



TEILHABEANGEBOT AM ARBEITSLEBEN

für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung

Leben. Lieben. Leisten.



Inhaltsverzeichnis

1. Darstellung des Trägers und seiner Erfahrung mit Menschen mit Beeinträchtigung	3
2. Darstellung der Zielgruppe und der Zielsetzung	3
3. Darstellung der Arbeitsweisen und Methoden	5
3.1. Bedarfsorientierung und ganzheitliche Förderung	5
3.2. Modulare Berufliche Bildung	6
4. Darstellung von Art, Inhalt und Umfang der Leistungen, sowie von Struktur, Prozess und Ergebnisqualität	8
4.1. Personal	8
4.2. Personenzentrierung	9
4.3. Begleitende Maßnahmen und Dienste	9
4.4. Dokumentation	11
4.5. Gender Mainstreaming	11
4.6. Datenschutz	11
4.7. Qualitätsmanagement	12
4.8. Mitwirkung	12
5. Darstellung des Personalkonzeptes und der sachlichen Ressourcen	13
6. Darstellung von Kooperationen und Kontakten	14
7. Darstellung der Ausstattung und Finanzierung	14
8. Zusammenfassung	16



LPlus gGmbH

Altenhöhe 11
42929 Wermelskirchen
Tel: 02196/ 9503-0
Stand 21.04.2021

Axel Pulm/Martin Plug /Claudia Cseh

1. Darstellung des Trägers und seiner Erfahrung mit Menschen mit Beeinträchtigung

Die Lebenshilfe Bergisches Land (LHBL) ist mit ihrer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ein moderner Arbeitgeber und kompetenter Partner für Industrie und Dienstleister. Seit 1977 existiert die Werkstatt Lebenshilfe Bergisches Land GmbH (WLH) in der Altenhöhe 11 in Wermelskirchen. In einem modernen und sehr angenehmen Umfeld stehen hier viele unterschiedliche Arbeitsplätze zur Verfügung. Wir beschäftigen über 400 Mitarbeiter*innen mit Beeinträchtigung in unterschiedlichsten Bereichen. Mehr als 140 hauptamtliche Mitarbeiter*innen begleiten und leiten die Abläufe in der Werkstatt. Die Personalentwicklung in der LHBL ist darauf ausgerichtet, unseren Mitarbeiter*innen mit Beeinträchtigung die Teilhabe sowohl am Arbeitsleben als auch am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen. Um das zu erreichen, bieten wir ein vielseitiges Angebot an arbeitsbegleitender Fort- und Weiterbildung. Wir bieten unseren Mitarbeiter*innen eine personenzentrierte und kompetente Begleitung zur Erhaltung und Entwicklung ihrer Lebensqualität. Die optimale Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigung zur Teilhabe am Arbeitsleben, besonders durch die Schaffung von differenzierten, qualifizierten und individuell ausgestalteten Arbeitsplätzen, ist unser oberstes Ziel.

Als anderer Anbieter in eigener Rechtsform mit dem Namen LPlus gGmbH, als Tochtergesellschaft der WLH GmbH, wollen wir unser Angebot erweitern und Arbeitsplätze für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung schaffen, um auch dieser Personengruppe eine passgenaue Beschäftigung und Teilhabe zu ermöglichen.

2. Darstellung der Zielgruppe und der Zielsetzung

Zielgruppe sind Menschen, die aufgrund von Art oder Schwere einer primär seelischen Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können; sie entspricht damit derjenigen der Werkstätten für psychisch beeinträchtigte Menschen gemäß § 219 SGB IX. Die LHBL bietet als anderer Anbieter psychisch kranken bzw. psychisch beeinträchtigten Menschen, die nicht mehr krankenhauspfllege- bzw. akut behandlungsbedürftig sind, ein besonderes Rehabilitationsangebot.

Die Aufnahme erfolgt in der Regel nach vorangegangener medizinisch-psychiatrischer Behandlung. Die Grundlage zum alternativen Teilhabeangebot ergibt sich aus der Art und dem Umfang der Erkrankung und Behinderung: Personen mit Psychosen, die zur Chronifizierung neigen, Personen mit Neurosen und Persönlichkeitsstörungen mit Krankheitswert sowie psychischen Störungen als Folge somatischer Grundkrankheiten.

Dieser Personenkreis, der im Rahmen seiner jeweiligen Behinderung nicht, noch nicht bzw. noch nicht wieder den Belastungen eines Arbeitsplatzes auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gewachsen ist, benötigt besonders differenzierte und individuelle Unterstützung, die ihnen im Rahmen des Teilhabeangebots der LPlus gGmbH zugänglich gemacht wird.

Die Zielsetzung dieses Angebotes unterscheidet sich deutlich von denen herkömmlicher Teilhabeangebote für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, wie sie im Bergischen Land und angrenzenden Regionen bislang vorgehalten werden. So liegt der Schwerpunkt auf der Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsangebote für die benannte Zielgruppe. Insbesondere die Förderung bzw. Unterstützung der Selbstständigkeit steht hier im Vordergrund.

Psychische Erkrankungen gehen häufig mit Beeinträchtigungen von Alltagsfertigkeiten und sozialen Fertigkeiten einher. Dadurch ist die Teilhabe am sozialen Leben deutlich erschwert. Deshalb haben Hilfen zur eigenen Lebensgestaltung und die Befähigung zur Teilhabe an sozialen Aktivitäten in verschiedenen Lebensbereichen (Selbstsorge, Familie, Freizeit, Arbeit, gesellschaftliche Teilhabe) einen hohen Stellenwert in der Wiedergewinnung der Teilhabemöglichkeiten und der persönlichen Selbstständigkeit. Ein wesentlicher Aspekt der Selbstständigkeit ist die Möglichkeit, sich so der Alltagsnormalität wieder anzunähern und durch die Teilhabe am Arbeitsleben das Gefühl entwickeln zu können, zum eigenen Lebensunterhalt zumindest in kleinen Teilen durch eigene Arbeit beitragen zu können.

Folgende Zielsetzungen existieren für die oben beschriebene Zielgruppe:

1. Das hier beschriebene Angebot der LPlus gGmbH ist eine Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben im Sinne des § 60 SGB IX. Die Leistungen werden auf der Grundlage der §§ 58 und 63 des SGB IX erbracht, soweit sich aus den für den jeweiligen Rehabilitationsträger geltenden Gesetzen nichts Abweichendes ergibt.
2. Gemäß § 58 SGB IX sind die Ziele der Leistungen dieses Teilhabeangebotes ausgerichtet auf
 - die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer Beschäftigung, die der Eignung und Neigung des psychisch beeinträchtigten Menschen entspricht
 - die Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit
 - die Förderung des Übergangs psychisch beeinträchtigter Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen
3. Betriebsintegrierte Arbeitsplätze werden nach § 219 SGB IX sowohl zum Zwecke des Übergangs als auch als dauerhaft betriebsintegrierte Plätze angeboten.
4. Die LPlus gGmbH für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung zielt auf den Erhalt, die Entwicklung, die Verbesserung oder die Wiederherstellung der Leistungs- und Erwerbsfähigkeit der Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, um ihnen eine ihren Fähigkeiten angemessene Beschäftigung zu ermöglichen oder zu sichern.

3. Darstellung der Arbeitsweisen und Methoden

Als »anderer Anbieter« organisieren wir für den Personenkreis der Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung differenzierte Teilhabeangebote durch betriebsintegrierte Arbeitsplätze mit vielfältigen Tätigkeitsbereichen unterschiedlicher Berufsfelder. Dabei handelt es sich grundsätzlich um – den Fähigkeiten und Neigungen des Menschen mit psychischer Beeinträchtigung entsprechende – Einzelarbeitsplätze und Arbeitsplätze in betriebsintegrierten Arbeitsgruppen.

3.1. Bedarfsorientierung und ganzheitliche Förderung

Menschen mit psychischer Beeinträchtigung benötigen in Bezug auf die intellektuellen Möglichkeiten, die emotionale Belastbarkeit und den beruflichen und sozialen Entwicklungsstand ein entsprechend vielfältiges Arbeits- und Bildungsangebot. Damit unterscheidet sich dieses alternative Teilhabeangebot qualitativ und inhaltlich deutlich von herkömmlichen Angeboten zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie anderen tagesstrukturierenden oder arbeitsvorbereitenden Angeboten. Für die Menschen mit psychischer Beeinträchtigung besteht über Betriebsintegrierte Arbeitsplätze die Möglichkeit, aus einer Vielzahl von Arbeitsangeboten die Tätigkeit auszuwählen, die den Möglichkeiten und individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Neigungen und Interessen des/der Einzelnen entspricht.

Ein weiterer innovativer rehabilitativer Schwerpunkt ist die ausgesprochene Bedarfsorientierung des Angebots. Neben dem Angebot von verschiedenen Tätigkeitsbereichen ist es möglich, die Arbeitszeiten der Belastbarkeit der einzelnen Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung anzupassen.

Ebenso ist das Verhältnis von Arbeit, Entspannung und Kommunikation sehr individuell zu gestalten, indem die LPlus gGmbH neben den Betriebsintegrierten Arbeitsplätzen eine »Zentrale« für das Angebot als anderer Leistungsanbieter unterhält. Hier werden eine Kontaktstelle und Schulungs- und Besprechungsräume vorgehalten, sodass für die einzelnen Menschen mit psychischer Beeinträchtigung die Möglichkeit besteht, ihre Ansprechpartner*innen (geprüfte Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung bzw. die Mitarbeiter*innen der begleitenden Dienste) aufzusuchen und an Gesprächen, Beratungen und Schulungen teilzunehmen. Mitarbeiter*innen, denen es noch schwerfällt, kontinuierlich eine Arbeit zu verfolgen, haben die Möglichkeit, verbindlich und regelmäßig die Angebote in dieser »Zentrale« zu nutzen und dort mit den Sozial-, Rehabilitationspädagog*innen, Psycholog*innen bzw. Jobcoaches die individuelle Arbeits- und Lebenssituation zu reflektieren, zu bearbeiten und so zu einer Stabilisierung zu kommen.

Dort wird u. a. soziale Beratung, soziales Kompetenztraining, lebenspraktisches Training, Training im Umgang mit Kund*innen und Kolleg*innen angeboten. Ein Training sozialer Kompetenzen zielt zunächst auf die Stärkung der Fertigkeiten, die für zwischenmenschliche Kontakte und ein soziales Miteinander und damit für eine gelungene Inklusion in das betriebliche Umfeld erforderlich sind. Hierunter sind sowohl grundlegende kommunikative Fertigkeiten zu verstehen, wie Mimik, Gestik

und Körpersprache, Lautstärke und Tonfall beim Sprechen als auch Gesprächsinhalte und weitere Aspekte des Miteinanders.

Die Arbeit mit den Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung beinhaltet außerdem das Trainieren des Umgangs mit der Erkrankung, mit Medikamenten oder des Umgangs mit Suchtmitteln. Dieses Training richtet sich auch aus auf die Pflege von Freundschaften und Freizeitaktivitäten sowie auf soziale Fertigkeiten im Rahmen der Arbeitstätigkeit.

3.2. Modulare Berufliche Bildung

Neben den genannten sozialen Kompetenzen gehört die binnendifferenzierte Vermittlung beruflicher Bildungsinhalte und Handlungskompetenzen zu den Aufgaben der Jobcoaches bzw. des Fachpersonals.

Die Differenzierung in der beruflichen Bildung erreichen wir durch den Einsatz der neuen Bildungssystematik (NBS). Die modulare berufliche Bildung im Arbeitsbereich orientiert sich an Ausbildungsrahmenplänen und beruflichen Bildungsinhalten nach dem Berufsbildungsgesetz. Die vorstrukturierten Module können auf die speziellen Anforderungen des Arbeitsplatzes, auf dem die/der Mitarbeiter*in mit psychischer Beeinträchtigung beschäftigt ist, angepasst werden. So erfolgt eine enge Verzahnung zwischen praktischer Tätigkeit und beruflicher Bildung, die den Rehabilitationserfolg elementar stützt.

Die NBS integriert nicht nur die aktuell diskutierten arbeitspädagogischen, didaktischen und methodischen Konzepte des Lernens und Qualifizierens von Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung, sondern sie schafft mit den, im Hinblick auf ihr Anforderungsprofil, bewertbaren Qualifizierungseinheiten eine passgenaue Umsetzung der Bildungsangebote im Arbeitsbereich. Die Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung genau dort abzuholen, wo sie sich im Hinblick auf ihre beruflichen Interessen und persönlichen Fähigkeiten, aber auch bezogen auf ihre beruflichen Vorerfahrungen befinden, war lange Zeit Ziel vieler politischer Initiativen und gesetzlicher Bemühungen. Dies ist nun durch die NBS möglich geworden. Die NBS steht für eine modulare Bildungssystematik, die binnendifferenzierte Qualifizierungseinheiten (QE) beschreibt. Die QE sind so aufgebaut, dass das Fachpersonal sie einheitlich vermitteln und weiterentwickeln kann. Die Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung lernen so eine Bildungssystematik kennen, die allein durch ihre Struktur eine Lernbereitschaft weckt. Durch die Binnendifferenzierung werden sowohl Über- als auch Unterforderung vermindert. Die Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung erfahren entsprechend ihrer Voraussetzungen die passgenaue Bildung.

Die QE unterscheiden sich neben den Inhalten auch in der Vermittlungsmethode, sodass entsprechend der Voraussetzungen auch unterschiedliche Methoden durchgeführt werden sollen. Methodisch steht dem Fachpersonal hier insbesondere die Projektarbeit zur Verfügung. Letztlich ist die geeignete Arbeitsweise aber von den Bedürfnissen und Voraussetzungen der Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung abhängig und kann entsprechend angepasst werden.

Die einzelnen Bildungsmodule werden binnendifferenziert angeboten. Das bedeutet, dass entweder Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung mit ähnlichen Fähigkeiten und Ausbildungszielen gemeinsam ein Modul erarbeiten oder ein Modul in einer heterogenen Gruppe durchgeführt wird, bei der jede/r Mitarbeiter*in ggf. ein unterschiedliches Lernziel verfolgt. So kann ein/e Mitarbeiter*in mit psychischer Beeinträchtigung, der/die berufsfeldorientiert ausgebildet wird, Module mitentwickeln und teilweise auch vermitteln. Module bestehen aus einer, manchmal mehreren, inhaltlich aufbauenden QE, die einzeln und auch in kleinen Gruppen bearbeitet werden können.

Wichtige Bestandteile der QE sind am Anfang der Unterweisung die Vermittlung der Lernziele sowie am Ende eine kurze Überprüfung des Lernergebnisses. Am Ende jedes Modules steht die Evaluierung durch eine praktische, mündliche oder schriftliche Lernzielüberprüfung sowie eine Auswertung über die Art und Weise der Vermittlung durch die Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung. Diese werden durch das Fachpersonal dokumentiert. Die Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung erhalten ein Zertifikat, aus dem hervorgeht, aus welchen QE das Modul besteht und welche Lernziele vermittelt wurden. Daher unterscheiden sich die Zertifikate für gleiche Module aufgrund der Binnendifferenzierung und den teilweise unterschiedlichen Lernzielen.

4. Darstellung von Art, Inhalt und Umfang der Leistungen, sowie von Struktur, Prozess und Ergebnisqualität

Dieses Konzept bildet die Grundlage für die Planung und Durchführung der qualifizierenden, unterstützenden und stabilisierenden Aktivitäten im beschriebenen Teilhabeangebot als anderer Leistungsanbieter. Es ist die Basis einer einheitlichen, gezielt berufsbildenden und personalentwickelnden Arbeit für die Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung. Aufbauend darauf existieren die entsprechenden Prozessbeschreibungen im Qualitätsmanagementhandbuch der LHBL. Dieses regelt detailliert die Vorgehensweise zur Umsetzung der beschriebenen Leistungen.

4.1. Personal

Wir stellen das erforderliche Personal zur Begleitung und Anleitung der Menschen mit Beeinträchtigung zur Verfügung. Dies sind geprüfte und mit dem Personenkreis erfahrene Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB), die sich in ihrer Weiterbildung zur Fachkraft schwerpunktmäßig mit dem Themenfeld der Menschen mit psychischer Beeinträchtigung beschäftigen haben.

Diese nennen wir bei der LPlus gGmbH »Jobcoaches«, da sie die Menschen mit psychischer Beeinträchtigung auf den Betriebsintegrierten Arbeitsplätzen anleiten, coachen und unterweisen und der Aufgabe nachkommen, passgenaue Arbeitsplätze zu akquirieren und die Gestaltung der Arbeitsplätze mit den Beschäftigungsgebern zu verhandeln und zu vereinbaren. Sie verfügen als geprüfte Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung über eine sozialpsychiatrische Grundhaltung, die sie in die Lage versetzt, mit Menschen mit psychischer Beeinträchtigung partnerschaftlich und wertschätzend zusammenzuarbeiten. Sie verfügen auch über die notwendige Klarheit in der Kommunikation, Konflikte und Probleme anzusprechen, zu bearbeiten und so Entwicklung voranzutreiben. Ebenso haben sie einen Überblick über das gesamte System der Rehabilitation und die jeweils aktuellen Entwicklungen im Bereich der Hilfen zur »Teilhabe am Arbeitsleben«.

Die Fachkräfte besitzen die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten, um die Umsetzung des Auftrages »Teilhabe psychisch beeinträchtigter Menschen am Arbeitsleben« in ihrem Verantwortungsbereich durchzuführen. Die Fachkräfte unterstützen bedarfs- und sachgerecht den funktionierenden Arbeitsablauf an den einzelnen betriebsintegrierten Arbeitsorten, fördern die berufliche Qualifizierung, beugen Krisen vor und sorgen für die Stabilisierung der beruflichen Rehabilitation. Unterstützt werden sie dabei durch den Rehabilitationsfachdienst (allgemein auch als begleitender oder sozialer Dienst bezeichnet) der LHBL. Die LHBL stellt als Träger auch im notwendigen Umfang die Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASi).

4.2. Personenzentrierung

Als anderer Leistungsanbieter folgen wir während dieser gesamten Umsetzung dem Grundsatz der personenzentrierten Gestaltung der Teilhabe am Arbeitsleben. Personenzentrierung bedeutet hier folgendes: »Das System psychiatrischer Hilfen ist so zu gestalten, dass einem akut oder chronisch psychisch erkrankten Menschen in jeder Situation und zu jedem Zeitpunkt eine auf seine individuellen Bedürfnisse und seine Fähigkeiten und die Besonderheit seiner individuellen Lebenswelt ausgerichtet integrierte Behandlung und Betreuung gewährt wird. Die Hilfen sollen nach Art und Umfang angemessen und am Prinzip der größtmöglichen Selbstregulation bzw. des geringstmöglichen Eingriffs in die Lebensverhältnisse orientiert und mit dem Patienten partnerschaftlich abgestimmt sein. Die Belastungen sollen für ihn, sein Umfeld und für die Gemeinschaft gerecht verteilt sein, die Organisation der Hilfen soll patientenzentriert in Koordination durch die Kommune erfolgen und auf die kulturellen, sozialen und ökonomischen Verhältnisse des Landes und der Region bezogen sein.« (vgl. P. Kruckenberg 2005).

Im Hinblick auf Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung bedarf es dazu bestimmter Kriterien: Bedürfnis- und Ressourcenorientierung, Lebensweltorientierung, integrierte Form der Hilfestellung, Passgenauigkeit, größtmögliche Selbstbestimmung, geringstmöglicher Eingriff in die Lebensverhältnisse, partnerschaftliche Abstimmung mit dem Betroffenen und regionale Einbindung.

Dies wird durch die Gestaltung des Teilhabeangebotes als anderer Leistungsanbieter gewährleistet. Entscheidungen und Abläufe, wie auch die bestehenden Strukturen, werden für die Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung jederzeit transparent gestaltet. Das umfasst auch die Kenntnis darüber, wer welche Informationen (über die Mitarbeiter*innen) erhält und was damit geschieht. Weiterhin besteht durch die Umsetzung der Teilhabe auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen die uneingeschränkte Möglichkeit, in allen Bereichen einen Teilzeitarbeitsplatz zu erhalten. Die kurzfristige Anpassung von Arbeitszeit und Arbeitsplatz in Krisenphasen ist stets möglich. Sollte die Teilhabe auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz krisenbedingt scheitern bzw. unterbrochen werden, so bietet sich für die Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung an, vorübergehend das Angebot in den Beratungs- und Schulungsräumen der LHBL (»Zentrale«) zu nutzen. Hier können die Krisen und Schwierigkeiten mit dem Fachpersonal bearbeitet werden und es erfolgt die Vorbereitung zur Wiederaufnahme der bisherigen Tätigkeit oder zur Aufnahme einer Tätigkeit auf einem anderen BiAp. Konzeptionell wird diese mögliche Vorgehensweise mit jedem Beschäftigungsgeber kommuniziert.

4.3. Begleitende Maßnahmen und Dienste

Mitarbeiter*innen mit einer psychischen Beeinträchtigung kommen mit sehr unterschiedlichen persönlichen und beruflichen Voraussetzungen in die Beschäftigung. Daher richtet sich das Angebot des Arbeitsbereiches nach dem bereits erworbenen Bildungsstand, dem intellektuellen Leistungsvermögen sowie der schulischen und beruflichen Vorerfahrung. Problematiken wie Stimmungsschwankungen, Ängste, die Unfähigkeit Stress zu ertragen, schwach ausgeprägte Resilienz, be-

grenzte und schwankende Belastbarkeiten und mögliche Schwierigkeiten im sozialen Umgang mit Kolleg*innen werden im Arbeitsbereich thematisiert und bearbeitet. Der Rehafachdienst steht hier im gesamten Prozess bedarfsgerecht zur Verfügung. Ziel ist es, bereits früher erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten der Mitarbeiter*innen mit Behinderung im Arbeitsleben wieder einsetzbar zu machen. Eventuelle phasenhafte Unterbrechungen, bedingt durch die psychische Beeinträchtigung, werden durch die umfassenden Unterstützungsangebote aufgefangen. Hier sind wir vor Ort sehr gut vernetzt (siehe Darstellung der Kooperationen und Kontakte).

Der Rehafachdienst hält zur Unterstützung und Begleitung des Teilhabeprozesses verschiedene Angebote vor. Diese sind Einzelberatungen, Gruppenarbeit im Sinne der Reflexion gemachter Erfahrungen, Arbeitsmarktrecherche zur Findung eines möglichen neuen Arbeitsangebotes, Bewerbungstraining oder auch Aktivierungs- und Sportangebote, »Gespräche in Bewegung« oder Ähnliches. Hier wird mit den Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung personenzentriert an der Überwindung einer möglichen Krise, an einer Stabilisierung oder an der Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit gearbeitet. Ebenso kommen Kompetenzfeststellungsmaßnahmen oder Berufseignungstests zum Einsatz. Ferner finden in den entsprechenden Räumlichkeiten Schulungen und Weiterbildungen statt.

Für den Fall, dass einzelne Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung krankheitsbedingt und befristet eine Rückzugsmöglichkeit in einem geschützten Rahmen benötigen, bieten wir die oben beschriebenen geeigneten Entlastungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Kompetenztrainings an. Hier stehen ebenfalls die Jobcoaches, der Rehafachdienst und die Leitung bereit, welche die o. g. Angebote entwickeln und organisieren.

Kollegiale Fallberatung und der Einbezug weiterer Fachdienste, wie beispielsweise Ärzte, Therapeuten, Krankengymnasten etc., dienen den Jobcoaches (gFAB) zur Reflexion der angewandten pädagogischen Prozesse und ermöglichen ihnen, eine neue fachliche Sichtweise zu entwickeln. Sie unterstützen bei auftretenden Problemen. Persönliche Entscheidungen in der fachlichen beruflichen Situation werden transparent und durch den Austausch im Team für alle nachvollziehbar.

»Blinde Flecken« werden im Gespräch mit Kolleg*innen und Fachdiensten bewusst.

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

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

4.4. Dokumentation

Um den Nachweis der Teilnahme und auftretender Fehlzeiten zu gewährleisten, findet die Dokumentation der Anwesenheit am Arbeitsplatz im Personalverwaltungssystem Micos statt. Es werden Urlaube und Fehlzeiten gemäß dem Werkstattvertrag erfasst und monatlich an den Leistungsträger weitergeleitet.

Zeiten der Arbeitsunfähigkeit sind von den Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Die Arbeitsunfähigkeit ist mitzuteilen. Die Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung werden hierüber vor Beginn ihrer Tätigkeit informiert. Ansonsten werden diese Zeiten als unentschuldigte Fehlzeiten dokumentiert und der Leistungsträger in Kenntnis gesetzt.

Die inhaltliche Dokumentation erfolgt mit Micos: hier findet die Verfolgung der Entwicklung statt. Weiterhin ist gewährleistet, dass die hauptamtlichen Mitarbeiter*innen den gleichen Informationsstand haben.

4.5. Gender Mainstreaming

Soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen, ist ein deutliches Ziel der LHBL. Daher finden sich die Inhalte des Gender Mainstreamings in der Arbeit der LHBL wieder. Die Ausrichtung erfolgt dialogorientiert entsprechend der Interessen der Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung unabhängig vom jeweiligen Geschlecht. Der Ansatz basiert dabei auf der Einsicht, dass unsere Gesellschaft in allen Bereichen geschlechtsstrukturiert ist und dass das Geschlechterverhältnis als ein Verhältnis sozialer Ungleichheit eine zentrale gesellschaftliche Frage ist. Die unterschiedlichen Arbeitsangebote stehen allen Menschen mit psychischer Beeinträchtigung bei entsprechender Eignung offen. Dabei wird auf die unterschiedlichen Lebenslagen von Männern und Frauen u. a. in der Weise eingegangen, dass einzelne Qualifizierungsangebote geschlechtsgetrennt erfolgen, um die gleichen Zugangschancen gewährleisten zu können.

4.6. Datenschutz

Um dem hohen Gut des Datenschutzes und der DSGVO zu entsprechen, werden ausschließlich personenbezogene Daten erhoben, die für die Arbeit und Bildung erforderlich sind. Vor der Weiterleitung von Daten werden die Mitarbeiter*innen mit Beeinträchtigung und, wenn erforderlich, die gesetzlichen Betreuer*innen einbezogen. Die Verwaltung aller relevanten Daten über unsere Personalverwaltung und Planungs- und Dokumentationssoftware gewährleistet, dass nur Personen Zugriff auf die Daten erhalten, die mit der Organisation und Durchführung der Leistungen betraut sind. Für alle anderen sind sie nicht einsehbar. Die informationelle Selbstbestimmung der Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung wird dadurch stets gewährleistet.

4.7. Qualitätsmanagement

Zum Nachweis und zur Darstellung der Wirksamkeit und der Qualität der Leistungen vergleicht sich die LHBL in einem bundesweiten Reha-Benchmarking bereits seit 2003 mit ca. 60 weiteren WfbM. Es werden jährlich Kennzahlen erhoben, um die Qualität pädagogischer Prozesse, wie beispielsweise die Durchführung der dialogischen Entwicklungsplanung und deren Umsetzung, vergleichbar zu machen. Jede WfbM hat hier die Möglichkeit, anhand von Best-Practice-Beispielen dazuzulernen und durch die Position der eigenen Rangfolge (die den anderen WfbM nicht zugänglich ist) eine realistische Einschätzung der eigenen Stärken und Schwächen zurückgemeldet zu bekommen. Vor allem wird in diesem Rahmen jährlich eine Befragung der Menschen mit Beeinträchtigung der Werkstätten durchgeführt, bei der unter anderem die Gesamtzufriedenheit, aber auch die individuelle Einbindung in den Teilhabeprozess, die Wahlfreiheit und die Zufriedenheit mit den Fachkräften erfragt und ausgewertet werden. Dadurch werden in der Regel kurzfristige Veränderungen vorgenommen, die eine stetige Verbesserung der angebotenen Leistung und damit ein immer besseres Teilhabeangebot garantiert.

Alle Prozesse und das Qualitätsmanagementsystem der LHBL sind nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert. Diese Qualitätspolitik werden wir auch als anderer Leistungsanbieter umsetzen.

4.8. Mitwirkung

Eine Beteiligung der Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung bei den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten während der Nutzung des Teilhabeangebotes beim anderen Leistungsanbieter ist analog zur Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) geregelt. Mitwirkungsmöglichkeiten der Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung sowie die Transparenz aller getroffenen Planungen, Vereinbarungen und Entscheidungen werden gewährleistet. Die Interessen der Mitarbeiter*innen des alternativen Teilhabeangebots werden durch ein von ihnen gebildetes Mitwirkungsorgan vertreten.

5. Darstellung des Personalkonzeptes und der sachlichen Ressourcen

Die LPlus gGmbH als Träger des alternativen Teilhabeangebots hält für Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung die personelle Ausstattung entsprechend den Leistungserfordernissen vor. Die Aufgaben werden von geeignetem Fachpersonal wahrgenommen. Als eigenständiger Leistungsbereich der LHBL ist die LPlus gGmbH bezogen auf die Werkstattleitung und die Verwaltung in die Organisationsstruktur der LHBL eingebunden. Bei 30 Mitarbeiter*innen mit psychischer Behinderung berücksichtigen wir den in der WVO vorgeschriebenen Personalschlüssel von 1:12 (1 Fachkraft für 12 MmB) bzw. 1:60 für den Rehafachdienst bzw. Sozialen Dienst. Zusätzlich ist hier 0,15 Leitungsstellenanteil berücksichtigt. So verfügen wir in der LPlus über folgende Personalausstattung:

- 0,65 Stelle mit Abschluss Dipl. Sozialpädagogin. Diese Stelle beinhaltet folgende Aufgaben: Einerseits sollen hier die Aufgaben des begleitenden Dienstes (Rehafachdienstes) übernommen und erfüllt werden. Andererseits wird so die fachliche (An)Leitung der Jobcoaches (gFAB) gewährleistet. So ist in diesem Stellenanteil auch die Funktion Leitung des Dienstes (anteilige »Werkstattleitung«) enthalten. Weiterhin steht zusätzlich ein psychologischer Fachdienst zur Verfügung, der sicherstellt, dass die Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung entsprechend ihrem Beeinträchtigungsbild eine fachlich adäquate Ansprache finden.
- 2,5 Stellen Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung, die die fachlichen Voraussetzungen nach § 9 Abs. 3 WVO erfüllen müssen und nach Möglichkeit Erfahrung in der Arbeit mit Menschen mit psychischer Behinderung haben (entsprechend des o. g. Personalschlüssels). Zu Beginn des Projektes ist zusätzlich eine Qualifikation durch den »AGpR Basiskurs« oder eine andere geeignete Aufbauqualifikation vorgesehen.

Es werden neue Besprechungs-, Schulungs- und Rückzugsräume in der Region zur Verfügung stehen; diese sind nach Möglichkeit an bestehende Räumlichkeiten der LHBL angegliedert. Sie werden mit allen notwendigen schulischen und praktischen Arbeitsmaterialien sowie technisch mit nötiger Hard- und Software ausgestattet. Die zur Verfügung stehenden Räume sind barrierefrei gestaltet.

Auf den möglichen betriebsintegrierten Arbeitsplätzen hält der jeweilige Beschäftigungsgeber die räumliche und sächliche Ausstattung vor. Die Gegebenheiten vor Ort werden von unserer Fachkraft für Arbeitssicherheit geprüft und gegebenenfalls angepasst. Fehlende benötigte Ausstattung, beispielsweise in Form von Kommunikationsmitteln oder Arbeitsmaterialien, wird beschafft. Zum Start des Angebotes sind zunächst Räumlichkeiten in Marienheide im Oberbergischen Kreis vorgesehen. Dies bietet sich durch die örtliche Nähe zum Zentrum für seelische Gesundheit (ZSG) Klinikum Marienheide an. Im weiteren Verlauf des Teilhabeangebotes ist auch vorgesehen, Räumlichkeiten im Rheinisch-Bergischen Kreis anzumieten.

6. Darstellung von Kooperationen und Kontakten

Die LHBL und damit die LPlus gGmbH ist in ihrem gesamten Einzugsgebiet gut vernetzt. So besteht z. B. eine enge Zusammenarbeit mit der Kette e. V. und alpha e. V. als Träger der sozialpsychiatrischen Versorgung im Sozialraum. Weiterhin bestehen Kontakte zur Stiftung Tannenhof und zu Augusta-Hardt-Horizonte und zur psychiatrischen Ambulanz in Langenfeld. Der RehaFachdienst der LHBL verfügt über gute Kontakte zu ortsansässigen Psycholog*innen, Psychiatr*innen und Therapeut*innen, sodass auch hier eine Begleitung und Beratung erfolgen kann.

7. Darstellung der Ausstattung und Finanzierung

Finanziert wird nach dem Tagessatz, der gemäß spezifischem Kalkulationsschema mit dem LVR verhandelt und vereinbart wird. Zubringerkosten zu betriebsintegrierten Arbeitsplätzen werden individuell im Rahmen der Teilhabeplanung verhandelt.

Menschen mit Beeinträchtigung im Arbeitsbereich sind auch bei einem anderen Leistungsanbieter in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis beschäftigt, soweit sich aus dem zugrunde liegenden Sozialleistungsverhältnis nichts anderes ergibt. Zwischen dem/der Mitarbeiter*in mit psychischer Beeinträchtigung und der LPlus gGmbH wird ein entsprechender Vertrag geschlossen.

Die LPlus gGmbH zahlt aus dem Arbeitsergebnis, das in den Tätigkeitsfeldern des alternativen Leistungsangebots erreicht wird (analog § 12 Abs. 4 und 5 WVO), an die Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung ein Arbeitsentgelt. Die Bemessung des Arbeitsentgeltes erfolgt entsprechend den Regelungen bei anerkannten Werkstätten (§138 Abs. 2 SGB IX). Es wird ein Grundbetrag (zurzeit 99,- € monatlich) sowie ein leistungsabhängiger Steigerungsbetrag gezahlt. Grundlage für die Bemessung des Arbeitsentgeltes sind Regeln der Lohnbewertung in der LHBL. Kriterien, die bei der Einstufung in eine Lohngruppe Berücksichtigung finden, sind Arbeitsqualität und -quantität sowie soziale und kulturtechnische Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter*innen. Sollte die betriebsintegrierte Tätigkeit aufgrund einer Krise oder längeren Erkrankung unterbrochen werden und dem Beschäftigungsgeber keine Arbeitsleistung des/der Mitarbeiter*in mit psychischer Beeinträchtigung in Rechnung gestellt werden können, so zahlt die LPlus gGmbH zumindest den Grundbetrag als Entgelt.

Im Hinblick auf die betriebsintegrierten Arbeitsplätze wird mit den Mitarbeiter*innen mit Beeinträchtigung nach Ablauf einer Praktikums- und Probezeit ein Vertrag geschlossen. In diesem Vertrag wird auch die Vergütung vereinbart, die der Beschäftigungsgeber für die Leistung der Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung an die LPlus gGmbH zahlt.

Die wöchentliche Stundenzahl auf dem betriebsintegrierten Arbeitsplatz wird entsprechend den Fähigkeiten, dem Leistungsvermögen und den Vorgaben des Beschäftigungsgebers festgelegt. Eine Vollzeitbeschäftigung ist nicht erforderlich. Auch hier zahlt die LPlus gGmbH aus ihrem, als anderer Leistungsanbieter erzielten, Arbeitsergebnis (analog §12 Abs. 4 und 5 WVO) Arbeitsentgelte an ihre Beschäftigten. Der vorgegebene Standard zur Ermittlung des Arbeitsergebnisses in einer WfbM ist in der LPlus gGmbH bekannt und wird auch als anderer Leistungsanbieter verlässlich angewendet.

Den Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung wird es so ermöglicht, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten in individuell gestalteten Arbeitsangeboten betriebsintegriert auf- oder auszubauen, während sie gleichzeitig entsprechend der Zugangsvoraussetzungen im geschützten Rahmen aber in einer Alternative zur WfbM tätig sind. Gleichsam haben sie die Möglichkeit, eben in diesem geschützten Rahmen Stabilität und eine geregelte Tagesstruktur (wieder) zu erlangen und einer Beschäftigung nachzugehen, die nah am allgemeinen Arbeitsmarkt ist. Die Stärkung sozialer und lebenspraktischer Kompetenzen steht dabei ebenso im Fokus wie die Optimierung der arbeitsbezogenen Fähigkeiten.

Mit den Betriebsintegrierten Arbeitsplätzen, die die LHBL als anderer Leistungsanbieter vorhält, nutzt sie die vielfältigen Eingliederungspotenziale, die für die berufliche Rehabilitation unverzichtbar sind. Das Arbeiten in normalen Betrieben vermittelt einen Zugang zur beruflichen Realität, vor allem aber die Zugehörigkeit zur Gesellschaft und die Teilnahme an der gesellschaftlichen Normalität. Dies gilt in besonderer Weise für die Beschäftigung von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung.

Ein Arbeitsteilhabeangebot für Mitarbeiter*innen mit einer psychischen Beeinträchtigung sollte ihnen auch ermöglichen, (wieder) in den normalen Arbeitsalltag von Betrieben und Dienststellen hineinzuwachsen. Nachhaltigkeit der Beschäftigungsverhältnisse und flexible Unterstützung für die Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung sind hier ein wichtiger Schwerpunkt.

8. Zusammenfassung

Die LPlus gGmbH greift mit diesem Konzept eine Entwicklung auf, die den besonderen Bedürfnissen von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung und dem Recht auf selbstbestimmtes Leben Rechnung trägt. Aufgrund verstärkter Nachfrage von Mitarbeiter*innen mit psychischer Beeinträchtigung aus dem Versorgungsgebiet der LHBL, aber auch aus angrenzenden Städten und Gemeinden, will die LPlus gGmbH genau diese Zugänge zur Teilhabe am Arbeits- und gesellschaftlichen Leben ermöglichen und forcieren. Die LPlus gGmbH bietet als anderer Anbieter eine erhebliche Erweiterung und Differenzierung des Angebotsspektrums. Da jede WfbM nur eine begrenzte Zahl von Tätigkeitsfeldern abdecken kann, gewährt insbesondere die betriebsintegrierte Beschäftigung die Chance der besseren Zentrierung auf die spezielle Zielgruppe der Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, die ihre berufliche Rehabilitation nicht im teilstationären Werkstattangebot suchen, sondern eine für sie passgenaue Chance der beruflichen (Wieder-)Eingliederung direkt in Betrieben des Arbeitsmarktes finden möchten.