

# Konzeption

zu

**Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben – Leistungen im Arbeitsbereich WfbM §67 LRV  
und Leistungen im Arbeitsbereich Werkstatt-Transfer §68 LRV  
Leistungen zur sozialen Teilhabe § 45 LRV**

**in der Hauptwerkstatt**

Werkstätten für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung

Rhein-Neckar-Werkstätten

Hatschekstraße 40

69126 Heidelberg

# Inhaltsverzeichnis

0. Leistungsbezeichnung und Rechtsgrundlagen
1. Beschreibung des Leistungserbringers und der Rahmenbedingungen des Fachleistungsangebots
  - 1.1. Überblick zum Träger des Angebots und Rechtsform
    - 1.1.1. Überblick über die Gesamtreichweite der Angebote des Trägers
    - 1.1.2. Kirchliche Anbindung, Mitgliedschaft im Spitzenverband
    - 1.1.3. Erfahrungshintergrund des Trägers im Hinblick auf das Leistungsangebot
    - 1.1.4. Überblick zum Leitbild des Trägers im Rahmen der Leistungserbringung
    - 1.1.5. Name, Adresse, Kapazität und Lage der Angebote
    - 1.1.6. Merkmale des Sozialraums bzw. Einbettung des Angebots in den Sozialraum
  - 1.2. Grundlegende fachliche Konzeptionen
  - 1.3. Zusätzliches Angebot von angrenzenden Leistungen
  - 1.4. Allgemeines Ziel
  - 1.5. Verantwortliche Personen
  - 1.6. Serviceleistungen
  - 1.7. Vernetzung
  - 1.8. Beteiligung
2. Vorgesehener Personenkreis
3. Grenzen des Leistungsangebots
4. Inhalte des Leistungsangebots
  - 4.1. Leistungen nach §67 LRV Leistungen im Arbeitsbereich und §68 LRV Werkstatt Transfer
    - 4.1.1. Teilnehmerorientierte Arbeitsangebote
    - 4.1.2. Berufliche Bildung
    - 4.1.3. Persönlichkeitsentwicklung
    - 4.1.4. Gestaltung von Übergängen
    - 4.1.5. Jobcoaching nach § 67 e) LRV
  - 4.2. Zusammenarbeit mit allen Akteuren zum Übergang allgemeiner Arbeitsmarkt
  - 4.3. Instrumente und Methoden

- 4.4. Beschreibung der Pflegeleistungen
- 4.5. Leistungen zur sozialen Teilhabe – gemeinschaftliche Mittagsverpflegung
- 4.6. Leistungen zur Förderung der Kommunikation und Mobilität
- 4.7. Teilzeitbeschäftigung
  
- 5. Ausstattung
  - 5.1. Personelle Ausstattung
  - 5.2. Räumliche und sächliche Ausstattung
  
- 6. Qualitätssicherung
  - 6.1. Qualitätsmanagement
  - 6.2. Maßstäbe der Strukturqualität
  - 6.3. Maßstäbe der Prozessqualität
  - 6.4. Maßstäbe der Ergebnisqualität
  - 6.5. Monitoring nach §69 LRV
  
- 7. Schlussbemerkung

## 0. Leistungsbezeichnung und Rechtsgrundlage

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben

- Leistungen im Arbeitsbereich WfbM § 67 LRV
- Leistungen im Arbeitsbereich Werkstatt-Transfer § 68 LRV

Sowie § 111 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX i. V. m. §§ 56, 58, 219 SGB IX

- Leistungen zur Sozialen Teilhabe – Assistenzleistungen (§113 Abs. 2 Nr. 2 i.V.m. § 78 SGB IX) i.V.m. Teil B § 45 ff. LRV
- Leistungen zur Pflege nach 82 LRV.

Die vorliegende Konzeption ist integrativer Bestandteil der Leistungsvereinbarung mit Gültigkeit ab 01.01.2024.

## 1. Beschreibung des Leistungserbringers und der Rahmenbedingungen des Fachleistungsangebots

### 1.1. Überblick zum Träger des Angebots und Rechtsform

#### 1.1.1. Überblick über Gesamtreichweite der Angebote des Trägers

Die Johannes-Diakonie ist ein diakonisches Dienstleistungsunternehmen mit den Schwerpunkten Behindertenhilfe bzw. Eingliederungshilfe, Medizin, berufliche Rehabilitation, Bildung, Jugend- und Altenhilfe. Sie beschäftigt rund 3200 Mitarbeitende an über 30 Standorten in Baden-Württemberg. Die Johannes-Diakonie verfolgt in verschiedenen Geschäftsfeldern das gemeinsame Ziel einer bestmöglichen Assistenz und Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen als Beitrag zum gesellschaftlichen Inklusionsprozess. Damit leistet die Johannes-Diakonie einen Beitrag zur größtmöglichen Entfaltung von Selbstbestimmung und Eigenkompetenz bei Menschen mit Beeinträchtigung und zu einem selbstverständlichen Miteinander in der Gesellschaft.

#### 1.1.2. Kirchliche Anbindung, Mitglieder Spitzenverband

Die Johannes-Diakonie ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts und Mitglied im Diakonischen Werk Baden. Die Arbeit ist geprägt vom christlichen Menschenbild und darin wurzelnden diakonischen Gedanken.

#### 1.1.3. Erfahrungshintergrund des Trägers im Hinblick auf das Leistungsangebot

Die Johannes-Diakonie wurde im Jahr 1880 gegründet und bietet Menschen mit Teilhabebeeinträchtigungen Leistungen in den oben genannten Schwerpunkten.

Ziel der Angebote der Johannes-Diakonie ist es, Menschen mit Beeinträchtigungen eine volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen und diese dauerhaft zu sichern.

Neben dem laufenden Konversionsprozess spielt auch der Paradigmenwechsel in der Behindertenhilfe eine große Rolle für die Entwicklung der Angebote in der Johannes-Diakonie. Im Rahmen der zeitgemäßen Entwicklung der Hilfeformen für Menschen mit Beeinträchtigungen, die zuletzt durch die UN-Behindertenrechtskonvention und das Bundesteilhabegesetz vorangetrieben wurden, bietet die Johannes-Diakonie verstärkt kleinräumige und gemeindenahe Assistenz-, Wohn- und Teilhabeangebote an. So entstehen Jahr für Jahr neue dezentrale Standorte in vielen Regionen Baden-Württembergs. Zum Wohle der Leistungsberechtigten arbeitet die Johannes-Diakonie in Kooperationen auf lokaler, regionaler und überregionaler Ebene mit vielen Partnern aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung, mit Kirchen, Stiftungen und Vereinen eng zusammen.

#### **1.1.4. Überblick zum Leitbild des Trägers im Rahmen der Leistungserbringung**

Die Johannes-Diakonie orientiert sich an einem Leitbild, welches unter der gesamten Beteiligung der Mitarbeiterschaft erarbeitet wurde. Es fasst wichtige Grundsätze und Ziele, Werte und Prinzipien des Unternehmens zusammen und bietet Orientierung in der täglichen Arbeit und im gemeinschaftlichen Leben. (<https://www.johannes-diakonie.de/ueber-uns/leitbild.html>)

Das Ziel der Johannes-Diakonie ist die Versorgung der Bedarfe der Menschen mit Beeinträchtigung. Dabei ist das Leitbild eine wichtige Orientierung. Zu den darin zusammengefassten Prinzipien gehören: Respekt gegenüber den Mitmenschen, Autonomie und Selbstbestimmung, Nachhaltigkeit und die Förderung individueller Stärken und Interessen.

#### **1.1.5. Name, Adresse, Kapazität und Lage der Angebote**

Der Geschäftsbereich Teilhabe am Arbeitsleben unterhält an verschiedenen Standorten der Johannes-Diakonie in Baden-Württemberg anerkannte Werkstätten (WfbM, vgl. § 61 LRV, §§ 58, 219 SGB IX) zur beruflichen Rehabilitation für Menschen mit kognitiven oder psychischen Beeinträchtigungen. Die Leistungsberechtigten sind nicht, noch nicht oder noch nicht wieder in der Lage, eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszuüben.

Die Rhein-Neckar-Werkstätten (RNW), Hatschekstraße 40 in 69126 Heidelberg, sind eine anerkannte Werkstatt (WfbM) nach § 225 SGB IX. Sie bieten 130 Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen, davon 13 Plätze im Werkstatt Transfer. Sie sind Mitglied des gemeindepsychiatrischen Verbundes in der Stadt Heidelberg und im Rhein-Neckar-Kreis (RNK), ergänzen die Angebote anderer Träger und stehen mit diesen in enger Kooperation. Das Einzugsgebiet ist das Stadtgebiet Heidelberg. Die Werkstätten sind in einem gewerblichen Mischgebiet, ca. 6 Kilometer vom Stadtkern Heidelberg entfernt, mit einer Bushaltestelle in unmittelbarer Nähe angesiedelt.

Die Werkstätten haben an allen Werktagen geöffnet, mit Ausnahme der Betriebsschließtage. Sie bieten insgesamt 130 Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigungen, davon 13 Plätze im Werkstatt-Transfer.

Die Werkstatt stellt sicher, dass die Beschäftigungszeit nach § 6 WVO eingehalten wird und im Arbeitsbereich wenigstens 35 und höchstens 40 Stunden wöchentlich beträgt. Die Stundenzahlen umfassen Erholungspausen und Zeiten der Teilnahme an Maßnahmen im Sinne des §5 Abs. 3 WVO. Teilzeitangebote sind im Arbeitsbereich und Werkstatt Transfer grundsätzlich eingerichtet und werden individuell sowie in Abstimmung mit dem Leistungsträger ermöglicht.

#### **1.1.6. Merkmale des Sozialraums bzw. Einbettung des Angebots in den Sozialraum**

Das Leistungsangebot der Rhein-Neckar-Werkstätten fügt sich in nachfolgend beschriebenen Sozialraum ein und weist folgende Struktur-/Umweltfaktoren auf:

- Lage: gewerbliches Mischgebiet Heidelberg „Rohrbach Süd“, ca. 6 km von Stadtkern entfernt
- Kooperationspartner in industriellen, handwerklichen und gewerblichen Bereichen im direkten Umfeld
- gute Anbindung an ÖPNV, Bushaltestelle 150m entfernt, gut ausgebaute Fußwege
- Medizinische Versorgung: Haus- und Fachärzte, ein Allgemeinkrankenhaus sowie zwei psychiatrische Kliniken
- Einkaufsmöglichkeiten in 800m Entfernung: unter anderem Essensmöglichkeiten, Baumarkt und Supermarkt
- Möglichkeiten für Sport und Freizeitgestaltung im Stadt- und Industriegebiet Heidelberg
- Möglichkeiten zur Ausübung von Religion im Sozialraum: Enge Zusammenarbeit mit der Kirchengemeinde der Johannes-Diakonie
- Vernetzung mit Aktivitäten des bürgerschaftlichen Engagements und der Ehrenamtskoordination der Johannes-Diakonie
- Vernetzung und Kooperationen mit den umliegenden Schulen und Kindergärten

#### **1.2. Grundlegende fachliche Konzeptionen**

Das Leistungsangebot ist darauf ausgerichtet, die Leistungsberechtigten entsprechend ihrem spezifischen Bedarf bei einer individuellen Lebensführung zu unterstützen und ihnen die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen. Für jeden Leistungsberechtigten wird bedarfsgerecht auf der Grundlage einer qualifizierten, ICF-orientierten und personenzentrierten Kompetenzanalyse und konkret zu benennenden Teilhabezielen ein individueller beruflicher Teilhabeplan erstellt und kontinuierlich fortgeschrieben.

Die Wünsche und Ziele der Leistungsberechtigten werden bei der beruflichen Teilhabe auf Basis des Gesamt- und Teilhabeplanes und des aktuellen Standes der fachlichen und wissenschaftlichen Erkenntnisse angemessen berücksichtigt. Handlungsleitend ist das Wunsch- und Wahlrecht. Wertschätzung und ein respektvoller Umgang sind die Grundhaltung aller Beteiligten. Für die dialogorientierte berufliche Teilhabeplanung (BerTha-Planung) werden alle relevanten Unterlagen und Informationen anderer Stellen (z.B. sozialmedizinische Stellungnahmen, fachärztliche Unterlagen, testpsychologische Befundberichte, berufliche Stellungnahmen zu Belastungserprobungen) genutzt.

Die Leistungsberechtigten werden systematisch dabei unterstützt, ihre eigenen Wünsche und Bedürfnisse sowie ihre persönlichen Ziele vor allem in Bezug auf die Teilhabe am Arbeitsleben zu formulieren und auszudrücken. Befähigung und Selbstbestimmung sind das Ziel des **Empowerment-**

**Ansatzes**, der in der Arbeit der WfbM verfolgt wird. Leistungsberechtigte werden in die Lage versetzt, ihre Ressourcen zu erkennen, zu entwickeln und zu nutzen.

Die **Orientierung am Sozialraum** der Leistungsberechtigten ist eine zweite wichtige konzeptionelle Handlungsleitlinie der Arbeit in der WfbM. Mit den Betrieben des Sozialraums und den Leistungsträgern besteht eine enge Vernetzung, die es ermöglicht auf sich wandelnde Bedarfe zu reagieren und die Leistungsberechtigten entsprechend zu qualifizieren, z.B. bei digitalisierten Arbeitsprozessen. Der konzeptionelle Umgang mit dem Wandel im Sozialraum sieht auch ein entsprechendes Risikomanagement vor, um auf Markt- und Kundenverhalten reagieren zu können.

Das **Diversity Management** ist beim Leistungserbringer fest verankert. Bei der Gestaltung der Teilhabeangebote verpflichtet er sich, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen aller Geschlechter, die positive Wertschätzung der individuellen Verschiedenheit, das Erreichen einer produktiven Gesamtatmosphäre, das Verhindern der sozialen Diskriminierung von Minderheiten und die Verbesserung der Chancengleichheit von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen.

Über relevante politische und leistungsrechtliche Veränderungen, wie z.B. aktuell im Zuge des BTHG, informiert die Johannes-Diakonie Leistungsrechtigte, Angehörige und rechtliche Betreuer.

### **1.3. Zusätzliches Angebot von angrenzenden Leistungen**

Die Werkstätten sind mit den Angeboten externer Anbieter vernetzt. Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich sind angrenzende Leistungen und in den Rhein-Neckar-Werkstätten räumlich und fachlich integriert. Neben dem dreimonatigen Eingangsverfahren bietet der i.d.R. zweijährige Berufsbildungsbereich eine berufliche Vorbereitung und Qualifizierung in den angebotenen Tätigkeitsbereichen, sowie Angebote zur Persönlichkeitsentwicklung. Die Eignung für den allgemeinen Arbeitsmarkt wird bereits hier systematisch überprüft.

### **1.4. Allgemeines Ziel**

Die Ziele des Leistungsangebots ergeben sich aus § 63 LRV in Verbindung mit Ziffer 4 der Anlage Leistungen im Arbeitsleben WfbM zu § 67 Abs. 5 LRV, § 68 LRV und § 5 WVO. Das Leistungsangebot verfolgt damit die gesellschaftlich anerkannte Einbindung des beschriebenen Personenkreises in das Arbeitsleben sowie die Erreichung der jeweils individuellen Teilhabeziele und damit die Gewährleistung der gleichberechtigten Teilhabe.

Die Inhalte der Leistungen nach §65 LRV sind in der Leistungsvereinbarung zum Angebot Teilhabe am Arbeitsleben mit Gültigkeit ab 01.01.2024 hinterlegt und im Kapitel 4 näher beschrieben.

Die Zielsetzung entspricht der Aufnahme einer adäquaten Tätigkeit im Arbeitsbereich bzw. im Werkstatt-Transfer.

### **1.5. Verantwortliche Personen**

Die Rhein-Neckar-Werkstätten sind in den Geschäftsbereich Teilhabe am Arbeitsleben der Johannes-Diakonie eingebettet. Dieser wird durch die Geschäftsbereichsleitung geführt, welche direkt dem Vorstand der Johannes-Diakonie unterstellt ist. Der Geschäftsbereichsleitung ist die Werkstattleitung untergeordnet.

Externe Anfragen für die Leistungsangebote der Rhein-Neckar-Werkstätten werden in der Regel durch direkte Kontaktaufnahme mit den Sozialdiensten vor Ort oder durch das Kundenzentrum der Johannes-Diakonie bearbeitet und gesteuert. Im Kundenzentrum arbeiten alle Sozialdienste zusammen, so dass eine übergreifende Prüfung von Anfragen im Sinne des gesamten Unternehmens stattfindet. Der Sozialdienst arbeitet mit den aufnahmesuchenden Leistungsberechtigten wie auch mit den zuständigen Leistungsträgern zusammen.

### **1.6. Serviceleistungen**

Die Räumlichkeiten der Rhein-Neckar-Werkstätten werden durch einen externen Anbieter gereinigt. Die Reinigung der Hauswäsche wird in Eigenregie verwaltet. Das Mittagessen wird durch die Küche in den Rhein-Neckar-Werkstätten zubereitet und an die Teilnehmenden ausgegeben. IT, Hausmeisterdienste, Infrastruktur sowie Instandhaltung und weitere interne Dienstleistungen werden durch Mitarbeitende der Werkstätten sowie der Johannes-Diakonie und externen Dienstleistern übernommen.

### **1.7. Vernetzung**

Die Rhein-Neckar-Werkstätten der Johannes-Diakonie sind Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG WfbM) und Landesarbeitsgemeinschaft (LAG WfbM) der Werkstätten sowie in der Regionalen Arbeitsgemeinschaft Rhein-Neckar (RAG WfbM). In der RAG WfbM führt die Geschäftsbereichsleitung den Vorsitz, in der LAG WfbM ist sie Mitglied des Vorstandes.

Der Geschäftsbereich arbeitet in der Landesarbeitsgemeinschaft für Inklusionsfirmen (LAG IF, BAG IF) mit. Er ist Mitglied des Bundesverbands evangelischer Behindertenhilfe e.V. (BeB) und gestaltet im Vorbereitungsteam den jährlichen Expertentag zur Teilhabe am Arbeitsleben.

Die Werkstatträte der Rhein-Neckar-Werkstätten sind mit anderen Werkstatträten in Baden-Württemberg vernetzt.

Als Teil des Gemeindepsychiatrischen Verbunds (GPV) kooperieren die Rhein-Neckar-Werkstätten mit allen vertretenen Mitgliedern und sind im regionalen und überregionalen sozialpsychiatrischen Netzwerk eingebunden.

Eine enge Vernetzung und Kooperation der Rhein-Neckar-Werkstätten findet mit angrenzenden Geschäftsbereichen der Johannes-Diakonie, mit Leistungsträgern, medizinischen Diensten sowie Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes statt. Die Zusammenarbeit mit Landkreisen zur Entwicklung des Sozial- und Teilhabeplans ist selbstverständlich. Es bestehen enge Kontakte zu den Leistungsträgern um die Teilhabeplanung weiter voranzutreiben. Der Geschäftsbereich Teilhabe am Arbeitsleben nimmt an den Fachgremien teil und wirkt aktiv, z.B. in Netzwerkkonferenzen mit.

Die gute Vernetzung auf allen Ebenen besteht auch mit dem Integrationsfachdienst (IFD) und den Reha-Teams der Agentur für Arbeit sowie der Deutschen Rentenversicherung.

Eine enge Vernetzung besteht auch mit Kliniken, Fachärzten sowie Akteuren des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die Zusammenarbeit mit Angehörigen, gesetzlichen Betreuern und dem individuellen Sozialraum der Leistungsberechtigten ist gesichert und wird systematisch gepflegt.

In den regelmäßig stattfindenden Arbeitskreisen aller Leistungsträger sind der Geschäftsbereich Teilhabe am Arbeitsleben oder die Rhein-Neckar-Werkstätten vertreten. Der Geschäftsbereich Teilhabe am Arbeitsleben ist Mitglied im Diakonischen Werk Württemberg und nimmt aktiv an Konferenzen zu den Themen Arbeitsleben und berufliche Bildung teil. Die enge Vernetzung der Rhein-Neckar-Werkstätten in den Sozialraum ist bereits in Kapitel 1.1.6 beschrieben.

## **1.8 Beteiligung**

Die Vertretung der Leistungsberechtigten in der WfbM ist nach WVO und WMVO gesichert. Die Leistungsberechtigten werden durch den gewählten Werkstattrat in ihren Anliegen vertreten. Den Werkstatträten stehen für die Ausübung ihrer Funktion Räumlichkeiten mit Büroausstattung und Internetzugang und Kommunikationsmitteln, beispielsweise für Online-Konferenzen zur Verfügung.

Im Werkstattrat sind auch Beisitzer aus dem Berufsbildungsbereich (BBB) vertreten, welche die Interessen der Leistungsberechtigten aus diesem Bereich einbringen, der in den Arbeitsbereich integriert ist.

Weiblichen Leistungsberechtigten steht eine gewählte Frauenbeauftragte zur Seite, die zu bestimmten Themenpunkten in die Werkstattratsitzungen geladen wird. Zudem sind die Frauenbeauftragten aus den WfbM der Johannes-Diakonie in einer Arbeitsgruppe sowie auf Landesebene vernetzt.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Leistungsberechtigten nehmen regelmäßig an den Fortbildungen und Seminaren der LAG und BAG WfbM teil, um ihr Amt wirkungsvoll ausüben zu können.

Gewählte Vertrauenspersonen aus der Mitarbeiterschaft unterstützen die Werkstatträte, Frauenbeauftragten und Beisitzer. Für Schiedsfälle steht eine paritätisch besetzte Vermittlungsstelle bereit.

Das bestehende Lob- und Kritikmanagement-System (Beschwerdemanagement) kann von den Leistungsberechtigten, Mitarbeitenden und Betreuungspersonen genutzt werden.

## **2. Personenkreis**

Zielgruppe des Leistungsangebots sind nach § 4 Abs. 1 LRV i.V.m. § 99 Abs. 1 SGB IX volljährige Menschen mit wesentlichen Beeinträchtigungen, die sie in Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern. Leistungsberechtigte sind Personen, die wegen der Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht, oder nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, mit festgestelltem Bedarf an personellen Hilfen im Bereich der Leistungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten mit dem Ziel der Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung der Leistungsberechtigten entsprechenden Beschäftigung sowie die Weiterentwicklung ihrer Leistungsfähigkeit und Persönlichkeit zu fördern (vgl. Personen nach § 219 Abs. 2 SGB IX, § 62 LRV).

In den Rhein-Neckar-Werkstätten der Johannes-Diakonie werden erwachsene Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung beschäftigt. Die Werkstätten stehen allen Menschen mit Beeinträchtigung offen, von denen erwartet werden kann, dass sie nach erfolgreichem Abschluss des Berufsbildungsbereichs mit Eingangsverfahren, ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit einbringen können.

Das Leistungsangebot richtet sich speziell an folgende Zielgruppe, deren spezifische Teilhabe am Arbeitsleben gesichert werden soll:

- Menschen mit psychischer Beeinträchtigung
- Menschen mit psychischer Beeinträchtigung und mehrfacher Beeinträchtigung

Darüber hinaus können in Einzelfällen auch Menschen mit anderen Funktions- und Teilhabe-Beeinträchtigungen, etwa aufgrund des Wunsch- und Wahlrechts und nach entsprechenden Gesamt- und Teilhabeplan-Empfehlungen, in die Rhein-Neckar-Werkstätten aufgenommen werden. In Einzelfällen werden auch Personen aus den Einzugsgebieten anderer Werkstätten aufgenommen. Dies geschieht in Abstimmung und Absprache mit den Leistungsträgern und den zuständigen Werkstätten.

Im Arbeitsbereich Werkstatt-Transfer richtet sich das Angebot an Personen:

- die bereits im Arbeitsbereich der WfbM sind und die aufgrund ihrer besonderen Beeinträchtigung zur Sicherung ihrer Teilhabe zusätzliche Leistungen benötigen,
- bei denen der Übergang aus dem Berufsbildungsbereich in den Arbeitsbereich der WfbM durch engmaschige Förderung ermöglicht werden soll

im Arbeitsbereich Werkstatt-Transfer nach § 68 LRV:

- Notwendigkeit von intensiver Anleitung, Begleitung und Förderung
- Ausgeprägte Verhaltensauffälligkeiten, insbesondere nicht tolerierbare Zwänge, verminderte Frustrationstoleranz, starke Angstsymptomatik, aggressives und autoaggressives Verhalten, unkontrollierter Bewegungsdrang, Flucht Tendenzen, ausgeprägte Nähe-Distanz-Problematik, starke Rückzugstendenzen, ausgeprägte herausfordernde Verhaltensweisen

Der Personenkreis im Bereich Werkstatt-Transfer nach § 68 LRV ist in seiner Leistungs- und Belastungsfähigkeit in hohem Maße gemindert. Der Personenkreis hat psychisch bedingt (z.B. infolge von nicht tolerierbaren Zwängen bzw. verminderter Frustrationstoleranz) einen sehr häufigen (fast täglichen) Gesprächs- und Unterstützungsbedarf.

Zielsetzung der Fachleistung Werkstatt-Transfer ist die Ermöglichung bzw. die Fortführung einer WfbM-Tätigkeit.

Auf Grundlage der leistungsbegründenden Beeinträchtigungen und unter konsequentem Einbezug der Kontextfaktoren ist es das Ziel, die Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern, zu erhalten oder (wieder-)herzustellen. Der Personenkreis im Arbeitsbereich und Werkstatt-Transfer befindet sich im berufsweltlichen Kontext und dem bedeutenden Lebensbereich Arbeit und Beschäftigung. Personbezogene Faktoren spielen als Ressourcen und Förderfaktoren eine wichtige Rolle für die individuelle berufliche Teilhabeplanung und der Kompensation von Barrieren.

Das bio-psycho-soziale Modell verdeutlicht die Wechselwirkungen und zeigt einen dynamischen Prozess auf. Bei der individuellen beruflichen Teilhabeplanung werden die Körper- und Funktionsschädigungen berücksichtigt. Ziel ist die Förderung von Fähigkeiten und die Verbesserung bzw. Kompensation beeinträchtigter Aktivitäten.

Darüber hinaus wird die WfbM als Arbeitswelt der Leistungsberechtigten den Umweltfaktoren zugeordnet, da es sich hier um die Rahmenbedingungen deren Arbeitsplatzes handelt. Die Arbeitswelt als gesamtes ist mit ihren vielfältigen Arbeitsplatzbedingungen weiterhin auch in Bezug zu setzen zu den personbezogenen Faktoren.

Die Grundarbeitsfähigkeiten und Schlüsselkompetenzen umfassen alle überfachlichen Fähigkeiten, die typischerweise im Arbeitsleben eine Rolle spielen. Sie beinhalten neben dem Handgeschick ebenso soziale Aspekte wie Kommunikation oder Teamarbeit gleichermaßen wie Lern- und Methodenkompetenz bis hin zu Fragen der persönlichen Kompetenzen. Ziele und Barrieren können z.B. in folgenden ICF Bereichen vorliegen:

D1 Lernen und Wissensanwendung: z.B. Lesen, Schreiben, Konzentration

D2 Allgemeine Aufgaben und Anforderungen: z.B. Ordnungsbereitschaft, Umstellung, Teamfähigkeit

D3 Kommunikation: z.B. Konversation, nonverbale Mitteilungen produzieren

D4 Mobilität: z.B. Feinmotorischer Handgebrauch

D7 Interpersonelle Interaktionen und Beziehungen: z.B. Beziehungen eingehen, Verhalten in Beziehungen regulieren

D8 Bedeutende Lebensbereiche: z.B. Arbeit und Beschäftigung, berufliche Bildung

D9 Gemeinschafts-, soziales und staatsbürgerliches Leben: z.B. politisches Leben, Gemeinschaftsleben, Mitbestimmung

Es bestehen Schnittstellen zu den ICF-Bereichen D5 Selbstversorgung, D6 Häusliches Leben. Diese sind unter Umständen für eine gelingende Teilhabe am Arbeitsleben relevant.

Zentral für die Erreichung von Teilhabezielen ist die Beteiligung des Betroffenen im gesamten Prozess der beruflichen Rehabilitation. Die ICF orientierte berufliche Teilhabeplanung macht deutlich, auf welchem Weg die benannten Teilhabeziele erreicht werden können.

Der Leistungserbringer ist verpflichtet, im Rahmen des vereinbarten Leistungsangebotes Leistungsberechtigte aufzunehmen und Leistungen der Eingliederungshilfe unter Beachtung der Inhalte des Gesamtplans zu erbringen, gem. § 6 Abs. 6 LRV.

### 3. Grenzen des Leistungsangebots

Die Inanspruchnahme des Leistungsangebots ist ausgeschlossen:

- bei Menschen mit Beeinträchtigung, von denen eine erhebliche Selbst- und Fremdgefährdung zu erwarten ist.
- wenn das Ausmaß an notwendiger Assistenz und Pflege im Einzelfall und unter Berücksichtigung der vereinbarten Personalausstattung das Minimum einer wirtschaftlich verwertbaren Arbeitsleistung verhindert.

## 4. Inhalte des Leistungsangebots

Die Rhein-Neckar-Werkstätten ermöglichen die Teilhabe am Arbeitsleben, sie fördern berufliche Qualifizierung, persönliche Entwicklung und Übergänge geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie halten ein Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzkonzept vor, das technische, organisatorische sowie individuelle Schutzmaßnahmen beschreibt.

Die Johannes-Diakonie verfügt über ein Gewaltschutzkonzept, welches Leitlinien zum Umgang mit Gewalt formuliert. In den Rhein-Neckar-Werkstätten ist ein an die Einrichtung angepasstes Gewaltschutzkonzept mit präventiven Maßnahmen, Risikoanalyse, Beschwerdemanagement und konkreten Verhaltensanweisungen implementiert.

Die Leistungsberechtigten im Arbeitsbereich und Werkstatt-Transfer erhalten eine Entlohnung bestehend aus Grundpauschale, Steigerungsbetrag und Arbeitsförderungsgeld (AföG).

Die Rhein-Neckar-Werkstätten sind nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert.

Im Folgenden sind die Leistungen im Einzelnen beschrieben:

### 4.1. Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach §67 LRV im Arbeitsbereich und nach §68 LRV im Werkstatt Transfer

#### Arbeitsbereich § 67 LRV

Das Leistungsangebot ist darauf ausgerichtet, den Leistungsberechtigten entsprechend ihrem spezifischen Bedarf eine individuelle Lebensführung zu ermöglichen und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern.

Die Wünsche und Ziele der Leistungsberechtigten werden bei der beruflichen Teilhabe auf Basis des Gesamt- und Teilhabeplanes angemessen berücksichtigt.

Für jeden Leistungsberechtigten wird bedarfsgerecht auf der Grundlage einer qualifizierten, ICF-orientierten und personenzentrierten Kompetenzanalyse und konkret benannten Teilhabezielen ein individueller beruflicher Teilhabeplan erstellt und kontinuierlich fortgeschrieben. Für die dialogorientierte Teilhabeplanung werden alle relevanten Unterlagen und Informationen anderer Stellen (z.B. sozialmedizinische Stellungnahmen, fachärztliche Unterlagen, testpsychologische Befundberichte, berufliche Einschätzung zu Belastungserprobungen) genutzt.

Die Arbeitsbereiche nach §67 der Rhein-Neckar-Werkstätten stellen geeignete Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse einschließlich Anleitung und Assistenz zur Erreichung der individuellen Teilhabeziele zur Verfügung.

Die Leistungen im Arbeitsbereich WfbM sind gerichtet auf:

- Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung des Leistungsberechtigten entsprechenden Beschäftigung
- die Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit
- die Förderung des Übergangs geeigneter Menschen mit Beeinträchtigungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen
- Erhalt, Entwicklung, Verbesserung, Herstellung und Wiederherstellung der Leistungs- und Erwerbsfähigkeit des Leistungsberechtigten
- Ermöglichung einer sinnhaften und arbeitsmarktnahen Tätigkeit und Gewährleistung eines differenzierten und erlösorientierten Teilhabeangebotes, eines angemessenen Arbeitsentgeltes und eines zielgerichteten Qualifizierungs- und Bildungsangebotes.

Die Rhein-Neckar-Werkstätten setzen ihr WfbM-Angebot zu einer qualitätsgerechten Erbringung der Leistungen nach §§ 67 und 68 LRV nachfolgende Kriterien um:

- Vorhaltung eines möglichst breiten Arbeits-, Beschäftigungs- und Bildungsangebots
- Anpassung und Weiterentwicklung des Angebots an sich verändernde Bedarfe
- Ausrichtung der Anforderungsbandbreite an jene des allgemeinen Arbeitsmarktes
- Individuelle und systematische Unterstützung der Leistungsberechtigten bei ihrer Entwicklung
- Fördern der Kompetenzen der Leistungsberechtigten durch arbeitsmarktentsprechende Arbeitsprozesse
- Kooperation mit Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarkts, sowie sonstigen Partnern im Sozialraum unter Beteiligung der Leistungsberechtigten.

### **Werkstatt-Transfer § 68 LRV**

Die Angebote von Leistungen im Arbeitsbereich Werkstatt-Transfer verfolgen im Rahmen der allgemeinen Zielsetzungen nach § 63 LRV im Besonderen die (Wieder-) Herstellung bzw. den Erhalt der Leistungs- und Erwerbsfähigkeit der Leistungsberechtigten, die aufgrund ihrer besonderen individuellen Beeinträchtigungen (noch) nicht bzw. nicht mehr mit den vorhandenen Ressourcen im Arbeitsbereich der WfbM i.S.v. § 67 LRV gefördert werden können.

Das Leistungsangebot für Werkstatt-Transfer übernimmt die Standardleistungen des Arbeitsbereichs nach §67 LRV und verfolgt die gleichen Zielsetzungen für die Teilhabe am Arbeitsleben.

Die besonderen Bedarfe der Zielgruppe im Werkstatt-Transfer machen eine intensivere Assistenz notwendig, um die individuellen Teilhabeziele im Arbeitsleben zu erreichen.

Die Arbeitsbereiche im Werkstatt-Transfer §68 LRV der Rhein-Neckar-Werkstätten stellen dafür geeignete Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse einschließlich der erforderlichen Anleitung und Assistenz zur Erreichung der individuellen Teilhabeziele zur Verfügung.

Der Umfang der Leistung ist entsprechend der besonderen Beeinträchtigungen des Personenkreises erhöht.

Eine Konkretisierung der Leistungsziele der Leistungsberechtigten im Werkstatt-Transfer erfolgt jeweils im Rahmen des individuellen Teilhabe-/Gesamtplans. Art und Inhalt der Leistung bestimmt sich nach den Regelungen des §68 LRV.

Die Rhein-Neckar-Werkstätten planen das Leistungsangebot Werkstatt-Transfer in bereits bestehende Arbeitsgruppen im Arbeitsbereich zu integrieren. Die Bedingungen für Teilnehmer im Werkstatt-Transfer sind räumlich und personell so gestaltet, dass für die individuellen Bedarfe der Leistungsberechtigten angepasste Arbeitsbedingungen möglich sind in Bezug auf Arbeitsplatzgestaltung, Pausen- und Rückzugsmöglichkeiten, Produktionsprozesse, Anleitung und Assistenz durch die Fachkräfte und den Sozialdienst, Bildungsangebote und arbeitsbegleitende Maßnahmen.

#### **4.1.1. Teilnehmerorientierte Arbeitsangebote**

Im Arbeitsbereich der Rhein-Neckar-Werkstätten erfolgt die Bereitstellung geeigneter Arbeitsplätze sowie Arbeitsprozesse zur Erreichung der personenzentrierten und teilhabeplanorientierten Ziele. Es wird eine angemessene Beschäftigung in den Bereichen Elektromontage, Montage, Textil, Verpackung, Konfektionierung und Hauswirtschaft an einem Arbeitsplatz einschließlich Anleitung angeboten, die sowohl die Leistungsfähigkeit, die Art und Schwere der Beeinträchtigung, aber auch die Eignung und Neigung des Leistungsberechtigten berücksichtigt. Die Werkstatt hat während der Woche von Montag bis Freitag unter Einhaltung der Vorgaben nach der WVO geöffnet. Die Leistungsberechtigten erhalten einen Werkstattlohn.

Qualifiziertes Fachpersonal gewährleistet Anleitung, Begleitung und Befähigung entsprechend den Anforderungen der Tätigkeit, des Arbeitsplatzes, des Berufsbildes oder des Berufsfeldes zur Durchführung von einfachen und komplexen Einzel- und Mehrfachaufgaben. Dabei werden Maßnahmen zum Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit vermittelt, geschult und durchgeführt. Eine angemessene Beschäftigung wird zudem durch Motivation, Anleitung, Training und Assistenz zur ergonomischen Arbeitsbewältigung und im Einzelfall durch die Nutzung von Hilfsmitteln sichergestellt. Eine arbeitsbezogene Tages-, Wochen- und Monatsstruktur wird durch kontinuierliches Training im Arbeitsalltag stabilisiert und sichergestellt.

Ein fester Bestandteil sind die regelmäßigen themenbezogenen Arbeitsgruppengespräche, die nicht nur ein wichtiges Kommunikationsinstrument zwischen Leistungsberechtigten und Fachkräften für Arbeits- und Berufsförderung sind, sondern auch zum fachlichen und sachlichen Informationsaustausch dienen. Gemeinsam werden inhaltliche, formale und alltagstechnische Fragen erörtert und unter Mitwirkung aller Beteiligten Verbindlichkeit durch Dokumentation geschaffen wird. Das themenzentrierte Interagieren erfordert die Einhaltung der Kommunikationsregeln und unterstützt bei der sozialen Kompetenzbildung, Konfliktbearbeitung, sowie Zusammenarbeit und Teambildung. Prozesssteuerung, Qualitätsmanagement und Arbeitssicherheit sind inhaltliche Schwerpunkte und beinhalten dabei die Merkmale der Art der Arbeitsausführung. Die Arbeitsgruppengespräche finden in einer respektvollen und wertschätzenden Atmosphäre statt, in der der Fokus auf der individuellen und personenzentrierten Kompetenzförderung liegt.

Es erfolgt eine adäquate personenbezogene Dokumentation zum Nachweis der erbrachten Leistungen im Rahmen der vereinbarten Ziele.

#### **4.1.2. Berufliche Bildung**

In den Rhein-Neckar-Werkstätten ist die berufliche Bildung ein zentraler Bestandteil bei der Vermittlung von arbeits- und berufsspezifischen Kenntnissen und der Entwicklung der Persönlichkeit in unterschiedlichen Bildungsbereichen.

Die angemessene berufliche Bildung im Arbeitsbereich und Werkstatt-Transfer, insbesondere die Möglichkeit zu einer kontinuierlichen Qualifizierung über den Berufsbildungsbereich hinaus, wird über eine gezielte Förderung und den Erwerb besonderer berufsqualifizierenden Kompetenzen gewährleistet. Die berufliche Bildung knüpft an die Ergebnisse im Berufsbildungsbereich an und führt diese weiter. Ziel ist hierbei der Erwerb, der Erhalt, die Förderung und Erweiterung der Leistungs-, Arbeits- und Belastungsfähigkeit, der Arbeitsgrundfähigkeiten, sowie der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen.

In Einzel- und Gruppenunterweisungseinheiten werden fachtheoretische und praktische Inhalte stufenweise sowie modular vermittelt, ergänzt durch persönlichkeitsfördernde und wissenserweiternde Schulungen.

Durch die berufliche Bildung werden arbeitsbezogene und berufsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt, die die Weiterentwicklung der Persönlichkeit unterstützen und geeignete Maßnahmen zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt entwickeln. Wesentliche Inhalte beruflicher Bildung sind das Erlernen von Fähigkeiten und Fertigkeiten mit der Hinführung zu weitestgehend eigenständiger und fachgerechter Ausführung von beruflicher Tätigkeit, die Vermittlung von Wissen und Einsichten, die Heranführung an selbständiges Lernen und produktives Denken, begründetes Entscheiden und aktive Informationsverarbeitung in Lebens-, Arbeits- und Lernsituationen. Die Teilhabebegleiter sind Ansprechpartner und begleiten den Bildungs- und Arbeitsprozess. Die Ziele aus der regelmäßig stattfindenden beruflichen Teilhabeplanung werden reflektiert und fortgeschrieben. Die Teilhabebegleiter unterstützen im Beratungsprozess zur Zielfindung und bei der Überwindung von Barrieren im Kontext Werkstatt und im erweiterten sozialen Kontext.

Die Teilhabebegleiter leisten qualifizierte Assistenz bei:

- internen und externen betriebliche Lernphasen, Außenarbeitsplätzen
- selbstbestimmter beruflicher Teilhabe
- Anleitungen und Übungen sowie deren Durchführung, Wissenserwerb
- Förderung, (Wieder-) Erlangung sowie zum Erhalt der nach MELBA (Merkmale zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit) definierten Grundarbeitsfähigkeiten

Die Bildungsmaßnahmen und Qualifizierungsmaßnahmen orientieren sich an anerkannten Berufsbildern und Berufszweigen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Damit ist eine hohe Kompatibilität mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes sichergestellt.

### 4.1.3. Persönlichkeitsentwicklung

Die individuelle Förderung und Weiterentwicklung der Persönlichkeit zur sozialen oder pädagogischen Unterstützung wird durch qualifiziertes Fachpersonal zur sozialen und pädagogischen Unterstützung erbracht. Den Leistungsberechtigten wird Unterstützung, Beratung und Reflexion beim Umgang mit arbeits- und lebensweltbezogenen Situationen durch qualifizierte Assistenz im Arbeitsalltag und auch zur Prävention, Intervention und Krisenbewältigung angeboten.

Soziale Kompetenz wird im täglichen Arbeitskontext und im Umgang mit Kollegen und Fachkräften gefördert und unterstützt.

Die persönlichkeitsfördernden Inhalte der arbeitsbegleitenden Maßnahmen stabilisieren die Persönlichkeit und sind ein Baustein im Rahmen des ganzheitlichen Bildungs- und Förderauftrags. Zu den vielfältigen Maßnahmen gehören:

- Arbeitsplatzbezogene Qualifizierungsmaßnahmen, darunter auch Maßnahmen zur digitalen Teilhabe
- Erkennen und Nutzen der eigenen Ressourcen und Potenziale
- Kognitives Training, u.a. mit computergestütztem kognitivem Training
- Kulturelle und politische Bildung
- Musikalische Angebote
- Kreativangebote
- Gedächtnistraining
- Stressbewältigungstraining
- Gruppentraining sozialer Kompetenzen
- ZERA-Gruppentrainingsprogramm (Zusammenhang zwischen Erkrankung, Rehabilitation und Arbeit)
- Sport- und Bewegungsangebote
- Info- und Fortbildungsveranstaltungen
- Thementage, u.a. themenbezogene Fragerunden mit den Fachkräften mit Beteiligung des Werkstatttrats

Die arbeitsbegleitenden Maßnahmen finden regelmäßig und innerhalb der Beschäftigungszeit in Kursen und Fördereinheiten statt. Die Angebote der Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung sind auf die Gesamtheit der beruflichen sowie der sozialen Teilhabe und den individuellen Bedürfnissen ausgerichtet.

Die Fachkräfte motivieren zur Beteiligung am gesellschaftlichen Leben unter anderem durch das Angebot von internen und externen Schulungs- und Bildungsveranstaltungen. Werkstatttrat und Frauenbeauftragte werden zu kooperativer Teilhabe an Interessensvertretungen und Arbeitsgemeinschaften befähigt und unterstützt. Dadurch können Sie als „role models“ für andere Leistungsberechtigte motivierend wirken.

Es finden Einzel- und gruppenbezogene Angebote zur täglichen interpersonellen Kommunikation und sozialem Handeln mit qualifiziertem Fachpersonal statt. Diese werden im Kapitel 4.3 Instrumente und Methoden beschrieben.

#### **4.1.4. Gestaltung von Übergängen**

Die Rhein-Neckar-Werkstätten fördern den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Im Rahmen der Werkstatt erfolgen arbeits- und lebensweltbezogene Schulungs- und Trainingsmaßnahmen sowie arbeitsmarktrelevante Schulungen, Unterweisungen und Qualifizierungen (tätigkeits-, arbeitsplatz-, berufsbild- und berufsfeldbezogen).

Auch die Übergänge vom Werkstatt Transfer (zurück) in den Arbeitsbereich werden durch individuell angepasste Trainingsmaßnahmen unterstützt. Die Themen „Übergänge ermöglichen“ und „Durchlässigkeit gestalten“ gehören zum Selbstverständnis der berufsfachlichen und sozialpädagogischen Arbeit in den Rhein-Neckar-Werkstätten.

Zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bieten die Rhein-Neckar-Werkstätten individuelle, personenzentrierte und an der Leistungs- und Belastungsfähigkeit der Leistungsberechtigten orientierte Möglichkeiten an, eine betriebliche Lernphase durchzuführen.

Ausgerichtet auf den allgemeinen Arbeitsmarkt werden in den unterschiedlichen Berufsfeldern individuelle betriebliche Lernphasenplätze akquiriert. Unter Berücksichtigung von Eignung und Neigung des Leistungsberechtigten spielt die Auswahl von geeigneten Arbeitsgebern für den Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis eine wichtige Rolle. Langfristiges Ziel der betrieblichen Lernphasen und ausgelagerten Arbeitsplätze ist die Integration des Leistungsberechtigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt über:

- Interne betriebliche Lernphase: Bereichswechsel innerhalb der Werkstatt und innerhalb der Einrichtung
- Externe betriebliche Lernphase: auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nach individuellen Vereinbarungen in Bezug auf Dauer, Umfang und Art der Tätigkeit
- Betriebliche Langzeitlearnphase: auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zur Erprobung und Stabilisierung
- Ausgelagerte Einzel- und Gruppenarbeitsplätze: Nach einer erfolgreich absolvierten betrieblichen Lernphase kann ein längerer Einsatz auf diesem Arbeitsplatz im Rahmen eines Außenarbeitsplatzes vereinbart werden.

Zu den Rahmenbedingungen zählt unter anderem die zumutbare Erreichbarkeit für die Leistungsberechtigten mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Das Training zum selbstständigen Erreichen des betrieblichen Lernphase- und ausgelagerten Arbeitsplatzes erfolgt analog.

Die Durchführung von betrieblichen Lernphasen und ausgelagerten Arbeitsplätzen erfolgt standardisiert nach einem Handlungsleitfaden. Die Aspekte von Qualität und Arbeitssicherheit werden dabei berücksichtigt. Die vereinbarten Maßnahmen aus der Beruflichen Teilhabeplanung (BerTha-Planung) sind elementarer Bestandteil der betrieblichen Lernphasenplanung. Externe betriebliche Lernphasen erfolgen unter Einbezug des Integrationsfachdienstes und werden in den Teilhabekonferenzen thematisiert.

#### **Jobcoaching in der Übergangsphase und auf ausgelagerten Arbeitsplätzen**

Zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bieten die Rhein-Neckar-Werkstätten individuelle, personenzentrierte betriebliche Lernphasen und ein standardisiertes Übergangsmanagement an.

Damit der Übergang in ein längerfristiges Arbeitsverhältnis auf einem Außenarbeitsplatz gelingt, bereiten sich die Leistungsberechtigten in einer Übergangsphase auf die spezifischen Herausforderungen vor. Inhalte und Lernziele dabei sind:

- gezielte Schulungsmaßnahmen im spezifischen Tätigkeitsbereich
- Kurse, z.B. Sozialkompetenzen im beruflichen Alltag
- Bewerbungstraining, Mobilitätstraining zur Nutzung des ÖPNV
- Informationen über sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse, v.a. Information zu Themen wie allgemeiner und regionaler Arbeitsmarkt, rechtliche Voraussetzungen, arbeitsmarktpolitische Instrumente, wie Arbeit Inklusiv oder Budget für Arbeit, Budget für Ausbildung.
- die Anbahnung, Planung und Durchführung betrieblicher Orientierungs- und Erprobungsmaßnahmen in Form kurzzeitiger Lernphasen im betrieblichen Kontext

In der Übergangsphase erfolgen arbeits- und lebensweltbezogene Schulungs- und Trainingsmaßnahmen, arbeitsmarktrelevante Schulungen sowie Unterweisungen und Qualifizierungen (tätigkeits-, arbeitsplatz-, berufsbild- und berufsfeldbezogen).

Langfristiges Ziel der betrieblichen Lernphasen und ausgelagerten Arbeitsplätze ist die Integration der Leistungsberechtigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt über:

- Bereichswechsel innerhalb der Werkstatt
- Betriebliche Lernphasen in Inklusionsbetrieben oder in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts nach individuellen Vereinbarungen in Bezug auf Dauer, Umfang und Art der Tätigkeit
- Betriebliche Langzeitpraktika in Inklusionsbetrieben oder in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts zur Erprobung und Stabilisierung
- Ausgelagerte Einzel- und Gruppenarbeitsplätze: Nach einem erfolgreich absolvierten betrieblichen Langzeitpraktikum kann ein längerer Einsatz auf diesem Arbeitsplatz im Rahmen eines Außenarbeitsplatzes vereinbart werden.

Zu den Rahmenbedingungen zählt unter anderem die zumutbare Erreichbarkeit für die Leistungsberechtigten mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Das Training zum selbstständigen Erreichen des betrieblichen Arbeitsplatzes erfolgt entsprechend. Anhand eines Profilvergleichs der Fähigkeits- und Anforderungsmerkmale werden diese passgenau für die Leistungsberechtigten gewählt, sowie die jeweiligen Rahmenbedingungen vereinbart.

Die betrieblichen Lernphasen, Praktika und die Arbeit auf ausgelagerten Arbeitsplätzen werden durch ausgebildete Jobcoaches und die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung begleitet. An diesen Lern-, Praktikums- und Arbeitsplätzen finden gezielte Qualifizierungsmaßnahmen statt. Die Aspekte von Qualität und Arbeitssicherheit werden dabei immer berücksichtigt. Die vereinbarten Maßnahmen aus der beruflichen Teilhabeplanung sind Bestandteil der Planung der Übergänge.

## **Netzwerkarbeit**

Mit Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes und mit den Inklusionsunternehmen bestehen verbindliche Absprachen zur Bereitstellung von Arbeitsplätzen für betriebliche Lernphasen und Arbeit außerhalb der WfbM. Diese Plätze dienen zum einen der Erprobung und Qualifizierung in ganz unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern aber auch für die Stabilisierung in einem längerfristigen, nachhaltigen Arbeitsverhältnis außerhalb der Werkstatt-Gebäude.

Um einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ist die Bereitstellung, laufende Akquise, qualifizierte Assistenz und Reflexion von Einzel- und Gruppenaußenarbeitsplätzen sowie von betrieblichen Lernphasenplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt notwendig. Am Außenarbeits- und betrieblichen Lernphasenplatz finden gezielte Qualifizierungsmaßnahmen statt. In Kooperation mit Integrationsfachdiensten (IFD) sowie anderen externen Diensten und Leistungsträgern werden konkrete Handlungsschritte zur Umsetzung einer Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses umgesetzt.

### **4.1.5. Jobcoaching nach § 67 e) LRV**

Jobcoaching beschreibt die Leistungen zur Anbahnung und Vorbereitung für den Übergang in ein individuelles, konkretes sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Die Leistung des Jobcoachings richtet sich nach § 66 Abs. 2 i.V. m. § 67 LRV Abs. 1 e). Die Rhein-Neckar-Werkstätten bereiten konkret den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vor und/oder ermöglichen bei Eignung und Neigung die dauerhafte Tätigkeit in einem Betrieb auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz.

Zum Tätigkeitsbereich des Jobcoachs zählen individuelle und personenbezogene Einzelberatungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Akquisition- und Stellensuche wird in Zusammenarbeit mit dem Leistungsberechtigten, Angehörigen, gesetzlichen Betreuern und unter Berücksichtigung des individuellen Sozialraumes gesichert.

Wichtig für eine erfolgreiche Vermittlung sind vorbereitende Informations- und Aufklärungsgespräche im Betrieb. Nach der Akquise erfolgt unter qualifizierter Assistenz ein Training auf bewerbungsrelevante Inhalte, das Vorstellungsgespräch sowie eine Vor- und Nachbereitung und abschließende Reflexion. Bei Bedarf findet ein Training für die Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs (ÖPNV) zur Erreichung von betrieblichen Lernphasen- und Außenarbeitsplätzen statt.

Die Leistungsberechtigten werden auf die konkreten inhaltlichen und betriebsspezifischen Anforderungen am Arbeitsplatz, ggf. durch individuelle Kurse und Schulungen zur Sicherstellung des Qualifikationserwerbs vorbereitet. Es erfolgt eine bedarfsorientierte Begleitung der Leistungsberechtigten bei der praktischen Einarbeitung am Arbeitsplatz und bei der Bewältigung von Schwierigkeiten jeglicher Art (Training-on-the-job).

Der Jobcoach ist in einem regelmäßigen Austausch mit dem Leistungsberechtigten und allen prozessbeteiligten Personen. Nach erfolgreichem Verlauf erfolgt in Kooperation mit dem Integrationsfachdienst (IFD) die Vorbereitung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis.

Die Leistungen zum Jobcoaching werden z.B. erbracht, wenn gruppenspezifisches Jobcoaching nicht möglich ist, d.h.

- wenn der individuelle Wunsch eines/einer Leistungsberechtigten nach einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis besteht,

- wenn ein individueller, spezifischer Arbeitsplatz als Ziel erreicht werden soll,
- wenn spezifisches Training zur Qualifizierung und Stabilisierung bei der Erlangung des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist,
- wenn berufsbezogene, individuelle Schulungen im Tätigkeitsfeld zur Erlangung des Arbeitsplatzes notwendig sind,
- wenn Krisensituationen oder veränderte betriebliche Gegebenheiten den Verbleib auf einem Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gefährden,
- wenn der individuelle Wunsch eines/einer Leistungsberechtigten nach einem Außenarbeitsplatz besteht oder ein Wechsel eines bestehenden Außenarbeitsplatzes angestrebt wird.

#### **4.2. Zusammenarbeit mit allen Akteuren zum Übergang allgemeiner Arbeitsmarkt**

Die Zusammenarbeit mit Integrationsfachdienst (IFD) und dem Leistungsträger im Rahmen des Übergangsmagements ist in einer abgestimmten Kooperationsvereinbarung festgehalten. Darin sind die Verantwortlichkeiten der Rhein-Neckar-Werkstätten beim Prozess des Übergangs beschrieben. Das Übergangsmangement wird individuell durch den Einzelfall bestimmt und von den Fachkräften und dem Sozialdienst begleitet. Basis ist immer die interne Erprobung und Vorbereitung in der WfbM, die durch betriebliche Lernphasen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ergänzt werden. Wird der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt nach den betrieblichen Lernphasen weiterverfolgt, kommt es zu einem Austausch aller Prozessbeteiligten über den weiteren Berufsweg.

#### **4.3. Instrumente und Methoden**

Die in den Rhein-Neckar-Werkstätten verwendeten standardisierten und fachlich fundierten Instrumente und Methoden zur Sicherstellung der Qualität garantieren die Evaluation und gewährleisten die Wirksamkeitskontrolle.

##### Die Berufliche Teilhabeplanung und Einzelmethoden für spezifische Bedarfe

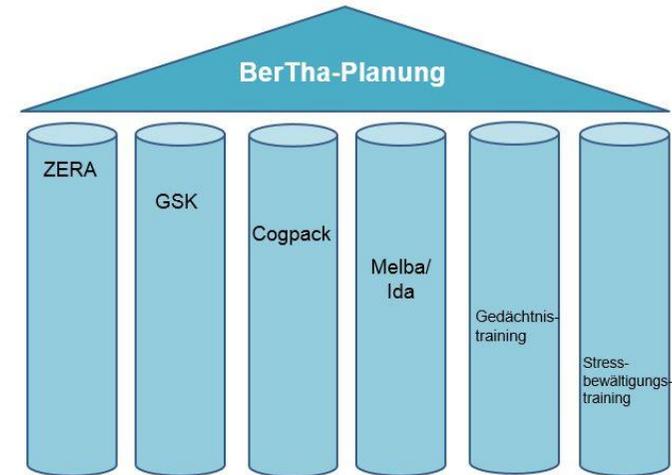
Die Berufliche Teilhabeplanung (BerTha-Planung) ist ein standardisiertes, dialogorientiertes Verfahren mit individueller, personenzentrierter und ICF-analoger Zielvereinbarung nach Fähigkeitsanalyse. Bei der BerTha-Planung handelt es sich um eine planmäßige Durchführung eines Konzepts verschiedener individuell angepasster, personenzentrierter Maßnahmen, bei denen das Lernen, Verbessern und Entwickeln von Fähigkeiten im Mittelpunkt steht. Das Training kann an Maßnahmen zur Anleitung anknüpfen.

Sie findet mit dem Teilnehmenden, dem Teilhabebegleiter und dem Sozialdienst in regelmäßigen festgelegten Intervallen statt. Der systemorientierte Ansatz wird durch die Möglichkeit der Begleitung durch beispielsweise gesetzliche Betreuungen und Angehörige gewährleistet. Neben der qualifizierten Kompetenzanalyse anhand des IDA Diagnostik Instrumentariums, dem computergestützten Training Cogpack, den an MELBA-Arbeitsfähigkeiten orientierten Beurteilungsdokumenten für Fachkräfte und Teilnehmer und dem ZERA-Gruppentrainingsprogramm (Zusammenhang zwischen Erkrankung, Rehabilitation und Arbeit) fügt sich die BerTha-Planung in die personenzentrierte, bedarfs- und zielorientierte Förderung der Teilnehmenden mit ein. durch Vermittlung, Training, Anwendung und Sicherstellung des Kommunikations- und Verhaltenskodex durchgeführt.

Im personensorientierten Teilhabedialog werden die beruflichen Teilhabeziele und die daraus abgeleiteten Maßnahmen zur Zielerreichung gemeinsam mit dem Teilnehmer, unter Berücksichtigung der Kompetenzen, Bedarfe und Wünsche sowie Eignung und Neigung festgelegt. Die Maßnahmen aus

der beruflichen Teilhabeplanung leiten in die Wege, dass Ressourcen für die Abdeckung der personenorientierten Teilhabebedarfe sicher vorhanden sind und dadurch alle individuell dafür notwendigen Leistungen erbracht werden können. Der Fokus ist auf die berufliche und persönliche Weiterentwicklung und die Wünsche des Teilnehmers bezüglich seiner Teilhabe am Arbeitsleben gerichtet.

Ein wichtiges Instrument für die Qualitätssicherung sind die beruflichen Teilhabeberichte (BerTha-Berichte), die auf Grundlage der erfolgten BerTha-Planung entstehen und den Entwicklungsbericht sowie Eingliederungsplan ersetzen. Die personenbezogenen beruflichen Teilhabeberichte auf ICF-Basis werden unter Mitwirkung der Leistungsberechtigten erstellt. Anhand des festgestellten Bedarfs werden Befähigungs- und Erhaltungsziele ermittelt und individuelle Maßnahmen abgeleitet. Mindestens einmal jährlich erfolgt regelmäßig eine Evaluation der durchgeführten Maßnahmen und der Zielerreichung. Die Verbindlichkeit der Zielsetzung und der Mitwirkungsbereitschaft wird durch Unterzeichnung der Leistungsberechtigten festgelegt. Die BerTha-Planung wird EDV-gestützt erstellt. Das visualisierte Ergebnis wird fotografisch festgehalten und veranschaulicht die vereinbarten Ziele. Die Dokumentation der abgeleiteten Maßnahmen und des Zielerreichungsgrades erfolgt in digitaler Form.



## MELBA / IDA

Das Verfahren MELBA (Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit) wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales entwickelt und ermöglicht die standardisierte und systematische Dokumentation der arbeitsrelevanten Schlüsselqualifikationen eines Menschen (im erwerbsfähigen Alter). Das daraus resultierende Fähigkeitsprofil gibt Auskunft über die Ressourcen eines Menschen und zeigt die Ausprägung der unterschiedlichen Bereiche auf, in denen Entwicklungsmöglichkeiten vorliegen. Es unterstützt die Prozesse der beruflichen Teilhabeplanung, Verlaufsdokumentation, Qualitätssicherung sowie der Prävention von physischen und psychischen Beeinträchtigungen.

Das Verfahren kann für unterschiedliche Zielgruppen angewendet werden, unabhängig von Beeinträchtigung, Sozialisation, Alter, Geschlecht und Religion. Dem Ansatz des Verfahrens liegt das „Person-Environment-Fit-Konzept“ zugrunde und lehnt sich gleichzeitig an das Konzept der ICF der Weltgesundheitsorganisation an. MELBA ist ein Dokumentationsinstrument und gibt Auskunft über 29 definierte Schlüsselqualifikationen in Bezug auf Grundarbeitsfähigkeiten, die in verschiedene Merkmalgruppen eingeteilt sind.

Das Instrumentarium IDA (Instrumentarium zur Diagnostik von Arbeitsfähigkeiten) besteht aus 14 Arbeitsprobensets. Es sind standardisierte Arbeitsaufgaben, aus denen ein beobachtbares, prozessabbildendes und Ergebnis abzuleiten ist.

Die enthaltenen Arbeitsproben ermöglichen eine zuverlässige, ökonomische und reflektierbare Erhebung der Schlüsselqualifikationen aus MELBA.

| Kognitive Merkmale | Psychomotorische Merkmale | Merkmale zur Art der Arbeitsausführung | Soziale Merkmale  |                                    | Kulturtechniken / Kommunikation |
|--------------------|---------------------------|--|-------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Arbeitsplanung     | Feinmotorik               | Ausdauer                               | Durchsetzung      | Arbeiten am Gruppenarbeitsplatz    | Lesen                           |
| Auffassung         | Antrieb                   | Kritische Kontrolle                    | Führungsfähigkeit | Arbeiten am separaten Arbeitsplatz | Schreiben                       |
| Aufmerksamkeit     | Reaktionsgeschwindigkeit  | Misserfolgstoleranz                    | Kontaktfähigkeit  |                                    | Rechnen                         |
| Konzentration      |                           | Ordnungsbereitschaft                   | Kritikfähigkeit   |                                    | Sprechen                        |
| Lernen/Merken      |                           | Pünktlichkeit                          | Kritisierbarkeit  |                                    |                                 |
| Problemlösen       |                           | Selbstständigkeit                      | Teamarbeit        |                                    |                                 |
| Umstellung         |                           | Sorgfalt                               |                   |                                    |                                 |
| Vorstellung        |                           | Verantwortung                          |                   |                                    |                                 |

## Das Gruppentrainingsprogramm ZERA

ZERA (Zusammenhang zwischen Erkrankung, Rehabilitation und Arbeit) ist ein Gruppentrainingsprogramm, mit dem möglichst am Anfang des Berufsbildungsbereiches der Rehabilitationsmaßnahme begonnen werden soll und welches ebenso begleitend im Arbeitsbereich stattfindet. Das Programm findet regelmäßig wöchentlich für ca. 90 Minuten mit ca. 6-8 Personen statt. Es soll den Teilnehmenden ermöglichen, sich mit dem Zusammenhang zwischen Arbeit und psychischer Erkrankung zu beschäftigen, ihre Stärken und Schwächen bei der Arbeit besser kennenzulernen, sich konkrete Ziele für ihre Rehabilitationsmaßnahme und ihrer Beschäftigung im Arbeitsbereich zu setzen, sich über Arbeits- und Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren, die Maßnahme im Sinne ihrer persönlichen Möglichkeiten und Ziele besser zu nutzen. Anhand eines Leitfadens werden vorgegebene Themen und Inhalte gemeinsam erarbeitet und von Fachkräften, die an der ZERA-Trainer-Schulung teilgenommen haben, durchgeführt. Im Mittelpunkt von ZERA steht die Förderung von Selbsthilfe- und Bewältigungsmöglichkeiten sowie der Erfahrungsaustausch mit anderen Teilnehmenden.

## Gruppentraining sozialer Kompetenzen nach Hinsch und Pflingsten (GSK)

GSK ist ein Gruppentrainingsprogramm, mit dem in der Regel zu Beginn des Berufsbildungsbereiches der Rehabilitationsmaßnahme begonnen wird und welches ebenso begleitend im Arbeitsbereich stattfindet. Das Programm findet regelmäßig wöchentlich für ca. 100 Minuten mit ca. 4-6 Personen

statt. Es soll den Teilnehmenden ermöglichen, sich im Bereich der sozialen Kompetenzen weiter zu entwickeln, sowie die Grundlagen selbstsicheren Verhaltens zu erlernen. Das Training sensibilisiert für die Zusammenhänge zwischen Wahrnehmung und Interpretation von Situationen, von Gefühlen und Verhalten und vermittelt entsprechende Bewältigungstechniken. Das modular aufgebaute, zeitökonomische Verfahren kann sowohl von der Dauer als auch von den Inhalten optimal an unterschiedliche Zielgruppen und Settings angepasst werden.

Durch Rollenspiele mit Videofeedback wird das Verhalten in verschiedensten alltagsnahen Situationen der Ebenen „Recht durchsetzen“, „Beziehungen“ und „um Sympathie werben“ eingeübt. Es findet ein Wechsel zwischen theoretischen Grundlagen und praktischen Rollenspielen statt. Im Mittelpunkt von GSK steht die Förderung von Selbstsicherheit sowie der Erfahrungsaustausch mit anderen Teilnehmenden.

### Cogpack

Einzelne Teilnehmende mit kognitiven Einschränkungen können durch ein spezielles Einzeltraining mit dem Trainingsprogramm „Cogpack“ gefördert werden. Dieses Programm kann unterstützend eingesetzt werden bei Teilnehmenden mit Konzentrations-, Leistungs- und Motivationsstörungen. Durch verschiedene Übungen werden die Auffassungsgabe, Merkfähigkeit, Visumotorik und das Reaktionsvermögen gefördert. Die Fortschritte und Erkenntnisse individueller Förderungen mit Cogpack werden an die zuständige Fachkraft in der Arbeitsgruppe und den Bildungsbegleiter/ Teilhabebegleiter des Teilnehmenden weitergegeben und sind mit den Teilhabezielen des Teilnehmenden abgestimmt.

Cogpack kann aber auch im Bereich der Verbesserung allgemeiner Grundfähigkeiten eingesetzt werden. Das Lesen, Schreiben und Rechnen kann durch Übungen verbessert werden. Sprachkenntnisse können durch Cogpack aufgefrischt und vertieft werden. Schreibübungen erleichtern den Umgang mit der PC-Tastatur und verschiedene Übungen vertiefen das Alltagswissen (Geld, Verkehrszeichen, Uhr, Geografie etc.).

### Schulungssystem SAM

SAM ist ein Online-Schulungs-System, mit dem Einzel- und Gruppenschulungen durchgeführt werden können.

Die Gruppenschulungen werden von einer Fachkraft durchgeführt, die zuvor selbst die Schulung absolviert hat.

Es besteht die Möglichkeit durch dieses System, die Teilnehmenden in verschiedenen Themen zu unterweisen und zu schulen. Die SAM-Schulungen ermöglichen den Teilnehmenden, insbesondere zu Beginn des Berufsbildungsbereiches, über relevante Themen wie Brandschutz, Erste Hilfe oder Infektionsschutz informiert zu werden. Ebenso werden arbeitsrelevante Schulungen wie z.B. zu den Themen Leitern und Tritte, Werkzeuge – sicherer Umgang, Persönliche Schutzausrüstung, Gefahrstoffe sowie Heben und Tragen durchgeführt. Durch die SAM-Schulungen werden insbesondere Wissenserweiterung, Aufmerksamkeit, Auffassung, sozialen Kompetenzen und Teamarbeit der Teilnehmenden gefordert und gefördert.

Das Schulungsprogramm bietet die Möglichkeit, eigene Schulungen zu entwickeln und durchzuführen. Die Dauer einer Schulung kann variieren, beträgt im Durchschnitt jedoch ca. 60 Minuten. Die verschiedenen Themen werden anhand PowerPoint-Folien mit Zwischen- und Endfragen vorgestellt. Nach jeder Schulung kann für die Teilnehmenden ein Zertifikat ausgedruckt werden.

## **4.4. Beschreibung der Pflegeleistungen**

In die Abläufe des Arbeitsbereiches ist die jeweilige notwendige pflegerische Unterstützung, die zur Abdeckung der Pflegebedarfe erforderlich ist, durch qualifiziertes Personal der Eingliederungshilfe integriert.

Die individuell erforderliche Grundpflege wird im Arbeitsbereich und Werkstatt Transfer der Rhein-Neckar-Werkstätten sichergestellt. Dazu gehören u.a. Blutdruckmessungen und Anleitungen zur Ausführung der Körperpflege. Die Leistungen sind begrenzt auf die vereinbarte personelle und sächliche Ausstattung der Werkstätten. Es handelt sich um Grundpflege und einfachste Maßnahmen der medizinischen Behandlungspflege im Rahmen der Eingliederungshilfe, die keine besondere medizinische Sachkunde erfordert und bei der kein besonderer Pflegebedarf besteht. Der Umfang der individuell zu erbringenden Pflegemaßnahmen der Grundpflege und Maßnahmen der Behandlungspflege sind bei der Erhebung des Hilfe- und Assistenzbedarfs zu ermitteln.

Die Standardleistung enthält Leistungen zur Pflege gem. § 82 Abs. 1 LRV.

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Körperbezogene Pflegemaßnahmen</b></p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anleitung, Aktivierung und Sicherstellung der persönlichen Hygiene z.B. Händewaschen, saubere Kleidung, Kämmen einschließlich Herrichten der Tagesfrisur, Hautschutz</li> <li>- Beratung bei Ernährungsproblemen (z.B. Diäten, Nahrungsunverträglichkeiten), persönliche Hygiene ggf. Unterstützung bei besonderen gesundheitlichen Problemlagen (z.B. Zerkleinern von Nahrung)</li> </ul> <p>Hilfen zur Mobilität: Unterstützung beim z.B. Aufstehen bzw. Hinlegen, Gehen, Stehen, Treppensteigen, An- und Auskleiden</p> |
| <p><b>Einfachste Maßnahmen der medizinischen Behandlungspflege</b></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Blutdruckmessung, Blutzuckermessung, Auflegen von Kälteträgern, Aufforderung/Erinnerung zur Medikamenteneinnahme, Einreibungen (soweit es sich nicht um schwierige Wundversorgung handelt), Augentropfengabe, An- und Ausziehen von Kompressionsstrümpfen bzw. Strumpfhosen bis zur Kompressionsklasse 2, An- oder Ablegen von ärztlich verordneten Bandagen und Orthesen zur Krankenbehandlung</li> </ul>   |

#### 4.5. Leistungen zur sozialen Teilhabe – gemeinschaftliche Mittagsverpflegung

Die Rhein-Neckar-Werkstätten bieten im Rahmen ihrer Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auch Assistenz-Leistungen zur sozialen Teilhabe an.

Die Rhein-Neckar-Werkstätten betreiben eine eigene Großküche mit einer Kapazität von 500 Essen täglich. Neben der täglichen Menüauswahl besteht die Möglichkeit, Sonderkostformen nach Vorlage entsprechender Nachweise zu bestellen.

Menschen mit chronischen psychischen Erkrankungen neigen oftmals zu einem wenig gesunden Lebenswandel und achten dabei nicht ausreichend auf ihre Gesundheit und eine gesunde Ernährung. Insofern ist die Mittagsverpflegung in der Einrichtung häufig die einzige Mahlzeit, die die Anforderungen an eine vollwertige und ausgewogene Ernährung erfüllt. Zudem stellt die Qualität der Mittagsverpflegung eine Möglichkeit dar, Wertschätzung zu vermitteln und ist gleichzeitig ein entsprechendes Lernfeld zur gesunden Ernährung.

#### **4.6. Leistungen zur Förderung der Kommunikation und Mobilität**

Die Organisation des Fahrdienstes übernimmt der Leistungsträger. Die Rhein-Neckar-Werkstätten unterstützen diesen Prozess nach Notwendigkeit.

#### **4.7. Teilzeitbeschäftigung**

Die Rhein-Neckar-Werkstätten bieten die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung nach den Grundlagen zur Förderung von Teilzeitbeschäftigung in WfbM (Anlage LRV zur Konkretisierung der Regelung zu §71 LRV). Bei der Umsetzung der Teilzeitbeschäftigung verfolgen die Werkstätten das beschriebene Pauschalmodell gemäß des LRV. Der Werkstattrat wird in die Entscheidung einbezogen.

## **5. Ausstattung des Leistungsangebots**

### **5.1. Beschreibung der erforderlichen personellen Ausstattung**

Die personelle Ausstattung wird in der WVO § 9 festgelegt und im § 67 LRV geregelt. Die personelle Ausstattung wird in der Leistungsvereinbarung mit Gültigkeit ab 01.01.2024 aufgeschlüsselt.

Als personelle Ausstattung für die Standardleistung im Arbeitsbereich WfbM wird vereinbart:

- Werkstatteleitung: 1 zu 120
- Hauswirtschaft/Haustechnik: 1 zu 45
- Verwaltung: 1 zu 40 / ab 121. Platz: 1 zu 50
- QM, IT, Datenschutz, Arbeitssicherheit: 1 zu 120
  
- Vereinbarung über weitere Personalausstattung im Arbeitsbereich:
  - Menschen mit seelischer Behinderung: 1 zu 8,35 (Bandbreite von 1 zu 10 bis 1 zu 7,90)

Darin enthalten

- Gruppenleitung: 1 zu 12
- Sozialdienst: Menschen mit seelischer Behinderung: 1 zu 60
- Pflegekräfte: 1 zu 200

- Arbeitsvorbereitung: 1 zu 120
- Hilfskräfte: 1 zu 240
- Werkstattträt: 1 zu 430

Die Werkstatt hält quantitativ und qualitativ ausreichend Fachkräfte vor, die erforderlich sind, um ihre Aufgaben entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen der Leistungsberechtigten erfüllen zu können, insbesondere unter Berücksichtigung der Notwendigkeit einer individuellen personenzentrierten Teilhabeplanung von Menschen mit Beeinträchtigung.

Zur Assistenz, Unterstützung und Förderung setzt die Werkstatt für Menschen mit Beeinträchtigung folgende Fachkräfte (m/w/d) ein:

- Facharbeiter, fachliche Anleiter, Gesellen, Meister mit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung in Industrie, Handwerk, Handwerk, Dienstleistungsbereich mit pädagogischer Eignung und sonderpädagogischer Zusatzqualifikation bzw. Abschluss als geprüfte Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (gFAB). Für die Erfordernisse der Förderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt werden Fachkräfte mit einer Zusatzqualifikation als Jobcoach eingesetzt.
- Fachkräfte mit einer Qualifikation aus dem pädagogischen oder sozialen Bereich mit sonstigen Kenntnissen und Fähigkeiten gemäß §9, Abs. 3, Satz 4 WVO

Beim Einsatz von Personal, das die o.g. Voraussetzungen noch nicht erfüllt, stellen die Rhein-Neckar-Werkstätten die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen in angemessener Zeit sicher. Die Sicherstellung der Fort- und Weiterbildung des Personals erfolgt durch ein jährlich an die erforderlichen Bedarfe angepasstes Fortbildungsangebot der Bildungsakademie der Johannes-Diakonie.

Im Werkstatt-Transfer ergibt sich auf Grund der Klientel ein besonderer Bedarf an intensiver Betreuung und Unterstützung, der einen höheren Betreuungsaufwand der Menschen mit Beeinträchtigung rechtfertigt. Als personelle Ausstattung für die Standardleistung im Arbeitsbereich Werkstatt-Transfer wird über Abs. 3 hinaus für das weitere Personal im Arbeitsbereich folgender Zusatzschlüssel vereinbart: 1 zu 16

Für die Durchführung vom Jobcoaching werden individuelle Stundenkontingente über Fachleistungsstunden vereinbart.

Die arbeitsmedizinische Betreuung der Teilnehmenden, sowie die psychologische Begleitung in den Rhein-Neckar-Werkstätten ist nach WVO §10 sichergestellt. Darüber hinaus zusätzliche Assistenzleistungen im Einvernehmen mit den zuständigen Leistungsträgern durch pflegerische, therapeutische und sonstige Fachkräfte vereinbart werden.

Das Personal des begleitenden Dienstes in den Werkstätten wird auf Grundlage des Verhältnisses von 1 zu 60 entsprechend der zu erwartenden durchschnittlichen Belegung der Werkstatt berechnet. Dies geschieht unabhängig von der spezifischen Qualifikation der eingesetzten Fachkräfte.

Das eingesetzte Personal in den begleitenden Diensten hat die Aufgabe der

- sozialen und sozialpädagogische Beratung, Begleitung und Unterstützung

- Berufliche Bildung
- Koordination von ergänzenden Assistenzleistungen
- Unterstützung des Werkstattrates und der Frauenbeauftragten

## 5.2. Räumliche und sächliche Ausstattung

Die bauliche Ausstattung der Werkstatt für Menschen mit Beeinträchtigung richtet sich nach der WVO §8, Absatz 1-4. Die Betriebsstätten der WfbM wurden vom Träger der Eingliederungshilfe und von der Agentur für Arbeit anerkannt.

Die räumliche und sachliche Ausstattung im Arbeitsbereich ist zur Teilhabe und Eingliederung von Menschen mit Beeinträchtigung in das Arbeitsleben geeignet. Sie wird in der Leistungsvereinbarung mit Gültigkeit ab 01.01.2024 unter § 16 im Detail aufgelistet.

Die Arbeitsplätze entsprechen weitestgehend denjenigen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe werden die besonderen Bedürfnisse der Leistungsberechtigten soweit wie möglich berücksichtigt. Gegebenenfalls werden Arbeitsprozesse individuell modifiziert. Individuelle Vorrichtungsbauten ermöglichen Menschen mit einer starken körperlichen Einschränkung die Teilhabe am Arbeitsleben.

Darüber hinaus umfasst die räumliche und sachliche Ausstattung für den Arbeitsbereich und Werkstatt Transfer der Rhein-Neckar-Werkstätten einschließlich der Erbringung von Pflegeleistungen nach den §67 und §68 LRV in der Regel:

- Zur beruflichen Qualifizierung: Schulungsräume für die kontinuierliche berufliche Weiterqualifizierung mit entsprechender adäquater EDV- und Medienausstattung
- Zur Mitwirkung und Selbstvertretung: Besprechungsräume für Werkstatttrat und Frauenbeauftragte. Entsprechende EDV-Ausstattung für die selbständige Kommunikation untereinander und mit externen Werkstattträtern, sowie LAG der Werkstattträte
- Zur persönlichen Förderung und Weiterentwicklung der Persönlichkeit: Besprechungsräume für Entwicklungs- und Krisengespräche außerhalb der Arbeitsgruppe
- Zur Erbringung pflegerischen Leistungen: Sanitärräume und Sanitätsraum zur Einhaltung der Hygienestandards und zum Schutz der Privatsphäre einschließlich Lagerräume für Pflegehilfsmittel
- Pausenräume sowie weitere Räume, insbesondere für Sport- und Rückzugsmöglichkeiten
- Für das Angebot der Mittagsverpflegung stehen geeignete Räumlichkeiten und angemessene Ausstattungen zur Verfügung.
- Für die Angebote der Förderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt stehen neben der notwendigen IT-Ausstattung Fahrzeuge für das Jobcoaching zur Verfügung.

## 6. Qualitätssicherung

Die vereinbarte Leistung ist unter Beachtung der Grundsätze und Maßstäbe zur Wirtschaftlichkeit, Wirksamkeit und Qualität zu erbringen. Zur Konkretisierung der Qualitätsanforderungen sind die nachfolgend vereinbarten Vorgaben zur Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität sowie zum Qualitätssicherungssystem bzw. Qualitätsmanagement einzuhalten.

## **6.1 Qualitätsmanagement**

Zur Sicherung der Qualität verwendet der Leistungserbringer ein systematisches nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem mit dem Geltungsbereich „Assistenz, Betreuung und Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen in unseren Werkstätten, Dienstleistungs- und Produktionsprozesse für externe Kunden, Entwicklung, Herstellung und Vertrieb von Eigenprodukten“.

Als konkrete Verfahren und Maßnahmen wurden vereinbart:

- Die verbindliche Festlegung von Aufgaben, Verantwortlichkeiten
- Die Einrichtung von Qualitätsbesprechungen und Qualitätskonferenzen
- Die Einsetzung von Qualitätsbeauftragten, Prozessbeauftragten, interne Auditoren und Fachkräften für Qualität
- Die Durchführung von internen und bereichsbezogenen externen Qualitätsprüfungen, u.a. Schwerpunkt nach DIN EN ISO 9001:2015
- Die fachliche Weiterentwicklung der Konzeption der Leistung
- Sicherstellung der Umsetzung der in den Maßnahmenplänen dokumentierten Verbesserungsmaßnahmen
- Fachliche Weiterentwicklung der Konzeption der Leistung und deren Vereinbarung
- Beschreibung der Kernprozesse und deren Weiterentwicklung sowie eine standardisierte Dokumentation der Leistungserbringung
- Umfassende Mitwirkung und Mitbestimmung der Leistungsberechtigten nach diakonischer Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMVO)
- Umsetzung eines konkreten Lob- und Kritikmanagementsystems, sowie Anlass-Ereignis-Protokolls
- Jährliches Fort- und Weiterbildungsangebot mit Pflicht- und Wahlfortbildungen für die Mitarbeitenden

Die personenbezogenen Daten der Leistungsberechtigten unterliegen den Bestimmungen des Datenschutzgesetzes der Evangelischen Kirche in Deutschland (DSGVO-EKD). Nach § 27 Abs. 1-2 DSG-EKD sind technische und organisatorische Maßnahmen getroffen, um das Schutzniveau zu gewährleisten. Grundlage sind der Schutz der Sozialgeheimnisse (§35 SGB I) und der Privatgeheimnisse (§ 203 StGB).

Die Zuständigkeit für die Einhaltung der Richtlinien des Datenschutzes obliegt einem zentral eingesetzten Datenschutzbeauftragten in der Johannes-Diakonie.

## **6.2. Maßstäbe der Strukturqualität**

Die Strukturqualität stellt die notwendigen Rahmenbedingungen zur wirksamen Leistungserbringung dar. Für die Strukturqualität gelten folgende Maßstäbe:

- a) Ausstattung des Leistungsangebots:
  1. Personelle Ausstattung einschließlich der fachlich qualifizierten Anleitung der Mitarbeitenden sowie der Sicherstellung ihrer Fort- und Weiterbildung
  2. Räumliche und sächliche Ausstattung einschließlich der für das Leistungsangebot geltenden baulichen Standards
- b) Bestehende Kooperationen und ähnliches zur Einbindung des Leistungsangebots in den Sozialraum und das Gemeinwesen:
  - Kooperation mit Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarkts sowie sonstigen Partnern im Sozialraum unter Beteiligung der Leistungsberechtigten.
  - Teilnahme an Netzwerkkonferenzen des Leistungsträgers
  - Zusammenarbeit mit dem IFD
- c) Umsetzung geeigneter Regelungen und Maßnahmen nach § 11 Abs. 1 LRV unter Beteiligung des Werkstatttrates zur Einhaltung
  1. des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes und
  2. der Barrierefreiheit des Angebots gem. § 4 BGG.
- d) Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes nach § 37a SGB IX zum Schutz der leistungsberechtigten Personen. Änderungen und Fortschreibungen des Gewaltschutzkonzeptes werden dem Leistungsträger mitgeteilt. Die Leistungsträger wirken nach § 37a Abs. 2 SGB IX darauf hin, dass das Gewaltschutzkonzept beim Leistungserbringer umgesetzt wird.

### **6.3. Maßstäbe der Prozessqualität**

Die Prozessqualität bezieht sich vorrangig auf das Verfahren und den Ablauf der Leistungserbringung, sowie auf die individuelle Abstimmung mit dem Leistungsberechtigten, die in besonderem Maße zur Zielerreichung der Leistung beitragen. Für die Prozessqualität gelten folgende Maßstäbe:

- a) Zur Sicherung der Prozessqualität werden die individuellen Leistungen im Arbeitsbereich der WfbM mit den Leistungsberechtigten und ggf. von ihnen benannten Vertrauenspersonen sowie dem Leistungsträger als individuell abgestimmter und geplanter Entwicklungsprozess angelegt und systematisch Schritt für Schritt umgesetzt. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse werden zusammen mit den Leistungsberechtigten und ggf. von ihnen benannten Vertrauenspersonen ausgewertet. Sie sollen als Ergebnisse bisheriger Entwicklungsprozesse auf Basis der Inhalte der Beruflichen Teilhabeplanung (BerTha-Planung) unter Fortschreibung der beruflichen Teilhabeplanung dokumentiert und ggf. als Grundlage für weitere Entwicklungsschritte genutzt werden.
- b) Die WfbM fördert die Kompetenzen der Leistungsberechtigten insbesondere durch arbeitsmarktentsprechende Arbeitsprozesse (§ 67 i.V.m. § 69 LRV). Sie kooperiert mit Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarkts und beteiligt dabei die Leistungsberechtigten und den

Werkstattrat umfassend. Dazu besteht eine Prozessbeschreibung für die Gestaltung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

- c) Individuelle Entwicklungsprozesse werden durch die WfbM systematisch und standardisiert erfasst und dokumentiert. Dabei werden unter Nutzung der beruflichen Teilhabeplanung und unter Beachtung der Inhalte die Kompetenzen der Leistungsberechtigten detailliert beschrieben, wie auch die Auswirkungen der jeweiligen funktionalen Beeinträchtigung. Die WfbM plant auf Basis der Beruflichen Teilhabeplanung die im Einzelfall möglichen Entwicklungs- und Teilhabeziele für einen überschaubaren Zeitraum. - i.d.R. für ein Jahr (abhängig von der Aufnahme in die WfbM) – gemeinsam mit den Leistungsberechtigten. Dabei werden die Wünsche und Neigungen der Leistungsberechtigten ebenso beachtet wie deren Fähigkeiten, sowie mögliche Risiken durch bisher wenig bekannte Anforderungen und Belastungen und die Ziele der Teilhabe- und Gesamtplanung. Die zur Erreichung dieser Ziele erforderlichen Maßnahmen werden schrittweise umgesetzt und dokumentiert.
- d) Der Leistungserbringer wirkt im Sozialraum mit an den dort bestehenden kommunalen Arbeitskreisen / Abstimmungs- und Evaluationsprozessen, zu denen konkret gehören:
- Fachsitzungen der zuständigen Leistungsträger
  - Arbeitskreise zur sozialräumlichen Abstimmung, auch regional in der RAG WfbM
  - Fachplanungsgespräche des kommunalen Übergangsmangements
  - Regelmäßige Kooperationsbesprechungen mit dem IFD
- e) Für jede leistungsberechtigte Person erstellt die WfbM i. d. R. alle zwei Jahre einen personenbezogenen Teilhabebericht nach § 37 Abs. 9 i.V.m § 69 Abs. 2c LRV zur Teilhabe am Arbeitsleben. Der Teilhabebericht ist dem Träger der Eingliederungshilfe *ohne* Aufforderung spätestens alle zwei Jahre, sowie nach Aufforderung innerhalb von drei Monaten vorzulegen.

#### **6.4. Maßstäbe zur Ergebnisqualität**

Die Ergebnisqualität des Leistungserbringers entspricht nach § 69 Abs. 1 Satz 2 LRV dem operationalisierbaren Zusammenwirken von Struktur- und Prozessqualität. Dabei spielen vorgehaltene Angebote und Möglichkeiten (Struktur) und messbare Ergebnisse auf Ebene der Organisation ebenso eine Rolle wie subjektive Ergebnisse, die sich aus den Befragungen der Leistungsberechtigten ableiten lassen. Die Gespräche zu den Teilhabezielvereinbarungen sollen deshalb auch die Zufriedenheit der Leistungsberechtigten mit den Angeboten, Möglichkeiten und den Unterstützungsprozessen abbilden. Bei der Beurteilung der Ergebnisqualität sind die durch den Leistungserbringer zu beeinflussenden Faktoren bei der Zielerreichung zu berücksichtigen.

#### **6.5. Monitoring nach §69 LRV**

Das Monitoring bestimmt sich nach § 69 Abs. 2 LRV i.V.m. der Anlage zu § 69 Abs. 4 LRV „Gemeinsame Grundsätze zur Ausgestaltung der besonderen Qualitätskriterien und für die Entwicklung eines Monitorings zur qualitätsgerechten Leistungserbringung nach § 69 LRV zur Teilhabe am Arbeitsleben im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und bei anderen Leistungsanbietern (aLA)“.

## 7. Schlussbemerkung

Diese Konzeption bildet die Grundlage für die tägliche Arbeit in den Rhein-Neckar-Werkstätten im Geschäftsbereich Teilhabe am Arbeitsleben. Sie ist dynamisch und wird stetig weiterentwickelt, leitet das Handeln und strukturiert die Inhalte.

Durch unseren systemorientierten Ansatz sehen wir neben der Teilhabe am Arbeitsleben die ganzheitliche Teilhabe des Menschen in seinen Lebensbereichen als wichtige Basis des interdisziplinären Handelns zur personenzentrierten Weiterentwicklung.



Wirkung und Wirksamkeit aller bereitgestellten Instrumente und Methode stehen in unmittelbarer Abhängigkeit zur persönlichen Mitwirkungsbereitschaft und Eigenmotivation der Teilnehmenden. Wir sind überzeugt, dass Lernen ein lebenslanger Prozess ist und die Gestaltung der Teilhabemaßnahme die Gewährleistung der Balance zwischen Produktivität und bedarfsorientierter Förderung erfordert.