Lebenshilfe Südschwarzwald

KompAss.

Kompetenzzentrum für passgenaue Assistenzangebote beruflicher Teilhabe im Landkreis Waldshut

Ein Projekt der Lebenshilfe Südschwarzwald e. V.
in Kooperation mit GWA gemeinnützige GmbH

GWA Dienstleister des Landkreises Waldshut

Umsetzungskonzept

Fassung vom: 18.07.2014

Ihr Ansprechpartner	
Uli Pfeiffer Geschäftsführer u.pfeiffer@lebenshilfe-ssw.de www.lebenshilfe-ssw.de	**Lebenshilfe Südschwarzwald e. V.** Wilhelm-Stahl-Str.11 79822 Titisee-Neustadt Telefon 07651/97 27 7-0 Telefax 07651/97 27 7-18
Ansprechpartner GWA	
Heinrich Bercher Geschäftsführer heinrich.bercher@gwa-wt.de www.gwa-wt.de	**GWA gemeinnützige GmbH** Grieshaberstraße 4 79761 Waldshut Telefon 07751/8302-0 Telefax 07751/8302-29

Präambel

Das Projekt KompAss bietet Menschen mit Behinderung Alternativen zur Beschäftigung in teilstationären Einrichtungen oder Maßnahmen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Der inklusive Qualifizierungsansatz vermittelt sowohl fachliche als auch persönliche Kompetenzen und orientiert sich am Handlungsprinzip „vom Fall zum Feld“. Grundlage bilden dabei Ausbildungsrahmenpläne, die nach dem Ansatz des lebenslangen Lernens Menschen mit Behinderung Teilqualifizierungen bis zur Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses ermöglichen.

Dabei arbeitet das Projekt nach dem personenzentrierten Ansatz: Qualifizierungsangebote werden individuell auf die Bedürfnisse, Fähigkeiten und Interessen der Menschen mit Behinderung angepasst. Der Einsatz Persönlicher Budgets schafft Transparenz, stärkt die Rolle des Kunden und gewährleistet die notwendige Flexibilität bei der individuellen Zusammenstellung von Teilhabeleistungen.

KompAss - Ein Ergebnis der regionalen Teilhabeplanung

Die Lebenshilfe Südschwarzwald hat sich schon bei der Entstehung des Teilhabeplans gerne intensiv beteiligt. Wir sehen hier, wie auch der Landkreis Waldshut, die Möglichkeit einer effizienten Fortschreibung der Behindertenhilfe. Somit dient der Teilhabeplan auch für die Lebenshilfe Südschwarzwald als Richtschnur für die zukünftige Ausrichtung von Angeboten.

Einen wesentlichen Anteil der Teilhabeplanung umfasst der Bereich „Arbeit für Menschen mit Behinderung“. Im Landkreis Waldshut leben circa 750 Bürgerinnen und Bürger mit einer wesentlichen geistigen, körperlichen oder mehrfachen Behinderung. Dabei verweist der Teilhabeplan aus dem Jahr 2010 an verschiedenen Stellen darauf, dass die Beschäftigungspotenziale auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt von Menschen mit einer wesentlichen Behinderung derzeit noch nicht voll ausgeschöpft sind.

Zitat aus dem Teilhabeplan: „Zwischen dem Anspruch einer möglichst weit reichenden Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und der Realität klafft - auch im Landkreis Waldshut - noch eine erhebliche Lücke“

Mit *KompAss* möchten wir den Auftrag aus der Teilhabeplanung zur Entwicklung neuer, inklusiver Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung aufnehmen und dazu beitragen, das Angebot im Landkreis Waldshut wie gewünscht weiter zu vervollständigen. Wir schließen uns dabei direkt den näheren Zielrichtungen aus der Teilhabeplanung an, durch die Schaffung

- möglichst wohnortnaher, dezentraler und inklusiver Arbeitsmöglichkeiten
- geeigneter Angebote für die bedarfsgerechte Umsetzung des Persönlichen Budgets

Darüber hinaus stellen wir wie im Teilhabeplan gefordert sicher, dass die bestehenden Akteure im Bereich der Arbeitsintegration durch eine verzahnte Arbeitsweise eingebunden werden. Durch die Kooperation zwischen der GWA und der Lebenshilfe Südschwarzwald wird diesem Wunsch schon von Anfang an entsprochen. Auch die eingeforderte Einbeziehung von potentiellen Unterstützern aus allen Bereichen des Lebensfeldes von Menschen mit Behinderung wird mit unserer Konzeption facettenreich eingelöst.

Mit unserem Angebot möchten wir neue Wege beschreiten, um unserem gemeinsamen Ziel der Arbeitsbefähigung für den ersten Arbeitsmarkt von möglichst vielen Menschen mit einer wesentlichen Behinderung einen weiteren Schritt näher zu kommen.

Für unsere Handlungsrichtung haben wir dabei den nachfolgenden Satz aus der Teilhabeplanung zu unserem Auftrag gemacht:

„Wenn auf individuelle Bedürfnisse flexibel auch abseits der ausgetretenen Pfade reagiert wird, profitieren davon - so die bisherigen Erfahrungen in anderen Kreisen - alle“.

Inhaltsverzeichnis

Präambel 2

KompAss - Ein Ergebnis der regionalen Teilhabeplanung 3

1 Kompetenz in Vielfalt: Nachhaltigkeit inklusive! 5

2 Das KompAss-Prinzip: Barrieren überwinden! 6

2.1 Angebotsadressaten 6

2.2 Das Persönliche Budget wirkt als Motor für Inklusion 8

2.3 Kernprozesse 9

2.3.1 Beratungsangebote 9

2.3.2 Akquise von Trainee-Stellen 9

2.3.3 Modulare Qualifizierung: Das Trainee-Programm 12

2.3.4 Der Gate-Keeping-Ansatz 13

2.3.5 Kooperation und Zusammenarbeit mit der GWA gemeinnützige GmbH ... 14

2.3.6 Qualitätsmanagement 15

2.4 Vergleichbarkeit zur Sachleistung 17

3 Meilensteinplanung 20

4 FAQ – Häufig gestellte Fragen! 21

5 Fazit 24

6 Literaturverzeichnis 25

© Lebenshilfe Südschwarzwald e. V.: Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der Lebenshilfe Südschwarzwald e. V. unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verbreitung in elektronischen Systemen. Alle Rechte vorbehalten.

1 Kompetenz in Vielfalt: Nachhaltigkeit inklusive!

Das Projekt ***„KompAss“*** versteht sich als Teil der Inklusionsstrategie im Landkreis Waldshut und möchte inklusive Alternativen zu teilstationären Leistungen in Werkstätten und vorstrukturierten Maßnahmen für Menschen mit Behinderung schaffen. Die Besonderheit: Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote finden ausschließlich in Unternehmen des sog. allgemeinen Arbeitsmarktes statt und es werden keine eigenen Produktions- und Dienstleistungsbereiche vorgehalten.

Das Kooperationsprojekt der Lebenshilfe Südschwarzwald e. V. und der GWA gGmbH ermöglicht es Menschen mit Behinderung durch passgenaue Qualifizierungs-, Beratungs- und Assistenzangebote einen Arbeitsplatz zu finden, der ihren Neigungen, Interessen und Potentialen entspricht. Oberstes Ziel ist die Vermittlung in eine Wunschbeschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Gefolgt von der Vision, möglichst vielen Menschen den Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu ermöglichen.

Individuelle Qualifizierungsmodule stellen die fachliche, persönliche und organisatorische Entwicklung von allen Beteiligten sicher. Das Persönliche Budget als personenzentrierte Form der Leistungserbringung gewährleistet dabei individuelle Assistenz- und Qualifizierungssettings und bietet Erprobungsspielräume für personenzentrierte Teilhabeangebote beruflicher Teilhabe. Vorbilder von KompAss sind Modellprojekte wie die Virtuelle Werkstatt in Saarbrücken, Access aus Erlangen, die Hamburger Arbeitsassistenz sowie die Integra Mensch (Bamberger Modell).

Die Orientierung an fachlichen, personellen und organisatorischen Standards von anerkannten Werkstätten und Maßnahmeträgern, wie sie beispielsweise aus dem Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit hervorgehen, stellen wir die Qualität unserer Dienstleistung sicher. Eine Akkreditierung als Träger nach AZAV ist für uns ebenso selbstverständlicher Teil unseres Qualitätsverständnisses.

KompAss greift zentrale Ziele, Perspektiven und Handlungsempfehlungen der Teilhabeplanung im Landkreis Waldshut sowie der Bund-Länder-Arbeitsgruppe der Arbeits- und Sozialministerkonferenz zur Reform der Eingliederungshilfe auf. Dabei schließt das Projekt eine Lücke in der regionalen Landschaft beruflicher Teilhabe ohne indes Doppelstrukturen zu schaffen.

2 Das KompAss-Prinzip: Barrieren überwinden!

KompAss konzentriert sich auf die Beratung, Begleitung und Gestaltung von inklusionsorientierten Arbeits-, Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Menschen mit Anspruch auf Leistungen einer WfbM. Hierzu beraten wir unsere Kunden hinsichtlich passgenauer Assistenz- und Qualifizierungsangebote und vernetzten uns mit Akteuren an Schnittstellen zu unserem Leistungsangebot, um eine optimale Dienstleistungsqualität für unsere Kunden sicherzustellen. Weiterhin verstehen wir uns als Partner für Leistungsträger bei der Weiterentwicklung und Umsetzung personenzentrierter Bedarfsfestellungs- und Leistungssysteme im Kontext des Persönlichen Budgets. Konzeptionell werden diese Aspekte in den folgenden Unterkapiteln näher beschrieben und diskutiert.

2.1 Angebotsadressaten

Die Dienstleistungen von KompAss sind an Menschen mit Behinderung adressiert. Kernzielgruppe sind dabei insbesondere Menschen mit einer sog. „wesentlichen Behinderung“ im Sinne des § 2 SGB IX i. V. m. § 53 SGB XII bzw. einer besonderen Betroffenheit i. S. d. § 72 SGB IX. Allen Teilnehmern ist gemein, dass zur Bewilligung eines (kostenneutralen) Persönlichen Budgets gem. § 17 SGB IX auf eine der nachgenannten Sachleistungen vorliegen muss:

- Leistungen im Eingangsverfahren (EV) und Berufsbildungsbereich (BBB) einer WfbM
- Unterstützte Beschäftigung (UB)
- Leistungen im Arbeitsbereich einer WfbM
- Oder einer anderen budgetfähigen Leistung bzw. Maßnahme der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe.

Wir zielen stets auf die Vermittlung in nachhaltige sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ab (Arbeit & Ausbildung), ermöglichen aber auch Menschen die dieses Ziel (vorerst) nicht erreichen, passgenaue Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebote in Partnerbetrieben.

Das Projekt *KompAss* folgt einem sozialraumorientierten Handlungsansatz „vom Fall zum Feld“. Kern unserer Aktivitäten bilden der Aufbau, die Pflege und das Verknüpfen von kundeneigenen und übergreifenden Unternehmensnetzwerken sowie die Arbeit in Unterstützerkreisen. Hierzu engagieren und beteiligen wir uns an lokalen Gremien und Arbeitskreisen. Unsere Arbeitsweise ist ressourcenorientiert und beginnt mit den Motiven und Potentialen von Interessenten. Vorhandene Kontakte, Unterstützer und Multiplikatoren binden wir gezielt über die Methodik der persönlichen Zukunftsplanung (Zukunftskonferenz) in die Gestaltung eines individuellen Assistenz- und Qualifizierungssettings (Traineeprogramm) mit ein.

Die Zugangsmöglichkeiten bzw. die Herkunft unserer Kunden (Trainees) ist vielfältig:

- **Über die Berufswegekonferenz:** Für Schulabgänger mit Werkstattempfehlung für das Eingangsverfahren oder den Berufsbildungsbereich kann KompAss eine sinnvolle Alternative zur Aufnahme in ein teilstationäres Angebot der WfbM sein.
- **Im Anschluss an Maßnahmen:** Beispielsweise nach DIA-AM (Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit) oder in Folge der Berufsvorbereitenden Einrichtung (BVE) sowie der Unterstützten Beschäftigung (UB). Immer dann, wenn keine Perspektive auf einen unmittelbaren Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis besteht, bzw. Alternativen zu KompAss nicht in Frage kommen.

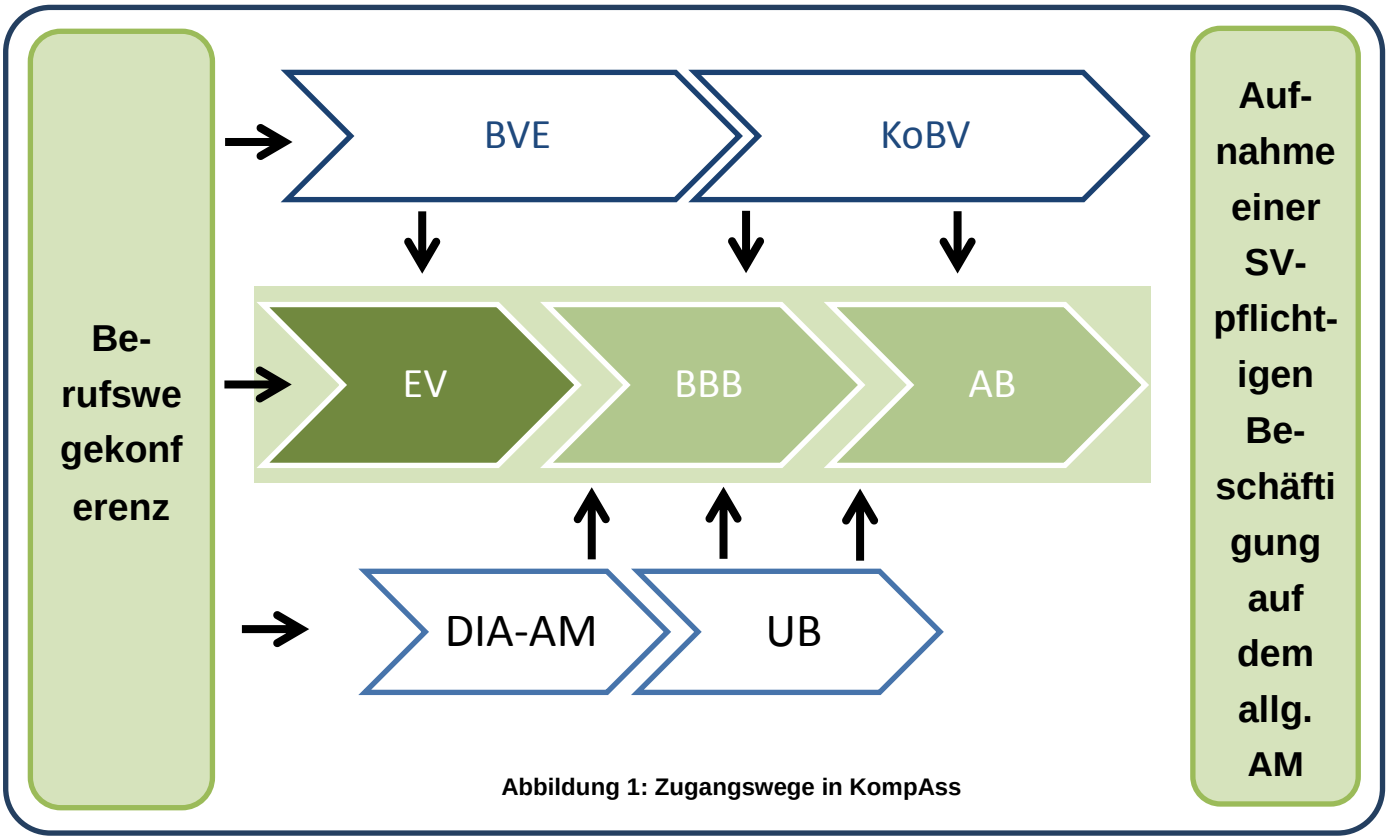


Abbildung 1: Zugangswege in KompAss

- **Bei Maßnahmeabbrüchen:** Wird beispielsweise im Zuge der Unterstützten Beschäftigung festgestellt, dass eine Vermittlung nicht in Aussicht gestellt werden kann, kann innerhalb der anrechenbaren Zeit ein Übergang in den Berufsbildungsbereich von KompAss erfolgen.
- **Als Alternative zur Maßnahme:** Hierzu zählen insbesondere Personenkreise, auf deren individuelle Bedürfnisse in der vordefinierten Maßnahmestruktur nicht optimal eingegangen werden kann (beispielsweise aufgrund von Gruppengrößen, etc.). Das Maßnahmeziel bleibt dennoch erhalten. Lediglich die Maßnahmen zur Zielerreichung werden mittels Persönlichem Budget individuell konzipiert.

- **Für Quereinsteiger:** Hierzu zählen insbesondere Menschen, die bereits im Arbeitsbereich einer WfbM tätig sind und eine alternative Beschäftigung über KompAss in kooperierenden Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes wünschen. Weiterhin wollen wir auch Menschen erreichen, die zwar Anspruch auf Leistungen im Arbeitsbereich haben, hiervon aber bislang (beispielsweise aufgrund von Identifikationsdefiziten mit der Institution WfbM) keinen Gebrauch machen.

2.2 Das Persönliche Budget wirkt als Motor für Inklusion

Ein Alleinstellungsmerkmal von *KompAss* ist die Umsetzung eines personenzentrierten Leistungsmodells. Unseren Auftrag verstehen wir darin, Menschen mit Behinderung bei der Gestaltung und Verwirklichung ihrer individuellen beruflichen Entwicklung zu begleiten. Die Souveränität und Eigenverantwortung unserer Auftraggeber ist uns wichtig. Wir verstehen sie als partizipative Akteure, Gestalter und Verantwortliche der eigenen beruflichen Teilhabe. Um diesem Anspruch an Individualität und Selbstbestimmung gerecht zu werden erbringen wir unsere Dienstleistungen ausschließlich an Personen mit einem Persönlichen Budget.

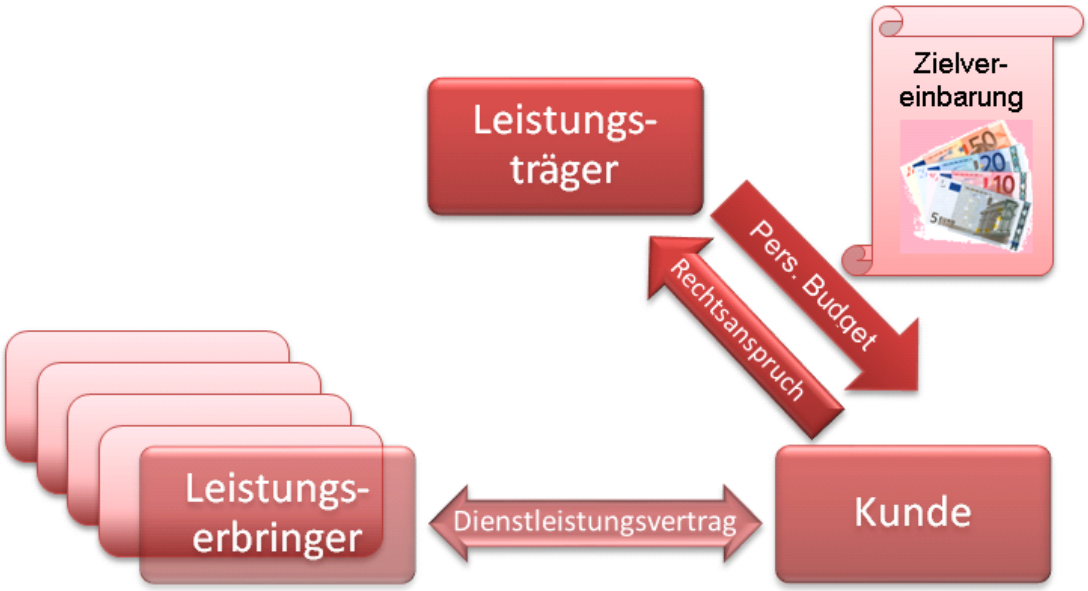


Abbildung 2: Paradigmenwechsel in der Sozialwirtschaft – Das Persönliche Budget gem. § 17 SGB IX

Das Persönliche Budget ist Ausdruck eines zeitgemäßen Dienstleistungsverständnisses gegenüber Menschen mit Behinderung. Der im Jahr 2008 geschaffene Rechtsanspruch auf diese Form der Leistungserbringung begründet auch einen Wandel von institutionalisierter Fürsorge hin zu einer personenzentrierten und partizipativen Teilhabepolitik. So können anspruchsberechtigte Menschen mit Behinderung ihren Unterstützungsbedarf an Stelle oder in Kombination mit einer Sachleistung auch in Form eines Persönlichen Budgets als Geld- oder Gutscheinleistung beantragen. Der Vorteil dieser Systematik liegt im wahrsten Sinne des Wortes auf der Hand: Menschen mit Behinderung werden mit Kaufkraft ausgestattet und gewinnen so an Sou-

veränität als Kunde im Markt sozialer Dienstleistungen. Sie werden zu Auftrag- und Arbeitgebern, definieren eigene Qualitätsansprüche und wählen aus einer Vielzahl an potentiellen Anbietern aus. Eine Zielvereinbarung mit dem Leistungsträger definiert neben der Budgethöhe auch Teilhabeziele, die mit dem Persönlichen Budget verfolgt und erreicht werden sollen sowie Aspekte der Qualitätssicherung und eine entsprechende Nachweispflicht zur Mittelverwendung.

2.3 Kernprozesse

Zur Verdeutlichung unserer Arbeitsweise sind in den folgenden Kapiteln wesentliche Kernprozesse von *KompAss* beschrieben. Neben allgemeinen Beratungsangeboten der Lebenshilfe, die Interessenten generell über das Persönliche Budget und seine Gestaltungsmöglichkeiten und –grenzen aufklären, konzentriert sich das Projekt *KompAss* auf die gezielte Verwendung dieser Form der Leistungserbringung im Bereich der beruflichen Rehabilitation & Teilhabe. Weiterhin zählen die systematische Akquise von passgenauen Arbeitsplätzen sowie die modulare Qualifizierung über unser Traineeprogramm zu den Erfolgsfaktoren des innovativen Dienstleistungsmodells.

2.3.1 Beratungsangebote

Sofern sich nach ersten Beratungs- und Informationsgesprächen bei Interessenten der Wunsch nach Leistungen beruflicher Teilhabe über ein Persönliches Budget kristallisiert, begleiten wir den Prozess der Antragstellung in Form einer persönlichen Zukunftsplanung. In einem ersten Schritt werden Anspruchsvoraussetzungen und Ansprechpartner sowie Verantwortliche bei beteiligten Leistungsträgern geklärt und frühzeitig eingebunden. Vorhandene Gutachten werden gesichtet und ggf. um weitere Stellungnahmen ergänzt. Neben dem formellen Antrag entwickeln wir gemeinsam mit den Interessenten und auf Wunsch mit ihren Vertrauenspersonen ein individuelles Teilhabekonzept **(Trainee-Programm).** Dieses Trainee-Programm umfasst in der Regel Angaben zu Akquisestrategien für einen neigungsorientierten Arbeitsplatz, vorbereitende Qualifizierungs- und Assistenzangebote sowie eine konkrete Planung von Ablauf, Organisation und Leistungen der Orientierungs- und Qualifizierungsphase im Betrieb. Weiterhin wird ein Joblotse ausgesucht, der als Prozessbegleiter jedem Trainee als persönlicher Ansprechpartner sowie für Koordinationsaufgaben zur Verfügung steht.

Nach Bewilligung des Persönlichen Budgets durch den zuständigen Leistungsträger als alternative zur jeweiligen Sachleistung schließen wir mit unseren Kunden einen Dienstleistungsvertrag. Dieser regelt allgemein Rechte und Pflichten der Vertragsparteien, schlüsselt das Leistungsangebot auf und klärt die individuellen Zahlungsmodalitäten und Laufzeiten.

2.3.2 Akquise von Trainee-Stellen

Die Akquise von geeigneten und wohnortnahen Traineestellen erfolgt über systematische Netzwerkarbeit. Dabei sind der Erhalt, der Ausbau und der Einbezug des unmittelbaren sozia-

len Umfelds der Betroffenen von besonderer Bedeutung. Häufig haben Menschen mit Behinderung eingeschränkte Kommunikations- und Mobilitätsmöglichkeiten, die ihre Lebenswelt viel stärker auf einen sozialgeografischen Raum einer Region beschränken, als dies bei nichtbehinderten Menschen der Fall ist. Über das Konzept der *Sozialraum- und Lebensweltorientierung* nutzen wir gezielt die Ressourcen des sozialen Nahraums, zur Gewinnung von geeigneten und passgenauen betrieblichen Erprobungs- und Qualifizierungsplätzen.

2.3.2.1 Der Unterstützerkreis als persönliches Netzwerk

In Abstimmung mit dem Kunden wird ein Unterstützerkreis für die Durchführung einer persönlichen Zukunftsplanung im Rahmen einer Zukunftskonferenz gebildet. In der Regel bildet sich so eine Gruppe von 5 bis 8 Personen, bestehend aus Trainee, Familienmitgliedern, Freunden, Verwandten oder Bekannten, die sich alle dem gemeinsamen Ziel verpflichten, individuelle Lebensentwürfe unserer Trainees zu erkennen gemeinsam ein Umsetzungsmodell zu deren Verwirklichung zu entwickeln.

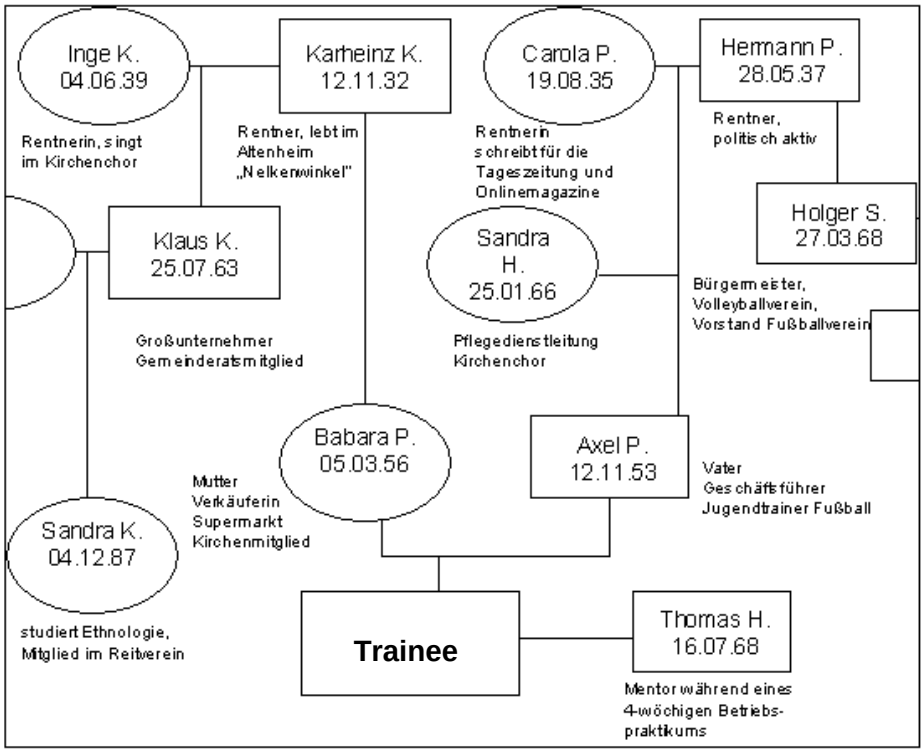


Abbildung 3: Netzwerkdarstellung im Soziogramm

Maßgeblich für diesen personenzentrierten Ansatz sind die individuellen Ressourcen und Potentiale des Einzelnen sowie des Unterstützerkreises. Losgelöst von institutionellen Grenzen denkt die Gruppe im Sinne eines Brainstormings in Möglichkeiten und entwickelt entsprechende

Handlungsszenarien. Das Persönliche Budget sichert dabei die notwendige Denk- und Handlungsfreiheit und definiert angemessene Ressourcen für die Umsetzungsplanung.

Über ein Soziogramm (Netzwerkkarte, s. Abb.) erfahren wir, in welchen sozialen Bezügen der Trainee steht und in welcher Intensität diese mit den jeweiligen Mitgliedern im Unterstützerkreis vorhanden sind. Danach identifizieren wir gemeinsam Schlüsselpersonen die als mögliche „Türöffner“ zu regionalen Unternehmen in Frage kommen.

2.3.2.2 KompAss – Unternehmensnetzwerk

Der gezielte Aufbau von Unternehmensnetzwerken sowie die systematische Einbindung von Empfehlern und Multiplikatoren sind weitere Möglichkeiten zur Gewinnung von neigungsorientierten Traineestellen in der Region. Wichtige Multiplikatoren und Netzwerkpartner sind in der folgenden Grafik dargestellt.

Abbildung 4: Regionale Netzwerkarbeit als Erfolgsfaktor

Eine Datenbank stellt die systematische Kontaktpflege und –nutzung unserer Netzwerkpartner sicher. Die Netzwerkpflege erfolgt kontinuierlich, u. a. verschiedene Marketing- und Vertriebsaktivitäten.

2.3.3 Modulare Qualifizierung: Das Trainee-Programm

Eine optimale berufliche Qualifizierung und objektiv nachgewiesene Qualifizierungserfolge gelten für uns als Rüstzeug individueller Karrierepfade. Im Qualifizierungsprozess findet eine Rollenteilung statt. Die Joblotsen haben eine koordinierende Funktion im Qualifizierungsprozess, halten im Sinne der Trainees alle Fäden zusammen, überprüfen die Zielerreichung (Controlling) sowie das Zusammenwirken aller Beteiligten und sind erster Ansprechpartner bei Krisen und Konflikten am Arbeitsplatz. Weiterhin unterstützten Sie beim Erwerb von Schlüsselqualifikationen und sind didaktischer Dienstleister und fester Ansprechpartner für Unternehmen und Mentoren des Trainees.

Mitarbeitende aus den Unternehmen übernehmen als Mentor eine Patenschaft für den Trainee im Betrieb. Sie stellen die Integration im Team sicher und koordinieren die fachliche bzw. prozessorientierte Qualifizierung vor Ort. Mentoren werden immer vom Unternehmen vorgeschlagen. Die Rolle und Verantwortung als Mentor ist freiwillig, kann und soll vom potentiellen Mentor und Trainee erprobt werden. Flankierende Reflexionsgespräche sowie prozessbegleitende Besuche des Joblotsen wirken dabei positiv auf den gemeinsamen Integrations- und Qualifizierungserfolg.

Die konsequente Trennung zwischen fachlicher Qualifizierung als Verantwortungsbereich des Mentors und Prozessbegleitung als Aufgabe des Joblotsen haben dabei mehrere Vorteile:

1. Eine fachliche Qualifizierung wird so in jedem Gewerk und Dienstleistungsbereich möglich, ohne dass der Joblotse die jeweilige Fachkompetenz vorhalten muss
2. Die Anleitung durch den Mentor kann betriebsinterne Prozesse passgenau einbeziehen und Rollenkonflikte werden vermieden
3. Der Joblotse wirkt als Prozessbegleiter unterstützend, beugt Krisen und Konflikten vor, moderiert den Integrations- und Qualifikationsprozess und begleitet die persönliche Entwicklung von Mentor und Trainee.

Die individuelle betriebliche Qualifizierung erfolgt anhand beruflicher Kompetenzbausteine, deren Lerninhalte aus Rahmenbildungsplänen anerkannter Ausbildungsberufe stammen. Sie halten Bezug zu den im Ausbildungsrahmenplan entsprechenden Ausbildungsordnungen von anerkannten Berufsausbildungen enthaltenen Fertigkeiten und Kenntnisse. Diese Lernmöglichkeiten eröffnen Tätigkeiten, die profilgebend und damit charakteristisch für die jeweilige Berufsausbildung sind. Durch eine modulare Zergliederung von Ausbildungsberufen ergeben sich Kompetenzbausteine, die vom Trainee nach und nach absolviert werden können. Auf diese Weise ist es möglich, dass Menschen mit Behinderung eine Teilqualifizierung in einem oder verschiedener Ausbildungsberufe erreichen. Zur Objektivierung des Qualifizierungserfolges streben wir weiterhin eine Zertifizierung bzw. Prüfung in Kooperation mit den regionalen Handwerks- sowie Industrie- und Handelskammern an.

Eine Teilqualifizierung in anerkannten Ausbildungsberufen hat für Betriebe und Trainees mehrere Vorteile:

- Menschen mit Behinderung erhalten einen Nachweis zu erfolgreich abgeschlossenen Lerninhalten einer anerkannten Ausbildung, was einen späteren Arbeitgeberwechsel im Zuge der Erwerbsbiografie vereinfachen kann.
- Die Durchlässigkeit und Transparenz des Qualifizierungsansatzes in nachgelagerte Maßnahmen und Unterstützungssettings wird verbessert.
- Die Systematik anerkannter Berufsausbildungen (Rahmenlehrplänen) ist auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei Unternehmen und Bildungsträgern etabliert und damit anschlussfähig.
- Die angestrebte Bewertung von Qualifizierungserfolgen durch die Kammern eignet sich auch als Indikator für Zielvereinbarungen mit der Perspektive auf eine SV-pflichtige Beschäftigung.

Der duale Qualifizierungsansatz von *KompAss* sieht auch lernortübergreifende Qualifizierungsaktivitäten vor. Das Persönliche Budget schafft auch hier die notwendige Handlungsfreiheit. So können Einheiten sowohl in der lokalen Bildungsträger- und Berufsschullandschaft stattfinden als auch überregional in Form von Fortbildungen, Kursen und Schulungsveranstaltungen. Ergänzt werden lokale Möglichkeiten durch gezielte Einzel- oder Gruppenangebote in den Schulungsräumen von *KompAss*, sofern es die Bedürfnisse der Trainees erfordern.

2.3.4 Der Gate-Keeping-Ansatz

Der personenzentrierte Qualifizierungs- und Vermittlungsansatz von *KompAss* orientiert sich konzeptionell an bundesweiten Vorbildern wie der Hamburger Arbeitsassistenz, Integra Mensch (Bamberg), Access (Erlangen) oder der virtuellen Werkstatt in Saarbrücken. All diese Angebote folgen dem Prinzip: „first place, then train“ also erst platzieren dann qualifizieren. Durch den Verzicht auf eigene teilstationäre Beschäftigungsangebote werden Sozialisationseffekte vermieden und Anreize zur Auslastung eigener Produktions- und Dienstleistungsbereiche gar nicht erst geschaffen. Das Persönliche Budget basiert auf einem Sachleistungsanspruch und bestimmt über die Budgethöhe die Ausprägung der Unterstützungsleistung. Das durchlässige und modulare Qualifizierungskonzept ermöglicht lebenslanges Lernen anhand einer gleichbleibenden arbeitsmarktnahen Systematik bei variierender Intensität der individuellen Unterstützungsleistung. Dieser Gate-Keeping-Ansatz hält zu jeder Zeit die Tür für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geöffnet und folgt dabei der folgenden Zielsetzung:

1. Vermittlung in eine dauerhafte Beschäftigung in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.
2. Qualifizierung der Trainees und Stabilisierung des Leistungsvermögens zur Schaffung eines unbefristeten und sozialversicherungspflichtigen Arbeits- oder Ausbildungsplatzes.

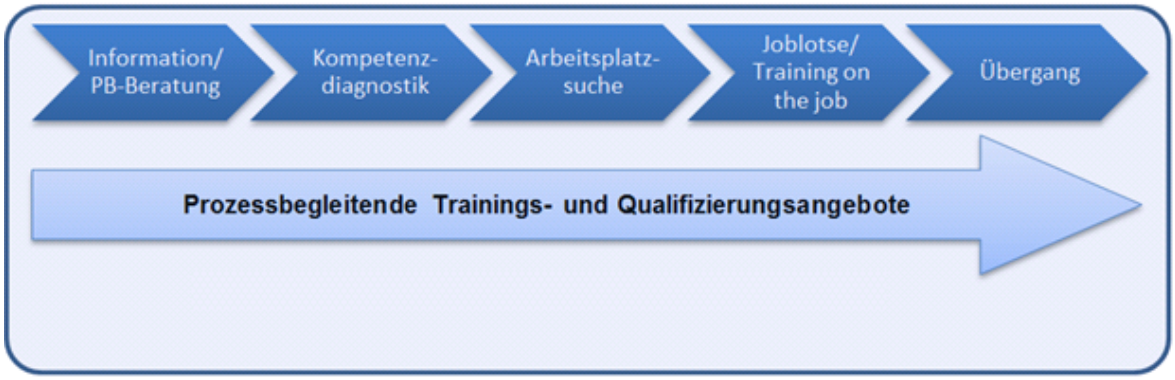
In der praktischen Umsetzung sind demnach vielfältige Varianten beruflicher Rehabilitation und Teilhabe möglich. Ausgehend vom Anspruch auf eine Sachleistung erfolgt die Leistungserbrin-

gung über das Persönliche Budget (kostenneutral) und mündet bei idealtypischem Verlauf in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Weiterhin berücksichtigt das Konzept auch mögliche Wechsel zwischen den Anspruchsgrundlagen, wie beispielsweise zwischen der „Unterstützten Beschäftigung“ und dem Berufsbildungsbereich.

Für den Fall, dass den Trainees aufgrund des Leistungsvermögens nicht unmittelbar eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Aussicht gestellt werden kann, besteht zudem die Möglichkeit auch längerfristig auf einem Außenarbeitsplatz mit dem Status eines WfbM-Beschäftigten tätig zu sein. Gleiches gilt für wechselwillige Personen, die diese Leistungen bisher in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung in Anspruch nehmen.

2.3.5 Kooperation und Zusammenarbeit mit der GWA gemeinnützige GmbH

Der Aufbau tragfähiger Netzwerke und Kooperationen zählt zu den Wesensmerkmalen von *KompAss*. Im Interesse unserer Kunden suchen wir gezielt nach Synergieeffekten über die Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren. Die GWA ist hierzu fachlich, strukturell und kulturell der ideale Partner. Als etablierter Anbieter im Bereich SGB II und SGB III verweist die GWA auf ein engmaschiges Netzwerk an Unternehmen sowie auf jahrelange Erfahrung in der erfolgreichen und nachhaltigen Vermittlung von Menschen mit Vermittlungshemmnissen in Arbeit.



Die Zusammenarbeit zwischen Lebenshilfe und GWA ist in einer Kooperationsvereinbarung geregelt. Ziel der Zusammenarbeit ist die gemeinsame Nutzung von Ressourcen, die Schaffung inklusiver Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote, die Erbringung von Teilhabeleistungen für den Kunden „aus einer Hand“ sowie ein Know-How-Transfer zwischen Angeboten aus den Bereichen SGBII, SGB III, SGB IX und SGB XII. Gemeinsame Arbeitskreise sowie die räumliche Nähe sichern dabei einen regen und wechselseitigen Kommunikationsfluss.

(1) **Information & PB – Beratung:** Die Information und Beratung von Interessenten rund um das Persönliche Budget, das Verfahren der Antragstellung, die Entwicklung beruflicher Interessen sowie die Moderation und Konstitution des Unterstützerkreises verantworten die hauptamtlichen Mitarbeitenden der Lebenshilfe SSW.

(2) **Kompetenzdiagnostik**: Sofern noch kein konkreter Berufswunsch vorliegt bzw. vorhandene Kompetenzen noch nicht exakt bestimmt oder Neigungen benannt werden können erfolgt ein professionelles Profiling der Trainees. Experten der GWA verfügen hierzu über einen Pool an (standardisierten) kompetenzdiagnostischen Verfahren sowie über zahlreiche Möglichkeiten der Arbeitserprobung in handwerklichen und dienstleistungsorientierten Beschäftigungsangeboten.

(3) **Arbeitsplatzsuche:** Sobald Gewissheit bei allen Beteiligten über die beruflichen Kompetenzen, Neigungen und Interessen des Trainees vorliegen erfolgt der Prozess der Arbeitsplatzakquise (s. o.). Abhängig von der vorhandenen Kontaktdichte wird hier im Einzelfall entschieden, wer die Ansprache von potentiellen Unternehmen verantwortlich übernimmt (in enger Abstimmung mit dem IFD). Bis zur Vermittlung in ein passgenaues Beschäftigungsangebot können Trainees für den Zeitraum des Übergangs eigene Kompetenzen in lokalen Angeboten der GWA weiterentwickeln.

(4) **Teilhabemanagement & Übergang:** Das Teilhabemanagement wird in der Regel von den Joblotsen der Lebenshilfe SSW übernommen, koordiniert und organisiert. Abhängig vom Einzelfall und der Auslastungssituation können (Teil-) Leistungen in diesem Prozess auch über Mitarbeitende der GWA in dieser Funktion erbracht werden. Der Übergang im Anschluss an das Trainee-Programm wird entsprechend von dem jeweils verantwortlichen Joblotsen begleitet.

(5) **Prozessbegleitende Trainings- und Qualifizierungsangebote:** Die GWA verfügt über ein breites Spektrum an Trainings- und Qualifizierungsmöglichkeiten. Hierzu zählen u. a. die Entwicklung von Bewerbungsunterlagen und Kompetenzportfolios, das Trainieren von Bewerbungssituationen sowie ausgesuchte Kursangebote in den Bereichen Handwerk, Dienstleistung und Schlüsselqualifikationen. Diese Gruppen- und Einzelangebote werden durch die GWA verpreislicht und können je nach Ausgangslage von den Trainees über ihr Persönliches Budget eingekauft werden. Durch gezielte Netzwerkarbeit öffnen wir auch den Zugang zu lokalen Bildungs- und Qualifizierungsangeboten von weiteren regionalen Akteuren.

2.3.6 Qualitätsmanagement

Zur Sicherstellung und kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Qualitätsstandards implementieren wir ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem in Anlehnung an die **DIN EN ISO 9001:2008** und beabsichtigen die Anerkennung als Träger nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung). Weiterhin möchten wir Vertreter von Leistungsträgern, der Selbsthilfe und Experten in eigener Sache, des Integrationsfachdienstes, Unternehmen und Verbandsvertretern dafür gewinnen, das Projekt als Mitglied eines Expertenbeirates zu begleiten. Der Beirat evaluiert das Projekt prozessbegleitend. Hierzu werden fortlaufend Qualitätsindikatoren (Kennzahlen) erhoben, die eine Bewertung der Effizienz und Effektivität unseres Qualifizierungserfolges ermöglichen. Weiterhin sind zur Sicherung unserer Kundenzufriedenheit folgende Maßnahmen der Qualitätssicherung vorgesehen:

- **Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst:** Mitarbeitende des IFD sind die Experten auf dem Gebiet der Vermittlung und Unterstützung von Menschen mit Behinderung an der Schnittstelle in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine enge Einbindung des IFD und ein Austausch unter den Fachkräften zu allen qualifizierungs- und vermittlungsrelevanten Prozessen ist deshalb essentieller Bestandteil unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Darüber hinaus ist der IFD der Kompetenzträger bei der Vernetzung mit potentiellen Arbeitgebern in der Region. Zur Vermeidung von Mehrfachansprachen von Unternehmen erfolgt fortwährend eine enge Abstimmung mit dem IFD hinsichtlich einer gemeinsamen Akquisestrategie für Beschäftigungsgeber, verbunden mit dem Ziel, Synergieeffekte zu schaffen.
- **Mitwirkung an regionalen Arbeitsgruppen:** Die Verwirklichung standardisierter Qualifizierungssysteme, die den Trainees eine IHK- bzw. HWK-zertifizierte Teilqualifizierung (Qualifizierungsbausteine) nach der Idee des lebenslangen Lernens ermöglichen, ist Teil der KompAss-Vision. Hierzu möchten wir uns intensiv an bestehenden regionalen Arbeitsgruppen unter Federführung der Agentur für Arbeit beteiligen. Im Sinne der Durchlässigkeit unseres Qualifizierungsansatzes münden die Arbeitsergebnisse unmittelbar in eine Anpassung unserer Qualifizierungsstrategie.
- **Beschwerdemanagement & Stakeholderbefragungen:** Ein Beschwerdemanagementprozess mit klaren Zuständigkeiten und Verantwortlichen ist bereits modelliert. Darüber hinaus werden regelmäßige Stakeholderbefragungen mit Trainees, Mitarbeitern, Unternehmen, Kooperationspartner und Mitgliedern aus Unterstützerkreisen durchgeführt, um unsere Dienstleistungsqualität fortwährend zu verbessern.
- **Personalentwicklung:** Für Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung ist ein eigenes Budget vorhanden. Hierüber werden Fort- und Weiterbildungsbedarfe der Mitarbeitenden jährlich erfasst und über interne Schulungen oder Vermittlung in externe Angebote umgesetzt. Flankierend besteht die Möglichkeit zur Einzel- oder Gruppensupervision.
- **Partizipation ist uns wichtig:** Wir öffnen unsere Strukturen (z. B. Beirat) bewusst für Menschen mit Behinderung und Ihre Angehörigen um eine Passgenauigkeit zu den Bedarfen und die Beteiligung von Experten in eigener Sache sicherzustellen.
- **Audits:** Zur Überprüfung und kontinuierlichen Verbesserung unser QM-Systematik, beschriebener Prozesse und vorhandener Strukturen finden regelmäßig in- und externe Audits in allen Bereichen statt. Über dieses Verfahren wird auch die Zusammenarbeit an Schnittstellen zu Kooperationspartnern und Folgeeinrichtungen kontinuierlich verbessert werden.
- **Begleitarbeitskreis:** Eine ständige Mitarbeit im Begleitarbeitskreis der Teilhabeplanung im Landkreis Waldshut ist vorgesehen.

2.4 Vergleichbarkeit zur Sachleistung

In der HEGA 12/2012 - 04[1] ist die Inanspruchnahme Persönlicher Budgets zur Teilhabe am Arbeitsleben durch die Bundesagentur für Arbeit neu geregelt. Die Kernaussage lautet dabei:

> *„Das Persönliche Budget stärkt die Selbstbestimmung und Eigenverantwortung von Menschen mit Behinderung im Sinne der VN-Behindertenrechtskonvention. Dies hat das BSG mit seiner Entscheidung bestätigt, nach der in sachlich begründeten Einzelfällen eine Leistungsausführung in Form des Persönlichen Budgets auch möglich ist, wenn das Ziel der gesetzlich vorgegebenen Förderung außerhalb einer formal anerkannten Werkstatt für behinderte Menschen in gleicher Weise erreicht werden kann. Diese BSG-Entscheidung trägt der Zielsetzung Rechnung, auch den Menschen mit Behinderung, die auf eine Werkstatt für Behinderte angewiesen sind, die für ihn notwendigen Leistungen selbst zu bestimmen und zu beschaffen.*
>
> *Das BSG hat den Rehabilitationsträgern zugestanden, im Ermessenswege Leistungen auch dann zu bewilligen, wenn die gewählte Leistung formale Kriterien nicht erfüllt. Dies ermöglicht flexiblere Einsatzmöglichkeiten des Persönlichen Budgets, die aktiv und offensiv zu nutzen sind. Der Intention der BSG-Entscheidung entsprechend ist vorrangig darauf abzustellen, ob das vorgesehene Ziel beim Einsatz des Persönlichen Budgets in gleicher Weise wie bei einer Regelförderung erreicht werden kann. Wesentlich ist es, dass Inhalte und Ziele der gewählten Alternative den gesetzlichen Vorgaben der „Regelangebote“ entsprechen. Im Rahmen der Beratung ist über Inhalt und Bedeutung der Ausführung von Teilhabeleistungen durch ein Persönliches Budget, die damit verbundenen individuellen Gestaltungsmöglichkeiten und den -antragsgebundenen- Rechtsanspruch auf Ausführung von Teilhabeleistungen durch ein Persönliches Budget zu informieren.“*

Ausgehend von den leistungsrechtlichen Vorschriften ist die Vergleichbarkeit des *KompAss*-Konzepts u. a. aufgrund der nachfolgend aufgeführten Merkmale gegeben:

- **Kerngehalt des Fachkonzeptes für EV und BBB (HEGA 06/10-02[2]):** Der Qualifizierungsansatz von *KompAss* ermöglicht eine strukturell und personell vergleichbare Leistungserbringung gemäß den Vorgaben des Fachkonzeptes der BA für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich einer WfbM. Die Joblotsen übernehmen die Funktion des Bildungsbegleiters, der für die Entwicklung und Fortschreibung des individuellen Eingliederungsplanes die Verantwortung trägt. Eine binnendifferenzierte fachliche und persönliche Qualifizierung erfolgt über das Konzept der Kompetenzbausteine. Der Einsatz standardisierter diagnostischer Verfahren sowie die Verwendung erprobter Qualifizierungsmethoden sind

[1] http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Veroeffentlichungen/Weisungen/Arbeitnehmer/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI431979

[2] http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Veroeffentlichungen/Weisungen/Arbeitnehmer/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI431538

für uns ebenso selbstverständlich wie die Implementierung und Weiterentwicklung eines Qualitätsmanagementsystems.

- **Anerkennung nach AZAV:** Eine Anerkennung nach der „Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung“ ist ab dem 1. Januar 2013 gemäß §§ 176 ff., 443 Absatz 3 SGB III für alle Träger von Maßnahmen der Arbeitsförderung verbindlich. Über dieses extern vorgeschaltete Qualitätsprüfungsverfahren weisen wir in regelmäßigen Abständen unsere Leistungsfähigkeit gegenüber einer fachkundigen Stelle nach und gewährleisten eine kontinuierliche Verbesserung hinsichtlich der Effizienz und Effektivität unseres Dienstleistungsangebotes.

Die Umwandlung von Sachleistungen des Arbeitsbereiches einer WfbM in ein Persönliches Budget ohne WfbM-Anbindung gestaltet sich indes für Betroffene schwieriger, da dies i.d.R. mit Statusverlusten hinsichtlich der Entlohnung, Berentung und Sozialversicherung verbunden ist. Ursächlich hierfür sind insbesondere Rechte, die ausschließlich an die Institution der WfbM gekoppelt sind. U. A. sind hier zu nennen:

- im Arbeitsbereich wird neben dem Arbeitsförderungsgeld ein Mindestlohn an die Beschäftigten ausbezahlt. Bei der Vermittlung in rein ausgelagerte Arbeitsplätze ist es aber für die niedrigschwellige Gewinnung von Unternehmen förderlich, ein für den Beschäftigungsgeber kostenfreies Erprobungspraktikum (3-6 Monate) vorzuschalten. Fraglich ist, ob i. S. d. Vergleichbarkeit dann der Anteil des Mindestlohnes aus dem Persönlichen Budget getragen werden muss, was sich letztlich negativ auf die Intensität der Begleitung auswirken würde.
- Weiterhin ist offen, wie ein arbeitnehmerähnlicher Status der Trainees mit einem WfbM-unabhängigen Dienstleister begründet werden kann. Einerseits zur Auszahlung des „Werkstattentgeltes“ (Mindestlohn + Steigerungsbetrag), andererseits zur Fakturierung der leistungsorientierten Vergütung unter vermindertem USt-Satz (7%) mit dem Beschäftigungsgeber.
- Außerdem ist die hälftige Anrechnung des Umsatzes auf die Ausgleichsabgabe für beschäftigungsgebende Unternehmen nicht möglich. Dieses Recht ist nur Umsätzen einer anerkannten WfbM vorbehalten.

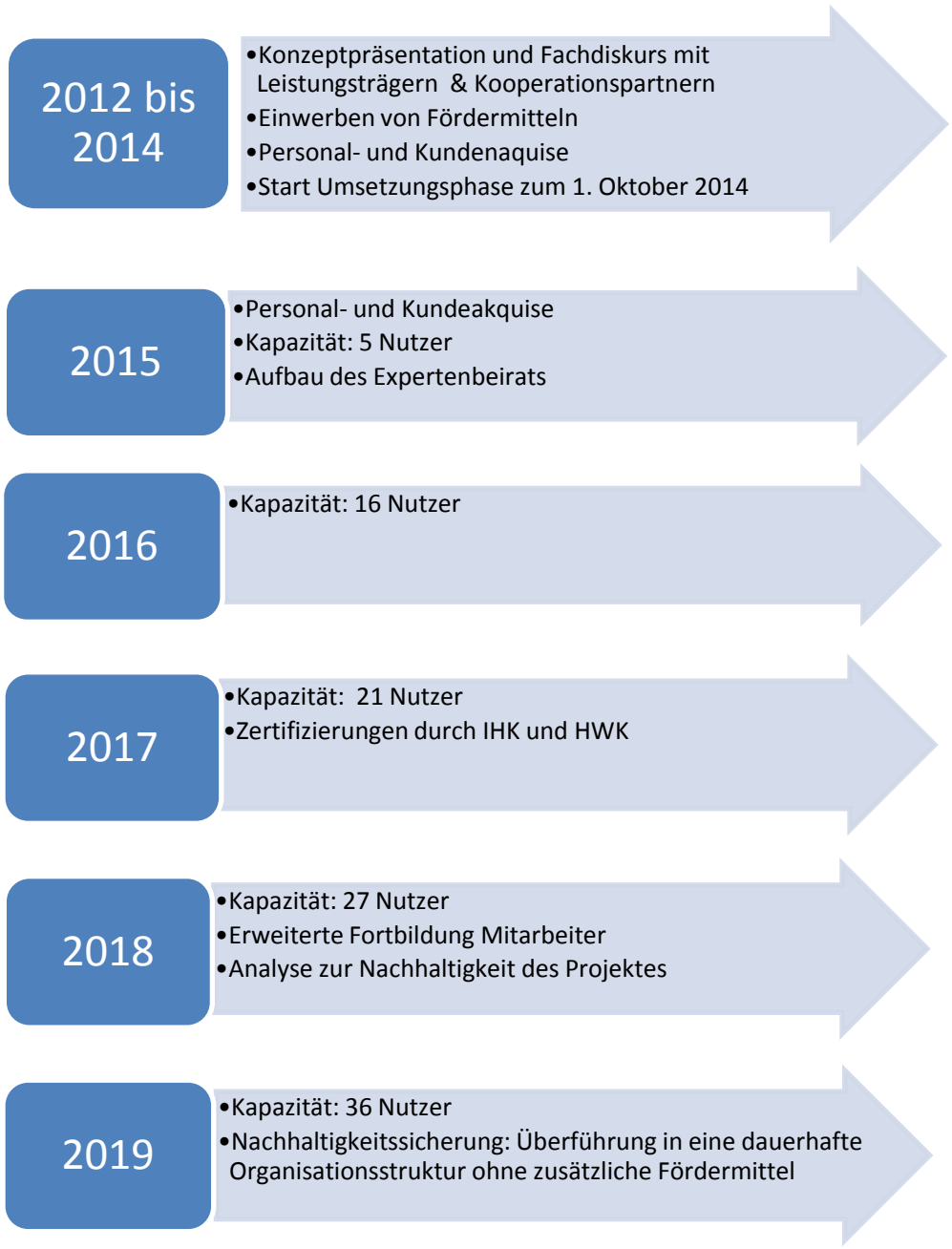
Durch die Anerkennung als sonstige Beschäftigungsstätte (§ 56 SGB XII) werden statusrechtliche Vorteile, die bislang an die Institution der WfbM gebunden waren an die Anspruchsberechtigten knüpft, hätte aus unserer Sicht unmittelbare Vorteile für Menschen mit Behinderung und Leistungsträger:

- Die Systemkonkurrenz würde zusätzliche Anreize für Marktpartner schaffen, sich der Schaffung inklusiver Beschäftigungsalternativen zur WfbM weiter zu öffnen.
- Politische Forderungen der UN-BRK und der Bund-Länder-Arbeitsgruppe ASMK nach einer personenzentrierten Reform der Eingliederungshilfe für Menschen könnten für den Bereich der beruflichen Teilhabe kostenneutral umgesetzt werden.

- Umsetzung eines Modellprojektes, welches Wunsch- und Wahlrechte sowie berufliche Perspektiven von Menschen mit Behinderung mit Anspruch auf Leistungen einer WfbM deutlich verbessert.

Im Anschluss an die Vorstellung der Konzeption bei den örtlich zuständigen Leistungsträgern und Kooperationspartnern, sowie nach Einarbeitung entsprechender Ergänzungsvorschläge sollen im nächsten Schritt die Klärung von status-, steuer- und verfahrensrechtlichen Fragen mit Experten der Regionaldirektion der Agentur für Arbeit sowie des Kommunalverband Jugend- und Soziales in Baden-Württemberg folgen. Gemeinsames Ziel ist dabei die Schaffung niedrigschwelliger Möglichkeiten zum Einsatz Persönlicher Budgets im Kontext der beruflichen Teilhabe.

3 Meilensteinplanung



4 FAQ – Häufig gestellte Fragen!

- **Handelt es sich bei KompAss um eine WfbM?**

  Rein rechtlich ja – faktisch nein. Die Anerkennung als sonstige Beschäftigungsstätte ist Voraussetzung dafür, Menschen eine arbeitsmarktnahe Alternative zur Werkstatt anzubieten ohne dadurch statusrechtliche Nachteile in Kauf zu nehmen (Berentung, Mindestlohn, Assistenz, etc.). Alle Beschäftigungsangebote finden nach dem Prinzip „erst platzieren dann qualifizieren“ **ausschließlich und dauerhaft** in Partnerunternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes statt. KompAss selbst verfügt lediglich über Verwaltungs- und Schulungsräume als zentrale Anlaufstelle für die Beschäftigten. Menschen mit Behinderung (Trainees) behalten also den Status eines Werkstattbeschäftigten mit allen Rechten, arbeiten aber von Anfang an auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Ziel ist von Anfang an der Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

- **Für wen ist KompAss eine Alternative zur Beschäftigung in einer WfbM oder in einer Maßnahme?**

  KompAss ist insbesondere an Personen adressiert, die im jetzigen System der beruflichen Teilhabe zwischen den Stühlen sitzen. Hierzu zählen beispielsweise Menschen mit Autismus oder einer seelischen Behinderung, die sich mit der herkömmlichen Werkstatt nicht identifizieren, nicht gerne in Gruppen Lernen und Arbeiten oder besondere Bedürfnisse bei der Gestaltung eines Arbeitsplatzes haben (Arbeitszeit, Arbeitsort, Leistungsanforderung). Allen Interessenten ist dabei der Wunsch nach einer Beschäftigung in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes gemein.

- **Macht KompAss den Werkstätten vor Ort Konkurrenz?**

  Keine Wesentliche. Selbstverständlich sorgt ein neues Angebot für Wettbewerb und weckt das Interesse von Wechselwilligen und Neukunden. Besonders interessant ist KompAss für den Personenkreis, der im bisherigen System kein passendes Angebot findet. Hierzu zählen beispielsweise Personen, die im Anschluss an die Maßnahmen UB oder KoBV eine Werkstattempfehlung bekommen haben, aber gerne weiterhin unter „Werkstattbedingungen“ ohne Werkstattanbindung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten möchten. Weiterhin versteht sich KompAss als Spezialanbieter, der „UN-Konventionelle“ Beschäftigungsverhältnisse auch außerhalb der Kernarbeitszeit von Werkstätten abends und an Wochenenden den Interessenten ermöglicht.

  KompAss wurde im Frühjahr 2013 als Projektidee der LIGA vorgestellt. Von den örtlichen Werkstattträgern wurde dabei eine wohlwollende Unterstützung des Projektes zugesichert.

➢ **Warum benötigt KompAss eine Anschubfinanzierung durch die Aktion Mensch?**

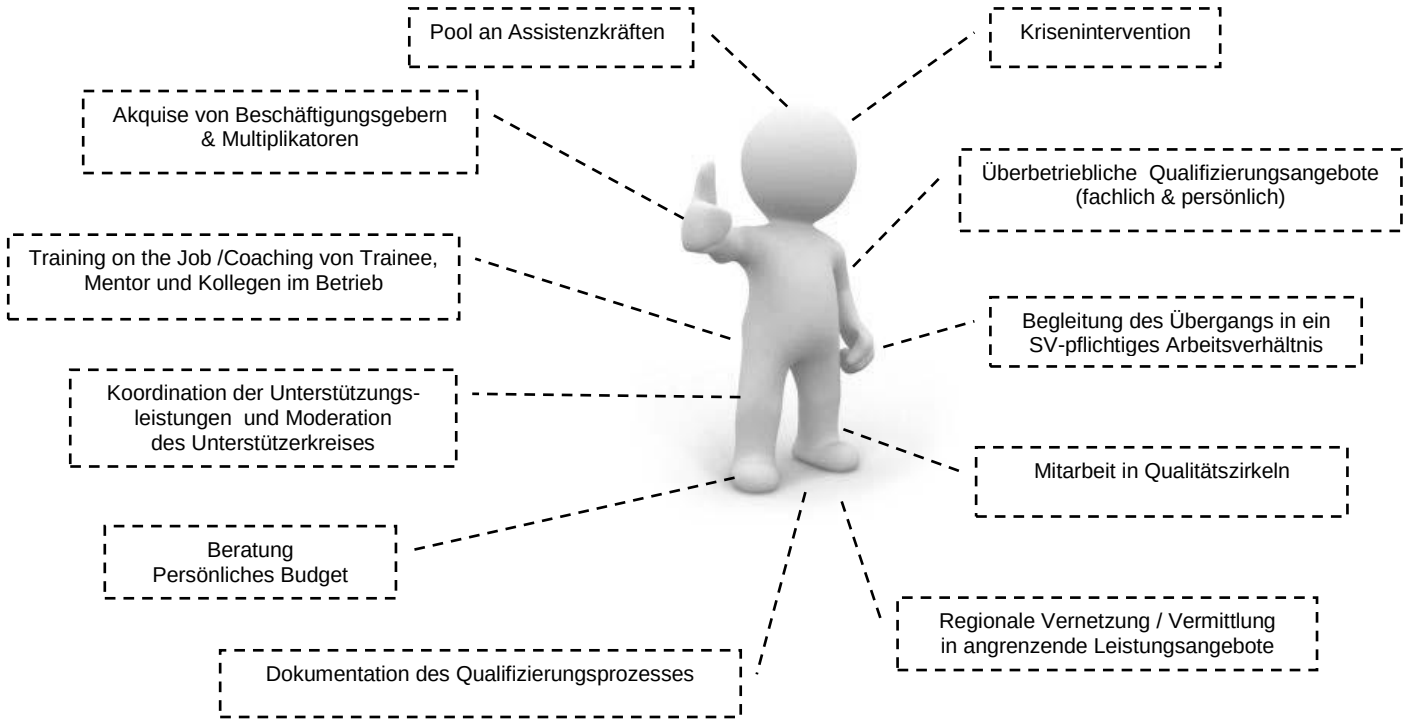
Für das Projekt KompAss wurde eine Impulsförderung bei Aktion Mensch beantragt. Diese Mittel sollen dazu dienen, die Vorlaufkosten bis zur dauerhaften Refinanzierung über das Persönliche Budget zu refinanzieren. Der Hauptanteil entfällt dabei auf die Personalkosten der Leitung und dessen Assistenz. Diese übernehmen in der dreijährigen Anlaufphase des Projektes u. a. folgende Aufgaben:

- Entwicklung von Konzepten und Managementinstrumenten (QM) zur Vorbereitung der Akkreditierung nach AZAV
- Entwicklung eigener lernortübergreifender Qualifizierungsmodule
- Vernetzung mit lokalen Bildungsträgern zur Entwicklung eines breitgefächerten Qualifizierungsangebotes
- Marketing und Vertrieb, Gewinnung von Kunden und Partnerunternehmen
- Planung und Durchführung von Informationsveranstaltungen
- Teamfindung und Personalakquise
- Weiterentwicklung der Zusammenarbeit zwischen GWA und Lebenshilfe

Eine dauerhafte Refinanzierung des Projektes (inkl. Leitung & Overhead) erfolgt ab einer Auslastung von durchschnittlich 35 Nutzern über das Persönliche Budget.

➢ **Welche Dienstleistungen erbringt KompAss?**

KompAss ist zugleich Dienstleister und Makler beruflicher Teilhabeleistungen. In Kooperation mit der GWA werden u. a. folgende Leistungen erbracht. Die Gewichtung der jeweiligen Leistungen variiert entsprechend der individuellen Kundenbedürfnisse.



- **Wie kann man sich ein Praxisbeispiel vorstellen?**

  Fiktives Beispiel: Herr M. ist 22 Jahre alt und Asperger-Autist. Laut Gutachten der Agentur für Arbeit (in Folge zahlreicher Maßnahmeabbrüche) bekommt Herr M. eine Werkstattempfehlung. Aufgrund seiner Behinderung arbeitet er nicht gerne in Gruppen und meidet Stresssituationen. Weiterhin kann er nicht ganztags arbeiten. Herr M. wünscht sich einen Arbeitsplatz mit wiederkehrenden Routinen ohne Termindruck. Er arbeitet gerne am PC, kommt gerne in Kontakt mit einzelnen Menschen (keine Gruppen).

  Herr M. könnte beispielsweise in ein örtliches Seniorenheim vermittelt werden. Durch die Anerkennung als sonstige Beschäftigungsstätte ist Herr M. ggü. anderen WfbM-Beschäftigten gleichgestellt. Im Seniorenheim hat er einen festen Stundenplan und arbeitet anteilig in der Verwaltung (Botengänge), in der Cafeteria (Bedienung) und assistiert einzelnen Bewohnern bei der Alltagsgestaltung (z. B. Spaziergänge). Unterstütz wird Herr M. durch einen ehemaligen Therapeuten und Mitarbeiter der Lebenshilfe über das Persönliche Budget. Unterstützungsleistungen umfassen dabei insbesondere der Umgang mit Krisen (Tod von Bewohnern), Konflikten (Team) sowie gezielte Qualifizierungsangebote. Einmal die Woche besucht Herr M. einen Computerkurs (Office) bei der örtlichen Volkshochschule. Außerdem zwei Kompaktseminare „Techniken zur Stressbewältigung“ und „Konflikte erfolgreich lösen“ bei der GWA. Anfänglich wird Herr M. hierzu von einem ehrenamtlichen Mitarbeiter der Lebenshilfe begleitet. In regelmäßigen Abständen trifft sich der sog. Unterstützerkries von Herrn M. Hierzu zählen sein ehemaliger Therapeut, der Joblotse der Lebenshilfe, seine Mutter sowie die Mentorin im Betrieb. Gemeinsam mit Herrn M. werden die vereinbarten Maßnahmen zu Erreichung der Teilhabeziele ausgewertet und bei Bedarf entsprechend korrigiert. Gemeinsames Ziel ist dabei der Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Hierzu werden vor Beginn der Zusammenarbeit fachliche und persönliche Ziele vereinbart und mit Erreichungsgraden hinterlegt. Sobald alle Ziele erreicht sind, erhält Herr M. einen Arbeitsvertrag im Altenheim.

5 Fazit

Das Konzept von *KompAss* ist ein wichtiger Baustein in der beruflichen Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Landkreis Waldshut. Besonderes Potenzial liegt in der motivations- und neigungsorientierten Form des personenzentrierten Qualifizierungsansatzes. Unsere Trainees werden individuell nach ihren beruflichen Qualifikationen, Fähigkeiten, Interessen und Leistungsvermögen eingesetzt und sollen in die Lage versetzt werden, eigene Karrierepläne zu formulieren und zu verwirklichen.

„Gewinne inklusive!“ Das *KompAss*-Prinzip harmonisiert die Interessen aller Akteure in der Sozialwirtschaft.

- **Menschen mit Behinderung** werden auf passgenaue Arbeitsplätze niedrigschwellig vermittelt und gestalten über das Persönliche Budget ihr individuelles Teilhabesetting. Ein durchlässiger und modularer Qualifizierungsansatz ermöglicht lebenslanges Lernen. Die angestrebte Zertifizierung des Qualifizierungserfolges durch IHK/HWK ermöglicht die Anschlussfähigkeit der Qualifikation im Zuge der Erwerbsbiografie.
- **Unternehmen** erfahren eine Entlastung ihrer Fachkräfte und erhalten ein Differenzierungsmerkmal durch soziales Engagement. Dabei leisten Menschen mit Behinderung einen wertschöpfenden Beitrag auf Nischenarbeitsplätzen in den Produktions- und Dienstleistungsprozessen.
- **Leistungsträger** erweitern durch den Einsatz Persönlicher Budgets die regionalen Möglichkeiten beruflicher Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Der personenzentrierte Ansatz ermöglicht zudem eine dynamische, effiziente und effektive Leistungserbringung, die sich stets an den individuellen Bedarfen orientiert. Hierzu werden keine Doppelstrukturen geschaffen sondern vorhandene Angebote und Anbieter miteinander vernetzt.
- **Bürgerinnen und Bürger,** ob als Betroffene, Angehörige, Nachbarn, Freunde oder Kollegen werden als Gestalter und Akteure beteiligt und engagieren sich gemeinsam für die Vision des Inklusionsgedankens im Landkreis Waldshut.

Inklusionskompetenz ist für uns Merkmal einer demografiefesten Gesellschaft. Sie verändert Perspektiven und konzentriert sich auf die positiven Aspekte von Vielfalt. Auf dem Weg zur „Barrierefreiheit“ schärft sich dabei der Blick auf die Stärken, Interessen, Neigungen und Potentiale des Einzelnen und setzt diese nachhaltig ein für eine Gesellschaft des langen Lebens.

6 Literaturverzeichnis

- **BASENER, D./HÄUßLER, S. 2008:** Bamberg bewegt. Integration in den Arbeitsmarkt: Eine Region wird aktiv. Hamburg.
- **BIELEFELD, H. 2006:** Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenkonvention. Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin.
- **BIERMANN, H. 2008**: Pädagogik der beruflichen Rehabilitation. Eine Einführung. Stuttgart.
- **BOBAN, I./HINZ, A. 2005:** Persönliche Zukunftsplanung mit Unterstützerkreisen – ein Ansatz auch für das Leben mit Unterstützung in der Arbeitswelt. Erschienen in BIEKER, R. 2005 (HRSG.) Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. S. 133 – 145. Stuttgart.
- **DOOSE, S. 2007:** Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Integrationsfachdienste und Werkstätten für behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs und Verlaufsstudie. Marburg.
- **EICHNER, K 2007:** Sozialraumorientierung – Integration durch Patenschaft. Das Bamberger Modell. In: BUNDESVEREINIGUNG LEBENSHILFE FÜR MENSCHEN MIT EINER GEISTIGEN BEHINDERUNG E. V. 2006: WFBM Handbuch 1, 15. Ergänzungslieferung 2007. Marburg.
- **GÖLTZ, B. 2008:** Persönliches Budget – wie rechnet sich das? Lösungen aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Berlin.
- **GREIF, R.; SCHÄFFLER, F.; JUNGNICKEL, M. 2008:** Inklusion. Teil 1: Virtuelle Werkstätten - Integrationsbetriebe - Kompetenzbausteine. contec Arbeitshilfe. Bochum, Kornwestheim.
- **KVJS 2011:** Kommunalverband Jugend und Soziales Baden-Württemberg. Behindertenhilfe-Service - Persönliches Budget für Menschen mit Behinderung. Leitfaden ür die Sozialhilfepraxis. Stuttgart.
- **LACHWITZ, K. 2010:** Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung. Erschienen in: RECHTSDIENST DER LEBENSHILFE, Ausgabe 1/2010. S. 1-6. Marburg.
- **LRA WALDSHUT 2010:** Teilhabeplan. Teilhabeplan für Menschen mit wesentlicher geistiger, körperlicher und mehrfacher Behinderung im Landkreis Waldshut. Waldshut.
- **Perspektive 2025:** Fachkräfte für Deutschland. Bundesagentur für Arbeit 2011, www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf
- **PETERS, A./KRÖSELBERG, M./SCHÄFFLER, F. 2009:** Virtuelle Werkstätten. Hilfen nach Maß für Menschen mit Behinderung. Handbuch Sozialmanagement. Raabe Verlag. Berlin.
- **SCHÄFFLER, F. 2011: WfbM 2.0** - Die Netzwerkstrategie für nachhaltiges Unternehmertum. In: conZepte, 03/2011, Berlin
- **TRENK-HINTERBERGER, P. 2012:** Die Bedeutung des Art. 27 BRK für das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben. Rechtsdienst der Lebenshilfe 01/2012