

Journal

Betriebe Bethel | proJob.Bethel | proWerk Bethel | 1.2026



Berufliche Bildung

Neues Fachkonzept – neue Chancen und Perspektiven?

Impressum

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), Sengana Amiraslauova, Bärbel Bitter, Michaela Diesen, Jörn Doiwa, Karen Harper, Alexander Haupt, Tobias Keuntje, Anja Luke, Marco Machaczek, Rüdiger Paus-Burkard, Lara Pätzold, Kerstin Raimann, Marlies Thiering-Baum, Verena Schramme, Perry Walczok, 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

Herstellung: MedienService Bethel

Auflage: 1.000

Erscheinungsweise: dreimal jährlich

Redaktionsschluss Ausgabe 2.2026: 19. Juni 2026

Titelbild: Berufliche Bildung im Grünen, 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,

berufliche Bildung ist ein großes Thema in Bethel. Wir bieten nicht nur die berufliche Bildung in der Werkstatt an, sondern bilden auch junge Menschen in vielen verschiedenen Berufen aus. Diese Vielfalt soll natürlich auch Menschen mit Behinderung zur Verfügung stehen, dies wäre konsequent dem Leitgedanken der Inklusion folgerichtig.

Diese Grundidee hat auch die Bundesagentur für Arbeit bei der Entwicklung des neuen Fachkonzeptes angetrieben. Mehr Arbeitsmarktorientierung, kein vermeintlicher Automatismus von beruflicher Bildung in der Werkstatt und dem Übergang in den Arbeitsbereich.

Wir waren über unseren Fachverband an der Erarbeitung indirekt beteiligt, konnten uns aber leider mit einem Teil unserer Anregungen nicht durchsetzen. Aus unserer Sicht müsste zum Beispiel die berufliche Bildung deutlich verlängert werden, wenn Menschen sie in Teilzeit absolvieren. Und die Gruppe von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf müsste eine größere Beachtung finden.

Dies sind auch Themen, die in diesem Heft aufgegriffen werden. Es freut mich sehr, dass viele Mitarbeitende sich intensiv Gedanken machen, wie Bildung auch für Menschen mit sehr hohem Unterstützungsbedarf aussehen kann. Wir finden in proWerk viele kreative Lösungen, dies wird uns sicher auch bei der Umsetzung des Fachkonzeptes gelingen. Und vieles, was im Fachkonzept gefordert wird, setzen wir auch jetzt schon dank engagierter Mitarbeitenden um.

Somit stellen wir in diesem Heft wieder ein Fachthema im engeren Sinne in den Mittelpunkt. Das bedeutet aber nicht, dass wir die Themen der letzten Hefte, wie die der politischen Bildung und auch das Thema Freiheit nicht weiter beachten und bearbeiten. Angesichts der derzeitigen Diskussion um die Finanzierbarkeit von Eingliederungshilfe dürfen wir nicht nachlassen, uns gemeinsam für Inklusion und Menschenrechte einzusetzen.

In diesem Jahr haben wir auch noch einen guten Grund zum Feiern: proWerk besteht 25 Jahre! Wir freuen uns, dieses Ereignis mit allen Beschäftigten und Mitarbeitenden feiern zu können. Die Vorbereitungen zu diesem Jubiläum sind in vollem Gange. Das nächste Journal ist als Jubiläumsausgabe geplant.

Und zu guter Letzt freuen wir uns sehr, dass der neue Vorstandsvorsitzende der vBS Bethel, Pastor Dr. Bartolt Haase, zu einem Interview zur Verfügung stand. Frau Raimann und Herr Haupt konnten eines der ersten Interviews in der neuen Funktion führen. Wir wünschen Herrn Pastor Haase Gottes Segen für seine neue Aufgabe und freuen uns auf die Zusammenarbeit.

Ihnen, liebe Leserin und Leser, wünsche ich eine angeregte Lektüre mit dieser Ausgabe unseres Journals. ■

Ihr
Wolfgang Ludwig
Geschäftsführung
proWerk | Betriebe Bethel



Inhalt



Berufliche Bildung

06 **Berufliche Bildung im Wandel**
Ein Blick in die Vergangenheit

10 **Mehr Personenzentrierung, mehr Arbeitsmarkt**
Das neue Fachkonzept der beruflichen Bildung

12 **Anschluss durch Qualifizierung**
Verlässlich qualifizieren. Individuell fördern. Zukunft gestalten.

18 **E-Learning in der Beruflichen Bildung**
Digitale Kompetenzen fördern

20 **Betriebsintegrierte Arbeitsplätze**
Wenn die Stadt zur Werkstatt wird

24 **Das Budget für Ausbildung**
Übergänge leichtgemacht

26 **Bildung für Alle**
Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf nicht ausgrenzen

29 **Fachliche Anforderungen versus Wünsche von Betroffenen**
Zur Bedeutung Arbeitsbegleitender Maßnahmen in der Beruflichen Bildung

34 **Über den Tellerrand geschaut**
Austausch mit Vertretern der Wirtschaftskammer Österreich

36 **Andacht**
Sich auf Neues einlassen, loslassen



Sonstige Themen

38 **Namen und Gesichter**
Timo Frisch, Personalsachbearbeiter, Personal & Bildung

39 **Bundesverdienstkreuz für Ursula Raphael**

40 **Porträt: Simone Negura**
„Ich schätze Entwicklungsmöglichkeiten“

42 **Der Blick hinter die Kulissen**
Personal und Bildung proWerk | Betriebe Bethel | proJob.Bethel

44 **Zum Glück ist man nicht alleine**
Interview mit Bethels neuem Vorstandsvorsitzenden Pastor Dr. Bartholt Haase

49 **Werkstattratswahlen in proWerk**
Ende 2025 wurden 54 Werkstatträte neu gewählt

52 **Frauenbeauftragte gewählt**
Engagement für Mitbestimmung, Schutz und Teilhabe

55 **Verlorene Zeit**
Fürsorgeerziehung in Freistatt im Spiegel der Kunst

60 **Buchtipps**
Bücher in Leichter Sprache

62 **Rezept**
Leckerer Kürbiskuchen

63 **Kolumne**
Berufliche Bildung als Lebenshilfe

64 **Produkt**
Charmante Bemännchen – kleine Botschafter großer Freude

65 **Arminia Quizfrage gelöst**
Gewinner unter zahlreichen Einsendungen ausgelost

66 **Dienstleistungen**
entfällt online aus Datenschutzgründen

67 **...**

Berufliche Bildung im Wandel

Ein Blick in die Vergangenheit

Die Anpassung an neue Vorgaben der Agentur für Arbeit ist kein neuer Prozess. Immer schon hat sich der Bereich der Ausbildung in seinen ganzen Facetten verändert und immer war es Ziel, die Strukturen und Bildungsangebote an den Anforderungen des Arbeitsmarktes auszurichten.

Auch, dass Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf nicht in den Blick genommen werden, ist nicht neu, da alle Konzepte auf diejenigen ausgerichtet waren, von denen man sich einen möglichst großen Nutzen für den Arbeitsmarkt versprach.

Die berufliche Ausbildung verändert sich

Ansätze einer Berufsausbildung gab es bereits im 12. Jahrhundert im Rahmen der Handwerkszünfte. Dort waren alle Gewerke organisiert, und die Lehrlinge lebten in den Familien der Handwerksmeister. Sie wurden nicht nur ausgebildet, sondern auch erzogen. Die Zünfte organisierten zudem Abschlussprüfungen, die erstmals im Jahr 1182 belegt sind.

Zwischen dem 13. und Ende des 15. Jahrhunderts entstanden dann erste Manufakturen, das heißt Werkstätten, in denen verschiedene Handwerker arbeitsteilig an der Herstellung eines Produkts arbeiteten. In kurzer Zeit konnten sie mehr Güter herstellen als traditionelle Handwerksbetriebe. Gleichzeitig setzten sich Ideen vom freien Wettbewerb sowie von der Berufs- und Gewerbefreiheit durch. 1810 entfiel dann die Zunftbindung und alle Gewerbetreibenden konnten eine Art Ausbildung betreiben.

Weniger leistungsstarke Menschen oder solche mit Behinderungen mussten hingegen oft als Handlager arbeiten oder von Almosen leben.

Mit der Durchsetzung der Industrialisierung geriet auch das Manufakturwesen unter Druck, da die Arbeitsschritte in den Fabriken noch kleinteiliger organisiert waren. Viele Tätigkeiten konnten nun von Menschen ohne Ausbildung ausgeführt werden. Gleichzeitig stieg der Bedarf an Fachkräften, die die industriellen Prozesse steuern konnten.



Schlosserei Bethel etwa Ende der 1940er | Anfang der 1950er Jahre



Schlosserei Bethel etwa Ende der 1940er | Anfang der 1950er Jahre

Deshalb entwickelte sich eine Form der industriellen Ausbildung. 1845 reagierte der preußische Staat darauf, indem er mit einer Gewerbeordnung erste Bestimmungen für Ausbildungsordnungen erließ und damit die Grundlage für die heutige gewerbliche Ausbildung schuf. Gleichzeitig unterstützte er 1897 auch das Handwerk, zum Beispiel durch das Handwerkschutzgesetz, das den Handwerkskammern die Regelung der Ausbildung von Lehrlingen übertrug.

Nach 1945: Auch der Staat wird aktiv

Mit der Handwerksordnung von 1953 und dem Berufsbildungsgesetz von 1969 trat der Staat als weiterer Akteur im Bereich der Ausbildung hinzu. Er sorgte dafür, dass die Ausbildung deutschlandweit einheitlich geregelt wurde, und verankerte die staatliche Berufsschule als zweiten Lernort neben dem Betrieb (duale Ausbildung).

Und Bethel?

In Bethel war die Beschäftigung der betreuten Menschen Teil der Therapie. Dabei ging es jedoch nur um die leistungsfähigeren Personen. Für Menschen mit schwereren Behinderungen spielte die Arbeit keine Rolle. Die leistungstärkeren Betreuten arbeiteten in den Bethel eigenen Betrieben, wo ihnen die notwendigen Fertigkeiten für die Arbeit vermittelt wurden. Zeitweise gab es für diese Personen auch die Möglichkeit einer Berufsausbildung. Deshalb kam der 1922 in Hamburg geborene Joachim Knäpel 1941 nach

Bethel. Sein ursprüngliches Ziel, Beamter zu werden, konnte er aufgrund einer psychischen Erkrankung nicht erreichen. Sein Arzt riet seiner Familie, ihn in einer Anstalt unterzubringen, in der er auch eine Ausbildung machen konnte. Nach fünf Wochen Aufenthalt in der psychiatrischen Klinik Morija zieht er ins Haus Gilgal, dem Haus der Schlosser, wo er eine Ausbildung beginnt.

Allerdings entlässt ihn Bethel 1943 als gebessert und Knäpel wird zum Schanzenbau eingezogen. Als er nach amerikanischer Gefangenschaft 1945 nach Bethel zurückkehrt, wird ihm die Fortsetzung seiner Ausbildung verwehrt. Der damalige Hausvater und Betriebsleiter war der Meinung, er benötigte jeden Mann zum Wiederaufbau des Betriebs und Knäpel könne auch ohne Ausbildung in der Schlosserei arbeiten. Anderen wiederum wurde die Möglichkeit eröffnet. Das heißt, eine Ausbildung war möglich, ob sie jedoch gewährt wurde, hing vom jeweiligen Betriebsleiter ab. Richtlinien, wann jemand die Gelegenheit dazu erhielt, gab es nicht. Nach einem Hausleiterwechsel 1947 ist eine Gesellenprüfung dann gar nicht mehr möglich. Erst ab 1954, nach einem erneuten Hausleiterwechsel, ging dies wieder. Allerdings nicht bei Joachim Knäpel, was ihn Zeit seines Lebens sehr geärgert hatte. Knäpel ist vor einigen Jahren mit Mitte 90 in Emmaus gestorben. ■

Bärbel Bitter
Historische Sammlung



Mehr Personenzentrierung, mehr Arbeitsmarkt

Das neue Fachkonzept der beruflichen Bildung

In einem Fachkonzept¹ werden auf der Grundlage aktueller gesetzlicher Regelungen Vorgaben für die Leistungserbringer (also auch für uns in proWerk) gemacht. In diesem Fachkonzept wird festgelegt, wie wir die berufliche Bildung durchführen müssen.

Das neue Fachkonzept entstand in einer Arbeitsgruppe, deren Federführung bei der Bundesagentur für Arbeit lag. Wir waren indirekt über unseren Fachverband, den BeB (Bundesverband evangelischer Behindertenhilfe e.V.), beteiligt und konnten so auch Vorschläge in die Arbeitsgruppe einbringen.

Grundlage der beruflichen Bildung ist zukünftig ein zu erstellendes Qualitäts- und Leistungshandbuch (QLHB), das durch uns verfasst wird. Die Vorgaben dazu stehen im Fachkonzept.

Im neuen Fachkonzept, das ab 1. Januar 2026 umgesetzt werden muss, geht es um einige technischen Vorgaben, aber vor allem um Inhalte und die Qualität der beruflichen Bildung:

Grundsätzlich sollen sich die zu vermittelnden Inhalte an Ausbildungsberufen

orientieren, aber die Anforderungen auf die Fähigkeiten der Teilnehmenden abgestimmt sein. Die Vermittlung dieser Inhalte soll die Chance eröffnen, später vielleicht doch noch einen Ausbildungsberuf zu erlernen. Aus diesem Grund wird auch angestrebt, Qualifizierungsbausteine durch die Handwerkskammern o.ä. anerkennen zu lassen. Dazu sind wir auch schon mit den Kammern im Gespräch.

Mit dieser Vorgehensweise soll die Qualität der beruflichen Bildung gesteigert werden. Dazu gehören auch Praktika, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt aber auch weiterhin in Werkstätten absolviert werden können.

Diese Vorgaben werden zukünftig im Rahmen eines Qualitätszirkels zwischen der Agentur für Arbeit, der deutschen Rentenversicherung, dem Landschaftsverband Westfalen-Lippe und uns in einer Zielvereinbarung festgeschrieben. Darin wird festgehalten, wie viele Praktika absolviert werden müssen, welche Kontakte wir zu Unternehmen haben und Weiteres.

Es wird beim Lesen des Konzeptes deutlich, dass die Bundesagentur für Arbeit möchte, dass mehr Menschen mit Behin-



derung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten und weniger in den Arbeitsbereich der Werkstätten gehen.

Das ist im Konzept folgendermaßen formuliert:

„Durch die Maßnahme soll eine den individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen angepasste Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden und der Übergang in geeignete sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen (inklusive Budget für Ausbildung und Budget für Arbeit) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt individuell gezielt unterstützt und gefördert werden.“

Es soll eine stärker individuelle berufliche Bildung durchgeführt werden.

Viele Themen, die im Fachkonzept festgeschrieben sind, führen wir auch jetzt schon durch. Auch jetzt gibt es Praktika, sowohl in Unternehmen als auch im Arbeitsbereich der Werkstätten. Auch jetzt gibt es individuelle Pläne, nach denen die Inhalte vermittelt werden sollen.

Wir hatten uns dafür eingesetzt, dass die berufliche Bildung bei Teilzeit auch verlängert werden kann, dies hat die Bundesagentur leider abgelehnt. Die Agentur geht zunächst einmal davon aus, dass die

berufliche Bildung in Vollzeit absolviert wird, Teilzeit ist aber auch zukünftig möglich.

Uns war und ist wichtig, dass bei der Arbeitsmarktorientierung diejenigen Personen nicht vergessen werden für die das ein unrealistischer und/oder nicht gewünschter Schritt ist. Wir setzen uns weiterhin vehement für das Wunsch- und Wahlrecht ein, so dass niemand gezwungen wird, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten.

Ebenso setzen wir uns für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf ein, für die der allgemeine Arbeitsmarkt vermutlich ein nicht umzusetzender Schritt ist.

Auch wenn das Fachkonzept schon seit dem 1. Januar 2026 gilt, werden die Veränderungen schrittweise greifen. Im Laufe dieses Jahrs ist das QLHB zu verfassen, die Zielvereinbarung mit der Agentur wird auch im Laufe des Jahres erstellt werden. ■

Wolfgang Ludwig
Geschäftsführung
proWerk | Betriebe Bethel



Anschluss durch Qualifizierung

**Verlässlich qualifizieren.
Individuell fördern.
Zukunft gestalten.**

Übergrifende Kompetenz

allgemeine Grundfähigkeiten

- Arbeitsplatz-relevante
- Lebenslanges Lernen

1. Block
2. Block
3. Block
4. Block

Haarwirtschaft
Küche
Herstellung + Vertrieb
Hygiene
Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Geld
Warenverkehr
Kasse
Kundenorientierung

(Pädagogik)

Küche
Herstellung + Vertrieb
Hygiene
Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Warenkunde
Wasche
Raumpflege

Die berufliche Bildung ist weit mehr als ein Ort der Beschäftigung. Sie ist ein Ort der Entwicklung. Hier entscheidet sich, ob Menschen Vertrauen in ihre eigenen Fähigkeiten gewinnen, ob aus einer begonnenen Qualifizierung eine tragfähige Perspektive entsteht und ob Betriebe bereit sind, Potenziale zu erkennen, auch wenn sie nicht immer dem klassischen Erwartungsprofil entsprechen.

In der beruflichen Bildung hat sich in den vergangenen Monaten viel bewegt. Nicht laut, nicht spektakulär – aber grundlegend. Mit dem neuen Fachkonzept ist eine klare Richtung verbunden: Qualifizierung soll verbindlicher, vergleichbarer und zugleich individueller werden. Weniger Zufall, mehr System. Weniger Insellösungen, mehr Anschlussfähigkeit.

Qualität braucht Struktur

Ein wesentlicher Baustein dieser Weiterentwicklung ist unsere Beteiligung am Kooperationsverbund Netz-Lernwelt. Die dort entwickelten Zertifikatslehrgänge folgen standardisierten Bildungsrahmenplänen, Curricula und Prüfungsmodalitäten. Dass dieses Modell mit dem Exzellenzpreis der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen ausgezeichnet wurde, unterstreicht den Qualitätsanspruch und zugleich die bundesweite Vergleichbarkeit.

Die Zertifikatslehrgänge können im Rahmen der beruflichen Bildung absolviert werden, ebenso in betriebsintegrierten Arbeitsplätzen oder anderen

Formen der Teilhabe am Arbeitsleben. Gleichzeitig dienen die Materialien als verbindlicher Bildungsstandard, um Teilnehmende strukturiert auf eine spätere Zertifikatsprüfung vorzubereiten. Die Inhalte sind in leichter Sprache verfasst, orientieren sich am harmonisierten Bildungsrahmenplan und schaffen Transparenz.

Ein zusätzlicher praktischer Mehrwert liegt in der Nutzung innerhalb unserer Qualifizierungsbausteine: Theoretische Lerneinheiten aus Netz-Lernwelt können gezielt als Bestandteil einzelner Bausteine eingesetzt werden. Sie ergänzen die fachpraktische Qualifizierung systematisch und stärken die Verzahnung von Theorie und Praxis. Für Fachkräfte entsteht damit ein zusätzlicher, standardisierter Fundus an Bildungsinhalten, der im Alltag unmittelbar nutzbar ist.

Einheitlich denken – individuell handeln

Vergleichbarkeit nach außen setzt Klarheit nach innen voraus. Deshalb entwickeln wir derzeit neue Bildungsqualifizierungsunterlagen, die zwei Ebenen systematisch verbinden: die jeweilige Qualifizierungsstufe des harmonisierten Bildungsrahmenplans und die individuellen Förderbedarfe nach ICF.

Diese Unterlagen stellen den fachlichen Bezug zur Qualifizierungsstufe her und verknüpfen ihn mit dem konkreten Unterstützungsbedarf des einzelnen Teilnehmenden. Damit wird transparent,



welches Kompetenzziel verfolgt wird, auf welchem Niveau gearbeitet wird und welche Förderung erforderlich ist.

Die Bildungsqualifizierungsunterlagen sind nicht als zusätzliche Bürokratie gedacht, sondern als handlungsorientiertes Steuerungsinstrument und gemeinsamer Fundus. Fachkräfte sollen auf bewährte Bausteine zurückgreifen können, ohne für jeden Teilnehmenden neue Konzepte entwickeln zu müssen. Einheitliche Standards schaffen Sicherheit – und erleichtern individuelle Förderung.

Die Entwicklung erfolgt im laufenden Alltag. Zeitliche Ressourcen und die Integration in bestehende Abläufe sind dabei reale Herausforderungen. Ziel ist jedoch

eine Struktur, die langfristig entlastet und Qualität sichert.

Individuelle Förderbedarfserhebung

Für Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf wurde – gefördert durch ein Spendenprojekt und entwickelt von einer Mitarbeiterin aus der VerMon 5 – eine strukturierte Förderbedarfserhebung in Anlehnung an die Stark-Kisten entwickelt. Sie basiert auf einem einheitlichen Vorgehen und einer einheitlichen Kompetenzanalyse. Auf dieser Grundlage wird gezielt mit Stark-Kisten und individuellen Förderbedarfen gearbeitet.

Schwerpunktbereiche sind klar definiert, Fortschritte werden kontinuierlich



dokumentiert. Nach jedem Baustein erhalten Teilnehmende eine Bescheinigung, die transparent nachvollziehbar macht, welche Entwicklungsschritte erreicht wurden.

Qualifizierungsbausteine weiterentwickeln

In den vergangenen Jahren ist ein Bestand an Qualifizierungsbausteinen aufgebaut worden, unter anderem in Bereichen wie Pferdewirt/in (Weidemanagement, Pferdegesundheit) oder Gärtner/in (Rasenpflege oder Heckenschnitt).

Die Qualifizierungsbausteine orientieren sich am jeweiligen Ausbildungsrahmenplan und bilden damit anerkannte

berufliche Strukturen ab. Die fachpraktischen und fachtheoretischen Inhalte werden in einem Qualifizierungsbaustein systematisch zusammengeführt und nachvollziehbar dokumentiert.

Das neue Fachkonzept fordert ausdrücklich, Qualifizierungsbausteine weiterzuentwickeln und auszubauen. Auf dieser Grundlage werden vorhandene Bausteine überprüft, fortgeschrieben und – wo erforderlich – ergänzt. Dabei entsteht nichts grundlegend Neues. Durch die Arbeit mit Netz-Lernwelt, den Bezug zum harmonisierten Bildungsrahmenplan, die vorhandenen Übungsaufträge, die Bildungsqualifizierungsunterlagen sowie die individuell entwickelten Arbeitsmaterialien sind bereits tragfähige Grundlagen

vorhanden. Diese bestehenden Strukturen werden gebündelt, aufeinander bezogen und in klar definierten Qualifizierungsbausteineinheiten zusammengeführt.

Es geht damit nicht um zusätzlichen Mehraufwand, sondern um Systematisierung: Inhalte werden verzahnt, Entwicklungsschritte werden transparent dargestellt und Qualifizierungsprozesse durchlässig gestaltet. Bestehende Bildungsarbeit wird strukturiert gebündelt und sichtbar gemacht.

Eine Herausforderung ist es, dass die Anerkennung von Qualitätsbausteinen im Rahmen der Prüfungsabnahmen und die Zertifikatsanerkennung durch Kammern bislang nicht bundeseinheitlich geregelt ist.

Vergleichbarkeit und Anerkennung stärken

Dazu stehen wir im regelmäßigen Austausch mit Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern. Ziel ist es, Qualifizierungen nicht nur zu dokumentieren, sondern ihre Anerkennung weiterzuentwickeln und ein möglichst einheitliches Verfahren zur Bewertung zu erreichen. Damit wächst die Transparenz für Arbeitgeber darüber, welche Kompetenzen tatsächlich erworben wurden. Gleichzeitig verbessern sich die Anschlussmöglichkeiten für Teilnehmende.

Theorie und Praxis – starke Kooperation

Ein wichtiger Kooperationspartner ist das Friedrich-von-Bodelschwingh Berufskolleg. Unsere Teilnehmenden (in der Regel bis 25 Jahre) können sich dort an Qualifizierungslehrgängen (Gewerbehelfer, Gartenbauhelfer, Alltagshelfer) weiterqualifizieren.

Ein Tag pro Woche findet die fachspezifische Qualifizierung im Berufskolleg statt, an vier Tagen erfolgt die fachspezifische Qualifizierung in unseren Werkstätten oder in externen Betrieben. Bereits im Vorfeld informieren wir gemeinsam in Abstimmung mit Schulen in Informationsgesprächen mit Eltern, Schüler*innen und Lehrkräften über dieses Angebot. Eine Ausweitung der Qualifizierungsangebote wird geprüft. Perspektivisch ist vorgesehen, auch hier eine Anerkennung dieser Qualifizierungen durch Kammern zu erwirken.

Digitale Kompetenz – Schritt für Schritt

Digitale Bildung ist integraler Bestandteil unserer Qualifizierung. Inhalte zum kritischen Umgang mit Fake News, zur sicheren Nutzung von Smartphones, zur alltagspraktischen Anwendung von Apps sowie zur digitalen Gesundheitsförderung sind in unserer Lernplattform Moodle strukturiert hinterlegt. Diese Inhalte werden kontinuierlich weiterentwickelt. Teilnehmende werden schrittweise an die Plattform herangeführt. Auch Fachkräfte integrieren digitale Lernformate zunehmend in den Alltag. Digitale Bildung verstehen wir als unterstützendes Instrument innerhalb der Qualifizierung.

Mobilität als Grundlage für Anschluss

Berufliche Perspektiven setzen Mobilität voraus. In Zusammenarbeit mit moBiel und Bildung & Beratung bieten wir regelmäßig Mobilitätstrainings an. Diese Angebote vermitteln Orientierung im öffentlichen Raum und eigenständige Wegplanung. Sie ersetzen jedoch nicht das individuelle Kompetenztraining an den Standorten. Je nach Unterstützungsbedarf wird Mobilität kontinuierlich eingeübt, um Wege zunehmend selbstständig bewältigen zu können.

Arbeitgeber gewinnen – in wirtschaftlich anspruchsvollen Zeiten

Der Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt beziehungsweise ein Praktikum in Betrieben bleibt eine zentrale Herausforderung. Viele Betriebe stehen

wirtschaftlich unter Druck. Erwartungen an Belastbarkeit, Tempo oder sofortige Einsatzfähigkeit sind hoch. Gleichzeitig benötigen manche Teilnehmende Zeit, Begleitung und realistische Lernschritte. Nicht jedes Matching zwischen Anforderungen des Arbeitgebers und individuellen Kompetenzen des Teilnehmenden gelingt unmittelbar. Deshalb setzen wir auf transparente Kommunikation, begleitete Praktika und enge Abstimmung mit Betrieben.

Anschluss durch Qualifizierung

Zertifikatslehrgänge, Qualifizierungsbausteine, Bildungsqualifizierungsunterlagen, individuelle Förderbedarfserhebung, digitale Bildung, Mobilität und Praktika greifen ineinander. Qualifizierung wird als zusammenhängender Weg verstanden. Nicht der formale Abschluss steht im Mittelpunkt, sondern die nächste tragfähige Perspektive für unsere Teilnehmenden.

Berufliche Bildung schafft Anschluss. Daran arbeiten wir – strukturiert, verantwortungsvoll und mit dem klaren Ziel, Qualifizierung wirksam zu gestalten. ■

Jennifer Schmidt
Bereichsleitung Bildung und
Fachdienste



Kontakt
Tel.: 0521 144-6280
Mobil: 0160 96291445
Jennifer.schmidt@bethel.de



Ich bin dankbar dafür, die Möglichkeit erhalten zu haben, mich in verschiedenen Arbeitsbereichen auszuprobieren und mir in einem geschützten Rahmen Fähigkeiten anzueignen, die mir nach Abschluss der Maßnahme helfen werden, beruflich Fuß zu fassen.“ (V.H.)

E-Learning in der Beruflichen Bildung

Digitale Kompetenzen fördern

Viele Bereiche des täglichen Lebens sind heute digital organisiert: das E-Rezept beim Arzt, Bankgeschäfte im Internet, der Besuch im Kino, die Bewerbung oder Terminvereinbarungen online. Deshalb wird es immer wichtiger, digitale Angebote sicher nutzen zu können.

Wer sich in der digitalen Welt auskennt, kann selbstständiger handeln und besser am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Ziel der Beruflichen Bildung ist es daher, die digitalen Kompetenzen der Teilnehmenden zu sichern, auszubauen und bei Bedarf wiederherzustellen. Dazu gehören insbesondere Medien- und Informationskompetenz, ein reflektierter Umgang mit digitalen Medien, Kenntnisse in Informations- und Kommunikationstechniken, Verständnis für die Funktionsweise digitaler Dienste und Geräte sowie das Erkennen möglicher Risiken

In der Beruflichen Bildung wird mit der Lernplattform Moodle-Workplace gearbeitet. Es handelt sich um eine Plattform, auf der Teilnehmende Aufgaben strukturiert bearbeiten können. Das Lehr- und

Lernmaterial wird ihnen online zur Verfügung gestellt. Dort stehen Unterrichtsmaterialien bereit, Aufgaben können bearbeitet und Fortschritte festgehalten werden. Gleichzeitig ermöglicht die Plattform den Austausch zwischen Lernenden und Fachkräften. Inhalte sind jederzeit abrufbar – im Unterricht sowie darüber hinaus.

Ein zentrales Anliegen ist es, die digitale Teilhabe unserer Teilnehmenden zu stärken. Medienkompetenz und Selbstständigkeit sollen gezielt gefördert werden. Dazu gehört auch die Vorbereitung auf einen zunehmend digitalen Alltag – eben im Umgang mit Online-Banking, elektronischen Rezepten oder digitalen Terminbuchungen. Derzeit entsteht zusammen mit dem BBW dazu ein gemeinsames Konzept für digitale Bildung. Ziel soll es sein, unsere Teilnehmenden zielgerichtet.

Schnell wurde deutlich, wie bedeutsam digitale Bildung und E-Learning für unsere Teilnehmenden sind. E-Learning meint das Lernen mit digitalen Medien, zum Beispiel über Tablets, Laptops oder Online-Platt-



Berufliche Bildung „Büromanagement“ | BZ West

formen. Inhalte können individuell, im eigenen Tempo und mit Wiederholungsmöglichkeiten bearbeitet werden.

Um dies zu ermöglichen, wurden iPads und Schulungslaptops für die Bildungszentren und weiteren Einrichtungen angeschafft. Auf Moodle stehen zahlreiche Lehr- und Lernmaterialien zur Verfügung. Ergänzende Inhalte stammen unter anderem von „netZ Lernwelt“, einer gemeinsam mit Kammern sowie Berufs- und Fachschulen entwickelten Sammlung digitaler Lehr- und Übungsmaterialien für Fachkräfte und Lernende, darunter auch Materialien aus Zertifikatskursen wie Lager und Logistik. Diese sind gezielt auf die Anforderungen des Arbeitslebens abgestimmt und eröffnen neue Möglichkeiten – im Berufsbildungsbereich, in Werkstattgruppen und auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen.

Vorzufinden sind dort auch Unterlagen für Unterweisungen, etwa zu Erster Hilfe oder Hygiene. Gleichzeitig wächst das Angebot für unsere Teilnehmenden kontinuierlich. Dazu gehören unter anderem

Lernquizzes und digitale Lernspiele wie Memory. Zusätzlich informieren wir über wichtige Themen wie Online-Banking, generative KI oder den Umgang mit Fake News im Internet.

Ergänzend kommen verschiedene Lern-Apps zum Einsatz. Die Anton-App unterstützt in Fächern wie Deutsch oder Mathematik mit anschaulichen Übungen und motivierenden Aufgabenformaten. Die VHS-App wird vor allem für den Spracherwerb genutzt und hilft beim Training von Wortschatz, Grammatik und Alltagssprache. Beide Anwendungen ermöglichen ein flexibles Üben im eigenen Tempo.

Das digitale Angebot wird stetig erweitert. Damit wachsen auch die Möglichkeiten, unsere Teilnehmenden gezielt zu begleiten und sie auf einen immer stärker digital geprägten Alltag vorzubereiten. ■

Karima Lanius
Referentin für Digitale Bildung



Betriebsintegrierte Arbeitsplätze

Wenn die Stadt zur Werkstatt wird

Wenn man an proWerk denkt, fallen einem vielleicht die vielen Werkstätten in Bethel und Eckardtsheim ein, in denen Beschäftigte jeden Tag individuelle Teilhabe am Arbeitsleben erfahren, lernen und sich weiter entwickeln können. Für etwa 280 Beschäftigte bedeutet proWerk jedoch, einen Werkstattarbeitsplatz zu haben, der – frei nach dem Motto: „Die Stadt ist unsere Werkstatt“ – in einem Betrieb irgendwo in Bielefeld verortet ist. Dort arbeiten die Beschäftigten der Abteilung Betriebsintegrierte Arbeitsplätze (BiA).

Diese Form der Werkstattbeschäftigung kann ein entscheidender Baustein in der beruflichen Entwicklungsplanung sein. Vielleicht um selbstständiger zu arbeiten, um in einem inklusiven Setting tätig zu sein oder um später einmal in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit zu wechseln.

Die Möglichkeit von betriebsintegrierten oder ausgelagerten Werkstattarbeitsplätzen sind sowohl in der Werkstattverordnung als auch im neunten Sozialgesetzbuch fest verankert. Innerhalb von proWerk sind sie seit vielen Jahren ein fester Bestandteil zur Erweiterung des Angebots der beruflichen Rehabilitation.

Dabei sind betriebsintegrierte Arbeitsplätze in nahezu allen Branchen und Tätigkeitsfeldern denkbar und möglich. Dies zeigt sich in den knapp 125 kooperierenden Betrieben in und um Bielefeld. Die Tätigkeiten reichen von klassischer Industriearbeit über Lager & Logistik bis hin zum Handwerk, von Betreuungsaufgaben in Seniorenzentren und den besonderen Wohnformen für Menschen



Betriebsintegrierte Arbeitsplätze
in der Logistikfirma LOEWE



Betriebsintegrierte Arbeitsplätze in der Cafeteria des Berufskollegs

mit Behinderung bis zur Servicekraft im Krankenhaus. Aber auch Tätigkeiten im Büro und in der Verwaltung sind möglich und werden angeboten, genauso wie die Arbeit mit Tieren.

Mit dem Bereich der Cafeterien eröffnen die betriebsintegrierten Arbeitsplätze auch Berufswege im Bereich der Gastronomie. So sind Übergänge in Restaurants oder Hotels ebenfalls denkbar, nachdem eine Qualifizierung vor Ort stattgefunden hat.

Die Angebote der Abteilung BiA stehen sowohl Menschen aus der beruflichen Bildung, als auch aus dem Arbeitsbereich zur Verfügung.

Für Personen, die sich für eine Aufnahme in proWerk interessieren ist es möglich direkt in das dreimonatige Eingangsverfahren der beruflichen Bildung zu starten und in proWerk aufgenommen zu werden.

Beschäftigte, die sich vielleicht noch unsicher sind, ob der nächste Schritt in Richtung BiA der richtige ist oder die Sorge haben, die Arbeit nicht schaffen zu können, können mit der Sprungbrettgruppe jedes Jahr ein mehrmonatiges Bildungs- und Qualifizierungsangebot nutzen. In der Gruppe werden unter anderem eine persönliche Zukunftsplanung erstellt, sowie ein Kommunikations- oder Bewerbungstrainings durchgeführt.

Begleitet werden Beschäftigte von den Mitarbeitenden der Abteilung. Die sogenannten Arbeitsassistentinnen und Arbeitsassistenten beraten bei Interesse und begleiten Personen in ein Praktikum und später am Arbeitsplatz. Während die Einarbeitung durch den jeweiligen Betrieb erfolgt, gibt es die Möglichkeit den Arbeitsalltag mit den Mitarbeitenden der Abteilung zu besprechen. Die Arbeitsassistentenz von proWerk kann auf



Bildungs- und Qualifizierungsangebot „Sprungbrett“

den Betrieb einwirken und die Arbeitsbedingungen nach Möglichkeiten so anpassen, dass es für alle Beteiligten gut passt.

In den drei ausgelagerten Arbeitsgruppen, sowie in den verschiedenen Cafeterien arbeiten auch Fachkräfte für Arbeit- und Berufsförderung vor Ort. Die Arbeitsgruppen befinden sich zum einen in der Firma Loewe Logistic & Care in Herford, zum anderen in der Firma Gebrüder Tuxhorn GmbH & Co.KG. Zudem ist eine Arbeitsgruppe im Reitstall Bethel von Bethel.regional tätig um dort die Pferde und Stallungen, sowie das Außengelände zu versorgen.

Die Abteilung Betriebsintegrierte Arbeitsplätze bietet regelmäßig Informationsveranstaltungen in den Werkstätten und Bildungszentren an. Wer darauf nicht warten möchte kann sich jeden Mittwoch zwischen 15:30 Uhr und 17 Uhr

am Standort an der Herforder Straße unverbindlich beraten lassen. Außerdem haben Beschäftigte die Möglichkeit die Fachkräfte oder Sozialdienste, zum Beispiel in den BEP-Gesprächen, anzusprechen.

Für ganz Eilige sind unten die Kontaktdaten von Christian Enßle, der zuständigen Bereichsleitung, eingefügt. ■

Jörn Doiwa
Sozialarbeiter (B.A.), Arbeitsassistentenz
Redaktion Journal



Kontakt
Christian Enßle
Herforder Str. 74 (4. Etage), 33602 Bielefeld
Tel.: 0521 144-1829
christian.enssle@bethel.de

Das Budget für Ausbildung

Übergänge leicht gemacht



Die Angebote in der Beruflichen Bildung entwickeln sich immer weiter. Aber welche Angebote gibt es für Menschen aus dem Bereich der Werkstätten, die sich selber über den Bereich der WfbM weiter entwickeln wollen?

Seit einiger Zeit gibt es mit dem Budget für Ausbildung eine neue Fördermöglichkeit, die den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Ausbildung erleichtern soll. Es ist die Chance für viele Menschen mit Behinderung eine Ausbildung zu absolvieren und als ausgebildete Fachkräfte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu gelangen. Dies bedeutet mehr Sicherheit, höhere Löhne aber auch eine deutliche Anerkennung der erbrachten Leistungen.

Für dieses interessante Thema habe ich im Februar 2026 Rieke Kreye und Sarah Klose vom Integrationsfachdienst Bielefeld + Kreis Gütersloh interviewt. Die beiden Kolleginnen haben den Aufgabenschwerpunkt des Überganges auf den allgemeinen Arbeitsmarkt für die Beschäftigten aller Werkstattträger in Bielefeld und im Kreis Gütersloh.

Für wen ist das Budget für Ausbildung?

Das Angebot ist für Menschen aus der Beruflichen Bildung und aus dem Arbeitsbereich, die den Wunsch haben proWerk

zu verlassen, um in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis, in einen anerkannten Ausbildungsberuf auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln. Je nach Fähigkeiten und Möglichkeiten der Personen kann sowohl eine theoriereduzierte Fachpraktikerausbildung oder eine reguläre Ausbildung angestrebt werden. Da es keine Altersbegrenzung gibt, richtet sich das Angebot an alle Altersgruppen, die sich für eine Ausbildung interessieren.

Was genau ist das Budget für Ausbildung?

Das Besondere ist, dass die betriebliche Ausbildungsvergütung zu 100 Prozent vom zuständigen Kostenträger übernommen werden, also zum Beispiel im Arbeitsbereich vom Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) oder in der Beruflichen Bildung von der Bundesagentur für Arbeit oder der Rentenversicherung. Außerdem werden einzelfallbezogene notwendige Kosten, wie beispielsweise Stützunterricht oder Nachhilfe mitfinanziert.

Wichtig ist, dass es sich um eine betriebliche Ausbildung handelt. Rein schulische Ausbildungen oder ein Studium können leider nicht finanziert werden, da es dafür keine betriebliche Einstellung mit Lohnkosten gibt. Im ersten Jahr der Ausbildung haben die Auszubildenden und der Arbeitgeber einen Ansprechpartner beim Inte-

grationsfachdienst. Bei Bedarf kann die Begleitung durch den IFD verlängert werden. Auch kann die Ausbildung bei Bedarf verlängert werden, zum Beispiel, wenn es Schwierigkeiten bei der Abschlussprüfung gibt.

Wenn es nach einer bestandenen Abschlussprüfung zu einer Übernahme im Betrieb kommt, kann der Arbeitsplatz über das Budget für Arbeit weiter gefördert werden.

Für Menschen, die aus dem Arbeitsbereich in eine Ausbildung starten, besteht ein vereinfachtes Rückkehrrecht in die WfbM. Dies gilt auch, wenn das Budget für Ausbildung in das Budget für Arbeit umgewandelt wird. Es bedeutet, dass es im Notfall ein Netz gibt, dass die Person aufnimmt. Eine Wiederaufnahme in proWerk ist damit leicht möglich. Personen können wieder schnell in eine feste Tagesstruktur kommen.

Seit wann gibt es das?

Das Budget für Ausbildung gibt es seit 2020 für Menschen aus der Beruflichen Bildung. Seit 2022 gibt es auch die Möglichkeit aus dem Arbeitsbereich in eine betriebliche Ausbildung zu wechseln.

Wie wird das Budget für Ausbildung angenommen?

Im 2025 haben fünf Personen eine Ausbildung in verschiedenen Betrieben gestartet. Für 2026 haben schon zwei Personen Zusagen für feste Ausbildungen.

Bei den kooperierenden Betrieben handelt es sich um Fahrradwerkstätten, Tischlereien, Gastronomiebetriebe, Hotels oder Krankenhäuser.

Wo muss ich mich melden, wenn ich Interesse an einer Ausbildung habe?

Wir vom Integrationsfachdienst informieren und beraten gerne zu dem Thema. Wir sind Mitarbeiterinnen von proWerk, sind aber zur Neutralität verpflichtet und handeln im Auftrag des Inklusionsamtes Arbeit des LWL. Wer Interesse an der Thematik hat, kann sich an die Ansprechpartner wie Fachkräfte oder Sozialdienste in der Werkstatt oder direkt an uns wenden. Dann kann ein Termin zum Kennenlernen im Integrationsfachdienst vereinbart werden. In dem Erstkontakt werden die individuellen Bedarfe geprüft, damit eine realistische Perspektive gefunden werden kann. Im zweiten Schritt wird ein passender Ausbildungsbetrieb gesucht. In manchen Fällen arbeiten Menschen auch schon über einen betriebsintegrierten Arbeitsplatz in einem passenden Betrieb.

Wer jetzt Interesse bekommen hat sich über seine persönlichen Weiterbildungsmöglichkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beraten zu lassen, kann sich an Frau Kreye und Frau Klose wenden. ■

Jörn Doiwa
Sozialarbeiter (B.A.), Arbeitsassistent
Redaktion Journal



Kontakt

Rieke Kreye	Sarah Klose
0521 144-3195	0521 144-4153
rieke.kreye@bethel.de	sarah.klose@bethel.de

Integrationsfachdienst
Bielefeld + Kreis Gütersloh
Karl-Siebold-Weg 9, 33617 Bielefeld
www.integrationsfachdienst-bielefeld.de

Bildung für Alle

Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf nicht ausgrenzen

Berufliche Bildung gilt als zentraler Schlüssel für Teilhabe, Selbstbestimmung und gesellschaftliche Zugehörigkeit. Doch was bedeutet Bildung, wenn Menschen nicht oder nur eingeschränkt sprechen, komplexe Unterstützungsbedarfe haben und der größte Erfolg nicht ein fertiges Produkt ist – sondern ein Blickkontakt, ein gezielter Griff oder einfach das Bewältigen des Übergangs von Wohnort zur Werkstatt?

In der Arbeit mit Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf wird deutlich, dass berufliche Bildung weit mehr ist als die Vermittlung von arbeitsmarktrelevanten Fähigkeiten ist. Sie ist individueller, ganzheitlicher und häufig herausfordernder

als klassische Bildungsangebote. Im Mittelpunkt stehen nicht primär wirtschaftliche Verwertbarkeit oder standardisierte Qualifikationen, sondern die Möglichkeit, Teilhabe zu erleben.

Ein Beispiel für diese besondere Form der beruflichen Bildung ist die Abteilung VerMon 5 in der Werkstatt am Quellenhofweg 27 in Bethel.

Die VerMon 5 ist eine Bildungsabteilung, die sich unter anderem gezielt an Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf richtet. Hier stehen nicht klassische Produktionsziele im Vordergrund, sondern die individuelle Förderung und Begleitung der Teilnehmenden.

Die Bildungsangebote werden so gestaltet, dass sie den unterschiedlichen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Entwicklungsmöglichkeiten der Menschen gerecht werden. Die VerMon 5 versteht sich als Raum, in dem Lernen auf vielfältige Weise stattfinden kann – durch praktische Tätigkeiten aber auch durch Wahrnehmungserfahrungen und durch die Möglichkeit, sich selbst als wirksam zu erleben. Dabei geht es nicht um ein „Anpassen“ an bestehende Systeme, sondern darum, Bildungsprozesse so zu gestalten, dass sie für jeden Menschen zugänglich werden.

Im Unterschied zur klassischen beruflichen Bildung, die sich häufig an festen Lehrplänen orientiert und auf klar definierte Kompetenzen abzielt, ist die Bildungsarbeit für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf stark individualisiert.

Lernen umfasst dabei nicht nur das Einüben von Arbeitsschritten, sondern auch die Förderung der emotionalen Entwicklung. Der Bildungsprozess ist dabei oft wichtiger als das Ergebnis: Ein kleiner Entwicklungsschritt kann eine große Bedeutung haben und stellt einen Erfolg dar, auch wenn er sich nicht unmittelbar in Produktivität messen lässt.

Unterstützte Kommunikation spielt hier eine zentrale Rolle, etwa durch den Einsatz von Symbolen, Bildern, Gebärden oder technischen Hilfsmitteln. Gleichzeitig gewinnt multisensorisches Lernen an Bedeutung: Inhalte werden nicht nur erklärt, sondern erfahrbar gemacht – durch Sehen, Fühlen, Hören und eigenes Ausprobieren.

Die Anforderungen an Fachkräfte in diesem Bereich sind vielfältig und gehen deutlich über klassische Bildungsarbeit hinaus. Neben pädagogischem Fachwissen sind pflegerische Kompetenzen gefragt, da viele Menschen Unterstützung bei grundlegenden Bedürfnissen benötigen. Fachkräfte müssen in der Lage sein, kleinste Fortschritte wahrzunehmen, Verhalten zu interpretieren und Entwicklung sichtbar zu machen, auch wenn diese nicht offensichtlich ist. Eine tragfähige Beziehung bildet dabei die Grundlage jeder Bildungsarbeit, denn Vertrauen ist die Voraussetzung für Lernen.

Gleichzeitig bestehen im System der beruflichen Bildung strukturelle Hürden. Personalmangel, hohe Dokumentationsanforderungen und begrenzte finanzielle



Berufliche Bildung in der VerMon 5



Arbeitsmaterial für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf

Ressourcen erschweren eine konsequent individuelle Förderung. Hinzu kommt, dass das bestehende System häufig an Leistung und wirtschaftlicher Verwertbarkeit orientiert ist. Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf passen nur bedingt in diese Logik, wodurch ihre Bildungsprozesse weniger sichtbar und oft nicht ausreichend anerkannt werden. Fortschritte wie das Initiieren einer Handlung, das Einfordern von Pausen oder das Aufnehmen von Kontakt werden selten als Bildungserfolg gewertet, obwohl sie zentrale Entwicklungsschritte darstellen. Gleichzeitig stellt die Arbeit auch für die Mitarbeitenden eine hohe emotionale und körperliche Belastung dar, insbesondere unter schwierigen Rahmenbedingungen.

Besonders gefährdet sind Personengruppen, die im System der beruflichen Bildung weiterhin übersehen werden. Dazu gehören Menschen mit sehr hohem Unterstützungsbedarf, Menschen ohne Lautsprache, Menschen mit herausforderndem Verhalten sowie Menschen mit Mehrfachbehinderungen. Für sie fehlen häufig passgenaue Angebote, oder sie

werden als nicht bildungsfähig eingeschätzt, wodurch ihnen Teilhabechancen verwehrt bleiben.

Um tatsächlich von „Bildung für alle“ sprechen zu können, bedarf es eines grundlegenden Perspektivwechsels. Bildung muss breiter definiert werden und darf sich nicht ausschließlich an messbarer Leistung orientieren. Auch kleine Entwicklungsschritte müssen als Bildung anerkannt werden. Vor allem aber braucht es eine veränderte Haltung: Nicht die Frage, was ein Mensch nicht kann, sollte im Mittelpunkt stehen, sondern was er benötigt, um zu lernen und sich entwickeln zu können.

Berufliche Bildung für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf stellt das System vor große Herausforderungen, macht aber gleichzeitig deutlich, worum es im Kern von Bildung geht: Menschen in ihrer individuellen Entwicklung zu begleiten und ihnen Teilhabe zu ermöglichen. Abteilungen wie VerMon 5 zeigen, dass Bildung dann gelingt, wenn sie sich an den Menschen orientiert – nicht umgekehrt. ■

Lara Pätzold
Leitung Arbeits- und
Förderangebot Smyrna
Redaktion Journal



Kontakt

Leitung Arbeits- und Förderangebot Smyrna
Karl- Siebold- Weg 50, 33617 Bielefeld
Tel.: 0521 144-3390
Mobil: 0151 11340647
lara.paetzold@bethel.de

Bilder: Kristin Schmalenberger, Christoph Weber-Schlauss, privat

Fachliche Anforderungen versus Wünsche von Betroffenen

Zur Bedeutung Arbeitsbegleitender Maßnahmen in der Beruflichen Bildung

Eine kritische Betrachtung des neuen Fachkonzeptes der Agentur für Arbeit von Karen Harper:*

Die Teilnehmenden sollen angeleitet werden, ihr Leben möglichst eigenverantwortlich zu planen und zu führen. Der Fachaussdruck ist „Empowerment“. Die ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung stellt dabei eine Querschnittsaufgabe dar. Das bedeutet, die ganze Person mit all ihren Stärken, Schwächen, Wünschen und Bedürfnissen soll bei allen Aufgaben gesehen und berücksichtigt werden.

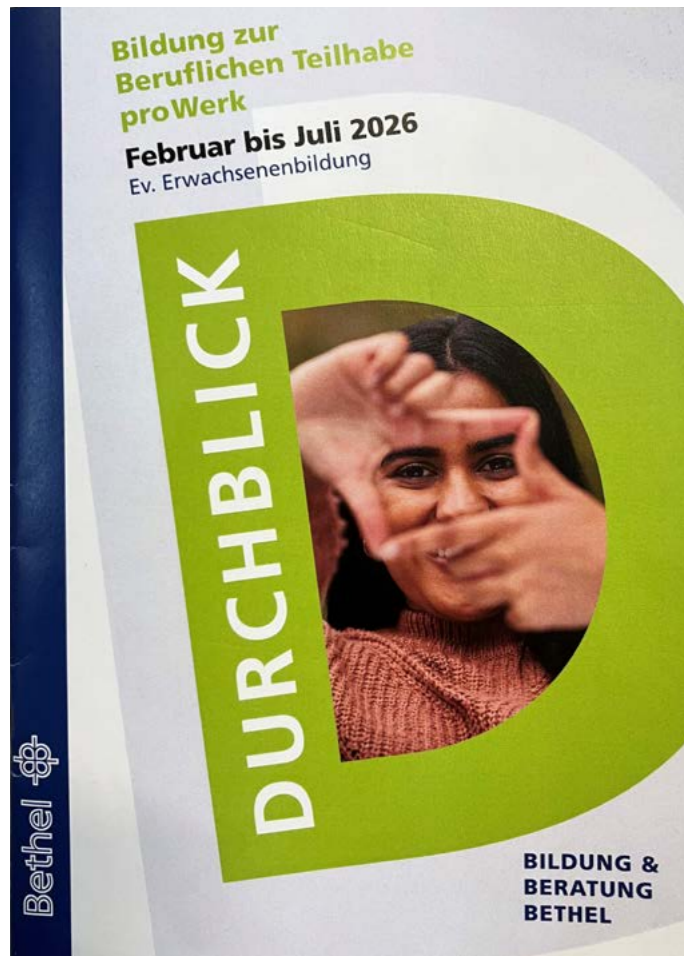
Konkret heißt das zum Beispiel, die lebenspraktischen Fähigkeiten zu trainieren. Darunter fällt der Umgang mit Geld, Tagesstruktur, Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Einkauf, gesunde Lebensführung, sinnvolle Freizeitgestaltung, Orientierung ... (Fachkonzept 3.1.1). Aber auch personale Kompetenzen zu stärken wie zum Beispiel die emotionale Stabilität, Resilienz, Motivation, Selbsteinschätzung oder Frustrationstoleranz.

Auch die Gesundheitskompetenz durch Aktivitäten zur Steigerung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit sollen trainiert werden (3.1.2).

Die berufliche Bildung kann dabei in Einzel- oder Gruppenmaßnahmen erfolgen. Sie umfasst das Erlernen von Fähigkeiten und Fertigkeiten im persönlichen, sozialen und beruflichen Kontext (3.3.3).

Das Wunsch- und Wahlrecht soll berücksichtigt werden. Das wird im Fachkonzept an verschiedenen Stellen betont!

Gleichzeitig lesen wir immer wieder: allgemeiner Arbeitsmarkt! Ein Schwerpunkt wird auf die individuellen beruflichen Kompetenzen gelegt, auf qualitativ hochwertige Bildung, die den allgemeinen Arbeitsmarkt zum Ziel hat. Es sollen dabei umfangreiche praktische Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gemacht werden, der gesamte allgemeine Arbeitsmarkt berücksichtigt werden. Die Chancen für den allgemeinen Arbeits-



markt und die Durchlässigkeit auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sollen erhöht werden (3.1.4).

Arbeitsbegleitend sollen geeignete Maßnahmen durchgeführt werden, die die Leistungsfähigkeit erhalten oder erhöhen und der Persönlichkeitsentwicklung dienen (1.3.2). Auch im Gespräch mit einem anderen Kostenträger, dem LWL, wird betont, dass für den Arbeitsbereich arbeitsbegleitende Maßnahmen im Schwerpunkt der Qualifizierung dienen sollen. Was dann meint: weniger „nette Freizeit-Struktur“ mit zum Beispiel Schwimmkurs, Kegeln oder Yoga und mehr „Kopfarbeit“ mit zum Beispiel PC- oder Englischkurs.

Das aktuelle Angebot von proWerk aus dem Kursheft „Durchblick“ umfasst folgende Themen:

- Lesen, schreiben, rechnen
- Sprachen (Englisch und Deutsch)
- Computer (PC allgemein, ChatGPT, Excel, Android Handy)
- Selbstbewusstsein und Kommunikation (wie mit Kollegium sprechen, sicher mit Bus und Bahn unterwegs)
- Entspannung und Gesundheit (Yoga, gesund leben)
- Politische Bildung (Deutschland und die Welt, Rechtliche Betreuung)
- Sport und Bewegung (Motivation - Aktion, Fit und gesund, Muskelkraft, für Frauen)
- Alltags- und Mobilitätsassistenz.

Für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf gibt es von den 24 angebotenen Kursen nur ein einziges Angebot, speziell für sie zugeschnitten. Diese Personengruppe wird im Fachkonzept kaum berücksichtigt. Was ist mit den Menschen, deren eigenes Ziel nicht der allgemeine Arbeitsmarkt ist? Oder den Menschen, die aufgrund ihres hohen Unterstützungsbedarfs keine Chancen in einer Firma des allgemeinen Arbeitsmarktes haben? Was ist mit den Menschen, die aufgrund ihrer psychischen Erkrankung nicht auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten können oder wollen? Manche Menschen sind auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt krank geworden und brauchen oder wünschen sich den geschützten Rahmen einer Werkstatt.

Aber auch Menschen auf einem Betriebsintegrierten Arbeitsplatz, nah am



Zusammen mit Karen Harper (r.) informieren sich Manfred Wächtler (li.) und Ogün-Mert Celik über die berufsbegleitenden Angebote

EMPOWER

allgemeinen Arbeitsmarkt, wünschen sich im Sinne einer ganzheitlichen Förderung Kurse, die durchaus niederschwellig sind und nicht immer im direkten Zusammenhang mit Arbeit stehen. In der Vergangenheit gab es zum Beispiel einen Schwimmkurs im Bielefelder Schwimmbad Ishara. Den haben viele Menschen sehr gern besucht. Es gab eine Warteliste für den Kurs. Für manche der Teilnehmenden war dies eine einzigartige Chance, da sie sich alleine nicht trauen oder nicht das Geld dafür haben.

Jetzt könnte man fragen, was denn Schwimmen mit beruflicher Bildung und Qualifizierung zu tun hat? Und böse Zungen könnten spotten: gar nichts! Doch da möchte ich widersprechen! Zu einer gesunden Lebensführung oder der sinnvollen Freizeitgestaltung passt dieser Kurs wunderbar. Für eine Stabilisierung der emotionalen Verfassung, für Motivation, für mehr Resilienz - und kann letztlich zur Erhaltung der Gesundheit allgemein beitragen.

Ebenfalls sehr beliebt sind die Kurse „Besichtigung der Firma Dr. Oetker“ und „Besichtigung der Sparrenburg“, die im ersten Eindruck auch wenig mit Qualifizierung bei der Arbeit zu tun haben. Diese fehlen im aktuellen Heft und werden schmerzlich vermisst. Wenn man die ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung in den Blick nimmt, können solche Kurse durchaus sinnvoll sein und dazu beitragen, dass sich jemand besser orientieren kann oder ganz nebenbei die Kommunikation mit Anderen in der Gruppe übt.

Ein paar Stimmen aus der Gruppe der Betriebsintegrierten Arbeitsplätze Firma Tuxhorn:

Ogün-Mert Celik hat einige Kurse besucht. Dazu gehörten „Stress lass nach“, „Kreativer Tanz“ und „Yoga“. Kreativer Tanz hat ihm am besten gefallen. Aktuell hat er sich „ChatGPT - wie künstliche Intelligenz helfen kann“ ausgesucht. Ein Schwimmkurs und ein Besuch bei der Fir-

ma Dr. Oetker steht ganz oben auf seiner Wunschliste. Ogün-Mert Celik wäre gerne vor zwei Jahren beim Schwimmen dabei gewesen. Das hatte leider nicht geklappt. Jetzt hat er alle benötigten Unterlagen zusammen und nun wird der Kurs nicht mehr angeboten. Das ist sehr schade, auch weil Ogün-Mert Celik das Ziel hat sein Gewicht zu reduzieren. Dafür wäre der Kurs bestens geeignet.

Manfred Wächtler hat auch schon an einigen Kursen teilgenommen und sich ausprobiert: Schwimmen, Excel und Word, Kegeln, Tischtennis und Besuche der Firma Dr. Oetker, der Sparrenburg und des Tierparks Olderdissen. Aktuell hat sich Manfred Wächtler für die Kurse „Excel für Fortgeschrittene“ und „Wie gehe ich mit Kollegium um?“ angemeldet. Er wünscht eine Wiederauffrischung des Staplerscheins für fünf Tonnen und einen Kochkurs. Die Nummer eins ist bei Manfred Wächtler Schwimmen.

Ein Teilnehmer berichtet ebenfalls,

dass Schwimmen seine Nummer eins ist. Danach folgen Kegeln und Tischtennis.

Eine Teilnehmerin wünscht sich in erster Linie sportliche Angebote wie Kegeln und Tischtennis in der Arbeitszeit. Denn abends alleine einen Kurs zu besuchen, kommt für sie aus psychischen und körperlichen Gründen nicht in Frage.

Von sehr vielen der Beschäftigten steht Schwimmen ganz vorne auf der Wunschliste - wir drücken die Daumen, dass das Wünschen hilft! ■

Karen Harper
Fachkraft Betriebsintegrierte
Arbeitsplätze
Redaktion Journal



Kontakt
Herforder Str. 74, 33602 Bielefeld
Mobil: 0175 7853620
karen.harper@bethel.de

Über den Teller- rand geschaut

Austausch mit Vertretern der Wirtschaftskammer Österreich

Während eines Besuches in Österreich folgte EAA-Fachberater Dirk Lange-Mensing der spontanen Einladung der pharmazeutischen Unternehmerin und Apothekerin Julia Holl als Beauftragte der Apothekerkammer Österreich zum „Krone for Business - Krone JobTag“.

In der Zechnerhalle in Kobenz, Murtal, in der Steiermark, fand eine Lehrlings- und Fachkräftemesse statt. Unter dem Motto „Basis für das Berufsleben“ gab es neben vielen Infoständen auch Bewerbungstipps, Coachings von Profis und Stationen zum Ausprobieren für interessierte Jugendliche und Fachkräfte. Sportlich wurde es beim „Polizeiparcours“, bei dem die körperliche Fitness getestet werden konnte. Ihre handwerklichen Fähigkeiten und das Geschick konnten die Besucher am Stand der Landesinnung der Elektriker beim Montieren eines Verlängerungskabels beweisen. Julia Holl ließ die Teilnehmenden anhand der Geruchsprobe pflanzliche Drogen benennen und zeigte ihr eigens angefertigtes Herbarium.

In persönlichen Gesprächen mit den Vertretern der „Wirtschaftskammer Österreich“ (WKO Steiermark) – Gewerbe und Handwerk – hatte Lange-Mensing die Gelegenheit, das Angebot der „Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber“ (EAA) vorzustellen. Es kam zu einem lebendigen und sehr produktiven Austausch. Eine Inklusionsberatung, wie sie in Deutschland 2022 dauerhaft eingerichtet worden ist, war den Vertretern der Kammern in Österreich in dem Umfang nicht bekannt. Die Grundidee der EAA, Arbeitgeber über Förder- und Unterstützungsangebote für Beschäftigte mit einer (Schwer-) Behinderung zu informieren und ein inklusiver Betrieb zu werden, stieß auf großes Interesse: Im Hinblick auf den Fachkräftemangel kann Inklusion auch hier Teil der Lösung sein!

Mit dem österreichischen Pendant der Arbeitsagentur, dem Arbeitsmarktservice (AMS) konnte Dirk Lange-Mensing sich über die Strukturen der vertieften Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler mit Förderbedarf austauschen. Einige Pro-



Dirk Lange-Mensing und Julia Holl, Apothekerin Österreich, auf der Lehrlings- und Fachkräftemesse in Österreich

gramme sind hier noch in der Projektphase und eine Verstetigung und bundesweite Förderung hängt von bevorstehenden politischen Entscheidungen ab. Die berufliche Rehabilitation des AMS als gesetzliche Aufgabe findet über die Initiative „Reha now!“ statt.

Das Berufsförderungsinstitut (bfi Steiermark), größte Bildungseinrichtung der österreichischen Arbeitnehmenden Vertretung, die flächendeckend in allen Bundesländern tätig ist, stellte ebenfalls seinen Tätigkeitsbereich vor, welcher Volksbildung, Erwachsenenbildung, Aus-, Fort-

und Weiterbildung, Berufsorientierung und -beratung, Arbeitsmarktschulung, sowie Qualifizierung und Rehabilitation umfasst.

Erste Einblicke und Kontakte, die zu einem vertieften Austausch über länderspezifische Strukturen, Angebote und Erfahrungen in der Zukunft anregen. ■

Dirk Lange-Mensing,
Fachberater Einheitliche Ansprechstellen (EAA) und Übergang Schule Beruf, Integrationsfachdienst Bielefeld + Kreis Gütersloh



Sich auf Neues einlassen, loslassen

Gott spricht: „Siehe, ich mache alles neu!“
(Offenbarung 21,5)

AArbeit, verschiedene Angebote, berufliche Bildung - das bedeutet: unterschiedliche Anforderungen und Wünsche an uns alle. Das bedeutet auch: Veränderungen und viel Neues. Da gibt es unterschiedliche Herausforderungen. Wir brauchen Förderung und Qualifizierung - eingebettet in Rahmenbedingungen und Strukturen. Über die Jahre wurde und wird vieles neu und anders. Viele Menschen haben versucht, bessere Voraussetzungen für Inklusion herauszuarbeiten. Vieles ist gelungen. Damals und heute fragen wir uns: „Was bringt uns weiter? Was ist gut für unsere Arbeit in der Zukunft?“

Dazu fällt mir die Jahreslosung dieses Jahres ein:

Gott spricht: „Siehe, ich mache alles neu!“
(Offenbarung 21,5)

Siehe! Schau genau hin! Gott tut etwas; er mischt sich ein. Wir Menschen sind nicht alleine. Du kannst Dich auf Neues einlassen, loslassen, was Dich belastet und neue Möglichkeiten sehen. Du kannst in Deinem Leben aufräumen - jeder neue Tag, erst recht jedes neue Jahr, sind Anlass genug. Wage - mit ganz viel Hoffnung im Gepäck - einen neuen Anfang. Wage Neues. Trotz aller Kriege, Krisen und Krankheiten bewahre Dir den Mut zur Weiterentwicklung.

Der Prophet Johannes hatte eine Vision. Von römischen Politikern auf die Insel Patmos verbannt, schreibt er sieben verschiedenen Gemeinden in Kleinasien. Er schreibt das, was er gesehen hat: Gott selbst kündigt einen neuen Himmel und eine neue Erde an, denn das Erste ist vorbei. Zwischen Himmel und Erde sagt Gott: „Siehe, ich mache alles neu!“. Es

ist ein mutiges Bekenntnis, ein seelsorglicher Brief an verunsicherte Menschen. Gott macht alles neu; nicht wir Menschen. Sein Wort macht lebendig und gibt uns Menschen Kraft. Zwischen Himmel und Erde verändert sich alles. Das, was war ist nicht mehr: das, was uns jetzt trägt, aber auch Leid und Schmerz sind vorbei. Gott kommt, wischt die Tränen von unseren Augen und schenkt uns ewiges Leben. Umsonst bekommen wir Wasser von der lebendigen Quelle. So wird das Leben sein - nach dem Tod.

Und jetzt? Jetzt schon können wir in unserem Leben Neues wagen, uns und unsere Arbeit verändern. Neu sein - was für ein wunderbarer Gedanke! Das tun, was wir tun können und immer mit Gott rechnen. Ihm vertrauen wir unser Leben an - bis zum Tod und nach dem Tod. Bei Gott sind wir gut aufgehoben.

Ich wünsche uns allen Lichtmomente, in denen wir wissen, dass Gott uns sieht und begleitet. Ich wünsche uns einen weiten Blick und eine andere Sichtweise bezogen auf das, was uns stört und belastet. Natürlich haben wir Verantwortung für das, was wir tun, aber nicht den Druck, alles selbst machen zu müssen. Gott ist da und sagt uns: „Siehe, ich mache alles neu!“

Gelungene Momente, in denen wir zuversichtlich auf Neues zugehen und mit Freude leben und arbeiten, die wünsche ich uns allen. ■

Pastorin Gitte Höppner
Seelsorgerin proWerk



Timo Frisch



Seit dem 1. Februar 2026 arbeitet Timo Frisch als Personalsachbearbeiter in proWerk.

Nach dem Abitur 2019 an der Gesamtschule in Bielefeld-Quelle lernte Timo Frisch durch ein Freiwilliges soziales Jahr Bethel kennen. Im Haus Mühlgrund war er eingesetzt im Fahrdienst und begleitete darüber hinaus die Klientinnen und Klienten in der Werkstatt und im Gartenbereich.

2023 schloss Timo Frisch seine Kaufmännische Ausbildung ab, die er in verschiedenen Verwaltungsbereichen in Bethel absolvierte. Direkt im Anschluss an die Ausbildung wurde er im Evangelischen Krankenhaus Bethel (EvKB) übernommen. Im Bereich Operative Medizin konnte Timo Frisch Berufserfahrungen im Personalrecruiting und in der Sachbearbeitung sammeln, bevor er in die jetzige Tätigkeit wechselte.

Sein Schwerpunkt in der Personalsachbearbeitung proWerk ist die operative Umsetzung der Prozesse und er wirkt als zentrale Schnittstelle im Hintergrund. Timo Frisch freut sich sehr auf

die neue Aufgabe und die Zusammenarbeit mit den vielen neuen Kolleginnen und Kollegen.

In seiner Freizeit entspannt sich Timo Frisch gerne bei sportlichen Aktivitäten, dazu gehören Tennisspielen und Laufen. Große Freude macht ihm auch sein Hund, den er aus Rumänien adoptiert hat und der zu einem treuen Begleiter bei Spaziergängen geworden ist. ■

Kontakt
Stabsstelle Personal & Bildung
Quellenhofweg 25, 33617 Bielefeld
Tel.: 0521 144-3462
timo.frisch@bethel.de

Bild: privat

Bundesverdienstkreuz für Ursula Raphael

Am 15. Oktober 2025 bekam Ursula Raphael für ihren jahrzehntelangen Einsatz für Demokratie und Toleranz im Bielefelder Rathaus das Bundesverdienstkreuz überreicht.

„Sie ist Wegbereiterin für Bildungsgerechtigkeit“ titulierte im Februar 2026 das Westfalen Blatt. Die studierte Sonderschullehrerin war ab 1979 an der Patmoschule in Bethel tätig, viele Jahre bis zu Ihrem Ruhestand 2002 als Rektorin der Mamre-Patmoschule. Sie hat sich über Jahrzehnte für Kinder mit schweren und Mehrfachbehinderungen eingesetzt. Ihr Ziel war es, diese Kinder individuell zu fördern und eine schulische Bildung zu gewährleisten.

Ursula Raphael weiß wovon sie redet. Ihr Engagement war geprägt aus persönlicher Erfahrung. Eine Tochter kam schwerstmehrfachbehindert zur Welt, die nach der Schulzeit lange in der Werkstatt Eicheneck gearbeitet hat. Dass Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf Zugang in die WfbM bekamen, auch dafür hat sie gekämpft.

Mit proWerk verbindet sich eine lange vertrauensvolle Zusammenarbeit. Ursula



Raphael war engagiert in der Angehörigenvertretung und arbeitete eng mit dem Gesamtwerkstattrat zusammen. Etwa 20 Jahre war Sie ehrenamtlich Vorsitzende des Vermittlungsausschusses proWerk.

Wir gratulieren herzlich zu dieser besonderen Ehrung.

Bilder: privat, bundespraesident.de



Simone Negura: „Ich schätze Entwick- lungsmöglichkeiten“

Simone Negura arbeitet in der Abteilung Aufnahme Beratung & Sozialarbeit in proWerk

In proWerk, proJob.Bethel und den Betrieben Bethel arbeiten engagierte und interessante Menschen. Mit dem „Porträt“ möchten wir diese Menschen einmal in den „Vordergrund“ rücken.

Liebe Frau Negura, erzählen Sie uns doch bitte Ihren beruflichen Hintergrund!

Ursprünglich komme ich aus der freien Wirtschaft. Nach meiner Ausbildung zur Bankkauffrau bei der Deutschen Bank habe ich mich für ein Studium zur Diplom-Sozialarbeiterin, mit den Schwerpunkten Sozialrecht und Psychologie, entschieden. Dazwischen habe ich wertvolle Erfahrungen mit Personalverantwortung im textilen Einzelhandel und in der Gastronomie sammeln dürfen. Bereits während des Studiums und danach war ich insgesamt vier Jahre in der stationären Jugendhilfe in Bethel regional beschäftigt. Bevor ich im Juli 2016 im Sozialdienst von proWerk tätig geworden bin, habe ich bei einem anderen Träger als Teamleitung in der ambulanten Eingliederungshilfe gearbeitet.

Was sind Ihre Aufgaben?

Der Sozialdienst sorgt für eine individuelle und umfassende psychosoziale Beratung, damit jeder Beschäftigte seine persönlichen Ziele erreicht. In diesem Kontext ergeben sich vielfältige Aufgaben. Dazu gehören, in Zusammenarbeit mit den Fachkräften, die individuelle berufliche Hilfe- und Förderplanung zu erstellen und die Reha-Verläufe zu dokumentieren. Zudem bin ich für das Berichtswesen im Zusammenhang mit der Kostensicherung zuständig. Ich berate Beschäftigte und Fachkräfte in Krisen oder bei persönlichen Konflikten und Schwierigkeiten im Arbeitsumfeld.

Der Sozialdienst in proWerk nimmt eine wichtige Schnitt- und Koordinationsstelle zum restlichen Helferkreis ein, indem er die Prozesse mit Angehörigen, gesetzlichen Betreuern, Wohnheimen, Fachärzten und Kostenträgern abstimmt. Bei Bedarf rege ich auch gesetzliche Betreuungen an, stelle den Erstkontakt zu ambulanten Eingliederungshilfen her und informiere über

verschiedene Unterstützungsmöglichkeiten außerhalb der WfbM. Letztendlich unterstütze ich auch die Beschäftigten beim Übergang auf den Arbeitsmarkt durch Beratung, Koordination und Auswertung von Praktika. Und ich unterstütze bei der Rentenbeantragung und melde den Beschäftigten aus der Werkstatt ab.

Neben der Teilprojektleitung zur Einführung der ICF-basierten Dokumentation in PuD* bin ich aktuell auch für das Schulungsreferententeam und die Koordination der Schulungen zuständig.

Mein Arbeitsalltag ist sehr bunt und vielfältig – und das gefällt mir. Kein Tag gleicht dem anderen.

Was ist Ihnen am wichtigsten in Ihrem Beruf?

Ich arbeite gerne mit Menschen zusammen, sowohl mit Kolleginnen und Kollegen, als auch mit den Beschäftigten und deren Helferkreis. Dabei ist mir eine wertschätzende und offene Zusammenarbeit in einem positiven Arbeitsumfeld sehr wichtig. Zudem schätze ich einen sicheren Arbeitsplatz, neue Herausforderungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Zusammen mit anderen sind Sie mit der Einführung einer neuen Software zur Dokumentation des Reha-Prozesses befasst. Worum geht es dabei?

Aus unterschiedlichen Gründen wurde es notwendig, stiftungsübergreifend eine neue Dokumentationssoftware (PuD) einzuführen. Die aktuelle Datenbank wird also in der nächsten Zeit sukzessive abge-

löst und die Ziele-Maßnahmenplanung findet im neuen Dokumentationssystem PuD statt. Dazu haben wir uns in zwei Projekten mit Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Bereichen zusammengesetzt und uns intensiv mit den Veränderungen des Reha-Prozesses und der Umsetzung in die neue Software auseinandergesetzt. Hierzu wurde bereits im Journal 2.2025 ausführlich berichtet. Die finalen Abstimmungen und Konfigurationen zu der neuen Software laufen weiterhin auf Hochtouren.

An dieser Stelle vielen Dank an alle Mitwirkenden für die gute Zusammenarbeit!

Wie tanken Sie Ihre Energien auf?

Die größte Kraftquelle ist für mich die Natur. Ich liebe das Meer und die Sonne und gehe gerne in den Bergen wandern. Im Alltag kann ich beim Kochen und Lesen entspannen und wenn ich mit meiner Familie und Freunden zusammen bin.

Haben Sie ein Lebensmotto?

Glücklich sein ist eine Entscheidung! :-)

Herzlichen Dank. ■

*PuD ist eine Software des Herstellers CGM (= CompuGroup Medical) und steht für Planung und Dokumentation. ICF steht für Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit der Weltgesundheitsorganisation.

Brigitte Dörfer
Redaktion Journal



Der Blick hinter die Kulissen

Personal und Bildung proWerk | Betriebe Bethel | proJob.Bethel – was verbirgt sich dahinter?

In dieser Rubrik stellen wir Bereiche in proWerk | Betriebe Bethel vor, die maßgeblich zum Erfolg des gesamten Unternehmens beitragen.

Wer denkt, in der Personalabteilung ginge es vor allem um Verträge, Formulare und den zuverlässig brummenden Kaffeeautomaten, liegt weit daneben. Hinter der Tür mit der Aufschrift „Personal und Bildung“ arbeitet ein Team, das eine Vielzahl unterschiedlicher Themen koordiniert und mit viel Sorgfalt für reibungslose Abläufe sorgt.

Das Team besteht aus sechs Kolleginnen und Kollegen: Verena Kuske, Annette Juntorius, Miriam Kim, Timo Frisch, Diana Flachmann und Andreas Nöh. Auf ihren Schreibtischen landen täglich die unterschiedlichsten Aufgaben – manche dringend, manche weniger, aber alle wichtig.

Für die Bereiche Betriebe und proJob stehen Verena Kuske und Annette Juntorius als zentrale Ansprechpartnerinnen zur Verfügung. Verena Kuske ist Personalreferentin und unterstützt Mitarbeitende so-

wie Führungskräfte bei allen rechtlichen und vertraglichen Fragestellungen. Annette Juntorius verantwortet als Personal-sachbearbeitung die operative Umsetzung und stellt sicher, dass Unterlagen und Vorgänge vollständig und korrekt bearbeitet werden.

Im Bereich proWerk kümmern sich Miriam Kim, Diana Flachmann und Timo Frisch um die vielfältigen personalrelevanten Themen: Miriam Kim ist Personalreferentin für den Bereich der Beruflichen Teilhabe. Diana Flachmann arbeitet als Personalreferentin für die weiteren Fachbereiche und leitet gleichzeitig die Abteilung Personal und Bildung. Timo Frisch übernimmt als Personalsachbearbeitung die operative Umsetzung und ist die zentrale Schnittstelle im Hintergrund.

Für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sowie das Betrieb-



Das Team Personal und Bildung (v.l.): Diana Flachmann, Timo Frisch, Miriam Kim, Verena Kuske, Andreas Nöh und Annette Juntorius

liche Gesundheitsmanagement (BGM) ist Andreas Nöh verantwortlich. Er begleitet Mitarbeitende bei der Rückkehr in den Arbeitsalltag und entwickelt Maßnahmen, die die Gesundheit am Arbeitsplatz stärken sollen.

So entsteht Tag für Tag ein Zusammenspiel vieler Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Das Team Personal und Bildung arbeitet meist im Hintergrund, sorgt aber dafür, dass Prozesse stabil laufen und Mitarbeitende gut unterstützt werden – ein Bereich, der oft wenig sichtbar ist, aber eine große Bedeutung für das gesamte Unternehmen hat. ■

Diana Flachmann
Leitung Stabsstelle Personal
und Bildung



Kontakt
v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
proWerk | Betriebe Bethel
proJob.Bethel gGmbH
Quellenhofweg 25, 33617 Bielefeld

diana.flachmann@bethel.de
Tel.: 0521 144-3474

miriam.kim@bethel.de
Tel.: 0521 144-1852

timo.frisch@bethel.de
Tel.: 0521 144-3462

verena.kuske@bethel.de
Tel.: 0521 144-3505

anette.juntorius@bethel.de
Tel.: 0521 144-1816

andreas.noeh@bethel.de
Tel.: 0521 144-1529

Zum Glück ist man nicht alleine

Interview mit Bethels neuem Vorstandsvorsitzenden Pastor Dr. Bartolt Haase

In der Woche vor der Einsegnung ins Amt des Vorstandsvorsitzenden der von Bodelschwingschen Stiftungen Bethel nahm sich Pastor Dr. Bartolt Haase Zeit für ein ausführliches Gespräch. Neben den Interviewfragen wurden Einladungen ausgesprochen, über Sport gefachsimpelt und Erinnerungen an Reisen ins Heilige Land geteilt. Eine warme und freundliche Gesprächsatmosphäre, in der das erste und hoffentlich nicht letzte Gespräch mit dem Journal stattfand. Für das Redaktionsteam stellten Alexander Haupt und Kerstin Raimann die Fragen am 28. Januar 2026:

Wie war eigentlich Ihr Weg in das Amt des Vorstandsvorsitzenden der von Bodelschwingschen Stiftungen?

Ganz markant war ein Praktikum. Das habe ich vor fast 25 Jahren im Dankort gemacht. Darüber hatte ich zum ersten Mal Kontakt mit Bethel. Und da habe ich dann Pastor Ulrich Pohl kennengelernt,

der damals die Zentrale Öffentlichkeitsarbeit im Dankort geleitet hat. Für mich ein markanter Einschnitt, Bethel und die Diakonie so kennenzulernen. Daraus ist ein so guter Kontakt entstanden, dass Herr Pohl mich dann 2008 gefragt hat, ob ich als Assistent hier arbeiten möchte. Danach hat sich eins aufs andere aufgebaut. Ich bin sehr dankbar für den Weg, den ich bis hierher gehen durfte.

Die Vision der Stiftungen lautet ‚Gemeinschaft verwirklichen‘. Setzen Sie da besondere eigene Schwerpunkte?

Ich finde es sehr schön, dass man hier in Bethel an ganz vielen Stellen Gemeinschaft tatsächlich erleben kann. An vielen Orten, die ich in Bethel besucht habe, wird diese Gemeinschaft gelebt und umgesetzt. Unsere Aufgabe als Vorstand ist es auch, die Möglichkeiten dazu weiter zu unterstützen und zu stärken. Zum Beispiel bei den Bethel.athletics aber auch vielen anderen Veranstaltungen, die



„Bethels“ neuer Vorstandsvorsitzender
Pastor Dr. Bartolt Haase

Menschen zusammenbringen, wo man sich begegnen und auch Gottesdienste und Feste zusammen feiern kann. Und an Tagen, die schwieriger sind, müssen wir uns an die gute Gemeinschaft erinnern und uns auch dann vertragen und stützen. Das ist der Grundauftrag, den wir haben – daran müssen sich alle in allen Positionen immer wieder erinnern. Und auch wenn sicher manches kontrovers diskutiert wird, ist das Bemühen doch immer, in der Wortwahl respektvoll zu bleiben. Ich finde, das Motto ‚Gemeinschaft verwirklichen‘ wird auch wirklich gelebt und umgesetzt.

Ein Schwerpunkt in proWerk ist 2026 unser 25jähriges Bestehen. Ein Viertel Jahrhundert mit Höhen und Tiefen. Wie sehen Sie die Zukunft der WfbM? Gibt es sie oder sind wir ein Auslaufmodell?

Es ist meine feste Überzeugung, dass wir die WfbM auch weiter brauchen werden. Dort wird gute und sinnvolle Arbeit geleistet. Besonders in Nordrhein-Westfalen, wo mit dem besonderen Nordrhein-westfälischen Weg auch Menschen mit einem sehr hohen und komplexen Unterstützungsbedarf ihren Platz in der Werkstatt haben. Und trotzdem sehen wir natürlich, dass das politisch an einigen Stellen infrage gestellt wird. Meine Überzeugung ist, dass man es nicht nur schwarz-weiß, Werkstatt oder nicht, denken sollte. Wir müssen möglichst vielfältig, offen und flexibel sein, damit die Menschen den für sie richtigen Arbeitsplatz finden. Dazu müssen die Grenzen zwischen den Systemen (*allgemeiner Arbeitsmarkt / geför-*

derte Beschäftigung Anm. der Redaktion) niederschwelliger werden. Arbeit und Beschäftigung sind ein wichtiger Baustein in der Begleitung der Menschen, für die wir tätig sind. Das sollten wir uns nicht schlecht reden lassen. Auch wenn ich weiß, dass der Bereich Arbeit und Rehabilitation ein schwergängiges Feld ist.

Es gilt, das Richtige zu tun, niemanden zurückzulassen und fair zu entgelten. Damit beschäftigt sich bereits die dritte Bundesregierung in Folge. Was das für proWerk bedeutet? Meine Einschätzung ist, dass proWerk in 25 Jahren 50jähriges Jubiläum feiern wird. Wenn auch ein anderes proWerk als das heutige.

Viele Menschen und auch Mitarbeitende der von Bodelschwingschen Stiftungen schauen eher besorgt in die Zukunft, manchmal auch öffentlichkeitswirksam, wenn die örtliche Presse Themen aufnimmt und verstärkt. Wie stärken Sie einen zuversichtlichen Blick in die Zukunft?

Das ist ein kleiner roter Faden, der sich durch unser Gespräch zieht: Ich glaube, diese Gemeinschaft in Bethel, trägt sehr, sehr viel und hält auch ganz viel aus. Wir dürfen uns nicht verstecken oder uns Bange machen lassen, durch das, was von außen – manchmal unsachlich – an uns herangetragen wird. Es gab immer Schwankungen in der Geschichte, Bethels. Gemeinschaft hat getragen. Solange wir im Miteinander wissen, welche Ziele wir verfolgen, können wir trotz aller Unwägbarkeiten positiv nach vorne schauen. Es werden sich Dinge



Für das Journal waren im Gespräch (v.l.): Pastor Dr. Bartolt Haase, Alexander Haupt und Kerstin Raimann

verändern, das ist klar. Wir sind so stark aufgestellt, dass uns die Zukunft keine Angst machen muss. Bethel hat viel erlebt und ist immer noch da.

Laut §8 der Stiftungs-Satzung ‚führt ein Pastor/eine Pastorin Bethel‘. Warum ist das wichtig?

Das ist rechtlich so festgelegt, weil damit auch im Vorstand dieser besondere kirchliche Charakter und Auftrag Bethels verankert ist. Und dadurch, dass, anders als bei Wirtschaftsunternehmen, bei uns ein Pastor oder eine Pastorin an der Spitze Bethels steht, wird der Geist des Evangeliums in unserer Arbeit auch

nach außen erkennbar. Denn der Vorstandsvorsitzende trägt nicht nur die Gesamtverantwortung, sondern ist auch das Gesicht nach außen. Wir brauchen natürlich auch die anderen Berufsgruppen. Das ist völlig klar. Wir brauchen im Vorstand beides –Theologie und kaufmännische Kompetenz. Aber ich glaube, dass Theologen von ihrer Ausbildung her gar nicht so schlecht dafür geeignet sind.

Trauen Sie uns irgendwann eine Frau in dieser Position zu?

Das kann natürlich selbstverständlich auch eine Frau sein. Der Verwaltungsrat

beruft nicht nach Geschlecht. Jetzt ist es ein Mann geworden, aber warten wir mal auf die nächste Generation. Vermutlich steht da die geeignete Person hier und jetzt schon in den Startlöchern.

Das Amt kostet Kraft, unabhängig davon, ob es von einem Mann oder einer Frau ausgeübt wird. Woher nehmen Sie die Kraft, die es braucht?

Zum einen, und das ist wichtig: meine Aufgabe macht mir Spaß. Die vielen Begegnungen mit den unterschiedlichsten Menschen stärken mich. Das hilft mir an den Stellen, an denen Entscheidungen, die es zu treffen gilt, auch schon einmal schwer und belastend sein können. Also liegt schon einmal viel Kraft in der Arbeit selbst. Zum anderen: Als Teil einer sehr sportlichen Familie - meine Frau ist Sportlehrerin, und die Familie schwimmt sehr gern - sind Sport und Bewegung in vielfältiger Form natürlich auch ein wichtiger Ausgleich, der Kraft gibt.

Die Vision ‚Gemeinschaft verwirklichen‘ ist aus unserer Sicht weltweit anschlussfähig. Brand- und Krisenherden würde eine Idee von Gemeinschaft sicher guttun. Kommen wir hier bei uns der Vision nahe? Wo können wir besser werden?

Besser werden kann man immer. Besonders dort, wo die Gesellschaft sich im Moment verändert. Viele haben den Eindruck, dass das Gemeinschaftsgefühl nachlässt oder Menschen aggressiver werden in ihrer Art der Auseinandersetzung. Da sollten wir aufpassen, dass sich

das nicht auf uns überträgt. Wir sind ja keine Sonderwelt. Wir sind auch nur Teil der Gesellschaft und Teil des Ganzen. Wir müssen gut darauf achten, dass wir in Bethel einen anderen Stil im Miteinander haben. Und vielleicht können wir so eine Art Vorbild sein für andere.

Zum Schluss möchten wir Ihnen eine ganz persönliche Frage stellen: Fußball oder Handball? Arminia oder TBV?

Da bin ich mit dem Herzen klar beim Fußball. Die Leistung der Arminia auf dem Weg zum Pokal-Finale in Berlin war sehr beeindruckend. Und es hat großen Spaß gemacht, das Spiel in der Arminen-Schmiede mit allen Fans inklusiv zusammen zu schauen. Aber die Handball-Europameisterschaft gucke ich mir auch gerne an. Und der TBV Lemgo ist ein toller Verein. Ich würde aber ungern die eine Sportart gegen die andere ausspielen.

Vielen Dank für Ihre Antworten und Ihre Zeit! ■

Alexander Haupt
Redaktion Journal



Kerstin Raimann
Redaktion Journal



Bilder: Dankort, Eilsa Söllner, privat

Werkstattratswahlen in proWerk

Ende 2025 wurden 54 Werkstatträte neu gewählt

Die Grundlage der Werkstattratswahl ist die Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV). In ihr ist geregelt, wie ein Werkstattrat gebildet wird und welche Aufgaben der Werkstattrat hat.

Die Struktur des Werkstattrates in proWerk sieht so aus, dass an allen Standorten mit einer Abteilungsleitung ein örtlicher Werkstattrat gewählt werden kann. Dieser vertritt die Interessen der Beschäftigten vor Ort und befasst sich mit den Themen am Standort, er ist der Ansprechpartner für die Abteilungsleitung und wirkt im Rahmen der Mitbestimmung und Mitwirkung mit. (Wahl der Frauenbeauftragten, siehe Seite 52).

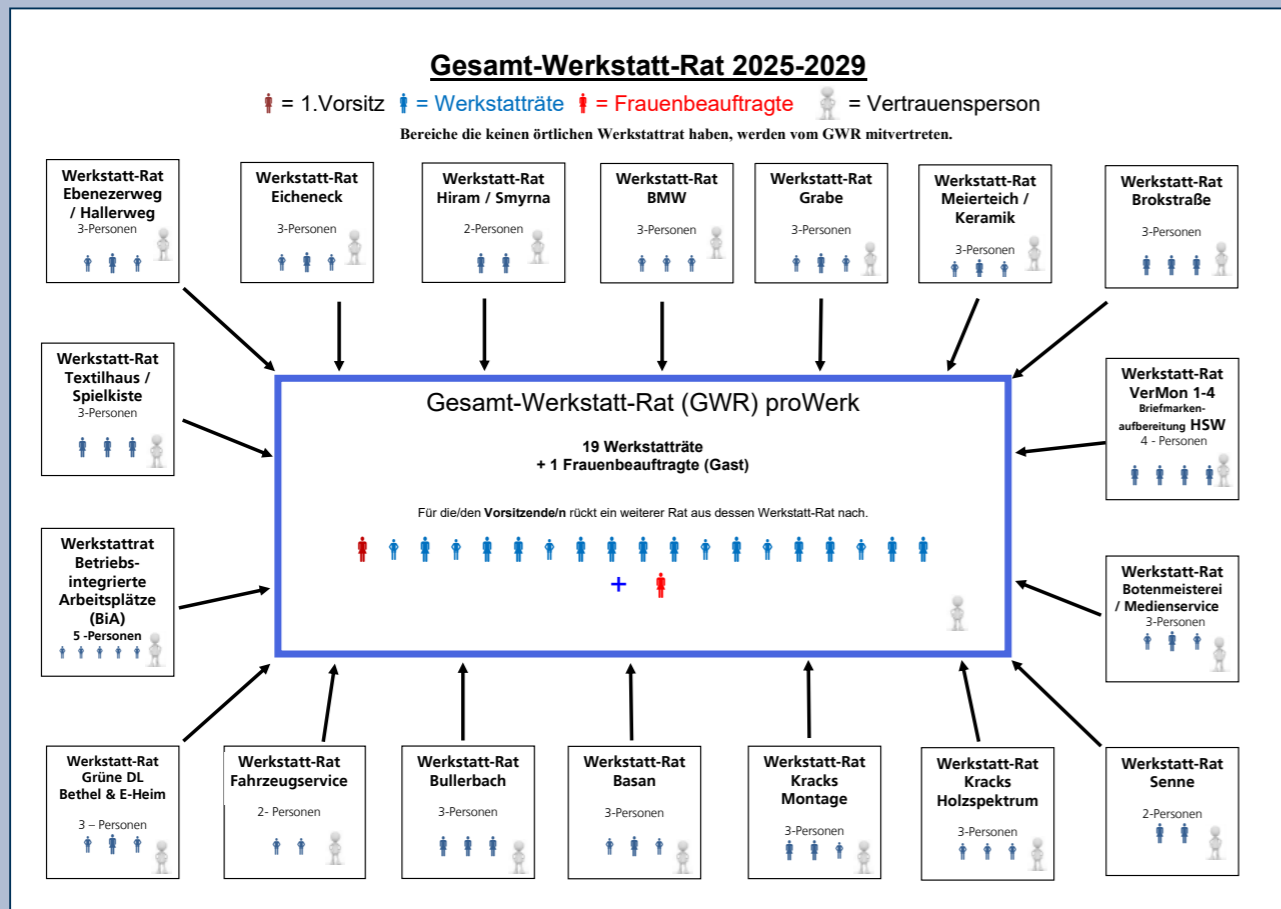
Aus jedem örtlichen Werkstattrat wird ein Vertreter in den Gesamtwerkstattrat entsandt. Der Gesamtwerkstattrat vertritt die Interessen aller Beschäftigten gegenüber den Bereichsleitungen und der Geschäftsführung. Auch er achtet darauf, dass die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte eingehalten werden. Themen und Entscheidungen die ganz proWerk betreffen, werden im Gesamtwerkstattrat bearbeitet. Es wird aber auch über den Teller-

rand von proWerk geschaut und über die Zukunft der Werkstätten gesprochen. Aktuell haben wir einen Werkstattrat der als Delegierter in der Landesarbeitsgemeinschaft Werkstatträte NRW mitarbeitet. Auf der Landesebene wird mit den Kostenträgern und der Politik über wichtige Anliegen der Werkstätten gesprochen.

Bei der Werkstattratswahl konnte an 20 Standorten ein Werkstattrat gebildet werden. Nach dem Wahlausschreiben haben sich 72 Beschäftigte in 19 örtlichen Werkstattratsgruppen zur Wahl aufstellen lassen. Neben der Möglichkeit der Briefwahl gab es eine Wahlwoche, um die Wahlen an den verschiedenen Standorten durchzuführen.

Die Wahlbeteiligung war sehr unterschiedlich, sie schwankte an den einzelnen Standorten zwischen 15 bis 67 Prozent. Auf ganz proWerk geschaut lag die Wahlbeteiligung bei 39 Prozent.

54 Werkstatträte wurden gewählt. Davon sind Rund die Hälfte der gewählten Werkstatträte neu in ihrem Amt. Es ist erfreulich, dass sich so viele neue Menschen für die Arbeit des Werkstattrates engagie-



Kennenlernen, Austausch und Schulung für den neuen Werkstattrat



Historisch-Ökologische Bildungsstätte in Papenburg

ren möchten. Bei der Wahl zuvor waren es nur rund ein Drittel neue Werkstattträte. Das Ergebnis der Wahlen wurde standortbezogen und über das Intranet allgemein bekanntgeben.

Alle Werkstattratsgruppen und auch der Gesamtwerkstattrat haben im Dezember 2025 ihre konstituierenden Sitzungen abgehalten. Es wurden Sprecher und Vorsitzende bestimmt. Im Gesamtwerkstattrat wurde Sarah Baum erneut als Vorsitzende des Gesamtwerkstattrates gewählt und Ehrenfried Steltner zur Stellvertretung.

Alle Werkstattträte haben ihre Arbeit aufgenommen. Damit sie ihre Arbeit gut machen können, ist es wichtig, dass sie gut geschult sind und ihre Rechte kennen. Darum gab es bereits zum Jahresanfang eine Bildungsfahrt für alle Werkstattträte und Vertrauenspersonen. Mit 45 Personen waren wir für drei Tage in der Historisch-Ökologischen Bildungsstätte in Papenburg.

Neben dem Kennenlernen und dem Austausch der Werkstattratskollegen untereinander, war die DWMV das zentrale Thema der Fahrt. Gemeinsam wurde erarbeitet, welche Rechte und Pflichten sich aus der DWMV für die Werkstattträte und die Werkstatt ergeben. Zum Beispiel wurde darüber gesprochen, in welchen Fällen die Werkstattträte bei Entscheidungen der Werkstatt mitbestimmen oder mitwirken müssen.

Die Bildungsfahrt war für alle Beteiligten ein guter Start in die neue Amtszeit als Werkstattrat, sie fühlen sich gestärkt für die kommenden Aufgaben und für die Arbeit im Team. ■

Tobias Keuntje
 Vertrauensperson Gesamtwerkstattrat
 Redaktion Journal



Frauenbeauftragte gewählt

Engagement für Mitbestimmung, Schutz und Teilhabe

Zum Ende des vergangenen Jahres fanden in den Werkstätten die Wahlen des Werkstatrates und der Frauenbeauftragten statt.

Insgesamt engagieren sich nun aktuell zehn Frauen in diesem wichtigen Amt. Viele von ihnen waren bereits in der vorherigen Wahlperiode aktiv und bringen wertvolle Erfahrungen mit. Gleichzeitig wurden neue Frauenbeauftragte gewählt, die aktuell Schulungen erhalten, um ihre Aufgaben kennenzulernen und Sicherheit in ihrer neuen Rolle zu gewinnen.

In der folgenden Tabelle sind alle Frauenbeauftragten aufgeführt – gemeinsam mit den Bereichen, die sie vertreten. So wird sichtbar, welche Frauen für welche Werkstätten und Gruppen ansprechbar sind ...

Name	Zuständigkeit	E-Mail Adresse
Nölke, Nicole	BiA - Betriebsintegrierte Arbeitsplätze Alte Post/Botenmeisterei N4 Werkstatt am Haller Weg	Frauenbeauftragte. bia@bethel.de
Lüdemann, Annemarie	Eicheneck	Frauenbeauftragte. eicheneck@bethel.de
Krugt, Janine	Hiram, Ebenezerweg, Smyrna	Frauenbeauftragte. hiram@bethel.de
Luke, Anja	Werkstatt am Quellenhofweg, Dankort Zentrale, Druckerei, Bernhard Mosberg Werkstatt	Frauenbeauftragte. waq@bethel.de
Anders, Heike	Hügelstraße 8/10	Frauenbeauftragte. huegelstrasse@bethel.de
Schramme, Verena	Textilhaus, Mobile	Frauenbeauftragte. textilhaus@bethel.de
Rodrigues Pietzsch, Susanna Maria	Werkstatt Brokstraße	Frauenbeauftragte. brokstrasse@bethel.de
Beckschäfer, Lisa	Werkstatt Grabe Werkstatt Senne Werkstatt Kracks	Frauenbeauftragte. grabe@bethel.de
Potzas, Asta	Basan	Frauenbeauftragte. basan@bethel.de
Burek, Nicole (Vorsitzende)	Grüner Bereich E-heim und Bethel, WAB, Fahrzeugservice	Frauenbeauftragte. gaertnereien@bethel.de

Auch der Vorstand der Frauenbeauftragten wurde neu bestimmt: Nicole Burek wurde erneut zur Vorsitzenden gewählt. Ihre erste Stellvertretung übernimmt Susanna Rodriguez Pietzsch, zweite Stellvertreterin ist Lisa Marie Beckschäfer. Gemeinsam vertreten sie die Anliegen der Frauen und koordinieren die Arbeit der Frauenbeauftragten.

Ein zentrales Ziel ist es, Frauen in den Werkstätten zu stärken und ihre Mitbestimmung zu fördern. Besonders wichtig ist dabei, dass sich in Zukunft noch mehr Frauen für dieses Amt aufstellen lassen – vor allem in Werkstätten, in denen es bisher keine Frauenbeauftragten gab. Jede Frau soll die Möglichkeit haben, dass ihre Interessen vertreten und ihre Belange gehört werden.

Die Frauenbeauftragten werden regelmäßig durch Supervision begleitet. Diese Treffen bieten Raum für Austausch, Reflexion und Unterstützung. Ein besonders wichtiges Arbeitsfeld ist der Schutz vor Gewalt. Bestehende und neue Projekte werden daraufhin überprüft, ob sie im Alltag gut umsetzbar sind und Frauen wirksam unterstützen. Gleichzeitig wird die Vernetzung innerhalb der Stiftung Bethel sowie mit externen Fachstellen weitergeführt – zum Beispiel mit dem Projekt „Lebenslust“, dem „Mädchenhaus“, dem Frauennotruf, der Gleichstellungsstelle der Stadt und in dem „Arbeitskreis sexualisierter Gewalt gegen Frauen mit Behinderungen“. Diese Zusammenarbeit ist wichtig, um Frauen schnell und gezielt Hilfe anbieten zu können und Erfahrungen auszutauschen.

Darüber hinaus wird derzeit ein neues Angebot vorbereitet. In den Werkstätten soll ein regelmäßiges Frauencafé stattfinden, das sich mit gesundheitlicher Vorsorge für Frauen beschäftigt. In geschützter Atmosphäre sollen Informationen vermittelt und Gespräche ermöglicht werden. Nach Ostern startet zunächst eine Arbeitsgruppe, die das Konzept entwickelt und die Umsetzung plant.

Auch die wissenschaftliche Begleitung gewinnt zunehmend an Bedeutung. Hochschulen zeigen verstärkt Interesse an der Arbeit der Frauenbeauftragten. So hat sich unter anderem die Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK) gemeldet und ihr Interesse bekundet. Ziel ist es, Erfahrungen und Entwicklungen sichtbar zu machen und besser zu verstehen. Wenn daraus Ergebnisse entstehen, sollen diese in einer der kommenden Ausgaben des Journals vorgestellt werden.

Die Arbeit der Frauenbeauftragten entwickelt sich stetig weiter. Mit viel Engagement setzen sie sich für mehr Selbstbestimmung, Schutz und Teilhabe von Frauen ein – und leisten damit einen wichtigen Beitrag zu einer stärkeren und gerechteren Gemeinschaft. ■



Marlies Thiering-Baum
Unterstützerin der
Frauenbeauftragten
Redaktion Journal



Mariama Jassey
Fachkraft Werkstatt Brokstraße

Verlorene Zeit*

Fürsorgeerziehung in Freistatt im Spiegel der Kunst

Sven Bußmann nähert sich künstlerisch einer düsteren Lebenswirklichkeit der Zöglinge

Freistatt wurde 1899 von Friedrich v. Bodelschwingh als Betheler Zweiganstalt gegründet. Heute ist Freistatt Teil von Bethel im Norden. Von 1899 bis 1974 lebten in Freistatt Jugendliche im Rahmen der Jugendfürsorge. Der Umgang mit den Zöglingen und die Alltagsbedingungen in der Erziehungsanstalt waren von Gewalt und Leid geprägt. Daher ist Bethel inzwischen bemüht, diesen Teil der Geschichte Bethels transparent aufzuarbeiten.

Im Sinne dieses Bemühens sind bis 2025 sieben Linoldrucke und sechs Texte entstanden. Unterstützt wurde meine künstlerische Auseinandersetzung mit der Geschichte Freistatt vom Künstlerhaus Lydda und dem Hauptarchiv Bethel. Kerstin Stockhecke vom Hauptarchiv Bethel gewährt einen kleinen Einblick in das Thema:

Woher kamen die Zöglinge in Freistatt? Warum landeten sie in der Fürsorgeerziehung?

In Freistatt wurden überwiegend Jungen und junge Männer zwischen 14 und 21 Jahren aus Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen aufgenommen. Viele von

ihnen lebten in sozial schwierigen Verhältnissen und standen bereits vor ihrer Einweisung in Kontakt mit Fürsorgeeinrichtungen. Einige waren zuvor schon in Kinderheimen untergebracht, waren von zu Hause weggelaufen, lebten zeitweise auf der Straße oder verweigerten den Schulbesuch. Ihre Lebenssituationen waren häufig von instabilen Familienverhältnissen und mangelnder Unterstützung geprägt.

Für eine Einweisung nach Freistatt waren keine schweren Straftaten erforderlich. Zwar wurden auch straffällige Jungen oder solche mit psychischen Problemen aufgenommen, doch dies war keine zwingende Voraussetzung. In vielen Fällen reichten familiäre Konflikte, schulische Schwierigkeiten, soziale Probleme oder als unangepasst bewertetes Verhalten aus, damit Jugendämter oder Gerichte eine Unterbringung anordneten. Damit wird deutlich, dass die Aufnahme nach Freistatt nicht ausschließlich aufgrund schwerer krimineller Handlungen erfolgte, sondern häufig im Zusammenhang mit sozialen Notlagen und der Einschätzung der zuständigen Behörden stand.

* Der Titel „Verlorene Zeit“ ist ein Zitat eines Zöglings zu seiner Zeit in Freistatt



Können Sie das „System“ Freistatt beschreiben?

Das Erziehungs-„System“ in Freistatt bis in die 1960er Jahre lässt sich als stark autoritär und nahezu militärisch strukturiert beschreiben. Feste Hierarchien, klare Regeln und ein strenges Gehorsamsprinzip bestimmten den Alltag der Jungen, der vor allem durch harte Arbeit und Kontrolle geprägt war. Zentral für die Durchsetzung dieses Systems waren Strafen. Körperliche und psychische Sanktionen wurden gezielt eingesetzt, um Ordnung und Disziplin aufrechtzuerhalten, und waren häufig von großer Härte.

In der damaligen Zeit war ein gewisses Maß an Gewalt in der Erziehung zwar durchaus üblich, aber das, was in Freistatt passierte überstieg deutlich das gesellschaftlich akzeptierte Maß jener Zeit. Auch wenn solche Praktiken in der damaligen Fürsorgeerziehung verbreitet waren, zeigen sie deutlich, wie belastend dieses System für viele Jungen gewesen sein muss.

Welchen Einfluss hatte das System in Freistatt auf das Verhältnis der Zöglinge untereinander?

Wie zuvor bereits erwähnt, war der Erziehungsstil in den 1950er- und 1960er-

Jahren in Freistatt stark von Kontrolle und harten Strafen geprägt. Das enge Zusammenleben vieler Jungen auf engem Raum sowie Punktesysteme und Kollektivstrafen beeinflussten das Miteinander erheblich. Da häufig alle für das Fehlverhalten eines Einzelnen bestraft wurden, entstanden Angst, Misstrauen und Konkurrenz untereinander. Zwar zeigen Interviews mit ehemaligen Zöglingen, dass sich trotz dieser Bedingungen vereinzelt Freundschaften entwickelten, doch hielten diese nach der Entlassung meist nicht dauerhaft an. Viele berichten, dass der Kontakt später abbrach. Nur in wenigen Fällen blieben Verbindungen über die Zeit in Freistatt hinaus bestehen.

Welche Bedeutung hatte die Arbeit?

Die Arbeit im Moor prägte den Alltag der Zöglinge maßgeblich. Von den Anfängen Freistatt bis in die 1960er-Jahre hinein stand sie gemeinsam mit der Landwirtschaft im Mittelpunkt des täglichen Lebens. Der gesamte Tagesablauf war auf die Arbeit ausgerichtet, sodass sich Schlafens-, Essens- und Schulzeiten nach dem Arbeitsrhythmus richteten.

Erst ab dem Ende der 1960er-Jahre setzte allmählich ein Wandel ein. Neben der Moor- und Feldarbeit wurden verstärkt andere Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten geschaffen, insbesondere

im handwerklichen Bereich. Ziel war es, den Jungen bessere berufliche Perspektiven zu eröffnen und ihre Chancen auf ein eigenständiges Leben nach dem Aufenthalt in der Einrichtung zu verbessern.

Wer waren die Brüder, die Diakone und Erzieher? Wer setzte das System Freistatt durch?

Für die 1950er- und 1960er-Jahre lässt sich sagen, dass die grundlegenden Vorgaben für das Erziehungs-„System“ in Freistatt von der Leitung der Zweiganstalt Freistatt in Abstimmung mit dem Landesjugendamt Hannover festgelegt wurden.

Im Alltag wurde dieses System jedoch in den einzelnen Häusern umgesetzt. Die zentrale Verantwortung trugen die Hausväter, unterstützt von Diakonen, Helfern und vereinzelt ausgebildeten Erziehern. Fast alle Mitarbeiter kamen aus der Westfälischen Diakonen Anstalt Nazareth in Bethel. Sie waren häufig nur wenig für den pädagogischen Umgang mit Jungen ausgebildet, insbesondere im Hinblick auf auffälliges oder herausforderndes Verhalten. Gerade die Diakonen Schüler waren oftmals nur wenig älter als die Jungen.

Hinzu kam, dass in den Häusern nur wenige Mitarbeiter für eine große Anzahl von Jungen zuständig waren. Diese personelle Situation führte nicht selten zu Überforderung. In einem ohnehin stark autoritär geprägten Rahmen griffen manche daher zu harten Maßnahmen, um Ordnung aufrechtzuerhalten.

(Kerstin Stockhecke hat die Fragen schriftlich beantwortet).

Zur künstlerischen Arbeit

Bei den Drucken habe ich dokumentarisch gearbeitet. Sie sind auf Grundlage von Bildern aus dem Hauptarchiv Bethel entstanden. Sie zeigen nur, was der Urheber zeigen wollte und bilden deshalb die Lebenswirklichkeit der Zöglinge nur bedingt ab. Daher ist Kontext nötig. Diesen bieten die sechs Texte. Aus Platzgründen lesen Sie rechts einen kleinen Auszug ... ■

Sven Bußmann
IT/Digitalisierung proWerk
Redaktion Journal



Kerstin Stockhecke
Hauptarchiv
v. Bodelschwingsche Stiftungen
Bethel



Weitere Infos zur Geschichte Freistatts:
<https://tinyurl.com/FreistattArchiv>

Kontakt
v. Bodelschwingsche Stiftungen Bethel
Hauptarchiv
Kerstin Stockhecke
Bethelplatz 2, 33617 Bielefeld
Tel.: 0521 144-3255
kerstin.stockhecke@bethel.de
www.hauptarchiv-bethel.de

Bilder: privat, Adobe Stock

Ankunft

**Der schallende Willkommensgruß,
die nackte Erniedrigung,
der eiskalte Wasserguss
predigen den rechten Glauben.**

**Die fremde Umarmung der Zelle,
der zähnefletschende Besuch
des Hausvaters,
der gitterverhangene Himmel,
die tränende Nische
der Verzweiflung.**

**Das schreckhafte Erwachen,
das nicht weiß. Wo es ist.
Des Nachts kommt der
Heilige Geist
Und es singt der Schmerz.**

**Der Löffel im Hals
Soll das Schloss
Zur Freiheit aufsperrern.**

Die entstandenen Bilder und Texte können Sie hier anschauen:
<https://tinyurl.com/FreistattKunst>

Für Sie gelesen!

Bücher in Leichter Sprache

Der ‚Spaß am Lesen Verlag‘ schreibt Bücher für Erwachsene in Einfache Sprache um. Ausgewählt werden Bücher, die auf dem Buchmarkt bereits einen Namen haben: Bestseller, Literaturklassiker, preisgekrönte Romane – für Menschen, denen das Lesen schwerfällt und die ermuntert werden sollen, das Lesen neu zu entdecken.

„Belästigung bei der Arbeit“

Was machen Sie, wenn ein Kollege immer wieder dumme sexuelle Sprüche macht? Oder wenn ein Kollege Sie anfasst, obwohl Sie das nicht wollen?

Dieses Buch informiert über Belästigung. Was ist das genau? Und was können Sie tun, wenn Sie selbst belästigt werden? Dieses Buch gibt Antworten auf diese Fragen. Außerdem gibt es Interviews mit Menschen, die Erfahrungen mit Belästigung gemacht haben. Es gibt Tipps, wie man gut mit Kollegen umgeht. Und Tipps, wo man sich Hilfe holen kann, wenn man selbst belästigt wird.

In der Buchreihe „Bei der Arbeit“ geht es um Themen rund um den Arbeitsplatz. Jedes Buch behandelt ein Thema, das bei der Arbeit wichtig ist. Zum Beispiel: Umgang mit den Kollegen, Mobbing oder Gesundheit am Arbeitsplatz.



Maartje van der Zedde
Belästigung bei der Arbeit –
wie kann ich mir und anderen helfen
 Spaß am Lesen Verlag
 ISBN: 978-3-948856-05-2
 28 Seiten | 12,00 Euro

Der Gesang der Flusskrebse

ist ein fesselnder Roman von Delia Owens.

Die Geschichte in diesem Buch spielt zum größten Teil in den 1950er-Jahren und in den 1960er-Jahren. Sie erzählt von Kya, die allein in den Sümpfen von North Carolina aufwächst. Sie freundet sich mit dem Jungen Tate an, der genau wie Kya von der Natur fasziniert ist. Aber auch Tate lässt Kya allein zurück. Als ein junger Mann tot im Sumpf gefunden wird, wird Kya beschuldigt, ihn ermordet zu haben.

Das Buch erzählt auf wunderbare Weise eine Geschichte über das Erwachsenwerden und über die Liebe, aber auch über die Suche nach der Wahrheit in einem Kriminalfall.

Das Buch war ein großer Erfolg. 2022 wurde das Buch verfilmt. Der Film heißt wie das Buch: Der Gesang der Flusskrebse.

Delia Owens
Der Gesang der Flusskrebse
 Spaß am Lesen Verlag
 ISBN: 978-3-910531-23-9
 152 Seiten | 16,50 Euro





Leckerer Kürbiskuchen

Zutaten:

- 4 Eier
- 200 g Sahne
- 200 g Öl
- 400 g Mehl
- 1 TL Zimt
- 1 Pck. Backpulver
- 150 g gemahlene Mandeln
- 400 g geraspeltetes Kürbisfleisch (z.B. Hokkaido-Kürbis)
- Schokoladenglasur und einige Mandelsplitter zum Dekorieren

(Mandeln und Kürbis können auch durch Nüsse und Zucchini ersetzt werden).

Zubereitung:

1. Den Ofen auf 160 Grad vorheizen (Umluft).
2. Das Kürbisfleisch vorbereiten, die Kerne entfernen und den Kürbis raspeln.
3. Eier, Zucker, Öl verrühren. Nach und nach das mit dem Backpulver vermischte und gesiebte Mehl, sowie die gemahlene Mandeln einrühren.
4. Das Kürbisfleisch vorsichtig unterheben.
5. Eine Gugelhupf-Form gut einfetten und den Teig darin bei 160 Grad etwa 75 Minuten backen.
6. In der Form abkühlen lassen und anschließend vorsichtig auf das Kuchengitter stürzen.
7. Danach mit Schokoguss überziehen und mit Mandelsplittern bestreuen.

Die Auszubildenden haben den Kuchen im Januar gebacken. Sehr lecker!

Guten Appetit!

Susanne Adam
Ausbilderin in der
Berufsvorbereitung
Hauswirtschaft/Küche
Berufsbildungswerk Bethel



Bilder: Adobe Stock, BBW Bethel

Berufliche Bildung als Lebenshilfe Arbeitgeber vor neuen Herausforderungen

Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlichte online ein Interview mit Berufsberaterin Petra Cämmerer (18.04.24, „Der Azubi von heute“).

Eine der Fragen: „Immer wieder erzählen Arbeitgeber, dass ihre Azubis nicht rechnen könnten, nie ihre Baseballkappen abnehmen und Probleme mit Pünktlichkeit hätten. Und: Es gäbe immer mehr junge Männer, die nur mit viel gutem Willen und noch mehr Mühe in ein Berufsleben zu integrieren seien. Was antworten Sie denen?“

Die Berufsberaterin darauf: „Unternehmer werden aufgrund des Nachwuchsmangels in den nächsten Jahren Menschen vermehrt eine Chance geben müssen, die sie bisher ignoriert haben. Einige tun das schon jetzt und verzichten etwa auf Bewerbungsanschreiben – mit dem Effekt, dass sich die Zahl der Bewerber deutlich erhöht hat.“

Meine berufliche (Aus-) Bildung fing zwar auch nach der Schule an. Aber ich konnte bereits: Guten Tag, Auf Wiedersehen, Bitte und Danke. Auch Jogginghose und Badelatschen gehörten nicht zu meinem beruflichen Outfit in meiner Apothekenzeit (die erste Ausbildung der Autorin war Pharmazeutisch-technische

Assistentin). Ich bin für Kundenverkehr doch noch recht respektabel vom Elternhaus ausgestattet worden, wenn es vor dem Kleiderschrank hieß: „Du gehst nur mit Schal und Mütze in die Winterwelt. Und nicht im Schlafanzug zur Schule, sondern in einer anständigen Hose. Doooch! Das lohnt sich – auch wenn in ein paar Stunden wieder Abend und damit Schlafenszeit ist.“

Was müssen Arbeitgeber da heute schon beim Einstellungsgespräch von Auszubildenden erdulden. Höflichkeit ist eine Zier, doch weiter kommt man ohne „ihr“, scheint heute das Motto zu sein, bei dem viele Chefs erst einmal tief durchatmen – ebenso wie bei Pünktlichkeit, die etliche der unerzogenen Azubis nicht mehr walten lassen. Bevor sie etwas lernen (wollen), pochen Auszubildende erst einmal auf ihre Rechte, während meine Generation diese noch nicht einmal kannte. Gute Unternehmen fangen also heute bei der Stunde null an, wenn sie ihre Auszubildenden verwenden wollen. Hilfe bekommen auch sie bei der Bundesagentur für Arbeit („Arbeitgeber-service“).

Ich bin gespannt, wie die später erfolgreich Ausgebildeten mir dann die Welt erklären. Petri heil!

Francine Schwertfeger
Freie Journalistin

Persönlichkeit in Miniatur

Entdecke die charmanten Bemännchen –
kleine Botschafter großer Freude!

Unsere liebevoll gestalteten Bemännchen sind mehr als nur Dekoration – sie sind Herz und Persönlichkeit in Miniatur! Jede Figur wird mit viel Liebe handgefertigt, sorgfältig bemalt und einzeln im Geschenkkarton verpackt – bereit, Freude zu verschenken oder dein Zuhause zu verschönern.

Lass deine Regale lebendig werden: Sammle deine Lieblingsfiguren, entdecke neue Jahr für Jahr und gib deiner Einrichtung einen spielerisch-persönlichen Touch!

Manufaktur Bethel
Besonders. Schön.



instagram
@manufakturbethel



manufaktur-bethel.de

Arminia Quizfrage gelöst

Gewinner unter zahlreichen Einsendungen ausgelost

Die Quizfrage im letzten Journal war nicht ganz einfach, aber immerhin gab es dieses Mal ganz besonders tolle Preise zu gewinnen!

Ihr Fußball-Sachverstand war einmal wieder gefragt. Wir bekamen zahlreiche Einsendungen und es waren auch sehr viele richtige Antworten dabei. Echte Fans wissen halt, wann der Hermann in Detmold zum 1. Mal ein schwarz-weiß-blaues Trikot trug.

Die Gewinnfrage lautete: In welchem Jahr und zu welchem Anlass trug der Hermann erstmalig das Trikot des DSC Arminia? Die richtige Antwort lautete:

1999 zum Aufstieg in die Bundesliga

Wir freuen uns mit den drei Gewinnerinnen und Gewinnern: Virgenie Rusche, Bastian Burkert und Jeanette Vinke und sagen

Herzlichen Glückwunsch!

Gewinner Bastian Burkert mit Lara Pätzold, Abteilungsleitung Werkstatt Hiram

Jeanette Laura Vinke, beim Heimspiel der Arminia, für das sie zwei Tickets gewonnen hatte

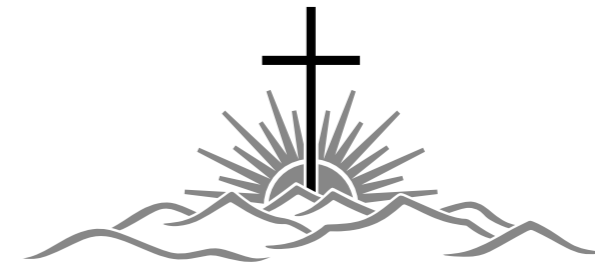
Gewinnerin Virgenie Rusche mit Thomas Ottovordemgenschelfe, Abteilungsleitung Textilhaus, und Geschäftsführer Wolfgang Ludwig



Dienstjubiläum

Januar - April 2026

Herzlichen Glückwunsch allen Jubilaren!



Wir trauern um unsere verstorbenen **Kolleginnen und Kollegen**

entfällt online aus
Datenschutzgründen

entfällt online aus
Datenschutzgründen

Grüne Dienstleistungen Bethel



Ihr Blumenladen in Eckardtsheim

Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

Zierpflanzen und Stauden,
Sträuße, Gestecke und Schalen,
Gemüse und Jungpflanzen in Biolandqualität

Blumenladen Eckardtsheim

Montag, Dienstag geschlossen
Mittwoch 9-13 Uhr
Donnerstag, Freitag 9-17 Uhr
Samstag 9-13 Uhr

Bestellungen telefonisch wochentags von 8-15 Uhr
Tel. 0521 144 1411 oder per E-Mail
anbau.gaertnerie.eckardtsheim@bethel.de

Instrumentenbau Bethel

Holz- und Metallblasinstrumente
Manufaktur · Vertrieb · Reparatur · Service



Instrumentenbau Bethel

Neubau und Reparatur von Blasinstrumenten seit 1957

Unser Serviceangebot: Reparatur von Metall- und Holzblasinstrumenten,
Neubau von Metallblasinstrumenten, Verkauf von Instrumenten, Lackierungen,
Sonderanfertigungen, Polierarbeiten, Pflegekurse

Quellenhofweg 40
33617 Bielefeld
Tel. 0521 144-3296
Fax 0521 144-4200
instrumentenbau@bethel.de
www.instrumentenbau-bethel.de