

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung - BAG UB
Schulterblatt 36
20357 Hamburg
Fon: 040/432 531 2-3
Fax: 040/432 531 2-5
e-mail allg.: info@bag-ub.de
internet: www.bag-ub.de



Juni 2014

**Konzept eines betrieblich ausgerichteten
Eingangsverfahrens und Berufsbildungsbereiches
mit Persönlichem Budget
(gemäß § 17 SGB IX)**

Auf der Grundlage des Fachkonzept EV/BBB
der Bundesagentur für Arbeit
SP III 13 – HEGA 06/2010

Vorbemerkung

Das nachfolgende Konzept für die Durchführung eines betrieblich ausgerichteten Eingangsverfahrens und Berufsbildungsbereichs wurde beispielhaft für Hamburg von verschiedenen Anbietern entwickelt und versteht sich als **bundesweit nutzbares Rahmenkonzept** für entsprechende Angebote verschiedener Organisationen der beruflichen Rehabilitation. Der Bezug auf die betrieblichen Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts bestimmt den konzeptionellen Ansatz und das individuelle Förderangebot.

Das Konzept richtet sich an alle, die ein betrieblich ausgerichtetes Eingangsverfahren und /oder einen betrieblichen Berufsbildungsbereich durchführen bzw. beabsichtigen dies zu tun und nach **Anregungen und Hinweisen zur konzeptionellen Gestaltung** suchen.

Die Anbieter in Hamburg unterstützen seit Jahren als „sonstige Beschäftigungsstätten“ (§ 56 SGB XII) Personen, bei denen entweder ein Bedarf an Förderung durch eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) festgestellt worden ist oder die an die Leistungsanforderungen in der WfbM herangeführt werden sollen. Vornehmlich werden Menschen mit psychischen Erkrankungen oder geistiger Behinderung (Lernschwierigkeiten) unterstützt.

Das **Fachkonzept für das Eingangsverfahren/den Berufsbildungsbereich (Bundesagentur für Arbeit 2010)** ist die Grundlage für individuelle Einzelangebote, die die jeweiligen besonderen Kompetenzen und Angebote der einzelnen Anbieter in Hamburg widerspiegeln.

Die BAG UB dankt den Hamburger Leistungserbringern für die Bereitstellung des Konzepts!

Zudem wurde Bezug genommen auf das von Mitgliedern der BAG UB 2006 im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL (**Projekt „Talente – Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“**; gefördert von der Europäischen Union / Europäischer Sozialfonds und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales) entwickelte Konzept eines betrieblichen Berufsbildungsbereichs und ersetzt dieses.

Darüber hinaus können folgende Grundlagen genannt werden, die im Rahmen der Konzeptentwicklung genutzt wurden:

- **Werkstattempfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe / BAGüS** (letzte Ausgabe: Mai 2013; vgl. insbesondere Kap. 7.: Übergangsförderung)
- Da das „Konzept eines betrieblich ausgerichteten Eingangsverfahrens und Berufsbildungsbereichs“ im Wesentlichen auf dem Konzept Unterstützte Beschäftigung basiert, kann die **Gemeinsame Empfehlung „Unterstützte Beschäftigung“ (GE UB)** nach § 38a Abs. 6 SGB IX mit ihren Standards zur Durchführung der Maßnahme UB herangezogen werden, zumal die Werkstattempfehlungen der BAGüS auf die Schnittstelle zur Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ (UB) verweisen [vgl. Werkstattempfehlung der BAGüS 2013, Kap. 7.1.7, S. 69f.].
- Mit Beteiligung der BAG UB wurden zwischen Januar 2008 und Dezember 2011 im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten **Modellprojekts „JobBudget“** Leistungsmodule (inkl. Instrumente zur Preiskalkulation) für den Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt entwickelt. Die Ergebnisse finden Sie unter: www.jobbudget.org.

1. Ausgangslage

Mit der Aktualisierung der Regelungen zum Persönlichen Budget unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (HEGA 12/2012-04) hat die Bundesagentur für Arbeit noch einmal die Bedeutung unterstrichen, die die Möglichkeit der Nutzung des Persönlichen Budgets für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Sinne der Selbstbestimmung und Eigenver-

antwortung von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der UN-Behindertenrechtskonvention hat. Die Ausweitung von Wahlmöglichkeiten ist ein wesentliches Element zur Umsetzung von Selbstbestimmung und Teilhabe. Der Mensch mit Behinderung selbst trifft die Entscheidung, welche Form der Unterstützung er aufgrund seiner persönlichen Zielsetzung in Anspruch nimmt. Voraussetzung ist, dass eine Vielfalt von Angeboten zur Teilhabe zur Verfügung steht. Die Wahl in den Bereichen Qualifizierung und Berufstätigkeit umfasst vor allem:

- a. die Wahl des Qualifizierungsortes,
- b. die Wahl des Unterstützungsdienstes sowie
- c. die Wahl der Berufstätigkeit und der damit verbundenen Anforderungen.

Zur Sicherung von Wahlmöglichkeiten kann die Nutzung des Persönlichen Budgets nach § 17 SGB IX eine wichtige Grundlage sein. Letztlich gilt es, die für den einzelnen Menschen beste Lösung zu erreichen.

Die damit verbundene Erhöhung der Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen, insbesondere auch hinsichtlich des Qualifizierungsortes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt im Rahmen der beruflichen Rehabilitation, entspricht in einem hohen Maße auch den Inhalten des *Fachkonzepts für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich (EV/BBB) in Werkstätten für behinderten Menschen (WfbM)* der Bundesagentur für Arbeit (2010). Auch hier wird ein deutlicher Bezug auf die Bedeutung des allgemeinen Arbeitsmarktes sowohl hinsichtlich des Qualifizierungsortes (betriebliche Qualifizierung) als auch einer breit gefächerten Zielsetzung der beruflichen Rehabilitation (u.a. Möglichkeit eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses) genommen. Den folgenden Ausführungen liegen ebenfalls die Anforderungen des Fachkonzepts EV/BBB (2010) zugrunde.

2. Zielsetzung und Zielgruppe des betrieblich ausgerichteten Eingangsverfahrens und Berufsbildungsbereichs

2.1 Allgemeine Zielsetzung

Zielsetzung des betrieblich ausgerichteten Eingangsverfahrens/Berufsbildungsbereichs ist die berufliche Orientierung, Integration und Teilhabe am Erwerbsleben von Jugendlichen und Erwachsenen mit besonderem Unterstützungsbedarf im Rahmen eines ganzheitlichen Bildungskonzepts, das wesentlich auch eine persönlichkeitsentwickelnde Zielsetzung beinhaltet. Das Angebot richtet sich an Personen im Übergang von der Schule in den Beruf, an Personen im (Wieder)Einstieg ins Erwerbsleben aus einer psychischen Erkrankung heraus oder im Rahmen einer beruflichen Rehabilitation von Unfallopfern.

Wichtig ist den Anbietern, entsprechend den individuellen Interessen der NutzerInnen, die Durchlässigkeit zwischen den Qualifizierungsorten und den Anbietern – Lernort Betrieb oder Lernort Arbeitsprojekt des Leistungserbringers. Ebenso wird auch sichergestellt, dass die NutzerInnen, wenn es ihren Wünschen entspricht, in den Berufsbildungsbereich einer WfbM wechseln können. Angestrebt wird, zusammen mit den NutzerInnen des Angebots, ein breites Zielspektrum an beruflichen Optionen zu entwickeln und zu erproben. Es reicht von der Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis, eines Übergangs in weiterführende Bildungsmaßnahmen, in ein Arbeitsprojekt oder auch in den Arbeitsbereich einer WfbM.

2.2 Zielgruppe

Das Angebot eines betrieblich ausgerichteten Eingangsverfahrens/Berufsbildungsbereiches richtet sich an:

- a. Ersteingliederung: SchulabgängerInnen, die aufgrund der Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht oder noch nicht in der Lage sind, eine reguläre Berufsausbildung oder eine „berufliche Bildung für behinderte Menschen“ (nach §§ 64-67 Berufsbildungsgesetz/BBiG bzw. §§ 42k-q Handwerksordnung/HwO) oder sonstige berufliche Rehabilitationsmaßnahmen der Agentur für Arbeit (z.B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Unterstützte Beschäftigung) mit Erfolg zu absolvieren und der intensiven Qualifizierung, Unterstützung und Begleitung bedürfen.
- b. Wiedereingliederung: Personen, die infolge ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder nicht mehr auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig sein können und das Angebot zur Wiedereingliederung ins Arbeitsleben benötigen.

Grundsätzlich ist die Zielgruppe des Angebots identisch mit der bisherigen Zielgruppe des Berufsbildungsbereiches *innerhalb* der Werkstätten für behinderte Menschen. Dieses Angebot kann in Anspruch genommen werden von Personen, für die die Berufsberatung für Behinderte (Reha/SB) der zuständigen Arbeitsagentur oder der Träger der Rentenversicherung den Förderbedarf der Förderung in einer WfbM festgestellt hat. Dabei gilt: „Eine formale Einbindung des Fachausschusses nach § 2 WVO ist bei der Nutzung eines persönlichen Budgets nicht erforderlich. Ungeachtet dessen ist aber eine Beteiligung des zuständigen Trägers der Sozialhilfe - analog zu den Beteiligungsformen im Fachausschuss – vorzusehen“ [Auszug aus der GA Reha zu § 17 SGB IX (HEGA 12/2013) der Bundesagentur für Arbeit, GA 17.2.3 (3)].

Das vorliegende Konzept eines betrieblich ausgerichteten Eingangsverfahrens und Berufsbildungsbereiches bezieht sich v.a. auf die Zielgruppe der Menschen mit so genannter geistiger Behinderung (Lernschwierigkeiten) und/oder psychischer Erkrankung.

3. Grundsätzlicher Ansatz: Erst platzieren, dann qualifizieren

Die meisten herkömmlichen Angebote der beruflichen Rehabilitation gehen davon aus, dass erst die in einer außerbetrieblichen Vorbereitungsmaßnahme erlangte „Berufsreife“ die Voraussetzung für eine Integration in Arbeit bietet. Insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten scheitern bei dieser Vorgehensweise, da sie die eingeübten und vermittelten Kompetenzen nur sehr begrenzt auf differenzierte Anforderungen in anderen Arbeitszusammenhängen übertragen können und in aller Regel Modifikationen neu eingeübt werden müssen. Menschen mit psychischer Behinderung benötigen eine ausreichende Balance von Belastungen und Ressourcen, die jedoch in starkem Maße vom spezifischen Umfeld und von den beteiligten Personen geprägt werden. Menschen mit und ohne Behinderung lernen über den Weg von Versuch und Irrtum, Erfolg und Misserfolg sowie über Konflikte und Lösungen.

Die Einbettung der Lernprozesse in betriebliche Realbezüge hat vor allem folgende Vorteile:

- Große Lernerfolge: Diese sind darauf zurückzuführen, dass die individuellen Lern- und Handlungsziele anhand der betrieblichen Realsituation aufgestellt werden und keiner externen Begründung bedürfen. Ein Vergleich von Anforderungen und Fähigkeiten ist direkt erfahrbar und darauf aufbauende Lernprozesse lassen sich nachvollziehbar und konkret ableiten.
- Hohe Motivation: Diese ist darauf zurückzuführen, dass sich die Lernenden in der Realsituation ernst genommen fühlen. Die Teilnehmenden erfahren sich in reale Arbeitsabläufe

einbezogen und können unmittelbar die Bedeutung ihres Tuns (bzw. auch Nicht-Tuns) anhand der Handlungskonsequenzen beurteilen.

- Überprüfungsmöglichkeiten des Lernprozesses: Gerade das Lernen von arbeits- und sozial-relevanten Fähigkeiten und Fertigkeiten bedarf wirklichkeitsentsprechender Erfahrungs- und Erprobungsräume. Betriebliche Kommunikationssituationen brauchen nicht künstlich hergestellt zu werden, sie ergeben sich aus dem betrieblichen Sozialzusammenhang von selbst.

Dies spricht nicht gegen eine gezielte über- bzw. außerbetriebliche Vorbereitung; diese kann im Einzelfall durchaus relevant sein. Die Erfahrungen belegen jedoch: Letztlich entscheidend für eine erfolgreiche Integration in Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes sind die konkreten Qualifizierungs- und Unterstützungsleistungen direkt im betrieblichen Alltag. Denn der Ernstfall der betrieblichen Erprobung und Qualifizierung und die dort verlangten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse kann für die genannten Personengruppen nicht simuliert werden.

4. Individuelle Bildungs- und Förderplanung

Da eine betriebliche Qualifizierung nicht in Gruppen sondern nur als Einzelmaßnahme durchgeführt werden kann, wird für und mit jeder/m Teilnehmenden ein individueller Bildungs- und Förderplan bereits innerhalb des Eingangsverfahrens (vgl. § 3 WVO) erstellt und während des betrieblichen Berufsbildungsbereiches fortlaufend aktualisiert.

Entsprechend dem Fachkonzept EV/BBB (3.2.2) umfasst der individuelle Eingliederungsplan auf der Grundlage der persönlichen und beruflichen Situation des/r Budget-Nutzers/in (Persönliche Interessen, Fähigkeiten, Kompetenzen, etc.) die Benennung des Eingliederungsziels, des erforderlichen Unterstützungsbedarfes sowie Strategien der Zielerreichung.

Grundlage hierfür ist das individuelle Fähigkeitsprofil. Dies setzt voraus, dass die Teilnehmenden ausreichende Möglichkeiten haben, ihre individuellen Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu überprüfen, zu erproben bzw. diese zu erweitern. Aus diesem Grund ist das Fähigkeits- und Interessenprofil ebenfalls im Verlauf der Maßnahme kontinuierlich weiter zu entwickeln. Daher sind den Teilnehmenden vielfältige Erprobungsräume zu bieten, sich in konkreter betrieblicher Erfahrung zu orientieren und zu qualifizieren (Prinzip der „individuellen Passung“).

Die vorhandenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse werden mit der Person selbst, der zuvor besuchten Schule oder Institution und dem Unterstützer- und Angehörigenkreis sowie aufgrund der Ergebnisse des Eingangsverfahrens (s.u.) ermittelt. Individuelle Neigungen und Wünsche, aber auch besondere, die Eingliederungschancen erschwerende Bedingungen, werden bei der individuellen Bildungs- und Förderplanung berücksichtigt. Dabei sind Qualifizierungsinhalte, Lernmaterialien und Methoden zielgruppenspezifisch anzupassen (z.B. leichte Sprache, Fotos statt Text). Bei der Bestimmung des Stärken- und Schwächenprofils wird geklärt, welche berufsfördernden und ergänzenden Maßnahmen zur Rehabilitation in Betracht kommen und welche Arbeitsfelder die größtmöglichen Eingliederungschancen bieten.

Die zentralen Angebote – berufliche Orientierung, berufliche Qualifizierung, Entwicklung von Schlüsselqualifikationen, Förderung der Persönlichkeitsentwicklung – sind Inhalte der Unterstützung während des gesamten Verlaufes der Maßnahme und unterliegen einer permanenten Weiterentwicklung im Kontext des individuellen Verlaufes. Im Eingangsverfahren werden die Grundlagen der Bildungs- und Förderplanung erarbeitet.

Die Unterstützungsleistungen im betrieblich ausgerichteten Eingangsverfahren orientieren sich an den individuellen Wünschen und Zielen der Budget-NutzerInnen und richten die Angebotsinhalte individuell darauf aus. In regelmäßigen Zielgesprächen werden diese gemeinsam besprochen, um

passende Unterstützungsmöglichkeiten zu finden und so den TeilnehmerInnen das Erreichen der individuellen Ziele zu ermöglichen.

5. Betrieblich ausgerichtetes Eingangsverfahren

5.1 Aufgabe, Ziel und Dauer

Das Eingangsverfahren dient unter Berücksichtigung vorhandener Unterlagen und Informationen der Klärung,

- ob der angesprochene Leistungserbringer mit seiner Maßnahme das geeignete Angebot zur Teilhabe am Arbeitsleben ist,
- welche berufsbildenden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen,
- welche ergänzenden Leistungen zur Eingliederung in das Arbeitsleben in Betracht kommen und
- welche Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im allgemeinen Arbeitsmarkt in Betracht kommen.

Feststellungen aus Vorgutachten (z.B. der Schule oder DIA-AM¹) werden dazu angemessen berücksichtigt.

Das Eingangsverfahren dauert grundsätzlich 3 Monate. Es kann mit Zustimmung des zuständigen Leistungsträgers abgekürzt werden, wenn eine andere dem Eingangsverfahren vergleichbare diagnostische Maßnahme voraus ging.

5.2 Kompetenz- und Potentialanalyse

Die Grundlage für den im Rahmen des betrieblich ausgerichteten Eingangsverfahrens zu erstellen- den Eingliederungsplan bilden eine permanent fortzuschreibende Kompetenz- und Potentialanalyse und das zu formulierende Eingliederungsziel. Dieser Prozess beinhaltet eine umfassende individuelle Analyse von Leistungspotentialen beruflicher wie persönlicher Kompetenzen und Ressourcen. Vor diesem Hintergrund werden TeilnehmerInnen dabei unterstützt, ihre Eingliederungsziele zu formulieren und den Ist-Stand bzw. Förderbedarf der TeilnehmerInnen zu beschreiben.

Berufliche und persönliche Kompetenzen, Stärken und Ressourcen werden durch vielfältige Methoden - systematisch strukturierte und ausgewertete Arbeitserprobungen, Exkursionen, „Forschungsprojekte“, Reflexionsrunden mit den TeilnehmerInnen und arbeitsdiagnostische Beobachtungen der Job Coaches sowie Analyse der Stärken und Fähigkeiten auf der Grundlage anerkannter und zielgruppengerechter Methoden - festgestellt. Die Feststellungen werden fortlaufend dokumentiert. Zusammenfassend werden alle Beobachtungen und Feststellungen in einem Fähigkeitsprofil dokumentiert.

5.3 Beruflicher Kompetenzbereich

Allgemeine Aussagen zu berufsfachlichen Kompetenzen und Ressourcen lassen sich nur begrenzt feststellen. Bei Menschen mit Lernschwierigkeiten lassen sich in der Regel systematische Aussagen lediglich in Bezug auf die konkreten betrieblichen Arbeitsbereiche machen, in denen sich der/die NutzerIn erprobt hat. Darüber hinaus sind diese im hohen Maße vom realen betrieblichen Kontext abhängig, in dem die betrieblichen Phasen des Eingangsverfahrens durchgeführt sind: die Zugschnitte der Arbeitsabläufe, der Grad der Arbeitsteilung, Teamarbeit, Fragen der Betriebskultur

¹ Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen

u.a.m.. Insbesondere Fragen zu den Anforderungen der Schlüsselqualifikationen lassen sich außerhalb konkreter betrieblicher Situation nur begrenzt beantworten.

In gewisser Weise gilt dies auch für die folgenden Kompetenzbereiche. In der Beschreibung der einzelnen Kompetenzelemente ist es erforderlich, bei der Bewertung den konkreten Zusammenhang zu benennen, in dem die Bewertung stattfindet, und die Kriterien deutlich zu machen.

Lern- und Methodenkompetenz:

Merkfähigkeit
Zeitplanung
Vorerfahrungen
Organisationsfähigkeit
Konzentrationsfähigkeit
Orientierungsfähigkeit

Fachkompetenz:

Auffassungsvermögen (Begreifen, Erkennen)
Praktische Umsetzung von Kenntnissen
Verknüpfen von Wissen und Urteilsbildung

Konstitution:

körperliche Belastbarkeit
Mobilität

Persönlicher Kompetenzbereich:

Zum persönlichen Kompetenzbereich zählen hauptsächlich Aspekte der Sozial- und Selbstkompetenz, aber auch lebenspraktische Fähigkeiten und Kulturtechniken. Wie im beruflichen Kompetenzbereich werden hauptsächlich folgende Kompetenzen sowohl am Einzelverhalten als auch im Gruppenprozess beobachtet:

- Sozialverhalten:

Gruppenverhalten (Umgang mit KollegInnen und Vorgesetzten)
Integration in die Gruppe
Kontaktaufnahmefähigkeit
Konfliktfähigkeit
Frustrationstoleranz
Kritikfähigkeit

- Selbstkonzept:

Selbsteinschätzung
Selbstwertgefühl
Motivation und Eigeninitiative
Selbständigkeit

- Situative Kompetenzen:

Flexibilität (sich einstellen auf Situationen und Menschen)

- Lebenspraktische Fähigkeiten:

Verkehrssicherheit
Bekleidung
Essen und Trinken
Hygiene
Kulturtechniken
Belastbarkeit
Pünktlichkeit

Aufgrund praktischer Erfahrungen lässt sich bezogen auf die Zielgruppe der Menschen mit psychischen Erkrankungen festhalten, dass das betrieblich ausgerichtete Eingangsverfahren in wesentlichen Teilen den Schwerpunkt auf Unterstützungsbedarfe im Bereich der persönlichen Kompetenzen setzen muss. Es ist erforderlich, mit den Teilnehmenden herauszuarbeiten, welche Auswirkungen ihre Erkrankung im Arbeitsalltag zeigt. Viele Menschen, die aufgrund von psychischer Erkrankung Teilhabeleistungen in Anspruch nehmen, können bereits auf eine Berufsbiographie zurückblicken und suchen nach Wegen, einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu realisieren. Sie benötigen in hohem Maße ein Zugehörigkeitsgefühl und das Gefühl gebraucht zu werden. Vorhandene Kenntnisse und Erfahrungen können genutzt und im betrieblichen Kontext gewinnbringend eingesetzt werden. Erforderlich ist eine gezielte Vorbereitung bezogen auf die neben den fachlichen Anforderungen zu bewältigenden Aspekte der Arbeit, die häufig durch vorangegangene Misserfolgserfahrungen negativ besetzt sind. Neben den ohnehin komplexen gesundheitlich bedingten Beeinträchtigungen ist zu erwarten, dass die TeilnehmerInnen - je nach individueller Krankengeschichte unterschiedlich stark - in der Regel wenig Vertrauen in ihre Ressourcen bspw. in Bezug auf die Zusammenarbeit im Team haben und dass ihr Selbstkonzept brüchig ist. Wesentliche Übungen finden daher zu Selbst- und Fremdwahrnehmung, Stärkenfindung und sozialem Kompetenztraining statt. Krankheits- bzw. therapiebezogene Fragestellungen im Sinne der Psychoedukation ergänzen das Spektrum, da erfahrungsgemäß diese Themen besonderer Beachtung bedürfen, um ein für ein dauerhaftes Arbeiten erforderliches Sicherheitsnetz zu errichten.

5.4 Bericht und Empfehlung

Es ist selbstverständlich, dass im Rahmen eines 3-monatigen Eingangsverfahrens bereits erste Grundlagen für eine Förderplanung geschaffen werden können, die nachfolgend weiter entwickelt und überprüft werden müssen. Gleichwohl ist es erforderlich, nach dieser Phase zusammen mit den TeilnehmerInnen Richtungsentscheidungen zu treffen, um den weiteren Prozess der beruflichen Orientierung und Qualifizierung zu strukturieren.

Aus den Ergebnissen des betrieblich ausgerichteten Eingangsverfahrens wird ein erstes, individuelles Profil der Kompetenzen, Ressourcen und des Förderbedarfs der Budget-NutzerInnen ersichtlich.

Insbesondere wird der abschließende Bericht darstellen, welche Entwicklungsschritte sich beobachten ließen und welche Entwicklungspotentiale (mit welchen korrespondierenden Unterstützungsleistungen) noch zu erwarten sind.

Für einen erfolgreichen Übergang in den betrieblichen Berufsbildungsbereich sind folgende Kriterien entscheidend:

- Es besteht keine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung im Arbeitsalltag in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes.
- Die Budget-NutzerInnen geben deutlich zu verstehen, dass sie weiterhin Interesse an dem eingeschlagenen Weg haben und sich auch zutrauen, die Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb und möglichst unabhängig von einer WfbM umzusetzen.

Die Empfehlung ist Grundlage für den individuellen Bildungs- und Förderplan, der die individuellen Interessen, Neigungen und Wünsche der Budget-NutzerInnen zum Ausdruck bringt. Eine differenzierte Darstellung der gewonnenen Erkenntnisse bietet dabei die Grundlage für einen systematischen Kompetenzaufbau.

6. Betrieblicher Berufsbildungsbereich

Der betriebliche Berufsbildungsbereich wird gemäß der für den Berufsbildungsbereich geltenden gesetzlichen Grundlagen durchgeführt. Dies sind u.a.

- §§ 40 und 136 SGB IX
- §§ 3 und 4 sowie § 9 Abs. 3, Satz 2 WVO
- Fachkonzept EV/BBB der Bundesagentur für Arbeit (SP III 13 - HEGA 06/2010)

6.1 Betriebliche Qualifizierung und Job Coaching

Der betriebliche Berufsbildungsbereich vermittelt über einen Zeitraum von maximal zwei Jahren zielgerichtet berufliche Vorbereitung, Orientierung und Qualifizierung. Zentrale Elemente sind die Betriebspraktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die sowohl einen Wechsel der Praktikumsbetriebe als auch einen Wechsel der Qualifizierungseinheiten in einem Praktikumsbetrieb beinhalten. Daneben besteht die Möglichkeit, Anteile eines individuellen Angebots in Arbeitsprojekten der Leistungserbringer im direkten Umfeld des gesellschaftlichen Lebens durchzuführen. Hierbei sollen sowohl den jeweiligen Lernerfordernissen der Menschen mit Behinderung als auch ihrem Potential für den allgemeinen Arbeitsmarkt Rechnung getragen werden.

Im Betrieb unterstützt zielgruppenspezifisch pädagogisch geschultes Fachpersonal die Qualifizierung der Teilnehmenden am Arbeitsplatz, steuert die Umsetzung des individuellen Qualifizierungsplans und ist für die Kooperation mit den betrieblichen Akteuren verantwortlich (Job Coaching - Arbeitsbegleitung). Dieses, den besonderen Erfordernissen der Zielgruppe entsprechende arbeitspädagogische Lernmodell, hat in den letzten Jahren zunehmend Anerkennung gefunden.

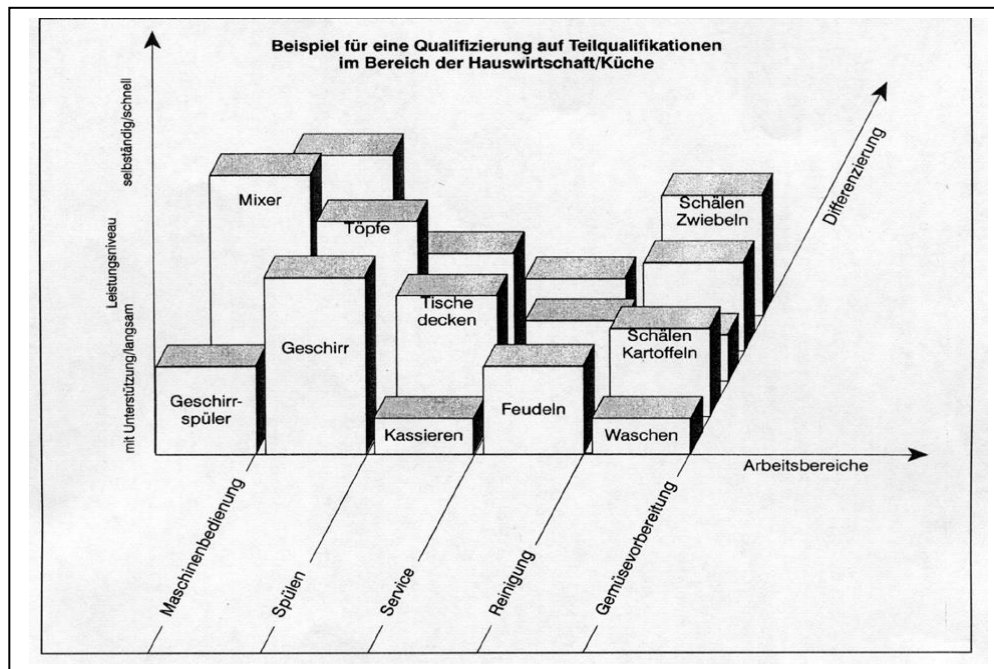
Den Teilnehmenden wird eine berufliche (Um-)Orientierung in verschiedenen Arbeitsbereichen und in abgestuften Qualifizierungsschritten ermöglicht. Konzeptioneller Bestandteil der Angebote ist ein Wechsel in unterschiedliche berufliche Branchen und Arbeitsfelder, auf der Grundlage des Fähigkeitsprofils und der Wünsche und Möglichkeiten der Teilnehmenden. Allerdings ist darauf zu achten, dass die grundsätzlichen beruflichen Orientierungsprozesse spätestens nach einem Jahr weitgehend abgeschlossen sein sollten, um ausreichend Zeit für die Vertiefung der Qualifizierung und Stabilisierung zu haben.

Der auf der Basis des individuellen Fähigkeitsprofils erstellte Bildungs- und Förderplan ist die Grundlage für den Gesamtverlauf der Maßnahme und die Gestaltung des einzelnen Betriebspraktikums. Der Verlauf und die Entwicklung werden evaluiert und dokumentiert. Es werden zu jedem Zeitpunkt die aktuellen Fortschritte, die Persönlichkeitsentwicklung und der aktuelle Stand des Qualifizierungsverlaufs sowie Neuorientierungen hinsichtlich der Tätigkeitsinteressen und speziellen Förderbedürfnisse in die Gesamtplanung einbezogen und wenn erforderlich entsprechende Änderungen vollzogen. Dabei wird auch entschieden, welcher Praktikumsplatz und -bereich unter welchen Rahmenbedingungen als nächstes zu wählen ist. Die zu treffenden Entscheidungen werden in Absprache zwischen den Teilnehmenden und der unterstützenden Fachkraft getroffen.

Die in den Betrieben durchgeführten Qualifizierungsanteile orientieren sich nach Möglichkeit an den Ausbildungsprofilen bestimmter Berufsbilder, in der Regel an den so genannten Werkerausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung. Die Inhalte werden jedoch auf die individuell zu entwickelnden Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse des einzelnen Teilnehmenden und auf die konkreten betrieblichen Anforderungen ausgerichtet. Eine entsprechende Ausbildung mit Abschluss ist auf Grund von behinderungsbedingten Einschränkungen in aller Regel nicht möglich und kann auch auf der Grundlage dieses Angebots nicht unterstützt wer-

den. Gleichwohl ist die Durchlässigkeit dieses Angebots in eine reguläre Ausbildung in möglichen Einzelfällen beachtet. In diesen Fällen werden die Übergänge begleitet.

Nachstehend ein Beispiel einer individuellen Qualifizierung in einem ausgewählten Berufsfeld:



Die Aktivitäten im Berufsbildungsbereich beinhalten die im Fachkonzept genannten Qualifizierungsoptionen:

- tätigkeitsorientierte Qualifizierung
- arbeitsplatzorientierte Qualifizierung
- berufsfeldorientierte Qualifizierung
- berufsbildorientierte Qualifizierung

Neben dem Erlernen der in diesem Sinne zu bezeichnenden Fertigkeiten sind übergreifende Tätigkeitsmerkmale wie betriebliches Sozialverhalten, so genannte Schlüsselqualifikationen wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit etc. und die Auseinandersetzung mit der Rolle und den Anforderungen als Arbeitnehmer/in von besonderer Bedeutung und daher zentraler Bestandteil des Curriculums.

Diese Qualifizierungsoptionen werden für die Zielgruppe der Menschen mit psychischen Erkrankungen und Behinderungen entsprechend ihrer individuellen krankheitsbedingten Situation angepasst und mit den erforderlichen Schwerpunktsetzungen definiert. So werden sich bspw. die berufsbildorientierten Anteile vielfach mit Veränderungen im erlernten Beruf und dem individuellen Anpassungsvermögen befassen müssen.

6.2 Duale Struktur des Angebots - betriebliche Qualifizierung und begleitende Bildungsangebote

In die Maßnahme des betrieblichen Berufsbildungsbereichs wird strukturell das Prinzip der dualen Berufsausbildung einbezogen. Die berufliche Qualifizierung erfolgt überwiegend in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes oder in den Arbeitsprojekten der Leistungserbringer. Diese wird durch die Inhalte eines nicht-betrieblichen bzw. berufsübergreifenden Bildungsangebots wesentlich ergänzt. Um die berufsübergreifende Bildung zu gewährleisten, kann der Anbieter entweder mit

einer Berufs- bzw. Gewerbeschule zusammenarbeiten oder hält eigene Angebote vor, die im Rahmen eines Kurs- oder Modulsystems vermittelt werden.

Dieses Bildungsangebot findet i.d.R. an 1-2 Tagen in der Woche statt. Zwischen den betrieblichen und berufsübergreifenden Lernsituationen sollen inhaltliche Verknüpfungen hergestellt werden, d.h. das Bildungsangebot ist auf die betrieblichen Anforderungen abzustimmen (Lernortkoordination und -kooperation).

Auf Grund des Umstandes, dass die Teilnehmenden in ganz unterschiedlichen Berufsfeldern tätig sind und darüber hinaus der Praktikumsort im Verlauf des Angebots u.U. mehrfach gewechselt wird, ist ein fachspezifisches Bildungsangebot nur begrenzt möglich. Erforderlich ist ein Lehrplan, der an konkreten Erfordernissen, Fragestellungen und Lernmotivationen aus den betrieblichen Anforderungen anknüpft. Damit können allgemeine Themen wie „Arbeitnehmerrolle“, „betriebliche Hierarchien“, „betriebliches Sozialverhalten“ sowie differenzierte Angebote für spezifische Anforderungen wie „Hygieneregeln“, „Unfallverhütung“ etc. im Unterricht bearbeitet, sowie Kompetenzen im Rechnen, Lesen und Schreiben trainiert werden. Insbesondere die Auseinandersetzung und der Erwerb von berufsspezifischen Schlüsselqualifikationen haben hier einen prominenten Stellenwert.

Die Zusammenführung der Teilnehmenden für eine begrenzte Zeit zu einer Lerngruppe erfüllt eine wesentliche Funktion: für die Teilnehmenden mit Lernschwierigkeiten am betrieblichen Berufsbildungsbereich ist die außerbetriebliche Qualifizierung der Ort, an dem sie sich als Personen im gleichen Alter, in der gleichen beruflichen Situation und auch in einer vergleichbaren Phase der persönlichen Entwicklung treffen. Was auf nicht behinderte junge Erwachsene zutrifft gilt in gleichem Maße auch für junge Erwachsene mit Behinderung: im Übergang zum Erwachsenenendasein spielt die Gruppe der Gleichaltrigen als Orientierungshintergrund bei der Herausbildung von Identität, Wertmaßstäben und Sozialverhalten eine herausragende und prägende Rolle.

Auch für den Personenkreis der Menschen mit psychischen Erkrankungen, die in der Regel älter sind, ist der durch das außerbetriebliche Bildungsangebot gewährleistete Gruppenkontext ein hilfreiches Angebot, allerdings müssen hier gruppenbezogene Erfahrungen und Dispositionen sensibel betrachtet werden. Von besonderer Bedeutung ist die Möglichkeit, im geschützten Rahmen mit Menschen in vergleichbarer Situation Themen ansprechen zu können, die krankheitsbedingte Ursachen haben.

6.3 Wechselnde Anforderungen an Art und Umfang der Unterstützung

Aufgrund der Übernahme der Strukturen betrieblicher Qualifizierungsprozesse ergibt sich während der einzelnen Phasen eine unterschiedliche Unterstützungsintensität. Anlern-, Übungs-, Erprobungs- und Arbeitsphasen wechseln sich ab, und besonders in den Anfangs- und Anlernzeiten eines Betriebspraktikums ist ein hoher individueller Unterstützungsbedarf erforderlich, da es sich nicht um eine Gruppenmaßnahme handelt. Daneben gibt es Phasen, in denen der/die Teilnehmende ausschließlich mit Betriebskollegen/innen zusammenarbeitet, um das Erlernte und die selbständige Arbeitsausführung zu verfestigen. Der Ablauf des betrieblichen Berufsbildungsbereiches spiegelt in Grenzen auch die in der WVO (§ 4) vorgesehene Struktur in einen Grund- und einen Aufbaukurs wider: Die betrieblichen Qualifizierungskonstellationen können nach Maßgabe der Gestaltungsspielräume, die die Betriebe ermöglichen, mit zunehmender Maßnahmedauer in einer Weise gestaltet werden, dass das Anforderungsniveau steigt. Mit der flexiblen Handhabung unterschiedlicher Anforderungsniveaus insbesondere auch in der Kombination von trägereigenen Arbeitsprojekten und Begleitung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird dem Fachkonzept EV/BBB entsprochen, das eine Durchlässigkeit der Phasen vorsieht.

Die Unterstützungsleistung des eingesetzten Fachpersonals richtet sich jedoch nicht nur auf die Kompetenzerweiterung der Teilnehmenden, sondern umfasst ggf. ein Fahrtraining zum eigenständigen Erreichen der betrieblichen Lernorte sowie die spezifische Arbeitsplatzgestaltung bzw. Arbeitsplatzanpassung an die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Teilnehmenden. Weiterhin hat die bedarfs- und zielorientierte Beratung des Betriebspersonals (Leitung, Vorgesetzte, Kollegen/innen) einen besonderen Stellenwert; gerade auch hinsichtlich der Nachhaltigkeit der Eingliederungsaktivitäten.

6.4 Zusammenarbeit mit dem sozialen Umfeld der Teilnehmenden

Bei der Zielgruppe des betrieblichen Berufsbildungsbereichs ist es besonders wichtig, das soziale Umfeld zu kennen und zu aktivieren. Von daher wird von Anfang an mit allen relevanten Personen aus dem sozialen Umfeld Kontakt aufgenommen, um Unterstützungspotentiale für eine betriebliche Integration für den oder die Budget-NutzerIn zu wecken. Dies können z.B. Eltern, gesetzliche BetreuerInnen oder das pädagogische Personal in Wohnheimen sein.

Im Rahmen dieser sozialräumlichen Orientierung werden die für die berufliche Qualifizierung wichtigen Ressourcen des sozialen Netzwerkes der NutzerInnen aktiv mit einbezogen und somit die Unterstützungsstrukturen des Sozialraums im Sinne einer erfolgreichen beruflichen Eingliederung genutzt.

7. Modularisierung der Leistungsangebote

Mit dem Rahmenkonzept wird auch die Möglichkeit eröffnet, nicht nur das oben beschriebene komplette Leistungsspektrum interessierten Budget-NutzerInnen als sog. Komplexleistung anzubieten. Der Leistungserbringer hat darüber hinaus seine Unterstützungsangebote in voneinander abgrenzbare Qualifizierungseinheiten modularisiert. Modularisiert sind die Angebote „Klärung der Option allgemeiner Arbeitsmarkt“ (z.B. im Rahmen des Eingangsverfahrens), „Vorbereitung und Akquise von Betrieblichen Qualifizierungsplätzen“, „betriebliche Qualifizierung (job coaching)“, „begleitende Bildungsangebote“, „ergänzende Assistenzleistungen“ (vgl. www.jobbudget.org). Die Inhalte der einzelnen Module sind jeweils durch die dazu gehörigen Angebotsbausteine beschrieben, so dass Budget-NutzerInnen eine Entscheidungsgrundlage für die Auswahl einzelnen Module haben.

8. Zertifizierung

Hierzu ein Auszug aus der GA Reha zu § 17 SGB IX (HEGA 12/2013) der Bundesagentur für Arbeit:

„17.2.2. Budgetfähige Leistungen

(...)

(4) Grundsätzlich bedürfen die Träger, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben im Rahmen eines Persönlichen Budgets ausführen, der Zulassung nach § 176 SGB III. Diese wird in der Regel durch eine fachkundige Stelle erteilt, im Ausnahmefall (§ 177 Absatz 5 SGB III) kann sie bei besonderem arbeitsmarktpolitischen Interesse durch die BA erteilt werden.

(5) Um dem Wunsch- und Wahlrecht (§ 9 SGB IX) der Budgetnehmer angemessen zu entsprechen, können in sachlich begründeten Ausnahmefällen (z. B. bei individuell zugeschnittenen Einzelmaßnahmen) Leistungen im Rahmen des Persönlichen Budgets auch dann bewilligt werden, wenn der Leistungsberechtigte einen nicht formell anerkannten Träger wählt und die sonstigen Voraussetzungen (materiell-rechtlich [17.2.2. (3)] und Ziele [17.2.2. (2)]) vorliegen.“

(...)

9. Personal

Es wird gegenüber den NutzerInnen eine hohe Kontinuität des unterstützenden Personals während des gesamten Verlaufs des Angebots gewährleistet. In der Regel sollen die Anbieter über Personal mit einer pädagogischen Qualifikation (mit i.d.R. zusätzlichen zielgruppenspezifischen Qualifikationen) und langjähriger beruflicher Erfahrung in der Unterstützung des Personenkreises insbesondere im Bereich des Übergangs bzw. der Wiedereingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt verfügen.

Dem eingesetzten Personal obliegen sowohl die fachliche Anleitung, die im Fachkonzept geforderte Bildungsbegleitung sowie die sozialpädagogische bzw. psychosoziale Begleitung der NutzerInnen. Diese Begleitung umfasst die Funktionen der ersten Ansprechperson für die NutzerInnen, die aktive Unterstützung für die persönliche Weiterentwicklung sowie Krisenintervention und Alltagshilfen.

10. Abschluss des Angebots

Zum Abschluss der Maßnahme wird deutlich, ob eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, in ein Integrationsprojekt (§ 132 ff. SGB IX), in eine sonstige Beschäftigungsstätte (§ 56 SGB XII) oder auch der Übergang in den Arbeitsbereich einer WfbM (§ 136ff. SGB IX) in Frage kommt. Die Ergebnisse und Empfehlungen für die nachfolgende berufliche Integration sollten in einem Abschlussbericht zusammengefasst werden. Ausschlaggebend sind dabei zum einen die Wünsche, Interessen und Fähigkeiten des Menschen mit Behinderung sowie sein individuelles Leistungsvermögen und zum anderen die Einstellungsbereitschaft eines Betriebes verbunden mit den finanziellen Fördermöglichkeiten durch die Agentur für Arbeit, den Rentenversicherungsträger und das Integrationsamt. Bei einer erfolgreichen Vermittlung in ein reguläres Arbeitsverhältnis sollte gewährleistet sein, dass die Budget-NutzerInnen bei Bedarf auch weiterhin auf eine personelle Unterstützung zurückgreifen können, die für eine langfristige Stabilisierung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. In der Regel setzt dies die Feststellung einer Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung nach § 2 SGB IX voraus.

Sofern eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt auch mit den Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit, des Rentenversicherungsträgers und des Integrationsamtes (Eingliederungszuschüsse, Minderleistungsausgleich, Arbeitsassistenz etc.) nicht in Betracht kommt, ist in Abstimmung mit den Teilnehmenden, eine Beschäftigung im betrieblichen Rahmen anzustreben, die den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes möglichst weitgehend entspricht. Hierbei sind vor allem auch ausgelagerte Arbeitsplätze der WfbM oder eine sonstige Beschäftigungsstätte nach § 56 SGB XII zu berücksichtigen. Um in diesen Fällen einen möglichst nahtlosen Übergang sicherzustellen, sollte der zuständige Träger der Sozialhilfe zeitgerecht in das Verfahren einbezogen werden.