

53° NORD Agentur und Verlag

**Ein Geschäftsbereich der GDW - Genossenschaft der Werkstätten für inderte Menschen
Hessen und Thüringen eG**

Frankfurter Stra227 ab
34134 Kassel

Telefon: 0561 | 47 59 66 - 53

Telefax: 0561 | 47 59 66 - 75

URI: <https://www.53grad-nord.com>

Erkenntnisse für die Ausgestaltung der beruflichen Bildung in der WfbM

Die Berufliche Bildung stand in den vergangenen 20 Jahren permanent im Fokus der Werkstattentwicklung. Den Startschuss gab das Innovationsprojekt "Aktion Bildung" der Verbände und der BAG **WfbM**. Seither wurden immer wieder neue Konzepte entwickelt und umgesetzt. Eine 53° NORD-Fachtagung zum Thema "Berufliche Bildung in Werkstätten", die Mitte November in Kassel stattfand, war dennoch gut besucht, ein Indiz dafür, dass der Erneuerungsprozess noch nicht abgeschlossen ist.

Die Diskussion der auf der Tagung vorgestellten Praxisbeispiele zeigte: Den Königsweg der beruflichen Bildung gibt es nicht. Jede Werkstatt muss ihr eigenes Vorgehen finden, das zu ihrer Philosophie, ihrer Arbeitsweise und ihrem Personenkreis passt. Eine Vereinheitlichung von Struktur und Inhalten würde den Werkstätten und den vielfältigen Bedürfnissen der BBB-Teilnehmer nicht gerecht.

Vielfalt bedeutet aber nicht Beliebigkeit. Die berufliche Bildung muss, so lautete eine weitere Erkenntnis, professionell, stimmig und transparent sein. Sie muss einer Leitidee folgen und eine Botschaft aussenden, die für Werkstattinteressenten und BBB-Teilnehmer sowie für ihr häusliches Umfeld stimmig und überzeugend ist. Und sie muss das gegebene Versprechen auch einhalten.

Für eine Leitidee finden sich Vorgaben in den großen Gesetzesnovellierungen der letzten Jahre, dem **SGB IX** und dem BTHG. Deren Oberthemen lauten "Wahlfreiheit" und "Personenzentrierung". Speziell die Personenzentrierung stellt Arbeitsagentur und Sozialhilfeträgern aktuell in den Mittelpunkt ihrer Richtlinien. In alle Beiträge der Tagung spielte daher Personenzentrierung eine zentrale Rolle, jeweils mit einer eigenen Interpretation und Vorgehensweise. Auch wenn die Definitionen nicht deckungsgleich waren, lassen sich doch Übereinstimmungen und Leitlinien für die Grundausrichtung des BBB ableiten. Hier die Zusammenfassung der Ergebnisse:

Berufliche Bildung ist Mittel zum Zweck

Berufliche Bildung, so der durchgängige Tenor der Tagung, ist kein Selbstzweck, sondern sie dient einem Ziel. Dieses Ziel besteht in der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit, die den Wünschen und Interessen der Person entspricht und ihre Leistungsfähigkeit ausschöpft. Berufliche Bildung muss sich daran messen lassen, ob sie zielgerichtet und passgenau auf die Berufstätigkeit vorbereitet, indem sie der Person das dafür nötige Know-how und die erforderlichen Kompetenzen zur Verfügung stellt.

Vor der Qualifizierung zunächst die berufliche Orientierung

Vor der Qualifizierung hat der Berufsbildungsbereich aber noch eine weitere Aufgabe zu erfüllen: Er muss eine berufliche Orientierung ermöglichen, die die Basis für eine selbstbestimmte Berufswahl ist, denn beim Übergang ins Berufsleben steht für die meisten Werkstattberechtigten der Berufswunsch noch nicht fest. Personenzentrierung bedeutet in dieser Phase, der Orientierung und der Berufsentscheidung genügend Zeit und Raum zu geben. Wird dieser Prozess verkürzt und startet die Qualifizierung zu früh, besteht die Gefahr, dass der Bedarf der Einrichtung und nicht die Entscheidung des Teilnehmers die Berufswahl bestimmt. Der Orientierungsbedarf kann, wie die Tagung zeigte, bei BBB-Teilnehmer mit einer geistigen Beeinträchtigung und denen mit einer seelischen Behinderung unterschiedlich sein. Während in der ersten Gruppe die Berufswahl beim Eintritt in die Werkstatt meist noch nicht getroffen ist, ist die zweite Gruppe häufig schon beruflich vororientiert, die Findungsphase kann verkürzt werden oder entfallen.

Duale Ausbildung in realen Arbeitszusammenhängen

Berufliche Bildung braucht berufliche Praxis, möglichst in realen Arbeitszusammenhängen und nicht in getrennten Qualifizierungswelten. Die auf der Tagung vorgestellten Ansätze der **USE** in Berlin, des Frankfurter Vereins und der Lebenshilfe Bamberg richten ihre Qualifizierung am Prinzip der dualen Ausbildung aus, das dem deutschen Berufsbildungssystem weltweite Anerkennung gebracht hat. Insbesondere für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigung ist wegen ihrer verminderten Transferfähigkeit der unmittelbare Praxisbezug von besonderer Bedeutung. Von Teilnehmerseite war jedoch zu hören, dass einzelne Regionaldirektionen sich gegen eine duale Ausrichtung des BBB aussprechen.

Zeitpunkt der Unterstützung, Zeitbedarf und Intensität

Unter den vorgestellten Beispielen war die Personenzentrierung der beruflichen Bildung am konsequentesten im Konzept des Frankfurter Vereins realisiert, der ausschließlich mit psychisch erkrankten Menschen arbeitet. Referent Dieter Debus erläuterte, dass bei ihnen berufliche Bildung immer dort zum Zuge käme, wo eine Person sie benötige. "Das muss nicht beim Eintritt in die Werkstatt sein, sondern vielleicht erst nach drei oder vier Jahren, weil bis dahin die Bewältigung der Erkrankung im Vordergrund stehen. Das erforderliche Ausmaß der Unterstützung, ihre Intensität und ihr Zeitbedarf können sich stark unterscheiden." Für Dieter Debus ist die vorgegebene BBB-Zeit von zwei Jahren und drei Monaten dem Kostenverteilungsinteresse der Leistungsträger geschuldet und hat nichts mit dem tatsächlichen Bedarf der Werkstattbeschäftigten zu tun. "Diese Zeitspanne ist für uns auch nicht entscheidend. Berufliche Bildung kann bei uns jederzeit stattfinden, auch im Arbeitsbereich" sagte er. Da die BBB-Teilnehmer auch etwas zur Wertschöpfung beitragen, erhalten sie beim Frankfurter Verein neben ihrem Ausbildungsgeld auch ein Entgelt für ihre Arbeitsleistung.

Claudia Schneider und Helin Süslü von atempo in Graz berichteten, dass es bei ihnen keine Begrenzung der Berufsbildungszeit gäbe. Alleiniger Kostenträger für "nicht arbeitsfähige Menschen mit Behinderung" sei in Österreich das Bundesland, in diesem Fall die Steiermark. Durch die Leistung aus einer Hand sei eine Berufsbildung "in erforderlicher Dauer" möglich. Je nach Bedarf könne sie kurz sein oder auch fünf Jahre betragen.

Berufliche Bildung außerhalb der WfbM

Die Auswahl unter möglichen Berufsfeldern wird sehr viel breiter, wenn sie von Beginn an auch Tätigkeiten außerhalb der **WfbM** umfasst. Dominik Hoderlein stellte dazu beispielgebend das Konzept der Lebenshilfe Bamberg vor. Dort können sich die BBB-Teilnehmer innerhalb oder außerhalb der Werkstatt erproben. Nach der Orientierungsphase bietet der BBB für beide Varianten Qualifizierungsgänge an. Die Hälfte ihrer BBB-Zeit verbringen die Teilnehmer in Bamberg im Durchschnitt in Betrieben. Das hat Konsequenzen: Nach Beendigung des Berufsbildungsbereichs wechseln 50 Prozent auf einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt. Diese hohe Übergangsquote wird möglich, weil die Bamberger über den personell gut aufgestellten Vermittlungsdienst integra Mensch verfügen, der die Anleitung und Begleitung in den Betrieben übernehmen kann.

Auch die Hamburger Elbe-Werkstätten bieten seit Jahren einen externen BBB auf Einzelplätzen und in ausgelagerten BBB-Gruppen an. Wenn gewünscht, ist dies bereits vom ersten Tag an möglich, wie BBB-Leiterin Stefanie Grube darstellte, ohne ein Eingangsverfahren innerhalb der Werkstatt. Ausgelagerte BBB-Gruppen gibt es etwa bei Firmen, in denen auch größere Außenarbeitsgruppen tätig sind, oder in einem von der Werkstatt betriebenen Café in der Gedenkstätte des ehemaligen Konzentrationslagers Neuengamme.

Die Vorteile der betriebsintegrierten Berufsbildung: Es werden Berufswünsche möglich, die in der Werkstatt nicht zu realisieren sind, etwa die Arbeit in Kindergärten, Altenheimen oder in der Tierpflege. Zudem tritt kein Sozialisierungseffekt in der Werkstatt ein, der bei späteren Vermittlungsbemühungen oft einer Integration im Wege steht. Der Zugang zum Arbeitsmarkt schon im BBB lässt die Vermittlungsbemühungen der Werkstatt überzeugend erscheinen und macht die Werkstatt für Werkstattскеptiker attraktiver. Betriebsintegrierte Berufsbildung setzt jedoch eine funktionsfähige Integrationsbegleitung voraus.

Organisationsstrukturen: Der zentralisierte BBB

Die Organisationsstruktur der Berufsbildungsbereiche ist nach wie vor sehr unterschiedlich. Häufig ist eine BBB-Abteilung in jedem Betriebsteil der Werkstatt angegliedert, in gesonderten Räumen mit eigenen Qualifizierungsangeboten oder produktionsintegriert, oft auch in einer Mischform. Die Erfahrung zeigt, dass solche dezentralen Strukturen dazu tendieren, ein Eigenleben zu entwickeln, so dass das gemeinschaftliche Konzept verloren geht. Aus diesem Grund, und auch, weil durch hochwertige Produktionen die fachlichen Anforderungen an die berufliche Bildung stiegen, haben die Werkstätten der Lebenshilfe Gießen vor acht Jahren einen zentralen BBB gegründet, in dem alle Berufsbildungs-Aktivitäten zusammengefasst wurden. Stefan Bolz, Leiter des "Kompetenzzentrums berufliche Bildung", benannte die Auswirkungen: Eine höhere Professionalität, mehr Wahlmöglichkeiten, eine höhere Durchlässigkeit auch zu wohnortferneren Arbeitsangeboten der Werkstatt – verbunden mit einem Wettbewerb zwischen den Geschäftsfeldern um den "Werkstattnachwuchs". Hinzu kommt eine verbesserte Akzeptanz zwischen Beschäftigten mit geistigen und psychischen Behinderungen sowie eine höhere Durchlässigkeit nach außen. Der Nachteil: Ein hoher logistischer Aufwand im Fahrdienst, längere Beförderungszeiten und höhere Kosten.

Zentralisierte Steuerung – dezentrale Durchführung

Eine Mischung zwischen zentralisierter Steuerung und dezentralisierter Durchführung ist den Bambergern gelungen: Sie verfügen über eigene BBB-Räume, die für die Einführungskurse, die Schulungen und die begleitenden Angebote genutzt werden. Vier Bildungsbegleiter organisieren den Zugang zur Werkstatt, die Einführung und die berufliche Orientierung. Sie stellen die Kontinuität der Qualifizierungen sicher und sind verantwortlich für die Anschlussperspektive und das Berichtswesen. Qualifizierung und Anleitung liegen in den Händen der Werkstattbetriebe bzw. des Fachdienstes integra Mensch. Sie können für diese Aufgabe ihren Personalstamm erhöhen und

sind an die vorgegebene Qualifizierungskonzeption gebunden.

Von der Union Sozialer Einrichtungen in Berlin berichtete Gabriele Heyder über ein ähnliches Verfahren. Auch hier greift das Konzept der dualen Ausbildung. Für die Einhaltung der Standards sind drei Bildungskoordinatoren zuständig. Sie sind Ratgeber der FAB´s für Fragen von Methodik und Didaktik sowie für die praktische Umsetzung der Bildungsrahmenpläne und Qualifizierungsbausteine. Sie sind Dienstleister für Bildungsmaterialien und fungieren als Qualitätsprüfer. Zudem bieten sie Fortbildungen und organisieren Austausch und Informationsfluss.

Qualifizierungsbausteine und Bildungsrahmenpläne

Alle vorgestellten BBB-Konzepte verfügten über ihre eigene Qualifizierungssystematik: Dies sind entweder selbst entwickelte Qualifizierungsbausteine bzw. Rahmenpläne oder sie übernehmen die harmonisierten Bildungsrahmenpläne der BAG **WfbM**. Der Frankfurter Verein und die Bamberger Lebenshilfe bieten ihre Qualifizierungsgänge allerdings nur denjenigen an, die sich bewusst für diese Form entscheiden, weil ihnen ein Abschluss oder ein Zertifikat für ihren Berufseinstieg nützlich erscheint. Die berufliche Qualifizierung der **USE** ist nach Bildungsrahmenplänen, zum Teil auch nach Qualifizierungsbausteinen organisiert. Die **USE** leitet die Qualifizierungsschritte aus den Anforderungen der jeweiligen Vollausbildung ab und differenziert sie auf die vier Qualifizierungsniveaus der Handlungsanweisung der Arbeitsagentur. Darin steckt viel Vorarbeit und oft noch ein zusätzlicher Anpassungsbedarf auf die jeweilige Tätigkeit. Gabriele Heyder benannte die Vorteile dieses Vorgehens: Konvergenz mit den anerkannten Ausbildungsberufen, Anschlussfähigkeit einer Vollausbildung, erprobte Struktur der Qualifizierung, Vorgaben zur Überprüfung der Ergebnisse und zur Dokumentation, Zertifizierung des Qualifizierungserfolgs. Dazu die Chance zur bundesweiten Vereinheitlichung der BBB-Systematik. Sie betonte, dass der Aufwand sich für die Anleiter von unüberschaubaren 500 Items schnell auf eine handhabbare Anzahl reduziere. Teilnehmer könnten ohne Weiteres auf ein anderes Berufsfeld umsteigen, eine spontane Anleitung im Sinne eines Trainings on the job schließe dieses System ebenfalls nicht aus. Zudem würde die Schulung der Fach- und Methodenkompetenz durch ein System der begleitenden Maßnahmen ergänzt, mit denen Schlüsselqualifikationen wie Personal- und Sozialkompetenzen gefördert würden. Die Einführung harmonisierter Bildungsrahmenpläne als Grundlage aller Berufsbildungsprozesse ist in der Werkstattlandschaft umstritten. Das Verhältnis von Aufwand und Nutzen wird kritisch gesehen, die erforderliche Flexibilität und Anpassungsfähigkeit des Systems in Frage gestellt. Auch wenn die harmonisierten Bildungsrahmenpläne bei der Mehrzahl der Tagungsteilnehmer auf Zustimmung stießen, gab es Konsens darüber, dass jede Werkstatt sich für ein eigenes Vorgehen entscheiden müsse.

Digitale Medien und Lerninseln

Bei der methodischen Ausgestaltung der Berufsbildung rückte der Vortrag von Claudia Schneider und Helin Süslü von atempo in Graz die Möglichkeiten der digitalen Medien in den Mittelpunkt. atempo ist ein Vorreiter beim Medieneinsatz und die Referentinnen demonstrierten an praktischen Beispielen, wie sie dadurch den Lernprozess individualisieren und zeitlich unabhängig machen können. Auch an Schulen finden diese Hilfen zunehmend Einsatz und Helin Süslü berichtete, wie sie als Schulassistentin mit Kindern im Grundschulalter den spielerischen Einsatz dieser Medien übt. Ein weiteres strukturell-methodisches Mittel der Schulung und Unterweisung ist das Konzept der Lerninsel. Die Elbe-Werkstätten erproben dieses Konzept in allen Betriebsteilen. Entwickelt wurde es für den Schulungsbedarf im Arbeitsbereich, später wurde es auch auf den BBB übertragen. Robert Schöne, zuständig für das "Projekt Elbinseln", zeigte an Beispielen, wie vielfältig und kreativ die Grundidee von Gruppenleitern und speziell ausgebildeten Peers umgesetzt wird. Durch diese Offenheit des Ansatzes ist die anfängliche Skepsis einer allgemeinen Akzeptanz gewichen, das System findet Anwendung und verbessert merklich die Arbeitsqualität. Auch hier kommen übrigens digitale Medien zum Einsatz.

Die Lernenden sind die Akteure, Anleitung ist nur Unterstützung

Was das Prinzip der Personenzentrierung letztlich für die berufliche Bildung in der Werkstatt und in den Betrieben bedeutet, fasste Dominik Hoderlein in den Satz zusammen: "Bei uns ist jeder BBB-Verlauf anders." Der Unterstützungsbedarf eines Werkstattbeschäftigten liegt nicht nur in der Fachanleitung, er kann sich auch aus den besonderen Rahmenbedingungen eines Betriebes ergeben, aus den behinderungsbedingten Einschränkungen oder aus einem Mangel an sozialen Kompetenzen. Die formalisierte Unterweisung nach einer Fachsystematik alleine kann diesen Assistenzbedarf nicht abdecken. Dieter Debus wies zudem darauf hin, dass immer nur die Person selber den Lernprozess vollziehen kann: "Niemand kann gelernt werden," brachte er diese Erkenntnis auf den Punkt und fügte hinzu: "Anleiter sind nicht die Akteure des Lernprozesses, sondern immer nur die Ermöglicher und Unterstützer, die ein Gespür dafür entwickeln müssen, wann, wie und wie lange sie gebraucht werden."