



Aktionskreis Bildung ist Teilhabe

Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung von Angeboten zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf (Dezember 2017, aktualisiert und ergänzt April 2021)

Einleitung:

Im Bereich der Tagesförderung haben sich in den letzten Jahrzehnten eine Vielzahl unterschiedlicher Angebotsformen entwickelt. Bundesweit einheitliche Kriterien sind jedoch nicht vorhanden. Die konzeptionelle Ausgestaltung obliegt den einzelnen Ländern und den Leistungsanbietern. Teilhabechancen werden somit wesentlich durch den Wohnort bestimmt. Deshalb ist die Entwicklung eines Gesamtkonzeptes zur Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf dringend erforderlich.

Tagesstätten¹, wie sie derzeit existieren, sind wichtige Einrichtungen, um Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf eine Teilhabe am Arbeitsleben und arbeitsweltbezogene Bildung zu ermöglichen. Aber sie sind nicht der Weisheit letzter Schluss. Im Moment gibt es diese institutionalisierte Form der Tagesstätten, weil noch keine bessere Alternative gefunden ist. Aber Institutionen sind in Entwicklung. Auch Tagesstätten müssen sich verändern und weiter entwickeln, um innovative und zeitgemäße Angebote zur personenzentrierten und sozialraumorientierten Teilhabe am Arbeitsleben zu konzipieren.

1. Rechtliche Grundlagen

Eine Durchlässigkeit zwischen Teilhabeangeboten ist durch das Festhalten des Gesetzgebers an der Definition von Teilhabefähigkeit über ein „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ in §219 Abs. 3 SGB IX nach wie vor nicht gegeben. Formal bleiben Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf weiterhin von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und dem damit verbundenen rechtlichen Status ausgeschlossen. Gleichzeitig ist mit der Regelung auch der Ausschluss von Maßnahmen der beruflichen Bildung verbunden.

Leistungsfähigkeit im Sinne wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung entspricht einer inklusionsfeindlichen, marktorientierten, betriebswirtschaftlich geprägten Sichtweise, die den Anforderungen an ein menschenrechtsbasiertes Teilhaberecht nicht gerecht wird. Definiert man Teilhabe als ein solches Menschenrecht, ist dies Ausdruck und Ergebnis eines Verständnisses, das sich über Jahrzehnte entwickelt hat und allen Menschen die Möglichkeit

¹ Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bzw. zur Sozialen Teilhabe für Menschen mit Behinderungen und hohem Unterstützungsbedarf werden im Folgenden Tagesstätten genannt. Menschen mit komplexen Behinderungen, die Tagesstätten nutzen, werden Beschäftigte genannt.

zur selbstbestimmten Lebensführung und persönlichen Weiterentwicklung zugesteht. In diesem Sinn beinhaltet die Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) das Recht auf den Zugang zur Arbeit unabhängig vom Unterstützungsbedarf:

- das **gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit**“, einen „offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt“ (Artikel 27 Abs. 1 BRK)
- „...**gleichberechtigt mit anderen Zugang** zu ... Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und zum lebenslangem Lernen“ (Artikel 24, Abs. 5 BRK)
- „...die Einbeziehung in die Gemeinschaft und die Gesellschaft **in allen ihren Aspekten** sowie die Teilhabe daran zu unterstützen“ und „**so gemeindenah wie möglich** zur Verfügung“ zu stellen. (Artikel 26, Abs.1 UN-BRK)

Das bedeutet, jeder Mensch ist bildungsfähig, hat ein Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben und an beruflicher Bildung unabhängig vom Unterstützungsbedarf. Selbstständigkeit im Handeln ist dabei für Menschen mit schweren Behinderungen keine Voraussetzung für ein arbeitsweltbezogenes Tätigsein.

Es stellt sich also nicht die Frage, ob wir diesbezüglich Angebote machen, sondern wie wir uns diesem gesetzlichen Auftrag stellen und angemessene Angebote in die Praxis umsetzen.

2. Teilhabe am Arbeitsleben und arbeitsweltbezogene Bildung

Der zentrale Kern von Arbeit ist nicht nur, möglichst wirtschaftlich verwertbar (mit anderen Worten zugunsten Dritter profitabel) tätig zu sein. Arbeit bietet als zentrales gesellschaftliches Feld viele sinnstiftende Möglichkeiten der Teilhabe. Neben einer existenzsichernden Dimension hat Arbeit immer auch eine soziale und personelle Dimension.

Bis in die 1970er Jahre wurde vielen Menschen mit schwerer Behinderung die Bildungsfähigkeit abgesprochen. Infolge einer Veränderung des Verständnisses von Bildung hat sich dies geändert. Auch berufliche bzw. arbeitsweltbezogene Bildung muss daher neu gedacht und verstanden werden.

Teilhabe am Arbeitsleben und arbeitsweltbezogene Bildung stehen miteinander in Verbindung, unterscheiden sich aber auch voneinander. So lässt sich arbeitsweltbezogene Bildung als Teilbereich der beruflichen Bildung und damit als Bestandteil der Teilhabe am Arbeitsleben betrachten. Wir plädieren dafür, arbeitsweltbezogene Bildung als eine nicht auf ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung reduzierte, eigenständige Kategorie neben der Teilhabe am Arbeitsleben zu betrachten. Arbeitsweltbezogene Bildung als lebenslanges Lernen findet in der Arbeitstätigkeit in der Tagesstätte, in Angeboten der arbeitsweltbezogenen Bildung und in der Kooperation bei Aktivitäten im Sozialraum statt. Damit Teilhabe am Arbeitsleben förderlich ist und Bildung stattfindet, müssen räumliche, personelle und strukturelle Voraussetzungen gegeben sein. Arbeitsweltbezogene Bildung kann in diesem Zusammenhang heißen, sich realistisch ausprobieren zu können, Fähigkeiten zu entwickeln, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen, basale Erfahrungen zu machen oder Experte für bestimmte Tätigkeiten zu werden. Talente können entdeckt und Schlüsselqualifikationen erworben werden. Die fachliche Aufgabe von Tagesstätten ist es

hier, Arbeitsangebote so zu gestalten, dass Bildung möglich wird. Entsprechend der im Fachkonzept der BA für das EV/den BBB von WfbM geforderten Binnendifferenzierung beruflicher Qualifizierungsstufen kann tätigkeitsorientierte oder arbeitsplatzorientierte Qualifizierung von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf durch Materialerfahrung oder teilnehmendes Beobachten geschehen und ist als arbeitsweltbezogene Bildung zu verstehen.

Tagesstätten, die Teilhabe am Arbeitsleben gestalten, richten ihr Angebot grundsätzlich personenzentriert aus. Personenzentrierung orientiert sich an den Stärken, Ressourcen und Wünschen der Beschäftigten.

Die Methoden und Grundsätze wie zum Beispiel der Persönlichen Zukunftsplanung bieten eine Möglichkeit, Wünsche und Ressourcen zur Teilhabe am Arbeitsleben und arbeitsweltbezogenen Bildung zu erkennen und zu entwickeln. Aus den individuellen Wünschen und Bedarfen der Beschäftigten, dem Bedarf des Gemeinwesens und den Fähigkeiten der Mitarbeiter schaffen Tagesstätten einen gemeinsamen Bedeutungsraum, in dem arbeitsweltbezogene oder berufliche Orientierung und Handlungsfähigkeit entwickelt werden kann. Um die Lebenswelt der Beschäftigten dabei so gelingend wie möglich zu gestalten, ist eine Orientierung an Ansätzen wie Empowerment, Selbstbestimmung und Inklusion zielführend. Konzentriert man sich auf dabei auf **arbeitsweltbezogene Teilhabe**, steht eine größtmögliche Beteiligung der Beschäftigten an den Arbeitsschritten im Vordergrund. Arbeitsschritte werden in viele kleine Schritte unterteilt, damit jeder Beschäftigte mit seinen Kompetenzen und Fähigkeiten am Arbeitsprozess teilhaben kann.

Die Arbeitsangebote für die Menschen mit Behinderungen in Tagesstätten sind daher kleinschrittig, kontinuierlich, zielgerichtet und sinnstiftend. Damit Arbeit als sinnstiftend empfunden wird, erhalten Beschäftigte für ihr Tun Wertschätzung. Arbeit kann so als Struktur empfunden werden und gibt den Beschäftigten die Möglichkeit, ein Zwei- Milieu-System auf Arbeit und Wohnen auszurichten. Aber nicht nur eine Kontinuität von Arbeitsprozessen ist wichtig, sondern auch eine Vielfalt an Arbeitsangeboten. Trotz Anbindung der Arbeitsschritte an den allgemeinen Arbeitsmarkt sollte kein Leistungsdruck herrschen. Die internen und externen Arbeitsangebote werden stattdessen gemäß den Interessen und Kompetenzen der Beschäftigten ausgewählt. Ein gemeinsames Tun und eine gemeinsame arbeitsteilige Gestaltung des Arbeitsprozesses werden in den Vordergrund gestellt und sollen zum aktiven Handeln anregen.

In Bezug auf eine vielfältige Teilhabe an Arbeit ist für Tagesstätten eine Durchlässigkeit zu anderen Beschäftigungsformen wünschenswert. Chancen auf Hospitationen und Praktika sollten gegeben sein. Auch sollten Möglichkeiten existieren, den Arbeitsplatz zu wechseln.

Arbeitsweltbezogene Bildung beinhaltet den Ansatz des lebenslangen Lernens. Die Teilnahme der Beschäftigten in Tagesstätten an internen und externen Fortbildungen ist ebenso wichtig wie an die individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse angelegte Weiterbildungsangebote. Es sollten Bildungsprojekte und Bildungsausflüge im Sinne beruflicher Weiterbildung angeboten werden. Eine personenzentrierte arbeitsweltbezogene Bildung als Qualifizierung, um einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden, verstärkt individuelle Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten. Im Tagesstättenalltag sollten Bildungsangebote vielfältig eingebracht werden.

3. Teilhabe am Arbeitsleben und arbeitsweltbezogene Bildung im Sozialraum

Aktuelle Entwicklungen eines arbeitsweltbezogenen Tätigseins gehen deutlich über den räumlichen Bezug zur Tagesstätte hinaus. Tagesstätten suchen anregende Orte in ihrer Umgebung, an denen sie mitarbeiten und sich mit ihren Leistungen und ihren Möglichkeiten einbringen können. Sozialraumorientierung heißt in diesem Zusammenhang nicht nur, danach zu suchen, was das Quartier für uns tun kann, sondern auch danach, was wir für das Quartier tun können.

In zahlreichen Projekten (vgl. Blesinger 2018) wird der Ansatz der Sozialraumorientierung mit dem Ansatz der Teilhabe am Arbeitsleben für den Personenkreis bereits eindrucksvoll kombiniert. Dabei gelingt es den Tagesstätten, Teilhabe an der Arbeitswelt für diesen Personenkreis zu schaffen. Damit treten die Tagesstätten beispielhaft als Organisator von Teilhabe am Arbeitsleben auf und erweitern diesen Begriff auf Teilhabe an Arbeitswelten. Daran wird deutlich, dass Werkstätten nicht das alleinige Privileg haben, Teilhabe am Arbeitsleben zu organisieren, sondern dass sich andere Einrichtungen sehr wohl auf den Weg machen bzw. bereits gemacht haben.

Teilhabe am Arbeitsleben im Sozialraum bietet viele Lernfelder, die innerhalb der Tagesstätte nicht vorgehalten oder hergestellt werden können. Dadurch lassen sich neue Erfahrungen ermöglichen, die neue Lernanreize und Handlungsmöglichkeiten eröffnen:

- Begegnungen können geschaffen und genutzt werden
- Bestehende Kontakte können erkannt, gepflegt und geschätzt werden
- Dienstleister der Umgebung können für die Tagesstätte genutzt werden
- Tagesstätten können im Quartier präsent werden und sich in Gremien einbringen
- Mitarbeiter lernen, sich im Quartier ihrer Einrichtung auszukennen
- Beschäftigte erfahren Wertschätzung und Anerkennung aus dem Sozialraum
- Durch eine Regelmäßigkeit der Angebote entsteht die Möglichkeit, dass sich Kontakte verstetigen und zu neuen Tätigkeitsfeldern und Fähigkeiten führen

Im Kontext der Sozialraumorientierung liegt der Schwerpunkt somit auf der Erschließung ökonomischer, institutioneller, sozialer und kultureller Ressourcen. Sozialraumorientierung fungiert dabei als Konzept zur besseren Entwicklung und Steuerung von Angeboten sowie zur Gestaltung von Lebenswelten und Arrangements in Wohngebieten. Darüber hinaus dient sie als Arbeitsprinzip der kleinräumigen Neujustierung fachlichen Handelns zur Verbesserung der Angebote der Sozialen Arbeit und als Gestaltung von Lern- und Erfahrungsfelder für subjektive Aneignungs-, Lern- und Partizipationsprozesse.

4. Anforderungen an Fachkräfte

Hohe Anforderungen erfordern gut qualifizierte und bezahlte Fachkräfte. Grundlage der Fachlichkeit ist eine qualifizierte Ausbildung, in der Regel eine dreijährige Fachschulausbildung wie Heilerziehungspfleger/in, Erzieher/in oder Ergotherapeut/in.

Für die Gestaltung arbeitsweltbezogener Teilhabe sind dabei folgende Qualifikationen und Fähigkeiten besonders erforderlich:

- Erkennen, Analysieren und Beurteilen von individuellen Wünschen, Neigungen, Kompetenzen und Förder- und Entwicklungsbedarfen der Beschäftigten
- Ausarbeiten individueller Bildungs- und Teilhabepläne für Beschäftigte
- Gestaltung von lern- und persönlichkeitsförderlichen sowie von barrierefreien Arbeitsplätzen
- Sensibilität für die Impulse der Menschen mit Behinderung, professionelle Empathie, Wertschätzung und Authentizität²
- Eine dauerhafte Reflektion der Grundhaltung: Menschen mit schwersten Behinderungen und hohem Unterstützungsbedarf haben einen Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben und arbeitsweltbezogene Bildung
- Kenntnis der rechtlichen Grundlagen (SGB IX, Behindertenrechtskonvention)
- Kenntnis von Konzept und Grundgedanken der Teilhabe als Ziel im Gegensatz zu Konzepten wie Förderung oder Betreuung
- Fähigkeit zur Systematisierung, Strukturierung und Dokumentation von Arbeitsprozessen
- Kreativität in Bezug auf die Entwicklung von Produkten, Dienstleistungen und Teilhabemöglichkeiten
- Fähigkeit zu sozialraumorientiertem Arbeiten und zur Bildung von Netzwerken
- Fähigkeit und Bereitschaft zur interdisziplinären Kommunikation und Kooperation – innerhalb wie außerhalb der Tagesstätten
- Führen und Moderieren von Leistungsgemischten Gruppen
- Die Fähigkeit, die Perspektive der Akteure und Partner im Sozialraum einzunehmen
- Entwicklung personenzentrierter Dokumentation und Evaluation arbeitsweltbezogener Bildung und entsprechender individueller beruflicher Entwicklungsplanung

Fachkräfte von Tagesstätten müssen bereit sein, an Fortbildungen teilzunehmen und ggf. handwerklich-technische Anteile bei der Aufbereitung von Arbeitsschritten erlernen. Tagesstätten müssen solche Fortbildungen als relevant erkennen und ermöglichen, Fortbildungsträger müssen dazu passende Fortbildungen anbieten. Die Inhalte zur Teilhabe am Arbeitsleben in Tagesstätten müssen Eingang in die Curricula und Prüfungsbedingungen von Ausbildungen finden.

5. Anforderungen an die Organisationsentwicklung

Zur personenzentrierten Teilhabe am Arbeitsleben sind auch auf der Ebene der Organisationsentwicklung bestimmte Strukturen notwendig:

Räumliche Strukturen

Angebote der Teilhabe am Arbeitsleben finden nicht zwangsläufig in den Räumen der Tagesstätte statt. Trotzdem wird es in absehbarer Zeit noch nötig sein, Räumlichkeiten zur Verfügung zu haben, da die Teilhabe nicht ausschließlich und für alle Personen außerhalb der Gebäude der Tagesstätte stattfinden kann. Diese Räumlichkeiten müssen eine Reihe von Anforderungen erfüllen. So muss es ein barrierefreies, ausreichend großes und flexibles

² Eine gute und praxisnahe Hilfe dazu bietet das Personenzentrierte Konzept, vgl. Pörtner, Marlis (2017): Ernstnehmen, Zutrauen, Verstehen. Stuttgart: Klett-Cotta

Raumsystem mit Arbeitsplätzen, bedarfsgerecht ausgestatteten Pflegeräumen und Rückzugsmöglichkeiten geben. Die Räume sollten zudem in Quartieren mit belebter Umgebung und mit guter infrastruktureller Anbindung liegen.

Zeitliche Strukturen

Der Tagesablauf ist personenzentriert so zu strukturieren, dass er Klarheit und Orientierung bietet und die Entwicklung von Gewohnheiten und Routinen ermöglicht.

Sachliche Ausstattung

Die sachliche Ausstattung ist barrierefrei vorzuhalten. Adaptierte Arbeitshilfen und Vorrichtungen sollten personenzentriert entwickelt werden. Angemessene Hilfsmittel zur Pflege und Alltagsgestaltung sollten vorgehalten werden.

Angebotsstruktur

Die Begründung der Angebote muss in den Bedürfnissen und Interessen der Beschäftigten und den Möglichkeiten liegen, die die Einrichtung zur Verfügung stellen kann. Die Angebotsstruktur ist dabei für die Beschäftigten transparent zu gestalten. Dies schließt Formen der Unterstützten Kommunikation ein.

Finanzielle und personelle Ausstattung

Als bedarfsgerechte personelle Ausstattung hat sich in der Praxis von Tagesstätten ein Personalschlüssel von mindestens 1:3 erwiesen. Eine Festlegung für Personalausstattungen muss sich an den individuellen Bedarfen des Individuums orientieren. Sozialraumorientierte Netzwerkarbeit sollte dabei in die Finanzierung einbezogen werden.

Aufgaben der Leitung

Die Leitung hat die Aufgabe, die Grundhaltung des Personals zu arbeitsweltorientierter Bildung und Teilhabe zu vermitteln und zu vertreten. Diese Grundhaltung muss konzeptionell in der Tagesstätte verankert und nach innen und außen transparent vertreten werden. Wichtige Leitungsaufgabe ist auch die partizipative Weiterentwicklung begleitender Konzepte und Methoden, wie z.B. Persönliche Zukunftsplanung. Außerdem muss die Leitung kreative Impulse der Fachkräfte aufnehmen und weiterentwickeln. Zur Umsetzung von Konzepten müssen daher sowohl auf der Ebene der Finanzierung wie der Organisations- und Personalentwicklung die Voraussetzungen und die Rahmenbedingungen geschaffen werden. Eine weitere Leitungsaufgabe besteht – gerade vor dem Hintergrund der Sozialraumorientierung – in der Netzwerkpflge und –entwicklung.

6. Qualitätssicherung

Hinsichtlich der Qualitätssicherung gibt es derzeit für Tagesstätten keine bundesweiten Regelungen. Es existieren länderspezifische Rahmenleistungsvereinbarungen, die u.a. folgende Punkte enthalten:

- Aufnahmeverpflichtung
- Aufnahmeverfahren
- Ziel der Leistung
- Art, Inhalt und Umfang der Leistung

- Qualität der Leistung (Strukturqualität incl. Personalausstattung, Prozessqualität incl. Dokumentation sowie Ergebnisqualität)

Tagesstätten, die sich unter dem verlängerten Dach der Werkstätten befinden, werden bei Zertifizierung der Werkstätten (ISO 9001, z. B. durch die DQS) z. B. hinsichtlich der Qualität der Dokumentation mitgeprüft. Daneben gibt es einrichtungs- und verbandsspezifische Leistungsbeschreibungen und Rahmenkonzeptionen für Tagesstätten, sowie eine Reihe von internen Maßnahmen zur Sicherung der Qualität. Zu nennen sind hier:

- die gemeinsame Dokumentation von Planung und Absprachen
- die Evaluation der Angebote durch die Beschäftigten
- die Verpflichtung auf Personenzentrierte Methoden und deren Überprüfung
- Nutzen von Instrumenten wie z.B. Teilhabepläne, Bildungsrahmenpläne oder Qualifizierungsmodule
- Schulung und Fortbildung der Mitarbeiter
- Austausch und Zusammenarbeit mit Angehörigen, Fachleuten, Unterstützern und anderen Einrichtungen
- Multiprofessionalität im Team
- ein Vertrag, in dem die Ansprüche der Beschäftigten auf Teilhabe am Arbeitsleben
- festgelegt sind

Die Beteiligung an Entscheidungsprozessen von Beschäftigten sollte angestrebt werden. Dies betrifft die Beschäftigungszeit, Angebotsauswahl und die Nutzung der Einrichtung mit jeweils angemessener Auswahlmöglichkeit.

Wünschenswert ist eine wissenschaftlich basierte Erhebung und Evaluation des Angebots der Tagesstätten in seiner Wirkung auf die Teilhabemöglichkeiten der Beschäftigten, die Fachkräfte und den Sozialraum.

7. Fazit

Vielerorts sind die finanziellen und strukturellen Rahmenbedingungen zur Umsetzung der hier dargestellten Empfehlungen zur Qualitätssicherung für Tagesstätten noch nicht entsprechend ausgebildet. Die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf erfordert – neben einer dauerhaften Reflexion der Grundhaltung durch die Fachkräfte - häufig einen erhöhten Einsatz von Unterstützungspersonal sowie spezifische räumliche und sächliche Ausstattungen, erhöhte Personalschlüssel und entsprechende (Sozial-)Raumkonzepte. Diese personellen, (sozial-) räumlichen und sächlichen Grundvoraussetzungen sind durch eine Anpassung rechtlicher und struktureller Rahmenbedingungen sicherzustellen.

Literaturempfehlungen:

- Basener, Dieter** (2012): Ich möchte arbeiten. Das Modell Spagat Vorarlberg. Hamburg: 53⁰ Nord
- Basener, Dieter/Walter, Jochen** (Hrsg.)(2020): Weiter entwickeln – aber wie? Beiträge zur Zukunft der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Hamburg: 53⁰ Nord
- Becker, Heinz** (2012): Arbeit, Inklusion und der Sozialraum von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Arbeitsweltbezogene Teilhabe durch Tagesstätten. In: Teilhabe 51(2012)3, S. 127-133. Auch in: Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.) (2015): Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbare Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Marburg: Lebenshilfe.
- Becker, Heinz** (2015): Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Behinderte Menschen 38(2015)2, S. 41-47
- Becker, Heinz** (2016): ...inklusive Arbeit. Weinheim, Basel: Beltz
- Becker, Heinz** (2017): Die Öffnung der "verschlossenen Welten". In: Behinderte Menschen 42(2019)1, 37-44
- Becker, Heinz; Juterczenka, Wibke** (2017): „Das Leben verändert sich.“ Aus der Tagesstätte in den Sozialraum und in die Betriebe: Neue Ziele und Herausforderungen für die Organisation. In: Impulse Nr.81, 2/2017. S. 12-19
- Bergelt, Daniel; Goldbach, Anne** (Hrsg.) (2019): Exklusive Teilhabe am Arbeitsmarkt? Unterstützung durch Leichte Sprache? Marburg: Lebenshilfe Verlag
- Blesinger, Berit** (2018): „Zeit für Arbeit – mittendrin!“ Leitfaden zum Aufbau von arbeitsweltbezogenen Teilhabeangeboten in Betrieben und im Sozialraum für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf. URL: <https://www.bag-ub.de/seite/428581/projekt-zeit-f%C3%BCr-arbeit.html>
- Bundesagentur für Arbeit** (2010): Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). URL: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013436.pdf
- Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung** (2020): Landkarte betriebliche Teilhabe. URL: <https://www.bag-ub.de/seite/481177/landkarte-betriebliche-teilhabe.html>
- Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen** (2018): Werkstatt im Wandel, URL: <https://www.bagwfbm.de/file/1132>
- Bundesverband evangelische Behindertenhilfe** (2010): Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit hohem Hilfebedarf. Handlungsempfehlung des Bundesverbands evangelische Behindertenhilfe e.V. Berlin: BeB URL: http://www.beb-ev.de/files/pdf/stellungnahmen/2010-02_handlungsempfehlung_taa_hoher_unterstuetzungsbedarf.pdf
- Bundesvereinigung Lebenshilfe** (2017): Berufliche Teilhabe für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf sicherstellen! Forderungspapier der Bundesvereinigung Lebenshilfe. URL: <https://www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Wissen/public/Positionspapiere/BV-171214-Forderungspapier-Menschen-mit-hohem-Unterstuetzungsbedarf.pdf>
- Bundesvereinigung Lebenshilfe** (2015): Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbare Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Marburg: Lebenshilfe.
- Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft** (2021): Standards zur Teilhabe von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung und komplexem Unterstützungsbedarf. Stuttgart: Kohlhammer
- Doose, Stefan** (2013): „I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. 10. Auflage. Neu-Ulm: AG-SPAK
- Fachverbände** (2011): Grundsätze für die Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben. Positionspapier der Fachverbände. URL: www.diefachverbaende.de/stellungnahmen/
- Fehrenbach, Delia** (2015): „Fördern und Arbeit ist kein Widerspruch – oder: Der Fürther Weg zu einer arbeitsweltbezogenen Förderstätte“. In: Teilhabe 54 (2015)1, S. 36-40
- Goeckel, Karin** (2012): Wirtschaftlich nicht verwertbar? In: Werkstatt:Dialog 28(2012)6, S.18-31
- Grotmeyer, Grid** (2013): Werkstatt ohne Werkstatt. In: Klarer Kurs. Magazin für berufliche Teilhabe, 6(2013)3, S. 26-31
- Grotmeyer, Grid** (2015): „Draußen arbeiten kann mit allen klappen“. Tagesförderstätte des ASB Bremen. In: Klarer Kurs. Magazin für berufliche Teilhabe 8(2015)1, S. 24-29
- Hinte, Wolfgang** (2011): Sozialräume gestalten statt Sondersysteme befördern. In: Teilhabe 50(2011)3, S. 100-106
- Hinte, Wolfgang** (2019): Sozialraumorientierung – Ein Fachkonzept für die Behindertenhilfe. In: Behinderte Menschen 42(2019)1, auch URL: <https://www.zeitschriftmenschen.at/content/view/full/116014>
- Institut für Sozialdienste** (o.D.): Integrative Arbeitsstruktur. URL: <http://www.ifs.at/integrative-arbeitsstruktur.html>
- Juterczenka, Wibke** (2013): Auf Achse. Arbeit für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In: impulse Nr. 67, 4/2013, S. 13-16

- Juterczenka, Wibke** (2014): „Was ist dein Beruf?“ Erwachsene haben einen Beruf – das weiß doch jedes Kind! Oder? In: Das Band 44(2014)6, S. 13-17
- Keeley, Caren** (2018): Berufliche Bildung als Zugang zur arbeitsbezogenen Lebenswelt. In: Lamers, Wolfgang (Hrsg.): Teilhabe von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung an Alltag, Arbeit, Kultur. Oberhausen: Athena. S. 111-127.
- Lamers, Wolfgang (2018)**: Teilhabe von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung an Alltag, Arbeit, Kultur. Oberhausen: Athena.
- Lamers, Wolfgang; Musenberg, Oliver; Sansour, Teresa** (Hrsg.)(2021): Qualitätsoffensive – Teilhabe von erwachsenen Menschen mit schwerer Behinderung. Grundlagen für die Arbeit in Praxis, Aus- und Weiterbildung. Oberhausen: Athena
- Leben mit Behinderung Hamburg** (Hrsg.) (2011): Ich kann mehr! Berufliche Bildung für Menschen mit schweren Behinderungen. Hamburg: 53°Nord-Verlag
- Macherei** (o.D.): Die Macherei. Beschäftigung und Bildung. URL: www.evangelisches-johannesstift.de/behindertenhilfe/die-macherei-beschaeftigung-und-bildung
- Maier-Michalitsch, Nikola J./Grunick, Gerhard** (2013): Leben pur. Bildung und Arbeit von Erwachsenen mit schweren und mehrfachen Behinderungen. Düsseldorf: Verlag selbstbestimmtes leben.
- Müller, Reiner** (2014): Arbeitsabläufe mitbestimmen. Arbeit und Bildung in der Tagesförderstätte der Spastikerhilfe Berlin eG. In: Das Band 44(2014)6, S. 9-12
- Müller, Reiner** (2015): LoLa. Betriebliche Arbeit für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In: impulse Nr. 72, 1/2015, S. 6-11
- Pörtner, Marlis (2019): Ernstnehmen, Zutrauen, Verstehen. Stuttgart, Klett-Cotta Verlag
- Ringhof, Helga/Klingler, Manfred** (2015): Arbeit möglich machen. Angebote schaffen für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In: impulse Nr. 75, 4/2015, S.33-37
- Strecker, Anita** (2015): Tagesförderstätte der Lebenshilfe Worms: Mit dem Saftladen raus ins Leben. In: , Klarer Kurs – Magazin für berufliche Teilhabe 8 (2015)4, S. 32-35
- Teilhabe statt Ausgrenzung!** Jetzt den Rechtsanspruch auf berufliche Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben für ALLE Menschen mit Behinderungen sicherstellen! Verbändeübergreifendes Positionspapier August 2016. URL: http://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Bundesteilhabegesetz/doc/Positionspapier_Teilhabe_s_tatt_Ausgrenzung_August_2016.pdf
- Terfloth, Karin/Lamers, Wolfgang** (2011): Arbeitsweltbezogen tätig sein. In: Orientierung 2/2011, S. 19-21
- Terfloth, Karin/Lamers, Wolfgang** (2011): Berufliche Bildung für alle – außer für Menschen mit schwerer geistiger Behinderung? In: Teilhabe 50(2011)2, S. 69-76
- Westecker, Mathias** (2011): Feinwerk. In: Orientierung 2/11, S. 15-16

Der *Aktionskreis Bildung ist Teilhabe* agiert als freier Interessenverbund von Personen aus Einrichtungen, die Interesse an der konstruktiven Arbeit zur Förderung verbindlicher Strukturen und Kontextfaktoren zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit sogenannten hohen Unterstützungsbedarfen in Tagesstätten, Fördergruppen oder vergleichbaren Einrichtungen haben. Der Aktionskreis versteht sich vor allen Dingen als Fachforum für den bundesweiten Austausch zur Praxis der arbeitsweltbezogenen Bildung und Teilhabe.

Ansprechpartner*innen:

Heinz Becker, Arbeiter-Samariter-Bund Gesellschaft für soziale Hilfen, Bremen
info@heinz-becker-bremen.de

Delia Fehrenbach, Lebenshilfe Fürth
fst.fachdienst@lebenshilfe-fuerth.de

Katharina Heckmann, Stiftung Eben-Ezer
Katharina.Heckmann@eben-ezer.de

Jeannette Hoffmann, Lebenshilfe Berlin
jeannette.hoffmann@lebenshilfe-berlin.de

Malte Holsten, Lebenshilfe Bremervörde/Zeven
mholsten@voerdewerk.de

Simone Kreitenweis, Pfennigparade Perspektive, Unterschleißheim
simone.kreitenweis@pfennigparade.de

Katrin Latour, Lebenshilfe Germersheim
latour@lebenshilfe-ger.de

Jennifer Lettau, Arbeiter-Samariter-Bund Gesellschaft für soziale Hilfen, Bremen
jennifer.lettau@asb-bremen.de

Lars Reinert, Lebenshilfe Germersheim
kandel@lebenshilfe-ger.de

Karin Reuther, Lebenshilfe Gießen
k.reuther@tfs-lebenshilfe-giessen.de

Nora Ringhof, Lebenshilfe Worms
nora.ringhof@lebenshilfe-worms.de

Helga Ringhof, Lebenshilfe Worms
helga.ringhof@gmx.de

Nadine Voss, Leben mit Behinderung Hamburg
voss@lmbhh.de