

Sozialunternehmen:Werkstatt

Werkstatt 2020 – Von der Werkstatt zum Sozialunternehmen:Werkstatt



WeBeG

Werraland Beschäftigungsgesellschaft

- Ausbildung
- Qualifizierung
- Praktikum
- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- Jobcoaching

Werraland Zukunft: Arbeit

- Netzwerk Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes
- Betriebsintegrierte Beschäftigungsplätze (BIB)
- Praktikumsplätze
- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung
- Jobcoaching

Werraland Werkstätten

- berufliche Bildung
- differenzierte (angepasste) Arbeitsangebote
- Personalentwicklung im Arbeitsbetrieb
- Werkstatt als Produktionsstätte
- berufliche Qualifizierung
- Tagesförderstätte Sozialorientierte Arbeitsgruppe (SoA)

Werraland Dienstleistungsgesellschaft

- Praktikum im allgemeinen Arbeitsmarkt
- begleitete Personalüberlassung
- Jobcoaching
- Netzwerk Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes
- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Mitarbeiter Just-in-time

Werraland Werkstätten

BAZ
Berufliches Ausbildungszentrum
Eisenberg

Persönliche Zukunftsplanung
Qualifizierungen
Personalentwicklung

Käseerei
Maßarbeit
SOA
Montage
Wäscherei
Ausbildungsverbund
HoGa
Gala
BA
TFS
Elektro
Metall
PA
Personal
Holz
Elektro

Wir über uns

Die Werraland: Personalüberlassung
Das Konzept mit einem Betriebsrat

Gerd Hoßbach

Geschäftsführender Vorstand Werraland Werkstätten e.V., Eschwege

Andrea Röth-Heinemann

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied Werraland Werkstätten e.V., Eschwege

Sozialunternehmen:Werkstatt

Gerd Hoßbach

„Wo werden Menschen mit Behinderung in 15 Jahren ihr Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben realisieren können?“ (Wolfgang Schrank, 1. Vorsitzender der LAG WfbM Hessen, Werkstätten:Messe 2013)

Ich meine, für uns als Werkstattträger, uns als Leistungserbringer, die zentrale Fragestellung für die Zukunft in der Zukunft.

An dieser Leitfrage muss sich zukünftig die Weiterentwicklung der Werkstätten orientieren.

- Wie werden die Zielvorstellungen, die Bedürfnislagen zukünftiger und natürlich ebenso jetziger Werkstattbesucher formuliert werden?
- Wird es zum „run“ auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kommen? – Will dieser das überhaupt?
- Wie „inklusiv“ ist der Arbeitsmarkt – unsere Gesellschaft?

Angesichts von derzeit ca. 470 Mio. € „Strafgeld“, d.h. Ausgleichsabgabebefreiung pro Jahr sei diese Fragestellung erlaubt!

- Von welchen Personengruppen der Werkstattbesucher wird in diesem Zusammenhang im Entwurf des Bundesleistungsgesetzes gesprochen?
- Ist der Leitgedanke „Inklusion“ in der derzeitigen sozialpolitischen Debatte der tragende Gedanke?oder sind eher fiskalische Erwägungen im Vordergrund?

Die Eingliederungshilfe in der Bundesrepublik Deutschland ist in die Diskussion gekommen. Nachdem sich die Politik in den vergangenen Jahrzehnten intensiv mit den „großen Hilfearten“

- medizinische Versorgung
- Pflege
- und Altenhilfe

beschäftigt hat, ist nun die Eingliederungshilfe „in der Bearbeitung“.

Die Gesamtausgaben der Eingliederungshilfe betragen in 2011 ca. 14,4 Mrd. € mit steigender Tendenz für die folgenden Jahre.

Die Länder und Kommunen sind in vielen Bundesländern zum Teil hoch verschuldet. Die Kosten der Eingliederungshilfe sind dort „verortet“.

Die stattgefundenen Übergänge aus Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt sind eher gering.

Und so weiter ..., ... und so weiter, werden die Diskussionen um die Leistungsfähigkeit der Eingliederungshilfe und die anfallenden Kosten nun bereits seit einigen Jahren in unserem Lande geführt.

Die Politik hat die stattgefundenen Diskussionen im Entwurf eines Bundesleistungsgesetzes in den Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung aufgenommen.

Die Länder haben sich in dieser Fragestellung einmütig zum Gesetzentwurf positioniert. In den Ländern und Kommunen werden bereits die avisierten Einsparbeträge durch den Bund verplant.

Inklusion und fiskalische Überlegungen werden die sozialpolitisch geplanten Veränderungsprozesse bestimmen.

In diesem Zusammenhang sind unterschiedliche Antworten bezüglich der Werkstätten in der Diskussion:

- ⇒ Werkstätten sind „Auslaufmodelle“
- ⇒ Werkstätten werden zu Bildungsträgern am Markt der BA
- ⇒ Werkstätten verlieren große Teile ihres Marktanteils
- ⇒ Werkstätten werden zu Sozialunternehmen und passen sich den veränderten sozialrechtlichen und ebenso veränderten Kundeninteressen an

Im Weiteren möchte ich mich mit dem Leitgedanken Werkstatt:Sozialunternehmen beschäftigen.

In einem Aufsatz im Newsletter 01/14 der Fachzeitschrift 53° Nord formuliert Kollege Anton Senner zur Frage der Zukunft der Werkstätten:

Ich zitiere

„Die Werkstatt in den Zeiten der Deregulierung“ (...so die Überschrift seines Artikels)
„Es wird nicht mehr so weitergehen wie bisher, soviel ist sicher.....“

Ich zitiere weiter:

„Blicken wir auf die letzten 10, 20 Jahre Werkstätten-Entwicklung zurück, dann ist ein beeindruckendes Wachstum festzustellen.“

.... „Sie hatte dies einem breiten politischen und gesellschaftlichen Konsens, einer besonderen rechtlichen Fundierung und einer wachsenden Nachfrage zu verdanken. Doch nun wirken mit Macht neue Kräfte auf das bewährte System ein. Die wesentlichen seien hier genannt.

Die Lage und die Schuldenbremse der öffentlichen Haushalte lassen eine beliebige Erweiterung des Sozialbudgets nicht mehr zu. Rechtsanspruch hin oder her.“

„Die Reform der Eingliederungshilfe, vor allem im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben, ist beschlossene Sache.

Nachzulesen unter anderem in den Beschlüssen der ASMK.

Alternative Anbieter werden kommen, sie werden niedrigere Preise bieten und höhere Vermittlungserfolge aufweisen. (...)" so Anton Senner.

... „Die Werkstatt wird einen Teil ihrer angestammten Klientel verlieren. Wenn dies mit einer Erweiterung der Wahl- und Teilhabe-Möglichkeiten der betroffenen Personen verbunden ist, ist dagegen nichts einzuwenden.

Oder anders ausgedrückt: Dann ist das gut so. Die Institution hat den Menschen zu dienen und nicht umgekehrt.“

... „Man mag diese Entwicklung für gut oder schlecht halten.

Wie auch immer – sie wird mit hoher Wahrscheinlichkeit eintreten.

Die Werkstatt wird sich darauf einstellen müssen.

Ihre Zukunftsfähigkeit wird sich erhöhen, wenn sie den Prozess aktiv mitgestaltet und ihn nicht passiv verharrend abwehrt.“

so die Einschätzung der aktuellen sozialpolitischen Situation zum Thema ‚berufliche Teilhabe‘ von Kollege Anton Senner.

Das heißt, wir müssen die Werkstätten zukunftsfähig machen.

Die BAG:WfbM hat mit ihrem Strategiepapier ‚Maßarbeit‘ bereits inhaltliche und strukturelle „Vorlagen“ getroffen.

Der konzeptionelle Ansatz Sozialunternehmen:Werkstatt wird sicherlich eine wichtige zukunftsweisende Ausrichtung des bisherigen Systems Werkstatt präsentieren.

In dem im nachfolgenden vorgestellten System Sozialunternehmen:Werkstatt wird die konsequente konzeptionelle und strukturelle Weiterentwicklung dargestellt.

Die vorhandene hohe Struktur- und Prozessqualität in Richtung Inklusion und beruflicher Teilhabe weiter zu entwickeln, ihre Bedeutung am Sozialmarkt auch für die Zukunft zu sichern und zu erhalten, bei gleichzeitiger hoher Kundenorientierung steht im gedanklichen Zentrum unseres Ansatzes.

Sozialunternehmen:Werkstatt Werkstätten auf dem Weg zu inklusiven Sozialunternehmen

Die Öffnung der Werkstätten zum Sozialunternehmen:Werkstatt in zwei Richtungen wird für die Zukunft handlungsweisend.

Die Öffnung in den sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkt und die Öffnung der Werkstätten für andere Personenkreise muss gelingen, um Inklusion und berufliche Teilhabe zu ermöglichen.

Das Angebotsspektrum, man könnte auch sagen die Aufgabenfelder des Sozialunternehmens:Werkstatt werden differenzierter und im Sinne des Wunsch- und Wahlrechts vielfältiger.

Die konsequente Weiterentwicklung des Systems Werkstatt für Menschen mit Behinderung mit dem steilen Dach des Personenkreises der Menschen mit geistiger Behinderung bisher wird sich weiter entwickeln zu einem flachen Dach unterschiedlicher Personenkreise, die Bedarfe und Anforderungen in der Begleitung und Unterstützung in Fragen der Inklusion bzw. beruflicher Teilhabe haben.

Das Sozialunternehmen:Werkstatt hat als Leitgedanken die persönliche Zukunftsplanung und die individuelle Teilhabemöglichkeit des betroffenen Menschen mitzugestalten.

Hier ist eine differenzierte und bunte Angebotspalette unterschiedlichster Unterstützungsangebote vorzuhalten.

Diese zum Teil bereits vorhandenen und/oder zu entwickelnden Angebotsstrukturen werden in entsprechenden, zum Teil eigenen Unternehmensstrukturen vorgehalten werden müssen.

Das heißt, um den „Mutterkonzern“ Werkstatt herum gilt es spezielle Tochterunternehmen zur Realisierung des Wunsch- und Wahlrechts zur Öffnung in die Gesellschaft zu etablieren.

Eine grundsätzliche Fragestellung sei in diesem Zusammenhang dennoch erlaubt:

Macht „Inklusion“ und „Teilhabe“ frei von Hilfebedarfen?

... Oder ist ein Verlassen der „Sonderwelt Werkstatt“ Indikator für zukünftige nicht mehr vorhandene Unterstützungsbedarfe?

Eine spannende, weil in der Beantwortung sehr komplexe Fragestellung!

Wir wissen aus unserer bereits seit Jahren praktizierten Öffnung der Werkstätten in den sogenannten allgemeinen Arbeitsmarkt, dass entsprechende „anfordernde Strukturen“ sich positiv auf Werkstattmitarbeiter auswirken.

Wir wissen, dass eine Vielzahl dieser Mitarbeiter sehr positiv ihre neuen Arbeitsplätze bewerten. – Sie arbeiten gerne dort, wo auch die anderen Menschen arbeiten.

Wir wissen aber auch, dass auch weiterhin zum Teil hohe Unterstützungsbedarfe in diesen neuen (anderen) inkludierten Arbeitsstrukturen bzw. –angeboten bestehen.

Das heißt, wir müssen diese notwendigen Dienstleistungen strukturell und inhaltlich über entsprechende Angebote entwickeln und ausbauen.

Inklusion und Teilhabe muss, wenn es nicht alleine zu einer unter fiskalischen Aspekten entwickelten Leitidee „verkommen“ soll, ein Paradigma werden, das fachlich und unter entsprechend ethischen Grundhaltungen orientiert ist.

Eine weitere Frage muss in diesem Zusammenhang gestellt werden:

Welchen Personenkreis hat die Sozialpolitik im Fokus, wenn im Entwurf des Bundesleistungsgesetzes von Inklusion und beruflicher Teilhabe gesprochen wird?

Einen bestimmten Personenkreis – wer ist hier impliziert?

Der gesamte Personenkreis der schwerbehinderten Werkstattbesucher??

Wir müssen uns aktiv in diese sozialpolitische Diskussion einbringen. Das System Werkstatt steht vor gravierenden Veränderungen.

Das Sozialunternehmen:Werkstatt weist den Weg in die Zukunft.

Sozialunternehmen:Werkstatt Berufliches Ausbildungszentrum – BAZ



Im Zentrum des Systems Sozialunternehmen:Werkstatt ist das Berufsausbildungszentrum konzipiert.

Integraler Bestandteil dieses Konzepts ist der BerufsBildungsbereich.

Das BAZ steht unterschiedlichsten Personengruppen der SGB II, III, IX und XII offen.

Die vorhandenen hohen personellen und strukturellen Ressourcen im System Werkstatt werden hier genutzt.

Das BAZ ist räumlich und organisatorisch entfernt von der Werkstatt.

Neue (andere) Personenkreise werden zu einer „Inklusion nach innen“ führen.

Konzeption Berufliches Ausbildungszentrum – BAZ

➤ Persönliche Zukunftsplanung

Die persönliche Zukunftsplanung steht im Zentrum der individuell gestalteten Prozesse im BAZ und sich ergebender Perspektiven.

➤ Berufliche Orientierung

Das BAZ bietet seinen Teilnehmern vor dem Hintergrund ihrer Möglichkeiten ausgerichtete berufliche Orientierungen.

Das System Sozialunternehmen:Werkstatt ermöglicht individuelle Übergänge auf dem Weg zur beruflichen Teilhabe – im System ebenso wie außerhalb des Systems.

➤ Personalentwicklung

Das BAZ ist zentraler Bestandteil der Personalentwicklungsmaßnahmen des Sozialunternehmens:Werkstatt.
 Personalentwicklung wird zum zentralen Begriff zukünftiger fachlicher Arbeit.

Die Säulen des Sozialunternehmens:Werkstatt

Werkstatt



Im Zentrum des Sozialunternehmens:Werkstatt steht weiterhin die Werkstatt. Die Werkstatt als Produktionsstätte, Ort der persönlichen Zukunftsplanung und Personalentwicklung im Arbeitsbereich steht im Mittelpunkt des Sozialunternehmens:Werkstatt.

Die Werkstatt als Tagesstätte für Menschen mit hohem Hilfebedarf, als zweiter Lebensbereich für Menschen in der Vorbereitung auf das Rentenalter wird auch unter veränderten sozialpolitischen Rahmenbedingungen ihre Bedeutung im Sozialsystem erhalten.

Die Aufgabenfelder der Werkstatt werden sich veränderten sozialrechtlichen Ansprüchen „anpassen“ müssen, um diese oben genannte Bedeutung zu gewährleisten.

- ⇒ Zukünftige Anforderungsprofile an Werkstätten:
- Werkstatt als Ort der beruflichen Qualifizierung (Module, Teilausbildungen, Ausbildungen)

- Werkstatt als Ort der Produktion
(Lernen an echter Arbeit)
- Werkstatt als Ort für angepasste Arbeit
(Anpassung der Arbeit an den Menschen, an seine Fähigkeiten und seine Bedürfnisse)
- Werkstatt als Ort zur Vorbereitung auf berufliche Teilhabe im allgemeinen Arbeitsmarkt
(Außenorientierung)
- Werkstatt als Ort zum Leben
(Tagesförderstätte, Sozialorientierte Arbeitsgruppe, Freizeitangebote und ähnliches)

Im System Sozialunternehmen:Werkstatt ist die Werkstatt weiterhin im Zentrum des Dienstleistungsangebotes.

Die Öffnung in die anderen Systeme des Sozialunternehmens bzw. in den allgemeinen Arbeitsmarkt wird zukünftig die konzeptionelle und strukturelle Ausrichtung der Arbeit in den Werkstätten bestimmen.

Werkstätten sind Bestandteil einer differenzierten Angebotsstruktur in Richtung beruflicher Teilhabe.

Die Säulen des Sozialunternehmens:Werkstatt

Werraland Beschäftigungsgesellschaft – WeBeG



Die Werraland Beschäftigungsgesellschaft ist eine Integrationsfirma nach SGB IX, § 132.

Integrationsfirmen sind ein wichtiges Modell der Zukunft in der Aufgabenstellung der beruflichen Teilhabe und Inklusion für Menschen mit Schwerbehinderung.

Integrationsunternehmen sind gelebte Inklusion.

Mit zurzeit ca. 115 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und einem Umsatzvolumen von ca. 3,1 Mio. € pro Jahr ist die WeBeG ein mittelständiges Unternehmen in der Modellregion Inklusion Werra-Meißner.

Die WeBeG beschäftigt sich mit den Arbeitsfeldern:

- Läden für Geschenkartikel, insbesondere aus Werkstätten
- Gebäudereinigung
- Großküchenversorgung
- Schulkantinenversorgung
- Bistro's
- ***Hotel KOCHSBERG

Jobcoaching (Betriebliches Arbeitstraining)

Das Jobcoaching wird zum Betreuungsinstrument in der Begleitung am Arbeitsplatz in der Integrationsfirma.

Arbeitsschwerpunkte des Jobcoaches sind unter anderem:

- Der Jobcoach lernt durch Mitarbeiten den Betrieb und die Arbeitsabläufe kennen und arbeitet die Person mit Unterstützungsbedarf ein.
- Sind mehrere Personen im Unternehmen verbleibt der Jobcoach im Unternehmen.
- Die Anpassung an die betrieblichen Erfordernisse und die Persönlichkeit des Menschen mit Unterstützungsbedarf stehen im Zentrum dieses Prozesses.

Die versicherungspflichtige, an ortsüblichen Tarifen orientierte Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist zentraler Gedanke der Integrationsfirma.

Die Vermittlung von BiB-Arbeitsplätzen und Praktikumsplätzen der WfbM sind ein weiterer wichtiger „inklusive“ Anteil des Angebotes der Integrationsfirma

Die Säulen des Sozialunternehmens:Werkstatt

Netzwerk Zukunft:Arbeit



Im Netzwerk Zukunft:Arbeit arbeiten drei Werkstattträger gemeinsam in der Modellregion Inklusion Werra-Meißner mit. Die Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung in Unternehmen der Region ist Zielsetzung dieses Projektes.

Leitziele:

- Schaffung von 100 inkludierten Arbeitsplätzen bis 2020
- Bildung eines Netzwerks aus Unternehmen der Region, um Inklusion in der Region praktisch umzusetzen.

Seit Projektbeginn im Oktober 2012 sind 32 Firmen im Netzwerk Zukunft:Arbeit beteiligt. Zurzeit sind 27 schwerbehinderte Menschen in den Betrieben beschäftigt. Diese Beschäftigungsplätze sind für einen bestimmten Personenkreis sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse und Beschäftigungsplätze nach dem hessischen Konzeptionspapier BiB (auf der Basis eines Werkstattvertrags).

Jobcoaching (⇒ siehe Werraland-Beschäftigungsgesellschaft)

Mentoring

Neben der Begleitung über den Jobcoach im Unternehmen stellt der Mentor eine weitere wichtige Bezugsperson im Netzwerk Zukunft:Arbeit dar.

Aufgabenbereiche des Mentors:

- Ansprechpartner für den behinderten Mitarbeiter
- Einarbeitung gemeinsam mit Jobcoach
- Ansprechpartner für den Jobcoach
- Kollegiale Ebene zum Mitarbeiter
- „Mittler“ in den Betrieb
- Ansprechpartner in Krisensituationen

Netzwerk Betriebe der Region

Die intensive Betreuung und Akquise neuer Netzwerkpartner ist neben der Begleitung und Unterstützung der Projektteilnehmer ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt im Projekt. Kontinuierliche Zusammenarbeit und regelmäßige Netzwerktreffen sind fester Bestandteil der Kooperationspartner im Netzwerk.

Thematische Veranstaltungen im Netzwerk sollen den Partnern Informationen zu den Möglichkeiten der Unterstützung im Netzwerk vermitteln.

Die Stärkung der Verantwortung für das Netzwerk durch den Unternehmer ist hierbei von besonderer Bedeutung.

Durch den kontinuierlichen weiteren Aufbau mit neuen Unternehmen, als Kooperationspartner, wird der Anspruch des Wunsches und Wahlrechts für Menschen mit Behinderung in der Region, im Sozialraum erweitert.

Die Säulen des Sozialunternehmens:Werkstatt

Werraland-Dienstleistungsgesellschaft - Personalüberlassung –



Die Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt, vor dem Hintergrund eines Wunsch- und Wahlrechts für Mitarbeiter des Sozialunternehmens:Werkstatt differenziert anzubieten, werden über das Angebot „Personalüberlassung“ ergänzt.

Die Zielsetzung dieses Angebots ist die sozialversicherungspflichtige Tätigkeit für Menschen mit Schwierigkeiten bei der beruflichen Teilhabe über das Instrument „Personalüberlassung“ zu verbessern.

Gute Kontakte zur Industrie, Mittelstand und Handwerk durch das Sozialunternehmen:Werkstatt werden zur Ressource für die betroffenen Personenkreise. Die Möglichkeit, die unterschiedlichen Kompetenzprofile unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erkennen und mit den Bedarfen der Unternehmen abzugleichen, sind Tätigkeitsfelder der Jobcoaches.

Mit dem Werraland-Personalüberlassungskonzept haben wir vor allem Betriebe im Blick, bei denen immer wieder einfache und sich wiederholende Tätigkeiten anfallen. Dabei ist das flankierende Begleitprogramm von großer Bedeutung.

Die von der Werraland-Dienstleistungsgesellschaft überlassenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Beeinträchtigung werden während ihres Einsatzes in den Firmen gecoacht, geschult und in ihrer gesamten beruflichen Entwicklung begleitet.

Begleitete Personalüberlassung wird zu einem Angebot im Sozialunternehmen:Werkstatt.

Sozialunternehmen:Werkstatt

Wege beruflicher Teilhabe – ist unser Thema.

Die Schaffung entsprechender notwendiger Strukturen - der Arbeitsauftrag!

Sozialunternehmen:Werkstatt Andrea Röth-Heinemann

Wunsch- und Wahlrecht als Dienstleistungsangebot der Werkstatt für Menschen mit Unterstützungsbedarf

Unter der Überschrift „Sozialunternehmen Werkstatt“ gilt es, den Unterstützungsbedarf von Personen weiter zu fassen, als dies bisher im Sinne der klassischen Eingliederungshilfeleistung geschieht.

Das bedeutet, außer den SGBs IX und XII (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sowie Eingliederungshilfe) auch die SGBs II und III (Arbeitsförderung) stärker in den Fokus zu nehmen. Entsprechende Leistungen, Maßnahmen und vorbereitende Maßnahmen sollen in das Portfolio der Angebote im Sozialunternehmen Werkstatt aufgenommen werden.

Das Sozialunternehmen Werkstatt kann dadurch zu einem Ort der Inklusion werden, dass auch andere Personenkreise hier einen Weg zur beruflichen Teilhabe finden. Durch die Erweiterung des Angebotsspektrums ergeben sich zudem für die Nutzer auch differenziertere Möglichkeiten.

Persönliche Zukunftsplanung – Basis beruflicher Teilhabe

Unter der Prämisse der Personenzentrierung ist die persönliche Zukunftsplanung das Schlüsselement beruflicher Teilhabe.

Die Wünsche und Ziele der jeweiligen Person stehen im Vordergrund.

Über die vorhandenen Möglichkeiten der Person und die – unter Umständen noch zu schaffenden – Ressourcen im Umfeld setzt die Person ihre eigenen Ziele zur beruflichen Teilhabe.

Einzelne Schritte auf dem Weg zur Erreichung des Ziels werden definiert und entsprechende Maßnahmen im Kontext der Leistungsgewährung und Leistungserbringung festgelegt.

Wie so etwas in der Realität gelingen kann, zeigt der Film der Werraland Werkstätten über das Sozialunternehmen:Werkstatt.

Die Wege der beruflichen Teilhabe können dabei in unterschiedliche Richtungen gehen. Für den einen ist es der Weg in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, für den anderen kann es beispielsweise ein betriebsintegrierter Beschäftigungsplatz sein.

Zum Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt kann es hilfreich sein, unterschiedliche Varianten vorzuhalten, wie zum Beispiel eine Integrationsfirma oder auch Personaldienstleistung.

Über solche Wege kann das Ziel allgemeiner Arbeitsmarkt oft leichter erreicht werden.

Betriebsintegrierter Beschäftigungsplatz (BiB)

Auf die Variante des betriebsintegrierten Beschäftigungsplatzes möchte ich nun noch näher eingehen.

Hierbei handelt es sich um ein hessisches Modell, das aus der langjährigen Erfahrung mit dem Stufenmodell der ausgelagerten Arbeitsplätze und dem Projekt Arbeiten im Verbund hervorgegangen ist.

Das Modell der Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätze ist nach wie vor als Stufenmodell angelegt.

Beginnend mit einem Praktikum von 4-12 Wochen Dauer schließt sich dann die Phase des Betriebsintegrierten Beschäftigungsplatzes an.

Dieser kann als Stufe im Übergang zu einem sozialversicherungspflichtigen Anstellungsverhältnis angelegt sein, oder – wenn diese Form als Ziel der beruflichen Teilhabe einer Person definiert ist- auch dauerhaft angelegt sein.

Im Gegensatz zu dem bisherigen Modell, bei dem in der analogen Stufe des ausgelagerten Arbeitsplatzes neben der Fachkraft für berufliche Integration nur eine geringe Verwaltungskostenpauschale finanziert wurde, wird bei den Betriebsintegrierten Beschäftigungsplätzen die Maßnahmepauschale der entsprechenden Bedarfsgruppe der Person weiter gezahlt.

Damit besteht in diesem Modell die Möglichkeit, über einen Job-coach die Menschen mit Unterstützungsbedarf über einen längeren Zeitraum – entsprechend des individuellen Bedarfs - in ihrer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt weiter zu begleiten.

Die Erfahrung hat an vielen Stellen gezeigt, dass eine kontinuierliche Unterstützung von Menschen mit Behinderung an ihren Arbeitsstellen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für eine gelingende berufliche Teilhabe dort unablässig ist.

Immer wieder tauchen Fragestellungen oder Unterstützungsbedarfe auf, die über das hinausgehen, was ein Mentor im Betrieb an dieser Stelle leisten kann.

Auf der anderen Seite ist die Funktion des Jobcoaches nach entsprechender Qualifizierung, eine gute Einsatzmöglichkeit, für bisherige Gruppenleiter, die dadurch, dass immer mehr Personen außerhalb der Werkstatt arbeiten und die Zahlen der Werkstattbeschäftigten auch aufgrund der demographischen Entwicklung rückläufig sind, im Produktionsbereich nicht mehr in bisherigem Umfang gebraucht werden.

Weiterhin gibt es auch zahlreiche Personen, die aufgrund ihres Unterstützungsbedarfs das Ziel ihrer beruflichen Teilhabe **in** der Werkstatt für behinderte Menschen sehen.

Gerade, wenn immer mehr Personen den Arbeitsbereich der Werkstatt verlassen, um außerhalb der Werkstatt ihre berufliche Teilhabe zu verwirklichen, gilt es, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, die auch Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf ein möglichst produktives Arbeiten zu ermöglichen.

Dazu stehen grundsätzlich zwei unterschiedliche Wege offen:

- zum einen, über geeignete Hilfsmittel und Vorrichtungen die Arbeitsgänge so zu vereinfachen, dass sie für Personen mit hohem Unterstützungsbedarf auszuführen sind,
- zum anderen, Qualifizierungsmaßnahmen für diesen Personenkreis zu entwickeln, um die vorhandenen Ressourcen zu nutzen und die Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Auch hier steht die persönliche Zukunftsplanung der beruflichen Teilhabe im Vordergrund. Die Werkstatt kann für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf zu einem Ort zum Leben werden.

Dabei wird die Sonderwelt Werkstatt aufgelöst in kleinere Bereiche.

Neben der Orientierung in Richtung „allgemeiner Arbeitsmarkt“ gehören dazu zum Beispiel sozial-orientierte Arbeitsgruppen, die die besonderen Bedarfe berücksichtigen, die für einzelne Personen notwendig sind.

Qualifizierung als Schlüsselement beruflicher Teilhabe

Egal welches Ziel der beruflichen Teilhabe sich eine Person gesetzt hat, Personalentwicklung durch Qualifizierung stellt einen wichtigen Part auf dem Weg zur Erreichung des Teilhabeziels dar.

Ressourcen und Fähigkeiten der Person müssen erkannt und zielgerichtet weiterentwickelt werden.

Das bedeutet für ein Sozialunternehmen Werkstatt, sich auf den Weg zu begeben und über den Berufsbildungsbereich und arbeitsbegleitende Maßnahmen hinaus, gezielte Qualifizierungsangebote vorzuhalten und ggf. auch zu entwickeln, um Menschen mit verschiedensten Unterstützungsbedarfen und persönlichen Entwicklungszielen entsprechende Personalentwicklung zu ermöglichen.

Dabei ist auch der Blick nach außen zu richten und über Kooperationen Wege in Betriebe oder anderweitige Einrichtungen zu öffnen.

Gezielte angepasste Ausbildungspakete oder Module können somit vielfältige Wege der beruflichen Teilhabe eröffnen.

Als Beispiele seien hier genannt:

- differenzierte Ausbildungsmodul (bei uns im Bereich Hotel- und Gaststättengewerbe anerkannt durch die IHK)
- Ausbildungen im Helfer oder Werker-Bereich: z.B. Garten- und Landschaftspflege, Metallbereich,...
- eigenes Ausbildungsmodul Produktionsassistenz
- eigenes Ausbildungsmodul Betreuungsassistenz

Die beiden letztgenannten kommen auch wieder dem Produktionsbereich der Werkstatt zugute, indem hier Menschen mit Unterstützungsbedarf befähigt werden, spezielle Aufgaben in der Produktion oder auch in betreuerischen Tätigkeiten zu übernehmen.

Solche Ausbildungsmodule können auch für andere Personenkreise von Interesse sein.

Mit den unterschiedlichsten Bausteinen beruflicher Teilhabe und den differenzierten Personalentwicklungsmöglichkeiten bietet das Sozialunternehmen Werkstatt eine gute Basis zur Realisierung der verschiedensten personenzentrierten Ziele für die berufliche Zukunft von Menschen mit Unterstützungsbedarf.

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

Europa-Akademie
Institut für Teilhabe und Inklusion
Kochsberg 1
37276 Meinhard-Grebendorf

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