

Arbeitsgruppe 1: Jobcoaching – Werkstattleistung in Betrieben gestalten | Ingo Mangelsdorf und Thomas Petzke



Der Workshop Jobcoaching beschäftigte sich mit den Auswirkungen und Chancen innerhalb der WfbM, wenn Klienten auf betriebsintegrierte AP wechseln sowie mit den Aspekten des Jobcoaching beim Kooperationspartner. Die Teilnehmer wählten aus vorbereiteten Schlagworten, zu welchen Themen der Austausch und das gemeinsame Nachdenken erfolgen sollte.

Zu den Schlagworten, die auf das meiste Interesse stießen, sind einige Gedanken aus den 2 Runden nachfolgend skizziert:

<p><u>Akquisition der Partnerunternehmen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - vom Klienten her denken <ul style="list-style-type: none"> - Ängste nehmen - Aktionstag Schichtwechsel nutzen - Entscheider kontaktieren, Netzwerke nutzen - Akquisition bei bestehenden Kooperationspartnern - personenbezogene Verträge <ul style="list-style-type: none"> - Flexibilität in Modellen - Image - Mangel Arbeitskräfte am Markt 	<p><u>Motivation der Klienten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - finanzielle Anreize <ul style="list-style-type: none"> - Stolz, Image - intrinsische Motivation - über gelungene Beispiele sprechen - gegenseitige Motivation der Klienten - Einbeziehung Gruppenleitung der „Stamm“-Gruppe und des Umfelds der Klienten
<p><u>Anforderungen an Personal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ideen verkaufen können - Intuition, Menschenkenntnis <ul style="list-style-type: none"> - Beziehungsarbeit - Interessenausgleich - kommunikativ, verständnisvoll, kritikfähig 	<p><u>Auftragsabwicklung in WfbM bei Wegfall von Klienten</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ersatz fit machen - Nachrücker einarbeiten - Auftragslage anpassen - ganzheitlicher Blick auf AP in WfbM und betriebsintegrierte AP

Arbeitsgruppe 2: Von der Werkstatt zur Wissensstätte – Bildung für alle in den Werkstätten | Sonja Hoyer und Rebecca Kleinheitz



Aus dem aktuellen Projekt der LAG WfbM "Lebenslanges Lernen im Arbeitsbereich der WfbM" konnten Sonja Hoyer und Rebecca Kleinheitz aus dem Team der wissenschaftlichen Begleitung (HS Mittweida) die ersten interessanten Zwischenergebnisse vorstellen.

Erfasst worden waren bisher einerseits die Ausgangslage an Interessen und Wünschen zu Bildungsinhalten und andererseits Anliegen und Bedarfe zum Format. Orientiert an diesen Befragungsergebnissen sind mehrere Weiterbildungstools derzeit in der Erprobung bei Modellwerkstätten. Die abschließende Auswertung steht noch aus, es zeichnet sich jedoch ab, dass bei allen Modellen das "Nadelöhr" die personellen Ressourcen für die Einführung und Begleitung der Bildungsangebote bleiben. Auch wenn digitale Angebote hier Entlastung versprechen und bei den Beschäftigten auf hohe Akzeptanz stoßen, stellt der Aufwand bei der Anpassung der Inhalte für die begleitenden MA eine hohe Hürde dar.

Arbeitsgruppe 3: Team Werkstatt – Chancen einer aktiven Zusammenarbeit von Selbstvertretungen und Werkstattleitung | Dirk Schäfer und Volker Hanke



Im Workshop „Team Werkstatt – Chancen einer aktiven Zusammenarbeit von Selbstvertretungen und Werkstattleitung“ haben Volker Hanke und Dirk Schäfer einen Einblick in eine vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit von Werkstattrat und Werkstattleitung geben und darüber gesprochen, welche Faktoren dafür notwendig sind.

Der Schwerpunkt lag auf den Fragen:

- Wie sieht eine gute Zusammenarbeit aus?
- Was ist eine Werkstatt-Ordnung und warum ist sie für eine gute Zusammenarbeit hilfreich?
- Welche Herausforderungen ergeben sich aus der Zusammenarbeit?

Es war ein Workshop, der für viele Teilnehmende eine Inspiration war und gezeigt hat, was man gemeinsam erreichen kann.

Daran anknüpfend soll das Thema auch in den kommenden Monaten weiter besprochen und entsprechendes Material für alle Werkstätten erarbeitet werden.

Besonders eine Werkstattvereinbarung kann ein effektives Instrument sein, um gemeinsam Grundlagen für eine konstruktive Zusammenarbeit zu formulieren und festzuschreiben.

Arbeitsgruppe 4: Gewaltschutz leben! – Praktische Ideen für ein sicheres Miteinander | Ute Detemple



Gewalt gibt es in jeder WfbM.

Jeder kann etwas dazu beitragen, dass die Gewalt weniger wird.

Menschen, die Gewalt erleben müssen, brauchen gute Unterstützerinnen und Unterstützer, damit ihnen geholfen werden kann.

Arbeitsgruppe 5: Konflikte als Chance zur Veränderung | Anna Egli



Themen:

- Was ist ein Konflikt
 - Verstehen über Entstehung, Struktur und Bedeutung
 - Konflikt bedeutet die Unterscheidung vom aktuellen Ist- Stand hin zum gewünschten Soll- Stand
 - Neurophysiologische Prozesse – die Sache mit den Spiegelneuronen – erlerntes Verhalten ist in Konfliktsituation blockiert und lässt uns „kopflös“ agieren
- Kommunikation als Lösungselement
 - Kommunikationstheoretische Grundlagen 4 Ohren/ Seiten einer Botschaft
 - Ich- vs. Du- Botschaften – was hört und fühlt sich besser an
 - Grundzüge der Gewaltfreien Kommunikation

„Mir ist in dieser Einheit wichtig gewesen, dass die Teilnehmenden einen Konflikt als Chance für Veränderung sowie für Wachstum und die Möglichkeit andere Sichtweisen kennen zu lernen verstehen. Darüber hinaus war es mir ein Anliegen den Teilnehmenden mitzuteilen, dass es überaus wichtig ist, seine eigenen Bedürfnisse und Wünsche zu erkennen, zu verstehen und dem Gegenüber in angemessener Form mitteilen zu können. Erst wenn das gelingt, können Konflikte nachhaltig gelöst werden. Daraus ergibt sich, dass die Kommunikationsstruktur eine andere wird und ein besseres Verständnis für den Gegenüber entstehen kann.“ - Anna Egli

Arbeitsgruppe 6: Die WMVO – Rechtliche Rahmenbedingungen für eine starke Stimme | Ronny Bode und Marco Meusel



Im Workshop „Die WMVO – Rechtliche Rahmenbedingungen für eine starke Stimme“ lag der Fokus, wie der Titel verrät, auf den gesetzlichen Grundlagen der Arbeit der Selbstvertretungen.

Schwerpunkte dieser Arbeitsgruppe waren:

- Aufbau und Gliederung der Werkstättenmitwirkungsverordnung
- Zusammenfassung der wichtigsten Paragraphen der WMVO für die Zusammenarbeit von Selbstvertretungen und Werkstatteleitung
- Anwendung der Werkstättenmitwirkungsverordnung: Theorie vs. Praxis – wie kann ich die rechtlichen Rahmenbedingungen auf meinen Arbeitsalltag in der Werkstatt anwenden?
- Exkurs: Vorteile einer Werkstattvereinbarung

Im Workshop wurde viele konkrete Beispiele aus der Praxis vorgestellt und diskutiert und Fragen der Teilnehmenden besprochen.

Das Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen und deren Anwendung ist ein wichtiger Faktor für eine gute Arbeit der Selbstvertretungen und für eine konstruktive Zusammenarbeit mit der Werkstatteleitung.

Es ist der Wunsch formuliert worden, das Thema vertiefend zu besprechen und gemeinsame Schulungen für Selbstvertretungen und Werkstatteleitungen dazu anzubieten.

Arbeitsgruppe 7: Ideenwerkstatt | Grit Lindner



In der Ideenwerkstatt haben die Teilnehmenden über Themen gesprochen, die in Zukunft wichtig sind und die gemeinsam angegangen werden müssen.

Unter anderem wurde sich hierzu unterhalten:

- Umsetzung der Gesetze in den Bundesländern
- Zielvereinbarungen mit Beschäftigten und Kostenträgern
- Grenzgänger in Förder- und Arbeitsbereichen
- Finanzierung
- Sinkende Belegungszahlen
- Grad der Behinderung – Entwicklung der Zielgruppe
- „Inklusion ist kein Wunschkonzert“
- Botschafter für die Wünsche
- Rückkehrer vom Außenarbeitsplatz
- Erwartungen an die Werkstätten
- Bildung im Arbeitsbereich
- Arbeitsbeschaffung
- Produktionsdruck vs. Rehabilitationsauftrag

Frau Lindner hat alle Gedanken gebündelt und an den Vorstand der LAG weitergegeben. Gemeinsam mit unseren Mitgliedern wollen wir an diesen Ideen weiterarbeiten.

Arbeitsgruppe 8: Netzwerkraum für Vertrauenspersonen | Doreen Graupner



In dieser Arbeits-Gruppe wurden Infos ausgetauscht, diskutiert, Fragen gestellt und Erfahrungen weitergegeben. Themen waren:

- Wie unterstützt eine Vertrauens-Person den WR und die FB gut?
- Wie kann eine Vertrauens-Person gut arbeiten, wenn die Mitglieder vom WR und der FB sehr unterschiedliche Fähigkeiten haben und immer wieder wechseln?
- Bis wann ist die Arbeit der Vertrauens-Personen nötige Unterstützung und ab wann beginnt Manipulation?
- Die Selbst-Vertretung von Menschen mit Behinderung ist ein Spannungsfeld von Anspruch und Wirklichkeit. Ist die WMVO realistisch?
- Wie geht Zusammen-Arbeit von WR, FB und Vertrauens-Person, Werkstatt-Leitung auf Augen-Höhe?
- Wie hoch sollte der Arbeits-Umfang einer Vertrauens-Person sein?
- Wie hoch ist das Budget für die Arbeit der WR und FB?
- Wie kann man die Kosten für die Arbeit von WR und FB planen?

Viele Vertrauens-Personen wünschen sich:

- Verbindliche Standards für ihre Arbeit bzw. eine standardisierte Stellen-Beschreibungen.
- Regelmäßige Weiterbildung, Vernetzung und Austausch miteinander.
- Vertrauens-Personen, Sozialer Dienst, Werkstatt-Leitung und WR, FB müssen die gemeinsame Arbeit auf Augenhöhen einüben