



## ANFORDERUNGSPROFIL TRÄGER SGB III/AZAV

Hanseatische Zertifizierungsagentur  
Schellerdamm 18  
D-21079 Hamburg-Harburg

### 0. Allgemeine Angaben zum Träger

0.1 Natürliche Personen			
Firma			
Firmeninhaber			
Geburtsdatum /-ort			
Komplette Anschrift des Geschäftssitzes			
Telefon		FAX	
E-Mail		Internet	
0.2 Juristische Personen und Personengesellschaften			
Firma		basa e.V.	
Vertreter gem. Gesellschaftervertrag oder Satzung		Der Vorstand (jedes Vorstandsmitglied einzeln vertretungsberechtigt) und der Geschäftsführer (in Beauftragung durch den Vorstand handelnd) Geschäftsführer: Heinz Hoffmann	
Geburtsdatum /-ort		03.04.1951 / Kassel	
Komplette Anschrift des Geschäftssitzes		Schulstraße 3, 61267 Neu-Anspach	
Bei Eintragung in das Vereins- oder Handelsregister fügen Sie bitte einen entsprechenden Auszug bei.			
Telefon	06081-4496871	FAX	06081-960083
E-Mail	info@basa.de	Internet	www.basa.de
0.3 Geltungsbereich			
<input type="checkbox"/> (1) Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach §45 (1) S. 1 Nr. 1-5 SGB III		<input type="checkbox"/> (4) Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung nach dem vierten Abschnitt des Dritten Kapitels SGB III	
<input type="checkbox"/> (2) ausschließlich erfolgsbezogen vergütete Arbeitsvermittlung in versicherungspflichtige Beschäftigung nach §45 (4) S. 3 Nr. 2 SGB III		<input type="checkbox"/> (5) Transferleistungen nach den §§ 110 und 111 SGB III	
<input type="checkbox"/> (3) Maßnahmen der Berufswahl und Berufsausbildung nach dem dritten Abschnitt SGB III		<input type="checkbox"/> (6) Maßnahmen zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben nach dem Siebten Abschnitt des Dritten Kapitels SGB III	

#### Bearbeitungshinweise:

Für die Beurteilung der Erfüllung der Anforderungen des SGB III/der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung - AZAV in Verbindung mit den gültigen *Empfehlungen des Anerkennungsbeirates* benötigen wir detaillierte Angaben. Es gibt folgende Bearbeitungsmöglichkeiten:

1. Nutzen Sie die Textfelder in diesem Dokument für Ihre Ausführungen oder
2. Verfassen Sie gesondert Verfahrensbeschreibungen/Erklärungen und tragen Sie die Nummer des Nachweises in die rechte Spalte ein und/oder
3. Tragen Sie in die Textfelder Verweise auf die Dokumentation Ihres bereits bestehenden Qualitätsmanagementsystems ein und fügen Sie die entsprechenden Dokumente als Nachweise bei (Nachweis-Nr. rechte Spalte).

Sollte der Träger gemäß § 2 (7) AZAV im Einzelfall keine Angaben aus seiner bisherigen Tätigkeit machen können, hat dieser in geeigneter Weise darzulegen, wie die jeweilige Anforderung erfüllt wird.

Die nachfolgend *kursiv* gedruckten Passagen entsprechen den noch aktuellen Forderungen der Empfehlungen des Anerkennungsbeirates, die anderen entsprechen den Forderungen des SGBIII / AZAV. **Neuerungen, die sich durch das SGB III/die AZAV für Träger ergeben, sind unterstrichen!**



## ANFORDERUNGSPROFIL TRÄGER SGB III/AZAV

Hanseatische Zertifizierungsagentur  
Schellerdamm 18  
D-21079 Hamburg-Harburg

### 1. Nachweis der finanziellen und fachlichen Leistungsfähigkeit / Zuverlässigkeit §178 Nr. 1 SGBIII

1.1 Verfassen Sie eine <u>Erklärung, dass über das Vermögen kein Insolvenzverfahren eröffnet, beantragt oder die Eröffnung mangels Masse abgelehnt wurde.</u>	Nachweis Nr.
Hiermit erklären wir, dass über das Vermögen des Vereins kein Insolvenzverfahren eröffnet oder die Eröffnung mangels Masse abgelehnt wurde.	
1.2 Stellen Sie Ihre Organisationsstruktur dar, beschreiben Sie Ihre Personalstruktur und begründen Sie, warum sich Ihre Organisation und Ihr Personal für die Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsförderung eignet.	Nachweis Nr.
<p><b>Zur Organisationsstruktur von basa:</b></p> <p>In einem Organigramm sind die wichtigen Gliederungen des Vereins dargestellt (s. Anlage 1). Eine Liste der Vorstandsmitglieder (Anlage 2) ist beigelegt, ebenso die Bevollmächtigung des Geschäftsführers (Anlage 3).</p> <p>In der <b>Mitgliederversammlung</b> (MV) treffen die Mitglieder alle für den Verein grundsätzlichen Entscheidungen. Mitglieder sind alle Mitarbeiter(innen), die ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder sowie einige weitere der basa eng verbundene Menschen. Die Mitgliederversammlung tagt derzeit 3-4 mal im Jahr.</p> <p>Der <b>Vorstand</b> besteht aus derzeit 7 Personen. Er trifft sich regelmäßig mit dem Geschäftsführer und berät alle für den Verein wichtige Fragen.</p> <p>Ein <b>Geschäftsführender Ausschuss</b>, bestehend aus dem Geschäftsführer, einem Vorstandsmitglied sowie 4 von der MV ernannten erfahrenen Mitarbeiter(inne)n, unterstützt den Geschäftsführer bei der Leitung des Vereins im Tagesgeschäft.</p> <p>Die einzelnen <b>Projekte</b> arbeiten im Rahmen der durch Konzeption, Haushaltsplanung und andere Bedingungen (z.B. Richtlinien von bzw. Nachweispflichten gegenüber Geldgebern) sowie Zielvereinbarungen gesetzten Grenzen weitgehend autonom. Sie sind untereinander vernetzt im Rahmen der derzeit drei Fachbereiche Tagungshaus, Jugendarbeit und Politische Bildung (JaPol) und Jugendberufshilfe (JBH). Regelmäßige Arbeitstreffen dieser <b>Fachbereiche</b> dienen der Projektentwicklung und Evaluation. In diesen Arbeitsgruppen bzw. Fachbereichsarbeitstreffen arbeiten jeweils ein bis zwei Vorstandsmitglieder mit.</p> <p>Zwei weitere Felder sind projektübergreifend angelegt:</p> <p>Zum einen der Bereich <b>Qualitätsentwicklung</b>, bei dem alle Mitarbeiter(innen) involviert sind und der von einem QM-Beauftragten geleitet wird; zum zweiten der Bereich <b>Innovation/Projektentwicklung</b>, bei dem Kolleg(inn)en aus den Fachbereichen und Vorstandsmitglieder zwei bis dreimal jährlich über den Tellerrand der fachbereichsinternen Projektentwicklung hinausschauen und die Weiterentwicklung der Angebote des Vereins vorantreiben.</p> <p><b>Zur Personalstruktur von basa:</b></p> <p>Eine Liste der Mitarbeiter(innen) ist beigelegt (Anlage 4).</p> <p><b>Arbeitsplatzbeschreibungen</b> liegen vor und können eingesehen werden. In diesen sind benannt bzw. aufgeführt: Die Benennung des Arbeitsplatzes sowie der Umfang in Wochenstunden; der zentrale Aufgabenbereich sowie die dazu insbesondere gehörenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten; evtl. weitere Aufgaben; Kompetenzanforderungen.</p> <p>Die Mitarbeiter(inne)n zeichnen sich dadurch aus, dass sie hoch motiviert und engagiert arbeiten. Sie sind gut ausgebildet, Fort- und Weiterbildung haben einen hohen Stellenwert bei basa, regelmäßige Supervision aller Fachkräfte ist Standard.</p> <p>Viele Mitarbeiter(innen) sind schon mehrere Jahre bei basa (ca. 60% länger als 5</p>	1, 2, 3, 4

<p>Jahre, 48% länger als 10 Jahre) und weisen entsprechende Erfahrungen im Umgang mit den definierten Zielgruppen aus.</p> <p>Wir eignen uns für die <b>Durchführung von Maßnahmen</b> der Arbeitsförderung, weil</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wir langjährige Erfahrungen in der Arbeit mit jungen Menschen im Übergang Schule-Beruf haben</li> <li>- wir in der Region entsprechend gut vernetzt sind und seit vielen Jahren mit den verschiedenen Akteuren im Handlungsfeld kooperieren</li> <li>- wir über gute Kontakte zu einer Vielzahl von Betrieben in der Region verfügen, an die wir junge Menschen in Praktika und Ausbildung vermitteln</li> <li>- wir über gut ausgebildete, engagierte und (in der Arbeit mit den jugendlichen Zielgruppen) erfahrene Mitarbeiter(innen) verfügen.</li> </ul>	
<p>1.2.1 Erstellen Sie ein Organigramm.</p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Ein Organigramm liegt vor.</p>	<p>1</p>
<p>1.3 Stellen Sie die Eignung Ihrer von den Teilnehmern zu nutzenden Räumlichkeiten zur Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsförderung dar (Angaben zu Anzahl, Größe, Ausstattung, Sozial- und Besprechungsräume).</p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Wir verfügen über Räumlichkeiten in Anspach (Alte Schule mit Büros, Seminarräumen, Aufenthalts- und Besprechungsräumen, Werkstatt), in Usingen (Seminarraum, Büro, Aufenthaltsraum, Werkstätten, Niedrigseilgarten) und Friedrichsdorf (Büros, Besprechungs- und Aufenthaltsräume; Seminarraum kurzfristig dazuzumieten). Eine Übersicht über Art und Größe der Räume liegt vor.</p> <p>Unserer Ansicht nach sind unsere Räumlichkeiten für unsere Angebote gut geeignet. Regelmäßige Umfragen unter den Mitarbeiter(inne)n zur Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bestätigen dies.</p>	<p>5</p>
<p>1.4 Erstellen Sie eine Übersicht über Ihr aktuelles Angebot an Maßnahmen.</p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Im Zuständigkeitsbereich des SGB III führen wir derzeit die Maßnahme Berufseinstiegsbegleitung durch. Im Zuständigkeitsbereich des SGB II werden Plätze in einem Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekt (Projekt „Sprungbrett“) kofinanziert. Eine Übersicht über von uns derzeit durchgeführte Maßnahmen liegt vor (Anlage 6).</p>	<p>6</p>
<p>1.5 Weisen Sie die Rechtsform Ihrer Organisation mit allen Angaben nach (Verweis auf die Punkte 0.1 – 0.2).</p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Der Verein wurde am 30.06.1984 unter dem Namen „Bund Deutscher Pfadfinder Bildungsstätte Alte Schule Anspach e.V.“ (abgekürzt: basa) gegründet und am 25.10.1984 unter der Nummer VR 349 ins Vereinsregister beim Amtsgericht Usingen eingetragen. Die Zuständigkeit ist mittlerweile an das Amtsgericht Bad Homburg v.d.H. übergegangen; dort wird der Verein unter der Geschäftsnummer VR 1528 geführt. Mit Datum vom 23.05.2006 wurde die Namensänderung des Vereins (nun: basa e.V.) dort eingetragen. Vertretungsberechtigt ist der Vorstand. Der Vorstand besteht aus mindestens 3 gleichberechtigten Vorsitzenden. Der Verein wird gerichtlich und außergerichtlich durch die Vorstandsmitglieder vertreten. Jedes Vorstandsmitglied ist alleinvertretungsberechtigt.</p> <p>Der Verein ist vom Finanzamt Bad Homburg v.d.H. wegen Förderung der Jugendhilfe als gemeinnützig anerkannt; letzter vorliegender Freistellungsbescheid für die Jahre 2005-2007 vom 06.11.2009 (Steuernr. 03 250 60699).</p> <p>Vereinsregisterauszug, Satzung und Gemeinnützigkeitsbescheinigung liegen vor.</p>	<p>7, 8, 9</p>

**2. Eingliederung der Teilnehmer §178 Nr. 2 SGBIII**

2.1 Stellen Sie die Art und den Umfang der Zusammenarbeit mit Akteuren des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes vor Ort dar.	Nachweis Nr.
<p>Wesentliche Akteure auf dem Ausbildungsmarkt sind – neben den jungen Ausbildungsplatzsuchenden – zunächst die <b>Betriebe</b>. Ein wichtiger Meilenstein zur Erreichung des Ziels der Vermittlung in Ausbildung oder Arbeit sind intensiv begleitete <b>Praktika</b> zur Berufsfelderprobung. Wir haben durch unsere langjährige Tätigkeit im Bereich der Jugendberufshilfe eine umfangreiche Datei mit Betrieben und persönliche Kontakte zu vielen potentiellen Praktikumsbetrieben aufgebaut.</p> <p>In der Zusammenarbeit mit den Praktikumsbetrieben gelten folgende strategische Leitlinien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Vermittlung von Teilnehmenden (TN) der Maßnahme in solche Praktikumsstellen, die möglichst genau zu ihren Neigungen und Kompetenzen passen, ist für die nachhaltige Zufriedenheit und damit auch Offenheit von Betrieben gegenüber der Zielgruppe sehr wichtig. Als allgemeine Strategie gegenüber den Arbeitgebern in der Region ist jedes gelungene Praktikum als Werbung für gegebenenfalls unterschätzte Potentiale der Zielgruppe anzusehen und erhöht die Bindung der Betriebe an die Kooperation mit dem Träger.</li> <li>• Die intensive Begleitung des Praktikums soll soweit als möglich sicherstellen, dass Betriebe auch gegebenenfalls auftretende Schwierigkeiten als bewältigbar erfahren und sich dabei in guter Weise durch die Mitarbeiter(innen) des Trägers unterstützt fühlen. Zur intensiven Praktikumsbegleitung gehören der Aufbau einer zuverlässigen Feedback-Struktur für Betriebe und TN, Beschwerdemanagement bei Unzufriedenheit, konstruktive Lösungssuche und abschließende dokumentierte Auswertung.</li> <li>• Praktika werden offensiv genutzt, um Betriebe und TN positiv aufeinander zu beziehen und ein zukünftiges Ausbildungsverhältnis möglich zu machen.</li> </ul> <p>Natürlich beginnt die Zusammenarbeit mit Betrieben nicht erst bei der Praktikumssuche. Vielmehr wird der Kontakt kontinuierlich gepflegt; soweit möglich und in der konkreten Zusammenarbeit angemessen, findet Kooperation im Zusammenhang der Berufsorientierung und Berufswegeplanung statt, indem</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebsbesichtigungen organisiert werden</li> <li>• Fachleute aus Betrieben zu Vorträgen eingeladen werden</li> <li>• Betriebe an schulischen Veranstaltungen zur Berufsorientierung oder an Ausbildungsmessen teilnehmen</li> </ul> <p>Dabei ist von den jeweiligen örtlichen Bedingungen abhängig, wofür und wieweit im Zusammenhang der Berufsorientierung welche Betriebe gewonnen werden können. Hier ist die langjährige Erfahrung des Trägers in der Zusammenarbeit mit den Betrieben in der Region von großer Bedeutung.</p> <p>Aufbauend auf bestehende Zusammenarbeiten im Zusammenhang mit Praktika, wenden wir uns auch im Falle der konkreten Ausbildungsplatzsuche von TN an Betriebe. Außerdem werden Neukontakte durch die aufmerksame Beobachtung des regionalen Arbeitsmarkts geschlossen, etwa, wenn ein neuer Großmarkt eröffnet wird, wenn ein Unternehmen expandiert oder wenn ein Betrieb gewonnen werden kann, erstmalig auszubilden und dabei die Beratung und Unterstützung der</p>	

Berufseinstiegsbegleiter(innen) als wertvoll erkennt.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von weiteren Akteuren, die unterstützend und begleitend in unterschiedlichen Teilbereichen agieren. Die verschiedenen Kontakte sind in der folgenden Tabelle zusammengestellt.

Akteur	Art der Zusammenarbeit	Umfang der Zusammenarbeit
Betriebe	Vermittlung und Betreuung von Praktikant(inn)en	Mindestens einmal im Halbjahr; in Praktikumsphasen mindestens wöchentlich
Betriebe	Vermittlung (und Betreuung) von Auszubildenden	Je nach Maßnahme; bis zu wöchentlichen Kontakten
Betriebe	Betriebsbesichtigungen; andere Betriebskontakte im Rahmen der Berufsorientierung	Unregelmäßig; insgesamt ca. 5 p.a. Je nach Maßnahme
Ausbildungsberater(innen) der Industrie- und Handwerkskammern	Informationen über aktuelle Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt sowie Veränderungen bei Anforderungen und Berufsbildern; Unterstützung bei der Berufswahl	Unregelmäßig, fallabhängig; ca. 4 mal p.a.
Gewerbevereine, Hotel- und Gaststättenverbände	Informationen über (zukünftige) Fachkräfteentwicklung; konkrete Kontakte mit dem Ziel der Berufserprobung und letztendlich Eingliederung in Ausbildung zwischen Betrieben und TN zu generieren	Unregelmäßig, fallabhängig; ca. 4 mal p.a.; in konkreten Einzelfällen häufiger
Ehrenamtsagenturen	Senior Experts und ehrenamtliche Paten mit erfolgreichem Berufshintergrund als konkrete Unterstützer einzelner TN zu gewinnen	Fallabhängig; in konkreten Einzelfällen regelmäßige Zusammenarbeit (bis zu wöchentlich)
Fachberater(innen) der Bundesagentur für Arbeit	Ausbildungsplatzsuche; Klärung von Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung für Betriebe wie beispielsweise Integrations-zuschüsse; Klärung von weiteren Fördermöglichkeiten für die TN Vermittlung in Maßnahmen nach SGB III; Zusammenarbeit BerEb	Insgesamt regelmäßig (mindestens monatlich)
Agentur für Arbeit	Berufsberatung inklusive Nutzung des BIZ zur Konkretisierung des Berufswunsches; gegebenenfalls REHA-Beratung mit Berufswegeplanung	Fallbezogen; pro TN mind. 2 mal p.a.
Fachberater(innen) des Jobcenters	Zuweisung und Begleitung von Teilnehmenden	Regelmäßig (bis zu wöchentlich)
Fachberater(innen) des Jobcenters	Klärung finanzieller Unterstützung sowie ggf. arbeitsmarktpolitischer	

	Maßnahmen im Übergang	
Allgemeinbildende Schulen {Berufsorientierungslehrer(innen), Fachlehrer(innen) Arbeitslehre, Olov-Beauftragte, Jobcoaches, andere Akteure an der Partnerschule (Kompetenzagentur, Sozialarbeit, Mentoren)}	Begleitung von Schüler(inne)n mit besonderem Unterstützungsbedarf (Schulabschluss, Ausbildungsreife, Berufsorientierung); Projekte zur Förderung der Ausbildungsreife	Täglich bis wöchentlich
Berufsbildende Schulen	Durchführung der Ausbildung; Berufsorientierung (Berufsfelderkundung; Informationsveranstaltungen zu den dort beschulten Berufen)	Je nach Maßnahme unterschiedlich, aber mindestens mehrmals jährlich
Jugendhilfeangebote	Jugend- und Drogenberatung; pro familia und andere Beratungsangebote; Schuldnerberatung; Anbieter von Verhaltenstrainings; Weitere Therapieangebote	Je nach konkretem Bedarf im Einzelfall;
Träger von BvB, BaE und abH	Förderung der Ausbildungsreife durch BvB; BaE, vor allem für junge Rehabilitanden; abH zur Unterstützung während der Ausbildung	Je nach konkretem Fall; tw. ca. 4 mal p.a. im Arbeitskreis Freier Träger
Lebensumfeld der Teilnehmenden	Versteckte Unterstützer bei Ausbildungsplatzsuche (z.B. Feuerwehr, ehrenamtliches Engagement etc.)	Je nach konkretem Einzelfall

2.2 Stellen Sie die Methode(n) zur Berücksichtigung arbeitsmarktrelevanter Entwicklungen dar (*aktuelle und systematische Ermittlung und Auswertung der arbeitsmarktrelevanten Daten*).

Nachweis Nr.

Durch regelmäßige **Marktbeobachtung und -analyse** gewonnene Erkenntnisse über einen vorhandenen Mangel an Auszubildenden in einzelnen Betrieben oder Berufen versuchen wir, mit den Interessen und Kompetenzen der TN in Einklang zu bringen. Wir zeigen den TN die identifizierte Nachfrage auf und vergleichen diese mit den uns bekannten Kompetenzen der TN. Bei geeignetem Kompetenzprofil des TNs wird eine Eingliederung in das mögliche Ausbildungsverhältnis angestrebt.

Auf dieser Ebene wird Marktbeobachtung in den einzelnen Projekten und Maßnahmen durchgeführt. Darüber hinaus sind alle trägereigenen Projekte des Arbeitsfeldes Jugendberufshilfe in einer AG zusammengeschlossen, die sich alle 2 bis 3 Monate trifft und über die systematisch Marktbeobachtung betrieben wird. Erkundet und analysiert werden

- Veränderungen von Wirtschaftsstrukturen in der Region, insbesondere, wenn neue Ausbildungsstätten entstehen
- Entwicklung von Berufsbildern
- Entstehung neuer Berufsbilder
- Zukunftsfähigkeit bestehender Ausbildungsberufe
- bestehender sowie prognostizierter Fachkräftemangel in der Region.

Gleichzeitig sind wir Mitglied in regionalen und überregionalen Gremien, in denen die Akteure des Arbeitsmarktes sich austauschen (LAG Arbeit, Netzwerk Jugend in Ar-

<p>beit) und stehen in kontinuierlichem persönlichen Austausch mit den Vermittlern und Beratern der Innungen, der Kammern und Gesellschaften.</p> <p>Weiterhin werden <b>Fachveröffentlichungen</b> kontinuierlich analysiert. Ebenso regelmäßig werden die <b>Regionaldaten</b> des Instituts für Arbeitsmarktbeobachtung abgefragt. Das Fachkräftemonitoring der IHK Hessen dient zur Identifizierung von Trends in der näheren Zukunft.</p> <p>Es werden außerdem Internetplattformen genutzt, bei denen Suchanfragen nach bestimmten Berufen oder offenen Stellen in bestimmten Bereichen laufen – und die im Falle eines Ergebnisses eine Benachrichtigung versenden. Stellenanzeigen der Tagespresse werden ausgewertet.</p>	
<p><u>2.3 Erstellen Sie eine Übersicht der im jeweiligen Fachbereich nach § 5 Abs. 1 Satz 3 bereits durchgeführten Maßnahmen und deren arbeitsmarktlcher Ergebnisse.</u></p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Das von uns durchgeführte Projekt „Sprungbrett“ (Landesprogramm „Qualifizierung und Beschäftigung für junge Menschen“) ist das niedrigschwelligste Angebot für jungen Menschen im Hochtaunuskreis. Wir betreuen auch Teilnehmende aus dem Rechtskreis des SGB II; diese Plätze werden zu 50% vom Jobcenter des Hochtaunuskreises kofinanziert. Die Ergebnisse und Vermittlungszahlen werden jährlich mit Stichtag 31.12. in das Elektronische Berichtswesen (Monitoring) der Wirtschafts- und Infrastrukturbank Hessen eingegeben. Hier findet eine automatische Auswertung der Vermittlungszahlen und der erreichten Hauptschulabschlüsse statt.</p> <p>Des weiteren werden die Vermittlungszahlen im Sachbericht erfasst, mit den Vorjahren verglichen und bewertet. Diese werden auch jährlich dem Jugendhilfeausschuss vorgestellt. Die Vermittlungsquoten (Vermittlung in Ausbildung, Arbeit oder weiterführende Qualifizierungsangebote) lagen in den letzten Jahren zwischen 67% und 70%.</p> <p>In der Maßnahme Berufseinstiegsbegleitung sank Ende Jan. die Platzzahl der zu betreuenden Jugendlichen von 25 auf 16 Plätze. 9 Jugendliche wurden ausgesteuert; 5 von diesen hatten bisher wenig erfolgreich mitgearbeitet, 4 hatten entweder Ausbildungsplätze oder andere weitergehende Perspektiven bzw. waren bereits in der Ausbildung. 16 junge Menschen wurden erfolgreich weiterbetreut.</p> <p>In unserem Angebot Kompetenzagentur wurden im Berichtsjahr 2011/12 34 junge Menschen aus dem Coaching ausgesteuert, davon waren 31 Maßnahmen erfolgreich beendet worden (91%) neben 3 Abbrüchen.</p>	
<p><u>2.4 Dokumentieren Sie die Bewertung Ihrer Organisation durch ehemalige Teilnehmende und Betriebe (z. B. Ergebnisse von Kundenbefragungen).</u></p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Die Teilnehmenden bewerten das Projekt Sprungbrett bzw. den Lehrgang über zwei Fragebögen (Fragebogen Teilnehmende Lehrgang und Fragebogen Teilnehmende Praktikum – Anlage 12). Die Praktikumsbetriebe bewerten die Zusammenarbeit im Bewertungsbogen für den Praktikanten / die Praktikantin (Anlage 16). Die Ergebnisse werden in der Teamsitzung zusammengetragen und ausgewertet.</p> <p>Darüber hinaus haben die Teilnehmenden beim täglichen Plenum bzw. der Abschlussrunde die Möglichkeit, Bewertungen, Anregungen oder Kritik zu äußern. Dies wird, wenn möglich, sofort bearbeitet oder in die wöchentliche Teamsitzung eingebracht.</p>	<p>12, 16</p>

**3. Anforderungen an das Personal (Leitung , Lehr- und Fachkräfte) §178 Nr. 3 SGBIII**

<p>3.1 Beschreiben Sie die Aus- und Weiterbildung einschließlich des beruflichen Werdegangs sowie die praktischen Berufserfahrungen im Fachbereich der Leitung sowie der Lehr- und Fachkräfte (z. B. in Listenform).</p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Die Kompetenzprofile aller Mitarbeiter(innen) (MA) sind im internen Bereich der basa-</p>	<p>4, 10</p>

<p>Homepage abgelegt und in einer Liste zusammengefasst (siehe Anlage 4). Standard ist, dass die MA abgeschlossene Berufsausbildungen bzw. geeignete Studienabschlüsse vorweisen können. Die MA sind zu einem großen Teil schon mehrere Jahre bei basa und in ihrem Metier sehr erfahrene und engagierte Fachkräfte. Dabei weisen sie eine hohe Bereitschaft zu Fort- und Weiterbildung auf und verfügen über entsprechend vielfältige Qualifikationen. Da für ausgeschiedene MA aber auch immer einige jüngere Kräfte nachrücken, bietet unsere Mitarbeiterschaft ein ausgewogenes Spektrum an Erfahrungen.</p> <p>basa unterstützt und ermutigt seine MA zu Fort- und Weiterbildung.</p> <p>Fortbildungsbedarfe werden im Rahmen von Evaluation und Projektentwicklung festgestellt und gegebenenfalls zusammen mit Weiterbildungsinteressen in Entwicklungsvereinbarungen festgehalten.</p> <p>Regelungen zu Fort- und Weiterbildung sind als Verfahren beschrieben (Anlage 10).</p>	
<p>3.2 Beschreiben Sie die pädagogische Eignung und die methodisch-didaktische Kompetenz Ihrer Lehr- und Fachkräfte (z. B. in Listenform)</p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Unsere MA haben eine abgeschlossene Berufsausbildung, haben die in ihrem Arbeitsfeld notwendigen und/oder sinnvollen Fortbildungen besucht (z.B. Case Management in den betreffenden Maßnahmen oder Förderplanarbeit) und sind größtenteils langjährig erfahrene Fachkräfte. Ausbildung und Fort- und Weiterbildungsthemen sind in einer Aufstellung dokumentiert (siehe auch 3.1.).</p> <p>Über Fort- und Weiterbildungen wird einerseits inhaltlich in den jeweiligen Teamsitzungen berichtet; andererseits werden Fort- und Weiterbildungen mittels eines Formblatts dokumentiert. Somit werden neu erworbene Kenntnisse den Kolleg(inn)en zugänglich gemacht.</p>	<p>4, 11</p>
<p>3.3 Dokumentieren Sie die Bewertung Ihrer Lehr- und Fachkräfte durch Teilnehmer.</p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Für den Bereich des Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekts haben wir einen Fragebogen entwickelt; eine Frage geht dabei auch auf die Bewertung der Lehr- und Fachkräfte ein (s. TN-Fragebogen im Anhang).</p>	<p>12</p>

**4. System zur Qualitätssicherung §178 Nr. 4 SGBIII**

<p>4.1 Verfassen Sie ein kundenorientiertes Leitbild inkl. der Selbstverpflichtung, Ihre Teilnehmer bei der Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt umfassend zu unterstützen. <i>(Dokumentation über die Entwicklung des Leitbildes)</i></p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p><b>Zur Entwicklung unseres Leitbildes</b></p> <p>Nachdem wir uns Anfang 2005 mit dem Qualitätsmanagement nach LQW vertraut gemacht hatten, gingen wir zunächst das Thema Leitbild an. Frühere Arbeiten zur Formulierung des eigenen Selbstverständnisses wurden zunächst außen vor gelassen (aber im Zuge der ersten Formulierungen mit zu Rate gezogen). In einem Workshop im April 2005 wurde eine Sammlung von uns wichtigen Aspekten unseres Selbstverständnisses gewonnen. Danach wurde ein erster Text formuliert. In mehreren Diskussionsschritten wurden alle Vereinsmitglieder an der Ausformulierung des Leitbilds beteiligt, bis Anfang Februar 2006 die derzeit noch gültige Fassung verabschiedet wurde.</p> <p>Da wir das Leitbild im Zusammenhang eines Qualitätsentwicklungsprozesses nach LQW entwickelt haben, enthält es umfassende Angaben zu dem, was wir unter gelungenem Lernen verstehen bzw. wie wir Lernerfolge feststellen können.</p>	<p>13</p>

<p>Jährlich wurde (auf unseren Jahrestagungen) nachgefragt, ob es Änderungsbedarf am Leitbild gebe. Derzeit ist eine Fortschreibung in Arbeit, die u.a. auf eine deutlichere Darstellung unserer Angebote und Kompetenzen abzielt, um die Kundenorientierung zu verdeutlichen.</p> <p>In seiner derzeitigen und gültigen Version hat das <b>Leitbild</b> bereits einen hohen Identifizierungsgrad für alle Mitarbeiter(innen). Als wesentliche <b>Zielgruppe</b> ist darin benannt „...Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene aus unterschiedlichen kulturellen und sozialen Milieus, besonders auch solche mit individuellen oder sozialen Benachteiligungen...“ und als wesentliches <b>Ziel</b> „...diese jungen Menschen bei ihren Suchbewegungen in unserer Kultur zu unterstützen. Sie sollen dazu befähigt werden, eigene Ziele und Positionen zu entwickeln und im Respekt gegenüber ihrer sozialen und natürlichen Umwelt demokratisch zu vertreten. Dabei nehmen wir die je nach sozialem Geschlecht (Gender), Herkunft oder Bildung unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Lebenssituationen der Jugendlichen in den Blick. Besonders bei benachteiligten jungen Menschen wollen wir Persönlichkeit und Motivation stabilisieren, sie in ihrer Lebensplanung unterstützen und ihre Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe verbessern. Wir knüpfen dabei an den Stärken der Jugendlichen, ihren Fähigkeiten und ihrem Wissenstand an; wir wollen sie zur Auseinandersetzung mit Neuem ermuntern, Toleranz fördern und zu solidarischem Handeln anregen.“</p> <p>Es wird festgestellt, das Jugendliche „Unterstützung bei Problemen mit Ausbildung und Beruf sowie bei Fragen ihrer Lebensbewältigung benötigen“ und dass deshalb „Bildungs-, Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebote für Jugendliche ohne Arbeit oder Ausbildung zu einem <b>Schwerpunkt unserer Arbeit</b> geworden“ sind.</p> <p>Als <b>Beispiele für erfolgreiche Arbeit</b> sind im Leitbild (im Abschnitt über „Gelungenes Lernen“) u.a. genannt: wenn „Jugendliche in Arbeit, Ausbildung oder weiterführende Bildungsmaßnahmen mit nachhaltigem Erfolg vermittelt werden“ oder wenn „in Lehrgängen und Projekten die individuellen Förderpläne Entwicklungsfortschritte und Lernerfolge dokumentieren“.</p> <p>Darin wird deutlich, dass für uns die <b>Eingliederung in Ausbildung und Beruf</b> einen hohen Stellenwert hat als wesentliches Element von gesellschaftlicher Teilhabe.</p>	
<p>4.1.1. Definieren Sie Ihren Kundenkreis und erbringen Sie den Nachweis, dass auf deren Erwartungen eingegangen und dies in den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung integriert wird.</p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Als <b>Kunden des Vereins</b> basa e.V. verstehen wir einerseits die unmittelbaren Nutzer(innen) unserer verschiedenen Angebote, hier also die <b>Teilnehmer(innen)</b> der Beratungs-, Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen der Jugendberufshilfe.</p> <p>Um erfolgreich arbeiten zu können, verstehen wir aber auch die mit uns <b>kooperierenden Institutionen</b> als Kunden und gestalten entsprechend die Kommunikation mit ihnen. Kunden in diesem Sinne sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schulen, mit denen wir kooperieren</li> <li>• das Jobcenter</li> <li>• die Agentur für Arbeit</li> <li>• Ministerien auf Landes- und Bundesebene sowie Vertreter(innen) des Hochtaunuskreises</li> <li>• sämtliche Zuwendungsgeber(innen)</li> </ul> <p>Gerade bei den Maßnahmen der Jugendberufshilfe ergibt sich eine <b>doppelte Kundenbeziehung</b>. Die Teilnehmer(innen) werden überwiegend durch das Jobcenter, Fachdienste der Jugendhilfe oder Schulen vermittelt bzw. zugewiesen, d.h. wir müssen z.B. die Mitarbeiter(innen) des Jobcenters durch Information und Zuverlässigkeit davon überzeugen, dass wir die Klientel angemessen und erfolgreich fördern.</p>	

<p>Die <b>Erwartungen</b> unserer TN bestehen darin, dass sie durch uns Unterstützung bekommen in ihrem Bemühen, einen eigenen Platz in unserer Gesellschaft zu finden. Das heißt für die TN im Feld der Jugendberufshilfe, dass es für diese darum geht, für sich einen Beruf zu finden, einen Ausbildungsplatz zu bekommen und auf dem Weg dahin die notwendige passgenaue Unterstützung, evtl. auch zunächst auf dem Weg zu einem Schulabschluss. Dass wir mit unserem <b>Leistungsangebot</b> bei unseren Teilnehmenden hier auf einem guten Weg sind, belegen die Rückmeldungen und die Tatsache, dass unsere Angebote unter den jungen Menschen auch weiterempfohlen werden.</p> <p>Ähnliches gilt für Kunden wie Jobcenter oder Fördergeber. Langjährige Zusammenarbeit zeugt von gegenseitiger Wertschätzung. Rückmeldungen zu unseren Sachberichten sowie die jährliche Vorstellung der vom Hochtaunuskreis kofinanzierten Projekte im Jugendhilfeausschuss bestätigen uns, dass wir in den von uns durchgeführten Projekten gute Arbeit leisten.</p>	
<p>4.1.2. Weisen Sie nach, dass Ihr Leitbild in- und extern kommuniziert wird.</p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Das Leitbild liegt schriftlich vor und ist im öffentlichen Bereich unserer Homepage zugänglich. Da es partizipativ mit allen Mitarbeitenden erstellt wurde, war und ist es intern kommuniziert. Neuen Mitarbeiter(innen) wird das Leitbild ebenso wie die Geschäftsordnung mit Erläuterungen in die Hand gegeben, und sie bekommen einen Zugang zum internen Bereich der Homepage (und damit zum basa-Handbuch). Extern kommuniziert wird das Leitbild darüber, dass es auf unserer Homepage veröffentlicht ist; außerdem hängt es in unseren Einrichtungen aus. Gegenüber Förderern und Geldgebern wird es zumindest in seinen Kernaussagen offensiv kommuniziert.</p>	
<p>4.2 Stellen Sie Ihre Unternehmensorganisation und –führung inkl. Verantwortlichkeiten der Leitung dar (z. B. Funktions- und Verantwortungsmatrix).</p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Grundlegende Aussagen zu Führungsfragen sind in der Präambel der <b>Geschäftsordnung</b> (GO) des Vereins enthalten; dort werden aus dem Selbstverständnis als selbstverwalteter Verein grundsätzliche Aussagen abgeleitet:</p> <p>(1) <i>Jedes Mitglied des basa e.V. ist grundsätzlich gleich und hat gleiche Rechte und Pflichten.</i></p> <p>(2) <i>Die Mitarbeiter(innen) haben neben ihren Rechten und Pflichten als Arbeitnehmer(innen) deshalb auch solche als (kollektive) Arbeitgeber(innen), die sie über die Vereinsmitgliedschaft wahrnehmen....</i></p> <p>Führungsgrundsätze bildet auf dieser Grundlage der § 11 der GO ab:</p> <p>(1) <i>Die basa ist nach den Prinzipien von Aufgabenteilung, von Zuständigkeits- und Verantwortungsdelegation gegliedert; sie hat sich mit dieser Geschäftsordnung Strukturen der Selbstverwaltung gegeben.</i></p> <p>(2) <i>Die Arbeit in einem selbstverwalteten Betrieb verlangt in hohem Maße Verantwortungsbewusstsein und Teamfähigkeit von allen. Führung ist deshalb in erster Linie Selbstführung. Oberstes Führungsprinzip ist also die Selbstverantwortung.</i></p> <p>(3) <i>Führung in Teams, Arbeitsgruppen oder der basa als Ganzes bedeutet demnach Moderieren, Koordinieren, Lenken von Prozessen - immer im kritischen</i></p>	<p>14</p>

*Dialog, in kollegialer und kooperativer Form.*

(4) *Führung in der basa ist demnach immer durchschaubar, die Führenden selbst bleiben korrigierbar. Dies erfordert bestimmte Fähigkeiten: Verantwortungsbewusstsein, Moderations- und Kritikfähigkeit – in aktivem wie passivem Sinne.*

(5)

Die Aufgaben der Geschäftsführung (sowie der Teamleitungen) sind in der Geschäftsordnung festgelegt (siehe Anlage). Die Aufgaben der Geschäftsführung sind dort wie folgt beschrieben:

*Der Geschäftsführer bzw. die Geschäftsführerin führt zusammen mit dem GEFA [Geschäftsführenden Ausschuss] die laufenden Geschäfte nach den Beschlüssen der MV und in Abstimmung mit dem Vorstand. Er bzw. sie vertritt die Gesamtinteressen des basa e.V. nach innen und außen. Aufgaben sind insbesondere:*

- a) Vorbereitung und Einladung der MV; Gewährleistung des Informationsflusses;*
- b) Vorbereitung und Einladung der GEFA-Sitzungen; Gewährleistung des Informationsflusses;*
- c) Aufstellung und Controlling des basa-Haushaltsplanes*
- d) Erstellen der Bilanz (Jahresabschlussrechnung)*
- e) Koordination der Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere des Jahresberichtes*
- g) Koordination der Projektentwicklung*
- h) Koordination der Personalentwicklung*

*g) Gesamtplanung und Organisationsentwicklung*

Darüber hinaus regeln **Arbeitsplatzbeschreibungen** die jeweiligen Zuständigkeiten.

Der Verein misst dem eigenverantwortlichen Arbeiten in den **Teams** eine zentrale Bedeutung zu. Demnach werden die alltäglichen Dinge in den Teams bzw. Projekten entschieden – auf der Basis der durch Finanzplanung und Konzeption gesetzten Grenzen. Grundsätzliche Entscheidungen trifft die Mitgliederversammlung. Entscheidungen komplexerer Natur werden dabei an temporäre Arbeitsgruppen (TAGs) delegiert, die eine Entscheidungsvorlage erarbeiten.

Instrumente der **internen Kommunikation** und Information sind zum einen die Teamsitzungen der einzelnen Projekte bzw. Arbeitsbesprechungen auf Einrichtungsebene. Zum zweiten werden alle Sitzungen der verschiedenen Gremien protokolliert. Den Protokollen liegt eine einheitliche Vorlage zugrunde. Die Protokolle werden allen zugänglich gemacht, indem sie ins basa-Net gestellt werden.

Das **basa-Net** enthält weiterhin aktuelle Informationen und das QM-Handbuch. Konzeptuelle Arbeit, Brainstorming, Erfahrungs- und Meinungsaustausch finden in den Treffen der **Fachbereichs-Arbeitsgruppen** (AGs) statt, außerdem in einer AG Innovation, in der auch über die derzeitigen Arbeitsfelder der basa hinaus in die Zukunft gedacht wird.

4.2.1 Stellen Sie die Art und Weise dar, wie Sie Unternehmensziele festlegen.

Nachweis  
Nr.

Unternehmensziele werden auf drei Ebenen festgelegt:

8, 13

1. Grundlegende Ziele sind in der Satzung benannt und im Leitbild ausgeführt. Diese sind Sache der Mitgliederversammlung des Vereins und berühren den Kern der Organisation (Anlagen 8 und 13).
2. Entwicklungsziele und Qualitätsziele werden im Zuge des laufenden QM-Pro-



## ANFORDERUNGSPROFIL TRÄGER SGB III/AZAV

Hanseatische Zertifizierungsagentur  
Schellerdamm 18  
D-21079 Hamburg-Harburg

<p>zesses für einen Dreijahreszeitraum im Selbstreport (nach LQW – Artset) formuliert und von der Mitgliederversammlung bestätigt. Im Zuge der Retestierung wird die Zielerreichung beurteilt und neue Ziele werden benannt.</p> <p>3. Mit den einzelnen Projekt- und Maßnahmeteams werden jährlich Zielvereinbarungen getroffen (siehe auch Punkt 4.4).</p> <p>In diese konkreten Zielsetzungen fließen aber nicht nur eigene übergeordnete Ziele ein, sondern auch die Zielvorgaben der jeweiligen Programme und Geldgeber.</p>	
<p>4.2.2 Stellen Sie die Art und Weise dar, wie Sie die eigenen Prüfungen zur Funktionsweise des Unternehmens durchführen (<i>Soll-/Ist-Vergleich, Prüfung der Unterrichtsdokumentation, interne Audits, insbesondere zur Kundenzufriedenheit, zum pädagogischen Personal, zur räumlich-technischen Ausstattung, Management-Review</i>) und benennen Sie die oder den Verantwortlichen.</p>	Nachweis Nr.
<p>1. In finanzieller Hinsicht dienen die jährlichen Haushaltspläne zur Überprüfung des wirtschaftlichen Jahreserfolgs (Soll-Ist-Vergleich).</p> <p>2. Grundsätzliche Überprüfungen der Funktionsweise finden in ca. jährlichem Turnus über Audits statt, bei denen Mitarbeiter(innen) eines Projekts ein anderes Projekt auf der Grundlage eines umfangreichen Audit-Fragebogens interviewen. Das Ergebnis dieser Befragungen dient zur Aufdeckung eventueller Schwachstellen resp. Verbesserungspotentiale und dient den jeweiligen Teams als Grundlage von Verbesserungen sowie der konzeptuellen Weiterentwicklung der Arbeit.</p> <p>3. Externe Audits werden in regelmäßigen Abständen durch Weiterbildung Hessen sowie Artset durchgeführt.</p> <p>4. Regelmäßige Teamsitzungen sowie Fachbereichssitzungen (Fachbereiche Jugendarbeit/Politische Bildung; Jugendberufshilfe; Tagungshaus) dienen der Reflexion der Arbeit, der Weiterentwicklung der Konzeptionen sowie der Projektentwicklung.</p> <p>5. Jährlich wird die Zufriedenheit der Mitarbeiter(innen) mit den infrastrukturellen Bedingungen (Räumlichkeiten, Medien) abgefragt und auf Verbesserungsmöglichkeiten hin ausgewertet.</p> <p>6. Fort- und Weiterbildungsnotwendigkeiten und –interessen werden im Rahmen der Projektentwicklung bzw. in Entwicklungsgesprächen mit den MA eruiert.</p>	
<p>4.3 Stellen Sie Ihr zielorientiertes Konzept zur Qualifizierung und Fortbildung der Leitung sowie der Lehr- und Fachkräfte dar.</p>	Nachweis Nr.
<p><b>A)</b> basa hat Fortbildungsregeln formuliert, in denen Aussagen getroffen sind, die die Fort- und Weiterbildung bei basa regeln sollen.</p> <p>„<b>Fortbildung</b> dient dazu, die Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten, zu erweitern und an die fachliche Entwicklung anzupassen. Sie umfasst meist kürzere berufsbezogene und berufsbegleitende Maßnahmen und auch Einzelveranstaltungen zu ausgewählten Themen, Methoden usw.</p> <p>1. Alle basa-Mitarbeiter(inn)en haben das Recht auf Fortbildung. Dabei sollen sie so weit als möglich unterstützt werden.</p> <p>2. Alle basa-Mitarbeiter(inn)en sind gehalten, sich regelmäßig fortzubilden und an geeigneten fachlichen Veranstaltungen teilzunehmen.</p> <p>3. Zuständig für die Fortbildungsplanung sind in erster Linie die Projektteams sowie die Fachbereiche. Hier werden Fortbildungsinteressen und -vorschläge der Mitarbeiter(inn)en diskutiert bzw. Fortbildungsbedarfe festgestellt.</p> <p>4. Fortbildungen können</p> <p>a) wahrgenommen werden über programmbezogene Angebote</p> <p>b) über andere externe Fortbildungsangebote</p>	10, 11

<p>c) intern organisiert werden....“</p> <p>„Unter <b>Weiterbildung</b> verstehen wir die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und nach Aufnahme einer Berufstätigkeit. Weiterbildung umfasst die primär nicht beruflich orientierte "Erwachsenenbildung" (einschließlich "politischer Bildung") und die primär beruflich orientierte Fortbildung und Umschulung.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. basa unterstützt die Mitarbeiter(innen) in ihrem Bestreben nach Weiterbildung, zum einen prinzipiell und organisatorisch, unter Umständen auch zeitlich und/oder finanziell. Die Mitarbeiter(innen) werden ermutigt, ihren Anspruch auf Bildungsurlaub einzulösen.</li> <li>2. Die Teams sind gehalten, Weiterbildungsinteressen ihrer Mitglieder soweit als möglich zu unterstützen und gemeinsam nach organisatorischen Lösungen zu suchen, wie die Weiterbildung in die Arbeitsorganisation einzuplanen ist....“</li> </ol> <p><b>B)</b> Wenn eine bestimmte Fortbildung benötigt wird, werden entweder passende externe Angebote gesucht oder die Fortbildung intern organisiert (z.B. zum Gender-Thema), teilweise in Kooperation mit anderen Trägern (z.B. Hamet 2). Eingehende Fort- und Weiterbildungsangebote werden in der Geschäftsführung gesichtet und an die Mitarb. weitergegeben. Der Bedarf wird in Teamsitzungen festgestellt und gegebenenfalls (bei Kosten, die nicht im jeweiligen Teiletat enthalten sind bzw. über 500 EUR liegen), an den Gefa weitergeleitet, der darüber entscheidet.</p> <p><b>C)</b> Über erfolgte Fort- und Weiterbildungen wird zum einen in Teamsitzungen berichtet, zum anderen werden sie mit einem Formblatt dokumentiert.</p> <p><b>D) Supervision</b> ist in allen Teilnehmenden-orientierten Projekten und Maßnahmen Standard.</p> <p>Insgesamt haben sich unsere Verfahrensweisen sehr bewährt. Zu verbessern ist die Zugänglichkeit der Fortbildungsdokumentationen in geeigneter Form im basa-Net (dem internen Bereich der basa-Homepage).</p>	
<p>4.4 Stellen Sie Ihre Zielvereinbarungen (<i>aktuelle messbare Unternehmens- und Qualitätsziele</i>) dar und beschreiben Sie, wie und wann Sie den Erreichungsgrad messen und bewerten. Beschreiben Sie, wie Sie aufgrund erhobener Kennzahlen und Indikatoren die fortlaufenden Verbesserungsprozesse steuern.</p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Ziele werden auf 2 Ebenen immer wieder neu definiert: Zum einen als eher langfristige <b>Entwicklungsziele</b> und Qualitätsziele, die im Rahmen unserer LQW-Testierung für einen Dreijahreszeitraum festgelegt und überprüft werden. Im Zuge der Überarbeitung des Selbstreports wird die Zielerreichung beurteilt und bewertet.</p> <p><b>Zielvereinbarungen</b> werden auf Ebene der einzelnen Teilprojekte jedes Jahr getroffen. Dabei ist der Betrachtungszeitraum unterschiedlich (teilweise schuljahrbezogen, teilweise kalenderjahrbezogen – abhängig von der jeweiligen Förderlaufzeit). In diesen Zielvereinbarungen wird zunächst der Bezug auf das Leitbild benannt, dann das Leitziel des betreffenden Projekts. Dann werden drei Ziele sowie dazu Indikatoren benannt, an denen die Zielerreichung gemessen wird. Die Themen der Ziele beziehen sich auf a) die Angebotsstruktur, b) die Arbeit im Netzwerk, c) die Arbeit mit den Teilnehmenden. Die Indikatoren sind im Normalfall als Kennzahlen objektiviert. Die Zielvereinbarungen werden getroffen und überprüft in gemeinsamen Sitzungen mit der Geschäftsführung resp. dem Geschäftsführenden Ausschuss.</p>	<p>11</p>
<p>4.5 Beschreiben Sie, wie Sie die arbeitsmarktlichen Entwicklungen bei der Konzeption und Durchführung von Maßnahmen der Arbeitsförderung berücksichtigen und kontinuierlich einbeziehen (<i>Dokumentation der kontinuierlichen Einbeziehung der Analyseergebnisse in Maßnah-</i></p>	<p>Nachweis Nr.</p>

<i>mekonzeption und -durchführung).</i>	
<p>Zur Marktbeobachtung und –analyse siehe auch Punkt 2.4.</p> <p>Qualifizierungsangebote werden den Arbeitsmarktbedingungen entsprechend kontinuierlich angepasst. Beim <b>Projekt „Sprungbrett“</b> (Q+B), einem sehr niedrigschwelligem Angebot, sind jedoch zunächst die Fähigkeiten der Teilnehmenden zu berücksichtigen. Arbeits- und Ausbildungsreife müssen erst erlangt werden.</p> <p>Im jährlichen Projektantrag von der Planung her wie im Sachbericht vom Ergebnis her werden die entsprechenden Anpassungen und Änderungen unseres Konzepts in Bezug auf die Arbeitsmarktentwicklungen beschrieben.</p> <p>Auch andere Projektplanungen, z.B. zur <b>Berufseinstiegsbegleitung</b>, enthalten – je nach der aktuellen Lage – stets Angaben zur Einbeziehung von Analyseergebnissen in die Maßnahmenkonzeption. Maßgebliches Handlungsfeld der Berufseinstiegsbegleiter(innen) ist es, durch Marktbeobachtung und -analyse gewonnene Erkenntnisse über einen vorhandenen Mangel an Auszubildenden in einzelnen Betrieben oder Berufen mit den Interessen und Kompetenzen der TN in Einklang zu bringen. Alle Berufseinstiegsbegleiter(innen) Träger kennen die Kompetenzen und Interessen der TN möglichst genau, um die je geeigneten Personen bestimmen zu können. Die Unterstützung bei einer Bewerbung ist selbstverständlich. Berufseinstiegsbegleiter(innen) führen flankierende Gespräche mit dem in Frage kommenden je einzelnen Betrieb oder dem Betrieb einer Branche, die regional von möglicher Fachkräftenachfrage bestimmt wird, um die Vermittlung von TN zu unterstützen.</p> <p>Die Erfahrung zeigt allerdings, dass Jugendliche häufig unrealistische Traumberufe haben. Weiterhin sind Berufsvorstellungen bei der Zielgruppe nach wie vor stark geschlechtsspezifisch geprägt, auch bei durchaus die tradierten Berufszuordnungen überschreitenden Begabungen. Häufig spielen die Wertvorstellungen der Eltern auch eine Rolle dafür, dass in Frage kommende Ausbildungsverhältnisse als unpassend gelten. Um die Bereitschaft der TN zu aktivieren, identifizierte, in Frage kommende Ausbildungsverhältnisse zu akzeptieren, müssen die Berufseinstiegsbegleiter(innen) informierend und werbend tätig werden. Um eine gelingende Eingliederung in vorhandene Ausbildungsstellen zu erreichen, wenden die Berufseinstiegsbegleiter(innen) folgende Methoden an.</p> <p>Bei Eignung, aber Ablehnung durch den TN:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schließung von Informationslücken über das Berufsbild</li> <li>• Betriebsbesichtigungen, Gespräche mit zufriedenen ehemaligen Auszubildenden</li> <li>• Aufzeigen der Vorteile einer angeschlossenen Berufsausbildung generell</li> <li>• Aufzeigen der späteren Ressourcen durch eine Berufsausbildung im jeweiligen Beruf für die weitere beruflichen Entwicklung und Aufstiegschancen</li> <li>• Erstellung von Szenarien der persönlichen Berufswegeplanung, die aufzeigen, dass ein wertvoller Schritt weitere Schritte möglich macht.</li> <li>• Intensive Klärung der Vorbehalte gemeinsam mit den TN und Lösungssuche</li> </ul> <p>Falls Erziehungsberechtigte den möglichen Ausbildungsberuf ablehnen: Aktiver Versuch bei den genannten Methoden und Interventionen, diese einzubeziehen.</p>	
4.6 Stellen Sie dar, welche Methoden zur Förderung der individuellen Entwicklungs-, Eingliederungs- und Lernprozesse der Teilnehmenden eingesetzt werden.	Nachweis Nr.
<p>In der Einzelfallhilfe kommen ressourcen- und lösungsorientierte Methoden aus der nicht-direktiven Gesprächsführung und der systemischen Beratung zum Tragen. In der Förderplanarbeit Stärken-Schwächen-Analyse unter dem Aspekt der Selbst- und Fremdeinschätzung und Biografiearbeit. In der Gruppenarbeit Kooperationsübungen</p>	

<p>und Rollenspiele, um den Teilnehmenden zu ermöglichen sich selbst besser kennen zu lernen und zu erfahren, welchen Eindruck sie auf andere machen.</p>	
<p><i>4.6.1 Beschreiben Sie Ihr Verfahren zur Eignungsfeststellung bei Teilnehmenden.</i></p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Zu Beginn der Maßnahme wird ein Aufnahme/Eingangsgespräch geführt (s. auch Aufnahmebogen (Förderplan) im Anhang). Im Anschluss finden schulische Tests in Deutsch und Mathematik, ein Kompetenzfeststellungsverfahren nach hamet 2 zur Erfassung beruflicher Kompetenzen sowie ein Durchlauf im Niedrigseilgarten (zur Beobachtung des Teamverhaltens) statt.</p>	<p>15</p>
<p><i>4.6.2 Beschreiben Sie Ihr Verfahren zur Ermittlung des individuellen Lernbedarfs / Maßnahmen zur zielgruppenadäquaten Förderung und Überwachung von Lernprozessen</i></p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Nach Auswertung der unter Punkt 4.6.1 genannten Maßnahmen wird ein individueller Förderplan erstellt. Mit den Teilnehmenden werden Zielvereinbarungen getroffen und im Förderplan dokumentiert. Die Überprüfung der Lernziele erfolgt bedarfsorientiert; mindestens jedoch halbjährlich. (s. Förderplan im Anhang)</p>	<p>15</p>
<p><i>4.6.3 Wie und wo dokumentieren Sie den Einsatz angemessener Lernmethoden.</i></p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>In der Vorbereitung auf den externen Hauptschulabschluss (HASA) orientieren wir uns an den vorgegebenen Curricula der Schule für Erwachsene (siehe Hessisches Amtsblatt). Zum Einsatz kommen Einzel-, Team- und Gruppenarbeit, unterstützt durch Medien (PC, Internet, Film, Overheadfolien). Die Arbeit mit den Teilnehmenden aus dieser Zielgruppe (und damit die eingesetzten Methoden und praktizierten Vorgehensweisen) wird wöchentlich in Teamsitzungen reflektiert; wenn sich Methoden oder Vorgehensweisen nicht bewähren, werden diese angepasst.</p>	
<p><i>4.6.4 Beschreiben Sie Ihre Maßnahmen zur Verbesserung der Teilnehmerpräsenz (schlüssiges Fehlzeitenkonzept), zur Reduzierung von Abbruchquoten und zur Erreichung der Lehrgangsziele.</i></p>	<p>Nachweis Nr.</p>
<p>Die Anwesenheits- und Arbeitszeiten aller Teilnehmenden (TN) der Q+B-Maßnahme werden täglich dokumentiert und die Leistungen der TN werden nach einem Punktesystem bewertet. <b>Fehlzeiten</b> schlagen sich im Punktesystem nieder. Da die TN im diesem Projekt eine taschengeldähnliche Vergütung bekommen, wirkt sich ein niedriger Punktestand entsprechend auf den monatlichen Geldbetrag aus. Neben diesem steuernden Bonussystem werden die Fehlzeiten mit den Teilnehmenden analysiert und besprochen und gegebenenfalls mit dem zuständigen Ansprechpartner des Jobcenters erörtert.</p> <p>Ähnlich wie in anderen Maßnahmen haben die bisherigen Erfahrungen in der Berufseinstiegsbegleitung gezeigt, dass es weniger zu Abbrüchen kommt, vielmehr zu Austritten. Wechsel gab es durch Wegzug oder <b>Querversetzung</b> an eine andere Schule und in hohem Maße durch <b>Aussteuerung</b> wegen Platzreduzierung, Besuch einer weiterführenden Schule oder aus Gründen der Überbetreuung durch Dopplung mehrerer Jugendhilfemaßnahmen. Üblicherweise kommen Schüler(innen) zu Beginn der Maßnahme, auch wenn sie dem Unterricht fernbleiben, doch zum vereinbarten Gespräch.</p> <p>Auch wenn Abbrüche im eigentlichen Sinne relativ selten sind, haben wir im Rahmen der Trägergruppe, in der wir die Berufseinstiegsbegleitung durchführen, die bisherigen Fälle dokumentiert und analysiert.</p> <p>Die häufigsten Abbruchgründe sind demnach:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mangelnde Mitarbeit und Fehlzeiten in der Schule</li> </ul>	

- Verweigerung der Maßnahme aufgrund großer persönlicher Probleme (Obdachlosigkeit, Krankheit in der Familie etc.)
- Verweigerung der Maßnahme weil weiterer Schulbesuch beabsichtigt

Viele dieser Gründe führen auch in Ausbildungsverhältnissen immer wieder zu Abbrüchen. Deshalb muss das Augenmerk darauf gerichtet sein, solche Gründe möglichst im Vorfeld zu erkennen und zu bearbeiten.

Das Hauptinstrument zur gelungenen Eingliederung in einen erfolgreichen Maßnahmeverlauf ist die sorgfältige Analyse der Ergebnisse aus der Kompetenzfeststellung, der persönlichen und der sozialen Anamnese, die Einschätzung von Stärken und Schwächen der Teilnehmenden bezüglich der Soft Skills und die Umsetzung der Erkenntnisse in **passgenau auf die Persönlichkeit zugeschnittene individuelle Förderpläne**. Eine bewusst auf die Stärken aufbauende Förderung sorgt hier gleichzeitig für mehr Selbstbewusstsein und Stabilität. Die Unterstützungsmaßnahmen müssen sich am Alltagshorizont der Jugendlichen orientieren und sich an den individuell mitgebrachten Fähigkeiten ausrichten. Dies bedeutet in auf die jeweilige Person ausgerichtete **Projekthalte**.

Um Abbrüche zu verhindern, ist es von Beginn der Maßnahme an wesentlich, einen Brückenschlag zwischen den Anliegen der beteiligten Akteure und der Sichtweise und den Bedarfen der TN zu erreichen. Überforderung der TN wird vorgebeugt durch Hilfestellungen, die Beeinträchtigungen kompensieren oder sublimieren.

Für die Teilnehmer(innen) bedeutet dies, sie werden gefördert

- entsprechend der eigenen Fähigkeiten und Neigungen
- entsprechend der persönlichen Einschränkungen und Stärken
- durch fähigkeitsangemessene Anforderungsprofile innerhalb der Begleitung
- durch größtmögliche Personenbindung
- durch Binnendifferenzierung, an den Angeboten des schulischen und privaten Umfeldes orientiert

Um die notwendige Motivation zu entwickeln, einen Abbruch nicht als letzten Ausweg zu sehen, werden **Unterstützungsangebote zur Vermeidung von Abbrüchen** bereitgestellt:

- **Einbeziehung des sozialen Umfeldes** (Unterstützer) soweit wie möglich, zur Stabilisierung und Erhöhung der Bedeutung schulischer Abschlüsse und beruflicher Ausbildung
  - Regelmäßige und bedarfsangepasste Elterngespräche
  - Kontakte zu existierenden begleitenden Diensten am Wohnort (z.B. Migrantenvereine, Migrationsfachdienste, sonstigen Beratungsstellen, Jugendamt)
- **Aufsuchende Sozialarbeit bei Vermeidungstendenzen** (unentschuldigtes oder häufigeres entschuldigtes Fehlen, geringe Unterstützung durch das familiäre Umfeld, Konfliktbereich im sozialen Umfeld)
  - Eltern „in die Pflicht nehmen“ bzw. Selbstverantwortlichkeit bewusst machen
- **Kontinuierliche sozialpädagogische Begleitung**
  - Verlässlicher Partner sein
- **hohen Praxisbezug herstellen**
  - Erfolge schaffen
  - Nachvollziehbare Verbindungen herstellen
  - Erfolgserlebnisse schaffen, durch schrittweise Förderung
  - Überforderung vermeiden
- **Einbeziehung des individuellen Förder- und Integrationsplans, um Ziele zu setzen, Methoden und Förderinstrumente zu benennen**

- z.B. Selbständigkeit fördern
- Stärken stärken
- Regelmäßige Förderplangespräche, um Problemlagen frühzeitig zu erkennen
- Anti-Aggressionstraining

• **Kurzfristig einberufene Beratungsgespräche bei akuten Krisen**

4.7 Beschreiben Sie die Art und Weise, wie Sie durchgeführte Maßnahmen sowie deren arbeitsmarktliche Ergebnisse erfassen und bewerten.

Nachweis  
Nr.

Fast alle von uns durchgeführten Maßnahmen werden über externe (von den Programmverantwortlichen bereitgestellte) Internetportale evaluiert und die Förderplanung der Teilnehmenden darin dokumentiert. Dies ist bei den Maßnahmen der Arbeitsagentur das System der elektronischen Maßnahmeabwicklung eM@v – dies betrifft bei basa derzeit die von uns durchgeführte Berufseinstiegsbegleitung-, bei den Bundesprogrammen „Kompetenzagenturen“ und „Koordinierungsstellen Schulverweigerung – Die 2. Chance“ der „Web-Anwendungs-Server für Kompetenzagenturen“ bzw. Koordinierungsstellen (WASKA bzw. WASKO), und bei der ESF-geförderten Maßnahme „Qualifizierung und Beschäftigung für junge Menschen“ des Landes Hessen ist zumindest die Auswertung (Teilnehmendenmonitoring) in einem Onlineportal durchzuführen.

Darüber hinaus erfassen wir die Ergebnisse auch in eigenen Auswertungen und stellen diese in Sachberichten gegenüber den Zuwendungsgebern sowie anderen Stellen (Jugendhilfeausschuss) dar. Die Ergebnisse diskutieren und bewerten wir anhand der getroffenen Zielvereinbarungen.

4.8 Beschreiben Sie die Art und Weise der kontinuierlichen Zusammenarbeit mit Dritten sowie deren ständige Weiterentwicklung.

Nachweis  
Nr.

Zusammenarbeit mit Dritten findet auf mehreren Ebenen statt:

- 1) Hier sind zunächst zu nennen die **Partner, Auftraggeber und Zuwendungsgeber**, in deren Auftrag bzw. mit deren Förderung wir Projekte und Maßnahmen durchführen; hier sind vor allem zu nennen:

Organisation	Partner	Thema
Jobcenter	Leitung Fachberater	Angebote, Berichte, Programmentwicklung; Förderung und Betreuung von TN
Hochtaunuskreis	Fachbereichsleitung, Fachkräfte im Sozialen Dienst, JGH	Jugendhilfeausschuss, Programmentwicklung, Förderung; Förderung und Betreuung von TN
Agentur für Arbeit	Fachberater	Durchführung Berufseinstiegsbegleitung; Förderung und Beratung von TN
Land Hessen (bzw. WI-Bank)	Land Hessen WI-Bank	Programmentwicklung + -fortschreibung Durchführung + Nachweise
BMFSFJ (bzw. BaFzA und SPI)	BaFzA SPI	Finanztechn. Abwicklung, Anträge + Nachweise Inhaltliche Begleitung
BMAS (bzw. Bundesverwaltungsamt)	BVA	Durchführung und Abrechnung Xenos



## ANFORDERUNGSPROFIL TRÄGER SGB III/AZAV

Hanseatische Zertifizierungsagentur  
Schellerdamm 18  
D-21079 Hamburg-Harburg

Aktion Mensch	Aktion Mensch	Durchführung „Zukunfts-Scouts“																																				
<p>2) Dann die Partner, mit denen wir gemeinsam Projekte und Maßnahmen durchführen bzw. anbieten (in <b>Bietergemeinschaften</b> oder <b>Trägerverbänden</b>); vor allem sind hier zu nennen:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Internationales Familienzentrum e.V. (IFZ)</td> <td style="width: 50%;">- Berufseinstiegsbegleitung - Projekt Zukunfts-Scouts</td> </tr> <tr> <td>Berufsbildungswerk Südhessen gGmbH (bbw)</td> <td>- Berufseinstiegsbegleitung</td> </tr> <tr> <td>Vhs Rheingau-Taunus</td> <td>- Xenos-Projekt „VerQUICKT“</td> </tr> <tr> <td>Jugendinitiative „Spiegelbild“ Wiesbaden</td> <td>- Xenos-Projekt „VerQUICKT“</td> </tr> </table> <p>3) Die Partner, mit denen wir bei der <b>Durchführung von Projekten und Maßnahmen</b> zusammenarbeiten (Schulen, andere Träger, Jugendhilfeangebote)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">Konrad-Lorenz-Schule Usingen</td> <td style="width: 50%;">- Berufseinstiegsbegleitung</td> </tr> <tr> <td>Philipp-Reis-Schule Friedrichsdorf</td> <td>- Schulbetreuungsprojekt - Xenos-Projekt „VerQUICKT“</td> </tr> <tr> <td>Gesamtschule am Gluckenstein Bad Homburg</td> <td>- Xenos-Projekt „VerQUICKT“</td> </tr> <tr> <td>Erich-Kästner-Schule Oberursel</td> <td>- Schulbetreuungsprojekt</td> </tr> <tr> <td>IGS Oberursel-Stierstadt</td> <td>- Schulbetreuungsprojekt - Projekt PiT (Prävention im Team)</td> </tr> <tr> <td>Allgemeinbildende Schulen im Hochtaunuskreis</td> <td>- Schulverweigerung – Die 2. Chance - Kompetenzagentur</td> </tr> <tr> <td>Berufsbildende Schulen im Hochtaunuskreis</td> <td>- Kompetenzagentur - Projekt Sprungbrett (Q+B)</td> </tr> <tr> <td>Andere Träger und Jugendhilfeangebote (Jugend- und Drogenberatung, Sozialer Dienst, Schuldnerberatung, andere Beratungsangebote, Verhaltenstrainings, Therapieangebote,)</td> <td>Alle Jugendberufshilfeangebote je nach Einzelfall</td> </tr> </table> <p>4) Im Rahmen von <b>Vernetzungen</b> (programmbezogen, themenbezogen, regional verortet)</p> <p>a) programmbezogen u.a.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%;">Kompetenzagenturen</td> <td style="width: 60%;">- fachliche Vernetzung (KA aus Südhessen, Rheinland-Pfalz, Saarland) - Leitungsebene: KAs aus Hessen</td> </tr> <tr> <td>Koordinierungsstellen „Schulverweigerung – Die 2. Chance“</td> <td>- fachliche Vernetzung (KA aus Südhessen, Rheinland-Pfalz, Saarland) - Leitungsebene: KAs aus Hessen</td> </tr> <tr> <td>Qualifizierung + Beschäftigung</td> <td>- Träger auf Landesebene</td> </tr> </table> <p>b) themenbezogen u.a.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 40%;">Produktionsschulen</td> <td style="width: 60%;">Hessischer Arbeitskreis</td> </tr> <tr> <td>LAG Arbeit</td> <td>Arbeitsmarktentwicklung und –politik</td> </tr> <tr> <td>Fachgruppe Jugendberufshilfe in der LAG Arbeit</td> <td>Jugendberufshilfe</td> </tr> </table>			Internationales Familienzentrum e.V. (IFZ)	- Berufseinstiegsbegleitung - Projekt Zukunfts-Scouts	Berufsbildungswerk Südhessen gGmbH (bbw)	- Berufseinstiegsbegleitung	Vhs Rheingau-Taunus	- Xenos-Projekt „VerQUICKT“	Jugendinitiative „Spiegelbild“ Wiesbaden	- Xenos-Projekt „VerQUICKT“	Konrad-Lorenz-Schule Usingen	- Berufseinstiegsbegleitung	Philipp-Reis-Schule Friedrichsdorf	- Schulbetreuungsprojekt - Xenos-Projekt „VerQUICKT“	Gesamtschule am Gluckenstein Bad Homburg	- Xenos-Projekt „VerQUICKT“	Erich-Kästner-Schule Oberursel	- Schulbetreuungsprojekt	IGS Oberursel-Stierstadt	- Schulbetreuungsprojekt - Projekt PiT (Prävention im Team)	Allgemeinbildende Schulen im Hochtaunuskreis	- Schulverweigerung – Die 2. Chance - Kompetenzagentur	Berufsbildende Schulen im Hochtaunuskreis	- Kompetenzagentur - Projekt Sprungbrett (Q+B)	Andere Träger und Jugendhilfeangebote (Jugend- und Drogenberatung, Sozialer Dienst, Schuldnerberatung, andere Beratungsangebote, Verhaltenstrainings, Therapieangebote,)	Alle Jugendberufshilfeangebote je nach Einzelfall	Kompetenzagenturen	- fachliche Vernetzung (KA aus Südhessen, Rheinland-Pfalz, Saarland) - Leitungsebene: KAs aus Hessen	Koordinierungsstellen „Schulverweigerung – Die 2. Chance“	- fachliche Vernetzung (KA aus Südhessen, Rheinland-Pfalz, Saarland) - Leitungsebene: KAs aus Hessen	Qualifizierung + Beschäftigung	- Träger auf Landesebene	Produktionsschulen	Hessischer Arbeitskreis	LAG Arbeit	Arbeitsmarktentwicklung und –politik	Fachgruppe Jugendberufshilfe in der LAG Arbeit	Jugendberufshilfe
Internationales Familienzentrum e.V. (IFZ)	- Berufseinstiegsbegleitung - Projekt Zukunfts-Scouts																																					
Berufsbildungswerk Südhessen gGmbH (bbw)	- Berufseinstiegsbegleitung																																					
Vhs Rheingau-Taunus	- Xenos-Projekt „VerQUICKT“																																					
Jugendinitiative „Spiegelbild“ Wiesbaden	- Xenos-Projekt „VerQUICKT“																																					
Konrad-Lorenz-Schule Usingen	- Berufseinstiegsbegleitung																																					
Philipp-Reis-Schule Friedrichsdorf	- Schulbetreuungsprojekt - Xenos-Projekt „VerQUICKT“																																					
Gesamtschule am Gluckenstein Bad Homburg	- Xenos-Projekt „VerQUICKT“																																					
Erich-Kästner-Schule Oberursel	- Schulbetreuungsprojekt																																					
IGS Oberursel-Stierstadt	- Schulbetreuungsprojekt - Projekt PiT (Prävention im Team)																																					
Allgemeinbildende Schulen im Hochtaunuskreis	- Schulverweigerung – Die 2. Chance - Kompetenzagentur																																					
Berufsbildende Schulen im Hochtaunuskreis	- Kompetenzagentur - Projekt Sprungbrett (Q+B)																																					
Andere Träger und Jugendhilfeangebote (Jugend- und Drogenberatung, Sozialer Dienst, Schuldnerberatung, andere Beratungsangebote, Verhaltenstrainings, Therapieangebote,)	Alle Jugendberufshilfeangebote je nach Einzelfall																																					
Kompetenzagenturen	- fachliche Vernetzung (KA aus Südhessen, Rheinland-Pfalz, Saarland) - Leitungsebene: KAs aus Hessen																																					
Koordinierungsstellen „Schulverweigerung – Die 2. Chance“	- fachliche Vernetzung (KA aus Südhessen, Rheinland-Pfalz, Saarland) - Leitungsebene: KAs aus Hessen																																					
Qualifizierung + Beschäftigung	- Träger auf Landesebene																																					
Produktionsschulen	Hessischer Arbeitskreis																																					
LAG Arbeit	Arbeitsmarktentwicklung und –politik																																					
Fachgruppe Jugendberufshilfe in der LAG Arbeit	Jugendberufshilfe																																					



**ANFORDERUNGSPROFIL  
TRÄGER SGB III/AZAV**

Hanseatische Zertifizierungsagentur  
Schellerdamm 18  
D-21079 Hamburg-Harburg

c) regional verortet (hierzu siehe auch unter a) und b); ansonsten vor allem:)		
Arbeitskreis Freie Träger	Freie Träger der Jugendhilfe im Hochtaunuskreis	
Netzwerk Jugend in Arbeit	Träger und Institutionen aus der Jugendberufshilfe	
5) Im Rahmen des <b>Qualitätsmanagements</b> von Weiterbildung Hessen und Artset (und nun HZA).		
4.9 Beschreiben Sie Ihr systematisches Beschwerdemanagement einschließlich der Berücksichtigung regelmäßiger Befragungen der Teilnehmenden (zum Lehrgang, zum Personal und zur räumlich-technischen Ausstattung) sowie Ihr System der Auswertung, Einleitung und Verfolgung von Korrekturmaßnahmen).		Nachweis Nr.
<p>Generell können Kritik und Beschwerden in den betreffenden Lehrgängen, gegebenenfalls bei der Lehrgangsführung oder schließlich bei der Geschäftsführung vorgebracht werden. Diese Möglichkeiten werden den Teilnehmenden zu Beginn der Maßnahme dargelegt.</p> <p>Zum Teilnehmenden-Feedback: Vor vier Jahren wurde im Bereich der Jugendberufshilfe ein Fragebogen entwickelt, der recht ausführlich die Teilnehmenden in mehreren Schritten nach ihren Einschätzungen der Arbeit der Lehrkräfte, dem eigenen Erfolg, den Praktika und der sozialpädagogischen Arbeit befragte. Dieser Fragebogen erwies sich als zu umfangreich und zu kompliziert. Die Ergebnisse waren wenig aussagekräftig, da Teilnehmende den Bogen nicht ernst nahmen bzw. situativ mit Albernheiten ausfüllten. Es wurde für den Q+B-Lehrgang ein neuer, einfacherer Bogen entwickelt, über den ein- bis zweimal im Jahr eine Befragung der Teilnehmenden durchgeführt wird (s. Punkt 3.3 und Anhang). Die Auswertung der Fragebogen wie die Einleitung von Korrekturmaßnahmen findet im Team statt. Soweit über das Lehrgangshandeln hinausgehende Korrekturen oder Verbesserungen zu planen sind, werden diese in den entsprechenden Themenspeicher im basa-Net aufgenommen.</p>		12

**5. Vertragliche Vereinbarungen mit den Teilnehmern §178 Nr. 5 SGBIII**

5.1 Halten Sie einen Teilnahmevertrag mit angemessenen Bedingungen insbesondere über Rücktritts- und Kündigungsrechte vor: (Lehrgangsziel, wesentliche Inhalte, Angaben zur Art des Abschlusses (anerkannter Prüfung oder träge-reigenem Zertifikat?), Dauer der Maßnahme (Beginn/Ende), tägliche Schulungszeit, ggf. Zeiten betrieblicher Praktika, Kosten (inkl. aller entstehender Kosten z.B. Arbeitskleidung, Lernmittel, Prüfungsgebühr und -stücke), Angabe, welche der Zusatzkosten in den Lehrgangskosten enthalten sind, Zahlungsweise / Zahlungsbedingungen (ggf. Abtrittserklärung zur Direktzahlung der Kosten an den Bildungsträger, anderenfalls den Teilnehmern die Zahlung der Gebühren in monatlichen Teilbeträgen zugestehen), Rücktritts- und Kündigungsmodalitäten (Einräumen eines kostenfreien Rücktrittsrechtes für den Fall, dass eine Förderung nach dem SGB III nicht erfolgt bzw. im Falle einer Arbeitsaufnahme), zusätzlich allg. Rücktrittsrecht innerhalb von 14 Tagen nach Vertragsabschluss, längstens bis zum Maßnahmebeginn, Kündigungsfrist höchstens 6 Wochen, erstmals zum Ende der ersten 3 Monate, sodann jeweils zum Ende der nächsten drei Monate. Bei Maßnahmen in Abschnitten von weniger als 3 Monaten Kündigung zum Ende eines jeden Abschnittes, bei Modulmaßnahmen; Angabe der vom Teilnehmer gebuchten Module, Hinweis auf <u>Ausgabe einer Teilnahmebescheinigung mit Angaben zum Inhalt, zeitlichem Umfang und Ziel der Maßnahme</u> , Dokumentation der Kommunikation der Rechte und Pflichten)	Nachweis Nr.
Wir führen derzeit keine Maßnahme im Auftrag der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters durch, bei denen eine vertragliche Vereinbarung mit den Teilnehmenden (TN) in der hier vorgesehenen Form getroffen wird. Bei der Maßnahme „ <b>Berufsein-stiegsbegleitung</b> “ steuern wir als Auftragnehmer zwar die Auswahl von TN in Zusammenarbeit mit Schule und der Fachberaterin der Agentur für Arbeit, aber die Zuweisung der	

<p>TN erfolgt durch die Agentur für Arbeit; insofern wird hier keine vertragliche Vereinbarung unsererseits getroffen.</p> <p>Mit den TN des Projekts „Sprungbrett“ (nicht im Auftrag der BA) wird ein Teilnahmevertrag geschlossen, der in einigen Punkten von den oben genannten Vertragsthemen abweicht; u.a. entstehen den TN hier keine Kosten, sondern sie bekommen eine (wenn auch geringe) Vergütung. Deren Modalitäten sind im Vertrag enthalten.</p>	
<p>5.2 Erstellen Sie eine Teilnahmebescheinigung mit Angaben zum Inhalt, zeitlichem Umfang und Ziel der Maßnahme.</p>	Nachweis Nr.
<p>Auch hier gilt das oben Gesagte. Für die TN im Bereich der Berufseinstiegsbegleitung ist unsererseits keine Teilnahmebescheinigung auszustellen.</p> <p>Im Projekt „Sprungbrett“ wird die Teilnahme bescheinigt, eine Musterbescheinigung ist beigefügt.</p>	17

**6. Zusätzlich für Träger, die Reha-Maßnahmen durchführen**

<p>6.1. Falls eine Zulassung nach dem SGB IX vorliegt, fügen Sie diese bitte den Unterlagen bei. Anderenfalls bearbeiten Sie bitte die nachstehenden Fragestellungen:</p>	Nachweis Nr.
<p>Es liegt keine Zulassung nach SGB IX vor.</p>	
<p>6.2 <u>Weisen Sie nach, dass das eingesetzte Personal über die erforderlichen Zusatzqualifikationen verfügt.</u></p>	Nachweis Nr.
<p>basa e.V. hat im Hochtaunuskreis bis 2006 sog. Förderlehrgänge im Auftrag der Arbeitsagentur durchgeführt (Förderlehrgänge F1 und F2, BvB-Reha). Aus dieser Zeit resultieren sie Erfahrungen in der Arbeit mit jungen Rehabilitanden. Unsere Mitarbeiter(innen) Herrmann, Merkle, Sauer und Sydow waren damals als Sozialpädagog(inn)en und Bildungsbegleiter in jenen Lehrgängen tätig und weisen die entsprechenden Erfahrungen auf.</p> <p>Die Kolleg(inn)en Oestreich und Kasburg schlossen 2009 erfolgreich eine Weiterbildung „Fachberater Arbeitsmarkt“ ab. Frau Oestreich hat darüber hinaus im Sinne der „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder“ 2 Fortbildungen absolviert ("Die Individuellen Potentiale nutzen! BvB und Ausbildung mit jungen Menschen mit Behinderungen" und "Rechtliche Grundlagen, Ansprüche, Instanzen und Verfahren in der beruflichen Rehabilitation Jugendlicher").</p>	
<p>6.3 <u>Weisen Sie nach, dass Sie ein barrierefreies Lern- und Arbeitsumfeld gewährleisten.</u></p>	Nachweis Nr.
<p>Barrierefreiheit wird als wesentliche Voraussetzung für die Wahrnehmung und Verwirklichung der Rechte behinderter Menschen gesehen. Dabei bezieht sich Barrierefreiheit nicht nur auf die räumliche Situation, sondern auf das Lernumfeld insgesamt: Das heißt, dass die jeweiligen individuellen Besonderheiten des oder der Einzelnen in den Blick genommen werden, seine bzw. ihre Stärken und Bedürfnisse besonders Berücksichtigung finden. Der weitaus größte Teil der jungen Menschen, die einem Förderlehrgang zugewiesen werden bzw. eine Förderschule ohne Abschluss verlassen, sind sogenannte Lernhilfeschüler(innen). Barrierefreiheit für lernbehinderte junge Menschen heißt deshalb, auf deren besondere Lebenslagen und Fähigkeiten einzugehen und eine angemessene Förderung zu gewährleisten. In unserer langjährigen Arbeit mit jungen Rehabilitanden sowohl in den Förderlehrgängen wie aktuell im Q+B-Projekt „Sprungbrett“ haben wir viele junge Menschen mit sehr unterschiedlichen Besonderheiten betreut und gefördert. Dabei waren wesentliche Elemente in der Förderung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eine genaue Anamnese der Stärken und Defizite der jungen Menschen</li> <li>• <b>die Einleitung einer möglichst passgenauen Förderung</b></li> <li>• <b>in kleinen Gruppen</b></li> </ul>	

- **Ansatz an den individuellen Stärken, vor allem auch im praktischen Bereich**
- **ein methodisch flexibles Eingehen auf die jeweiligen Förderbedürfnisse.**

**Wichtig ist dabei, auch in den Blick zu nehmen, dass diese jungen Menschen auch eine geringere Berufswahlkompetenz aufweisen. Sie sind meist weniger in der Lage, die Eingangsvoraussetzungen für bestimmte Berufsfelder einzuschätzen und haben häufig negative Erfahrungen gemacht, auf die sie mit Resignation reagieren. Hier gilt es, nicht nur an einer Stärkung der persönlichen Kompetenzen der Betroffenen zu arbeiten, sondern auch in der Kooperation mit Betrieben auf eine Sensibilisierung für die besondere Situation des/der jeweiligen Jugendlichen hinzuwirken.**

**Was die räumliche Barrierefreiheit angeht, verfügen sowohl die Bildungsstätte in Anspach wie unsere Räumlichkeiten in Friedrichsdorf durch Aufzugsanlagen über barrierefreie Zugänge. Die Bildungsstätte wurde behindertenfreundlich konzipiert, weshalb dort auch durch Rollstuhlfahrer nutzbare sanitäre Anlagen vorhanden sind.**

6.4 Stellen Sie insbesondere dar, mit welchen speziellen Lehr- und Lernmethoden die besonderen Bedürfnisse der Teilnehmenden berücksichtigt werden.

Nachweis  
Nr.

Von basa e.V. erreichte jugendliche Rehabilitanden (z.B. im Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekt „Sprungbrett“) weisen meist eine Lernbehinderung, ggf. in Kombination mit sozialen und psychischen Einschränkungen auf.

Lerninhalte und -methoden in der Arbeit mit dieser Zielgruppe müssen unseren Erfahrungen nach:

- die Freude am Lernen neu/wieder wecken
- erlebte Ängste abbauen
- an Ressourcen anknüpfen
- Überforderung vermeiden
- Verselbständigung und Mobilität fördern

Methodisch arbeiten wir im Sinne der Binnendifferenzierung. Jede(r) TN wird ganzheitlich im Sinne seiner individuellen Bedingungen gefördert. Zur auf die Zielgruppe angepassten Methodik gehört:

- Konzeption von Unterrichtseinheiten, die klein und überschaubar sind; erreichbare Teilziele werden individuell markiert
- Abstrakte Zusammenhänge werden möglichst anschaulich dargestellt
- Modellhaftes Lernen
- Narrative Techniken und gut fassliche „Eselsbrücken“
- Handlungsbezug durch multimediales Lernen, kreative und produktive Techniken sowie lebensweltbezogene Einbettung verstärkt die dauerhafte Merkfähigkeit
- Erlernen von Lerntechniken
- Spezielle Trainings zur Steigerung der Konzentration und Ausdauer
- Wertschätzende, positive Lernatmosphäre
- Entspannungs- und Bewegungsübungen, die Lernfähigkeit steigern und Blockaden abbauen

Die fachspezifischen Inhalte werden in homogenen Lerngruppen als Basis erworben. Stütz- und Förderangebote (ggf. auch Einzelunterricht) verstetigen Erlerntes. Die fachspezifischen Lerninhalte werden ergänzt durch solche, die die Persönlichkeitsentwicklung, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit und Mobilität/Verselbständigung erhöhen.

Diese Lerninhalte werden vermittelt z.B. über:



## ANFORDERUNGSPROFIL TRÄGER SGB III/AZAV

Hanseatische Zertifizierungsagentur  
Schellerdamm 18  
D-21079 Hamburg-Harburg

- Soziale Gruppenarbeit
- Erlebnispädagogische Angebote
- Anti-Aggressions-Trainings
- Einzelcoachings
- Mobilitätstrainings inklusive Arbeitserprobungen und frühzeitige Schnuppertage in Betrieben

Um den besonderen und individuell unterschiedlichen Voraussetzungen der TN gerecht zu werden, stellen wir einzelfallbezogen Kontakte zu Beratungsstellen und Therapieangeboten aus unserem Netzwerk her. Intensive aktivierende und kooperative Elternarbeit unterstützt weiterhin die Stabilisierung der TN.

Gemäß § 2 (1) AZAV erkläre ich mit meiner Unterschrift, dass gegen mich als Geschäftsführer keine Vorstrafen, keine anhängigen Strafverfahren, keine staatsanwaltliche Ermittlungsverfahren und keine Gewerbeunter-sagungen innerhalb der letzten fünf Jahre vorliegen.

Der Antragsteller erklärt, dass ihm nachfolgende Dokumente bekannt sind, er sie anerkennt und auch erfüllt:

1. §§ 178 ff SGB III
2. Verordnung über die Voraussetzungen und das Verfahren zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialge-setzbuch (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung – AZAV)
3. Die jeweils aktuellen Empfehlungen des Anerkennungsbeirats
4. Die jeweils aktuellen Feststellungen des Anerkennungsbeirats

Entsprechend § 181 (5) in Verbindung mit § 177 Absatz 4. SGB III sind Änderungen, die Auswirkung auf die Zertifizierung haben können, unverzüglich anzuzeigen. Gemäß § 5 (5) AZAV sind dies insbesondere solche, die die Standorte des Trägers, seine Fachbereiche und die Durchführung der Maßnahmen betreffen.

Mit Unterschrift wird versichert, dass alle Angaben der Wahrheit entsprechen. Weiterhin ist der Kundenorgani-sation bewusst, dass unwahre Angaben dazu führen können, dass die Zulassung widerrufen wird.

Neu-Anspach,

Ort

09.12.2012

Datum

Stempel des Bildungsträgers und Unterschrift des  
Bevollmächtigten (unter 0.1 und 0.2 Benannter)