EUROPA akademie
Institut für Teilhabe und Inklusion

01 / 2017
Open in browser

Warum die Hamburger Arbeitsassistenz Werkstattberechtigte so erfolgreich vermittelt

Ein Interview mit Geschäftsführer Achim Ciolek von Dieter Basener

Frage: *Herr Ciolek, aus Werkstattsicht erscheinen die Vermittlungserfolge der Hamburger Arbeitsassistenz oft wie Magie. Während sich die Werkstätten schwer tun, auch nur einzelne ihrer Beschäftigten in Jobs mit Arbeitsvertrag und tariflicher Entlohnung zu vermitteln, liegen bei Ihnen die Vermittlungszahlen für diesen Personenkreis bei jährlich 25 bis 30. Sind das gar keine Werkstattberechtigten? Vergleichen Sie Äpfel mit Birnen?*

Achim Ciolek: Sicher nicht. Die Hamburger Arbeitsassistenz ist angetreten für Menschen mit einer geistigen Behinderung, oder wie wir sagen, für „Menschen mit Lernschwierigkeiten". Das ist die klassische Werkstattklientel. Nach dem Schwerbehindertenrecht gelten diese Personen aufgrund ihrer Behinderung auf dem Arbeitsmarkt als nicht vermittelbar, als „erwerbsunfähig". Wir weisen seit 25 Jahren nach, dass „Nicht-Vermittelbarkeit" nur eine Behauptung ist und dass man sehr viel mehr Werkstattberechtigte als bisher mit dem richtigen – und bereits vorhandenen – Konzept in tariflich entlohnte Arbeit vermitteln kann. Wir haben unsere Angebote inzwischen aber ergänzt durch die Unterstützung auch für Menschen mit Behinderung, die als erwerbsfähig gelten. Wir sind ein Integrationsfachdienst nach 132 SGB IX und führen für das Jobcenter und die Agentur für Arbeit auch andere Maßnahmen durch. Die Gesamtzahl unserer Vermittlungen liegt dadurch mittlerweile bei ca. 100 Personen im Jahr. Das mag einige zu der Annahme verleiten, wir seien für einen ganz anderen Personenkreis zuständig. Unser Ursprungs- und Kerngeschäft ist und bleibt jedoch die Orientierung, Qualifizierung und Vermittlung von werkstattberechtigten Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Dann ist die Frage ja berechtigt: Was machen Sie anders als die Werkstatt? Was ist das Geheimnis ihres Vermittlungserfolges?

Achim Ciolek: Diejenigen Werkstätten, die den Zugang zum Arbeitsmarkt ernst nehmen und ihn aktiv betreiben, vermitteln in der Regel auf betriebsintegrierte Werkstattplätze, sogenannte „Außenarbeitsplätze". Das ist für sie ein Erfolg im Sinne ihres integrativen Auftrags und wird von Kostenträgern auch honoriert. Diese Lösung erscheint für alle Seiten auf den ersten Blick verlockend: Der Betrieb zahlt weniger Lohn und kann die Person bei auftretenden Schwierigkeiten problemlos zurück in die Werkstatt „entlassen". Die Werkstatt erhält zwischen 80 und 100 Prozent des Kostensatzes. Die Person ist betrieblich integriert, behält aber die Sicherheit der Werkstatt, was auch für viele Eltern eine große Beruhigung ist. Auch der Anspruch auf eine EU-Rente nach 20 Jahren bleibt erhalten. Der Wermutstropfen: Sie sind keine vollwertigen Betriebsmitarbeiter und erhalten weiterhin nur den Werkstattlohn. Wenn sich das einmal eingespielt hat, ist der Schritt in eine Festanstellung kaum noch zu schaffen oder gerät aus dem Blickfeld.

Wie gehen Sie, die Hamburger Arbeitsassistenz, die Vermittlung denn an?

Achim Ciolek: Wir haben ja keine eigene Werkstatt in der Hinterhand, deshalb geht es bei uns sehr klar und eindeutig um Orientierung und Qualifizierung in Betrieben mit dem Ziel einer nachfolgenden Festeinstellung. Das gilt natürlich noch nicht für die ersten Praktika. Unsere Teilnehmer können sich zunächst in unterschiedlichen Arbeitsfeldern erproben. Den Berufsbildungsbereich, den wir dazu nutzen, führen wir übrigens in Kooperation mit einer regionalen Werkstatt durch. Wenn es dann aber um die berufliche Langzeitperspektive geht, muss der Betrieb Farbe bekennen. Stellt er keine Festanstellung in Aussicht, vermitteln wir den Teilnehmer anderswo hin.

Wie viel Prozent Ihrer BBB-Teilnehmer finden auf diese Weise einen festen Job?

Achim Ciolek: Am Ende der Betrieblichen Berufsbildung, wie wir den BBB nennen, also nach maximal 27 Monaten, hat etwa ein Viertel einen Arbeitsvertrag in einem Betrieb. Das ist für uns noch nicht viel, aber dies sind ja junge Erwachsene ohne Berufserfahrung. Wir haben nach dem BBB die Möglichkeit, die Arbeitserprobungen / Qualifizierung im sogenannten „Integrationspraktikum" zu verlängern. Die Teilnehmer haben dazu formal weiterhin einen Werkstattstatus und wir agieren rechtlich als „Sonstige Beschäftigungsstätte", also als eine „Spezialwerkstatt" nach § 56 SGB XII. Damit fließt – wie im Arbeitsbereich der Werkstätten – ein Kostensatz aus der Eingliederungshilfe und wir können unsere Bemühungen fortsetzen. Das Ziel bleibt immer eine Festanstellung. In einem nachfolgenden Zeitraum von bis zu fünf Jahren kommen wir dann auf eine Vermittlungsquote von über 75 %.

Dann haben Sie aber doch so etwas wie eine Werkstatt in der Hinterhand, wenn auch eine virtuelle. Eigentlich sind Sie damit ja ein vorweggenommener „Anderer Anbieter".

Achim Ciolek: Kann man so sehen. Mithilfe der Definition als Sonstige Beschäftigungsstütte können wir tatsächlich heute schon als Anderer Anbieter agieren, so wie es das Bundesteilhabegesetz vorsieht. Es bedarf hier meines Erachtens einer

Kopplung mit der im Bundesteilhabegesetz ebenfalls neu verankerten Möglichkeiten der Förderung über das Budget für Arbeit. Diese Förderungsmöglichkeiten, die wir in Hamburg seit 2014 im Rahmen eines Modellprojektes erproben, bieten eine gute Grundlage, den Übergang in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse deutlich zu beflügeln. Andere Anbieter müssen sich, wie auch die Werkstätten, über das Budget für Arbeit auf dieses Vermittlungsziel ausrichten. Ich hoffe, dass dies zu einem Qualitätskennzeichen entsprechender Angebote wird.

Ein wesentlicher Unterschied zu den Werkstätten besteht also in der Ernsthaftigkeit der Vermittlungsabsicht und darin, dass die Hamburger Arbeitsassistenz keine Alternative anbietet, die ja im Zweifel der bequemere Weg sein könnte. Das kann aber noch nicht das ganze Geheimnis sein, denn auch Werkstätten möchten Vermittlungserfolge vorweisen und legen sich dafür ins Zeug.

Achim Ciolek: Es gibt tatsächlich noch andere Gründe für unsere Ergebnisse. Einer liegt sicher in unserer Personalauswahl. Wir stellen gezielt Mitarbeiter mit betrieblichen Erfahrungen ein, die neben ihrer pädagogischen Kompetenz auch die entsprechende Kommunikation beherrschen und sich in Betrieben gut zurechtfinden und wohl fühlen. Und wir haben ein regionales Netz von Betrieben aufgebaut, die Menschen mit Behinderung beschäftigen, unsere Unterstützung schätzen und die wir auch als Referenzbetriebe nutzen können. Auf der Grundlage dieses betrieblichen Netzwerkes ist es uns möglich, recht schnell und flexibel auf betriebliche Praktikumsanforderungen unserer Teilnehmer zu reagieren. Wir initiieren aktuell jährlich ca. 400 Neustarts von betrieblichen Praktika – Praktika zur Erprobung und Qualifizierung mit der Option einer Übernahme in ein Arbeitsverhältnis.

Welche Bedeutung hat der Betreuungsschlüssel?

Achim Ciolek: Eine ganz entscheidende. Werkstätten halten sich an die Werkstättenverordnung und begleiten im Arbeitsbereich mit einem Schlüssel von 1:12, manchmal etwas weniger, manchmal auch mehr. Das gilt dann auch für die Begleitung von Außenarbeitsplätzen. Unser Betreuungsschlüssel liegt bei 1: ca. 3,5 bis 1:4.

Wie kann das sein?

Achim Ciolek: Wir betreiben nur einen minimalen Aufwand an Overhead. Personalkosten machen ca. 90 % unseres Gesamtbudgets aus. Die Arbeitsassistenten haben bei uns keine eigenen Büros oder Schreibtische. Das brauchen sie auch nicht, denn sie sind meistens unterwegs und wenn sie das Büro nutzen, loggen sie sich dort in einen PC ein, wo gerade ein Platz frei ist. Von unseren 120 Mitarbeitern sind gerade mal acht in Leitung, Verwaltung und Konzeptentwicklung tätig, alle anderen sind Arbeitsassistenten und übernehmen Begleitungs- und Anleitungsaufgaben. Dadurch können wir bei Bedarf über Wochen hinaus auch bedarfsgerecht eine 1:1-Betreuung anbieten. So gelingt es uns, Praktikums- und Arbeitsverhältnisse zu stabilisieren, die bei geringerer Intensität von Arbeitsbegleitung keine Chance auf einen Übergang in den Arbeitsmarkt bzw. auf einen Verbleib im Betrieb hätten.

Das bringt mich noch einmal zum Personenkreis: Sie sind ja mal angetreten mit der Maxime: Für jeden Menschen mit Behinderung lässt sich ein Platz auf dem Arbeitsmarkt finden. Glauben Sie das immer noch?

Achim Ciolek: Das gilt nicht zu 100%, aber zu einem sehr hohen Prozentsatz. Ganz anders als vor 25 Jahren, als wir begonnen haben, ist heute der Anspruch, inklusive Lösungen unabhängig von Art und Schwere der Behinderung zu finden, über die UN-BRK gesetzlich festgeschrieben. Wir sind vielleicht früher als Traumtänzer wahrgenommen worden, heute ist unser Auftrag der eines Lösungsfinders. Aber zu Ihrer Frage: Zunächst möchte ich mit der gängigen Vorstellung aufräumen, wenn überhaupt, dann seien die „Leistungsstärken" vermittelbar. Wir stellen fest, dass Personen, die von der Werkstatt als zu leistungsschwach für eine Vermittlung eingestuft werden, mit unserem Vorgehen und der bestehenden Förderung durchaus vermittelbar sind. Dagegen haben wir mit manchen als deutlich leistungsfähiger beurteilten Personen mehr Probleme: Misserfolgsgeprägte Teilnehmer sind oft schwerer zu vermitteln als „Leistungsschwächere". Sie brechen schneller ab, lassen sich sozial schlechter integrieren, das für sie erforderliche System an personeller Unterstützung lässt sich schwerer organisieren. Wir tun uns mit diesen vermeintlich Leistungsstarken manchmal schwerer als mit vermeintlich leistungsschwachen Personen.
Aber ich möchte auch auf bestehende Grenzen hinweisen, die nicht allein durch zielgerichtete Ermutigung gelöst werden können: Bei der individuellen Beförderung zum / vom Arbeitsplatz besteht ein Problem der Kostenübernahme, da sind die gesetzlichen Grundlagen nicht ausreichend. Bei der Pflege liegt die Schwierigkeit neben der Frage der Kostenübernahme auch darin, einen geeigneten Pflegedienst zu finden, der auch in den Betrieb geht. Dann gibt es noch eine kleine Gruppe von Personen mit erheblichen Verhaltensauffälligkeiten, die z.B. stehlen oder zu Gewalttätigkeiten neigen. Bei denen wird es auch schwierig. Wie gesagt, 100% sind schwer zu erreichen, aber, wenn die Förderbedingungen und die Haltung stimmen, geht viel mehr als heute. Dazu brauchen wir aber auch in den Werkstätten einen Klimawandel – weg von der skeptischen Beurteilung von Vermittlungschancen und der Tendenz zum Festhalten hin zur Ermutigung, den Weg in die betriebliche Inklusion zu erproben.

Sie möchten, dass Werkstattbeschäftigte auch nach dem BBB noch Ihre Unterstützung für einen Übergang in integrierte Beschäftigung in Anspruch nehmen können. In Ihrer Anfangszeit haben Sie viele Beschäftigte aus der Werkstatt heraus in Arbeit vermittelt. Ist das heute nicht mehr so?

Achim Ciolek: Wir stellen fest, dass heute kaum noch jemand um unsere Unterstützung bittet, der bereits in der Werkstatt tätig ist. Das hat sicher damit zu tun, dass die Werkstätten ihre eigenen Wege in den Arbeitsmarkt aufgebaut haben, eben die ausgelagerten Arbeitsgruppen und betriebsintegrierte Einzelarbeitsplätze unter ihrem verlängerten Dach. Diesen Weg öffnen sie für diejenigen Beschäftigten, die sie für geeignet halten. Aber auch diese Öffnung ist in der Werkstatt umstritten: Wir bemerken die Konkurrenz um „Leistungsträger" zwischen den Jobcoachs der Werkstatt und den Produktionsverantwortlichen. Jobcoachs aus den Werkstätten beklagen, wie schwierig es manchmal ist, bei ihren Kollegen im eigenen Haus auf eine Ermutigung zum Wechsel auf den Arbeitsmarkt hinzuwirken. Das schränkt das lebenslange Wunsch- und Wahlrecht

erheblich ein. Ich bin gespannt, ob die bundesweite Einführung des Budgets für Arbeit ein Klima der Ermutigung stärkt und Werkstätten ihre eigenen Unterstützungsangebote besser integrieren. Bei der Frage, ob Einzel- oder Gruppenaußenarbeitsplätze Übergänge in feste Arbeitsverhältnisse sind oder als dauerhaft angelegt werden, verwundert es mich, dass die Werkstätten vorhandene Finanzierungsmöglichkeiten für die Berufsbegleitung bzw. das Jobcoaching nach einer Vermittlung nur sehr zögerlich und unzureichend in Anspruch zu nehmen.

Wahrscheinlich steckt hinter der geringen Vermittlungsquote die verbreitete Vorstellung: Wer in der Werkstatt ist, gehört da auch hin. Diese Sichtweise teilen ja im Prinzip auch die Kostenträger, die lediglich sogenannte Fehlplatzierungen vermeiden wollen und dafür Instrumente der Feinsortierung entwickelt habe, insbesondere die „Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit" - DIA AM. Welche Rolle spielt die für Ihre Arbeit?

Achim Ciolek: Mit der DIA AM sind in Hamburg zwei unterschiedliche Träger beauftragt. Auf entsprechende Ausschreibungen haben wir uns bewusst nicht beworben. Das passt nicht zu einem Anbieter möglicher nachfolgender Leistungen in der Unterstützten Beschäftigung und Betrieblichen Berufsbildung. Mit den regionalen Anbietern arbeiten wir gut zusammen. In einer kleinen Anzahl finden über die DIA AM auch Personen den Weg zu unseren Unterstützungsangeboten. Diese diagnostischen Verfahren und Beurteilungen, wie gut oder schlecht sie auch immer organisiert und gestaltet sind, beinhalten meines Erachtens die Problematik, dass sie Weichenstellungen für nachfolgende Unterstützungsangebote nach sich ziehen und sie festschreiben. Für den Erfolg des nachfolgenden Inklusionsprozesses erscheint es mir aber entscheidend, dass weiterhin Anpassungen an den jeweiligen individuellen Unterstützungsbedarf erfolgen können. Dieser Bedarf muss bei der betrieblichen Qualifizierung und Orientierung definiert werden.

Das Bundesteilhabegesetz sieht die flächendeckende Einführung des Budgets für Arbeit vor, Sie haben es schon erwähnt. Es wandelt Werkstattkosten in Lohnsubvention und personelle Unterstützung um und ermöglicht damit eine Beschäftigung im Arbeitsmarkt. In Hamburg haben Sie schon Erfahrungen mit diesem Instrument. Wie sind die?

Achim Ciolek: Deutlich besser als beispielsweise in Niedersachsen. Dort gibt es sieben Mal mehr Werkstattplätze als in Hamburg. Nach acht Jahren liegt die Zahl der Vermittlungen aber immer noch im zweistelligen Bereich. Hamburg hat allein im Projektzeitraum von 2012 -2014 einhundert Personen über das Budget vermittelt. Mehr als die Hälfte davon waren Vermittlungen der Hamburger Arbeitsassistenz, für gut 40 zeichneten die Elbe-Werkstätten und die Werkstatt alsterarbeit verantwortlich, arinet, der Fachdienst für Menschen mit psychischer Erkrankung, vermittelte zwei oder drei Personen. Für uns als Hamburger Arbeitsassistenz ist das Budget für Arbeit eine Chance. Ich rechne damit, dass wir – neben den Vermittlungen der Werkstätten – die bisherige Vermittlungszahl von 25 Personen pro Jahr über das Budget für Arbeit stabilisieren können. Vorher gab es Eingliederungszuschüsse der Agentur, die Minderleistungen für zwei oder drei Jahre ausglichen, danach musste der Arbeitgeber die volle Lohnsumme tragen. Das hat zwar selten zu Abbrüchen geführt, aber die Bereitschaft, es mit einer Person auch mit höheren Leistungseinschränkungen zu probieren, ist heute deutlich größer. Wir haben deshalb unsere Vermittlungen aus der Werkstatt fast vollständig auf das

Budget umgestellt.

Das andere Instrument, mit dem das BTHG die Vermittlung aus Werkstätten verbessern will, haben wir auch schon erwähnt. Es ist die Zulassung von sogenannten Anderen Anbietern. Will sich die Hamburger Arbeitsassistenz auch als Anderer Anbieter akkreditieren lassen?

Achim Ciolek: Darüber haben wir noch nicht entschieden, aber es könnte gut sein. Zumal wir, wie gesagt, jetzt schon den Status Sonstige Beschäftigungsstätte nutzen, um die Erprobungschancen für unsere Teilnehmer zu verbessern. Andere Anbieter sind nur ein weiterer Weg, die Möglichkeiten für unsere Nutzer zu verbessern. Interessant im Zusammenhang mit den Anderen Anbietern ist gegenwärtig die Diskussion um Qualitätskriterien.

Wieso?

Achim Ciolek: Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten fordert, dass Andere Anbieter sich an einen vorgegebenen Standard halten müssen, damit der Markt nicht durch Billigangebote und geringere Leistung verzerrt wird. Diese Forderung teile ich, nur sollten die Qualitätskriterien für Andere Anbieter nicht die gleichen wie für Werkstätten sein. Die in der Werkstättenverordnung festgeschriebenen Regelungen machen bei der Unterstützung in Betrieben häufig keinen Sinn. Ich habe vorhin bereits auf die Unterschiede im Betreuungsschlüssel und der Qualifikation, Stellenbeschreibung und Haltung der FAB's hingewiesen. Die Veränderungen der für die FAB's gültigen Prüfungsverordnung weisen in die richtige Richtung und werden hoffentlich auch noch Einfluss auf die bereits ausgebildeten und in der Werkstatt tätigen Fachkräfte haben. Wir haben auch gute Erfahrungen mit der Peerausbildung gemacht und mit Beschäftigten, die ihre Erfahrungen an Interessenten weitergeben und über ihre Arbeit vor Besuchergruppen, an der Uni oder auf Tagungen berichten. Wir bilden außerdem Qualitätsprüfer nach dem NUEVA-Modell aus, die die Qualität im Bereich Wohnen oder Arbeit aus der Sicht der Nutzer beurteilen.
Bei aller Kritik und nachvollziehbaren Befürchtungen der Werkstätten gegenüber der Zulassung Anderer Anbieter: Man muss konstatieren, dass Andere Anbieter im BTHG wahrscheinlich gar nicht erwähnt oder erforderlich sein würden, wenn die Werkstätten in den letzten Jahren den Forderungen nach einer Verbesserung ihres Angebotes im Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt besser entsprochen hätten. Aber wie auch immer die Entwicklung bewertet wird: Es ist wie es ist. Und ich meine, dass wir mit dem BTHG eine Plattform haben, auf der wir Neues im Sinne verbesserter beruflicher Teilhabe gestalten können und deren Grenzen zunächst konsequent ausschöpfen sollten, um dann auf Lücken und Hemmnisse aufmerksam zu werden, durch die der Zugang zur Teilhabe am Arbeitsmarkt noch weiterhin erschwert oder verhindert wird.

Noch einmal zu unserer Ausgangsfrage: Was würden Sie den Werkstätten raten, wenn sie ihre Vermittlungsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse verbessern wollen?

Achim Ciolek: Das Verhältnis der Hamburger Werkstätten zur Hamburger

Arbeitsassistenz - ich würde von einer friedlichen Koexistenz sprechen - ist von einigen Vertretern der bundesweiten Werkstattszene deutlich kritisiert worden. Werkstätten sollten ihre Vermittlungen aus eigener Kraft verbessern. Es zeigt sich aber, dass da, wo es Vernetzungen gibt, sei es bei uns in Hamburg, in Nürnberg mit ACCESS, in Köln mit dem Projekt Router oder in Osnabrück mit ISA, die Übergangsquoten deutlich besser sind. Ich denke, dass die Werkstätten gut beraten sind, solche Kooperationen einzugehen, wenn sie ihre Vermittlungsquoten erhöhen wollen. Dienste wie wir, die ausschließlich auf den Zugang zum Arbeitsmarkt ausgerichtet sind, sind Spezialisten auf diesem Gebiet und haben das notwendige Know-how. Entscheidend für die Verbesserung der Vermittlungsquote bleibt für mich aber, dass Menschen mit Behinderung ermutigt werden, den Weg der beruflichen Inklusion zu erproben. Ich bin sehr optimistisch, dass eine entsprechende Haltung die Schaffung eines geeigneten Unterstützungsangebotes nach sich zieht.

Ihre Fragen und Anregungen?

Nehmen Sie Kontakt mit uns auf:

Ihre Ansprechpartner:
Martin Hofmockel (Leiter Europa Akademie)
Klaus Stephan (Mitarbeiter)

Tel.: +49 05651 926202
E-Mail: info@europa-akademie.info

Bitte leiten Sie diesen Newsletter intern an Ihre Fachkollegen/innen der jeweiligen Bereiche weiter, damit die Beiträge die richtigen Fachkräfte erreichen.

Wenn Sie künftig keinen Newsletter mehr erhalten möchten, genügt ein kurzer Hinweis per Mail.

Zur Webseite

Contact us

Diese Mail wird verschickt von der
[Europa-Akademie, Institut für Teilhabe und Inklusion]

[Werraland Werkstätten e.V.]
[Kochsberg 1 · 37276 Meinhard-Grebendorf]

[Tel.: +49 05651 926216]
[E-Mail: info@europa-akademie.info]
In unseren Verteiler eintragen

Impressum
Die Europa-Akademie, Institut für Teilhabe und Inklusion, ist ein Geschäftszweig der
[Werraland Werkstätten e.V.]
[Hessenring 1 · D-37269 Eschwege]
[Tel.: 05651 9260 · Fax: 05651 926150]

[Ust.-ID-Nr: DE 111820883 · AG Eschwege / VR: 321]
[Geschäftsführender Vorstand: Gerd Hoßbach]
[Verantwortlich für den Inhalt des Newsletters: Martin Hofmockel]

Für Datenschutz - und Haftungshinweis klicken Sie HIER.