

Gerd Hoßbach
Andrea Röth-Heinemann
Martin Hofmockel



Maßarbeit für alle - Werkstatt 2020 Kompetenzzentrum für berufliche Qualifizierung und Bildung

Zusammenfassung:

*Die BAG:WfbM hat in 2011 ein Strategiepapier unter der Überschrift
„Maßarbeit – Neue Chancen mit (für) Sozialunternehmen“ veröffentlicht.*

*Diese Diskussionsgrundlage ist existenziell in der Fragestellung sich verändernder
sozialpolitischer Rahmenbedingungen und der in diesem Zusammenhang notwendigen
Neuausrichtung unserer Werkstattarbeit.*

*Im Folgenden werden Kernaussagen dieses Strategiepapiers dargestellt und die sich daraus
ergebenden strukturellen und inhaltlichen Veränderungsnotwendigkeiten erläutern.*

*Das Konzept „Maßarbeit“ führt weiterhin zu dem von den Werraland Werkstätten e.V.
Eschwege entwickelten Konzepts „Kompetenzzentrum für berufliche Qualifizierung“.*

Maßarbeit – Neue Chancen mit (für) Sozialunternehmen

so der Arbeitstitel des BAG:WfbM-Konzeptionspapiers.

Die Werkstatt mit ihrer hohen Kompetenz und den hervorragenden strukturellen und
personellen Ressourcen steht im Zentrum zukünftiger Neuausrichtung und Erweiterung
sozial- und arbeitsmarkt-politischer Rahmenbedingen.

Die optimale Unterstützung für Menschen, die individuell ausgerichtete
Unterstützungsbedarfe haben, sind Hintergründe für dieses Konzeptionspapier.

Es geht um die Erweiterung und Optimierung unseres Werkstattangebotes – nicht um deren Eliminierung.

Weiterentwicklung - Mut zur Zukunft

Der Titel des Vorstandspapieres ist gleichzeitig auch der Name des neuen Konzeptes, das die Entwicklung der Werkstatt als Sozialunternehmen beschreibt.

Es überträgt das erfolgreiche Konzept der Werkstattarbeit auf alle Personen, die Unterstützungsangebote auf ihrem Weg in die Arbeitswelt benötigen.

Dabei berücksichtigt Maßarbeit die sozial- und arbeitsmarkt-politischen Rahmenbedingen.

Maßarbeit setzt internationale Strategien um.

Maßarbeit trägt dazu bei, die Ziele der UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen, die europäische Strategie zugunsten von Menschen mit Behinderung und die europäische Beschäftigungsstrategie in Deutschland umzusetzen.

„Maßarbeit“ richtet sich an die Werkstattträger und zeigt ihnen weitere Perspektiven auf. Die Öffnung der Werkstätten nach innen und außen ist für die Zukunft richtungsweisend – auch unter dem Leitgedanken „Inklusion“.

Bessere Beschäftigungsmöglichkeiten für alle Inklusion und berufliche Teilhabe am Arbeitsmarkt

- Integrative Arbeitsmärkte schaffen, u.a. über den weiteren Ausbau von Integrationsfirmen
Arbeit attraktiver und für Arbeitsuchende (auch für benachteiligte Menschen) und bisher nicht Erwerbstätige lohnender machen.
- Inklusion und berufliche Teilhabe in zwei Richtungen:
 - nach außen (allgemeiner Arbeitsmarkt)
 - nach innen (Öffnung der Werkstätten - Andere benachteiligte Personenkreise sollten unter diesem erweiterten Dach der Werkstatt eine berufliche und persönliche Perspektive erhalten.)

Inklusion braucht die Werkstätten

Die Realisierung von Beschäftigungssystemen erfordert die Zusammenarbeit aller gesellschaftlichen Akteure.

Damit mehr behinderten und leistungsberechtigten Menschen die Teilhabe am Arbeitsleben und damit die Eingliederung in das Arbeitsleben möglich wird, müssen Werkstätten und ihr vorhandenes Fachwissen effektiv in der Entwicklung der aktiven Arbeitsmarktpolitik eingesetzt werden.

Werkstattträger als vollwertige Wettbewerbsteilnehmer anerkennen

Das bedeutet unter anderem, dass Werkstattträger Angebote für Personengruppen entwickeln können, die nicht zum Personenkreis der Leistungsberechtigten einer WfbM gehören.

Damit ist die Entwicklung der Werkstattträger zum Sozialunternehmen verbunden und ein Schritt in Richtung „Inklusion“ getan.

...und zum Abschluss:

„Maßarbeit“ lässt die Ziele der europäischen Politik und der UN-Konvention Wirklichkeit werden.

- ⇒ Werkstattträger entwickeln sich zu Sozialunternehmen mit der Zielsetzung „Maßarbeit“ anzubieten.
Maßarbeit beinhaltet:
- die Erhöhung des Wunsch- und Wahlrechts der jeweiligen Leistungsberechtigten insgesamt.
 - die Unterstützung von Kommunen in ihrem Bestreben, Menschen (deren Zugang zum Arbeitsleben erschwert ist) Beschäftigungsangebote zu unterbreiten.
 - das Angebot an die Kommunen, für deren soziale Angebote die Infrastruktur der Sozialunternehmen zu nutzen.
 - Unternehmen der Erwerbswirtschaft dabei zu unterstützen, eigene Werkstattabteilungen im Unternehmen aufzubauen.
 - den Unternehmen der Erwerbswirtschaft Infrastruktur-know-how anzubieten, damit Beschäftigungsplätze für langfristig Kranke oder wiederholt arbeitsunfähige, behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen im Unternehmen erhalten bleiben.
 - Unternehmen der Erwerbswirtschaft den Aufbau betrieblicher Abteilungen in Werkstätten zu ermöglichen.
 - berufliche „Erst“-Qualifizierung und -Ausbildung auszubauen und zu entwickeln.



Maßarbeit ist eine Weiterentwicklung der erfolgreichen Arbeit in den Werkstätten.

Die Aufgabenstellung ‚Qualifizierung und Ausbildung‘ erhält zukünftig – wie bereits ausgeführt – eine stärkere Bedeutung im Rahmen unserer Werkstatttätigkeit.

Kompetenzzentrum für berufliche Qualifizierung und Bildung

Qualifizierung, Ausbildung, individuelle Betrachtungsweisen im Sinne von Maßarbeit sind richtungsweisende inhaltliche und strukturelle Rahmenbedingungen zukünftiger Arbeit in den Werkstätten.

Hingewiesen sei auch auf die bereits veränderten bzw. sich verändernden Rahmenbedingungen unserer Werkstätten.

Außenorientierung im Sinne der beruflichen Teilhabe und Inklusion, anspruchsvollere Arbeitsabläufe in den Werkstätten, sich verändernde Mitarbeiter-Strukturen im Arbeitsbereich der Werkstätten stellen bereits heute die Werkstattträger vor große Herausforderungen.

Auf diesem Hintergrund ist der Qualifizierungsbedarf unserer Mitarbeiter im Arbeitsbereich bereits heute ein großes Thema und wird sich, wie beschrieben, zukünftig verstärken.

In diesem Zusammenhang erhält die Aufgabenstellung der Personalentwicklung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Werkstatt in Zukunft eine noch größere Bedeutung.

Struktureller Wandel und Ressourcenknappheit sind nur einige Themen, die Sozialunternehmen vor immer neue Herausforderungen stellen. Spätestens die Ratifizierung der UN-Konvention führt zu einschneidenden Veränderungen der Rahmenbedingungen, speziell für Werkstätten.

Personenzentrierte Teilhabeleistungen, ambulante Unterstützungsangebote und der demografische Wandel werden in den nächsten Jahren die Werkstattstruktur verändern.

Die zum Teil sehr anspruchsvollen Tätigkeiten im Arbeitsbereich der Werkstatt, die in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen sind, werden von einer immer kleiner werdenden Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Arbeitsbereich bearbeitet werden können. Für die zum Teil diffizilen Tätigkeiten müssen die Mitarbeiter im Arbeitsbereich durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen im Arbeitsbereich qualifiziert werden.

Werkstatt als Personalentwickler

Die Werkstatt als Personalentwickler nach innen wie eben angesprochen, aber vor allem auch als Personalentwickler nach außen im Sinne der beruflichen Teilhabe und Inklusion -das sind die Aufgabenstellungen der Zukunft!

Der unserem Konzept zugrunde liegende konzeptionelle und somit auch strukturelle Grundgedanke

des Kompetenzzentrums für berufliche Qualifizierung und Bildung

impliziert die Öffnung der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Hier sind differenzierte Arbeitsangebote wie u. a.:

- Praktikumsplätze
- Einzelarbeitsplätze und Außenarbeitsplätze (wie wir seit kurzem in Hessen sagen: Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze)
- Virtuelle Werkstatt
- Integrationsfirmen
- und die Vermittlung in den Arbeitsmarkt

gemeint.

Auf diesem Hintergrund erhält die nächste Überschrift ihre besondere Bedeutung:

Personalentwicklung – Die Werkstatt als Ausbildungs- und Qualifizierungsbetrieb

Die beschriebenen strukturellen und inhaltlichen Veränderungsnotwendigkeiten denen Werkstätten in den kommenden Jahren unterliegen, erfordern zum Teil umfassende Reformen der Werkstätten.

Ressourcenorientierung vs. Defektorientierung

Wir müssen, wenn wir es nicht bereits vollzogen haben, von der Defektorientierung in unseren Betrachtungsweisen zur Ressourcenorientierung gelangen – meine Damen und Herren!

Es ist die Frage; „Wie ich mich sehe – bzw., wie sehe ich andere Menschen?“

Betrachte ich mich unter der Überschrift, was ich alles nicht gut kann bzw. wovor ich ängstlich bin oder was ich mir nicht zutraue?

...oder, betrachte ich mich nach meinen Fähigkeiten, nach meinen Neigungen, nach meinen Ressourcen?

Ressourcenorientierte Personalentwicklung

Ressourcenorientierte Personalentwicklung kehrt diese Betrachtungsweise um. Wir orientieren uns an den Möglichkeiten, an den Neigungen und an den Interessen des einzelnen Mitarbeiters im Arbeitsbereich und unter der Überschrift

Kompetenzzentrum für berufliche Qualifizierung und Bildung

differenzieren wir unsere Arbeitsangebote eben genau an diesen Möglichkeiten.

Kompetenzzentrum als Ort der Personalentwicklung

Die Werkstatt mit ihren Ressourcen wird zum Ort, zum Instrument der Personalentwicklung für Menschen im Arbeitsbereich.
Ressourcenorientierung wird zur Basis unserer Arbeit.

Der konstruierte Widerspruch in den Werkstätten, den wir jahrzehntelang im Zentrum der Diskussion hatten,

„Produktion vs. Ausbildung (Reha)“

wird aufgelöst – er ist nicht zielführend.

Wir müssen die inhaltliche und strukturelle Ausrichtung des Arbeitsbereiches der Werkstatt stärker an den Grundaussagen der Personalentwicklung orientieren.

Auf dem Hintergrund dieser Grundaussagen erhält der Arbeitsbereich der Werkstatt eine zielgerichtetere Ausrichtung:

Orientierung am Menschen zum einen und Wertschöpfung für die Werkstatt zum anderen und die Verbesserung der Möglichkeiten zur beruflichen Teilhabe

sind zukünftig Schwerpunkte der Werkstattarbeit.

Oder anders formuliert:

**„gebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsbereich
erhöhen die Wertschöpfung des Unternehmens
und ermöglichen berufliche Teilhabe“.**

Das heißt, wir müssen sehr viel stärker in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Arbeitsbereiches investieren.

Investition in Mitarbeiter heißt, Verbesserung
–der Wertschöpfung
–der beruflichen Teilhabe

Personalentwicklung – neuer Wein in alten Schläuchen?

Der Grundgedanke „Personalentwicklung“ kann unsere Werkstattarbeit im Sinne der beruflichen Teilhabe und Inklusion verändern und weiterführen, damit wir auch hierdurch einen Schritt aus der ‚Sonderwelt WfbM‘ gehen.

Definitionen des Begriffes ‚Personalentwicklung‘:

Personalentwicklung (PE)

.....umfasst alle Maßnahmen der Bildung, der Förderung und der Organisationsentwicklung, die von einer Organisation aller Personen zielorientiert geplant, realisiert und evaluiert werden.

.....Personalentwicklung ist ein Teilgebiet der

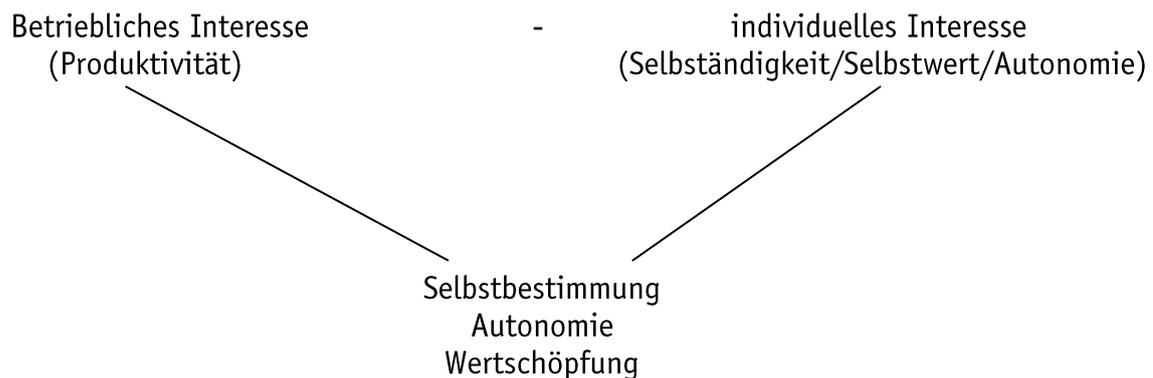
- Personalwirtschaft
- Betriebswirtschaft
- Erwachsenenbildung
- Pädagogik
- Personalführung und
- Psychologie....

mit dem Ziel, Menschen und Organisationen zu befähigen, ihre Aufgaben in betrieblichen Systemen erfolgreich und effizient zu bewältigen und sich neuen Herausforderungen selbstbewusst und motiviert zu stellen.

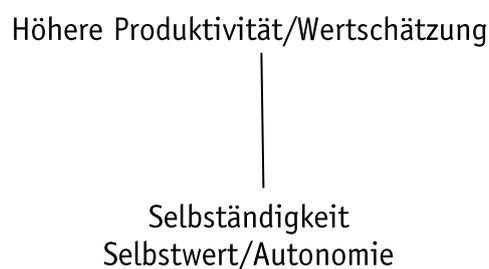
Sie umfasst die gezielte Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, um die Unternehmensziele unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und der Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder einer Gruppe optimal zu erreichen.

..... Personalentwicklung sind Maßnahmen zur Vermittlung von Qualifikationen, welche die aktuellen und zukünftigen Leistungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steigern sowie Maßnahmen, welche die berufliche Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützen, im Sinne der Förderung.

Ziele Personalentwicklung



Personalentwicklung (die Orientierung am Menschen) führt zu:



Personalentwicklung (PE) (aus Management-Lexikon)

PE ist die systematische betriebliche Qualifizierung und Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens, sowohl in Bezug auf fachliches Können (Hardfacts) wie auch in Bezug auf die kommunikative und soziale Kompetenz (Softfacts) der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Produktionsassistenz – Maßnahme der Personalentwicklung

Die Entwicklung eines Personalentwicklungsprogramms des Kompetenzzentrums für berufliche Qualifizierung.

In unserem Vorwort zur Ausbildung zum Produktionsassistenten steht:

„Bildung ist wichtig,
lebenslanges Lernen liegt im Trend der Zeit –
Unternehmen investieren viel Zeit und Geld in die
Personalentwicklung.“

Auch bei Personen, die in einem Kompetenzzentrum für berufliche Bildung beschäftigt sind, ist die Entwicklung ein wesentliches Thema.
Es gibt Maßnahmeplanungen, Förderung der Teilhabe, Kurse der Erwachsenenbildung, dokumentiert in regelmäßigen Entwicklungsberichten.
Doch passen diese Entwicklungsberichte unter die Überschrift

„Personalentwicklung“?

Sind arbeitsbegleitende Maßnahmen und Kurse in der Werkstatt für behinderte Menschen vergleichbar mit Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen des sozialversicherungspflichtig angestellten Personals?

Forderung aus dem Strategiepapier „Maßarbeit“: Bildungsangebote schaffen

➔ **Produktionsassistenz – ein Bildungsangebot im Rahmen der Werkstatt**

Produktionsassistenz Ein Bildungsangebot im Rahmen der Werkstatt

Der Produktionsassistent – Was kann ich mir darunter vorstellen?

Ursprünglicher Gedanke:

Beobachtung:

- bestimmte Personen übernehmen in Arbeitsgruppen besondere Aufgaben:
- in der Produktion
 - besondere „Betreuungsaufgaben“

Idee:

- Angebot einer Personalentwicklungsmaßnahme
- Ziel: weitere Entwicklung ermöglichen
- Schwerpunkte:
- Unterstützung einer Arbeitsgruppe/ einzelner bei deren Aufgaben
- Unterstützung in der Produktion mit der Übernahme spezieller Produktionsaufgaben

Lernziele:

- **Fachkompetenz:** z.B. Arbeitssicherheit, Verhalten bei einem Notfall
- **Feldkompetenz:** z.B. Arbeitsorganisation
- **Persönliche Kompetenz:** z.B. - Kommunikation,
- Verhalten in schwierigen Situationen,
- Haltung als Produktionsassistent

Lehrgangsentwicklung

Allgemein (Stand Mai 2012):

- insgesamt 3 Kurse à ca. 10 Teilnehmer; der 4. ist gerade angelaufen
- Start 1. Kurs 2004
- Dauer jeweils 1,5 – 2 Jahre

Zugang über **Bewerbungsverfahren**

mit:

Bewerbungsschreiben oder -Video, bzw. -Tonband
+
Empfehlung des Gruppenleiters
+
Assessment Center (Stichwort personale Kompetenzen)

Hintergrund:

➔ Abklärung der Eigenmotivation des Teilnehmers in Verbindung mit der Motivation des Gruppenleiters

Kompetenzprofil

- Beschreibung der aktuellen Tätigkeiten
- Einschätzung der Selbstständigkeit/ Unterstützung
- Definieren von Zielen
- allgemeine Kriterien:
 - Pünktlichkeit
 - Zuverlässigkeit
 - Durchsetzungsvermögen
 - Teilnahme an Fortbildungen
 - ➔ Dies auch „k.o.-Kriterien“, wenn „mangelhaft“

Personalentwicklungsmaßnahme Produktionsassistentz Inhalt und Methodik der Ausbildung

Inhalte des Lehrgangs

- Bereich Fachkompetenz
- Bereich Persönliche Kompetenz
- Bereich Feldkompetenz

Inhalte im Überblick

- Arbeitsorganisation/Arbeitsicherheit
- Rolle in der Gruppe
- Kommunikation/Streitschlichtung
- Haltung, Information über Behinderungen

- Einzelthemen: 1. Hilfe Kurs, Brandschutz, Telefonschulung,...

Organisation des Lehrgangs

- Dozententeam in der eigenen Einrichtung
- „Überbetriebliche Ausbildung“ in der Europa Akademie – Institut für Teilhabe und Inklusion

Methoden im Lehrgang

- Praxisorientierung im Unterricht



- Beobachtung und Rückmeldung



- Film



- Gruppenarbeit



- Arbeitsblätter mit Bildern

Wie und wann können Behinderungen entstehen



vor der Geburt



während der Geburt



Nach der Geburt, durch Unfälle oder



Krankheiten



Rolle des Gruppenleiters

- Der Gruppenleiter stellt die Brücke zwischen Lehrgang und Praxis dar

Rolle des Mentors

- Der Mentor ist der Ansprechpartner für Teilnehmer und Gruppenleiter
- Koordination des Lehrgangs
- Regelmäßige Bewertung der Lernfortschritte/ggf. Definition neuer Ziele

Prüfung

- Kontrolle, ob der Lerninhalt auch in einer besonderen Situation wiedergegeben werden kann
- Prüfung mit Praxissituation
- Assistenz für diejenigen, die Probleme mit Lesen und Schreiben haben.
- Neu: „Sichtstunde“

Nach bestandener Prüfung: → kontinuierlicher Prozess

→ **Lizenzsystem:**

d.h. nach bestandener Prüfung gilt der Status als Produktionsassistent für ein Jahr - Verlängerung verbunden mit Teilnahme an Schulungen und Begleitung durch Mentor

Ausblick

- Erweiterung des Ausbildungsangebotes:

Personalentwicklungsmaßnahme – Betreuungsassistenz

- **anerkannter Lehrgang mit Zertifikat, z.B. IHK**
- **Außenorientierung**

Kontakt

Werraland Werkstätten e.V.
Hessenring 1
37269 Eschwege

Gerd Hoßbach

Geschäftsführender Vorstand Werraland Werkstätten e.V.
gerd.hossbach@werraland-wfb.de

Andrea Röth-Heinemann

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied Werraland Werkstätten e.V.
andrea.roeth-heinemann@werraland-wfb.de

Martin Hofmockel

Leitung Europa-Akademie
martin.hofmockel@europa-akademie.info