



Ein Arbeitsplatz nach Maß?

Wie inklusiv ist die Werkstatt in ihrer Binnenstruktur?

Beobachtungen in Werkstätten

„Hier ist der Arbeitsbereich.
Die Behinderten sind in dem Haus da“

- Es gibt eine Hierarchie der Arbeitsplätze in vielen Werkstätten:
 - Schlosserei z.B. steht ‚weit oben‘;
 - Verpackung weiter unten;
 - Die Tagesförderung, soweit unter dem Dach der Werkstat, wird als ‚separater Bereich‘ gesehen – auch von den Beschäftigten;
 - Die Umgruppierung in einen weniger anspruchsvollen Arbeitsbereich, z.B. wegen nachlassender Kräfte, wird als ‚Abstieg‘ angesehen.

Was heißt Inklusion?

Verwirklichung von Inklusion bzw. Teilhabe [‘full participation’] im Kontext von individueller Autonomie und des Gefühls von Zugehörigkeit [‘enhanced sense of belonging’] (vgl. Präambel).

„Nach der Konvention gehören individuelle Autonomie und soziale Zugehörigkeit unauflöslich zusammen; sie müssen für ein angemessenes Verständnis zusammen gelesen und auch in der praktischen Umsetzung der Konventionsverpflichtung stets zusammen bedacht werden. Anders als gelegentlich unterstellt wird, stehen Autonomie und Inklusion nicht nur keineswegs in Widerspruch zueinander. Vielmehr bedingen sie einander wechselseitig:

Was heißt Inklusion?

Ohne soziale Inklusion kann Autonomie praktisch nicht gelebt werden, und ohne Autonomie nimmt soziale Inklusion fast zwangsläufig Züge von Bevormundung an. Mit anderen Worten: Erst in der wechselseitigen Verwiesenheit wird klar, dass Autonomie gerade nicht die Selbstmächtigkeit des ganz auf sich gestellten Einzelnen ... meint, sondern auf selbstbestimmtes Leben in sozialen Bezügen zielt; und im Gegenzug wird deutlich, dass soziale Inklusion ihre Qualität gerade dadurch gewinnt, dass sie Raum und Rückhalt für persönliche Lebensgestaltung bietet“ (Bielefeldt 2006, 10f).

Was heißt Inklusion?

- Jeder Mensch hat ein Recht darauf dabeizusein und einbezogen zu werden.
- Z.B. durch die Anpassung eines Arbeitsplatzes (in der WfbM oder auf dem ersten Arbeitsmarkt) in der Form, die der entsprechende Mensch braucht.
- Die Einrichtungen, ihre Finanzierung, Ausstattung und Personal müssen sich den Bedürfnissen behinderter Menschen anpassen. Das betrifft alles, was ‚Dabeisein‘ verhindert – auch die ‚Selbstverständlichkeiten‘ der Werkstätten gehören auf den Prüfstand!
- Inklusion bedeutet Selbstbestimmung und Dazugehören!

Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung

Verpflichtung

Anerkennung des Rechts auf Arbeit, des Rechts auf Sicherung des Lebensunterhalts, des Rechts auf diskriminierungsfreien Zugang zu einem inklusiven Arbeitsmarkt.

„Die Vertragsstaaten [stellen] sicher, dass Menschen mit Behinderung nicht aufgrund von Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden“.

Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung

Mittel zur Umsetzung

- Sicherstellung des Zugangs zum Arbeitsmarkt durch Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit;
- Zugang zu qualifizierter Berufsberatung und beruflicher Bildung;
- Strategien und Maßnahmen, die Anreize zur Beschäftigung behinderter Menschen bieten;
- Programme für die berufliche Rehabilitation, die Erhaltung des Arbeitsplatzes und den Wiedereinstieg.

Artikel 27 Arbeit und Beschäftigung

Folgerungen

- Die Werkstätten bieten Zugang zu beruflicher Bildung und Beschäftigung.

Aber:

- Sie bieten keine existenzsichernden Arbeitsplätze.
- Sie vermitteln nur in Einzelfällen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Sie grenzen intern häufig durch ‚Sondergruppen‘ ebenfalls aus.
- Ihre Existenz erhält die ‚Sonderstrukturen‘: Arbeitgeber denken: Menschen mit Behinderung sind nicht arbeitsmarktfähig - sonst gäbe es keine Werkstätten. Der Arbeitsmarkt braucht sich nicht anzupassen, da die Werkstätten für die behinderten Menschen sorgen.

Artikel 8: Bewusstseinsbildung

Verpflichtung:

Auf allen Ebenen und bei allen Mitgliedern der Gesellschaft ein Bewusstsein für Rechte und Würde behinderter Menschen zu schaffen, diskriminierende Praktiken und Vorurteile abzubauen und ein Bewusstsein für die Fähigkeiten und gesellschaftlichen Leistungen behinderter Menschen zu schaffen.

→ disability mainstreaming: Belange von Menschen mit Behinderung immer ‚mitdenken‘!

Was bedeutet das für die Werkstätten?

Bestandsaufnahme: Eigene Vorurteile reflektieren,

■ z.B. allgemeine Annahmen:

- ‚Unsere behinderten Mitarbeiter kämen auf dem Arbeitsmarkt nicht zurecht‘;
- ‚die Gesellschaft ist nicht integrationsfähig‘
- ‚Die Mitarbeiter // die Eltern wollen das doch gar nicht‘.
- ‚Hier ist erstmal Arbeit‘

■ z.B. ausschließende Haltungen innerhalb der Werkstatt:

- ‚W. ist so leistungsschwach, der passt nicht in meine Gruppe‘
- Wir sind hier der Arbeitsbereich!‘
- Für das andere ist der Sozialdienst zuständig!

Was bedeutet das für die Werkstätten?

Bestandsaufnahme: Eigene Praktiken reflektieren

- Was tut die WfbM für die Persönlichkeitsentwicklung?
- Was tut sie für die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt?
- Was geschieht im Interesse der schwächeren Mitarbeiter?
- Was bedeutet Inklusion für Werkstätten?
- Was geschieht im Sinne der Entwicklung inklusiver Strukturen?
- Verstehen die Mitarbeiter sich als Impulsgeber eines Prozesses der Bewusstseinsbildung in und außerhalb der Werkstatt?

Was bedeutet das für die Werkstätten?

Entwicklung initiieren:

- Ziele der WfbM diskutieren und neu definieren!
[nicht nach neuen Zielgruppen suchen, sondern]
Werkstatt als Anbieter, der Menschen unterstützt, die sonst auf dem 1. Arbeitsmarkt ohne Chance sind:
 - bei der Suche nach einer geeigneten Beschäftigung;
 - bei der Suche nach einem Arbeitsplatz;
 - bei der Anpassung dieses Arbeitsplatzes (zeitlich, inhaltlich, ergonomisch);
 - bei der Qualifikation für diesen Arbeitsplatz
 - ...

Was bedeutet das für die Werkstätten?

Entwicklung:

- Qualität in der WfbM diskutieren und neu definieren!
- wirtschaftliche Ziele, Qualität der Produkte, Zufriedenheit der Mitarbeiter /Beschäftigten, Kunden und Partnern bleiben wichtig!
- Realisierung individueller Entwicklungspotentiale der unterstützten Menschen,
- Schaffung von abwechslungsreichen und entwicklungs-förderlichen, individuell angepassten Angeboten in der WfbM;
- Entwicklung von Alternativen zur WfbM in nennenswertem Umfang.

Was bedeutet das für die Werkstätten?

Entwicklung:

- Gute Ansätze identifizieren, z.B.
 - Umfangreiches Bildungsprogramm;
 - Klares Konzept im Berufsbildungsbereich;
 - Ausgelagerte Gruppen und Einzelarbeitsplätze, Integrationsfirmen, ‚Mischformen‘;
 - Erfolgreiche Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt;
 - Attraktive Arbeitsplätze für schwer behinderte Menschen.

- Aufbauen auf Stärken
- Identifikation besonderer Problemfelder (und auch Problemgruppen)

Artikel 9 Barrierefreiheit [Zugänglichkeit]

Verpflichtung:

„Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten“

- Dies betrifft „Gebäude, Straßen, Transportmittel sowie andere Einrichtungen in Gebäuden und im Freien, einschließlich Schulen, Wohnhäusern, medizinischen Einrichtungen und Arbeitsstätten;
- Informations-, Kommunikations- und andere Dienste, einschließlich elektronischer Dienste und Notdienste“

Artikel 9 Barrierefreiheit [Zugänglichkeit]

*Da muss
der in der
Regel ja
nicht hin!*

Die Leute in
der Schreinerei
müssen einfach
belastbarer
sein!

*In der Tages-
förderung wird
das Essen
gebracht, die
müssen nicht in
die Kantine!*

Wozu
Unterstützte
Kommunikation?

Wir verstehen
ihn doch!

Wozu den Arbeitsplatz
anpassen? Sie darf doch
Pausen machen!

Was bedeutet das für die Werkstätten?

Bestandsaufnahme zum Thema ‚Barrieren‘, z.B.:

Sind die Arbeitsplätze gut angepasst?

- Hinsichtlich der Eignung und Neigung?
- Aus ergotherapeutischer Sicht?
- In Bezug auf nachlassende Kräfte oder Alterserscheinungen?
- In Bezug auf Weiterentwicklung und Lernen?
- In Bezug auf die Vorbereitung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (in unterschiedlicher Form)?
- Hier ist ein besonders Augenmerk auf die Tagesförderung bzw. Beschäftigte mit hohem Hilfebedarf nötig!

Was bedeutet das für die Werkstätten?

Bestandsaufnahme zum Thema ‚Barrieren‘, z.B.:

Wie wird das Thema ‚Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt‘ verfolgt?

- Gibt es regelmäßige Gespräche dazu?
- Gibt es genügend Informationen?
- Werden alle Beschäftigten unterstützt, Wünsche zu formulieren (auch wenn es aus der Perspektive der Mitarbeiter unrealistische Wünsche sind?)
- Werden alle Beschäftigten ermutigt und gestärkt?
- Werden Wünsche ernst genommen, in Teilschritte ‚übersetzt‘ und umgesetzt?

- Oder sind zusätzliche Barrieren (Informationsmangel, Entmutigung, Vorurteile) zu überwinden?

Was bedeutet das für die Werkstätten?

Bestandsaufnahme zum Thema ‚Barrieren‘, z.B.:

Welche Bedeutung hat Kommunikation?

- Wie werden Informationen weiter gegeben?
- Gibt es Leichte Sprache, Nutzung von unterstützter Kommunikation, von Bildern und Piktogrammen?
- Wer entscheidet, wem was mitgeteilt wird?
- Ist der Zusammenhang von Information und ‚sich ernstgenommen fühlen‘ bekannt und bewusst?
- Welchen Stellenwert hat Bildung (Kulturtechniken, Kommunikationsförderung, Gesprächsführung)
- Gibt es eine ‚Strategie‘ auf der Ebene der WfbM als Ganzer?

Was bedeutet das für die Werkstätten?

Bestandsaufnahme zum Thema ‚Barrieren‘, z.B.:

Welche Bedeutung haben ‚besondere Gruppen‘?

- Welche ‚besonderen Gruppen‘ gibt es (personalverstärkt, für Menschen mit Autismus, für ältere Beschäftigte ...)?
- Wem nützt das? Dem Beschäftigten, dem Gruppenleiter, der WfbM als Organisation?
- Wie (erfolgreich) werden dort Anregung, persönliche Weiterentwicklung, soziale Beziehungen unterstützt?
- Wie (erfolgreich) werden in besonderen Gruppen attraktive Arbeitsplätze gestaltet?
- (Wie) Könnte dies auch außerhalb der besonderen Gruppen realisiert werden?

Was bedeutet das für die Werkstätten?

Einige weitere Fragen ...

- Werden Kulturtechniken und Fähigkeiten zur Selbstbestimmung gefördert?
- (Wie) Werden Beschäftigte in ihre Hilfeplanung einbezogen?
- Was wird (behinderten) Beschäftigten überhaupt zugetraut? Werden sie ernst genommen?
- Welche Barrieren erleben Menschen mit hohem Hilfebedarf? (Wie) Geschehen z.B. Wechsel aus der Tagesförderung in Arbeitsgruppen?

Wie kann die Aufhebung von Barrieren geschehen?

- Erkennen und Beseitigung von physischen Barrieren, insb. am Arbeitsplatz
- Kommunikationsbarrieren: einheitliches Konzept zu unterstützter Kommunikation, Informationen in einfacher Sprache;
- Allgemeiner Arbeitsmarkt: Praktikumskonzept, das alle erreicht (Praktika auch auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, praktikumsbezogenes Mobilitätstraining);
- Personalentwicklung Fachpersonal: Arbeit am Thema Bewusstseinsbildung: Ernstnehmen der Wünsche, Einbeziehen in Entwicklungsplanung, Erkennen und Beseitigung von Barrieren;
- Personalentwicklung behinderter Mitarbeiter: breitere Bildungsangebote.

Beispiel: Arbeitsplatzanpassung (im Alter)

„Was muss in der Schlosserei oder in der Tischlerei verändert werden, damit eben auch Personen, die älter werden, da dann noch gut zurechtkommen, immer noch ihren Blaumann anziehen können und bis 65 mit Blaumann in die Schlosserei gehen können(...)?“



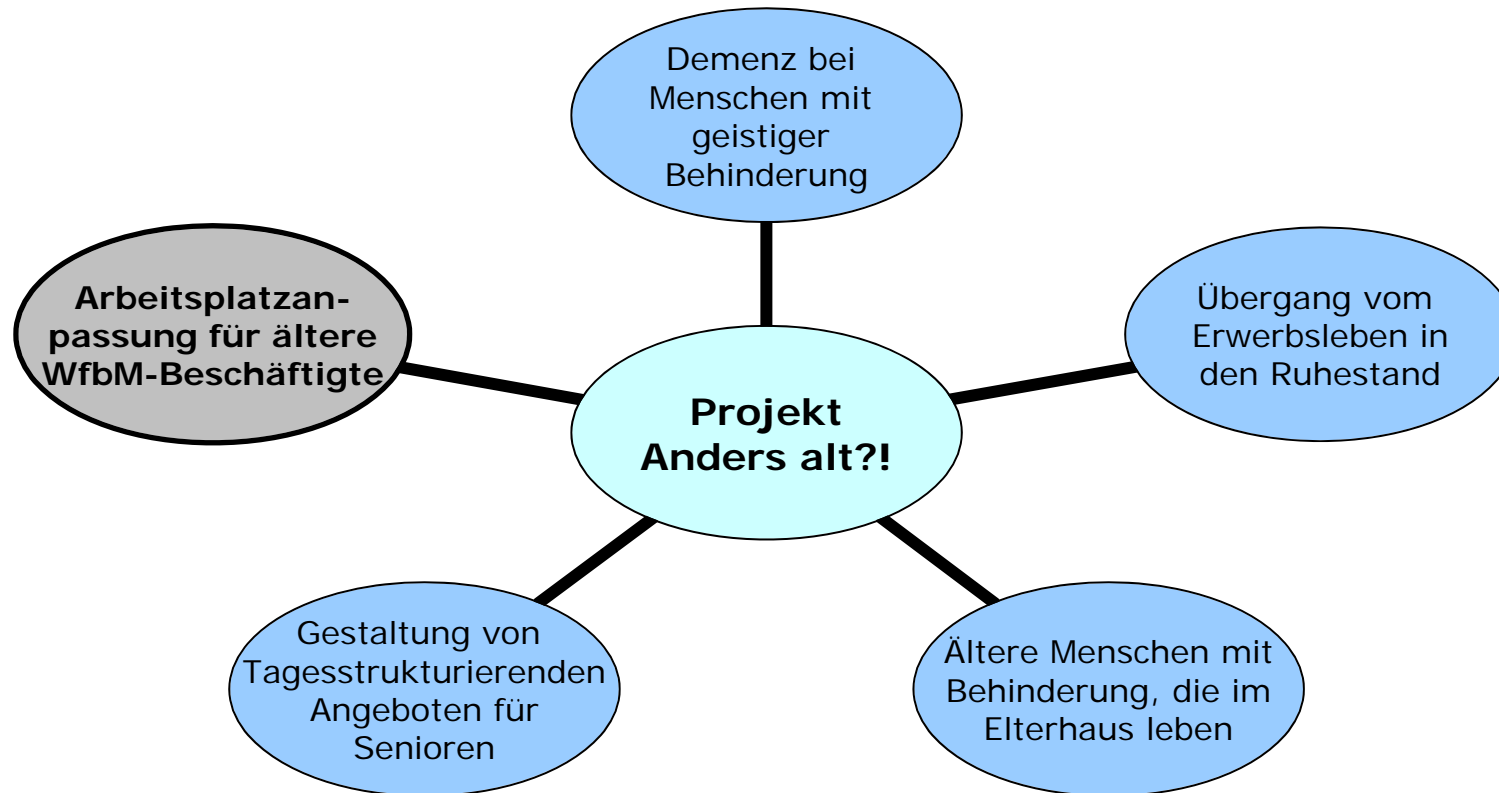
Quelle: Projekt ‚Anders alt‘

Vfkz husxqnrwh#ghv#Sumlnrwhv#Dqghu#lowB\$|

-#Khlcsfigdj rj lvfkh#K bih#R vqdeu' fn/#K rfvfkxch#R vqdeu' fn/#

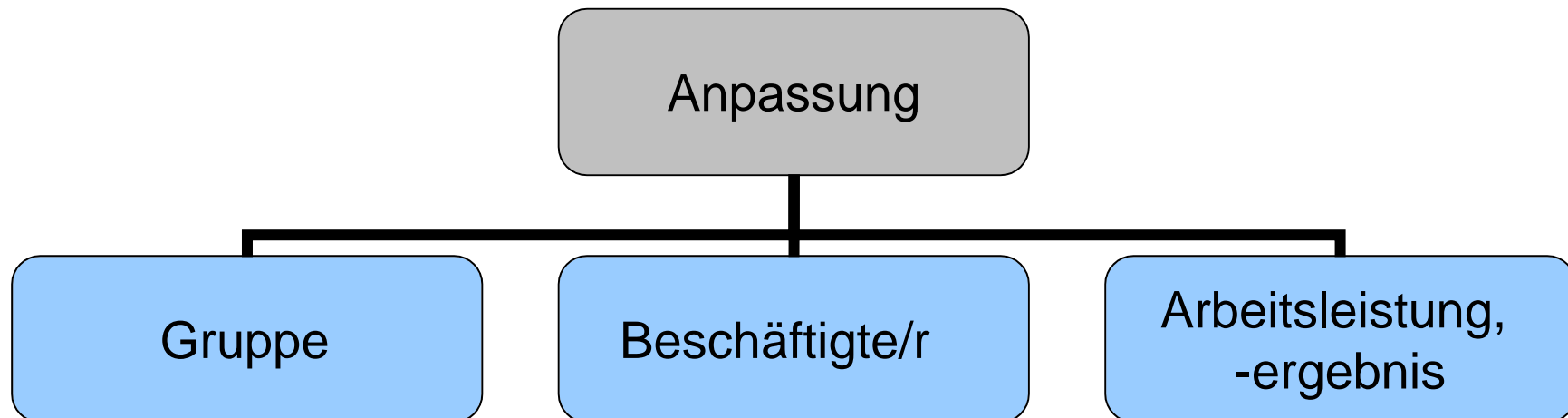
Xqlyhuwlfiv#Kdqgrryhu#533<05345/#

EP EI/#'ughudq lh#VIOTXD0IK,



Arbeitsplatzanpassung bedeutet

- ✓ die Arbeitsaufgaben und -bedingungen so zu gestalten, dass sie den Handlungsvoraussetzungen des Beschäftigten entsprechen und ein möglichst autonomes Handeln unterstützen.
- ✓ alle Teilbereiche (physiologisch, sicherheitstechnisch usw.) zu berücksichtigen.



Wie kann die Aufhebung von Barrieren geschehen?

- Subjektive Bedeutung der Arbeit ernstnehmen
 - Oft Identifikation mit einer bestimmten Tätigkeit oder Arbeitsgruppe
- Ergänzung zu anderen Maßnahmen (z.B. Teilzeit)
- Gesundheitliche Prävention
- Arbeitssicherheit
- Verbleib in der Gruppe ermöglichen
- Ängste und Unsicherheiten reduzieren
- Lebensqualität erhalten
- Verminderung von Werkstatt-internen Hierarchien
- Schritte auf dem Weg zu einer inklusiven Werkstatt

Fähigkeiten ändern sich, Neigungen bleiben!

„Diese älteren Menschen, das kommt ja jetzt erst. Die können nicht mehr den ganzen Tag Riegel einpacken oder in der Schlosserei [arbeiten]. Diese Menschen werden ja auch alle älter. Die können ja nicht mehr den ganzen Tag stehen, an irgendeiner Maschine.“

„Und diese Seniorinnen, die ich kenne, die haben ja Lust zum Arbeiten und man würde glaub ich, ihnen etwas damit antun, wenn man sagt, so ‚du darfst jetzt keine Riegel mehr einpacken, Kästen tragen,‘ oder so was.“

Ein Arbeitsplatz ist dann gut angepasst, ...

- wenn grundsätzlich möglichst weitgehende Barrierefreiheit für alle Beschäftigten erreicht wird.
- wenn dazu u.a. berücksichtigt werden: *Beleuchtung, Farbwirkung, Körperhaltung, Raumklima, feinmotorische Anforderungen, Fachwissen, Verbundenheit zur Aufgabe, Rollenverhalten, Gelenkschutz (...)*
- wenn eine individuelle Anpassung unter Berücksichtigung veränderter Bedürfnisse, Fähig- und Fertigkeiten stattfindet.
- wenn die Komponente „Alter“ eine zusätzliche, nicht die ausschlaggebende Komponente ist. (ebenso auch: körperliche Beeinträchtigung, schwieriges Verhalten o.a.)

Vorstellung Fallbeispiel(e)



Fallbeispiel: Herr Schrader

geb. 1967, WfbM Metallbereich, Hemiplegie, Hydrocephalus

Problematik:

- Diverse Arbeitsunfälle
- Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Gruppe wird abgelehnt
- Spastisches Muster durch unphysiologische Arbeitshaltung
- Schulterschmerzen
- Häufiges Unterbrechen der Tätigkeit

Tätigkeitsbeschreibung / Anforderungsanalyse

Einzelarbeitsplatz in der Gruppe,
max. 23 weitere Kollegen,
Stehhilfe;

Herr Schrader entgratet an einer Kantenschleifmaschine alle Seiten von Metallklötzen, dann legt er diese hinter der Schleifmaschine ab.

Welche Anforderungen stellt die Tätigkeit an den Beschäftigten?

Analyse des Arbeitsplatzes : Motorik I



Herr Schrader in gewohnter Arbeitshaltung

- Asymmetrie der Schultern,
- Verschiebung der Körpermitte
- HWS überstreckt
- Gewichtsverlagerung zur betroffenen Seite
- Verkürzung im Rumpf
- Anspannung der rechten Seite

Analyse des Arbeitsplatzes: Motorik II



Haltungsmuster der betroffenen Seite

Verstärkung des spastischen Musters, sprich der pathologischen Gelenkstellung

Kein aktiver Einbezug der linken Seite (Gefahr von Sekundärschäden, bspw. Kontrakturen)

Zusammenhang
Wahrnehmung - Bewegung

Anpassung

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fotos von der Arbeitshaltung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Probleme wahrnehmen „ (...) <i>ich bin ja ganz schön schräg beim Arbeiten!</i>“
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fertigen einer Armlehne 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Haltung verbessern, Tonus regulieren, Schmerzen verringern
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lagerung der Klötze optimieren 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gefahren reduzieren, Tonus regulieren, Arbeitsorganisation
<ul style="list-style-type: none"> ▪ magnetische Griffverdickung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einbezug der linken Hand

Angepasster Arbeitsplatz



Angepasster Arbeitsplatz



Einsatz der magnetischen Greifhilfe



Lagerung von Arm/ Hand der betroffenen Seite

Anstelle eines Fazits:

Gruppenleiter einbeziehen:

- Sie sehen die Fähigkeiten der Beschäftigten, aber auch die Probleme.
- Sie sehen häufig die Notwendigkeit der Entlastung ihrer Gruppe und des Beschäftigten:
 - Welche anderen Entlastungen (als Gruppenwechsel) sind möglich?
 - Welche Unterstützung brauchen sie, um Ideen zu entwickeln?

Diese Ansätze sind AUCH ein Schritt zu mehr Öffnung nach außen:

- Mitarbeiter identifizieren sich nicht mit einer ‚großen WfbM‘, sondern mit der Qualität der Einzellösungen!
- Dies ist (mitunter) auch ein Schritt zur Integration auf den 1. Arbeitsmarkt.

Anstelle eines Fazits:

Werkstätten, die intern inklusive Haltungen, Strukturen und Praktiken entwickeln, können sich als Teil eines ‚inklusiven Arbeitsmarktes‘ verstehen:

Als Anbieter, die spezialisiert sind auf Fähigkeiten-Anforderungsprofile, die Analyse von Arbeitsplätzen, die Qualifikation von Arbeitnehmern mit besonderen Bedürfnissen, für die Beratung aller Beteiligten.

Als Anbieter, die attraktive Arbeitsplätze entwickeln für Beschäftigte, die nicht oder nur zeitweilig auf dem ersten Arbeitsmarkt sind.

Als Kompetenzzentren

(mit einer abnehmenden Zahl an Arbeitsplätzen im eigenen Haus)

Vielen Dank!

