

› DAS KONZEPT DER FSD LWERK BERLIN BRANDENBURG gGMBH



Herstellung:

FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH
Kamenzer Damm 1
12247 Berlin

lankwitz@lwnet.de
www.lwerk-berlin.de

Nachdruck, Kopien und die Speicherung
auf elektronischen Medien – auch auszugsweise – sind nicht gestattet

INHALT

VORWORT	5	1.6.5. Personal	22
		1.6.6. Methoden	22
1. TEILHABE AM ARBEITSLEBEN – WERKSTATT	6	1.7. Kommunikation und Einbindung	23
1.1. Gesetzliche Grundlagen	6	1.7.1. Das Arbeitsgruppengespräch	23
1.1.1. Berliner Besonderheiten	6	1.7.2. Das Beurteilungs- oder Bilanzgespräch	23
1.1.2. Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH	7	1.7.3. Das Einzelgespräch	23
1.1.3. Schnittstellen und Kooperationspartner	7	1.7.4. Das Eltern- oder Betreuergespräch	24
1.2. Leitgedanken und Ziele der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH	8	1.7.5. Das Kleinteam	24
1.2.1. Menschenbild, Ideologie und Philosophie	8	1.7.6. Das Hausteam	24
1.2.2. Der Leitsatz zum Prinzip der Normalisierung	8	1.7.7. Das Gesamtteam	25
1.2.3. Der Leitsatz zum Zusammenhang von Förderung und Forderung als Entwicklungsprozess	9	1.8. Dokumentation	25
1.2.4. Zur Umsetzung der Ziele	9	1.8.1. Der Förderplan	25
1.3. Der Personenkreis	11	1.8.2. Der Beurteilungsbogen	25
1.4. Zur Angebotsstruktur und den Teilhabeangeboten der Werkstatt	12	1.8.3. Der Fachausschussvorstellungsbogen	26
1.5. Möglichkeiten der Teilhabe	18	1.9. Wege aus der Werkstatt	26
1.5.1. Das Eingangsverfahren	18	1.9.1. interne Praktika (Trainingsmaßnahmen gemäß Tz. 7.2.3. WE)	27
1.5.2. Der Berufsbildungsbereich	18	1.9.2. Sprungbrett	27
1.5.3. Arbeits- und Produktionsbereich	19	1.9.3. Externe Praktika (Betriebspraktika gemäß Tz 7.2.4. WE)	27
1.5.4. Fördergruppen (Beschäftigungs- und Förderbereich – BFB)	19	1.9.4. Vermittlungsgruppe (Übergangsgruppe gemäß Tz. 7.2.1. We)	27
1.6. Bildungsangebot	20	1.9.5. Ausgelagerte Arbeitsplätze und Außenarbeitsgruppen (gemäß der Tz. 7.2.5. und 7.2.6. der WE)	28
1.6.1. Konzeption	20	1.9.6. Inklusionsbetriebe	28
1.6.2. Zielsetzung	20	1.9.7. Begleitung und Zuverdienst	29
1.6.4. Prozessverlauf	21	1.10. Wirtschaftliche Betätigung	29
1.6.4.1. Rehabilitand*innen im Berufsbildungsbereich	21	1.10.1. Der Produktions- und Dienstleistungsbereich	29
1.6.4.2. Rehabilitand*innen im Arbeitsbereich	22	1.10.2. Das Arbeitsergebnis	29
1.6.4.3. Rehabilitand*innen im Förderbereich	22	1.10.3. Das Entgeltsystem	30

1.11.	Personal und Qualifikation	31	3.	QUALITÄTSMANAGEMENT	39
1.11.1.	Die Arbeitsgruppenleiter	31	3.1.	Leitsätze im Qualitätsmanagement	39
1.11.2.	Die Fördergruppen-/ Überleitungsgruppenanleiter	31	3.2.	Leistungsprozesse im Werkstattbereich	40
1.11.3.	Der Begleitende Dienst	31	3.3.	Internes Qualitätsmanagement	40
1.11.4.	Fortbildung	32	3.4.	Begutachtung des Qualitätsmanagementsystems	41
1.12.	Weitere Angebote der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH	33	3.5.	Qualitätssicherung gegenüber den Leistungsträgern	41
1.12.1.	Betriebsausflüge	33	Schlusswort		42
1.12.2.	Die Werkstattband	33			
1.12.3.	Die Theatergruppe	33			
1.12.4.	Die Betriebssportgemeinschaft	33			
1.12.5.	Werkstattträt und Frauenbeauftragte	33			
1.13.	Der Integrationsfachdienst	34			
<hr/>					
2.	TEILHABE AM GESELLSCHAFTLICHEN LEBEN Therapeutisch betreutes Wohnen für seelisch behinderte Menschen	35			
2.1.	Das Angebot	35			
2.1.1.	Personenkreis und Aufnahme	35			
2.1.2.	Art der Leistung	36			
2.1.3.	Ziel der Leistung	36			
2.1.4.	Inhalt und Umfang der Leistung	36			
2.1.5.	Arbeitsmethoden	37			
2.1.6.	Vernetzung	37			
2.1.7.	Qualitätssicherung	37			

VORWORT

Die Erstkonzeption der LANKWITZER WERKSTÄTTEN gGmbH ist bei Entstehen dieser überarbeiteten Version älter als 30 Jahre. Sie wurde damals entwickelt, um eine Einrichtung der beruflichen Rehabilitation für Menschen mit einer psychischen Erkrankung aufzubauen. Die Lankwitzer Werkstätten benannten sich 2014 um in die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH.

In den letzten Jahren hat sich die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH in erheblichem Maße verändert. Sie ist nicht nur größer geworden und auf das ganze Land Berlin verteilt, sie hat sich auch für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen geöffnet.

Das hier nun vorliegende Konzept trägt diesen Entwicklungen Rechnung und versucht, bewährtes Vorgehen mit neuen Aspekten professionellen Handelns zu verknüpfen. An seiner Fertigstellung haben die Mitarbeiter*innen und Rehabilitand*innen der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH ebenso mitgewirkt wie die gesamte Belegschaft dieser Einrichtung.

Erfahrungen aus der Praxis sowie neugewonnene fachliche Erkenntnisse, die sich an den unterschiedlichen Bedürfnissen von Menschen mit Beeinträchtigungen ausrichten, bildeten die Ausgangspunkte dieser Überarbeitung.

Zusätzlich waren die gesetzlichen Veränderungen im Bereich der Sozialgesetzgebung zu berücksichtigen. Neben einer Reihe von Änderungen wollen wir hier besonders auf die neue Definition des Behinderungsbegriffs gemäß § 2 Abs. 1 SGB IX hinweisen und auf das zugrundeliegende Verständnis vom Zustandekommen einer Behinderung. Angesichts dieser Tatsache verwenden wir die Form »Menschen mit Beeinträchtigungen« und nur bei feststehenden Begriffen die bisherige Schreibweise – nämlich behinderte Menschen –, aber mit dem oben dargelegten Verständnis.

Menschen mit Beeinträchtigungen Teilhabe an Arbeit und am gesellschaftlichen Leben zu gewährleisten, ihnen ein normales Leben und eine selbstverständliche Einbindung in die Gesellschaft zu ermöglichen, ihnen die Hilfen zu gewähren, die sie benötigen, und die Arbeit zukommen zu lassen, die sie leisten können, ist das höchste Ziel der Einrichtung.

Der Anspruch einer Begegnung auf gleicher Augenhöhe spiegelt sich auch in der Tatsache, dass diese Menschen Mitarbeiter*innen genannt werden und lediglich für Mitarbeiter*innen im Berufsbildungsbereich auch der Begriff Rehabilitant*in oder Rehabilitand übernommen wurde.

Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH dankt allen Mitarbeiter*innen und Arbeitnehmer*innen, die sich aktiv an dieser Neukonzeption und deren Anpassung beteiligt haben.

Zwei Hinweise zur Lektüre:

- › Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Anstrengungen einer inklusiven Geschlechtergerechtigkeit im AWO Landesverband Berlin e. V. und damit auch in der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH sowie der damit verbundenen Sensibilität im Sprechen und Schreiben sind wir stets bemüht, eine geschlechtergerechte Sprech- und Schreibweise in unserem Arbeitsalltag sowie auch in dem hier vorliegenden aktualisierten Konzept umzusetzen.
- › Zudem muss die Abfolge der einzelnen Kapitel nicht eingehalten werden.

1. TEILHABE AM ARBEITSLEBEN – WERKSTATT

1.1. GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Wie bei keinem zweiten Leistungstyp der Versorgung behinderter Menschen ist vom Gesetzgeber bezüglich der beruflichen Integration und Rehabilitation ein Regelungsbedarf vorgesehen. Dies mag seine Ursache in der Komplexität einer Werkstatt für behinderte Menschen haben. Gleichzeitig entspricht es dem Wunsch, sinnvolle und über die Grenzen eines Bundeslandes hinaus vergleichbare Standards der Versorgung sicherzustellen.

In erster Linie gilt die Werkstättenverordnung, die die Grundlagen der Arbeit einer solchen Einrichtung beschreibt und vorgibt. Sie ist jetzt als Verordnung dem SGB IX zugeordnet und regelt fachlich die Mindestanforderungen, die eine Werkstatt im personellen, wirtschaftlichen und sächlichen Bereich vorzuhalten hat. Sind diese Rahmenbedingungen erfüllt, erhält eine Werkstatt die offizielle Anerkennung als »Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM)« durch die Bundesagentur für Arbeit. Ohne diese Anerkennung kann keine abgesicherte Arbeit der Einrichtung erfolgen. Auch der Zugang von Hilfebedürftigen zu einer anerkannten Werkstatt ist geregelt. Er erfolgt in der Regel über die Bundesagentur für Arbeit oder einen Träger der Rentenversicherung. Die Werkstatt ist bundesweit stets in einen Berufsbildungs- und einen Arbeitsbereich aufgeteilt. Auf Landesebene in Berlin wurde die Werkstatt bis Ende 2017 durch das »verlängerte Dach« ergänzt. Damit sind Maßnahmen im Förderbereich gemeint. Diese sollen seit 2018 in der Werkstatt oder einer solchen angegliedert durchgeführt werden, weil die Betreuung und Förderung der Menschen ohne Werkstattbefähigung auch Angebote zur Orientierung auf Beschäftigung enthalten soll.

Ein Rehabilitand oder eine Rehabilitandin (Person im Berufsbildungsbereich) hat nach Abschluss des Berufsbildungsgebietes (Dauer zwei Jahre) die Chance auf eine Ausbildung oder Umschulung immer dann erworben, wenn er oder sie dazu in der Lage ist.

Wenn die Aufnahme einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht, noch nicht oder noch nicht wieder realisierbar ist, besteht ein Anspruch auf einen geschützten Arbeitsplatz in der Werkstatt. Höchstes Ziel der beruflichen Integration bleibt jedoch stets die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.

Auch der Arbeitsbereich der Werkstatt unterliegt gesetzlichen Regelungen. Im Arbeitsbereich können Hilfeberechtigte nur beginnen, wenn nach SGB IX die Kosten für diese Maßnahme vom örtlichen Träger der Sozialhilfe übernommen werden. Für diese Kostenübernahme wiederum gilt die Voraussetzung, dass die Einrichtung, wie zum Beispiel im Berliner Rahmenvertrag vorgesehen, eine Leistungs-/Vergütungs- und Qualitätsvereinbarung mit dem Sozialleistungsträger abgeschlossen hat.

Neben der Rehabilitation und Integration im Rahmen eines Rechtsanspruchs des Menschen mit Beeinträchtigungen übernimmt die Werkstatt auch immer zugleich die Aufgabe, ein erfolgreiches Wirtschaftsunternehmen zu sein. Der Bereich der wirtschaftlichen Betätigung der Werkstätten unterliegt ebenfalls der Kontrolle, soll doch ein vom Gesetzgeber festgelegter Teil des erwirtschafteten Ergebnisses nach einem Entlohnungssystem aus Grundlohn und Steigerungsbeträgen an die Mitarbeiter*innen ausgezahlt werden. Hierzu hat die Werkstatt jährlich eine Arbeitsergebnisrechnung zu erstellen.

1.1.1. Berliner Besonderheiten

Im Unterschied zu allen anderen Bundesländern ist zwischen den Leistungserbringern und den Sozialleistungsträgern in Berlin für Menschen in der Werkstatt der Einsatz von Hilfebedarfsgruppen vereinbart worden. In den Berliner Werkstätten gibt es in den Arbeitsbereichen vier Hilfebedarfsgruppen, die nach Art und Schwere der Beeinträchtigung die größtmögliche individuelle Förderung sichern sollen.

1.1.2. Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH

Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH ist seit dem 1.4.1986 anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen. Im Gegensatz zu den meisten alleingeführten Werkstätten, die aus der Tradition heraus hauptsächlich mit körperlich und geistig behinderten Menschen arbeiten, war ihr Ausgangspunkt die Arbeit mit psychisch behinderten Menschen. Dieses ursprüngliche Konzept besitzt bis heute in großen Teilen noch Gültigkeit, wurde aber im Laufe der Jahre durch zusätzliche Beschreibungen und die Einführung des Qualitätsmanagements mehrfach ergänzt.

Insbesondere nach der Wiedervereinigung Deutschlands und Berlins kamen andere Anforderungen auf die Einrichtung zu. Die regionale Aufnahmeverpflichtung verlangte von den Werkstätten, sich generell auch für andere Personengruppen zu öffnen, und dies unabhängig von Art und Schwere der Behinderung. Diese Erweiterung des Auftrags führte zu einer konzeptionellen Erneuerung, die der Heterogenität aller nun aufzunehmenden Teilnehmer sowohl in den allgemeinen Handlungsgrundsätzen als auch in den Maßnahmeangeboten gerecht werden konnte.

Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH versteht sich heute als soziales Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen, das sein Angebot auf viele Tätigkeitsfelder ausgedehnt hat. Im Gegensatz zu den meisten ausgewiesenen Werkstätten für behinderte Menschen zeichnet sie sich durch ihre integrierte Berufsbildung aus. Die berufliche Bildung erfolgt direkt in den einzelnen Arbeitsbereichen durch ausgebildete Fachkräfte. Die eigens eingerichteten Bildungszentren bereiten die Maßnahmen der Berufsbildung vor bzw. ergänzen sie und vermitteln den Rehabilitand*innen die entsprechenden Qualifikationen und Nachqualifikationen.

Der beeinträchtigte Mensch, der in der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH an einer Berufsbildungsmaßnahme teilnimmt, ist dadurch sofort in eine überschaubare Struktur

eingebunden, in der er sich orientieren kann, soziale Kontakte knüpfen kann und eine Identifikation mit dem Aufgabengebiet stattfinden kann.

1.1.3. Schnittstellen und Kooperationspartner

Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH greift zum Wohle der Mitarbeiter*innen auf die regionale Versorgungsszene zurück und kooperiert mit niedergelassenen Nervenärzten, Sozialpsychiatrischen Diensten, Wohngemeinschafts- und Heimträgern sowie Schulen. Das System der Kooperation hat sich insbesondere bei Fragen des Maßnahmeverlaufes, der notwendigen Pflege, der Umsetzung der Förderpläne oder der Medikamentengabe bewährt.

Zudem fühlt sich die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH traditionell der Arbeiterwohlfahrt (AWO) und deren Grundsatzzprogramm (Leitsätze und Leitbild) verpflichtet und engagiert sich fest in Gremien ihres Landes- und Bundesverbandes.

Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH ist außerdem

- › durch den Geschäftsführer in der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der WfbM im Land Berlin aktiv vertreten sowie in Arbeitsgruppen der LAG durch Fachkräfte der Einrichtung themenzentriert eingebunden,
- › Mitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG: WfbM),
- › integriert in die regionale Pflichtversorgung sowie in die Netzplanung für Werkstätten für behinderte Menschen des Landes Berlin. Der Fachausschuss als zentrales Gremium mit Behörden und Rehabilitationsträgern berät den individuellen Maßnahmeverlauf und empfiehlt nach Abstimmung die weitere Maßnahmeplanung und deren Finanzierung. Die zuständigen Leistungsträger können dann dieser Empfehlung folgen.

Die Teilnahme an regionalen Psychiatrie-Arbeitsgemeinschaften und deren Arbeitsgruppen ist ein weiterer Kooperationsbestandteil in den Regionen. Kooperationen mit an-

deren Werkstätten für behinderte Menschen bei der Abstimmung und Umsetzung individueller Rehabilitationspläne und bei der Realisierung von Kundenaufträgen gehören zum Arbeitsalltag der Werkstatt.

Für die Absicherung der gesundheitlichen Betreuung und die Umsetzung der Erfordernisse des Gesundheits- und Arbeitsschutzes existiert eine vertragliche Vereinbarung mit einem arbeitsmedizinischen Dienst.

1.2. LEITGEDANKEN UND ZIELE DER FSD LWERK BERLIN BRANDENBURG gGMBH

1.2.1. Menschenbild, Ideologie und Philosophie

Nach dem Verständnis der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH stellen psychisch und geistig behinderte Menschen durch die von ihnen vermittelte Originalität, ihre Kreativität und ihre Emotionalität eine große positive Bereicherung dar. Daher müssen sie, ebenso wie alle anderen beeinträchtigten Menschen auch, völlig selbstverständlich in die Gesellschaft eingegliedert werden und an ihr teilhaben.

Nach Luc Ciompi ist jeder psychisch behinderte Mensch Experte seiner eigenen Krankheit. Im Austausch mit anderen Menschen und dem sozialen Umfeld wird Abweichung, Störung und Leid sichtbar. Und da alle Individuen immer schon in Beziehungen leben, noch bevor sie handeln, ist Rehabilitation stets eine Begegnung, die zwischen Menschen mit Beeinträchtigung und deren Angehörigen sowie mit den rehabilitativ Tätigen, den professionellen Helfenden, stattfindet.

Die Angehörigen sind der Beeinträchtigung des Kranken ausgesetzt und in sie verstrickt, haben oft Schuldgefühle. Es bedarf des kritischen Beistandes zur eigenen Standortbestimmung, um den ihnen nahe stehenden Menschen wirklich helfen zu können.

Professionell Helfende unterstützen den beeinträchtigten Menschen dabei, ihm den Hintergrund seines Handelns begreiflich zu machen und mit ihm zusammen an einer Verän-

derung zu arbeiten. Dabei muss/wird darauf zu achten sein, dass bei dem Bemühen, den jeweils Anderen zu verstehen und sich in ihn einzufühlen, seine Andersartigkeit, die Fremdheit und damit die Würde des Anderen respektiert wird und unangetastet bleibt. Das Ringen um diesen tiefgreifenden Sachverhalt zu positiven Änderungen wird als Dialog bezeichnet. Er unterliegt ständigen Wandlungen und bedarf umsichtiger, fortlaufender Betrachtungen der Ergebnisse.

Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH fühlt sich in seinem Tun und Wirken den Lehren und Theorien von Sigmund Freud, Paul Watzlawick sowie Ursula Plog und Klaus Dörner verbunden.

1.2.2. Der Leitsatz zum Prinzip der Normalisierung

Alle Menschen haben unabhängig von ihrer Sozialisation, ihrer Umgebung und ihren gesellschaftlichen Wertvorstellungen ein »Bild vom normalen Leben«. Dieses Bild wird individuell geformt und stellt, eingepasst in die jeweilige gesellschaftliche Situation, die erstrebte Einbindung und Teilhabe des Betroffenen am sozialen Leben dar.

Normalität ist deshalb ein Begriff, der sowohl eine individuelle Zielvorstellung als auch eine gesamtgesellschaftliche Wertvorstellung in sich birgt. »Normal leben« kann ein Mensch folglich nur dann, wenn seine individuellen Vorstellungen von Normalität in geeigneter Weise mit den Wertvorstellungen der Gesellschaft korrespondieren, in der er

lebt. Jegliche Abweichung von der Norm ist kränkend und in hohem Maße risikobehaftet.

Eine durch die Arbeitswelt weitgehend bestimmte Normalität vermittelt sich u. a. durch:

- › arbeiten gehen und seinen Lebensunterhalt verdienen,
- › die Trennung von Arbeit und Freizeit,
- › Teilhabe am Gemeinschaftsleben,
- › die Pflege von Freundschaften und Partnerschaften,
- › die Ausübung von Hobbys,
- › sportliche Betätigung.

Die dezentralisierte Organisation des Werks in »viele kleine Firmen« stellt ein hohes Maß an Normalität für die Mitarbeiter*innen dar. Sie gewöhnen sich an arbeitsalltägliche Prozesse und arbeiten in einem Handwerks- oder Dienstleistungsbetrieb der Einrichtung. So wird die Möglichkeit geschaffen, sich mit dem Rehabilitationsplatz und der sozialen Einbindung in »den Kleinbetrieb« zu identifizieren, wie es auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt üblich ist.

Dass die Rehabilitation an »wirtschaftlich verwertbare Arbeit« gebunden ist, verstärkt den Rahmen der Normalität ebenso wie die Teilnahme an den zusätzlich angebotenen Bildungsmaßnahmen. Begleitet wird dieser Prozess durch die notwendigen Hilfen (auch Aktivierungen) über den begleitenden Dienst und Bildungsangebote der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH.

1.2.3. Der Leitsatz zum Zusammenhang von Förderung und Forderung als Entwicklungsprozess

Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH geht davon aus, dass zum Lernen ein entsprechender Anreiz gehört. Nicht bei allen Rehabilitand*innen ist die Motivation von selbst vorhanden. Sie muss geweckt und gegebenenfalls sogar erst ermöglicht werden.

Das Bedürfnis, etwas zu schaffen, entspringt dem Wunsch, die bisher erfahrenen eigenen Grenzen zu erweitern. Oftmals behindern jedoch Versagensängste, Mutlosigkeit oder ein geringes Selbstbewusstsein jeden neuen Schritt in diese Richtung. Aus diesem Grund ist es sehr wichtig, die Rehabilitand*innen von Anfang an gezielt zu fördern und die Anforderungen mit der Zeit zu steigern.

Fordern und Fördern ist ein mehrdimensionaler Entwicklungsprozess. Es gilt daher

- › zu erkennen, mit welchen Kompetenzen eine Rehabilitandin oder ein Rehabilitand die Maßnahme beginnt,
- › zu sehen, welche Kompetenzen ausbaubar sind,
- › ein geeignetes Anforderungsprofil zu erstellen,
- › Grenzen und die Möglichkeiten ihrer Überwindung wahrzunehmen,
- › Erfolge positiv zu verstärken,
- › Misserfolge so auszuwerten, dass sich die Rehabilitandin oder der Rehabilitand einen neuen Versuch mit neuen Zielen zutraut.

Die Methoden der Rehabilitation und die in der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH verwendeten Instrumente korrespondieren inhaltlich mit diesem Prozess.

1.2.4. Zur Umsetzung der Ziele

Gesundheit ist ein Zustand vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und daher weit mehr als die bloße Abwesenheit von Krankheit oder Gebrechen. (...) Gesundheitsförderung ist ein Prozess, der Menschen dazu in die Lage versetzen soll, mehr Einfluss auf ihren Gesundheitszustand zu entwickeln und ihre Gesundheit aktiv zu verbessern. (Auszug aus der WHO-Verfassung von 1948)

Da Gesundheit als ein multidimensionales Phänomen mit voneinander abhängigen physischen, psychischen und sozialen Aspekten zu betrachten ist, gestalten sich die Handlungsziele der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH in

Bezug auf die einzelnen Rehabilitand*innen jeweils individuell.

Im Allgemeinen können die Ziele lauten:

- › Vorbereitung auf den 1. Arbeitsmarkt entsprechend des gesetzlichen Auftrages,
- › Überleitung auf einen Arbeitsplatz (auch im Arbeitsbereich der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH), der der Leistungsfähigkeit und der persönlichen Stabilität der Rehabilitandin oder des Rehabilitanden entspricht,
- › Steigerung der individuellen wirtschaftlichen Situation zur Erhöhung der eigenen Selbstständigkeit und der Teilhabe am Arbeits- und Gemeinschaftsleben,
- › Steigerung der Tragfähigkeit zwischenmenschlicher Beziehungen, Verbesserung der Konfliktfähigkeit im Umgang mit den Interessen anderer (insbesondere bei seelisch behinderten Menschen),
- › Erwerb zusätzlicher sozialer Kompetenzen,
- › Steigerung und Stabilisierung der Motivation der Rehabilitand*innen (Vermittlung allgemeiner Arbeitstugenden),
- › Steigerung der kognitiven Fertigkeiten (insbesondere bei Menschen mit geistiger Behinderung),
- › Steigerung der Selbstwahrnehmung und Kritikfähigkeit.

Im Besonderen besteht die Arbeit der Fördergruppen aus folgenden Zielen:

- › der Vorbereitung der Rehabilitandin oder des Rehabilitanden auf einen Übergang in den Berufsbildungsbereich durch Annäherung an Arbeitstätigkeiten (insbesondere bei schwerst- und mehrfach behinderten Menschen im Förderbereich),
- › dem Erwerb lebenspraktischer Fertigkeiten durch Beschäftigung und Betreuung im Förderbereich, um zu einer erhöhten Teilhabe am Arbeits- und Gemeinschaftsleben hinzuführen,
- › dem Erwerb sozialer Kompetenzen in der gemeinsamen Beschäftigung mit anderen Rehabilitand*innen und Mitarbeiter*innen.

Die Arbeitsziele müssen jeweils auf die Möglichkeiten der Rehabilitandin oder des Rehabilitanden abgestimmt werden. Dies geschieht in der Förderplanung.

Aus Sicht der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH besteht erfolgreiche Arbeit mit den Rehabilitand*innen darin, sie auf der Basis ihrer individuellen Situation so nah wie möglich an Gesundheit, Zufriedenheit und Partizipation heranführen zu können – auch wenn sie oder er möglicherweise nicht auf den ersten Arbeitsmarkt gelangen, nicht im Berufsbildungsbereich einsteigen können oder sich im jeweiligen Arbeitsbereich der Werkstätten nicht restlos zufrieden fühlen wird. Eine wichtige Rolle spielen dabei eingeräumte Wahlmöglichkeiten, die Rehabilitand*innen dadurch gewinnen, dass sie sich im Rahmen ihres Persönlichen Budgets die Inhalte und Schwerpunkte so einkaufen können, wie sie persönlich benötigt werden.

1.3. DER PERSONENKREIS

Das Lwerk nimmt in der Werkstatt für behinderte Menschen Personen auf, die wegen ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. Die Aufnahme erfolgt unabhängig von der Art und Schwere der Behinderung, sofern erwartet werden kann, dass spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbracht werden kann.

Liegen die Aufnahmevoraussetzungen vor, ermöglichen wir Plätze für Menschen mit Behinderungen auf Grund seelischer, geistiger, körperlicher, mehrfacher und Sinnesbeeinträchtigungen. Für Personen aus Berlin und Brandenburg bieten wir Plätze an unseren zahlreichen Standorten sowie

bei ausgelagerten Betrieben an, die aber noch nicht alle barrierefrei sind.

Eine Aufnahme ist für Personen nach Beendigung ihrer Schulpflicht möglich. Nach Erreichen der sozialversicherungsrechtlichen Altersgrenze bestehen Möglichkeiten der Beschäftigung im Rahmen einer BFB-Maßnahme mit nach oben unbegrenztem Alter.

Für behinderte Menschen, die die Voraussetzungen für eine Beschäftigung in einer Werkstatt nicht, nicht mehr oder noch nicht erfüllen, bieten wir Plätze im Beschäftigungs- und Förderbereich. Für Näheres wird auf das »Konzept des Förderbereiches« verwiesen.

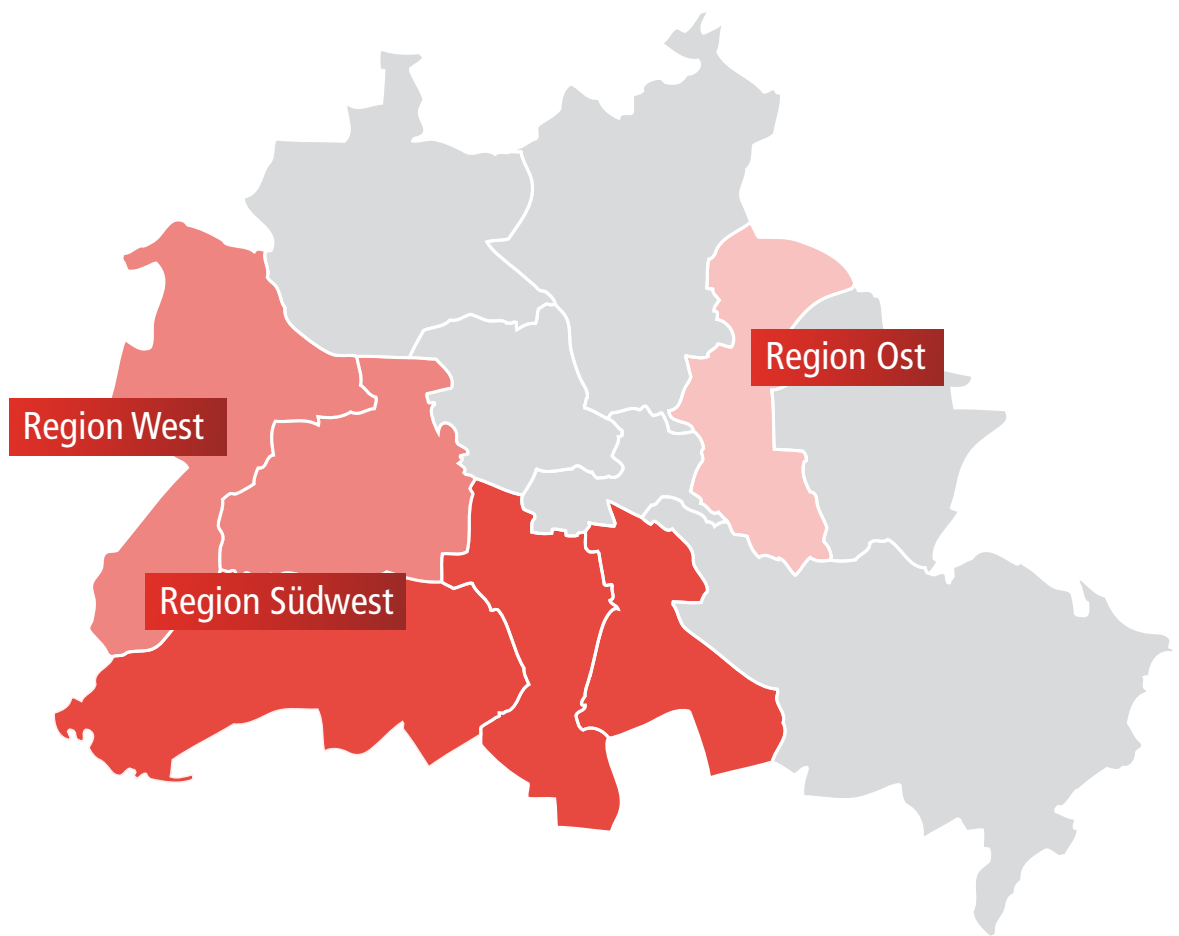
1.4. ZUR ANGEBOTSSTRUKTUR UND ZU DEN TEILHABEANGEBOTEN DER WERKSTATT

Die WfbM der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH besteht aus 30 Standorten in Berlin und Brandenburg (Stand: 09.2018). An diesen Standorten werden unterschiedliche Rehabilitationsangebote sowie eine Vielzahl von Dienstleistungs- und Handwerksangeboten vorgehalten. Insgesamt existiert eine Vielfalt an Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. der beruflichen Bildung und Rehabilitation. Diese Möglichkeiten werden noch durch weitere Angebote innerhalb der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH wie therapeutische Wohngemeinschaften oder arbeitsweltorientierte und tagesstrukturierende Beschäftigungsangebote ergänzt.

Um die Aktualität der Angebotsstruktur einschließlich deren Teilhabemöglichkeiten zu gewährleisten, haben wir an dieser Stelle auf eine Darstellung verzichtet. Wir verweisen deshalb auf die nachstehenden Links unserer Website, dort können die jeweils aktuellen Angebote sowie deren weitergehenden Informationen nachgelesen werden:

www.lwerk-berlin.de oder

www.lwerk-berlin.de/standorte



Lwerk

FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH

Stabsstellen

IT-Abteilung

Bildungskoordination

QMB/ASMB

Verpflegungsmanagement

Koordination Beschäftigungs-
und Förderbereiche (BFB)

Koordination Begleitender Dienst

Standorte Region Südwest

Standorte Region Ost

Standorte Region West

Integrationsfachdienst Süd

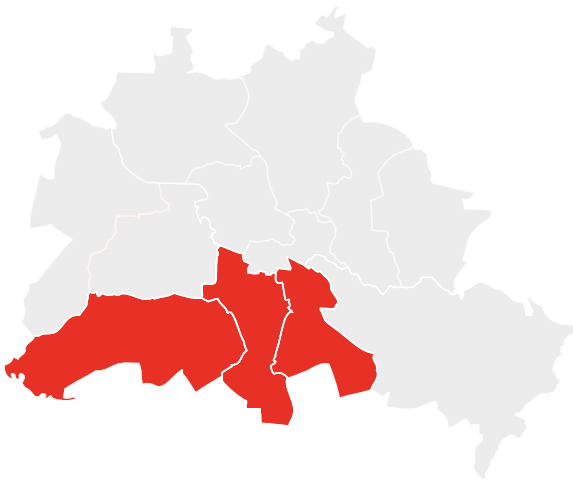
Therapeutisches Wohnen

Verwaltung/Controlling

Fachabteilung Hauswirtschaft

Fachabt. Garten- und Landschaftsbau

Fachabteilung Öffentlichkeitsarbeit



STANDORTE REGION SÜDWEST

Geschäftsstelle Kamenzer Damm

Geschäftsleitung
Regionalleitung, Begleitender Dienst
Arbeitsbereiche und Berufsbildung <ul style="list-style-type: none"> › Verwaltung › Hauswirtschaft › Fahrradwerkstatt und Fahrradladen
Hauptverwaltung
QMB/ASMB, IT-Abteilung
Verpflegungsmanagement
Koordination Beschäftigungs- und Förderbereiche (BFB)
Koordination Begleitender Dienst
KOMMIT, Orientierungspraktikum
Sprungbrett

Standort Wilhelm-von-Siemens-Straße

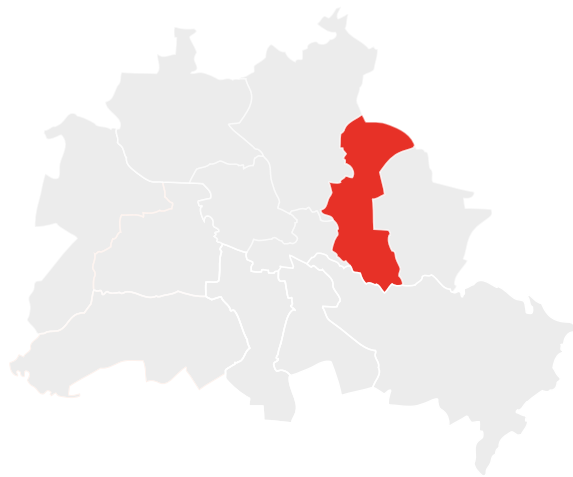
Standortleitung, Begleitender Dienst
Arbeitsbereiche und Berufsbildung <ul style="list-style-type: none"> › Verwaltung › Hauswirtschaft › Garten- und Landschaftsbau (GaLaBau)
Überleitungsgruppen

Standort Brauerstraße

Standortleitung, Begleitender Dienst
Arbeitsbereiche und Berufsbildung <ul style="list-style-type: none"> › Verwaltung › Hauswirtschaft › Schmuckwerkstatt › Schlosserei
Überleitungsgruppen

Lwerks...cultur – Café und Restaurant

Lwerk...schöne Dinge Schmuckgalerie



STANDORTE REGION OST

Standort Bürknersfelder Straße

Regionalleitung, Begleitender Dienst

Arbeitsbereiche und Berufsbildung

- › Hauswirtschaft
- › Elektronik-Recycling
- › Garten- und Landschaftsbaue (GaLaBau)
- › Maler
- › Montage

Standort Gärtnerstraße 14

Standortleitung, Begleitender Dienst

Arbeitsbereiche und Berufsbildung

- › Verwaltung
- › Hauswirtschaft
- › Fahrradwerkstatt und Fahrradladen
- › Tischlerei
- › Haustechnik und Elektronik

Leichtarbeitsgruppe

Standort Gärtnerstraße 57

Arbeitsbereich und Berufsbildung

- › Bürodienstleistung

Standort Hagenower Ring

Standortleitung, Begleitender Dienst

Arbeitsbereiche und Berufsbildung

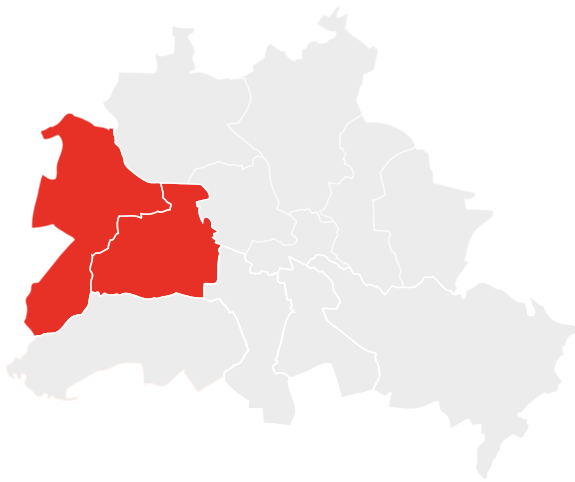
- › Verwaltung
- › Hauswirtschaft

Beschäftigungs- und Förderbereich (BFB)

Standort Plauener Straße

Standortleitung, Begleitender Dienst

Beschäftigungs- und Förderbereich (BFB)



STANDORTE REGION WEST

Standort Wilhelmsau

Regionalleitung, Begleitender Dienst

Arbeitsbereiche und Berufsbildung

- › Verwaltung
- › Hauswirtschaft
- › Fahrradwerkstatt und Fahrradladen
- › Maler
- › Digitalisierung
- › Mediengestaltung und Druckerei
- › Kreativität & Kunst (Kerzen- und Seifenmanufaktur, Schneiderei, Kunstbereich)
- › Montage
- › Hausmeisterei
- › Fahrdienst

Beschäftigungs- und Förderbereich (BFB)

Standort Storkwinkel

Standortleitung, Begleitender Dienst

Arbeitsbereiche und Berufsbildung

- › Tischlerei
- › Hauswirtschaft

Beschäftigungs- und Förderbereich (BFB)

Standort Hohenzollerndamm

Standortleitung, Begleitender Dienst

Beschäftigungs- und Förderbereich (BFB)

Lwerk...Kunstwerk blisse

1.5. MÖGLICHKEITEN DER TEILHABE

Eine Werkstatt für behinderte Menschen hat die Aufgabe, Teilhabe am Arbeitsleben für diejenigen Menschen zu organisieren, die aufgrund ihrer Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem Arbeitsmarkt beschäftigt werden können. In eine Werkstatt aufgenommen werden Menschen mit Behinderungen, die länger als 6 Monate nicht in der Lage sind, mindestens drei Stunden täglich unter den üblichen Bedingungen des Arbeitsmarktes erwerbstätig zu sein. Sie gelten im rentenrechtlichen Sinne als »voll erwerbsgemindert.« Als Rehabilitationseinrichtung hat die Werkstatt die Aufgabe, Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen, und sie auf die (Wieder-) Aufnahme einer Beschäftigung in einem Betrieb des Arbeitsmarktes vorzubereiten.¹

1.5.1. Das Eingangsverfahren

Im Eingangsverfahren wird geklärt, ob die WfbM die geeignete Einrichtung für die Person mit Behinderung ist. Es dauert in der Regel drei Monate und dient den Menschen mit Behinderungen zu einer ersten Orientierung in der Werkstatt. Gleichzeitig soll geklärt werden, welche Bereiche der Werkstatt und welche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Betracht kommen. Am Ende dieses Klärungsprozesses steht ein Eingliederungsplan, in dem die Kompetenzen der Menschen mit Behinderungen festgehalten und Ziele für den anschließenden Förder- und Bildungsprozess gemeinsam aufgestellt werden. Finanziert wird das Eingangsverfahren durch den zuständigen Rehabilitationsträger. Dies sind zumeist die Bundesagentur für Arbeit, der Träger der gesetzlichen Rentenversicherungen oder eine Berufsgenossenschaft.²

1.5.2. Der Berufsbildungsbereich

Im Berufsbildungsbereich sollen verschiedene berufliche Kompetenzen vermittelt werden. Angebote zur Entwicklung lebenspraktischer Fertigkeiten (wie etwa Erlernen von Umgangsregeln und Pünktlichkeit, Körperpflege, Gesunderhaltung, Kleidungswahl und -pflege, Essen und Trinken, Verhalten im Straßenverkehr, Umgang mit Geld) sind in die Förderungen mit einbezogen.

Kostenträger sind auch hier in der Regel die Bundesagentur für Arbeit, der Träger der gesetzlichen Rentenversicherungen oder eine Berufsgenossenschaft.

Seit 2010 ist das Fachkonzept für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der Bundesagentur für Arbeit eine Grundlage für die fachliche Arbeit in anerkannten Werkstätten.

Das Fachkonzept betont die Wichtigkeit einer praxisnahen beruflichen Bildung und misst der Durchführung von Teilen des Berufsbildungsbereichs in Betrieben und Dienststellen des Arbeitsmarktes besondere Bedeutung zu. Als geeignete Maßnahmen werden ausgelagerte Berufsbildungsplätze und betriebliche Praktika genannt.

Um bereits im Berufsbildungsbereich eine solide Grundlage zu legen für den Übergang auf den Arbeitsmarkt, bietet es sich an, in Zusammenarbeit mit den Industrie- und Handelskammern und mit den Handwerkskammern zertifizierte Abschlüsse beruflicher Bildung zu vereinbaren, die eine Verzahnung mit anerkannten Berufsausbildungsgängen ermöglichen.³

¹ Vgl. AWO Bundesverband e. V.; Arbeit und Behinderung – Übergänge aus der Werkstatt für behinderte Menschen in den Arbeitsmarkt möglich machen; 2. Aktualisierte Auflage Februar 2018

² Vgl. ebd.

³ Vgl. AWO Bundesverband e. V.; Arbeit und Behinderung – Übergänge aus der Werkstatt für behinderte Menschen in den Arbeitsmarkt möglich machen; 2. Aktualisierte Auflage Februar 2018

1.5.3. Arbeits- und Produktionsbereich

Dem Zugang zum Arbeits- und Produktionsbereich liegt eine Empfehlung des Fachausschusses zu Grunde. Die Mitarbeiter*innen im Arbeitsbereich:

- › kommen aus dem Berufsbildungsbereich der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH,
- › stammen aus dem Berufsbildungsbereich einer anderen Werkstatt,
- › sind von einem Arbeitsbereich einer anderen Werkstatt hinübergewechselt,
- › werden (wieder-)aufgenommen nach Unterbrechung der Maßnahme.

Im Arbeitsbereich erhalten die Mitarbeiter*innen einen Werkstattvertrag und ein Arbeitsentgelt, das sich aus einem leistungsunabhängigen, einheitlichen Grundbetrag, dem Arbeitsfördergeld und einem leistungsangemessenen Steigerungsbetrag zusammensetzt.

Der Arbeits- und Produktionsbereich bietet leistungs- und leidensgerechte Arbeitsplätze an, wobei der Art und Schwere der Behinderung, der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit und den Entwicklungsmöglichkeiten sowie der Eignung und Neigung des behinderten Menschen Rechnung getragen wird.

In Absprache mit den Mitarbeiter*innen werden diese in der Regel in den bereits erprobten Bereich übernommen. Der Wechsel in andere Arbeitsbereiche ist möglich. Beachtet wird hierbei die Expertise der Werkstatt sowie die Erkenntnis, dass eine angemessene Teilhabe an der Produktionsleistung gut für die weitere Stabilisierung und Entwicklung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist.

Der Arbeits- und Produktionsbereich hat – wie der Berufsbildungsbereich – die Aufgabe, arbeitsbegleitend geeignete Maßnahmen zur Erhaltung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit durch-

zuführen sowie den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch entsprechende Vorkehrungen zu fördern.

Die schrittweise Förderung wird, wie im Berufsbildungsbereich, mittels Förderplanung festgelegt und dokumentiert. Die Arbeitsplätze befinden sich zum größten Teil in den verschiedenen Betriebsformen der Werkstatt. Verschiedene Gewerke bieten Stellen an ausgelagerten Einsatzorten sowie Außenarbeitsplätze an.

1.5.4. Fördergruppen (Beschäftigungs- und Förderbereich – BFB)

In der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH befanden sich unter dem bislang sogenannten »verlängerten Dach der Werkstatt« die Gruppen des Förderbereiches. Rehabilitand*innen im Fördergruppenbereich sind behinderte Menschen, die nicht oder noch nicht werkstattfähig sind. Förderbereiche sind strukturierte Lern-, Beschäftigungs- und Betreuungsbereiche. Gemäß § 219 Abs. 3 SGB IX sollen die Förderbereiche zukünftig innerhalb von Werkstätten oder in enger Kooperation dazu organisatorisch so wie konzeptionell angebunden sein. Diese durch das Bundesteilhabegesetz initiierte Praxis war im Lwerk bis auf wenige Standorte schon immer der Fall.

Ziele der Maßnahmen im Förderbereich sind:

- › Entwicklung der Persönlichkeit,
- › Heranführung an Beschäftigung,
- › Familienentlastung.

Weitere Einzelheiten zur Arbeitsweise im Förderbereich der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH sind dem gesonderten Förderkonzept zu entnehmen.

1.6. BILDUNGSANGEBOT

1.6.1. Konzeption

Die Bildungsangebote der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH wurden in Umsetzung des von der UNO formulierten Anspruches für jeden Menschen, lebenslang lernen zu dürfen, entwickelt. Sie richten sich in erster Linie an die Rehabilitand*innen, die in Maßnahmen im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH tätig sind.

Inhaltlich konzentriert sich das Bildungsangebot der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH auf drei Schwerpunkte:

- › Berufspraktische Bildung (Modulare Bildung)
- › Bildungstag (Allgemeinbildung)
- › Begleitende Bildungsmaßnahmen (Kulturtechniken und Sprachkurse)

Die Bildungsmaßnahmen sind so differenziert gestaltet, dass die Rehabilitand*innen mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen gefördert werden können. In gemeinsamen Teamsitzungen der zuständigen Fachkräfte werden die internen Strukturen des Bereiches Bildung und die jeweiligen Unterrichtsmaterialien in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess weiterentwickelt.

1.6.2. Zielsetzung

In erster Linie geht es bei den Bildungsangeboten darum, die vorhandenen Fähigkeiten und das vorhandene Wissen der Rehabilitand*innen zu stärken und zu fördern und diese im günstigsten Fall so weiterzuentwickeln, dass sie eine weiterführende Bildungsmaßnahme innerhalb der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH oder bei einem externen Bildungsträger beginnen können. Die berufliche und soziale Rehabilitation soll optimiert werden und gleichzeitig die Persönlichkeitsentwicklung nach und nach gestärkt werden. Außerdem sollen die Chancen des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erhöht und die Zufriedenheit der Rehabilitand*innen verbessert werden.

Nachstehend soll auf die Inhalte unserer Bildungsangebote näher eingegangen werden:

a. Berufspraktische Bildung

Die Berufspraktische Bildung beinhaltet, die fachliche Bildung der Rehabilitand*innen im Berufsbildungs- sowie Arbeitsbereich aus den verschiedenen Berufsbereichen. Für die Berufspraktische Bildung existieren in der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH für jeden Bereich ein Qualifizierungsrahmenplan, der in 4 Qualifizierungsstufen unterteilt ist und jeweils 10 Themenbereiche beinhaltet.

b. Bildungstag

Ziel des Bildungstages sollte sein, die Allgemeinbildung als wesentlichen Bestandteil des Unterrichts, im Berufsbildungsbereich zu sehen. Allgemeinbildung versteht sich als allseitige Bildung, die eben nicht bestimmte fach-, oder berufsspezifische vertiefende, sondern elementar verschiedene Bereiche der Lebenswelt betrifft. Bearbeitet werden Themenkomplexe, die die lebenspraktischen Kompetenzen und das Allgemeinwissen der Rehabilitand*innen verbessern, deren Selbstständigkeit und Selbstsicherheit erhöhen. Lernen und pädagogisches Handeln orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen und Besonderheiten jedes einzelnen und sollen diese begleiten und unterstützen. So sollen Kompetenzen für eine selbstbestimmte, selbstbewusste Gestaltung der sozialen Gemeinschaft im Allgemeinen und der Arbeitswelt im Besonderen vermittelt und das Fähigkeitsspektrum erweitert werden. Die mögliche Themenauswahl kann und sollte sich im Einzelnen aus der jeweiligen Situation in der Gruppe ergeben. Dabei sind die Motivation, der individuelle Wissensstand und die Wünsche mit zu berücksichtigen und soweit wie möglich einzubeziehen.

c. Kulturtechniken

Die Kulturtechniken beinhalten die fundamentalen Fertigkeiten und das Mindestvermögen des Lesens, Schreibens und

Rechnens. Mit zunehmenden gesellschaftlichen und technischen Entwicklungen kommen weitere Fertigkeiten, wie die des Telefonierens, der Umgang mit bestimmten elektronischen Systemen (Bankautomaten) oder die Nutzung des Internets dazu. Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse in den Kulturtechniken sind somit ein wichtiger Bestandteil, um am gesellschaftlichen und kulturellen Leben teilnehmen zu können. Das Bildungsangebot der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH soll den Rehabilitand*innen ermöglichen, vorhandenes Wissen zu aktivieren und bestehende Defizite in den Kulturtechniken zu kompensieren und abzubauen. Defizite im Selbstwertgefühl auf Grund mangelnder Kenntnisse in den Kulturtechniken sollen durch das Angebot abgebaut werden. Eine differenzierte Unterrichtsvorbereitung ist für das Unterrichten der Kulturtechniken nötig, da das Leistungsniveau der Rehabilitand*innen sehr unterschiedlich sein kann.

d. Englischkurse

Der Englischkurs soll den Rehabilitand*innen die Möglichkeit geben, ohne Leistungsdruck und mit viel Freude die Sprache zu erlernen bzw. zu festigen. Im Vordergrund sollen das freie Sprechen und das Verstehen der englischen Sprache stehen. Dabei sollen Lernblockaden aufgehoben werden bzw. vorhandene Kenntnisse aufgefrischt werden. Die Rehabilitand*innen sollen befähigt werden, einige Alltagssituationen in ihrem täglichen Leben in der englischen Sprache meistern zu können.

Die Arbeit des Bildungsbereiches konzentriert sich auf die individuelle Förderung der einzelnen Rehabilitand*innen in allen Bereichen der Werkstatt. Der Erhalt und die Verbesserung ihrer Gesundheit sind mit dem Erwerb sozialer Kompetenzen, der Stabilisierung der Persönlichkeit und der Erhöhung der Arbeitsfähigkeit gleichzusetzen.

Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH sieht ihre Tätigkeit daher als einen komplexen, individuellen Prozess, der

auf die derzeitige Situation, die gesundheitliche Stabilität, die soziale Einbindung und die Leistungsfähigkeit der Rehabilitand*innen zu jedem Zeitpunkt eingeht.

1.6.4. Prozessverlauf

Grundsätzlich stehen die Bildungsangebote der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH im Werkstattbereich allen Rehabilitand*innen offen. Die Teilnahme an diesen setzt die entsprechende Vereinbarung im Förder- und Qualifizierungsplan voraus. Hierbei gibt es folgende Differenzierungen:

1.6.4.1. Rehabilitand*innen im Berufsbildungsbereich

Die Teilnahme an der fachlichen Bildung sowie den Veranstaltungen der Bildungstage ist entsprechend der Vorgaben des Durchführungskonzeptes zum HEGA⁴-Fachkonzept der BA verpflichtend. Das wird vom/von der Bildungsbegleiter*in im individuellen Qualifizierungsplan der Rehabilitand*innen entsprechend der Fähigkeiten, Interessen und Möglichkeiten festgeschrieben.

Zum Ende der Zeit im Berufsbildungsbereich erhalten die Teilnehmer ein Zertifikat. Dabei ist das Blatt 1 dieses Zertifikates die im Land Berlin einheitliche Bestätigung der erfolgreichen Teilnahme während das Blatt 2 die einrichtungsspezifische Beschreibung der vermittelten Qualifizierungsinhalte enthält.

Die Übergabe der Zertifikate erfolgt einmal jährlich in einem angemessen feierlichen Rahmen.

Die Teilnahme an den Veranstaltungen Kulturtechnik erfolgt in Auswertung der HAMET-Testung und der Kompetenzanalyse im Eingangsverfahren bzw. am Anfang des Berufsbildungsbereiches und wird mit dem Bildungsbegleiter*in

⁴ Vgl. Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung (HEGA) der BA.

vereinbart und entsprechend im Förder- und Qualifizierungsplan dokumentiert.

Über diese Teilnahme wird ein Teilnahmenachweis ausgestellt.

1.6.4.2. Rehabilitand*innen im Arbeitsbereich

Die Teilnahme an den im Zwei-Jahres-Rhythmus angebotenen Modulen der fachlichen Bildung wird den Mitarbeiter*innen im Arbeitsbereich seitens der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH angeboten. Sie ist freiwillig und kann von Mitarbeiter*innen mit der BDF vereinbart werden. Sie wird in der Förderplanung dokumentiert. Eine verpflichtende Teilnahme auf Grund gesetzlicher/behördlicher Auflagen ist jedoch nicht gefordert.

Über die Teilnahme gibt es nach Abschluss aller 10 Module eines Berufsbildes ein Zertifikat, das von den Rehabilitand*innen beim/bei der Bildungskordinator*in zu beantragen ist. Für die Teilnahme an den Veranstaltungen Kulturtechnik ist eine entsprechende Bedarfsermittlung im Rahmen der Förderplanung durch den zuständigen Begleitenden Dienst zu erheben, mit den Rehabilitand*innen zu vereinbaren und entsprechend im Förder- und Qualifizierungsplan zu dokumentieren.

Über diese Teilnahme wird ein Teilnahmenachweis ausgestellt.

1.6.4.3. Rehabilitand*innen im Förderbereich

Über die Teilnahme von Rehabilitand*innen aus dem Förderbereich an einzelnen Themen der angebotenen Bildungsmaßnahmen ist im Einzelfall in Absprache zwischen den Rehabilitand*innen, deren Betreuer*in und dem Begleitenden Dienst zu beraten. Die Entscheidung trifft die regionale BDL, die Maßnahme mit der Bildungskoordination abzustimmen und entsprechend im Förderplan zu dokumentieren.

1.6.5. Personal

Die Umsetzung des Konzeptes erfolgt durch Fachpersonal, das verschiedene Qualifikationen und Berufserfahrungen als Erzieher*in, Sozialpädagoge*in, Heilpädagoge*in und Lehrkraft vorweisen kann. Die Arbeitsgruppenleiter*innen verfügen über Erfahrungen in der beruflichen Förderung und Anleitung von unterschiedlichen Zielgruppen. Regelmäßige interne und externe Qualifizierungen der Fachkräfte sind in der Fortbildungsplanung berücksichtigt.

1.6.6. Methoden

Methodenvielfalt bei der Förderung der Rehabilitand*innen ist eine Notwendigkeit, die sich aus den jeweiligen Voraussetzungen und lerntheoretischen Bedingungen ergibt. Sie besteht aus Gruppenarbeit, Tandemarbeit, kurzfristiger Einzelarbeit, Exkursionen, Frontalunterricht, Stationslernen und Projektunterricht.

Flexibilität hat eine besondere Bedeutung, weil die Leistungsvoraussetzungen in den einzelnen Lerngruppen sehr unterschiedlich sein können. Mit Hilfe von den genannten Methoden können die Rehabilitand*innen so in das Unterrichtsgeschehen involviert werden, dass jeder nach seinen Möglichkeiten mitarbeiten kann.

1.7. KOMMUNIKATION UND EINBINDUNG

1.7.1. Das Arbeitsgruppengespräch

Das Arbeitsgruppengespräch ist das wichtigste Kommunikationsinstrument zwischen Mitarbeiter*innen mit Beeinträchtigung, Gruppenleitern und dem Begleitenden Dienst. Gemeinsam inhaltliche, formale und alltagstechnische Fragen zu erörtern, hilft den Beteiligten bei der Strukturierung ihres Tagesablaufes und ihrer persönlichen Entwicklung. Für die Organisation, Koordination und Durchführung dieser Gespräche und jeglicher Teamsitzungen sind die Begleitenden Dienste verantwortlich.

In diesem Rahmen findet das Arbeitsgruppengespräch kontinuierlich mit der gesamten Arbeitsgruppe, aus organisatorischen Gründen auch in Teilarbeitsgruppen statt. Der Teilnehmendenkreis besteht neben den Mitarbeiter*innen aus Arbeitsgruppenleiter*innen und einer Fachkraft des Begleitenden Dienstes. Im Allgemeinen werden die Arbeitsgruppengespräche von der Fachkraft des Begleitenden Dienstes moderiert.

Die zu bearbeitenden Themen im Arbeitsgruppengespräch beziehen sich auf:

- › Arbeitszufriedenheit,
- › Arbeitsablauf,
- › Ereignisse in der vergangenen Arbeitswoche,
- › entstandene Probleme/Konflikte,
- › Rehabilitationsverlauf und weitergehende Planung,
- › Planung und Durchführung von gemeinsamen Aktivitäten,
- › Feiern und begleitende Zusatzangebote.

Ziele der bearbeiteten Themen sind:

- › der Erwerb und die Stärkung sozialer Kompetenzen, d. h. Mitarbeiter*innen erwerben und vertiefen ihre sozialen Kompetenzen durch Problem- und Wunschäußerungen im vertrauten Kreise,
- › die Förderung und Unterstützung individueller Ausdrucksfähigkeit,

- › die zeitnahe Konfliktlösung zusammen mit den beteiligten Personen,
- › die Verdeutlichung des Aufgabenspektrums über klare Benennung durch die Arbeitsgruppenleiter*innen und Mitarbeiter*innen,
- › die Konkretisierung von Veränderungswünschen, sodass ein beidseitiger Veränderungsprozess stattfinden kann,
- › die Erleichterung der Identifikation mit der Gruppe und mit dem Arbeitsbereich.

1.7.2. Das Beurteilungs- oder Bilanzgespräch

Das Beurteilungs- oder Bilanzgespräch erfolgt am Ende des Eingangsverfahrens und bei Überleitung in den Berufsbildungsbereich, bei Übergang in den Arbeitsbereich oder nach dem Verlassen des Berufsbildungsbereiches. Des Weiteren bei erneuter Antragstellung auf Kostenübernahme und nach jedem internen Praktikum. Dem Gespräch liegt in der Regel eine schriftliche Einschätzung der Arbeitsgruppenleiter*innen über die Inhalte und den Verlauf des Beurteilungszeitraumes zu Grunde.

Der Teilnehmendenkreis besteht aus den Mitarbeiter*innen, der zuständigen Fachkraft des Begleitenden Dienstes sowie nach Möglichkeit einer Arbeitsgruppenleiterin oder einem Arbeitsgruppenleiter.

Ziel des Gespräches ist es, den Beurteilungszeitraum auszuwerten. Hierbei stehen die Benennung und Klärung von gesammelten Erfahrungen und Problemen im Fokus. Des Weiteren werden der Erwerb und die Steigerung fachlicher und sozialer Kompetenzen, aber auch die Belastungsfähigkeit der Mitarbeiter*innen besprochen.

1.7.3. Das Einzelgespräch

Das Einzelgespräch findet nach individueller Notwendigkeit statt, auf Wunsch der Mitarbeiter*innen oder auf Einladung durch die Fachkraft des Begleitenden Dienstes.

Ziel ist es, zu einer Klärung von akuten Problemsituationen mit anderen Mitarbeiter*innen oder Arbeitsgruppenleiter*innen zu kommen, sofern diese Problematik nicht im Arbeitsgruppengespräch zu lösen war. Einzelgespräche haben vorrangig zum Ziel, in der Gruppe fortgesetzt werden zu können, d. h. eine spätere Aufarbeitung im Arbeitsgruppengespräch ist geplant. Es entspricht der konzeptionellen Leitlinie der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH, dass ein Problem bzw. der Mensch, der ein Problem hat, in der Gruppe aufgefangen wird.

Einzelgespräche dienen auch der Klärung von Problemen, die außerhalb der Werkstatt liegen, welche eine regelmäßige Teilnahme an der Maßnahme behindern oder erschweren könnten.

1.7.4. Das Eltern- oder Betreuergespräch

Erfolgreiche Rehabilitationsbemühungen beziehen nach Möglichkeit das gesamte Umfeld und Bezugssystem eines Menschen mit ein. Deshalb bietet die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH regelmäßige Informationsabende für Eltern, Angehörige und Betreuer*innen an, um über Konzept und Tätigkeitsprofil der Einrichtung zu informieren.

Einzelgespräche mit Angehörigen finden entweder auf Wunsch der Werkstatt oder der Angehörigen selbst statt. Sie dienen dem Zweck, Informationen zu vermitteln, Konflikte und Missverständnisse auszuräumen, konkrete situative Veränderungen einzuleiten oder die Angehörigen über die Entwicklungsschritte ihres Familienmitgliedes zu informieren.

Von der Werkstatt werden im Rahmen der Angehörigenarbeit mit und für Mitarbeiter*innen regelmäßig Eltern- oder Betreuergespräche angeboten. Hierzu erfolgt eine Einladung mit thematischem Schwerpunkt. Der Maßnahmenverlauf wird in der Gruppe erläutert. Anschließend folgen individuelle Gespräche, welche oftmals in den Gruppenräumen

unter Darstellung der verwendeten Methoden, Arbeitsmittel und Produkte stattfinden.

Bei entsprechender Notwendigkeit kann in Einzelfällen auch der Sozialpsychiatrische Dienst, weitere behandelnde Ärzte oder andere Familienangehörige einbezogen werden.

1.7.5. Das Kleinteam

Das Kleinteam trifft sich regelmäßig, meist monatlich, und setzt sich aus Arbeitsgruppenleiter*innen und Fachkräften des Begleitenden Dienstes zusammen.

In den Kleinteams werden je nach aktuellem Bedarf folgende Themen besprochen:

- › Förderpläne,
- › Neu- oder Wiederaufnahmen von Mitarbeiter*innen,
- › Praktika-Anfragen (interne Praktika oder Schülerpraktika, Praktika vor der Wiederaufnahme in den Arbeitsbereich, genaue Zielhinterfragung der Anfrage),
- › Lohneinstufungen,
- › Organisatorisches und Informationen aus den Gremien,
- › Kommunikation und Kommunikationsstörungen zwischen:
 - Mitarbeiter*innen und Arbeitsgruppenleiter*innen,
 - Mitarbeiter*innen und Fachkraft des Begleitenden Dienstes,
 - Arbeitsgruppenleiter*innen untereinander,
 - Arbeitsgruppenleiter*innen und Fachkraft des Begleitenden Dienstes,
 - Mitarbeiter*innen im Kontakt zu Kunden.

1.7.6. Das Hausteam

Das Hausteam trifft sich regelmäßig an den jeweiligen Standorten. Arbeitnehmer*innen, die an kleineren Standorten tätig sind, sowie der folgende Personenkreis nehmen am Hausteam ihres »Team-Standortes« teil:

- › alle Fachkräfte des Begleitenden Dienstes,
- › alle Arbeitsgruppenleiter*innen,

- › alle Fördergruppen- oder Überleitungsgruppenanleiter*innen der Standort
- › Kräfte des sogenannten Bundesfreiwilligendienstes,
- › Teilnehmer am Freiwilligen Sozialen Jahr,
- › der Hauptstandortleiter und Standortleiter,
- › die Leitung des Begleitenden Dienstes in der Region.

Die jeweiligen Themen orientieren sich an den aktuellen Ereignissen. Das Hausteam ist Multiplikationsplattform und spürt gemeinsam Lösungsmöglichkeiten auf.

1.8. DOKUMENTATION

1.8.1. Der Förderplan

Die Dokumentation erfolgt in mehreren Schritten. Zunächst legt die Fachkraft des Begleitenden Dienstes anhand des Aufnahmegesprächs mit den zukünftigen Mitarbeiter*innen Förderschwerpunkte für das Eingangsverfahren fest. Am Schluss dieses Verfahrens wird ein Eingliederungsplan mit konkreten Förderzielen erstellt. Diese bilden die Grundlage für den ersten Förderplan.

Im Berufsbildungsbereich werden die Förderpläne für den Zeitraum von drei Monaten erstellt, im Arbeitsbereich sowie im Förderbereich für den Zeitraum von sechs Monaten. Die Inhalte und Hinweise zur Fortschreibung werden im Kleinteam erörtert.

Der Förderplan enthält die geplanten Förderziele und die geeigneten Maßnahmen. Die Förderziele sollen individuell den derzeitigen Stand der Mitarbeiter*innen erfassen und daraus logisch nachvollziehbare Maßnahmen beschreiben. Das ist wichtig, um Kenntnisse über die Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Persönlichkeitsbildung zu erhalten oder geeignete Methoden zu finden, wie diese gesteigert und gefördert werden können.

1.7.7. Das Gesamtteam

Das Gesamtteam unterliegt den gleichen Kriterien wie das Hausteam, ist aber auf die gesamte Region bezogen. Zusätzlich nehmen die Regionalleitung und gegebenenfalls die Geschäftsführung teil.

Die Arbeitsgruppenleiter*innen setzen diese Förderziele durch die im Bereich möglichen, geeigneten Maßnahmen um. Für vorzeitige Veränderungen der Förderziele oder gezielte Nachfragen können in Einzelfällen individuelle Beratungen zwischen der Fachkraft des Begleitenden Dienstes und dem/n Arbeitsgruppenleiter*innen erfolgen. Zum Abschluss der beschriebenen Zeiträume werden die Förderpläne von den Arbeitsgruppenleiter*innen möglichst ausführlich schriftlich ergänzt.

Diese Ergebnisse, genau wie die Inhalte von Arbeitsgruppengesprächen, Einzel- und/oder Bilanzgesprächen sowie den Diskussionsergebnissen aus den Kleinteamen dienen der Fachkraft des Begleitenden Dienstes als Grundlage zur Fortschreibung des Förderplans. Hierbei ist wesentlich die Frage zu klären, in welchem Umfang ein Förderziel erreicht oder nicht erreicht werden konnte. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit der Überprüfung auf Richtigkeit der Förderziele oder ob andere Förderziele zu erarbeiten sind.

1.8.2. Der Beurteilungsbogen

Der Beurteilungsbogen ist in Ergänzung zu den Erkenntnissen aus der direkten Interaktion mit den Mitarbeiter*innen

in den Arbeitsgruppengesprächen oder in Einzelgesprächen sowie der regelmäßigen Erstellung und Fortschreibung von Förderplänen eine der tragenden Säulen zur Erstellung des Fachausschussberichtes und des Entwicklungsberichtes. Er wird von den Arbeitsgruppenleiter*innen vor allem im Zusammenhang der Beurteilungsgespräche ausgefüllt.

1.8.3. Der Fachausschussvorstellungsbogen

Der Fachausschussvorstellungsbogen ist ein über die Rahmenvereinbarungen der Werkstättenverordnung vorgeschriebenes Formblatt. In den Fachausschussvorstellungsbogen fließen unterschiedliche Informationen ein, z. B. aus:

- › dem Gutachten der Kostenträger und weiterer Institutionen,
- › dem Feststellungsbescheid, d. h. über das Ausmaß und die Auswirkungen der Behinderung,
- › der schulischen und beruflichen Vorgeschichte,
- › dem Ergebnis der Berufsberatung,
- › dem Beurteilungsbogen
- › den fortgeschriebenen Förderplänen,
- › Arbeitsgruppengesprächen,
- › Einzelgesprächen/Bilanzgesprächen),
- › der Krisenintervention.

Ebenso finden sich dort Auskünfte über:

- › den Kontakt zum Helfersystem,
- › die individuelle Zielrichtung des Berufsbildungsbereiches,
- › die nach dem Eingangsverfahren ergriffenen Fördermaßnahmen,
- › erforderliche begleitende Maßnahmen im Berufsbildungsbereich,
- › die Perspektiven im Hinblick auf den anzustrebenden Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt,
- › gesetzliche Betreuung und Wohnform.

Der Fachausschussvorstellungsbogen gibt dem Kostenträger, neben den objektivierbaren Daten, Auskunft über die Einschätzung der Rehabilitationsverantwortlichen zu Arbeits- und Sozialverhalten, Belastbarkeit und Prognosen zur Entwicklung. Die daraus folgende Planung für den nächsten Abschnitt des Berufsbildungsbereiches oder den Übergang auf den/die Fortführung im Arbeitsbereich wird jeweils mit den Rehabilitand*innen abgestimmt. Dieses Abstimmungsergebnis wird als Empfehlung im Fachausschussvorstellungsbogen erläutert.

1.9. WEGE AUS DER WERKSTATT

Die in diesem Kapitel aufgezeigten und beschriebenen Instrumente und Maßnahmen folgen den Beschreibungen der Textziffer 7 der Werkstattempfehlungen (WE) vom Mai 2013 der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS) i. V. m. deren Orientierungshilfe ab 01.01.2018 sowie der Textziffer IV.3. der Leistungsbeschreibung für den Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte

Menschen im Land Berlin und stellen die einrichtungsindividuelle Umsetzung dieser Empfehlungen in der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH dar.

Verbunden sind diese Maßnahmen mit an anderer Stelle in diesem Konzept beschriebenen Vorgehensweisen und Angeboten (siehe Bildungszentren und Dokumentation).

1.9.1. interne Praktika (Trainingsmaßnahmen gemäß Tz. 7.2.3. WE)

In Vorbereitung und Hinführung der Rehabilitand*innen zur Erprobung ihrer Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes bietet das Werk die Möglichkeit zur Durchführung interner Praktika. Dies stellt einen wesentlichen Bestandteil der Rehabilitation dar und kann zudem eine verpflichtende Maßnahme im Rahmen der individuellen Förderplanung sein. Der Begleitende Dienst des Werks unterstützt die Rehabilitand*innen dabei, eine berufliche Orientierung zu finden. Jeder/m Rehabilitand*in wird so ermöglicht, die eigenen Fertigkeiten und Fähigkeiten unter veränderten Anforderungen im Arbeitsumfeld zu erproben. Das interne Praktikum ist zusätzlich die erste Maßnahme, um die Eignung und Belastbarkeit potenzieller Übergangskandidat*innen unter wechselnden Einsatzbedingungen zu prüfen.

1.9.2. SPRUNGBRETT

SPRUNGBRETT ist eine zentrale Stelle im Werk, die alle Rehabilitand*innen im Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich unterstützt, begleitet und betreut, um selbstbestimmt den Weg aus der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erproben. SPRUNGBRETT übernimmt in diesem Zusammenhang koordinierende Aufgaben und arbeitet eng mit den Arbeitsgruppenleiter*innen und dem Begleitenden Dienst zusammen, um individuelle und selbstbestimmte Möglichkeiten der Rehabilitand*innen für einen leichteren Zugang zur Erprobung und zum Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu schaffen.

1.9.3. Externe Praktika (Betriebspraktika gemäß Tz. 7.2.4. WE)

Interessierte und geeignete Rehabilitand*innen für einen möglichen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt haben die Möglichkeit, ihr Leistungsvermögen und ihre Belastbarkeit unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erproben. Dies kann Bestandteil der individuellen

Förderplanung sein. In diesem Zusammenhang ist SPRUNGBRETT zuständig, die Rehabilitand*innen bei der Suche nach einem geeigneten Praktikumsplatz zu unterstützen und zu begleiten.

SPRUNGBRETT kommuniziert dazu regelmäßig über verschiedene Wege im Werk wie z. B. über die Begleitenden Dienste und die Arbeitsgruppengespräche mit den Rehabilitand*innen. Dabei werden neu akquirierte externe Praktikumsangebote vorgestellt sowie bereits bestehende Kooperationen mit Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes kommuniziert. Somit erhält jede(r) Rehabilitand*in die Möglichkeit, das eigene Interesse an einer Erprobung außerhalb der Werkstatt zu äußern und Unterstützung zu erhalten. Bei der Durchführung eines externen Praktikums wird die/der Rehabilitand*in im erforderlichen Maße durch SPRUNGBRETT begleitet und ihre/seine Entwicklung entsprechend dokumentiert.

1.9.4. Vermittlungsgruppe (Übergangsgruppe gemäß Tz. 7.2.1. We)

Die Vermittlungsgruppe ist neben den Bildungszentren (siehe Punkt 1.6.) eine zusätzliche berufsbegleitende Maßnahme, um die Rehabilitand*innen für einen möglichen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Die Vermittlungsgruppe ermöglicht den Rehabilitand*innen, sich über Bildungs- und Trainingsangebote auf ein externes Praktikum oder einen ausgelagerten Arbeitsplatz vorzubereiten. Ziel der Bildungs- und Trainingsangebote ist eine individuelle Vorbereitung der Rehabilitand*innen durch die Stärkung ihrer sozial-kommunikativen Kompetenzen und Fähigkeiten, die mit einem Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt in unmittelbarem Zusammenhang stehen. Die Themenschwerpunkte sind in vier Module unterteilt, die wiederkehrend behandelt werden. Das bietet die Möglichkeit, zu jedem Zeitpunkt das Interesse und die Motivation für einen Übergang bei den Rehabilitand*innen zu stärken. Das erste Modul beschäftigt sich mit der Erstellung von ak-

tuellen Bewerbungsunterlagen für jeden einzelnen Rehabilitanden. In Modul zwei wird die Selbstwahrnehmung im Zusammenhang mit den eigenen Kompetenzen, Stärken und Schwächen behandelt, mit dem Ziel, bei der/dem Rehabilitand*in eine realistische Selbsteinschätzung und -wahrnehmung zu entwickeln bzw. diese zu stärken. Dazu werden unter anderem Methoden des »work-life-planing« angewandt. Im dritten Modul werden spezifische Alltagssituationen im Berufsalltag geübt. Die Trainingseinheiten bestehen z. B. aus Telefontraining, Rollenspielen sowie Einzelaufgaben in der Praxis. Das abschließende vierte Modul ist der Abgleich mit der Praxis. Hier werden ehemalige, vermittelte Rehabilitand*innen eingeladen, um von ihren Erfahrungen im allgemeinen Arbeitsmarkt zu berichten. Auch Arbeitgeber*innen sollen die Möglichkeit erhalten, ihre Erwartungen an potentielle Praktikant*innen vorzustellen und über den Arbeitsalltag im Betrieb zu berichten. Ziel ist es dabei, dass die Rehabilitand*innen in einen regen Austausch mit den Arbeitgeber*innen kommen, um Fragen zu beantworten und um sich bestmöglich auf ein bevorstehendes externes Praktikum oder einen ausgelagerten Arbeitsplatz vorbereiten zu können.

1.9.5. Ausgelagerte Arbeitsplätze und Außenarbeitsgruppen (gemäß der Tz. 7.2.5. und 7.2.6. der WE)

Auf ausgelagerten Arbeitsplätzen und in Außenarbeitsgruppen werden an die Rehabilitand*innen deutlich realitätsnähere Anforderungen gestellt, die den Rahmenbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes eher entsprechen.

Nach der Absolvierung eines externen Praktikums und der erfolgreichen Erprobung der Fähig- und Fertigkeiten des/der Rehabilitand*in wird ein ausgelagerter Arbeitsplatz bei dem/r Arbeitgeber*in angestrebt. Dadurch bekommen Rehabilitand*in und Arbeitgeber*in die Möglichkeit, längerfristig, aber mit der Unterstützung durch das Lwerk, die Zusammenarbeit zu intensivieren. Arbeitgeber*in und Reha-

bilitand*in werden weiterhin durch SPRUNGBRETT begleitet und betreut. Die Entwicklung des/der Rehabilitand*in wird von SPRUNGBRETT mit Unterstützung der Arbeitgeber*in in erforderlichem Maß dokumentiert.

Einige Arbeitsbereiche des Lwerks bieten zudem Außenarbeitsgruppen an. Insbesondere der Garten- und Landschaftsbau mit ständigen Außenbaustellen und Dauerpflegestellen sowie der Bereich Hauswirtschaft mit Geschäftsbesorgungsverträgen für Schulen und Kindertagesstätten stellen zahlreiche Plätze zur Verfügung.

Oft stellt der direkte Kundenkontakt eine besondere Anforderung für die Mitarbeiter*innen dar, die in diesem Rahmen als Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt besonders gefördert werden kann.

1.9.6. Inklusionsbetriebe

Ein Inklusionsbetrieb (§ 215 SGB IX), wie z. B. Aller Hand Services gGmbH ist ein rechtlich und wirtschaftlich selbstständiges Unternehmen oder unternehmensintern oder von öffentlichen Arbeitgebern im Sinne des § 154 Absatz 2 geführter Betrieb oder eine Abteilung zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, deren Teilhabe an einer sonstigen Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auf Grund von Art oder Schwere der Behinderung oder wegen sonstiger Umstände voraussichtlich trotz Ausschöpfens aller Fördermöglichkeiten und des Einsatzes von Integrationsfachdiensten auf besondere Schwierigkeiten stößt.

Der Integrationsbetrieb Aller Hand Services gGmbH bietet neben zeitlich befristeten Praktika vorrangig für Mitarbeiter*innen aus dem Arbeitsbereich des Lwerks auch den Übergang in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse im Garten- und Landschaftsbau, im Gebäudeservice sowie im Bereich der Haus- und Gebäudereinigung an.

1.9.7. Begleitung und Zuverdienst

Die Werkstatt entlässt keine(n) Mitarbeiter*in mit einer ungewissen Perspektive. Die Mitarbeiter*innen werden durch SPRUNGBRETT bei einem anstehenden Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beraten, begleitet und vorbereitet. Dazu wird u. a. der Kontakt zum Integrationsfachdienst hergestellt, um eine Begleitung nach dem Ausscheiden aus der Werkstatt sicherzustellen.

Wenn ein/e Mitarbeiter*in auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechselt, steht dennoch auch die Werkstatt weiter-

hin als Anlaufstelle zur Verfügung. Verlässt er/sie die Werkstatt aus gesundheitlichen Gründen, werden gemeinsam weitere Schritte geplant oder Unterstützungsmaßnahmen eingeleitet.

Für Menschen, deren Werkstattfähigkeit noch nicht gegeben ist, hält die Werkstatt ein (geringfügiges) Zuverdienstangebot bereit.

1.10. WIRTSCHAFTLICHE BETÄTIGUNG

1.10.1. Der Produktions- und Dienstleistungsbereich

Als soziales Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen und Träger einer anerkannten Werkstatt für Menschen mit Behinderung strebt die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH an, aus Handel, Dienstleistung und Produktion Umsatzerlöse zu erzielen. Daher verfügen Werkstätten über Produktionsbereiche (Produktionsbereiche sind alle Handlungsfelder der Werkstatt, in denen Produktionsleistungen oder Leistungen aus Handwerk und Dienstleistung erbracht werden). Die Erlöse aus dem Produktionsbereich bilden die Basis der betrieblichen Entlohnung der Mitarbeiter*innen im Arbeitsbereich der Werkstätten.

Beeinträchtigte Mitarbeiter*innen, die den Berufsbildungsbereich der Werkstatt erfolgreich durchlaufen haben, erwerben damit den Anspruch auf einen geschützten Arbeitsplatz in einer Werkstatt für behinderte Menschen, wenn er nicht in Ausbildung, Umschulung oder auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden kann. Parallel dazu entsteht der Anspruch auf eine leistungsgerechte Entlohnung aus den Erlösen, die die Werkstatt erzielt hat. Das Entgelt der Mitarbeiter*innen im Arbeitsbereich muss von der »Solidar-

gemeinschaft Werkstatt« erwirtschaftet werden, bevor es als Entlohnung ausgezahlt werden kann.

Obwohl im Arbeitsbereich der Werkstatt der Bildungsanspruch weiter bestehen bleibt und damit auch das Ziel der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, zählen die Mitarbeiter*innen automatisch auch als Mitarbeiter*innen des Produktionsbereiches einer Werkstatt. Damit begründet sich der Anspruch auf das oben genannte Entgelt.

1.10.2. Das Arbeitsergebnis

Das Arbeitsergebnis im Sinne des Schwerbehindertengesetzes im SGB IX und der Vorschriften der Werkstättenverordnung ist die Differenz aus den Erträgen und den notwendigen Kosten des laufenden Betriebes der Werkstatt. Die Erträge setzen sich zusammen aus den Umsatzerlösen, Zins- und sonstigen Erträgen aus der wirtschaftlichen Tätigkeit und den von den Sozialleistungsträgern erbrachten Kostensätzen. Das Arbeitsergebnis darf nur für Zwecke der Werkstatt verwendet werden.

Die Zahlung der Arbeitsentgelte erfolgt aus dem Arbeitsergebnis in der Regel von mindestens 70 Prozent dieses Betrages. Der Rest darf als Ertragsschwankungsrücklage eingestellt werden.

Die Überprüfung der Arbeitsergebnisrechnung erfolgt ebenfalls jährlich mit Testat des Wirtschaftsprüfers und durch die Sozialleistungsträger.

1.10.3. Das Entgeltsystem

Das Entgeltsystem der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH muss den gesetzlichen Vorgaben gerecht werden, d. h. einen Mindestbetrag ebenso garantieren wie leistungsgerechte Steigerungsbeträge. Um diesen Vorgaben zu genügen, ist die Leistung Mitarbeiter*innen zu beurteilen. Diese Beurteilung muss in Bezug auf die anderen Mitarbeiter*innen gerecht und mit deren Leistungen vergleichbar sein. Dazu wird ein Bogen von der zuständigen Gruppenleitung ausgefüllt.

Das Ergebnis ist eine Empfehlung zur Eingruppierung dieses Mitarbeiters in eine Leistungsstufe. Diese Empfehlung wird vom Begleitenden Dienst geprüft, korrigiert oder bestätigt. Die Einstufung eines Mitarbeiters wird in regelmäßigen Abständen kontrolliert, ihre Angemessenheit mit diesem besprochen und abschließend von ihm abgezeichnet.

Das Entgeltsystem der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH setzt sich somit aus folgenden Komponenten zusammen:

- › dem Grundbetrag, das ist der vom Gesetzgeber geforderte Mindestbetrag, den jeder Mitarbeiter unabhängig von seiner Leistung erhält,
- › dem Steigerungsbetrag, das ist der aufgrund der Auswertung der Beurteilungsbögen und der Einstufung eines Mitarbeiters in eine Leistungsstufe zu zahlende Zusatzbetrag,
- › dem Arbeitsförderungsgeld, das ist der vom Gesetzgeber zugewendete Betrag von aktuell ca. 52 Euro. Dieser Betrag wird aber nur dann bezahlt, wenn das Gesamtentgelt eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin im Arbeitsbereich (also Grundbetrag und Steigerungsbetrag) die Summe von zurzeit 281 Euro monatlich nicht übersteigt. Ansonsten wird das Arbeitsförderungsgeld nur anteilig bis zu einer Höhe von 351 Euro gezahlt.

Das Entgeltsystem der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH wird mit dem Werkstatttrat, der Interessenvertretung der Mitarbeiter*innen im Arbeitsbereich, abgestimmt und vereinbart.

1.11. PERSONAL UND QUALIFIKATION

1.11.1. Die Arbeitsgruppenleiter

Den Kern des Personals der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH bilden, neben den Verwaltungskräften aus der Hauptverwaltung und den jeweiligen Standorten, die Sozialarbeiter*innen und Psycholog*innen in den Begleitenden Diensten, die Gruppenleiter*innen in den Berufsbildungs- und Arbeitsbereichen sowie die Fördergruppenanleiter*innen in den Förderbereichen der Einrichtung. Hinzu kommen noch die Fachkräfte der therapeutischen Wohngemeinschaften; konkret: Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen, Psycholog*innen, Ergotherapeut*innen und Heilerziehungspfleger*innen. Arbeitsgruppenleiter*innen betreuen im Berufsbildungsbereich in der Regel sechs Rehabilitand*innen und im Arbeitsbereich in der Regel 12 Mitarbeiter*innen. Sie strukturieren das Lern- und Arbeitsangebot ihrer Gruppe, teilen bei der Auftragsabwicklung die Mitarbeiter*innen nach ihren Fähigkeiten ein, beurteilen diese, erstellen die Lohneinstufung und setzen die Förderpläne für die einzelnen Mitarbeiter*innen um.

Die Arbeitsgruppenleiter*innen verfügen über eine Fachausbildung in ihrem Handwerk oder Beruf und über eine sonderpädagogische Zusatzausbildung, die sie zur Tätigkeit der Arbeitsgruppenleitung zusätzlich befähigt.

1.11.2. Die Fördergruppen-/ Überleitungsgruppenanleiter

Für die Tätigkeit in den Förderbereichen beschäftigt die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH entsprechend qualifiziertes Personal zur Betreuung, Beschäftigung und Pflege der schwerst- und mehrfach behinderten Mitarbeiter*innen. In der Regel verfügen diese Fördergruppen- bzw. Überleitungsgruppenanleiter*innen über eine Ausbildung als Heilerziehungspfleger*in, Erzieher*in oder Ergotherapeut*in.

1.11.3. Der Begleitende Dienst

Der Begleitende Dienst initiiert den Weg der Rehabilitand*innen in die Werkstatt und begleitet, steuert und

überprüft den Rehabilitations- und Integrationsprozess. Er stellt sicher, dass die Mitarbeiter*innen qualifiziert angeleitet und beruflich gefördert werden sowie die pädagogische, soziale und medizinische Betreuung im erforderlichen Umfang erhalten. Zudem ist er für die Vertretung der Rehabilitationsarbeit der Einrichtung nach außen mitverantwortlich, u. a. im Fachausschuss, in Kontakten mit den Rehabilitationsträgern und im Rahmen der Kooperation mit anderen Einrichtungen und Diensten der psychosozialen Versorgung.

Fachkräfte

Ein besonderer Arbeitsschwerpunkt der Fachkräfte des Begleitenden Dienstes liegt in der

- › Unterstützung der Rehabilitand*innen und Mitarbeiter*innen bei der langfristigen beruflichen Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt bzw. in Ausbildung, Umschulung oder in der Werkstatt selbst,
- › Durchführung von Arbeitsgruppen-, Team-, Bilanz- und Krisengesprächen,
- › Betreuung und Begleitung der Mitarbeiter*innen,
- › Kontaktpflege zum Helfersystem.

Zudem erstellen sie die Fachausschuss- und Entwicklungsberichte, führen die Akten und die Korrespondenz, schreiben die Förderpläne fort und sind die Ansprechpartner bei Fragen zum Persönlichen Budget.

Die Fachkräfte des Begleitenden Dienstes besitzen eine (sozial-)pädagogische Ausbildung und sind auf die Zusammenarbeit mit dem regional tätigen Personal in allen rehabilitativen oder pädagogischen Anteilen ihrer Arbeit angewiesen.

Teamleitung und Koordination Begleitender Dienst

Die Teamleitung des Begleitenden Dienstes ist mitverantwortlich für die jeweils regionale Planung⁵ des Einsatzes der Fachkräfte des Begleitenden Dienstes. Sie leitet ihre Fachkräfte zu verantwortlichem und fachlich begründetem Handeln an und stellt konzeptionelle Übereinstimmung sicher. Sie arbeitet eng und kooperativ mit Standortleitungen, Fachabteilungsleitern und Bereichsleitern sowie dem überregional verantwortlichen Koordinator des Begleitenden Dienstes zusammen, u. a. auch um an der konzeptionellen Weiterentwicklung der Einrichtung zu arbeiten.

Der Koordinator des Begleitenden Dienstes erstellt für die Senatsverwaltung den jährlichen Qualitätsbericht sowie den Fortbildungsbericht für das vergangene, die Fortbildungsplanung für das darauf folgende Jahr und den jährlichen Sozialbericht. Sie werden außerdem zu Fragen der personellen Ausstattung, der Auftragsannahme und des Fortbildungsbedarfs herangezogen.

1.11.4. Fortbildung

Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH stellt einen jährlichen Fortbildungsplan für ihr Fachpersonal und ihre Mitarbeiterschaft auf. Für die Aufstellung, Umsetzung und Auswertung des Fortbildungsplans ist die Regionalleitung und

Teamleitung des Begleitenden Dienstes in der Region zuständig. Der Fortbildungsplan wird anhand des festgestellten Bedarfs für ein Geschäftsjahr festgeschrieben und budgetiert. Zum Jahresende wird er auf Wirksamkeit überprüft und bedarfsgerecht fortgeschrieben.

Im Rahmen des Jahresfortbildungsplanes werden gezielt interne Fortbildungen angeboten und durchgeführt. Eines der wesentlichen und dauerhaften Angebote besteht darin, zur Entlastung der Arbeitsgruppenleiter*innen angeleitete und selbstorganisierte Gruppensupervisionen umzusetzen. Weitere interne Fortbildungsangebote werden gezielt nach Bedarf realisiert.

Auf Antrag und im Rahmen des Fortbildungsbudgets können Arbeitnehmer*innen genauso wie Mitarbeiter*innen der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH auch extern an gezielten thematischen Fortbildungen teilnehmen. Über die durchgeführten Fortbildungen wird von den Teilnehmenden in den jeweiligen Teams berichtet. Am Jahresende erfolgt eine Auswertung, welche der weiteren Förderung und Planung dient.

⁵ Anmerkung: die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH ist organisatorisch in drei Regionen aufgebaut: Südwest, Ost und West; vgl. <https://www.lwerk-berlin.de/standorte/>

1.12. WEITERE ANGEBOTE DER FSD LWERK BERLIN BRANDENBURG gGMBH

Zur Entwicklung und Entfaltung der Persönlichkeit eines Menschen trägt nicht nur die Erhöhung seiner Leistungs- und Arbeitsfähigkeit bei, sondern auch die Entwicklung von Interessen, Neigungen und persönlichen Schwerpunkten.

Diesem Gedanken trägt die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH Rechnung, indem sie verschiedene teils vom Gesetzgeber vorgegebene, teils aus eigenem Antrieb entstandene zusätzliche Angebote bereitstellt.

1.12.1. Betriebsausflüge

Jede Arbeitsgruppe der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH führt neben anderen möglichen externen Bildungsaktivitäten einmal jährlich einen gemeinsamen Betriebsausflug durch. Die Werkstatt finanziert diese Ausflüge, deren Ziele die Mitarbeiter*innen selbst vorschlagen, entsprechend einer Vereinbarung mit dem Werkstatttrat. Der Betriebsausflug wird durch Zuschüsse für die Mitarbeiter*innen unterstützt. Haben schwer oder körperlich behinderte Mitarbeiter*innen ein Mobilitätsproblem, wird ein gesonderter Zuschuss gewährt.

Betriebsausflüge sind ein erfolgreiches Element der Rehabilitation, da sie den Mitarbeiter*innen ermöglichen, auch außerhalb des Arbeitsbezuges soziale Kompetenzen zu erwerben.

1.12.2. Die Werkstattband

Die Werkstattband »The Way« entstand aus einer Initiative einzelner Mitarbeiter*innen der Werkstatt. Sie gehört heute zu den nicht mehr wegzudenkenden Aktivitäten der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH. Auf betriebsinternen Festen, aber auch auf anderen Veranstaltungen tritt sie mit ihrem Repertoire auf und sorgt für Unterhaltung.

Die Werkstattband hat ein komplettes Equipment, einen eigenen Übungsraum an einem Standort, festgelegte

Übungszeiten und einen auf Honorarbasis beschäftigten externen Musiklehrer zu ihrer Weiterentwicklung.

1.12.3. Die Theatergruppe

Die Möglichkeit zur Entwicklung der Kreativität und zur Umsetzung eigener Ideen ist fester Bestandteil der Persönlichkeitsbildung. Über das Theaterspielen kann ein Mensch sich selbst besser kennenlernen, neue Kompetenzen erwerben, schneller über schwierige persönliche Situationen hinwegkommen – eine gute Ergänzung zum sonstigen Rehabilitationsangebot.

Auch hier hat die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH einen Wunsch ihrer Mitarbeiter*innen aufgegriffen und sie bei der Gründung der Gruppe unterstützt. Inzwischen gibt es festgelegte Übungszeiten, einen Übungsraum und künstlerische Anleitung und Unterstützung durch eine darin ausgebildete Arbeitnehmerin.

1.12.4. Die Betriebssportgemeinschaft

Das Bedürfnis nach sportlicher Betätigung führte zur Gründung einer Betriebssportgemeinschaft als eingetragener Verein. Es entstand eine Fußballmannschaft mit Trainer und regelmäßigem Spielbetrieb, ebenso eine Tischtennisgruppe und eine Radsportgruppe mit wöchentlichen Übungseinheiten sowie das Angebot, an einer Laufbewegungsgruppe unter Anleitung teilzunehmen. Weitere sportliche Aktivitäten können folgen.

1.12.5. Werkstatttrat und Frauenbeauftragte

Die Mitwirkung behinderter Mitarbeiter*innen oder ihrer gesetzlichen Betreuer*innen an der Gestaltung ihrer Maßnahmen und ihrer Arbeitsbedingungen war schon vor Erlass der Mitwirkungsverordnung durch die Bundesregierung ein Anliegen der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH. Deshalb gibt es hier seit Juni 2001 einen Werkstatttrat. Seit dem 01.01.2018 gibt es eine Frauenbeauftragte nebst Stellvertretung.

In einem extra dafür eingerichteten Büro arbeiten die Mitarbeitervertretung des Werks bzw. der Werkstatt und die Frauenbeauftragte. Beide treten für die Interessen und Rechte der Mitarbeiter*innen ein. Der Werkstatttrat übernimmt dabei folgende Aufgaben:

- › Mitwirkung am Entgeltsystem der Werkstätten,
- › Mitwirkung an der Werkstattordnung für Mitarbeiter*innen,
- › Mitwirkung an der Urlaubsvereinbarung für Mitarbeiter*innen,
- › Mitwirkung an der Konfliktlösung zwischen Personen,
- › Mitwirkung an der Gestaltung des Betriebsausflugsgeldes.

Der Werkstatttrat hat regelmäßige Gesprächstermine und Sprechstunden für die Mitarbeiter*innen eingerichtet. Mit einem Vertreter der Geschäftsleitung trifft er sich im Normalfall einmal im Monat. Der Werkstatttrat wird durch eine eigens dafür benannte Vertrauensperson in seiner Arbeit unterstützt.

Die Frauenbeauftragte kümmert sich explizit um die Belange der Mitarbeiter*innen der Werkstatt. Auch die Frauenbeauftragte wird durch eine eigens dafür benannte Vertrauensperson in ihrer Arbeit unterstützt.

1.13. Der Integrationsfachdienst

Der Integrationsfachdienst ist ein Dienst zur Beratung von Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsleben. Er arbeitet im Auftrag des Integrationsamtes auf der Grundlage des Schwerbehindertenrechts (SGB IX, § 185). Ausgangspunkt für diese Tätigkeit sind psychosoziale Konflikte in einem bestehenden Arbeitsverhältnis oder psychische Probleme eines schwerbehinderten Arbeitnehmers. Der Integrationsfachdienst Süd⁶ arbeitet im Auftrag des Landesamtes

für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) und ist für die Bezirke Steglitz-Zehlendorf, Tempelhof-Schöneberg, Treptow-Köpenick und Neukölln zuständig, wobei sich die Zuständigkeit nach dem Arbeitsort der bzw. des Ratsuchenden richtet.

Ein Team aus einem Psychologen und drei Sozialarbeiterinnen nimmt diese Aufgabe wahr. Die Geschäftsstelle ist mit einer Verwaltungskraft besetzt.

Der Integrationsfachdienst unterstützt Menschen bei Leistungsproblemen, drohender Kündigung, Schwierigkeiten mit Kollegen oder Vorgesetzten, privaten Problemen, die sich auf das Arbeitsleben auswirken, und beruflicher Wiedereingliederung nach Krankheit. Der Dienst bietet ihnen vertrauliche Einzelgespräche, die Teilnahme an Kündigungsschutzverhandlungen, gemeinsame Gespräche mit Arbeitgebern, Personalräten und Schwerbehindertenvertretern, Unterstützung bei Behördenangelegenheiten und Hausbesuchen an.

Für Arbeitgeber sind folgende Dienstleistungen abrufbar:

- › Informationen über Auswirkungen psychischer Probleme am Arbeitsplatz, förderliche Arbeitsbedingungen und finanzielle Förderungsmöglichkeiten durch das Integrationsamt,
- › Beratung bei Leistungsproblemen ihrer Arbeitnehmerschaft, sozialen Konflikten in ihren Unternehmen, innerbetrieblichen Umsetzungen und bei drohenden oder bereits laufenden Kündigungsverfahren.

⁶ Träger des Integrationsfachdienstes Süd ist die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH in Kooperation mit dem Lebenswelten e. V.

2. TEILHABE AM GESELLSCHAFTLICHEN LEBEN

THERAPEUTISCH BETREUTES WOHNEN FÜR SEELISCH BEHINDERTE MENSCHEN

2.1. Das Angebot

1981 wurde die erste therapeutische Wohngemeinschaft (TWG) in Trägerschaft der Arbeiterwohlfahrt im Rahmen des Modellprogramms Psychiatrie mit 8 Plätzen in Berlin-Steglitz eröffnet. Die Fachabteilung therapeutisches Wohnen hat sich seitdem kontinuierlich weiterentwickelt.

Im Jahr 1995 wechselte die Trägerschaft zu den FSE Lankwitzer Werkstätten gGmbH und im Jahr 2014 fand die Umfirmierung in FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH statt.

Gegenwärtig bieten wir in sieben therapeutischen Wohngemeinschaften in Berlin Steglitz-Zehlendorf insgesamt 35 Wohnplätze an, im Betreuten Einzel- und Paarwohnen stehen 20 Plätze zur Verfügung.

Lage, Ausstattung und Personal

Die therapeutischen Wohngemeinschaften befinden sich in guten Wohnlagen in Berlin Lichterfelde, Zehlendorf und in Lankwitz. Alle Wohnungen sind großzügig geschnitten und verfügen über Wohnzimmer, Esszimmer, Küchen, Bäder, Balkone und Gärten. Jedem/r Bewohner*in steht ein Einzelzimmer zur Verfügung.

Das Angebot des Betreuten Einzel- und Paarwohnens richtet sich vorrangig an Bewohner*innen der Wohngemeinschaften des Trägers, die nach Auszug weiterhin betreut werden möchten.

Die Betreuung kann in einer selbst angemieteten Wohnung sowie in einer Trägerwohnung stattfinden. Die Bewohner*innen werden ambulant von folgenden Berufsgruppen betreut:

Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagogen*innen, Psycholog*innen, Ergotherapeut*innen und Heilerziehungspfleger*innen.

Nicht immer sind alle Berufsgruppen im therapeutischen Wohnen vertreten, sie werden aber innerhalb der Organisationsstruktur des Trägers vorgehalten. Über 50 Prozent der Angestellten verfügen über eine mehr als dreijährige Berufserfahrung im Bereich der psychiatrischen Versorgung. Mindestens 75 Prozent des zur Betreuung eingesetzten Personals haben eine 3-jährige erfolgreiche Ausbildung oder ein Hochschulstudium in den oben genannten Berufen abgeschlossen.

2.1.1. Personenkreis und Aufnahme

Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH leistet in der therapeutischen Wohngemeinschaft Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Menschen aus der Region Steglitz-Zehlendorf. Aufgenommen werden erwachsene Männer und Frauen mit einer psychiatrischen Erkrankung gemäß §§ 53, 54 Abs. 1 Satz 1 SGB XII.

Diagnostisch handelt es sich hierbei um fast das gesamte Spektrum psychiatrischer Erkrankungen sowie um Menschen mit Doppeldiagnosen, bei denen der Wunsch besteht, frei von Suchtmitteln zu leben. Die Aufnahme basiert ausschließlich auf der Freiwilligkeit der Bewerber*innen.

In Zusammenarbeit mit dem/r zuständigen Fallmanager*in, dem sozialpsychiatrischen Dienst Steglitz-Zehlendorf und der Beratung und Zustimmung des bezirklichen Steuerungsgremiums Psychiatrie erfolgt die Aufnahme in die therapeutische Wohngemeinschaft.

Es wird ein befristeter Betreuungs- und Untermietvertrag abgeschlossen, der verlängert werden kann. Ein mehrjähriges Wohnen ist konzeptionell vorgesehen.

2.1.2. Art der Leistung

Im therapeutischen Wohnen der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH wird Eingliederungshilfe in folgenden Leistungsbereichen erbracht:

- › Sozialpsychiatrische Leistungen zur Selbstversorgung (Bereich Wohnen und Wirtschaften),
- › Sozialpsychiatrische Leistungen zur Tagesgestaltung und Kontaktfindung,
- › Sozialpsychiatrische Leistungen zur Förderung von Beschäftigung, Arbeit und Ausbildung,
- › Sozialpsychiatrische Leistungen im Zusammenhang mit den Beeinträchtigungen aufgrund der psychiatrischen Erkrankung,
- › Sozialpsychiatrische Leistungen zur Koordination durch eine therapeutische Bezugsperson sowie Behandlung und Abstimmung.

Die vereinbarten Leistungen werden als integraler Bestandteil einer Komplexleistung erbracht.

2.1.3. Ziel der Leistung

Im therapeutischen Wohnen werden die Bewohner*innen unterstützt und befähigt, in einem individuell angemessenen Zeitraum durch Schutz nach »innen« und Orientierungshilfen nach »außen« eine tragfähige Perspektive für ihr weiteres Leben zu finden.

Hier sollen die krankheitsbedingten Beeinträchtigungen der Bewohner*innen im persönlichen, sozialen und beruflichen Bereich soweit wie möglich verringert und vorhandene Ressourcen gefördert werden. Durch die strukturierte und kontinuierliche Betreuung sollen Krisen aufgefangen und eine stationäre Behandlung möglichst vermieden werden. Im personenbezogenen Behandlungs- und Rehabilitationsplan werden die individuell erreichbaren Ziele, die sich vorrangig an den Wünschen und Vorstellungen der Bewohner*innen orientieren, besprochen und realisierbar erarbeitet. Daraus ergibt sich der Hilfebedarf mit der entsprechenden Hilfebe-

darfsgruppe, die den zeitlichen Umfang der Betreuung festlegt.

In der Betreuung sollen die optimalen Entfaltungsmöglichkeiten im Vordergrund stehen. Ziel der Förderung ist eine weitgehend selbstständige Lebensführung.

2.1.4. Inhalt und Umfang der Leistung

Im therapeutischen Wohnen werden Hilfen für psychisch erkrankte Menschen angeboten, die stets die Bearbeitung der Erkrankung sowie die Folgen dieser Erkrankung zum Gegenstand haben. Dabei kann es sich um erhebliche Beeinträchtigungen durch die Krankheitssymptomatik, um die Bewältigung von alltäglichen Anforderungen und Konflikten, aber auch um belastende Umweltkonstellationen handeln.

Die Betreuung und Förderung umfassen insbesondere die folgenden Hilfebereiche, wobei sich Störungen und Beeinträchtigungen in den genannten Bereichen wechselseitig beeinflussen, so dass auch die Hilfen im Zusammenhang zu sehen sind:

- › Umgang mit Beeinträchtigungen und Gefährdungen durch die psychische Erkrankung hinsichtlich:
 - Antrieb (Depressivität, Selbstwertgefühl), emotionaler Instabilität, Sinnorientierung des Lebens, selbstgefährdenden Verhaltens, störenden fremdgefährdenden Verhaltens,
 - Angstsyndrom, Körpererleben, Realitätsbezug (halluzinatorisches Erleben), Auffassung, Intelligenz, Gedächtnis, Orientierung, Abhängigkeit (Suchtverhalten), körperlicher Erkrankung bzw. Behinderung, des sexuellen Bereiches.
- › Gestaltung persönlicher und sozialer Beziehungen
 - im engeren Wohn- und Lebensbereich, in Partnerschaft und Ehe, in sonstigen familiären Beziehungen, im Außenbereich (u. a. im Kontakt zu Behörden, Ärzten, Einkaufsmöglichkeiten), im Bereich Arbeit/Ausbildung
- › Selbstversorgung (Wohnen und Wirtschaften),

- › Tages- und Kontaktgestaltung/Freizeit/Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und Arbeit/arbeitsähnliche Tätigkeiten/Ausbildung/Beschäftigung

Insbesondere werden dabei berücksichtigt:

- Ernährung, Körperpflege/Kleidung, Umgang mit Geld, Wohnraumgestaltung/Reinigung, Mobilität, körperliche Aktivitäten, sprachliche Ausdrucksfähigkeit, Tag-Nacht-Rhythmus, Inanspruchnahme psychiatrischer Hilfen, Inanspruchnahme medizinischer und sozialer Hilfen, Aufnahme einer Beschäftigung/Arbeit/Ausbildung, Erfüllung der Arbeits- bzw. Ausbildungsanforderungen, Gestaltung frei verfügbarer Zeit einschließlich Reisen, Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

Als Verfahren der Hilfeplanung wird der »Behandlungs- und Rehabilitationsplan« 4. Berliner Fassung angewandt.

2.1.5. Arbeitsmethoden

In den therapeutischen Wohngemeinschaften wird das Zusammenleben der Bewohner*innen als methodisches Prinzip zur Hilfeleistung genutzt.

Eigene Interessen müssen mit den Anforderungen der Gruppe in Einklang gebracht werden. Unter ständiger Begleitung und Moderation der Betreuer*innen wird geübt, mit dabei auftretenden Konflikten umzugehen und konstruktiv daran zu arbeiten.

Jedem/r Bewohner*in steht während der gesamten Wohndauer eine/n koordinierende/r Bezugsbetreuer*in zur Seite. Ihr obliegt die Zuständigkeit zur Durchführung der geplanten Hilfsmaßnahmen im ständigen Austausch mit den anderen Wohnbetreuer*innen.

Im Betreuten Einzel- und Paarwohnen wird die Betreuung von dem/r bisherigen Bezugsbetreuer*in der TWG, wenn gewünscht, weitergeführt. Dadurch ist die erforderliche Kontinuität im Betreuungsprozess gewährleistet.

Die bisher erreichten Ziele werden vertieft und weiterentwickelt und die Betreuungsstruktur der neuen Wohnform angepasst.

2.1.6. Vernetzung

Das therapeutische Wohnen der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH ist in die gemeindepsychiatrische Verbundstruktur des Bezirkes Steglitz-Zehlendorf eingebunden und an deren Weiterentwicklung beteiligt.

Dazu gehören die regelmäßige Teilnahme und Mitgestaltung an folgenden bezirklichen Gremien: PSAG, örtliches Steuerungsgremium Psychiatrie, Psychiatriebeirat, Arbeitskreis Wohnen und Betreuung der PSAG.

Das Betreuersteam arbeitet eng mit anderen am Hilfeprozess Beteiligten zusammen.

Dazu gehören unter anderem:

- › die zuständigen Fallmanager*innen, der Sozialpsychiatrische Dienst, psychiatrische Kliniken,
- › niedergelassene Neurolog*innen, Psychiater*innen, andere Fach- und Haus-Ärzt*innen und Psychotherapeut*innen, rechtliche Betreuer*innen, Familien und Freunde,
- › Arbeits- und Ausbildungsstätten, Tageszentren, Beratungsstellen,
- › ÜWH, Orientierungshaus und sämtliche andere Wohnträger im Bezirk.

2.1.7. Qualitätssicherung

Seit dem Jahr 2004 wird in der Fachabteilung therapeutisches Wohnen ein Qualitätsmanagementsystem angewendet. Durch regelmäßige interne und externe Audits wird nachgewiesen, dass wir die Forderungen nach DIN EN ISO 9001:2015 erfüllen.

In jedem Arbeitsbereich sichert eine Gefährdungsbeurteilung den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Im Qualitätsmanagementhandbuch sind die standardisierten Abläufe beschrieben. Die Sicherung einheitlicher und vollständiger Abläufe mit den dazugehörigen Formblättern, Checklisten und Verfahrensanweisungen garantieren die Transparenz in der Betreuung.

In jährlich stattfindenden Arbeitnehmer*innengesprächen wird die Qualität der Arbeit reflektiert und weiterentwickelt.

Weitere Säulen der Qualitätssicherung sind kurze Übergabegespräche, wöchentlich stattfindende Teamsitzungen, monatliche Supervision durch eine/n externe Supervisor*in sowie regelmäßige interne und externe themenspezifische Fort- und Weiterbildungen.

Der individuell mit dem/r Bewohner*in erarbeitete Behandlungs- und Rehabilitationsplan in Zusammenarbeit mit dem/r zuständigen Mitarbeiter*in des sozialpsychiatrischen Dienstes sowie dem/r zuständigen Fallmanager*in garantiert eine stets aktuelle Zielplanung.

In Rehaplan-Verlaufsakten wird der Betreuungsverlauf anhand der erarbeiteten Ziele mit den dazugehörigen Indikatoren gemeinsam mit den Bewohner*innen monatlich dokumentiert und somit die eigene Entwicklung für die Bewohner*innen sichtbar gemacht.

Der externe Nachweis der erbrachten Leistungen wird jährlich in einem standardisierten Sachbericht erstellt und bis zum 31.03. des Folgejahres dem/r bezirklichen Psychiatriekoordinator*in und dem für die psychiatrische Versorgung zuständigen Referat der Senatsverwaltung zugeleitet.

Die mit der zuständigen Senatsverwaltung vereinbarten Nachweise (Stichtagserhebung von Basisdaten, regelmäßige Beteiligung an den Gremien der bezirklichen Versorgung und einrichtungsbezogene Meldungen über das Leistungsgeschehen an den/die bezirkliche/n Psychiatriekoordinator*in) werden regelmäßig erbracht.

3. QUALITÄTSMANAGEMENT

3.1. LEITSÄTZE IM QUALITÄTSMANAGEMENT

Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH fühlt sich der Satzung des Landesverbandes der Arbeiterwohlfahrt Berlin e. V. ebenso verpflichtet wie dem Grundsatzprogramm des Bundesverbandes der Arbeiterwohlfahrt. In ihm heißt es zu der Problematik von Menschen mit Behinderung: »Unser grundsätzliches Ziel bleibt die Normalisierung der Lebensbedingungen für behinderte Menschen und die Integration Behinderter in die Gesellschaft.«

Qualität bedeutet heute für die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH nicht nur, die gesellschaftlich erforderliche Eingliederung der Mitarbeiter*innen in das Arbeitsleben umfassend wahrzunehmen und dabei die Erwartungen der Behörden, Rehabilitationsträger, Verbände und des Gesellschafters zu erfüllen. Qualität heißt auch, den leistungsbezogenen Anforderungen ihrer Partner aus der Wirtschaft gerecht zu werden.

Eine langfristig angelegte Sicherung der Qualität der vielseitigen Leistungen der Einrichtung ist nicht nur durch Prüfungen zu realisieren. Sie bedarf zugleich immer auch der aktiven Gestaltung der kontinuierlich ablaufenden Prozesse durch alle Personalangehörigen. Daher ist sie ein wesentlicher Bestandteil der ständigen Personal- und Organisationsentwicklung.

Leitsätze und Zielstellung für die tägliche Arbeit der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH sind:

- › Jedem Teilnehmer an einer Maßnahme soll es möglich sein, sich nach seinen Kräften zu rehabilitieren und zu integrieren. Die langfristige Integration auf einen leistungs- und fähigkeitsangemessenen Arbeitsplatz muss das Ziel sein.
- › Es gibt keine Förderung ohne Anforderung – hier verstanden als ein mehrdimensionaler Entwicklungsprozess. Dieser Satz trifft sowohl auf den Arbeitsalltag der Einrichtung als auch auf den Bildungsanspruch der Einrichtung zu. Sollen Menschen ihre Stärken (wieder)erkennen

und nutzen können, müssen sie oft und in der Regel psychische und physische Barrieren überwinden lernen.

- › Ein gutes Betriebsergebnis ist stets ein gutes rehabilitativ-integratives Ergebnis, verbunden mit einem guten wirtschaftlichen Befund. Diese Einheit ist untrennbar, da sie nur in der Gesamtheit dem Auftrag der Werkstatt gerecht wird.
- › Problemlösungen werden kompetent und durch partnerschaftliches Handeln aktiv mit den Mitarbeiter*innen und den Kostenträgern der »öffentlichen Hand« realisiert.
- › Die werkstattinterne und -externe Kommunikation und Information wird gepflegt und weiterentwickelt.
- › Es geht um die Förderung eines Systems gezielter, konstruktiver Kritik und deren Umsetzung durch ein Feedbackmanagement innerhalb der Teilbereiche der Einrichtung.
- › Das eingeführte Qualitätsmanagementsystem wird durch die Entwicklung neuer Ideen und die Aufrechterhaltung der bestehenden Verfahren und Dienstleistungen ständig verbessert.

Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH besitzt drei Kundenkreise, deren Erwartungen es zu erfüllen gilt:

Zum einen sind es die Auftraggeber von handwerklichen Dienstleistungen und Produkten, die das klassische Klientel eines Unternehmens stellen.

Zum zweiten handelt es sich um die Teilnehmer der Rehabilitations- und Integrationsmaßnahmen, die als der besondere Kundenstamm zu betrachten sind.

Da die Rehabilitand*innen und Mitarbeiter*innen einer Mitwirkungspflicht in ihren Rehabilitationsbemühungen unterliegen und auf eine berufliche Tätigkeit auf möglichst hohem Niveau vorbereitet werden sollen, ist der Begriff »Arbeitgeber unter besonderen Bedingungen« die inhaltliche

Klammer für die Arbeit der Werkstätten. Entsprechende Mitwirkungspflichten haben die Klienten des Integrationsfachdienstes und des Betreuten Wohnens.

Der dritte Kundenkreis besteht aus den Rehabilitationsträgern (Rentenversicherungsträger, Arbeitsagenturen, Träger der Sozialhilfe u. a.), in deren Auftrag die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH die Rehabilitationsmaßnahmen mit

den Mitarbeiter*innen durchführt und von denen die Maßnahmen finanziert werden.

Die Forderungsdokumente des Qualitätsmanagements der Gesamteinrichtung sowie alle für die geordnete Durchführung der Prozesse erforderlichen Formblätter sind im firmeninternen Intranet für alle Arbeitnehmer verfügbar. Neue und aktualisierte Dokumente werden dabei besonders herausgestellt.

3.2. LEISTUNGSPROZESSE IM WERKSTATTBEREICH

Das Qualitätsmanagementsystem der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH besteht aus zwei überwachten Hauptprozessen:

- › dem Prozess der Förderung der Rehabilitation und Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen,
- › dem Prozess der Akquisition, Durchführung und Abwicklung von Aufträgen im Produktionsbereich und Dienstleistungsbereich der Werkstätten.

Im Qualitätsmanagementsystem der Werkstätten werden beide Prozesse miteinander verknüpft und mit entsprechenden Verfahren unterlegt.

Aus den beschriebenen Verfahren sind Verfahrensanweisungen entstanden, die die Alltagsarbeit der Einrichtung regeln.

3.3. INTERNES QUALITÄTSMANAGEMENT

Der Nachweis der Qualität der Arbeit der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH erfolgt über ein internes Kontrollverfahren mit jährlichen Audits, einem Fehlermanagementsystem und einem System innerbetrieblicher Revision.

Die Auswertung der internen Audits erfolgt durch die Geschäftsleitung und wird in einem jährlichen Reviewbericht dokumentiert, der oft den Anlass zu Veränderungen und Verbesserungen der Arbeitsprozesse bietet.

3.4. BEGUTACHTUNG DES QUALITÄTSMANAGEMENTSYSTEMS

Das Qualitätsmanagementsystem der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH ist seit 2001 auf Grundlage der je aktuellen Version der Norm DIN EN ISO 9001 zertifiziert. Die zunächst nicht erfassten Arbeitsgebiete des Integrationsfachdienstes und des Betreuten Wohnens sind inzwischen auch in das Qualitätsmanagementsystem integriert. Auch mit neuen Arbeitsgebieten wird so verfahren werden. Zusätzlich ist der Bereich Recycling als Entsorgungsfachbetrieb nach § 56 Abs. 4 Satz KrWG zertifiziert.

Die jährlichen Überwachungs- sowie alle drei Jahre erfolgenden Rezertifizierungsaudits durch einen international anerkannten Zertifizierer sichern die Aktualität und Lebensdauer des gelebten Qualitätsmanagements auch unter den kritischen Blicken eines unabhängigen Dritten.

Um Rehabilitand*innen im Berufsbildungsbereich besser in die Werkstatt zu integrieren, führte der Gesetzgeber eine sogenannte AZAV-Zertifizierung von Anbietern der Beruflichen Bildung ein. Das neue Zulassungsverfahren im Bereich der Arbeitsförderung ergibt sich aus dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen und der Einführung der »Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung« (AZAV) im April 2012.

Neben der Zertifizierung nach DIN ISO 9001 ist die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH auch gemäß der AZAV zertifiziert.

3.5. QUALITÄTSSICHERUNG GEGENÜBER DEN LEISTUNGSTRÄGERN

Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH unterliegt einer regelmäßigen jährlichen Qualitätskontrolle durch die Leistungsträger. Grundlage hierfür ist der Berliner Rahmenvertrag (siehe § 10), der sowohl für die Werkstatt als auch für das Therapeutische Wohnen detaillierte Festlegungen enthält. Es sind für die Werkstatt und das Therapeutische Wohnen separat jährlich Qualitätsberichte nach vorgegebenen Strukturen und Inhalten zu erstellen, in denen ausführlich

Auskunft über die Leistungen und das Personal der Einrichtung und seine Qualität zu geben ist.

Im Integrationsfachdienst erfolgen halbjährlich Audits durch das Integrationsamt mit vergleichbarer Zielstellung.

SCHLUSSWORT

Die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH versteht sich als soziales Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen und Träger einer anerkannten Werkstatt für Menschen mit Behinderung. Die Durchführung von Rehabilitationsmaßnahmen und beruflicher Integration gehört ebenso zu ihren Aufgaben wie die Realisierung handwerklicher Arbeiten oder die Erstellung von Eigenprodukten und deren Verkauf. Das anspruchsvolle Konzept der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH dient einzig dazu, Menschen mit Behinderung einen optimalen Rahmen für ihre Rehabilitation und gesellschaftliche Integration zu bieten. Deshalb können Menschen mit Behinderung in der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH auch ihr Persönliches Budget einsetzen und sich dadurch die für sie passenden Leistungen sichern.

Abschließend sei noch erwähnt, dass das Erstellen einer solchen Schrift ein fortwährender Prozess ist, der ständigen Prüfungen und Verbesserungen zu unterliegen hat. Daher kann das hier vorliegende Konzept lediglich einen Querschnitt des gegenwärtigen Handelns der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH repräsentieren.

Danksagung und Entstehungsprozess

Eine Konzeption ist in bekannter Weise eine Arbeitsgrundlage für die Tätigkeit, Denkweise und Philosophie einer Einrichtung. Sie muss den gesetzlichen Anforderungen, den wirtschaftlichen Anforderungen und der Philosophie des Trägers in gleicher Weise Rechnung tragen. Die erste Konzeption der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH stammt aus dem Jahr 1986 und war Grundlage der Anerkennung unseres Hauses.

Sie hat bis heute Gültigkeit, auch wenn inzwischen viele Jahre vergangen sind und sich die FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH sowohl in ihrer Größe als auch in ihren Tätigkeitsfeldern deutlich gewandelt hat.

Wie überarbeitet ein soziales Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen für Menschen mit Beeinträchtigungen,

das sich permanent selbst im Wandel befindet, seine Konzeption? Wohl in dem Bewusstsein, dass Konzeptionsarbeit sich dem Wandel der Einrichtungsentwicklung anpassen muss. Es war dennoch zu einem Zeitpunkt der Überarbeitung ein vorläufiger Schlussstrich zu ziehen, damit das Erarbeitete als zu diesem Zeitpunkt gültige Arbeitsgrundlage zusammengestellt werden konnte. Klar war dabei allen Beteiligten, dass es sich hier um die Beschreibung einer Arbeitsweise zu einem Zeitpunkt handeln würde und dass die Fortschreibung der Konzeption einen nunmehr eingeleiteten und in Zukunft zu pflegenden Prozess darstellt. Deshalb wird hierzu durch die Geschäftsleitung eine regelmäßige Überarbeitung gewährleistet.

Das vorliegende Papier hat eine sehr vielfältige Entstehungsgeschichte und eine große Anzahl an Müttern und Vätern. Alle in der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH beteiligten Menschen, ob im Berufsbildungsbereich, im Arbeitsbereich oder in den Fördergruppen, alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH sind mehr oder weniger und unmittelbar an dem Entstehungsprozess beteiligt. Die Fassung von 2006 wurde schon punktuell aktualisiert und überarbeitet.

Wir danken allen Mitarbeiter*innen aus dem Berufsbildungsbereich, den Arbeits- und Förderbereichen, aus den therapeutischen Wohngemeinschaften und den tagesstrukturierenden Beschäftigungsangeboten sowie dem gesamten Personal der FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH für die höchst engagierte kompetente und erfolgreiche Mitarbeit an dieser Konzeption.

Matthias Böhler
Geschäftsführer
FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH

Stand 03.2019

Korporatives
Mitglied der



FSD Lwerk Berlin Brandenburg gGmbH
Kamenzer Damm 1
12249 Berlin
Telefon 030.76 69 06-0
Telefax 030.76 69 06-77
E-Mail: lankwitz@lwnet.de
www.lwerk-berlin.de