



Landesverband Lebenshilfe

Was tun, wenn keine Arbeit da ist?

Fachtag für Fachkräfte / GruppenleiterInnen

17.06.2009

Herrenberg-Gültstein

Impulsreferat K.-M. Veit (OE-V); Tübingen

Eingangsthesen

- Der Zustand nicht ausreichender Arbeitsmöglichkeiten ist **grundsätzlich und vorausschauend** zu vermeiden und kann auch erfahrungsgemäß bei einer auf Nachhaltigkeit orientierten Organisationsstrategie verhindert werden.
- Der weiterhin zu erwartende stetige Veränderungsdruck auf WfbM erfordert auf jeden Fall und mindestens die strukturell verankerte und systematisch verzahnte Einführung von Maßnahmen zur beruflichen Fort- und Weiterbildung auf allen Ebenen, insbesondere natürlich für Menschen mit Behinderung.
- Berufliche Fort- und Weiterbildung ist demnach kein geeigneter 'Lückenfüller' im Falle nicht ausreichend verfügbarer Arbeitsaufträge, im Gegenteil, zu geringe Auftragsauslastungen sind u.a. auch die Folge von nicht ausreichend geschaffener Qualifikation.
- Berufliche Fort- und Weiterbildung ist vielmehr ein sehr gut geeignetes Instrument, durch verbreiterte qualifikatorische Grundlagen die Auftrags- und Aufgabenbreite erweitern zu können, so daß die Wahrscheinlichkeit für Arbeitsengpässe gesenkt werden kann.

I v. 16



- Bei einer weiterhin zu unterstellenden Entwicklung der Deindustrialisierung des europäischen Wirtschaftsraumes darf sich WfbM nicht mehr weiterhin im Schwerpunkt allein an industriellen Kunden orientieren. Weiteres Auftragsklientel ist dringlichst zu erschließen (bspw. Handwerk, informationstechnologische Dienstleistungen, Kompetenzdienstleistungen in Methodik und Didaktik etc.)
- Die gedankliche „Sackgasse“, wonach die WfbM eine vorgelagerte Institution zum „freien“ Arbeitsmarkt darstellt, muß überwunden werden. Im Gegenzug wird sich WfbM als Kompetenz- und Dienstleistungszentrum für neue Bevölkerungsgruppen und neue Organisationsformen öffnen müssen, um auch weiterhin einen unverzichtbaren gesellschaftlichen Beitrag leisten zu können.
- WfbM und Behindertenhilfe benötigen dringst eine Kultur der Organisationsentwicklung zur Erhaltung einer gesellschaftspolitischen Identität.

Wirkfaktoren auf WfbM





Mit der Einführung des SGB IX, dessen Ziel die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen ist, hat die Werkstatt für behinderte Menschen seit 2001

einen ausdrücklichen Bildungsauftrag.

In § 136, SGB IX ist als eine Aufgabe der WfbM die "angemessene berufliche Bildung" behinderter Menschen festgehalten. Der behinderte Mensch hat damit einen

Rechtsanspruch auf berufliche Bildung.

Die praktische Umsetzung dieses Rechtsanspruches geschieht in vielen Werkstätten noch recht unterschiedlich, bisweilen beliebig je nach Auftragslage.

Angemessene berufliche Bildung braucht aber eine **ernsthafte Struktur, personale Kompetenzen** und **angemessene Bildungsinhalte** (siehe unten), wenn sie erfolgreich sein soll. Daraus ergeben sich für die Praxis weitreichende Konsequenzen.

Die Intention des Gesetzgebers (§ 136 SGB IX) zur Aufgabe der anerkannten Werkstatt

Die berufliche Bildung in der Werkstatt hat folgende Aufgaben zu erfüllen:

- die individuellen Eignungen und Neigungen zu ermitteln;
- die erworbenen Fähigkeiten, Kenntnisse und die Entwicklung der Persönlichkeit zu dokumentieren und im Abstimmungsprozess mit dem Teilnehmer zu reflektieren;
- darauf aufbauend arbeitsbezogene und berufsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln;
- die Weiterentwicklung der Persönlichkeit ganzheitlich und identitätsfördernd zu unterstützen;
- geeignete Maßnahmen zur Förderung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu entwickeln

Gesetzliche Grundlagen für die berufliche Bildung in der WfbM

- Es gelten die Regelungen über den gesetzlichen Anspruch behinderter Menschen zur Teilhabe am Arbeitsleben: § 39, §40, §41 SGB IX;
- Festlegungen für angemessene berufliche Bildung und Beschäftigung durch ein breites Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen: § 136 SGB IX
- Gesetzliche Regelungen über den Einsatz von qualifiziertem Personal durch gezielte Personalentwicklung: WVO: §1, §2, §3, §4, §5; §9, §10, §11;
- Vereinbarung über Rahmenprogramme für das Eingangsverfahren und den BBB der BA und BAG WfbM (Neufassung 2002): Berufliche Eingliederung, Persönlichkeitsentwicklung durch planmäßige Förderung, Entwicklung, Erhaltung, Wiedergewinnung beruflicher und lebenspraktischer Leistungsfähigkeit, Lernziele in individualisierten Förder- und Bildungsplänen, arbeitsbegleitende Maßnahmen.
- Festschreibung des Umfangs, der Qualität und der Wirtschaftlichkeit der Leistungen in der und für die berufliche(n) Bildung: § 93 BSHG.



Mit dem dem Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter, dem Neunten Buch Sozialgesetzbuch und dem Gleichstellungsgesetz ist für behinderte Menschen ein **Paradigmenwechsel in der Politik** für und mit behinderten Menschen eingeleitet worden.

Richtschnur war es, das überkommene Prinzip der Fürsorge zu überwinden hin zu mehr Selbstbestimmung und Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben und am Leben in der Gesellschaft.

Besonders beim SGB IX wird der Wechsel der Betrachtungsweise und das Ziel in der Politik in diesem Bereich besonders deutlich: Es geht bei dem SGB IX darum, durch Regeln und andere Maßnahmen die Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen in allen wichtigen gesellschaftlichen Bereichen auszubauen und zu sichern.

Eines der wichtigsten Ziele ist die Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und ihre Eingliederung in das Arbeitsleben.

Das gilt auch für diejenigen behinderten und schwerbehinderten Menschen, die zu ihrer Teilhabe und zu ihrer Eingliederung Werkstätten für behinderte Menschen benötigen.

Im SGB IX wird der Bildungsauftrag der Werkstätten stärker als in der Vergangenheit betont, indem der bisherige "Arbeitstrainingsbereich" in einen "Berufsbildungsbereich" fortentwickelt wurde. Es geht bei der beruflichen Bildung in den Werkstätten nämlich nicht um das bloße "Antrainieren" von Fähigkeiten und Fertigkeiten". Es gilt:

Jeder behinderte Werkstattbeschäftigte hat Anspruch auf **individualisierte, planmäßige berufsfördernde Bildungsmaßnahmen** auf der Grundlage eines qualifizierten und fortzuschreibenden Förder- und Bildungsplanes.

Die Werkstätten für behinderte Menschen haben im Wesentlichen zwei Aufgaben:

- berufliche Bildung der behinderten Menschen
- und ihre Beschäftigung.

Berufliche Bildung in den Werkstätten dient nicht nur dazu, die Möglichkeiten zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben in den Werkstätten zu schaffen und zu verbessern. Berufliche Bildung in den Werkstätten ist **für die Institution selbst überlebensnotwendig** und sie schafft auch die Voraussetzungen zum Übergang aus den Werkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt – soweit eben möglich.

Die Werkstätten für behinderte Menschen sind damit **das** Instrument zur beruflichen Qualifizierung und Beschäftigung für behinderte und schwerbehinderte Menschen. Die Werkstätten für behinderte Menschen sind der geeignete Ort, um Fähigkeiten und Stärken zu finden und zu entwickeln.

Eine der wesentlichen Rahmenbedingungen für die Diskussion von Konzepten zur Zukunftsbewältigung liegt im bisherigen und zukünftigen (Selbst-)Verständnis der Werkstätten und insbesondere in deren Kompetenzen, sowohl den vorhandenen als auch den aufzubauen.

Inhaltliche Definition der WfbM

- WfbM sollen / müssen behinderten Menschen eine **angemessene berufliche Bildung** und Beschäftigung bieten
 - WfbM sollen / müssen die individuelle Leistungs- und Erwerbsfähigkeiten **erhalten, entwickeln, erhöhen oder wiederherstellen** und
 - die berufliche Integration auf **Arbeitsstellen außerhalb** der WfbM fördern
- ➔ *Dies führt zu vermehrter Selbstbestimmung und Teilhabe behinderter Menschen am (Arbeits-)Leben durch Persönlichkeitsentwicklung*

Die Kompetenzbereiche der WfbM

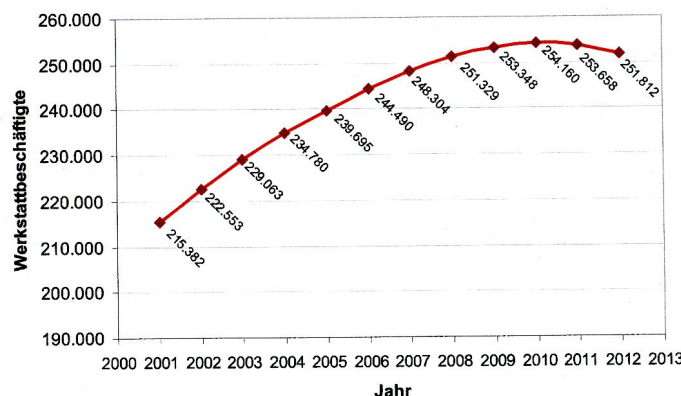
- Kompetenzzentren für **berufliche (und allgemeine) Bildung** und Beschäftigung Benachteiligter
- Schaffung von **Arbeits- und Lebensraum**
- Angebot **individualisierter Dienstleistungen**

Die Entwicklung der Anzahl behinderter Menschen

- Unterschiedliche Studien und Überlegungen lassen ein **Anwachsen** bis etwa 2011 vermuten
- Insbesondere die Zunahme **psychischer Erkrankungen** im allgemeinen Arbeitsmarkt (mit der Folge der „Berufsunfähigkeit“) ist schwer abzuschätzen

Prognose der Zahl der Werkstattbeschäftigten für die Jahre 2002 bis 2012

(jeweils am Jahresende mit dem Ausgangsjahr 2001 „Bestandserhebung“)



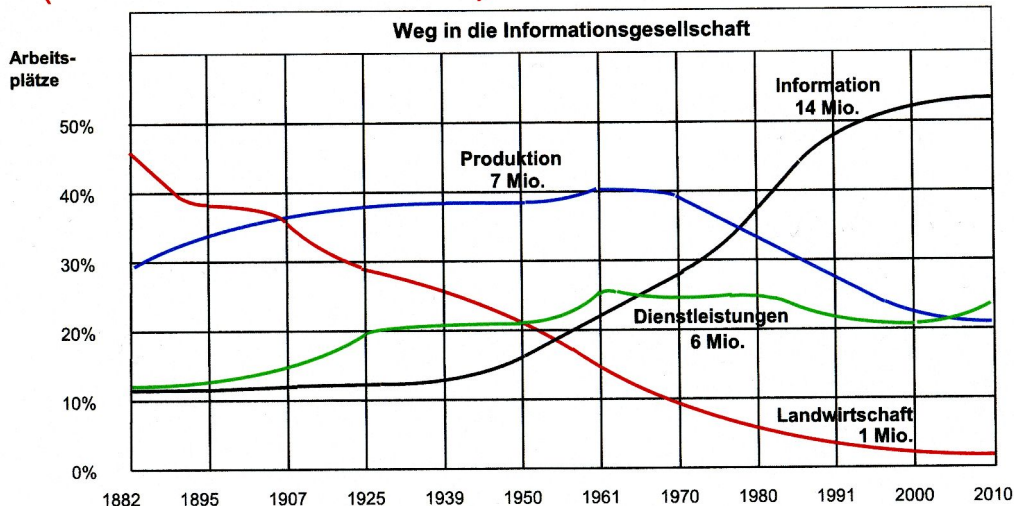
Quelle: Zink 2004

6 v. 16

Gesamtwirtschaftliche Entwicklung

- weitergehende Entwicklung hinsichtlich Globalisierung und Zeitwettbewerb
- der zunehmende Druck auf die Lohnkosten verschärft den Wettbewerb um Produktionsstandorte (z. B. Arbeitsplatzverlagerung auch mittelständischer Unternehmen ins osteuropäische bzw. asiatische Ausland)
- beschleunigter Wandel in Europa von der Industrie- zur Informationsgesellschaft und damit verbunden die Notwendigkeit zur Erkundung neuer virtueller Welten

Entwicklung der Beschäftigungszahlen 1882-2010 (Vier-Sektoren-Modell)



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1996

Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes und daraus resultierende Konsequenzen

- auch weitergehend zu erwartende dramatische Verringerung traditioneller Erwerbsarbeit
- allgemeine Notwendigkeit zur Schaffung neuer Erwerbsarbeit
- Maßnahmen zur Umverteilung vorhandener Erwerbsarbeit
- Anstrengungen zur Finanzierung von Arbeit statt Arbeitslosigkeit
- Modelle zur Organisation von Nichterwerbsarbeit
- Konzepte des sog. „Bedingungslosen Einkommens“; „Bürgergeld“



Entwicklungstrends auf dem Arbeitsmarkt (G. Schmid, 2002 und H.-W. Sinn, 2003)

- Trend zur **Dienstleistungsgesellschaft** geht weiter, möglicherweise aber abgeschwächt
- Von den industriellen Massengütern zu **kundenspezifischen Einzel- oder Kleinserien mit hoher Fluktuationsrate**
- Spezifische, meist mit **Informationstechnologie (IT)** angereicherte Fachqualifikation oder akademische Ausbildung werden vermehrt nachgefragt bzw. müssen entwickelt werden
- Stärkste Wachstumsdynamik wird zu erwarten sein bei den sog. **Humandienstleistungen** (Pflege, Bildung, Betreuung etc.) und **unternehmensnahen Dienstleistungen** (sog. „Business Services“, von einfachen Arbeiten wie Reinigung und Sicherheitsdiensten über Personaldienstleistungen und Spedition/Logistik bis hin zu komplexen und wissensintensiven Beratungsleistungen)
- **Service-Mentalität** wird von wachsender Bedeutung werden
- Berufliche und regionale **Mobilität** wird zunehmend mehr erforderlich – virtuelle Welten

Konsequenzen für behinderte oder benachteiligte Menschen

- Vermittlung in traditionelle Erwerbsarbeit mit einem entsprechenden (niedrigen) Anforderungsniveau wird (ggf. wesentlich) **schwieriger**, d.h. entsprechende Konzepte bedürfen dringlichst der Überprüfung!
- Dies trifft zunächst auch auf die große Zahl nicht behinderter Arbeitsloser mit geringerer Qualifikation zu! (Strukturelle Arbeitslosigkeit!)
- Neben **neuen fachlichen Qualifikationen** werden zusätzlich **methodische** und **soziale Kompetenzen** erforderlich!

(Zink 2004)

Schlußfolgerung: Die Anforderungen an die Beschäftigten werden **zukünftig weiter steigen**.

Dies ergibt sich z. B. in der Industrie aus dem Trend zur **kundenspezifischen Einzel- und Kleinserie**, was im Umkehrschluss bedeutet, dass die Massengüterproduktion (mit auch einfacheren Arbeitsinhalten) **entweder automatisiert oder ins kostengünstigere Ausland verlagert** wird.

Neben den Zunahmen von Humandienstleistungen, bedingt durch die immer älter werdende Gesellschaft, ist eine Wachstumsdynamik bei den **unternehmensnahen Dienstleistungen** zu erwarten, die eine entsprechend hohe spezifische und **meist mit Informationstechnologie** angereicherte Fachqualifikation erfordern, nicht selten an Voraussetzungen einer akademische Ausbildung gekoppelt. Die Dienstleistungsorientierung setzt eine entsprechende Dienstleistungs-Mentalität voraus.



Mittelfristige „Worst-Case“-Szenarien für WfbM (Zink 2004)

- Die Förderung der Vermittelbarkeit in „traditionelle“ Erwerbsarbeit erweist sich **als nur sehr begrenzt erfolgreich**
- Der weitere Ausbau des **persönlichen Budgets** führt zu **neuen Anbietern** von „Arbeit“ auf dem Markt
- Die Zahl der behinderten Menschen **reduziert sich** auf Grund der **demografischen Entwicklung**
- Konsequenz: **Abbau von Werkstattplätzen**
- Für die verbleibenden Werkstätten: **kaum mehr Aufträge für Einfacharbeiten** („Beschäftigungstherapie“) - siehe Zitat R. Knapp, Sindelfingen
- Fehlende öffentliche Mittel führen zu einer **spürbaren Senkung der Qualität der Betreuung**
- Die Werkstatt als **Aufbewahrungsort für Menschen**, für die die globalisierte Gesellschaft keinen Platz hat („Self-fulfilling prophecy“)

Zur Thematik der sog. 'einfachen Arbeiten' in WfbM:

Haben „einfache Arbeiten“ in der Werkstatt eine Zukunft?

Ein klares Nein. Auch bisher haben die sogenannten einfachen Arbeiten nicht dazu beigetragen, den komplexen Auftrag der Werkstatt abzudecken. Wenn nun der wirtschaftliche Druck dazu beiträgt, dass wir uns auf komplexere und damit gestaltbarere Arbeitsumfänge einlassen (müssen), so ist das aus meiner Sicht zu begrüßen.

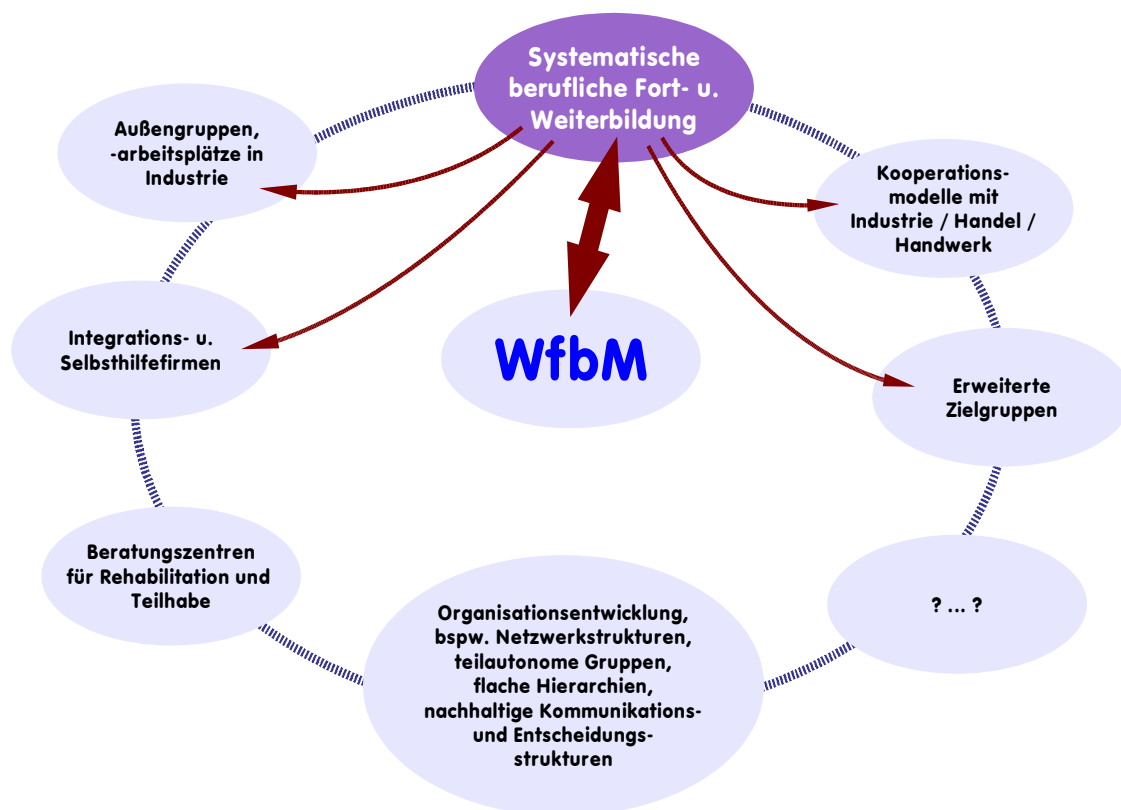
Die zukünftigen Herausforderungen, die qualifizierte Beschäftigung und Förderung an uns stellen, setzen die Bereitschaft voraus, dass wir uns überhaupt auf etwas Neues einlassen – es ist nicht das Problem: Es gibt keine einfachen Arbeiten, sondern es stellt sich die Frage: „Was müssen wir tun, um in neuen Geschäftsfeldern bestehen zu können?“.

Das Eingehen kalkulierbarer Risiken und die Investition in berufliche Qualifizierung aller Beteiligten gehört hier ebenso dazu, wie die laufende Organisationsentwicklung und das Infragestellen lieb gewordener, aber vielleicht nicht mehr zeitgemäßer Aktivitäten, Strukturen und Prozesse – ein mühsamer Weg, der sich aber lohnt, wenn man die Entwicklungschancen für die behinderten Menschen, die Kompetenzerhöhung der WfbM und die Zukunftsfähigkeit unserer Werkstätten im Blickpunkt hat.

*Rainer Knapp
Geschäftsführer der GWW Sindelfingen*

9 v. 16

Zukünftige mögliche Ausrichtungen von WfbM - Aktivitäten





CHECKLISTE zur BERUFLICHEN BILDUNG

Organisatorische Kernfunktionen

Unabhängig von äußeren Rahmenbedingungen, wie etwa der Größe der WfbM, dem Vorhandensein von Zweigeinrichtung, der gewählten Organisationsstruktur oder ähnlichem, lassen sich organisatorische Kernfunktionen beschreiben, die in jedem Falle Erledigung finden müssen, wenn innerbetriebliche Fort- und Weiterbildung für behinderte MA in einer WfbM eingeführt werden soll. In welcher Form diese Anforderungen erledigt werden, welche Person oder Institution innerhalb der WfbM bestimmte Aufgaben übernimmt, wie also die konkrete Verteilung von Zuständigkeiten gestaltet wird, muß in jeder WfbM neu entschieden bzw. den jeweiligen Rahmenbedingungen angepaßt werden.

Die folgende Auflistung der organisatorischen Kernfunktionen versteht sich als Checkliste, die hilfreich sein kann, um den gesamten Rahmen der Planungsaufgaben für die Einführung innerbetrieblicher Fortbildungsveranstaltungen für behinderte MA abzustecken. Sie beinhaltet die wichtigsten Anforderungen, ohne Anspruch auf endgültige Vollständigkeit zu erheben.

Bevor in einer WfbM Fortbildungsveranstaltungen geplant bzw. neu eingeführt werden, sollten alle organisatorischen Kernfunktionen zumindest einmal durchdacht worden sein. Planerische Mängel bei der Konzeption und Umsetzung von Fortbildung führen oft dazu, daß der Widerstand v.a. bei Gruppenleitern/innen (GL) schwerlich oder gar nicht abzubauen ist und behinderte Mitarbeiter/innen (MA) frustriert werden, weil nicht für sie alle regelmäßige Möglichkeiten zur Fortbildungsteilnahme bestehen.

Die Auflistung der organisatorischen Kernfunktionen ist in fünf Punkte unterteilt:

Veit 2004

- **Kernaufgaben des Managements**, Organisationsstruktur,
- **Programmentwicklung**: Planungsaufgaben vor dem Kurs,
- konkrete Aufgaben für die **Kursentwicklung**,
- **Qualifikationsvermittlung**: Kursdurchführung und
- **Konsequenzen** nach dem Kurs

werden voneinander unterschieden. Diese Unterscheidung ist besonders wichtig, denn berufliche Weiterbildung für behinderte MA zu ermöglichen, bedeutet weit mehr als die Durchführung eines Kurses. Der konzeptionelle Rahmen, in dem die Kurse stattfinden, muß abgesteckt werden, um zu verhindern, daß nur wenige behinderte MA in den Genuß von Fortbildung kommen und das Angebot schon nach kurzer Zeit nicht mehr besteht. Die inhaltlich sinnvolle Gestaltung der Fortbildungsthemen und die sorgfältige Auswahl der Teilnehmer setzt eine **systematische förderdiagnostische Konzeption** zumindest ansatzweise voraus. Die organisatorischen Veränderungen in der Arbeitsgruppe, aber auch in der Gesamt-WfbM, die aus einer Fortbildungsteilnahme resultieren

11 v. 16



können (Umplazierung des Fortbildungsteilnehmers, Gruppenwechsel etc.), erfordern auch nach dem Kurs eine Begleitung und weitere Förderung des behinderten MA.

Nachfolgend die Checkliste:

ORGANISATORISCHE KERNFUNKTIONEN BEI DER EINFÜHRUNG INNERBETRIEBLICHER FORT- UND WEITERBILDUNG FÜR BEHINDERTE MA IN WFBMM

KERNAUFGABEN DES MANAGEMENTS ORGANISATIONSSTRUKTUR

- x Die **gesamte WfbMM** muß sich für die Durchführung von Fortbildung entscheiden. Diese Entscheidung sollte **ausdrücklich** von der **Geschäftsleitung** getragen werden.
- x Die Geschäftsleitung **delegiert die Zuständigkeit** für Fortbildung an einen **Fortbildungsbeauftragten** oder eine entsprechende Gruppe. Der Delegationsauftrag sollte klar formuliert sein und eine deutliche **Fernperspektive** enthalten.
- x Entscheidung für eine **bestimmte Organisationsstruktur**: zentrales oder verteiltes Modell¹; Bedarfs- oder Personenorientierung oder Mischform; Möglichkeiten der Freistellung des Fortbilders etc.

PROGRAMMENTWICKLUNG: PLANUNGSAUFGABEN VOR DEM KURS

- x Entscheidung über die Verteilung von **Zuständigkeiten**: Auswahl des Fortbilders oder der fortbildenden GL
- x **Betriebsinterner Informationsfluß** und Involviertheit bei Planungsaufgaben: Einbeziehung und Informierung **möglichst vieler Teile** der WfbM
- x regelmäßige **Besprechungen** in verschiedenen Gremien, Teams und Arbeitsgruppen
- x **Bedarfsermittlung**: in welchen Bereichen wird Fortbildung besonders dringend benötigt?

1 ZENTRALES MODELL:

Planung, Organisation und Durchführung werden von einem GL / SD oder einer Gruppe zentral für alle Beschäftigten verantwortet. Erfordert i.d.R. entsprechende Freistellung

VERTEILTES MODELL:

Die Verantwortung wird auf alle GruppenleiterInnen verteilt, jede(r) muß seinen entsprechenden Beitrag leisten.

12 v. 16



- x **Auswahl-Modus** für Fortbildungsthemen (strenge Bedarfsorientierung, Orientierung an Persönlichkeitsförderlichkeit etc.) und Fortbildungsteilnehmer (freiwillige Anmeldung, Ausschreibung, Anmeldung durch die GL etc.) festlegen
- x Entwicklung von **allgemeinen Formblättern**, die themenunabhängig für verschiedene Kurse eingesetzt werden können (Informationsblätter über die Teilnehmer; Teilnahmebescheinigungen / Urkunden; Erfolgsdokumentationsbögen etc.)
- x Umgang mit **Widerstand** von Teilen der WfbM gegen die geplanten Fortbildungsvorhaben (Überzeugung und Argumentation)

KONKRETE AUFGABEN FÜR DIE KURSENTWICKLUNG

- x **Auswahl des Kursleiters** für eine konkrete Fortbildung und Organisation seiner zeitlichen Freistellung
- x Festsetzung des **Fortbildungsthemas**. Rücksprache mit **Produktionsleitung oder GL** über konkrete Ausgestaltung des Themas und die **Gewährleistung der Einsetzbarkeit**.
- x **Auswahl der Fortbildungsteilnehmer**. Rücksprache mit entsendendem GL über die Teilnehmer und spezifische Fortbildungswünsche sowie über die Möglichkeiten, die Teilnehmer während der Fortbildungswoche an ihrem Arbeitsplatz zu ersetzen.
- x Entscheidung über **Standort und Raum** für die Fortbildungsdurchführung (externer Standort? Welche Zweig-WfbM? Eigener Raum möglich?) und entsprechende **Vorbereitung des Raumes**. Gegebenenfalls Organisation von Fahrgelegenheiten für die Teilnehmer zum Fortbildungsort und zurück.
- x **Ausarbeitung des Lehrplanes** und Grundüberlegungen zur didaktischen Vorgehensweise
- x **Zusammenstellung** und gegebenenfalls Ausarbeitung der **Lehrmaterialien, Arbeitsblätter, Anschauungsmaterialien** etc.
- x Zusammenstellung notwendiger **Arbeitsmaterialien** (Werkzeuge, Maschinen, Werkstoffe etc.)
- x Entwicklung **kursspezifischer Formblätter** (genaue Kursausschreibung, konkreter Lehrplan, themenspezifische Lernschritte und Erfolgsdokumentation etc.)



QUALIFIKATIONSVERMITTLUNG: KURSDURCHFÜHRUNG

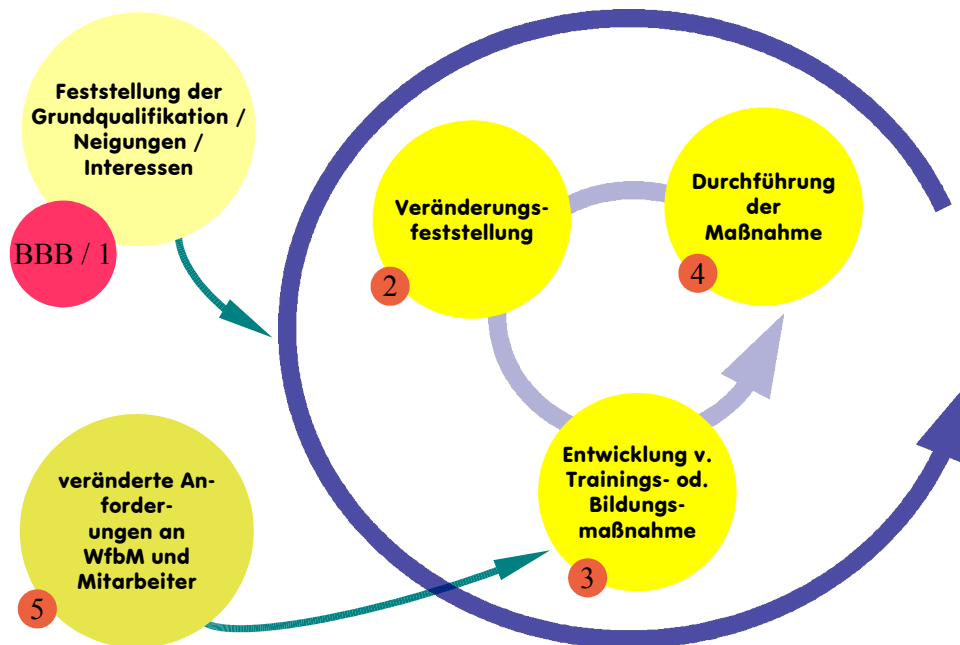
- x Anpassung der geplanten Lehrziele an das **Leistungsniveau** der konkreten Fortbildungsgruppe
- x Protokollierung der **individuellen Lernfortschritte**
- x **Angepaßte Gestaltung** von theoretischen Einheiten, praktischen Übungsphasen, Pausen und Wiederholungen
- x Gegebenenfalls Organisation von Fahrdiensten und Mittagessen

KONSEQUENZEN NACH DEM KURS:

- x **Nachkontrolle am Arbeitsplatz**: wie kann der Teilnehmer die unter Kursbedingungen erlernten Fertigkeiten am Arbeitsplatz einsetzen?
- x Aufgaben des entsendenden GL nach dem Kurs: entsprechende **Um-Plazierung** des behinderten MA zur Gewährleistung der Einsetzbarkeit des Gelernten. Gegebenenfalls **Umstrukturierung** der Arbeitsgruppe oder Gruppenwechsel. Weitere Förderung durch den GL.
- x **Organisatorische Konsequenzen** in der Arbeitsgruppe bei Wechsel des Teilnehmers in eine andere Arbeitsgruppe oder auf den freien Arbeitsmarkt: Einsatz von Springern, Qualifizierung von Nachrückern etc.
- x **Nachbesprechungen** in verschiedenen Teams, v.a. Fortbilder und entsendender GL
- x **Verlaufskontrolle/Evaluation**: wie gut bewährt sich die Organisationsstruktur? Welche Erfolge sind zu verzeichnen?
- x **Außendarstellung** der Fortbildungs-Angebote

Durchführungssystematik beruflicher Fort- und Weiterbildung

als kontinuierliche Organisationskultur





Quellen

- [aktionbildung \(Hrsg.\) \(2002\)](#): Handbuch für den Berufsbildungsbereich. Binnendifferenzierte "Ausbildung" für Menschen mit geistiger Behinderung bzw. Lernbehinderung. www.aktionbildung.de
- [\(ders.\)](#): Handbuch für den Berufsbildungsbereich. Persönliche Berufsplanung und ganzheitliche Qualifikation im "dualen System" für Menschen mit geistiger Behinderung. www.aktionbildung.de
- [\(ders.\)](#): Handbuch für den Berufsbildungsbereich. Bedürfnisorientierte berufliche Bildung für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. www.aktionbildung.de
- [\(ders.\)](#): Handbuch für den Berufsbildungsbereich. Kompetenzorientierte berufliche Förderung für Menschen mit schwersten und mehrfachen Behinderungen. www.aktionbildung.de
- [\(ders.\) \(2003\)](#): Tagungsdokumentation der Fachtagung "Berufliche Bildung in der WfbM" v. 13. – 16.03.03 in Offenbach. www.aktionbildung.de
- [Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH](#): Bestandsaufnahme und Perspektiven des Übergangs aus Werkstätten für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Ergebnisbericht, Berlin 2002
- [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit \(IAB\)](#): Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1996
- [Sinn, H.-W.](#): Ist Deutschland noch zu retten?, Econ Verlag München 2004
- [Schmid, J.](#): Wege in eine neue Vollbeschäftigung – Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt/New York 2002
- [Giarini, O.; Liedtke, P.M.](#): Wie wir arbeiten werden, Bericht an den Club of Rome, Hamburg 1998
- [Veit, K.-M.](#): Strukturen systematischer beruflicher Fort- und Weiterbildung in WfbM. 2004
- [\(ders.\)](#): Notwendigkeit und Ansätze zur organisationalen Entwicklung in WfbM. 2003
- [Zink, Prof. Dr. Klaus J.](#): Institut für Technologie und Arbeit e.V.; Technische Universität Kaiserslautern, Gottlieb-Daimler-Straße / Geb. 42, 67663 Kaiserslautern. Vortrag Werkstättentag 2004.