

# impulse

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

04.2018

7,50 Euro

ISSN 1434-2715

[www.bag-ub.de/impulse](http://www.bag-ub.de/impulse)

**Betrieb statt Werkstatt**  
Andere Leistungsanbieter

**Menschen mit Autismus**  
Über Denkstile, Fähigkeiten und Potenziale

**Schwerpunktthema**  
Jahrestagung der BAG UB 2018

87

# Weiterbildungsangebote der BAG UB

## Weiterbildung Integrationsberatung

Unterstützte Beschäftigung – Jobcoaching – Inklusion in Arbeit

Februar 2019 bis Juni 2020

## Einzelseminare

### Beziehungsklärung, Gesprächsführung, methodische Hilfen

Unterstützung von Menschen mit psychischer Erkrankung im Betrieb

13. – 15. März 2019 in Bad Nenndorf

### Professionelle Arbeitsplatzakquisition

Kompetent und erfolgreich in Arbeit vermitteln

8. - 10. April 2019 in Höchst-Hassenroth im Odenwald

### Effektives Networking für externe Arbeitsplätze

Möglichkeiten finden / Möglichkeiten schaffen

8. - 10. April 2019 in Berlin

## Professionell in Arbeit begleiten

Berufsbegleitende Weiterbildung zur\_m Integrationsberater\_in mit dem Konzept Unterstützte Beschäftigung



**Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung**

Schulterblatt 36  
20357 Hamburg

Telefon: +49 (0)40 4325312 2  
Telefax: +49 (0)40 4325312 5  
E-Mail: info@bag-ub.de  
www.bag-ub.de/weiterbildung

Die Trainer\_innen sind sehr kompetent, gut vorbereitet und stets bereit, flexibel auf die Gruppe einzugehen.

Hervorragende Organisation!

Erstklassige Dozent\_innen mit hoher Motivation.

Hier wird die Zukunft schon heute gemacht! Bundesweit einzigartige Fortbildung!

Gelebte Inklusion! Praxisnah!

Dieser Kurs hat zu meiner persönlichen und beruflichen Entwicklung maßgeblich beigetragen.

Super Vernetzung durch die Mischung aus der gesamten Bundesrepublik.

Es entstehen wertvolle und intensive Kontakte.

jetzt anmelden!

[www.bag-ub.de/wb](http://www.bag-ub.de/wb)

## Editorial



Claus Sasse

## Liebe Leserinnen und Leser

Die Jahrestagung 2018 der BAG UB in Bad Honnef stand unter dem Motto: „Personenzentrierte Beschäftigung – jetzt mal konkret!“ In 27 Workshops wurde das Thema aus unterschiedlichsten Perspektiven beleuchtet. Einen kleinen Eindruck davon wollen wir Ihnen in dieser Ausgabe der impulse vermitteln.

Manfred Becker berichtet von einem Workshop zum Thema „Andere Leistungsanbieter“, bei dem dieses zum 1. Januar 2018 eingeführte Angebot mit bereits tätigen Anbietern und Vertreter\_innen von Leistungsträgern diskutiert wurde (S. 6). Horst Kappeller und Andreas Schnippering berichten in ihrem Beitrag, wie Personenzentrierung durch das Konzept der zielorientierten Berufsbegleitung umgesetzt und Arbeitsverhältnisse stabilisiert und langfristig gesichert werden können (S. 12). Hajo Seng beschreibt in seinem Beitrag, wie in Workshops mit Menschen mit Autismus die Analyse von Denk- und Wahrnehmungsstilen beim Entdecken der individuellen Potenziale und Fähigkeiten genutzt werden können (S. 16). In ihrem Beitrag über das „Supported Employment Quality Framework“ (SEQF) geben Mario Verzele und Karen Warson Einblick über das im Rahmen der EUSE entwickelte Instrument für Fachdienste zur Qualitätssicherung und Angebotsentwicklung (S. 22) John Webb erläutert, wie beim Life/Work-Planning ein Profil für eine erfolgreiche Arbeitsplatzsuche erarbeitet wird und gibt einen Einblick in die Herangehensweise dieses Unterstützungskonzepts (S. 25).

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

Ein guten Weg finden: Neue Angebote durch „Andere Leistungsanbieter“

06



## SCHWERPUNKT

Jahrestagung der BAG UB 2018

06 Betrieb statt Werkstatt -  
„Andere Leistungs-  
anbieter“  
von **Manfred Becker**

12 Personenzentrierung  
durch zielorientierte  
Berufsbegleitung  
von **Horst Kappeller** und  
**Andreas Schnippering**

16 Über Denkstile, Fähigkei-  
ten und Potenziale  
von **Hajo Seng**

Den richtigen Ton finden: Zielorientierte Berufsbegleitung

12



Das Passgenaue finden: Life/Work-Planning

25



22 **Supported Employment  
Quality Frameworkl**  
Angebotsverbesserung durch  
einen Qualitätsrahmen  
**von Mario Verzele und  
Karen Warson**

25 **In meinem Element...**  
Die Erarbeitung des  
„Passgenauen“  
**von John Webb**

21 **Impressum**

# Betrieb statt Werkstatt – „Andere Leistungsanbieter“

Von Manfred Becker

**Das BTHG hat die Möglichkeit geschaffen, dass ab dem 01.01.2018 nicht nur Werkstätten Werkstatt-Leistungen erbringen können, sondern auch „Andere Leistungsanbieter“. Dieses neue Angebot kann in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes umgesetzt werden. Auf der Jahrestagung der BAG UB wurde dies intensiv mit Vertreter\_innen der Kostenträger und bereits tätigen Anbietern diskutiert.**

Viele Menschen, denen ein Platz in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) angeboten wird, wollen anstatt in diesen beschützenden Räumlichkeiten lieber in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes arbeiten und verzichten auf die Werkstatt – auch wenn sie aufgrund ihrer Einschränkungen keine Aussicht auf einen Job in einem Betrieb haben. Viele beginnen eine solche Beschäftigung gar nicht erst, obwohl sie die Möglichkeit hätten. Auch

Menschen, die bereits in einer WfbM arbeiten, würden häufig lieber in einem normalen Betrieb tätig werden – wenn sie denn dabei unterstützt werden.

Das sind einige der Gründe, warum das Bundesteilhabegesetz (BTHG) mit dem neuen § 60 SGB IX die „Anderen Leistungsanbieter“ ins Spiel gebracht hat. Menschen, denen bisher wegen ihres eingeschränkten Leistungsvermögens nur die WfbM Beschäftigungsmöglichkeiten boten, sollen hiermit eine Alternative bekommen. Forderungen der Verbände von Menschen mit Behinderungen nach Alternativen zur Werkstatt waren sicher auch wichtig. Dies ebenso wie die deutliche Aussage der UN-Kommission zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, dass das deutsche System der Werkstätten abgeschafft werden solle.

## Vorbilder wiesen den Weg

Vorbild für die neuen Regelungen sind bereits bestehende Modelle: Anbieter wie

Hamburger Arbeitsassistenten, Arinet Hamburg, Access Erlangen/Nürnberg/Bamberg, ProjektRouter Köln oder ISA-Venne zeigen, was heute schon möglich ist. Diese Anbieter haben zumeist in Kooperation mit regionalen Werkstätten oder unter Nutzung des Persönlichen Budgets Wege gefunden, Menschen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes neue Möglichkeiten im Rahmen des Werkstatt-Status zu eröffnen. Hierbei wenden sie den Ansatz der betrieblich begleiteten Berufsbildung und Arbeitsplatzsicherung an - inklusive Jobcoaching.

Die neue Regelung sieht vor, dass interessierte Menschen die Werkstatt-Leistung oder auch Teile davon bei diesen „Anderen Leistungsanbietern“ ausüben können. Dies gilt für alle von der WfbM erbrachten Leistungen, also insbesondere für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einerseits und den Arbeitsbereich andererseits.

Die „Anderen Leistungsanbieter“ brauchen keine besondere Anerkennung wie eine WfbM. Sie haben keine Mindest-



Foto: domoskanonos, Adobe Stock

Platzzahl, können also nur mit wenigen Personen arbeiten. Und sie brauchen auch keine vergleichbare räumliche oder Sachausstattung. Das bedeutet, sie können ihre Tätigkeit auch komplett in normalen Betrieben durchführen, so wie es derzeit viele Werkstätten mit den ausgelagerten, betriebsintegrierten Werkstattplätzen praktizieren.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur „Unterstützten Beschäftigung“ (§ 55 SGB IX) wurden Ende 2008 die ausgelagerten Plätze auch ins Gesetz eingefügt. Der § 136 SGB IX (jetzt § 219) wurde entsprechend geändert. Diese hatte es zuvor vereinzelt auch schon gegeben. Allerdings nur als zeitlich begrenztes Praktikum. Die Rechtsgrundlage für eine dauerhafte betriebliche Bildung und Beschäftigung fehlte. Seitdem gilt:

*„Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum*

*Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten.“*

### Widersprüchliche Regelwerke: WVO und Richtlinien

Ein Problem bei der Umsetzung des neuen § 60 SGB IX ist, dass die Werkstättenverordnung (WVO) mit ihren umfangreichen Regelungen für Werkstätten nicht entsprechend angepasst wurde. Die WVO stammt in wesentlichen Teilen aus dem Jahr 1980.

So haben die oben genannten Pioniere für die betriebliche Unterstützung der Beschäftigten mit Behinderung insbesondere beim Personal andere Qualifikationen und andere Schlüssel entwickelt als sie in der WVO nach wie vor vorgegeben werden. Die betrieblichen unterstützenden Fachkräfte (Jobcoaches) der bereits arbeitenden Pionier-Leistungsanbieter sind meist anders qualifiziert als Werkstatt-Gruppenleiter („Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung“ - FAB). Das Verhältnis von betreuten Menschen zu Jobcoaches ist in der Regel

besser als die WVO-Schlüssel für Berufsbildungsbereich (1:6) oder Arbeitsbereich (1:12). Zudem müssen diese Coaches einfach mehr sozialarbeiterische Kompetenz im Betrieb entfalten als der vorgegebene Schlüssel von 1:120 ermöglicht. Ganz ähnlich handeln auch WfbM, die ein qualifiziertes Angebot von Betriebs-integrierten Außen-Plätzen entwickelt haben.

Andererseits hat das betrieblich orientierte Angebot der Pioniere nicht mehr Kosten verursacht als die entsprechenden Angebote bestehender Werkstätten. Dies bei einer sehr unterschiedlichen – eben personalintensiven – Kostenstruktur. ISA-Venne ([isa-venne.de](http://isa-venne.de)), die praktisch ausschließlich mit persönlichen Budgets arbeitet, sieht hierin eine auskömmliche Finanz-Grundlage. Allerdings werden hierbei auch investive Anteile in der WfbM-Vergütung mit genutzt – was das Persönliche Budget möglich macht.

Auf dem Hintergrund der weiterhin geltenden WVO haben die Kostenträger nun

teilweise versucht, mit eigenen Richtlinien der zukünftigen Praxis anderer Leistungsanbieter mehr Gestalt zu verleihen. Dabei werden die Spielräume und die Grenzen durchaus verschieden gesehen. In unserem Tagungs-Workshop war die Diskussion über diese Richtlinien das zentrale Thema.

## Das Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit

Das SGB IX bestimmt im § 219 als eines der Ziele für die WfbM:

*„Sie fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen.“*

Die Ratifizierung der UN-Behinderntenrechts-Konvention war für die Bundesagentur für Arbeit (BA) Anlass, die Anforderungen an die Werkstätten zu konkretisieren. Es war auch festzustellen, dass das Ziel des Übergangs in den allgemeinen Arbeitsmarkt in der Praxis eher selten erreicht wird.

Für den Bereich des Eingangsverfahrens/Berufsbildungsbereiches (EV/BBB) in WfbM veröffentlichte die BA 2010 ein Fachkonzept. Dieses sollte der Präzisierung der neuen Ziele dienen und den Werkstätten einen Rahmen für die Umsetzung in der Alltagspraxis vorgeben. Dieses Fachkonzept hatte zur Folge, dass alle Werkstätten eine präzise Konzeption für EV/BBB ausarbeiten mussten.

Mit der sogenannten Instrumentenreform im Jahre 2013 wurde für alle Träger, die Maßnahmen der Arbeitsförderung anbieten, eine verpflichtende Akkreditierung eingeführt. Gemäß AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) müssen Sie nun eine Trägerzulassung durch eine fachkundige Stelle vorweisen, um Arbeitsmarktdienstleistungen für eine Förderung bei den Agenturen für Arbeit erbringen zu können. Dies gilt auch für die Leistung der WfbM im EV/BBB – und in der Folge auch für die anderen Leistungsanbieter.

Ende 2017 hat die BA ein eigenes Fachkonzept für die Durchführung des EV/BBB bei anderen Leistungsanbietern auf Grundlage § 60 SGB IX veröffentlicht. Für die Diskussion in unserem Workshop stand Frau Streit aus dem Fachbereich Rehabilitation der Zentrale der BA in Nürnberg zur Verfügung.

Der ebenfalls anwesende Vertreter der DRV Bund, Herr Assmus, bestätigte, dass für die DRV ebenfalls das Fachkonzept der BA Grundlage für eine Bewilligung von Maßnahmen bei anderen Leistungsanbietern ist. Für eine Leistungsvereinbarung mit der DRV werde allerdings nicht eine Träger-Zertifizierung nach AZAV benötigt.

Die BA schreibt zur „Intention des Fachkonzeptes“:

*„Mit dem Fachkonzept bündelt die Bundesagentur für Arbeit (BA) die gesetzlichen und fachlichen Anforderungen an andere Leistungsanbieter und präzisiert sie im Interesse einer einheitlichen Anwendung und Qualität der Leistungsausführung. Die Anforderungen des Fachkonzepts gelten für die Durchführung von Leistungen im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich, da die BA nur für diese Leistungen zuständiger Träger sein kann (§ 63 SGB*

*Eine positive Prüfung und Bewertung des QLHB ist Voraussetzung zur Zulassung anderer Leistungsanbieter zu Preisverhandlungen und zum Abschluss von Verträgen mit der BA zur Durchführung von Leistungen im Eingangsverfahren und/oder Berufsbildungsbereich. ...*

*Das QLHB ist beim Operativen Service ... am Sitz der Regionaldirektion zur Prüfung und Bewertung einzureichen (Zulassungsbegehren). Die Preisverhandlungen obliegen dem zuständigen Regionalen Einkaufszentrum.*

*Träger [...] bedürfen grundsätzlich einer Trägerzulassung durch eine fachkundige Stelle (§ 176 Abs. 1 SGB III).“*

## Lebhafte Diskussion

Frau Streit betonte eingangs, dass seit dem Fachkonzept 2010 ein zentrales Ziel die stärkere Berücksichtigung von Eingliederungsmöglichkeiten im allgemeinen Arbeitsmarkt ist. Auf die weiterhin geringen Übergänge aus den WfbM habe der Gesetzgeber reagiert und eine gesetzliche Grundlage für andere Leistungsanbieter als Alternative für Menschen mit Behinderungen geschaffen.

## „Schon jetzt ist absehbar, dass die Ausgestaltung des Arbeitsbereiches bei anderen Leistungsanbietern in den Bundesländern sehr verschieden ausfallen wird.“

*IX); im Berufsbildungsbereich ist dabei ein Hinführen an marktnahe Fähigkeiten und Fertigkeiten von besonderer Bedeutung.“*

Und weiter:

*„Das Fachkonzept dient interessierten Anbietern als Grundlage, um ihr Leistungsangebot als anderer Leistungsanbieter in einem Qualitäts- und Leistungshandbuch (QLHB) zu beschreiben. [...]“*

Die regionalen Operativen Services wurden sensibilisiert, andere Leistungsanbieter zu ermöglichen und nicht zu verhindern.

Im Workshop entwickelte sich eine sehr lebhaft Diskussion mit Frau Streit darüber, ob die BA durch eine enge Auslegung der gesetzlichen Orientierung an die WVO der Intention des BTHG gerecht wird.



Ein sehr wichtiger Aspekt dabei ist der Personalschlüssel. Frau Streit legte dar, dass im Rahmen der Zulassung für die BA der Personalschlüssel der WVO maßgeblich ist, da § 60 SGB IX keine Ausnahme zum Personal vorsieht. Abweichungen könnten nur im Einzelfall geprüft und entschieden werden, wenn deren Erforderlichkeit nachgewiesen ist.

Achim Ciolek von der Hamburger Arbeitsassistentin berichtete, dass man bereits seit 1996 sehr erfolgreich mit einem besseren und qualifizierteren Personalschlüssel arbeite – bei vergleichsweise sogar geringeren Kosten als in der WfbM. Es könne doch nicht sein, dass dies im Rahmen eines Vertrages mit der Werkstatt möglich sei, in Zukunft aber nicht, wenn man direkt von der BA als anderer Leistungsanbieter beauftragt werden wolle. Frau Streit unterstrich, dass sie die gesetzlichen Vorgaben der WVO durch das Fachkonzept nicht ändern könne. Dass ein Eingliederungshilfe-Träger dies anders sehen kann, ist weiter unten zu lesen.

Kritisiert wurde hier auch, dass die BA praktisch keine personenzentrierte Bedarfsermittlung und Leistungsbemessung durchführe und am alt vertrauten Denken in Maßnahme-Kontingenten festhalte. In manchen Regionen würde zum Beispiel von der BA eine feste Platzzahl verlangt und ein Belegungsrecht für einzelne Plätze gesehen. Frau Streit konnte die so berichtete Position der örtlichen Agentur nicht nachvollziehen. Der Anbieter müsse lediglich belegen, dass er für die zu besetzenden Plätze entsprechende Kapazitäten vorhalte.

Für sie stehe auch keineswegs infrage, dass eine betriebliche Umsetzung des EV/BBB eine wichtige Intention des Gesetzes sei. Aus Nordrhein-Westfalen war zu hören, dass dies dort seitens der BA als Ausschlussgrund für eine Zulassung genannt wurde. Differenzen in solchen Einzelfällen sind regional abschließend zu behandeln.

Ein Deeskalationsverfahren direkt über den Fachbereich Rehabilitation der Zentrale der BA für Einzelfallentscheidungen ist nicht vorgesehen, so Frau Streit.

Jörg Bungart von der BAG UB berichtete, dass interessierte Anbieter aus der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) UB Niedersachsen/Bremen gemeinsam mit der BAG UB Verhandlungen mit dem Operativen Service der BA geführt haben. Man habe ein schriftlich vorgelegtes Anbieterübergreifendes Rahmenkonzept für eine betriebliche Umsetzung anderer Leistungsanbieter besprochen. Wenn zum Konzept Einigkeit erzielt werde, müssten einzelne Träger nur noch die spezifischen, örtlichen Gegebenheiten in ihren Antrag auf Zulassung einarbeiten. Eine Rückmeldung des Operativen Services der BA soll Anfang des Jahres 2019 erfolgen. Beide Seiten sind an einer Einigung interessiert.

Wichtige Themen seien dabei die Abgrenzung des betrieblichen EV/BBB zur Reha-Maßnahme UB. Ebenso die Qualität der Fachdienste, um den Personenkreis im EV/BBB gut zu begleiten, denn hier sieht die BA umfangreichere Unterstützungsbedarfe als in der UB. Auch müsse beschrieben werden, wie Bildungsbegleitung insbesondere im betrieblichen Umfeld umgesetzt werden soll.

### Eingliederungshilfe/ Arbeitsbereich

Vergleichbar mit dem BA-Fachkonzept ist für den Bereich der Eingliederungshilfe die „BAGÜS-Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben“ der Bundesarbeitsgemeinschaft überörtlicher Sozialhilfeträger (BAGÜS). Allerdings sind dies eben nur Empfehlungen und nicht bindend. Jedes Land bzw. jeder Eingliederungshilfe-Träger kann eigene Regeln aufstellen.

In der Orientierungshilfe wird festgehalten, dass eine Beschränkung auf bestimmte Firmen oder eine Auswahl von Trägern

nicht vorgesehen ist. Betont wird auch, dass mangels förmlicher Anerkennung der Leistungsvereinbarung mit den Anderen Leistungsanbietern eine besondere Bedeutung zukommt. Wichtig für die betriebliche Umsetzung:

*„Besonderheit bei ausgelagerten Arbeitsplätzen: Hier hat der Andere Leistungsanbieter sicher zu stellen, dass die Anforderungen durch den Beschäftigungsgeber gewährleistet werden.“*

Zu einigen Diskussionen hat bereits folgende Passage in der Orientierungshilfe geführt:

*„Zu beachten ist aber, dass die WfbM nach geltendem Recht verpflichtet ist, den Übergang der Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Dieser Qualitätsmaßstab wird nicht hinreichend erfüllt. Die Zulassung neuer Leistungsanbieter ist daher daraufhin zu überprüfen, ob dieser qualitative Maßstab tatsächlich erfüllt wird.“*

Damit würden an die anderen Leistungsanbieter von vornherein erheblich höhere Ansprüche gestellt als an die bestehenden WfbM. Dem wollen nun auch keineswegs alle Eingliederungshilfe-Träger folgen.

Schon jetzt ist absehbar, dass die Ausgestaltung des Arbeitsbereiches bei anderen Leistungsanbietern in den Bundesländern sehr verschieden ausfallen wird. TeilnehmerInnen des Workshops berichteten, dass es in Bayern bereits vier Zulassungen im Arbeitsbereich gegeben habe. Die Anbieter seien als sehr Werkstatt-nah anzusehen. Demgegenüber hat zum Beispiel die Landesregierung Thüringen eine Richtlinie herausgegeben, dass Werkstätten in der Regel nicht als andere Leistungsanbieter infrage kommen sollen.

### Einvernehmlichere Diskussion

Für das Thema Arbeitsbereich hatte sich Frau Annette Esser, Leiterin des Fachbereichs Sozialhilfe 1 im Landschaftsverband Rheinland (LVR), als Gesprächspartnerin

zur Verfügung gestellt. Sie leitet auch die Arbeitsgruppe „Teilhabe an Arbeit“ bei den Landesrahmenvertrags-Verhandlungen in NRW.

Frau Esser führte aus, dass für den LVR insbesondere auch die betriebliche Umsetzung des § 60 ein wichtiges Thema sei. Der LVR wolle die Einführung der anderen Leistungsanbieter proaktiv angehen. Der LVR-Sozialausschuss habe bereits im September 2017 Richtlinien für die Umsetzung beschlossen. Man sei aktuell mit ca. 30 interessierten Anbietern in Verhandlungen. Allerdings sei die Zuständigkeit der Landschaftsverbände in NRW auch erst mit Beschluss des Ausführungs-Gesetzes zum BTHG NRW im Sommer 2018 gegeben.

Eine personenzentrierte Bedarfsermittlung und Leistungsbemessung sei in NRW einvernehmlich verabredet worden. Insbesondere sei hierzu das Bedarfs-Ermittlungs-Instrument BEI-NRW gemeinsam neu geschaffen worden. Dieses orientiere sich an der ICF und dem bio-psycho-sozialen Modell.

Die Absicht des LVR sei es, eine langfristig tragfähige Lösung zu entwickeln, die sowohl für die Werkstätten als auch für die anderen Leistungsanbieter personenzentrierte Grundlagen liefere. Die Regelungen der WVO, die eben nicht im Zusammenhang des BTHG angepasst worden seien, bildeten daher einen Rahmen, den es auszugestalten gelte. Aus ihrer Sicht gehe der individuelle Unterstützungsbedarf vor den Regeln der WVO.

Dies gelte beispielsweise auch für die Personal-Bemessung. Wenn individuell ein qualifizierter Personalaufwand getrieben werden müsse, dann müsse in der Werkstatt oder bei anderen Leistungsanbietern ein entsprechendes Angebot bereitstehen. Dies könne dann im Einzelfall auch vom Personalschlüssel der WVO abweichen. In den Verhandlungen zum Landesrahmenvertrag werde aktuell ein dreistufiges Schema der Finanzierung diskutiert:

**Basisleistung:**

Vorhalten von Grundleistungen (Immobilien,

Verwaltung, Leitung) unabhängig von Inanspruchnahme.

**Generelle Betreuungsleistung:**

Reha-Grundleistung, die jede/r Beschäftigte generell erhält, differenziert nach Fachleistungseinheiten, ausgerichtet am erforderlichen Personal-/Sachaufwand.

**Individuelle Betreuungsleistung:**

Erforderlichkeit bestimmter Assistenzbedarfe (Pflege, Übergang, SMB), differenziert nach Fachleistungseinheiten.

Die personenzentrierte und am Geiste des BTHG orientierte Vorgehensweise in NRW wurde im Workshop als vorbildlich begrüßt. Frau Esser merkte auch an, dass andere Eingliederungshilfe-Träger aufmerksam die Entwicklung im Rheinland beobachten würden. Dies bedeutet allerdings auch, dass viele Länder bzw. Kreise zunächst abwarten werden und keine großen eigenen Aktivitäten hinsichtlich einer grundlegend neuen Finanzierungssystematik entfalten dürften.

**Fazit: Alternativen und Zusammenarbeit**

Aktuell scheint es so zu sein, das zeigte auch der Austausch im Workshop, dass auch ein Jahr nach Inkrafttreten des § 60 SGB IX keine betrieblichen Angebote anderer Leistungsanbieter existieren. Dies gilt sowohl für den Bereich der BA als auch für die Eingliederungshilfe. In beiden Bereichen gibt es aus der Perspektive der Leistungsanbieter vor Ort viele Probleme beim Erreichen einer entsprechenden Zulassung.

Festzuhalten bleibt auch, dass es neben dem sich derzeit als mühsam gestaltenden § 60 SGB IX weitere zwei erprobte Möglichkeiten gibt, betriebliche Alternativen zu Werkstätten im Sinne der anderen Leistungsanbieter zu realisieren. Am längsten realisiert ist der Abschluss eines Vertrages als Dienstleister der Werkstatt. Hier wird der andere Leistungsanbieter mit der Durchführung von Werkstatt-Leistungen

von der Werkstatt beauftragt. Hierfür wird ein großer Teil des Tages-Kosten-Satzes an den Leistungsanbieter weitergereicht. Ganz unabhängig von der Werkstatt ist die Option, dass sich eine Person eine bewilligte Werkstatt-Leistung als persönliches Budget auszahlen lässt. Mit diesem Budget kann dann eine vergleichbare Leistung bei einem anderen Leistungsanbieter eingekauft werden. Die Höhe des Budgets orientiert sich am individuellen Teilhabebedarf bei einer herkömmlichen Leistungsausführung, das heißt bisher: am Werkstatt-Kostensatz.

Weiteres Ergebnis des Workshops ist, dass alle interessierten Anbieter, die eine betriebliche Umsetzung des § 60 SGB IX anstreben, möglichst nicht alleine agieren sollten. Das Vorbild einer gemeinsamen Verhandlung der LAG Niedersachsen/Bremen macht deutlich, dass gemeinsames Handeln aussichtsreicher sein dürfte. Die BAG UB koordiniert und unterstützt solche Bemühungen nach Kräften und bemüht sich natürlich auch um Zusammenarbeit mit den Wohlfahrtsverbänden, dem Bundesministerium und der BA auf Bundesebene.

**Manfred Becker** arbeitet im IFD Köln, nebenberuflich als Projektberater und Autor.



**Kontakt und nähere Informationen**  
E-Mail: mbeckerbn@web.de

**LITERATUR**

Das Fachkonzept der BA und die Orientierungshilfe der BAGÜS findet man hier:

<https://umsetzungsbegleitung-bthg.de/bthg-kompass/bk-teilhabe-arbeitsleben/fda-1002/>

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 Materialenteil.  
 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](mailto:bestellung@bag-ub.de).

# Personenzentrierung durch zielorientierte Berufsbegleitung

Von Horst Kappeller und Andreas Schnippering

**Auch wenn die berufliche Begleitung durch psychosoziale Dienste schon lange etabliert hat und ihr Wirksamkeit belegt ist, gibt es vergleichsweise wenige Untersuchungen zu Inhalt und Methodik. Mit dem methodischen Ansatz der „Zielorientierten Berufsbegleitung“, die sich auf die allgemeinen Wirkfaktoren in Beratung und Therapie bezieht und Elemente des lösungsfokussierten Brügger Modells in sich vereint, wird ein praxiserprobtes Vorgehen beschrieben, das Anregungen für die im Bundesteilhabegesetz geforderte Umsetzung einer personenzentrierten Teilhabe für den Arbeitsbereich der Berufsbegleitung geben kann.**

## Berufsbegleitung

Der Begriff Berufsbegleitung steht für einen Beratungsansatz, der die Beteiligten darin unterstützt, eine schwierige Situation selbst zu lösen oder ihr zumindest besser gerecht zu werden. Dabei hat die Berufsbegleitung immer das ganze soziale

Umfeld des Klientels und des Betriebes im Auge und versucht, beiden Seiten gerecht zu werden. Berufsbegleitung funktioniert, weil nicht im alleinigen Interesse einer Seite, sondern allparteilich gehandelt wird. Die erfolgreiche Berufsbegleitung setzt voraus, dass die Fachkraft in unterschiedlichen Settings und Rollen agieren kann, was Expertise in unterschiedlichen rechtlichen, wirtschaftlich-technischen, sozialen und sozialmedizinischen Zusammenhängen und Verhandlungs- wie Beratungsgeschick erfordert. Wahrlich keine leichte Aufgabe.

Eine zentrale Rolle im methodischen Arsenal der Berufsbegleitung nimmt das Beratungsgeschehen ein. Hier ist die Fachberatung (auch „Expertenberatung“), die für die Vermittlung sachlicher Informationen und fachlichen Wissens steht genauso notwendig wie die sogenannte Prozessberatung. Der Begriff Prozessberatung steht für einen methodischen Ansatz, der die Verantwortung für die Problemlösung bei den Ratsuchenden belässt und sie dabei unterstützt, eigene Stärken (Ressourcen) zur Lösung anstehender Probleme zu ent-

wickeln und zu nutzen. Beide Formen der Beratung schließen sich nicht aus und beide sind auch in der Berufsbegleitung erforderlich.

## Ein Beratungsmodell für die Berufsbegleitung

Eine Berufsbegleitung ist in der Regel darauf gerichtet, Arbeitsverhältnisse zu stabilisieren und langfristig zu sichern sowie die Beschäftigten mit Behinderung möglichst unabhängig von Unterstützungsleistungen Dritter zu machen. Sie orientiert sich an den mit den beteiligten Akteuren vereinbarten Zielen, die sich im Verlauf der Begleitung auch verändern können. Dieses Vorgehen stellt nicht das Vorhandensein von Störungen oder Defiziten in den Mittelpunkt sondern die Ziele und Ressourcen der Beteiligten. Ein entsprechendes Beratungsmodell sollte daher auf die Beteiligung, Kooperation und Partizipation der Beteiligten ausgerichtet sein und sich auf die Annahme stützen, dass die Kunden der Berufsbegleitung selbst über hinreichende Ressourcen für die Lösung ihrer Probleme verfügen. Ressourcen meint sowohl die ei-



„...die Distanz verringern und sich gut verstehen“, das ist die Basis einer guten Arbeitsbeziehung

Foto: Rido, Adobe Stock

genen Potenziale als auch die des jeweiligen sozialen Netzwerks. Das Finden der oft verborgenen Ressourcen, ist die große Herausforderung für den Beratungsprozess.

### Die Allgemeine Wirkfaktoren in der Beratung

In den letzten Jahren haben sich Modelle in Therapie, Coaching und Beratung etabliert, die sich unter anderem auf die Ergebnisse der neuropsychologischen Studien von Grawe<sup>1</sup> und Ergebnisse der amerikanischen Psychotherapiewirkungsforschung über allgemeine Wirkfaktoren von Lambert<sup>2</sup> beziehen, die sowohl auf Coaching- als auch Beratungsprozesse übertragbar scheinen<sup>3</sup>.

Die Ergebnisse der Forscher zeigt ein recht klares Bild. Die größte Wirkung (40%) geht nicht von therapeutischen Faktoren aus, sondern von klientengebundenen Faktoren. Dazu zählen die Kompetenzen, Ziele und andere Ressourcen der Klienten sowie äußere Veränderungen. Das zweitgrößte Wirkungspotential (30%) liegt in einem gelungenen Arbeitsbündnis

zwischen Klient\_in und Therapeut\_in. Erwartungen, Vertrauen und Hoffnungen, die dem therapeutischen Prozess von den Klienten entgegengebracht werden machen 15% der Wirksamkeit aus. Übertragen auf die Beratungssituation könnte das bedeuten: Eine erfolgreiche Beratung würde sich darum bemühen,

- die Arbeitsbeziehung zu fördern,
- die Hoffnungen der Klienten auf Verbesserung zu stärken,
- die Ziele zu fokussieren und
- die Stärken, Kompetenzen und sonstige Ressourcen zu finden, betonen und fördern.

In einer Studie über die Wirksamkeit von Coachingmethoden kam der Psychologe Peter Behrend zumindest zu einem vergleichbaren Ergebnis: Die Ressourcenaktivierung (Erinnerung an eigene Stärken und Erfolge) erwies sich bei seiner Studie als die wirksamste Coachingmethode<sup>4</sup>.

### Die ideale Berufsbegleitung

Dass die allgemeinen Wirkfaktoren in der Praxis bereits Berücksichtigung finden, zeigte sich bei einem Workshop auf der

Jahrestagung der BAGUB 2018. Auf die Frage, welche Eigenschaften eine ideale Berufsbegleitung in sich vereinen würde, fanden Fachkräfte aus Integrationsfachdiensten und von Trägern der Unterstützten Beschäftigung die folgenden Eigenschaften besonders wichtig:

Akzeptanz, Neugierhaltung, Personenzentrierung und Empathie, Wahrnehmung von Veränderungen, Zuversicht und Humor

Die Einschätzung der Praktiker korrespondiert mit den im Themenheft 6 der BAGUB<sup>5</sup> beschriebenen Hinweisen zur Berufsbegleitung:

- **Die Sprache der Kunden sprechen:** Sich in die sprachliche Welt des Gegenübers begeben, die Distanz verringern und sich gut zu verstehen, ist die Basis einer guten Arbeitsbeziehung.
- **Die Expertise des Nichtwissens:** Der/die Klient\_in ist der Experte und wird in seinen oder ihren Anliegen durch einen empathischen, interessierten und akzeptierenden Berater durch offene Fragen und aktives Zuhören unterstützt.
- **Ziel- und Ressourcenorientierung:**

Für eine erfolgreiche Beratung ist es günstig, sich den erwünschten Zustand konkret vorstellen zu können. Damit auch die Erreichbarkeit des Ziels vorstellbar wird, gehört z. B. die Aufteilung in Teilziele und die Suche nach Ausnahmen vom Problem dazu.

- **Abwarten und beobachten können:** Auch kleine Veränderungen sind es wert, bemerkt und besprochen zu werden. Günstige Veränderungen können ggf. verstärkt werden. Der Berufsbegleiter benötigt Geduld und die Fähigkeit, detailliert zu erfragen, was sich seit dem letzten Termin verbessert hat.
- **Wertschätzung:** Eine äußerst wirkungsvolle Methode zur Verbesserung der Arbeitsbeziehung und Förderung von Ressourcen ist die Würdigung des Anliegens und der Bemühungen des Gegenübers. Ein sogenanntes indirektes Kompliment („wie haben Sie das geschafft?“) lässt den/die andere\_n die eigenen Stärke spüren.

## Methodischer Hintergrund

Die hier dargestellte Zielorientierte Berufsbegleitung nimmt Anleihen bei der Gesundheitsorientierten Gesprächsführung, die vor allem durch den belgischen Psychiater Luc Isebaert<sup>6</sup> entwickelt wurde, das sogenannte Brügger Modell. In diesen Beratungsansatz, der von den Autoren für den Bereich der Berufsbegleitung adaptiert wurde, finden sich die Einflüsse der systemischen Therapie und Organisationsberatung und der Lösungsfokussierten Kurzzeittherapie. Im Zentrum steht die Arbeit mit Ressourcen und dem Konzept der Veränderung. Die Verwendung einer „Lösungssprache“ dient dazu, die Aufmerksamkeit nicht auf das Problem sondern auf einen erwünschten Zustand zu richten. Das Brügger Modell hat dieses Verfahren zusammen mit verhaltenstherapeutischen und hypnosystemischen Ansätzen zu einer Art Metamodell erweitert, unter anderem mit dem Konzept

der Wahlfreiheit, das der/dem Berater\_in wirkungsvolle Möglichkeiten gibt, beim Gegenüber alternative Verhaltensweisen anzuregen und zu verstärken. Eine herausragende Rolle spielt jedoch die Arbeit mit Zielen<sup>7</sup>, was diese Methode für den Einsatz in der Berufsbegleitung prädestiniert. Realistische, konkret vorstellbare Ziele, die in kleine Schritte aufgeteilt werden können, haben eine geradezu suggestive Wirkung auf die Beteiligten. Ziele geben uns sicht- und messbare Erfolgskriterien, die nicht nur unsere Klienten motivieren sondern auch meist zu positiven Reaktionen des Umfelds führen.

## Zielorientierte Berufsbegleitung in der Praxis

Erfolgreiche Berufsbegleitung zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass die Berufsbegleitung den Prozess unterstützend steuert, anstatt nur auf Probleme zu reagieren. Sie orientiert sich an den vereinbarten Zielen, die sich im Verlauf der Begleitung auch verändern können. Eine wirkungsvolle Unterstützung ist gerade dann möglich, wenn sich keine akuten Probleme in den Vordergrund drängen. Im Idealfall gibt es ein längerfristiges, erreichbares Ziel auf das sie hinsteuern kann, zum Beispiel die Probezeit bestehen, sich am Arbeitsplatz wohlfühlen oder Geld für eine eigene Wohnung zu verdienen. Methoden des Steuerns sind: eine Standortbestimmung vornehmen (wo will ich hin und wo stehe ich heute?), Wertschätzung gegenüber dem bereits Erreichten ausdrücken sowie die Formulierung von Minimalzielen und Zwischenzielen. Wenn etwas, und sei es auch nur minimal, funktioniert hat, dann lohnt es sich, dem nachzugehen und mehr davon zu tun. Erfolgreiche Berufsbegleiter geben Rückmeldungen darüber, was die Beteiligten bereits mit Erfolg tun. Das stärkt die Selbstwirksamkeitserfahrung und motiviert, weiter zu machen in Richtung erstrebenswertem Ziel.

### Dipl.-Soz.päd Andreas Schnippering

leitet den Integrationsfachdienst im Märkischen Kreis und ist Mitglied im Sprecherrat der Integrationsfachdienste in Westfalen-Lippe.



### Kontakt und nähere Informationen

E-Mail: andreas.schnippering@maerkische-kliniken.de

### Dipl.-Päd Horst Kappeller,

ist seit 1989 als Fachkoordinator für das LWL-Integrationsamt tätig.



### Kontakt und nähere Informationen

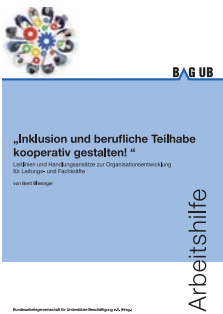
E-Mail: horst.kappeller@lwl.org

## FUSSNOTEN:

- 1 Grawe, Klaus: Psychologische Therapie. Göttingen 1998
- 2 Lambert, Michael: Prevention of treatment failure: The use of measuring, monitoring and feedback in clinical practice. Washington 2010
- 3 vgl. Behrend, Peter: Problemaktualisierung-Wie Sie Probleme lösen, statt sie zu fokussieren: Professionell coachen. Weinheim 2014. Vgl. auch Roessler, Marianne; Gaiswinkler, Wolfgang; Hurch, Nepomuk: KlientInnen am Steuerrad: Soziale Arbeit, die wirkt. In: Sozialarbeit in Österreich. Wien 2014
- 4 Ebd.
- 5 Kappeller, Horst, Schnippering, Andreas: „Hand in Hand“. Berufsbegleitung nach der InbeQ: Themenheft der BAGUB. Hamburg 2018
- 6 Isebaert, Luc: Kurzzeittherapie - ein Praktisches Handbuch. Die Gesundheitsorientierte kognitive Therapie. Stuttgart 2005
- 7 Vgl. Isebaert, Luc: Die Gesundheitsorientierte kognitive Therapie: Psychotherapie im Dialog. Stuttgart 2012

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!“ Personenzentriertes 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“. Projekttags-Gestaltung in der Unterstützten Beschäftigung  
Einzelheft: 8,00 €  
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €

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

## Oder als kostenloser Download:

Die Broschüre Qualitätskriterien Berufspraktika und weitere kost-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](http://www.bag-ub.de/ub/fip)

# Über Denkstile, Fähigkeiten und Potenziale

Von Hajo Seng

**Autistische Menschen wachsen in der Regel in einem Umfeld von Menschen auf, die anders denken und wahrnehmen als sie. Ihnen fehlen die Möglichkeiten, ihr Denken und Wahrnehmen zu entdecken und zu entwickeln. Dadurch sehen sie darin die Schwächen und Herausforderungen; ihre Potenziale bleiben ihnen verborgen.**

2008 wurde in Hamburg das autWorker-Projekt von autistischen Erwachsenen gegründet. Das Projekt hatte das Ziel, für autistische Menschen Wege in ein befriedigendes Berufsleben zu eröffnen. Wir haben dabei bemerkt, dass dabei das fehlende Bewusstsein für die Besonderheiten autistischen Denkens und Wahrnehmens eine zentrale Barriere ist. Auch autistische Menschen selbst haben nur selten eine angemessene Vorstellung von den Potenzialen, die in ihrem autistischen Anderssein stecken. Stattdessen werden oft nur die Behinderungen gesehen. Die Gründungsmitglieder von autWorker kennen solche Erfahrungen aus dem eigenen Leben. Wie

viele ältere Autist\_innen haben sie lange gebraucht, um ihr Denken und Wahrnehmen so gut zu verstehen, dass sie die Potenziale für sich nutzen konnten, die darin stecken. Weil wir für unsere Arbeit nicht die notwendige Finanzierung erhielten, mussten wir das autWorker-Projekt in der damaligen Form 2016 einstellen. Seither sind einzelne von uns in diesem Bereich ehrenamtlich tätig.

Die Biographien der Mitarbeiter\_innen des autWorker-Projekts stehen exemplarisch für die vieler anderer Autist\_innen; auch meine. Meine schulische Karriere begann ich 1969 in einer Sonderschule, in einer „Beobachtungsklasse“ für Kinder, deren Schulfähigkeit nicht eindeutig festgestellt werden konnte. Ich wechselte in die Regelschule und dann auf ein Gymnasium. Dort hatte ich das Glück, in einer Schule zu sein, die für andersartige Schüler\_innen sehr offen war; etwas, was es heutzutage kaum mehr gibt. Nach dem Abitur hielt ich mich einige Jahre mit diversen Jobs über Wasser, eine Ausbildung oder ein regulärer Job überforderte mich zu dieser Zeit. Mit 27 begann ich nach dem Zivildienst in

einer Einrichtung für schwerst-mehrfach behinderte Jugendliche mein Mathematikstudium. Während dem Studium lebte ich von der Arbeit mit behinderten Menschen. Nach dem Diplom geriet ich in eine Krise und hatte dann, mit 37, meinen ersten richtigen Job, als Programmierer. Aber auch das lief sehr schlecht, weil ich mit den Rahmenbedingungen der Arbeit nicht zu-rechtkam. 2008 regte ich die Gründung des autWorker-Projekts an und fand ein Jahr später meinen jetzigen Beruf in der Hamburger Staats- und Universitätsbibliothek, mit dem ich sehr zufrieden bin.

Unsere eigenen Denk- und Wahrnehmungsweisen kennen zu lernen, war für uns eine wichtige Voraussetzung, unsere jeweiligen Potenziale zu erkennen und zu entwickeln. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrung wurden im autWorker-Projekt die Workshops „Autistische Fähigkeiten“ entwickelt. Wir hatten sie in mehreren Stufen zusammen mit einer autistischen Selbsthilfegruppe und später in Berufsbildungswerken mit Autismusschwerpunkt entwickelt. Dadurch dass wir von vornherein kein festes Konzept hatten, waren die



Workshops von Beginn an auch Forschungen zu Autismus aus autistischer Sicht. Dabei traten deutlich unterschiedliche Denk- und Wahrnehmungsstile autistischer Menschen zum Vorschein. Die Art dieser Forschung ist „bottom-up“, sie entspringt konkreten Erfahrungen. Erfahrungen, die autistische Menschen miteinander teilen können, wenn sie die Möglichkeiten haben, sich ineinander zu spiegeln: sich selbst in anderen Menschen erkennen, die ähnlich denken, wahrnehmen, kommunizieren und reagieren wie sie.

### Denken und Wahrnehmen in Bildern

Linus lernten wir im Rahmen eines Projektes an einem Berufsbildungswerk kennen, wo er eine Reihe von Workshops bei uns besuchte. Bei der Frage nach seinen Interessen gab er an, dass er keine hatte und seine Freizeit mit Ballerspielen verbrachte, „je heftiger desto besser“. Als ich ihn zu diesen Spielen befragte, fiel mir auf, dass er sehr detailliert die Bilder beschrieb, die in den Spielen vorkamen. Spielverläufe, Punktesammeln etc. tauchte in seinen Erzählungen nicht auf. Ich gab ihm das als Feedback und fragte, ob er sich an alle Details in den Spielen erinnern konnte. Er bejahte und gab an, dass er die Bilder in Gedanken sah, während er davon erzählte. Ich erklärte ihm, dass seine Gedächtnisleistungen außerordentlich sind, was ihm nicht bewusst war. Ich erklärte ihm auch, dass es eine Herausforderung sei, so viele Eindrücke und Informationen, wie er sie hatte, zu verarbeiten. Später erzählte Linus, dass ihn die vielen Informationen, die er aufnahm, überforderten und in ihm starke psychische Spannungen erzeugten. Die versuchte er abzubauen, indem er sich mit Bildern regelrecht überflutete; deswegen spielte er die Ballerspiele.

Im Rahmen der Workshops konnte er dieses Problem nicht lösen, aber er verstand sein Denken und Wahrnehmen bes-

ser. Er verstand, dass sein Bildergedächtnis ein Potenzial war, das ihn unter anderem zu genauem Arbeiten befähigte. Er verstand auch, dass er Wege finden musste, mit den psychischen Spannungen umzugehen, die mit seinem spezifischen Denken zusammenhängen. Ein Schlüssel dazu war zu erkennen, dass bei ihm innere und äußere Bilder nicht klar getrennt sind, wodurch er emotional offen und verwundbar ist. Ich habe ihn ein paar Jahre nach den Workshops noch einmal mitbekommen, als er eine Anstellung in dem Beruf hatte, zu dem er ausgebildet wurde.

Er war in der Lage, seine Stärken und auch seine Anforderungen an den Arbeitsplatz klar zu äußern. Dadurch hatte er eine Arbeitsumgebung gefunden, mit der er gut zurecht kam und in der er seine Stärken einsetzen konnte.

Eine Teilnehmerin in einem unserer Hamburger Workshops, Amelie, war Schülerin und hatte vor, das Abitur zu machen. Sie gab einen „bunten Strauß“ an Interessen an, Zeichnen, Tiere, Pharmazie und Kunsthandwerk. Obwohl sie ihre Diagnose bereits im frühkindlichen Alter bekam, glaubte sie, nicht so richtig in das Autismusspektrum zu passen. Im Workshop fiel ihre bildreiche Sprache auf; zu allem, was



Zeichnung von Amelie

im Workshop thematisiert wurde, hatte sie augenblicklich Bilder im Kopf. Sie war insgesamt sprachlich sehr versiert und konnte sich auffallend präzise ausdrücken. Obendrein konnte sie sehr treffsicher Kommunikationssituationen analysieren: nicht nur in ihren eigenen Erfahrungen, sondern auch in denen der anderen Teilnehmenden. Während des Workshops zeichnete sie eine Eule, um ihr zeichnerisches Talent zu zeigen. Die Zeichnung war zwar nicht fotorealistisch, aber genau genug, dass ein Teilnehmer, der sich für Eulen interessierte, die genaue Eulenart bestimmen konnte.

Im Workshop wurde mit Amelie herausgearbeitet, wie ihre vielfältigen Interessen zusammenhängen. Alles, was sie tat, war von einem ausgesprochen präzisen analytischen Denken geprägt. Das betraf ihren Umgang mit Tieren genauso wie ihr Zeichnen, ihr Praktikum in einer Apotheke und ihre Vorstellungen vom Handwerk. Aber auch die Art und Weise, wie sie über ihre sozialen Umgebungen in der Schule redete oder Kommunikationssituationen analysierte, waren von so einem Denken geprägt. Ihre Einsichten waren unvoreingenommen und fern von Vorurteilen. Um mal ein Handwerk auszuprobieren, habe ich ihr ein Praktikum bei einer Goldschmiedin vermittelt. Ich kenne Amelies weiteren Weg nicht, bin mir aber sicher, dass ihr präzises analytisches Denken dabei eine Schlüsselrolle spielen wird.

Linus und Amelie sind beide Autist\_innen, die in Bildern denken – wenn auch auf sehr unterschiedliche Weise. Um dieses Spektrum weiter zu beleuchten, führe ich ein weiteres Beispiel an, Torben. Für Torben war bereits in seiner Jugend klar, dass er einen sozialen Beruf ergreifen wollte. Als er das erste Mal zu uns kam, sprach er kaum und konnte auch kaum lesen oder schreiben. Deshalb hielt in seinem Umfeld niemand seinen Wunsch für realistisch; im Gegenteil: Bei der Arbeitsagentur galt er als nicht auf dem regulären Arbeitsmarkt vermittelbar. Ich begleitete ihn ein paar Jahre lang auf seinem holprigen Weg ins Arbeitsleben. Dabei lernte ich ihn als jemand kennen, der wie Linus über ein außergewöhnliches Bildergedächtnis verfügte. Darüber hinaus war sein Denken in einem durchaus rigiden Sinne logisch; auch eine Stärke, die er beispielsweise beim Schachspielen einsetzte. Später, bei einer Arbeitssituation, hatte ich die Gelegenheit, einen Einblick in sein Denken zu erhalten. Er hatte an einem Dienstfahrzeug den Außenspiegel abgefahren und musste das seinem Vorgesetzten erklären. Er schilderte eine Verkehrssituation, in der ein Auto vor ihm abrupt bremste und er sah, dass das Auto hinter ihm auffahren würde, wenn er ebenfalls so abrupt bremste. Er sah dann auch,

dass er trotz Gegenverkehr eine Chance zum Überholen hatte; allerdings war der Platz so eng, dass es mit dem Außenspiegel nicht mehr passte. In der Abwägung beider Szenarien entschied er sich, lieber den Spiegel zu opfern, als einen Auffahrunfall zu riskieren. Sein Vorgesetzter bezweifelte, dass er in einem Sekundenbruchteil so eine Abwägung vornehmen konnte, aber mir war klar, dass es so gewesen sein musste. Eine solche Abwägung so schnell vorzunehmen ist nur mit einem Bilderdenken möglich.

In den Praktika, durch die ich ihn begleitete, zeigte sich Torben als außerordentlich zuverlässig und motiviert. Er lernte sehr schnell und bereitete sich auf jeden Arbeitstag gründlich vor. Dennoch scheiterten fast alle Praktika, sei es an seinen ungewöhnlichen Problemlösungen oder an Missverständnissen, die sich erst aufklären ließen, nachdem es zu spät war. Auch bei seinen Praktika und Weiterbildungen im sozialen Bereich zweifelten die meisten an seiner Eignung – vor allem wegen seiner reduzierten sprachlichen Fähigkeiten. Schließlich gelang es ihm, einen Arbeitgeber zu finden, der es mit ihm versuchen wollte. Meine Rolle war dort anfangs die eines „Dolmetschers“, den er aber nach einiger Zeit nicht mehr benötigte. Bereits nach kurzer Zeit fühlte er sich an seiner neuen Arbeitsstelle angenommen, was ihn motivier-



Eine fotorealistische Zeichnung von Remrof, einem kanadischen Autisten

te, den Anforderungen seiner Arbeitsstelle gerecht zu werden. Mittlerweile arbeitet Torben dort seit vier Jahren und wird als äußerst zuverlässiger Mitarbeiter geschätzt, bei dem obendrein jeder Handgriff sitzt.

Das waren jetzt drei Beispiele für Autist\_innen mit einem Denken, das zu wesentlichen Teilen auf Bildern beruht. Es zeigt sich, dass sich ihr Denken ziemlich voneinander unterscheidet; ein Spektrum unterschiedlicher Arten des Bilderdenkens. Gemeinsam ist ihnen, dass ihr Denken wesentlich auf Bildern beruht und eben nicht, wie bei vielen nichtautistischen Menschen auf Sprache. Sie müssen ihr Denken deswegen in Spra-

che übersetzen. Das kann dazu führen, dass sie Mühe haben, ihre Gedanken sprachlich auszudrücken, was ja deutlich bei Torben der Fall ist. Es führt aber bei allen dreien auch dazu, dass der sprachliche Aspekt des Denkens auffallend rational und unvoreingenommen ist; er folgt einer mehr oder weniger strengen Logik. Amelie hat dies zu einer analytischen Stärke entwickelt. In allen drei Fällen zeigen sich Logik, Präzision und ein gutes bis außerordentliches Gedächtnis als Stärken dieses Denkens. Während aber Linus deutliche Schwierigkeiten hat, die Fülle an aufgenommenen Informationen adäquat zu verarbeiten, kennen Amelie und Torben solche Probleme nicht. Alle drei zeigen eine emotionale Offenheit. Aber Amelie verstand es recht gut, mit Hilfe ihrer Analysen eine Distanz zu ihrer Umwelt herzustellen. Ihre Offenheit wurde so nicht zu einer Verwundbarkeit, wie es bei Linus und Torben der Fall war.

## Denken und Wahrnehmen in Mustern

Neben dem Bilderdenken gibt es noch weitere Denkstile, die bei autistischen Men-

schen verbreitet sind. Dazu gehört auch mein Denkstil, der sich viel eher an Mustern und Strukturen orientiert als an Bildern. So interessierte ich mich bereits im Vorschulalter für Zeichen, Buchstaben und Zahlen, woraus später ein Interesse für Mathematik wurde. Auch meine weiteren Interessen für Psychologie und Philosophie, sowie für Kunst (Schreiben und Malen) sind davon geprägt, dass mich in erster Linie Muster und Strukturen ansprechen. Mein Denken ist ausgesprochen analytisch und mit einer guten Mustererkennung ausgestattet. Ich kann tausende Zeichen Programmiercode in Gedanken abrufen und Unstimmigkeiten im Schriftbild erkennen, die meistens auch Unstimmigkeiten im Programm entsprechen. Das mache ich mir beim Programmieren zunutze. Auch meine fehlende Intuition für soziale Situationen kann ich gut mit meinen analytischen Fähigkeiten kompensieren.

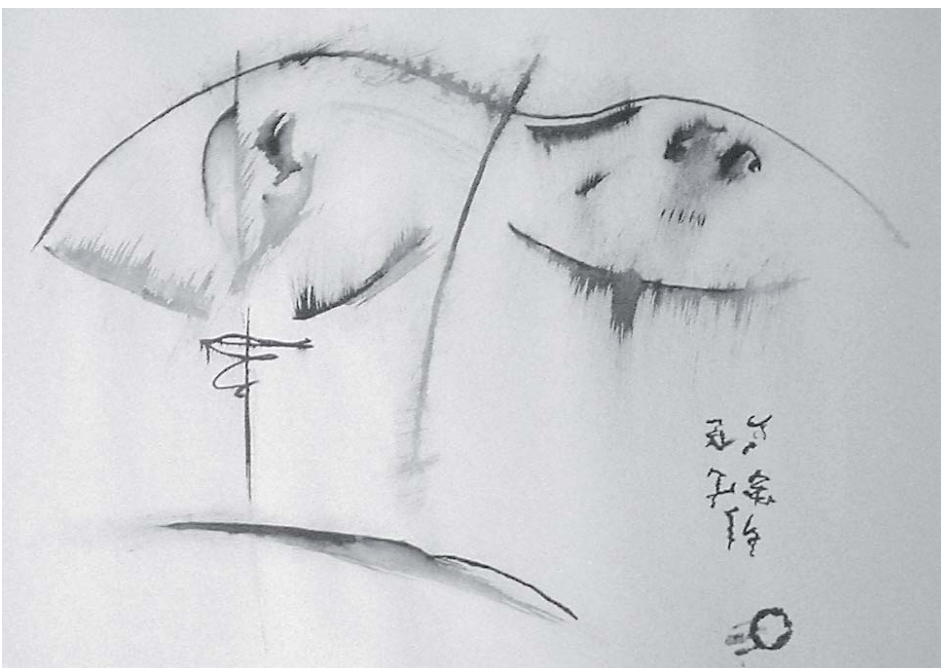
Yannick ist wie ich ein „Musterdenker“, aber als solcher wiederum sehr anders als ich. Als er das erste Mal in einen Workshop kam, hatte er gerade eine Hauptschule abgeschlossen. Er hatte viele Mobbing-

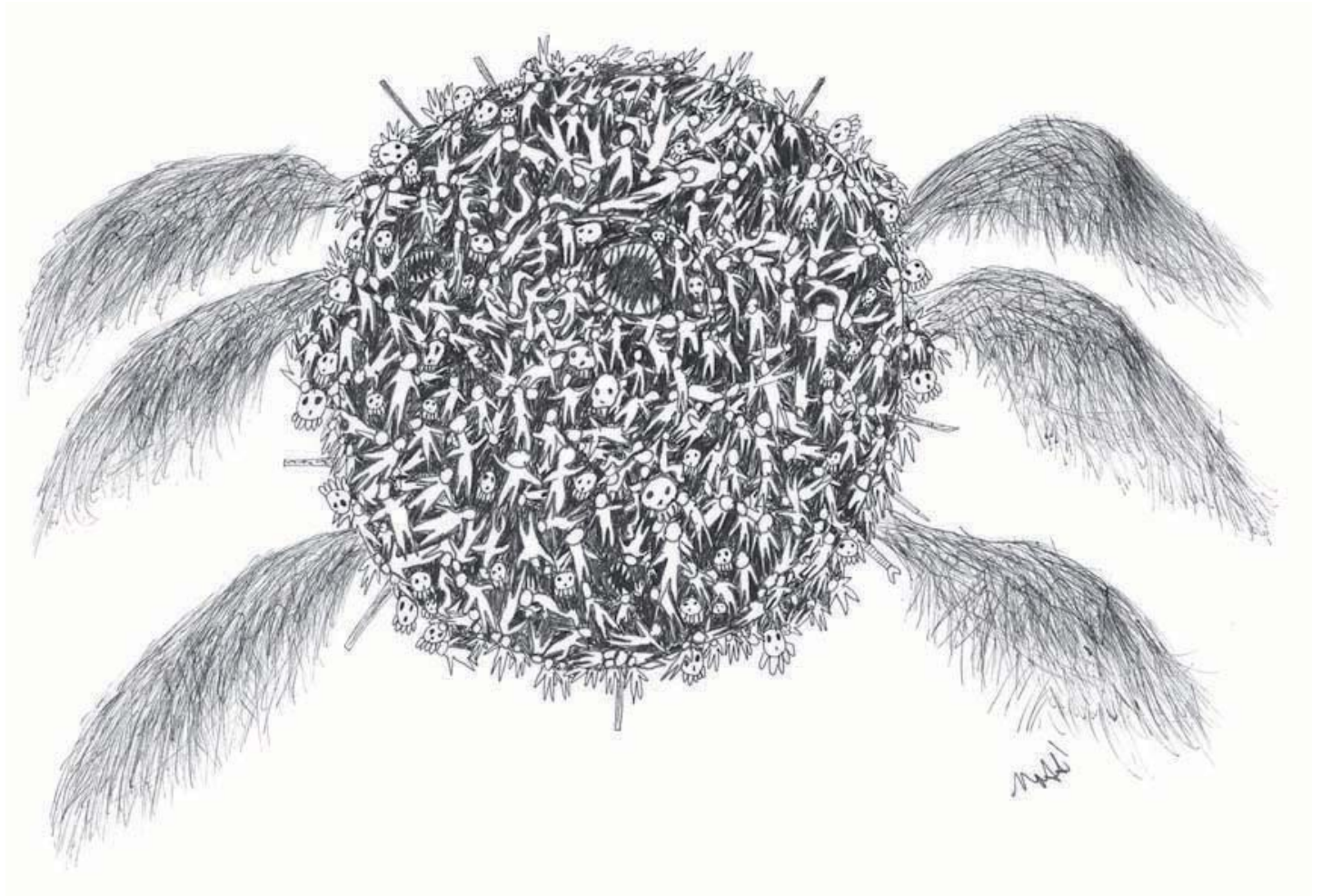
fahrungen in Schulen gemacht und nur mit Mühe überhaupt einen Abschluss bekommen. Er begegnete anderen Menschen unterschiedslos offen, egal ob unbekannt oder bekannt; das machte ihn angreifbar. Er war wie ein offenes Buch lesbar; seine Gedanken sprudelten aus ihm heraus, wie sie ihm in den Sinn kamen. Bei seinem ersten Workshopbesuch brachte er ein etwa sechzigseitiges Heft mit, in dem er seine sprachwissenschaftlichen Überlegungen dargelegt hatte. Mit meinem philosophischen Hintergrund konnte ich erkennen, dass diese Überlegungen auf dem Niveau eines Wittgenstein oder Watzlawik waren. Yannick interessierte sich neben Linguistik auch für alte Sprachen, Altgriechisch, Altgermanisch und Latein. Im Workshop zeigte sich sein Denken als ausgesprochen assoziativ. Zu jedem Wort fielen ihm Assoziationen ein, die er zu Bedeutungsnetzwerken verknüpfte. Von ihm lernte ich, dass in Autismus nicht nur das Wort „selbst“ steckt („autos“), sondern auch „isein“, das zugleich „Handlungsweise“ und „Geisteshaltung“ bedeutet. Tatsächlich gibt es bis heute in der Autismusforschung eine Diskussion um die Frage, ob Autismus als Verhaltensauffälligkeit oder als Denk- und Wahrnehmungsbesonderheit aufgefasst werden soll.

Yannicks Problem war, dass seine Fähigkeiten nicht zu seinem Schulabschluss passen. Das kommt bei jungen autistischen Menschen nicht selten vor. In den Workshops versuchten wir, seine Fähigkeiten genauer zu bestimmen und auf andere Tätigkeitsbereiche zu übertragen. Wir sprachen auch über die Möglichkeit, weitere Schulabschlüsse nachzuholen. Aber mit den schlechten Erfahrungen, die er in der Schule gemacht hatte, konnte sich Yannick nicht auf eine solche Vorstellung einlassen. Er begann schließlich in einem Berufsbildungswerk eine Ausbildung in Produktdesign. Was daraus am Ende geworden ist, habe ich leider nicht mehr mitbekommen.

Valentin, den ich als letztes Beispiel aufführe, kam zu einem Workshop, nachdem

Ein Tuschebild von Hajo





Eine Zeichnung von Valentin

er in einer berufsvorbereitenden Maßnahme eine Werkstattempfehlung erhalten hatte. Er zeichnete sehr gerne, wurde aber von seinem Umfeld nicht als besonders talentiert wahrgenommen. Das war in den Workshops anders, wo gerade der Detailreichtum seiner Zeichnungen faszinierte. In den Workshops zeigte er auch ein Talent dafür, die Schilderungen der Teilnehmenden prägnant zusammenzufassen. Daher wurde er nach einiger Zeit bei uns Co-Moderator und begleitete uns auch zu Einsätzen in Berufsbildungswerken. Dabei zeigte er überraschende Organisationstalente und war uns eine große Hilfe, die Fahrten und Übernachtungen bei unseren Außeneinsätzen zu organisieren. Die Werkstattempfeh-

lung erhielt Valentin, weil er ähnlich wie Yannick anderen Menschen gegenüber unterschiedslos offen war und daher auch sehr verwundbar. Jemand, der leicht zu einem Mobbingopfer werden kann.

Er erhielt einen Platz in einem künstlerisch ausgerichteten Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen. Dort wurden beispielsweise Plakate oder Plattencover erstellt und in Handarbeit gedruckt, oder auch Ausstellungen organisiert. Valentin hatte dort vor allen Dingen die Möglichkeit, sich künstlerisch auszuprobieren und mit anderen auszutauschen. Mit der Zeit beteiligte er sich zunehmend an Ausstellungen, zum Teil auch in namhaften Galerien. Die Arbeit ermöglichte

ihm aber nicht nur die Entwicklung seiner künstlerischen Interessen, sondern gab und gibt ihm auch ein soziales Umfeld, in dem er Anerkennung findet und sich auch persönlich entwickeln kann.

Alleine an den Interessen lässt sich ablesen, dass auch die Musterdenker unter den autistischen Menschen sehr unterschiedlich sein können. Hier haben wir Mathematik, alte Sprachen und Zeichnen. Musterdenken geht mit einem Blick für Details und auch guten analytischen Fähigkeiten einher. Anders als Bilderdenken ist es nicht unbedingt mit einem guten Gedächtnis verbunden, dafür meistens mit guten Konzentrationsfähigkeiten. Musterdenkende Autist\_innen sind oft sehr offene

Persönlichkeiten, die sich nicht hinter einer Maske verstecken können; auch ich nehme mich so wahr. Dadurch sind sie oft leicht verwundbar. Sie unterscheiden sich untereinander in ihrer Leitwahrnehmung (Hören bei Yannick und mir, Sehen bei Valentin) und auch darin, ob sie vordergründig eher assoziativ denken wie Yannick oder analytisch wie Valentin und ich.

### Potenziale autistischen Denkens

Neben dem Denken in Bildern oder dem in Mustern und Strukturen gibt es noch weitere Denkstile, die bei autistischen Menschen auffallen. Die Erforschung autistischer Denk- und Wahrnehmungsstile hat im Grunde genommen noch nicht begonnen, obwohl es sowohl für ein Verständnis autistischer Menschen als auch für geeignete Unterstützungen bedeutend wäre. Gemeinsam ist autistischem Denken und Wahrnehmen eine deutliche Trennung von wahrnehmungsbezogenem und sprachlichem Denken. Nichtautistische Menschen nehmen ihr Denken als eines wahr, vor allen Dingen auch als eines, das in Sprache eingebettet ist. Für autistische Menschen fällt Denken und Wahrnehmen zusammen und ist deutlich von einem sprachlichen Denken unterschieden. Sprache ist für sie ein bloßes Werkzeug zur Kommunikation, das mehr oder weniger gut beherrscht wird. Dies hat weitreichende Konsequenzen und betrifft nicht nur Denken und Kommunikation, sondern auch Selbstwahrnehmung und Wirklichkeitserleben. Autistische Menschen leben zwar in derselben Wirklichkeit wie nichtautistische, sie nehmen sie aber auf eine andere Weise wahr. Dieser Unterschied ist für beide Seiten schwer verstehbar und schon gar nicht nachvollziehbar. Aber ihn zu kennen und anzuerkennen, hilft ungemein, Barrieren abzubauen, die Autist\_innen von anderen Menschen trennen.

Für autistische Menschen ist es un-  
gemein wichtig, das eigene Denken und

Wahrnehmen kennenzulernen. Diese Möglichkeit haben sie in der Regel nirgendwo, in der Schule genauso wenig wie in der eigenen Familie und anderen sozialen Umgebungen. Ihnen fehlt oft die Möglichkeit, sich in anderen zu spiegeln; etwas, was für nichtautistische Menschen selbstverständlich ist. Ihnen fehlen damit auch die Möglichkeiten, ihr Denken und Wahrnehmen kennen und entwickeln zu lernen. Dabei wäre das die Voraussetzung, die eigenen Potenziale frei zu legen und zu entwickeln.

Autistische Menschen denken anders als andere Menschen. Sie denken weniger in Sprache, sondern mehr in Bildern, Klängen oder Mustern. Sie haben wenig Möglichkeiten, ihr Denken kennen zu lernen. Deshalb kennen sie auch nicht ihre Stärken. Ihr Denken passt nicht so gut zum dem der anderen Menschen. Deshalb erleben autistische Menschen ihr Denken als Behinderung. Zusammen können sie aber ihr Denken kennenlernen. Dann kommen auch ihre Stärken zum Vorschein.

Weitere Informationen: <http://autistische-faehigkeiten.de>

Hajo Seng  
ist



**Kontakt und nähere Informationen**  
Hajo Seng  
c/o autSocial e.V.  
Nernstweg 32-34, 22765 Hamburg

## Impressum impulse

Nr. 85, 02.2018  
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](mailto:info@bag-ub.de),  
Mail Redaktion: [impulse@bag-ub.de](mailto:impulse@bag-ub.de)  
Internet: [www.bag-ub.de](http://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),  
im Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung  
und im Förderverein bidok - Netzwerk für  
Inklusion

**Redaktion:** Doris Haake,  
Claus Sasse (V.i.S.d.P.), Jörg Schulz,  
Angelika Thielicke

**Layout:** Claus Sasse

**Druck:** [diedruckerei.de](http://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](http://www.bag-ub.de/impulse) zum Download.

**Bilder Leichte Sprache:**

© Lebenshilfe Bremen,  
Illustrator Stefan Albers

# Supported Employment Quality Framework

## Angebotsverbesserung für Arbeitnehmer\_innen mit Unterstützungsbedarf und Arbeitgeber durch einen Qualitätsrahmen

Von Mario Verzele und Karen Warson

„Qualität ist nie ein Zufallsprodukt, sondern immer das Resultat von hoher Motivation, ehrlichem Engagement, intelligenter Führung und fachmännischer Ausführung. Qualität beinhaltet eine wohlüberlegte Auswahl vieler Alternativen.“

William.A.Foster

Der Supported Employment Quality Framework (SEQF) basiert auf einem Vergleich verschiedener Qualitätssicherungsmodelle. Auf der Basis dieses Vergleichs wurde ein 5-Phasen-Modell erstellt. Diese Phasen sowie die Grundlagen und Werte von Unterstützter Beschäftigung wurden in ein neues Modell integriert.

Eine Nutzung dieses Bezugsrahmens für Qualität ist nur für Organisationen sinnvoll, die Unterstützte Beschäftigung (UB) auf einem qualitativ hohem Niveau umsetzen möchten. Das Modell SEQF sagt nichts darüber aus, was Qualität / Exzellenz ist und möchte auch kein Urteil über die Arbeit und das Funktionieren einer Organisation fällen. Es bietet jedoch ein Assessmentinstrument, um die eigenen Dienstleistungsangebote bzw. Teile davon zu beschreiben, die verbessert werden können. Daneben bietet SEQF auch ein Wachstums- und Entwicklungsinstrument, mit dem man einen konkreten Handlungsplan zur Verbesserung der eigenen Dienstleistungen erstellen kann.

### Selbstevaluationsinstrument

Dieses Instrument gibt eine klare Übersicht darüber, wo Ihre Organisation in Bezug auf die Umsetzung von Unterstützter Beschäf-

tigung steht. Anhand der Antworten die Sie geben, erhalten Sie ein deutliches Bild darüber, wo Sie gut aufgestellt sind bzw. wo sie hinschauen müssen um Ihre Qualität zu verbessern.

Das Selbstevaluationsinstrument untersucht neuen Bereiche:

1. Führung
2. Strategie
3. Personalführung

Abb. 1

5. PRODUCTS, SERVICES & PROCESSES		
	1	2
<p>The 5-stage supported employment model is designed, managed and translated into products, services and processes. (<i>maximum = 30</i>)</p>	<p>Jobseekers and referral organisations understand any eligibility criteria and what to expect from the service, including its limitations.</p> <p>The organisation takes account of cultural factors and communication needs when arranging initial meetings with customers.</p>	<p>The organisation provides impartial information, advice and guidance to jobseekers using accessible materials and any conflicts of interest are managed.</p> <p>The organisation provides a private area for confidential discussions.</p> <p>Disclosure issues are discussed and managed.</p> <p>Staff maintain professional boundaries.</p>
<b>PROMPTS</b>		
<p>Does the organisation have accessible service literature and published eligibility guidelines? How does the organisation ensure these are understood by stakeholders?</p> <p>How does the organisation manage disclosure issues?</p> <p>How does the organisation ensure that all jobseekers who want to work receive a service? How is their circle of support involved?</p> <p>How does the organisation signpost to alternative provision if appropriate?</p> <p>How does the organisation provide impartial IAG ensuring any conflicts of interest are managed and professional boundaries are maintained?</p> <p>Does the organisation monitor local demographics and how does the organisation ensure referral demographics are comparative?</p> <p>How does the organisation review and update its engagement procedures and policies?</p> <p>How does the service manage under-demand or over-demand for the service?</p> <p>Any other evidence?</p>		

4. Partnerschaften und Mittel
5. Produkte, Dienstleistungen und Prozesse
6. Kundenresultate
7. Mitarbeiterresultate
8. Gesellschaftsresultate
9. Betriebsresultate

Die einzelnen Bereiche werden anhand einer fünfstufigen Skala bewertet und einem Qualitätsniveau zugeordnet, von „wenig/keine strukturierte Qualität“ (Score 1) bis „exzellente Qualität“ (Score 5). Sie beurteilen jeden der neun Bereiche, wobei Sie Ihre Bewertung mit Fakten (Beweisen) belegen. Um die Selbstbewertung zu erleichtern, gibt es für jeden der untersuchten Bereiche konkrete Fragen, mit denen Sie das Qualitätsniveau bestimmen können. Es ist wichtig, dass Sie bei der Bewertung von

der aktuell bestehenden Situation ausgehen, nicht von der idealen bzw. von Ihnen angestrebten Situation. Die Beurteilung muss ehrlich sein, sodass eine Momentaufnahme, ein aktuelles Bild Ihrer Dienstleistungen entsteht. Für jeden Bereich können Sie Verbesserungsvorschläge notieren und diesen eine Priorität geben. Das hilft Ihnen beim Erstellen des Wachstums- und Entwicklungsplans. Das Instrument bietet auch die Möglichkeit zu beschreiben, worin Ihre Organisation besonders gut ist.

### Wachstums- und Entwicklungsinstrument

Nachdem Sie das Selbstevaluationsinstrument ausgefüllt haben, verfügen Sie über ein Bild Ihrer heutigen Situation. Die ein-

zelnen Scores/Werte ergeben einen Einblick darüber, wo Ihre Organisation steht und welches Ziel am sinnvollsten ist.

Bedenken Sie, dass diese Bewertung nicht notwendigerweise beschreibt, was Sie tun müssen um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Eine Analyse der einzelnen Resultate hilft Ihnen dabei, ein genaueres Bild zu erhalten und zu erkennen, was zu dieser Bewertung geführt hat. Das ist die Basis für die weitere Entwicklung.

Das Ziel des Wachstums- und Entwicklungsinstrumentes ist es, Organisationen dabei zu unterstützen, die Qualität von Unterstützter Beschäftigung zu verbessern.

Im Handbuch geben wir Ihnen Beispiele von Vorgehensweisen, Methoden und Techniken, die eingesetzt werden können, um die Verbesserung der Angebotsqualität zu unterstützen. Es ist nicht unser Ziel, mögliche Vorgehensweisen und Methoden umfassend zu beschreiben. Wir möchten Ihnen Vorschläge machen und Inspiration und Motivation geben, um mit der Qualitätsverbesserung zu beginnen. Der Wachstums- und Entwicklungsplan kann auch als Ergänzung von Dokumenten, Methoden und Instrumenten dienen, die Sie schon nutzen.

### Eine Lern- und Veränderungskultur unterstützen

Idealerweise ist Qualitätsverbesserung ein kontinuierlicher Prozess. Um das zu erreichen ist es wichtig, eine Kultur aufzubauen, die kontinuierliche Veränderungen fördert und sich Ziele zu stezten, die veränderbar und dynamisch sind. Ein guter Motivator für Veränderung ist, den Mitarbeitenden Autonomie und Möglichkeiten zu geben, um ihren eigenen Arbeitsalltag und die Entwicklung der Organisation zu beeinflussen. Wir gehen davon aus, dass die Menschen selber wissen, was das Beste ist und dass alle Mitarbeitenden zu einer Veränderungskultur beitragen möchten. Es ist wichtig, dass das Bemühen um Qualität nicht zu einem Kampf ausartet, wer der Beste ist. In einer Lern- und Veränderungskultur sind die Mitarbeitenden motiviert voneinander zu lernen, sich zu entwickeln

5.1 (A) ENGAGING JOBSEEKERS		
3	4	5
<p>The organisation recognises that everyone can work with the right support, and does not operate a screening process to identify job readiness.</p> <p>Jobseekers are signposted to alternative provision if they choose not to pursue employment.</p>	<p>The organisation makes effective use of the jobseeker's circle of support.</p> <p>The organisation has systems to manage and minimise waiting lists.</p> <p>The referral process is regularly reviewed and updated.</p>	<p>Referrals reflect local demographics.</p> <p>A person-centred approach based on the zero-rejection policy is consistently applied.</p>
EVIDENCE		

FIG. 7 ACTION PLAN – EXAMPLE						
NR	WHAT	WHY	HOW	WHEN	WHO	RESULT
1	Point 6.2 We need to spend less time from engagement to the first meeting with employer.	Average time from referral to job start = 39 weeks	Improvement project	June	SE – job coaches	
2	We need to have a cooperation agreement with the job seeker.	Document is missing.	Develop the document and present at manager meeting	Next week	Huw	Accomplished April 1st
3	Point 5.1.b We need to regularly review and update the vocational profile and action plan.	Is not widely used in the guidance work.	We have to look at the work processes and how we file our documents.	August	SE – team leader	We need to alter the process of using the action plan.

Abb 2: Ein einfaches Beispiel eines Aktionsplans

und zu verbessern, anstatt zu konkurrieren, um der/die Beste zu sein.

Eine Organisation die an einer Kultur der Veränderung arbeitet, ermutigt die Mitarbeitenden, sich nach eigenen Möglichkeiten bestmöglichst einzusetzen.

Wir sind davon überzeugt, dass eine Lern- und Veränderungskultur ideal ist, um die Entwicklung von Fachdiensten in der Unterstützten Beschäftigung zu fördern, zumal ein solches Klima mit den Werten und Prinzipien von Unterstützter

Beschäftigung übereinstimmt. Eine solche Kultur geht von positiver Psychologie aus: zuhören und eine offene, inklusive Haltung gegenüber den Menschen in der Organisation und allen Beteiligten einnehmen.

Aus dem Niederländischen übersetzt von Gabriele Fettweis  
Die SEQF-Produkte finden Sie auf der In-

ternetseite der EUSE: <http://www.euse.org/index.php/resources/quality/seqf-se-quality-framework>

**Mario Verzele**,  
Betriebspsychologe,  
SUEM.be (Belgien),  
arbeitet seit 22 Jahren  
im Bereich Unterstützte  
Beschäftigung,  
Qualität ist sein Ste-  
ckenpferd.



**Kontakt und nähere Informationen**  
Mario Verzele  
SUEM.be  
Kongostraat 7,B - 9000 Ghent  
Tel.: +32 479 240775  
Mail: [mario.verzele@suem.be](mailto:mario.verzele@suem.be)  
Internet: [www.suem.be](http://www.suem.be)

Abb 3

FIG. 2 ORGANISATIONAL CULTURES <small>NERSTAD ET AL (2013)</small>	
PERFORMANCE CLIMATE	A CULTURE FOR CHANGE
Do you measure work accomplishments based on a comparison of the individual accomplishments of colleagues? _____	Do you encourage staff to collaborate and exchange ideas and thoughts mutually? _____
Do you encourage internal competition to achieve the best results? _____	Do you emphasise individual and lifelong learning and development? _____
Do you accentuate and promote (only) those workers who achieve the very best results/accomplishments? _____	Are staff encouraged to 'try another way' to test out alternative solutions in their work process? _____
Is it important to perform better than colleagues? _____	Is it an aim to have the staff feel they have an important role in the work process? _____

**Karen Warson**, Master  
in Kommunikationswis-  
senschaften, SUEM.be  
(Belgien), setzt sich seit  
Jahren für einen inklusi-  
ven Arbeitsmarkt ein.



**Kontakt und nähere Informationen**  
Karen Warson  
SUEM.be  
Kongostraat 7,B - 9000 Ghent  
Tel.: +32 495 920397  
Mail: [karen.warson@suem.be](mailto:karen.warson@suem.be)  
Internet: [www.suem.be](http://www.suem.be)



# In meinem Element...

## Die Erarbeitung des „Pass-Genauen“

Von John Webb

Erfahrene Gartenmenschen wissen, dass bestimmte Bedingungen notwendig sind, wenn sie wollen, dass eine Blume wächst und gedeiht. Ob Wasser, Licht, Wärme oder Erde, jede Komponente muss in der richtigen Menge und Qualität vorhanden sein, sonst entsteht keine farbenprächtige Blüte, sondern ein eher kümmerliches, kränkendes Gewächs.

Strebt eine Werkstatt-Mitarbeiterin einen Außenarbeitsplatz an, dann muss auch hier ein bestimmter Rahmen gewährleistet sein. Aber: welche Komponenten sind denn gerade dieser Mitarbeiterin wichtig? Und wie gehen wir es am besten an, diese Frage zu klären?

Ein erster Gedanke wäre, die Mitarbeiterin selbst zu fragen, ob sie nicht beschreiben kann, was sie gerne hätte. Leider kommt die Antwort oft in einer Form zurück, die nicht wirklich hilfreich ist. „Ich will etwas Interessantes machen“, heißt es

dann. Oder „ich will da arbeiten, wo es nett ist“.

Hier kann ein strukturiertes Vorgehen helfen, bei dem einzelne Schritte sich mit kleineren Teilen der größeren Wunsch-Umgebung befassen. Eine solche Struktur, die sich bei vielen Klient\_innen in den letzten Jahren bewährt hat, bietet das Verfahren „Life/Work-Planning“ (L/WP). Hier wird die Wunsch-Umgebung in drei Komponenten aufgeteilt: Rahmenbedingungen, Werte, und Interessen. Jede Komponente wird mit spezifischen Techniken bearbeitet.

### Rahmenbedingungen: das „drum herum“

Zum Teil hat man es hier mit der *physikalischen* Umgebung zu tun. Große Räume? Kleine Räume? Eher spartanisch oder doch lieber gemütlich eingerichtet? Neben den physischen Gegebenheiten spielen jedoch auch die *menschlichen* Bedingungen eine

wichtige Rolle. Lieber einige, wenige Kollegen oder doch eher mehr? Ältere oder jüngere? Einen bestimmten Umgang miteinander? Eher „per du“ oder lieber „per Sie“?

Für die Erarbeitung der Rahmenbedingungen wendet L/WP eine „Rückwärts“-Strategie an: gefragt wird erst danach, was ein\_e Klient\_in partout *nicht* haben will. Menschen können meistens recht detailliert *das* beschreiben, was sie auf keinen Fall haben wollen. Wenn eine Antwort schnell zurück geschossen kommt: „Ich hasse es, wenn Kollegen zu spät kommen!“ dann ist es leicht, daraus abzuleiten, dass diese\_r Klient\_in Wert auf eine Umgebung legt, wo alle in der Regel pünktlich erscheinen. Wenn eine deutliche Abneigung gegen Großraumbüros erkennbar ist, dann muss es klar sein, dass diese\_r Klient\_in sich doch eher in kleineren abgeschlossenen Räumen wohl fühlen wird.



Foto: congerdesign, pixabay.com

## Werte: Ideale unterhalb der Gefühle

Bei *Werten* geht man anders vor. Oft muss erst ein Gespräch geführt werden: „Was sind denn überhaupt Werte? Und spielen sie tatsächlich eine Rolle?“ Wenn ein\_e Klient\_in beim Nachfragen vermittelt, dass sie sich selbst immer wieder um Ehrlichkeit und Aufrichtigkeit bemüht, dann ist es kein großer Schritt hin zu der Aussage, „Ich will nicht dort arbeiten, wo die Kunden über den Tisch gezogen werden“. Ein\_e Klient\_in mit einem Öko-Selbstbild will sicher nicht in der Pestizid-Herstellung arbeiten. Ein\_e friedliebende\_r Klient\_in ist wahrscheinlich nicht so gut bei einem Waffenproduzenten aufgehoben.

Nur, wie geht man dann vor, wenn ein\_e Klient\_in (vielleicht überrascht durch die unerwartete Frage) erst einmal feststellt: „Ich habe keine Ahnung,

was ich für Werte habe: Noch nie darüber nachgedacht“. Eine Strategie, die hier gut funktioniert, ist ein „Dahinter-schauen“. Gefühlsbetonte Erinnerungen werden gesammelt. Anschließend befasst man sich mit dem, was dem Gefühl zu Grunde liegen muss, sozusagen mit dem Wert, der *dahinter steht*.

Erklärt ein\_e Klient\_in, stolz darauf zu sein, den mittleren Schulabschluss geschafft zu haben, können wir vermuten, dass dieses Empfinden auf einem bestimmten Wert aufbaut. Vielleicht hat dieser Wert etwas mit Anerkennung oder mit Leistungsfähigkeit oder mit Kompetenz zu tun. Vielleicht ist es eine Mischung aus allen drei. Es gibt keine richtige Antwort auf die Frage. Aber „stolz zu sein“ heißt, „einem von meinen Werten wurde in diese Situation entsprochen“. Und daran erkennen wir, dass für diese\_n

Klient\_in dieser Wert auf jeden Fall eine Bedeutung hat.

## Interessen: Puzzle-Stücke zusammensetzen

Um die dritten Komponente, das *Interesse*, zu bestimmen, müssen wir oft um mehrere Ecken denken. Klient\_innen sagen häufig, „ich will etwas machen, was interessant ist!“, oder „sinnvoll!“, oder „nützlich!“ Aber auf die Frage, was denn wohl interessant wäre (oder sinnvoll, oder nützlich), bekommt ein JobCoach oft nur ein hilfloses, achselzuckendes Schweigen.

Eine hilfreiche Strategie hier ist die Puzzle-Stück Strategie. Anstatt einer direkten Frage („Was wäre interessant?“) werden andere, eher unverfängliche Fragen gestellt und die Antworten nachher wie Puzzle-Stücke zusammengesetzt. „Was schaust du dir gerne an?“, „was hörst du

gerne?“, „worüber redest du gerne mit Freunden?“, „welche Art von Läden besuchst du immer wieder?“

Manchmal ist es leicht: wenn die Klientin sagt: „Ich schaue mir gerne Pferde auf der Wiese an“ und „ich höre gerne Pferde wiehern“ und „ich besuche gerne Reitbedarfsläden“, dann ist es naheliegend anzunehmen, dass vielleicht eine Arbeit mit Pferden für sie interessant wäre.

Aber es ist nicht immer so eindeutig. Manchmal empfindet ein\_e Klient\_in weniger eine Leidenschaft („ich *brenne* für X“) sondern vielmehr nur eine Affinität, eine Präferenz, oder eine Vorliebe (ich *mag* X). „Mögen“ wird schon genug sein; es unterscheidet diese Klientin von allen anderen Konkurrenten, für die das Arbeiten in Pferdebetriebe halt nur ein Job wäre.

### Die Mischung bringt es

Wenn die drei Komponenten (Rahmenbedingungen, Werte und Interessen) für eine\_n bestimmte\_n Klient\_in erarbeitet worden sind, dann verfügt der JobCoach gewissermaßen über ein Profil für einen Zielbetrieb für diese Person. Das kann dann so klingen:

Ich suche für meine Klientin einen Betrieb, der:

1. mit Pferden zu tun hat, und
2. in dem Pünktlichkeit gelebt wird,
3. in dem in kleinen Teams von 3-6 Mitarbeitern gearbeitet wird,
4. und zwar in kleineren Räumen, und das alles
5. in sieben km Umkreis vom Hamburger Hauptbahnhof.

Nichts hiervon versteht sich als unverhandelbar (im Sinne von: „es muss so sein, sonst komme ich nicht“). Vielleicht bekommt die Klientin von dem was sie will nur 80 % oder nur 70 %. Aber eine solche Beschreibung zu Papier zu bringen schafft

## SEMINARHINWEIS

Mit dem Dozenten John Carl Webb veranstaltet die BAG-UB in Berlin die Fortbildung:

### Effektives Networking für externe Arbeitsplätze Möglichkeiten finden / Möglichkeiten schaffen

Montag, 08. April bis Mittwoch, 10. April 2019

Information und Anmeldung: <https://www.bag-ub.de/wb/seminarangebote>

drei große Vorteile für die Vermittlungsbemühungen.

Vorteil 1. Als Jobcoach weiß ich dann viel genauer, was ich suche. Ich suche nicht *irgendwas* für diese Klientin, sondern das, wo ich einen Grund habe anzunehmen, dass sie hier wirklich gut aufgehoben sein wird.

Vorteil 2. Erst wenn ein Jobcoach eine solche Beschreibung mitliefern kann, können andere Menschen wirklich beim Suchen helfen. Es ist wesentlich leichter für sie dann zu überlegen: „Kenne ich so einen Betrieb? Fällt mir dazu etwas ein?“

Vorteil 3. Der Zugewinn an Glaubwürdigkeit dem Arbeitgeber gegenüber.

Es ist *eine* Sache, einem potenziellen Arbeitgeber zu sagen, „Ich habe eine Klientin, von der ich denke, sie könnte hier hinein passen“.

Es ist *ganz* was anderes zu sagen:

- „Meine Klientin will etwas mit Pferden machen, und Sie sind nun mal ein Ponyhof.“
- „Meine Klientin will im kleinen Team arbeiten. Ihre Mitarbeiter sind in Gruppen von 6-8 Personen organisiert.“
- „Meine Klientin will in der City von Hamburg arbeiten und Ihr Betrieb ist in 14 Minuten vom Hauptbahnhof aus mit der S-Bahn zu erreichen.“

Die Erarbeitung des Profils für einen solchen Zielbetrieb stellt einen wesentlichen Schritt dar, der nicht nur das Suchen selbst beschleunigt und fördert. Vielmehr leistet diese Beschreibung einen spürbaren Beitrag dazu, dass die Bewerbung vom Arbeitgeber als nachvollziehbar, plausibel, und schlüssig empfunden wird. Nicht zuletzt läuft es darauf hinaus, dass die Klientin nachher eine berufliche Situation erlebt, wo sie - nach eigenem Verständnis - etwas Nützliches, etwas Sinnvolles leisten kann: eben in einer Umgebung, die ihr (zurecht) das Gefühl vermittelt: „Hier bin ich in *meinem* Element“.

**John Webb** war 1990 der erste Pädagoge, der Life/Work Planning in Deutschland angeboten hat.

Er freut sich darüber, dass L/WP-Programme in England, Österreich, der Schweiz, die Niederlande, und Schweden wachsen.



#### Kontakt und nähere Informationen

John Carl Webb  
Martin-Luther-Str. 45, 10779 Berlin  
Mail: [john.webb@lifeworkplanning.de](mailto:john.webb@lifeworkplanning.de)  
Tel: 0178 78 68 891

