

„Das Leben verändert sich.“

Aus der Tagesstätte in den Sozialraum und in die Betriebe: Neue Ziele und Herausforderungen für die Organisation

Von Heinz Becker und Wibke Juterczenka

„Arbeit“ für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf? Und das auch noch als individuelles Angebot - in Betrieben, im Sozialraum? Das ist für viele nach wie vor schwer vorstellbar. In jedem Fall bedarf es neuer Ideen, Methoden und Konzepte. Den Schwerpunkt legen die Autoren auf die Frage, welche neuen Ziele, Aufgaben und Herausforderungen hier auf die Leistungsanbieter zukommen. Die Entwicklung neuer Teilhabeangebote außerhalb der Einrichtung wirft viele Fragen der Organisationsentwicklung auf.

1. Teilhabe am Arbeitsleben für alle Menschen mit Behinderung Einrichtungen für Menschen, die nicht die Werkstatt für behinderte Menschen nutzen

dürfen, weil ihnen diagnostiziert wird, dass sie nicht in der Lage seien „ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeit“ zu leisten, gibt es unter unterschiedlichen Bezeichnungen und Trägerstrukturen. Eine verbindliche Vorgabe, was dort zu geschehen hat, gibt es nicht. Vielfach verliert sich „Teilhabe“ in einer „Beruhigungs- und Beglückungspädagogik“ zwischen Bällchenbad, Wasserklangbett und Klangschalenthherapie (Rödler 1993, 61).

Immer häufiger jedoch sehen einzelne Tagesstätten und Fördergruppen ihre Aufgabe auch darin, Teilhabe am Arbeitsleben zu organisieren. „Das Leben von Menschen mit schweren Behinderungen verändert sich grundlegend, wenn sie nicht nur eine Tages- oder Förderstätte besuchen, sondern wenn sie auch zur Arbeit gehen.“ (Kistner, Hein 2013, 80) Neben dieser Erkenntnis aus der Perspektive der Person gibt es auch gute Gründe aus der Perspek-

tive der Institution. Es geht um die Existenz von Tagesstätten und darum, dort „inhaltlich begründet das zweite Milieu für diesen Personenkreis sichern zu können.“ (Terfloth 2014, 6)

Auch die Tagesstätten des Arbeiter-Samariter-Bundes (ASB) Bremen und von Leben mit Behinderung (LmBH) Hamburg haben seit über 20 Jahren die Teilhabe am Arbeitsleben als konzeptionellen Schwerpunkt, bis vor einigen Jahren allerdings nur mit internen Arbeitsangeboten. Unter dem Motto „Auf Achse“ (LmBH) und „bei der Arbeit“ (ASB) werden seitdem Kontakte in die „wirkliche“ Arbeitswelt gesucht. Inklusion und Teilhabe realisieren sich nicht in Sondereinrichtungen, wo Menschen mit Behinderung zwar ein arbeitsweltbezogenes Angebot erhalten, aber weiter unter sich bleiben, sondern im Gemeinwesen, im Sozialraum. Diese Erkenntnis führte zu einer veränderten Praxis in den beiden



Foto: LmBHH

Einrichtungen (vgl. Becker 2015 und 2016, Grottemeyer 2015, Juterczenka 2013 und 2014).

Zwei erste Praxisbeispiele:

„Auf Achse“ in der Sozialbehörde:

Am 25. März 2013 starteten wir, die „Auf Achse-Gruppe“, zu Beginn bestehend aus zwei Beschäftigten und zwei Fachkräften mit dem Eindecken des Tisches für die Dienstbesprechung des Sozialsenators in der Sozialbehörde, 10. Stock.

Entstanden ist das Arbeitsangebot aufgrund eines Gesprächs mit dem damaligen Sozialsenator Detlef Scheele anlässlich einer Veranstaltung zum Thema „Auf Achse“, die in der Geschäftsstelle von Leben mit Behinderung Hamburg stattfand.

Unsere wichtigste Aufgabe war und ist es auch jetzt noch, den Tisch für die Senatorenrunde für 16 bis 18 Personen zu decken. Neben dem benötigten Geschirr lassen wir uns immer passende Dekoratio-

nen je nach Jahreszeit und Anlass einfallen (Fasching, Ostern, Sommer etc.).

Den Blumenschmuck für die Tische spendet wöchentlich ein Blumenladen, ein weiterer Kooperationspartner der Tagesstätte. So sehen die Tische, seit wir dort jeden Dienstag eindecken, viel schöner aus, wie uns die Mitarbeiter/innen der Behörde immer wieder bestätigen. Das Ein- und Ausräumen der Spülmaschine gehört auch zu unserer Aufgabe.

Mittlerweile sind wir mit vier bis fünf Beschäftigten, einer Fachkraft und einer Ehrenamtlichen in der Sozialbehörde, da wir jetzt noch viel mehr zu tun haben.

Unsere Aufgaben bestehen neben dem Tischdecken unter anderem auch aus einem Postdienst. Herr R. fährt mit dem Aufzug, stolz und voller Selbstvertrauen alleine, den Generalschlüssel fest in der Hand, in den 5. Stock. Er bringt gestapelt auf dem Etagenwagen mit Zeitschriften gefüllte Behälter in die Poststelle.

Wir lochen Akten, die wir zu Anfang von einem Mitarbeiter übergeben bekamen, heute holen wir uns diese, in Absprache mit dem Mitarbeiter der Behörde, selbstständig aus dem „Ablagebüro“. Wir haben sogar ein eigenes Büro für diese Tätigkeit.

Wir vernichten Akten und bekommen diese von einem weiteren Mitarbeiter ausgehändigt. Sollte dieser nicht an seinem Platz sein, dürfen wir selbstverständlich in sein Büro gehen um die zu bearbeiteten Akten zu holen. Diese sind für uns mit einem gelben Symbol gekennzeichnet. Wir nehmen die Akten „auseinander“ und trennen Heftklammern und Papier. Das Papier entsorgen wir in die Metalldatenschutzboxen, die geleerten Aktendeckel bringen wir zurück ins Büro.

Jeden ersten Dienstag im Monat verkaufen wir den am Montag in der Tagesstätte gebackenen Kuchen in der Sozialbehörde. Die Mitarbeiter der Behörde nehmen dies



Foto: Axel Nordmeier

sehr gerne an, wir alle nutzen das Treffen für einen Klön- schnack.

Wir, das Auf Achse Team, freuen uns, dass wir dort arbeiten können und wissen, dass die Mitarbeiter/innen der Behörde nicht mehr auf uns verzichten möchten. Sie sagen uns, dass sie dankbar sind für unser perfektes, zuverlässiges Arbeiten.

Und eine Mitarbeiterin der Behörde meint auch stellvertretend für die Kolleginnen und Kollegen: „Wir freuen uns immer auf die Auf Achse Gruppe, denn Dienstags herrscht eine andere Stimmung auf dem Flur, es ist dann nicht so still und vor allem irgendwie menschlicher und nicht so behördig“

„Bei der Arbeit“ in der Friedhofsgärtnerei:
Ich arbeite seit 5 Jahren in der Friedhofs-

gärtnerei in Bremen. Anfänglich habe ich meine Arbeitsaufträge von der Floristin Anja Sch. erhalten. Sie hat mir erklärt was ich arbeiten soll: Paletten sortieren, Blumentöpfe sortieren und manche auch entsorgen. Im Laufe der Zeit kannte ich alle Mitarbeiterinnen und sie haben mir Arbeit gegeben, wenn Anja nicht da war.

Im Sommer habe ich die verwelkten Blüten und Blätter von den Sommerpflanzen abgeknipst. Zu Weihnachten war viel zu sortieren. Ich habe Dekosachen nach Kugeln, Zapfen, Naturstoffen und Farben sortiert. Das hat immer besonders viel Spaß gemacht. Ich habe gelernt, bei Schnittblumen die unteren Blätter abzustreifen. Es waren in dieser Zeit viele schöne Aufgaben.

Maryon A. (aufgeschrieben von Dörte Länger-Schwarz)

Diese veränderte Praxis führt zu Veränderungen auf verschiedenen Ebenen. Das „SONI-Schema“ der Sozialraumorientierung zeigt die vier Handlungsfelder auf: das Individuum, das Netzwerk, die Organisation und die Sozialstruktur (vgl. Früchtel 2014).

Hier soll der Frage nachgegangen werden, welche Anforderungen das Angebot arbeitsweltbezogener Teilhabe an Organisationen stellt, welche Veränderungen es bewirkt und erfordert.

Bei der Betrachtung ergeben sich diverse weitere konkrete Fragen, die nicht im Sinne eines feststehenden Maßnahmenkatalogs oder Konzeptes beantwortet werden können. Die konkrete Ausgestaltung muss vor Ort je nach den dortigen Bedingungen gelöst werden.

Wichtig ist jedoch, diese Themen zu beachten und sich zu fragen, wie die Herausforderungen jeweils beantwortet werden können.

2. Die pädagogischen Mitarbeiter

Personalentwicklung ist eine zentrale Anforderung in der Organisationsentwicklung. Der Kern der Arbeit in Tagesstätten ist Beziehungsarbeit, die eine persönliche Identifikation mit den Zielen erfordert. Wesentlich ist deshalb eine Bewusstseins- und Haltungsneubildung. Die Rolle und Handlungsfelder für die begleitenden Fachkräfte verändern sich bei der Umsetzung externer Teilhabeangebote. Personenzentrierung und Sozialraumorientierung müssen als Leitwerte bzw. –konzepte nicht nur im Leitbild auf der Homepage, sondern in der täglichen Praxis etabliert werden (Becker 2015a). Das ist keineswegs selbstverständlich. Der alte Gedanke, dass Menschen mit Behinderung sich am besten in einem speziell für sie geschaffenen Milieu abseits der relevanten gesellschaftlichen Strukturen unter ihresgleichen entwickeln ist weit verbreitet und tief in Aus- und Haltungsbildungen verankert.

Neue Aufgaben und erhebliche Herausforderungen kommen auf die Fachkräfte zu. Die Unterstützung und Begleitung „draußen“ unterscheidet sich von der in der Einrichtung und von den klassischen Lerninhalten in heilpädagogischen Ausbildungen. Die Rolle der Fachkräfte verändert sich. Sie arbeiten öffentlich und haben Vorbildfunktion. Sie müssen angemessene Arbeitsprozesse in betrieblichen Abläufen erkennen und strukturieren. Neben der Unterstützung der Menschen mit Behinderung bekommen sie eine „Sandwich-Funktion“ zwischen Beschäftigtem und Arbeit-Geber. Fachkräfte werden „Mittler“ und Übersetzer, müssen flexibler sein und mit Störungen umgehen, die in der Einrichtung nicht vorkommen oder andere Lösungsroutinen erfordern. Sie sind gefragt, Gepflogenheiten des Betriebes aufzugreifen, zwischen Beschäftigtem und Betriebsangehörigen zu vermitteln und ein Bewusstsein für die Bedeutung der Öffentlichkeitsarbeit bzw. der Arbeit in der Öffentlichkeit zu entwickeln. Sie müssen einschätzen, wie weit sie selber mitarbeiten und mit anderen Um-

Organisationen stehen vor der Frage, welche Unterstützung Fachkräfte brauchen, um diesen neuen Anforderungen gerecht zu werden. Wer qualifiziert die Fachkräfte, wo geschieht dies? Welche konkreten Qualifikationsinhalte lassen sich aus der eigenen Praxis ableiten? Während des Projekts entwickelte Leben mit Behinderung eine 1,5-tägige Fortbildung, die den pädagogischen Mitarbeitern Handwerkszeug vermittelt, um Arbeitsangebote außerhalb der Tagesstätten erfolgreich umsetzen zu können. Dabei geht es

sowohl um die Akquise von geeigneten Kooperationspartnern als auch um die Entwicklung der Tätigkeiten und Kontakte vor Ort und die Veränderung der eigenen Rolle in diesem Zusammenhang. Auch die Pflege der Kooperationen, damit diese verlässlich und langfristig Bestand haben gehört dazu. Inzwischen findet die Fortbildung immer in den Räumlichkeiten eines Auftraggebers statt. So kann dieser punktuell in die Fortbildung eingeladen werden und den Teilnehmern aus seiner Perspektive von der Kooperation erzählen.

gehensweisen umgehen. Um fallunspecifische Netzwerkarbeit entwickeln zu können, haben Fachkräfte zukünftig auch die Aufgabe, sich im Sozialraum ihrer Einrichtung auszukennen.

In den Teams der Einrichtung wird es unterschiedliche Entwicklungen geben. Einige Fachkräfte werden die neuen Anforderungen als Herausforderungen annehmen und sogar mit viel Freude umsetzen, andere bleiben in alten Denkmustern verhaftet. Personalentwicklung bedeutet hier, sich damit auseinanderzusetzen, wie weit es möglich ist, das eine zu fördern und das andere zu ändern.

Bei der Veränderung von Teamstrukturen, gewohnten Abläufen und Zuständigkeiten sind eine Prozessbegleitung (z.B. durch Fachberatung, Supervision) und Formate zum Austausch der Fachkräfte untereinander sinnvoll.

3. Personaleinsatz

Arbeitsweltbezogene Teilhabeangebote im Sozialraum ergeben sich nicht immer genau zu den tradierten Öffnungszeiten der Tagesstätte. Auch gehört zum Anspruch, person(en)zentrierte Angebote zu machen, eventuell die Berücksichtigung eines anderen Tagesrhythmus und individueller Wünsche der Person. Bei zunehmend individuelleren Angeboten wird der Personaleinsatz flexibler. Das bedeutet, dass Dienstpläne komplizierter werden und Dienste auch zu ungünstigen Zeiten vorkommen. Eine weitere Herausforderung ist das Sicherstellen eines regelmäßigen

Austauschs der Mitarbeiter/innen untereinander, da sie nicht wie bisher zu jeder Zeit im Nachbarraum eine/n Kollegen/in aufsuchen können.

4. Arbeitsweltbezogene Teilhabeangebote als Leitungsaufgabe und –(Organisations)verantwortung

Die Entscheidung, arbeitsweltbezogene Teilhabeangebote zu machen, sollte als Grundsatzentscheidung der Organisation fallen. Damit muss die Neuausrichtung der Teilhabeangebote Richtung Sozialraum von der Leitungsebene getragen und entsprechende Schritte unterstützt werden.

Neue Angebote und Anforderungen müssen den Fachkräften vermittelt werden. Leitungskräfte haben auch hier eine Vorbildfunktion in Haltung und deren Übertragung in die Praxis. Sie tragen die Verantwortung für den Prozess und dessen Steuerung. Die Bereitstellung fachlicher Unterstützung ist eine Leitungsentscheidung. Die Leitung muss den Rahmen für fallunspecifische Netzwerkarbeit definieren und die Öffentlichkeitsarbeit als wesentlichen Bestandteil entsprechend ausrichten.

Bezogen auf die Fachkräfte kann es Leitungsaufgabe sein, besondere Kompetenzen und Fähigkeiten der Fachkräfte zu erkennen und entsprechende Aufgaben anzubahnen: Manch ein Mitarbeiter kann gut mit den Mechanikern in der Autowerkstatt umgehen und dort schnell Kontakte knüpfen, anderen stehen die feinsinnigen Floristinnen aus dem Blumenladen näher.



Foto: ASB/Nordmeier

5. Steuerung des Gesamtprozesses

Die Steuerung des Gesamtprozesses ist von der Organisation zu klären. Bei größeren Einrichtungen müssen evtl. andere Bereiche einbezogen werden, Netzwerkkontakte sollten koordiniert werden, damit es nicht zu Überschneidungen kommt, Entscheidungskompetenzen müssen klar kommuniziert und festgelegt werden.

In der ASB-Tagesstätte wurde eine hierarchieübergreifende Steuerungsgruppe eingerichtet, die sich wöchentlich für etwa 30 Minuten trifft, um den aktuellen Stand und neue Entwicklungen auszutauschen. Alle zwei Jahre wird eine zweitägige Persönliche Zukunftsplanung mit allen Mitarbeitenden, einigen Beschäftigten und Unterstützern durchgeführt, die den Prozess für die nächsten zwei Jahre plant.

Leben mit Behinderung Hamburg startete Auf Achse zunächst als 4-jähriges Projekt: Einrichtungsübergreifend wurde eine Projektgruppe aus pädagogischen

Mitarbeitern und Leitungen gebildet, die wechselnde Experten zum Thema „externe Arbeitsplätze“ einlud und das Konzept entwickelte. Die Steuerung dabei wurde zentral an eine Projektleitung in Teilzeit sowie eine pädagogische Fachkraft gegeben, die die Tagesstätten auch in der praktischen Umsetzung durch Beratung unterstützten. Inzwischen hat Auf Achse keinen Projekt-Status mehr und ist fest in den Alltag der Tagesstätten integriert. Eine interne Beratung besteht jedoch weiterhin.

Organisationsentwicklung kann als Projekt bewusst gesteuert und sichtbar vollzogen werden oder sich durch Veränderung der Praxis scheinbar nebenbei realisieren. Die Steuerung des Prozesses sollte sich an der Entwicklung der Praxis orientieren, aber auch neue Entwicklungen initiieren.

6. Mitbestimmung der Beschäftigten

Die Mitbestimmung der Beschäftigten ist eine bislang kaum gelöste Herausforderung

an die Organisationsentwicklung. Sie ist auf verschiedenen Ebenen zu denken: Beschäftigte sollen eine Mitentscheidung darüber haben, wo und was sie arbeiten. Dazu liegen Methoden und Instrumente wie die Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung (vgl. Doose 2011) oder das Personenzentrierte Konzept (Pörtner 2008) vor.

Menschen können aber nur in den Anlässen über sich selbst bestimmen, über die sie etwas wissen, in denen sie Erfahrungen haben. Bildung ist Voraussetzung für Selbstbestimmung. Wenn Menschen einen sehr eingeschränkten Sozialraum haben, isoliert in Sondereinrichtungen leben, wie dies die Regel für erwachsene Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf ist, sind auch ihre Möglichkeiten der Selbst- und Mitbestimmung stark begrenzt. Oliver Koenig (2015, o.S.) weist darauf hin, dass Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf weniger Zugang haben zu Ressourcen, „die notwendig sind,



Foto: ASB/Nordmeier

damit ein Mensch (...) auf die Zukunft gerichtete Vorstellungen darüber entwickeln kann, wie sie/er leben oder arbeiten möchte“.

Unter solchen Lebensbedingungen geben sich Menschen mit dem Bestehenden zufrieden oder streben Ziele an, „die innerhalb der jeweiligen strukturellen Grenzen ihrer Lebenswelt einfacher beeinfluss- und gestaltbar erscheinen und basale Bedürfnisse nach Zugehörigkeit, Anerkennung, Kommunikation und Zuwendung befriedigen.“ (ebd.)

Welche Bedürfnisse wir entwickeln, hängt davon ab, was die Gesellschaft jedem von uns zu geben bereit ist. Deswegen benötigen Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf Informationen, Anregungen, Erfahrungen von Konstanz und Stabilität von Bezugspersonen und Grundbedürfnissen wie Zutrauen, Anerkennung, Zugehörigkeit, Erfahrung von gleichberechtigter und transparenter Unterstützung und Erfahrungen von Selbstwirksamkeit.

Ein weiterer Aspekt ist die Möglichkeit, auszuwählen, wer der Person Assistenz leistet. Und schließlich ist die Einbeziehung der Beschäftigten in die Weiterentwicklung des Prozesses eine noch ungelöste Herausforderung.

Instrumente zur Erhebung der Nutzerzufriedenheit müssen geprüft und bei Eignung angewendet werden. Wenn eine Mitbestimmung der Beschäftigten selber nicht oder nur eingeschränkt möglich scheint, sollten das Für und Wider einer Beteiligung der gesetzlichen Betreuer bzw. Angehörigen abgewogen werden.

7. Öffentlichkeitsarbeit (Artikel 8 UN BRK)

Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben im Sozialraum tragen dazu bei, die Anforderungen von Artikel 8 der UN-Behindertenrechtskonvention („Bewusstseinsbildung“) zu erfüllen. Dort wird gefordert, „das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen zu

fördern“ sowie „die Einleitung und dauerhafte Durchführung wirksamer Kampagnen zur Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit mit dem Ziel, ...die Anerkennung der Fertigkeiten, Verdienste und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und ihres Beitrags zur Arbeitswelt und zum Arbeitsmarkt zu fördern“.

Öffentlichkeitsarbeit muss entwickelt und so ausgerichtet werden, dass andere Systeme wie Ausbildungsstellen und Weiterbildungsträger für das Thema sensibilisiert werden. Sie dient ebenfalls dazu, Netzwerke und Kontakte zu knüpfen.

Neben der gezielten Öffentlichkeitsarbeit sind bereits die Teilhabeangebote im Sozialraum selbst tägliche Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit und müssen von den begleitenden Fachkräften so verstanden und genutzt werden.

Auch die Fachöffentlichkeit ist Ansprechpartner von Öffentlichkeitsarbeit. Die Veröffentlichung und der Austausch eigener Erfahrungen, Ergebnisse und Pro-



Foto: ASB Bremen

Beim ASB in Bremen wurde ein Mitarbeiter der Tagesförderstätte mit der Pressearbeit beauftragt. So können neue Schwerpunkte in die Berichterstattung einfließen. Der Zeitungsbericht über den Weihnachtsbasar zielt jetzt nicht nur auf

die Produkte ab, die die Menschen mit Behinderung hergestellt haben, sondern auch auf die Kooperation mit Betrieben und die Teilhabe am Arbeitsleben. So wird inhaltlich gezielte Öffentlichkeitsarbeit zum Bestandteil von Akquise.

bleme helfen, den eigenen Prozess zu reflektieren und kann andere Einrichtungen zu Veränderungen anregen.

8. Organisatorische Strukturen und Traditionen hinterfragen

Die Entwicklung von arbeitsweltorientierten Teilhabeangeboten im Gemeinwesen verlangt von bestehenden Institutionen wie Tagesstätten oder Fördergruppen Prozesse der Organisationsentwicklung. Auch wenn das Bundesteilhabegesetz das Zugangskriterium für die (Sonder-)Arbeitswelt, das „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer

Arbeitsleistung“ nicht antastet, heißt das nicht, dass es für diese Einrichtungen einfach so weitergeht wie bisher. Tagesstätten müssen sich verändern um menschenrechtlichen Anforderungen nachzukommen, sonst werden sie überflüssig. Bernd Finke, der ehemalige Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger (BAGüS), meint unter der Fragestellung „Sind Tagesförderstätten Auslaufmodelle?“, „dass solche Tagesförderstätten nicht für Menschen eingerichtet werden müssen, die in Wohneinrichtungen leben, solange sie dort ein an ihren Neigun-

gen und Fähigkeiten ausgerichtetes tagesstrukturierendes Angebot erhalten.“ (Finke 2005) Wenn Tagesstätten sich weiterentwickeln zu Experten für die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen, denen diese Möglichkeit ansonsten verwehrt bleibt, sind sie unverzichtbar. Dazu ist Veränderung und Organisationsentwicklung nötig: Alle kriegen zwar „rote Backen und feuchte Augen“ wenn sie Inklusion hören und sagen, aber es erfordert „die Mühsal der Umsteuerung und die Bereitschaft, sich auf einen zehn- bis 20-jährigen Prozess mit nicht unbedingt sicherem Ausgang einzulassen.“ (Hinte 2011, 105f)

Traditionelle Abläufe und Inhalte müssen hinterfragt, manche auch verändert werden: Müssen wir unbedingt unsere Sonderfahrzeuge nutzen oder geht es auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln? Sind unsere internen Abläufe wie z.B. die Essenzeiten an Institutionsabläufen ausgerichtet oder an den Bedürfnissen der Nutzer? Wonach richten sich die Arbeitszeiten der Fachkräf-

te und der Beschäftigten? Wie halten wir es in unseren Abläufen mit dem Wunsch- und Wahlrecht? Derartige Fragen müssen nicht sofort und gleichzeitig beantwortet und nicht alle führen zu Veränderungen, aber sie sollten gestellt werden.

Neue Anforderungen kommen auf Fachkräfte und Organisationen zu. Unsere fachlich-pädagogischen Ansprüche und unser professioneller Habitus als Fachkraft sind in Sonderwelten entstanden und darauf ausgerichtet. In der inklusiven Teilhabe am Arbeitsleben gelten mitunter andere Regeln, andere Umgehensweisen und auch andere ökonomische Abhängigkeiten.

„Mutig vorangehen und Veränderung in Organisationen umsetzen, wird in Zukunft stark gefragt sein.“ (Andrea Hennig 2015)

Heinz Becker

ist in Bremen beim ASB
Bereichsleiter für die
Tagesförderstätten



Kontakt und nähere Informationen

ASB-Tagesförderstätte
Elisabeth-Selbert-Str.4, 28307 Bremen
Tel. 0421 - 4100410
Mail: heinz.becker@asb-bremen.de

Wibke Juterczenka

ist Dipl.-Heilpädagogin
und leitet bei Leben mit
Behinderung Hamburg
das Projekt „Auf
Achse“ -
Arbeitsangebote für
Menschen mit Behin-
derung an Orten des
regulären Arbeitsleben



Kontakt und nähere Informationen

LmBHH
Brauhausstr. 17-19, 22041 Hamburg
Tel 040 - 334240 541
Mail: wibke.juterczenka@lmbhh.de
Internet: www.lmbhh.de

LITERATUR:

BECKER, Heinz (2015): Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Behinderte Menschen 38(2015)2, S. 41-47

BECKER, Heinz (2015a): inklusive Arbeit. Referat Martinstift-Symposium 9.10.2015. URL: <http://www.diakoniewerk.at/de/martinstitf-symposium-2015-downloads/> (29.12.2016)

BECKER, Heinz (2016): ...inklusive Arbeit. Weinheim, Basel: Beltz

DOOSE, Stefan (2011): Persönliche Zukunftsplanung in der beruflichen Orientierung für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Leben mit Behinderung Hamburg (Hrsg.): Ich kann mehr! Berufliche Bildung für Menschen mit schweren Behinderungen. Hamburg: 53°Nord-Verlag. S. 93-111

FINKE, Bernd (2005): „Bunte Vielfalt unter einem Dach!“ Verbindungen schaffen – Profil bewahren? Vortrag beim BeB 2.6.05 in Bonn. URL: www.lwl.org/spur-download/bag/finke02062005.pdf (Abfrage: 29.12.2016)

FRÜCHTEL, Frank (2014): Theorie und Methodik der Sozialraumorientierung. Vortrag auf dem 42. Martinstift-Symposium Linz, 17.10.2014, URL: <http://www.diakoniewerk.at/de/martinstitf-symposium-2014-downloads/> (29.12.2016)

GROTEMEYER, Grid (2015): „Draußen arbeiten kann mit allen klappen“. Tagesförderstätte des ASB Bremen. In: Klarer Kurs. Magazin für berufliche Teilhabe 8(2015)1, S. 24-29

HENNING, Andrea (2015): Führungskräfte treffen Arbeitsleben spezial. URL: [https://www.lebenshilfe.de](https://www.lebenshilfe.de/de/buecher-zeitschriften/lhz/ausgabe/2015-4/artikel/Fuehrungskraefte-Treffen-Arbeitsleben.php?listLink=1)

<https://www.lebenshilfe.de/de/buecher-zeitschriften/lhz/ausgabe/2015-4/artikel/Fuehrungskraefte-Treffen-Arbeitsleben.php?listLink=1> (29.12.2016)

HINTE, Wolfgang (2011): Sozialräume gestalten statt Sondersysteme befördern. In: Teilhabe 50(2011)3, S. 100-106

JUTERCZENKA, Wibke (2013): Auf Achse. Arbeit für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In: impulse Nr. 67, 4/2013, S. 13-16

JUTERCZENKA, Wibke (2014): „Was ist dein Beruf?“ Erwachsene haben einen Beruf – das weiß doch jedes Kind! Oder? In: Das Band 44(2014)6, S. 13-17

KISTNER, Hein (2013): Arbeit ermöglichen! Wie aus Schwierigkeiten Erfolgsergebnisse werden. In: Maier-Michalitsch, Nikola J.; Grunick, Gerhard (Hrsg.): Leben pur. Bildung und Arbeit von Erwachsenen mit schweren und mehrfachen Behinderungen. Düsseldorf: Verlag selbstbestimmtes leben, S. 80-86

KOENIG, Oliver (2015): Ausschluss von Erwerbsarbeit - eine gesellschaftlich legitimierte Gewalthandlung. Erschienen in: bidok works 13/2015. URL: <http://bidok.uibk.ac.at/library/koenig-ausschluss.html> (29.12.2016)

PÖRTNER, Marlis (2008): Ernstnehmen – Zutrauen – Verstehen. 6. Aufl. Stuttgart: Kett-Cotta

RÖDLER, Peter (1993): Menschen, lebenslang auf Hilfe anderer angewiesen. Frankfurt/M: Afra

TERFLOTH, Karin (2014): Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe (2015): Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbares Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Marburg: Lebenshilfe. 1.6