



JobBudget

Abschlussbericht

Kurzfassung

Jena, 30. Juni 2012

Inhalt

1.	Projektübersicht.....	4
1.1.	Die Ziele des Projekts	4
1.1.1.	Hauptziel des Projekts.....	4
1.1.2.	Operative Ziele des Projekts.....	4
1.1.3.	Zielgruppe	5
1.2.	Worin bestand das Projekt?.....	5
1.2.1.	Grundlagenarbeit	5
1.2.2.	Praxis: Menschen in Arbeit	6
1.2.3.	Kooperation mit Werkstätten.....	6
1.2.4.	Netzwerkarbeit	6
1.2.5.	Strukturen aufdecken & Veränderungen empfehlen	6
2.	Die Handlungsfelder	7
2.1.	Handlungsfeld: Begleitung von Kunden.....	7
2.1.1.	Auf- und Ausbau von Dienstleistungsstrukturen.....	8
2.2.	Handlungsfeld: Modulstruktur	8
2.2.1.	Formulierung und Entwicklung der Module.....	8
2.2.2.	Die Module	8
2.2.3.	Kostenkalkulation und Preisfindung	11
2.2.4.	Schlussfolgerungen zum Gebrauch der Module	11
2.3.	Handlungsfeld: Persönliches Budget	11
2.3.1.	Adaption des Persönlichen Budgets auf den Bereich Arbeit.....	11
2.3.2.	Das Persönliche Budget: die Inanspruchnahme.....	12
2.3.3.	Hemmende und fördernde Faktoren.....	12
2.4.	Handlungsfeld: Zusammenarbeit mit Werkstätten.....	13
2.4.1.	Ausgangssituation	13
2.4.2.	Entwicklungen in der Zusammenarbeit	13
2.4.3.	Maßnahmen und Lösungen.....	14
2.5.	Handlungsfeld: Kommunikation in Netzwerken	14
2.5.1.	Beirat zum Projekt.....	15
2.5.2.	Einbeziehung von Leistungsträgern.....	15
2.5.3.	Politik und Gesetzgebung	15
2.6.	Handlungsfeld: Fortbildung.....	16
2.6.1.	Qualifizierung von Personal.....	16
2.6.2.	Projekt-Coaching.....	16
2.7.	Handlungsfeld: Öffentlichkeitsarbeit	16
2.7.1.	Handbuch "Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden"	16
2.7.2.	Fachvorträge, Messen, Presse und Veröffentlichungen.....	16

2.8.	Nachhaltigkeit an den Standorten der Praxisprojekte	17
3.	Ergebnisse (Stichpunktartiger Überblick).....	17

1. Projektübersicht

"JobBudget" ist ein Akronym, das auf die Verbindung von Persönlichem Budget und Arbeit verweist – damit wird sprachlich angedeutet, was für den Übergang von der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt mit Beginn des Projekts gewünscht war.

Die Umsetzung dieses Anliegens für die Praxis bedeutete jedoch ein Agieren in unterschiedlichen Bereichen: Die konkrete Begleitung von Personen in Arbeit hat umfangreiche Grundlagenarbeit vorausgesetzt und Kommunikation mit verschiedensten Partnern erfordert – von Werkstattträgern über Sozialverwaltungen und Landräten bis zu Ministerien.

Unter der Koordination der Interessenvertretung selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL) waren im Projekt Organisationen aus fünf Bundesländern beteiligt:

- § Jenaer Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e.V. (JZsL)
- § Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen Mainz e.V. (ZsL Mainz)
- § Netzwerk Integrationsassistenz Brandenburg gGmbH (NIAB)
- § Lüneburger Assistenz gGmbH (bis 8.2008), Integrationsfachdienst Bremen gGmbH (ab 12.2008)
- § Integra gGmbH, Lübeck

In der Projektsteuerung, der Personalfortbildung und Projektentwicklung waren eingebunden:

- § BAG für Unterstützte Beschäftigung e.V., Hamburg
- § Hamburger Arbeitsassistenz gGmbH
- § ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH, Erlangen

Das Projekt wurde am 1. Januar 2008 gestartet und hat am 31. Dezember 2011 geendet.

1.1. Die Ziele des Projekts

1.1.1. Hauptziel des Projekts

Das Hauptziel von JobBudget war durch Antrag und Bewilligungsbescheid vorgegeben:

Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch betriebsorientierte, modulare Qualifizierung und das Persönliche Budget gestalten.

Dies sollte geschehen in Kooperation von ambulanten (Integrationsdiensten) und teilstationären Anbietern (WfbM). Die individuelle betriebliche Qualifizierung stand im Vordergrund, die in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes stattzufinden hatte und nach zu entwickelnden Modulen geschehen sollte.

1.1.2. Operative Ziele des Projekts

Der Erreichbarkeit des Hauptzieles waren vier differenzierende Ziele zugeordnet, die operativ die strukturelle Qualität verbessern sollten:

- § Angebote schaffen, die Betriebe und Personen mit Behinderungen bei der Integration in Arbeit begleiten.
- § Nutzung des Persönlichen Budgets für den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt
- § Schaffung von beruflichen Wahlmöglichkeiten
- § Verbesserte Zusammenarbeit in der Region zwischen Dienstleistern und Leistungsträgern (erfolgreiches Netzwerk)

Die Schaffung eines Dienstleistungsangebots, das in regionale Strukturen einzubetten war, sollte eine Auswahl zwischen Alternativen der beruflichen Teilhabe ermöglichen und damit Beschäftigten der Werkstätten für behinderte Menschen einen Weg aus der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt aufzeigen. Die Maßnahmen an den fünf Standorten haben gezeigt, was möglich ist und wo die Grenzen liegen.

1.1.3. Zielgruppe

(Schwer-)Behinderte Menschen, die dem Personenkreis der Werkstätten für behinderte Menschen zuzuordnen sind und damit einen besonderen Unterstützungsbedarf und besondere Vermittlungshemmnisse aufweisen.

1.2. Worin bestand das Projekt?

JobBudget war im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit Mitteln des Ausgleichsfonds durchgeführt worden. Projektträger und Koordinator der Partner im Projekt war die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL).

Auftrag des Projektes war es, die Systematik für eine Begleitung von Beschäftigten der Werkstätten für behinderte Menschen im Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt darzustellen, diese Personen an ausgewählten Standorten – den Praxisprojekten – praktisch im Übergang zu begleiten, dementsprechend mit den örtlichen Werkstätten für behinderte Menschen und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten zusammenzuarbeiten und die Erfahrungen in der Projektarbeit zu evaluieren. Insbesondere sollte die Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets in diesem Bereich erprobt werden.

1.2.1. Grundlagenarbeit

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen und besonderem Unterstützungsbedarf im allgemeinen Arbeitsmarkt kann gelingen, wenn sie professionell vorbereitet und begleitet wird. Inklusion in Arbeit fordert ein systematisches Vorgehen und eine aktive Gestaltung des Übergangs in die betriebliche Welt. Das Geschehen als Prozess zu verstehen war essenziell.

Die Ebene der Begleitung von Werkstattbeschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch Fachkräfte war durch das Projekt mit einer durchgängigen Systematik zu hinterlegen, die es erlaubt, einen Transfer des Handlungsansatzes und des notwendigen fachlichen Know-hows zu weiteren Anbietern einer Begleitung zu schaffen. Dazu waren zunächst Module zu formulieren, die eine individuell erforderliche Leistung beschreiben und eine Abrechnung der definierten Dienstleistung mit Leistungsträgern ermöglichen sollten. Zudem versprach man sich die Gewinnung neuer Erkenntnisse für die Begleitung im Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Der

Einsatz des Persönlichen Budgets und eine notwendige Adaptation dieser Leistungserbringung auf die Praxis waren Aufgabenstellungen.

1.2.2. Praxis: Menschen in Arbeit

An den fünf Praxisstandorten in den Bundesländern Brandenburg, Bremen, Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Thüringen sollten Beschäftigte der Werkstätten für behinderte Menschen beim Übergang auf den Arbeitsmarkt unterstützt und begleitet werden. Diese Arbeit sollte umfangreich dokumentiert und zeitlich erfasst werden, um so die empirische Basis für die Grundlagenarbeit zu bilden. Neben der Empirie war auch der praktische Erfolg der Begleitung für die einzelne Person ausschlaggebend. Erprobung der eigenen Fähigkeiten, Entwicklung einer tragfähigen beruflichen Perspektive und Vermittlung in ein Beschäftigungsverhältnis oder Rückkehr in die Werkstatt nach Abklärung der Alternativen waren konkrete Fragestellungen und Ergebnisse des Projekts sowohl für die Vielzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen als auch der Leistungsträger.

1.2.3. Kooperation mit Werkstätten

Die Mitarbeit von Werkstattträgern im Übergangsprozess war eine der zentralen Herausforderungen im Projekt. Mit dem durch das Sozialgesetzbuch IX im Jahre 2001 eingeleiteten Paradigmenwechsel von der Fürsorge zur Selbstbestimmung rückte der Mensch mit Behinderung in das Zentrum des Rehabilitationsprozesses. Personenzentrierte Leistungen sind gefordert. Durch die Kooperation mit den Werkstätten sollte eine Durchlässigkeit sowie Ergänzung der Werkstatteleistung und der Leistung des Integrationsdienstleisters erreicht werden. Die Gestaltung der Übergänge auf den Arbeitsmarkt als Auftrag der Werkstätten sollte durch deren Mitarbeit und Kooperation im Rahmen des Projektes verbessert werden.

1.2.4. Netzwerkarbeit

An den fünf Praxisstandorten sollten regionale Netzwerke genutzt oder geknüpft werden, damit mehr Beschäftigte aus den Werkstätten auf den Arbeitsmarkt begleitet werden konnten.

An den Praxisstandorten waren neben den Werkstätten für behinderte Menschen die zuständigen Träger der Sozialhilfe, die jeweiligen Arbeitsagenturen und zum Teil Landesministerien involviert. Kooperationsverträge sind jeweils mit den Werkstätten geschlossen worden, die bei Zustimmung der Werkstätten den Sozialverwaltungen und Arbeitsagenturen zur Kenntnis gegeben wurden.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (BAG:WfbM) war in die Vorbereitung des Projekts und Durchführung eng eingebunden bis zu deren Ausscheiden auf eigenen Wunsch zum 1.5.2010.

Auf Projektleitungsebene sollte die Projektarbeit in bundesweite Gremien und Zusammenhänge eingebracht werden. Ein Beirat zum Projekt war wegen dieser Aufgabe geschaffen worden.

1.2.5. Strukturen aufdecken & Veränderungen empfehlen

Das Projekt ist im Januar 2008 gestartet. Zu diesem Zeitpunkt waren die strukturellen Rahmenbedingungen für eine Begleitung der Zielgruppe auf dem Weg in einen inklusiven Arbeitsmarkt weniger vielfältig als zum Ende des Projekts im Dezember 2011. Die Maßnahme

"Unterstützte Beschäftigung" nach § 38 a SGB IX war beispielsweise noch nicht gesetzlich verankert, deren Einführung aber vorgesehen. Anliegen des Projektes war es somit, Strukturen zu analysieren und notwendige Veränderungen zu empfehlen.

2. Die Handlungsfelder

Das Projekt "JobBudget" hat inhaltlich in unterschiedlichen Dimensionen Entwicklungen angestoßen und Ergebnisse geliefert, aber auch Problembereiche erfahren und aufgezeigt – dies mit der Intention und in der Hoffnung, nachfolgender Praxis Anregungen und Hilfen zu geben. Um dies systematisch darzustellen und in seiner Breite zu ermessen, wird die Projektarbeit einzelnen Handlungsfeldern zugeordnet, die sich entweder unmittelbar aus den Projektzielen ableiten oder sich im Projektverlauf als maßgeblich herausgestellt haben. Diese Handlungsfelder sind für dieses Kapitel und damit umfangreich für den Bericht strukturgebend.

2.1. Handlungsfeld: Begleitung von Kunden

Die konkrete Begleitung von Personen mit Behinderungen war Anliegen des Projektes – die (potentielle) Arbeitskraft mit ihren Besonderheiten, besonderen Bedürfnissen und individuellen Fähigkeiten kennen zu lernen und zu unterstützen war Ausgangspunkt für jedes weitere analytische und strukturierende Vorgehen. Fassbare Erfolge des Projekts waren die persönlichen Entwicklungen und Veränderungen einer jeden teilnehmenden Person.

An fünf Praxisstandorten wurden Menschen mit Behinderung beim Übergang aus der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt durch betriebliche Qualifizierung begleitet. Die Praxiserfahrungen bildeten durch eine zeitliche Erfassung des Stundenaufwands in den zentralen Unterstützungsbereichen die Grundlage für die Entwicklung der Module und der Kostenkalkulation.

Schwerpunktmäßig wurden Menschen mit geistiger Behinderung/Lernschwierigkeiten und psychischen Erkrankungen begleitet. Für Personen mit psychischer Erkrankung wurde in JobBudget ein zusätzliches Bildungsmodul zum Jobcoaching entwickelt. Die kontinuierliche Auswertung zeigte sehr klar, dass Jobcoaching von zentraler Bedeutung für einen erfolgreichen Übergang aus der Werkstatt ist und damit den Qualitätsstandard maßgeblich festgelegt.

Die Gewinnung von Teilnehmer/innen über die Werkstätten war während des gesamten Projekts eine Herausforderung. Ein Klima der Ermutigung durch die Werkstatt gegenüber ihren beschäftigten Mitarbeiter/innen den Schritt in die berufliche Integration zu wagen, ist eine wichtige Voraussetzung.

Durchweg positiv waren die Erfahrungen mit der Akquise von Plätzen für die betriebliche Qualifikation und die Kontakte zu Arbeitgebern.

In der Begleitung der Personen mit Behinderung war auch das Instrument des Persönlichen Budgets zu erproben. Wichtige Erkenntnisse konnten am Standort Bitburg gewonnen werden, da die Perspektive des Programms *Budgets für Arbeit* des Sozialministeriums in Rheinland/Pfalz eine solide Basis für eine Platzierung auf dem Arbeitsmarkt darstellt und Beschäftigten aus Werkstätten den Schritt aus der Werkstatt erleichtert.

Das Bundessozialgericht hat erst am Ende der Projektlaufzeit ein Urteil für die Inanspruchnahme des Persönlichen Budgets für Werkstattleistungen gefällt. Das Urteil hat relativ lange, über 1,5 Jahre, auf sich warten lassen. Bundesweit ist insbesondere den Leistungsträgern während der Projektlaufzeit von JobBudget das ausstehende Urteil zunehmend bekannt geworden. Dies hat dazu geführt, dass zahlreiche Leistungsträger die Bewilligung von Budgetanträgen für Werkstattleistungen abgelehnt haben – mit Hinweis darauf, das Urteil zunächst abwarten zu wollen.

2.1.1. Auf- und Ausbau von Dienstleistungsstrukturen

Jobcoaching ist der zentrale Erfolgsfaktor für einen gelingenden Übergang – dafür sind verlässliche Anbieter dieser Leistung erforderlich. Die entsprechenden Angebote waren bei den Diensten neu zu schaffen und aufzubauen. Für einen erforderlichen Transfer bereits erprobter Methoden sind deshalb erfahrene Dienstleister ausgewählt worden, die über entsprechendes Know-how und praktische Erfahrungen verfügten.

Die Anforderungen an eine betriebliche Qualifizierung sind fachlich anspruchsvoll und eine Herausforderung, für die von Anfang an Professionalität geboten war.

Ständige Prozessanalyse war gefordert und zu dokumentieren. Die praktische Erfahrung hat die Entfaltung des fachlichen Potenzials aller Projektmitarbeiter/innen erfordert und wurde systematisch begleitet, reflektiert und kollegial entwickelt.

2.2. Handlungsfeld: Modulstruktur

Systematische Ansätze waren zu Projektbeginn vorhanden und wesentliche Elemente bereits praktisch erprobt. Eine stringente und differenzierende Systematik hingegen, die einzelne Phasen und die individuell erforderlichen (modularisierten) Leistungsbereiche des Begleitungsprozesses abbildet und zudem als Grundlage für eine Kostenrechnung dienen konnte, fehlte weitgehend.

2.2.1. Formulierung und Entwicklung der Module

Die Endfassung des JobBudget-Modells spiegelt die Erfahrungen und Ergebnisse aus den beteiligten Praxisprojekten sowie von Access in Erlangen und der Hamburger Arbeitsassistenten wider.

Neben der Übersichtlichkeit, Transparenz und Kostenkalkulation war den spezifischen Erfordernissen einer individuellen Prozessgestaltung Rechnung zu tragen. Der flexible Einsatz je nach den individuellen Bedürfnissen der Person mit Behinderung sollte möglich sein: Die Kombination einzelner Module mit ausgewählten Bausteinen war zu gewährleisten.

2.2.2. Die Module

Das Modell von JobBudget differenziert für den Leistungsbereich „Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ folgende acht Module:

Modul 1	Klärung
Modul 2	Akquise und Vorbereitung der betrieblichen Qualifizierung
Modul 3	Betriebliche Qualifizierung mit Job-coaching
Modul 4	Begleitendes Bildungsangebot
Modul 5	Sachbearbeitung
Modul 6	Ergänzende Begleitung
Modul 7	Budgetassistenz
Modul 8	Berufsbegleitung nach Arbeitsvertrag

Die einzelnen **Module** sind wiederum differenziert in insgesamt 32 zugeordnete **Bausteine**, die die definierten Leistungen weiter differenzieren und beschreiben.



Grundstruktur der Leistungsmodule

Die Module beinhalten Zieldefinitionen, durch die eine Überprüfbarkeit der Ergebnisse ermöglicht wird – auch im Hinblick auf Zielvereinbarungen bei Persönlichen Budgets.

Eine weitere Differenzierung der in JobBudget modularisierten Leistung wurde durch die Unterscheidung in „**Klärungs-**“, „**Kern-**“ und „**Komplementärmodule**“ vorgenommen:

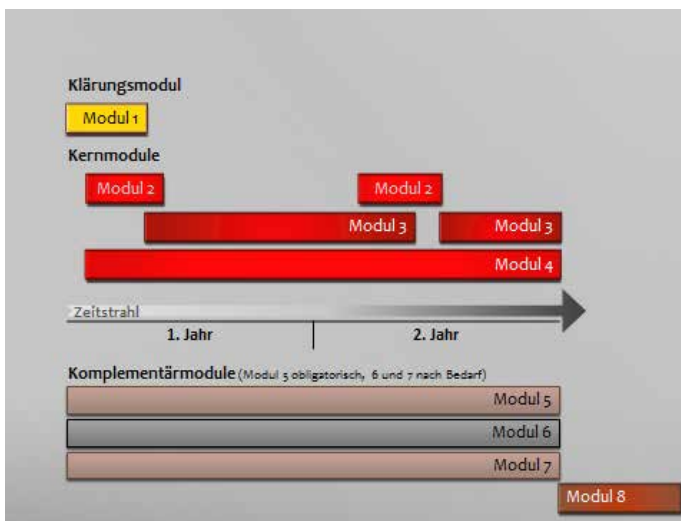
Das **Klärungsmodul** ist von maßgeblicher Bedeutung für die Initiierung, Planung und verbindliche Absprache des weiteren Begleitungsprozesses. Hier wird entschieden, ob die Person mit Behinderung Leistungen für den Übergangsprozess (Kern- und Komplementärmodule) in Anspruch nimmt und – sofern das der Fall ist – um welche Leistungen es sich dabei handeln wird. Der Leistungserbringer wiederum erstellt das Angebot aufgrund der individuellen Bedarfsabschätzung/Bedarfsfeststellung auf Grundlage der Ergebnisse der „Klärung“. Diesem Modul kommt besondere Bedeutung zu, da es Menschen mit Behinderung die Wahl zwischen einer Qualifizierung innerhalb der Werkstatt für behinderte Menschen einerseits und betrieblicher Qualifizierung andererseits ermöglicht. Das Modul 1 sollte jedem Werkstattbeschäftigten offen stehen. Es sollte bereits im Berufsbildungsbereich angeboten werden und wiederholt belegt werden können.

Die **Kernmodule** beschreiben mit dem Klärungsmodul das Grundgerüst des Konzeptes der „Unterstützten Beschäftigung“. Im Unterschied zu den nachfolgenden Komplementärmodulen ist hier insofern die Gestaltung des Übergangsprozesses mit einer zeitlichen Gliederung zu erkennen: Prozesse der Klärung (Modul 1; Erarbeitung von individuellen Interessen und Fähigkeitsprofilen) sind Voraussetzung für die Akquisition (Modul 2) geeigneter betrieblicher Lern- und Qualifizierungsorte, an denen mit personeller Unterstützung Erfahrungen in Betrieben (Modul 3) gemacht werden. Über diese Erfahrungen wird in einem Begleitenden Bildungsangebot (Modul 4) reflektiert, das auch die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Teilnehmenden erweitert.

Die **Komplementärmodule** beinhalten Leistungen, die den betrieblichen Prozess aufgrund von gesetzlichen Vorschriften und fachlichen Erfordernissen ergänzen (etwa Verwaltung, Sicherung der Sozialversicherung, Dokumentation) und sind aufgrund individueller Besonderheiten der begleiteten Person erforderlich.

Für eine nachhaltige Sicherung der Inklusion ins Arbeitsleben ist eine Nachbegleitung unerlässlich: Modul 8 (Berufsbegleitung nach Arbeitsvertrag) greift ab dem Zeitpunkt der Einstellung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis und unterstützt ein längerfristiges, möglichst dauerhaftes Gelingen der Beschäftigungsverhältnisse.

Die zeitliche Abfolge in der Anwendung der Module verläuft zum Teil parallel – phasenweise kommen einzelne Module gleichzeitig zum Einsatz. Siehe hierzu nachfolgende Grafik.



zeitlicher Ablauf in der Anwendung der Module

In den Modulen sind „**Querschnittsaufgaben**“, insbesondere Aufgaben wie Öffentlichkeitsarbeit, Netzwerkarbeit etc. Die Leistungen im Übergang von der WfbM auf den Arbeitsmarkt erfordern Kommunikation und ein Netzwerk an Partnern. So hat z. B. eine gute Vernetzung mit Betrieben und Unternehmen des regionalen Arbeitsmarkts, Anbietern der regionalen Behindertenhilfe, Schulen etc. in einem hohen Maße die Qualität der Angebotsgestaltung durch den jeweiligen Leistungsanbieter beeinflusst. Für Leistungsanbieter im Bereich des „Übergangsmanagements“ waren spezifische Kompetenzen und das Vorhalten finanzieller Ressourcen entscheidend, um ein entsprechendes regionales Angebot entwickeln zu können.

Insgesamt kann mit der Modularisierung die erforderliche Dienstleistung im Übergang zum Arbeitsmarkt konkret und für die Praxis handhabbar entwickelt und beschrieben werden. Die Module und Bausteine sind nach einem stringenten, durchgehenden Schema begrifflich definiert, in ihren Zielen formuliert und die Kriterien der Zielerreichung exakt dargestellt und überprüfbar hinterlegt worden. Die Beschreibung der Module und Bausteine wurde in einfacher Sprache verfasst, um eine Nutzung von Menschen mit Lernschwierigkeiten ebenso zu ermöglichen. Pro Baustein wurden darüber hinaus umfangreiche Praxismaterialien zur Nutzung für Fachkräfte zusammen gestellt, die zum großen Teil speziell in JobBudget für die konkreten Zwecke entwickelt wurden. Durch die Erprobung des Modul-Systems in den Praxisprojekten wurde dessen Anwendung und Übertragbarkeit getestet und vollzogen. Eine zentrale Zielsetzung von JobBudget wurde damit umgesetzt und erreicht.

Im Sinn der UN Behindertenrechtskonvention ist damit ein Instrumentarium entstanden, das zu angemessenen Vorkehrungen zur Inklusion in das Arbeitsleben beiträgt.

2.2.3. Kostenkalkulation und Preisfindung

Eine besondere Herausforderung für das Modellprojekt waren Ansprüche an die Kalkulation von Kosten und deren Finanzierbarkeit von individuellen Leistungen/Leistungsangeboten. In enger Abstimmung mit den Anforderungen der Praxis wurde im Projektverlauf ein Kalkulationstool entwickelt und an den Praxisstandorten erprobt. Excel-basiert liegt nun eine Version vor, die den Anforderungen mit überschaubarem Aufwand bei der Einarbeitung und Handhabung gerecht wird.

Die Kalkulationsinstrumente können auf der www.jobBudget.org heruntergeladen oder als CD bestellt werden.

2.2.4. Schlussfolgerungen zum Gebrauch der Module

1. Für die Qualifizierung am Arbeitsplatz bedarf es einer externen Unterstützung (Jobcoaching).
2. Die in den Modulen 1 bis 5 definierten Leistungen im Übergangsprozess können mehrfach in Anspruch genommen werden.
3. Der Qualifizierungsbedarf darf nicht auf die Qualifizierung am Arbeitsplatz reduziert werden
4. Die fachliche Beratung der Arbeitgeber ist Bestandteil der Übergangsleistung
5. Modul 1 (Klärung) sollte jedem WfbM-Beschäftigten angeboten werden

2.3. Handlungsfeld: Persönliches Budget

Seit 2008 besteht ein Rechtsanspruch auf die Bewilligung eines Persönlichen Budgets als Alternative zur Sachleistung. Gerade im Bereich des Übergangs aus der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt erhofften sich Auftraggeber (BMAS), der Projektbeirat und die Projektdurchführenden von der Nutzung des Persönlichen Budgets wichtige Impulse für ein stärkeres Wunsch- und Wahlrecht des behinderten Menschen.

2.3.1. Adaption des Persönlichen Budgets auf den Bereich Arbeit

Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind fast ausschließlich Sachleistungen. Die Ermittlung von Leistungsinhalten aus der Sachleistung für die Inanspruchnahme eines Persönlichen Budgets hat in erster Linie personenorientiert zu erfolgen. Qualitätsstandards der bisherigen Sachleistung sind zu berücksichtigen aber für ein Persönliches Budget allein nicht ausreichend.

Flexibilität an das Budget war in verschiedener Hinsicht und besonderer Weise gefordert – z. B. an die Laufzeit, wenn etwa eine betriebliche Qualifizierung beendet wurde und sich eine weitere nicht unmittelbar anschloss. Oder es waren einmalige Bedarfe im Rahmen der betrieblichen Qualifizierung zu berücksichtigen, wie z. B. Arbeitskleidung, besondere Qualifizierungsnachweise etc.

2.3.2. Das Persönliche Budget: die Inanspruchnahme

Die Inanspruchnahme der Übergangsleistung über ein Persönliches Budget ist im Rahmen von JobBudget erprobt worden. Neue Wege zu gehen, bedarf zusätzlicher Anstrengungen – dies war im Kreis Bitburg-Prüm der Fall, um Alternativen zur Werkstatt zu fördern.

Die bereits oben erwähnten Unsicherheiten über die Budgetfähigkeit von Werkstattleistungen durch ein im November 2011, aber bereits 1,5 Jahre zuvor zu erwartendes Grundsatzurteil des Bundessozialgerichtes (BSG) war für den Projektzeitraum eine ausgesprochen ungünstige Rahmenbedingung gegeben, um offensiv für eine entsprechende Nutzung des Persönlichen Budgets zu werben. An mehreren Projektstandorten haben die Leistungsträger ausdrücklich formuliert, dass sie vor dem Urteil des BSG keine entsprechenden Bewilligungen mehr aussprechen würden.

2.3.3. Hemmende und fördernde Faktoren

Verschiedene Faktoren haben sich als förderlich oder hemmend für die Nutzung von Persönlichen Budgets gezeigt. Hemmende Faktoren waren:

- § Mangelnde Erfahrung bei Sozialhilfeträgern mit dem Persönlichen Budget.
- § Die Übergangsleistung wird auch als Sachleistung (z.B. über Kooperationsverträge WfbM und Integrationsdienstleister) finanziert, Betroffene wählen bevorzugt den bekannten Weg
- § Nicht personenorientierte Umwandlung einer Sachleistung in ein Budget
- § Behinderte Menschen fürchten, dass sie mit einem Persönlichen Budget den „Werkstattstatus“ aufgeben
- § Der Verbleib zwischen zwei betrieblichen Qualifizierungen / Praktikumsphasen muss individuell geregelt werden
- § allgemeine Befürchtungen (z.B. Unsicherheiten des Arbeitsmarktes, Veränderungen des Arbeitskollegiums etc.)
- § Die Bewilligung des ersten Budgets durch einen Rehabilitationsträger ist kompliziert
- § Rechtliche Unsicherheiten hinsichtlich (möglicher) Nachteile bei der Sicherung / Gewährung von Rentenversicherungsansprüchen aus der WfbM

Fördernde Faktoren

- § Treiberrolle eines Leistungsträgers
- § Erstellung eines klaren und übersichtlichen Ablaufes der Beantragung eines Budgets für behinderte Menschen
- § Angebot einer Beratung und Unterstützung in diesem Prozess.

Verlässliche Klärung folgender Fragen:

- § Kontaktaufnahme mit den Rehabilitationsträgern im Vorfeld einer ersten Beantragung
- § Beibehaltung des Werkstattstatus` für die Zeit des Übergangs
- § Geregelter Verfahren zur Rückkehrmöglichkeit in die Werkstatt
- § Mindestlaufzeit der Begleitung (Empfehlung: mindestens 6 Monate bis 2 Jahre)
- § Modalitäten zur Zahlung des Arbeitsentgelts während der betrieblichen Qualifizierung

- § Klärung der Kostenübernahme für Arbeitsbekleidung und Fahrtkosten und sich ändernder Bedarfe bei unterschiedlichen betrieblichen Qualifizierungen im Rahmen der Zielvereinbarung

2.4. Handlungsfeld: Zusammenarbeit mit Werkstätten

2.4.1. Ausgangssituation

In der Phase der Antragstellung hatten die 5 Praxisprojekte Kontakte zu Werkstätten für behinderte Menschen in ihrer Region aufgenommen und pro Standort hatten sich 2 – 4 Werkstätten zur Kooperation bereit erklärt. Es wurde verabredet, dass man für die Projektdurchführung intensiv zusammenarbeitet, um die Durchlässigkeit beider Angebote zu ermöglichen. Die Werkstätten unterstützten die Zielstellung des Projektes, mehr Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Es wurde geplant, im Rahmen des Projektes Kooperationsvereinbarungen abzuschließen.

Beteiligt waren, gegliedert nach den Standorten, folgende Werkstätten für behinderte Menschen:

Region/Werkstattspartner	Ort	Projektpartner
Lübeck/Ostholstein		integra Lübeck
Marli GmbH	Lübeck	
Ostholsteiner Behindertenhilfe gGmbH	Eutin	
Vorwerker Diakonie	Lübeck	
Landkreise Oder-Spree und Märkisch-Oderland		Netzwerk Integrationassistenz Brandenburg - NIAB
Lebenshilfe Oder-Neiße-Werkstätten e.V.	Eisenhüttenstadt	
format Werkstatt für behinderte Menschen gGmbH	Fürstenwalde/Spree	
Stephanus-Werkstätten gGmbH	Bad Freienwalde	
Christophorus-Werkstätten (Träger: Stiftung Samariter Anstalten)	Fürstenwalde/Spree	
Jena		Jenaer Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e.V. JZsL
Lebenshilfe-Werk Weimar/Apolda e.V.	Blankenhain Weimar	
Roda-Werkstatt (Träger: Rehadzentrum Stadtroda gGmbH)	Stadtroda	
Holzlandwerkstätten (Träger: Arbeiter-Samariter-Bund)	Bad Klosterlausnitz	
Saale-Betreuungswerk der Lebenshilfe Jena	Jena	
Landkreis Bitburg-Prüm		Zentrum für selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e.V. ZsL Mainz
Westefel Werke gGmbH	Gerolstein	
EuWeCo gGmbH	Weinsheim	
St. Bernhards Werkstätten der Barmherzigen Brüder	Zemmer	
Bremen		Integrationsfachdienst Bremen
Werkstatt Bremen	Bremen	

2.4.2. Entwicklungen in der Zusammenarbeit

Im ersten Projektjahr wurden an den 5 Praxisstandorten mit 13 WfbM Kooperationsvereinbarungen geschlossen. Dies war Ausdruck des Willens der Werkstätten, sich für Übergänge aus der Werkstatt zu engagieren. Die Vorteile der Kooperation lassen sich kurz zusammenfassen:

- § die WfbM kann ihr Dienstleistungsangebot für ihre Zielgruppe erweitern

- § die WfbM nimmt ihren gesetzlichen Auftrag nach außen sichtbar wahr
- § die WfbM minimiert ihr Risiko: Kein zusätzliches Personal, dennoch bedarfsgerechte Ressourcen
- § die WfbM nutzt das Know-how und die Verbindungen des Projektpartners

An allen Standorten fanden Auftaktveranstaltungen statt, in die die Werkstätten eingebunden waren. Im Lenkungskreis, dem zentralen Steuerungsgremium, war ein Vertreter der BAG-Werkstätten eingebunden und hatte Zugang zu allen wesentlichen Informationen und Entwicklungen von JobBudget.

Organisation und Finanzierung eines Klärungsmoduls an den Praxisstandorten waren in den Kooperationsvereinbarungen unterschiedlich verbindlich geregelt.

2.4.3. Maßnahmen und Lösungen

Die Zusammenarbeit mit den Werkstätten hatte hohe Priorität und es wurde stets der Dialog gesucht. Ab Herbst 2009 waren deshalb zusätzlich zum ständigen Austausch vor Ort übergeordnete Werkstatttreffen eingeführt worden, in denen sich die Projektsteuerung, die Praxisprojekte und Vertreter jeder kooperierenden Werkstatt trafen, um grundsätzliche Fragen zu besprechen, aktuelle Informationen auszutauschen und Problemstellungen im Projektfortgang zu erörtern und Lösungen zu suchen. Anfangs waren die Treffen von der BAG WfbM mit initiiert und begleitet worden. Insgesamt wurden vier Werkstatttreffen durchgeführt.

Unter den kooperierenden Werkstätten gab es eine Reihe, die die Zusammenarbeit mit JobBudget sehr geschätzt haben. Hier wurden geeignete TeilnehmerInnen gemeinsam angesprochen und Veranstaltungen miteinander durchgeführt. Dort konnten Teilnehmer/innen weiterhin Kontakt zur Werkstatt halten und punktuell Angebote in Anspruch nehmen. In schwierigen Situationen während der betrieblichen Qualifizierung haben dann auch die Werkstatt und das JobBudget Praxisprojekt gemeinsam mit dem behinderten Menschen nach Lösungen gesucht.

Wo die Kooperation gut funktionierte wurde das JobBudget Praxisprojekt nicht als Konkurrenz erlebt, sondern als Bereicherung oder Ergänzung zum eigenen Werkstattangebot. Fachkompetenz wurde gegenseitig geschätzt. Der Zugang zur Werkstatt war unkompliziert möglich, bürokratische Vorgaben wurden im Einvernehmen bewältigt. Ein Wettbewerb hinsichtlich der Akquise von Arbeitsplätzen war nicht gegeben, sondern ein Austausch über bestehende oder neue Kontakte.

Soll die Kooperation von Werkstatt und Integrationsdienstleister gelingen, ist zu empfehlen:

- § Zugang zu ergebnisoffenem Beratungs- und Informationsangebot für Werkstattbeschäftigte
- § Übernahme des Arbeitsentgelts während der betrieblichen Qualifizierung durch die Werkstatt
- § Besuchsoption von MitarbeiterInnen des Integrationsdienstleisters am Arbeitsplatz des Werkstattbeschäftigten – und umgekehrt.
- § Weitere Nutzung von begleitenden Angeboten der Werkstatt
- § Beteiligung des Integrationsdienstleisters am Fachausschuss.

2.5. Handlungsfeld: Kommunikation in Netzwerken

Die Interaktion im jeweiligen regionalen Kontext, aber auch in überregionalen Bezügen war für die Wirksamkeit des Projektes von maßgeblicher Bedeutung. Zum einen war die Infrastruktur vor Ort mit Leistungsträgern, Verwaltungen, Werkstätten mit Leistungsempfängern, Unternehmen und Politik in

eine Kommunikation einzubinden, zum andern waren die Entwicklungen und Ergebnisse im Projekt zu verallgemeinern und für eine übergeordnete verwaltungspolitische Ebene aufzubereiten und zu transportieren.

2.5.1. Beirat zum Projekt

Für das Projekt vorgeschrieben war die Einrichtung eines begleitenden Beirates, der über Entwicklungen im Projekt zu informieren war und den Fortgang fördern sollte. Dem Beirat gehörten neben der Projektsteuerung des Projektes Vertreter an von

- § Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- § Arbeitsstab des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen
- § Bundesagentur für Arbeit
- § Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGÜS)
- § Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR)
- § Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM)
- § Bund Deutscher Arbeitgeber (BDA), Abteilung Arbeitsmarkt
- § Thüringer Ministerium für Soziales, Familie und Gesundheit
- § Landesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Gesundheit, Familie und Frauen in Rheinland-Pfalz bzw. Landesministerium für Soziales, Gesundheit, Familie und Demografie
- § Kompetenzzentrum Persönliches Budget des Paritätischen Wohlfahrtsverbands
- § Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (Vertretung zugesagt, aber nicht wahrgenommen)

Der Beirat hat zu kritischen Themen in der Projektentwicklung beraten und Stellung genommen. Die zögerliche Annahme des Persönlichen Budgets, Einbeziehung der Leistungsträger, Entgelt-Leistung der Werkstätten in der betrieblichen Qualifizierung, Zugang externer Dienstleister zu Beschäftigten in der WfbM waren Themen, die vom Beirat im Sinn von JobBudget beantwortet worden waren.

2.5.2. Einbeziehung von Leistungsträgern

Die Erfahrungen von JobBudget zeigen, dass dem Mitwirken und den Vorgaben der Leistungsträger eine entscheidende Rolle zukommt. Die Kooperation der Werkstätten machte deutlich, dass die Leistungsträger Angebote für den Übergang aus der Werkstatt stärken, unterstützen und einfordern müssen. Im Landkreis Bitburg-Prüm war das Persönliche Budget aufgrund des Engagements der Sozialverwaltung möglich und durchsetzbar. An den anderen Orten war eine aktive Rolle der Leistungsträger kaum spürbar. Aus diesem Grund wurde insbesondere 2010 zu allen Leistungsträgern an den Praxisstandorten nochmals Kontakt aufgenommen. Schwerpunktmäßig wurden vor allem die Sozialhilfeträger angesprochen.

2.5.3. Politik und Gesetzgebung

Aus den Erfahrungen und Erkenntnissen in JobBudget sind Empfehlungen formuliert worden, die den Übergang aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt strukturell verbessern sollen. Die ergänzenden Empfehlungen aus JobBudget sollen einen Beitrag zur Überwindung von bestehenden Hemmnissen leisten. Siehe hierzu ausführlich: Empfehlungen zur strukturellen Verbesserung des Übergangs aus der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auf

den allgemeinen Arbeitsmarkt – Grundlegende Erkenntnisse aus dem Bundesmodellprojekt JobBudget

2.6. Handlungsfeld: Fortbildung

2.6.1. Qualifizierung von Personal

Die Qualifizierung im Rahmen von JobBudget wurde von den Projektpartnern Hamburger Arbeitsassistenten, BAG Unterstützte Beschäftigung und Access Integrationsbegleitung GmbH, Erlangen durch langjährig erfahrene und qualifizierte Referentinnen und Referenten durchgeführt. Im Rahmen des Qualifizierungsangebotes wurden eigene Schulungsmaterialien zum Jobcoaching entwickelt.

Die Qualifizierung von Projektmitarbeitenden und Werkstattpersonal war eine wichtige Projektaufgabe. Durch Qualifizierung der Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter der Praxisprojekte wurde die Qualität des Übergangsangebotes des Integrationsdienstleisters deutlich erhöht und gleichzeitig fand ein Know-how Transfer in die kooperierenden Werkstätten statt.

2.6.2. Projekt-Coaching

Im Projektzeitraum wurden kontinuierlich Projekt- und Fallberatungen durch die Hamburger Arbeitsassistenten und Access Erlangen durchgeführt. Dieses Projekt-Coaching diente der Qualitätssicherung und der Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Praxisprojekten.

2.7. Handlungsfeld: Öffentlichkeitsarbeit

2.7.1. Handbuch "Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden"

2010 erschien das Handbuch „Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden“, das 64 Beispiele gelungener betrieblicher Eingliederung darstellt. Alle Projektpartner von JobBudget sind mit Beispielen vertreten, die im Rahmen des Projektes entstanden sind oder aus anderen Angeboten der beteiligten Partner stammen.

Bereits 2011 war die erste Auflage mit 15.000 Exemplaren vergriffen und es wurde eine zweite mit drei zusätzlichen Beispielen gedruckt.

2.7.2. Fachvorträge, Messen, Presse und Veröffentlichungen

2008, 2009, 2010 war JobBudget mit Fachvorträgen auf der "Werkstätten:Messe" in Nürnberg vertreten, in den Jahren 2008 und 2009 zudem mit einem Messestand.

Zahlreiche Fachvorträge haben den Ansatz, Entwicklungen und Zwischenergebnisse von JobBudget auf diversen Veranstaltungen in die Öffentlichkeit getragen: u. a. beim Deutschen Verein, den BAG-UB-Jahrestagungen, dem Kompetenzzentrum Persönliches Budget des PARITÄTISCHEN, bei unterschiedlichen Bildungsträgern oder bei Sozialministerien der Bundesländer.

Veröffentlichungen zu JobBudget gab es u. a. in Impulse, Werkstattdialog, Weiberzeit und diversen regionalen Medien.

2.8. Nachhaltigkeit an den Standorten der Praxisprojekte

Ein wichtiges Ziel bestand in der Sicherung der Nachhaltigkeit der Angebote, die durch das Modellprojekt an den fünf Praxisstandorten für die Übergangsleistung aufgebaut wurden. Im Folgenden wird der Stand zum Projektende kurz dargestellt. Resümierend kann bereits jetzt festgestellt werden, dass die durch JobBudget gelegte Basis fortgeführt wird.

Alle Praxisprojekte haben einen erheblichen Kompetenzgewinn in der Begleitung von behinderten Menschen aus Werkstätten erreicht.

Zusammenfassend bedeutet dies für die Praxisprojekte:

- § Eine Erweiterung der Kompetenz der Fachkräfte, die weitere Dienstleistungsangebote möglich macht
- § Gewinnung neue Fachkräfte
- § Die Dienste selbst und die Fachkräfte sind selbstbewusster geworden, weil sie fachlich sicherer sind; wesentlich dazu beigetragen hat der fachliche Austausch insbesondere bei einzelnen Fallgestaltungen im Rahmen des Projektes, die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten durch JobBudget und die praktische Anwendung der Leistungsmodule
- § Das Leistungsangebot konnte durch die Leistungsmodule verlässlich strukturiert werden und hat damit seine Qualität gesichert.

Für die Regionen bedeutete dies:

- § An allen Standorten ist ein Netzwerk zur Gestaltung des Übergangs aus Werkstätten entstanden
- § Die Erfahrungen mit den Rehabilitationsträgern waren zwar unterschiedlich, doch gerade die positiven Entwicklungen befördern die Bewilligung weiterer Übergänge aus der Werkstatt auch bei bisher noch zögerlichen Rehabilitationsträger
- § Arbeitgeber waren und sind bereit Menschen mit Behinderung eine betriebliche Qualifizierung und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu ermöglichen, wenn ein verlässliche Unterstützung und finanzielle Förderung vorhanden ist.

Im Unterschied zu zahlreichen ESF geförderten Projekten der vergangenen Jahre konnte mit JobBudget an den Praxisstandorten das Angebot aufrechterhalten und ausgebaut werden.

3. Ergebnisse (Stichpunktartiger Überblick)

Leistungsmodule und Arbeitsmaterialien

Kalkulationsinstrumente

Evaluationsbericht

Empfehlungen zur strukturellen Verbesserung des Übergangs aus der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – Grundlegende Erkenntnisse aus dem Bundesmodellprojekt JobBudget

Qualifizierungsmodul „JobCoaching, Qualifizieren und Lernen im Betrieb, Schwerpunkt: Betriebliche Teilhabe von Menschen mit psychischen Erkrankungen“

Niedrigschwelliges Beratungs- und Informationsangebot

Handbuch „Ich habe meinen Arbeitsplatz gefunden“