



53° NORD - 10 Jahre Agentur und Verlag

Zugänge zum Arbeitsmarkt für seelisch Behinderte: Was hilft und was schadet?

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

"Wie schafft man Zugänge aus der Werkstatt für seelisch Behinderte in den Arbeitsmarkt?"

Das war das Thema der diesjährigen Arbeitstagung „Bildung und Arbeit für psychisch Erkrankte“ am 8. und 9. März in Frankfurt. Hier einige Feststellungen und Forderungen der Teilnehmer und Referenten dieser Tagung:

- Werkstätten für Menschen mit psychischer Behinderung müssen unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht werden. Die Spannweite reicht von Personen, die dauerhaft auf geschützte Arbeitsplätze angewiesen sind, bis zu Menschen, die mit entsprechender Unterstützung sozialversicherungspflichtig arbeiten können.
- Das Arbeitsangebot der Werkstatt muss diesen Bedürfnissen gerecht werden. Es muss vielfältig sein und gemeindeintegrierte Arbeitsplätze und Zugänge zu Betrieben beinhalten. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist nur eine der möglichen Varianten.
- Von Beginn an heißen die entscheidenden Fragen der WfbM: a) Wo stehst Du? b) Wo willst Du hin? c) Was können wir für Dich tun?
- Erfolgreiche Übergänge in den Arbeitsmarkt sind nicht abhängig von der Leistungsfähigkeit einer Person, sondern von ihrer Motivation.
- Ob eine Werkstatt ein gutes Übergangsmanagement aufbaut, ist ebenfalls motivationsabhängig: Es ist abhängig von der Motivation der Leitung, hier einen Schwerpunkt zu setzen.
- Diese Motivation ist gelegentlich noch schwach ausgeprägt. Ablesbar ist dies an der z.T. mangelhaften Personalausstattung der Dienste. Beispiel: Für die Auftragsakquisition sind in einer Werkstatt mehrere hauptamtliche Personen zuständig, die Akquisition von Praktika und Arbeitsplätzen liegt als Nebenaufgabe beim Sozialdienst. Diese Akquisition erfordert jedoch ebenfalls hinreichende Ressourcen und die Nutzung unterschiedlichster Kanäle, wenn sie erfolgreich sein soll.
- Generell ist der Übergang in Beschäftigungen außerhalb der Werkstatt kein Job für „nebenher“. Die Aufgabe bedarf eigener Fachkräfte, die individuell begleiten können.

- Einzelkämpfer haben es in diesem Job schwer und sind leicht demotivierbar, zumal dann, wenn ihre Aufgaben nicht klar umrissen sind. Vermittlung ist eine Teamaufgabe.
- In der Anfangszeit muss ein Übergangsdienst mit Widerständen aus der Struktur der Werkstätten rechnen. Diese Widerstände sind normal, insbesondere dann, wenn die Werkstatt sich als sehr produktionsorientiert begreift. Sie verlieren aber bei angemessener Steuerung durch die Geschäftsführung mit der Zeit an Bedeutung.
- Übergangsbegleiter brauchen eine hohe Frustrationstoleranz und dürfen sich von scheinbar festen Grenzen und von gescheiterten Versuchen nicht leicht entmutigen lassen.
- Psychische Gesundheit, Krankheitseinsicht oder Stabilität der Klienten sind hilfreich, aber keine Vermittlungsvoraussetzung. Defizite können durch ein stabiles System in der Begleitung und Arbeitsplatzgestaltung ausgeglichen werden. Statt zu selektieren, sollten Werkstätten neugierig machen, Ängste abbauen, motivieren und vielfältige, auch niedrigschwellige, externe Arbeitsmöglichkeiten bereithalten.
- Die Tätigkeit der Arbeitsbegleiter muss schon bei der Erstberatung einsetzen und sollte sich über das Eingangsverfahren und den BBB bis in den Arbeitsbereich der Werkstatt erstrecken.
- Es gilt, die „kritische Phase“ für den Übergang nicht zu verpassen. Sie kann von Person zu Person variieren. Verpasst man sie, wird der Übergang schwieriger: Es tritt ein Sozialisierungseffekt in der Werkstatt ein.
- Die Tätigkeit des Arbeitsbegleiters bei Menschen mit psychischer Erkrankung unterscheidet sich von der in der Unterstützung geistig behinderter Menschen. Hauptaufgabe ist nicht die Eingliederung in „Arbeit“, sondern die Eingliederung in die „Arbeitswelt“ mit ihren möglichen Stressfaktoren und Beziehungsfallen.
- Auch berufliche Bildung muss in Werkstätten für psychisch behinderte Menschen anders gedacht und organisiert werden als in Werkstätten für geistig behinderte Menschen. Keinesfalls darf sie ein formalisierter Selbstzweck sein, der von den gesetzlichen Vorgaben oder von Kostenträgervorstellungen diktiert wird. Berufliche Bildung ist Mittel zum Zweck, sie dient der Realisierung beruflicher Ziele, der individuellen beruflichen Entwicklung und der Entwicklung von Selbstbewusstsein.
- Menschen in Werkstätten für psychisch behinderte Menschen sind nicht in ihrer Bildungsfähigkeit behindert. Für ihren beruflichen Erfolg brauchen sie i.d.R. keine speziell angepassten Ausbildungsinhalte, sondern Unterstützung in den Bereichen Selbststeuerung, angemessenem Umgang mit sich selbst, die Fähigkeit, sich im informellen Rahmen einer Teamstruktur bewegen zu können, Zuverlässigkeit und Selbstvertrauen.
- Eine Einbindung der beruflichen Bildung in die Produktionsabläufe der Werkstatt nach dem dualen Ausbildungsprinzip ermöglicht mehr Übergänge in den Arbeitsmarkt als eine separierte Form des BBB.
- Als Diagnosewerkzeug im Berufsbildungs- und im Vermittlungsprozess ist die dialogische Auseinandersetzung mit real auftretenden Schwierigkeiten im Arbeitsprozess den standardisierten Tests überlegen. Formelle Eignungstests können sogar kontraproduktiv sein. Sie suggerieren Objektivität, blenden aber soziale Prozesse aus. Sie verstärken negative Ausleseerfahrungen und können demotivieren. Statt Möglichkeiten zu öffnen, beschneiden sie Entwicklungen, weil sich ihre Prognose oft selbst bestätigt.
- Gesetzliche Regelungen bzw. Kostenträgerstrukturen und die Verfolgung individueller Entwicklungsziele stehen oft im Widerspruch miteinander. Damit Inklusionsarbeit erfolgreich wird, sollte man diesen Strukturen und Regelungen eine gewisse Respektlosigkeit entgegenbringen. Eine sehr enge Orientierung an das Fachkonzept der Agentur bindet beispielsweise Ressourcen, die bei der Vermittlung erfolgreicher eingesetzt werden können.
- Berufliche Bildung endet nicht mit dem Abschluss des BBB, sondern ist eine lebenslange Aufgabe, die in

unterschiedlichen Phasen verstärkt benötigt wird. Formalisierte Abschlüsse können auch im Arbeitsbereich noch sinnvoll sein und dürfen dann nicht an Kostenträgerstrukturen scheitern. Für die Durchsetzung solcher Ansprüche beim Träger der Eingliederungshilfe sollten sich auch die Verbände - etwa die Landesarbeitsgemeinschaften oder die BAG WfbM - einsetzen.

Nachtrag zum Tod von Wolfgang Schrank

Im Newsletter der letzten Woche berichteten wir über den plötzlichen Tod von Wolfgang Schrank, der nach seiner Berentung im Jahre 2015 u.a. verstärkt für 53° NORD aktiv war. Wir haben auf unserer Website eine Erinnerungsseite eingerichtet, auf der viele Freunde und Weggefährten ihrer Trauer Ausdruck gegeben haben. Dabei kamen auch weniger bekannte Seiten von ihm ans Licht, die seinen besonderen Charakter kennzeichneten.

Dorothea Binder schrieb beispielsweise: „Wolfgang Schrank war nicht nur ein Sozialmanager. Er arbeitete nicht nur in Vorständen von sozialen Institutionen für psychisch Kranke, schuf viele Arbeitsplätze, auch für Menschen die keine Einrichtung mehr aufnahm. Er kümmerte sich genauso um die kleinen Dinge unserer Arbeit, legte Hand an wo es nötig war, arbeitete im Ein- und Verkauf, half in der Buchhaltung und der Gärtnerei, zimmerte Regale und Tische, reparierte Pumpen und Rasenmäher, fegte den Hof oder räumte die Werkstatt auf und vieles mehr. Er wird uns allen sehr fehlen.“

Einen Werkstattleiter und Geschäftsführer, der im Verkauf mitarbeitet, Rasenmäher repariert und den Hof fegt, wird man lange suchen müssen. Eitelkeit war Wolfgang Schrank offenbar fremd. Auch das macht den Verlust so groß.

[Zur Erinnerungsseite](#)

Aus unserem Veranstaltungsprogramm

Umgang mit Veränderung(en)

Konstruktive Gestaltung von neuen Entwicklungen in Werkstätten



Alle WerkstattmitarbeiterInnen, vor allem, wenn sie schon lange in ihrer oder einer anderen Einrichtung tätig waren, mussten in der Regel schon viele Veränderungen erleben, ob strukturell durch die Werkstatt selbst, oder durch sich immer mal wieder ändernde gesetzliche Bestimmungen und

Auflagen. Werkstattleitung, sozialer Dienst oder Gruppenleitung: Egal in welcher Rolle sich die jeweiligen MitarbeiterInnen sehen, Veränderung muss verstanden und dann natürlich auch kommuniziert werden. Denn

Veränderungen treffen alle.

In dieser Fortbildung wird versucht, dass die TeilnehmerInnen einen Einblick in ihr eigenes Verhältnis zu Veränderungen im Allgemeinen und den jetzt konkret anstehenden bekommen.

Der Input in diesem Workshop liefert dafür die Grundlagen. Was sagt die Wissenschaft zum Umgang mit Veränderungen, die allen Menschen heute in einer globalisierten und sich stets ändernden Welt abverlangt werden. Was heißt das konkret für das Werkstattleben?

Veränderung braucht Zeit und durchläuft immer verschiedene Stadien. Damit beschäftigt sich diese Fortbildung und lotet aus, wo jeder Einzelne gerade steht und welcher nächste Schritt jetzt gerade anliegt. Wie kann es gelingen, Veränderungen offen zu begegnen, dennoch Bewahrenswertes zu erhalten, und wie kommunizieren wir alle darüber miteinander, damit sich niemand im Veränderungsprozess "abgehängt" fühlt?

Das Seminar besteht aus Inpoteinheiten mit der oben erwähnten Theorie zum Thema, viel Austausch der TeilnehmerInnen auf den verschiedenen Stufen der Veränderungen über neue und alte Ideen zum Umgang damit, Selbsterfahrung und Übungseinheiten.

Termin: 03. und 04. Mai 2018

Ort: Kassel

Preis: 380,00 Euro zzgl. MwSt.

[Weitere Informationen und Anmeldung](#)

Das Alter gestalten – Erfolgreiche Übergänge aus der WfbM in den Ruhestand



Die Werkstatt bietet Menschen mit Behinderung eine sinnvolle Tätigkeit, eine Tagesstruktur und ein stabiles soziales Netzwerk. Mit der Berentung fällt dieser Bezugsrahmen weg, für viele Beschäftigte ein tiefer Einschnitt und ein Verlust von Lebensqualität.

Bisher war es möglich, die Beschäftigungsdauer über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus zu verlängern, mit dem Inkrafttreten des BTHG ist eine Kostenübernahme auf den Zeitpunkt des Renteneintritts begrenzt. Dies macht eine Vorbereitung auf die neue Lebensphase noch dringlicher.

Die Werkstatt muss sich darauf einstellen, dass ein größer werdender Teil der Beschäftigten in den letzten Jahren seiner Tätigkeit in der WfbM eine deutliche Minderung des Leistungsvermögens erfährt, sie muss mit den künftigen Ruheständlern gemeinsam ihre Zukunft planen und Perspektiven entwickeln: Wie lässt sich ein erfülltes Rentnerdasein ermöglichen? Wie kann die Werkstatt darauf vorbereiten? Ist ein gestufter, "weicher" Übergang möglich? Lässt sich der Werkstattrahmen zu Gunsten älter werdender Beschäftigter verändern? Ist der Wohnbereich auf eine Vollzeitbetreuung ausgerichtet, welche Angebote hält er vor? Welche neuen Möglichkeiten der Tagesstruktur können die Werkstatt ersetzen? Welche Chancen bietet die Gemeinde? Klar ist, dass diese einschneidenden Veränderungen nicht über die Köpfe der Betroffenen hinweg geplant werden können, dass sie einbezogen und im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten ihre Zukunft selbst bestimmen müssen.

Diese Fachtagung zeigt beispielhafte Lösungen für die hier gestellten Fragen auf und bietet den Teilnehmern die Möglichkeit zu Information, Austausch und Diskussion.

Termin: 07. und 08. Mai 2018

Ort: Kassel

Preis: 380,00 Euro zzgl. MwSt.

Informationen & Anmeldung

Weitere interessante Veranstaltungen finden Sie auf unserer [Veranstaltungsseite](#).

Es grüßt Sie Ihr Team vom 53sten Breitengrad!



Genossenschaft der Werkstätten für behinderte Menschen
Frankfurter Straße 227b | 34134 Kassel

Telefon 0561 | 47 59 66 - 53 • Telefax 0561 | 47 59 66 - 75
info@53grad-nord.com • www.53grad-nord.com

Genossenschaft der Werkstätten
für behinderte Menschen Mitte eG
Sitz der Gesellschaft: D-34134 Kassel

Vorstand: Dr. Margret Biste | Jürgen Müller | Steffen Pohl | Thomas Schilder | Stefan Werner
Aufsichtsratsvorsitzender: Gerald Reißmann
GnR 383 | Amtsgericht Kassel

Ust.-IDNr. DE 177 422 558 • Steuernummer 025 250 70 616

Evangelische Bank eG Kassel
IBAN DE38 5206 0410 00 0000 0485 • BIC GENO DEF1 EK1

Sie möchten unseren **53° NORD Newsletter** abbestellen?

Bitte klicken Sie auf den folgenden Link: [UNSUBSCRIBE]

