

# Neue Anforderungen und neue Chancen für Institutionen und Fachpersonen.

## Teilhabe am Arbeitsleben durch Personenzentrierung und Sozialraumorientierung



1

Einleitung

2

Über wen reden wir?

3

Die Praxis

4

Anforderungen an Fachkräfte

5

Wie geht's weiter?



1

Einleitung

2

Über wen reden wir?

3

Die Praxis

4

Anforderungen an Fachkräfte

5

Wie geht's weiter?



1

Einleitung

2

Über wen reden wir?

3

Die Praxis

4

Anforderungen an Fachkräfte

5

Wie geht's weiter?



# Rechtliche Aspekte

„...das gleiche **Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit**“, einen „offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt“ (Artikel 27 Abs. 1 BRK)

„...das **Sammeln von Arbeitserfahrungen** auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern.“ (Artikel 27, Abs. 1j BRK)

„...gleichberechtigt mit anderen Zugang zu (...) **Berufsausbildung**, Erwachsenenbildung und zu lebenslangem Lernen“ haben (Art. 24, Abs. 5 UN-BRK)

durch geeignete Maßnahmen „die **Einbeziehung in die Gemeinschaft** und die Gesellschaft in allen ihren Aspekten sowie die Teilhabe daran“ zu unterstützen und sie „so **gemeindenah wie möglich** zur Verfügung“ zu stellen. (Art. 26, Abs. 1b UN-BRK)

# SGB IX, Teil II Kap. 12

**§ 219 (2):** Die Werkstatt steht allen behinderten Menschen (...) offen, sofern erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein **Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung** erbringen werden.

„Ein modernes Teilhabeverständnis sieht Leistungen der Eingliederungshilfe nicht vorrangig als Förderung von Fähigkeiten, sondern als Gestaltung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Teilhabe setzt kein ‚Mindestmaß‘ an Fähigkeiten voraus.“

Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft



„Wenn die heute noch in den Schulen bestehenden Probleme mit behinderten Menschen bewältigt sind, kommen ganz anders vorbereitete und noch selbstbewusstere junge Menschen mit Behinderungen in die Werkstätten - und manche wahrscheinlich auch gar nicht mehr.“

Dietrich Anders 2016

(Mitbegründer der BAG WfbM)

# Teilhabe am Arbeitsleben...

- durch Herstellung von Produkten (oder Dienstleistungen) in der Tagesstätte, die durch den Verkauf nach außen wirken
- durch Teilhabe außerhalb der Räume der Tagesstätte („betriebliche arbeitsweltbezogene Teilhabe“)



[https://www.asb-bremen.de/application/files/5615/2845/6513/SOHI\\_Broschure\\_bei\\_der\\_Arbeit\\_2017-04-12\\_0.5\\_Seiten.pdf](https://www.asb-bremen.de/application/files/5615/2845/6513/SOHI_Broschure_bei_der_Arbeit_2017-04-12_0.5_Seiten.pdf)

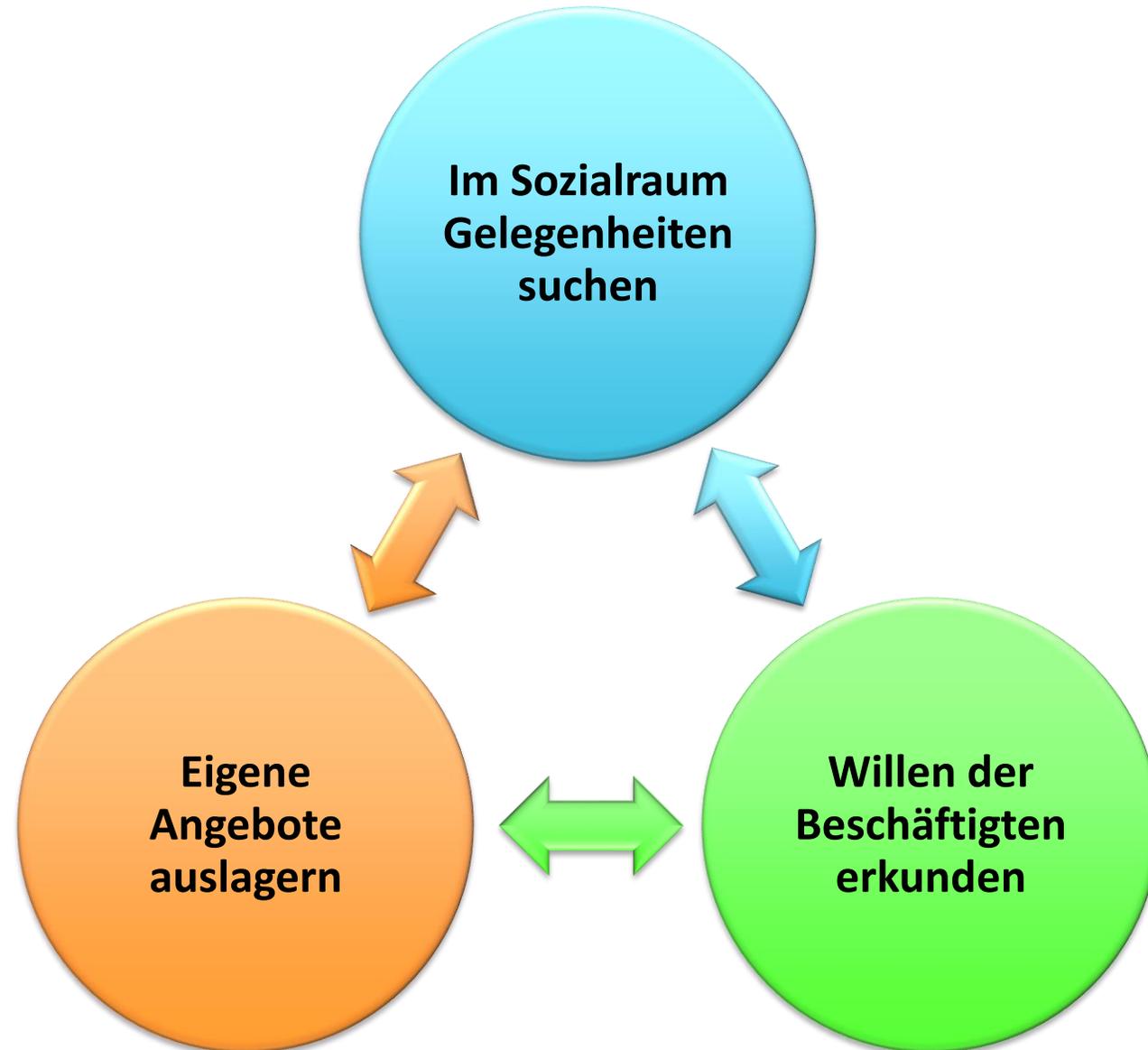
„Wir spielen weniger, wir haben weniger Pausen, wir sitzen weniger auf dem Sofa, gestalten weniger Feiern und Ausflüge. Dafür haben die Pausen und Entspannungssituationen eine andere Qualität. (...) Jetzt kommt die Bevölkerung zum Basar statt zum Tag der offenen Tür. Es wird über die Produkte gefachsimpelt und verhandelt, nicht der Therapieraum bewundert. (...) Nicht die Behinderung steht im Vordergrund, sondern das Produkt, die Arbeit, die Fähigkeit des Einzelnen, das gemeinsame Tun“  
Mathias Westecker

# Arbeiten außerhalb der Einrichtung

- Gemüseboxen packen und abholen
- Verteilen Gemeindebrief und Flyern
- Legosteine sortieren
- Einkauf für das Mehrgenerationenhaus
- Gesamtschule Ost: Tische wischen in der Mensa, Müll sammeln  
auf dem Schulgelände, Stühle hochstellen, Tafel wischen
- Botanika Müll sammeln auf dem Gelände
- Ware ausliefern an Botanika Shop
- Aktion Spielplatzprüfung (4 x im Jahr)
- Futterstellen auffüllen beim NABU
- Reitsportgeschäft
- Auslieferung Tüten an „Cookies and Cupcakes“
- Stadtteulfarm Tiere füttern
- Fahrradladen Jakst







# Netzwerkkarte Betriebliche Teilhabe



Netzwerk Betriebliche Teilhabe  
<https://www.bag-ub.de/seite/547291/netzwerk-betriebliche-teilhabe.html>

<https://www.bag-ub.de/seite/481177/landkarte-betriebliche-teilhabe.html>

# Konzeptionelle Grundlage: Personzentrierte Teilhabe im Sozialraum

„Wo finden wir  
anregende, offene Orte,  
an denen wir mitarbeiten  
können?“  
(Stefan Doose)



## **Personzentriertes Arbeiten:**

Menschen mit Behinderung bestimmen selbst, wie sie ihren Alltag gestalten möchten und wir unterstützen und begleiten sie dabei.

## **Sozialraumorientierung:**

Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben, wie alle anderen gleichberechtigt am Leben im Stadt-Viertel, im Dorf oder in der Gemeinde teilzuhaben.

## **Konzeptionelle Grundlage: Personzentrierung**

Jeder Mensch ist eine eigenständige, in sich wertvolle Persönlichkeit. „Keine zwei Personen sind gleich, auch nicht zwei mit der gleichen Behinderung ...

Dieser individuellen Verschiedenartigkeit entsprechen vielfältige und ganz unterschiedliche Möglichkeiten, das Leben zu bewältigen.“

(Pörtner 2023, 27)

# Handlungsgrundlagen des Personzentrierten Arbeitens

- Gleichgewicht zwischen Rahmen und Spielraum
- Klarheit
- Erleben als zentraler Faktor
- Entscheidend ist nicht, was fehlt, sondern was da ist
- Die kleinen Schritte
- Der Weg ist so wichtig wie das Ziel
- Vertrauen auf Entwicklungsmöglichkeiten
- Selbstverantwortung

Nach Pörtner, Marlis (2023): Ernstnehmen, zutrauen, verstehen. Stuttgart: Klett

# Richtlinien für den Alltag Personzentrierten Arbeitens

- Zuhören
- Ernst nehmen
- Von der „Normalsituation“ ausgehen
- Beim Nahe liegenden bleiben
- Sich nicht von Vorwissen bestimmen lassen
- Erfahrungen ermöglichen
- Auf das Erleben eingehen
- Ermutigen
- Nicht ständig auf das „Symptom“ starren
- Eigenständigkeit unterstützen
- Überschaubare Wahlmöglichkeiten geben
- Stützen für selbstständiges Handeln anbieten
- Klar informieren
- Konkret bleiben
- Die „Sprache“ des Gegenübers finden
- Den eigenen Anteil erkennen

## Konzeptionelle Grundlage: Sozialraumorientierung



Sozialraumorientierung geht es „nicht darum, Menschen zu verändern, sondern Arrangements zu schaffen und Verhältnisse zu gestalten.

Sie will „soziale Räume verändern und nicht psychische Strukturen von Menschen.

(Hinte 2011, 101)

## Konzeptionelle Grundlage: Sozialraumorientierung

- geht vom Willen der Menschen aus und richtet sich in den Sozialraum hinein,
- geht von den Angeboten und Menschen aus, die im Sozialraum sind und fragt danach, wie sie von den Menschen mit Beeinträchtigung genutzt werden können.

(Niedeck 2014, 88)

↗ Wie muss Assistenz gestaltet sein, damit unter diesen Bedingungen ein Sozialraum angeeignet werden kann?

↗ Wie erfahre ich den Willen eines Menschen, der kaum in einer mir verständlichen Weise kommunizieren kann?

↗ Wie kann ein Mensch einen Willen entwickeln, der unter isolierenden Bedingungen lebt?



1

Einleitung

2

Über wen reden wir?

3

Die Praxis

4

Anforderungen an Fachkräfte

5

Wie geht's weiter?



# Anforderungen an die Institution

- Strukturen und Traditionen werden hinterfragt
- Möglichkeit zur Netzwerkarbeit
- Klare Entscheidung der Leitung
- Organisationsentwicklung

Die Entscheidung über die Handlungskonzepte in Einrichtungen und Diensten der Tagesstruktur liegt bei den jeweiligen Leistungserbringern und deren Fachkräften. Für diese folgt daraus der fachliche Auftrag, ihre **Freiräume innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen zu nutzen.**

(vgl. DHG 2021)

# Anforderungen an Führungskräfte

- Grundhaltung vertreten und vermitteln
- Weiterentwicklung
- Netzwerkpflge
- Motivation
- Öffentlichkeitsarbeit
- Kreativität fördern, Talente erkennen
- „Rückendeckung“
- einzelne Mitarbeitende unterstützen
- „dranbleiben“
- Verantwortung abgeben



# Anforderungen an die Fachkräfte

...wird es „eine fachliche Aufgabe, für und mit jedem einzelnen Menschen ... arbeitsweltbezogene Sozialräume zu erkunden, zu gestalten und soziale Prozesse zu initiieren.“

(DHG 2021, 102)

# Anforderungen an die Fachkräfte

- Reflektion der Grundhaltung
- Arbeitsprozesse erkennen
- Sozialräumlich arbeiten  
*„Mitarbeiter\*innen kennen sich im Quartier der Einrichtung aus und sind dort präsent.“*
- Fähigkeit, sich in der Arbeitswelt zu bewegen
- Bereitschaft zur Weiterbildung und -entwicklung
- Unterstützung von der Institution

# Anforderungen an die Fachkräfte

„Die Rolle von Fachkräften verändert sich sehr stark unter dem Blickwinkel sozialräumlicher Arbeit: Sie sind nicht mehr (nur) Spezialisten für Einzelfälle, sondern (auch) Experten für den Ort, an dem sie arbeiten und Vermittler zwischen dem Ort, der Hilfe geben kann und den Menschen, die Hilfe benötigen. Dies braucht zum Beispiel: Neugier für den Ort und für die Menschen, die dort leben. Die Fähigkeit, bei unterschiedlichen Menschen den ‚richtigen Ton‘ zu treffen. Kreativität, um Ideen für neue Lösungen zu entwickeln. Aushalten können, wenn etwas nicht sofort klappt.“

(Niedeck 2014, 90)

# Qualitätsanforderungen

- Nachhaltigkeit, Zuverlässigkeit
- Kontakt zu Menschen und Raum für Begegnungen
- sinnvolle Tätigkeit
- Beteiligung der Nutzer\*innen
- Nutzer\*innenzufriedenheit
- individuelle Form der Anerkennung
- Arbeitsweltbezogene Bildung

# Qualitätsanforderungen



**Bildung ist  
Teilhabe**

Aktionskreis Bildung ist Teilhabe

Empfehlungen zur Qualitätssicherung und  
Weiterentwicklung von Angeboten zur  
Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen  
mit hohem Unterstützungsbedarf

Praxis Heilpädagogik | Grundlagen

Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft (DHG)

**Standards zur Teilhabe  
von Menschen  
mit kognitiver  
Beeinträchtigung  
und komplexem  
Unterstützungsbedarf**

Kohlhammer



**BAG UB**

**„Zeit für Arbeit – mittendrin!“**

Leitfaden zum Aufbau von arbeitsweltbezogenen  
Teilhabeangeboten in Betrieben und im Sozialraum  
für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf

von Berit Blesinger

LEF

<https://heinz-becker-bremen.de/teilhabe-am-arbeitsleben/>

<https://www.bag-ub.de/seite/428581/zeit-f%C3%BCr-arbeit!.html>

„Unsere Einrichtungen  
müssen  
Ausgangspunkt der  
Teilhabe sein, nicht  
deren Endpunkt.“

Klaus Kistner

1

Einleitung

2

Über wen reden wir?

3

Die Praxis

4

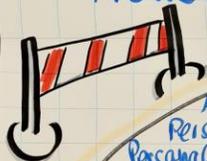
Anforderungen an Fachkräfte

5

Wie geht's weiter?



# Neue Anforderungen - Neue Chancen



Angst der Abwertung bisheriger  
Personalmaße Arbeit  
Personalverteilung & mehr  
in Werkstatt da

Strukturen und Haltung  
- 3 Uhr Frühstück, ...

daran bleiben an Ideen, Motivation  
bleiben Zusatzzeit für Aquise  
was ist möglich?

in neue Rolle finden, sich in den  
Sozialraum trauben

Ansprüche der Klienten passen nicht  
zu Mitarbeitende  
Klienten wollen nicht raus gehen

## 1. Neue Anforderungen

das Alte bleibt wertvoll,  
es bleibt bestehen -> Ängste  
Fobi für ALLE MA möglich  
Austausch mit Anderen ist immer  
möglich  
- FB für die Klient:innen Informationen  
- ambulante TFS für Alle möglich  
- Experimentierraum für Mt, Klient:innen  
mit Zeit und Geld, was raus aus dem  
Alltag  
- inklusive WiTa + Schulen für Alle, die Funktionen  
Alle können an der Gesellschaft immer  
teilhaben

## 2. Die gute Fee

## 4. Aktionsplan

- Kolleginnen motivieren zu solchen  
Fachtagungen zu gehen
- Kolleg:innen in andere TFS schicken
- Netzwerkkarte nutzen
- Kiezbeauftragte ernennen  
↳ Kiez AG
- ↳ Wichtigkeit geben
- Teilnahme an Qualitätsitzungen  
Breuenen



# Neue Anforderungen - Neue Chancen



- Barrierefreiheit im  
Sozialraum/Betrieb
- fehlendes Personal
- ungeschultes Personal
- unwissendes Personal
- nicht offen für Neues
- alte Routinen, Widerstände
- ableistisches Verhalten im Sozial-  
raum
- wie finde ich den Bedarf raus?
- Anplörkel

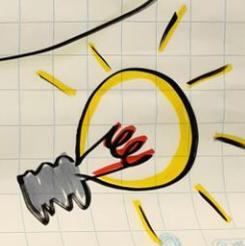
## 1. Neue Anforderungen

- jeder hat sein  
eigenes Aufgabenangebot
- allgemeine Barrierefreiheit
- Sozialraum weiß von uns und  
unseren Stärken
- Persönliche Assistenz für  
Eingewöhnung (Minderdeut)
- Mindestmaß an wirtsch. ... ist gestrichelt!
- es gibt fortgeschritten einen (kleinen)  
Lohn, Verdienst
- motivierte Mitarbeitende
- Trennung von TFS + WiTa M  
Inklusive Gesellschaft  
Behinderung spielt Rolle

## 2. Die gute Fee

## 4. Aktionsplan

- PZP-Kurs für die Schüttesinnen
- von der Tagung bei Teambesitzung  
erzählen / schwärmen / mitziehen
- inhouse Schulung anbieten/anfragen
- überlegen: wie können wir sichtbar  
werden?
- Netzwerkzarte



## 3. Positive & Possible (PoPo)

- sich selbst motivieren, motiviert bleiben
- inhouse Schulungen in Anspruch nehmen  
Selbstveränderung anbieten
- Fähigkeiten + Fertigkeiten der MA  
erfassen und positiv nutzen
- sich selbst bekannt machen
- Inlassen der Beschäftigten rausfinden  
↳ PZP
- Ansprüche als positiv bewerten zur  
Weiterentwicklung
- Personal auf neue Ansprüche  
Vor bereiten