

Fachtag für Werkstätten für Menschen mit psychischen Erkrankungen 2024

Zusammenfassung der Arbeitsgruppenergebnisse

Arbeitsgruppe 1: Anforderungen an das Arbeitsangebot

Leitfrage 1: Selbstbestimmung ist ein wichtiger Begriff im Zusammenhang mit Inklusion. Wie sollte das Arbeitsangebot aussehen, damit Selbstbestimmung in hohem Maße ermöglicht wird?

- Arbeit am Individuum orientieren
- Sinnstiftende Arbeit
- Klar strukturierte Arbeit
- Problem: nur komplexe Arbeiten
- Zergliedern: auch einfache Arbeiten anbieten
- Produktionsdruck: intern ausbalancieren
- Feedback von Produktionskunden bekommen → stolz sein auf Arbeit
- Auftraggeber besuchen → allgemeinen Arbeitsmarkt kennenlernen
- Immer Arbeit, eine sinnvolle Betätigung haben
- Arbeit in kleinen Gruppen

Leitfrage 2: Ein Kriterium für gute Arbeit ist, Entscheidungsspielräume zu eröffnen. Wie kann dieser Aspekt im Arbeitsangebot zur Geltung kommen?

- Viele verschiedene Arten von Arbeit
- Bedürfnisse kommunizieren dürfen und diese berücksichtigen
- Arbeitsablauf selbst bestimmen dürfen
- Ziele selbst aussuchen können
- Etwas lernen/auf die Person zugeschnitten → wählen können
- Organisatorische Grenzen bzgl. Flexibilität
- Kein Zeitdruck bei der Arbeit
- Keine Überforderung → Rückmeldungen zum Verhalten
- Gefordert werden: Herausforderungen, keine Überforderungen
- Teamarbeit, gemeinsam arbeiten
- Gutes Miteinander in den Gruppen/sich aufeinander verlassen können
- Gemeinsames Tun, gemeinsame Aktivitäten
- Kein Arbeitstier sein
- Befindlichkeitsrunde: sich äußern (z.B. Wünsche) = Selbstbestimmung
- Kontext/Zusammenhänge verstehen
- Ideen einbringen können
- Sich selbst spüren/wahrnehmen können/dürfen
- Im eigenen Tempo arbeiten dürfen (auch bei Produktionsdruck)
- Mitbestimmen dürfen, z.B. wie gearbeitet wird
- Ernst genommen werden
- Eigene Vorschläge einbringen dürfen
- Feste Strukturen (Pausenzeiten, etc.) → Freiheiten innerhalb dieses Rahmens
- Gespräche/Befragungen sind wichtig
- Empathische Mitarbeitende: die einzelnen Werkstattbeschäftigten gut wahrnehmen können
- Sich ausprobieren dürfen

Leitfrage 3: wie sollte die Gesundheit in einem Betrieb gefördert werden, damit das Arbeitsangebot gut ist?

- Gesundheit und Selbstbestimmung gehören zusammen
- Sinnvolle Arbeit
- Wissen, wofür die Arbeit ist, was man tut
- Arbeitszeiten individuell gestalten können
- Gleitzeit
- Begleitende Maßnahmen sind wichtig, z.B. zur Entlastung
- flexible Arbeitszeiten, z. B. Sommer – Winter
- Work-Life-Balance
- Sich auch mal rausnehmen dürfen

Arbeitsgruppe 2: Anforderungen an die Fachkräfte

Leitfrage 1: Was erwarten Sie als Beschäftigte von Ihrer/Ihrem Gruppenleiter/in?

Rückmeldung Beschäftigte:

- Höflicher Umgang
- Intervention bei Konflikten. Dabei sachlich bleiben.
- Empathie, Mitgefühl, Akzeptanz
- Vermeidung von Konflikten mit Gruppenleitung
- Offenheit für die Wünsche und Ziele
- Zeit und Vertraulichkeit
- Respekt
- Austausch zwischen Beschäftigten und Gruppenleitungen, nicht nur zwischen Gruppenleitungen und Sozialdienst
- Geduld
- Keine Atmosphäre wie auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- gechillt: locker aber konsequent
- Bitten statt befehlen
- Ziele im Fokus haben
- Tätigkeiten gut erklären können
- Wahrnehmung bezüglich unangebrachten Sprüchen
- Vertrauen

Rückmeldung Fachkräfte:

- Wertschätzender Umgang (nicht im Ton vergreifen, klärendes und ruhiges Gespräch)
- Regeln einhalten
- Vorbild sein
- Augenhöhe
- Professionelle Haltung
- Professionelle Beziehungsarbeit
- Aktives Zuhören
- Bürokratie/administrative Tätigkeit und/oder Anforderungen steigen → weniger Zeit für persönlichen Kontakt
- Auch Fachkräfte dürfen Nerven zeigen

Leitfrage 2: Wie haben sich die Anforderungen an die Fachkräfte aus Ihrer Sicht in den letzten Jahren verändert?

- Probleme oft vermeidbar, wenn Kommunikation stimmt
- Andere Lösungsstrategien als Beschäftigte
- Junges Klientel:

- SPZ reicht nicht aus
- Zu hohe Erwartungen bezüglich der Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Berufliche Reha im Fokus → Klienten zur regelmäßigen Teilnahme an der Maßnahme bewegen
- Grundsätzliche Aufgabe der Fachkräfte: Früher: Beratung. Heute: aufgestellte Ziele müssen umgesetzt werden
- Nur noch Dienstleister/Leistungserbringer → Verständnis dafür fehlt bei Gruppenleitungen
- Klientel in Werkstätten verändert sich
- Multikulti bei Klientel und Gruppenleitungen → herausfordernd
- Unterschiedlichste politische Ansichten → Präsenz bei Klienten spürbar
- Empowerment
- Begeisterung von Klientel für Aufträge wecken
- Arbeitsinhalte an Interessen anpassen/modernisieren
- Gruppenleiter sollten mit an den Aufträgen arbeiten (früher war das so).
- Viel Bürokratie
- Mehrere Kunden statt einen Hauptkunden → einfachere Koordination
- QM, Warenwirtschaftssystem, Arbeitsschutz/Arbeitssicherheit, FAB, etc. → dabei sollte doch der Klient der Hauptkunde sein.
- Weniger Zeit für Förderung
- Rahmenvertrag 2
- Steuerung des Informationsflusses → Belastung fürs Team → Anforderungen sind gestiegen
- Anforderungen Dokumentation
- Hierarchie → schwierig für „Junge Wilde“

Leitfrage 3: Wie sieht aktuelle Ihre Kommunikation mit Ihrer/Ihrem Gruppenleiter/in aus? Setting, welche Kanäle, Zeitfaktor, Wünsche?

Rückmeldung Beschäftigte:

- Gespräch/Konfliktlösung im Besprechungsraum
- Konflikt mit Gruppenleitung bei Sozialdienst ansprechen
- Werkstattrat und/oder Frauenbeauftragte
- Aufsuchendes Gespräch bei Konflikten (direkt)
- Werkstattrat wird kaum bis gar nicht wahrgenommen
- Gruppenleitung hat keine Zeit für Gespräche/Besprechung von Förderzielen
- Fragebogen: Wünsche, Kritik, Anmerkungen
- Information nicht transparent → Schwarzes Brett nutzen
- Kein wöchentliches Feedback
- Mehr Bereitschaft
- Ziele verschwimmen nach einer gewissen Zeit
- Beschäftigte haben keine Kopie der Ziele
- Beschäftigte haben keine Lust, den PiT zu lesen, weil er zu lang ist.

Rückmeldung Fachkräfte:

- Aufnahme- und Teilhabemanagement zugesandt
- Regelmäßige Besprechung der Förderziele zwischen Gruppenleitung und Beschäftigten
- Monitoring
- Kontinuität der Erinnerung von Förderzielen positiv zu vermerken
- Einmal im Quartal
- Gibt die Struktur die Dokumentation her? Gruppenleitung näher als Sozialdienst am Beschäftigten
- Bildungsplan

- Eintragen von Förderzielen
- Eigeneinschätzung des Beschäftigten
- Verfolgbarkeit der Förderziele
- Beschäftigter ist Hauptkunde!
- Werkstatt sollte flexibler werden → Kostenträger Agentur für Arbeit → nur Vollzeit
- Versuch des täglichen Gesprächs mit jedem Beschäftigten
- Einmal monatlich: Gespräch mit Beschäftigten (mind. 15 Min.)
- Anspruch an sich selbst zur Pflege von Kontakten
- Mangelnde Deutschkenntnisse (=Sprachbarriere)
- Ziele erst kurz vor Reha-Gespräch oder PiT ins Gedächtnis gerufen.
- Resümee: Rahmenvertrag → zurück zum Kerngeschäft!

Leitfrage 3: Wie geschieht die Nachverfolgung und Auswertung Ihrer persönlichen Ziele aus dem PIT in der Zusammenarbeit mit den Fachkräften?

- Feste Struktur: einmal im Quartal Evaluation
- Frühbesprechung dokumentieren
- Abschlussbesprechung dokumentieren
- Wichtige Ereignisse dokumentieren
- Anklicken täglich, wöchentlich, etc.: per Micos-System öffnet sich morgens automatisch die entsprechende Maske
- Einschätzung der Wichtigkeit von zu dokumentierenden Ereignissen. Denn der LWV will eine Dokumentation von Abweichungen von Zielen und bei Bedarfsänderung
- Bedarfsermittlung in Minuten
- Verwechseln von Zielen und Maßnahmen
- FAB unterschiedliche Modelle → führt zu fachlichen Diskrepanzen → intern nachholen

Arbeitsgruppe 3: Anforderungen an die Berufliche Bildung

Der Umstand, dass die Neuzugänge in den Werkstätten für psychisch kranke Menschen in Bezug auf ihre bisherige berufliche Erfahrung sehr heterogen sind, erfordert, dass die berufliche Bildung in den Werkstätten hoch flexibel sein muss, wenn sie sich an den Bedarfen der Werkstattbeschäftigten orientieren will.

1. Zentralisierung des BBB

Diskutiert wurde in der Arbeitsgruppe, ob und wie ein zentralisierter Berufsbildungsbereich dieser Anforderung gerecht werden kann, welche Vorteile und welche Nachteile dieser mit sich bringt. Entgegengestellt wurde in der Diskussion die dezentrale Organisation des BBB.

Fazit: Beide Herangehensweisen bergen Vor- und Nachteile.

- Der zentrale BBB erleichtert einen Fokus auf die Berufliche Bildung, da die ersten 27 Monate in der Werkstatt nur aus dieser Perspektive gedacht werden. Gleichzeitig können Personen, die ein stärkeres Interesse an einer direkten Beschäftigung in der Branche ihrer Wahl haben, weil sie vielleicht schon über berufliche Vorerfahrungen verfügen, dieses Modell als nicht zu ihren Interessen passend erleben.
- Die dezentrale Organisationsform entspricht stärker dem erfolgreichen Vorgehen in der Arbeitswelt, das die Praxiserfahrung im Ausbildungsbetrieb mit dem regelmäßigen Berufsschulbesuch verbindet. Die Erfahrungen aus der Praxis können hier das Interesse an Bildung stärken. Gleichzeitig laufen diese Modelle Gefahr, die Berufliche Bildung im Alltag hinter die Erfordernisse der Produktion zurückzustellen.

- Als „Königsweg“ wurde für beide Modelle die radikale Orientierung an den Bedürfnissen und Zielen der Werkstattbeschäftigten angesehen. Dazu sind regelmäßige Zielkontrollen durch Bildungsbegleiter*innen Voraussetzung.

2. Qualifizierungsbausteine / Ausbildung

Als Reaktion auf die zurückgehende Zahl der Neuaufnahmen bei gleichzeitig großer Zahl von Renteneintritten stellen sich viele die Frage nach der Attraktivität der Werkstätten. Eine Möglichkeit wird in der Verbesserung der beruflichen Perspektiven durch das Angebot von Qualifizierungsbausteinen und (abgespeckten) Ausbildungen gesehen.

Die Erfahrungen mit Qualifizierungsbausteinen sind in der Fläche noch nicht sehr groß, viele - besonders kleine - Träger sehen den damit verbundenen Aufwand als schwer zu stemmen an. Einzelne Erfahrungen zeigen, dass das Angebot von offiziellen Qualifizierungszertifikaten über Qualifizierungsbausteine ein Weg hin zu qualifizierten Ausbildungsabschlüssen sein kann. Nicht zertifizierte, werkstatteigene Zeugnisse zeigen sich in Vermittlungsprozessen mit Arbeitgebern als absolut wertlos.

Es gibt bisher wenige Nutzer von Budgets für Ausbildung und wenige reguläre Ausbildungsabschlüsse aus der Werkstatt heraus. Diese erweisen sich aber als prinzipiell möglich und können dem Bild von der Behindertenwerkstatt als Sackgasse entgegenwirken.

3. Kursangebote

Es bestand in der Diskussion weitgehend Einigkeit, dass bei Kursangeboten die Nachfrageorientierung gegenüber der Angebotsorientierung der richtigere Weg ist. Nicht die Interessen der Fachkräfte sollten bei der Gestaltung des Kursangebotes im Fokus stehen, sondern die der Werkstattbeschäftigten.

Schwierig ist es bei der Gestaltung des Kursprogramms, die aktuellen Interessen der Werkstattbeschäftigten zeitnah in Angebote umzusetzen. Die Ansätze hierzu reichten von regelmäßigen Besuchen der Kursplaner|innen in den Arbeitsgruppen bis hin zu webbasierten Lösungen, die sich am Standard kommerzieller Institute orientieren.

4. Wichtig

Die Qualität der Bildungsarbeit in den Arbeitsgruppen hängt stark von dem Ideenreichtum und der Motivation der Gruppenleitungen ab. Diese positiv zu entwickeln wird als Aufgabe der Werkstattleitungen gesehen.

Arbeitsgruppe 4: Anforderungen an das Thema Übergänge

Leitfrage 1: Was denken Sie zu der Forderung „Übergänge sollen verstärkt werden“? Welche Aspekte spielt Selbstbestimmung dabei?

- Wer fordert das?
- Übergang muss von der Person gewollt sein
- „Übergänge verstärken“? Jein. Ist nicht der Weg für jeden. Selbstbestimmung muss an erster Stelle stehen
- Selbstbestimmung in den Möglichkeiten
- Wunsch, in der Werkstatt bleiben zu wollen, muss respektiert werden.
- Wunsch nach Praktikum sollte besser gefördert/begleitet werden
- Soziale Kontakte auch außerhalb der Werkstatt
- Vorstellen von BiB in der Werkstatt
- Welchen Auftrag gibt die Person?

- Rückkehr wird als Rückschritt empfunden
- Übergang muss gewollt sein – von allen Seiten
- Unterschied Werkstatt – Arbeitsmarkt ist sehr groß

Leitfrage 2: Wie muss ein inklusiver Arbeitsmarkt sein, damit Übergänge gelingen?

- Es müsste mehr Zusammenarbeit zwischen Werkstätten und Firmen geben → gemeinsames Verständnis entwickeln.
- Kündigungsschutz als Barriere im Kopf der Arbeitgeber → mehr Aufklärung
- Firmen müssen die Möglichkeiten kennen, z.B. BiB
- Firmen müssen mehr über psychische Erkrankungen wissen. Was können die Menschen, was nicht
- Bei Produktionsanfragen immer auch BiB anbieten
- Arbeitgeber vorbereiten/auf Stärken und Unterstützungsbedarf hinweisen
- Arbeitgeber brauchen feste Ansprechpartner
- BiB-Lohn auf Mindestlohniveau: gut für den Übergang
- Oft Überforderung bei Arbeitgebern → aufklären
- Ansprechpartner in den Unternehmen müssen geschult werden
- Es braucht eine dauerhafte Assistenz auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- Werkstätten müssen ähnlich sein wie der allgemeine Arbeitsmarkt

Leitfrage 3: Was ist wichtig, um Übergänge gut zu gestalten?

- Vor Übergang selbständiges Arbeiten, Verantwortung üben
- Im Vorfeld genau die Bedingungen klären
- Alle Beteiligten mitnehmen → kleine Schritte
- Aufklärung über Fördermittel für Arbeitgeber
- FBI-Kontakt zum Beschäftigten direkt
- BiB-Kurs zur Vorbereitung
- Gute Vorbereitung/Schulung für neuen Arbeitsplatz
- Austausch BiB-Stammtisch
- Arbeitgebermesse für Übergänge
- Bei Arbeitgebern werben; Infos, Praktika
- Betriebe vorbereiten
- Begleitung auf dem BiB-Platz
- Langfristige Begleitung durch vertraute Person
- Erfahrene Person der Werkstatt zur Übergangsbegleitung einsetzen. (Mangelnde) Fachlichkeit als Hindernis
- Kürzeres Praktikum, dann Übernahme
- Praktika gut begleiten
- Auch die BiB-Rückkehrer begleiten, auswerten
- Soziale Kontakte der Werkstatt berücksichtigen
- Gemeinsame Arbeitssuche
- Persönliche Bewerbung/Vorstellung statt Lebenslauf schicken
- Ein finanzieller Anreiz muss bestehen
- Beschäftigte über aktuellen Stand bei der Suche nach Arbeitsplatz auf dem Laufenden halten
- Arbeitsplätze müssen gut erreichbar sein.
- Fachkräftemangel in Werkstätten erschwert die Übergänge
- Gesetzliche Hürden abbauen

Leitfrage 4: Wohin können Übergänge erfolgen?

- Allgemeiner Arbeitsmarkt
- Inklusionsfirmen
- Von der Tagesstätte in die Werkstatt und umgekehrt
- Budget für Arbeit als Option

- Rente

Leitfrage 5: Was gibt es noch zu Übergängen zu sagen?

- Werkstätten können Tage der offenen Tür nutzen, damit Firmen die Möglichkeiten kennenlernen
- Möglichkeit mehrere Kombi-BiBs zu einem Arbeitsplatz zu kombinieren.
- Mehrere Beschäftigte in einem Betrieb helfen/stabilisieren
- Eine Stellenbörse für Außenarbeit ist hilfreich
- Könnte Homeoffice eine Möglichkeit sein?
- Übergänge sollten flexibel gestaltet werden, z.B. mit wenigen Zeiten anfangen
- Rechte müssen oft erkämpft werden
- Nahverkehr/Weg zur Arbeit ist (im Ländlichen) ein Problem

Arbeitsgruppe 5: Anforderungen an das Entgeltsystem

Beide Gruppen waren sich einig, dass ein fairer Werkstattlohn reichen sollte, um den Lebensunterhalt bestreiten zu können und gesellschaftliche Teilhabe, wie einen Restaurantbesuch oder mal ins Kino zu gehen möglich machen sollte.

Die Hauptfrage war: „Was macht einen fairen Lohn aus? und damit verbunden Gibt es Kriterien, die es rechtfertigen keinen Einheitslohn zu zahlen und warum?“

1. Die erbrachte Arbeitszeit kann genutzt werden. – Wer länger arbeitet soll mehr bekommen. Achtung: Ist es fair, wenn jemand nur 4 Stunden und ein anderer 8 Stunden maximal arbeiten können? Wenn beide ihr Möglichstes tun, sollte das nicht gleich bezahlt werden?
2. Die Art der Arbeit kann unterschiedlich bezahlt werden, damit Arbeitsbereiche besetzt werden oder weil Kunden bereit sind, mehr für bestimmte Arbeiten zu zahlen als andere. – Beschäftigte plädierten hier mehr für einen Einheitslohn und sahen eine bessere Bezahlung nur als fair an, wenn diese notwendig ist, damit bestimmte Aufgaben übernommen werden.
3. Qualität der Arbeit: Wenn jemand bessere Arbeit als andere leistet, dann sollte er/sie auch dafür honoriert werden. Achtung auch hier wie bei 1. Was ist die individuelle Leistungsfähigkeit?
4. Die Menge der geleisteten Arbeit ist eng verknüpft mit Qualität. Nur weil jemand mehr fertiggestellt oder schneller etwas beendet hat, müssen die Arbeitsergebnisse nicht gleich sein.
5. Individuelle Leistungsfähigkeit wäre als Maßstab schön, aber das ist schwer zu ermitteln und umzusetzen.
6. Sollten Fehltage in der Bewertung berücksichtigt werden? Wer weniger fehlt, sollte mehr bekommen als jemand, der viel fehlt.

Ein zweiter Punkt, der stark diskutiert wurde ist: „Wie viel Geld wird von der Werkstatt aufs Konto überwiesen?“ Der Werkstattlohn ist für viele Ausdruck von Wertschätzung. Wie in Österreich alle staatlichen Leistungen zu bündeln und über die Werkstatt auszahlen zu lassen würde sich für die Betroffenen besser anfühlen, weil ihre Leistung mehr mit dem verknüpft ist, was sie überwiesen bekommen. Es würde auch bedeuten, nicht mehr zu verschiedenen Ämtern gehen zu müssen und sich damit bedürftig zu fühlen, sondern das Gefühl stärken, seinen Lebensunterhalt eigenständig verdienen zu können.