

Stiftung Haus Hall Arbeit	QM-Handbuch	Seite 1 von 8
	Konzept Übergang 1. Arbeitsmarkt	

**Das Konzept Übergang 1. Arbeitsmarkt der Werkstätten Haus Hall GmbH
Ein Angebot zur Integration von Beschäftigten der Werkstätten für behinderte Menschen in
den allgemeinen Arbeitsmarkt**

0. Vorbemerkung	S. 2
1. Allgemeine Grundlagen	S. 2
1.1. Begriffsbestimmung	S. 2
1.2. Zielgruppe	S. 2
1.3. Rechtsgrundlagen	S. 2
1.4. Leitgedanken und Grundsätzen	S. 3
2. Zielsetzung und Ablauf	S. 3
2.1. Ziel des Konzeptes „Übergang 1. Arbeitsmarkt“	S. 3
2.2. Ablauf und Organisation	S. 4
2.2.1. Akquirierung von Arbeitsstellen	S. 4
2.2.1.1. Ermittlung einzelner Bedarfe und Profiling	
2.2.1.2. Ergebnis des Profiling	
2.2.2. Qualifikation von Mitarbeitern in Betrieben	S. 4
2.2.3. Akquirierung und Qualifikation von Bewerbern	S. 4
2.2.3.1. Ermittlung einzelner Bedarfe und Profiling	
2.2.3.2. Ergebnis des Profiling	
2.2.4. Praktikum	S. 4
2.2.5. Integrationsassistenz	S. 5
3. Leistung der Integrationsassistenten	S. 5
3.1. Unmittelbare beschäftigtenbezogene Leistungen	S. 5
3.2. Mittelbare Leistungen	S. 6
3.3. Indirekte Leistungen	S. 7
4. Rahmenbedingungen	S. 8
4.1. Personal	S. 8
4.2. Ausstattung	S. 8

Stiftung Haus Hall Arbeit	QM-Handbuch	Seite 2 von 8
	Konzept Übergang 1. Arbeitsmarkt	

Vorbemerkung

Die Werkstätten Haus Hall GmbH (im Weiteren Werkstätten Haus Hall) bieten Menschen mit Behinderung Orte zur Teilhabe an Arbeit. Die Werkstätten verfügen über ein differenziertes, vielfältiges Betreuungs- und Arbeitsangebot. Das Konzept „Übergang 1. Arbeitsmarkt“ ist ein weiterer Baustein im Leistungsspektrum beruflicher Rehabilitation der Werkstätten Haus Hall. Es steht für einen wichtigen Teil des Rehabilitationsauftrages der Werkstätten und beschreibt die Vermittlung von Menschen mit einer Behinderung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Der ausgelagerte Arbeitsplatz ist dabei ein wesentlich qualifizierender, unterstützender Einstieg zur Vorbereitung und Integration.

Der bekannteren Lesbarkeit wegen wird im Weiteren bei der Personenansprache die männliche Form verwandt, selbstverständlich sind hiermit auch alle Frauen gemeint.

1. Allgemeine Grundlagen

Die allgemeinen Grundlagen befinden sich im Rahmenkonzept, sowie in den Unternehmenszielen der Werkstätten Haus Hall. Sie bilden die inhaltliche Basis und den Rahmen des Konzeptes und stellen dieses wiederum in den aktuellen gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang.

Die konkrete institutionelle Einordnung und Durchführung auch des Teilhabeplanverfahren erfolgt über das Qualitätsmanagement (nach der DIN ISO 9001/2015, den Vorgaben der AZAV) der Werkstätten Haus Hall. Differenzierte Funktionsbeschreibungen, beschriebene Prozesse und Handlungsrichtlinien sorgen für hohe Handlungssicherheit und Transparenz; geregelte Befragungen und festgelegte Evaluationen sorgen für eine permanente Verbesserung.

1.1 Begriffsbestimmung

Das Konzept „Übergang 1. Arbeitsmarkt“ beschreibt das methodische Vorgehen der Werkstätten Haus Hall von der Vermittlung von Betrieben und Bewerbern, bis hin zur Übergangsgestaltung vom Werkstattarbeitsplatz zur sozialversicherungspflichtigen Arbeit.

Dies stellen die Werkstätten Haus Hall durch Mitarbeiter sicher, die hierfür besonders qualifiziert wurden, den Integrationsassistenten.

Die Qualifizierung durch die Tätigkeit auf Außenarbeitsplätzen ist dabei das wesentliche Element der Rehabilitationsplanung. Der Außenarbeitsplatz ist gemäß der Werkstättenverordnung ein ausgelagerter Arbeitsplatz der außerhalb der Werkstatt in Betrieben des 1. Arbeitsmarktes eingerichtet ist. Der Werkstattbeschäftigte behält in dieser Arbeitssituation den formal- und sozialrechtlichen Werkstattstatus gemäß der Werkstättenverordnung.

Daher stellt der Integrationsassistent die notwendige individuelle und verbindliche Begleitung der Arbeitssituation sicher.

1.2 Zielgruppe

Angesprochen sind alle Werkstattbeschäftigten, unabhängig von ihrer Abteilungs- oder Standortzugehörigkeit oder von Art und Schwere der Behinderung, sowie die Schüler der Berufspraxisstufe der Förderschule Haus Hall im Rahmen der Berufswegeplanung.

1.3 Rechtsgrundlagen

Die Rechtsgrundlage zum Personenkreis, Voraussetzung und Art der Förderung im Rahmen einer Werkstatt für behinderte Menschen, befindet sich im Wesentlichen in dem Sozialgesetzbuch SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe), im Sozialgesetzbuch SGB III (Arbeitsförderung) und der Werkstättenverordnung.

Stiftung Haus Hall Arbeit	QM-Handbuch	Seite 3 von 8
	Konzept Übergang 1. Arbeitsmarkt	

Mit dem Konzept „Übergang 1. Arbeitsmarkt“ haben die Werkstätten Haus Hall geeignete Maßnahmen entwickelt, die den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern. Gleichzeitig bietet es ein breit gefächertes Angebot an Arbeitsmöglichkeiten entsprechend den gesetzlichen Anforderungen des § 219 Abs. 1, 3ff des Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) i.V. mit § 5 Abs. 4 der Werkstättenverordnung (WVO).

1.4 Leitgedanken und Grundsätzen

Das Konzept „Übergang 1. Arbeitsmarkt“ der Werkstätten Haus Hall versteht sich als Handlungsgrundlage. Es beschreibt den Übergang von der Werkstattbeschäftigung über den Außenarbeitsplatz bis hin zur sozialversicherungspflichtigen Anstellung. Das Konzept orientiert sich an den Prinzipien des Empowerment. Empowerment soll als Arbeitsansatz den Menschen Hilfestellungen bei der Aneignung von Selbstbestimmung und Lebensautonomie vermitteln. Im Mittelpunkt stehen dabei die eigene Entdeckung noch ungenutzter Stärken und die Förderung der Potenziale der Selbstgestaltung. Die Beratung erfolgt nach dem personenzentrierten Ansatz Rogers, nach dem jeder Hilfesuchende nicht nur das Problem, sondern auch die Lösung mit sich bringt und insofern Experte in der eigenen Sache ist.

Der Beschäftigte meldet sich eigeninitiativ beim Gruppenleiter oder Integrationsassistenten und bekundet sein Interesse. Alternativ kann die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Arbeit auch ein Ergebnis der gemeinsam erarbeiteten Perspektivplanung sein. Die Perspektivplanung ist die wesentliche Grundlage der individuellen beruflichen Rehabilitation. In jedem Fall bearbeitet der Integrationsassistent den Wechselwunsch nach dem beschriebenen Verfahren, der Beschäftigte ist zu jeder Zeit involviert.

„Wofür wir einstehen: dass jeder Mensch sich entwickeln kann und Fähigkeiten in sich hat, die sich entfalten wollen - wie auch Grenzen mit denen zu leben ist.“ (aus dem Leitbild Haus Hall)

Das Angebot des Konzeptes „Übergang 1. Arbeitsmarkt“ beginnt bereits zum Zeitpunkt der Berufspraxisstufe in der Förderschule für geistige Entwicklung Haus Hall. Im Rahmen der Berufswegeplanung werden den Schülern Möglichkeiten angeboten, neben einer differenzierten Potentialanalyse, erste berufliche Erfahrungen auch außerhalb der Werkstätten zu machen. Durch individuelle Langzeitpraktika wird die Integration in Betriebe des 1. Arbeitsmarktes schon frühzeitig offensiv verfolgt.

2. Zielsetzung und Ablauf

2.1 Ziel des Konzeptes „Übergang 1. Arbeitsmarkt“

Die allgemeine Zielsetzung des Konzeptes „Übergang 1. Arbeitsmarkt“ ist es, durch ein festgelegtes methodisches Vorgehen, einen differenzierten und nachhaltig wirksamen Ausgangsbereich zu entwickeln. Es werden Wege und Möglichkeiten beschrieben, die es mehr Beschäftigten der Werkstätten ermöglichen, mit und durch individuelle Begleitung, Arbeiten in Betrieben der Region durchzuführen und somit in den Strukturen des allgemeinen Arbeitsmarktes tätig zu sein, bis hin zur Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse.

Die Arbeitsinhalte und Arbeitsplätze sind ebenso vielfältig wie der Markt selbst; die Arbeiten werden definiert durch die jeweiligen individuellen Erfordernisse des Arbeitgebers und finden in den Kompetenzen des Beschäftigten ihre Entsprechung. Dies ermöglicht Arbeitssituationen mit einzelnen als auch mit mehreren Beschäftigten in einer Arbeitsgruppe.

Die konkrete Zielsetzung ist es, interessierte Beschäftigte von der großen Vielfalt an Arbeitsmöglichkeiten des Arbeitsmarktes profitieren zu lassen und ihnen ein für sie interessantes und ihren besonderen Kompetenzen entsprechendes Arbeitsfeld anzubieten.

Stiftung Haus Hall Arbeit	QM-Handbuch	Seite 4 von 8
	Konzept Übergang 1. Arbeitsmarkt	

2.2 Ablauf und Organisation

2.2.1 Akquirierung von Arbeitsstellen in Betrieben

Der Integrationsassistent wirbt zunächst zur Kooperation im Wesentlichen um Betriebe im Einzugsbereich der Werkstätten. Hierzu nutzt er die vielfältigen Geschäftsbeziehungen der Werkstätten mit dem Ziel der Netzwerkgestaltung.

2.2.1.1 Ermittlung einzelner Bedarfe und Profiling

Der Integrationsassistent führt mit dem Betrieb eine Arbeitsplatzanalyse der zu besetzenden Arbeitsmöglichkeit durch. Hierbei berücksichtigt er insbesondere die betriebsindividuellen Notwendigkeiten aber auch die zur Verfügung stehenden Ressourcen. Der Mitarbeiter berät und entwickelt gegebenenfalls Arbeitshilfen, die eine Integration unterstützen, bis hin zu entsprechenden Schulungen.

2.2.1.2 Ergebnis des Profiling

Das Arbeitsplatzprofil wird dokumentiert und als Stellenausschreibung den Beschäftigten in den Werkstätten informativ zugänglich gemacht.

2.2.2 Qualifikation von Mitarbeitern in Betrieben

Der Integrationsassistent bietet ebenfalls die Qualifizierung einzelner Mitarbeiter der Betriebe zu Mentoren der Werkstattbeschäftigten an. Die Qualifikation zum Mentor ist ein Baustein zur weiteren Sicherung der Nachhaltigkeit und somit ein wesentlicher Punkt der langfristigen Integration behinderter Menschen auf die speziell vorbereiteten ausgelagerten Arbeitsplätze.

2.2.3 Akquirierung und Qualifikation von Bewerbern

Für die Angebote der Integrationsassistenten melden sich interessierte Beschäftigte, Mitarbeiter oder andere Personen.

2.2.3.1 Ermittlung einzelner Bedarfe und Profiling:

Der Integrationsassistent führt mit den interessierten Bewerbern ein Beratungsgespräch durch. Hierbei werden Daten erhoben. Anschließend werden die an der bisherigen beruflichen Förderung beteiligten Personen in den Prozess einbezogen. Die Ergebnisse der bisherigen Förderungen spielen eine maßgebliche Rolle bei der weiteren persönlichen Berufswegeplanung der Bewerber. Gegebenenfalls ermittelt der Integrationsassistent das individuelle Fähigkeitsprofil und beschreibt Qualifikationsmöglichkeiten für den Bewerber. Hierzu setzt er passende Diagnoseinstrumente ein, in der Regel arbeitet er mit hamet2, hametE und nach dem MELBA – Verfahren.

2.2.3.2 Ergebnis des Profiling:

Das Fähigkeitsprofil wird dokumentiert und als Ergänzung des Perspektivplans dem Beschäftigten und dem verantwortlichen Gruppenleiter in den Werkstätten zur weiteren Verwendung in der Perspektivplanung zur Verfügung gestellt.

2.2.4 Praktikum

Bei einer hohen Übereinstimmung von Anforderungs- und Fähigkeitsprofil werden die beschriebenen Arbeitsinhalte nun in der Praxis im Praktikum erprobt. In enger Zusammenarbeit mit den beteiligten Akteuren wird die erste Eingliederungsphase intensiv durch den Integrationsassistenten begleitet.

Die Grundidee ist hier, ein „training on the job“ im Betrieb durchzuführen. In dieser Phase werden Arbeitsinhalte und Abläufe sowie das Entstehen sozialer Kontakte bedarfsorientiert unterstützt.

Stiftung Haus Hall Arbeit	QM-Handbuch	Seite 5 von 8
	Konzept Übergang 1. Arbeitsmarkt	

Zum Praktikumsende führt der Integrationsassistent mit dem Bewerber und dem Betrieb ein Abschlussgespräch in dem die gemeinsamen Erfahrungen miteinander reflektiert werden und das weitere Vorgehen abgestimmt wird. Sollte sich die Möglichkeit einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit abzeichnen, wird der Bewerber in die Übergangsgruppe aufgenommen und der IFD hinzugezogen. Anderenfalls wird ein Vertrag zur Besetzung eines ausgelagerten Arbeitsplatzes geschlossen, wenn Bewerber und Arbeitsgeber auf diese Art eine gemeinsame Perspektive entwickeln können. Auf der Basis der Praktikumserkenntnisse wird in jeden Fall gemeinsam eine Vereinbarung zur weiteren beruflichen Perspektive zur Fortführung der Arbeit im Betrieb mit den Beteiligten entwickelt. Es endet die Praktikumsphase.

Entwickeln sich keine gemeinsamen Perspektiven, fließen die praktischen Erfahrungen als ein wichtiges Ergebnis in die laufende Perspektivplanung des Beschäftigten ein.

2.2.5 Integrationsassistentenz

Die Integrationsassistentenz beschreibt die Leistung und Rolle des Integrationsassistenten sein Verhältnis zum Beschäftigten als Gruppenleiter, sowie zum Betrieb und den Werkstätten. Der Integrationsassistent ist Vorgesetzter des Beschäftigten und Führungskraft, er unterstützt individuell und gegebenenfalls dauerhaft das weitere Beschäftigungsverhältnis durch die notwendige, regelmäßige Begleitung und Qualifizierung. Dies gilt insbesondere bei sich verändernden Anforderungen für die Beteiligten und bei der Prüfung bzw. Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Hierbei kooperiert er regelmäßig mit den zuständigen Mitarbeitern des IFD und definiert zusammen die Übergangsgruppe. Er ist für die jeweilig Beteiligten der verantwortliche Ansprechpartner und somit Bindeglied für den vermittelten Beschäftigten, den Betrieb, den Werkstätten und dem IFD.

Der gesamte Prozess der Vermittlung und Assistenz ist durch hohe Transparenz und Dialog geprägt. Die jeweilig aktuell involvierten Personen werden durch den Integrationsassistenten informiert und einbezogen. Die konkreten Leistungsangebote sind im Weiteren aufgeführt.

3. Leistung der Integrationsassistenten

Die Leistungen der Integrationsassistenten werden in Form von Beratung in Einzelgesprächen aber auch Gruppengesprächen, praktischer Anleitung oder auch unterstützten Trainings in der Regel im Betrieb, aber auch in der Werkstatt oder im Hausbesuch erbracht. Grundsätzlich lässt sich das Leistungsangebot unterscheiden in:

3.1 Unmittelbare Leistungen:

- Situationsanalyse, Beobachtung, Stützung, Krisenintervention
- praktische Anleitung bei der Arbeitsaufnahme, der Qualifizierung aber auch im lebenspraktischen Bereich z.B. Zurücklegen des Arbeitsweges, etc. („von der Vollversorgung zur Eigenverantwortung“)
- ggfls. Assistenz bei der Aufnahme und Gestaltung von sozialen Beziehungen
- Kooperation mit den Arbeitgebern

Eine wesentliche Leistung des Integrationsassistenten ist die individuelle Begleitung der Beschäftigten vor Ort. Er ist die Verbindung zwischen Werkstatt, Beschäftigtem und Betrieb. Die persönliche, personelle Konstanz ist im Verhinderungsfall durch eine geregelte Vertretung sicherzustellen. Diese Klarheit und Kontinuität durch vertraute Akteure vor Ort erhöhen die Beziehungsfähigkeit und erleichtern die angestrebte Integration.

Stiftung Haus Hall Arbeit	QM-Handbuch	Seite 6 von 8
	Konzept Übergang 1. Arbeitsmarkt	

3.2 Mittelbare Leistungen

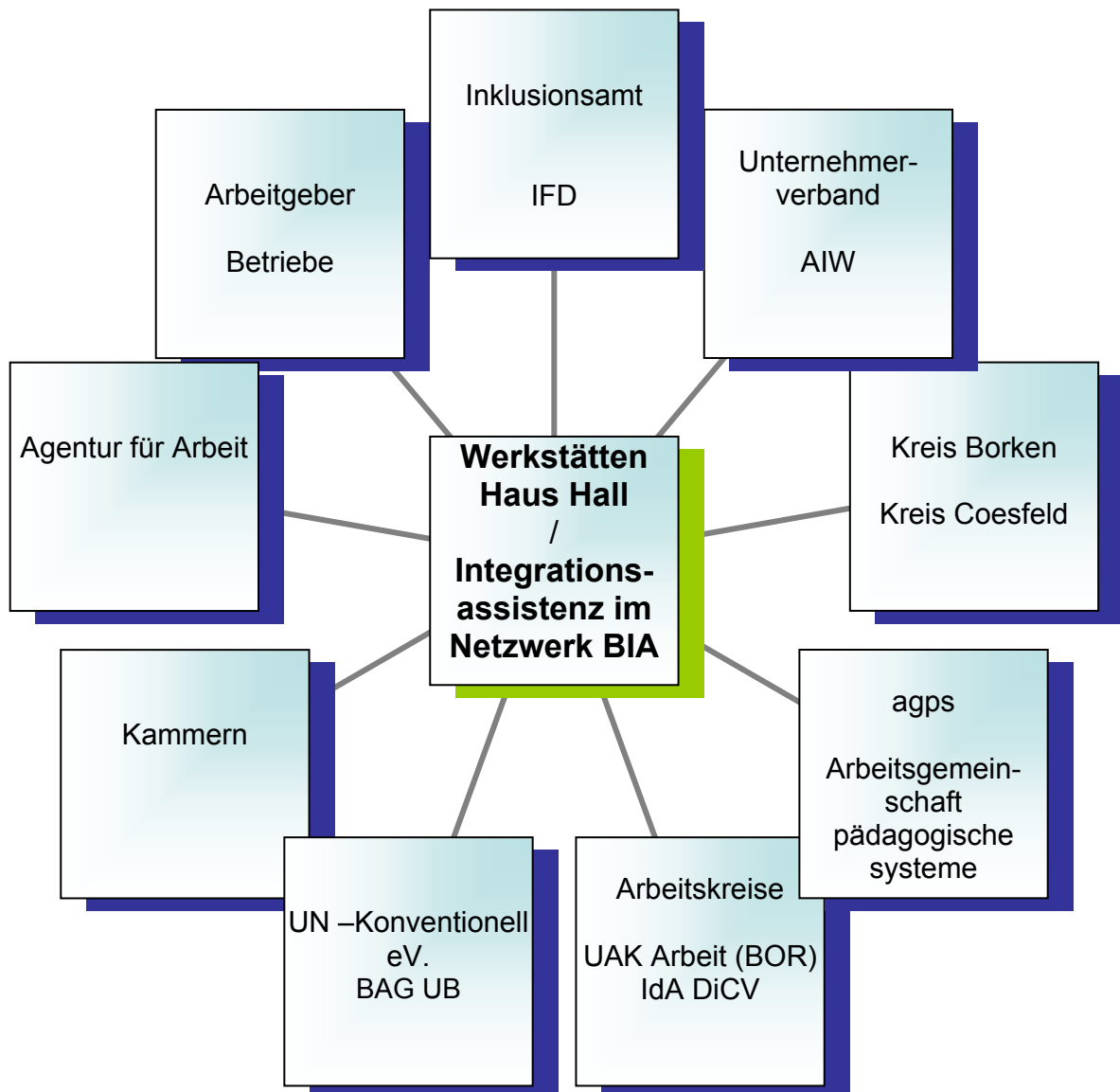
- Reflexionsgespräche mit den Personen im betrieblichen/sozialen Umfeld
- Kooperationskontakte mit gesetzlichen Betreuern und Bezugsbetreuern
- Kooperation mit Einrichtungen, Diensten und Organisationen insbesondere dem IFD
- Koordination und Durchführung administrativer Aufgaben
- Dokumentation des Assistenzprozesses z.B. Durchführung von DLM und Perspektivplanung
- Durchführung der Entgeltbewertung
- Planungen im Vorfeld einer Arbeitsassistenz und im Rahmen einer Nachbetreuung
- Planung und Durchführung von Fortbildungen

Der Integrationsassistent steht den verantwortlichen Ansprechpartnern in den Betrieben zur Reflexion und Information zur Verfügung. Er ist das Bindeglied zwischen den involvierten Personengruppen.

Die Mitarbeiter führen arbeitsfeldbezogene Kooperationen mit anderen, beteiligten Stellen der beruflichen Rehabilitation, aber auch Kostenträgern, Arbeitgeber- Arbeitnehmerorganisationen Kammern, Innungen und Verbänden durch.

Die einzelnen Rehabilitationsverläufe werden anhand der dargestellten Leistungen, Handlungsebenen und Phasen dokumentiert und nachvollziehbar gemacht. Der Fortbildungsbedarf der Beschäftigten wird kontinuierlich ermittelt, ihm soll durch adäquate Angebote entsprochen werden.

Kooperationsebenen der Integrationsassistenz Werkstätten Haus Hall



3.3 Indirekte Leistungen

- Fallbesprechungen/kollegiale Beratung
- Mitarbeit in Facharbeitskreisen
- Fortbildung
- Organisation, Kooperation und Koordination mit weiteren Dienststellen der Werkstätten/Stiftung Haus Hall
- Öffentlichkeitsarbeit

Der Integrationsassistent qualifiziert sich fortlaufend und nimmt an den regelmäßigen Teamgesprächen zur kollegialen Beratung und Unterstützung im Netzwerk BIA teil. Die regelmäßige Reflexion der Arbeit im Team sorgt für Rollensicherheit, eine angemessene Haltung und unterstützt die soziale Kompetenz im Arbeitsfeld. Entsprechendes gilt für die Teilnahme an Fachtagungen für Fachkräfte.

Der Integrationsassistent wirkt durch sein Tätigkeitsfeld repräsentativ nach außen. Daher kommt ihm diesbezüglich eine besondere Verantwortung zu.

Stiftung Haus Hall Arbeit	QM-Handbuch	Seite 8 von 8
	Konzept Übergang 1. Arbeitsmarkt	

4. Rahmenbedingungen

4.1 Personal

Integrationsassistenten:

Die Arbeitsaufgabe verlangt speziell qualifizierte Betreuer, die Integrationsassistenten. Sie verfügen neben einer geschulten Wahrnehmung, über eine konstruktive offene Haltung und das Wissen um arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahmen. Eine personenzentrierte Grundhaltung, die Akzeptanz, Respekt und Wertschätzung vermittelt, ist unverzichtbar. Der Umgang soll einfühlsam, geduldig und sensibel sein. Mit biographischem Wissen um Personen muss ebenso verantwortungsvoll umgegangen werden wie mit Firmeninterna und Betriebsabläufen.

Was der strukturelle und personelle Rahmen einer arbeitsteiligen Werkstatt auffängt/regelt, ist im ganz großen Maße durch den Integrationsassistenten sicherzustellen. Hierzu benötigt er ein hohes Maß an:

- **Fachkompetenz:** in Handwerk und Pädagogik, besonders in der assistierenden, beratenden Arbeit
- **Sachkompetenz:** dazu zählen medizinische, therapeutische und sozialhilferechtliche Kenntnisse und Kenntnisse über Verwaltungsabläufe und Arbeitsorganisation
- **Selbstkompetenz:** Reflexionsbereitschaft, Authentizität, Organisationsfähigkeit, Selbstständigkeit, Flexibilität und Verbindlichkeit sind exemplarisch zu nennen
- **Sozialkompetenz:** Empathie und eine offene Grundhaltung ist notwendig als erster Ansprechpartner für viele Personenkreise in den Rollen des Netzwerkgestalters, Gesprächsführers, Moderators und Coach.

4.2 Ausstattung

Der Charakter der Tätigkeiten, mit einem hohen Anteil administrativer und dokumentierender Arbeit, macht die Nutzung von Büro und Besprechungsräumen für diese Arbeit unabdingbar. Neben einer normalen Büroausstattung ist eine aufgabenspezifische mobile EDV Ausstattung vorzusehen. Hierzu gehört insbesondere die Nutzung spezieller EDV – Programme (z.B. zur Sozialgesetzgebung, einem CRM, div. Diagnoseinstrumente).

Zur Erreichbarkeit der verschiedenen Dienstorte und der eigenen Erreichbarkeit sind ein Smartphone und der Zugriff auf Dienstfahrzeuge unentbehrlich. Ein eigenes Budget ist notwendig.