

KONZEPTION

TEILHABE AM ARBEITSLEBEN IN
WERKSTÄTTEN FÜR BEHINDERTE
MENSCHEN

Februar 2020

Inhalt

1. Einleitung	4	5.3 Räumliche Ausstattung	20
2. Die GPS als Träger	5	5.4 Qualitätsmanagement (QM)	21
2.1 Leitbild der GPS	5	5.5 Fahrdienst	21
2.2 Qualitätspolitik der GPS	6	6. Personal in der Werkstatt für behinderte Menschen	22
2.3 Leitsätze für den Geschäftsbereich Bildung, Arbeit, Teilhabe	7	6.1. Werkstattleitung	22
2.4 Organigramm der GPS	8	6.2. Fachkräfte	22
2.5 Organigramm des Geschäftsbereiches Bildung, Arbeit, Teilhabe	10	6.3. Bereichsleitung	23
2.6 Standorte der Werkstätten	11	6.4. Sozialdienst	23
3. Arbeit und Tagesstruktur in der Werkstatt	12	6.5. Übergreifender Fachdienst	24
3.1. Personenkreis	12	6.6. Arbeits- und Gesundheitsschutz	24
3.2. Angebote in der Werkstatt für behinderte Menschen	12	7. Übergänge	26
3.2.1. Tagesförderstätte	12	7.1 Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	26
3.2.2. Arbeitsgruppe in der Werkstatt	13	7.2. Budget für Arbeit	26
3.2.3. Zusammenführung Tagesförderstätte und Arbeitsbereich	13	7.3 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen als integratives Modell	27
3.2.4. Betriebsintegrierte Arbeitsgruppen (BiAG)	13	7.4 Übergänge in die Altersrente	27
3.2.5. Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAP)	13	7.4.1 Tagesstätte für Senioren mit geistiger Behinderung	27
3.3. Arbeitsbegleitende Angebote	14	7.5 Sozialpsychiatrische Tagesstätte	28
3.4. Teilhabe und Qualifizierung	15	8. Ausblick:	28
3.5. Teilhabe und Interessenvertretung	17	Impressum	32
3.5.1. Werkstatttrat	17		
3.5.2 Frauenbeauftragte in der WfbM	17		
4. Vernetzung	18		
4.1 Vernetzung auf dem regionalen Arbeitsmarkt	18		
4.2 Vernetzung in der Region	19		
4.3 Zusammenarbeit in fachbezogenen Netzwerken	19		
5. Organisation	20		
5.1 Platzzahl	20		
5.2 Teilzeit	20		

1. Einleitung

Teilhabe am Arbeitsleben ist wie kaum ein anderer Gesellschaftsbereich bedeutsam wie prägend für die Identität und das Bewusstsein eines jeden Mitglieds unserer Gesellschaft. Arbeit dient der Existenzsicherung und erfüllt darüber hinaus die sozialen Bedürfnisse des Einzelnen. Arbeit stärkt das Selbstwertgefühl und die Unabhängigkeit des Einzelnen.

Die GPS Werkstätten begleiten Menschen mit Behinderung als einer der größten Anbieter der Region in ihrem Arbeitsleben kompetent seit über 50 Jahren. Zu Beginn wurden Werkstätten als Orte der Fürsorge gesehen, mittlerweile liegt der Fokus bei der Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung. Werkstätten fungieren somit als Wegbereiter und unterliegen einem stetigen Wandel. Aktuell prägt das Bundesteilhabegesetz (BTHG), unter Einfluss der ICF¹, die weitere Entwicklung der Eingliederungshilfe. Ein Schwerpunkt liegt bei der Teilhabe für Menschen mit Behinderungen: **der individuelle Bedarf des Klienten steht im Mittelpunkt.**

Die GPS Werkstätten stellen Unterstützungsleistungen und Strukturen bereit, die Möglichkeiten der Teilhabe bieten und selbstbestimmt genutzt werden können. Die Leistungsvereinbarung der GPS Wilhelmshaven mit dem Land Niedersachsen basiert auf den Leistungstypen Werkstatt für behinderte Menschen und Tagesförderstätte. Hierbei geht es nicht unbedingt um die Überwindung der eigenen Behinderung² und der damit verbundenen Einschränkung, sondern die Anpassung der umgebenden Systeme an die Einschränkung, soweit dieses möglich ist.

Die GPS Werkstätten bieten viele Möglichkeiten – und hohe persönliche Wertschätzung. Die individuellen, sozialen und beruflichen Ressourcen und Kompetenzen der Menschen mit Behinderung werden in unseren Werkstätten berücksichtigt und weiterentwickelt. Bei der Werkstattbeschäftigung dient Arbeit als Mittel der Rehabilitation.

Menschen mit Behinderung entwickeln sich im Laufe ihres Arbeitslebens. Hierzu halten die Werkstätten der GPS unterschiedliche Teilhabekonzepte vor. Ein Übergang von einem Teilhabekonzept in ein anderes ist jederzeit möglich und wird entsprechend dem individuellen Bedarf und den persönlichen Zielen des Menschen mit Behinderung angepasst. Die Werkstätten verfügen über ein breites Angebot an Arbeitsplätzen, um Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit, Entwicklungsmöglichkeit sowie Eignung und Neigung der Menschen mit Behinderung soweit wie möglich Rechnung zu tragen.

Die GPS Werkstätten verbinden die Teilhabe am Arbeitsleben mit der Anschlussmöglichkeit zum allgemeinen Arbeitsmarkt und wirken aktiv bei der Gestaltung eines zukünftig inklusiven Arbeitsmarktes mit.

¹ ICF = Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit

² Der Begriff „Behinderung“ unterliegt einem Wandel durch das BTHG. Die in § 118 SGB IX (neu) abgebildeten Kriterien der ICF stellen die Behinderung in den Kontext der Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren neu auf. Die Teilhabeeinschränkungen stehen gemäß der Orientierung an der ICF im Kontext des BTHGs im Vordergrund und lösen den Begriff der Behinderung ab.

2. Die GPS als Träger

Die GPS wurde 1968 u. a. von ihrem Hauptgesellschafter, dem Paritätischen Wohlfahrtsverband Niedersachsen e. V., gegründet.

Die im Gesellschaftervertrag festgelegten Aufgaben umfassen im Wesentlichen die Förderung der Hilfe für Menschen mit Behinderung und von Behinderung bedrohter Menschen, der Berufsbildung, der Kinder- und Jugendhilfe, der Altenhilfe, des Wohlfahrtswesens, die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements zu Gunsten gemeinnütziger, mildtätiger und kirchlicher Zwecke sowie die selbstlose Unterstützung von Personen, die infolge ihres körperlichen, geistigen oder seelischen Zustandes auf die Hilfe anderer angewiesen sind.

Die Einrichtungen der GPS befinden sich an über 60 Standorten in der Stadt Wilhelmshaven und den Landkreisen Friesland, Ammerland und Wittmund. In den Landkreisen Ammerland, Friesland und der Stadt Wilhelmshaven werden im Rahmen der Eingliederungshilfe, der Jugendhilfe und der Hilfe für ältere Menschen derzeit Einrichtungen und Dienste an über 60 Standorten von der GPS betrieben.

Zurzeit begleiten über 1.200 qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ca. 3.000 Menschen. Somit ist die GPS der größte regionale Träger in diesem Sektor.

Durch die enge Vernetzung innerhalb der gesamten gemeinnützigen Gesellschaft ist ein weit gefächertes interdisziplinäres Fachwissen vorhanden, das in Form von Beratung und Unterstützung aus allen Bereichen im Sinne der Beschäftigten genutzt wird.

2.1 Leitbild der GPS³

Im Leitbild sind das Selbstverständnis und die verbindlichen Grundüberzeugungen der GPS dargelegt.

Es ist geprägt von der Vision einer inklusiven Gesellschaft. Entsprechend wurden Mitarbeiter, Klientenvertreter, Angehörige, Ehrenamtliche aktiv in den Entwicklungsprozess des Leitbilds mit einbezogen.

gemeinsam unterstützen
Unser Leitbild.

<p>Wir achten die Würde, die Persönlichkeit und die Einzigartigkeit jedes Menschen.</p> <p>Unsere Arbeit bereichert die Gesellschaft. Das zeigen wir gerne in der Öffentlichkeit.</p>	<p>Wir lassen uns von der Vision einer bunten, vielfältigen Gesellschaft leiten. Jede und jeder ist willkommen. Gemeinsam arbeiten wir an der Gestaltung einer inklusiven Zukunft.</p> <p>Die GPS ist ein gemeinnütziges Dienstleistungs-Unternehmen. Wir verfügen über einen reichen Erfahrungsschatz, um Menschen mit Unterstützungsbedarf zu begleiten.</p>	<p>Wir hören aufmerksam zu und finden Mittel und Wege, uns gut zu verständigen – auch bei sprachlichen Schwierigkeiten.</p> <p>Wir sorgen für gute Arbeitsbedingungen. Es ist uns sehr wichtig, die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten.</p>
<p>Wir setzen unsere Geld-Mittel zielgerichtet, sorgsam und nachhaltig ein.</p>	<p>Dieses Leitbild ist der Wegweiser für alle Mitarbeiter/innen der GPS. Darin sind unsere Haltung und unsere Überzeugungen beschrieben.</p>	<p>Wir überprüfen unsere Arbeit. Wir entwickeln uns und unsere Angebote weiter. Dabei beteiligen wir die Menschen vor Ort. Wir sorgen für Wahl-Möglichkeiten.</p>
<p>Wir bieten für den Einzelnen Schutz und Förder-Möglichkeiten. Wer viel oder dauerhaft Hilfe braucht, kann von uns ein Leben lang begleitet werden.</p>	<p>Wir setzen uns für eine gleichberechtigte, barrierefreie Teilhabe aller Menschen ein. Wir setzen uns zugleich für rechtliche und finanzielle Regelungen ein, die das ermöglichen.</p>	<p>Wir stärken die Menschen, damit sie ihren Willen und ihre Bedürfnisse selbst vertreten können.</p>
<p>Wir sorgen für Information, Austausch und Beratung auf allen Ebenen der GPS. Angehörige und rechtliche Betreuer beziehen wir aktiv mit ein. Dabei ist uns die Beachtung der Privat-Sphäre wichtig.</p>	<p>Wir haben viel Fach-Kompetenz. Wir lernen gerne dazu. Wir teilen unser Wissen untereinander. Wir geben unser Wissen gerne weiter.</p>	<p>Wir reden freundlich, klar und auf gleicher Augenhöhe miteinander. Wir respektieren andere Meinungen – auch bei Auseinandersetzungen und Konflikten.</p>
<p>Wir arbeiten gerne zusammen. Wir achten dabei auf unsere Kräfte und unsere Grenzen.</p>	<p>Wir arbeiten mit Herz und Verstand. Gemeinsam suchen wir für jeden einzelnen Menschen nach einer passenden und verlässlichen Unterstützung.</p>	<p>Wir sind gastfreundlich zu den Menschen in der Nachbarschaft. Wir vernetzen uns mit Partnern in der Region. Wir fördern ehrenamtliche Mitarbeit.</p>

© Gemeinnütziges Leitbild der Paritätischen Sozialarbeit e.V. Wilhelmshaven, 23. März 2011, Markgraf-Platz, Geschäftsfiliale

³ letzte Seite des Heftes.

2.2 Qualitätspolitik der GPS

Menschen individuell fördern und unterstützen

In den Einrichtungen und Diensten der GPS steht der einzelnen Mensch mit seinen Ressourcen, seinen Bedürfnissen und Fähigkeiten im Mittelpunkt.

Die Strukturen und Prozesse der unterschiedlichen Dienstleistungen werden so gestaltet, dass die Entfaltung der individuellen Persönlichkeit ermöglicht und gefördert wird.

Alle Dienstleistungen tragen dazu bei, dass die Menschen ermutigt und gestärkt werden, ihre Anliegen selbst zu vertreten.

Sicher und gesund zusammen arbeiten

Die Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource in allen Arbeitsfeldern der GPS. Ihre Motivation ihr Wohlbefinden, ihre Sicherheit und ihre Gesundheit haben darum höchste Wichtigkeit bei der Gestaltung von Aufgaben und Arbeitsumgebungen.

Wir tun alles dafür, Berufskrankheiten, Arbeitsunfälle sowie arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden.

Neben den bekannten erforderlichen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes tragen dazu Strukturen und Prozesse bei, die eine möglichst reibungslose inhaltsreiche und wertschätzende Kommunikation, eine gute wechselseitige Nutzung von Wissen und Fähigkeiten sowie gute Angebote zur Weiterentwicklung und zur persönlichen Weiterentwicklung sicher stellen.

An einer inklusiven Gesellschaft mitwirken

Gemäß Ihrem Leitbild richtet die GPS ihre Dienstleistungen auf die aktive Beteiligung an der Gestaltung einer inklusiven Zukunft aus. Hierbei haben die Vernetzung mit Kooperationspartnern und die Sozialraumorientierung einen großen Stellenwert. Durch unsere breit aufgestellte Beteiligung in regionalen und überregionalen Gremien setzen wir uns für die notwendigen gesetzlichen Rahmenbedingungen ein

Für die Qualität der Arbeit sind politisch gewollte und gesellschaftlich anerkannte Grundwerte wie die umfassende Teilhabe, das Wunsch- und Wahlrecht der Klienten, Inklusion und Barrierefreiheit maßgeblich.

Wir achten die Würde, die Persönlichkeit und die Einzigartigkeit jedes Menschen.

Wir arbeiten mit Herz und Verstand.
Gemeinsam suchen wir für jeden einzelnen Menschen nach einer passenden und verlässlichen Unterstützung.

Wir bieten für den Einzelnen Schutz und Förder-Möglichkeiten.
Wer viel oder dauerhaft Hilfe braucht, kann von uns ein Leben lang begleitet werden.

Wir stärken die Menschen, damit sie ihren Willen und ihre Bedürfnisse selbst vertreten können.

Wir arbeiten gerne zusammen.
Wir achten dabei auf unsere Kräfte und unsere Grenzen.

Wir sorgen für gute Arbeits-Bedingungen.
Es ist uns sehr wichtig, die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten.

Wir haben viel Fach-Kompetenz.
Wir lernen gerne dazu.
Wir teilen unser Wissen untereinander.
Wir geben unser Wissen gerne weiter.

Wir reden freundlich, klar und auf gleicher Augenhöhe miteinander.
Wir respektieren andere Meinungen – auch bei Auseinandersetzungen und Konflikten.

Wir sorgen für Information, Austausch und Beratung auf allen Ebenen der GPS.

Wir setzen uns für eine gleichberechtigte, barrierefreie Teilhabe aller Menschen ein.
Wir setzen uns zugleich für rechtliche und finanzielle Regelungen ein, die das ermöglichen.

Wir sind gastfreundlich zu den Menschen in der Nachbarschaft.
Wir vernetzen uns mit Partnern in der Region.
Wir fördern ehrenamtliche Mitarbeit.

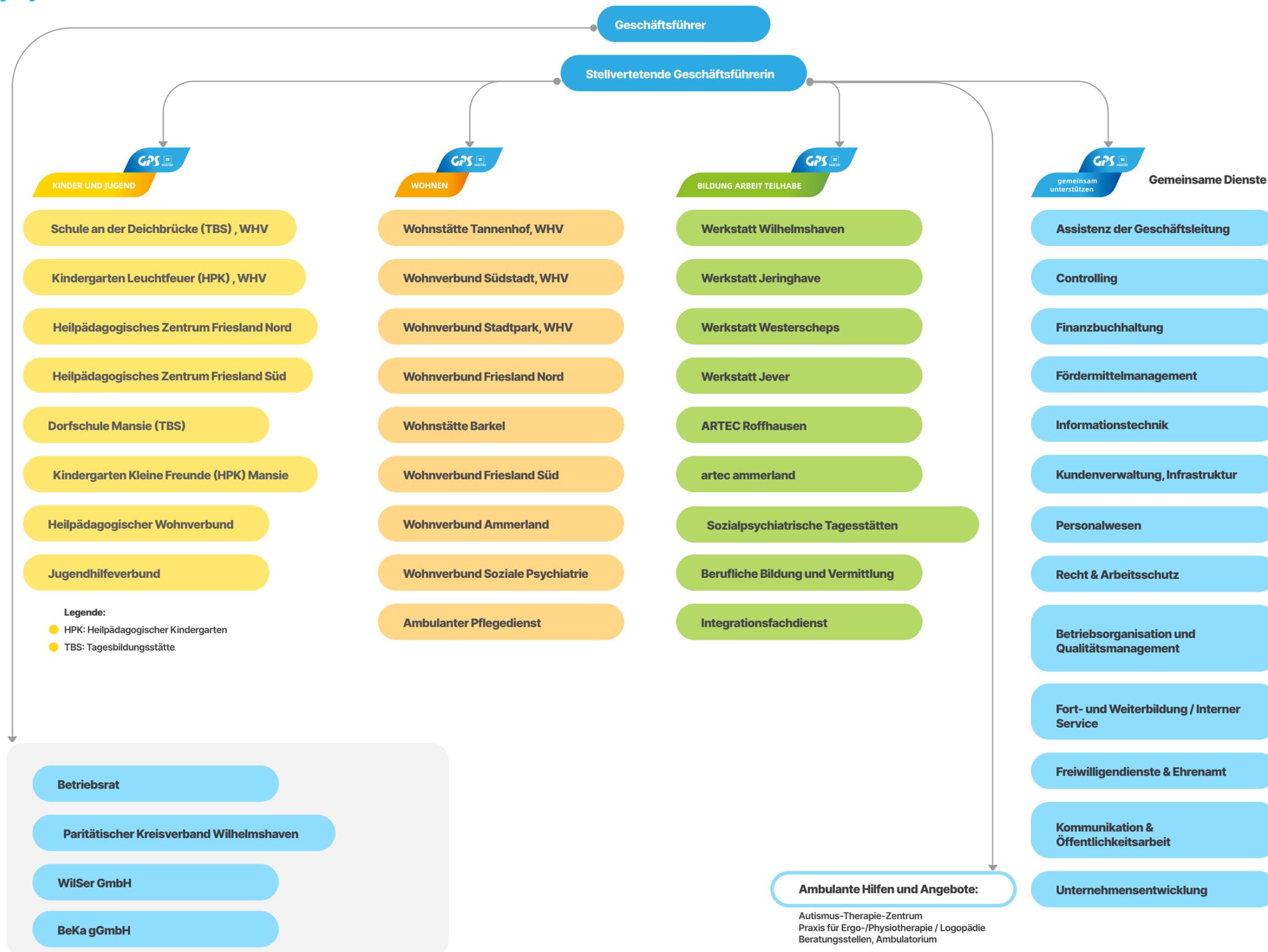
Wir überprüfen unsere Arbeit.
Wir entwickeln uns und unsere Angebote weiter.
Dabei beteiligen wir die Menschen vor Ort.
Wir sorgen für Wahl-Möglichkeiten.

2.3 Leitsätze für den Geschäftsbereich Bildung, Arbeit, Teilhabe

Auf der Basis des Leitbildes sind für den Geschäftsbereich Leitsätze formuliert worden. In den Leitsätzen finden sich die Grundsätze zum Organisationszweck des Geschäftsbereiches sowie daraus resultierende Verpflichtungen.

1. Wir bieten Menschen mit Unterstützungsbedarf vielfältige Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur sozialen Teilhabe an.
2. Unser Ziel ist es, dass jeder Mensch den am besten passenden Arbeitsplatz erhält.
3. Unsere Angebote gestalten wir personenzentriert. Wir achten und berücksichtigen individuelle Bedürfnisse, Fähigkeiten und Wünsche.
4. Unsere Leistungen umfassen berufliche Orientierung, berufliche Bildung, Qualifizierung, dauerhafte Beschäftigung im Arbeitsbereich und soziale Teilhabe.
5. Allen Beschäftigten wird eine über den Tag verteilte Tätigkeit angeboten, damit leisten sie ihren Beitrag für eine angemessene Lohnzahlung.
6. Wir unterstützen bei der Vermittlung in ein betriebliches Arbeits- und Ausbildungsverhältnis.
7. Wir berücksichtigen die Interessen und Wünsche der TeilnehmerInnen und Beschäftigten der AuftraggeberInnen, der Angehörigen und rechtliche BetreuerInnen.
8. Ideen, Wünsche und Anmerkungen aller Interessensgruppen tragen zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess bei.
9. Wir berücksichtigen und stärken die Rechte der TeilnehmerInnen und Beschäftigten in der Mitwirkung und Mitbestimmung. Durch den Werkstattrat, Frauenbeauftragte und SprecherInnen der Maßnahmen und Lehrgänge sorgen wir für Austausch und Zusammenarbeit.
10. Unsere MitarbeiterInnen sind gut ausgebildete Fachkräfte. Sie übernehmen die Anleitung, Förderung und Organisation der Arbeitsabläufe. Das gilt insbesondere auch für die Sicherstellung der Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.
11. Das Verhalten der MitarbeiterInnen gegenüber TeilnehmerInnen und Beschäftigten ist geprägt von einer wertschätzenden und anerkennenden Haltung.
12. Wir verstehen uns als Teil der regionalen Wirtschaftsstruktur und deren Entwicklung. Wir sind aktive Partner im Netzwerk des regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkts. Wir vernetzen uns mit Unternehmen der Region und ermöglichen TeilnehmerInnen und Beschäftigten betriebliche Erprobungen zum Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit Unterstützung in Betrieben der Region.

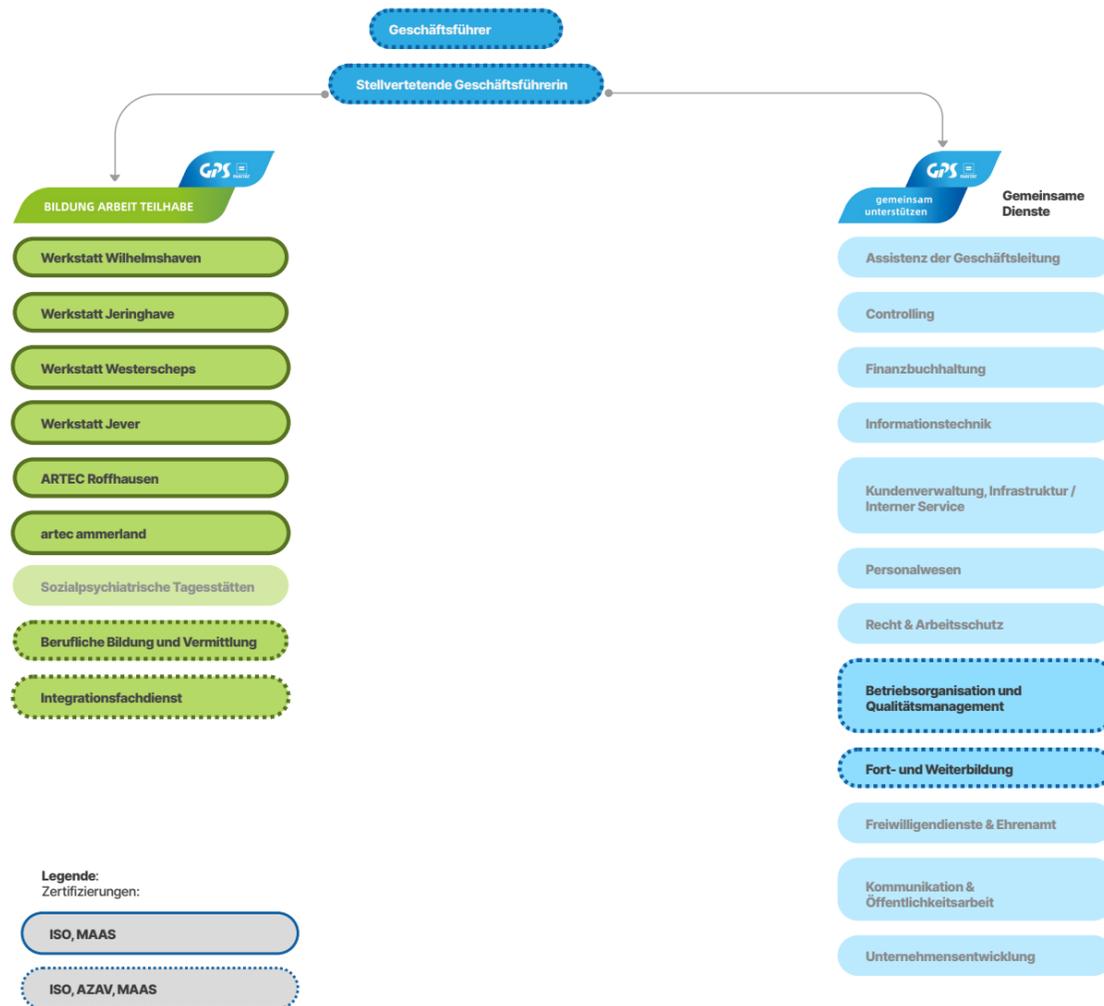
2.4 Organigramm der GPS



2.5 Organigramm des Geschäftsbereiches Bildung, Arbeit, Teilhabe

Die Werkstätten der GPS verteilen sich auf die Stadt Wilhelmshaven sowie die Landkreise Friesland (Jever, Roffhausen, Jeringhave) und Ammerland (Liethe bei Rastede, Edeweicht, Westerscheps) und bilden einen Werkstättenverbund.

Hier eine Übersicht über die zertifizierten Unternehmensbereiche (nach ISO 9001, AZAV und MAAS-BGW).



2.6 Standorte der Werkstätten

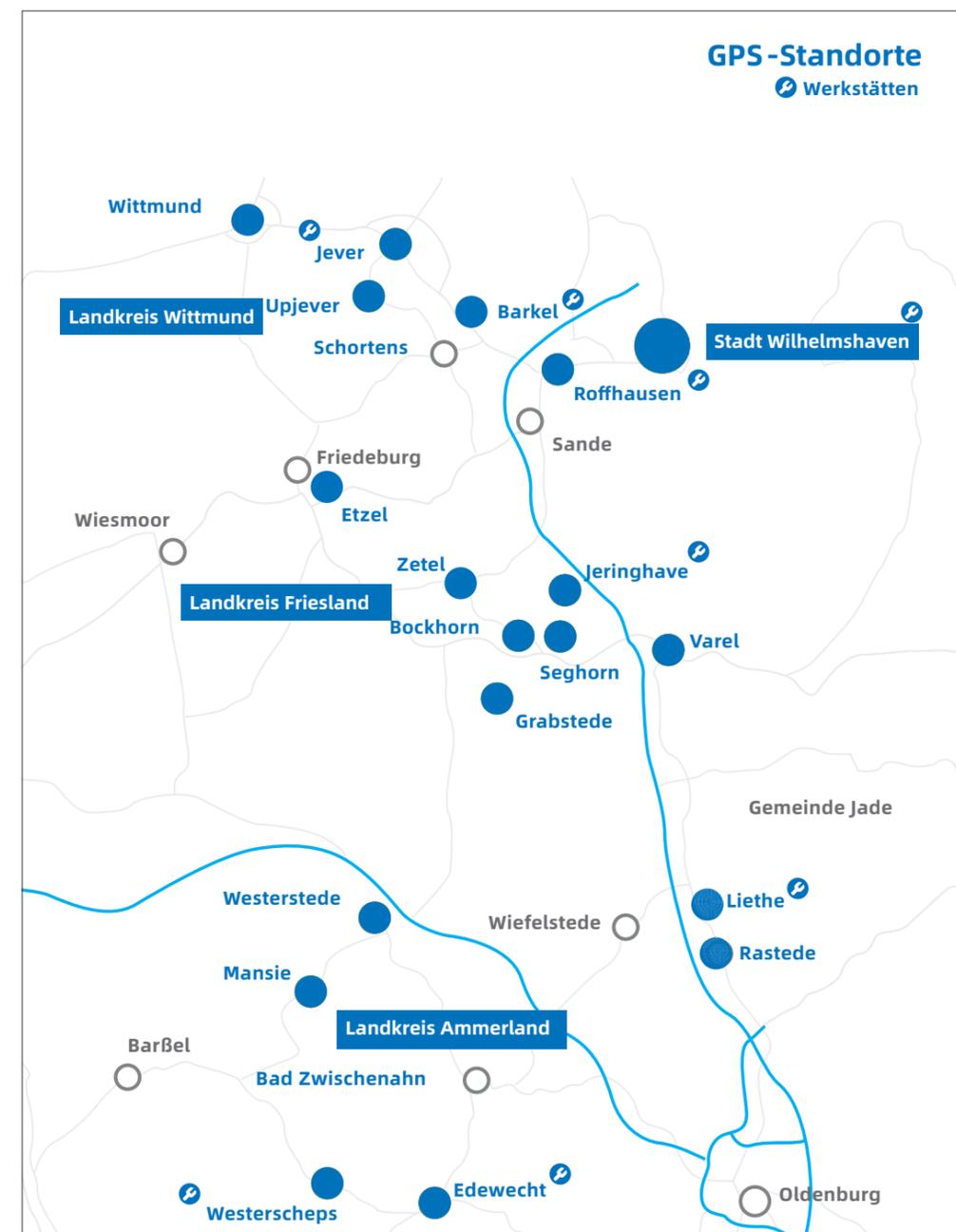
In den Werkstätten werden Menschen mit verschiedenen Teilhabeeinschränkungen wohnortnah beschäftigt.

Werkstätten, genannt Artec² (aus „Arbeit und Technik“) erbringen diese Leistung in der Regel für Menschen mit psychischer Behinderung.

Vier von ihnen bieten im Schwerpunkt für Menschen mit einer geistigen und / oder körperlichen Behinderung berufliche Qualifizierung, Förderung der Persönlichkeit und Arbeit an.¹ Die beiden anderen

¹ Wilhelmshaven, Jever, Jeringhave, Westerscheps

² artec ammerland mit Edeweicht und Liethe, ARTEC Roffhausen



3. Arbeit und Tagesstruktur in der Werkstatt

Werkstätten verfolgen ein umfassendes Teilhabekonzept: Neben der beruflichen Rehabilitation gehören auch Tätigkeiten der sozialen Rehabilitation, sozialpädagogische und sozialbetreuerische Aufgaben zu den Aufgaben einer Werkstatt für behinderte Menschen. In den angegliederten Tagesförderstätten steht die soziale Teilhabe im Vordergrund der Angebote.

Außerdem ist die GPS im Bereich der beruflichen Bildung nach den Vorgaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zertifiziert und hat die Trägerzulassung nach AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung).

3.1. Personenkreis

In einer Werkstatt für behinderte Menschen werden Menschen beschäftigt, die aufgrund ihrer Behinderung einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, in einem Inklusionsbetrieb oder einer Berufsvorbereitung nicht oder noch nicht nachkommen können, jedoch in der Lage sind, ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit zu erbringen (vgl. § 58 Abs. 1 SGB IX).

In den Werkstätten der GPS erhalten Menschen mit verschiedenen Teilhabeeinschränkungen die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Teilhabeleistungen werden ICF bezogen und personenzentriert erbracht.

3.2. Angebote in der Werkstatt für behinderte Menschen

Standortbezogen wird in den Werkstätten ein breites Spektrum an differenzierten Arbeits- und Beschäfti-

3.2.1. Tagesförderstätte

Die Betreuung in der Tagesförderstätte zielt auf Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf und mehrfacher Beeinträchtigung ab, bei denen der Fokus auf die Teilhabe und Entwicklung neuer Interessen, Möglichkeiten und Fertigkeiten sowie auf den Erhalt dieser gerichtet ist.

Dieser Personenkreis ist in der Regel in vielen Lebens-, Wahrnehmungs- und Befindlichkeitserfahrungen eingeschränkt und hat deshalb spezielle Bedürfnisse, die in ihrer Ganzheitlichkeit (psychisch, physisch, geistig und sozial-emotional) wahrzuneh-

Menschen, von denen eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist, deren Ausmaß an Betreuung und Pflege dauerhaft einer Einzelbetreuung bedarf, und Menschen, die kein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeit erbringen können, werden nicht in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt (§ 219 (2) SGB IX).

Neben der Werkstatt für behinderte Menschen steht das Angebot der Tagesförderstätte. Hier werden Menschen mit einem höheren Unterstützungsbedarf begleitet, die die Kriterien für eine Beschäftigung in der Werkstatt für behinderte Menschen nicht (mehr) bzw. noch nicht erfüllen können.

gungsangeboten für Menschen mit unterschiedlichen Leistungsniveaus und Hilfebedarfen bereitgehalten.

men sind. Ganzheitlich bedeutet in diesem Zusammenhang auch, dass in der täglichen Begleitung Pflege, Betreuung und die Förderung der angestrebten Ziele ineinander übergehen, in den Tagesablauf integriert sind und nicht isoliert voneinander gehandhabt werden. In Kleingruppen erhält jeder Klient mithilfe von gezielten Teilhabemaßnahmen ein Angebot, sich gemäß seinen Möglichkeiten zu entwickeln. Mithilfe von Materialien aus dem Arbeitsbereich werden Übergangsanlässe geschaffen, in denen sich jeder Beschäftigte an entsprechenden Arbeiten erproben kann. Um eine zielgerichtete Förderung und einen

Erhalt der Kompetenzen zu erreichen, werden u.a. Qualifizierungseinheiten mit verschiedenen Schwer-

punkten (Sozialkompetenz, Motorik, etc.) eingesetzt.

3.2.2. Arbeitsgruppe in der Werkstatt

Die GPS-Werkstätten bieten den Beschäftigten Arbeitsgruppen mit verschiedenen Schwerpunkten (industrielle Serienfertigung, handwerkliche Fertigung und Dienstleistungen) an. Somit kann eine gezielte personenzentrierte Förderung sichergestellt werden.

Alle Beschäftigten haben grundsätzlich die Möglichkeit, sich ein Tätigkeitsfeld auszuwählen. Über Praktika besteht die Möglichkeit, andere Bereiche kennenzulernen und – auf Wunsch des Beschäftigten – auch den Arbeitsplatz zu wechseln. Hier bietet sich den Beschäftigten, die Chance ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten an neuer Stelle zu erweitern.

3.2.3. Zusammenführung Tagesförderstätte und Arbeitsbereich

Die Zusammenführung von Tagesförderstätte und Arbeitsbereich bietet den betreuten Menschen der Tagesförderstätte einen Rahmen der Begegnungsförderung. Durch die Beteiligung am Arbeitsprozess wird die gegenseitige Akzeptanz gestärkt. Die Beschäftigten aus der Tagesförderstätte werden über das Medium Arbeit als Gruppenmitglied innerhalb der Produktionsgruppe angesehen. Das Interesse

an Unterstützung des Personenkreises mit höheren Hilfebedarfen steigt und entfaltet Potenziale im Hinblick auf das Sozialverhalten der Beschäftigten des Arbeitsbereiches. Weiterhin profitieren Beschäftigte des Arbeitsbereiches von einer Zusammenlegung, indem sie bei Leistungsabbau und evtl. Statuswechsel in der vertrauten Umgebung (Raum, Tagesstruktur) und ihrem Gruppengebilde verbleiben können.

3.2.4. Betriebsintegrierte Arbeitsgruppen (BiAG)

In Kooperation mit kommunalen und regionalen Betrieben sämtlicher Branchen werden Gegebenheiten geschaffen, um Arbeitsgruppen in Unternehmen zu

integrieren. Die Beschäftigten werden durch Fachkräfte im betrieblichen Umfeld begleitet.

3.2.5. Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiAP)

Beschäftigte haben die Möglichkeit, einen Arbeitsplatz in einem Betrieb zu erhalten. In den Betrieben werden sie durch Fachkräfte (Arbeitsbegleiter) unterstützt. In der Regel durchlaufen die Beschäftigten Betriebsbesichtigungen, ggf. Probearbeitstage sowie ein zeitlich befristetes Praktikum, welches in einen Außenarbeitsplatz münden kann.

regelmäßigen Besuchen durch den Arbeitsbegleiter sowie konkreter Anleitung durch eine Fachkraft vor Ort. Im aufnehmenden Betrieb steht dem Beschäftigten ein fester Ansprechpartner zur Seite.

Die Begleitung erfolgt bedarfsorientiert und individuell gestaltet: Das Spektrum bietet die Möglichkeit von

Klienten, die auf einem betriebsintegrierten Arbeitsplatz arbeiten, sind weiterhin Beschäftigte der Werkstatt für behinderte Menschen. Bedarfsbezogen ist ein Übergang in die Werkstatt für behinderte Menschen kurzfristig möglich.

3.3. Arbeitsbegleitende Angebote

Arbeitsbegleitende Angebote dienen der Entwicklung, Erhaltung, Erhöhung und / oder Wiedergewinnung der lebenspraktischen im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit. Darüber hinaus sollen sie die Fähigkeiten zur allgemeinen Lebens- und Freizeitgestaltung erhalten und erhöhen.

Diese Angebote stehen allen Beschäftigten des Arbeitsbereichs einer Werkstatt zur Verfügung und werden von Art und Umfang her entsprechend den ermittelten Interessen und Qualifizierungswün-

schen der Teilnehmer organisiert. Die Maßnahmen finden innerhalb oder außerhalb der Einrichtung statt. Sie können ein wesentlicher Bestandteil der Teilhabepanung sein. Durch ein breites Angebotspektrum sollen die einzelnen Teilnehmer motiviert werden, sich persönliche bzw. berufliche Ziele zu setzen und eigene Lebensentwürfe zu entwickeln. Da die Teilnehmer in den verschiedenen Kursen arbeitsgruppenübergreifend zusammentreffen, findet hierbei häufig ein besseres Kennenlernen der Kollegen und Kolleginnen statt.

Um eine interessante Angebotspalette für die betreuten Mitarbeiter der Werkstatt sicherzustellen, kooperiert die GPS mit verschiedenen regionalen Bildungsträgern. Die Referenten sind Fachleute mit speziellen Qualifizierungen, Gruppenleiter oder Sozialpädagogen. Die Auswahl der Kurse orientiert sich an den Bedarfen und Wünschen der Beschäftigten. Die Planung arbeitsbegleitender Angebote wird mit dem Werkstatttrat abgestimmt. Zu den regelmäßigen Angeboten im Sinne Arbeitsbegleitender Angebote der Einrichtungen gehören:

- » EDV, berufsqualifizierende Angebote und Angebote zur Förderung von Schlüsselkompetenzen (PC-Kurse, Gabelstaplerführerschein, Selbstsicherheitstraining usw.)
- » Musik und kreative Angebote (Trommeln, Malen, Handarbeiten usw.)
- » Sport und Entspannung
- » Lebenspraktische Kenntnisse/Aktivitäten (Kochen, Umgang mit Geld usw.)
- » Kognitives Lernen/Kulturtechniken (Rechnen, Schreiben, Sprachen usw.) .

Die GPS bietet den Beschäftigten und Mitarbeitern ein breites Fortbildungsangebot in den Räumlichkeiten eines eigenen Fortbildungszentrums an.

3.4. Teilhabe und Qualifizierung

In jährlichen Teilhabepanungen wird gemeinsam mit jedem Beschäftigten eine personenzentrierte Teilhabepanung entwickelt, um ein individuelles Beschäftigungs- und Qualifizierungsprofil anzubieten.

Die Planung und Durchführung der Teilhabepanung orientiert sich an den Kompetenzen und Interessen des Beschäftigten. Auf dieser Grundlage wird die Teilhabepanung anhand von differenzierten, teils kleinschrittigen

Maßnahmen vorbereitet und mit dem Beschäftigten durchgeführt. Neben diesen pädagogischen Standards wird ebenso mit weiteren Ansätzen und Methoden gearbeitet. Beispielhaft sind hier folgende Methoden dargestellt:

Qualifizierungseinheiten

Qualifizierungseinheiten (QE) sind kleinschrittig beschriebene und mit umfangreichem Fotomaterial ausgestattete Unterweisungsmaterialien für eine passgenaue und binnendifferenzierte berufliche Bildung. Die Qualifizierungseinheiten werden vom Fachpersonal

der jeweiligen Einrichtung erstellt, von einer übergreifenden Koordination verwaltet und in einer allen Mitarbeitern zugänglichen Datenbank gespeichert. Qualifizierungseinheiten sind dreifach unterteilt in Informationen für die Fachkraft sowie für den Klienten und beinhalten

eine Lernzielkontrolle. In den Qualifizierungseinheiten sind alle Lern und Arbeitsschritte kleinschrittig beschrieben und können nach Bedarf weiter differenziert werden. Die Lernzielkontrolle ermöglicht eine Auswertung und eine Abfrage der Lernergebnisse.

Unterstützte Kommunikation (UK)

Sich mitteilen zu können und sich mit anderen austauschen zu können sind wesentliche menschliche Grundbedürfnisse. Störungen im Bereich der Kommunikationsmöglichkeiten und -fähigkeiten ziehen häufig weitere umfassende

Probleme im sozialen Miteinander und im individuellen Wohlbefinden nach sich. Bei fehlender oder nicht ausreichend vorhandener Lautsprache bietet sich durch die Methode Unterstützte Kommunikation (UK) die Möglichkeit,

alternative Kommunikationsformen zu finden und anzubahnen. Fachdienste und Multiplikatoren vor Ort bieten den Klienten und Fachkräften die Möglichkeit, verschiedene Hilfsmittel einzusetzen.

Qualifizierung zum Handlungsgehilfen

Die Qualifizierung zum Handlungsgehilfen bietet den Beschäftigten eine kammergeprüfte Qualifizierung. Mit der regionalen Handwerkskammer (Gewerke Metall und Holz) sowie der Landwirtschaftskammer vor

Ort (Hauswirtschaft und Garten- und Landschaftsbau) wurden Qualifizierungsrahmenpläne zu diesen Berufsfeldern erarbeitet und abgestimmt.

Leichte Sprache

Teilhabe wird möglich, wenn Barrieren reduziert oder beseitigt sind. Auch Sprache und Texte müssen für alle zugänglich sein, indem sie nach den Regeln der leichten Sprache dargestellt werden. Der Geschäfts-

bereich Bildung Arbeit und Teilhabe hat sich zum Ziel gesetzt, alle Dokumente in leichter Sprache darzustellen.

Persönliche Zukunftsplanung

Die persönliche Zukunftsplanung unterstützt Menschen dabei über ihre Zukunft nachzudenken und sie zu gestalten. Eine Persönliche Zukunftsplanung (PZP) kann sowohl für Menschen mit Behinderungen als auch für Eltern, Familien, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Teams angeboten werden. Wichtig ist, dass die beteiligten Personen die Bereitschaft mitbringen, an einem Veränderungsprozess mitzu-

wirken. Dabei geht es darum, eine eigene Vorstellung von einer guten Zukunft zu entwickeln, sich Ziele zu setzen und diese mit anderen Menschen Schritt für Schritt zu gestalten. Persönliche Zukunftsplanung ist ein gutes Handwerkzeug, um Veränderungen im Leben zu planen und Unterstützung bei diesen Veränderungen zu organisieren.

Deeskalationsmanagement

Die GPS Wilhelmshaven verfügt über ausgebildete Deeskalationstrainer (DS-Trainer), die in einem innerbetrieblichen Arbeitskreis miteinander vernetzt sind. Die Funktion der DS-Trainer ist die Beratung auf allen Ebenen (kollegial und Leitungen) mit dem Ziel, Deeskalation als Grundhaltung zu etablieren.

Dazu gehören:

- » Ein Verständnis für Einflüsse von Rahmenbedingungen (z.B. Umgang miteinander, Kommunikation, Konstellation).
- » Ein Verständnis für emotional gesteuerte Verhaltensweisen (z.B. Entwicklungsstand, Bedürfnisse).
- » Die Fähigkeit, Widerstände zu hinterfragen (z.B. Selbstreflexion, Motivation).
- » Eine grundsätzliche Sensibilisierung für Ursachen von Gewalt und Aggressionen (z.B. Aggressionstheorien).

Damit schaffen wir ein möglichst konfliktfreies Arbeitsumfeld.

Durch den fachlichen Input (z.B. Schulungen, Einzel- fallberatungen, Coaching) wird das Kollegium inspiriert die eigene Arbeitsweise zu reflektieren und die eigene Sichtweise zu erweitern. Dies findet ggf. auch einrichtungsübergreifend (Werkstatt und Wohnen) statt, um einen ganzheitlichen Eindruck verschiedener Lebensbereiche zu erhalten (Synergieeffekt). Das daraus resultierende Ergebnis für die Beschäftigten

ist eine Umgebung, die den eigenen Bedürfnissen und Ansprüchen entspricht, sodass sich kritische Betreuungssituationen reduzieren lassen. Innere Anspannungen können präventiv erkannt werden, sodass der betroffene Mensch lernt, alternative Handlungsstrategien für seine Erregungszustände zu entwickeln und zu nutzen.

3.5. Teilhabe und Interessenvertretung

Ziel des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) ist, die Teilhabe und Personenzentrierung der Beschäftigten in den Mittelpunkt zu rücken. Es gilt, den Wünschen und Zielen der Beschäftigten zu entsprechen und eine aktive Teilhabe zu ermöglichen.

Je mehr die Beschäftigten beteiligt sind, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit für einen gelingenden und erfolgreichen Teilhabeprozess.

3.5.1. Werkstatttrat

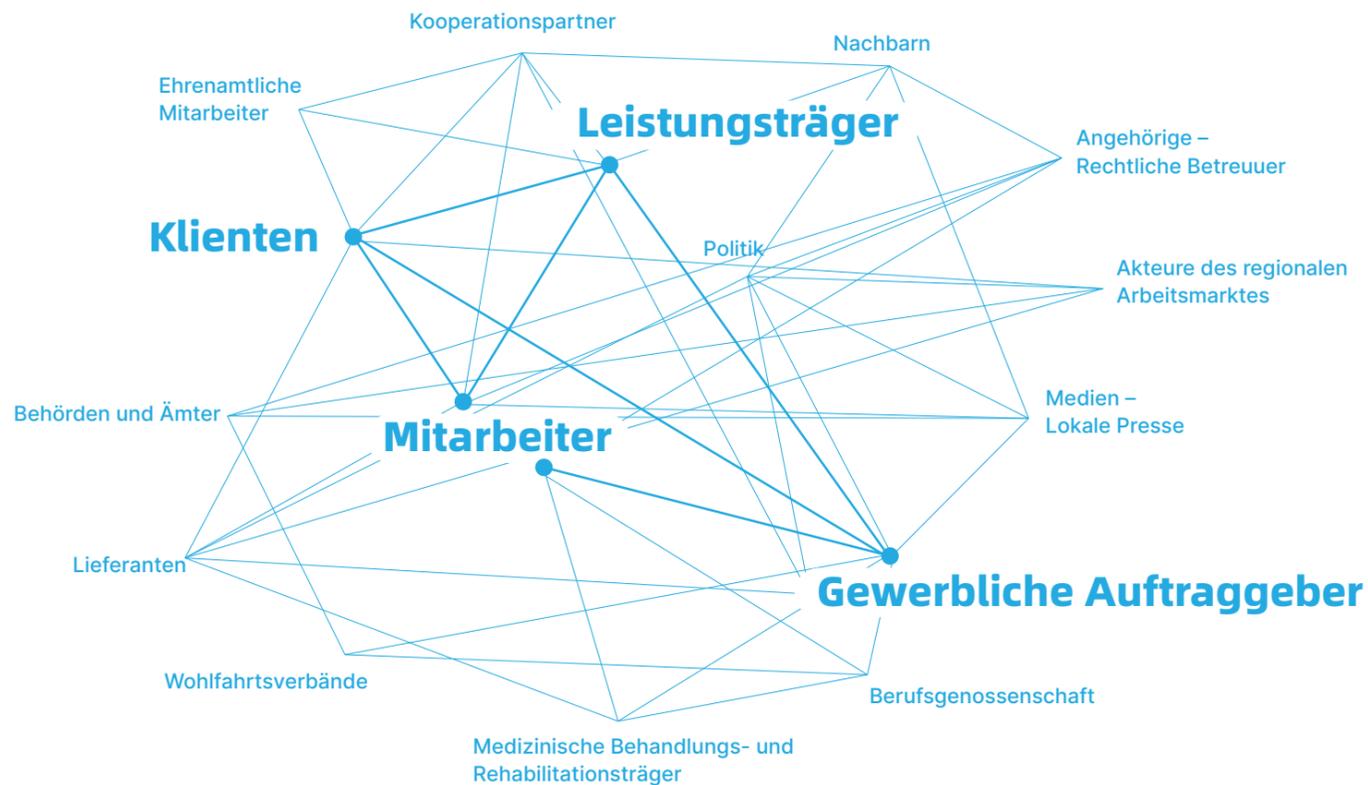
Die Beschäftigten im Arbeitsbereich der Werkstätten haben das Recht auf Mitwirkung und Mitbestimmung in ihren Angelegenheiten durch Werkstattträte. In jedem regionalen Werkstattverbund existiert ein Werk-

statttrat. Die Vorsitzenden dieser regionalen Werkstattträte kommen als Gesamtwerkstatttrat regelmäßig zusammen.

3.5.2 Frauenbeauftragte in der WfbM

Die Frauenbeauftragten vertreten die Interessen der weiblichen Werkstattbeschäftigten gegenüber der Leitung insbesondere in Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung sowie des Schutzes vor

körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung oder Gewalt. In jedem regionalen Werkstattverbund existieren Frauenbeauftragte, aus deren Reihe eine Gesamt-Frauenbeauftragte gewählt wurde.



4. Vernetzung

Zur Verwirklichung eines inklusiven Arbeitsmarktes und zum Abbau von Barrieren ist es notwendig, Netzwerke aufzubauen und zu pflegen. Dies geschieht nicht nur unter dem wirtschaftlichen Aspekt, sondern auch in Bezug auf pädagogische Inhalte.

4.1 Vernetzung auf dem regionalen Arbeitsmarkt

Die Werkstätten der GPS sind ökonomische Geschäftspartner der öffentlichen und privaten Wirtschaft. Sie stehen in enger Kooperation mit Industrie und Handwerk, Handel und Dienstleistung, Wissen-

schaft und Verwaltung und sind deren kompetenter Partner. Diese wirtschaftliche Vernetzung bereichert vielfältig die jetzige und künftige Arbeitswelt.

Das breite Leistungsspektrum des GPS-Werkstättenverbundes bietet externen Auftraggebern vielfältige Möglichkeiten:

- » Beratung und Begleitung der Kunden (von der Auftragsorganisation bis zur zentralen Abrechnung oder durch Synergien bei auftragsbegleitenden Maßnahmen)
- » Serienproduktion für Großkunden nach den Standards der DIN EN ISO 2001-2015
- » Individuelle Fertigung von Spezialaufträgen und kleinen Serien
- » individuelle Dienstleistungen in Betrieben vor Ort

Auf dieser Basis industrieller Leistungsfähigkeit und handwerklicher Kompetenz profitieren nicht nur Menschen mit Beeinträchtigung in unseren Einrichtungen, sondern auch der regionale Arbeitsmarkt. Besonders

deutlich wurde dieser Effekt anhand der bundesweiten SROI-Studie gemacht.

4.2 Vernetzung in der Region

Im gewerblichen Kontext, als Teil des Arbeitsmarktes vor Ort, beteiligen sich die regionalen Werkstätten am kommunalen Alltagsleben und sind ein anerkannter Akteur im

gemeindenahen Sozialraum. Unter dem Motto: „Die Region ist unsere Werkstatt!“ dient der regionale Werkstattverbund als Motor eines inklusiven Arbeitsmarkts, indem er

durch vielfältige Dienstleistungen und unterschiedliche Unterstützungsangebote die Beschäftigten in verschiedensten Formen begleitet.

4.3 Zusammenarbeit in fachbezogenen Netzwerken

Die GPS-Werkstätten arbeiten in übergreifenden Arbeitsgemeinschaften zusammen. Ziele sind der Austausch sowie die gemeinsame Meinungsbildung. Die Verbände dienen ihren Mitgliedern als Berater und Interessenvertretung in allen fachlichen, wirtschaftlichen und politischen Angelegenheiten.

In der regionalen Arbeitsgemeinschaft der Werkstätten Nord-West Niedersachsen (RAG: Werkstatt für behinderte Menschen) haben sich die örtlichen Träger von Werkstätten für Menschen mit Behinderung als Teil der Landesarbeitsgemeinschaft Werkstatt für behinderte Menschen zusammengeschlossen. Die LAG: Werkstatt

für behinderte Menschen ist Mitglied der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen e. V. (LAG FW).

In der BAG:Werkstatt für behinderte Menschen findet ein Zusammenschluss der Träger aller Einrichtungen auf Bundesebene statt.

5. Organisation

Zur erfolgreichen Erbringung der Teilhabeleistungen sind einige organisatorische Rahmenbedingungen Voraussetzung.

5.1 Platzzahl

In den Werkstätten der GPS-Wilhelmshaven werden (entsprechend der Leistungsvereinbarung) bis zu 1.199 Werkstatt-Beschäftigte begleitet.

5.2 Teilzeit

Eine Beschäftigung ist - nach Abstimmung mit dem Leistungsträger - in Teilzeit möglich. Eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden im Arbeitsbereich darf hierbei nicht unterschritten werden.

5.3 Räumliche Ausstattung

Die Werkstätten verfügen über Arbeitsräume, die der Arbeitsstättenverordnung entsprechen. Die Arbeitsräume sind unter Gesichtspunkten pädagogischer Bedarfe sowie produktionsbezogener Abläufe gestaltet. Sie sind flexibel veränderbar. Für die Wahrnehmung der angebotenen arbeitsbegleitenden Maßnahmen stehen zusätzliche Schulungsräume zur Verfügung. Die technische Ausstattung entspricht den Erfordernissen des jeweiligen Arbeitsbereiches. Fachabteilungen, wie z.B. Tischlerei und Metallverarbeitung, benötigen eine erweiterte räumliche Ausstattung,

um komplexe Arbeitsabläufe und Fertigungsprozesse abwickeln zu können. Darüber hinaus stehen mehrere den Bedarfen der Einrichtung entsprechende Sozial- und Gemeinschaftsräume wie Speisesaal, Pflegeräume, Sanitäts- und Bewegungsräume zur Verfügung.

5.4 Qualitätsmanagement (QM)

Qualität spiegelt sich in der Erfüllung von akzeptierten Kundenforderungen wider. Kundenzufriedenheit ist somit der Gradmesser unseres Erfolges.

Damit Qualität bei der GPS kein Zufall ist – sondern erfolgsrelevante Tätigkeiten zu erkennen und messbar zu beeinflussen sind – wurde bei der GPS ein QM-System mit integriertem Arbeitsschutz eingeführt.

Das QM-System mit integriertem Arbeitsschutz wird umfassend praktiziert und ständig verbessert. Es unterliegt einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Die Qualitätsbeauftragte hat zu gewährleisten, dass die erforderlichen QM-Prozesse aufrechterhalten werden, regelmäßig über die Leistungsfähigkeit des QM-Systems und notwendige Verbesserungen zu berichten (z. B. anhand durchgeführter interner Audits) und im Unternehmen das Bewusstsein zur Erfüllung der Kundenanforderungen zu fördern.

Die GPS-Werkstätten sind nach den Vorgaben der DIN EN ISO 9001:2015 und Managementanforderungen der BGW zum Arbeitsschutz (MAAS-BGW) zertifiziert.

Um Teilhabe-Prozesse in der Werkstatt für behinderte Menschen weiter zu entwickeln, beteiligen sich

5.5 Fahrdienst

Den Beschäftigten wird ein Fahrdienst innerhalb des Einzugsgebietes zur Arbeitsstätte angeboten. Alternativ können Beschäftigte den öffentlichen Nah-

verkehr nutzen oder den Arbeitsweg selbstständig bewältigen.

die Werkstätten der GPS am WfbM-Benchmarking „Teilhabe am Arbeitsleben“ der LAG WfbM-Niedersachsen. Beim WfbM-Benchmarking wird auf der Basis wissenschaftlich fundierter Kennzahlen die Qualität der Teilhabe- und Unterstützungsprozesse in Werkstätten für behinderte Menschen systematisch erfasst und GPS-intern und auch trägerübergreifend vergleichbar gemacht.

Die Ergebnisse daraus dienen zum einen zur qualitativen Weiterentwicklung und Steuerung der Prozesse in der jeweiligen WfbM, zum anderen auch zur Grundlage, um in einem offenen und kontinuierlichen Prozess gegenseitig von den Besten zu lernen (Lernpartnerschaften).

Zudem zeigen die Benchmarking-Ergebnisse in ihrer Gesamtheit ein vollständigeres Bild der differenzierten Leistungsangebote der Werkstatt für behinderte Menschen in Niedersachsen und machen die Wirksamkeit des Angebotes Werkstatt deutlich.

6. Personal in der Werkstatt für behinderte Menschen

6.1. Werkstattleitung

Der Werkstattleitung obliegt die Gesamtverantwortung der Einrichtungen. Sie ist damit für die operativen Geschäfte verantwortlich, das heißt für die wirtschaftliche Steuerung der Rehabilitationsleistungen (Belegung, Personal) und

für Fragen der Realisierung und Abwicklung der Produktionsaufträge. Über die alltäglichen Prozesse hinaus sind hier die pädagogische Steuerung und Weiterentwicklung der Arbeit nach den Vorgaben der maßgeblichen Sozialgesetzbücher

und der Konzeptionen sowie, die damit einhergehende, kontinuierliche Weiterentwicklung der Einrichtungen und ihrer Angebote als strategische Aufgaben zu nennen.

6.2. Fachkräfte

Jede Gruppe wird verantwortlich durch eine qualifizierte Fachkraft begleitet und angeleitet. Dieses sind in der Regel Facharbeiter, Gesellen oder Meister mit Berufserfahrung in Industrie und Handwerk, welche zusätzlich über eine sonderpädagogische Zusatzqualifikation (SPZ) verfügen oder als geprüfte „Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung“ (gFAB) qualifiziert sind oder pädagogische Fachkräfte (Heilerziehungspfleger, Ergotherapeuten, Arbeitstherapeuten u.ä.) mit entsprechenden handwerklichen bzw. technischen

Kenntnissen. Im Arbeitsbereich orientiert sich das Verhältnis von Fachkräften zu Beschäftigten an den Vorgaben der WVO.

Zu den Aufgaben der Fachkräfte gehört es u.a., Arbeitsaufträge an die jeweiligen Bedürfnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten anzupassen oder die Beschäftigten durch individuelle Qualifizierung an geforderte Aufgaben heranzuführen. Die durchgeführte Teilhabeplanung wird entsprechend dokumentiert.

Bei erhöhtem pflegerischen oder pädagogischen Mehraufwand in einer Gruppe können zusätzliche Betreuungskräfte (Unterstützungskräfte, Praktikanten, Auszubildende und Helfer im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ)) eingesetzt werden.

In der Tagesförderstätte der Werkstatt wird die Personalausstattung an die Hilfebedarfe der Klienten angepasst. Die hier eingesetzten Fachkräfte haben i. d. R. eine pädagogische bzw. therapeutische Ausbildung z.B. Erzieher, Heilerziehungspfleger, Ergotherapeuten.

6.3. Bereichsleitung

Die Lenkung und Sicherstellung der Produktion sowie der Teilhabe am Arbeitsleben, auch nach betriebswirtschaftlichen und technischen Gesichtspunkten, liegt in der Verantwortung der Bereichsleitung. Diese entspricht den Anforderungen einer modernen Einrichtung der beruflichen Rehabilitation. Die Bereichsleitung agiert im Leitungsteam der Werkstatt und verfügt

über eine Ausbildung im Bereich Handwerk oder Pädagogik. In den zugeordneten Bereichen übernimmt sie, unter Berücksichtigung vorgegebener Gesetze und Qualitätsstandards, die Planung, Koordination und Sicherstellung der verschiedenen Arbeitsabläufe. Eine sach- und fachgerechte Auftragsabwicklung ist dadurch gewährleistet. Arbeitsangebote gilt

es, nach Konzept und Leistungsvereinbarung, für den zugeordneten Bereich weiterzuentwickeln. Ziel ist es, in den Werkstätten über ein möglichst breites Angebot an Arbeitsplätzen zu verfügen, damit entsprechend den unterschiedlichen Bedürfnissen, Interessen und Fähigkeiten der Beschäftigten Arbeit angeboten werden kann.

6.4. Sozialdienst

Der Sozialdienst ist für die pädagogisch-inhaltliche und organisatorische Steuerung und Umsetzung der Teilhabeleistungen verantwortlich. Dazu gehören das Berichts-

wesen, die Dokumentation sowie die Sicherstellung der Einstufungen nach Hilfebedarf und der Kostenanerkennung der Beschäftigten. Die Koordination der Teilhabeplanung

mit den Leistungsträgern steht im Mittelpunkt. Die individuelle Teilhabe und Qualifizierung der Beschäftigten wird mit Hilfe der aktuell vereinbarten Instrumente umgesetzt.

Weitere Aufgaben des Sozialdienstes sind:

- » externe Kontakte zu gesetzlichen Betreuern, Angehörigen
- » Konzeptionelle Weiterentwicklung der Werkstatt für behinderte Menschen
- » Beratung der Fachkräfte (z.B. bei der Teilhabeplanung)
- » Beratung in Krisensituationen
- » Teilnahme am Fachausschuss
- » Planung und Durchführung arbeitsbegleitender Maßnahmen zur Persönlichkeitsförderung und Bildung.

6.5. Übergreifender Fachdienst

Dem übergreifenden Fachdienst des Geschäftsbereiches Bildung, Arbeit und Teilhabe sind mehrere Funktionsrollen zugeordnet:

- » Projekt- und Fallmanagement (BEVIA, Koordination des Sozialdienstes und der REHA-Prozesse)
- » Assistenz des Gesamtwerkstatrates und der Frauenbeauftragten der Werkstatt für behinderte Menschen.
- » Bildungskoordination (Qualifizierungseinheiten, Deeskalation und Persönliche Zukunftsplanung)
- » psychologischer Fachdienst (Benchmark, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Nachsorgeangebote für Mitarbeiter nach Übergriffen)
- » Produktionskoordination.

6.6. Arbeits- und Gesundheitsschutz

In den Werkstätten der GPS ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz ein wichtiges Thema. Als Akteure treten daher folgende Vertreter auf:

Betriebsarzt

Die Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Sie haben insbesondere den Arbeitgeber und die sonst für den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung verantwortlichen Personen zu beraten, insbesondere bei

- » Beratung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
- » arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen
- » der Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit hat gemeinsam mit dem Betriebsarzt bzw. der Betriebsärztin die Aufgabe, den Arbeitgeber in allen Fragen der Sicherheit und

Gesundheit der Beschäftigten zu beraten und zu unterstützen. Darüber hinaus hat sie Unterrichts- und Beratungspflichten gegenüber dem Betriebsrat. Die

Fachkraft für Arbeitssicherheit berät und unterstützt insbesondere zu folgenden Aufgabenkomplexen:

- » Ermitteln und Beurteilen von arbeitsbedingten Unfall- und Gesundheitsgefahren und von Faktoren zur Gesundheitsförderung.
- » Aufrechterhaltung sicherheits-, gesundheits- und menschengerechter Arbeitssysteme und kontinuierliche Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten.
- » Integration von Sicherheit und Gesundheitsschutz in Management und Führung von Prozessen.

Die Fachkraft für Arbeitssicherheit muss hierzu insbesondere präventiv

tätig sein, kooperativ und partizipativ vorgehen, aktiv die erforder-

lichen betrieblichen Aufgaben aufgreifen und konkret helfend lösen.

Sicherheitsbeauftragte

Sicherheitsbeauftragte (SiB) sind fest in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation eingebunden. Sie beraten, vermitteln, schlagen Lösungen vor - und sind dabei stets "ganz nah dran" an der Arbeitssituation ihrer Kolleginnen und Kollegen vor Ort. Sicherheitsbeauftragte sind ein wichtiges Bindeglied zwischen Mitarbeitern,

Vorgesetzten, Fachleuten für den betrieblichen Arbeitsschutz sowie der Unternehmensleitung.

Sie beobachten die betrieblichen Abläufe in ihrer Umgebung und stellen potenzielle Gefahren fest – technische beziehungsweise organisatorische Mängel oder leichtsinniges Verhalten.

Vor allem sollen sie sich bei regelmäßigen Kontrollgängen davon überzeugen, dass die vorgeschriebenen Schutzrichtungen und -ausrüstungen vorhanden und intakt sind.

Ebenso soll eine adäquate Anwendung geschult werden.

7. Übergänge

Im Rahmen der Personenzentrierung steht der Mensch mit Behinderung mit seinen sich verändernden Bedürfnissen im Mittelpunkt. Auf den sich daraus ergebenden Bedarf wurden im Laufe der Jahre aus der Werkstatt heraus unterschiedliche Angebote entwickelt, die im Folgenden beschrieben werden:

7.1 Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die UN Behindertenrechtskonvention verpflichtet in Artikel 27 die Mitgliedsstaaten, für Menschen mit Behinderungen „Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern“. Weiter sind die Mitgliedsstaaten aufgefordert,

„Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.“

Grundlegendes Element des Angebots in einer Werkstatt ist somit eine kontinuierliche Förderung und Hinführung zur Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Im Rahmen des Übergangs (z.B. in Form des Budgets für Arbeit und der BaE Maßnahmen) können bei entsprechendem Bedarf notwendige Unterstützungsleistungen angebahnt, bzw. eine weitere Begleitung durch den Integrationsfachdienst (IFD) vorbereitet werden. Dieser ist in der GPS verankert und kann für die Kontakte zum Integrationsamt in Anspruch genommen werden.

7.2. Budget für Arbeit

Das Budget für Arbeit kann vom Personenkreis der Menschen mit Behinderung, die im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX (Fassung ab 01.01.2018) beschäftigt sind, beantragt werden. Die GPS bietet darüber hinaus Beratungs- und Unterstützungsleistungen in Bezug auf das Budget für Arbeit auch für diejenigen Menschen mit Behinderungen, die grundsätzlich einen Anspruch auf einen Arbeitsplatz im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen (nach den Bestimmungen des § 58 SGB IX – neue

Fassung) haben, jedoch keiner Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschennachgehen oder nachgehen wollen.

Ziel der Leistungen des Budgets für Arbeit ist die dauerhafte Inklusion von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Neben der finanziellen Unterstützung für Arbeitgeber ist die Begleitung und Betreuung am Arbeitsplatz, je nach individuellem Erfordernis, von entscheidender Bedeutung, damit dieser dauerhaft gesichert werden kann.

Im gemeinsamen Hilfeplangespräch mit dem Träger der Eingliederungshilfe, dem Arbeitgeber, dem potenziellen Budgetnehmer und ggf. dem rechtlichen Vertreter, werden die Rahmenbedingungen (Art und Umfang der Begleitung und Unterstützung sowie Lohnkostenzuschuss) festgelegt.

Nach erfolgreicher Hilfeplankonferenz wird ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitsvertrag zwischen dem Unternehmen und dem Budgetnehmer geschlossen.

7.3 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen als integratives Modell

Ein weiteres Angebot der GPS ist die Ausbildung zum Fachpraktiker/in im Gartenbau und Fachpraktiker/in Hauswirtschaft.

Ziel der BaE-Maßnahme ist es, die Auszubildenden soweit zu befähigen, dass sie die Ausbildung zum Helfer/in im Gartenbau und Fachpraktiker/in Hauswirtschaft erfolgreich absolvieren und anschließend in den ersten Arbeitsmarkt

integriert werden. Ein Zwischenziel ist es, einen Übergang in die kooperative Form der Ausbildung zu erreichen und im Idealfall den Übergang in eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen.

Die Ausbildung der Fachpraktiker folgt den Rahmenausbildungsplänen der Landwirtschaftskammer und gliedert sich in individuell zu gestaltende Phasen, die von

unterschiedlicher Dauer sind.

Von Beginn an lernen die Auszubildenden die Grundanforderungen der Arbeitswelt kennen, zu denen u.a. die Schlüsselqualifikationen und Arbeitstugenden zählen. Zusätzlich bekommen sie Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt und erlangen so zunehmende Handlungskompetenz in ihrem Berufsfeld.

7.4 Übergänge in die Altersrente

Das Angebot richtet sich an Menschen mit Behinderung, die aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Der Zeitpunkt des Übergangs ist individuell, je nach ihrer eigenen Motivation sowie ihrer körperlichen und geistigen Konstitution.

Generell wird davon ausgegangen, dass auch Menschen mit Behinderung mit Erreichung der Regelaltersgrenze aus der Werkstatt ausscheiden.

Im Rahmen der Teilhabeplanung in den Werkstätten werden, je nach individuellem Bedarf, erste vorbereitende Gespräche über die Zukunftswünsche der älter werdenden Menschen und mögliche Angebote geführt.

Neben dem Kennenlernen des tagesstrukturierenden Bereiches soll eine individuelle Begleitung und Vorbereitung auf den neuen Lebensabschnitt Schwerpunkt der Teilhabeplanungen sein.

Das Prinzip hierbei ist, den Menschen mit Behinderung mit seinen individuellen Bedürfnissen und Wünschen in den Mittelpunkt zu stellen und Teilhabe am sozialen Leben sicherzustellen.

Im Blick auf eine zukünftige Steigerung der Fallzahlen wird es ein Schwerpunkt in den nächsten Jahren sein, dieses Angebot dem Bedarf anzupassen und in die regionalen Angebotsstrukturen der GPS einzubinden.

7.4.1 Tagesstätte für Senioren mit geistiger Behinderung

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze besteht die Möglichkeit, das Angebot der Tagesstätten für Senioren mit geistiger Behinderung zu nutzen. Das Angebot hat zum Ziel, den Tag zu strukturieren sowie

erworbene Fähigkeiten zu erhalten und auszubauen. Es soll dadurch den Menschen ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit und Lebensfreude zu erhalten und den Ruhestand aktiv zu erleben. Umfassendes Ziel

ist es, ein Höchstmaß an körperlichem, geistigem und seelischem Wohlbefinden zu erreichen

7.5 Sozialpsychiatrische Tagesstätte

Das Angebot der sozialpsychiatrischen Tagesstätten richtet sich an Menschen mit seelischen Behinderungen, die noch nicht oder nicht mehr in der Lage sind, an einer Maßnahme der beruflichen oder medizinischen Rehabilitation teilzunehmen oder für die ein offenes Kontakt- und Beratungsangebot nicht ausreichend ist.

In den Tagesstätten werden den Teilnehmern niedrigschwellige alltagspraktische Hilfen angeboten, die ihnen eine personenzentrierte Teilhabe ermöglichen.

Ziel ist, eine möglichst hohe Selbstständigkeit in der Bewältigung täglicher Anforderungen zu erreichen sowie Phasen der Motivationslosigkeit und Krisensituationen zu überwinden.

In Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachdiensten (z.B. Sozialdienste der Werkstatt für behinderte Menschen) werden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen in Fragen der beruflichen Rehabilitation und Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung individuell beraten.

8. Ausblick:

Diese Konzeption basiert auf der Weiterentwicklung der Werkstätten unter den Bedingungen des Bundes-teilhabegesetzes zum aktuellen Sachstand. Mit der vierten Reformstufe und mit Inkrafttreten der (Neu-) Regelungen zum leistungsberechtigten Personenkreis ab dem 1.1. 2023 verändert sich der Rahmen für die Werkstätten für behinderte Menschen noch einmal wesentlich.

Die GPS-Werkstätten stellen sich dem Wandel und sind sich bewusst, dass diese weiteren Veränderungen auch inhaltliche Auswirkungen haben werden.

gemeinsam unterstützen

Unser Leitbild.



Wir achten die Würde, die Persönlichkeit und die Einzigartigkeit jedes Menschen.

Unsere Arbeit bereichert die Gesellschaft. Das zeigen wir gerne in der Öffentlichkeit.

Wir setzen unsere Geld-Mittel zielgerichtet, sorgsam und nachhaltig ein.

Wir bieten für den Einzelnen Schutz und Förder-Möglichkeiten.
Wer viel oder dauerhaft Hilfe braucht, kann von uns ein Leben lang begleitet werden.

Wir sorgen für Information, Austausch und Beratung auf allen Ebenen der GPS.
Angehörige und rechtliche Betreuer beziehen wir aktiv mit ein.
Dabei ist uns die Beachtung der Privat-Sphäre wichtig.

Wir arbeiten gerne zusammen.
Wir achten dabei auf unsere Kräfte und unsere Grenzen.

Wir lassen uns von der Vision einer bunten, vielfältigen Gesellschaft leiten. Jede und jeder ist willkommen. Gemeinsam arbeiten wir an der Gestaltung einer inklusiven Zukunft.

Die GPS ist ein gemeinnütziges Dienstleistungs-Unternehmen. Wir verfügen über einen reichen Erfahrungsschatz, um Menschen mit Unterstützungs-Bedarf zu begleiten.

Dieses Leitbild ist der Wegweiser für alle Mitarbeiter/innen der GPS. Darin sind unsere Haltung und unsere Überzeugungen beschrieben.

Wir setzen uns für eine gleichberechtigte, barrierefreie Teilhabe aller Menschen ein.
Wir setzen uns zugleich für rechtliche und finanzielle Regelungen ein, die das ermöglichen.

Wir haben viel Fach-Kompetenz.
Wir lernen gerne dazu.
Wir teilen unser Wissen untereinander.
Wir geben unser Wissen gerne weiter.

Wir arbeiten mit Herz und Verstand.
Gemeinsam suchen wir für jeden einzelnen Menschen nach einer passenden und verlässlichen Unterstützung.

Wir hören aufmerksam zu und finden Mittel und Wege, uns gut zu verständigen – auch bei sprachlichen Schwierigkeiten.

Wir sorgen für gute Arbeits-Bedingungen. Es ist uns sehr wichtig, die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhalten.

Wir überprüfen unsere Arbeit.
Wir entwickeln uns und unsere Angebote weiter.
Dabei beteiligen wir die Menschen vor Ort.
Wir sorgen für Wahl-Möglichkeiten.

Wir stärken die Menschen, damit sie ihren Willen und ihre Bedürfnisse selbst vertreten können.

Wir reden freundlich, klar und auf gleicher Augenhöhe miteinander.
Wir respektieren andere Meinungen – auch bei Auseinandersetzungen und Konflikten.

Wir sind gastfreundlich zu den Menschen in der Nachbarschaft.
Wir vernetzen uns mit Partnern in der Region.
Wir fördern ehrenamtliche Mitarbeit.

Impressum

Herausgeber:

Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH Wilhelmshaven.

Geschäftsführer:

Jürgen Hoffmann

Text:

GPS-Geschäftsbereich Bildung, Arbeit, Teilhabe

Redaktion:

Dr. Christian Andrae · Layout: Martin Adelstein, designpraxis.de

Kontakt:

GPS Wilhelmshaven · Banter Weg 12 · 26389 Wilhelmshaven

Tel. 04421 206-0 · gpsinfo@gps-wilhelmshaven.de



Die GPS ist eine gemeinnützige
Gesellschaft mbH im
Paritätischen Wohlfahrts-
verband Niedersachsen e.V.



www.gemeinsam-unterstuetzen.de