

Fachkonzept
zur Durchführung des Eingangsverfahrens
und des Berufsbildungsbereiches

20.09.2010

Inhaltsverzeichnis

Fachkonzept zur Durchführung des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches

| | |
|--|----|
| 1. Übergreifende Anforderungen | 1 |
| 2. Eingangsverfahren | 2 |
| 2.1 Ziele und Aufgaben | 2 |
| 2.2 Spezielle Anforderungen | 2 |
| 3. Berufsbildungsbereich | 5 |
| 3.1 Ziele und Aufgaben | 5 |
| 3.2 Personelle Aufgaben | 5 |
| 3.3 Grundkurs | 6 |
| 3.4 Aufbaukurs | 7 |
| 3.5 Bildungskonferenz | 8 |
| 4. QUBI | 8 |
| 5. Abschluss | 10 |
| Qualitätssicherung | 11 |
| Visio Berufsbildungsbereich | 17 |
| Ergebnis des Eingangsverfahrens und Eingliederungsplan | 18 |
| Ergebnis des Eingangsverfahrens und Eingliederungsplan – Muster | 22 |
| Fähigkeitsprofil | 25 |
| Beschreibung Ausbildung am Beispiel Garten- und Landschaftsbau | 29 |
| Persönlicher Ausbildungsplan am Beispiel Garten- und Landschaftsbau | 32 |
| Bildungskonferenz BBB | 34 |

Fachkonzept zur Durchführung des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches

Allgemeines:

Das Durchführungskonzept ist die fachliche Grundlage für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der Werkstätten der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg.

Es beschreibt die Bildungsmaßnahmen auf der Grundlage eines differenzierten und verbindlichen Gesamtkonzeptes und orientiert sich vorrangig an den Interessen und Fähigkeiten des behinderten Menschen als Kunden.

Der Bildungsprozess ist prozess- und dialogorientiert gestaltet; er wird von zwei prozessverantwortlichen „Bildungsbegleitern“ als dauerhafte Bezugspersonen für den Berufsbildungsteilnehmer durchgeführt.

Die „Ausbildungsrahmenpläne“ sind an den anerkannten Berufsausbildungen des allgemeinen Arbeitsmarkt ausgerichtet.

Das Leitbild der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg kennzeichnet das Menschenbild unserer Einrichtung: ‚Die Unantastbarkeit der Würde des Menschen, die Gleichwertigkeit aller Menschen sowie das Recht auf Selbstbestimmung, Individualität und Respekt vor der Persönlichkeit. Die Arbeit der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg wird von der Anerkennung der Einmaligkeit und Verschiedenheit des Menschen und seinem Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben geleitet, was die gleichberechtigten Teilhabechancen von Männern und Frauen mit einschließt‘.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und Gender Mainstreaming sind Grundlage der Arbeit der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg.

Ausgangspunkt im Eingangsverfahren und in der beruflichen Bildungsmaßnahme ist das Wunsch- und Wahlrecht des Menschen mit Behinderung hinsichtlich der beruflichen Schwerpunktausbildung, der individuellen Eingliederungsziele und seines individuellen Unterstützungsbedarfs.

1. Übergreifende Anforderungen

Für die Aufnahme neuer Berufsbildungsteilnehmer wurden Leitbild und Angebotsflyer zielgruppengerecht hinsichtlich Schriftbild, Ablaufdiagramm und Bildern gestaltet sowie Texte in einfache Sprache übersetzt.

Der Aufnahmeprozess ermöglicht einen barrierefreien, kontinuierlichen und flexiblen Zugang zur Dienstleistung, informiert über Inhalt, Ablauf und Möglichkeiten der Dienstleistung, ermittelt die Kundenanforderungen und die Kundenwünsche und prüft die Machbarkeit.

Das Durchführungskonzept ist Bestandteil der Erst- und Aufnahmegespräche.

Nach dem Qualitätsmanagementsystem (QMS) werden Kundenanfragen für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich innerhalb von drei Tagen bearbeitet und beantwortet. Im Rahmen der monatlich durchgeführten Fachausschüsse (geregelt in der Geschäftsordnung des Fachausschusses) sind Eintrittstermine zeitnah, flexibel und monatlich möglich.

Der Schutz der personenbezogenen Daten ist im Datenschutzkonzept der Lebenshilfe Lüneburg-Harburg geregelt.

Die WfbM führt maßnahmebezogen eine Anwesenheitsliste. Darin sind unterweisungsfreie Zeiten und Fehlzeiten gekennzeichnet.

2. Eingangsverfahren

2.1 Ziele und Aufgaben

Ziel des Eingangsverfahren ist es, festzustellen, ob die Werkstatt für behinderte Menschen die geeignete Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben ist. Es ist die Frage zu klären, welche Bereiche, Arbeitsfelder und Lernorte der Werkstatt und welche ergänzenden Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Eingliederung in das Arbeitsleben in Betracht kommen.

Als Ergebnis des Eingangsverfahren wird mit dem Berufsbildungsteilnehmer ein individueller Eingliederungsplan (s. Anlage 1/Anlage 2) im Rahmen der Bildungskonferenz erstellt. Grundlage sind die Erkenntnisse und Informationen aus der Diagnostik des Eingangsverfahrens, dem Ergebnis der Arbeitserprobungen, aus der Ermittlung der Wünsche des Bildungsteilnehmers und aus den Vorgutachten und Berichten.

Die Bildungskonferenz ist grundsätzlich ergebnisoffen. Der Eingliederungsplan ist Beratungsgrundlage für den Fachausschuss.

Ergebnis des Eingangsverfahrens kann auch sein, dass ein Wechsel in die Tagesförderstätte der Einrichtung empfohlen wird oder ein Wechsel in den Arbeitsbereich der Werkstatt, insbesondere bei Teilnehmern, die die Werkstatt wechseln oder Teilnehmer, die längere Zeit aus der Werkstatt ausgeschieden waren (s. Anlage 3).

Das Eingangsverfahren ist auf eine Dauer von ein bis drei Monaten ausgerichtet.

2.2 Spezielle Anforderungen

Zur **Eingangsdiagnostik** wird gegen Ende des Eingangsverfahrens ein an Melba orientiertes Fähigkeitsprofil (s. Anlage 4) für den Berufsbildungsteilnehmer erstellt.

Die Einführung der Wismarer Kompetenzanalyse – WKA - als zukünftiges Diagnoseinstrument wird gerade geprüft mit dem Ziel, die Binnendifferenzierung zu verfeinern.

Das Fähigkeitsprofil wird anhand von Einzeltests, Arbeitserprobungen und Beobachtungen in der Gruppe erhoben und im Rahmen der Bildungskonferenz unter Berücksichtigung der Selbst- und

Fremdwahrnehmung im Dialog erarbeitet. Es ermöglicht Aussagen zu Schlüsselqualifikationen und zu handwerklichen Qualifikationen.

Einstufungsmöglichkeiten in 5 Kompetenzstufen lassen differenzierte Aussagen zu den vorhandenen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu.

Allgemeine Fähigkeiten

- zeitliche- und örtliche Orientierung
- Rechnen, Mengen- und Zahlenbegriff
- Sprechen, Lesen, Schreiben
- Umgang mit Geld, Verständnis des Geldwertes

Lebenspraktische Fähigkeiten

- Bekleidung, Ankleiden
- Körperpflege, Hygiene
- Nahrungsaufnahme

Soziale Fähigkeiten

- Fähigkeiten zu sozialen Kontakten
- Mittel zur Kontaktaufnahme
- Stellung und Verhalten in der Gruppe
- Konfliktfähigkeit

Arbeitsverhalten

- Arbeitsbereitschaft und Belastbarkeit
- Motorik, manuelle Fähigkeiten
- Qualität der Arbeit, Ordnung, Einhalten von Vorschriften
- Arbeitszeitausnutzung

Intellektuelle Fähigkeiten

- Verstehen von Erklärungen
- Merkfähigkeit
- Kritikfähigkeit
- Flexibilität
- Konzentrationsfähigkeit

Um feststellen zu können, welche Entwicklungsschritte sich langfristig beobachten lassen und unter individueller Bildungsplanung und Begleitung zu erwarten sind, wird das Fähigkeitsprofil prozessdiagnostisch im Berufsbildungsbereich halbjährlich oder Anlass bezogen weitergeführt.

Perspektivisch könnten die Förderschulen mit Hilfe der WKA im Vorfeld des Eingangsverfahrens miteinbezogen werden, wenn die Förderschulen das WKA zur ersten Beurteilung der Kompetenzen und Fähigkeiten für die Abgangsklassen anwenden würden.

Die Erkenntnisse werden im Rahmen des Eingliederungsplans fixiert und die Eingliederungsziele, Perspektiven und Wünsche des Bildungsteilnehmers formuliert.

Zeichnet sich bereits im Eingangsverfahren ab, dass Wunsch und Leistungspotential für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorhanden sind, wird dem Bildungsteilnehmer die Teilnahme an der Maßnahme QUBI (Qualifizierung, Unterstützung, Beratung, Integration). vorgeschlagen und eventuell schon im Eingangsverfahren ein Außenpraktikum in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes durchgeführt.

Eingliederungsplan

Im Rahmen des Eingangsverfahren wird ein Eingliederungsplan erstellt, der auf der Grundlage der Erkenntnisse aus dem Eingangsverfahren die Vorschläge und Ziele für die Teilhabe am Arbeitsleben fixiert und im Zusammenwirken mit dem Fachausschuss weiterentwickelt und beraten wird.

Er fasst die wesentlichen Erkenntnisse zur persönlichen und beruflichen Situation des Bildungsteilnehmers zum Ende des Eingangsverfahren zusammen und formuliert auf der Grundlage der Eingangsdiagnostik Eingliederungsziele und Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation und Persönlichkeitsentwicklung.

Im individuellen Eingliederungsplan wird benannt, welche Teilhabeleistungen und Bildungsmodule in der WfbM in Betracht kommen:

- Ausbildungsgruppe oder Lernort
- Fachtheoretische Schulungen zu spezifischen Arbeitsbereichen (Küche, Wäscherei, Garten...)
- Spezielle Arbeitstrainings
- Kukuk – Schulung
- Zera – Schulung
- Coqpack – Training
- Entspannungs- und Stressbewältigungstraining
- Allgemeine Schulungen: z.B. Hygiene, Arbeitssicherheit, Erste Hilfe, Brandschutz, rechtliche Grundlagen, Kulturtechniken und Lebenspraxis, EDV, Ameisen- und Staplerführerschein
- Berufsschule
- Teilnahme an QUBI
- Praktikawünsche und -planungen

Die für die Bildungsmaßnahme zuständigen „Bildungsbegleiter“ (Gruppenleiter und Sozialdienst) werden benannt.

2. Berufsbildungsbereich

3.1. Ziele und Aufgaben

Ziel des Berufsbildungsbereichs ist es, den Teilnehmer entsprechend den Vereinbarungen im Eingliederungsplan und den Fortschreibungen im Rahmen der Bildungskonferenzen

- im Rahmen eines ganzheitlichen Bildungskonzeptes zu fördern,
- gemäß seinen persönlichen, beruflichen und lebenspraktischen Fähigkeiten
- auf geeignete Tätigkeiten im Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen vorzubereiten,
- auf eine geeignete Tätigkeit in den Außenarbeitsgruppen (Gartengruppe, Ökologiebauernhof Wennerstorf, Freilichtmuseum Kiekeberg, Zentrallager Lidl) vorzubereiten
- auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten (QUBI) oder

auf andere Bildungsmaßnahmen vorzubereiten

Die Lebenshilfe Lüneburg-Harburg bietet an ihren Standorten Lüneburg, Stelle und Tostedt (WfbM und WfsbM Via Nova) berufliche Bildung in eigenen Lernorten mit Ausbildungs- und Schulungsräumen an: Medienräume, Aufenthaltsräume, Pausen- und Kantinenräume, Sanitärräume, Lager und Außenflächen sowie Gruppenräume, die sich in der Ausstattung (Werkzeuge/Maschinen etc.) nach den zu vermittelnden Berufsfeldern richten.

Es werden berufsfeldorientierte Bildungsgruppen mit je sechs Berufsbildungsteilnehmern, integrierte berufliche Bildung im Arbeitsbereich der WfbM und in der WfsbM Via Nova sowie extern begleitete Bildungsplätze (QUBI) angeboten.

Der Einstieg in den Berufsbildungsbereich ist jederzeit möglich. Entsprechend den Bedürfnissen, Wünschen und Erfordernissen des Berufsbildungsteilnehmers kann die Schwerpunktausbildung im Berufsbildungsbereich

- mit einer beruflichen Grundorientierung durch berufsfeldbezogene Schulungswochen und Arbeitstrainings (Tostedt) beginnen,
- einem einzigen Berufsfeld oder bis zu drei Berufsfeldern in den entsprechenden Ausbildungsgruppen,
- als Lernort direkt in den Arbeitsbereich integriert (Quereinsteiger oder wenn kein eigener Lernort im Berufsbildungsbereich vorhanden ist) oder
- im Rahmen von QUBI erfolgen.

3.2 Personelle Ausstattung

Verantwortliche Ansprechpartner und „Bildungsbegleiter“ der individuellen Bildungsprozesse jedes Bildungsteilnehmers sind der Gruppenleiter der jeweiligen Schwerpunktausbildung und der zuständige Sozialarbeiter. Dieses „duale“ System ermöglicht eine optimale Abstimmung des Bildungsprozesses und gewährleistet das Wunsch- und Wahlrecht.

Der Gruppenleiter verfügt sowohl über eine fachliche Ausbildung (Handwerk-Kompetenzen, Meisterausbildungseignung) als auch eine pädagogische Ausbildung (sonderpädagogische Zusatzausbildung) und über eine mindestens zweijährige Berufserfahrung. Er ist mit der täglichen Beglei-

tung des Berufsbildungsteilnehmers, der Umsetzung der Ausbildungsrahmenpläne, der Durchführung von Bildungsmodulen und der vereinbarten individuellen Teilhabeleistungen beauftragt.

Der Sozialdienst sichert die sozialpädagogische Begleitung der Teilnehmer im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich: Unterstützungsleistungen wie

- Einzelgespräche
- Alltagshilfen
- Kriseninterventionen
- Kontaktpflege zu Eltern, gesetzlichen und ambulanten Betreuern

Der Sozialdienst koordiniert die berufliche Bildungsmaßnahme, in dem er

- die Eingliederungsziele und Bildungskonferenzen federführend mitgestaltet, dokumentiert, kontrolliert und
- die Umsetzung und Anpassung der Eingliederungsziele gewährleistet.

Die Leitung Berufsbildungsbereich ist u. a. zuständig für die Bearbeitung aller Aufnahmeanfragen und die Durchführung des Aufnahmeverfahrens. Sie überwacht die konzeptionelle und inhaltliche Gestaltung des Eingangsverfahrens und der beruflichen Bildungsmaßnahme: Umsetzung, Auswertung, Überprüfung, Kontrolle und Fortschreibung des Konzeptes, die Umsetzung des Leitbildes, die Umsetzung der Qualitätssicherung und der betrieblichen Vereinbarungen. Regelmäßige Mitarbeiterentwicklungsgespräche, SMART-Zielvereinbarungen und die regelmäßige Teilnahme an Führungsworkshops sind wesentliche Bestandteile der Mitarbeiterführung.

Verbindliche Teambesprechungen, Fortbildungen, Fachberatungen, Fallbesprechungen, Supervisionen und die Teilnahme an Fachtagungen sichern die Qualität der Arbeit.

3.3. Grundkurs

Im ersten Jahr im Berufsbildungsbereich erlangen die Bildungsteilnehmer durch Vermittlung fachpraktischer und fachtheoretischer Kenntnisse in den jeweiligen Berufsbildungsbereichen berufliche Kompetenzen und handwerkliche Fähigkeiten entsprechend der individuellen Ziele im Eingliederungsplan. Grundlage sind die Ausbildungsrahmenpläne (Anlage 5) der einzelnen Berufsbildungsbereiche mit Schwerpunkt tätigkeitsorientierte und arbeitsplatzorientierte berufliche Bildung.

Allgemeinbildende Ausbildungsinhalte und Schlüsselqualifikationen wie Sozialkompetenzen, Ausdauer und Konzentration, lebenspraktische Fähigkeiten, Selbständigkeit, Kenntnisse der Arbeitssicherheit, Flexibilität, Kooperations- und Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, IT- und Medienfähigkeiten sind wichtige Grundlagen, um im Arbeitsleben innerhalb oder außerhalb der WfbM zu bestehen.

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Kompetenzstufen im Fähigkeitsprofil und in den Ausbildungsrahmenplänen werden die Ausbildungsinhalte methodisch den Anforderungen angepasst.

Zeichnet sich im Grundkurs ab oder hat das Eingangsverfahren schon Hinweise darauf gegeben, dass Wunsch und Leistungspotential für ein Praktikum im Arbeitsbereich der Werkstatt oder ein Praktikum in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkt vorhanden sind, werden entsprechende Praktika individuell abgestimmt und durchgeführt oder dem Bildungsteilnehmer die Teilnahme an der Maßnahme QUBI empfohlen.

Während des Grundkurses kann

- der Übergang in den Arbeitsbereich der Werkstatt erfolgen,
- der Übergang in die Tagesförderstätte erfolgen,
- eine Teilnahme an der Maßnahme QUBI und Betriebspraktika erfolgen oder
- der Wechsel in eine weiterführende berufliche Bildungs- oder Qualifizierungsmaßnahme.

3.4 Aufbaukurs

Im zweiten Jahr der Berufsbildung wird die Vermittlung fachpraktischer und fachtheoretischer Kenntnisse im Berufsbildungsbereich vertieft und intensiviert.

Der Schwierigkeitsgrad der angebotenen Tätigkeiten wird erhöht; insbesondere wird der Umgang mit Maschinen und intensive Kenntnisse über Werkstoffe und Werkzeuge vermittelt. Die Fähigkeit zur größeren Ausdauer und Belastung sowie die Umstellung auf unterschiedliche Aufgaben und Arbeitssituationen sowie die Bearbeitung komplexer Arbeitsaufgaben werden gefördert. Die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wird zielgerichtet intensiviert.

In individuell (Anzahl, Dauer, Ausbildungsort) abgestimmten Praktika in verschiedenen Arbeitsbereichen der Werkstatt, in den Außenarbeitsgruppen oder in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes erwerben die Berufsbildungsteilnehmer berufsfeldspezifische und/oder berufsbildorientierte Kenntnisse und Fertigkeiten.

Im Fähigkeitsprofil und den Ausbildungsrahmenplänen erfolgt entsprechend die Auswertung zum Arbeitsverhalten und zum Sozialverhalten des Teilnehmers.

Ziel des zweiten Berufsbildungsjahres ist die Vorbereitung und Begleitung der Berufsbildungsteilnehmer

- auf einen angepassten Arbeitsplatz im Arbeitsbereich der WfbM,
- in eine Außenarbeitsgruppe,
- in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes (über die Maßnahme QUBI) oder
- für eine weiterführende berufliche Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahme.

Als ‚**Quereinsteiger**‘ im **Berufsbildungsbereich** definiert die Lebenshilfe Lüneburg-Harburg Menschen mit einer psychischen, geistigen oder erworbenen (Unfall, Krankheit) Behinderung, die auf Grund ihres Alters, der spezifischen Behinderung und ihres bisherigen beruflichen Werdeganges den Berufsbildungsbereich integriert absolvieren.

Die vorhandenen beruflichen Vorerfahrungen erfordern, die individuelle Bildungsbegleitung in den von den Berufsbildungsteilnehmern ausgewählten Arbeitsbereichen der Produktion **integriert** durchzuführen.

Für die ‚Quereinsteiger‘ stehen ambulante Gruppenleiter zur Verfügung, die die Berufsbildungsmaßnahme auf der Grundlage des Eingliederungsplans in der Produktionsabteilung begleiten, Schulungen, Teilhabemaßnahmen und Praktika organisieren.

Sie sind zusammen mit dem zuständigen Sozialdienst die prozessverantwortlichen Bildungsbegleiter.

3.5 Bildungskonferenzen

Während des Eingangsverfahrens und der Eingliederungsmaßnahme im Berufsbildungsbereich finden für jeden Teilnehmer Bildungskonferenzen statt. Daran nimmt der Berufsbildungsteilnehmer und seine Bildungsbegleiter teil (sein Gruppenleiter und der zuständige Mitarbeiter des Sozialdienstes) und bei Bedarf zusätzliche Fachkräfte und Vertrauenspersonen.

Die erste Konferenz erfolgt zum Ende des Eingangsverfahrens mit der Auswertung der Eingangsdiagnostik und der Erstellung des Eingliederungsplanes.

Nach jeweils einem halben Jahr im Grundkurs/Aufbaukurs und gegen Ende des Grundkurses/Aufbaukurses erfolgt eine weitere Bildungskonferenz mit der Fortschreibung des persönlichen Eingliederungsplanes. Die Ergebnisse werden protokolliert (s. Anlage 6).

Anlassbezogen können auch zusätzliche Bildungskonferenzen durchgeführt werden, z. B. wenn ein Berufsbildungsteilnehmer in eine andere Ausbildungsgruppe wechseln möchte oder die Auswertung von Praktika ansteht und sich daraus neue Eingliederungsziele ergeben.

Die Bildungskonferenz ist dialogorientiert, ergebnisoffen und orientiert sich an den Wünschen und Fähigkeiten des Bildungsteilnehmers.

Die Bildungskonferenzen dienen der Überprüfung der Ziele des Eingliederungsplans und der Fortschreibung der individuellen Entwicklungsplanung im Berufsbildungsbereich. Grundlage der Gespräche sind auch der persönliche Ausbildungsplan, die Fähigkeitsprofile und Auswertungen von geleisteten Praktika.

4. QUBI (Qualifizierung, Unterstützung, Begleitung, Integration)

Seit 2010 wird das bestehende Angebot an Bildungsmodulen im Berufsbildungsbereich um die Möglichkeit der Qualifizierung von Berufsbildungsteilnehmern für den allgemeinen Arbeitsmarkt und die Vermittlung in Praktikums- bzw. ausgelagerte Bildungsplätze ergänzt. Dieses Bildungsangebot trägt den Namen QUBI – ein Kürzel für Qualifizierung, Unterstützung, Beratung und Integration – und wird von der Fachkraft für ausgelagerte Arbeitsplätze angeboten.

QUBI bietet Bildungsteilnehmern **berufliche Bildung** in Form von:

- 1) überbetrieblichen, berufsvorbereitenden Qualifizierungskursen mit dem Schwerpunkt Schlüsselqualifikationen,
- 2) individuellen fachlichen Weiterbildungen,
- 3) angeleiteten Treffen zum regelmäßigen Austausch der Berufsbildungsteilnehmer im Praktikum bzw. auf ausgelagerten Bildungsplätzen,
- 4) beruflichen Bildungsfahrten.

Zu 1)

Der Qualifizierungskurs dient der überbetrieblichen Vorbereitung der Teilnehmer auf eine Tätigkeit in einem Wirtschaftsunternehmen. In einem Zeitraum von sechs Monaten finden sechs thematische Schulungseinheiten statt:

- Berufsfindung: Sensibilisierung für die Berufsvielfalt auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Auseinandersetzung mit dem eigenen Praktikumswunsch, Arbeitsmotivation
- Bewerbungstraining: Ablauf von Bewerbungsverfahren, Aufbau einer Bewerbungsmappe, Verhalten in Bewerbungsgesprächen
- Kommunikation: Kommunikation am Arbeitsplatz, Pausengespräche
- Konflikte: Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz, Lösungsstrategien, Umgang mit Kritik
- Kooperation: Absprachen im Team, Arbeitsaufteilung, Störungen
- Verhalten im Praktikum: Arbeitstugenden, Rechte und Pflichten von Praktikanten, Umgang mit Arbeitsanweisungen

Grundlage der Schulungseinheiten sind verschiedene Bildungsprogramme für Menschen mit Behinderung, wie KuKuKplus, beO, talente, jobwards, etc. Es kommen verschiedene Methoden zum Einsatz (moderierte Gruppengespräche, Rollenspiele, Einzel- und Kleingruppenarbeit). Zusätzlich werden Exkursionen, wie der Besuch der Agentur für Arbeit, Werksbesichtigungen und Museumsbesuche durchgeführt.

Zu 2)

Um den Anforderungen des Praktikumsbetriebes bestmöglich gerecht zu werden, erhalten Berufsbildungsteilnehmer individuelle Arbeitstrainings durch die Fachkraft für ausgelagerte Arbeitsplätze oder Mitarbeitern der Werkstatt bzw. fachliche Weiterbildungen durch externe Bildungsanbieter (z. B. VHS-Kurse).

Zu 3)

Alle Berufsbildungsteilnehmer im Praktikum werden regelmäßig zu QUBI-Tagen und Stammtischen eingeladen, um den Austausch und die Gruppenanbindung zu unterstützen.

Zu 4)

Berufliche Bildungsfahrten dienen der intensiven Auseinandersetzung mit bestimmten praxisrelevanten Themen, wie z. B. Kundenkontakt.

Um Berufsbildungsteilnehmer im Rahmen von QUBI individuell beraten, fördern und vermitteln zu können, wird mit jedem Teilnehmer eine **persönliche Zukunftsplanung** durchgeführt. Gemeinsam mit vom Teilnehmer ausgewählten Personen werden persönliche Stärken, Fähigkeiten und berufliche Wünsche des Teilnehmers erarbeitet. Ziel ist es, eine berufliche Perspektive zu entwickeln und konkrete Schritte zur Zielerreichung festzulegen, die innerhalb der verbleibenden Zeit im Berufsbildungsbereich verfolgt werden.

In Zusammenarbeit mit Unternehmen eröffnet QUBI Berufsbildungsteilnehmern die Möglichkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt tätig zu werden. Mittels **Betriebspraktika** können Menschen mit Behinderung verschiedene Berufsfelder kennen lernen und ihre Fähigkeiten in Wirtschaftsbetrieben gezielt trainieren. Darüber hinaus kann die Berufsbildung auch teilweise oder komplett dauerhaft ausgelagert, d. h. in einem Unternehmen außerhalb der Werkstatt, erfolgen.

Die Fachkraft für ausgelagerte Arbeitsplätze hält Berufsbildungsteilnehmern diesbezüglich folgende Unterstützungsangebote vor:

- Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen,
- Hilfe bei der Suche nach einem passenden Praktikumsplatz,
- Begleitung des Bewerbungsverfahrens,
- vertragliche Vereinbarung der Rahmenbedingungen,
- Einarbeitung und Arbeitsassistenz im Praktikumsbetrieb,
- Unterstützung im Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten,
- regelmäßige, aufsuchende Betreuung,

- Durchführung und Organisation notwendiger, fachlicher Weiterbildung.

QUBI möchte Menschen mit Behinderung neue berufliche Erfahrungen und praxisnahe, individuelle, betriebliche Bildung ermöglichen. In diesem Sinne ist QUBI als ein Bestandteil der beruflichen Entwicklung von Berufsbildungsteilnehmern im Berufsbildungsbereich zu sehen. Darüber hinaus ist es ein erklärtes Ziel, den Berufsbildungsteilnehmern am Ende der Zeit im Berufsbildungsbereich den Übergang auf ausgelagerte Arbeitsplätze zu ermöglichen bzw. Berufsbildungsteilnehmer in ein Ausbildungsverhältnis oder in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln.

QUBI kann im Arbeitsbereich nahtlos fortgesetzt werden.

5. Abschluss

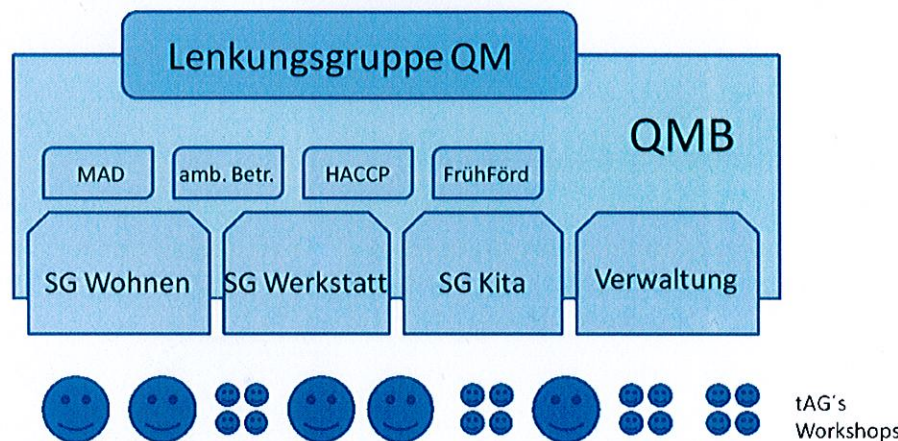
Die berufliche Bildungsmaßnahme endet mit einer feierlichen Verabschiedung und einer individuellen Ehrung. Im Verlauf der beruflichen Bildungsmaßnahme erhält der Berufsbildungsteilnehmer eine Bildungsmappe, in der er Schulungsmaterialien, Teilnahmebescheinigungen und Zertifikate abheften kann. Diese wird ihm zu diesem Anlass feierlich übergeben.

Anhang ‚Qualitätssicherung‘

zum Konzept zur Durchführung des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches

Qualitätsentwicklung Lebenshilfe Lüneburg-Harburg gemeinnützige GmbH

Die Lebenshilfe Lüneburg-Harburg orientiert sich in ihrer Qualitätsentwicklung an der DIN EN ISO 9001:2008 sowie begleitenden Standards zum Hygiene- und Infektionsschutz, Gesundheits-, Arbeits- und Brandschutz, International Food Standard (IFS) und Datenschutz.



Der Gesamtprozess wird durch eine Lenkungsgruppe zentral und Steuerungsgruppen in den Bereichen geführt. Mit Ausschreibungen von klaren Aufgabenstellungen werden kompetente Mitarbeiter angesprochen, um in temporären Arbeitsgruppen oder Workshops, ausgehend von den jeweiligen Anforderungen, notwendige Regelungen und Arbeitsmittel zu entwickeln.

Qualitätsentwicklung Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich

Die Qualität der Leistung Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich wird laufend weiterentwickelt. Die **Qualitätsprozesse** unterliegen den handlungsleitenden **Grundsätzen**, dass

- die Teilnehmer des Eingangsverfahrens und Berufsbildungsbereiches im Zentrum der Dienstleistungen stehen,
- dass Qualität theoretisch erfasst und praktisch umgesetzt werden muss,
- dass Qualität nicht von oben verordnet werden kann,
- dass Qualität bedeutet, das umzusetzen, was in den Prozessbeschreibungen verabredet wird,
- dass Qualität beschreibbar und überprüfbar wird.

Qualitätsgrundsätze für das Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich

Im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems werden zur Umsetzung der allgemeinen handlungsleitenden Grundsätze die folgenden **Schlüsselprozesse** berücksichtigt:

- Ermittlung der Teilnehmeranforderungen und Wünsche
- Beteiligung der Teilnehmer und Ermittlung der Zufriedenheit
- Fortlaufende Weiterentwicklung der Qualität durch kontinuierliche Verbesserung
- Beschreibung qualitätsrelevanter Prozesse
- Definition und Weiterentwicklung der Ablauforganisation und Strukturen

Dimensionen der Qualität

Für die unterschiedlichen Dimensionen der Qualität werden die

- Strukturqualität
- Prozessqualität
- Ergebnisqualität

unterschieden.

Strukturqualität

Die WfbM stellt sicher, dass die personelle, räumliche und sächliche Ausstattung mindestens die Voraussetzungen und die Anforderungen nach dem SGB IX und WVO erfüllt.

- Für die Qualität der Leistung des Eingangsverfahrens/Berufsbildungsbereiches maßgebend ist das QM Handbuch der Bundesvereinigung Lebenshilfe. Darüber hinaus besteht für das Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich ein Landesrahmenvertrag, eine Konzeption (2006) und ein Durchführungskonzept (2010).
- Ziel, Aufgaben und Umsetzung der Leistungen im Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich werden in einfacher Sprache, verständlicher Form und Fotos sowie Erläuterungen und Zusatzinformationsblättern schriftlich und mündlich erläutert. Die Informationen werden jederzeit zugänglich gemacht (Internet).
- Mit den Teilnehmern (gesetzliche Betreuung bei Bedarf) des BBB wird die Leistungserbringung, einschließlich der Regelungen zu den Rechten und Pflichten, vertraglich vereinbart (Vertrag, Werkstattordnung).
- Zeitliche Vorgaben (verbindliche Strukturen) sichern den reibungslosen und störungsfreien Bildungsablauf (5 Tage Woche, Anfangs- und Endzeiten, Pausenzeiten, Ferienschließungszeiten,

Anwesenheitsliste mit Legende siehe Anhang!).

- Bei der räumlichen Ausstattung werden gesetzliche Bestimmungen (Sicherheit, Brandschutz) beachtet (Raumgröße, Licht, Temperatur, Beschaffenheit, Fluchtwege).
- Die sächliche Ausstattung orientiert sich am Bedarf der Vermittlung der theoretischen und praxisbezogenen Lerninhalte (Maschinen, Geräte, Werkbänke, Schränke, Medien, Unterrichtsmaterial, Magnetwände, PC Ausstattung, Fahrzeuge).
- Die vereinbarten Leistungen werden unter der Verantwortung ausgebildeter und berufserfahrener Fachkräfte (Meister, Handwerk, Sonderpädagogische Zusatzausbildung, Heilerziehungspfleger, Sozialpädagogen, Lehrkraft) durchgeführt.
- Alle Mitarbeiter stehen in einem tarifrechtlichen und sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.
- Zuständigkeiten der Mitarbeiter sind definiert (Anforderungsprofil, Aufgabenbeschreibung, Regelung zur Abwesenheitsvertretung, Handzeichenliste, Anwesenheitsliste, Dienstnachweis, Organigramm).
- Die fachliche Qualifizierung und Entwicklung der Mitarbeiter wird durch geeignete (interne und externe) Fort- und Weiterbildung, bedarfsorientierte Supervision und Fachberatung sichergestellt und dokumentiert (Gesamtschulungsplan, Mitarbeiterschulungsplan).
- Die Regelungen in der Zusammenarbeit mit dem Fachausschuss sind in einer gemeinsam erarbeiteten Geschäftsordnung auf der Grundlage der WVO niedergelegt und werden hinsichtlich der Themen: jährliche Zielvereinbarung, Praktika, Fortschrittsbericht, Zielerreichung in Zukunft ergänzt werden.

Prozessqualität

- Die Konzeption (2006) wurde im Rahmen der Erstellung des Durchführungskonzepts überarbeitet und auf ihre Aktualität hin überprüft.
- Im Rahmen des Eingangsverfahrens wird der Eingliederungsplan gemeinsam mit dem Teilnehmern und Fach- und Vertrauenspersonen dialogorientiert erstellt und im Laufe des Berufsbildungsbereiches mittels Bildungskonferenzen laufend überprüft. Das Verfahren ist verbindlich geregelt.
- Der individuelle Bildungsprozess wird fachlich und vertrauensvoll von professionell tätigen Mitarbeitern (Bezugsbetreuung/Bildungsbegleiter) begleitet und gemeinsam mit dem Bildungsteilnehmer gesteuert.
- Ziele und Maßnahmen der geplanten Leistungen im Rahmen der Teilhabe am Arbeitsleben und zur Aus- und Fortbildung der Teilnehmer werden geplant, dokumentiert, ausgewertet, reflektiert, mit den Kosten- und Leistungsträgern sowie Verantwortliche ausgetauscht und bei Bedarf verändert (Fachausschuss).
- Der individuelle Eingliederungsplan wird sachgerecht ausgefüllt und geführt, mit dem Teilnehmer

im Dialog erstellt (Bildungskonferenz), den Fachkräften zugänglich gemacht und datenschutzrechtlich sicher verwahrt (Betriebsvereinbarung zum Datenschutz).

- Die Förderung des altersgerechten und sozialen Miteinanders im Ausbildungsbetrieb, in den internen und externen Lerngruppen, Lernorten sowie im Arbeitsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen und die Kontaktpflege mit den Eltern, gesetzlichen Betreuern ist integraler Bestandteil der Leistungen im EV/BBB. Die Förderung von Teamprozessen (Kommunikationsregeln) steht dabei im Vordergrund.
- Die Berufsbildungsteilnehmer bringen Ihre Wünsche, Anliegen und Rückmeldungen in Einzelgesprächen, Bildungskonferenzen, Auswertungsgesprächen und regelmäßig stattfindenden Teamgesprächen ein.
- Die Kontinuität und fachliche Weiterentwicklung der Arbeit wird durch eine verbindliche Besprechungsstruktur (Häufigkeit, Mitarbeiter, Umfang, Inhalte) gesichert (Besprechungsplan) und dokumentiert.
- Regelmäßig durchgeführte Mitarbeiterentwicklungsgespräche unterstützen den Kommunikationsfluss und sorgen für den Austausch zwischen Leitung und Mitarbeiter (MEP).
- In Fallbesprechungen (kollegiale Fallberatung) werden individuelle Bildungsverläufe fachlich reflektiert und ziel- und ergebnisorientiert aufgearbeitet sowie das methodische Vorgehen zwischen den Fachkräften abgestimmt.
- Der Berufsbildungsbereich tauscht sich mit anderen Trägern, Schulen und Leistungspartnern in Fachgremien, Arbeitskreisen, Tagungen und Fortbildungen aus und strebt die zunehmende Vernetzung an (zusammenfassender Plan).
- Die Beteiligungsrechte der Berufsbildungsteilnehmer werden mit einem ständigen Sitz im Werkstatttrat (Beisitzer) gewährleistet.
- Es wird mindestens 1 x jährlich eine Informationsveranstaltung für die Teilnehmer, Angehörigen und gesetzlichen Betreuer durchgeführt.
- Es besteht jederzeit die Möglichkeit, Anliegen, Beschwerden und Anregungen mündlich und schriftlich einzureichen (Anregungs-, Beschwerde- und Reklamationsmanagement). Die Bearbeitung wird dokumentiert.
- Im elektronischen Handbuch der LHLH sind alle wesentlichen Prozesse für alle Mitarbeiter zugänglich beschrieben und werden unter Mitwirkung der Mitarbeiter weiterentwickelt.
- Bereichsinterne und bereichsübergreifende Leitungskonferenzen sichern den Informationsfluss innerhalb der LHLH.
- Wunsch- und Wahlrecht sowie Eignung und Neigung der Teilnehmer sind maßgebend für die Weiterentwicklung neuer Berufsfelder und Berufsbilder im Berufsbildungsbereich/WfbM. Eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung neuer Lernfelder und Arbeitsbereiche greift die Entwicklungen auf und gleicht die Ziele mit den Anforderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt ab.

- Im Aufnahmeteam des Sozialdienstes werden die individuellen Wünsche der Bildungsteilnehmer hinsichtlich des Übertritts in den Arbeitsbereich sowie hinsichtlich der Praktikumseinsätze im Arbeitsbereich verabredet. Die Übergänge zwischen dem Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich und dem Arbeitsbereich werden optimiert und laufend weiterentwickelt.
- QUBI: Das Angebot QUBI ist beschrieben, die Inhalte sind definiert und QUBI ist in allen Prozessen des Eingangsverfahrens/Berufsbildungsbereiches einbezogen.
- Berufliche Bildungsausflüge und Bildungsfahrten werden auf den individuellen Nutzen hin überprüft und laufend angepasst (Auswertungsbogen).

Ergebnisqualität

Ergebnisqualität ist der Zielerreichungsgrad der beruflichen Bildungsmaßnahme. Bei der Beurteilung der Ergebnisqualität wird die individuelle Wahrnehmung von Zufriedenheit des Bildungsteilnehmers berücksichtigt. Im dialogorientierten Austausch von Selbst- und Fremdwahrnehmung wird das Ergebnis bewertet, in einem Abschlussbericht zusammengefasst und mit dem Fachausschuss diskutiert.

Hinsichtlich der Ergebnisqualität sind folgende Kriterien wesentlich:

- Teilhabechancen (Inklusion) am allgemeinen Arbeitsmarkt, Fort- und Weiterbildungsmarkt und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft (Wahl- und Mitspracherechte) einhergehend mit der Reduzierung der Abhängigkeit von institutionellen und professionellen Hilfen.
- Passgenaue Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche unter Berücksichtigung der körperlich, geistigen und seelischen Behinderungen (Verhaltensauffälligkeiten) sowie progressiv verlaufende Behinderungsformen in der WfbM oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Folgende **Kennzahlen** werden weiterentwickelt:

- Barrierefreier Zugang zum Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich: Innerhalb von 4 Wochen ist eine Aufnahme möglich
- Zeitdifferenz zwischen Fachausschuss und Kostenübernahmeerklärung (Beginn der Maßnahme)
- Evaluation der Berufsbildungswünsche werden im Aufnahmebogen erfasst
- Anregungs-, Beschwerde- und Reklamationsmanagement: Anzahl der Anregungen, Beschwerdebearbeitung, Kundenzufriedenheit
- Die Messung der Teilnehmerzufriedenheit ist in Planung (Teilnehmerbefragung)
- QUBI: Schulungsteilnehmer, Anzahl besuchter Praktika (Außenarbeitsplätze), Anzahl externer Berufsbildungsbereichsteilnehmer, Anzahl der QUBI Anmeldungen

Legende

QUBI - Qualifizierung, Unterstützung, Beratung, Integration

LHLH – Lebenshilfe Lüneburg-Harburg gemeinnützige GmbH

EV – Eingangsverfahren

BBB – Berufsbildungsbereich

TN – Teilnehmer

MEG – Mitarbeiterentwicklungsgespräche

WfbM – Werkstatt für behinderte Menschen

WVO – Werkstattverordnung

QMB - Qualitätsmanagementbeauftragte

Berufsbildungsbereich

