

Journal

Betriebe Bethel | proJob.Bethel | proWerk Bethel | 1.2024



Zukunft der Werkstätten

Wunsch- und Wahlrecht der Menschen mit Behinderung berücksichtigen

Journal der Betriebe Bethel, proJob.Bethel und proWerk Bethel für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Beschäftigte und deren Angehörige

Herausgeber: Wolfgang Ludwig, Geschäftsführung

Redaktionsteam: Wolfgang Ludwig (verantwortlich), Brigitte Dörfer (Redaktionsleitung), Bärbel Bitter, Sven Bußmann, Michaela Diesen, Jörn Doiwa, Alexander Haupt, Tobias Keuntje, Marco Machaczek, Kerstin Raimann, Marlies Thiering-Baum, Verena Schramme, Christoph Weber-Schlauss

©bei proWerk. Nachdruck ist mit Genehmigung der Redaktion gestattet.

Leserbriefe senden Sie bitte an: Brigitte Dörfer, Quellenhofweg 25, 33617 Bielefeld oder per E-Mail an: brigitte.doerfer@bethel.de Telefonisch erreichbar unter: 0151 42 64 27 11

Gestaltung: Daniel Becker,
MedienService Bethel / GrafikDesign
Herstellung: MedienService Bethel
Auflage: 800 Exemplare
Erscheinungsweise: dreimal jährlich
Redaktionsschluss für die Ausgabe 2/2024:
31. Mai 2024

Titelbild: Anita Miletic arbeitet im Inklusionshotel Lindenhof, dass in diesem Jahr 25-jähriges Jubiläum feiert (Seite 48). Ihr Gast ist Ali Khouasti-Ali, der selber in proClean.Bethel, einem Inklusionsbetrieb tätig ist (mehr zur Zukunft der Werkstätten ab Seite 10).

Bild: Hilla Südhaus

proWerk Bethel
Arbeit und Bildung gemeinsam gestalten

Betriebe Bethel
Handwerk und Dienstleistungen
für unsere Region

proJob.Bethel
Wo die Arbeit zählt



**Das Journal gibt's
jetzt auch digital!**

Liebe Leserin, lieber Leser,

wohin entwickeln sich die Werkstätten? So könnte man die derzeitige Fragestellung formulieren, die viele Menschen beschäftigt.

In der Vergangenheit haben sich einige Personen zu den Werkstätten geäußert, nicht immer mit der notwendigen Sachkenntnis. Nun liegt die sogenannte „Entgeltstudie“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vor und nicht wenige Menschen hatten sich gerade zum Thema Entgelt konkretere Vorschläge gewünscht, die zu einer wirklichen Verbesserung der Einkommenssituation der Menschen mit Behinderung führen sollten. Nun gibt es vielmehr Diskussionen um die grundsätzliche Weiterentwicklung der Werkstätten. Mehr Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Durchbrechen des vermeintlichen Automatismus im Übergang von Schulen in die berufliche Bildung und von dieser in den Arbeitsbereich sind einige der Themen.

Für uns als proWerk ist klar, dass wir eine Weiterentwicklung der Werkstätten begrüßen und uns aktiv einbringen werden. Entscheidend ist für uns jedoch, dass das Wunsch- und Wahlrecht der Beschäftigten der Leitgedanke bleibt. Jede und jeder soll die Unterstützung erhalten, die sie oder er benötigt, um ihren oder seinen individuellen Weg zu beschreiten. Sei es in der Werkstatt, im Berufsbildungswerk oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Für beide Personengruppen haben wir „alles an Bord“. Unter anderem sind dies auch die einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber, denn auch die Arbeitgeber müssen sich weiterentwickeln, wenn sie Menschen mit Behinderung eine Chance auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geben wollen.

Wie denken die Menschen in proWerk über das Thema? Die geführten Interviews ergeben ein buntes Bild von Meinungen. Nicht repräsentativ, aber das Bild zeigt das breite Spektrum individueller Bedarfe und Wünsche.

In diesem Heft hat die Redaktionsgruppe versucht, die unterschiedlichen Aspekte der derzeitigen Situation zusammenzufassen; keine leichte Aufgabe bei dem komplexen Thema. Ich hoffe, es ist uns gelungen, den aktuellen Diskussionsstand verständlich darzustellen. Entscheidungen zum Beispiel in Form eines Gesetzentwurfes gibt es zum Redaktionsschluss noch nicht. Das Thema wird uns gemeinsam weiterbeschäftigen, wir werden Sie auch zukünftig dazu informieren.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre,

Ihr
Wolfgang Ludwig
Geschäftsführung
proWerk | Betriebe Bethel





Inhalt

Zukunft der Werkstätten

- 06** **Für jeden „eine passende Arbeit“**
Mit Beschäftigung das „Gemüt“ aufhellen
- 10** **Zukunft der Werkstätten**
Studie zu den Perspektiven für Menschen mit Behinderung
- 18** **Wie steht es heute um die WfbM?**
Eine Einordnung der aktuellen Situation und Diskussion
- 20** **Reform der Werkstätten**
Nicht nur gut für die Beschäftigten
- 21** **Meinungen zum Thema**
Interviews
- 28** **Befragung der Beschäftigten**
Ein wichtiges Feedback zu möglichen Verbesserungen
- 30** **Betriebliche Inklusion**
Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel
- 34** **Das Sozialrechtliche Dreiecksverhältnis**
Ein Begriff, der nichts mit Mathematik zu tun hat

Sonstige Themen

- 36** **Andacht**
„Alles was Ihr tut, geschehe in Liebe!“
- 38**
entfällt online aus Datenschutzgründen
- 42** **Der Blick hinter die Kulissen**
Abteilung Berufliche Entwicklung & Sozialarbeit
- 48** **Eine lange Geschichte**
Im Februar 2024 wurde das Hotel Lindenhof 25 Jahre alt
- 51** **Singen macht glücklich**
Im „Chor inklusiv“ können Beschäftigte und Mitarbeitende gemeinsam singen
- 52** **Einblicke in die Kunst der Stuhlflechtere**
Die Messe BielefeldKreativ zog viele Besucher an



57



58

- 54** **Ideen- und Beschwerde-
management**
Ein Rückblick auf das Jahr 2023
- 57** **Blick über den Tellerrand**
Ein Besuch bei der Firma CLAAS
- 58** **Mobilitätsassistenz**
Verantwortliche Begleitung
auf Augenhöhe
- 60** **Wir wollen mitreden!**
Frauenbeauftragte gründen
Landesarbeitsgemeinschaft
- 62** **Produkt**
Kinderserie BODO & JULIA
- 63** **Werbung in eigener Sache**
Das Journal-Redaktionsteam sucht Sie!
- 64** **Rezept**
Shakshuka – Paprikatopf aus Israel

- 65** **Kolumne**
Mit Helfersyndrom zurück zur Natur
- 66** **Gewinner ausgelost**
Tickets für ein Arminia Heimspiel
- 67** **Save the Date**
proFun-Party am 28. Juni 2024
- 68** **Jede Stimme zählt!**
Aufruf zur Europawahl
- 69** **Ein Dank an die Jubilare**
Jubiläumsfeier 2023
- 70** **Dienstjubiläum**
Januar bis April 2024
- 71** **Gedenken**

Für jeden

eine passende Arbeit

Buchbinderei – die Handwerksbetriebe blieben den Männern vorbehalten

Mit Beschäftigung das „Gemüt“ aufhellen

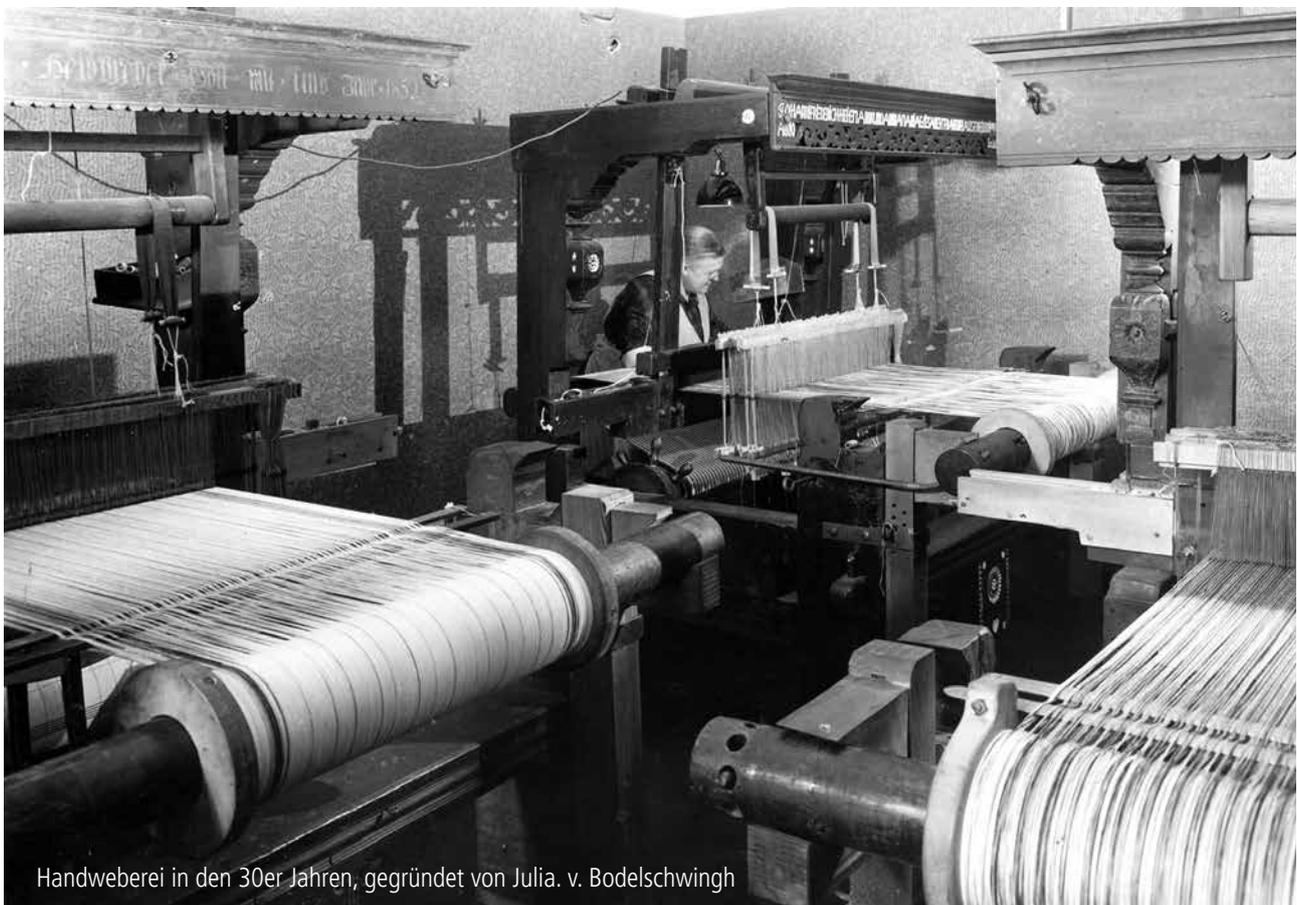
Arbeit hatte in Bethel seit Beginn an eine zentrale Bedeutung. Als die Einrichtung 1867 gegründet wurde, gab es nur wenig Kenntnisse über die Versorgung von Menschen mit Epilepsie. Erfahrungen aus schon länger existierenden „Blöden“- oder Irrenanstalten hatten allerdings gezeigt, dass es für das Zusammenleben förderlich war, wenn die Betreuten in

kleinen Einheiten untergebracht waren und einer sinnvollen Beschäftigung nachgehen konnten. Deshalb gab es im ersten Anstaltsneubau im heutigen Haus Groß-Bethel Schlaf- und Wohnzimmer für etwa zehn Personen und Werkstätten. Erst ab 1900 wurde diese Art der Unterbringung wegen finanzieller Schwierigkeiten zugunsten größerer Schlafsäle aufgegeben.

In der Ära Friedrich v. Bodelschwingh (d.Ä.) nahm die Bedeutung der Arbeit noch weiter zu. Dieser glaubte, so formulierte er es im Bericht „Die rheinisch-westfälische Anstalt für Epileptische“ von 1874, „daß für viele die Beschäftigungslosigkeit das Gemüt aufs Äußerste gedrückt hat.“ Um das Gemüt aufzuhellen, sollte für jede betreute Person „nach dem Maß der Gaben und Kräfte eine passende Arbeit gefunden werden in Feld, Wald und Garten oder in den verschiedenen Arbeitswerkstätten.“ Erste Arbeitswerkstätten gründete Bodelschwingh im Jahr 1874 in Form von Handwerksbetrieben. Diese Betriebe boten für ihn auch eine Möglichkeit, zusätzliche Einnahmen für die Arbeit in der Anstalt zu generieren, indem dort Produkte für den Verkauf nach extern hergestellt

oder indem intern anfallende Arbeiten aus eigenen Kräften, d.h. ohne Kosten für fremde Handwerker erledigt wurden. Um einen reibungslosen Arbeitsverlauf zu gewährleisten, wurden zusätzlich auch Handwerker ohne Behinderungen engagiert. Während die Bewohner in den Häusern, wo sie lebten eher die Rolle von unmündigen Kindern hatten, die der Hausleitung gehorchen sollten, übernahmen sie in Betrieben oft eigenständige Arbeitsbereiche und übten qualifiziert Tätigkeiten aus.

Wer nicht dazu in der Lage war, in einem der Handwerksbetriebe zu arbeiten, wurde mit Hausarbeiten oder Gartenarbeiten beschäftigt. Das war auch der Arbeitsbereich der in Bethel betreuten Frauen. Ihnen auch eine Arbeit in den Handwerksbetrieben zu



Handweberei in den 30er Jahren, gegründet von Julia. v. Bodelschwingh



Patientinnen beim Kartoffelschälen – Frauen konnten im Haus- und Gartenbereich arbeiten.

ermöglichen, überstieg die damalige Vorstellungskraft. Erst als Friedrich. v. Bodelschwingh 1892 zwei Teiche zur Sammlung von Regenwasser anlegte und dann 1895 eine „Central-Wäscherei“ gründete, um der Verschwendung von Trinkwasser entgegenzuwirken, stand den Frauen zumindest ein Handwerksbetrieb offen.

1913 versuchte Julia. v. Bodelschwingh, die Ehefrau von Pastor Fritz, dem jüngsten Sohn und Nachfolger von Friedrich v. Bodelschwingh d. Ä. diese Situation durch die Gründung einer Handweberei zu verbessern. Sie hielt Arbeiten, die schöpferische, kreative Fähigkeiten ansprachen für eine sinnvolle Ergänzung des Angebots. Die produzierten Stoffe sollten an Bethel Unterstützer verkauft werden. In der Tat zeigte sich der positive therapeutische Nutzen rasch. Allerdings gab es von Anfang an Probleme finanzieller Art, da die handgewebten Stoffe gegenüber den maschinell hergestellten Textilien nicht konkurrenz-

fähig waren. Weil Bethel den therapeutischen Nutzen für so groß hielt, fiel im Mai 1931 die Entscheidung, „die Webeschule aus den gewerblichen Betrieben“ auszugliedern. Das heißt, jetzt erwartete Bethel von der Weberei keine Gewinne mehr. Wie die Bürstenmacherei und die Briefumschlagfertigung sollte sie künftig als Krankenbeschäftigungsstätte auf Rechnung der Anstalt Bethel geführt werden, hieß es im Beschluss.

Bürstenmacherei, Briefumschlagsanfertigung oder Laubsägearbeiten waren in dieser Zeit als eine Art Beschäftigungstherapie für diejenigen entstanden, für die die Arbeit in den Betrieben oder im Garten zu schwer war. In der Zeit des Nationalsozialismus finden sich zahlreiche Berichte über Menschen mit Behinderung bei der Arbeit. Bethel versuchte auf diese Weise deutlich zu machen, dass die Betreuten einen Beitrag für das Gemeinwohl leisteten und keinesfalls nutzlose Esser waren.

In der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg hatte die Arbeit weiterhin einen hohen Stellenwert in Bethel. Allerdings musste man zur Kenntnis nehmen, dass die Zahl derjenigen, die in den Handwerksbetrieben arbeiten konnten, abnahm. Verbesserte Behandlungsmöglichkeiten im Bereich Epilepsie und Psychiatrie hatten dazu geführt, dass Betroffene gar nicht mehr in einer Anstalt leben mussten. Diejenigen, die nach Bethel kamen, waren oft schwerer gehandicapt und für die Arbeit in den Betrieben nicht geeignet. Jetzt saßen viele Klienten beschäftigungslos in den Häusern herum. Als Notlösung kamen einige auf die Idee, das Sortieren von Erbsen und Bohnen einzuführen. Nach der Sortierung wurden die Hülsenfrüchte wieder zusammengesüttet, um für den nächsten Tag wieder eine Arbeit zu haben. Diese Art der Beschäftigung war sowohl für die Klienten als auch für die Mitarbeitenden unbefriedigend.

Deshalb kamen Mitarbeitende auf die Idee, bei Industrieunternehmen um Arbeit zu fragen. Diese hatten schon Arbeiten nach Bethel gegeben und zwar für Betreute im Bereich Nichtsesshaftenarbeit.

Diese Arbeiten, wie das Entgraten von Plastikteilen, das Zusammenbauen von Ringbuchmechaniken oder Verpackungsarbeiten wurden in die einzelnen Häuser verteilt. Ein Verfahren mit großen Nachteilen. So musste ein Auftrag erst auseinandergerissen, zu den einzelnen Häusern gebracht und anschließend wieder eingesammelt und verpackt werden. Es wurde auch berichtet, dass die Akzeptanz dieser Arbeiten unterschiedlich war. In den von

Diakonissen betreuten Frauenhäusern war die Einsicht in den Nutzen dieser Arbeit zum Beispiel nicht so groß, das heißt, man ließ sich mit der Erledigung der Arbeiten oft viel Zeit.

Um das Ganze praktikabler zu gestalten, wurde 1962 dann in einer Holzbaracke eine erste zentrale Werkstatt eingerichtet. Bald folgten weitere Werkstätten, teils auch in Kellerräumen einzelner Häuser. Für die Klienten begann damit ein neuer Lebensabschnitt, denn damit verließen sie die Häuser, kamen bei der Arbeit mit anderen Betreuten, aber auch neuen Mitarbeitenden in Kontakt. Im Juli 1975 konnte dann mit der Eröffnung der Gemeinschaftswerkstätten am Quellenhofweg erstmals ein neues modernes Werkstatt-Gebäude eröffnet werden.

Parallel dazu hatte sich auch auf Bundesebene einiges getan, das heißt, es wurden Standards für Werkstätten für Menschen mit Behinderungen entwickelt. Am 1. November 1975 erhielten dann auch die Gemeinschaftswerkstätten die Anerkennung durch die Bundesanstalt für Arbeit als „anerkannte WFB“ nach § 52 SchwBG. Damit war auch Bethel viel stärker als bisher von den nun geltenden Vorschriften und Regeln abhängig und eine eigenständige Entwicklung wurde erschwert. ■

Bärbel Bitter
Historische Sammlung



Zukunft der Werkstätten

Studie zu den Perspektiven
für Menschen mit Behinderung

Vor vier Jahren hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine Studie bei zwei Forschungsinstituten in Auftrag gegeben. Die Studie sollte sich insbesondere mit dem Entgeltsystem in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) befassen und auch prüfen, wie die Übergänge von der WfbM auf den Arbeitsmarkt erfolgreicher gestaltet werden können. Der Abschlussbericht der knapp 290 Seiten umfassenden Studie wurde im September 2023 vorgelegt.

Ein kurzer Überblick über die Ergebnisse der Studie¹:

1. Empfehlungen zum Berufsbildungsbereich

Die Zugangsmöglichkeiten auch für Menschen mit Behinderung in das reguläre Ausbildungssystem beziehungsweise in den allgemeinen Arbeitsmarkt sollen gefördert und vereinfacht werden.

Eine Umgestaltung des Berufsbildungsbereiches (BBB) wird empfohlen, um die Durchlässigkeit zwischen WfbM und dem Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsmarkt weiter zu verbessern. Geprüft werden soll eine Ausgliederung des BBB aus der WfbM und dessen rechtliche Eigenständigkeit. Eine Möglichkeit wäre auch, „den BBB in Form von aus WfbM ausgelagerten, inklusiv angelegten Bildungszen-



tren zu konzipieren, die auch für andere Auszubildende mit Beeinträchtigungen zugänglich sind.“

Bemängelt wird, dass die in der WfbM möglichen Qualifikationen von Unternehmen oft nicht anerkannt werden, hinzu kommt das fehlende Recht auf Berufsschule. Hier sind Unternehmen sowie Handwerks- und Handelskammern zum Umdenken aufgefordert.

Die Studie verweist auch für die Berufliche Bildung auf eine Zertifizierung und ein Angebot von Ausbildungsmodulen für die Beschäftigten.

2. Empfehlungen zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit der WfbM

Viele Analysen und daraus entwickelte Vorschläge beziehen sich auf betriebswirtschaftliche, technische und strategische Verbesserungen, da offenbar manche WfbM wenig strategisch und marktorientiert agieren. Dazu gehören als Grundlage strategischer Zielsetzungen ein ausformuliertes Leitbild, das von allen Beteiligten der WfbM mitgetragen wird, ein partizipativer Führungsstil, eine ausgeprägte Dezentralisierung und eine tiefe Produktpalette anstelle von Vielfalt sowie spezifische Softwarelösungen für die effiziente Abwicklung administrativer Aufgaben.

¹ BMAS, Forschungsbericht 626: „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“, September 2023

Die Wirksamkeit von ausgelagerten beziehungsweise betriebsintegrierten Arbeitsplätzen wird ambivalent bewertet: Einerseits tragen sie dazu bei Berührungängste abzubauen und können ein Sprungbrett in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis sein. Andererseits wird kritisiert, dass damit den Unternehmen günstige Leiharbeiter zur Verfügung stehen, ohne dass eine Übernahme angestrebt wird.

Die WfbM befindet sich in einem komplexen Spannungsfeld zwischen Arbeit, Rehabilitation, Inklusion und Bildung. Aus Sicht der Studie betonen die bisherigen gesetzlichen Vorgaben die WfbM als Arbeitsstätte, während die Aufgaben der Inklusion und der Teilhabe an Bildung manchmal zu kurz kommen. Der Gesetzgeber ist hier gefragt, die Ziele und Anforderungen an die WfbM gesetzlich neu zu regeln. Die Spannungsfelder können durch die Leistungsträger nicht aufgelöst werden.

3. Förderung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Die Förderung von Übergängen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist ein zentraler Baustein der Inklusion. Die Übergangsquote der Werkstätten ist gering. Dafür gibt es mehrere Gründe: Manche Beschäftigte haben Sorge um finanzielle Nachteile (zum Beispiel: Verlust der Erwerbsminderungsrente), fürchten den Verlust der gewohnten Tagesstruktur und des sozialen Umfelds oder sind unsicher bezogen auf Anforderungen und Akzeptanz. Auch die bisherigen Strukturen des Arbeitsmarktes stellen Hürden dar, es fehlen barrierefreie Zugänge und eine adäquate Ausstattung von Arbeitsplätzen.

Daher wird empfohlen, die Fragen und auch Sorgen der Beschäftigten gut zu begleiten und zu beraten.

Verschiedene Bausteine zur Förderung der Übergänge werden vorgeschlagen, unter anderem das Budget für Arbeit und Inklusionsbetriebe weiter auszubauen und den Anteil der ausgelagerten Arbeitsplätze mit einer zeitlichen Maximaldauer und verpflichtenden Überprüfung zu erhöhen, ein professionell angelegtes Inklusions- und Übergangsmangement in der WfbM einzuführen und Unternehmenspartnerschaften und Tandemprogramme zwischen Unternehmen und WfbM einzurichten. Zudem sollten finanzielle Anreize für erfolgreiche Wechsel geschaffen werden.

4. Existenzsichernde Entgelte

Die bestehenden Entgeltsysteme sind nur wenig transparent und nicht existenzsichernd. Knapp die Hälfte der WfbM-Beschäftigten in Deutschland ist – trotz Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung – auf Grundsicherungsleistungen angewiesen. Die andere Hälfte bezieht eine Erwerbsminderungsrente, wodurch meist kein Anspruch mehr auf Grundsicherungsleistungen besteht. Sonderzahlungen werden bei Inanspruchnahme von Grundsicherung angerechnet, es entsteht eine Art „Zwei-Klassen-Belegschaft“. Künftig sollte das Entgeltsystem bei einer Vollzeitbeschäftigung unabhängig von Grundsicherung machen.

Die monatliche Entgelthöhe ist abhängig vom erwirtschafteten Arbeitsergebnis der WfbM und unterliegt damit erheblichen Schwankungen, was auf dem Arbeitsmarkt kaum vorkommt.



Individuelle und bedarfsgerechte berufliche Bildung auf fachlich hohem Niveau am Beispiel des Bildungszentrums Schopf

Ein neues Entgeltsystem sollte aus Sicht der Studie daher verständlich und transparent sein, es sollte aus „einer Hand“ gezahlt werden. Die Höhe des Entgelts sollte auf ein auskömmliches Niveau angehoben werden, so dass man davon leben kann. Die Studie verweist auf den Mindestlohn (bei Teilzeit ergänzende Grundversicherung), der sich aus dem Gleichheitsrecht des Grundgesetzes, des EU-Rechtes und der UN-BRK ergibt. Die Studie gibt allerdings keinen Hinweis dazu, wie die Finanzierung mit öffentlichen Mitteln sichergestellt werden kann.

5. Stärkung von Inklusion und Teilhabe

Die Inklusion wird durch Kontakte zwischen Unternehmen und WfbM gefördert. Eine weitere Öffnung der WfbM ist geeig-

net, um Vorurteile und Berührungsängste bei den Belegschaften der Unternehmen abzubauen. Diesen Weg beschreiten bereits erfolgreiche Modelle wie zum Beispiel „Schichtwechsel“. Weitere Möglichkeiten wären Informationskampagnen, Schaffung von Inklusionsbeauftragten in Unternehmen oder Aufbau von Mentoring-Programmen.

Langfristig verweist die Studie darauf, die Unterscheidung zwischen den Werkstätten und dem Arbeitsmarkt und den arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus aufzulösen, die WfbM als ein Unternehmen des Arbeitsmarktes mit einem Rehaauftrag zu verstehen. Dann wäre die Unterscheidung zwischen einem Arbeitnehmer- und einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis





kein Inklusionshindernis. Im Rahmen des Schwerbehindertenrechts wäre der Status zu klären. WfbM sollten als integrativer Bestandteil des allgemeinen Arbeitsmarktes verstanden werden.

Stärker in die Diskussion einbezogen werden müssen auch die Teilnehmenden von Tagesförderstätten. Nur in NRW werden Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in der WfbM gefördert und haben Anspruch auf ein Entgelt und einen Arbeitsplatz in einer WfbM. Laut der Studie bedarf es weiterer Forschung zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf.

Das BMAS hat aus den Ergebnissen der Studie **Handlungsempfehlungen** zur Reform des Entgeltsystems und der Übergänge auf den Arbeitsmarkt abgeleitet und zu einem Dialog mit Verbänden, Ländern, Beschäftigtenvertretern, Kostenträgern, Angehörigen und den Koalitionsfraktionen aufgerufen.

Stellungnahmen

Inzwischen liegen **Stellungnahmen** verschiedener Träger, Verbände und Interessenvertretungen der WfbM vor (siehe Übersicht). Hier ein paar Schlaglichter:

Die Werkstatträte Deutschland e.V. (WRD) haben Zweifel an einer tatsächlichen Weiterentwicklung für die Beschäftigten und für die Werkstätten, die noch lange auf das verlässliche System Werkstatt angewiesen sein werden. Der inklusive Arbeitsmarkt liegt noch in weiter Ferne. Gefragt ist stärker die Bereitschaft der Arbeitge-



ber und der Gesellschaft. Am Ende sollte es immer die Entscheidung des Beschäftigten bleiben, wo er wie arbeiten möchte.

Die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte NRW (LAG WR NRW) kritisiert neben dem viel zu schnellen Tempo, dass der Kern jahrelanger Forderungen, die Fragen zur Entlohnung „vollkommen in den Hintergrund getreten“ sei. Inklusion würde „unter dem Deckmantel einer Entgelt-Reform“ zum Nachteil der Beschäftigten umgesetzt.

Begrüßt wird von WRD und LAG die Empfehlung im Abschlussbericht der Studie, dass ein neues Entgeltsystem sich von der Grundsicherung lösen muss. Der Gesetzgeber will jedoch an der alten Systematik aus Grundbetrag, Steigerungsbetrag und AfÖG festhalten, was WRD und LAG ablehnen.

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V. (BAG WfbM) steht für eine Verbesserung der Einkommenssituation und betonen, dass sie an einer zukunftsfähigen Weiterentwicklung der Werkstätten konstruktiv arbeiten.

Allerdings sehen sie Rahmenbedingungen, die Entwicklungen abbremsen. So kann ohne Gesetzesänderung oder weitere staatliche Unterstützung die Einkommenssituation der Beschäftigten nicht verbessert werden. Die Empfehlung im Abschlussbericht der Entgelt-Studie, ist mit den von der BMAS geplanten Änderungen nicht realisierbar.

Kritisch werden die Vorschläge zur Ausrichtung der Berufliche Bildung gesehen,

da die Werkstätten über alle technischen, personellen und konzeptionellen Voraussetzungen zur Erbringung der Leistungen der beruflichen Bildung verfügen, die weit über das gültige Fachkonzept der BA hinausgehen.

Die Stiftung Bethel hat sich zu den Handlungsempfehlungen der BMAS klar positioniert. Sie betonen, dass sie großes Interesse haben, an der Weiterentwicklung der WfbM mitzuwirken, um weiterhin ein qualitativ hochwertiges Angebot zur Teilhabe an der beruflichen Bildung und zur Teilhabe am Arbeitsleben zu sichern. Begründet wird, dass der Wunsch von Menschen mit Beeinträchtigung nach einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht durch eine Ausgliederung des Berufsbildungsbereiches aus der WfbM erreicht wird. Wesentlich ist vielmehr eine individuelle und bedarfsgerechte berufliche Bildung auf fachlich hohem Niveau mit der Möglichkeit anerkannte Abschlüsse zu erreichen.

Das Werkstattentgelt für Menschen mit Beeinträchtigung muss zu einem existenzsichernden Einkommen weiterentwickelt werden.

Die WfbM als Teil eines inklusiven Arbeitsmarktes zu entwickeln, wird als eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe zusammen mit den betreffenden Menschen und Unternehmen begriffen.

Betont wird, dass die geplanten Veränderungen die betreffenden Personen nicht schlechter stellen dürfen als bisher und die fachliche Qualität erhalten bleiben muss. ■



Zusammenfassung in Einfacher Sprache

Werkstatträte fordern seit vielen Jahren ein anderes Entgelt-System für die Beschäftigten, die in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) arbeiten. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (abgekürzt BMAS) hat eine wissenschaftliche Studie in Auftrag gegeben. Die Studie hat untersucht, was sich am Entgelt-System ändern muss. Sie hat auch geprüft, wie Menschen mit Behinderung besser in den Arbeitsmarkt kommen.

Die Studie ist fertig. Das BMAS hat aus dieser Studie Empfehlungen vorgelegt. Darüber wird jetzt diskutiert. Die Werkstatträte und die Träger der Werkstätten sagen, was sie gut und was sie nicht gut finden.

Das Ausbildungsgeld für Teilnehmende der Beruflichen Bildungsmaßnahme soll erhöht werden.

Der Grundbetrag (das ist ein Teil vom Entgelt) für Beschäftigte im Arbeitsbereich der WfbM soll auch erhöht werden. Das ist ein guter Schritt. Aber: Die Werkstatträte sind enttäuscht. Ihre Idee ist: Das Entgelt soll so hoch sein, dass die Beschäftigten keine Grundsicherung mehr brauchen.

Diskutiert wird auch darüber, wie viele Menschen wirklich in einer WfbM arbeiten müssen. Und ob mehr Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingliedert werden können. Und wie für Menschen mit Behinderung die Eingliederung in den allgemeinen Arbeitsmarkt verbessert werden kann. Viele Werkstatträte und Träger sagen: Die Menschen sollen selber entscheiden, wo sie arbeiten möchten. ■

Brigitte Dörfer
Redaktion Journal



Wie steht es heute um die WfbM?

Eine Einordnung der aktuellen Situation und Diskussion

Die Ergebnisse der Entgeltstudie und der strukturierte Dialog des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) haben sowohl in der Fachwelt als auch bei den Beschäftigten und Teilnehmenden der Beruflichen Bildung zu Recht einen regen Diskurs ausgelöst. Die Ergebnisse der Entgeltstudie waren keine Überraschung, denn das Thema der Entgelte und auch der geringen Übergänge der WfbM sind bereits seit Jahren Themen, die nicht zufriedenstellend gelöst sind. Die Idee der Ausgliederung der Beruflichen Bildung waren in den letzten 20 Jahren auch immer wieder mal angedacht.

Die Werkstätten geraten durch den gesetzlichen Tripelauftrag der Inklusion, der Rehabilitation und der Wirtschaftlichkeit zunehmend unter Druck. Diese Spannungsfelder können die WfbM's selbst nicht auflösen, da sie folgerichtig einen gesetzlichen Auftrag erfüllen. Insbesondere die Erhöhungen der Grundentgelte und die wirtschaftlichen Herausforderungen durch Corona, der Energiekrise, die Kriege und auch der Fachkräftemangel

haben den Druck und vor allem die kritische Wahrnehmung der WfbM nochmals erhöht.

Auch die Erwartungen der Menschen mit Behinderung an die WfbM's haben sich verändert. Daher ist aus meiner Sicht die Weiterentwicklung der 700 WfbM's in Deutschland und insgesamt die Verbesserung der beruflichen Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung sehr zu begrüßen.

Die wichtigsten Akteure sind hier jedoch die Unternehmen einerseits und die Menschen mit Behinderung andererseits. Unsere Wirtschaft und in Folge der Arbeitsmarkt ist im Widerspruch. Einerseits werden Arbeitsplätze abgebaut, da die Wirtschaftsleistung in Deutschland schrumpft und andererseits haben wir in vielen Branchen einen Fachkräftemangel. Der Fachkräftemangel ist es dann, der noch bessere Chancen für Menschen mit Behinderung schafft, einen Arbeitsplatz im Allgemeinen Arbeitsmarkt zu bekommen und gleichgestellt zu werden.

Allerdings ist die Zielgruppe der Beschäftigten in den Werkstätten sehr unterschiedlich. So sind auch Menschen mit Behinderung in den Werkstätten beschäftigt, die nicht mehr in den ersten Arbeitsmarkt zurück möchten oder die den Leistungsanforderungen des Allgemeinen Arbeitsmarktes nicht genügen. Aus meiner Sicht kommen die beiden Aspekte des Wunsch- und Wahlrechtes einerseits als auch die Betrachtung der Leistungsfähigkeit von Menschen mit Behinderung andererseits in den Ausführungen der Entgeltstudie als auch im strukturierten Dialog des BMAS zu kurz. Menschen mit hohen Unterstützungsbedarfen haben auch ein Recht auf Arbeit und Bildung und wir haben die Situation, dass dieser Personenkreis lediglich in NRW in der WfbM Angebote der Teilhabe am Arbeitsleben in Anspruch nehmen. In den anderen Bundesländern gibt es tagesstrukturierende Angebote. Das Recht auf Arbeit und Bildung sollte aus meiner Sicht und im Sinne der UN BRK außerhalb von NRW umgesetzt werden. Allerdings sind die notwendigen Rahmenbedingungen bezogen auf die pflegerischen Bedarfe, der Fachlichkeit der Mitarbeitenden und der Infrastruktur in einer dauerhaften und auskömmlichen Refinanzierung sicherzustellen.

Insgesamt muss es das Ziel sein, die Einkommenssituation und die Lebensqualität von Menschen mit Behinderung zu verbessern und vor allem den Willen und das Wunsch und Wahlrecht von Menschen mit Behinderung zu berücksichtigen. Wenn die Ziele mit dem geplanten Gesetzesentwurf der Bundesregierung noch im

Frühjahr verfolgt werden, dann sind wir selbstverständlich bereit, an der Weiterentwicklung mitzuwirken oder umzusetzen. Die Weiterentwicklung der Entgelte zu einem Existenzsichernden Einkommen geht allerdings nur, wenn mehr öffentliche Mittel bereitgestellt werden. Zudem müssen mehr Unternehmen in die Pflicht genommen und auch unterstützt werden, Menschen mit Behinderung einzustellen und in den Kompetenzen einen Mehrwert zu sehen.

Die Überlegungen, den Bereich der Beruflichen Bildung auszugliedern, sehe ich sehr kritisch. Die WfbM's haben hohe fachliche Kompetenzen und halten die gesamte Infrastruktur vor, um eine individuelle und bedarfsgerechte berufliche Bildung anzubieten. Die Möglichkeit zu anerkannten Abschlüssen und der Ausbau der Kooperationen zu Unternehmen sind für die Werkstätten sicherlich wesentliche Weiterentwicklungen der aktuellen Angebote.

Insgesamt dürfen die Reformüberlegungen die betreffenden Personen nicht schlechter stellen als bisher. In diesem Sinne bin ich gespannt, welche Reformgedanken in dem geplanten Gesetzesentwurf berücksichtigt werden und ob sich die Politik einig ist und sich traut, eine Reform der WfbM's auf den Weg zu bringen. ■

Michaela Diesen
Geschäftsführerin
proWerk | Betriebe Bethel



Reform der Werkstätten

Nicht nur gut für die Beschäftigten

Das sagt Kazim Sarbirlar, Werkstattrat und Vertreter in der LAG NRW:

Das BMAS überlegt, die Berufliche Bildung aus den Werkstätten herauszunehmen, damit der Zugang zu den Werkstätten nicht selbstverständlich ist. Meine Sorge ist, dass die Qualität der Arbeit in der Beruflichen Bildung leidet, wenn die Vergabe ausgeschrieben wird. Grundsätzlich begrüße ich es, wenn eine Vermittlung aus der Beruflichen Bildung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgt. Dafür wäre eine Verlängerung der Beruflichen Bildung, verglichen mit einer Ausbildung, auf drei Jahre wünschenswert. Dabei muss aber auch eine Qualifizierung erfolgen, die zum Beispiel von der Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammer anerkannt wird. So hätten die Teilnehmenden mehr Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Natürlich muss auch die Möglichkeit gegeben sein, dass ein Teilnehmender sich für den Werkstattbereich entscheiden kann und darf.

Ich begrüße es, dass über das Budget für Arbeit die Möglichkeit besteht, für Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden. Aber wie wir wissen, gibt es nicht so viele Betriebe, die Arbeitsplätze anbieten können. Die Firmen müssen sensibilisiert

werden, damit sie offen sind für Menschen mit Behinderung.

Ich sehe es kritisch, wenn das BMAS die Werkstätten in Inklusionsbetriebe umwandeln würde. Für uns würde es bedeuten, dass die Werkstatt gespalten wird in einen Leistungsbereich und einen Reha Bereich. Die Leistungsträger würden Mindestlohn bekommen, aber wie sieht es mit den Schutzrechten aus? Die Werkstätten sind gar nicht in der Lage einen Mindestlohn zu zahlen. Und durch die Spaltung würde es für die Werkstatt schwierig werden einen Steigerungsbetrag im Werkstattgeld für den Reha Bereich zu zahlen.

Für mich würde mit der Spaltung der Werkstätten eine Zweiklassengesellschaft unter den Beschäftigten entstehen. Der inklusive Gedanke des NRW-Weges ist damit nicht mehr gegeben, es findet eine Diskriminierung von Menschen mit komplexen Behinderungen statt. Dies ist für mich nicht akzeptabel und das möchte ich nicht so hinnehmen. ■

Kazim Sabirlar
Werkstattrat



Meinungen zum Thema

Wir haben Beschäftigte und Mitarbeitende gefragt, wie Sie über die Zukunft der Werkstätten denken, welche Hoffnungen oder welche Befürchtungen sie haben. Ergeben hat sich ein buntes Bild verschiedener Meinungen, so verschieden wie die Menschen in proWerk sind.



**David Hülsewede,
Werkstatt Grabe**

Ich hoffe, dass wir weiterhin Aufträge bekommen, damit es finanziell so weiterlaufen kann. Bisher

ist es ja so, dass man in die Rentenkasse und Pflegekasse einzahlt, als ob man ein Durchschnittseinkommen bekommt. Und das Zweite: Ich finde gut, dass ich hier in der Werkstatt meine Tätigkeit im Lager durchführen kann, was mir auf dem normalen Arbeitsmarkt nicht möglich wäre, weil ich da nicht Pausen machen kann, wenn ich die brauche.

Ich habe gehört, dass manche Werkstätten zu machen müssen und viele Leute auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz kommen. Es gibt aber auch andere Menschen hier in der Werkstatt, die könnten dann gar nichts machen. Die säßen zu Hause rum und wissen nichts mit sich anzufangen.

**Concetta Vella,
Werkstatt Grabe**

Ich hoffe, dass ein gutes Arbeitsklima herrscht und man so lange wie möglich im



Alter noch hier arbeiten kann. Dass sich die Arbeit immer so weiterentwickelt. Ich befürchte, dass die Werkstätten vielleicht eines Tages wegen mangelndem Personal nicht mehr da sind, dass halt viele in Rente gehen.



Chantal Schmidt-Lorenz,
Werkstatt Grabe

Ich hoffe, dass in der Werkstatt mehr Assistenten helfen, um zum Beispiel für die

Leute Arbeit zu holen. Die Ukrainer brauchen mehr Unterstützung mit der Sprache. Meine Befürchtung ist, dass mehr Leute auf andere Arbeitsplätze gehen, aber ich möchte nicht, dass die Werkstatt komplett abgeschafft wird, weil Menschen mit Beeinträchtigungen hier Freude und Arbeit haben.

Ich hoffe auch, dass es mehr Freizeitangebote gibt, auch für Rollstuhlfahrer und schwer beeinträchtigte Menschen, zum Beispiel Tischtennis oder Spaziergehen zu einer anderen Werkstatt zum Beispiel.



Tim Diekemper,
Unterstützungsteam

Ich freue mich über das BTHG, dass aus der Perspektive des einzelnen Menschen heraus gedacht ist.

Ich habe jedoch auch stark das Gefühl,

dass der NRW-Sonderweg und das BTHG sich nicht so gut vertragen. Ich mache mir Sorgen um die Bindungs- und Betreuungsbedürfnisse der Menschen mit erhöhtem Förderbedarf und Autismus.

Markus Trommer,
Direktversand

Meine Hoffnung ist für mich persönlich, dass ich noch mal auf einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz wechsele. Aber dass ich natürlich, wenn der ausläuft oder nicht verlängert wird, auch wieder zurückkehren kann, sonst steht man wieder auf der Straße. Ich habe das schon einmal gehabt, dass ich auf einem Betriebsintegrierten war und dann hierher zurückkehren konnte.

Wie das mit den Werkstätten in fünfzig Jahren aussieht, das kann ich nicht sagen, aber ich denke mal, die Werkstätten wird es wohl noch länger geben, weil es kann ja nicht jede Person auf den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert oder betriebsintegriert werden. Dann muss es für manche Personen immer noch individuelle Förderung geben.

Ich befürchte, dass die Betriebe eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderung nicht mehr möchten, sprich, dass es vielleicht zu viel Aufwand ist und die lieber die Ausgleichsabgabe zahlen.

Außerdem noch die Hoffnung, dass irgendwann einmal ein bisschen mehr Entgelt gezahlt wird, weil das relativ niedrig ist.

**Rüdiger Johann,
Direktversand**

Ich habe gehört, dass viele einen Arbeitsplatz in einer Werkstatt wollen und hoffe, dass die dann auch einen bekommen können. Ich frage mich, ob die Arbeitszeit nicht etwas später beginnen könnte, neun, halb zehn und dafür dann abends länger. Das wäre mir dann egal. Ich hoffe es nicht, aber ich befürchte, dass die Werkstätten eines Tages schließen müssten, weil vielleicht kein Geld mehr da ist.

**Ulrich Kühne,
Direktversand**

Meine Hoffnung ist, dass die Werkstatt weiter gefördert und unterstützt wird und dass uns der Arbeitsplatz erhalten bleibt. Ich hoffe, dass die Arbeitsstellen nicht geschlossen werden, sondern aufbleiben. Es soll so bleiben, dass wir genug Arbeit haben.



**Anne Marijke
Wittenberg,
Direktversand**

Meine Hoffnung ist, dass man bald wieder mehr Arbeit hat und

dass es ein bisschen ruhiger wird. Da, wo ich arbeite, ist es eigentlich sehr gut – wir haben regelmäßig Arbeit, aber es gibt auch viele Abteilungen, wo ich weiß, dass die nicht so viel Arbeit haben. Das hat leider auch mit der Wirtschaftslage zu tun. Und ich bin froh und dankbar, dass ich hier Arbeit habe - wo ich jeden Tag hingehen kann, wo ich weiß, ich habe was. Befürchtungen habe ich jetzt, zurzeit, eher weniger, aber manchmal habe ich schon mal die Befürchtung, dass man einfach nicht weiß, mit welcher Erkrankung man eigentlich hier arbeiten darf oder nicht. Weil, wenn man psychisch krank ist, dann kann es irgendwann mal heißen: Ja, man ist ja vielleicht gesund. Da mache ich mir schon manchmal meine Gedanken.

**Sarah Güse,
Textilhaus**

In der Zukunft hoffe ich, dass die Werkstätten weiter bestehen bleiben und dass wir weiterhin hier arbeiten können. Befürchtungen sind: ich habe gehört, dass die Werkstätten eventuell abgeschafft werden sollen, und dass wir alle auf dem ersten Arbeitsmarkt können oder sollen. Das finde ich ein bisschen schwierig, weil wir wirklich auch Leute haben, die das hier einfach brauchen – jeden Tag in die Werkstätten zur Arbeit zu kommen. Die fühlen sich hier wohl, haben hier Freunde gefunden, und können zu Hause nicht viel machen.

Ich finde es wichtig, dass es einfach dabei bleibt! Manche können einfach nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten – das ist viel zu viel. Da sind wir hier schon ganz gut untergebracht. Da wird auch ein bisschen Rücksicht genommen auf unsere Erkrankungen oder Behinderungen.



Sanela Berisa, Handweberei

Für die Werkstätten wünsche ich mir sehr, dass man mit den Leuten klarkommt und untereinander redet. Zum Beispiel möchte ich, dass die Werkstatt sich ein bisschen verändert, nicht so viel. Ich fühle mich hier in der Werkstatt super. Die Leute sind auch supernett, aber manchmal gibt es verschiedene Meinungen. Mein Problem ist, dass ich mit meinen Einschränkungen nicht woanders, außerhalb arbeiten kann, das geht nicht. Ich muss hierbleiben, weil ich eine Lernbehinderung habe. Hier für die Werkstatt wünsche ich, dass wir miteinander klarkommen. Ich wünsche mir, dass die Werkstatt so bleibt, wie sie ist.

Francesca Maria Abraham, Druckerei

Generell für die Werkstätten kann ich zu Hoffnungen nichts sagen, weil ich nicht in vielen Werkstätten Erfahrungen gesammelt habe.

Für meinen Arbeitsbereich kann ich nur hoffen, dass er größer wird. Wir haben viel zu tun und es ist ein recht kleiner Raum und dementsprechend ist auch der Platz für Arbeitskräfte nur bedingt. Wenn mehr Personal eingestellt würde, dann natürlich mehr Räumlichkeiten, das würde ich mir wünschen. Wir brauchen ja auch die Lagermöglichkeit und natürlich ist das auch wegen Datenschutz wichtig. So an sich ist es schön ruhig, das gefällt mir.

Wilfried Messing, Werkstatt Kracks, Montage

Ich hoffe, dass einige Werkstätten doch modernisiert werden müssten, oder, je nachdem das Budget reicht, auch können. Manche Dinge in dem Gebäude sind nicht mehr dicht, wie zum Beispiel die Fenster. Dann zieht es im Winter.

Meine Befürchtung ist, dass es bleibt so wie es ist, wenn die Politiker nicht endlich mal in die Gänge kommen und für uns Beschäftigten in einer WfbM doch bessere Arbeitsmöglichkeiten bieten.



Holger Seppelfricke, Werkstatt Kracks, Montage

Ich habe erst einmal die Hoffnung, dass es für Menschen wie mich, die intellektuell etwas mehr leisten können wie andere, dass die eine bessere Förderung bekommen und spezieller vorbereitet werden können, wieder auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten zu können.

Ich habe die Befürchtung, dass Auftraggeber, wie zum Beispiel die Firma ... hier, abspringen könnten. Dann würde es für die Werkstatt schwer werden. Und dass man halt die Leute hier vergisst. Dass die Leute, wenn die hier erst einmal angefangen haben, in Zukunft vielleicht aus



Kostengründen nicht mehr die Möglichkeit haben, gefördert zu werden. Dass das Geld für etwas Anderes investiert wird ...

**Katrin Chylinski,
Werkstatt Kracks,
Montage**



Ich hoffe, dass sich die Werkstätten so weit modernisieren, also sicherer werden in dem Sinne auch von der Statik her und dass die Leute auch gerne hierhin kommen, dass die Atmosphäre besser und gut ist. Das, was ich jetzt kennengelernt habe, ist schon gut. Ich kenne noch nicht alles. Nach sechs Monaten kann man noch nicht alles kennen. Mit der Statik meine ich das Gebäude.

Meine Befürchtung zu Werkstätten: Dass man, wenn man vielleicht irgendwo gerne zur Arbeit kommt und es dann auf einmal heißt: Die Werkstatt muss neu gebaut oder geschlossen werden, wie auch immer, und das finde ich für Leute, die gerne hier arbeiten, nicht so schön, wenn man das dann erfährt.

**Britta Anders,
Werkstatt Kracks,
Montage**



Ich fühle mich sehr wohl hier, habe viel gelernt. Und es könnte so einiges geändert

werden, was für alle von Vorteil wäre. Ich sage mal ganz ehrlich: Wenn ich mir die Hütte hier so angucke, es wäre schön, wenn es geklappt hätte mit der neuen Werkstatt. Dann wäre wenigstens auch eine vernünftige behindertengerechte Toilette da. Oder zum Beispiel: Es gibt großartig keine Unterstellplätze mehr, wenn es regnet für die Raucher oder für die Pause, wenn wir draußen sitzen. Da zieht es. Ich weiß nicht, das ist nicht das, was man eigentlich behindertengerecht erwartet.

Meine Befürchtung, wenn ich auf diese Werkstatt hier gucke: Gut, es wird auch einiges gemacht, ja, manchmal frage ich mich auch, lohnt sich das überhaupt. Auf der anderen Seite sage ich mir: Lieber so, wie gar keine Arbeit.

Für alle Werkstätten würde ich mir wünschen, dass sie auf Stand gehalten werden, dass man damit gut auskommt und irgendwie ein bisschen Farbe reinbringt, dass Freundlichkeit rüberkommt.

**Sara Garrn,
Direktversand**

Ich versuche mich zu entwickeln und irgendwann wieder auf einen ausgelagerten Arbeitsplatz zu kommen. Ich finde, der Direktversand kann so bleiben. Ich komme mit den Vorgesetzten gut klar, komme mit den Arbeitskollegen super klar, es läuft. Was mich manchmal stört, ist, dass manche Menschen manchmal Dinge herumerzählen, die nicht stimmen und das stört mich sehr. Man sollte ehrlich miteinander umgehen. Mit der Wahrheit

kommt man immer weiter. Die Werkstätten sollten Orte sein, wo Menschen gut miteinander umgehen. Da lege ich viel Wert drauf.



**Jörg Biljes,
Mitarbeiter
Werkstatt Kracks,
Montage**

Meine Hoffnung besteht darin, dass wir es schaffen, die

Menschen, die fit sind, langfristig auf dem ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Und dass das gut begleitet wird, das heißt, dass wir als Fachkräfte vielleicht gar nicht mehr immer in der Werkstatt sind, sondern wirklich dort vor Ort. Und dass die Menschen, die einen hohen Unterstützungsbedarf haben, aus meiner Erfahrung, auch in der Lage sind, unter bestimmten Voraussetzungen dort mit zu integrieren, aber dafür müsste die Infrastruktur, die notwendig ist, stimmen. Wenn das nicht da ist, finde ich, muss es Bereiche wie Werkstätten geben, die sich aber dann nicht mehr auf den Schwerpunkt Produktion konzentrieren, sondern tendenziell mehr auf den hohen Unterstützungsbedarf. Wir haben ja oft das Thema, dass der Schwerpunkt Arbeit viele Begleitangebote ein bisschen in den Hintergrund treten lässt.

Befürchtungen habe ich gar keine. Weil ich einfach glaube, dass wir als Fachkräfte immer irgendwo einen guten Job machen können. Unsere Arbeit hat sich über die Jahre immer verändert – ich sage mal,

von der Werktherapie zum Stand heute sind wir sowieso schon so viel flexibler. Während der Corona-Zeit zum Beispiel hat sich gezeigt, dass wir auch in der Lage sind, in anderen Bereichen tätig zu werden. Es muss nicht die Werkstatt Kracks, es muss nicht Meierteich sein, es kann am Ende irgendein Arbeitsplatz sein, wo ich meine Fähigkeiten einbringen kann.

**Elke Thias,
Mitarbeiterin
Werkstatt Kracks,
Montage**

Hoffnungen habe ich so gesehen gar nicht, sondern ich bin eher etwas in Sorge, weil es ja doch immer wieder heißt, dass Werkstätten langfristig abgeschafft werden. Da weiß ich nicht so genau, wo die Reise dann wirklich hingeht. Schön wäre es, wenn die Werkstätten bestehen blieben, weil wir ja doch immer wieder eine Klientel haben, das nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten kann. Es heißt ja immer wieder, dass die Leute, die halt arbeiten können, auf dem ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen, und da stellt sich mir natürlich schon die Frage, ob das dann irgendwann einmal so aussehen könnte, dass Werkstätten noch für Menschen da sind, die nicht in der Lage sind zu arbeiten und Tagesstruktur brauchen, das heißt die Leute, die einen sehr hohen Unterstützungsbedarf haben und vielleicht sehr auffällig sind. Was im Gegensatz zu jetzt natürlich noch einmal eine ganz andere Arbeitsform ist.



Natürlich finde ich sinnvoll, dass alle Menschen ein Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben haben, das ist in NRW im Gesetz so festgeschrieben. Das finde ich gut, aber es gibt halt auch genug Menschen, die zwar auf der einen Seite gerne auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten würden, aber auf der anderen Seite einfach durch ihre Erkrankungen enge Begleitung brauchen. Ich denke, da sind Werkstätten ganz, ganz wichtig.



Silke Stein,
MedienService,
Mitglied im
Werkstattrat
Q27

Ich hoffe, dass die Arbeit, die wir machen, wertgeschätzt wird, dass sie auch mit dem Entgelt ein bisschen höher bewertet würde. Was aber auch gut an den Werkstätten ist, ist, dass auf die einzelne Behinderung oder das Handicap, das jeder Mensch hat, achtgegeben wird und auch entsprechend gefördert wird. Vor allem finde ich gut, dass Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf oder mit erworbener Hirnschädigung – ich glaube, wir in NRW sind das einzige Bundesland, das auch Menschen mit einem hohen Unterstützungsbedarf in den Werkstätten aufnehmen - damit die nicht nur einfach zu Hause rumhängen.

Meine Befürchtung: So wie es aussieht, über lang oder kurz – ich hoffe es natürlich nicht – dass die Werkstätten so zurückgebaut werden, dass quasi nur noch

der erste Arbeitsmarkt existieren wird - dazu sage ich noch: Es muss ein Umdenken langsam geben, nicht nur auf der kommunalen Ebene, sondern auch auf Landes- und Bundesebene, dass auch wir Menschen mit Handikap eine Zukunft haben. Und dass wir auch eine Zukunft haben in der Beruflichen Teilhabe und auch am gesellschaftlichen Leben, weil, was bringt uns das, wenn wir nichts machen können und es sollen ja nicht Verhältnisse werden wie in England.

Julia Beckervordersandforth,
Werkstatt Kracks, Montage

Ich hoffe, dass wir mehr Arbeit bekommen und interessantere Arbeit. Befürchtungen habe ich eigentlich nicht. Alles sollte so weitergehen, wie es jetzt ist.

Andreas Jung,
Direktversand

Meine Hoffnung ist, dass man vielleicht ein bisschen mehr dazu verdienen kann, was aber auch mit dem Sozialamt abgeglichen sein muss. Ich hoffe, dass mehr Geld verdient werden kann. ■

Christoph Weber-Schlauss
Bereichsleiter
Redaktion Journal



Befragung der Beschäftigten

Ein wichtiges Feedback zu möglichen Verbesserungen

„Das Musikangebot ist mir sehr wichtig“, „Es gibt Sachen, wie Tischtennis, was mal stattfindet und mal nicht“. Für Kate Southam, Psychologin im Psychologischen Dienst in proWerk, sind gerade die Freitext-Antworten der Beschäftigtenbefragung von besonderer Bedeutung. Wie für ihren Vorgänger Martin Arnold gehört die Durchführung und Auswertung der Beschäftigtenbefragung zu ihren Aufgaben.

„Die Befragung ist eine gute Möglichkeit, einen tieferen Einblick in die Wünsche der Beschäftigten zu bekommen. Bei den arbeitsbegleitenden Angeboten wird deutlich, wie vielfältig das Spektrum der beruflichen und privaten Interessen ist. Wir erhalten auch direktes Feedback zu möglichen Verbesserungen, beispielsweise wird eine bessere Klarheit über die Auswahl und den Inhalt der Angebote gewünscht.“

Nach 2016 und 2019 und einer Corona-bedingten Pause fand im vergangenen

Jahr endlich wieder die groß angelegte Befragung aller Beschäftigten und Teilnehmenden der Beruflichen Bildung in proWerk statt. Die insgesamt 54 Fragen beziehen sich auf alles, was in der Teilhabe am Arbeitsleben in der Werkstatt wichtig ist: „Machen Sie Ihre Arbeit oder berufliche Bildung gerne?“ „Werden Sie gefragt, was Sie dazulernen möchten - zum Beispiel beim Arbeitsplatz-Gespräch oder der Beruflichen Entwicklungs-Planung?“

Die Ergebnisse der Befragung sind seit 2019 relativ gleichgeblieben, hier gibt es jedoch sowohl negative als auch positive Veränderungen. Die Ergebnisse bei den Themen ‚Anderes Kennenlernen‘, ‚Am Arbeitsplatz‘, ‚Werkstattrat‘ oder ‚Digitale Medien‘ sind insgesamt gut ausgefallen. Auf die Frage nach ‚Veranstaltungen nach der Arbeit‘ fühlen sich einige Beschäftigte im Vergleich zu 2019 nicht gut genug informiert. Die Meinungen der Befragten über die räumliche Ausstattung



Beschäftigtenbefragung in der
Werkstatt Quellenhofweg

der Werkstätten (Größe, Lärm, Licht) und der Erreichbarkeit der Werkstätten für Menschen, die Schwierigkeiten beim Gehen haben, zeigen eine Verbesserung.

Ende des vergangenen Jahres wurden die Ergebnisse der Befragung in allen Abteilungen vorgestellt. Nun kommt der entscheidende Schritt: Zu Themen, die für die Beschäftigten besonders wichtig sind, wurden Maßnahmen vereinbart, die im Laufe des Jahres 2024 umgesetzt werden. Dazu zählt auch die Wiederaufnahme aller Begleitangebote. In der Werkstatt Hiram wurden zahlreiche Ideen gesammelt: Tischtennisgruppe, Sitz-

sportgruppe, Umweltgruppe, Walkinggruppe und eine Gartengruppe. Es geht darum, die Zukunft der Werkstätten nach den Interessen und Bedürfnissen der Beschäftigten auszurichten. ■



Kate Southam
Psychologischer Dienst



Christoph Weber-Schlauss
Bereichsleiter
Redaktion Journal

Betriebliche Inklusion

Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel

„Alternative Möglichkeiten dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken – kann betriebliche Inklusion eine Lösung sein?“ - lautete die Überschrift einer Fachveranstaltung der "Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber" (EAA) in der Industrie- und Handelskammer Ostwestfalen zu Bielefeld (IHK).

„Die Antwort heißt ja, allerdings ist die Inklusion eine mögliche von mehreren Lösungen“, betonte IHK-Geschäftsführerin Ute Horstkötter-Starke in ihrer Begrüßung und zählte fünf weitere Optionen auf: die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Beschleunigung der Fachkräfte-Zuwanderung, das Nutzen von Künstlicher Intelligenz sowie Fachkräfte selbst auszubilden und weiterzubilden. Im Bereich von Ostwestfalen gibt es momentan einen Fachkräftebedarf von circa 46.000 Stellen. Für das Jahr 2035 wird ein Defizit von 136.000 Fach- und Arbeitskräften in der Region prognostiziert.

Von den 7 bis 8 Millionen Menschen mit Schwerbehinderung in Deutschland sind viele gut ausgebildete Fach- und teilweise Führungskräfte, deren Potenziale nicht ausgeschöpft werden.

Das soll sich durch die Einrichtung der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA) ändern. Diese stellten sich auf der Fachveranstaltung im Dezember vor und interviewten Unternehmen und Betriebe, die von ihren positiven Erfahrungen mit Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung berichteten und erfolgreich inklusive Arbeitsumgebungen geschaffen haben. So interviewte Dirk Lange-Mensing, EAA des Integrationsfachdienstes Bielefeld + Kreis Gütersloh, Nadine Tentrup, Personalverantwortliche des Bauunternehmens Gerüstbau Dalkmann GmbH & Co KG aus Gütersloh zum Thema Fachpraktiker-Ausbildung und anschließendem Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Ebenso

berichtete Imke Schöne, Personalverantwortliche des Bielefelder Unternehmens ST Vitriinen Trautmann GmbH & Co. KG, im Interview mit Sylvia Rose (EAA Minden) und Jochen Twelker (Jobcoach), von den positiven Erfahrungen mit Menschen mit Behinderungen als Arbeitskräfte.

„Wir können es uns nicht leisten, eine ganze Gruppe von möglichen Beschäftigten zu ignorieren.“

Nadine Tentrup,
Gerüstbau Dalkmann

„Wir haben Yannick, unseren Auszubildenden, nicht eingestellt, weil er eine Behinderung hat, sondern weil er in unser Team passt und gut mitarbeitet. Jeder ist in einer Weise vom Fachkräftemangel betroffen. In vielen Unternehmen bleiben Stellen unbesetzt. Dieses Problem haben wir seit der Unternehmensgründung. Wir können es uns nicht leisten eine ganze Gruppe von möglichen Beschäftigten einfach zu ignorieren,“, erklärte Tentrup, während Schöne schilderte: „Wir haben im Betrieb eine eigene Inklusionsabteilung gegründet, denn von unseren 110 Beschäftigten haben 14 eine Schwerbehinderung. Sie arbeiten als Produktionshelfende und in der Arbeitsvorbereitung an verschiedenen Stellen.“ Darüber hinaus habe das Unternehmen zwei Mitarbeiterinnen aus proWerk Bethel auf Außenarbeitsplätzen. Die Unternehmensvertreter lobten in diesem Zusammenhang



Dirk Lange-Mensing interviewte Nadine Tentrup zum Thema „Kooperative Ausbildung“ und Fördermöglichkeiten beim Übergang in ein sozialversicherungsobligatives Arbeitsverhältnis.



Bilder: Markus Tentrup, Tilo Sommer, privat



Teilnehmer und Referenten
der Veranstaltung.

die neu geschaffenen „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“, die als Lotsen für Unternehmen fungieren. Die Aufgaben der EAA wurden von Petra Künsemüller (Koordinierung der EAA beim LWL-Inklusionsamt-Arbeit), Tanja Iken (Landwirtschaftskammer Münster) und Jürgen Altemöller (Handwerkskammer Ostwestfalen zu Bielefeld) vorgestellt. Gemeinsam mit ihnen informierten die Netzwerkpartner vom Integrationsfachdienst (IFD) und den Fachstellen Behinderte Menschen im Beruf sowie von der Agentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung in der Veranstaltung über betriebliche Inklusion. Dazu zählten auch die Möglichkeiten der finanziellen Förderung bei der Schaffung und Ausstattung inklusiver Arbeitsplätze durch den Landschaftsverband Westfalen Lippe (LWL).

Die Veranstaltung war eine Kooperation von IHK Ostwestfalen zu Bielefeld, der Handwerkskammer OWL zu Bielefeld, der Landwirtschaftskammer NRW und den Integrationsfachdiensten Bielefeld + Gütersloh, Lippe und Minden-Lübbecke. Durch die Veranstaltung führte Benjamin Lowack, EAA der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld.

Weitere Informationen zu den „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ von Bielefeld + Kreis Gütersloh finden Sie unter folgender Homepage: www.eaa-westfalen-lippe.de/de/

In der Suchmaske „Bielefeld“ oder „Gütersloh“ finden Sie die Kontaktdaten ihrer regionalen betrieblichen Ansprechpartner: Dirk Lange-Mensing, Jürgen Altemöller, Benjamin Lowack und Tanja Iken. ■

Dirk Lange Mensing
Fachberater für Inklusion der EAA
und Übergang Schule | Beruf im IFD



Das Sozialrechtliche

§ Dreiecksverhältnis¹

Ein Begriff, der nichts mit
Mathematik zu tun hat

Wer bestimmt wie Werkstätten arbeiten? Was viele nicht wissen: In proWerk müssen wir nach zwei unterschiedlichen Rechtssystemen arbeiten. Es gibt einmal das öffentliche Recht, das aufgrund von Gesetzen bestimmt, was proWerk tun muss und es gibt das private Recht.

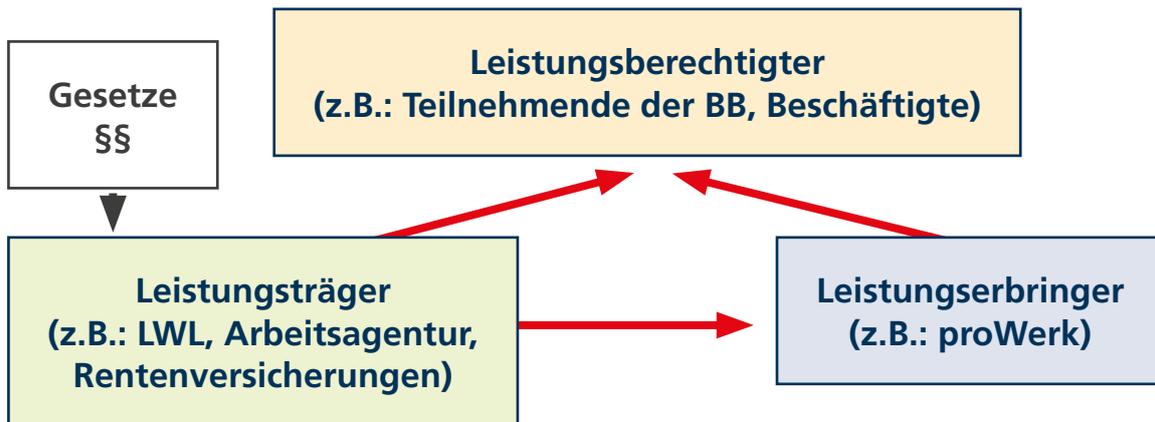
Im öffentlichen Recht erlässt der Staat Gesetze für die Bürger. Die Gesetze werden dann von Behörden oder anderen öffentlichen Einrichtungen bearbeitet. Häufig sagen die Gesetze auch wer konkret die Leistungen erbringen soll. So sind

Werkstätten „Leistungserbringer“ für die Eingliederungshilfe „Teilhabe an Arbeit“. Wenn Werkstätten Leistungsberechtigte in ihren Abteilungen aufnehmen und das tun, was im Gesetz steht, bekommen sie hierfür staatliche Leistungen.

Im privaten Recht geht es um Verträge zwischen zwei Personen oder um Verträge von einer Person und einer Institution. So schließt proWerk auch einen Werkstattvertrag mit dem Beschäftigten. Hier ist dann aufgeschrieben was proWerk mit dem Beschäftigten vereinbart hat. Dies ist ein privater Vertrag.

¹ Der Begriff sozialrechtliches Dreiecksverhältnis beschreibt das Verhältnis von Hilfeberechtigtem, Leistungserbringer und zuständigem öffentlichen Leistungs- und Kostenträger.

Das Leistungsdreieck im öffentlichen Recht:



Der Leistungsträger (LWL, Agentur für Arbeit, Rentenversicherung u.a.) muss dafür sorgen, dass die leistungsberechtigte Person die Leistungen erhält. Er ist verantwortlich, dass alles seinen richtigen Gang geht und alles so passiert, wie es im Gesetz steht.

Deshalb zeigt der Pfeil vom Leistungsträger in zwei Richtungen, sowohl auf den Leistungserbringer (proWerk) als auch auf die leistungsberechtigte Person.

proWerk als Leistungserbringer ist dafür verantwortlich, dass die leistungsberechtigte Person die konkrete Leistung die im Gesetz steht, bekommt. Er muss sie bereitstellen. Zum Beispiel muss proWerk Räume anmieten, Fachkräfte einstellen und fortbilden, Arbeit beschaffen, regelmäßig ein Berufliches Entwicklungsplanungsgespräch führen und viele andere Aufgaben erfüllen.

Deswegen weist einen Pfeil von ihm auf die leistungsberechtigte Person.

Wie sieht das konkret aus?

Die leistungsberechtigte Person, nennen wir sie Peter Müller, kann aufgrund eines schweren Autismus nicht auf dem

Arbeitsmarkt arbeiten. Er wünscht sich einen Werkstattplatz und beantragt diesen bei der Agentur für Arbeit. Die Agentur für Arbeit guckt in das Gesetz. Das Gesetz sagt, schwerer Autismus ist eine Behinderung. Das Gesetz sagt auch, dass der Staat „Teilhabe am Arbeitsleben“ leisten muss.

Die Agentur für Arbeit schreibt proWerk an und sagt: Wir brauchen einen Platz und bezahlen den auch. Das ist die Kostenzusage. Die Agentur für Arbeit schreibt Peter Müller an und sagt, dass er einen Platz im Beruflichen Bildungsbereich bekommt. Das ist die Leistungszusage.

proWerk berät Peter Müller, fragt was dieser möchte, was er gut kann und wo er (Eingliederungs-) hilfe benötigt. proWerk bietet Peter Müller einen Platz im Bildungsbereich Holz an. ■

Bernadette Jessulat
Leitung
Abteilung Berufliche Entwicklung &
Sozialarbeit



Alles, was Ihr tut, geschehe in Liebe!

Unsere Jahreslosung für das Jahr 2024
(1. Korintherbrief 16,14)

Knapp 2.000 Jahre ist es her, seit Paulus diese Worte an seine neu gegründete Gemeinde in Korinth schrieb, um auf ihre unterschiedlichen Ansichten einzugehen. „Alles geschehe in Liebe.“, das klingt so einfach.

Liebe geschehen lassen, aber da sind Kriege und Krisen, Meinungsverschiedenheiten und Machtkämpfe zwischen Menschen.

Liebe geschehen lassen, aber da sind Neid und Hass, Gleichgültigkeit und Vorurteile.

Da ist ein Mensch; er ist so anders als wir: vielleicht ist er am ganzen Körper tätowiert oder stark geschminkt, vielleicht sieht sie so unfreundlich aus, dass

wir Angst vor ihrer Reaktion haben. Was aber wissen wir von den Menschen? Wir kennen sie doch gar nicht. Wissen wir etwas von ihrem Leid oder dem, was sie in ihrem Leben getan haben? Wissen wir von ihren Ängsten und Gedanken? Vielleicht haben sie anderen Menschen geholfen, einem Menschen sogar das Leben gerettet.

Wir alle haben Masken und spielen in unserem Leben verschiedene Rollen. Das ist auch sehr wichtig und gibt uns Schutz. Da ist zum Beispiel die Maske der Fröhlichkeit, wenn es uns nicht gut geht, wir traurig sind oder trauern. Wir möchten es nicht jedem Menschen zeigen. Da ist die Maske der Höflichkeit, wenn wir jemanden nicht mögen und die Chemie einfach nicht stimmt. Da ist die Maske



des Humors, wenn es eigentlich nichts zu lachen gibt. Und doch sind Fröhlichkeit, Höflichkeit und Humor so wichtig in unserem Leben. An Karneval verändern sich manche Menschen bewusst, verkleiden sich und tragen eine Maske für ein paar Tage.

Welche Masken tragen wir? Welche Rollen spielen wir in unserem Leben? Ist es gefährlich, uns so zu zeigen, wie wir sind? Was macht uns zu dem Menschen, der wir sind?

Wir alle sind von Gott mit Liebe gemacht. Gottes Liebe ist da. Er zeigt sie uns in Jesus von Nazareth. Alles, was Jesus getan hat, ist in Liebe geschehen. Jesus war für seine Mitmenschen da und hat allen geholfen, die ihm begegnet sind. Liebe

geschieht, wenn wir uns sehen und anerkennen. Liebe geschieht, wenn wir liebevoll miteinander umgehen, uns gegenseitig helfen und gemeinsam Alltag und Arbeit gestalten. Wir alle sind - genauso wie wir sind - von Gott geliebt. Da gibt es kein „Wenn“ und „Aber“. Das ist unsere Basis. Darauf können wir uns verlassen.

„Alles, was wir tun, geschehe in Liebe“- mit Gottes Begleitung und durch seine Liebe begegnen wir einander liebevoll und leben miteinander unter Gottes Segen. Ich wünsche Ihnen, dass Sie diesen Segen spüren. ■

Pastorin Gitte Höppner
Leitung des Seelsorge-Dienstes
Bethel | Eckardtsheim



Der Blick hinter die Kulissen

Abteilung Berufliche Entwicklung & Sozialarbeit

In der Rubrik „Blick hinter die Kulissen“ stellen wir fortlaufend die Bereiche in proWerk I Betriebe Bethel vor, die maßgeblich zum Erfolg des gesamten Unternehmens beitragen.

Die Anfänge der Sozialdienste in den Werkstätten waren turbulent und mit vielen Ungewissheiten behaftet. In den siebziger Jahren wurden die Werkstätten von Gruppenleitern in „grauen Kitteln“ geleitet. Als „Beschützende Werkstatt“ stand das Thema „Arbeiten“ im Vordergrund.

Das änderte sich in den achtziger Jahren, als die Werkstätten Verordnung die fachlichen Anforderungen an Werkstätten festlegte und jede Werkstatt pro 120 Beschäftigte einen Sozialpädagogen oder Sozialarbeiter beschäftigen sollte. So fingen in kurzer Zeit viele neue Sozialpädagogen und Sozialarbeiter an, ohne zunächst ein klares Bild von ihren Aufgaben zu haben. Die meisten, direkt aus den Fachhochschulen kommend, hatten viele Ideen. Die Gruppenleiter, meistens aus dem Handwerk oder der Industrie kommend, hatten so ihre eigenen Vorstellungen und konnten mit der neuen Berufsgruppe zunächst wenig anfangen.

Sozialpädagogen sollten erst einmal in der Produktion arbeiten, um zu verstehen, was richtige Arbeit ist und hatten Freizeitaktivitäten und Werkstattfeste zu organisieren. Es wurde auch schon mal die Sozialarbeiterin gerufen, wenn ein Beschäftigter ein Pflaster benötigte. Dies war aber dann schnell Geschichte. Förder- und Hilfeplanung, der Dialog auf Augenhöhe, Selbstbestimmung, Teilhabe und Inklusion wurden die Herausforderungen dieser Zeit.

Generationswechsel im Sozialdienst

Jetzt im Jahr 2024 ist die Werkstätten Verordnung 43 Jahre alt und die Generation der „ersten Sozialarbeiter“ ist nahezu vollständig in die Altersrente gegangen. Die meisten haben 30 bis 40 Jahre in Bethel gearbeitet und gemeinsam mit allen Akteuren der Werkstatt ein professionelles Helfefeld erschaffen.



Generationswechsel im Sozialdienst (v.l.): Anne Beisenkoetter, Sara Konsemüller, Christiane Hitz, Jana Ilic, Nicola Raabe, Bernadette Jessulat, Jana Tiemann, Laura Czok, Karin Hahn, Simone Negura, Lea Althoff, (v.l., h.Reihe): Annabell Winkler, Nicole Lünsmann, Dario Leier, Cornelius Meyer, Thomas Bünemann und Ursula Cimiano

In den letzten Jahren wurden elf neue Mitarbeitende in den Sozialdienst eingestellt. Die Zeit wird sie vor neuen und anderen herausfordernden Aufgaben stellen. Personenorientierte Beratung, Individualisierung von Angeboten, Case Management und Zugang zum Arbeitsmarkt haben in den letzten Jahren viel an Bedeutung gewonnen.

Der Sozialdienst heute ist primär den Beschäftigten und ihrer Rehabilitation verantwortlich, dazu gehört insbesondere die Berufliche Entwicklungsplanung. Der Sozialdienst assistiert und orientiert sich bei seiner Begleitung an den Wünschen und Interessen der Beschäftigten.

Die Arbeitsweise des Sozialdienstes deckt sich mit dem neuen Landesrahmenvertrag der Leistungsträger, wonach die Sozialdienste insbesondere die Entwicklung und Begleitung, die Evaluierung des Rehabilitationsprozesses, die Beratung und Begleitung der Beschäftigten, sowie die Vernetzung mit weiteren Akteuren des Hilfesystems sicherstellen sollen.

Eine zentrale Rolle und ein wichtiges Instrument zur „Evaluierung“ ist das Reha-Team. Es ist das Steuerungsinstrument des Sozialdienstes für alle Themen rund um die Berufliche Entwicklungsplanung und die Unterstützung der Beschäftigten in der jeweiligen Abteilung. Zwischenaus-

wertungen der von den Teilnehmenden oder Beschäftigten vereinbarten Maßnahmen erfolgen im Reha-Team. Das Planen weiterer Schritte erfolgt mit dem Beschäftigten im nächsten Gespräch.

Der Sozialdienst ist als eigene Abteilung „Berufliche Entwicklung & Sozialarbeit“ im Bereich „Aufnahme, Beratung und Sozialarbeit“ organisiert. Insgesamt arbeiten 20 Mitarbeitende in der Abteilung. Fünf Sozialarbeiter sind ausschließlich für die Berufliche Bildung zuständig.

Zwei Mitarbeitende habe ich zu ihrer Arbeit befragt:



Laura Hannebohn

ist 33 Jahre alt. Schon als Kind hatte sie Kontakt zu Menschen mit Behinderungen und früh den Entschluss gefasst, später mit Menschen mit komplexen Behinderungen arbeiten zu wollen. Seit 2012 hat Laura Hannebohn in verschiedenen Werkstätten als Fachkraft zur

Arbeitsförderung gearbeitet. Mit Abschluss ihres Sozialarbeiterstudiums hat sie sich im Herbst 2023 entschieden, ihr Berufspraktisches Jahr im Sozialdienst der Werkstätten durchzuführen. Diesen praktischen Einstieg in die Tätigkeit als Sozialarbeiterin verfolgt sie nun mit viel Freude und Engagement.

Frau Hannebohn, jetzt sind Sie seit fünf Monaten in Ihrem Berufspraktischen Jahr, Sie haben sich für den Sozialdienst entschieden. War das die richtige Entscheidung?

Ja, es war richtig. Besonders interessant finde ich die Abwechslung, es wird nie langweilig. Kein Arbeitstag gleicht dem anderen. Ich mag den Wechsel zwischen dem direkten Kontakt mit den Menschen und den Zeiten im Büro. Auch das ich mir meinen Arbeitstag selbst strukturieren kann. Täglich lerne ich neue Dinge hinzu.

Als Fachkraft habe ich größtenteils mit Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf zusammengearbeitet. Mein Fachwissen und meine Erfahrungen erleichtern mir nun den Arbeitsalltag im Sozialdienst. Es macht mir Spaß, in Reha Prozessen die Fachkräfte zu beraten. Aus meiner früheren Tätigkeit als Fachkraft weiß ich oft, was man noch probieren kann, welcher Fachdienst noch hilfreich sein kann. Im Arbeitsalltag bin ich ein geduldiger Mensch. Dieses hilft mir bei komplexen Klärungsprozessen. Manchmal sind die bürokratischen Prozesse so verheddert, dass es sehr viel Ausdauer erfordert, den Unterstützungsbedarf

der Beschäftigten umzusetzen. Aber ich bleibe dran. Und wenn es dann endlich gelungen ist, bin ich sehr zufrieden.

Wie verläuft ein normaler Arbeitsalltag?

Der Tag startet mit einem Blick in den Kalender in dem ich sowohl Termine, als auch meine Aufgaben notiert habe. Ich beginne meist früh, damit ich entspannt den Tag beginnen kann. Meine Woche besteht aus festen Terminen. Dazu gehören die Reha-Teams, die Beruflichen Entwicklungsplanungsgespräche, die Bedarfsermittlungsgespräche und Hilfebedarfserhebungen. Dazwischen bearbeite ich verschiedene Anträge, schreibe Berichte, bearbeite Schriftstücke und telefoniere zu Leistungs- und Kostensicherungskklärungen oder erstelle Dokumentationen. Viel Zeit beansprucht auch die Terminvereinbarung mit gesetzlichen Betreuern, Fallmanagern der Leistungsträger oder Telefonate mit Angehörigen. Mit den Fachkräften bin ich auch außerhalb der Reha-Teams zu vielen Themen regelhaft im Austausch.

Sarah Konsemüller

ist 32 Jahre alt. Seit 2013 arbeitet sie in den Stiftungen Bethel, viele Jahre in der Unterstützung von Menschen mit Behinderung in bethel.regional. Nach ihrem Studium Sozialpädagogik & Management und der Geburt ihrer Tochter hat sie sich im Herbst 2023 entschlossen, zu proWerk zu wechseln. Sarah Konsemüller ist als Sozialpädagogin und Bildungsbegleiterin für das Bildungszentrum West zuständig.

Frau Konsemüller, Sie sind jetzt fünf Monate in Ihrer neuen Funktion tätig. War es eine gute Idee zu wechseln?



Ja, absolut. Ich habe schon immer ein großes Interesse daran gehabt, Menschen in ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen und ihnen dabei zu helfen, ihre individuellen Fähigkeiten zu entwickeln, Selbständigkeit und Selbstbewusstsein zu fördern, das liegt mir einfach. Mein neues Aufgabengebiet, entspricht voll und ganz meinen Interessen, ich kann mein Wissen aus dem Studium einsetzen und mein Familienleben lässt sich durch die geregelten Arbeitszeiten viel besser organisieren.

Was ist für Sie interessant am Sozialdienst?

Sehr interessant ist, dass der Sozialdienst eine Vielzahl von Möglichkeiten anbietet, um den Bedürfnissen der Teilnehmenden gerecht zu werden. Im Sozialdienst orientieren wir uns an den individuellen Ressourcen, Wünschen und Bedarfen der Teil-

nehmenden der Beruflichen Bildung. Und das heißt auch, manchmal geht es erst in sehr kleinen Schritten darum den Arbeitsalltag zu bewältigen. Als ich noch in *bethel.regional* gearbeitet habe, war mir überhaupt nicht klar, welche vielfältigen Möglichkeiten *proWerk* für Menschen mit Beeinträchtigungen anbietet. *ProWerk* ist gut vernetzt und es gibt gute Kooperationen.

Die Begleitung der Teilnehmenden und ihrer sehr unterschiedlichen und individuellen Rehabilitationsprozesse ist spannend. Dabei geht es nicht nur um die Re-

habilitationsprozesse, sondern auch um die Bewältigung von persönlichen Herausforderungen. Jeder Tag gestaltet sich anders, das macht es herausfordernd und interessant zugleich.

Und wie verläuft Ihr Arbeitsalltag im Bildungszentrum?

Der Arbeitsalltag ist sehr abwechslungsreich. Die Unterstützungsbedarfe der Teilnehmenden sind unterschiedlich und immer wieder kommen neue Themen und Situationen hinzu, wo ich selber für mich die Lösungswege erst einmal recherchie-



Die „Neuen“ in der Abteilung seit August 2022 (v.l.):
Laura Hannebohn, Lea Althoff, Annabell Winkler,
Jana Tiemann, Dario Leier, Laura Czok, Lea Althoff
und Sara Konsemüller

Bilder: Thorsten Klaus, privat, Raik Krüger

ren muss. Hierbei ist immer Verlass auf Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen aus dem Sozialdienstteam. Der Arbeitsalltag ist oft von unvorhersehbaren Ereignissen geprägt und erfordert eine hohe Flexibilität, um auf die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden einzugehen. Generell lässt sich sagen, dass es eine gute Mischung ist aus Büroarbeiten, wie beispielsweise die Berichte für den Kostenträger zu schreiben, und der aktiven Arbeit mit den Teilnehmenden in individuellen Gesprächen. Besonders wichtig ist mir die gute Zusammenarbeit mit den Fachkräften, die einfach ganz nah

dran sind an den Teilnehmenden. Ich finde die Reha-Teams immer sehr bereichernd, wenn verschiedene Menschen mit unterschiedlichsten Blickwinkeln gemeinsam zu Lösungen beitragen, die dann den Teilnehmenden wieder weitere Perspektiven eröffnen. ■

Bernadette Jessulat
Leitung
Abteilung Berufliche Entwicklung &
Sozialarbeit

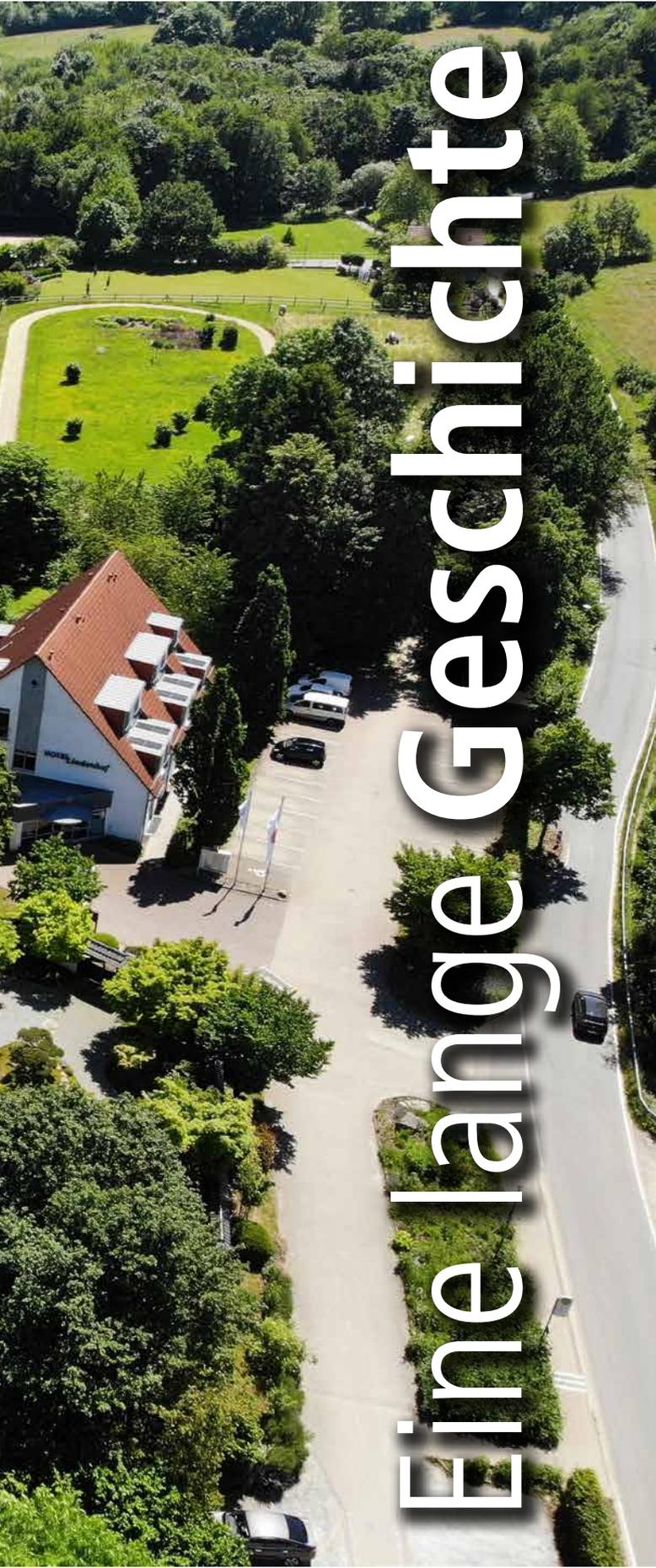


Sozialarbeit in proWerk – Ein zeitlicher Überblick

- 1975** Einstellung einer Sozialarbeiterin in den Gemeinschaftswerkstätten.
- 1979** Einstellung einer Sozialpädagogin in den Sennewerkstätten.
- 1980** Die Werkstätten Verordnung tritt in Kraft. Geregelt sind Aufgaben, sächliche und personelle Ausstattung der Werkstätten sowie die Verwendung der finanziellen Mittel. Festgelegt wird auch die pädagogische, soziale und medizinische Betreuung. Es entstehen Abteilungen „Begleitende Dienste“.
- 1989** Mit der Integration von Menschen mit herausfordernden Verhalten in das bisher stark produktionsorientierte System der Werkstätten werden weitere Sozialpädagogen eingestellt und der Personenkreis mit besonderem Förderbedarf stärker in den Blick genommen.
- 1995** Mit der Eröffnung einer Werkstatt für psychisch erkrankte Menschen erfolgt eine weitere Spezialisierung auf diesen Personenkreis.
- 2001** Die Werkstatt Beckhof, die Sennewerkstätten und die Gemeinschaftswerkstätten Bethel fusionieren, später kommen noch Teile der GEBAL (Menschen mit Suchterkrankungen) dazu. Die Abteilung Begleitende Dienste differenziert sich zu Fachdiensten Sozialdienst, Bewegung, Bildung und Aufnahme.
- 2004** Die Abteilung Ausgelagerte Arbeitsplätze wird neu konzeptioniert mit Spezialisten für Betriebsintegrierte Arbeitsplätze und bildet einen eigenen Fachbereich außerhalb des Sozialdienstes.
- 2008** Neukonzeption der Hilfe- und Förderplanung im Sinne eines integrierten Case Management-Modells. Herauslösung der Sozialdienste aus dem Organisationssystem der Werkstätten. Kleine zentrale Bürostandorte werden gebildet. Der Auftrag, als ‚Lotse‘ oder ‚Coach‘ die Beschäftigten und Teilnehmenden in ihrer individuellen Entwicklung zu begleiten, wird mit der Gründung der Abteilung „Berufliche Entwicklung und Sozialarbeit“ verdeutlicht. Für die Werkstätten werden Reha-Teams gebildet.
- 2009** Aufbau der Bildungszentren. Trennung der Sozialarbeit „Berufliche Bildung“ und „Teilhabe“.
- 2019** Trennung der Beruflichen Bildung und des Arbeitsbereiches in proWerk. Fünf Sozialarbeiter sind für die Berufliche Bildung und 15 Sozialarbeiter für den Teilhabebereich zuständig.



Inklusionshotel Lindenhof am Fuße des Teutoburger Waldes



Eine lange Geschichte

Im Februar 2024 wurde das Hotel Lindenhof 25 Jahre alt.

Für alle Mitarbeitenden ein wichtiges Ereignis, dass mit einem Event am 24. Mai 2024 gebührend gefeiert werden soll. Anlass genug, um einen kurzen Blick zurück zu werfen.

Die Geschichte des Lindenhofes reicht bis zur Mitte des 16. Jahrhunderts zurück. Eine erste Erwähnung findet sich **1550** als ‚Wüllners Hof‘.

1915 erwirbt die Anstalt Bethel den Hof. Die Einweihung erfolgt ein Jahr darauf und **1919** nimmt die Heimvolkshochschule ihre Arbeit auf. **1924** wird das Gebäude durch Anbauten erweitert.

1945 ist das Gebäude durch Bombentreffer weitgehend zerstört. Zwei Jahre später erfolgt ein teilweiser Aufbau, ergänzt mit einer aus der Schweiz gestifteten Baracke. **1953** ist der Lindenhof wiederaufgebaut und wird ein Jahr später eingeweiht. **1960** folgte der Neubau der Wohnhäuser ‚Stettin‘ und ‚Prenzlau‘ und später eines Bungalows.

Die Heimvolkshochschule feierte **1969** das 50jährige Bestehen.

Das Berufsbildungswerk Bethel erwirbt **1996** den Lindenhof, es erfolgen umfassende Umbau- und Neubauarbeiten. Im Februar **1999** eröffnet das Ausbildungs- und Tagungshotel Lindenhof.

2021 erfolgt der Übergang des Hotels in die proJob.Bethel gGmbH, dass **seit dem 1. März als Inklusionshotel Lindenhof** geführt wird. Von **2021** bis **2022** findet eine umfassende Modernisierung der Hotelzimmer und des Tagungs- und Restaurantbereiches statt. ■

Christian Schütte
Leitung



Kontakt

Hotel Lindenhof
Quellenhofweg 125, 33617 Bielefeld
Tel.: 0521 144-6100
www.Lindenhof-Bielefeld.de



Komfortable,
moderne Hotelzimmer



Blick in die Hotellobby

Singen macht glücklich

Im „Chor inklusiv“ können Beschäftigte, Teilnehmende und Mitarbeitende gemeinsam singen.

Singen ist gesund. Es verbessert die Haltung, stärkt unsere Abwehrkräfte, bringt den Kreislauf in Schwung und macht glücklich. Auch, wenn man mal schief singt ...

Anfang Februar hat das neue Angebot gestartet. Teilnehmen können zwischen zehn und 20 Personen. Geplant sind zunächst zehn Termine. Jonas Winkler leitet den Chor.

Einige aus proWerk werden mich kennen, da ich bis zur Corona-Pandemie bereits mehrere Jahre einen integrativen Chor, zuletzt in der Textilwerkstatt, angeboten habe. Ein Höhepunkt war ein Auftritt bei einer Weihnachtsfeier.

Als Chorleiter arbeite ich seit nunmehr zwölf Jahren. Bereits während meiner Arbeit als Sozialarbeiter (Verein BAJ, Kinderladen, Werkstatt für Menschen mit Behinderungen Gütersloh, Erziehungsberatungsstelle) habe ich eine Ausbildung zum Chorleiter gemacht und singe seitdem mit verschiedenen Chören, wie zum Beispiel einem Obdachlosenchor und einem Seniorenchor, und im Herbst 2024 biete ich einen Bildungsurlaub in Einschlingen an.

Am meisten interessiert mich das gemeinschaftsfördernde am Gesang. Ich freue mich darauf, dass wir nun wieder neu starten können. Ich freue mich auf die, die schon einmal dabei waren und auf die, die neu dazukommen. Beschäftigte und Mitarbeitende sind herzlich eingeladen. ■

Jonas Winkler
Chorleiter



Der Chor trifft sich
jeden Mittwoch
von 13:00 - 14:30 Uhr
im Julia-von-Bodelschwingh-Haus.

Möchten Sie dabei sein?

Dann rufen Sie gerne an unter
0521 144-6280
oder schreiben eine E-Mail an
jennifer.schmidt@bethel.de

Einblicke in die Kunst der Stuhlflechtere

Die Messe BielefeldKreativ zog viele Besucher an

Am 3. und 4. Februar 2024 fand in der Stadthalle Bielefeld und in der Ausstellungshalle nebenan die Messe BielefeldKreativ und ein Kunsthandwerkermarkt statt. Die Stuhlflechtere von proWerk war mit dabei und begeisterte die Besucher mit faszinierenden Einblicken in ihr Kunsthandwerk.

Unsere Kolleginnen und Kollegen präsentierten verschiedene Variationen von Geflechten, mit denen Stühle wieder bespannt werden können, wie das Wiener Geflecht, das Stern-, Sonnen- und Halbsonnengeflecht. Gearbeitet wird mit Rattan. Die Besucher hatten die Gelegenheit, mehr über dieses traditionelle Handwerk zu erfahren. Doch es ging nicht nur ums Zuschauen – selber Hand anlegen und sich im Stuhlflechten zu versuchen war ebenfalls möglich. Einige wagten sich mutig an die Herausforderung und stellten fest: Das Stuhlflechten ist eine Kunst, die mehr Geschick erfordert, als es auf den ersten Blick scheint.

Hanna Steiner, Fachkraft in der Stuhlflechtere, zieht ein sehr positives Resü-

mee: „An beiden Tagen war an unserem Stand richtig was los. Viele Messebesucherinnen und -besucher blieben stehen und zeigten echtes Interesse an diesem alten Handwerk. Einige sagten, dass sie schon länger auf der Suche nach einer Möglichkeit gewesen seien, Stühle wieder neu bespannen zu lassen. Sie werden sicherlich als Kunden bei uns vorbeikommen. Schön war auch, dass einige Beschäftigte direkt am Stuhl gezeigt haben, wie das Wiener Geflecht gearbeitet wird.“

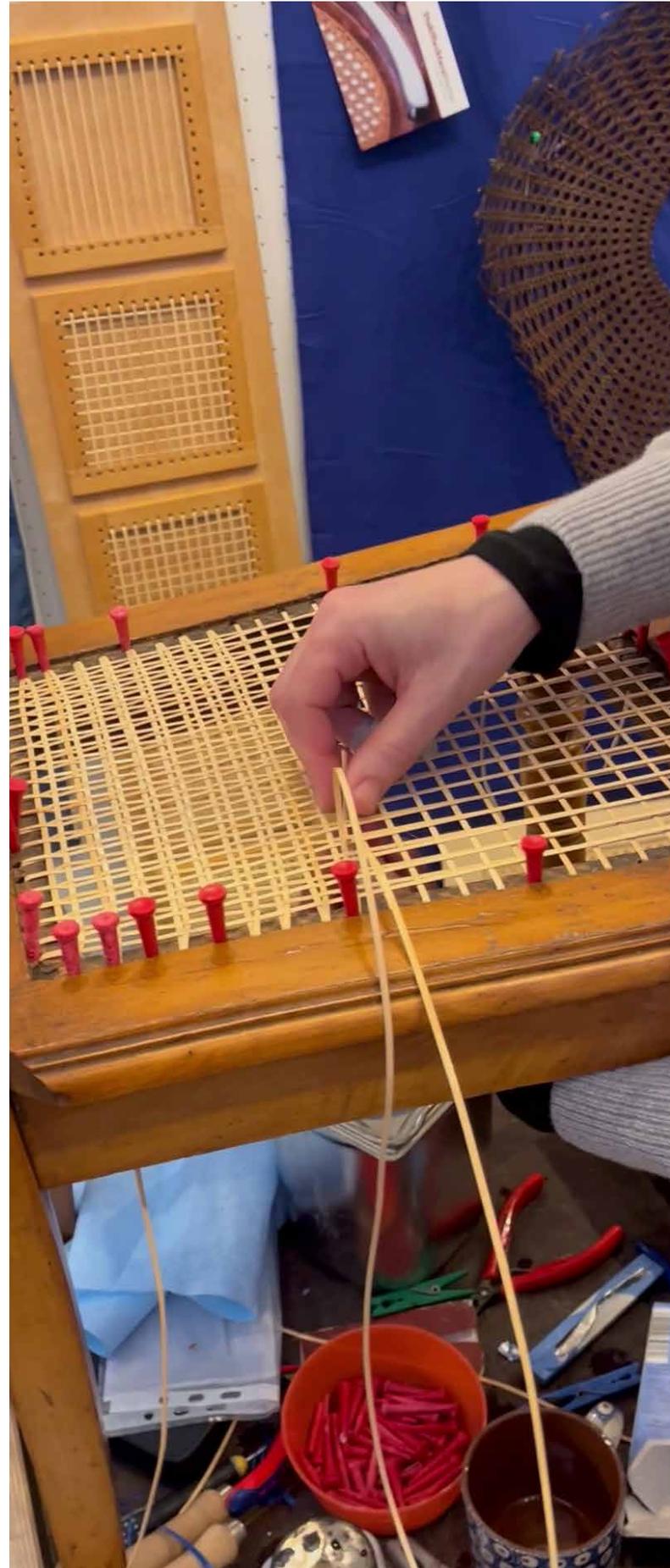
Für die Beschäftigten eine gute Möglichkeit, in direkten Kontakt zu den Besucherinnen und Besuchern zu kommen und ihre Kompetenzen zu zeigen. Auch einige Kinder wollten selbst einmal einige Fäden durchflechten und waren sichtlich stolz. Eine sehr gelungene Aktion, wie wir finden!“ ■

Raik Krüger
Stabsstelle Kommunikation





Stephan Ruppelt
erneuert das
„Wiener Geflecht“
eines alten Stuhls.



Ideen- und Beschwerdemanagement

Ein Rückblick auf das Jahr 2023

Beim Ideenmanagement wurden viele interessante Vorschläge eingereicht. Insgesamt waren es 30, davon 14 Ideen von Beschäftigten und Teilnehmenden und 16 Ideen von Mitarbeitenden. Die überwiegende Mehrzahl der Werkstätten und Bereiche waren daran beteiligt.

Alle Ideen wurden in der Ideenkommission* geprüft und bewertet. Es hat sich wieder gelohnt, eine Idee einzureichen:

- Vier Ideen wurden insgesamt mit 1.000 Euro honoriert. Eine Idee wurde mit 500 Euro, eine Gruppenidee mit 400 Euro und zwei Ideen mit jeweils 50 Euro prämiert. Besonders gute Ideen kamen von Beschäftigten: von den vier Ideen konnten drei mit einer Prämie belohnt werden.
- 26 Ideen, die entweder nicht neu oder in pro Werk nicht umsetzbar waren, mussten abgelehnt werden.

Wir hoffen auch in diesem Jahr, dass Sie Ihre Ideen zahlreich einreichen. Ebenso freuen wir uns von Ihnen zu hören oder zu lesen, wenn Sie Anregungen oder Hinweise zum Bearbeitungsablauf haben.

* Die Ideenkommission beurteilt den Vorschlag und entscheidet über die Prämie. Der Ausschuss besteht aus

- dem Ideenbeauftragten (Kommissionsvorsitzender)
- einem Vertreter der Geschäftsführung
- dem zuständigen Vertreter des Sprecherausschusses leitende Mitarbeitende
- einem Vertreter der Mitarbeitervertretung
- dem Vorsitzenden des Werkstattrates
- einen Vertreter der Leitungskonferenz
- Vertreter der Teilnehmendenvertretung
- einer benannten Fachkraft und seit 2022 als beratende Mitglieder, jedoch ohne Stimmrecht, Vertreter der Frauenbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung.

Über die Annahme oder Ablehnung eines Vorschlags wird einvernehmlich entschieden. Jeder angenommene Vorschlag wird prämiert.



Das Beschwerdemanagement wurde im letzten Jahr häufig genutzt. 81 Meldungen sind eingegangen, die aus fast allen Bereichen proWerks kamen. Dabei handelt es sich nicht nur um Beschwerden, sondern auch um Anregungen und Lob. Die meisten Meldungen beziehen sich auf folgende Themen:

Thema	Anzahl	Beispiele
Zusammenarbeit	17 (viermal Lob)	Gute Unterstützung durch FK und AL, gute Teamatmosphäre; mangelhafter Umgang mit Beschäftigten; Umgang zwischen Mitarbeitern; Konflikte unter Beschäftigten
Infrastruktur	17	Deutschlandticket; ungenügende Toilettenreinigung durch GB Bethel; Werkstätten, die nicht barrierefrei sind; defekte Beleuchtung auf WC; fehlende Männerumkleiden
Organisation	12 (zweimal Lob)	Gute Infostände beim Protesttag; Dankbar, dass es Bethel gibt; fehlender Essenswagen beim Protesttag; Freiregelung beim Streik von Mobiel; fehlendes Personal; andere Arbeit außer Industriearbeit; fehlende Kursangebote
Sonstiges	12	Urlaubsplanung Beschäftigte; pro Werk Vorlagen noch mit altem Logo; Verkehrswidriges Verhalten eines proWerk Mitarbeitenden
Verpflegung	9 (einmal Lob)	Schmackhafte Gerichte; Essen zu ungesund und zu wenig Abwechslung; bestelltes Essen nicht erhalten; Portionsgröße zu klein; fehlender Nachschlag
Information/ Transparenz	8	Umstrukturierungen von Personal; Entlassung von Personal

Des weiteren gab es Beschwerden im Bereich des Entgeltes zur Sonderzahlung oder fehlende Berechnung der Alterszulage, des Entwicklungs- und Reha-Prozesses über fehlende Perspektiven nach Beendigung der Beruflichen Bildung sowie zu Übergriffen unter Beschäftigten und/oder Mitarbeitenden.

Die meisten Beschwerden (70 mal) wurden von Beschäftigten eingereicht, von

Mitarbeitenden erreichten uns acht Beschwerden. In drei Fällen haben sich Angehörige, Betreuer und Externe beschwert. Auffallend war, dass in diesem Jahr zunehmend Beschwerden von Beschäftigten als Sammelbeschwerde (zwölfmal) eingereicht wurden.

In den überwiegenden Fällen handelt es sich um sehr individuelle Beschwerden, die im Gespräch zwischen dem Beschwerdeführer und dem zuständigen Abtei-

IHR MIT DENKEN UNSER ERFOLG

lungsleiter besprochen und geklärt werden konnten.

Es gab auch Themen, die übergreifend zu Veränderungen geführt haben, hier einige Beispiele:

- Beim Streik von Mobiel müssen Beschäftigte keinen Urlaubstag nehmen, wenn sie nicht zur Arbeit kommen können.
- Überlegungen zum „Deutschlandtickets“ für Beschäftigte.
- Übergang auf Einzelmenagen bei Beschäftigten mit Schluckbeschwerden.
- Einstellung einer Mitarbeiterin im grünen Bereich.
- Springerteam und Fachkraft aus anderer Werkstatt als Aushilfe.
- Weiterbeschäftigung einer Produktionshelferin.

Das ist uns wichtig: Sollten Sie unzufrieden sein mit der Bearbeitung Ihrer Beschwerde, Anregung oder Ihres Lobes oder Vorschläge zur Verbesserung der Bearbeitung haben, so melden Sie sich bitte direkt an uns. Denn wir möchten besser werden! ■

Marita Marx
Hygiene, Energie, Ideen- und
Beschwerdemanagement



Kontakt

Tel. 0521 144-4741
Mobil: 0172 596 1332
Fax 0521 144-4385
marita.marx@bethel.de

Blick über den Tellerrand

Ein Besuch bei der Firma CLAAS

Sie kennen es alle: Hin und wieder tut es richtig gut, mal einen Blick über den Tellerrand zu werfen. Diesem Angebot folgten zehn interne Auditoren und so waren wir Anfang November 2023 zu Gast bei dem größten heimischen Mähdrescherhersteller, der Firma CLAAS in Harsewinkel.

Der Nachmittag begann zunächst im TechnoParc, in welchem wir die Geschichte der Firma erfuhren und auch mal Platz in einem Mähdrescher oder Trecker nehmen konnten. Im Anschluss besichtigten wir die Produktion und staunten sehr, wie schnell doch Bauprojekte, wenn ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen, umgesetzt werden können. So dauerte es vom Abriss bis zur Errichtung einer 800 Meter langen Halle gerade knapp ein Jahr. Aber auch Alltagsthemen wurden besprochen, wie zum Beispiel akribische Mülltrennung vor Ort.

Ebenfalls beeindruckte die Fließbandarbeit, so haben immer fünf bis acht Personen an einer Station etwa 15 Minuten Zeit gehabt, die einzelnen Montageschritte auszuführen, bevor der Mähdrescher oder Trecker weiterfuhr.

Zum Abschluss des Besuches stellte sich unser Ansprechpartner noch den



Die internen Auditoren zu Gast bei der Firma CLAAS in Harsewinkel, (v.l.): Jürgen Hoff, Melanie Dammann, Marita Marx, Melanie Vogt, Kerstin Senf, Jens Berger, Alexandra Lückermann, Andrea Hünneke, Carsten Becker, Bruno Foth, Wilhelm Rempel

verschiedenen Fragen zum Thema Umgang mit Risiken. Hier wurde deutlich, dass ein Weltunternehmen zwar ähnliche Themen wie proWerk behandelt, aber in der Industrie die Punkte mit einem ganz anderen Druck bearbeitet und vorangetrieben werden.

Das Fazit unserer Gruppe – wir werden erneut einen Blick über den Tellerrand werfen. ■

Melanie Dammann
Leitung Stabsstelle
Integriertes Management



Mobilitätsassistenz

Verantwortliche Begleitung auf Augenhöhe

Nachdem sie im vergangenen Sommer schon die Qualifikation Alltagsassistenz abgeschlossen hatten, entschieden sich vier Beschäftigte, sich als Mobilitätsassistenz weiterzubilden. Hinzu kamen vier Beschäftigte aus unterschiedlichen Abteilungen proWerks.

Ein viertel Jahr hat die Gruppe an zwei Tagen in der Woche gelernt, dass man mit dem Smartphone nicht nur telefonieren und spielen kann. Es war das wichtigste und unverzichtbarste Hilfsmittel in der Qualifizierung. Es wurden Apps geladen, mit deren Hilfe Ziele gesucht wurden und geübt, mit den Smartphones zu den Zielen zu navigieren. Der Umgang mit den öffentlichen Verkehrsmitteln wurde zur Selbstverständlichkeit. Es gab aber auch Herausforderungen, die nicht geplant und spontan zu bewältigen waren, wenn zum Beispiel die Bahn Verspätung hatte oder ohne vorherige Ansage nicht an der geplanten Haltestelle anhielt.

Eine weitere Aufgabenstellung bestand darin, an den Zielorten für bestimmte Personengruppen Aktivitäten zu suchen, wie zum Beispiel für Senioren, für junge Erwachsene mit Handicap oder gezielte Wünsche der Begleitgruppe zu erfüllen. So waren die angehenden Mobilitätsassistenten in Herford, Gütersloh, Hannover,

Köln, Münster, Oberhausen, Bremen und Wuppertal unterwegs.

Das wichtigste Ziel war natürlich Bielefeld zu erkunden und dort unbekannte Orte kennenzulernen. Per Handy erhielten die Beschäftigten die Aufgabenstellung. Wurde das Ziel gefunden, wurde der Erfolg mit einem „Selfie“ bestätigt und per Nachricht folgte die nächste Aufgabe.

Zu den Qualifizierungsinhalten gehörte auch, das sichere Umgehen mit dem Rollstuhl und Rollator zu lernen. Das soziale Verhalten der Teilnehmenden wurde ebenso in den Blick genommen und viele Situationen in Rollenspielen geübt: Wie begegne ich den Personen, die ich begleite? Wie begrüße ich sie? Wie kann ich angemessen auf die Wünsche eingehen? Insbesondere wurde auch das Verhalten in stressigen Situationen besprochen, die im Alltag vorkommen können. Zum Beispiel: Der Zug hat Verspätung, es gibt keine Information, wie es weitergeht, Mitreisende verhalten sich aggressiv, der Platz für Rollstühle ist blockiert oder die zu begleitende Person bekommt einen Anfall.

Ein Höhepunkt der Qualifizierung war der Besuch des Tierparks Olderdissen. Hier musste jede angehende Mobilitätsassistentin und jeder -assistent eine ihr bzw.



Die zertifizierten Mobilitätsassistenten: Christian Buchmann, Maren Langkamp, Jasmin Bente, Anita Gaus, Lauren Wiese, Valerija Schneider, Natalie Zhurkina, Nadine Voltz und ihre Ausbilder: Birgit Gansfort-Walkusch (l.), Tanja Krüger und Heinz-Jürgen Uffmann (r.)

ihm unbekannte Person begleiten und deren Wünsche erfüllen. Sie mussten also miteinander ins Gespräch kommen, das Interesse herausfinden und überlegen, wie die Wünsche erfüllt werden können. Nach etwa eineinhalb Stunden traf die Gruppe am vereinbarten Treffpunkt ein. Es hatte allen sehr gut gefallen und die „Begleitung auf Augenhöhe“ war ein voller Erfolg.

Nach mehreren praktischen und einer schriftlichen Prüfung konnten alle acht Beschäftigten die Qualifizierung von „Bildung & Beratung Bethel“ mit einem Zertifikat erfolgreich abschließen. Die Mobilitätsassistenten sind bereit für ihre neue Aufgabe und freuen sich darauf, Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung oder anderen Handicaps zu unter-

stützen, sie zum Beispiel zum Arzt, bei Behördengängen, zu Kursen oder Freizeitaktivitäten zu begleiten. ■

Birgit Gansfort-Walkusch
Qualifizierungsleitung
Alltagsassistenz und
Mobilitätsassistenz



Kontakt

Bildung und Beratung Bethel
Heinz-Jürgen Uffmann
Telefon: 0521 144-6108
heinz-juergen.uffmann@bethel.de

Andrea Hünneke
Berufliche Bildung proWerk
Telefon: 0521 144-2513
andrea.huenneke@bethel.de

Wir wollen mitreden!

Frauenbeauftragten gründen Landesarbeitsgemeinschaft

Zu diesem besonderen Ereignis trafen sich am 31. Januar alle Frauenbeauftragten (FB) aus NRW gemeinsam mit Unterstützerinnen, Vertretern aus Politik, Verbänden und Kostenträgern. Organisiert wurde die Vollversammlung in Münster Hilstrup vom NetzwerkBüro¹ NRW und dem SiStaS² Projekt in Münster sowie den Gründungssprecherinnen der FB.

Zu Beginn gab es Grußworte von Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW und der Behindertenbeauftragten in NRW Claudia Middendorf. Diese waren verbunden mit der Aussage, die zukünftige Arbeit der FB weiter zu unterstützen und die Delegierten als wichtige Ansprechpartnerinnen an ihrer Seite zu wissen. Beide beglückwünschten zur Gründung der Landesarbeitsgemeinschaften (LAG) und freuen sich auf eine weitere konstruktive Zusammenarbeit.

Die LAG ist insbesondere für die Gestaltung der Aufgaben der FB in den einzelnen Bundesländern verantwortlich. Denn viele Entscheidungen für die Werkstätten werden auf Landesebene getroffen. Da erst in vier Bundesländern LAGs gegründet wurden, sollen baldmöglichst weitere folgen bis in allen Bundesländern eine



v.l.: Susanna Rodrigues Pietzsch, Nicole Burek und Christina Hackfort vertreten die Träger der Diakonie

LAG eingerichtet ist. So können die FB auch bundespolitisch ihre Interessen besser durchsetzen.

Die Wohlfahrtsverbände, dazu gehören AWO, Caritas, Diakonie, DRK und die Paritätischen konnten pro Verband je drei Delegierte in die LAG wählen. Für die Werkstätten in Trägerschaft der Diakonie wurden Nicole Burek, Susanna Rodrigues Pietzsch und Christina Hackfort gewählt. Nicole Burek und Susanna Rodrigues Pietzsch sind beide in proWerk beschäftigt.

¹ Das NetzwerkBüro Frauen und Mädchen mit Behinderung / chronischer Erkrankung NRW wird seit 1996 vom Land NRW unterstützt. Es stellt Fachexpertise zur Verfügung, berät u.a. Einrichtungen und hat eine Lotsenfunktion für Frauen mit Behinderung.



Sie vertreten als gewählte Delegierte die über 30.000 weiblichen Beschäftigten in den Werkstätten in NRW

Insgesamt vertreten 15 Delegierte in der LAG die über 30.000 weiblichen Beschäftigten in allen Werkstätten in NRW. Aus deren Mitte der Delegierten wurden drei Sprecherinnen und eine Vorsitzende gewählt.

Glückwünsche für die künftige Arbeit kamen auch von den Vertreterinnen und Vertretern der Verbände. Vielfältige Aufgaben im Kontakt mit den Politikern, den Kostenträgern und den Verbänden warten nun auf die Delegierten.

Gerade in der aktuellen Diskussion um die Zukunft der Werkstätten ist es wichtig, die Interessen der Frauen in den Werkstätten gut zu vertreten. ■

Marlies Thiering-Baum
Unterstützerin der
Frauenbeauftragten



² Das Projekt „Sicher, Stark und Selbstbestimmt – vernetzt!“ startete am 1. September 2021 und wird für drei Jahre vom Land NRW finanziert. Das Ziel: eine weitere Öffnung der Werkstätten und Wohneinrichtungen. Im Mittelpunkt steht die Unterstützung für Frauenbeauftragte in WfbM bei der lokalen und landesweiten Vernetzung.

Spielwelt Bodo & Julia



Manufaktur Bethel
Besonders. Schön.



Geschichten von starken Rittern, fliegenden Drachen und mutigen Prinzessinnen

Mit BODO & JULIA entdecken Kinder eine bunte Spielwelt, in der sie immer wieder neue Geschichten erfinden können. Mit ihrer ansprechenden Farbpracht fördert die Kollektion kindgerecht Fantasie und Kreativität. Zudem kann sie mit ihrem eingebauten Stauraum schnell für Ordnung im Kinderzimmer sorgen.

Die Produkte bestehen aus hochwertigen und geprüften Materialien, die von den Beschäftigten der Werkstätten Bethels liebevoll von Hand verarbeitet werden. Und als Ergänzung zur BODO & JULIA – Serie können Sie aktuell auf der Seite der Manufaktur Bethel kostenfreie Ausmalbilder runterladen. ■



Folgt uns auch auf instagram: [@Manufakturbethel](https://www.instagram.com/Manufakturbethel)



Zu kaufen in unserem Shop
am Kantensiek oder
online unter:
www.manufaktur-bethel.de
manufaktur@bethel.de
0521/144 44 44

Bezugsadresse
Laden Mobile
Kantensiek 9, 33617 Bielefeld
Tel. 0521 144-3953
Öffnungszeiten: Mo - Fr 09:00 - 17:00 Uhr

Das Gesamtangebot unserer Produkte finden Sie unter: www.manufaktur-bethel.de

WIR SUCHEN DICH!

Du wolltest schon immer am Journal mitwirken?

Jetzt hast Du die Chance dazu!

Das Journal-Redaktionsteam braucht Unterstützung! Gesucht werden Beschäftigte und Mitarbeitende.

Wir treffen uns dreimal im Jahr und überlegen gemeinsam, welche Themen in die nächste Ausgabe kommen sollen. Möchten Sie Ihre Ideen mit einbringen? Oder auch einen Text schreiben? Oder fotografieren Sie gerne?

Sind Sie neugierig und möchten Sie mehr erfahren? Dann melden Sie sich gerne bei

*Stiftung Bethel proWerk
Redaktionsleitung Journal | 3.2022
Brigitte Dörfer
Quellenhofweg 25 | 33617 Bielefeld
Mobil: 0151 426 427 11
E-Mail: brigitte.doerfer@bethel.de*



Shakshuka - Paprikatopf aus Israel

Rezept für vier Personen

Zutaten

- 4 Esslöffel Öl (zum Beispiel Oliven- oder Sonnenblumenöl)
- 3 Zwiebeln
- 3 Paprikaschoten
- 1 Esslöffel Paprikapulver edelsüß
- 1 kleine Dose Tomaten in Stücken (400 g)
- 4 Eier
- ½ Teelöffel Zucker
- 2 Messerspitzen Zimt
- Salz, Pfeffer

Zubereitung

1. Zwiebeln und Paprikaschoten in Streifen schneiden.
2. Öl in einer Pfanne oder einem Topf erhitzen und die Zwiebeln und Paprika mit dem Paprikagewürz darin etwa 10 Minuten anbraten.
3. Die Tomaten zufügen und mit Salz, Pfeffer, Zucker und Zimt würzen.
4. Die Eier aufschlagen und vorsichtig auf das Gemüse geben.
5. Alles mit geschlossenem Deckel bei mittlerer Hitze etwa 15 Minuten schmoren. ■

GUTEN APPETIT!

Heike Droste
Hauswirtschaftsmeisterin
Fachkraft in der Beruflichen
Bildung im BZ Schopf



Mit Helfersyndrom zurück zur Natur



Ich helfe gern. Wenn ich das höre und lese: keine Rückzugsmöglichkeiten mehr für Vögel und Insekten in den sterilen Gärten, dann denke ich „schlimm, schlimm“. Und überlege, allein gegen den Rest der Welt den drohenden Artenschwund aufzuhalten.

Ich werde eingehen in die Geschichte Mindens als schrullige Alte, die alles mit Fledermausbehausungen, Insektenhotels, Vogelnistkästen, Igelhäuschen und wilden „Un“kräutern wie Vogelmiere aus der kostenlosen Samentüte der Abfallwirtschaftsgesellschaft zupflastert, um etwas Gesellschaft zu haben, wenn ihre Kaninchen gestorben sind.

Natürlich gehört auch ein Meisen Nistkasten zu meinem Balkonzubehör. Er wurde auch angenommen zum Schlafen im Winter. Nun wartete ich gespannt, dass der Nachwuchs darin abgelegt wurde. Inzwischen hatten wir Herbst. Ich wusste nicht, was mit den faulen Meisen los war. Immerhin schlugen sie sich am Tischlein-deck-dich den kleinen Wanst voll. Da wird man doch wohl erwarten dürfen ...

Inzwischen bin ich zu der Überzeugung gelangt, dass die Meisen-Schar aus drei Brüdern besteht, die ich Tic, Tric und Trac getauft habe. Da kann ich natürlich lange

auf Nachwuchs warten. Ich muss sagen, ein bisschen enttäuscht bin ich schon von der Laune der Natur, die sich überhaupt nicht kümmert um ihr Fortbestehen. Tic, Tric und Trac haben kein Interesse an Brautschau. Parship für Meisen gibt es noch nicht. Und da hier das Tischlein-deck-dich steht, zeigen Tic, Tric und Trac auch kein gesteigertes Interesse, mal wegzufiegen und sich anderswo nach einer Meisen Dame umzusehen. Sie sind völlig zufrieden mit ihrem Leben.

Nun ja, was darf ich sie darob tadeln. Ich muss mich an die eigene Nase fassen. Das Leben hat doch so viel mehr zu bieten ohne Partner, die beim Fernsehen immer dazwischen quatschen und an der falschen Stelle lachen. Nachts allein schnarchen ist auch schöner als im Duett. Fütter' ich eben die Tierwelt kugelrund mit meinem putzigen Helfersyndrom. Und wenn sie nicht gestorben sind, dann leben sie eben solo. Ein Rotkehlchen und drei Tauben sind noch da, vielleicht kann ich die überzeugen. Es gibt viel zu tun im Überlebenskampf mit der Natur ... ■

Francine Schwertfeger
Freie Journalistin



Gewinner ausgelost

Tickets für ein Arminia Heimspiel

An unserem Gewinnspiel in der letzten Ausgabe beteiligten sich zahlreiche Fußballinteressierte und wir erhielten rund 30 richtige Einsendungen.

Die Gewinnfrage lautete: Von welchem Verein kam Bielefelds Mittelstürmer und Rekordtorjäger Fabian Klos zu Arminia? Die richtige Antwort lautete:

Fabian Klos kam 2011 vom VfL Wolfsburg II zu uns nach Bielefeld!

Wir freuen uns mit den Gewinnern und hoffen auf einen Heimsieg am 3. Februar 2024 gegen FC Viktoria Köln 04 in der SchücoArena. ■

Britta Bent
Sekretariat Geschäftsführung



Gesamtwerkstattaratsvorsitzende Sarah Baum und proWerk Geschäftsführer Wolfgang Ludwig bei der Auslosung der glücklichen Gewinner des Gewinnspiels

proWerk-proFun

PARTY

2024



4. Beschäftigten-Party

SAVE THE DATE!
proFun-Party

Endlich ist es wieder soweit.

Am **28. Juni 2024** soll die vierte proFun-Beschäftigtenparty stattfinden. Gefeiert wird im Assapheum und auf dem Bethelplatz.

Also den Termin im Kalender eintragen!!
Weitere Informationen folgen noch.

Freitag

28.06.2024

von 18.00 – 23.00 Uhr

im Assapheum/Bethelplatz

- Es erwartet Sie ein buntes Programm und Musik mit DJ Rudi
- Essen und Getränke kostenlos!



Organisatoren: Planungsteam proFun-Party,
vertreten durch Tobias Keuntje.
Quellenhofweg 27 · 33617 Bielefeld

Jede Stimme zählt!

Aufruf zur Europawahl

Wir leben in einer Zeit, in der Extremisten von rechts und links immer stärker werden und unsere gemeinsamen europäischen Werte Freiheit und Demokratie bedrohen. Freiheit und Demokratie sind nicht gottgegeben, sondern diese Werte wurden hart und schmerzvoll erkämpft und müssen hart verteidigt werden. Jetzt und in Zukunft.

Für eine gute Politik, die den Erhalt unserer Werte sichert, ist es erforderlich, dass die demokratischen Kräfte in Europa gestärkt werden. Dieses Jahr ist Europawahl. In Deutschland wird am 9. Juni 2024 gewählt. Alle Wählerinnen und Wähler sind aufgerufen sich an dieser so wichtigen Wahl zu beteiligen.

Beispiele wie etwa die Volksabstimmung zum "Brexit" (die Entscheidung

über Großbritanniens Austritt aus oder Verbleib in der Europäischen Union) zeigen, wie wichtig es ist, an solchen Volksabstimmungen oder Wahlen teilzunehmen. Viele Britinnen und Briten blieben der Abstimmung aus verschiedenen Gründen fern, darunter wohl viele junge Menschen. Das Ergebnis ist bekannt.

Wir in der Europäischen Union befinden uns in schwierigem Fahrwasser. Deshalb ist jede Stimme am 9. Juni 2024 wichtig. ■

Alexander Haupt
Botenmeisterei
Redaktion Journal



Ein Dank an die Jubilare

Am 16. November 2023 fand die Jubiläumsfeier von proWerk, proJob und den Betrieben Bethel statt.

Eingeladen waren 144 Jubilare, die sich als Dankeschön für ihre lange Betriebszugehörigkeit auf einen schönen und vor allem leckeren Abend in der Neuen Schmiede freuen durften.

Mit den 78 erschienenen Jubilaren und ihren Vorgesetzten feierte auch die Geschäftsführung, Michaela Diesen und Wolfgang Ludwig. Gewürdigt wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in 2023 auf ein Dienstjubiläum zurückblicken konnten.

Ein ganz besonderer Dank ging an folgende Jubilare, die Bethel bereits seit über 40 Jahren treu sind.

Betriebe Bethel: Ralf Mertens (45), Marlene Barra (40), Petra Falk (40).
proWerk: Volker Henke (45), Angela Beiderbeck (40),

Dirk Dobberkau (40), Sabine Nelskamp (40), Thomas Ronicke (40), Hanna Steiner (40), Peter Tröbst (40).

Julio Graf von Arancibia, der den Abend am Klavier begleitete, sorgte für eine besondere musikalische Untermauerung und erfüllte sogar den ein oder anderen Musikwunsch.

Ein schöner, unterhaltsamer und gelungener Abend in gemütlicher Atmosphäre, der hoffentlich allen Jubilaren in Erinnerung bleiben wird. ■

Britta Bent
Sekretariat Geschäftsführung



Gebäudereinigung Bethel

Gebäude- und Objektpflege
auf höchstem Niveau



Gebäudereinigung Bethel

Meisterbetrieb - zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2015

Ihr Partner für saubere und wirtschaftliche Lösungen

Unterhaltsreinigung, Glasreinigung, Bauabschlussreinigung,
Teppichbodenreinigung, Sonderreinigung, Desinfektion ...

Quellenhofweg 50
33617 Bielefeld
Tel. 0521 144-3186
Fax 0521 144-4845
gebäudereinigung@bethel.de
www.betriebe-bethel.de

Bethel 
Bethel 
Bethel 

FahrzeugService Bethel

Autowerkstatt · Autopflege · Reifenservice



Fahrzeugservice Bethel

Kfz Meisterbetrieb - Wartung und Reparatur, Reifenservice, Autopflege

Öffnungszeiten

Mo – Do 7:30 – 12:15 und 13:00 – 16:00 Uhr
Fr 7:30 – 12:15 und 13:00 – 14:00 Uhr

Werkhofstr. 12
33689 Bielefeld
Tel. 0521 144-1717
Fax 0521 144-1715
fahrzeugservice@bethel.de
www.fahrzeugservice-bethel.de

Bethel 
Bethel 
Bethel 