



53° NORD - Agentur und Verlag

Können Sie mir bitte sagen, wo ich hin will?

Wenn unser Newsletter bei Ihnen nicht richtig dargestellt wird, können Sie ihn auch [online](#) lesen. Sie können unseren Newsletter auch als [PDF Dokument](#) zum Weiterversenden oder Drucken herunterladen.

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

"Unternehmen finden, die unsere Werkstattmitarbeiter beschäftigen? Kein Problem. Wir haben mehr Arbeitsangebote als Interessenten." Diese Aussage stammt von Madeleine Leube. Sie leitet den Vermittlungsdienst "INklusiv! Gemeinsam arbeiten" der Mainfränkischen Werkstätten in Würzburg. Vor vier Jahren startete sie mit ihrem Team einen Neustart zur Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt, und zwar mit einer Informations- und Vernetzungskampagne. Gremien auf Gemeinde-, Kreis- und Bezirksebene wurden einbezogen, Entscheidungsträger und Kammern informiert, die Presse berichtete. Auch in der Werkstatt gab es einen breiten Diskussionsprozess und schließlich wurde Inklusion das gemeinsame Projekt einer ganzen Region. Das Ergebnis: Über 100 betriebsintegrierte Arbeitsplätze in vier Jahren und die Vergrößerung des Vermittlungsteams von vier auf elf Personen.

Madeleine Leube stellte ihre Vorgehensweise auf der 53°-NORD-Jahrestagung der Sozialdienste in Frankfurt vor, die am 9. und 10. April im Integrationshotel Hoffmanns Höfe stattfand. Im Verlauf der Veranstaltung zeigte sich, dass ein solches Herangehen in der deutschen Werkstättenlandschaft nicht die Regel ist. Alle Varianten waren vertreten: Von Integrationsbegleitern, die in Teams arbeiten und die volle Unterstützung ihrer Geschäftsleitung genießen, bis zu Einzelkämpfern, die in ihrer Werkstatt eher eine Alibifunktion erfüllen. ("Inklusion? Klar, haben wir im Angebot. Wenden Sie sich an Frau Meier, die ist unsere Inklusionsbeauftragte.")

Warum Werkstätten sich mit dem Thema Übergänge zum Teil schwertun, erläuterte Malte Teismann von der FH Bielefeld. Er hat das Werkstattssystem aus soziologischer Sicht untersucht. Das Ergebnis: Werkstätten sind ein Mix aus unterschiedlichen Organisationstypen mit sich zum Teil widersprechenden Zielen: Sie sollen, wie Schulen oder Ausbildungsstätten, ihre Klienten mit neuen Kompetenzen ausstatten ("people changing organisation"), sie sollen, wie das Arbeitsamt, in eine Arbeitsstelle

vermitteln ("people processing organisation") und sie sollen ihre Klienten vor allem selbst mit Arbeit versorgen, als Wirtschaftsbetriebe agieren und Löhne erwirtschaften ("human service organisation"). Insbesondere die zweite und dritte Aufgabe stehen in Widerspruch zueinander, weil die Werkstätten dieselben Personen, die sie vermitteln sollen, für die Erfüllung ihrer wirtschaftlichen Ziele benötigen. Um den Zielkonflikt zu minimieren, rät Teismann dazu, die für die Vermittlung und die wirtschaftliche Tätigkeit zuständigen Einheiten organisatorisch zu trennen. Der Vermittlungsdienst soll also nicht der Produktion unterstellt sein. Er soll Übergangsangebote vorhalten und eine Vermittlungsstrategie entwickeln.

In der Vermittlung bzw. in deren Anbahnung, so lautete die zweite Botschaft des Wissenschaftlers, müssen Jobcoaches die Individualität und Heterogenität der Beschäftigten berücksichtigen. Werkstattbeschäftigte haben in ihrem Leben oft Diskriminierungs- und Exklusionserfahrung gemacht. Zum Teil sind sie in eine Abwärtsspirale der Aussonderung geraten, die sich als innere Überzeugung einer geringen Selbstwirksamkeit festgesetzt hat. Jobcoaching ist deshalb Beziehungsarbeit. Integrationsbegleiter haben neben ihrer Vermittlungs- und Anleitungstätigkeit die Aufgabe, die Person zu stabilisieren.

Die dritte Botschaft von Malte Teismann betraf die Frage, wer die Ziele und Entscheidungen über den einzuschlagenden Weg festlegt. Bei seiner Forschung fand er eine klare Tendenz zur Anleiter-Orientierung. Teismann sprach von "Compliance", von einer Ausrichtung an extern vorgegebenen Zielen: Der Jobcoach ist der Macher, der den Weg kennt und vorgibt, was gut für den Klienten ist. Erleichtert wird ihm dieses meist unbewusst verlaufende Rollenverhalten durch die Unsicherheit der Klienten und ihre Ungeübtheit, eigene Ziele zu verfolgen. Ihre Grundhaltung entspricht dem bekannten Karl-Valentin-Zitat: "Können Sie mir bitte sagen, wo ich hin will?" Teismann empfiehlt, statt der Compliance- eine Empowerment-Strategie zu verfolgen, dem Orientierungs- und Zielfindungsprozess genügend Zeit einzuräumen und die Entscheidungsmacht an den Klienten abzugeben.

Wie dies aussehen kann, zeigte Susanne Müller, die 12 Jahre lang für die Hamburger Arbeitsassistenten die berufliche Orientierung in Förderschulen aufgebaut hat und sich dabei an die Methodik der Persönlichen Zukunftsplanung anlehnte. Ihre Instrumente sollen es der Person ermöglichen, ihre eigenen Ziele zu formulieren und diese mithilfe selbstgewählter Unterstützer umzusetzen. Der Weg dorthin führt über ein behutsames Bewusstmachen der eigenen Situation und der eigenen Interessen, über eine persönliche Lagebesprechung und eine auf die Person zugeschnittene "Berufswegekonferenz", in der die Person selbst das Heft des Handelns in der Hand hat. Selbstwirksamkeit zurückzuerobert ist ein schwieriger Prozess, der Achtsamkeit und Zurückhaltung der Berater erfordert.

Einen anderen Weg zur selbstbestimmten Zielfindung zeigte Berni Jansen auf. Sie ist die Reha-Leiterin der Berliner Werkstätten (BWB) und ihr Rezept heißt Bildung. Die

BWB haben ein breites Bildungs- und Kursprogramm entwickelt, das die Angestellten der WfbM in die Pflicht nimmt. Übergänge aus der WfbM in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und anzubahnen, ist dabei eines der zentralen Themen. Den von Malte Teismann aufgezeigten Zielkonflikt der Werkstatt entschärfen die Berliner, indem sie bei allen Akteuren ein Verständnis für die Abläufe und Zwänge der jeweils anderen Seite wecken. Das Credo lautet: Wir brauchen eine gemeinsame Kultur und Haltung, die der Vermittlung ihren Platz gibt. Für die Vermittlungstätigkeit entwickelte die Werkstatt eine eigenständige Organisationsstruktur und verbindliche Verfahrensregeln: Alle Prozesse in der Vermittlungstätigkeit sind festgeschrieben und mit Zeitvorgaben versehen.

Eine eigenständige Einheit, direkt an der Geschäftsführung angesiedelt, bildet auch der Vermittlungsdienst von ProWerk, die Werkstatt der Stiftung Bethel. Die erfolgreiche Vermittlungstätigkeit dieses Teams von neun Integrationsbegleitern stellte auf der Tagung deren Leiter Jochen Häger vor. Eine gute materielle Ausstattung, flexible Arbeitszeiten, viel Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und die Einbeziehung von Multiplikatoren gehören zu den Erfolgsfaktoren.

Die Werkstätten Haus Hall im münsterländischen Gescher beschäftigen sich ebenfalls seit mehr als zehn Jahren mit dem Übergangsmanagement und haben ein beispielhaftes Know-how aufgebaut. Zum ihrem Angebot gehören Übergänge aus der Förderschule, die systematisch auf Vermittlung abzielen sowie assistierte Ausbildungsverhältnisse. Unter dem Dach der Stiftung hat der Träger zudem ein eigenes Angebot zur Teilhabebegleitung angesiedelt, das auch Personengruppen jenseits der Werkstatt berät und vermittelt. Haus Hall ist damit ein wichtiger regionaler Akteur im Zugang zum Arbeitsmarkt.

Dass es aber nicht immer eines großen Teams bedarf, um gute Vermittlungsarbeit zu leisten, zeigten die Vertreter der Schleizer Werkstätten. Die Werkstatt verfügt nur über 200 Plätze, drei Sozialdienstmitarbeiter betreuen mit 20 Außenarbeitsplätzen immerhin 10 % ihrer Werkstattbelegschaft im ersten Arbeitsmarkt.

Am Ende der Tagung stellten sich die Teilnehmer die Frage, was sie brauchen, um gute Vermittlungsarbeit zu leisten. Die wichtigsten Antworten:

- Einen eindeutigen Auftrag und den Rückhalt der Geschäftsleitung.
- Eine positive Haltung, Akzeptanz und Wertschätzung des gesamten Betriebs.
- Organisatorische Eigenständigkeit.
- Ein eigenes Budget bzw. die Zuordnung in der Kostenstellenrechnung.
- Eine gute Ausstattung in Technik und Mobilität.
- Ein eigenes Konzept, das auf den Prinzipien des Supported Employment und dem SONI-Modell der Sozialraumorientierung aufbaut.

- Abgestimmte, verbindlichen Regeln und Verfahrensweisen für die Arbeitsweise des Dienstes und für die Zusammenarbeit mit der WfbM.
- Gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Das Fazit der zwei Tage: Eine Werkstatt, die die Vermittlung in den Arbeitsmarkt ernst nimmt, schafft sich nicht ab, sondern macht sich zukunftssicher. Die vorgestellten Beispiele zeigten zudem, dass sich über Vernetzung, Gremien- und Öffentlichkeitsarbeit Betriebe leichter für den Inklusionsgedanken gewinnen lassen, als dies oft vermutet wird.

Basisqualifizierung für Jobcoachs: Noch Plätze frei



Die Basisqualifizierung für Jobcoachs von 53° Nord startet am Mai in ihre vierte Runde. Noch sind einige Restplätze frei. Die Ausbildungsreihe umfasst drei Module von jeweils vier Seminartagen. Die Module sind auch einzeln buchbar und gliedern sich wie folgt:

1. Das Selbstverständnis des Jobcoachs als Inklusionsbegleiter
2. Der Jobcoach als Begleiter des Beschäftigten
3. Der Jobcoach als Wegbereiter im Betrieb und im sozialen Umfeld

Die Teilnehmer an der gesamten Weiterbildung haben die Möglichkeit, einen qualifizierten Abschluss zu erreichen. Dazu bedarf es einer Abschlussarbeit zu ihrer Vermittlungspraxis sowie der Teilnahme an einem Kolloquium.

Methodischer Ansatz

Die Qualifizierung ist handlungsorientiert aufgebaut. Sie bezieht Fragen und Aufgabenstellungen aus der Praxis ein und erarbeitet allgemeingültige sowie individuelle Lösungen.

Referentinnen

Die Referentinnen und Referenten der Qualifizierung sind Praktiker der betrieblichen Werkstattarbeit sowie das Team von [simply_start coaching.beratung.mediation](http://simply_start_coaching.beratung.mediation), Ulrike Martzinek und Benina Ahrend.

Termine:

1. Modul 20. - 23. Mai 2019
2. Modul 16. - 19. September 2019

3. Modul 04. - 07. November 2019

Ort:

Genossenschaft der Werkstätten Mitte eG | Frankfurter Straße 227b | 34134
Kassel

Informationen und Anmeldung

Wir wünschen Ihnen eine frohe Osterzeit!

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: Martin Berg
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: [**Abmelden**](#)