  - 2.2.1. Fachpraxis**
  - 2.2.2. Theorie/Schulungen**
  - 2.2.3. Ambulanter Berufsbildungsbereich**
  - 2.2.4. Methodische Umsetzung**
- 2.3. Dokumentation**

### **3. Qualitätsmanagement**

- 3.1. Qualitätsmanagement**
- 3.2. Datenschutz**
- 3.3. Qualitätsregelkreis/Qualitätsziele**

### **4. Anlagenverzeichnis**

- I Vertrag zum Eingangsverfahren und dem Berufsbildungsbereich**
- II Mitarbeiteraufnahmebogen**
- III Eingliederungsplan inkl. Kompetenzanalysen und individuellem Teilhabeplan**
- IV Bildungsrahmenplan Hauswirtschaft (exemplarisch)**
  - Kompetenzanalyse**

## **1. Struktur und Organisation der beruflichen Bildung**

Grundlage für die Teilhabe und Eingliederung behinderter Menschen ist neben den gesetzlichen Grundlagen für die Rehabilitation und Teilhabe im Sozialgesetzbuch IX (§§ 39 – 42, 136, 137) und der Werkstättenverordnung (WVO) auch das Fachkonzept für das Eingangsverfahren (nachfolgend EV genannt) und den Berufsbildungsbereich (nachfolgend BBB genannt) in Werkstätten für behinderte Menschen (HEGA 06/2010) der Bundesagentur für Arbeit.

Demnach kommt die Werkstatt der Verpflichtung nach, Menschen mit Behinderungen nach dem EV eine angemessene berufliche Bildung gemäß ihren Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen anzubieten.

Gemäß des gesetzlichen Bildungsauftrages nach § 136 Abs. 1 SGB IX werden im Rahmen der Lebenshilfe Werkstätten Stade & Buxtehude (im folgenden LH Werkstatt) Angebote zur beruflichen Bildung; zum Erhalt, der Entwicklung und der Erweiterung von Leistungs- und Erwerbsfähigkeit und persönlichen Weiterentwicklung von Menschen mit Behinderung gemacht. Träger dieser Maßnahmen sind die Lebenshilfe Werkstätten Stade & Buxtehude.

Der Bereich Berufliche Bildung beinhaltet das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich, ergänzt durch begleitende Kursangebote. Er bildet eine eigene Organisationseinheit im Rahmen der LH Werkstatt. Eine räumliche Trennung vom Arbeitsbereich besteht zurzeit nicht.

### **1.1. Personelle Ausstattung**

Im Berufsbildungsbereich wird gemäß § 9 Abs. 3 WVO in einem Personalschlüssel von 1:6 (Verhältnis Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung zum Teilnehmer) gearbeitet.

Die Bildungsbegleitung ist eine separat besetzte Stelle, welche als Gruppenfachkraft gruppenübergreifend arbeitet und für alle TN im BBB für die Dauer des BBB zuständig ist.

Die personelle Ausstattung besteht aus:

#### **Bildungsbegleitung:**

Qualifikation: siehe Gruppenfachkraft

Aufgabenbereiche: dauerhafte Bezugsperson, umfassend verantwortlich für die Begleitung und Beratung der Teilnehmer während des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches; Erstellen des Eingliederungsplanes in Zusammenarbeit mit dem

Teilnehmer; Festschreiben, Überprüfen und Anpassen von Eingliederungszielen und zielführenden Maßnahmen mit allen am Prozess Beteiligten. Vertreten der LH Werkstatt im Fachausschuss, Netzwerkarbeit (rechtliche Betreuer, Familien, Fachpersonal);  
Dokumentation

**Sozialer Dienst:**

Qualifikation: Sozialpädagoge

Aufgabenbereiche: Eingangsdiagnostik (Testierungen) im Eingangsverfahren, Dokumentation der Eingangsdiagnostik; sozialpädagogische Beratung/Begleitung; Beratung der Bildungsbegleitung; Vertreten der LH Werkstatt im Fachausschuss, Beratung der Gruppenfachkraft

Der Soziale Dienst ist erster Ansprechpartner vor Ort, zuständig für Krisenintervention und Alltagshilfen

**Gruppenfachkraft:**

Qualifikation: Abgeschlossene handwerkliche Ausbildung mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation, Heilpädagogen, Dipl.-Sozialpädagogen oder vergleichbare Ausbildung mit Sonder- pädagogischer (Zusatz-) Qualifikation, Heilerzieher, Sonderpädagogen, Erzieher mit heilpädagogischem Zusatz, Ergotherapeuten

Aufgabenbereich: Individuell ausgerichtete, praktische Anleitung in den Arbeitsfeldern, Vermitteln von handwerklichen / motorischen / sozialen Kompetenzen unter Beachtung der Bildungsrahmenpläne, enge Kooperation mit der Bildungsbegleitung, Zusammenarbeit mit Lehrern der Berufsschule und Dozenten der Schulungsstelle

**Schulungspersonal intern:**

Qualifikation: Abgeschlossene handwerkliche Ausbildung mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation, Heilpädagogen, Dipl.-Sozialpädagogen oder vergleichbare Ausbildung mit pädagogischer und didaktischer (Zusatz-) Qualifikation

Aufgabenbereiche: Erstellen und Anpassen des zweijährigen modularen Lehrplans unter Beachtung der Bildungsrahmenpläne; Theorieschulungen auf vier Qualifizierungsniveaus, Zusammenarbeit mit Lehrern der Berufsschule und Gruppenfachkräften

**Pädagogische Leitung:**

Qualifikation: Ergotherapeut/Sozialpädagoge

Aufgabenbereiche: Leitung des Bereiches Berufliche Bildung, Leitung der Teambesprechungen/Arbeitskreise; konzeptionelle Weiterentwicklung, Sicherung des Qualitätsstandards in Kooperation mit der Qualitätsmanagementbeauftragten; Öffentlichkeits-/Netzwerkarbeit, Fortbildungsplanung Personal

**Psychologischer Dienst:**

Qualifikation: Psychologe

Aufgabenbereiche: Einzelgespräche zur psychologischen Begleitung und Unterstützung, Gruppenangebote

**Qualitätsmanagementbeauftragte:**

Qualifikation: Qualitätsmanager, Auditor (DGQ) Sozialpädagoge mit QM Zusatzausbildung

Aufgabenbereiche: Entwicklung und Weiterentwicklung des Qualitätsmanagementsystems in Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Leitung. Schulung bzw. Nachschulung des Personals, Durchführung von regelmäßigen internen Audits, Moderation von Qualitätsarbeitskreisen zur kontinuierlichen Verbesserung.

Das Personal im Bereich Berufliche Bildung tauscht sich in monatlichen Teambesprechungen und regelmäßig stattfindenden Arbeitskreisen aus. Durch regelmäßige interne und externe Fortbildungen des Personals wird der qualitative Standard gesichert.

Die Anzahl des Personals kann entsprechend der Teilnehmerzahlen variieren. Genauere Details zu Aufgaben und Zuständigkeiten sind dem weiteren Konzept zu entnehmen.

**1.2. Zugang zur Beruflichen Bildung/Aufnahmeverfahren**

Das Angebot der LH Werkstatt richtet sich an Menschen mit seelischen, geistigen und mehrfachen Behinderungen, die die Kriterien nach § 136 ff. SxB IX erfüllen.

Die Interessenten treten über die Agentur für Arbeit, Förderschulen, rechtliche Betreuer, Eltern, sonstige soziale Einrichtungen oder selbstständig mit dem Personal der LH Werkstatt in Kontakt.

Vor Beginn des Eingangsverfahrens erfolgt ein intensives Erstgespräch mit dem Interessenten, gegebenenfalls dem rechtlichen Betreuer/Angehörigen und dem zuständigen Mitarbeiter des Sozialen Dienstes. Der Interessent wird umfassend über das Angebot der LH Werkstatt und über das Durchführungskonzept EV/BBB informiert. So erhält er einen Überblick über die beruflichen Perspektiven, die ihm die LH Werkstatt bieten kann. Gestützt werden die verbalen Informationen durch schriftliches Informationsmaterial, das größtenteils in leichter Sprache verfasst ist. Außerdem werden in diesem Gespräch relevante persönliche Daten des Interessenten erhoben, sowie seine Interessen, Wünsche und Kompetenzen erörtert. Diese Informationen werden in einem Mitarbeiteraufnahmebogen

festgehalten. Parallel werden hier bereits sämtliche vorhandene Gutachten, Einschätzungen und Zeugnisse eingebracht. Im Regelfall werden Praktika von zwei Wochen vereinbart und durchgeführt, welche weitere Einschätzungen ermöglichen.

Auf Grundlage dieser gesammelten Daten wird zunächst eingeschätzt, ob eine Tätigkeit im Rahmen der LH Werkstatt die richtige Maßnahme für den Interessenten ist. Sollte dies nicht der Fall sein, wird er beraten und an andere Institutionen verwiesen. Erscheint die Aufnahme in die LH Werkstatt als geeignete Maßnahme, erfolgt die Antragstellung auf Kostenübernahme durch den Interessenten. Parallel zur Antragstellung wird der Aufnahmewunsch des Interessenten bei der nächsten Fachausschusssitzung thematisiert (vgl.1.3).

Ergeht ein positiver Bescheid über die Kostenübernahme erfolgt vor Eintritt in das Eingangsverfahren ein endgültiges Neuaufnahmegespräch, bei dem auch die Bildungsbegleitung vorgestellt wird und so die Begleitung des zukünftigen Teilnehmers übernimmt. Vor dem Hintergrund der erhobenen Daten werden gemeinsam die Bereiche, in denen das Eingangsverfahren durchgeführt werden soll, festgelegt und letzte Fragen geklärt. Im Sinne des Gender Mainstreaming wird darauf geachtet, dem Teilnehmer auch die Option einer Tätigkeit in eher geschlechtsuntypischen Bereichen zu eröffnen.

Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich werden zwischen dem Teilnehmer und der LH Werkstatt vertraglich geregelt. Der Vertrag zum Eingangsverfahren und dem Berufsbildungsbereich benennt die gesetzlichen Grundlagen der Maßnahmen und regelt u. a. Aufnahme, Leistungen der LH Werkstatt (WfbM), Urlaub, Arbeitszeit sowie Pflichten des Teilnehmers. Als Anlagen zum Vertrag werden dem Teilnehmer folgende Dokumente ausgehändigt:

- SP III 13-HeGa 06/2010-Fachkonzept EV/BBB
- Durchführungskonzept zur Durchführung des Eingangsverfahrens und des
- Berufsbildungsbereiches der LH Werkstätten Stade & Buxtehude
- Werkstattordnung
- Merkblatt Datenschutz
- Flyer

Eine Aufnahme in das Eingangsverfahren/den Berufsbildungsbereich der LH Werkstatt ist ganzjährig und zeitnah /möglich. Die Wartezeit beträgt max. 1 Monat. Der Berufsbildungsbereich ist modular aufgebaut und so konzipiert, dass jeder Teilnehmer unabhängig von seinem Eintrittstermin alle Inhalte vermittelt bekommt (vgl.2).

Für den Zeitraum der Maßnahme hat der Teilnehmer Anspruch auf 2,5 unterweisungsfreie Tage („U“) für jeden vollen Kalendermonat der Teilnahme. Für nachgewiesenen schwerbehinderte (Ausweis nach § 69 SGB IX) Teilnehmer wird der § 125 SGB IX angewandt. („USB“) Zusätzlich kann die LH Werkstatt bis zu einer Dauer von jeweils zwei Kalendertagen Freistellungen aus besonderen Anlässen gewähren.(„SU“) Als besondere Anlässe gelten: Wohnungswechsel, Eheschließung des Teilnehmers/eines Kindes, Ehejubiläum des Teilnehmers, Seiner Eltern oder seiner Schwiegereltern, schwere Erkrankung des Ehegatten oder eines Kindes, Niederkunft der Ehefrau, Tod des Ehegatten, eines Kindes oder eines Eltern- oder Schwiegerelternteils, Wahrnehmung amtlicher, insbesondere polizeilicher und gerichtlicher Termine, Ausübung öffentlicher Ehrenämter, Regelung sonstiger wichtiger persönlicher Angelegenheiten, Teilnahme an religiösen Festen entsprechend den landesrechtlichen Regelungen für allgemeinbildende Schulen, Teilnahme an Einsätzen oder Ausbildungskursen im Rahmen des Gesetzes über die Erweiterung des Katastrophenschutzes.

Zeiten der Arbeitsunfähigkeit („AU“) sind der LH Werkstatt umgehend vom Teilnehmer zu melden, ab dem vierten Tag sind sie durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Fehlzeiten, die keiner der benannten Regelungen entsprechen, werden als unentschuldigte Fehlzeiten gewertet. („FU“)

### **1.3. Rolle und Aufgaben des Fachausschusses**

Wie in 1.2 erwähnt, werden Aufnahmewünsche in die Werkstatt bzw. Neuaufnahmen im Eingangsverfahren vom Fachpersonal des Sozialen Dienstes umfassend im Fachausschuss mit den Vertretern der Leistungsträger diskutiert. Nach einer detaillierten Falldarstellung unter Berücksichtigung aller Vorkenntnisse (Gutachten, Praktika, etc.) durch den Sozialen Dienst wird zunächst über die Werkstatteignung und die Aufnahme entschieden. Fällt der Entscheid positiv aus, wird der Interessent ins Eingangsverfahren aufgenommen. Entsprechend § 40 SGB IX dauert das Eingangsverfahren grundsätzlich drei Monate. Sollte während des Eingangsverfahrens festgestellt werden, dass eine kürzere Leistungsdauer ausreichend ist, kann das Eingangsverfahren bei beruflichen Vorerfahrungen oder bei Absolvierung einer anderen, inhaltlich vergleichbaren Feststellungsmaßnahme (z. B. DIA-AM) auf vier Wochen verkürzt werden.

Nach dem Absolvieren des Eingangsverfahrens berichten der Soziale Dienst und die Bildungsbegleitung im Fachausschuss über die Ergebnisse der Eingangsdiagnostik und schlagen für den Teilnehmer geeignete Maßnahmen und Ziele für den Berufsbildungsbereich vor. Diese werden im Fachausschuss überprüft und verabschiedet, bzw. zu einer erneuten Anpassung ausgestellt. Hierbei wird insbesondere überprüft, ob Möglichkeiten einer Integration in ein arbeitsmarktnahes Arbeitsfeld, bzw. einer (Re-) Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen. Ist dies der Fall, werden gezielt Praktika im ambulanten Bereich, bzw. der Übergang in einen ambulanten Berufsbildungsbereich vereinbart.

Für den Berufsbildungsbereich werden im Fachausschuss realistische Kennzahlen für die Anzahl an Betriebspraktika festgelegt. Der Soziale Dienst erstattet dem Fachausschuss halbjährlich (spätestens zum 30.06.) einen Fortschritts- und zum 31.12. einen Jahresabschlussbericht hinsichtlich der betrieblichen Praktika, der eine Einschätzung der Bildungsbegleitung beinhaltet. Zum Jahresende werden unter Berücksichtigung des Jahresberichtes, der Einschätzung der Bildungsbegleitung sowie den Mitarbeiterkennzahlen neue Vereinbarungen für das Folgejahr getroffen.

Zusätzlich erstattet der Soziale Dienst der LH Werkstatt jährlich (jeweils zum Jahresende) Bericht über die Anzahl der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Gemeinsam wird ausgewertet, welche Gründe sich positiv bzw. negativ auf die Vermittlungsquote ausgewirkt haben, was für Maßnahmen für die Steigerung der Vermittlungszahlen ergriffen werden können und welche Vermittlungszahl für das Folgejahr wünschenswert wäre.



Auf Wunsch kann zu dieser Beratung eine Fachkraft für berufliche Integration als Experte für dieses Gebiet hinzugezogen werden.

## **2. Gliederung und Inhalte der beruflichen Bildung**

Gemäß § 40 SGBIX werden im Bereich Berufliche Bildung differenzierte Leistungen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich erbracht.

### **2.1. Das Eingangsverfahren**

Ziel des Eingangsverfahrens ist es, durch eine gezielte Eingangsdiagnostik festzustellen, welche Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation und Teilhabe am Arbeitsleben für den Menschen mit Behinderung in Betracht kommen und –sofern die Werkstatt für Menschen mit Behinderung als geeignete Maßnahme erscheint- in welchem Bereich (auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, in einem arbeitsmarktnahem oder einem anderen Bereich der LH Werkstatt) sie umzusetzen sind.

Regulär umfasst das Eingangsverfahren drei Monate, in denen der Teilnehmer alle Bildungsbereiche vorgestellt bekommt und mindestens zwei Bereiche intensiv kennen lernt. Die Auswahl der Bereiche wird gemeinsam mit dem Teilnehmer vor dem Hintergrund seiner Fähigkeiten, Interessen und Wünsche getroffen (vgl. 1.2). Im Einzelfall kann das Eingangsverfahren auch in drei bzw. nur einem Tätigkeitsbereich erfolgen. Dies hängt von individuellen Besonderheiten ab. Ein Teilnehmer, bei dem eine persönliche wie soziale Stabilisierung im Fokus steht, benötigt beispielsweise die Stabilität einer einzigen Bezugsgruppe, wohingegen ein aktiver, breit interessierter Teilnehmer möglichst viele Bereiche kennen lernen und verschiedene Möglichkeiten testen sollte. Die Reduzierung auf maximal drei Bereiche ist darin begründet, dass mindestens vier Wochen notwendig sind, um dem Teilnehmer einen realen Einblick in ein Arbeitsfeld zu ermöglichen und einen ausreichenden zeitlichen Rahmen für die Eingangsdiagnostik (insbesondere für Beobachtungen in der Gruppe) zu gewährleisten.

Die Eingangsdiagnostik, das heißt die Analyse des Leistungspotentials jedes einzelnen Teilnehmers sowie die Ermittlung seiner persönlichen Kompetenzen und Interessen, stellt den Schwerpunkt des Eingangsverfahrens dar.

Die Schwerpunkte der

- sozialen und kommunikativen Kompetenz
- methodischen Kompetenz
- Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz
- persönliche Kompetenz
- allgemeinen fachlichen und persönlichen Schlüsselqualifikationen

sind zentrale Bestandteile der ganzheitlichen Begleitungen der Teilnehmer und werden im Eingliederungsplan beschrieben und bewertet.

Hierzu erfolgen mittels diagnostischer Testierungsverfahren mit „Melba SL“ und ggf. „Ida“ Überprüfungen der fachlichen, sozialen und persönlichen Kompetenzen. Die Erstellung eines sogenannten Melba SL Fähigkeitsprofils sowie die Erstellung des damit einhergehenden Eingliederungsplans EV und des individuellen Teilhabeplans erfolgt bis zum Ende des Eingangsverfahrens. Auf diese Weise wird zukünftig sichergestellt, dass für jeden Teilnehmer ein identisches Vorgehen angewandt und so objektive und vergleichbare Ergebnisse erzielt werden. Die Einstufung nach Melba SL führt die Bildungsbegleitung durch, alle Ergebnisse werden dem Sozialen Dienst rückgemeldet. Bei Bedarf unterstützt der Soziale Dienst die Bildungsbegleitung bei der Erstellung der Melba SL Fähigkeitsprofile.

Die Begleitung des Teilnehmers während des Eingangsverfahrens erfolgt durch die Bildungsbegleitung oder den Sozialen Dienst. Er hält in den ersten drei Monaten regelmäßig, dem individuellen Bedarf entsprechend, Rücksprache mit dem Teilnehmer. Zusätzliche sozialpädagogische Beratung erhält der Teilnehmer je nach Bedarf durch den Sozialen Dienst der LH Werkstatt. Eine erste fachpraktische Anleitung ist durch die Gruppenfachkraft in den entsprechenden Bildungsbereichen gegeben.

Die Ergebnisse der Eingangsdiagnostik, verbunden mit den Feststellungen aus Vorgutachten, den Einschätzungen der Bildungsbegleitung, der Gruppenfachkräfte und des Sozialen Dienstes werden mit dem Teilnehmer in einem Auswertungsgespräch zum Ende des Eingangsverfahrens besprochen (ggf. unter Hinzuziehung versch. Fachkräfte, des rechtlichen Betreuers). Unter Berücksichtigung der Ergebnisse und der Wünsche des Teilnehmers wird der Eingliederungsplan und der individuelle Teilhabeplan erstellt. Insbesondere werden hier Ziele für den Berufsbildungsbereich und zielführende Maßnahmen festgelegt.

Zusätzlich wird eine erste Einordnung des Leistungspotentials in eines von vier Qualifizierungsniveaus, nämlich tätigkeits-, arbeitsfels-, berufsfeld- oder berufsbildorientiert, vorgenommen.

Ist nach dem Eingangsverfahren erkennbar, dass aufgrund des Leistungspotenzials des Mitarbeiters eine realistische Perspektive für eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt besteht, wird die Bildungsbegleitung umgehend tätig. Hier wird bei der Erstellung des Eingliederungsplans der Schwerpunkt auf eine Tätigkeit im ambulanten Bereich bzw. einem unserer arbeitsmarktnahen Tätigkeitsbereiche und die Festlegung von Außenpraktika gelegt.

#### Zeitlicher Überblick Eingangsverfahren

Zeitraumen	Thema	Inhalte/Methoden
1.-4. Woche	Kennenlernen	<p>Was: Kennenlernen der LH Werkstatt: Räumlichkeiten, Mitarbeiter und Personal, tägliche Abläufe (Pausenzeiten etc.), Rechte und Pflichten</p> <p>Wie: Rundgänge, Vorstellungsrunden, Sprechstunde beim Werkstatttrat, Aushändigen/Durchsprechen von Unterlagen, Uhr erkennen üben/bzw. alternative Hilfsmittel schaffen zum Erkennen von Pausenzeiten</p>
1.-12. Woche	Eingangsdiagnostik	Was: Durchführung verschiedener Reha-Assesments auf Basis von Melba/Ida

		<p>Wie? Einzelbeobachtungen bei verschiedenen Tätigkeiten (zu motorischen, fachlichen Kompetenzen), Gespräche, Gruppenaufgabe inkl. Gruppenbeobachtung (zu sozialen, kommunikativen, interkulturellen Kompetenzen)</p>
1.-12. Woche	Berufliche Grundorientierung	<p>Was: Kennenlernen der Bildungsbereiche, Erwerb von ersten beruflichen Kenntnissen, Ausloten der beruflichen Interessen des Teilnehmers</p> <p>Wie: Rundgang durch alle BBB-Bereiche, erste Praxisübungen in mindestens zwei Bereichen (individuell angeleitet), Ansehen und Ausprobieren von Werkzeugen, Gespräche, Gruppenübungen</p>
11.-12. Woche	Auswertung des Eingangsverfahrens / weitere Planung	<p>Was: Auswertung des Eingangsverfahrens, Erstellen des Eingliederungsplanes inkl. individueller Teilhabeplan Festlegen des Berufsbildungsbereiches</p> <p>Wie: Gespräch, Zusammentragen und</p>

		Auswerten der verschiedenen Daten (Melba SL Fähigkeitsprofil, Vorerfahrungen, Praxiserfahrungen im Eingangsverfahren), Erheben der Teilnehmerwünsche, Formulieren von Zielen nach dem S.M.A.R.T.-Prinzip und Maßnahmen zu deren Erreichen festlegen
--	--	---

Der Eingliederungsplan wird erstellt und ergänzt durch die individuelle Teilhabeplanung. Diese beginnt ebenfalls am Ende des Eingangsverfahrens. Teilnehmer, Bildungsbegleitung und Gruppenfachkraft legen gemeinsam Ziele nach dem S.M.A.R.T.-Prinzip fest. Zusätzlich wird festgehalten, mit welchen Maßnahmen und Methoden diese Ziele erreicht werden sollen. Im Sinne des Förderns und Forderns verpflichtet sich der Mitarbeiter über den Abschluss einer Zielvereinbarung zu aktiver Mitarbeit.

Die Ziele werden entsprechend der vereinbarten Zeitpunkte zur Teilhabeplanung, monatlich von der Gruppenfachkraft und mindestens halbjährlich von der Bildungsbegleitung, überprüft. Hierbei halten Bildungsbegleitung, Gruppenfachkraft und Mitarbeiter fest, welche Fortschritte gemacht wurden und überprüfen, ob Ziele erreicht wurden oder Maßnahmen und/oder Ziele erneuert oder modifiziert werden müssen.

Neben den regelmäßigen Teilhabeplangesprächen erfolgt auch die Begleitung des Teilnehmers während seiner kompletten Zeit im Berufsbildungsbereich durch die Bildungsbegleitung, welche mindestens einmal monatlich Rücksprache mit dem Teilnehmer hält. Außerdem finden regelmäßige Beratungen der Berufsbildungsbegleitung mit dem Sozialen Dienst und den Gruppenfachkräften statt.

Am Ende des ersten Berufsbildungsjahres sowie zum Abschluss des Berufsbildungsbereiches wird jeweils ein weiterer Eingliederungsplan erstellt, der ein aktuelles Melba SL Fähigkeitsprofil sowie den ständig fortgeschriebenen individuellen Teilhabeplan enthält. Der Leistungsträger erhält jeweils eine Ausführung.

Somit werden für jeden Teilnehmer insgesamt 3 Eingliederungspläne auf Basis vorhandener und gewonnener Erkenntnisse erstellt und zusätzlich im Teilhabeplan dokumentiert.

In diesem Eingliederungsplan werden:

- alle relevanten Unterlagen und Informationen anderer Stellen (z. B. sozialpädagogische Gutachten der Schulen, Gutachten aus DIA-AM) genutzt,
- Art und Schwere der Behinderung sowie wesentliche Erkenntnisse zur persönlichen und beruflichen Situation des Teilnehmers benannt,
- die konkret zu benennenden Eingliederungsziele und die hierfür tragenden Gründe aufgeführt,
- der individuelle Unterstützungsbedarf zur beruflichen Bildung beschrieben und begründet,
- die teilnehmerbezogene Förderung der Persönlichkeitsentwicklung dargestellt,
- die methodische Vorgehensweise beschrieben,
- die beobachteten Entwicklungsfortschritte ausgeführt und bewertet,
- die Zahl und Dauer der Betriebspraktika und/oder des ausgelagerten Berufsbildungsbereiches festgehalten,
- die Feststellungen zum Erreichen des Eingliederungszieles dokumentiert und
- der Bildungsbegleiter namentlich benannt.

Der Eingliederungsplan wird kontinuierlich fortgeschrieben und ergänzt durch den Teilhabeplan. Die Dokumentation ist transparent und offen. Der Teilnehmer ist aktiv am Prozess beteiligt. Auf Wunsch des Teilnehmers können Angehörige oder sonstige Betreuungspersonen einbezogen werden.

## **2.2. Der Berufsbildungsbereich**

Der 24- monatige Berufsbildungsbereich der LH Werkstatt ist modular aufgebaut und analog zu Ausbildungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt strukturiert. Wie bei regulären Ausbildungen teilt er sich in fachpraktische und theoretische Lerneinheiten. Die Praxis- und Theoriebausteine auf unterschiedlichen Niveaustufen greifen ineinander und ermöglichen in Kombination mit dem individuellen Teilhabeplan eine optimale Förderung und Bildung der Teilnehmer.

Je nach kognitiven und körperlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten besteht die Möglichkeit, einer

- tätigkeitsorientierten Qualifizierung (d. h. die Qualifizierungsinhalte orientieren sich an Fertigkeiten und Kenntnissen, die für die Ausübung verschiedener Tätigkeiten an einem Arbeitsplatz in einem oder mehreren Arbeitsbereichen gefordert werden).
- arbeitsplatzorientierten Qualifizierung (d. h. die Qualifizierungsinhalte orientieren sich an Fertigkeiten und Kenntnissen, die an einem oder mehreren Arbeitsplätzen in einem Arbeitsbereich gefordert werden).
- berufsfeldorientierten Qualifizierung (d. h. die Qualifizierungsinhalte orientieren sich an allen in einem Arbeitsbereich der WfbM zu erwerbenden Kenntnissen und Fertigkeiten).
- berufsbildorientierten Qualifizierung (d. h. die Qualifizierungsinhalte orientieren sich an einem bekannten Berufsbild).

Angeboten werden Tätigkeitsfelder, die sich am Bedarf des allgemeinen Arbeitsmarktes sowie des Arbeitsbereiches der WfbM orientieren. Inhaltlich können die Teilnehmer entsprechend ihrer Interessen und Eignungen in folgenden Bereichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben:

- Hausmeister
- Tierpflege
- Kreativwerkstatt/Blumenladen
- Garten- und Landschaftspflege
- Hauswirtschaft
- Dienstleistungen/Service/Büro
- Papierwerkstatt
- K-Lumet Werkstatt

Der Berufsbildungsbereich kann, je nach individueller Zielsetzung, in einem oder mehreren Bildungsfeldern erfolgen. Dies wird im Abschlussgespräch des Eingangsverfahrens festgelegt. Ein Wechsel in einen anderen Bildungsbereich ist jederzeit möglich, sofern es der beruflichen Weiterentwicklung und den Wünschen des Teilnehmers zugutekommt.

### **2.2.1. Fachpraxis**

Der Berufsbildungsbereich wird praxisnah in einer reinen Berufsbildungsbereich-gruppe oder einer gemischten Gruppe Arbeitsbereich/Berufsbildungsbereich in unserer Einrichtung, einer unserer arbeitsmarktnahen Außenstellen oder individuell in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes (mit unserer Begleitung) durchgeführt. Durchschnittlich ist jeder Teilnehmer im Berufsbildungsbereich 3,5 Tage wöchentlich in diesem Praxisbereich. Hier werden durch die Anleitung der Gruppenfachkraft / des Personals vor Ort insbesondere arbeitsplatzrelevante Fähigkeiten und Fertigkeiten eingeübt.

Die Inhalte der praktischen (und fachtheoretischen) Anleitung sind in Bildungsrahmenplänen festgelegt. Die Bildungsrahmenpläne wurden auf Grundlage regulärer Ausbildungsrahmenpläne anerkannter beruflicher Ausbildungen nach § 66 BBiG (übergeben von der IHK Stade) erarbeitet und so modifiziert, dass eine Anwendung auf tätigkeits-, arbeitsplatz-, berufsfeld- und berufsbildorientiertem Niveau möglich ist. Die Bildungsrahmenpläne dienen als Leitfaden für die Durchführung des Berufsbildungsbereiches wie auch als Instrument der Qualitätssicherung. Sie sind modular aufgebaut. Die konkrete methodische Ausgestaltung der Anleitung im Praxisteil richtet sich nach dem Bildungsrahmenplan entsprechend des angemessenen Niveaus und den individuell im Teilhabeplan vereinbarten Zielen und Maßnahmen. Regelmäßige Überprüfungen und ggf. Anpassungen der Vereinbarungen und ihrer Umsetzung finden durch die Bildungsbegleitung in Zusammenarbeit mit dem Teilnehmer und den Gruppenfachkräften statt.

Der praktische Teil des Berufsbildungsbereiches ist entsprechend der Bildungsrahmenpläne in ein erstes Jahr und ein zweites Jahr gegliedert.

Im ersten Jahr des Berufsbildungsbereiches erwirbt der Teilnehmer erste fachpraktische (und fachtheoretische) Kenntnisse. Außerdem erfolgt die Vermittlung von arbeitsbezogenen, sozialen und persönlichen Kompetenzen. Im Fokus stehen dabei Schlüsselqualifikationen wie Pünktlichkeit, Ausdauer, Konzentration, Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, Übernahme von (Teil-) Verantwortung und Kritikfähigkeit. Im zweiten Jahr des Berufsbildungsbereiches werden die zuvor vermittelten Inhalte weiter vertieft. Der Schwierigkeitsgrad der Aufgaben wird langsam gesteigert. Die Ansprüche an Ausdauer, Belastbarkeit und Flexibilität werden erhöht.



Spätestens in der zweiten Hälfte des zweiten Jahres beginnt eine konkrete berufliche Zukunftsplanung mit der Bildungsbegleitung. Gemeinsam werden der weitere Werdegang (Wechsel in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes oder den Arbeitsbereich der LH Werkstatt) und entsprechende Maßnahmen zu dessen Umsetzung festgelegt. Zur Vorbereitung auf einen gelungenen Übergang ins weitere Arbeitsleben werden verstärkt Praktika im zukünftigen Betrieb bzw. Arbeitsbereich durchgeführt.

### **2.2.2. Theorie/Schulungen**

Der praktische Anteil des Berufsbildungsbereiches wird durch Schulungstage ergänzt. Jeder Teilnehmer im Berufsbildungsbereich hat wöchentlich 6 UE à 1,5 Std, an denen fachtheoretische Inhalte wie beispielsweise Arbeitssicherheit, Hygienevorschriften, Umgang mit Kunden, aber auch relevante Themen zur Persönlichkeitsbildung (Umgang mit Konflikten etc.) bearbeitet werden. Das Schulungsangebot findet mit analogen Inhalten entsprechend der Bildungsrahmenpläne ebenfalls auf den Stufen tätigkeitsorientiert, arbeitsplatzorientiert, berufsfeldorientiert und berufsbildorientiert statt. Vor dem Hintergrund unserer derzeitigen Belegung wurden die Schulungsgruppen auf berufsfeldorientiertem und berufsbildorientiertem Niveau zusammengefasst. Neben rein praktischen Gründen (Gruppengröße) spielen für diese Entscheidungen auch positive Synergieeffekte eine Rolle: die Mitarbeiter auf berufsbildorientiertem Qualifizierungsniveau befinden sich in aller Regel auf ambulanten Plätzen und steigern durch ihre Berichte die Motivation der Mitarbeiter auf berufsfeldorientiertem Niveau. Methodisch-didaktisch ist das Vorgehen innerhalb der Schulung ebenfalls an der Binnendifferenzierung orientiert. Je niedriger das Qualifizierungsniveau, desto anschaulicher, also mit allen Sinnen begreifbar, wird der Stoff vermittelt. Zur didaktischen Unterstützung werden Seminarprogramme wie z.B. „kukuk“ herangezogen.

Die Schulungsstelle verfügt über einen modularen Lehrplan, der auf die zweijährige Dauer des Berufsbildungsbereiches ausgelegt ist. Entsprechend wird jederzeit ein Einstieg in die Schulung möglich sein, da jeder Teilnehmer unabhängig vom Eintrittstermin in 24 Monaten alle Module durchlaufen und so alle relevanten Inhalte vermittelt bekommen wird. Der Lehrplan umfasst fachliche Themen, Kulturtechniken sowie Inhalte zur Stärkung sozialer und persönlicher Kompetenzen, jeweils modifiziert für die unterschiedlichen Qualifizierungsniveaus.

Zusätzlich haben alle Gruppen wöchentlich einen Tag Unterricht mit einem Lehrer der örtlichen Berufsbildenden Schule. Im Rahmen dieses Unterrichts werden im Schwerpunkt interkulturelle und kommunikative Kompetenzen, Fähigkeiten im Bereich der Kulturtechniken (insbesondere auch im Umgang mit Medien) und Kenntnisse über Lernmethoden vertieft.

Je nach Maßnahmenkatalog kann das Angebot für den einzelnen Teilnehmer durch einzelne Kurse/Angebote zur (Weiter-)Entwicklung oder Stabilisierung bestimmter Fähigkeiten und Fertigkeiten ergänzt werden. Im Rahmen unsere Arbeitsbegleitenden Angebote halten wir Kurse zur Förderung von beruflichen wie auch übergreifenden Schlüsselkompetenzen vor. Sollte in diesem Rahmen kein für den Teilnehmer passendes Angebot vorhanden sein, besteht die Möglichkeit auf Angebote von Kooperationspartner zurückzugreifen.

### **2.2.3. Ambulanter Berufsbildungsbereich**

Der ambulante BBB, also die Durchführung des BBB in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes, wird vertraglich mit der LH Werkstatt und dem Betrieb geregelt. Hier wird auch ein fester Anleiter im Betrieb benannt.

Für den ambulanten Berufsbildungsbereich werden - sofern nicht hausintern bereits vorhanden- entsprechende Ausbildungspläne gemäß den Kompetenzen des Teilnehmers angepasst und mit dem Betrieb kommuniziert. Die Bildungsbegleitung oder der Soziale Dienst klärt den Betrieb über seine Aufgaben und Pflichten auf und berät ihn zur Gestaltung des Arbeitsplatzes wie auch zur Förderung des Teilnehmers. Sie steht sowohl dem Betrieb als auch dem Teilnehmer für die Dauer des ambulanten Berufsbildungsbereiches beratend zu Seite.

Teilnehmer, die ihren Berufsbildungsbereich in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes durchlaufen, werden vor Ort durch regelmäßige Besuche/Betreuung von ihrer Bildungsbegleitung oder dem Sozialen Dienst unterstützt.

Die Teilnehmer des ambulanten Berufsbildungsbereiches nehmen regulär an den Schulungstagen sowie am Unterricht der Berufsschule teil.

Die Termine für die Überprüfungen des Eingliederungsplans entsprechen denen des allgemeinen Berufsbildungsbereiches.

#### **2.2.4. Methodische Umsetzung**

Die methodische Ausgestaltung der Maßnahmen zur Erreichung der Ziele im Berufsbildungsbereich ist so vielfältig und individuell wie die Teilnehmer selbst. Im Folgenden soll diese Vielfalt anhand einiger Beispiele dargestellt werden, weitere methodische Ansätze können der Methodenunterweisung im Anhang entnommen werden.

Im fachpraktischen Bereich erfolgt ein Teil des Lernprozesses zunächst durch Einzelunterweisungen. Grundlegend ist dabei der Gedanke des systemisch-strukturgeleiteten Lernens. Bei Bedarf werden passende Hilfsmittel genutzt, diese werden häufig hausintern individuell angefertigt.

Ergänzend zu den Einzelunterweisungen finden Gruppenunterweisungen wie beispielsweise im Rahmen von Kursen zum Umgang mit Arbeitsgeräten statt. Gerade in besonders kundenorientierten Bereichen, wie unserer Wäscherei oder unserem Dienstleistungsbereich, wird ein Großteil der Kompetenzvermittlung durch Rollenspiele gestaltet, in denen alltägliche Situationen nachgespielt und so erlebt und adäquates Verhalten erlernt werden kann.

In den integrierten Berufsbildungsbereich-Gruppen arbeiten wir zusätzlich mit Lernpatenschaften. Das heißt, dass der Teilnehmer bei einem erfahrenen Mitarbeiter des Arbeitsbereiches „mitläuft“, ihn bei den täglichen Arbeiten unterstützt und von ihm angeleitet wird (selbstredend im Hintergrund durch Fachpersonal begleitet). Dieses Vorgehen erweitert nicht nur die praktischen Fähigkeiten, sondern fördert auch die sozialen und kommunikativen Kompetenzen beider Personen und führt so zu größtmöglichen Synergieeffekten.

Die Theorieschulungen sind modular aufgebaut. Der Unterricht wird kaum frontal, sondern fast ausschließlich im Unterrichtsgespräch oder in Gruppenarbeit abgehalten. Wie im fachpraktischen Bereich wird zur Inhaltsvermittlung eine größtmögliche Methodenvielfalt genutzt.

Zur Förderung sozialer Kompetenzen werden auch hier Rollenspiele eingesetzt um zum Beispiel Konfliktsituationen nachzustellen und im gemeinsamen Spiel Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Hinsichtlich kommunikativer Kompetenzen fördert die Arbeit mit Bildergeschichten das abstrakte Denken, die Wortschatzbildung und den sprachlichen

Ausdruck. Die Arbeit mit Bildern und Piktogrammen bietet allen Teilnehmern die Möglichkeit, sich im Rahmen ihrer Kompetenzen einzubringen und ihre Fähigkeiten auszubauen.

Mittels Computerarbeit sowie aktuellen Medien (Tagespresse, Nachrichten) werden Medienkompetenzen geschult und wird Interesse für gesellschaftliche und globale Entwicklungen und Ereignisse geschaffen. Soweit einige Beispiele, etliche weitere Methoden finden entsprechend der zu behandelnden Themen und des Qualifizierungsniveaus Anwendung.

Unterstützt wird die Kompetenzbildung in allen Bereichen durch unser Kursangebot, die arbeitsbegleitenden Angebote. Das Angebot ist breit gefächert und reicht von beruflichen Bildungsangeboten wie „Lesen und Schreiben“, „Umgang mit verschiedenen Arbeitsgeräten“ „Tierschutz“ und „Wege zum Arbeitsplatz“ über Kurse zur Persönlichkeitsbildung wie „Tiergestützte Angebote“ bis hin zu sensomotorischen Angeboten wie „Bewegen nach Musik“ „ Autogenes Training“ zur ganzheitlichen Förderung von Teilnehmern mit schweren Behinderungen. Ergänzend gibt es Kurse die in Kooperation mit oder durch andere Einrichtungen durchgeführt werden.

### **2.3. Dokumentation**

Für die Dokumentation der Teilnahme im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich werden in der Gruppe, bzw. im Betrieb tagaktuell Anwesenheitslisten geführt. Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes, in denen ein Berufsbildungsbereich durchgeführt wird, erhalten zu diesem Zweck das entsprechende Dokument sowie eine Einweisung in dessen Handhabung von der Bildungsbegleitung.

Die inhaltliche Dokumentation erfolgt seitens der LH Werkstatt durch die schriftliche Fixierung der Eingangsdiagnostik, den Eingliederungsplan, dessen Fortschreibungen sowie den dazugehörigen individuellen Teilhabeplan. Die Zuständigkeit für diese Dokumentation obliegt der Bildungsbegleitung oder dem Sozialen Dienst.

Für die Schulungsgruppen werden vom Schulungspersonal tagesaktuell Klassenbücher geführt, in denen Inhalte und Vermittlungsmethoden festgehalten werden.

Der Teilnehmer dokumentiert seine Teilnahme am Berufsbildungsbereich durch das tägliche Führen eines Berichtsheftes. Die Art der Führung wird den Fähigkeiten des Teilnehmers angepasst (schriftlich, mit Hilfe von Piktogrammen o.ä.).

### **3. Qualitätsmanagement**

#### **3.1. Qualitätsmanagement**

Die vorgenannten Verfahren und die Dokumentation sind in dem Qualitätsmanagementsystem der LH Werkstatt festgelegt. Für die Einhaltung und Überprüfung der Qualität der Maßnahmen im Eingangsverfahren und im Berufsbildungsbereich ist die Werkstatteleitung mit Unterstützung des Qualitätsmanagementbeauftragten verantwortlich.

#### **3.2. Datenschutz**

Grundsätzlich wird hinsichtlich aller Daten großen Wert auf Datenschutz gelegt. Das Personal der LH Werkstatt wurde zum Datenschutz belehrt und zur Wahrung des Datengeheimnisses nach § 5 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) verpflichtet. Regelmäßige Auffrischungen der Datenschutzbelehrung finden durch einen externen Datenschutzbeauftragten statt.

#### **3.3. Qualitätsregelkreis / Qualitätsziele**

Im Rahmen des jährlich stattfindenden internen Audits wird die Umsetzung der festgelegten Verfahren überprüft und notwendige Maßnahmen zur Verbesserung bzw. Korrektur in Absprache mit der Werkstatteleitung und der Geschäftsführung festgelegt.

Darüber hinaus erfolgt eine regelmäßige Kundenzufriedenheitsmessung (sogenannte Mitarbeiterbefragung). Verbesserungsvorschläge und Korrekturmaßnahmen werden mit dem Formblatt Ideen & Fehler beim Vorgesetzten bzw. bei der Qualitätsmanagementbeauftragten eingereicht.

Die Ergebnisse aller vorgenannten Messungen werden im Rahmen des jährlich stattfindenden Management-Bewertung (Teilnehmerkreis: Geschäftsführung, Werkstatteleitung, Betriebsrat, Qualitätsmanagementbeauftragte) besprochen und bewertet.

Das Ergebnis der Bewertung sind kurz-, mittel- und langfristige Qualitätsziele die gemeinsam vereinbart und dokumentiert werden und seitens des Qualitätsmanagementbeauftragten auf Ihre Erledigung hin überprüft werden.

Übergeordnete, konstante Ziele des Qualitätsmanagements hinsichtlich des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches sind eine stetige Weiterentwicklung der Angebote, um eine optimale Förderung der Teilnehmer zu gewährleisten, sowie das Einhalten der gesetzten Zahlen zur Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (Betriebspraktika, Übergänge in den ambulanten Bereich).