



LAG WfbM

Landesarbeitsgemeinschaft
Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

Weiterentwicklung des Übergangsmanagements – Berichte aus dem hessischen Modellprojekt

Jörg Heyer, LAG WfbM Hessen

Uwe Fieseler, EVIM gGmbH

Annegret Rink, Frankfurter Verein

Fachkongress You can! 2026, Leipzig, 12.03.2026

Aktuelle Situation in Hessen: Erfolgreiche Modelle BiB und FBI

Betriebsintegrierte Beschäftigung in Hessen (BiB)

- Basierend auf dem Konzept der dauerhaft ausgelagerten Arbeitsplätze ist es den hessischen Werkstattträgern in Kooperation mit dem Landeswohlfahrtsverband Hessen in den letzten Jahren gelungen, inzwischen über 1.750 Werkstattbeschäftigte in eine betriebsintegrierte Beschäftigung zu vermitteln.

Fachkräfte für Berufliche Integration (FBI)

- Die FBI bahnen Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze an und begleiten diese gegebenenfalls auch dauerhaft. Gleichzeitig stehen FBI im engen Austausch mit den Fachkräften in den Werkstätten, um frühzeitig in die beruflichen Planungen der Werkstattbeschäftigten eingebunden zu werden.

Grundlage ist das Hessische Übergangspapier (HÜP)



Impulse für das HePAS-Projekt „Übergangsmanagement“

- **HePAS-Projekt der LAG WfbM Hessen zum Budget für Arbeit (2021-2023)**

Analyse der Umsetzung des Budget für Arbeit in Hessen mit Fokus auf hemmende und fördernde Faktoren

➔ Projektempfehlung: zentrale Steuer- und Beratungsstelle für Budget für Arbeit, Bessere Vernetzung der Werkstätten untereinander, Analyse und Übertragung von Best-Practice-Ansätzen

- **Aktionsplan des BMAS zur Weiterentwicklung der Werkstätten (2024)**

➔ Überlegungen zur Einrichtung eines Inklusions- und Übergangsmanagements

HMSI sieht Potenzial beim Thema Übergangsmanagement in Hessen. Durch Modellprojekte sollen verschiedene Ansätze erprobt werden.

Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen (HePAS)

- Verbesserung der Zugangschancen zum ersten Arbeitsmarkt
- Anreize für Arbeitgeber schaffen, z. B. über Prämien
- Begleitungsangebote schaffen, um Probebeschäftigung zu ermöglichen
- Förderung von Projekten, die die Rahmenbedingungen für die nachhaltige Beschäftigung von Menschen mit schweren Behinderungen in Hessen verbessern.
- Förderung des Übergangs von Schule in den Beruf und von Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Ausweitung von Inklusionsberatung für IHK, HWK
- Finanziert aus Mitteln der Ausgleichsabgabe

<https://soziales.hessen.de/Menschen-mit-Behinderungen/Arbeitsmarkt/HePAS>

Grundlage für die Projekte: § 9a HePAS

- (1) Zur Implementierung eines Inklusions- und Übergangsmanagements für die Unterstützung von Übergängen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt können geeignete Strukturen im Rahmen der Projektförderung nach § 13 dieses Programmes erprobt werden.
- (2) Zielsetzung des Inklusions- und Übergangsmanagements ist es, den Übergang aus WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern und die Menschen in ihren Stärken sowie Qualifikationen zu unterstützen. Das Inklusions- und Übergangsmanagement sollte aus dem für die WfbM örtlich zuständigen IFD, den Fachkräften für betriebliche Integration (FBI) der im Zuständigkeitsbereich liegenden WfbM sowie der Werkstattleitungen und der Werkstatträte bestehen.

Grundlage für die Projekte:

§ 9a HePAS

(3) Das Inklusions- und Übergangsmanagements soll unter anderem folgende Maßnahmen und Instrumente nutzen:

- Eignungsabklärung
- Jährliche Gespräche zur Identifikation übergangswilliger Personen
- Identifikation geeigneter Stellen
- Berufliche Sozialraumorientierung, um mögliche Unternehmen und Firmen kennen zu lernen
- Bewerbungstraining und Unterstützung bei Bewerbungsunterlagen erstellen
- Vermittlung und Koordinierung von Praktikumsplätzen
- Individuelles Kompetenztraining in Kommunikation, Konfliktlösungsstrategie,
- Selbstorganisation
- Mobilitätstraining, um Barrieren auf dem Arbeitsweg abzubauen
- Unternehmenssuche/Kontaktaufnahme zu Unternehmen, welche bereit sind, einen Menschen mit Behinderung aus der Werkstatt kommend einzustellen
- Aufklärungsarbeit, beispielsweise in Form von regelmäßigen Informationsveranstaltungen
- Erstellung fachdienstlicher Stellungnahmen (FDS) zur Abklärung des benötigten Bedarfs für Anleitung und Begleitung beim Übergang mit Hilfe eines Budgets für Arbeit

Untersuchungsgegenstände der Modellprojekte

- Wie können auf der einen Seite **Werkstattbeschäftigte in ihren Stärken sowie Qualifikationen unterstützt werden**, um auf der anderen Seite den Anforderungen potenzieller sozialversicherungspflichtiger Arbeitsplätze gerecht zu werden?
- Welche **Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen** gibt es in der Region?
- Welche **lokalen Vernetzungs-, Informations- und Kooperationsstrukturen** (z. B. Agentur für Arbeit, Jobcenter, EAA, Integrationsamt, IFD, etc.) gibt es lokal, erweisen sich als hilfreich für Übergangsszenarien und sind daher auszubauen?
- Wie kann ein Inklusions- und Übergangsmanagement auf den allgemeinen Arbeitsmarkt **erfolgreich weiterentwickelt** werden?

Projektlaufzeit und Projektteilnehmer

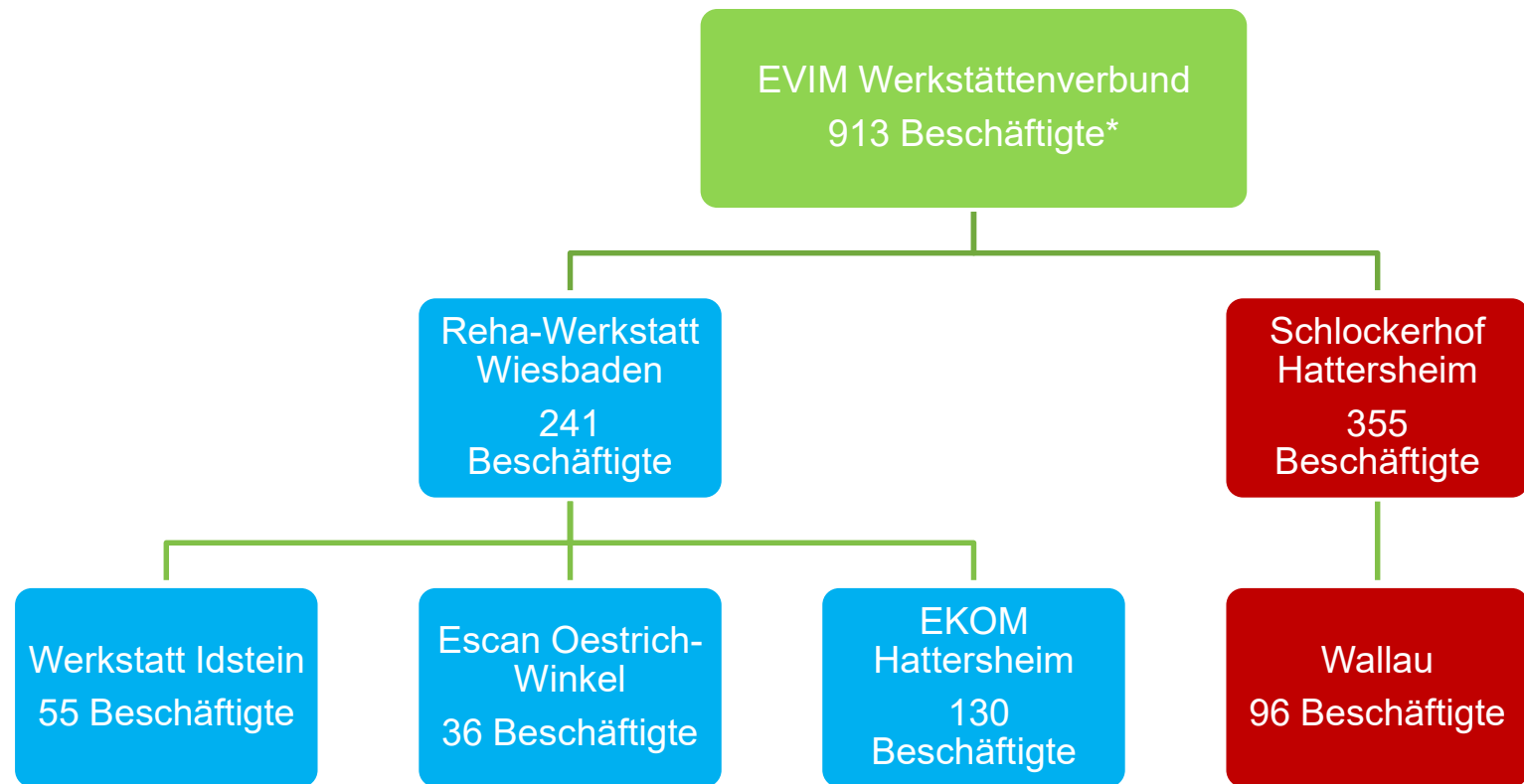
- **Oktober 2024 – Januar 2025**
 - Bewerbungsphase: 17 Werkstattträger melden Interesse an Projektteilnahme an
- **Juli/August 2025:**
 - Projektstart Phase I: drei Träger
- **November 2025:**
 - Projektstart Phase II: fünf Träger
- **Voraussichtlich Mitte 2026:**
 - Projektstart Phase III: 9 Träger
 - Verkürzte Projektlaufzeit (zwei statt drei Jahre)

Ziel:

Bis Sommer 2028 liegen alle Projektergebnisse vor. Diese fließen dann in die neue HePAS-Verordnung ab 2029 ein.

Vorstellung Modellprojekt EVIM gGmbH





 Beschäftigte mit meist psychischen/seelischen
Beeinträchtigungen
Abteilung für berufliche Integration: Jobfabrik

 Beschäftigte mit meist geistigen/körperlichen
Beeinträchtigungen
Abteilung für berufliche Integration: Startklar

* Beschäftigungszahlen zum 04.08.2025

EVIM: Schwerpunkte des Projekts



Information
und
Kommuni-
kation

Mobilität

Netzwerk/
Sozialraum

Quantitative Umfragen mit drei Parteien sowie ein Netzwerk-Workshop
Teilnehmer: Werkstattbeschäftigte (458), Personal (86), Betriebe (36)

Ziele:

Schwerpunkt Kommunikation:

- Informationsstand der Parteien abfragen, Kommunikationswege erkennen

Schwerpunkt Mobilität:

- Hürden erkennen, hilfreiche Lösungsideen/Alternativen zum ÖPNV abfragen

Schwerpunkt Netzwerk/Sozialraum:

- Beschreibung und Dokumentation des bestehenden Netzwerks
- Sammlung von Ideen zur besseren Nutzung
- Entwicklung von Ideen für neue Partner

EVIM:

Ergebnisse der Ersterhebung



- Wissensstand verbesserungswürdig:
 - Budget für Arbeit, Budget für Ausbildung und HePAS bei allen Parteien nicht ausreichend bekannt
- FBIs als Ansprechpartner gut etabliert; Gruppenleiter/FABs spielen eine große Rolle, Eltern/Angehörige werden besonders seitens des Personals zum Teil als wichtige Bezugspersonen benannt
- Große Unsicherheiten und Ängste bei Beschäftigten, die Werkstatt in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt zu verlassen
- Werkstattrat spielt in Bezug auf Übergänge bis dato keine Rolle – Chance als unabhängige und ergebnisoffene Beratungsinstanz

EVIM:

Ergebnisse der Ersterhebung



- Betriebe benennen hohen zeitlichen Unterstützungsaufwand für Werkstattbeschäftigte in ihren Betrieben
- Beschäftigte, die nicht alleine den ÖPNV nutzen können, schätzen eine Begleitung als sinnvollstes Instrument ein um Beschäftigungsbetriebe zu erreichen
- Der Werkstättenverbund verfügt über ein großes Netzwerk, welches besser und intensiver für die Übergänge genutzt werden soll/kann
- Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Übergänge muss verbessert und mögliche Beschäftigungsbetriebe besser über die Möglichkeiten informiert werden

EVIM: Geplante Maßnahmen



- **Workshops/Infoveranstaltungen für Betriebe**, um über Beschäftigungs- und Übergangsmöglichkeiten zu informieren sowie Bedarfe abzufragen, um Inklusion erfolgreich umsetzen zu können
- Einrichten einer **Peer-Beratungsgruppe** von Beschäftigten für Beschäftigte sowie weitere Veranstaltungen, wie „Markt der Möglichkeiten“ um über Außenarbeits-/Übergangsmöglichkeiten zu informieren (Einbeziehung Werkstattrat)
- Einrichten einer „**Bus-Paten-Gruppe**“ – Beschäftigte unterstützen Beschäftigte bei Planung und Durchführung der Anreise zu Beschäftigungsbetrieben, zusätzlich dazu sollen digitale Unterstützungsformate getestet werden (Apps etc.)

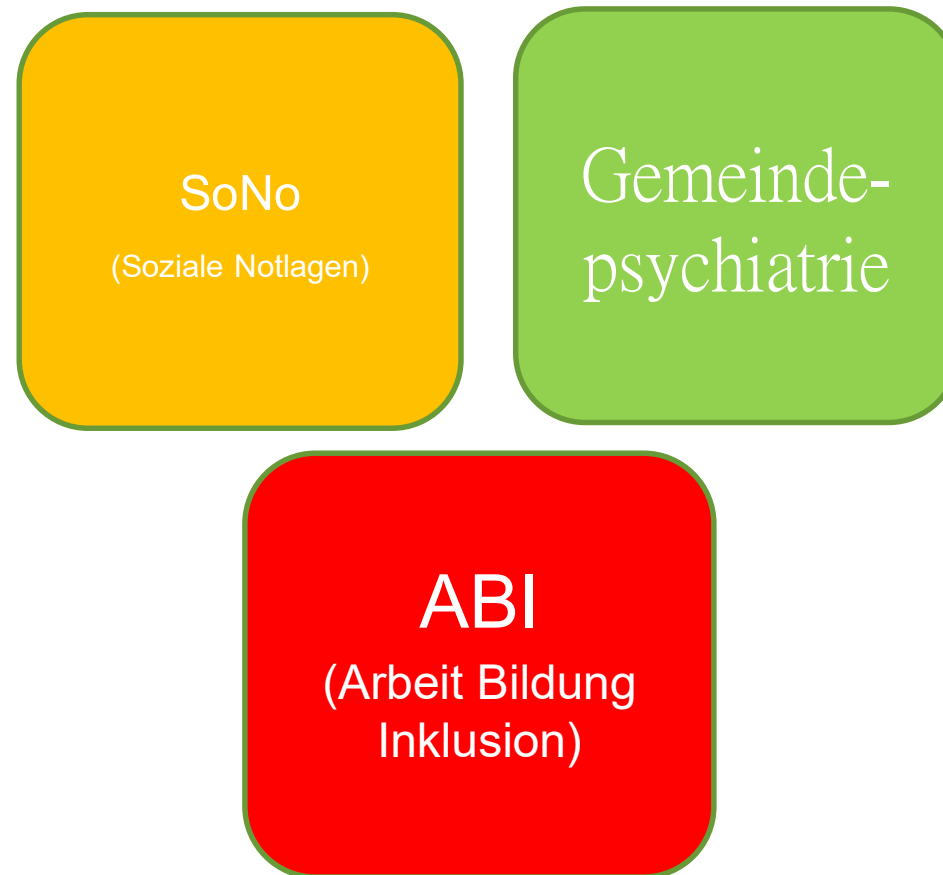
EVIM: Geplante Maßnahmen



- Regelmäßige **Informationsveranstaltungen** für gesamtes **Werkstattpersonal**, um besonders Gruppenleiter*innen/FAB aktiv in den Prozess einzubeziehen
- **Einbeziehung von Eltern/Angehörigen** im Rahmen von Infoveranstaltungen und zur Erweiterung des Netzwerks
- **Erprobung neuer Methoden** im Übergangsprozess zur **Sozialraumerkundung und persönlicher Zukunftsplanung**

Vorstellung Modellprojekt Frankfurter Verein





Das Übergangsmanagement der Werkstätten für seelisch und psychisch erkrankter Menschen

Die Fachkräfte für berufliche Integration (FBI) sind zuständig für fünf WfbM mit insg. ca. 450 Plätzen.



Die Werkstätten für behinderte Menschen und ihr Übergangsmanagement

„Aufgabenstellung der vom LWV Hessen genehmigten FBI ist es, den gesetzlichen Eingliederungsauftrag der Werkstätten im verstärkten Maße in der Praxis zu erfüllen.“

(Hessisches Übergangspapier)



Projektschwerpunkte

- Verbesserung interner Strukturen und Angebote
- Kompetenzausbau der Werkstattbeschäftigten und der FBI
- Vernetzung, Kooperationen, Öffentlichkeitsarbeit
- Projektmanagement

Verbesserung interner Strukturen und Angebote

- Zusammenarbeit WfbM
 - Sprechstunden mit deutlicherer Präsenz
 - regelmäßige Teilnahme an Teamsitzungen
 - neue Kooperation mit ZAQ, EV und BBB
- Kooperation mit Werkstatttat und Schwerbehindertenvertretung
 - regelmäßiger Austausch
 - Abstimmung des Angebotes
- Eignungsabklärung
 - mehr Transparenz
 - einheitliches Vorgehen im Übergangsmanagement
- Auswertungsformate Praktika, BiB, BfA und Bildungsweg
- Leitfaden Übergangsprozess

Kompetenzausbau der Beschäftigten und der FBI

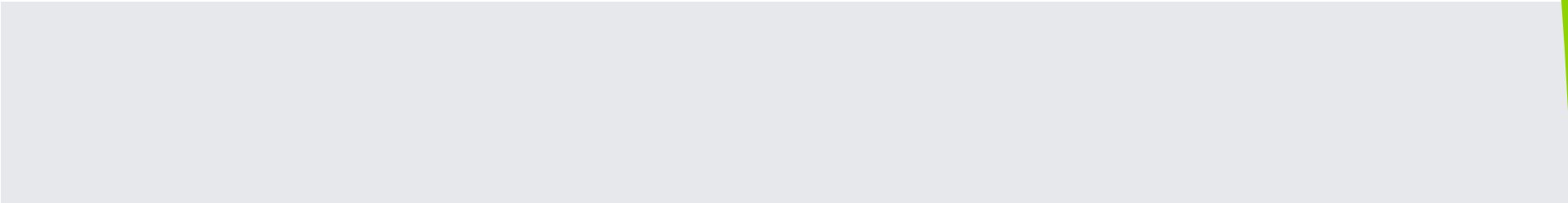
- Erweiterung des Schulungsangebotes für MA
 - Angebot ganzheitlich
 - Gruppentraining Sozialer Kompetenzen
 - Info zu GdB / neue Kooperation mit Schwerbehindertenvertretung
- Kompetente FBI
 - Recherche; Kooperation mit FBI anderer Länder
 - Schulungs- und Fortbildungs-Übersicht

- Kooperationen, Beispiel EAA
- Netzwerke Arbeitgeber Raum Frankfurt
 - Möglichkeiten, Sinnhaftigkeit
 - Übersicht, Planung der Pflege, Beispiel Inklusionsfirmen
- Rahmenbedingungen der Übergänge zum BiB und BfA
- Präsentation des Übergangsmanagements des Frankfurter Vereins für Arbeitgeber
- What about „best practices“?
- Internetauftritt

- Entwicklung geeigneter Management-Tools
- Dokumentation
- Berichte an den Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV)
- Präsentationen
- Kooperation mit HMSI / LWV

- Kapazität für Koordinationsaufgaben erhöht Qualität
- Verzahnung an Schnittstellen ist effizient und effektiv
- Werkstattrat und Schwerbehindertenvertretung sind wertsteigernde Kooperationspartner
- Bildungsangebot muss bedarfsorientiert sein
- Transparenz der Qualität der Leistung braucht Pflege
- Fortlaufende Evaluation dient der Qualitätssicherung





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Jetzt möchten wir mit Ihnen ins Gespräch kommen....