

WfbM

Name:	Heilpädagogisches Zentrum Krefeld – Kreis Viersen gGmbH
Anschrift:	Hochbend 21, 47918 Tönisvorst
Ansprechperson:	Sonja Burghardt (Geschäftsleiterin Rehabilitation)
Kontakt Daten: (Telefon/E-Mail)	+49 2156 480123 s.burghardt@hpzkrefeld.de

Sicherstellung der Leistungen im Arbeitsbereich für Menschen mit geistiger Behinderung, gilt für die Standorte Breyell, Vinkrath, Hochbend, Krefeld und Krefeld Uerdingen

1. *Stellen Sie bitte je Betriebsstätte dar, zu welchem Zeitpunkt und unter welchen Bedingungen prognostisch eine Leistungserbringung für alle Beschäftigten im Arbeitsbereich wieder möglich ist.
Sofern Sie alternierende Systeme (z. B. über eine wochenweise wechselnde Beschäftigung) ins Auge fassen:
Welche Ideen bestehen hinsichtlich der Begleitung derjenigen Beschäftigten, die dann jeweilig nicht in den Räumlichkeiten der WfbM tätig sind?*

Alle Mitarbeiter im Arbeitsbereich können heute bereits Teilhabe am Arbeitsleben erfahren.

Dieses trifft für alle Standorte für Menschen mit geistiger oder körperlicher Behinderung zu und gilt für unsere Standorte in Breyell, Vinkrath, Hochbend, Krefeld und Uerdingen.

Mitarbeiter im rollierenden System

Die Mitarbeiter, die im Rahmen des rollierenden Systems nicht die Werkstatt besuchen, werden in dieser Woche durch die Fachkräfte personenzentriert gefördert und betreut. Die Betreuung findet sowohl durch Hausbesuche, telefonisch, per E-Mail und/oder durch Mitgabe von gezieltem Fördermaterial statt. Individuelle Konzepte werden im Rahmen der personenzentrierten Teilhabe entwickelt, mit dem Mitarbeiter erörtert und in der Verfolgung der Förderziele passgenau zugeschnitten. Die Ergebnisse der Förderung werden durch das Fachpersonal gesichtet, evaluiert und zukünftige Planungen entsprechend angepasst.

Unser Ziel ist es, alle Mitarbeiter bis Mitte August 2020 wieder in die Werkstätten zurückzuführen. Dazu leisten unsere Gruppenleiter und Betreuer oft sehr zeitraubende und intensive Überzeugungsarbeit.

2. *Bis zur prognostizierten Leistungserbringung für alle Beschäftigten in den Räumlichkeiten der WfbM wird ein Teil der Beschäftigten noch keine Leistungen am Ort der WfbM erfahren. Stellen Sie bitte entlang der folgende Punkte dar, wie für diejenigen Beschäftigten, die zunächst noch kein Teilhabeangebot in den Räumlichkeiten Ihrer WfbM erhalten, die Leistung an einem anderen Ort sichergestellt wird.
Welche alternativen Maßnahmen werden für welche Zielgruppe¹ (z.B. Menschen mit geistiger Behinderung, Menschen mit psychischer Behinderung, Menschen mit hohem Unterstützungsbedarfen etc.) durchgeführt?*

Mitarbeiter, die aufgrund von Bedenken oder Angst noch nicht in der Werkstatt betreut werden:

Für die Mitarbeiter, die zurzeit auf Grund von Bedenken der Wohneinrichtungen/Angehörigen/Betreuer oder eigenen Ängsten vor Corona noch nicht in den Werkstattbetrieb einsteigen, ist eine Einmündung in den Arbeitsalltag bis Mitte August 2020 angestrebt. Sie bekommen auf Wunsch das Hygienekonzept sowie das Öffnungskonzept zugeschickt oder werden mit ihren Angehörigen/Betreuern eingeladen, um sich die Umsetzung der Hygienerichtlinien vor Ort anzusehen. Sofern der Mitarbeiter zustimmt, nimmt auch der Werkstatttratt telefonisch mit ihm Kontakt auf, um die vorhandenen Ängste zu mindern. Alle wesentlichen Unterlagen sind auch auf der Homepage zu finden. Auch wurde mit dem Angehörigenbeirat das Öffnungskonzept sowie das Hygieneschutzkonzept besprochen, um Ängste abzubauen. Die Förderung dieser Mitarbeiter findet analog zu den Mitarbeitern statt, die nicht in der Lage sind, die Hygienerichtlinien zu erfüllen (siehe nächsten Absatz): personenzentriert und den Zielen der Teilhabeplanung entsprechend.

Mitarbeiter mit hohem Unterstützungsbedarf

Die Mitarbeiter, die nicht in der Lage sind, die Hygienerichtlinien zu erfüllen (Mitarbeiter mit hohem Unterstützungsbedarf) und noch nicht in die Werkstatt einmünden können, werden wie folgt gefördert:

Eine Unterstützung der Wohneinrichtungen im Rahmen der beruflichen Teilhabe durch Fachkräfte der WfbM ist gewährleistet. Im häuslichen Umfeld wird ebenfalls eine individuelle Unterstützung seitens der Fachkräfte der WfbM durchgeführt. (vor Ort Förderung und Betreuung).

Produktionsarbeiten werden neben den Förderangeboten zu den Mitarbeitern gebracht. Hier werden die Mitarbeiter durch Angestellte der WfbM in die Tätigkeiten eingewiesen und angeleitet.

¹ Hier ist eine Darstellung nach Gruppen von leistungsberechtigten Menschen mit vergleichbaren Bedarf gemeint. Eine Darstellung auf individueller Ebene von konkreten Beschäftigten ist nicht erforderlich.

Arbeit dient als Mittel zur Rehabilitation. Auf Grundlage der personenzentrierten Förderplanung werden Förderangebote passgenau auf den Mitarbeiter zugeschnitten. Das Arbeitsergebnis wird kontrolliert und mit dem Mitarbeiter individuell besprochen. Weitere Förderangebote werden darauf abgestimmt.

Die vereinbarten Ziele werden gemeinsam bearbeitet, der Stand der Förderung wird dokumentiert, die Maßnahmen werden entsprechend angepasst.

Im ASB-Bereich gibt es Tablets mit Fördermaßnahmen, die von den Gruppenleitern zur Förderung mit ins häusliche Umfeld genommen werden oder den Angehörigen/Betreuern zur Verfügung gestellt werden, um den Menschen weiterhin Teilhabe zu ermöglichen, die noch nicht in die Werkstatt kommen können.

Außerdem ist ein Schwerpunkt der individuellen Förderung zur Rückführung in die WfbM ein Training zum Einhalten der Hygienerichtlinien, hier insbesondere das Tragen und Nutzen von Nasen-/Mundbedeckungen, sowie das Einhalten der Abstandsregel von 1,5 Metern.

Wenn die Förderung zu Hause nicht gewünscht ist, wird alternativ folgendes angeboten:

- Fördermaterial per Post oder per E-Mail.
- Aufgaben HPZ-Homepage
- Regelmäßige Telefonate

Übungen werden telefonisch mit dem Mitarbeiter oder mit dem unterstützenden Betreuer/Angehörigen besprochen und reflektiert. In den Telefonaten ist ein Abbau von Ängsten und Bedenken der persönlichen Förderung zu thematisieren. Bedarfsentsprechend werden Wochenpläne erstellt. Je nach technischer Ausstattung kann über Videokonferenzen kommuniziert werden. Es gibt diverse Arbeitsmaterialien, die per Link auf dem Online-Portal zu finden sind oder die zugeschickt werden können, um die Kompetenzen, die gefördert werden sollen, zu verbessern, beispielsweise Testaufgaben zur Arbeitsorganisation oder Umgang mit Konflikten etc.

Das Öffnungs- und Hygienekonzept wird kontinuierlich überarbeitet, aktualisiert und mit den Betroffenen und Rechtsbetreuern besprochen.

Die ausgefüllten Unterlagen werden je nach Absprache per E-Mail an das HPZ gesendet, per Post verschickt oder in den Briefkasten geworfen. Auch besteht die Möglichkeit, ein Foto der Unterlagen zu machen und per Handy zu verschicken. So kann eine Auswertung erfolgen, um ein nachhaltiges Ergebnis zu gewährleisten.

Die Beschäftigten und Betreuer werden regelmäßig über den aktuellen Stand informiert. Als Informationsquellen dienen regelmäßige Telefonate, die HPZ-Homepage, soziale Medien (Facebook), die Angehörigen und Betreuervertretung sowie der Werkstatttrat.

3. *Sicherstellung der Leistung auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen
(Einzel- und Gruppenarbeitsplätze):*

*Wie stellt sich die Situation bei den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen dar?
Stellen Sie dar, wie viele Beschäftigte wieder bzw. weiterhin auf ihrem betriebs-
integrierten Arbeitsplatz tätig sind und für wie viele Beschäftigte der bisherige
betriebsintegrierte Arbeitsplatz aktuell nicht zur Verfügung steht.*

*Bitte stellen Sie konkret dar, welche Alternativangebote betriebsintegriert tätige
Beschäftigte, die aktuell nicht an ihrem eigentlichen betriebsintegrierten Arbeits-
platz tätig sein können, erhalten.*

*Bitte stellen Sie den Sachverhalt analog für arbeitsmarktnahe Angebote Ihrer
WfbM (sofern vorhanden) dar*

Situation bei den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen:

Fast alle betriebsintegriert beschäftigten Mitarbeiter/innen im Arbeitsbereich sind mittlerweile auf ihren externen Arbeitsplatz zurückgekehrt:

Bei den nur tageweise betriebsintegriert beschäftigten Mitarbeitern, die ansonsten noch tageweise in die WfbM gehen, ist dies ausnahmslos der Fall. Die insgesamt 71 Beschäftigten im Arbeitsbereich auf Gruppen- BiAps sind ebenfalls komplett anwesend.

Für sieben dieser Beschäftigten steht ihr Arbeitsplatz zurzeit nicht zur Verfügung, es wurde ein alternatives Qualifizierungsprojekt in der Jugendherberge Brüggen initiiert, s.u., bis eine Einmündung auf dem alten Arbeitsplatz wieder möglich ist. Bei den insgesamt 33 Beschäftigten im Arbeitsbereich auf Vollzeit-Einzel-BiAps sind 28 auf ihrem BiAp anwesend.

Für vier Personen steht der betriebsintegrierte Arbeitsplatz zurzeit aufgrund von Auftragsmangel bzw. Kurzarbeit der Firma auch längerfristig nicht zur Verfügung. Eine Person kann zurzeit nicht betriebsintegriert tätig sein, da sie die Hygieneanforderungen in ihrem Betrieb nicht erfüllen kann.

Diesen fünf Beschäftigten wurde alternativ ein Platz in der Werkstatt bzw. in o.g. Qualifizierungsprojekt angeboten. Zwei Beschäftigte sind mittlerweile im Qualifizierungsprojekt eingemündet, eine 3. Teilnehmerin wird zum 10.08.20 einmünden, da noch der Fahrdienst installiert werden muss.

Zwei TeilnehmerInnen möchten alternativ die Werkstatt besuchen, allerdings steht die Kostenzusage für den Fahrdienst seitens des LVR noch aus.

Alternativangebote:

Qualifizierungsprojekt „Trainingsangebot zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit auf BiAps, Schwerpunkt Hauswirtschaft und Hausmeisterhelfertätigkeiten“ in Kooperation mit der Elterninitiative Kindertraum e.V. für insgesamt acht TeilnehmerInnen

Angebot eines Werkstattarbeitsplatzes zum „Zwischenparken“, bis der betriebsintegrierte Arbeitsplatz wieder zur Verfügung steht.

Dazu fanden intensive Klärungsprozesse mit den Arbeitgebern nach Kurzarbeit bzw. Betretungsverbot statt, ob der betriebsintegrierte Arbeitsplatz auch längerfristig nicht zur Verfügung steht oder unter welchen Rahmenbedingungen eine zeitnahe Rückführung gestaltet werden könnte.

Betroffene, Eltern und Betreuer wurden über mögliche Alternativen zum BiAp informiert und Werkstattbesichtigungen an verschiedenen Standorten und in verschiedenen Tätigkeitsbereichen durchgeführt, um einen möglichst passgenauen Arbeitsplatz für den/die Beschäftigte/n in der WfbM zu finden, an dem diese/r bis zur Rückführung auf den BiAp personenzentriert betreut und gefördert werden kann.

Sonstiges:

Ort, Datum

(Unterschrift der Vertreterin/des Vertreters WfbM)