



# **Durchführungskonzeption**

zur

**„Fachkonzeption für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich  
in Werkstätten für behinderte Menschen  
(WfbM-SP III-HEGA 06/2010)“**

**im**

**Lebenshilfe-Werk**

**Kreis Waldeck-Frankenberg e.V.**

Stand: 09.10.2024

## Inhalt:

1. Allgemein
2. Zielsetzungen
3. Übergreifende Anforderungen an Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich
  - 3.1 Barrierefreier Zugang und Darstellung von Informationen
  - 3.2 Bildungsstruktur
    - 3.2.1 Kontinuierliches Angebot
    - 3.2.2 Individuelle Eingliederungsplanung und kontinuierliche Bildungsbegleitung
    - 3.2.3 Gender-Mainstreaming
    - 3.2.4 Datenschutz
  - 3.3 Übergreifende Kompetenzbildung
    - 3.3.1 Soziale, kommunikative und interkulturelle Kompetenzen
    - 3.3.2 Methodische Kompetenzen
    - 3.3.3 Aktivitäts- und Umsetzungskompetenzen
    - 3.3.4 Personale Kompetenzen
    - 3.3.5 Allgemeine Grundfähigkeiten
  - 3.4 Sozialpädagogische Begleitung
  - 3.5 Nachweis der Teilnahme, unterweisungsfreie Zeiten, Fehlzeiten
4. Spezielle Anforderungen an das Eingangsverfahren (EV)
  - 4.1 Inhalt - Leistungsanalyse
  - 4.2 Durchführung
    - 4.2.1 Regeldauer und Inhalt des Eingangsverfahrens
    - 4.2.2 Verkürztes Eingangsverfahren
5. Spezielle Anforderungen an den Berufsbildungsbereich (BBB)
  - 5.1 Qualifizierungskonzept
    - 5.1.1 Durchlässigkeit/Auflösung der Kurssystematik
    - 5.1.2 Grundlagenqualifizierung
    - 5.1.3 Aufbauende Qualifizierung
  - 5.2 Praxisnahe Berufsbildung
  - 5.3 Digitale Bildung
6. Anhang
  - 6.1 Qualitätssicherung – Zertifikat ISO 9001:2015
  - 6.2 Übersicht der Lernmodule
  - 6.3 Eingliederungsplan

## 1. Allgemein

Die Durchführungskonzeption beschreibt die Umsetzung der „Fachkonzeption für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM – SP III – HEGA 06/2010)“ in der Praxis. Hierbei bindend für alle Träger sind die Werkstättenverordnung (WVO) und alle gesetzlich geltenden Regelungen sowie die Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit im Teilhabeplanverfahren zwischen der Agentur für Arbeit (AfA), den Rentenversicherungsträgern und dem Landeswohlfahrtsverband (LWV) gemäß §§ 57,58 SGB IX.

Die Teilnehmenden (TN) sowie deren Betreuende sind über das Fachkonzept und die Durchführungskonzeption zu informieren.

Die Interessen und Fähigkeiten der TN sind unter Berücksichtigung des Behinderungsbildes und der diagnostischen Ergebnisse im Dialog festzustellen und in die Berufsfindung und Qualifizierung einzubeziehen. Im Rahmen eines modularen Bildungs- und Qualifizierungssystems sind in Absprache mit den TN sowie deren Betreuende, individuelle Bildungspläne zu erstellen und eine Binnendifferenzierte Qualifizierung durchzuführen.

Neben Praktika in der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ist eine Durchlässigkeit zum ersten Arbeitsmarkt zu gewährleisten und vom Träger zu fokussieren.

Das Fachpersonal erfüllt die Kriterien der WVO und wird regelmäßig geschult, weitergebildet und unterwiesen. Dies wird für jeden Beschäftigten dokumentiert und prozesshaft kontinuierlich fortgeführt.

Insgesamt findet sich die detaillierte Beschreibung der Qualifizierungsinhalte, Umsetzungsschritte und Durchführungsverantwortlichkeiten in den im Qualitätsmanagementsystem hinterlegten Prozessbeschreibungen, Arbeitsanweisungen, Formblättern und Modulen wieder.

In regelmäßigen Abständen finden Koordinierungsgespräche mit Vertretungen der Agentur für Arbeit dem Landeswohlfahrtsverband sowie des Lebenshilfe Werks (LHW) statt.

## 2. Zielsetzungen

Am Ende des Eingangsverfahrens (EV) liegt dem leistenden Rehaträger ein detaillierter Eingliederungsplan<sup>1</sup> vor, der im Dialog mit den TN erstellt wurde und konkrete Aussagen bezüglich der weiteren beruflichen Entwicklung (Teilhabe am Arbeitsleben) beinhaltet. Konkret:

- a) Wenn die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) nicht die geeignete Einrichtung ist, ist dies zu begründen und Alternativen sind aufzuzeigen.

---

<sup>1</sup> s. 6.3

- b) Benennung der notwendigen berufsbildenden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, welcher individuelle Förder- und Unterstützungsbedarf benötigt wird, was die einzuleitenden Maßnahmen sind.
- c) Benennung der Arbeitsbereiche anhand der Auswertung der diagnostischen Verfahren und Arbeitserprobungen. Darstellung der Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der WfbM.

Anhand der fundierten, prozesshaften, dialogorientierten beruflichen Bildung über 24 Monate sind die TN in ihrer personalen, lebenspraktischen und beruflichen Entwicklung so weit qualifiziert, dass eine geeignete Arbeitsmöglichkeit innerhalb oder außerhalb der WfbM angestrebt und umgesetzt werden kann. Es liegt eine konkrete Entwicklungsplanung über die Fortführung der weiteren beruflichen Bildung vor.

Der leistende Rehaträger hat gemäß Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit im Teilhabeplanverfahren für Leistungen nach den §§ 57,58 SGB IX eine entscheidende Funktion/Verantwortung bei der Planung und Umsetzung der personenbezogenen Ziele und weiteren beruflichen Qualifikation. In die Teilhabeplanung sind insbesondere die TN und ihre gesetzlichen Vertretungen einzubeziehen.

Im Qualitätsmanagement sind separate Prozessbeschreibungen, Arbeitsanweisungen und Formblätter zu hinterlegen sowie deren Umsetzung zu sichern. Durch interne Audits (Selbstbewertung) und externer Zertifizierungsaudits (Fremdbewertung) ist eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Qualitätssicherung gewährleistet. Durch standardisierte diagnostische Verfahren, Befragungen der TN und Dokumentationen wird eine Vergleichbarkeit sichergestellt.

### **3. Übergreifende Anforderung an EV/BBB**

#### **3.1. Barrierefreier Zugang und Darstellung von Informationen**

Jegliche Information über die Struktur und den Ablauf der Maßnahme in schriftlicher oder mündlicher Form wird in angemessener klarer und einfacher Sprache kommuniziert, um ein umfassendes Verständnis aller TN zu gewährleisten. Hier wird mit Bildmaterial, angemessener Schriftgröße, Bildkarten, unterstützter Kommunikation und individuellen Materialien gearbeitet.

#### **3.2 Bildungsstruktur und methodisches Vorgehen**

##### **3.2.1 Kontinuierliches Angebot**

Die Maßnahme wird kontinuierlich fortgeführt. Die WfbM gewährleistet durch ein modulares Bildungssystem, dass ein Beginn der Maßnahme zeitnah erfolgt und die Wartezeit bis zu einer Aufnahme maximal vier Wochen beträgt. Spätestens eine Woche nach Anmeldung durch den jeweiligen Leistungsträger, erfolgt die Einladung zum Vorstellungsgespräch.

Der modulare Aufbau der Maßnahme und der individuell zu erstellende Qualifizierungsplan ermöglicht es, dass neue TN ganzjährig einsteigen können.

Zu Beginn des EV benennt die WfbM eine Bezugsperson namentlich, die für die Dauer der Maßnahme als verantwortliche Bildungsbegleitung (BB) fungiert.

Diese haben unter anderem die Aufgabe, die neuen TN in der WfbM zu begrüßen und über die Anforderungen, Rahmenbedingungen, Struktur und Ablauf der Maßnahme, Rechte, Pflichten und sonstige wichtige Sachverhalte zu informieren. Darüber hinaus bearbeiten die BB im Dialog mit den TN alle erforderlichen Formulare.

### **3.2.2 Individuelle Eingliederungsplanung und kontinuierliche Bildungsbegleitung**

Als Ausgangspunkt für den individuellen Eingliederungsplan erstellen die BB in Zusammenarbeit mit den TN und mit, am Entwicklungsprozess beteiligten Personen, eine Ist-Stands-Beschreibung.

Diese dokumentiert

- a) Art und Schwere der Behinderung nach Auswertung ärztlicher, sozialpädagogischer, ergotherapeutischer oder logopädischer Gutachten,
- b) die persönliche und berufliche Situation (Stand der Persönlichkeitsentwicklung, persönliche Interessen, Bedürfnisse, individuelle Wünsche, Wohn- und Betreuungssituation etc.) nach Erhebung der persönlichen Daten und Auswertung eventuell vorhandener sonstiger Informationen und Gutachten (DIA-AM, Dokumentationen der Förderprozesse in den jeweiligen Schulen etc.),
- c) die Ergebnisse der im EV durchgeführten qualifizierten Kompetenzanalyse nach anerkannten Methoden und standardisierten diagnostischen Verfahren.

Hieraus ergeben sich die Eingliederungsziele und die hierfür erforderlichen (Teil)Förderziele.

Die Umsetzung dieser Ziele, die jeweiligen Entwicklungsschritte und der sich verändernde Unterstützungsbedarf werden im Verlauf der Maßnahme mit standardisierten Verfahren beobachtet, bewertet, begründet und dokumentiert. Eine Anpassung der Förderplanung erfolgt zeitnah im Gespräch mit den TN und den Erfordernissen entsprechend. Hierbei sind ggf. bei Wunsch und Bedarf der TN, Angehörige, gesetzliche Betreuer, Bezugspersonen einzubeziehen.

### **3.2.3 Gender-Mainstreaming**

Grundlage für die Umsetzung von Gender-Mainstreaming im Rahmen der Maßnahme ist die Anerkennung und reflektierte Haltung des Betreuungspersonals zur unterschiedlichen weiblichen und männlichen Identität und die Bereitschaft, die Geschlechterperspektive in alle Prozesse und Vorgehensweisen während der Berufsbildungsmaßnahme mit einzubeziehen. Diese Haltung und Bereitschaft wird in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern wie z. B. *pro familia* geschult und aufgebaut.

Ziel ist es, geschlechtsbezogene Fragen nicht als Spezialthemen zu behandeln, sondern in alle Alltagsabläufe zu integrieren, sie zu thematisieren, tradiertes Rollenverhalten zu hinterfragen, um somit zur Gleichstellung von Frauen und Männern beizutragen.

Der Einsatz des männlichen und weiblichen Betreuungspersonals in der Maßnahme erfolgt gleichberechtigt und paritätisch.

Die TN werden in ihrer Unterschiedlichkeit und Vielfalt gesehen und haben grundsätzliche Chancengleichheit bezüglich der Wahl ihrer Berufsbereiche. Es gibt keine geschlechtsspezifischen Arbeitsgruppen oder –felder.

### **3.2.4 Datenschutz**

Persönliche Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet und ausgewertet werden, soweit

- a) dies zur Begründung, Durchführung, Abwicklung und Dokumentation der Maßnahme erforderlich ist,
- b) eine Rechtsvorschrift dies anordnet oder
- c) die Voraussetzung für die Erhebung, Verarbeitung und Auswertung von Daten ist, dass die in einer Rechtsvorschrift normierten Verpflichtungen erfüllt werden können.

Die Erhebung der persönlichen Daten hat grundsätzlich bei den TN mit ihrer Kenntnis und unter Angabe des Zwecks zu erfolgen. Eingesetzte Betreuer werden in den Prozess der Datenerhebung mit einbezogen. Alle TN werden zu Beginn der Maßnahme über die Datenschutzbestimmungen sowie über die Verarbeitung, Archivierung und Verwendung der Daten umfassend informiert.

Die Zugriffs- und Verfügungsbefugnisse auf die erhobenen Daten sind eng gefasst und werden durch differenzierte EDV-Zugriffsrechte geregelt und organisiert.

Grundlage ist die jeweils gültige Regelung des Bundesdatenschutzgesetzes.

### **3.3. Übergreifende Kompetenzbildung**

Ziel der Qualifizierung im Berufsbildungsbereich (BBB) der WfbM ist nicht nur die Vermittlung von Fachkompetenz, sondern auch die Förderung der Selbständigkeit und Selbstbestimmung im privaten Bereich sowie des Sozialverhaltens.

Wichtiger Bestandteil des BBB ist daher die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen in verschiedenen Lernkontexten unter Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen der TN. Folgende Schlüsselqualifikationen stellen elementare Bestandteile der beruflichen Bildung im BBB dar und werden gemäß festgestelltem Förderbedarf gezielt vermittelt und trainiert. Es erfolgt eine Langzeitbeobachtung zu den Entwicklungsschritten.

#### **3.3.1 Soziale, kommunikative und interkulturelle Kompetenzen**

Die in der betrieblichen und/oder werkstattinternen Praxis entstehenden Fragen und Probleme im Umgang mit Kollegen oder Vorgesetzten, bei der Entgegennahme von Arbeitsanweisungen, bei Missverständnissen oder Konflikten im Team etc. werden im persönlichen Gespräch, in moderierten Gruppengesprächen und in modular aufgebauten Seminaren thematisiert. Die Reflexion der in der Arbeitswelt gemachten Erfahrungen bietet den TN die Möglichkeit, zunächst mitzuteilen, wie sie sich in den jeweiligen Situationen fühlen, ermöglicht es, im Austausch mit anderen alternative Verhaltensweisen zu durchdenken und Schlüsselqualifikationen wie Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Team- und Kooperationsfähigkeit zu trainieren und aufzubauen.

### **3.3.2 Methodische Kompetenzen**

Die Rahmenbedingungen der WfbM ermöglichen es den TN Arbeitsprozesse eigenständig zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren. So entstehen Möglichkeiten, situationsbezogen und im Sinne eines beiläufigen Lernens, Schlüsselqualifikationen wie beispielsweise Problemlösefähigkeit, Arbeitsorganisation, Einordnen und Bewerten von Wissen, Sorgfalt und Qualitätsbewusstsein zu erlernen.

### **3.3.3 Aktivitäts- und Umsetzungskompetenzen**

Der Lernort WfbM ermöglicht es den TN im Sinne eines partizipierenden Lernens von anderen zu lernen, Ausdauer und Durchhaltevermögen zu trainieren und sich durch gezieltes Fördern und Fordern an selbständiges Arbeiten anzunähern. Durch die Nähe zum Arbeitsbereich der WfbM steht eine breite Palette von Arbeitsangeboten und -feldern zur Vermittlung von unterschiedlichsten Fertigkeiten zur Verfügung. Darüber hinaus bietet die Einbindung und Vernetzung der WfbM in der Region umfangreiche Möglichkeiten.

### **3.3.4 Personale Kompetenzen**

Personale Kompetenzen wie Selbst- und Fremdwahrnehmung, Kritikfähigkeit und Kritisierbarkeit sind wichtige Voraussetzungen für die Zusammenarbeit mit anderen Menschen sowohl im Werkstattkontext als auch im betrieblichen Umfeld des allgemeinen Arbeitsmarktes. Diese Fähigkeiten werden sowohl in der praktischen Ausbildung als auch im begleitenden Unterricht während der gesamten Berufsbildungsmaßnahme geschult und trainiert.

### **3.3.5 Allgemeine Grundfähigkeiten**

Die Vermittlung allgemeiner Grundfähigkeiten hat die Förderung der Gesamtpersönlichkeit zum Ziel, um die TN auf ein möglichst selbstbestimmtes Leben und eine weitgehende Teilhabe am gesellschaftlichen Leben vorzubereiten. Dies umfasst sowohl Themen wie der Umgang mit Geld, persönliche Hygiene, als auch die Vermittlung von IT- und Medienkompetenzen und arbeitsplatzrelevanten Themen wie Arbeitssicherheit und Unfallverhütung. Sowohl innerhalb der WfbM, aber auch als Voraussetzung für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, sind diese sozialen, methodischen und personale Kompetenzen erforderlich.

Im Dialog mit den TN wird die Diskrepanz zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den vorhandenen Fähigkeiten regelmäßig reflektiert, dokumentiert und die Teilnahme an Modulen zu spezifischen Themen geplant und umgesetzt.

Die Projekte und Module werden mit differenzierten Leistungsanforderungen angeboten und berücksichtigen die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und Ressourcen. Vielfältige und aktivierende arbeits- und sonderpädagogische Methoden und Lernkonzepte ermöglichen ein eigenverantwortliches und individuelles Lernen und regen die TN dazu an, sich gegenseitig bei der Reflexion ihrer Erfahrungen zu unterstützen. Vielfältige methodische Ansätze wie z.B. Rollenspiele, Gruppengespräche, kreative Angebote, Leittexte, Stehgreifspiele und

Kleingruppenarbeit ermöglichen ein ganzheitliches, aktives und handlungsorientiertes Lernen.

Alle Module werden fortlaufend erweitert und weiterentwickelt und gehen vom konkreten Erfahrungshintergrund der TN aus, die in die Gestaltung der Lernprozesse aktiv mit einbezogen werden.

Die Teilnahme an den Modulen wird in standardisierten Formularen dokumentiert und beurteilt.

Zum eigenständigen Training der Konzentrations- und Leistungsfähigkeit, der Auffassungsgabe und der Merkfähigkeit z.B. mit den Trainingsprogrammen Cogpack® und Budenberg® steht jederzeit ein PC-Arbeitsplatz zur freien Verfügung. Eine Einführung in das Programm gewährleistet, dass alle TN zum selbständigen Arbeiten mit dem Programm angeleitet werden und dessen Nutzen erkennen.

Ergänzend nehmen alle TN bedarfsorientiert und gemäß Interesse an den arbeitsbegleitenden und persönlichkeitsfördernden Maßnahmen teil. Im Dialog mit den TN werden die Möglichkeiten vorgestellt, passende Maßnahmen ausgewählt und die Dauer und das Ziel der Teilnahme geplant und abgestimmt.

Angeboten werden:

- a) Sportgruppen und Bewegungsangebote (Walken, Fußball etc.)  
→ *Aggressionsabbau, Förderung der Team- und Kooperationsfähigkeit*  
→ *Vermittlung eines adäquaten Bewegungsverhaltens*
- b) Angebote zur aktiven Entspannung  
→ *Verbesserung der sensitiven Wahrnehmung*
- c) kulturelle Angebote und Gruppenausflüge  
→ *Teilhabe am gesellschaftlichen Leben*
- d) etc.

Im Rahmen von Exkursionen und Tagesausflügen besichtigen die TN alle relevanten Standorte und Arbeitsbereiche der WfbM, lernen andere Bildungseinrichtungen und deren Angebot kennen und erlangen durch die Besichtigung von ortsansässigen Betrieben Einblick in die Arbeitsbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes und verschiedener Berufsbilder. Abschließend wird in Einzelgesprächen vereinbart, welche Arbeitsbereiche (intern/extern) in Frage kommen.

### **3.4 Sozialpädagogische Begleitung**

Die begleitende sozialpädagogische Betreuung während der Maßnahme gewährleistet, dass die TN bei Bedarf begleitende psychosoziale Gespräche in Anspruch nehmen können. Dies gewährleistet eine niederschwellige Beratungsmöglichkeit in Krisensituationen, direkte und zeitnahe Hilfestellung bei der Regelung von persönlichen Angelegenheiten und Unterstützung bei der persönlichen Weiterentwicklung.

Im Einzelfall sind auch andere, intensivere Schritte zur Krisenintervention vom Sozialen Dienst zu erbringen.

Weiterer wichtiger Bereich der sozialpädagogischen Begleitung ist die Angehörigenarbeit beziehungsweise Netzwerkarbeit (Ärzte, Tageskliniken, gesetzliche Betreuende etc.).



### **3.5 Nachweis der Teilnahme, unterweisungsfreie Zeiten, Fehlzeiten**

Die Anwesenheit der TN wird in der WfbM in einer Anwesenheitsliste dokumentiert. Diese sind vorab über die Urlaubsregelungen und Vorgehensweisen bei Fehlzeiten zu informieren.

Der Urlaubsanspruch beträgt 2,5 Tage für jeden vollen Kalendermonat (Kennzeichnung mit „U“). Bei Vorlage eines Ausweises zur Feststellung einer Schwerbehinderung nach § 69 SGB IX (gilt nicht für Gleichgestellte) erhöht sich der Urlaubsanspruch um 5 Tage pro Kalenderjahr (Kennzeichnung „USB“).

Über diesen Urlaubsanspruch hinaus kann die Werkstatt bei

- a) Wohnungswechsel,
- b) Eheschließung der TN oder deren Kindern,
- c) Ehejubiläum der TN oder ihrer Eltern oder Schwiegereltern,
- d) Schwere Erkrankung des Ehegatten oder eines Kindes
- e) Tod des Ehegatten, eines Kindes, der Eltern oder Schwiegereltern,
- f) Niederkunft der Ehefrau,
- g) Wahrnehmung amtlicher, polizeilicher oder gerichtlicher Termine,
- h) Ausübung öffentlicher Ehrenämter,
- i) Regelung sonstiger wichtiger Angelegenheiten,
- j) Teilnahme an religiösen Festen entsprechend der landesrechtlichen Regelungen für allgemeinbildende Schulen,
- k) Teilnahme an Einsätzen oder Ausbildungskursen im Rahmen des Gesetzes über die Erweiterung des Katastrophenschutzes

jeweils bis zu 2 Kalendertagen unter Kennzeichnung „SU“ in der Anwesenheitsliste freistellen.

Fehlzeiten aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit sind von den TN sofort mitzuteilen und werden unter Kennzeichnung „AU“ in der Anwesenheitsliste geführt. Ab dem 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit muss eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt werden. In einem persönlichen Gespräch kann geklärt werden, wie und wann die Inhalte nachgeholt werden und ob – bei gravierenden Lebensereignissen – eine Krisenintervention erforderlich ist.

Alle unentschuldigten Fehlzeiten werden als „FU“ in der Anwesenheitsliste gekennzeichnet und führen zu einem Gespräch mit den jeweiligen Personen. Mögliche Ursachen oder Probleme und die dazu passenden Lösungsansätze fließen in die weitere Förderplanung ein.

## **4. Spezielle Anforderungen an das Eingangsverfahren (EV)**

### **4.1. Inhalt (Kompetenzanalyse nach anerkannten Methoden und diagnostischen Verfahren)**

Im EV wird eine der TN entsprechende, individuelle Analyse des bestehenden Leistungspotentials erstellt.

In diese Kompetenzanalyse (nach anerkannten Methoden und diagnostischen Verfahren) fließen vor dem Eintritt in die WfbM erstellte Gutachten und Berichte (Schulzeugnisse, schulische Begutachtungen, ärztliche Gutachten, Berichte und

Gutachten aus bereits begonnenen oder abgeschlossenen Maßnahmen der beruflichen Bildung und/oder Rehabilitation wie z. B. DIA-AM) mit ein.

Im Bereich des EV der WfbM werden diese vorhandenen Vorkenntnisse hinsichtlich der TN ergänzt durch personenspezifische Einzeltestungen (auch im Hinblick auf Vorkenntnisse) sowie individuelle Arbeitserprobungen. Die Beobachtungen der TN im Arbeitsalltag durch die BB und die Gruppenleiter runden die Kompetenzanalyse ab. Die Kompetenzanalyse stellt neben den bestehenden sozialen Kompetenzen der TN auch die Perspektive hinsichtlich einer Arbeitserprobung/Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fest.

## **4.2. Durchführung**

### **4.2.1. Regeldauer und Inhalt des EV**

Das EV ist grundsätzlich auf drei Monate konzipiert. Sofern es den am EV Beteiligten (TN, BB, SD) sinnvoll erscheint, können auch andere WfbM, die weitere Arbeitsplatz- oder Berufsbildungsangebote zur Verfügung stellen, an der Durchführung beteiligt werden.

Innerhalb der drei Monate des EV werden folgende Kompetenzfelder geprüft und hinsichtlich ihrer Ausprägung und Förderbarkeit definiert:

- a) Kompetenzen im sozialen und kommunikativen Bereich (Kontaktfähigkeit, Kooperationsbereitschaft, Teamfähigkeit)
- b) Methodische Kompetenzen (Konzentration, Gedächtnis, Arbeitsgeschwindigkeit)
- c) Personale Kompetenzen (Flexibilität, realitätsgerechte Selbsteinschätzung, Kritikfähigkeit, Reflexionsfähigkeit)
- d) Aktivitäts- und Umsetzungskompetenzen (Selbständigkeit, selbständiges Arbeiten, Ausdauer, Durchhaltevermögen)
- e) Personenspezifische Eignungen und Neigungen
  - a. Berufliches Interesse
  - b. Berufliche Erfahrungen
  - c. Berufliche Fertigkeiten
  - d. Persönlich-individuelle Einstellung zur Maßnahme
  - e. Grobmotorische Fähigkeiten
  - f. Feinmotorische Fähigkeiten
  - g. Körperliche Belastbarkeit
  - h. Psychische Belastbarkeit
  - i. Örtliche Orientiertheit
  - j. Zeitliche Orientiertheit
  - k. Mobilität
  - l. Verkehrstüchtigkeit

Die Prüfung der Kompetenzfelder und die daraus folgenden Festschreibungen hinsichtlich beobachtbarer Entwicklungen und zu erwartenden Entwicklungsschritten erfolgt - neben fortlaufenden Langzeitbeobachtungen - über anerkannte Testverfahren und Bildungsmodule hinsichtlich der oben genannten Kompetenzfelder, diagnostische Instrumente sowie im direkten Dialog mit den TN durch Rehagespräche. Bei

Bedarf/auf Wunsch nehmen an diesen Rehagesprächen weitere Prozessbeteiligte, z. B. Angehörige, gesetzliche Betreuer etc., teil. Somit erfährt jedes einzelne Kompetenzfeld eine angemessene Würdigung über individuelle Bewertungen und Abklärungen.

Der sich daraus entwickelnde Eingliederungsplan wird dahingehend gestaltet, dass sich

- a) pädagogische Handlungsfelder im Sinne einer Förderplanung ableiten lassen und
- b) darüber ein systematischer Ausbau bestehender oder
- c) die Entwicklung noch unzureichend ausgeprägter Kompetenzen gewährleistet wird.

Der Eingliederungsplan und die Ergebnisse der im EV durchgeführten Anamnese sowie die Wünsche der TN sind – neben den weiteren für dessen Erstellung notwendigen Unterlagen – Basis für die Teilhabeplanung, die der leistende Rehaträger erstellt. Alle vorliegenden Unterlagen (ärztliche Berichte, Berichte, Gutachten etc.) werden vom leistenden Rehaträger an den LWV weitergeleitet. Hat dieser keine Einwände gegen den Wechsel in den Berufsbildungsbereich, kann seitens der WfbM die Aufnahme in den BBB erfolgen.

Darüber hinaus werden im EV die in der WfbM und den ihr angegliederten Arbeitsgruppen und Betrieben angebotenen, unterschiedlichen Berufsfelder mindestens durch Besichtigungen kennen gelernt.

#### **4.2.2. Verkürztes EV**

Bei TN, die in jüngster Vergangenheit bereits eine entsprechende Feststellungsmaßnahme/Eignungsfeststellung (z.B. DIA-AM, Teilnahme an Kursen eines BBW oder BBZ) begonnen hatten oder durchlaufen haben, verkürzt sich das EV auf in der Regel vier Wochen. Die entscheidungsrelevanten Unterlagen der Vorgängermaßnahme sind in diesem Fall seitens des Leistungsträgers der WfbM beizufügen. Inhaltlich beschäftigt sich das verkürzte EV somit nicht vorrangig mit Diagnostik, sondern mit arbeitsplatzrelevanten Fähigkeiten und Förderpotentialen und somit einer Analyse bestehender Einsatzbereiche hinsichtlich der Unterscheidung Tätigkeits-, Arbeitsplatz-, Berufsfeld- und Berufsbildorientiertheit. Ziel ist es eine geeignete Teilhabeleistung innerhalb oder außerhalb der WfbM herauszufinden und einen Eingliederungsplan zu erstellen.

### **5. Spezielle Anforderungen an den Berufsbildungsbereich (BBB)**

Der BBB ist eine eigenständige Einheit der WfbM. Die TN haben während der Dauer der Maßnahme einen namentlich benannten BB. Unabhängig davon findet der praktische Teil der Maßnahme auch außerhalb der Räumlichkeiten des BBB statt. Regelmäßige Kontakte, Besprechungen und fortlaufender Informationsaustausch zwischen den die Maßnahme hauptverantwortlich begleitenden und leitenden Personen ist elementarer Bestandteil der Rahmenbedingungen des BBB. Die hierdurch erhaltenen Informationen sind zu dokumentieren und fließen in den

fortlaufenden Eingliederungsplan ebenso ein, wie konkrete Ergebnisse aus berufsfeldqualifizierenden Bildungseinheiten. Der auf Basis des Eingliederungsplanes zu erstellende Förderplan ist prozessorientiert auf die Dauer der Berufsbildungsmaßnahme ausgerichtet.

### **5.1. Qualifizierungskonzept**

Für jeden TN wird ein individuelles und planmäßiges Qualifizierungs- und Bildungskonzept entwickelt. Die Entwicklung orientiert sich zunächst an den Eignungen und Neigungen der TN sowie an den Ergebnissen des EV (Eingliederungsplan) beziehungsweise extern vorgeschalteter Maßnahmen.

Darüber hinaus ist eine Vernetzung zur Erfüllung des individuellen Qualifizierungs- und Bildungskonzeptes mit anderen WfbM oder Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes umzusetzen. Je nach Vorerfahrung der TN nehmen diese begleitend am Schulunterricht der BSK Berufliche Schulen Korbach teil.

Bestehende oder für den Einzelfall zu entwickelnde Bildungsmodule sind neben den arbeitsalltagsorientierten Anleitungen elementarer Bestandteil dieses Bildungskonzeptes. Das Bildungskonzept ist anhand der Arbeits- und Praktikumsangebote derart zu gestalten, dass den TN eine Steigerung der Methodenkompetenz ermöglicht wird. Die Steigerung vorhandener Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten beziehungsweise das Erlernen selbjeniger mit dem Ziel einer möglichst hohen Eigenständigkeit in Beruf und sozialem Umfeld sind Zielsetzung. Abgeschlossene Arbeits- und Lernangebote sowie Praktika werden ebenso dokumentiert, wie die Teilnahme an den genannten Bildungsmodulen. In der Regel werden die TN eine Berufsorientierung in zwei Bereichen durchlaufen. Die TN erhalten bezüglich der jeweiligen abgeschlossenen Teilnahmen ein Zertifikat.

Der bestehende Eingliederungsplan wird im Rahmen des Qualifizierungskonzeptes fortgeschrieben, auf Richtigkeit, Erreichbarkeit und Aktualität überprüft und weiterentwickelt. Dies geschieht in regelmäßigen, bei Bedarf auch spontan stattfindenden Rehagesprächen zwischen den TN und den jeweiligen BB. Soziale Dienste, Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung, Bedienstete der Praxisstellen, gesetzliche Betreuer/innen/Erziehungsberechtigte, Lehrer/innen etc. können auf Wunsch hinzugezogen werden.

Zu prüfen ist, ob eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt in Frage kommt und Qualifizierungsbausteine zur Berufsausbildungsvorbereitung gem. §§ 68 BBiG die Eingliederungschancen verbessern beziehungsweise sich die Bildungsangebote an den Ausbildungsregelungen des §§ 66 BBiG/42 HWO orientieren.

#### **5.1.1. Durchlässigkeit/Auflösung der Kurssystematik**

Die sich aus § 4 WVO ergebende Untergliederung der Berufsbildungsmaßnahme in einen Grundkurs und einen Aufbaukurs ist durchlässig. Grundsätzlich sollen beide Anteile über die Dauer der Berufsbildungsmaßnahme ähnlich gewichtet sein und sich prozesshaft und individuell über 24 Monate gliedern.

### **5.1.2. Grundlagenqualifizierung**

Im Bereich der Grundbildung der Berufsbildungsmaßnahme werden Grundkenntnisse und Grundfertigkeiten verschiedener Arbeitsabläufe vermittelt. Dies kann – je nach Eignung und Neigung – bereits außerhalb der Räume des BBB stattfinden. Ebenso kann eine Grundlagenschulung je nach Förderziel während der gesamten Berufsbildungsmaßnahme stattfinden und beschränkt sich nicht auf die ersten 12 Monate. Ebenso können die TN bei entsprechender Leistungsfähigkeit direkt in die aufbauende Qualifizierung einsteigen (auch schon in den ersten Monaten).

Grundbildung kann während des gesamten Zeitraums der Berufsbildungsmaßnahme stattfinden. Sie beinhaltet – je nach anstehender Weiterentwicklung der TN – jeweils folgende Zielsetzungen:

- a) die Vermittlung manueller Fähigkeiten im Umgang mit unterschiedlichsten Werkstoffen/Materialien,
- b) die Entwicklung/Steigerung des Selbstwertgefühls der TN,
- c) die Entwicklung/Steigerung eines angemessenen und angepassten Sozialverhaltens sowie
- d) die Entwicklung/Steigerung eines den bestehenden oder zu erwartenden Kompetenzen und Leistungsfähigkeiten entsprechenden Arbeitsverhaltens.

Zum Erreichen der o. g. Zielsetzungen werden bestehende Bildungsmodule angewandt, die bei Bedarf für den jeweiligen Ist-Stand der TN modifiziert werden müssen. Neben den vorhandenen Bildungsmodulen werden zusätzliche anerkannte sonderpädagogische Lernmodelle und -methoden eingesetzt (z.B. Rollenspiele, „spiegeln“, positive Verstärkung, Reflexion, paradoxe Interventionen etc.).

Die Umsetzung einer jeweiligen Grundlagenvermittlung soll individuell auf die TN zugeschnitten werden. Dies beinhaltet auch die „Einsatzflexibilität“.

Die Maßnahmen können sowohl

- a) tagesweise,
- b) wochenweise oder
- c) monatsweise

erfolgen, bevor die TN vorübergehend wieder in den BBB zur Nachbereitung des Erlernten und zur Vorbereitung aufkommende Bildungsinhalte zurückkehren.

Die übergeordnete Begleitung von Bildungs- und Trainingsmaßnahmen außerhalb der Räume des BBB findet durch die BB statt.

### **5.1.3. Aufbauende Qualifizierung**

Die auf der Grundlagenvermittlung oder bereits vorhandenen Fähigkeiten aufbauende weitere Bildung beinhaltet das Erlernen von Fertigkeiten mit einem höheren Schwierigkeitsgrad und komplexeren Anforderungsprofilen und somit eine Spezialisierung in bestimmten Qualifizierungsfeldern. Dies geschieht, basierend auf einer prozesshaften Förder- und Eingliederungsplanung, über in der Regel längerfristige Praktika in unterschiedlichen Bereichen innerhalb oder außerhalb der WfbM. Ziele, als auch Maßnahmen, werden dabei individuell bestimmt und sind arbeitsplatz- und berufsfeldorientiert. Hierbei stehen nicht nur vertiefende Lerneinheiten hinsichtlich der zu bearbeitenden Werkstoffe/Materialien

beziehungsweise der dazu notwendigen Werkzeuge und weiterer Hilfsmittel, sondern ebenso der Umgang mit energiegetriebenen Maschinen im Vordergrund. Individuell und personenspezifisch aufbereitete Einweisungen, Hinweise und Belehrungen hinsichtlich gegebener Gefährdungspotentiale werden neben den alltagspraktischen Fähigkeiten im theoretischen Bereich vermittelt, nachbereitet und dokumentiert. Durch den erhöhten – jedoch individuell angepassten – Schwierigkeitsgrad der Berufsbildungsmaßnahme in der aufbauenden Phase wird der TN in seiner Belastungs- und Ausdauerfähigkeit gefördert und erlernt eine erhöhte Flexibilität zur Umstellung auf unterschiedliche Beschäftigungen in Blickrichtung auf den mit ihm gewählten zukünftigen Arbeits- und Betreuungsplatz.

In diesem Zusammenhang wird im Dialog mit den TN auch geprüft, ob oder ab wann ein TN Integrationschancen im Bereich des allgemeinen Arbeitsmarktes hat. Dabei hat dieser immer Vorrang zu dem internen Berufsbildungsbereich bzw. dem Arbeitsbereich der WfbM. Eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt kann hierbei auch als Bildungsmaßnahme hinsichtlich der tatsächlichen und abschließenden Qualifizierung für den allgemeinen Arbeitsmarkt gesehen und genutzt werden. Somit wird in der aufbauenden Qualifizierung die Arbeitsmarktorientierung deutlich, aus der sich im Idealfall die Arbeitsmarktqualifizierung entwickeln und fördern lässt. Die Ergebnissicherung wird im fortlaufenden Eingliederungsplan dokumentiert, der dem leistenden Rehaträger als Vorlage für dessen Empfehlung gilt.

Die Ausbildungsqualifizierung im BBB gliedert sich in folgende Qualifizierungsoptionen über einen Zeitraum von 24 Monaten:

- a) tätigkeitsorientierte Qualifizierung
- b) arbeitsplatzorientierte Qualifizierung
- c) berufsfeldorientierte Qualifizierung
- d) berufsbildorientierte Qualifizierung

zu a.) Die über den Rahmenplan „Tätigkeitsorientierung“ definierten Qualifizierungsinhalte orientieren sich an den Fertigkeiten und Kenntnissen, die zur Ausübung abgegrenzter, verschiedener Arbeiten notwendig sind, die in unterschiedlichen Arbeitsbereichen (innerhalb einer Arbeitsgruppe, innerhalb einer WfbM, innerhalb eines Betriebsverbundes etc.) geleistet werden können.

zu b.) Die über den Rahmenplan „Arbeitsplatzorientierung“ definierten Qualifizierungsinhalte orientieren sich an den Fertigkeiten und Kenntnissen, die an einem (oder mehreren) Arbeitsplatz in einem Bereich geleistet werden können.

zu c.) Die über den Rahmenplan „Berufsfeldorientierung“ definierten Qualifizierungsinhalte orientieren sich an den überwiegenden Fertigkeiten und Kenntnissen des Arbeitsangebotes der WfbM.

zu d.) Die über den Rahmenplan „Berufsbildorientierung“ definierten Qualifizierungsinhalte orientieren sich an den Fertigkeiten und Kenntnissen eines speziellen Berufsbildes.

Anhand der diagnostischen Verfahren und der individuellen Ist-Stands-Analyse wird individuell (je nach Entwicklungsstand und festgelegtem Ziel) die Art der Qualifizierung (a-d) definiert und die Teilqualifizierungsmaßnahmen benannt. Hierbei sind Ziele und Qualifizierungsmodule aufeinander aufbauend (von der Tätigkeit - zum Beruf - zur

Ausbildung) und sind prozesshaft zu sehen. Insbesondere die sozialen Kompetenzen und persönlichen Lebensumstände sind hierbei zu berücksichtigen und in die Bildungsplanung einzubeziehen. Dies bedeutet in der Praxis, nicht jeder muss jedes Bildungsmodul durchlaufen, sondern erhält ein anhand persönlicher Interessen, Fähigkeiten und Möglichkeiten entsprechendes im Rehagespräch abgestimmtes, Förderkonzept. Durch dieses modulare Bildungssystem können ganzjährig neue TN aufgenommen werden.

Die praktischen Inhalte des Rahmenplans werden in den entsprechenden Gruppen seitens der dort verantwortlichen Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung vermittelt und in regelmäßigen Besprechungen mit den TN und den BB reflektiert und neu abgestimmt beziehungsweise durch theoretische Lerninhalte ergänzt.

Ziel der modularen aufbauenden Qualifizierung ist bei Eignung und Neigung die Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beziehungsweise Erprobungen und weitere Qualifizierung in Betrieben im Rahmen von Betriebspraktika.

## **5.2. Praxisnahe Berufsbildung**

Im Rahmen der Berufsbildungsmaßnahme wird den TN (ihrer Neigung entsprechend) die Möglichkeit gegeben, Teile der Berufsbildungsmaßnahme in Betrieben außerhalb der WfbM zu absolvieren. Hierzu hält die WfbM (unter Verantwortung der BB und in Kooperation mit der Fachkraft zur beruflichen Integration) in Zusammenarbeit mit regional ansässigen Betrieben verbindliche Praktikaplätze und Beschäftigungsmöglichkeiten für die TN vor. Dies gilt im Besonderen für Berufsfelder, die im Bereich der WfbM oder deren Tochterunternehmen nicht angeboten werden können.

Qualifizierung, die auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet ist steht im Vordergrund und sollte oberstes Ziel sein. Hierbei kommt das bestehende Netzwerk zu anderen Einrichtungen und Betrieben, sowie die interne Durchlässigkeit der Bereiche zum Tragen. Stabile Kontakte zu der Wirtschaft sowie kontinuierliche Praktikaangebote auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen jedem TN im Rahmen der aufbauenden Qualifizierung mindestens ein Betriebspraktikum auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durchzuführen. Dabei werden die TN engmaschig von ihren BB und dem SD unterstützt und begleitet, welche sich in intensivem Austausch mit dem Betrieb/der Einrichtung und der Fachkraft für berufliche Integration über Inhalt, Erfolg und Perspektive des Betriebspraktikums berät. Die teilnehmende Person sowie weitere Bezugspersonen sind an diesen Gesprächen zu beteiligen.

Ergebnisse des Praktikums und der Rehagespräche werden durch die BB dokumentiert. Sie sind Grundlage für weitere Zielvereinbarungen. Bei nicht Realisierung externer Praktika ist dies gegenüber dem leistenden Rehaträger zu begründen. Aufbauende Qualifizierungsschritte sind zu benennen. Die Anzahl/Dauer der Betriebspraktika und TN-zahl werden durch die Agentur für Arbeit verbindlich im Rahmen von Zielvereinbarungen festgelegt und regelmäßig nachgehalten und ausgewertet.

Praxisnahe Berufsbildung findet auch in den Arbeitsbereichen der WfbM statt, da in der Regel auch komplexe Tätigkeiten und Aufträge durch angepasste Arbeitsschritte angeboten und durchgeführt werden.

### **5.3 Digitale Bildung**

Die digitale Schulung unserer TN bildet einen immer wichtiger werdenden Bereich in der beruflichen Bildung.

Zu diesem Zweck wird den TN ermöglicht, über internetfähige PCs und digitale Tafeln unterschiedliche virtuelle Lernplattformen zu nutzen. Internetnutzung, Umgang mit Social Media und Cybermobbing sind weitere Themen, die in abgestimmten Bildungseinheiten thematisiert werden.

Um Bildungsinhalte, bei Bedarf außerhalb des Präsenzunterrichtes anzubieten haben die TN die Möglichkeit via Microsoft Teams an ausgewählten Bildungseinheiten teilzunehmen.