

impulse

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

02.2017

7,50 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

„Das Leben verändert sich.“

Aus der Tagesstätte in den Sozialraum
und in die Betriebe

Das BTHG als Reform der beruflichen Teilhabe

Die Intention, die Neuregelung
und ihre Umsetzung

Schwerpunktthema

Übergänge

81

Editorial



Claus Sasse

Liebe Leserinnen und Leser

Der Begriff „Übergang“ wird in der deutschen Sprache für unterschiedliche Dinge benutzt. Er kann einen Veränderungsprozess beschreiben, er wird aber auch für inzwischen eher altmodische Dinge wie Bahnübergänge benutzt.

Ein ganz bestimmter Bahnübergang hatte in meiner Kindheit eine besondere Bedeutung. Er trennte das Wohnviertel, in dem ich aufgewachsen bin von der Einkaufsstrasse, in der zum Beispiel der Spielwarenfachhändler sein Geschäft hatte. Wenn ein Zug kam, musste ich dort warten und wenn ich es eilig hatte kamen meistens mehrere Züge so kurz hintereinander, dass die Schranken für eine längere Zeit nicht hochgekurbelt wurden. Für das manuelle Hoch- und Herunterkurbeln der Schranken war ein Schrankenwärter zuständig. Irgendwann brauchte er nicht mehr mit der Hand zu kurbeln und konnte das Öffnen und Schließen der Schranken durch Knopfdruck veranlassen. Dann verschwand auch der Schrankenwärter, weil irgendwo ein Hauptschrankenwärter mithilfe von Kameras alle Bahnübergänge eines längeren Streckenabschnitts kontrollieren und bedienen konnte. Inzwischen sind fast alle Bahnübergänge an dieser Bahnstrecke ersetzt worden durch Brücken und Unterführungen. Der Beruf des Schrankenwärters und mit ihm der Mensch, der für das sichere Passieren dieses Übergangsorts verantwortlich war, ist in einem Transformationsprozess einfach verschwunden.

Damit soll nicht einer nostalgischen Verklärung des Vergangenen das Wort geredet werden. Vielmehr sollte es in einer sich immer weiter verändernden Welt um die Gestaltung der Bedingungen und Prozesse und um die Reflexion der Ziele gehen, die mit diesen Prozessen verbunden sind. In diesem Sinne haben wir in dieser Ausgabe das Thema Übergänge und Transformationsprozesse zum Schwerpunkt gemacht. Sie finden Artikel, die sich damit auf verschiedenen Ebenen beschäftigen: Andreas Jürgens analysiert die Auswirkungen des BTHG im Bereich der beruflichen Teilhabe (ab Seite 6), Heinz Becker und Wibke Juterzenka beschreiben, vor welchen Herausforderungen Trägerorganisationen von Tagesförderstätten stehen, die sich auf den Weg in den Sozialraum begeben (ab Seite 12) und Philpp Greite, Peer-Experte bei der Hamburger Arbeitsassistenz, interviewt eine Dozentin, die einen beruflichen Weiterbildungskurs für unterstützte Arbeitnehmer_innen durchgeführt hat (ab Seite 22). Bei diesen und allen weiteren Artikeln geht es um die Gestaltung von Veränderungsprozessen und die Möglichkeiten, die in ihnen stecken.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!

Viele „wenn“ und „aber“:

Die Umsetzung des BTHG im Bereich berufliche Teilhabe.

06



POLITIK UND RECHT

- 06 Das BTHG als Reform der beruflichen Teilhabe
Intention, Neuregelung und Umsetzung
von **Dr. Andreas Jürgens**

SCHWERPUNKT

Übergänge

- 12 „Das Leben verändert sich.“
Neue Ziele für Tagesstätten
von **Heinz Becker und Wibke Juterczenka**
- 20 Berufsbegleitende Bildung für Menschen mit Behinderung
Interview mit Birgit Nickel (BAG UB)
von **Barbara Vieweg**
- 24 Entdeckungstour der individuellen Stärken
Bildungscoaching für Menschen mit psychischen Einschränkungen
von **Barbara Lux**

Herausfordernde Ziele:
Tagesstätten auf dem Weg in den Sozialraum und die Betriebe

12



Best Practice:
ACCESS Integrationsbegleitung bekommt Auszeichnung.

32

EASPD and EUSE
Employment for All Award
Winner

This certificate is awarded to:

ACCESS Integrationsbegleitung

*For contributions in the field of employment of
persons with disabilities with the programme:*

Supported employment and Career management



AUS DER PRAXIS

- 22 „Es ist schön, wenn Sachen vorangehen.“
Interview zu beruflicher
Qualifizierung
von **Philipp Greite**

BAG UB INTERN

- 32 **Auszeichnung für
ACCESS Integrations-
begleitung**
von **Kirsten Hohn und
Andrea Seeger**

SERVICE

- 35 **Meldungen**
- 35 **Impressum**

Das BTHG als Reform der beruflichen Teilhabe

Die Intention, die Neuregelung und ihre Umsetzung

Von Andreas Jürgens

I. Einführung

Der Beitrag soll aus Sicht der Praxis eines Leistungsträgers zu den voraussichtlichen Auswirkungen des neuen Bundesteilhabegesetzes (BTHG) auf die Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) Stellung nehmen.

Wichtige Daten im bundesweiten Vergleich zu den WfbM können dem jährlichen „Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe“¹ der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS) entnommen werden. Aktuelle Zahlen liegen derzeit für 2015 vor. Danach besuchten Ende 2015 bundesweit etwas mehr als 305.000 Personen eine WfbM oder eine Tagesförderstätte, das waren 1 % mehr als im Vorjahr. Im Arbeitsbereich einer WfbM waren etwas mehr als 270.000 Menschen beschäftigt. Im bundesweiten Schnitt waren 5,3 Leistungsberechtigte pro 1.000 Einwohner in einer WfbM, bei allerdings erheblichen Schwankungen zwischen 2,8 Leistungsberechtigten in Oberbayern und 8,4 Leistungsberechtigten in Mecklenburg-

Vorpommern. Die Quote der Werkstattbeschäftigung liegt in den ostdeutschen Flächenländern insgesamt am höchsten, in den Stadtstaaten am niedrigsten und in den westdeutschen Flächenländern dazwischen. In Hessen gibt es eine etwas unterdurchschnittliche Leistungsdichte von 4,4 Leistungsberechtigten pro 1.000 Einwohnern.

In Hessen gibt es derzeit 46 Träger von WfbM mit insgesamt 180 Betriebsstätten. Zum Stichtag 31.12.2016 gab es insgesamt 16.070 Menschen mit Behinderungen. Ein Platz kostete durchschnittlich knapp 13.000 Euro pro Jahr. 1.065 Menschen mit Behinderung waren auf betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen (BiB) beschäftigt (frühere Außenarbeitsplätze). Ein BiB kostete durchschnittlich etwas mehr als 6.700 Euro pro Jahr. Bei den Aufwendungen des überörtlichen Sozialhilfeträgers Landeswohlfahrtsverband Hessen (LWV Hessen) für die Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen waren die WfbM insgesamt der zweitgrößte Etatposten mit einem

Anteil von mehr als 20 %.

Die bundesweiten Zahlen zeigen, dass die Realität in den WfbM in erheblichem Maße von Faktoren beeinflusst werden, die regional erheblichen Unterschieden ausgesetzt sind. Erstmals wurde im BAGüS-Kennzahlenvergleich eine Relation zur Anzahl der Werkstattbeschäftigten mit der regionalen „Unterbeschäftigung“ untersucht, also der Anteil der Arbeitslosen, der prekären Beschäftigungen und der Teilzeitbeschäftigungen. Zwar kann man sehen, dass eine hohe Quote an „Unterbeschäftigung“ oft mit einer hohen Quote von Werkstattbeschäftigten korreliert, allerdings auch nicht durchgängig. Immerhin ist festzustellen, dass die Chancen für Menschen mit Behinderungen, statt einer Beschäftigung in einer WfbM auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unterzukommen, zum einen in wirtschaftlich starken Regionen einfacher ist und auch in den Stadtstaaten wegen der günstigeren Infrastruktur, den wirtschaftlichen Möglichkeiten und vielleicht auch einer größeren Offenheit

gegenüber Menschen mit Behinderungen größer sind.

Die Zahl der Menschen mit Behinderungen in den WfbM steigt bundesweit trotz sinkender Zugänge, weil keine Abgänge in entsprechender Größenordnung stattfinden. Das hängt mit dem schrittweise steigenden Renteneintrittsalter, der größeren Lebenserwartung von Menschen mit Behinderungen und damit auch der längeren Leistungsfähigkeit im Sinne einer WfbM zusammen. Die Menschen bleiben heute länger in einer WfbM, als zu früheren Zeiten. Das hat auch dazu geführt, dass in 2015 die Gruppe der 50- bis unter 60-Jährigen zum ersten Mal die größte Altersklasse (25,2 %) stellt. Insgesamt sind 31,2 % der Werkstattbeschäftigten 50 Jahre und älter. Mit fast drei Viertel ist die Gruppe der geistig behinderten Menschen weiterhin die größte Gruppe. Der Anteil der körperbehinderten Menschen ist mit rund 6 % nahezu unverändert. Die seelisch behinderten Menschen stellen einen Anteil von 19 %. In den letzten Jahren ist hier ein kontinuierlicher Anstieg festzustellen.

II. Änderungen durch das BTHG im Einzelnen

1. Unmittelbare Veränderungen im Recht der WfbM

Die unmittelbaren Veränderungen für die WfbM sind eher begrenzt. Es wird allerdings die Gefahr gesehen, dass Mehraufwendungen auf die Träger der Eingliederungshilfe zukommen, weil andere Träger versucht sein könnten, sich aus dem Leistungsgeschehen stärker zurückzuziehen.

Das betrifft zunächst den Berufsbildungsbereich. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im Eingangsbereich und im Berufsbildungsbereich wird bekanntlich von der Bundesagentur für Arbeit (BA) oder der Deutschen Rentenversicherung (DRV) gefördert, im Regelfall

für zwei Jahre im Berufsbildungsbereich. Nach der Neuregelung gilt: Sofern der Mensch mit Behinderung über eine erforderliche Leistungsfähigkeit verfügt, die er vorher durch eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworben hat, kann von den Leistungen im Berufsbildungsbereich abgesehen werden und eine Aufnahme direkt in den Arbeitsbereich erfolgen. Der Hauptanwendungsbereich dürfte nach Einschätzung bei den seelisch behinderten Menschen liegen, die oft schon eine Erwerbsbiographie hinter sich haben, wenn sie aufgrund ihrer Behinderung in eine WfbM wechseln müssen oder wollen.

Hier besteht die Sorge, dass zukünftig gerade Personen in Zuständigkeit der DRV, die ja schon eine gewisse Erwerbsbiographie aufzuweisen haben, von dieser vermehrt keine Leistungen im Berufsbildungsbereich erhalten werden und gleich die Aufnahme im Arbeitsbereich beantragt wird. Dies führt zu mehr Konfliktfällen und letztendlich auch zu einem höheren finanziellen Aufwand bei den Eingliederungshilfeträgern.

Die Sozialhilfeträger bzw. zukünftigen Träger der Eingliederungshilfe gehen davon aus, dass die Feststellung zur Kürzung oder gar Versagung der Leistungen im Berufsbildungsbereich im Rahmen des Teilhabeplanverfahrens nur von dem für die Leistungen im Arbeitsbereich zuständigen Eingliederungshilfeträger getroffen werden kann. Das wäre wichtig zur Aufrechterhaltung der gegenwärtigen Kostenträgerschaft in diesem Bereich.

Die zweite wichtige Änderung ist die Rolle des Fachausschusses. Dieser muss nach geltendem Recht über die Aufnahme in eine WfbM entscheiden bzw. eine Empfehlung abgeben. Er wird bei jeder WfbM gebildet und setzt sich aus Vertretern der BA, des zuständigen Sozialhilfeträgers und vor allem auch aus Vertretern der WfbM

zusammen. Im Gesetzgebungsverfahren wurde diskutiert, den Fachausschuss generell abzuschaffen. Dies wurde zwar mit dem BTHG nicht umgesetzt, aber es gibt eine bedeutsame Änderung: In die entsprechende Regelung der Werkstättenverordnung (WVO) wird folgender Absatz 1a in § 2 WVO zum 01.01.2018 eingefügt:

„Ein Tätigwerden des Fachausschusses unterbleibt, soweit ein Teilhabeplanverfahren nach den §§ 19 bis 23 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch durchgeführt wird.“

Dies führt auch zu neuen Verwaltungsabläufen und Abstimmungsnotwendigkeiten zwischen den betroffenen Rehabilitationsträgern, die das Teilhabeplanverfahren (ab 01.01.2018: §§ 19, 20, 21 SGB IX) durchzuführen haben.

Die Federführung für die Teilhabe am Arbeitsleben bei Aufnahme in das Eingangsverfahren und später in den Berufsbildungsbereich wird bei der BA bzw. der DRV liegen, so dass es von Interesse sein wird zu erfahren, wie sich diese die Umsetzung vorstellen, um zeitnah Entscheidungen treffen zu können. Das Teilhabeplanverfahren wird durchgeführt, wenn mehrere Rehabilitationsträger zusammenwirken müssen.

Besonders bedeutsam ist, dass eine Beteiligung der Leistungserbringer und damit der WfbM-Träger nur vorgesehen ist, wenn mit Zustimmung des Leistungsberechtigten eine Teilhabeplankonferenz stattfindet (ab 01.01.2018: § 20 Abs. 3 Satz 2 SGB IX).

„Auf Wunsch oder mit Zustimmung der Leistungsberechtigten können Rehabilitationsdienste, Rehabilitationseinrichtungen und Jobcenter sowie sonstige beteiligte Leistungserbringer an der Teilhabeplankonferenz teilnehmen.“

Diese Regelung ist die einzige Möglichkeit der unmittelbaren Beteiligung für die Leistungserbringer. Es ist zu befürchten, dass mit der Neuregelung die Expertise der

WfbM, die im Fachausschuss regelhaft eingebracht worden ist, eher zurückgedrängt werden wird. Denn auf eine Teilhabekonferenz kann auch verzichtet werden, dann haben die WfbM-Träger gar keine unmittelbare Mitwirkungsmöglichkeit. An sich wäre es umgekehrt sinnvoll gewesen: Im Teilhabeplanverfahren müsste die Empfehlung des Fachausschusses zu berücksichtigen sein. Wie sich hier die Praxis entwickeln wird, bleibt abzuwarten.

Die dritte bedeutsame Veränderung betrifft die Mittagsverpflegung in den WfbM. Die Kosten hierfür werden künftig nicht mehr Bestandteil der Werkstattvergütung durch den Eingliederungshilfeträger sein, sondern als Mehrbedarf bei der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung anerkannt. Ursprünglich sollte diese Änderung bereits zum 01.01.2017 in Kraft treten. Kurz vor Ende des Gesetzgebungsverfahrens wurde das Inkrafttreten auf 2020 verschoben. Die Herauslösung der Mittagsverpflegung aus der Eingliederungshilfe entspricht dem künftigen Grundsatz, dass von der Eingliederungshilfe nur die Fachleistungen übernommen werden aber nicht mehr die unterhaltssichernden Leistungen. Die umfassendsten Änderungen in diesem Zusammenhang kommen übrigens auf die Träger stationärer Einrichtungen zu. Künftig werden die WfbM also den Kostenbeitrag für die Mittagsverpflegung von den Leistungsberechtigten direkt oder vom jeweiligen Träger der Grundsicherung einfordern müssen, soweit Grundsicherung geleistet wird. Dies dürfte den Aufwand bei den Trägern erhöhen. Hieraus resultierende Kostensteigerungen können allerdings nicht auf die Eingliederungshilfeträger abgewälzt werden, weil es sich ja gerade nicht mehr um eine Leistung der Eingliederungshilfe handelt.

Neben den Veränderungen, die das Recht der WfbM unmittelbar betreffen, gibt es Veränderungen im Gesamtgefüge des Teilhaberechts, die die WfbM mögli-

cherweise noch stärker mittelbar betreffen werden als die unmittelbaren Veränderungen. Insgesamt verfolgt das BTHG die Zielsetzung, möglichst vielen Menschen mit Behinderungen den Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ebnen und insbesondere Alternativen zu den WfbM zu fördern.

2. Andere Leistungserbringer

Zu den Neuregelungen durch das BTHG gehört auch die Einführung der Möglichkeit, Leistungen des Berufsbildungsbereichs oder des Arbeitsbereichs künftig auch bei anderen Leistungsanbietern (ab 01.01.2018: § 60 SGB IX) in Anspruch zu nehmen.² Diese Leistungsanbieter brauchen keine förmliche Anerkennung, haben keine Mindestplatzzahl einzuhalten, können ihr Angebot auf einzelne Leistun-

tenversicherung wie in WfbM. Es werden also Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 80 % der Bezugsgröße gezahlt.

„Andere Leistungsanbieter“ ist ein weit gefasster Begriff. Er umfasst nach subjektivem Verständnis gemeinnützige Träger ebenso wie kirchliche oder kommunale Träger, privatrechtliche Unternehmen oder Einzelpersonen. In Hessen gibt es inzwischen von gemeinnützigen Trägern Anfragen, die Interesse an einem solchen Angebot haben. Einer davon ist zugleich Träger einer WfbM. Auf den ersten Blick ist es erstaunlich, wenn ein WfbM-Träger plötzlich als „anderer Leistungsanbieter“ auftritt. Sicherlich hatte der Gesetzgeber eher an Träger gedacht, die bisher keine WfbM betreiben. Aber nur aus diesem Grunde wird man einen Träger nicht abweisen können.

Zu den Neuregelungen durch das BTHG gehört auch die Einführung der Möglichkeit, Leistungen des Berufsbildungsbereichs oder des Arbeitsbereichs künftig auch bei anderen Leistungsanbietern in Anspruch zu nehmen.

gen beschränken und haben im Gegensatz zu den WfbM keine Aufnahmepflicht. Den Werkstattträtern und der Frauenbeauftragten vergleichbare Vertretungen sind ab fünf Wahlberechtigten bzw. ab fünf wahlberechtigten Frauen einzurichten (ab 01.01.2018: § 60 Abs. 2 SGB IX). Hier können von anderen Leistungsanbietern Menschen mit Behinderungen zu den rechtlichen Regeln der WfbM qualifiziert oder beschäftigt werden. Die Beschäftigten stehen wie in der WfbM nicht in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis, haben keinen Anspruch auf Mindestlohn, erhalten dafür aber die günstige Absicherung in der Ren-

Nach dem Gesetz ist der Leistungsträger nicht verpflichtet, Leistungen durch andere Leistungsanbieter zu ermöglichen (ab 01.01.2018: § 60 Abs. 3 SGB IX). Es muss also nicht aktiv darauf hingewirkt werden, dass solche Angebote entstehen. Auch ein „anderer Leistungsanbieter“ kann seine Leistungen nur mit Kostenübernahme durch den Leistungsträger erbringen, wenn er eine Leistungs- und Vergütungsvereinbarung abgeschlossen hat. Diese Vereinbarungen müssen den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Leistungsfähigkeit entsprechen und dürfen das Maß des Notwendigen nicht überschrei-

ten. Sie dürfen zudem nur mit geeigneten Leistungsanbietern abgeschlossen werden. Geeignet ist ein externer Leistungserbringer, der die Leistungen wirtschaftlich und sparsam erbringen kann. Die Leistungen, die von anderen Leistungsanbietern als Alternative zur WfbM zu erbringen sind, ergeben sich zudem aus § 60 SGB IX (ab 01.01.2018). Dort können die Leistungen nach § 57 SGB IX (ab 01.01.2018) – das betrifft das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der WfbM – sowie nach § 58 SGB IX (ab 01.01.2018) – hierin ist der Arbeitsbereich der WfbM geregelt – von dem anderen Leistungsanbieter erbracht werden, wobei er sich auch auf einen Bereich beschränken kann. Diese müssen also in der Lage sein, vergleichbare Leistungen anzubieten.

Für den Arbeitsbereich – vermutlich wird hier der Hauptanwendungsfall für einen anderen Leistungsanbieter liegen – sind folgende Aufgaben gesetzlich festgelegt:

1. die Aufnahme, Ausübung und Sicherung einer der Eignung und Neigung des Menschen mit Behinderungen entsprechenden Beschäftigung,

2. die Teilnahme an arbeitsbegleitenden Maßnahmen zur Erhaltung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit sowie

3. die Förderung des Übergangs geeigneter Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen (ab 01.01.2018: § 58 Abs. 2 SGB IX).

Beim Abschluss einer Leistungs- und Vergütungsvereinbarung wird darauf zu achten sein, dass der andere Leistungsanbieter diese Möglichkeiten gewährleisten kann. Insbesondere soll vermieden werden, dass Menschen, die ansonsten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten hätten, künftig von findigen Arbeitgebern zu den minderen Bedingungen der WfbM beschäftigt werden, aber die gleichen Ar-

beiten erledigt werden. Sinn der Einführung anderer Leistungsanbieter ist es ja nicht, mehr prekäre Beschäftigung zu schaffen, sondern den betroffenen Menschen entsprechende Möglichkeiten außerhalb der Institution WfbM zur Verfügung zu stellen.

Fazit: Mangels konkreter Erfahrungen in der Praxis kann man derzeit nicht wirklich vorhersagen, welche Auswirkungen diese neue Regelung auf die WfbM haben wird.

3. Auswirkungen: Budget für Arbeit

Neu eingeführt wird das Budget für Arbeit (ab 01.01.2018: § 61 SGB IX).³ Ähnliches gab es vorher schon in einigen Bundesländern⁴. In Hessen wurde bisher ein anderer Weg gewählt. Es wurde die Einrichtung der Fachkräfte für berufliche Integration in jeder WfbM finanziert. Die Einrichtung von betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen wurde besonders vorangetrieben und schließlich aus Mitteln der Ausgleichsabgabe zusammen mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration das Sonderprogramm „Hessisches Perspektivprogramm zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen schwerbehinderter Menschen“ (HEPAS) ins Leben gerufen. Dabei werden Arbeitgeber, die schwerbehinderte Personen in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis einstellen, mit Prämien gefördert. Zugleich stehen ihnen die allgemeinen Fördermaßnahmen des Integrationsamtes zur Verfügung. Es konnte festgestellt werden, dass in Hessen annähernd so viele Menschen mit Behinderungen, die ansonsten in einer WfbM untergekommen wären, in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gebracht werden konnten, wie in den Ländern mit Budget für Arbeit. Nachdem das Gesetz nunmehr ein Budget für Arbeit vorschreibt, wird es selbstverständlich ab 2018 auch in Hessen umgesetzt werden.

Das Gesetz sieht das Budget für Arbeit als Lohnkostenzuschuss für den Arbeitge-

ber vor, beschränkt auf maximal 75 % des gezahlten Arbeitsentgelts, also des Arbeitnehmerbruttos. Die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sind vom Arbeitgeber zu tragen, wobei keine Beiträge zur BA anfallen. Mit dieser Ausnahme richten sich die Beiträge zur Sozialversicherung nach den allgemeinen, für alle Arbeitnehmer geltenden Vorschriften. Der Lohnkostenzuschuss ist beschränkt auf höchstens 40 % der monatlichen Bezugsgröße. Das ist das Durchschnittsentgelt aller rentenversicherten Personen im vorvergangenen Kalenderjahr. Die Bezugsgröße wird jährlich neu festgesetzt. Das ist die gute Nachricht: Durch die Koppelung an die Bezugsgröße ist der Höchstbetrag dynamisiert und wird jährlich angepasst.

Das Budget für Arbeit ist dafür gedacht, den betroffenen Menschen eine Alternative zur Werkstatt zu bieten. Die Leistung setzt ein, wenn von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung abgeschlossen wird. Die Unterschiede zur Werkstattbeschäftigung sind klar: Hier ein Arbeitsverhältnis, dort das Rechtsverhältnis besonderer Art, wie in der WfbM vorgesehen; hier eine Sozialversicherung nach den üblichen Bedingungen, dort die rentenrechtliche Besserstellung durch die Beitragszahlung in Höhe von 80 % der Bezugsgröße mit einer Erwerbsminderungsrente nach 20 Jahren.

Man kann auch sagen, und das ist vielleicht die schlechte Nachricht: Wer das Budget für Arbeit in Anspruch nimmt, hat ein deutlich höheres Einkommen als in der WfbM, aber im Alter eine deutlich niedrigere Rente. Die einen müssen voraussichtlich während ihrer aktiven Zeit auf ergänzende Grundsicherung zurückgreifen, die anderen im Alter.

Anders war es aber auch nicht zu regeln. Es wäre, auch im Sinne der Inklusion, nicht nachvollziehbar, wenn die zu den gleichen

Bedingungen wie ihre nichtbehinderten Arbeitskollegen beschäftigten Menschen mit Behinderungen im Ergebnis deutlich höhere Renten hätten. Deshalb war die im Vorfeld gelegentlich erhobene Forderung, die rentenrechtlichen Regelungen in den WfbM auf die Beschäftigten mit Budget für Arbeit zu übertragen, nicht realitätstauglich. Andererseits war auch die Regelung in den WfbM tabu für den Gesetzgeber, obwohl sie zu Zeiten eingeführt wurde, als die Lebenserwartung der meisten geistig behinderten Menschen deutlich niedriger lag, als sie heute – zum Glück – liegt.

Der Erfolg des Budgets für Arbeit wird sich also an zwei Fragen entscheiden:

1. Wird der Lohnkostenzuschuss von den Arbeitgebern als hinreichend akzeptiert, um die Beschäftigung von Personen, die eigentlich als erwerbsunfähig gelten, zu wagen? Bei dieser Frage ist erfahrungsgemäß der Betrag an sich nur ein Aspekt von vielen. Die bisher schon notwendige Überzeugungsarbeit, das Engagement des Arbeitgebers, seine Erfahrungen mit der Beschäftigung anderer Menschen mit Behinderungen – in seinem Betrieb oder in anderen, von denen er gehört hat – sind mindestens genauso wichtig. Jedenfalls kann künftig dem Arbeitgeber ein dauerhafter Lohnkostenzuschuss angeboten werden, was bisher nicht möglich war. Die für Arbeitgeber immer wichtige Frage der Wirtschaftlichkeit ihrer Entscheidungen kann natürlich durch den Zuschuss die Abwägung in die gewünschte Richtung bringen.

2. Ist diese Variante für die betroffenen Menschen mit Behinderungen und ihr familiäres Umfeld hinreichend attraktiv, um als Alternative zur Beschäftigung in der WfbM gewählt zu werden? Auch dabei wird die Frage der unterschiedlichen wirtschaftlichen Auswirkungen nur ein Aspekt unter vielen sein. Die Frage der Gleichstellung durch Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, die Akzeptanz durch

Arbeitgeber und Kollegen, die Stärkung von Eigenständigkeit und Selbstbewusstsein werden mindestens genauso wichtig sein. Menschen, die bereits längere Zeit in einer WfbM arbeiten und schon entsprechende Rentenanwartschaften erworben haben, werden natürlich abwägen müssen, wie wichtig ihnen der höhere und vorzeitige Rentenbezug ist. Immerhin ist durch die Rückkehrmöglichkeit (ab 01.01.2018: § 220 Abs. 3 SGB IX) sichergestellt, dass der Weg ins Budget für Arbeit keine Einbahnstraße sein muss und die erreichten Anwartschaften bleiben erhalten.

III. Fazit

Es gibt in der praktischen Umsetzung noch viele „Wenn“ und „Aber“. Neben allen anderen Unklarheiten gibt es in Hessen noch eine Spezialität: Die Diskussion über die Auflösung des LWV Hessen und die Übertragung der Eingliederungshilfe auf die Kreise und kreisfreien Städte ist wieder voll entbrannt. In einem Papier aus der Geschäftsstelle des Hessischen Städtetages wird dies – teilweise mit merkwürdiger Begründung – offensiv gefordert. Diese Position zieht in der politischen Diskussion durchaus weitere Kreise. Das würde bedeuten, die WfbM, die anderen Leistungsanbieter und die Interessenten für ein Budget für Arbeit hätten es nicht mehr mit einem überörtlichen Träger zu tun, sondern mit insgesamt 26 Gebietskörperschaften. Die Einheitlichkeit der Leistungsgewährung wäre dahin, der Aufwand für alle Beteiligten würde deutlich steigen. Bei aller inhaltlich notwendigen Debatte über die Umsetzung des BTHG genießt doch die Zuständigkeitsfrage derzeit absolute Priorität. Aus anderen Bundesländern wird berichtet, dass die Tendenz eher in Richtung Stärkung der überörtlichen Träger geht. Es wäre ein deutlicher Rückschritt in der Eingliederungshilfe in Hessen, wenn stattdessen eine Zersplitterung des Leistungsgeschehens tatsächlich umgesetzt würde.

Dieser Beitrag wurde unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D26-2017 in der Kategorie D: Konzepte und Politik veröffentlicht.

Dr. Andreas Jürgens ist promovierter Jurist und war Richter und Mitglied des Hessischen Landtags. Seit dem 1. Mai 2012 ist er Erster Beigeordneter des Landeswohlfahrtsverbandes Hessen.



Kontakt und nähere Informationen

Landeswohlfahrtsverband Hessen
Ständeplatz 6 - 10, 34117 Kassel
Telefon 0561 - 1004 2225
Mail: AndreasDr.Juergens@lww-hessen.de

FUSSNOTEN

1. Abrufbar unter <http://www.lwl.org/spur-download/bag/kennzahlenbericht2015.pdf>.
2. Vgl. auch Schartmann: Alternativen zur Werkstatt für behinderte Menschen im Lichte des Bundesteilhabegesetzes – was kommt auf die Träger der Eingliederungshilfe zu?; Beitrag D56-2016 unter www.reha-recht.de.
3. Vgl. auch Nebe/Schimank: Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz; Teil 1: Darstellung der Entwicklung und kritische Betrachtung bis zur Befassung im Bundesrat; Beitrag D47-2016 unter www.reha-recht.de; Schimank: Das Budget für Arbeit im Bundesteilhabegesetz – Teil 2: Öffentliche Anhörung und abschließende Beratung im Ausschuss für Arbeit und Soziales sowie 2. und 3. Lesung im Bundestag; Beitrag D60-2016 unter www.reha-recht.de; Nachtschatt/Falk: Tagungsbericht 6. Deutscher Sozialgerichtstag am 17./18.11.2016 in Potsdam – Teil 2; Beitrag D10-2017 unter www.reha-recht.de; Nebe/Waldenburger: Überlegungen zu einem Budget für Arbeit (BfA); Beitrag D26-2014 unter www.reha-recht.de.
4. Rheinland-Pfalz, Niedersachsen, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg.

Anzeige

Materialien der BAG UB



Arbeitshilfe Organisationsentwicklung

BLESINGER, Berit (2014):
 „Inklusion und berufliche Bildung kooperativ gestalten!“ Leitlinien und Handlungsansätze zur Organisationsentwicklung für Leitungs- und Fachkräfte
 8,00 €



Qualitätskriterien Berufspraktika

HOHN, Kirsten (2014):
 Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Berufspraktika. Handlungsleitfaden für Fachkräfte der beruflichen Integrationsarbeit
 5,00 €

Themenhefte Unterstützte Beschäftigung



Themenheft 1
 WIERSCH, Johanna (2014):
 „Alle an Bord!“ Gespräche führen im Kontext der Unterstützten Beschäftigung.
 Einzelheft: 8,00 €
 Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 2
 SIEVERS, Ulla / KREMEIKE, Karin (2014):
 „Hier stehe ich im Mittelpunkt!“ Personen-zentriertes Denken und Handeln in der Unterstützten Beschäftigung.
 Einzelheft: 8,00 €
 Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 3
 FRÜCHTEL, Frank (2014):
 „Raum ist Beziehung“. Sozialraumorientierung und Unterstützte Beschäftigung
 Einzelheft: 8,00 €
 Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 4
 MÜLLER, Susanne (2014):
 „Vielfalt wahrnehmen und anerkennen“. Migration und Unterstützte Beschäftigung
 Einzelheft: 8,00 €
 Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 5
 AGRICOLA, Jörg (2014):
 „Bildung inklusive“. Projekttagsgestaltung in der Unterstützten Beschäftigung
 Einzelheft: 8,00 €
 Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €

Bestellungen online unter: www.bag-ub.de/materialbestellung
 Der Versand erfolgt gegen Rechnung zuzüglich Porto und Verpackung.

Oder als kostenloser Download:

Die Broschüre Qualitätskriterien Berufspraktika und weitere kostlose Broschüren finden Sie unter: <http://www.bag-ub.de/publikationen>
 Die Themenhefte sowie die Arbeitshilfe Organisationsentwicklung sind im Fachinformationspool Unterstützte Beschäftigung verfügbar unter: www.bag-ub.de/ub/fip

„Das Leben verändert sich.“

Aus der Tagesstätte in den Sozialraum und in die Betriebe: Neue Ziele und Herausforderungen für die Organisation

Von Heinz Becker und Wibke Juterczenka

„Arbeit“ für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf? Und das auch noch als individuelles Angebot - in Betrieben, im Sozialraum? Das ist für viele nach wie vor schwer vorstellbar. In jedem Fall bedarf es neuer Ideen, Methoden und Konzepte. Den Schwerpunkt legen die Autoren auf die Frage, welche neuen Ziele, Aufgaben und Herausforderungen hier auf die Leistungsanbieter zukommen. Die Entwicklung neuer Teilhabeangebote außerhalb der Einrichtung wirft viele Fragen der Organisationsentwicklung auf.

1. Teilhabe am Arbeitsleben für alle Menschen mit Behinderung
Einrichtungen für Menschen, die nicht die Werkstatt für behinderte Menschen nutzen

dürfen, weil ihnen diagnostiziert wird, dass sie nicht in der Lage seien „ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeit“ zu leisten, gibt es unter unterschiedlichen Bezeichnungen und Trägerstrukturen. Eine verbindliche Vorgabe, was dort zu geschehen hat, gibt es nicht. Vielfach verliert sich „Teilhabe“ in einer „Beruhigungs- und Beglückungspädagogik“ zwischen Bällchenbad, Wasserklangbett und Klangschalenthherapie (Rödler 1993, 61).

Immer häufiger jedoch sehen einzelne Tagesstätten und Fördergruppen ihre Aufgabe auch darin, Teilhabe am Arbeitsleben zu organisieren. „Das Leben von Menschen mit schweren Behinderungen verändert sich grundlegend, wenn sie nicht nur eine Tages- oder Förderstätte besuchen, sondern wenn sie auch zur Arbeit gehen.“ (Kistner, Hein 2013, 80) Neben dieser Erkenntnis aus der Perspektive der Person gibt es auch gute Gründe aus der Perspek-

tive der Institution. Es geht um die Existenz von Tagesstätten und darum, dort „inhaltlich begründet das zweite Milieu für diesen Personenkreis sichern zu können.“ (Terfloth 2014, 6)

Auch die Tagesstätten des Arbeiter-Samariter-Bundes (ASB) Bremen und von Leben mit Behinderung (LmBH) Hamburg haben seit über 20 Jahren die Teilhabe am Arbeitsleben als konzeptionellen Schwerpunkt, bis vor einigen Jahren allerdings nur mit internen Arbeitsangeboten. Unter dem Motto „Auf Achse“ (LmBH) und „bei der Arbeit“ (ASB) werden seitdem Kontakte in die „wirkliche“ Arbeitswelt gesucht. Inklusion und Teilhabe realisieren sich nicht in Sondereinrichtungen, wo Menschen mit Behinderung zwar ein arbeitsweltbezogenes Angebot erhalten, aber weiter unter sich bleiben, sondern im Gemeinwesen, im Sozialraum. Diese Erkenntnis führte zu einer veränderten Praxis in den beiden



Foto: LmBHH

Einrichtungen (vgl. Becker 2015 und 2016, Grottemeyer 2015, Juterczenka 2013 und 2014).

Zwei erste Praxisbeispiele:

„Auf Achse“ in der Sozialbehörde:

Am 25. März 2013 starteten wir, die „Auf Achse-Gruppe“, zu Beginn bestehend aus zwei Beschäftigten und zwei Fachkräften mit dem Eindecken des Tisches für die Dienstbesprechung des Sozialsenators in der Sozialbehörde, 10. Stock.

Entstanden ist das Arbeitsangebot aufgrund eines Gesprächs mit dem damaligen Sozialsenator Detlef Scheele anlässlich einer Veranstaltung zum Thema „Auf Achse“, die in der Geschäftsstelle von Leben mit Behinderung Hamburg stattfand.

Unsere wichtigste Aufgabe war und ist es auch jetzt noch, den Tisch für die Senatorenrunde für 16 bis 18 Personen zu decken. Neben dem benötigten Geschirr lassen wir uns immer passende Dekoratio-

nen je nach Jahreszeit und Anlass einfallen (Fasching, Ostern, Sommer etc.).

Den Blumenschmuck für die Tische spendet wöchentlich ein Blumenladen, ein weiterer Kooperationspartner der Tagesstätte. So sehen die Tische, seit wir dort jeden Dienstag eindecken, viel schöner aus, wie uns die Mitarbeiter/innen der Behörde immer wieder bestätigen. Das Ein- und Ausräumen der Spülmaschine gehört auch zu unserer Aufgabe.

Mittlerweile sind wir mit vier bis fünf Beschäftigten, einer Fachkraft und einer Ehrenamtlichen in der Sozialbehörde, da wir jetzt noch viel mehr zu tun haben.

Unsere Aufgaben bestehen neben dem Tischdecken unter anderem auch aus einem Postdienst. Herr R. fährt mit dem Aufzug, stolz und voller Selbstvertrauen alleine, den Generalschlüssel fest in der Hand, in den 5. Stock. Er bringt gestapelt auf dem Etagenwagen mit Zeitschriften gefüllte Behälter in die Poststelle.

Wir lochen Akten, die wir zu Anfang von einem Mitarbeiter übergeben bekamen, heute holen wir uns diese, in Absprache mit dem Mitarbeiter der Behörde, selbstständig aus dem „Ablagebüro“. Wir haben sogar ein eigenes Büro für diese Tätigkeit.

Wir vernichten Akten und bekommen diese von einem weiteren Mitarbeiter ausgehändigt. Sollte dieser nicht an seinem Platz sein, dürfen wir selbstverständlich in sein Büro gehen um die zu bearbeiteten Akten zu holen. Diese sind für uns mit einem gelben Symbol gekennzeichnet. Wir nehmen die Akten „auseinander“ und trennen Heftklammern und Papier. Das Papier entsorgen wir in die Metalldatenschutzboxen, die geleerten Aktendeckel bringen wir zurück ins Büro.

Jeden ersten Dienstag im Monat verkaufen wir den am Montag in der Tagesstätte gebackenen Kuchen in der Sozialbehörde. Die Mitarbeiter der Behörde nehmen dies



Foto: Axel Nordmeier

sehr gerne an, wir alle nutzen das Treffen für einen Klön- schnack.

Wir, das Auf Achse Team, freuen uns, dass wir dort arbeiten können und wissen, dass die Mitarbeiter/innen der Behörde nicht mehr auf uns verzichten möchten. Sie sagen uns, dass sie dankbar sind für unser perfektes, zuverlässiges Arbeiten.

Und eine Mitarbeiterin der Behörde meint auch stellvertretend für die Kolleginnen und Kollegen: „Wir freuen uns immer auf die Auf Achse Gruppe, denn Dienstags herrscht eine andere Stimmung auf dem Flur, es ist dann nicht so still und vor allem irgendwie menschlicher und nicht so behördig“

„Bei der Arbeit“ in der Friedhofsgärtnerei:
Ich arbeite seit 5 Jahren in der Friedhofs-

gärtnerei in Bremen. Anfänglich habe ich meine Arbeitsaufträge von der Floristin Anja Sch. erhalten. Sie hat mir erklärt was ich arbeiten soll: Paletten sortieren, Blumentöpfe sortieren und manche auch entsorgen. Im Laufe der Zeit kannte ich alle Mitarbeiterinnen und sie haben mir Arbeit gegeben, wenn Anja nicht da war.

Im Sommer habe ich die verwelkten Blüten und Blätter von den Sommerpflanzen abgeknipst. Zu Weihnachten war viel zu sortieren. Ich habe Dekosachen nach Kugeln, Zapfen, Naturstoffen und Farben sortiert. Das hat immer besonders viel Spaß gemacht. Ich habe gelernt, bei Schnittblumen die unteren Blätter abzustreifen. Es waren in dieser Zeit viele schöne Aufgaben.

Maryon A. (aufgeschrieben von Dörte Länger-Schwarz)

Diese veränderte Praxis führt zu Veränderungen auf verschiedenen Ebenen. Das „SONI-Schema“ der Sozialraumorientierung zeigt die vier Handlungsfelder auf: das Individuum, das Netzwerk, die Organisation und die Sozialstruktur (vgl. Früchtel 2014).

Hier soll der Frage nachgegangen werden, welche Anforderungen das Angebot arbeitsweltbezogener Teilhabe an Organisationen stellt, welche Veränderungen es bewirkt und erfordert.

Bei der Betrachtung ergeben sich diverse weitere konkrete Fragen, die nicht im Sinne eines feststehenden Maßnahmenkatalogs oder Konzeptes beantwortet werden können. Die konkrete Ausgestaltung muss vor Ort je nach den dortigen Bedingungen gelöst werden.

Wichtig ist jedoch, diese Themen zu beachten und sich zu fragen, wie die Herausforderungen jeweils beantwortet werden können.

2. Die pädagogischen Mitarbeiter

Personalentwicklung ist eine zentrale Anforderung in der Organisationsentwicklung. Der Kern der Arbeit in Tagesstätten ist Beziehungsarbeit, die eine persönliche Identifikation mit den Zielen erfordert. Wesentlich ist deshalb eine Bewusstseins- und Haltungsneubildung. Die Rolle und Handlungsfelder für die begleitenden Fachkräfte verändern sich bei der Umsetzung externer Teilhabeangebote. Personenzentrierung und Sozialraumorientierung müssen als Leitwerte bzw. –konzepte nicht nur im Leitbild auf der Homepage, sondern in der täglichen Praxis etabliert werden (Becker 2015a). Das ist keineswegs selbstverständlich. Der alte Gedanke, dass Menschen mit Behinderung sich am besten in einem speziell für sie geschaffenen Milieu abseits der relevanten gesellschaftlichen Strukturen unter ihresgleichen entwickeln ist weit verbreitet und tief in Aus- und Haltungsbildungen verankert.

Neue Aufgaben und erhebliche Herausforderungen kommen auf die Fachkräfte zu. Die Unterstützung und Begleitung „draußen“ unterscheidet sich von der in der Einrichtung und von den klassischen Lerninhalten in heilpädagogischen Ausbildungen. Die Rolle der Fachkräfte verändert sich. Sie arbeiten öffentlich und haben Vorbildfunktion. Sie müssen angemessene Arbeitsprozesse in betrieblichen Abläufen erkennen und strukturieren. Neben der Unterstützung der Menschen mit Behinderung bekommen sie eine „Sandwich-Funktion“ zwischen Beschäftigtem und Arbeit-Geber. Fachkräfte werden „Mittler“ und Übersetzer, müssen flexibler sein und mit Störungen umgehen, die in der Einrichtung nicht vorkommen oder andere Lösungsroutinen erfordern. Sie sind gefragt, Gepflogenheiten des Betriebes aufzugreifen, zwischen Beschäftigtem und Betriebsangehörigen zu vermitteln und ein Bewusstsein für die Bedeutung der Öffentlichkeitsarbeit bzw. der Arbeit in der Öffentlichkeit zu entwickeln. Sie müssen einschätzen, wie weit sie selber mitarbeiten und mit anderen Um-

Organisationen stehen vor der Frage, welche Unterstützung Fachkräfte brauchen, um diesen neuen Anforderungen gerecht zu werden. Wer qualifiziert die Fachkräfte, wo geschieht dies? Welche konkreten Qualifikationsinhalte lassen sich aus der eigenen Praxis ableiten? Während des Projekts entwickelte Leben mit Behinderung eine 1,5-tägige Fortbildung, die den pädagogischen Mitarbeitern Handwerkszeug vermittelt, um Arbeitsangebote außerhalb der Tagesstätten erfolgreich umsetzen zu können. Dabei geht es

sowohl um die Akquise von geeigneten Kooperationspartnern als auch um die Entwicklung der Tätigkeiten und Kontakte vor Ort und die Veränderung der eigenen Rolle in diesem Zusammenhang. Auch die Pflege der Kooperationen, damit diese verlässlich und langfristig Bestand haben gehört dazu. Inzwischen findet die Fortbildung immer in den Räumlichkeiten eines Auftraggebers statt. So kann dieser punktuell in die Fortbildung eingeladen werden und den Teilnehmern aus seiner Perspektive von der Kooperation erzählen.

gehensweisen umgehen. Um fallunspezifische Netzwerkarbeit entwickeln zu können, haben Fachkräfte zukünftig auch die Aufgabe, sich im Sozialraum ihrer Einrichtung auszukennen.

In den Teams der Einrichtung wird es unterschiedliche Entwicklungen geben. Einige Fachkräfte werden die neuen Anforderungen als Herausforderungen annehmen und sogar mit viel Freude umsetzen, andere bleiben in alten Denkmustern verhaftet. Personalentwicklung bedeutet hier, sich damit auseinanderzusetzen, wie weit es möglich ist, das eine zu fördern und das andere zu ändern.

Bei der Veränderung von Teamstrukturen, gewohnten Abläufen und Zuständigkeiten sind eine Prozessbegleitung (z.B. durch Fachberatung, Supervision) und Formate zum Austausch der Fachkräfte untereinander sinnvoll.

3. Personaleinsatz

Arbeitsweltbezogene Teilhabeangebote im Sozialraum ergeben sich nicht immer genau zu den tradierten Öffnungszeiten der Tagesstätte. Auch gehört zum Anspruch, person(en)zentrierte Angebote zu machen, eventuell die Berücksichtigung eines anderen Tagesrhythmus und individueller Wünsche der Person. Bei zunehmend individuelleren Angeboten wird der Personaleinsatz flexibler. Das bedeutet, dass Dienstpläne komplizierter werden und Dienste auch zu ungünstigen Zeiten vorkommen. Eine weitere Herausforderung ist das Sicherstellen eines regelmäßigen

Austauschs der Mitarbeiter/innen untereinander, da sie nicht wie bisher zu jeder Zeit im Nachbarraum eine/n Kollegen/in aufsuchen können.

4. Arbeitsweltbezogene Teilhabeangebote als Leitungsaufgabe und –(Organisations)verantwortung

Die Entscheidung, arbeitsweltbezogene Teilhabeangebote zu machen, sollte als Grundsatzentscheidung der Organisation fallen. Damit muss die Neuausrichtung der Teilhabeangebote Richtung Sozialraum von der Leitungsebene getragen und entsprechende Schritte unterstützt werden.

Neue Angebote und Anforderungen müssen den Fachkräften vermittelt werden. Leitungskräfte haben auch hier eine Vorbildfunktion in Haltung und deren Übertragung in die Praxis. Sie tragen die Verantwortung für den Prozess und dessen Steuerung. Die Bereitstellung fachlicher Unterstützung ist eine Leitungsentscheidung. Die Leitung muss den Rahmen für fallunspezifische Netzwerkarbeit definieren und die Öffentlichkeitsarbeit als wesentlichen Bestandteil entsprechend ausrichten.

Bezogen auf die Fachkräfte kann es Leitungsaufgabe sein, besondere Kompetenzen und Fähigkeiten der Fachkräfte zu erkennen und entsprechende Aufgaben anzubahnen: Manch ein Mitarbeiter kann gut mit den Mechanikern in der Autowerkstatt umgehen und dort schnell Kontakte knüpfen, anderen stehen die feinsinnigen Floristinnen aus dem Blumenladen näher.



Foto: ASB/Nordmeier

5. Steuerung des Gesamtprozesses

Die Steuerung des Gesamtprozesses ist von der Organisation zu klären. Bei größeren Einrichtungen müssen evtl. andere Bereiche einbezogen werden, Netzwerkkontakte sollten koordiniert werden, damit es nicht zu Überschneidungen kommt, Entscheidungskompetenzen müssen klar kommuniziert und festgelegt werden.

In der ASB-Tagesstätte wurde eine hierarchieübergreifende Steuerungsgruppe eingerichtet, die sich wöchentlich für etwa 30 Minuten trifft, um den aktuellen Stand und neue Entwicklungen auszutauschen. Alle zwei Jahre wird eine zweitägige Persönliche Zukunftsplanung mit allen Mitarbeitenden, einigen Beschäftigten und Unterstützern durchgeführt, die den Prozess für die nächsten zwei Jahre plant.

Leben mit Behinderung Hamburg startete Auf Achse zunächst als 4-jähriges Projekt: Einrichtungsübergreifend wurde eine Projektgruppe aus pädagogischen

Mitarbeitern und Leitungen gebildet, die wechselnde Experten zum Thema „externe Arbeitsplätze“ einlud und das Konzept entwickelte. Die Steuerung dabei wurde zentral an eine Projektleitung in Teilzeit sowie eine pädagogische Fachkraft gegeben, die die Tagesstätten auch in der praktischen Umsetzung durch Beratung unterstützten. Inzwischen hat Auf Achse keinen Projekt-Status mehr und ist fest in den Alltag der Tagesstätten integriert. Eine interne Beratung besteht jedoch weiterhin.

Organisationsentwicklung kann als Projekt bewusst gesteuert und sichtbar vollzogen werden oder sich durch Veränderung der Praxis scheinbar nebenbei realisieren. Die Steuerung des Prozesses sollte sich an der Entwicklung der Praxis orientieren, aber auch neue Entwicklungen initiieren.

6. Mitbestimmung der Beschäftigten

Die Mitbestimmung der Beschäftigten ist eine bislang kaum gelöste Herausforderung

an die Organisationsentwicklung. Sie ist auf verschiedenen Ebenen zu denken: Beschäftigte sollen eine Mitentscheidung darüber haben, wo und was sie arbeiten. Dazu liegen Methoden und Instrumente wie die Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung (vgl. Doose 2011) oder das Personenzentrierte Konzept (Pörtner 2008) vor.

Menschen können aber nur in den Anlässen über sich selbst bestimmen, über die sie etwas wissen, in denen sie Erfahrungen haben. Bildung ist Voraussetzung für Selbstbestimmung. Wenn Menschen einen sehr eingeschränkten Sozialraum haben, isoliert in Sondereinrichtungen leben, wie dies die Regel für erwachsene Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf ist, sind auch ihre Möglichkeiten der Selbst- und Mitbestimmung stark begrenzt. Oliver Koenig (2015, o.S.) weist darauf hin, dass Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf weniger Zugang haben zu Ressourcen, „die notwendig sind,



Foto: ASB/Nordmeier

damit ein Mensch (...) auf die Zukunft gerichtete Vorstellungen darüber entwickeln kann, wie sie/er leben oder arbeiten möchte“.

Unter solchen Lebensbedingungen geben sich Menschen mit dem Bestehenden zufrieden oder streben Ziele an, „die innerhalb der jeweiligen strukturellen Grenzen ihrer Lebenswelt einfacher beeinfluss- und gestaltbar erscheinen und basale Bedürfnisse nach Zugehörigkeit, Anerkennung, Kommunikation und Zuwendung befriedigen.“ (ebd.)

Welche Bedürfnisse wir entwickeln, hängt davon ab, was die Gesellschaft jedem von uns zu geben bereit ist. Deswegen benötigen Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf Informationen, Anregungen, Erfahrungen von Konstanz und Stabilität von Bezugspersonen und Grundbedürfnissen wie Zutrauen, Anerkennung, Zugehörigkeit, Erfahrung von gleichberechtigter und transparenter Unterstützung und Erfahrungen von Selbstwirksamkeit.

Ein weiterer Aspekt ist die Möglichkeit, auszuwählen, wer der Person Assistenz leistet. Und schließlich ist die Einbeziehung der Beschäftigten in die Weiterentwicklung des Prozesses eine noch ungelöste Herausforderung.

Instrumente zur Erhebung der Nutzerzufriedenheit müssen geprüft und bei Eignung angewendet werden. Wenn eine Mitbestimmung der Beschäftigten selber nicht oder nur eingeschränkt möglich scheint, sollten das Für und Wider einer Beteiligung der gesetzlichen Betreuer bzw. Angehörigen abgewogen werden.

7. Öffentlichkeitsarbeit (Artikel 8 UN BRK)

Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben im Sozialraum tragen dazu bei, die Anforderungen von Artikel 8 der UN-Behindertenrechtskonvention („Bewusstseinsbildung“) zu erfüllen. Dort wird gefordert, „das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen zu

fördern“ sowie „die Einleitung und dauerhafte Durchführung wirksamer Kampagnen zur Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit mit dem Ziel, ...die Anerkennung der Fertigkeiten, Verdienste und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und ihres Beitrags zur Arbeitswelt und zum Arbeitsmarkt zu fördern“.

Öffentlichkeitsarbeit muss entwickelt und so ausgerichtet werden, dass andere Systeme wie Ausbildungsstellen und Weiterbildungsträger für das Thema sensibilisiert werden. Sie dient ebenfalls dazu, Netzwerke und Kontakte zu knüpfen.

Neben der gezielten Öffentlichkeitsarbeit sind bereits die Teilhabeangebote im Sozialraum selbst tägliche Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit und müssen von den begleitenden Fachkräften so verstanden und genutzt werden.

Auch die Fachöffentlichkeit ist Ansprechpartner von Öffentlichkeitsarbeit. Die Veröffentlichung und der Austausch eigener Erfahrungen, Ergebnisse und Pro-



Foto: ASB Bremen

Beim ASB in Bremen wurde ein Mitarbeiter der Tagesförderstätte mit der Pressearbeit beauftragt. So können neue Schwerpunkte in die Berichterstattung einfließen. Der Zeitungsbericht über den Weihnachtsbasar zielt jetzt nicht nur auf

die Produkte ab, die die Menschen mit Behinderung hergestellt haben, sondern auch auf die Kooperation mit Betrieben und die Teilhabe am Arbeitsleben. So wird inhaltlich gezielte Öffentlichkeitsarbeit zum Bestandteil von Akquise.

bleme helfen, den eigenen Prozess zu reflektieren und kann andere Einrichtungen zu Veränderungen anregen.

8. Organisatorische Strukturen und Traditionen hinterfragen

Die Entwicklung von arbeitsweltorientierten Teilhabeangeboten im Gemeinwesen verlangt von bestehenden Institutionen wie Tagesstätten oder Fördergruppen Prozesse der Organisationsentwicklung. Auch wenn das Bundesteilhabegesetz das Zugangskriterium für die (Sonder-)Arbeitswelt, das „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer

Arbeitsleistung“ nicht antastet, heißt das nicht, dass es für diese Einrichtungen einfach so weitergeht wie bisher. Tagesstätten müssen sich verändern um menschenrechtlichen Anforderungen nachzukommen, sonst werden sie überflüssig. Bernd Finke, der ehemalige Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS), meint unter der Fragestellung „Sind Tagesförderstätten Auslaufmodelle?“, „dass solche Tagesförderstätten nicht für Menschen eingerichtet werden müssen, die in Wohneinrichtungen leben, solange sie dort ein an ihren Neigun-

gen und Fähigkeiten ausgerichtetes tagesstrukturierendes Angebot erhalten.“ (Finke 2005) Wenn Tagesstätten sich weiterentwickeln zu Experten für die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen, denen diese Möglichkeit ansonsten verwehrt bleibt, sind sie unverzichtbar. Dazu ist Veränderung und Organisationsentwicklung nötig: Alle kriegen zwar „rote Backen und feuchte Augen“ wenn sie Inklusion hören und sagen, aber es erfordert „die Mühsal der Umsteuerung und die Bereitschaft, sich auf einen zehn- bis 20-jährigen Prozess mit nicht unbedingt sicherem Ausgang einzulassen.“ (Hinte 2011, 105f)

Traditionelle Abläufe und Inhalte müssen hinterfragt, manche auch verändert werden: Müssen wir unbedingt unsere Sonderfahrzeuge nutzen oder geht es auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln? Sind unsere internen Abläufe wie z.B. die Essenzeiten an Institutionsabläufen ausgerichtet oder an den Bedürfnissen der Nutzer? Wonach richten sich die Arbeitszeiten der Fachkräf-

te und der Beschäftigten? Wie halten wir es in unseren Abläufen mit dem Wunsch- und Wahlrecht? Derartige Fragen müssen nicht sofort und gleichzeitig beantwortet und nicht alle führen zu Veränderungen, aber sie sollten gestellt werden.

Neue Anforderungen kommen auf Fachkräfte und Organisationen zu. Unsere fachlich-pädagogischen Ansprüche und unser professioneller Habitus als Fachkraft sind in Sonderwelten entstanden und darauf ausgerichtet. In der inklusiven Teilhabe am Arbeitsleben gelten mitunter andere Regeln, andere Umgehensweisen und auch andere ökonomische Abhängigkeiten.

„Mutig vorangehen und Veränderung in Organisationen umsetzen, wird in Zukunft stark gefragt sein.“ (Andrea Hennig 2015)

Heinz Becker

ist in Bremen beim ASB
Bereichsleiter für die
Tagesförderstätten



Kontakt und nähere Informationen

ASB-Tagesförderstätte
Elisabeth-Selbert-Str.4, 28307 Bremen
Tel. 0421 - 4100410
Mail: heinz.becker@asb-bremen.de

Wibke Juterczenka

ist Dipl.-Heilpädagogin
und leitet bei Leben mit
Behinderung Hamburg
das Projekt „Auf
Achse“ -
Arbeitsangebote für
Menschen mit Behin-
derung an Orten des
regulären Arbeitsleben



Kontakt und nähere Informationen

LmBHH
Brauhausstr. 17-19, 22041 Hamburg
Tel 040 - 334240 541
Mail: wibke.juterczenka@lmbhh.de
Internet: www.lmbhh.de

LITERATUR:

BECKER, Heinz (2015): Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Behinderte Menschen 38(2015)2, S. 41-47

BECKER, Heinz (2015a): inklusive Arbeit. Referat Martinstift-Symposium 9.10.2015. URL: <http://www.diakoniewerk.at/de/martinstitf-symposium-2015-downloads/> (29.12.2016)

BECKER, Heinz (2016): ...inklusive Arbeit. Weinheim, Basel: Beltz

DOOSE, Stefan (2011): Persönliche Zukunftsplanung in der beruflichen Orientierung für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Leben mit Behinderung Hamburg (Hrsg.): Ich kann mehr! Berufliche Bildung für Menschen mit schweren Behinderungen. Hamburg: 53°Nord-Verlag. S. 93-111

FINKE, Bernd (2005): „Bunte Vielfalt unter einem Dach!“ Verbindungen schaffen – Profil bewahren? Vortrag beim BeB 2.6.05 in Bonn. URL: www.lwl.org/spur-download/bag/finke02062005.pdf (Abfrage: 29.12.2016)

FRÜCHTEL, Frank (2014): Theorie und Methodik der Sozialraumorientierung. Vortrag auf dem 42. Martinstift-Symposium Linz, 17.10.2014, URL: <http://www.diakoniewerk.at/de/martinstitf-symposium-2014-downloads/> (29.12.2016)

GROTEMEYER, Grid (2015): „Draußen arbeiten kann mit allen klappen“. Tagesförderstätte des ASB Bremen. In: Klarer Kurs. Magazin für berufliche Teilhabe 8(2015)1, S. 24-29

HENNING, Andrea (2015): Führungskräfte treffen Arbeitsleben spezial. URL: <https://www.lebenshilfe.de/de/de/buecher-zeitschriften/lhz/ausgabe/2015-4/artikel/Fuehrungskraefte-Treffen-Arbeitsleben.php?listLink=1> (29.12.2016)

HINTE, Wolfgang (2011): Sozialräume gestalten statt Sondersysteme befördern. In: Teilhabe 50(2011)3, S. 100-106

JUTERCZENKA, Wibke (2013): Auf Achse. Arbeit für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In: impulse Nr. 67, 4/2013, S. 13-16

JUTERCZENKA, Wibke (2014): „Was ist dein Beruf?“ Erwachsene haben einen Beruf – das weiß doch jedes Kind! Oder? In: Das Band 44(2014)6, S. 13-17

KISTNER, Hein (2013): Arbeit ermöglichen! Wie aus Schwierigkeiten Erfolgsergebnisse werden. In: Maier-Michalitsch, Nikola J.; Grunick, Gerhard (Hrsg.): Leben pur. Bildung und Arbeit von Erwachsenen mit schweren und mehrfachen Behinderungen. Düsseldorf: Verlag selbstbestimmtes leben, S. 80-86

KOENIG, Oliver (2015): Ausschluss von Erwerbsarbeit - eine gesellschaftlich legitimierte Gewalthandlung. Erschienen in: bidok works 13/2015. URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/koenig-ausschluss.html> (29.12.2016)

PÖRTNER, Marlis (2008): Ernstnehmen – Zutrauen – Verstehen. 6. Aufl. Stuttgart: Kett-Cotta

RÖDLER, Peter (1993): Menschen, lebenslang auf Hilfe anderer angewiesen. Frankfurt/M: Afra

TERFLOTH, Karin (2014): Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe (2015): Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbares Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Marburg: Lebenshilfe. 1.6

Berufsbegleitende Bildung für Menschen mit Behinderung

Weiterbildung ist eine Selbstverständlichkeit im Arbeitsleben. Und doch nicht für jeden: Menschen mit Behinderungen finden auch hier Barrieren vor – besonders Arbeitskräfte mit Lernschwierigkeiten haben spezielle Bedürfnisse. Seit September 2014 läuft bundesweit das aus Mitteln des Bundesausgleichsfonds finanzierte Modellprojekt „Karriereplanung inklusive“. Ziel ist, berufliche Weiterbildungsangebote für Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten, zugänglich zu machen. Arbeitnehmer_innen sollen ermutigt werden, Fortbildungen in Anspruch zu nehmen, Arbeitgeber sollen sensibilisiert werden, auch MitarbeiterInnen mit Behinderung in ihre Fortbildungsplanung aufzunehmen und Weiterbildungsträger sollen dahingehend unterstützt werden, ihre Angebote so zu gestalten, dass sie auch für Menschen mit Behinderung barrierefrei zugänglich sind.

Eine Lösung kann der „Bildungscoach“ bringen, der unterstützt und begleitet, wo die Praxis es erfordert. Birgit Nickel, BAG UB, Projektmitarbeiterin im Modellprojekt

Karriereplanung inklusive, erläutert im Interview welche Erfahrungen im Projekt damit gemacht wurden..

Frau Nickel auf welche Schwierigkeiten stoßen Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf, wenn sie sich beruflich weiterbilden wollen?

Schwierigkeiten für die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung liegen zum Beispiel in fehlender Information über Weiterbildungsmöglichkeiten und den Rahmenbedingungen, wie Informationen zu Finanzierungsmöglichkeiten, fehlende Sensibilisierung bei den Betrieben und fehlende passgenaue Angebote bei den Weiterbildungsanbietern. Eine Befragung im Rahmen des Projektes hat zum Beispiel ergeben, dass die unterstützten Arbeitnehmer_innen den Weiterbildungen inhaltlich häufig nicht folgen können, da der Stoff zu schnell, in zu schwerer Sprache und nicht praxisnah genug vermittelt wird. Weiterhin hat sich gezeigt, dass an vielen Stellen (häufig auch bei den begleitenden Fachdiensten) das Bewusstsein für die Wichtigkeit von Weiterbildungen für unterstützte Arbeitnehmer_innen nicht ausreichend vorliegt. Gleichwohl melden viele Arbeitnehmer_innen mit Behinderung Interesse an Weiterbildungen zurück, wenn die Rah-

menbedingungen für sie passend sind. Das wären unter anderem die Gruppengröße, die Unterstützung bei der Wissensvermittlung beziehungsweise -sicherung, das Finden von passenden Angeboten, die Klärung von Finanzierungsfragen.

Das Projekt setzt mit seinen verschiedenen Bausteinen an drei Stellen an:

1. die unterstützten Arbeitnehmer_innen sind über Weiterbildungen, deren Stellenwert, die Zugangswege, die denkbare Unterstützung etc. zu informieren.
2. Die Betriebe sind ebenfalls zu informieren und auch zu sensibilisieren, dass und wie die Arbeitnehmer_innen mit Behinderung an Weiterbildungen teilnehmen können/möchten.
3. Die Weiterbildungsanbieter sind zu beraten bzw. zu informieren wie Weiterbildungen gestaltet sein sollten, damit insbesondere Menschen mit Lernschwierigkeiten teilnehmen können und in welcher Form ein Bildungscoach unterstützend/begleitend tätig ist.

Welche Schwierigkeiten hilft der Bildungscoach dabei zu überwinden?

Der Bildungscoach unterstützt die genannten drei Akteure bei der Umsetzung der Weiterbildung. Dafür wurde im Rahmen

des Projektes ein Aufgaben- und Kompetenzprofil für den Bildungscoach erstellt. Dabei geht es um folgende Schwerpunkte, die der Bildungscoach übernimmt:

- den Bedarf an beruflicher Weiterbildung bei unterstützten Arbeitnehmer_innen und Betrieben zu ermitteln. Dafür werden bei dem/der unterstützten Arbeitnehmer_in die Kompetenzen (formell und informell erworbenes Wissen) erhoben, im Betrieb die Anforderung für die Weiterbildung bzw. die gewünschte Qualifizierung erhoben und gemeinsam eine passende Weiterbildung und deren Finanzierungsmöglichkeiten gefunden.
- In der Zusammenarbeit mit den Weiterbildungsanbietern werden ggf. vorhandene Barrieren ermittelt und Lösungen für deren Beseitigung gefunden. Dabei kann es denkbar sein, dass der Bildungscoach den/die unterstützte Arbeitnehmer_in in die Weiterbildung begleitet und dort notwendige Unterstützung leistet, zum Beispiel beim Lesen und Schreiben, um Ängste abzumildern, um bestimmte Inhalte in einfache Sprache zu übersetzen etc.
- Eine weitere Aufgabe des Bildungscoaches kann auch in der Vor- bzw. Nachbereitung des Stoffes mit dem/der unterstützten Arbeitnehmer_in und beim Transfer in den Betrieb bestehen. Dabei ist die Selbstbestimmung bzw. Selbstwirksamkeit des/der unterstützten Arbeitnehmer_in leitendes Prinzip im Bildungscoaching. Der Bildungscoach wird nur dort tätig, wo es notwendig ist und von der/dem unterstützten Arbeitnehmer_in gewünscht ist. Im Rahmen des Projektes sind unterstützte Arbeitnehmer_innen zu Experten_innen in eigener Sache ausgebildet worden, die dem Peer-Ansatz folgend über ihre Erfahrungen als Arbeitnehmer_innen und als Teilnehmer_innen in Weiterbildungen aus ihrer persönlichen Perspektive berichten. Von ihren Erfahrungen berichten sie zum Beispiel interessierten

Arbeitnehmer_innen mit Behinderung, in Workshops für Fachkräfte der beruflichen Begleitung/Unterstützung für Menschen mit Behinderung oder auch auf Informationsveranstaltungen in Schulen.

Die im Projekt geplante Qualifizierung zum Bildungscoach ist abgeschlossen, welche Inhalte und Kompetenzen wurden vermittelt?

Die Weiterbildung besteht aus fünf Modulen. Wir vermitteln das Aufgaben- und Kompetenzprofil des Bildungscoaches und sein komplexes Handeln mit den Betrieben, den unterstützten Arbeitnehmer_innen und den Weiterbildungsanbietern, d.h. auch Auseinandersetzung mit dem eigenen Rollenbild und -verständnis. Einen Schwerpunkt stellt die Ermittlung von bewussten und unbewussten Kompetenzen bei unterstützten Arbeitnehmer_innen dar. Da geht es zum einen um die Vermittlung/Anwendung von methodischen Instrumenten und zum anderen um Coachingelemente. Das große Thema Kommunikation wird angesprochen, natürlich jeweils im Kontext des Bildungscoachingprozesses. Es wird sich des Weiteren mit den gesetzlichen und finanziellen Rahmenbedingungen auseinandergesetzt. Diese Inhalte bieten wir als sogenannte E-Learning an, die Teilnehmer_innen können am eigenen Computer die Inhalte nachlesen und Aufgaben beantworten, die sie mit den Referent_innen auf dem elektronischen Wege austauschen.

Ein Modul widmet sich dem Begleiten von Bildungsprozessen, also der Frage wie können Bildungsinhalte so angeboten werden, dass sie von möglichst vielen Menschen aufgenommen werden können und wie kann das Wissen gut gesichert bzw. in die Praxis transferiert werden.

In dem letzten Modul geht es um den Umgang mit konflikthaften Situationen, wie sie zum Beispiel bei unterschiedlichen Vorstellungen an die Weiterbildung bei Arbeitnehmer_in und Betrieb entstehen könnten, und um das Thema Qualitätssicherung im Bildungscoachingprozesses.

Wer kann Bildungscoach werden bzw. sein?

In dem von uns erstellten Aufgaben- und Kompetenzprofil gehen wir davon aus, dass das Fachpersonal, welches bereits in der Begleitung/Unterstützung von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung tätig ist, diese Aufgaben übernimmt. Viele Tätigkeiten des Bildungscoaches sind eng verbunden mit der Tätigkeit des Jobcoaches in der Qualifizierung bzw. Begleitung von Arbeitnehmer_innen mit Behinderung und es erfolgt ein Zusammenwirken von beiden, z.B. beim Transfer der Weiterbildungsinhalte in den beruflichen Kontext

Der Jobcoach ist Fachperson für die Begleitung/Unterstützung im betrieblichen Kontext und der Bildungscoach Fachmensch für den Weiterbildungsbereich. Dafür sind spezifische Kenntnisse nötig, zum Beispiel regionale Kenntnisse der Weiterbildungsbranche und Zusammenarbeit mit den Referent_innen, Kenntnisse in der Begleitung von Bildungsprozessen, Erheben von (informell) erworbenen Wissen, Finanzierungsmöglichkeiten.

Sind weitere Qualifizierungen geplant?

Momentan ist ein Weiterbildungsdurchgang geplant. Ob in der Projektphase noch ein weiterer Durchgang erfolgen kann, ist noch nicht ganz geklärt. Auf jeden Fall möchten wir diese Qualifizierung über das Projektende hinaus etablieren, da wir von der Bedeutsamkeit des Bildungscoaches mit seinen spezifischen Kompetenzen schon zum jetzigen Zeitpunkt des Projektes überzeugt sind und die dafür notwendige Qualifizierung durch die Weiterbildung gegeben sehen. Wir haben sehr kompetente und interessante Referent_innen für die Durchführung der Module gewinnen können, die durch ihre Vorerfahrungen dieses eher neue Feld sehr gut inhaltlich und methodisch füllen.

Das Interview führte Barbara Vieweg

„Es ist schön, wenn Sachen vorangehen.“

Berufliche Qualifizierung für Arbeitnehmer_innen mit Unterstützungsbedarf

Philipp Greite arbeitet hauptberuflich als Hausmeister-Helfer in einer Stadteilschule. Neben seiner Arbeit ist er als Peer-Experte für Arbeit und Weiterbildung bei der Hamburger Arbeitsassistenten tätig. Er informiert andere unterstützte Arbeitnehmer_innen zum Thema berufliche Weiterbildung. Philipp Greite hat ein Interview mit Anke Hennig geführt, die als Dozentin eine berufsorientierte Weiterbildung zum Umgang mit Messern im Rahmen des Projektes „Karriereplanung inklusive“¹ angeboten hatte. Philipp sprach mit ihr über die Möglichkeit, berufliche Qualifizierung für Menschen mit Lernschwierigkeiten anzubieten. An dem eintägigen Kurs nahmen im Oktober 2016 acht Arbeitnehmer_innen teil, die im Bereich der zubereitenden Küche ein Arbeitsverhältnis haben.²

Frage: Frau Hennig, wie ist der Kurs aus Ihrer Sicht gelaufen?

Der Kurs ist gut gelaufen. Im Vorfeld habe ich gemeinsam mit dem Bildungscoach³ den Kurs vorbereitet. So war die Teilnehmer_innenzahl begrenzt und es wurde ausreichend Zeit für die Weiterbildung eingeplant.

Gab es Unterschiede zwischen Kursen für Menschen mit oder ohne Behinderung?

Ja, die gibt es. Es kommt dabei auf die Art der Behinderung an. So muss ich z.B. bei der Teilnahme von körperbehinderten Kursteilnehmer_innen auch anders planen, z.B. den Arbeitsplatz passend gestalten. Bei der Messerschulung nahmen Teilnehmer_innen teil, die eine Lernschwäche haben. Hier habe ich mir ein Konzept erarbeitet, wie ich Lerninhalte vermitteln möchte. Dabei sollten die Rezepte verständlich sein und der theoretische Anteil, z.B. welche Messer werden wofür verwendet, wurden

direkt am Schneidebrett erprobt. Weiter habe ich mir überlegt, wie die fachpraktischen Übungen umgesetzt werden können, so dass die Teilnehmer_innen sich möglichst selbstständig ausprobieren können. Ich war mir nicht sicher, wie hoch das Arbeitstempo sein kann und wie intensiv eine Anleitung stattfinden muss. Aus diesem Grund habe ich mehr Zeit als sonst für den Verlauf eingeplant.

Welche Erkenntnisse haben Sie gewonnen?

Es war für mich spannend mich auf etwas Neues einzulassen. Die Herausforderung war dabei, zu schauen welche Vorkenntnisse bringen die Teilnehmer_innen mit in den Kurs und wo kann ich anknüpfen. Ich konnte beobachten, wie Lernschritte und Erfolge in dem Kurs stattfanden. Ich finde es schön zu sehen, wenn Sachen voran gehen. Ich erinnere mich an eine Teilnehmerin, die Feuer



Foto: Henrik Gerold Vogel, pixelio.de

und Flamme war und sich gleich wieder anmelden wollte!

Hatten Sie im Vorfeld Befürchtungen? Falls ja, welche haben sich bestätigt und welche nicht?

Befürchtung ist zu viel gesagt. Die Vorbereitung mit dem Bildungscoach umfasste, dass ich Informationen zu den Teilnehmer_innen bekam, z.B. welche berufliche Tätigkeiten sie ausüben und ob Einschränkungen, z.B. beim Lesen vorliegen. Bei einem Punkt war ich mir nicht sicher. Dabei ging es um die zeitliche Planung des Verlaufs. Ich konnte das Arbeitstempo nicht einschätzen und somit nicht genau wissen, ob in einem bestimmten Zeitrahmen unser Ziel, ein fertiges Essen zu haben, erreicht werden würde. Die Frage, ob eine Gruppe in einem Kurs miteinander gut arbeiten kann oder nicht, die klärt sich bei jedem anderen Kurs auch erst bei der Durchführung! Insgesamt haben sich die Unsicherheiten

nicht bestätigt. Die Teilnehmer_innen waren sehr achtsam und sehr vorsichtig mit den Messern. Was die Zeit betrifft, kamen wir gut zurecht. Ja, es ist gut gelaufen, so wie ich mir das gewünscht habe!

Gab es Barrieren und würden Sie einen solchen Kurs wieder geben?

Barrieren gab es nicht. Für die Teilnahme eines körperbehinderten Teilnehmers wäre es schwierig geworden, da das Gebäude z.B. für einen Rollstuhlfahrer schwer zugänglich ist. Einen solchen Kurs würde ich wieder anbieten. Die Möglichkeit einen Kurs so zu gestalten, dass jede/r daran teilnehmen kann und für sich beruflich etwas mitnehmen kann, ist für mich eine Herausforderung, die mir Freude macht!

FUSSNOTEN

- 1 Das vom BMAS Aus Mitteln des Ausgleichsfonds geförderte Projekt „Karriereplanung

inklusive“ startete im September 2014. Ziel ist, für Menschen mit Behinderung in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen Zugang zu beruflicher Weiterbildung zu ermöglichen.

- 2 Bei der der Begleitung und Qualifizierung von unterstützten Arbeitnehmer_innen in gastronomischen Betrieben ist immer wieder deutlich geworden, dass es sowohl bei Arbeitnehmer_innen wie auch bei Arbeitgeber_innen ein großes Interesse an der fachpraktischen Qualifizierung im Umgang mit Messern gibt. Zusätzlich gibt es bei den Arbeitnehmer_innen ein allgemeines Interesse sich weiterzubilden. Dies konnte in Gesprächen mit unterstützten Arbeitnehmer_innen erfahren werden. Der Wunsch sich mit anderen Arbeitnehmer_innen auszutauschen, neues Wissen zu erfahren und dieses mit in den Betrieb zu nehmen, ist für viele eine große Motivation, an einer Weiterbildung teilzunehmen.
- 3 Im Rahmen des Projekts „Karriereplanung inklusive“ wurden Bildungscoache ausgebildet und eingesetzt, deren Aufgabe vor allem die individuelle Begleitung von unterstützten Arbeitnehmer_innen bei der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsangeboten besteht

Entdeckungstour der individuellen Stärken

Bildungscoaching für psychisch erkrankte Menschen mit Arbeitserfahrung

Von Barbara Lux

Bildungscoaching ist eine Methode für Menschen im Arbeitsleben, die sich weiterentwickeln wollen, den Beruf wechseln oder sich umorientieren wollen/müssen. Bildungscoaching ist ein passgenaues personenorientiertes Beratungskonzept. Als Bildungscoach ist man wie ein Goldsucher mit dem zu Beratenden unterwegs. Wir wollen wissen, was sind die Stärken und die „verborgenen Kompetenzen“.

Lebenslanges Lernen ist ein Konzept, das Menschen befähigen soll, während ihrer gesamten Lebensspanne zu lernen. Menschen mit Behinderungen haben, wie alle Menschen viele Fähigkeiten, Potentiale und Ressourcen. Lebenslanges Lernen ist für alle Menschen wichtig!

Wie eine Münze hat Bildungscoaching zwei Seiten: Die eine Seite bezieht sich auf

die Arbeitswelt und die technischen und organisatorischen Veränderungen. Die andere Seite bezieht sich auf den Menschen und die persönliche Arbeitsfähigkeit, den Umgang mit Einschränkungen und Wünsche der individuellen Weiterentwicklung.

Mit dem Bildungscoaching wollen wir Menschen dabei unterstützen, ihre eigene berufliche Entwicklung in die Hand zu nehmen und selbstbestimmt zu lernen. Wir wollen Klarheit über die bekannten und verborgenen Kompetenzen – wir sprechen auch von implizitem Wissen – gewinnen.

1. Von „alten Zöpfen“ und folgeschweren „Nichthandlungen“

Kennen Sie das Bild mit den alten Zöpfen? Ein alter Zopf ist beispielsweise der Leitsatz: „Ein Beruf ein Leben lang.“ Berufswechsel sind heute nicht nur in, sondern ein Zeichen der Zeit. Ständige Veränderungen

in der Arbeitswelt erfordern lebensbegleitendes Lernen und berufliche Entwicklung. Und noch so ein alter Zopf: „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr.“ Dieser Satz ist vor über 100 Jahren von einem Mediziner geprägt worden. Heute weiß man aus der Gehirnforschung: Die Lernfähigkeit wird nicht geringer. Die graue Substanz wächst auch im Alter. Wichtig ist das ständige Training. Die Jüngeren lernen nicht schneller, sie lernen nur anders.

Auch wenn das Klischee - das menschliche Gehirn hätte irgendwann ausgelernt - wissenschaftlich längst widerlegt ist, es geistert immer noch in den Köpfen von Beschäftigten, Angehörigen, Arbeitgebern und Vorgesetzten herum. Das führt zu folgeschweren „Nichthandlungen“, weil Lernprozesse nicht aktiv und gezielt entwickelt und unterstützt werden. Menschen meinen von sich selbst, sie könnten nichts mehr lernen, weil sie zu alt sind. Oder es



Foto: Dr. Stephan Barth, pixelio.de.

fehlt das Selbstbewusstsein und das eigene Zutrauen, etwas mit Freude lernen zu können.

Das Leben und auch die Arbeitswelt werden immer komplexer. Durch die rasche Weiterentwicklung der Technologien und die fortschreitende Globalisierung ist Lernen heute zu einem stetig andauernden Prozess geworden. Hinzu kommt der demographische Wandel. Weil wir länger leben, arbeiten wir auch länger. Nur die Konsequenz, „dann lernen wir auch länger“ wird oft nicht mitgedacht. Dabei sind die Erweiterung von Kompetenzen und die Aneignung von neuem Wissen ein – wie ich finde - wunderbarer nichtendender Lernprozess. Dabei kann zwischen zwei Wegen unterschieden werden, die häufig in die gleiche Richtung gehen.

- Der Weg der Arbeit
- Der Weg der individuellen Entwicklung eines Menschen

Artikel 24 der UN-Behindertenkonvention erkennt das Recht von Menschen mit Behinderung auf Bildung an. Das gilt für ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und auch für das lebenslange Lernen. Ein Ziel ist, die Entfaltung der Persönlichkeit, der Begabungen und Kreativität sowie der körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Wir brauchen dafür beide Wege: Den Weg der Arbeit und den Weg des Menschen.

Es ist also eine folgenschwere „Nicht-handlung“, Menschen mit Behinderung nicht zu fördern und zu unterstützen. Und es ist eine folgenschwere „Nicht-handlung“, wenn Menschen mit Behinderungen meinen, dass sie keine Potentiale hätten und darum auch nicht einen kleinen Schritt auf einer „Lern-Skala“ von 1-10 weiter gehen wollen.

2. Wendepunkte für das Bildungscoaching

Die sehr engagierte 55-jährige Erziehe-

rin Lara Baum (Name geändert) ist psychisch lange erkrankt. Neben der begleitenden Gesprächstherapie geht es darum, im Bildungscoaching (in diesem Fall eine Maßnahme aus dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX) das Selbstbewusstsein zu stärken und ein Kompetenzprofil zu erstellen. Das Selbstbild von Lara Baum ist sehr schlecht. Im Bildungscoaching schauen wir auf ihre Stärken, die sie sich im Laufe ihres langen Arbeitslebens erworben hat. „Die Aufforderung, die Dinge positiv zu sehen und auf meine Stärken zu gucken, hat mir sehr geholfen. Gut war, dass ich mich im Coaching dann darauf vorbereitet habe, mit meiner Vorgesetzten über ihre Einschätzung meiner Kompetenzen zu sprechen. Sie hat so viele Stärken von mir benannt. Dazu gehörte auch meine Ruhe, wenn es um schwierige Themen in Elterngesprächen geht. Es ist nicht mehr schlimm für mich,

wenn ich mit den technischen Möglichkeiten der neuen Medien nicht zu Recht komme, wie die jungen Leute. Wir bieten Eltern nun an, mit uns über Erziehungsfragen zu sprechen. Ich bin verantwortlich für dieses Projekt. Das Bildungscoaching war ein Wendepunkt in meinem Leben. Etwas Besseres konnte mir in meinem Leben nicht passieren.“ Gemeinsam mit anderen Erzieherinnen wurde das Aufgabengebiet von Lara Baum in der Kita verändert. Sie hat das Projekt „Elterngespräche und Erziehungsfragen“ und für alle den „Bewegungsraum“ übernommen. Und alle freuen sich darüber, dass Lara Baum jeweils mit einer anderen Erzieherin meist den Frühdienst macht. Frau Baum fühlt sich gut unterstützt für das Projekt „Elterngespräche“. In regelmäßigen Gesprächen mit der Leitung werden die Erfahrungen ausgewertet. Außerdem hat sie an einer Fortbildung „Väter für Elterngespräche“ teilgenommen.

Worum geht es genau im Bildungscoaching?

- Die Methode des Bildungscoachings bezieht sich insbesondere auf Menschen mit **Arbeitserfahrungen**.
- Im Bildungscoaching geht es um die Persönlichkeitsentwicklung und Entwicklung von *beruflichen Zielen*, für die es sich lohnt aktiv zu werden und etwas zu verändern.
- Eine Begleitung findet über einen **längeren gemeinsam festgelegten Zeitraum** statt.
- Im Mittelpunkt stehen die **Reflexion** der bisherigen Berufs- und Lebensbiografie und die Erarbeitung möglicher Entwicklungsziele.
- Ein Meilenstein der Beratung ist ein Kompetenzprofil von implizitem (nicht bewusst) erworbenen Wissen und explizitem (bewusst erworbenen) Wissen.¹
- Dieses ist die Grundlage, um **Potentiale herauszufinden** und so die beruflichen Herausforderungen besser zu bewältigen.

Beispiele für Wendepunkte im Bildungscoaching



Grafik 1

- Die erarbeiteten **Lösungswege sollen durch die Gecoachten selbst entwickelt** werden. So findet eine Stärkung der Selbstkompetenz des Klienten statt.
- Bildungscoaching basiert auf **Freiwilligkeit und Vertrauen**.
- Das Bildungscoaching ist somit ein Element innerhalb einer **Strategie lebensbegleitenden Lernens**.

In der Beratung und Unterstützung von Menschen mit psychischen Behinderungen gibt es eine Vielzahl von Wendepunkten im Leben, die ein Beratungsanlass für das Bildungscoaching sind oder im Bildungscoaching wahrgenommen werden. Die Erfahrungen zeigen, dass die psychische Erkrankung im Betrieb immer noch auf Vorbehalte stößt. Schwierigkeiten hängen auch damit zusammen, dass die Grenze zwischen einer vorübergehenden Einschränkung und einer länger anhaltenden Erkrankung fließend sind.

Angststörungen oder depressive Störungen stellen einen großen Anteil dar. Es gibt

Unterschiede, wie sich Depressionen bei Männern und Frauen darstellen. Besonders Frauen leiden unter einer Depression wie man im Gesundheitsreport der DAK von 2016 lesen kann. Der Geschlechterunterschied ist besonders groß ab 45 Jahren. Als Gründe werden biologische Ursachen (z.B. Hormonschwankungen) genannt. Dazu kommt, dass Männer und Frauen die Symptome einer Depression unterschiedlich wahrnehmen und beschreiben. Bei Männern kann sich eine Depression z.B. durch Reizbarkeit, Aggressivität und antisoziales Verhalten zeigen. Frauen nehmen Unruhe, Klagsamkeit und Verstimmung wahr. Als weiterer Grund für die unterschiedliche Betroffenheit werden die unterschiedlich erlebten Einflussfaktoren aus dem Erwerbsleben, der soziale Status und die Position in Familie und Partnerschaft genannt.

Bei psychischer Erkrankung am Arbeitsplatz sollten sich die innerbetrieblichen, außerbetrieblichen und persön-

lichen Strategien auf die individuellen Voraussetzungen des betroffenen Beschäftigten beziehen.

Hier setzt auch das Bildungscoaching an: Was bringt der Mensch mit und was hat er sich im Laufe des Lebens an Fähigkeiten und Kenntnissen angeeignet? Dabei geht es nicht nur um das berufliche Fachwissen. Wir lernen auch in der Freizeit, in ehrenamtlichen Tätigkeiten oder in Tätigkeiten für die Familie.

Der Bildungscoach ist nicht als Fachmensch in Bezug auf die psychische Erkrankung gefragt. Das können Ärzte und Therapeuten besser. Der Bildungscoach entwickelt gemeinsam mit dem psychisch erkrankten Beschäftigten neue berufliche Perspektiven.

Die Ziele im Bildungscoaching können sehr unterschiedlich sein, wie die „Übersicht: Beispiele für Wendepunkte im Bildungscoaching“ zeigt (Grafik 1).

So kann es darum gehen einen neuen Arbeitgeber zu suchen oder die Integration auf dem vorhandenen Arbeitsplatz vorzubereiten. Auch die Unterforderung am bestehenden Arbeitsplatz oder die Übernahme eines neuen Zuständigkeitsbereiches können ein Anlass für ein Bildungscoaching sein.

Für Menschen mit psychischen Erkrankungen ist vor allem ein Faktor im Beruf von großer Bedeutung: Die Vermeidung von Unterforderung oder Überforderung.

3. Zwei Formen des Wissens. „Wenn wir wüssten, was wir wissen!“

Kennen Sie den Satz „Ist doch normal, dass ich das kann.“? Frank Hartmann (Name geändert) ist gelernter Lagerfachhelfer im Vertrieb eines internationalen fleischverarbeitenden Unternehmens. Er arbeitet auf diesem Arbeitsplatz schon 6 Jahre. Bedingt durch seine Erkrankung am Aspergersyndrom wurde er bei Weiterbildungen nie berücksichtigt. Er will sich weiterbilden und

auch mehr verdienen. Gemeinsam mit dem Bildungscoach beschreibt er seine Tätigkeit ganz genau. „Ist eben nicht normal, was ich alles kann.“ fasst er sein so entstandenes Stärkenprofil zusammen. Der Teamleiter ist überrascht. Er hat nicht gewusst, „Was alles in Frank steckt.“ Gemeinsam überlegen sie, wie die Aufgabenstellung von Frank Hartmann erweitert werden kann und erstellen eine Kompetenzmatrix.

In der Beratung und Unterstützung von Menschen mit psychischen Einschränkungen oder Behinderungen ist häufig eine Anpassung der Arbeitsaufgaben oder sogar ein Arbeitsplatzwechsel nötig. Aber wie soll der künftige Arbeitsplatz aussehen? Wie kann Über- oder Unterforderung vermieden werden? Wie kann lebenslanges Lernen an einem bestehenden Arbeitsplatz bewusst und aktiv begleitet werden? Immer geht es um einen sogenannten IST-SOLL Abgleich: Was kann ich und was muss ich können!

Um diese Fragen zu beantworten machen wir einen kleinen Ausflug. Wir betrachten, wie unterschiedlich Wissen entsteht.

Berufliche Handlungsfähigkeit resultiert aus der Zusammenführung von Theorie und Erfahrung.

Nehmen wir als Beispiel das Schreiben einer Rechnung. Das Wissen, dass eine Rechnung 10 Jahre aufbewahrt werden muss, ist „Theoriewissen“. Erfahrungswissen entsteht beim Tun, also wenn man eine Rechnung schreibt.

Es wird noch komplizierter. **Erfahrungswissen kann in formellen oder informellen Lernprozessen erworben werden.** Formell bedeutet, dass man beispielsweise in der Berufsschule etwas lernt, also in einer offiziellen Lernform. Informell steht dafür, dass es keinen förmlichen Rahmen wie etwa eine Ausbildung oder ein Seminar gibt. Was ist nun informelles Lernen? So lernt man unter anderem den Umgang

mit dem Handy nicht in der Schule, sondern eben im Alltag. Schon die Kleinkinder benutzen heute die Handys der Erwachsenen, um sich Kinderfilme anzuschauen. Informelles Wissen entsteht auch in vielen Prozessen während der Arbeitstätigkeit. Dort wird es auch „Lernen im Prozess der Arbeit“ genannt.

Untersuchungen zum informellen Lernen deuten darauf hin, dass die meisten Menschen nicht wissen, was sie alles können. Im Bildungscoaching interessiert uns darum insbesondere das Erfahrungswissen, welches in informellen Lernprozessen und im Prozess der Arbeit angeeignet wurde. Das ist Wissen, welches in keinem Zeugnis dokumentiert und auch in keinem Lehrplan beschrieben ist.

Für das Erfahrungswissen wird oft auch ein anderer Fachbegriff genutzt: implizites Wissen. Der Ursprung geht auf Arbeiten des Naturwissenschaftlers und Philosophen Michael Polany zurück. Er hat zwei Formen des Wissens beschrieben.

- **Explizites Wissen** ist dokumentiertes Wissen, das für alle greifbar ist. Es existiert bereits in beliebiger Form, wie zum Beispiel in Textdokumenten und Datenbanken oder ist einem zumindest bewusst. Mit diesem Wissen können auch andere Menschen umgehen. Beispiele sind Arbeitsanweisungen, dokumentierte Abläufe, Berichte und Zeichnungen. Explizites Wissen ist also Wissen das beschrieben ist.
- **Implizites Wissen** ist Können und Erfahrung. Es ist schwer greifbar. Diese Form von Wissen basiert auf Erfahrungen, Erinnerungen und Überzeugungen, oder wird geprägt durch persönliche Wertesysteme. Es ist ein entscheidender Bestandteil menschlichen Verhaltens. Es wird auch als „stilles Wissen“ bezeichnet.

Übrigens: implizites Wissen ist der weitaus größere Teil des Unternehmenswissens. Jemand „weiß, wie es geht“, aber

sein/ihr Wissen steckt implizit in seinem/ihrer Können. Es fehlen die Worte, um dieses Können zu beschreiben oder es anderen verbal zu vermitteln. Eben z.B. wie man ein Rezept als Koch oder Köchin anpasst.

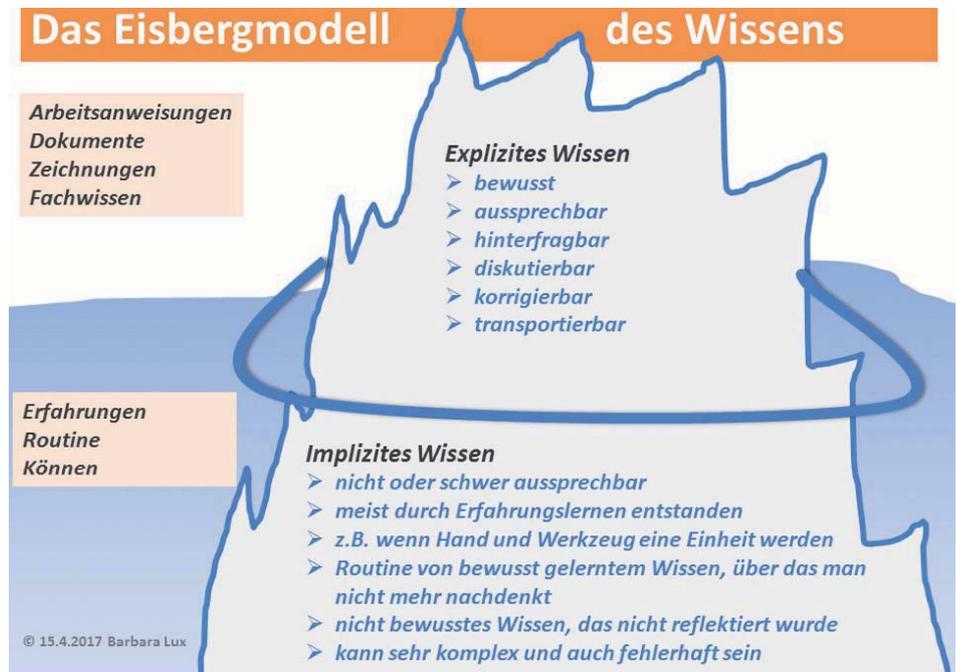
Tätigkeit als Koch/Köchin	
Explizites Wissen z.B. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Lebensmittelkunde ✓ Warenkunde ✓ Kalkulation ✓ Zusatzstoffe ✓ Garzeiten ✓ Rezepte umsetzen ✓ Hygiene ✓ Planung und Organisation 	Implizites Wissen z.B. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Küchenhierarchie ✓ Reifes Obst erkennen ✓ Arbeitsabläufe ✓ Kombination von Zutaten und Geschmack ✓ Etwas Umrühren ✓ Gerüche ✓ Rezepte anpassen

Grafik 2

Teilweise kann das implizite Wissen „aktiv gemacht“ werden. Es kann reflektiert, erinnert und niedergeschrieben werden. Ein Teil unseres Wissens bleibt aber unbewusst. Dazu gehören zum Beispiel Intuition oder auch automatisierte Prozesse und Gewohnheiten. Unser aktives bewusst vorhandenes Wissen ist also nur ein Bruchteil unseres gesamten Wissens – wie die Spitze eines Eisbergs. Vieles von dem Wissen, das wir jeden Tag anwenden liegt unter der Wasseroberfläche und ist von uns nicht sichtbar.

Wie auch bei dem Lagerfachhelfer Frank Hartmann. Ihm und dem Teamleiter ist nicht bewusst, was er alles kann. Es liegt unter der Wasseroberfläche. So hat Frank Hartmann im Prozess der Arbeit nicht nur alle Waren für den Export in Europa mit allen Daten im Kopf. Er hat z.B. auch gelernt wie unterschiedlich die Verpackungsanforderungen sind. Er macht – auch wenn es nicht seine Aufgabe ist – ständig einen Qualitätscheck. So hat er schon mehrfach verhindert, dass falsch verpackte Produkte in den Versand gegangen sind.

Frank Hartmann soll nun auch Verantwortung für Aufgaben aus dem Qualitäts-



Grafik 3

management im Lager übernehmen. Dafür nimmt er an speziellen betrieblichen Unterweisungen teil. Außerdem begleitet ihn ein erfahrener Kollege aus dem Qualitätsmanagement für einige Zeit als Mentor. Er gibt sein fachliches Wissen und sein Erfahrungswissen weiter. Frank Hartmann hat seine Ziele erreicht: Er lernt und auch sein Lohn steigt.

Die zwei Formen des Wissens spielen im Bildungscoaching eine große Rolle. Wir sammeln, ordnen und strukturieren das was explizit bekannt ist. Und wir versuchen das zu formalisieren und zu aktivieren, was als implizites Wissen vorhanden ist. Wir wandeln es sozusagen in bewusstes Wissen um. Erschließen kann man es nur durch Kommunikation und bewusstes Dokumentieren.

4. Im Bildungscoaching neue Perspektiven entwickeln

Um Über- und Unterforderung im Arbeitsleben zu vermeiden konzentriert sich der Bildungscoach auf die Entdeckung und

Beschreibung der Fähigkeiten und Potenziale. Gerade beim Bildungscoaching von psychisch erkrankten Menschen ist es notwendig eine förderliche Umgebung zu schaffen. Sie sollte geprägt sein durch

- Klarheit und Eindeutigkeit
- Transparenz und Übersichtlichkeit der räumlichen, personellen und finanziellen Verhältnisse
- Verlässlichkeit und Kontinuität
- Ruhe, Gelassenheit und Entspannung
- Vermeidung von Unter- oder Überforderung

Bei schweren und längerfristigen Verläufen der psychischen Erkrankung ist die Konzentration auf die vorhandenen Fähigkeiten und deren Weiterentwicklung besonders wichtig.

Immer mehr Menschen berichten von starken gesundheitlichen Problemen in Folge von Stress und Überlastung am Arbeitsplatz.

Das Bildungscoaching liefert Konzept und Methoden, um die vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse (also explizites



Grafik 4

und implizites Wissen) ans Tageslicht zu bringen.

Bildungscoaching ist ein Prozess und unterscheidet sich somit von einer Bildungsberatung. Idealtypisch gibt es 6 Schritte. Gerade die Schritte 1-3 sind besonders wichtig. Wissen und Kompetenzen sind immer individuell in allen Lebens- und Tätigkeitsbereichen entstanden. Darum kann es auch nicht in einer Checkliste normiert abgefragt werden. Es gilt diese zu erinnern, zu sammeln und zu ordnen. Das geht übrigens nicht in einer „Sitzung“. Dafür braucht man mindestens drei Termine mit dem Bildungscoach. Und je älter man/frau ist, umso mehr Erinnerungszeit ist notwendig.

5. Bildungscoaching für Menschen mit psychischer Störung - Stabilisierung und Aufbau von Selbstvertrauen

Bildungscoaching gilt der Zukunftsplanung. Nicht nur bei der Unterstützung von Menschen mit psychischen Störungen ist

das Bildungscoaching eine personenorientierte und ressourcenorientierte Begleitung auf Augenhöhe. Ein Mensch mit einer psychischen Störung kann arbeitsfähig sein und auch arbeitsfähig bleiben. Grundlage ist, dass die Anforderungen zu seinen/ihren Fähigkeiten passen.

Anja Örsan (Name geändert) ist Führungskraft und seit fast 6 Monaten wegen einer psychischen Erkrankung arbeitsunfähig. Sie kann sich nicht mehr vorstellen in dieser Leitungsfunktion weiter zu arbeiten. „Die Aufgabenvielfalt und der Stress machen mich krank“, sagt sie. Als erstes werden die Kompetenzen von Anja Örsan beschrieben. Das heißt mit Unterstützung des Bildungscoach: Sammeln, erinnern und ordnen. Die Fachkenntnisse und das Erfahrungswissen aus der Lebensbiographie von Anja Örsan werden so detailliert im Kompetenzkompass dokumentiert. Im zweiten Schritt geht es um den Abgleich ihrer explizit und implizit erworbenen Kompetenzen mit möglichen anderen Arbeitsaufgaben. Im Bildungscoaching wird ein Ist-Soll-Profil erstellt.

Anja Örsan fühlt sich gut stabilisiert, um ein Gespräch mit der Personalmanagerin und ihrem Vorgesetzten dem Bereichsleiter zu führen. Sie hat auch schon erste Ideen, wo sie sich in Zukunft im Unternehmen sieht. „Mit meinem Kompetenzkompass habe ich eine wirklich gute Grundlage dafür geschaffen, dass wir über meine Stärken sprechen. Sie glauben gar nicht, wie wichtig das für mein Selbstbewusstsein ist. Ich hatte gedacht, ich hätte auf allen Ebenen versagt. Auch weil es für mich durch meine Krankheit Einschränkungen am bisherigen Arbeitsplatz in der Führungsposition gibt. Ich kann mir gut vorstellen eine andere Arbeit zu machen und dort voll einsetzbar zu sein.“

Nun findet ein gemeinsames Gespräch mit der Personalabteilung und ihrem Vorgesetzten statt. Auch ein Betriebsratsmitglied nimmt als Vertrauensperson von Anja Örsan an dem Gespräch teil. Sie sind erstaunt über die Vielfalt ihrer Fertigkeiten und Kenntnisse, die sie sich nicht nur in der Führungsposition erworben hat. Unbekannt war allen, welche besonderen Kompetenzen sie sich in mehreren Auslandsaufenthalten in der Zusammenarbeit mit chinesischen Lieferanten angeeignet hat. Mit dem Profil gehen sie nun auf die Suche. „Eine gute Empfehlung für einen Arbeitsplatzwechsel in unserem Unternehmen,“ findet die Personalmanagerin. Für zusätzliche Qualifikationen, die für den Arbeitsplatzwechsel notwendig werden, wird auf ein Budget der Personalabteilung zurückgegriffen.

Im Bildungscoaching gibt es idealer Weise zwei Wege. Mal laufen sie parallel, mal in gegensätzliche Richtung und dann können sie sich auch ergänzen.

- **Der Weg der Arbeit:** Bildungscoaching als IST-Soll-Abgleich zwischen den Kompetenzen der Person und den erforderlichen Kompetenzen für einen bestimmten Arbeitsplatz (**Anforderungsperspektive**)



Foto: www.helenesouza.com, pixelio.de

- **Der Weg der Person:** Bildungscoaching zur Erstellung eines Kompetenzprofils und Entwicklung von beruflichen Zielvorstellungen (**Entwicklungsperspektive**)

Für Menschen mit psychischer Störung kann es beide Wege geben. Im Bildungscoaching können die Folgen einer langen Erkrankung zunächst im Vordergrund stehen, wie der Verlust des Selbstvertrauens, der Abbau von Belastbarkeit und eine starke Verunsicherung.

Das Bildungscoaching kann zur Stabilisierung und zum Aufbau des Selbstvertrauens beitragen.

Im Bildungscoaching werden verschiedene Instrumente genutzt wie z.B.

- Die Lebenslinie der Lernerfahrungen
- Persönliches Stärken- und Entwicklungsprofil (Kompetenzbilanz, Kompetenzpass)
- Das Vier-Felder-Kompetenzraster (fachliche Kompetenzen, methodische Kompetenzen, sozial-kommunikative Kompetenzen, Selbstkompetenzen)
- Qualifikationsmatrix (Analyse des Tätigkeitsbereichs, Analyse der Kompetenzen der betroffenen Person, Vergleich von Ist-Soll und ggf. Entwicklung eines Qualifikationsplans, Arbeit mit Niveaustufen)
- Erstellung eines Kompetenzkompass bzw. eines Vermittlungsprofils für die interne Arbeitsplatzsuche

Damit das Bildungscoaching zu einer guten Unterstützung wird, sind Grundprinzipien des Coachings zu berücksichtigen: Freiwilligkeit, Vertrauen, Vertraulichkeit, Hilfe zur Selbsthilfe, transparenter durch Spielregeln bestimmter Umgang, gegenseitige Akzeptanz, zeitliche Begrenzung und Ergebnisoffenheit.

Menschen mit psychischen Erkrankungen besitzen Fähigkeiten und Ressourcen wie andere Menschen auch. Sie unterscheiden sich zu anderen Menschen durch eine „erhöhte Verletzlichkeit“. Bildungscoaching kann so auch Verunsicherung auslösen. Angst tritt auf. Es kann kurzfristig zur Entlastung führen, angstbesetzte Situationen zu vermeiden. Aber mittel- und langfristig schwächt die Vermeidung von angstbesetzten Situationen das Selbstwertgefühl. Das stufenweise Erarbeiten einer individuellen Kompetenzbilanz kann so zur Stabilisierung beitragen und dazu ermutigen, auf die angstbesetzte Situation zuzugehen. Die Arbeit mit der Qualifikationsmatrix kann gerade aufgrund des Ist-Soll-Abgleichs ein Beitrag zur Vermeidung von Unter- oder Überforderung sein.

Die Ressourcen- und Stärkenorientierung macht den Menschen zum Experten seiner selbst und schafft so Klarheit.

Bildungscoaching ist insbesondere für Menschen mit Berufserfahrung geeignet. Menschen lernen – nicht nur im Arbeitsle-

ben - viel in informellen und nicht-formellen bzw. impliziten Lernsituationen. Dieses neu zu entdecken und zu beschreiben stärkt die berufliche Handlungsfähigkeit und das eigenständige selbstverantwortliche Handeln im lebenslangen Lernprozess.

Barbara Lux

ist u.a. Dipl. Sozialwissenschaftlerin, Mediatorin (BM) und Geschäftsführerin von LuxConsulting – Unternehmens- und Bildungsberatung in Hamburg. Sie ist seit vielen Jahren auch als Bildungscoach für Unternehmen und Privatpersonen tätig. Aktuell hat sie das BAG UG-Projekt: „Karriereplanung inklusive“ als Referentin unterstützt.



Kontakt und nähere Informationen

Mail: barbaralux@lux-consulting.com

FUSSNOTEN

- 1 Beim vom BMAS Aus Mitteln des Ausgleichsfonds geförderte Projekt „Karriereplanung inklusive“ sind weitere wesentliche Meilensteine die Begleitung in Weiterbildungsangebote, Unterstützung bei den konkreten Lernprozessen und -arbeiten und Unterstützung bei der Umsetzung des Gelernten in den betrieblichen Alltag (s. Artikel Seite 20 und 22).

Anzeige

Materialien des Netzwerks Persönliche Zukunftsplanung



„I want my dream!“

DOOSE, Stefan (2014):
„I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit und ohne Beeinträchtigung. Buch mit umfassendem Materialteil.
24,90 €



Kartenset

NETZWERK PERSÖNLICHE ZUKUNFTSPLANUNG (2014):
Kartenset „Persönliche Zukunftsplanung“: Lebensstil-Karten, Hut-Karten, Dreamcards. Die Kartensets sind eine einfache Möglichkeit eine Person in ihrer Lebenssituation kennen zu lernen. Sie werden oft in Kombination mit dem Buch „I want my dream“ verwandt.
Kartenset: 24,90 €
Kombination: Buch „I want my dream!“ und Kartenset 39,90 €



Käpt'n Life

DOOSE, Stefan; EMRICH, Carolin; GÖBEL, Susanne (2014):
Käpt'n Life und seine Crew. Ein Planungsbuch zur Persönlichen Zukunftsplanung.
24,90 € mit Ringbindung
29,90 € als Ordner mit herausnehmbaren Seiten



Gut Leben

EMRICH, Carolin; GROMANN, Petra; NIEHOFF, Ulrich (2012):
Gut Leben. Persönliche Zukunftsplanung realisieren - ein Instrument.
29,50 €



Zukunftsplanung

KRUSCHEL, Robert / HINZ, Andreas (2015):
Zukunftsplanung als Schlüsselement von Inklusion. Praxis und Theorie personenzentrierter Planung.
19,90 €



Personenzentriertes Denken

SANDERSON, Helen & GOODWIN, Gill (2013):
Minibuch - Personenzentriertes Denken. Dt. Übersetzung Stefan Doose, Susanne Göbel, Oliver Koenig
5,00 €



Neue Wege zur Inklusion

HINZ, Andreas, FRIESS, Sabrina, TÖPFER, Juliane (2012):
Neue Wege zur Inklusion - Zukunftsplanung in Ostholstein. Inhalte - Erfahrungen - Ergebnisse.
10,00 €



Plakat

O'BRIEN, John (2011):
Fünf wertgeschätzte Erfahrungen
Dt. Übersetzung Sandra Fietkau
Plakat (2-seitig)
DIN A3: 0,50 € / 20 Stk. 5,00 €
DIN A2: 1,00 € / 10 Stk. 5,00 €

Über die Homepage des Netzwerks Persönliche Zukunftsplanung können Sie Bücher und Arbeitsmaterial bestellen:

<https://www.persoeliche-zukunftsplanung.eu/materialien/material-bestellung.html>

Der Versand erfolgt über die BAG UB gegen Rechnung zzgl. Porto und Verpackung.

Bei Fragen zu Ihrer Bestellung, wenden Sie sich bitte direkt an die BAG UB unter bestellung@bag-ub.de.

Auszeichnung für ACCESS Integrationsbegleitung

Erste Weltkonferenz für Unterstützte Beschäftigung in Belfast

Kirsten Hohn und Andrea Seeger

Vom 14. bis 16. Juni 2017 fand unter dem Titel „Employment for all – a Global Perspective“ (Deutsch: Arbeitsverhältnisse für alle – eine globale Perspektive) die erste Weltkonferenz für Unterstützte Beschäftigung (UB) in Belfast statt. Ein Highlight aus deutscher Perspektive: Die ACCESS Integrationsbegleitung aus Mittelfranken gewann den Preis „Employment for All“.

Die Tagung

Seit der Gründung der European Union for Supported Employment (EUSE) – dem europäischen Dachverband für Unterstützte Beschäftigung mit z. Zt. 20 Mitgliedsorganisationen – im Jahr 1993 fanden in den Mitgliedsländern der EUSE bereits 12 europaweite Tagungen zur UB statt. Die BAG UB ist Mitglied in der EUSE. In diesem Jahr tat sich die EUSE mit der EASPD zusammen um erstmalig eine Weltkonferenz zu organisieren. EASPD steht für „European

Association of Service Providers for People with Disabilities“. Hier haben sich Dienstleister zusammengeschlossen, die in ganz verschiedenen Bereichen mit und für Menschen mit Behinderungen arbeiten.

Auch wenn die Teilnehmenden und Referent_innen in der Mehrheit aus Europa kamen, war die weltweite Ausrichtung der Tagung sehr spürbar. Fast 700 Personen aus mehr als 40 Ländern nahmen an der Konferenz teil. Präsentiert und diskutiert wurden Beispiele, Gesetzeslagen und politische Entwicklungen, Forschungsergebnisse, konzeptionelle Entwicklungen und Methoden, UB für verschiedene Zielgruppen und vieles andere aus vielen Ländern aus allen Kontinenten. Wie bei allen Tagungen waren auch die Pausen bedeutsam, die für intensivere Gespräche und Überlegungen zu Kooperationen zwischen Organisationen und Ländern genutzt wurden.

Wer mehr über die Inhalte nachlesen will, kann sich die Präsentationen auf der Tagungswebseite herunterladen: www.employmentforall2017.com.

Die Auszeichnung

Erstmals wurde ein besonderer Preis – der Award „Employment for all“ verliehen – und das gleich zweimal: Die ACCESS Integrationsbegleitung aus Mittelfranken gewann die Auszeichnung für den besten Fachdienst der UB, Carrefour Spanien gewann in der Kategorie „Arbeitgeber“. Ausgelobt wurde der Preis gemeinsam von der EUSE und der EASPD. „Wir freuen uns riesig über die Anerkennung und Wertschätzung unserer Arbeit und sehen den Preis als Lohn für die professionelle und engagierte Arbeit unseres gesamten Teams“ begeistern sich Andrea Seeger und Karl-Heinz Miederer, beide Geschäftsführer von ACCESS. Die Preisverleihung fand während eines Galadiners im Titanic-Center in Belfast statt und bot somit auch einen entsprechend feierlichen Rahmen. Neben ACCESS waren in der Kategorie „Fachdienste“ noch die Organisationen ONCE aus Spani-



en und Activa Foundation aus Schweden nominiert. Die Bewerbungen wurden von Fachdiensten aus ganz Europa eingereicht. Eine Jury bestimmte in einem zweistufigen Auswahlverfahren die Nominierten und Gewinner.

Umso erfreulicher ist es, dass in der Kategorie Leistungsanbieter der im Vergleich zu den beiden anderen Finalisten kleine Fachdienst ACCESS überzeugen konnte. Seit 1998 engagiert sich ACCESS mit Beratungs-, Qualifizierungs- und Vermittlungsarbeit sowie anschließender Arbeitsplatzsicherung an den Standorten Erlangen, Nürnberg und Bamberg für die berufliche Inklusion behinderter Menschen in die Arbeitswelt. Andrea Seeger, die den Preis für ACCESS gemeinsam mit Björn Ballbach in Belfast strahlend entgegennahm, führte in ihrer Dankesrede aus, dass das Unternehmen 1998 mit 6 Mitarbeitenden begann und von Menschen mit Behinderung und Eltern behinderter Kinder ins Leben gerufen wurde. „Mit vielen Träumen und Visio-

nen, wenig Geld und hoher Motivation gingen wir damals an den Start und konnten in den letzten 19 Jahren sehr viel Neues in die Welt bringen. Heute arbeiten in unserer Organisation 51 engagierte Menschen im Team, die sich tagtäglich mit ihrer hohen Kompetenz für Menschen mit Behinderung einsetzen, damit sie ihren Platz in der Arbeitswelt finden.“ Inklusion wird auch im Unternehmen selbst gelebt: 30 % der Mitarbeitenden sind von einer Behinderung betroffen.

Die Jury hat vor allem beeindruckt, dass der Fachdienst Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf Hilfen anbietet - einer Personengruppe, die ansonsten keine Chance auf Teilhabe am Arbeitsleben hätte. Die gute Zusammenarbeit mit mehr als 1000 Betrieben in der mittelfränkischen und oberfränkischen Region wurde genauso gelobt wie die vielfältige Netzwerkarbeit mit Schulen, Werkstätten für behinderte Menschen, allen verantwortlichen Kostenträgern sowie die

Kontakte zur politischen Ebene. Der Fachdienst ACCESS ist über die Region hinaus bekannt, da er immer wieder neue Projekte initiiert und sich bundes- und europaweit einbringt. Nicht zuletzt war auch die hohe Vermittlungsquote von mind. 60 % in den Maßnahmen Unterstützte Beschäftigung ausschlaggebend für den Preis.

Dass so ein Preis mit den Mitarbeitenden gefeiert werden muss, ist selbstredend. Eine Idee gibt es bereits: Was liegt hier näher als eine Party im Irish Pub. Schließlich wurde der Preis in Irland verliehen.

In der zweiten Kategorie „Arbeitgeber“ gewann das Unternehmen Carrefour Spanien den Preis. Weltweit beschäftigt Carrefour in mehr als 35 Ländern ca. 380.000 Mitarbeiter_innen, von denen 860 Menschen mit Lernschwierigkeiten oder psychischen Erkrankungen sind. Eine junge Spanierin mit Down-Syndrom, die mit Unterstützung eines Fachdienstes der UB und dem Engagement von Mitarbeiter_innen von Carrefour einen Arbeitsplatz in einem

Supermarkt der Carrefourkette erhalten hat, nahm den Preis in Belfast gemeinsam mit einer 5-köpfigen angereichten Delegation entgegen. Ausgezeichnet wurde Carrefour Spanien insbesondere für ihre beispielhaften Strategien in der Kooperation mit Fachdiensten, Behindertenverbänden, Eltern, Kostenträgern und der Politik.

Stimmen deutscher Tagungsteilnehmer_innen

Am Ende einer Tagung mit vielen Gesprächen, viel Gehörtem und Gedachtem, neuen Ideen und dem Reflektieren der bestehenden Praxis ist es manchmal schwer herauszufinden, was man eigentlich mitnimmt von so einer großen, inhaltsreichen Tagung. Die Frage danach haben einige Teilnehmende aus Deutschland beantwortet:

„Ich war das erste Mal dabei und bin total beeindruckt: von der Stimmung, dem Engagement, der unwahrscheinlichen Bandbreite von Themen und Ansätzen und den inhaltlichen Diskussionen.“

„Leider war die Zeit viel zu knapp, um mehr und/oder ausführlichere Kontakte zu knüpfen. Insgesamt hat es sich gelohnt!“

„Für mich hat die Konferenz dazu beigetragen, die eigene Arbeit und die eigenen Ansätze mit anderen Projekten und vor dem Hintergrund anderer Rahmenbedingungen abzugleichen. Ich konnte alte Kontakte wiederbeleben und viele neue Kontakte knüpfen, aus denen sich neue Projektideen ergeben werden.“

„Mir ist am wertvollsten der Blick über den Tellerrand. Wir stecken in unseren Systemen. Auf der Konferenz können Ideen entstehen, weil diese Systemgrenzen nicht das Denken verhindern. Die Begeisterung, das Engagement der Beteiligten und die Bedingungen, unter denen die Arbeit in vielen anderen Ländern gemacht wird, motivieren einfach.“

„Die Konferenz hat mich sehr inspiriert, weil ich neben den interessanten Vorträgen und Reden sehr viele internationale Kontakte hatte und über den Austausch erlebt habe, dass das Thema Unterstützte Beschäftigung weltweit immer mehr und erfolgreich umgesetzt wird. Darüber hinaus sind wieder neue Freundschaften ent-

standen und das Rahmenprogramm war unschlagbar gut.“

„Warum ist UB eigentlich kein Mainstream? Ich war schon auf vielen EUSE-Konferenzen. Erstaunlich ist immer wieder, dass UB trotz des guten Ansatzes weltweit kaum praktiziert wird, zumindest nicht in dem Maße, in dem Menschen mit Behinderung davon profitieren könnten. Auch in Deutschland zeigt die Erfahrung seit 25 Jahren, dass UB funktioniert, trotzdem bleibt es ein Randthema.“

„Ich glaube, dass die in der Arbeit mit behinderten Menschen tätigen Organisationen Vorreiter der Entwicklung und Anwendung von Methoden zur Arbeitsmarktintegration sind. Ich glaube außerdem, dass sich viele dieser Ansätze auch für anderweitig benachteiligte Zielgruppen (z.B. psychisch kranke Menschen, sozial ausgegrenzte Personen, usw.) anwenden oder adaptieren lassen. Dies gilt sicher auch für alle Ansätze der unterstützten Beschäftigung. Auf der Tagung konnte ich einige Impulse verspüren, die in diese Richtung gehen. Außerdem konnte ich feststellen, dass in manchem anderem Land keine so deutliche Grenze zwischen „Behinderung“ und sonstiger „Sozialer Benachteiligung“ gezogen wird wie in Deutschland. Behinderte Menschen sind dort eine Teilmenge jener Betroffenen, die im Sinne der Arbeitsmarktintegration besonderer Unterstützung bedürfen.“

„Manchmal war es mir zu viel rosarote Brille. Die Teilnehmer_innen der UB sind die superheroes, die Arbeitgeber sind Engel. So ist das in der Realität ja nicht immer – bei uns zumindest nicht.“

„Ich nehme Impulse für die Beschäftigung mit der Frage nach der Zukunft der Arbeit mit. Die Frage danach, wie wir in Zeiten der Digitalisierung und Technisierung allen Menschen Arbeit ermöglichen können, hat mich im Plenum und in Pausengesprächen beschäftigt. Und die Frage danach, ob es eigentlich immer um Erwerbsarbeit geht? Müssten wir den Begriff nicht in Richtung Teilhabe am Arbeitsleben erweitern?“

„Interessant die Diskussionen um Arbeit 4.0, also um die Folgen der Digitalisierung der Arbeitswelt und dabei vor allem für die Zielgruppen der UB. Die These des Haupt-

redners, dass die Digitalisierung mehr Chancen als Risiken birgt, halte ich für fragwürdig. Ich freue mich darauf, dieses Thema auf der Jahrestagung der BAG UB weiter zu diskutieren.“

Die nächste EUSE-Tagung findet voraussichtlich im Frühsommer 2019 in Amsterdam statt. Und wenn man die Stimmen so liest, würden wir sagen: Amsterdam 2019 wird sich lohnen.

Am Rande der Konferenz wurde der neue Vorstand der EUSE gewählt. Nach sechs Jahren engagierter Arbeit als Präsidentin der EUSE wechselt Margaret Hadcock nun als Präsidentin zum Weltverband für UB (WASE – World Association for Supported Employment). Neuer Präsident der EUSE ist der Belgier Luc Henau (Foto: Mitte). Desweiteren wurden Dermot Cunningham (Irland), Edyth Dunlop (Nord-Irland), Kaiti Katsouda (Griechenland) und Bertil Johansson (Schweden) in den Vorstand gewählt (auf dem Foto: von links nach rechts).

Kirsten Hohn
ist für die BAG UB beteiligt am Projekt „Nachhaltigkeit in der Unterstützten Beschäftigung“. Sie ist auch zuständig für den Bereich Europäische Zusammenarbeit.



Kontakt und nähere Informationen

BAG UB
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 - 432 53 123, Fax: 040 - 432 53 125
E-Mail: kirsten.hohn@bag-ub.de

Andrea Seeger
ist Geschäftsführerin der Access Integrationsbegleitung gGmbH in Nürnberg



Kontakt und nähere Informationen

Access Integrationsbegleitung gGmbH
Marthastraße 35-37, 90482 Nürnberg
Tel.: 0911 - 300 9022
Mobil: 0179/775 3663
E-Mail: a.seeger@access-ifd.de

Impressum impulse

Nr. 81, 02.2017
ISSN 1434-2715

Herausgeber: BAG UB
Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte
Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg
Tel.: 040 / 43253-123, Fax: 040 / 43253-125
Mail allgemein: info@bag-ub.de,
Mail Redaktion: impulse@bag-ub.de
Internet: www.bag-ub.de

Vorsitzende: Angelika Thielicke
Geschäftsführer: Jörg Bungart

Die BAG UB ist Mitglied im Paritätischen
Wohlfahrtsverband und in der European
Union of Supported Employment (EUSE).

Redaktion: Doris Haake,
Claus Sasse (M.i.S.d.P.), Jörg Schulz,
Angelika Thielicke
Layout: Claus Sasse
Druck: diedruckerei.de
Auflage: 1000

Das Fachmagazin impulse erscheint 4x jährlich
und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB
enthalten. Bezugspreis für Nichtmitglieder:
Inland 30,- € / Jahr, Ausland 40,- € /Jahr
Anzeigenpreise erfragen Sie bei der Redaktion.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben
die Meinung der AutorInnen wieder und
müssen nicht mit der Auffassung der Re-
daktion übereinstimmen.

Die impulse finden Sie im Internet unter
www.bag-ub.de/impulse zum Download.

Bilder Leichte Sprache:
© Lebenshilfe Bremen,
Illustrator Stefan Albers

Herzlichen Dank an die Glücksspirale, die
den Druck aus ihren Fördermitteln finanziell
unterstützt.



FACHTAGUNG

Gemeinsam auf dem Weg. Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf inklusiv gestalten!

Abschlussveranstaltung des Aktion Mensch-Projekts „Zeit für Ar- beit!“ der BAG UB

Arbeitsweltbezogene Teilhabeangebote in
Betrieben und im Sozialraum – für Men-
schen mit komplexem Unterstützungsbe-
darf? Ja, das ist möglich – und langfristig
unverzichtbar. Solche Teilhabeangebote
müssen für jeden Menschen mit komple-
xem Unterstützungsbedarf erreichbar sein,
wenn wir die Forderungen der UN-Behin-
dertenrechtskonvention zu Ende denken.
Viele Fragen tauchen dabei auf: Was
bedeutet Arbeit für diese Zielgruppe?
Kann die Unterstützung und ggf. Pflege
außerhalb von Einrichtungen gewährleistet
werden? Welche Aufgaben und neuen
Herausforderungen stellen sich für die
Leistungsanbieter, für Leitungen, Mitar-
beiter_innen und Teams? Und wie lassen
sich Auftrag- oder Arbeitgeber gewinnen,
wenn keine gewinnorientierte Tätigkeit im
Zentrum des Teilhabeangebots steht?
Diese und viele weitere Fragen hat das
Projekt „Zeit für Arbeit!“ der BAG UB ge-
meinsam mit fünf Projektpartnern (Leben
mit Behinderung Hamburg, Arbeiter-Sa-
mariter-Bund Bremen, Spastikerhilfe
Berlin, Lebenshilfe Gießen und Lebenshil-
fe Worms) bearbeitet – und viele Antwor-
ten gefunden. Im Laufe unseres Projekts
haben die Projektpartner für Teilnehmende
ihrer Tagesstätten arbeitsweltbezogene

Teilhabe im Sozialraum und in Betrieben
ermöglicht und die entstehenden Angebo-
te gemeinsam ausgewertet und weiterent-
wickelt.

Auf unserer Fachtagung werden Sie die
Gelegenheit haben, sich über die Projekt-
ergebnisse zu informieren, die Projekt-
partner und ihre Teilhabeangebote näher
kennenzulernen und sich mit einer Vielzahl
weiterer Leistungsanbieter, engagier-
ter Projekte, Verbände sowie sonstiger
Akteure auszutauschen. Die Teilnahme an
unserer von der Aktion Mensch geförder-
ten Abschlussveranstaltung ist kostenlos.
Hiermit möchten wir Sie vorab über unsere
zweitägige Fachtagung informieren, mit
der das Projekt „Zeit für Arbeit!“ seinen
Abschluss finden wird.

Bitte merken Sie sich den Termin vor. Die
offizielle Einladung zur Fachtagung mit
allen Informationen zur Anmeldung und zu
den Übernachtungsmöglichkeiten erhalten
Sie im Laufe des Sommers.

Datum und Uhrzeit:

Dienstag, 12. Dezember 2017: 11:00 Uhr –
18:00 Uhr
Mittwoch, 13. Dezember 2017: 9:00 Uhr –
16:00 Uhr

Veranstaltungsort:

Tagungszentrum Haus der Kirche, Wil-
helmshöher Allee 330, 34131 Kassel

