

Benchmarking

# Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten für Menschen mit Behinderung



## Selbstverständnis der LAG A | B | T Niedersachsen

- » Wir sind Wegbereiter und Teil eines barrierefreien und durchlässigen Arbeitsmarktes für alle.
- » Wir setzen uns für den unverzichtbaren Rechtsanspruch auf Bildung und individuelle Teilhabe am Arbeitsleben ein.
- » Wir stehen für ein Werteverständnis, welches auf Selbstbestimmung, Eigenverantwortung und Augenhöhe basiert.
- » Wir sind der Partner für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

<b>01</b>	<b>Grußwort Michael Korden</b> ..... <b>05</b> Grußwort des Vorsitzenden Michael Korden
<b>02</b>	<b>Interview mit Werner Ludwigs-Dalkner</b> ..... <b>06 – 09</b> Geführt von Anja Rinck, Geschäftsführerin der LAG A   B   T Niedersachsen
<b>03</b>	<b>Qualitätsstandards</b> ..... <b>10 – 11</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Qualitätsstandards zur Zusammenarbeit mit Werkstatträten</li><li>2. Qualitätsstandards Entgeltordnung</li><li>3. Qualitätsstandards Arbeitsbegleitende Maßnahmen</li><li>4. Qualitätsstandards in Tagesförderstätten</li><li>5. Qualitätsstandards Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt</li><li>6. Qualitätsstandards Berufliche Bildung</li></ol>
<b>04</b>	<b>Best-Practice-Beispiele</b> ..... <b>14 – 19</b> Am Beispiel der Lebenshilfe Cuxhaven und der Lebenshilfe Braunschweig
<b>05</b>	<b>Schlusswort</b> ..... <b>20 – 21</b> Abschließende Worte und Blick in die Zukunft



*Liebe Leserinnen,  
liebe Leser,*

„Jeder hat ein Recht auf Bildung und Arbeit.  
Wir machen beides möglich!“

Aus diesem Grundverständnis heraus engagieren sich die in der **Landesarbeitsgemeinschaft A | B | T** zusammengeschlossenen Anbieter für berufliche Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben. Und diese Angebote sind weit mehr als ein Job!

Von der gefühlten Qualität und Wirksamkeit hin zu objektiven Messkriterien, fachlichem Austausch und dem Lernen von den Besten – das waren die Zielsetzungen der wissenschaftlich begleiteten **LAG A | B | T**-Qualitätsinitiative „WfbM-Benchmarking-Teilhabe am Arbeitsleben“.

Dass das gelungen ist, zeigt die vorliegende Broschüre. Mit ihrem Blick auf die Messjahre 2019 – 2021 knüpft sie an den bereits 2020 erschienenen Zwischenbericht mit den Resultaten aus den ersten drei Messjahren von 2016 - 2018 an und wirft insbesondere einen Blick auf die in diesem Zeitraum entstandenen **LAG A | B | T**-Qualitätsstandards, als eines der wichtigsten Ergebnisse des Benchmark-Prozesses.

Allen Beteiligten sage ich herzlichen Dank und wünsche viel Spaß beim Lesen!

*Michael Korden*

Michael Korden, Vorsitzender

## Qualität der Teilhabe am Arbeitsleben

# WfbM-Benchmarking Niedersachsen

» Interview mit Werner Ludwigs-Dalkner, stellvertretender Vorsitzender der LAG A | B | T Niedersachsen. Das Interview führt Anja Rinck, Geschäftsführerin der LAG A | B | T Niedersachsen

### ANJA RINCK:

*Herr Ludwigs-Dalkner, schön, dass Sie sich heute die Zeit genommen haben, mit mir zu den Anfängen des Benchmarking-Prozesses zurückzublicken: Wann hat der Benchmarking-Prozess in Niedersachsen begonnen?*



### WERNER LUDWIGS-DALKNER:

Im Rahmen der bereits im Jahre 2010 stattgefundenen norddeutschen Gegenwartskonferenz ist die Idee entstanden, sich intensiv mit dem Thema inklusiver Arbeitsmarkt und Rolle der WfbM auseinanderzusetzen und sich konkret auf den Weg zu machen.

Die Gegenwartskonferenz wiederum wurde durch die damalige LAG:WfbM Niedersachsen (die heutige LAG A | B | T Niedersachsen) organisiert, weil die Bundesrepublik Deutschland die UN-BRK am 24. Februar 2009 ratifiziert hat und diese am 26. März 2009 in Deutschland in Kraft getreten ist und seitdem geltendes Recht in Deutschland ist.

### ANJA RINCK:

*Was war das Besondere in 2010?*

### WERNER LUDWIGS-DALKNER:

Werkstätten haben sich immer verändert und weiterentwickelt, aber durch die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention in 2009 gab es einen neuen Denkprozess. Begriffe wie Inklusion und Teilhabe rückten mehr in den Fokus.

Auf der Gegenwartskonferenz wurde viel diskutiert: Was können WfbM besser machen, wie gelingen Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt, wie gelingt mehr Durchlässigkeit? Fragen zu Bündnissen und Kooperationen von WfbM und allgemeiner Arbeitsmarkt wurden diskutiert. Auch Eltern und betroffene Menschen waren auf der Suche nach Alternativen zu der „klassischen WfbM“ und wurden selbstbestimmter.

**ANJA RINCK:**

*Wie ging es dann nach der Gegenwartskonferenz weiter?*

**WERNER LUDWIGS-DALKNER:**

Eine niedersachsenweite Arbeitsgruppe hat sich intensiv mit den Themen Teilhabe am Arbeitsleben, Weiterentwicklung und Qualität beschäftigt. Der Prozess war nicht immer leicht - Ziel war es, in der gesamten Mitgliedschaft einen Konsens zu finden. Als Ergebnis ist ein Zukunftspapier entstanden. Darin hat sich die damalige LAG:WfbM verpflichtet, die Qualität der Werkstattarbeit in Niedersachsen gezielt zu verbessern. Unter anderem wurde auch beschlossen, die LAG umzubenennen, eben in die **LAG Arbeit | Bildung | Teilhabe** und damit ein deutliches Signal zu setzen.

**ANJA RINCK:**

*In diesen Zusammenhang entstand auch die Idee diese Qualitätsinitiative wissenschaftlich begleiten zu lassen?*

**WERNER LUDWIGS-DALKNER:**

Genau, unter dem Motto „Lernen voneinander – Lernen von den Besten“ war für die Arbeitsgruppe sehr schnell klar mit einem Institut zusammenzuarbeiten, welches schon über Erfahrungen mit Benchmarking-Prozessen verfügt.

Die Reha-Prozesse zur Teilhabe am Arbeitsleben sind der inhaltliche Kern der Arbeit in den Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Das Bench-

marking ist der systematische, wissenschaftliche und datenbasierte Vergleich von Prozessen in Werkstätten, der darauf abzielt, die Qualität der eigenen Leistungserbringung anhand von Zahlen und Daten zu erkennen und kontinuierlich zu verbessern.

**ANJA RINCK:**

*Wann ging es dann konkret los?*

**WERNER LUDWIGS-DALKNER:**

Gemeinsam mit dem Institut für Technologie und Arbeit (ITA) an der Technischen Universität Kaiserslautern wurde im Jahre 2016 die Qualitätsinitiative „Benchmarking Teilhabe am Arbeitsleben“ ins Leben gerufen. Diese Qualitätsinitiative war die erste landesweite dieser Art in einem Bundesland und erfasste mit 22.500 Werkstattplätzen, bei meist mittleren und großen Einrichtungsträgern, über 68 % aller Werkstattplätze in Niedersachsen. [...]



## Qualität der Teilhabe am Arbeitsleben WfbM-Benchmarking Niedersachsen

### WERNER LUDWIGS-DALKNER:

[...] In den drei Messjahren 2016 – 2018 haben sich bei den relevanten Kennzahlen des Benchmarkings interessante und sichtbar positive Entwicklungen gezeigt. Bei 70 % der am Benchmarking beteiligten niedersächsischen Werkstätten wurde in den drei Messjahren über die 14 Kennzahlen insgesamt eine messbare Qualitätsverbesserung von 50 % bis 85 % erreicht, selbst der niedrigste Wert der Qualitätsverbesserung lag immer noch bei 21 %.

Als Ergebnis dieser drei Messjahre zwischen 2016 – 2018 ist Anfang 2020 die Broschüre „Benchmarking Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten für behinderte Menschen“ entstanden. Die Erfolge wurden sichtbar, die beteiligten Werkstätten haben maßgeblich vom Prozess und vom Austausch profitiert.

### ANJA RINCK:

*Und dann kam Corona 2020...*

### WERNER LUDWIGS-DALKNER:

Ja leider, das hat die zweite Messphase ab 2019 doch sehr beeinflusst. Aussagekräftige, aggregierte Auswertungsergebnisse, die eine Entwicklung bei den Benchmarking-Werkstätten im weiteren Zeitverlauf zeigt, wurden durch die Corona-Krise ab März 2020 leider verhindert.

Durch das Aussetzen der Messung in 2020, in Teilen auch 2021, die personelle Belastung unter schwierigen Arbeitsbedingungen und durch die nur langsame Rückkehr in den Alltag der Werkstätten, machte eine „Vorher-Nachher-Messung“ wenig Sinn.



## Qualität der Teilhabe am Arbeitsleben WfbM-Benchmarking Niedersachsen

Im Rahmen eines Workshops im Mai 2022 wurden dennoch die wichtigsten Ergebnisse der zweiten Messphase durch das Institut für Technologie und Arbeit (ITA) vorgestellt und gemeinsam mit den Teilnehmern ausgewertet.

Auch wenn es bedingt durch die Krise nicht zu einer vergleichbaren Messung kommen konnte, waren die Ergebnisse, insbesondere aus der Abschlussbefragung, doch sehr aufschlussreich und lieferten wichtige inhaltliche Erkenntnisse.

### Die wichtigsten Erkenntnisse der Abschlussbefragung waren:

- » Die hohe Zahl der Verbesserungsprojekte, die in dieser Zeit angestoßen und/oder bereits abgeschlossen wurden
- » Das Interesse an Informationen zur Teilhabequalität wird auf Leitungsebene und bei Fachkräften als hoch eingeschätzt
- » Das Thema Verbesserung der Teilhabequalität als ein wichtiger Auftrag der **LAG A | B | T** wird sehr hoch geschätzt
- » Als Hürden wurden Zeit, Personal und andere Ressourcen, aber auch eine Frage der Haltung und Kultur sowie mangelnde Veränderungsbereitschaft genannt

#### **ANJA RINCK:**

*Wie geht die LAG A | B | T nun mit diesen Erkenntnissen um?*



#### **WERNER LUDWIGS-DALKNER:**

Die **LAG A | B | T** wird sich weiterhin mit Themen, die die Teilhabequalität von Menschen mit Behinderung verbessern, intensiv beschäftigen.

Dazu sind bereits themenspezifische Fachtage durchgeführt und Qualitätsstandards erarbeitet worden. Es ist geplant, den Mitgliedseinrichtungen Best-Practice-Beispiele in Form von Berichten und Videobeiträgen zur Verfügung zu stellen und konsequent unter Einbeziehung der Mitglieder aus den fünf Regionen weitere Qualitätsstandards zu entwickeln, um die gute Arbeit in WfbM in Niedersachsen sichtbar zu machen.

#### **ANJA RINCK:**

*Danke für das Interview!*

# Qualitätsstandards

» Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität



*Als Ergebnis aus dem Benchmarking-Prozess wurden bisher sechs LAG A | B | T-Qualitätsstandards unter der Einbeziehung von Fachleuten aus den fünf Regionen in Niedersachsen erarbeitet und veröffentlicht.*

Ziel ist es, die gute Arbeit in WfbM in Niedersachsen sichtbar zu machen und den Mitgliedseinrichtungen als Rahmenempfehlung zur Verfügung zu stellen.

Die Qualitätsstandards orientieren sich inhaltlich in der Regel an Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität und sind auf der Website der LAG A | B | T verfügbar.

## 1. QUALITÄTSSTANDARDS ZUR ZUSAMMENARBEIT MIT WERKSTATTRÄTEN

- » Beinhaltet Leitlinien zur Zusammenarbeit als Standard für alle Werkstätten in Niedersachsen
- » Bietet eine einfache Übersicht aller Rechte und Pflichten der Werkstatträte sowie eine einheitliche Rechtstabelle für alle Träger in Niedersachsen
- » Enthält standardisierte Vereinbarungen über die Assistenzleistung für den RAG Sprecherrat
- » Beinhaltet eine konkrete Tätigkeitsbeschreibung der Assistenz für Werkstatträte

## 2. QUALITÄTSSTANDARDS ENTGELTORDNUNG

- » Beinhaltet eine Geschäftsordnung als Grundlage für eine Entgeltkommission, welche die Rahmenbedingungen und Vorgaben in den jeweiligen Werkstätten reguliert
- » Enthält eine Empfehlung zur Entgeltbewertung auf Basis von Qualifikationsstufen
- » Empfiehlt die Nutzung von Anforderungsprofilen

## 3. QUALITÄTSSTANDARDS ARBEITSBEGLEITENDE MASSNAHMEN

- » Beinhaltet Leitlinien zur Umsetzung arbeitsbegleitender Maßnahmen
- » Dient als Grundlage und Orientierung bei der individuellen Gestaltung und Weiterentwicklung von arbeitsbegleitenden Maßnahmen

#### 4. QUALITÄTSSTANDARDS IN TAGESFÖRDERSTÄTTEN

- » Macht es sich zum Ziel, die Arbeit in Tagesförderstätten stärker in den Fokus zu rücken
- » Beleuchtet die Arbeit in Tagesförderstätten unter folgenden Aspekten:
  - » Kommunikation und Teilhabe
  - » Soziales Verhalten und Teilhabe
  - » Pflege und Teilhabe
  - » Berufliche Bildung, Arbeit und Teilhabe
- » Nimmt die Bedeutung einer reflektierten Fürsorge in der Assistenz in den Fokus
- » Kann und soll zur Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen genutzt werden

#### 5. QUALITÄTSSTANDARDS ÜBERGANG AUF DEN ALLGEMEINEN ARBEITSMARKT

- » Bietet konkrete Handlungsempfehlungen
- » Beschreibt „Geling-Faktoren“ für ein wirkungsvolles Übergangmanagement
- » Kann einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung und zur Stärkung der Fachdienste zur beruflichen Inklusion in Werkstätten leisten

#### 6. QUALITÄTSSTANDARDS BERUFLICHE BILDUNG

Beschäftigt sich mit der Frage, was gute berufliche Bildung

- » im Eingangsverfahren,
- » im Berufsbildungsbereich,
- » in der Werkstatt

und bei anderen Leistungsanbietern bedeutet und welche Voraussetzungen dafür gegeben sein müssen.

Die LAG A | B | T - Qualitätsstandards sind nicht als statische Dokumente zu sehen. Sie sollen als Grundlage dienen, Orientierung geben und bei der individuellen Gestaltung und Weiterentwicklung der Angebotsstrukturen helfen.

Sie sollen gleichzeitig Entwicklungsbedarfe aufzeigen, für einen fachlichen Austausch auf Landesebene dienen und für den politischen Diskurs zur Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen genutzt werden.

## Lebenshilfe Cuxhaven

# Werkhof & Wohnstätte LH Cuxhaven

» Vorbereitung und Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt

*Bereits seit dem Jahr 2000 setzt die Werkhof & Wohnstätten Lebenshilfe Cuxhaven den Auftrag der Vorbereitung und Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt konsequent um. Leitidee war und ist, jeden Menschen personenzentriert beruflich zu qualifizieren, auf Herausforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorzubereiten und einen passenden Arbeitsplatz zu finden. Passend heißt immer, passend für den Betrieb und passend für den Menschen. Dafür wurden nach und nach interne Strukturen geschaffen und kontinuierlich verbessert, so dass in nahezu allen Arbeitsbereichen nunmehr Arbeitsplätze mit externem Kundenkontakt angeboten werden.*



In den **Holz- und Metallwerkstätten** z.B. werden von den Mitarbeiter\*innen externe Kundenaufträge entgegengenommen, Beratungen der Kunden übernommen. Eigenprodukte werden verkauft, genauso in der **Töpferei**. In den Verpackungs- und Montagegruppen haben Mitarbeiter\*innen z.B. **Hubwagenkurse** absolviert und **Staplerscheine** erworben, so dass die LKW Be- und Entladung teilweise oder sogar komplett selbständig ausgeführt werden kann. Ein weiteres wichtiges Angebot ist der **Erwerb der Fahrerlaubnis** im Straßenverkehr, wodurch Mitarbeiter\*innen im **Fahrdienst** eingesetzt werden, der z.B. Post und Waren zu den Betriebsstätten oder Kunden ausfährt, oder im **Lieferservice** des CAP Marktes eingesetzt werden können.

In den **Gartengruppen** fahren Mitarbeiter\*innen eigene Züge und arbeiten mit einer eigenen Gruppe kleinere Aufträge ab.

Aus vielen Gruppen beteiligen sie sich zusätzlich durch die Teilnahme an **regionalen Märkten, Messen und anderen Veranstaltungen**, wo sie am Stand mitarbeiten und verkaufen.



Wichtiges Kriterium bei der Entwicklung und Schaffung dieser Strukturen war und ist, dass ein Zugang von Mitarbeiter\*innen mit den verschiedenen Qualifizierungsniveaus möglich ist. Dabei achten wir darauf, dass durch bekannte Rahmen, bekanntes Personal, die Arbeitsumgebung, etc. Sicherheit gegeben ist, damit sich die Mitarbeiter\*innen auf externe Personen und Anforderungen einlassen und in Kontakt gehen können.

Gezielte arbeitsbegleitende Angebote, die auch mal individuell angeboten werden, unterstützen den jeweiligen Entwicklungsprozess. Ein weiterer Baustein sind die Arbeitsplätze in den arbeitsmarktnahen Betriebsstätten, CAP Markt, Kulturbistro, Gartengruppen, Verkaufsladen und Buchbinderei. Alles kleine separate Betriebsstätten die kundennah in den Sozialraum eingebunden sind.

Durch die Schaffung und den kontinuierlichen Ausbau von Kooperationen und Netzwerken mit regionalen Firmen, bieten sich weitere vielfältige Chancen zur Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Firmen bieten Praktikumsplätze an, von wenigen Tagen zur Erprobung, bis hin zu längeren Verträgen, welche nicht selten in einen dauerhaften betriebsintegrierten Arbeitsplatz und, in den letzten Jahren verstärkt, im Budget für Arbeit und damit zum vollständigen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt münden.



» Daten und Umfragen für das Benchmarking in der Lebenshilfe Braunschweig



*Arbeitsbereich und Berufsbildungsbereich der Lebenshilfe Braunschweig beteiligen sich seit mehreren Jahren am Benchmark-Projekt mit dem Ziel der stetigen Verbesserung unserer Angebote. Dazu gehören auch die Überprüfung der Wirkung und der Wirksamkeit:*

- » Kommt das Angebot beim einzelnen Menschen mit den gewünschten Ergebnissen an?
- » Setzen wir die passenden Instrumente und Methoden ein?

Für die richtigen Entscheidungen und deren Umsetzung erheben wir alle zwei Jahre Daten, mit denen wir bis zu zwölf Kennziffern aus dem Benchmark-System auswerten. Daraus wiederum werden Korrektur- oder Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet.

Aber auch die direkte Rückmeldung unserer Mitarbeitenden ist uns wichtig, daher führen wir im gleichen Zeitintervall mit großem Aufwand vertrauliche Befragungen mit dem Ziel durch, persönliche Ansichten und kritische Rückmeldungen sowie die Akzeptanz unserer Angebote zu erfahren. Die Teilnahme dazu ist freiwillig! Übrigens: In der diesjährigen Befragung gab es eine große Resonanz und eine überwiegend hohe Zufriedenheit mit dem Verfahren.



Das Benchmark-Verfahren dient uns zusätzlich auch zur Dokumentation, z. B. gegenüber den Kostenträgern. Unsere Botschaft: Wir leisten nicht nur gute pädagogische Arbeit, sondern können das anhand der Benchmark-Kennzahlen auch belegen. Auch in zahlreichen Einzelgesprächen werden in der Lebenshilfe Braunschweig Daten für das Benchmarking erhoben.

**Elke Franzen** | Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, 0531 4719 204 | [elke.franzen@lebenshilfe-braunschweig.de](mailto:elke.franzen@lebenshilfe-braunschweig.de)

## Best Practice

# Wer zu uns kommt, muss wollen

01.03.2023

» Vielfalt durch das „Budget für Arbeit“ im Traditionsunternehmen EWE

*Vielfalt durch das „Budget für Arbeit“ im Traditionsunternehmen EWE „Wer zu uns kommt, muss wollen“ Vielfalt im Unternehmen? Für Firmenchef Jan-Peter Ewe eine Selbstverständlichkeit.*

„Schon mein Vater und Opa hatten ein positives Menschenbild und sahen uns in einer sozialen Verantwortung, auch mit Bezug zur Lebenshilfe Braunschweig“, betont der Geschäftsführer des Braunschweiger Traditionsunternehmens EWE, mit Leistungen rund um Armaturen für Wasser, Gas und Abwasser.

### ZWEI WICHTIGE ARBEITSVERTRÄGE

Mitten in der großen Corona-Krise ermöglichte das Unternehmen im Mai 2020 gleich zwei Menschen mit Beeinträchtigung die Unterzeichnung eines schon länger eingefädelten Arbeitsvertrags und gab ihnen damit einen mittlerweile unbefristeten Job auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Kennengelernt hatten die 140 Mitarbeiter:innen der mittelständischen Firma Dennis Bonneik und seinen Kollegen über Praktika und verschiedene Arbeitstests. Umgekehrt erhielten diese Einblicke in die für sie noch neue Firma.

### KOMPETENZ UND EHRGEIZ

„Die beiden zeichnet eine hohe soziale Kompetenz und großer Ehrgeiz aus, sie bringen Leistung

trotz ihrer Einschränkung“, meint Alexander Enns, Leiter der EWE-Qualitätssicherung.

„Wer zu uns kommt, muss wollen – dann bieten wir gute Chancen und zwar längerfristig.“

Das gehöre zur Unternehmenskultur: „Wir wünschen uns Kolleginnen und Kollegen, die sich hier mit allem Entwicklungspotential ihre Zukunft vorstellen können.“

### INDIVIDUELLE LÖSUNGEN

Dafür bietet das Unternehmen zahlreiche Benefits für Mitarbeiter:innen bis hin zu individuellen Lösungen. So hat Geschäftsführer Jan-Peter Ewe schon zu Beginn kurzerhand in zusätzliche Beleuchtung und einen ergonomisch passenden Tisch für Dennis Bonneik investiert:

„Wir haben schnell gemerkt, dass dies notwendig ist, wenn der Arbeitsplatz passgenau und dauerhaft genutzt wird.“

### FACHDIENST BETRIEBLICHE INTEGRATION

Vorbereitet und begleitet werden die beiden Männer vom Fachdienst Betriebliche Integration der Lebenshilfe Braunschweig. Bei EWE geht dessen Mitarbeiter Jürgen Winogradzew ein und aus: [...]

## Best Practice



[...] „Am Anfang war die Anbindung stärker, bis sich beide Seiten aufeinander eingependelt hatten. Dann schauen wir immer wieder mal nach Arbeitsabläufen, Kommunikationshilfen oder auch speziellen Maschinen und Werkzeugen.“

### ARBEITSPROZESSE OPTIMIEREN

Geschäftsführer Jan-Peter Ewe betont: „Natürlich sehen wir das auch mit einem unternehmerischen Blick. Zusammen überprüfen wir, ob sich Prozesse optimieren und persönliche Leistungen weiterentwickeln lassen.“ So habe man zum Beispiel gemeinsam zusätzliche Qualitätskontrollen entwickelt, damit beide gute Arbeit auf gleichbleibendem Niveau abliefern könnten. „Ziel ist die Möglichkeit, bei Fehlern sich selbst zu korrigieren.“

### EIGENSTÄNDIGE AUFGABE

Unter diesen Aspekten hat sich auch der Arbeitsplatz von Dennis Bonneik weiterentwickelt. Mittlerweile ist der junge Mann für ein Element der Wasserzählanlage zuständig. „Die beschriebene Tätigkeit wurde vorher von den Mitarbeitern der Serienfertigung erledigt. Sie haben diesen Längenausgleichstutzen mit der gesamten Baugruppe auftragsbezogen montiert. Als wir merkten, das könnte gut und verlässlich funktionieren, wurde der Stutzen aus diesem Montageprozess rausgenommen und an Herrn Bonneik übergeben“, erläutert Alexander Enns weiter.

### ANGEPASSTE HILFSMITTEL

Schaut man genauer auf die Arbeitsschritte, fallen Begriffe wie O-Ringe, Überwurfmutter, Sprengring und Schmierfilm. Dennis Bonneik weiß genau, was er wie in welcher Reihenfolge zu tun hat, einschließlich der von ihm selbst ausübenden Qualitätskontrolle. „Da die Montage der Stutzen bis zu 90 Prozent seiner Arbeitszeit beträgt, wollten wir, auch in Rücksprache mit dem Betriebsarzt, eine einseitige Belastung durch geeignete Hilfsmittel reduzieren“, betont Alexander Enns.

## Best Practice

### Folgende Maßnahmen seien umgesetzt worden:

- » Der Arbeitsplatz ist komplett höhenverstellbar und besitzt eine Fußablage.
- » Zwei O-Ringe werden halbautomatisch auf den Stutzen gesetzt.
- » Eine Befettungsvorrichtung portioniert das Schmiermittel auf die O-Ringe.

Eine enorme Erleichterung, denn schaut man auf die Tagesration von Dennis Bonneik, kommen schnell mal 1000 Stutzen in der Montage und damit 2000 O-Ringe zusammen – wohl gemerkt: täglich. „Ich bin stolz auf meinen Arbeitsvertrag und im Team angekommen“, freut sich Dennis Bonneik. „Und ich konnte wirklich schon beweisen, dass ich einen echt guten Job mache!“

### NETZWERK AN KOOPERATIONSFIRMEN

Michael Schumann, verantwortlich für den Fachdienst Betriebliche Integration, berichtet: „Dank unseres guten Netzwerkes und der vielen Partner vor Ort können unsere Mitarbeiter:innen oft Erfahrungen in unterschiedlichen Berufsfeldern vorweisen. Bei Dennis Bonneik reicht das von unserer eigenen FAIRKAUF-Möbelhalle über Ikea bis hin zu Fehrer, einem Spezialisten für Komponenten im Fahrzeuginnenraum.“

### BUDGET FÜR ARBEIT

Vereinfacht habe die doppelte Vertragsunterzeichnung auch das Budget für Arbeit, so Michael Schumann. Dafür werden Menschen mit Beeinträchtigung von Unternehmen mit einem regulären Arbeitsvertrag zu einem normalen Gehalt eingestellt.

„Aber es gibt einen attraktiven, oft sehr hohen Lohnkostenzuschuss“, erklärt Michael Schumann. „Zudem begleiten und unterstützen unsere Assistenzen vom Fachdienst Betriebliche Integration direkt vor Ort.“



## Best Practice

### IM TEAM ANKOMMEN

Schließlich müsse das Ergebnis auch passen, um von den Kolleginnen und Kollegen akzeptiert zu werden, ergänzt Alexander Enns. Das scheint zu klappen: Dennis Bonneick und sein Kollege haben zwei feste Ansprechpartnerinnen in ihrer Gruppe, sitzen selbstverständlich im Kollegenkreis während der Mittagspause beieinander und nehmen an den Betriebsfeiern teil.

### VERLÄSSLICHER PARTNER

Das klappt so gut, dass sogar über weitere Kooperationsmöglichkeiten gesprochen wird. „Immer wieder probieren Braunschweiger Firmen diesen sozialen Aspekt der zusätzlichen Mitarbeitergewinnung einfach mal aus“, fasst Michael Schumann zusammen. „Wir sind als Lebenshilfe Braunschweig ein verlässlicher Partner, so dass sich oft auch eine weitreichende Kooperation mit Praktika, betriebsintegrierten Arbeitsplätzen oder auch den Verträgen mit dem Budget für Arbeit entwickelt.“



Dennis Bonneick ist mehr als zufrieden: Mit dem Budget für Arbeit und der Unterstützung des Fachdiensts Betriebliche Integration der Lebenshilfe Braunschweig gelang ihm der Wechsel ins bundesweit agierende Unternehmen EWE. Das Unternehmen EWE hat für Dennis Bonneick einen passgenauen Arbeitsplatz geschaffen.

Geschäftsführer Jan-Peter Ewe und Jobcoach Jürgen Winogradzew von der Lebenshilfe Braunschweig sind im regelmäßigen

Austausch mit Dennis Bonneick. Die einzelnen Arbeitsschritte bis hin zu einer eigenen Qualitätskontrolle hat Dennis Bonneick gut im Griff. Arbeitsplätze mitten in Unternehmen als Gewinn für alle Seiten: Dennis Bonneick, Geschäftsführer Jan-Peter Ewe von EWE und Jobcoach Jürgen Winogradzew von der Lebenshilfe Braunschweig.

## Best Practice

### SERVICE: FACHDIENST BETRIEBLICHE INTEGRATION

Der Fachdienst Betriebliche Integration der Lebenshilfe Braunschweig berät Firmen, Betriebe und Unternehmen ebenso wie die motivierten Menschen mit Beeinträchtigung in allen Phasen des Eingliederungsprozesses.

- » Er informiert sie über finanzielle Fördermittel und Investitionshilfen.
- » Er übernimmt bei Bedarf die Antragsstellung beim Leistungsträger.
- » Er berät bei der Arbeitsplatzgestaltung.
- » Er erstellt Arbeitsplatzanalysen.
- » Er begleitet zu Praktikum, Probebeschäftigung und Einarbeitung.



Dennis Bonneick (links), Jan-Peter Ewe (rechts), Jürgen Winogradzew (Mitte)

### BUDGET FÜR ARBEIT

Das Budget für Arbeit ermöglicht Menschen mit Beeinträchtigung, ihre Subventionen, die für den Arbeitsplatz bei der Lebenshilfe Braunschweig bereitgestellt werden, in einem regulären Arbeitsverhältnis zu nutzen. Somit besteht für Unternehmen die Möglichkeit, einen Ausgleich von bis zu 75 Prozent des Bruttolohnes über das Sozialamt zu erhalten. Darüber hinaus unterstützen die Assistenzen der Lebenshilfe Braunschweig.

#### Ansprechpartner für weitere Informationen:

**Michael Schumann** | Leitung Fachdienst Betriebliche Integration | 0531 4719 4957 |

E-Mail: michael.schumann@lebenshilfe-braunschweig.de

**Elke Franzen** | Presse- und Öffentlichkeitsarbeit | 0531 4719 204 |

E-Mail: elke.franzen@lebenshilfe-braunschweig.de

## Blick in die Zukunft

*Schon heute bieten Werkstätten für behinderte Menschen auch mit schwerer Beeinträchtigung auf deren Bedürfnisse angepasste Arbeitsplätze. Sie bieten berufliche Bildung, die sich sowohl an den allgemeinen Bildungsrahmenplänen orientiert, als auch an den Anforderungen der Menschen und sind damit ein wichtiges Bindeglied für die Teilhabe am Arbeitsleben mit Anschlussmöglichkeit zum Arbeitsmarkt.*

Werkstätten für behinderte Menschen sind durch die engen Kooperationen mit Industrie, Handwerk, Handel, Dienstleistung Wissenschaft und Verwaltung kompetente Partner im Arbeitsmarkt. Sie erschließen und gewährleisten durch ihre wirtschaftliche Vernetzung eine förderliche und bereichernde Vielfalt der Arbeitswelt, wodurch regionale Arbeitgeber, Behörden und Verwaltungen insgesamt profitieren.



Menschen mit Behinderungen brauchen auf ihre Behinderungen angepasste Arbeiten beziehungsweise Arbeitsschritte. Neben den wirtschaftlichen Tätigkeiten dienen die Arbeiten auch der Förderung und dem Erhalt von motorischen und kognitiven Fähigkeiten. Werkstätten bieten ein breites Angebot an unterschiedlichen Arbeiten, je nach Neigung und Fähigkeit der Menschen. Das beinhaltet auch Dienstleistungen mit Kundenkontakt, zum Beispiel in Cafés, im Einzelhandel und auf ausgelagerten Arbeitsplätzen bei Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Die **LAG A | B | T** kann mit ihren Mitgliedsorganisationen die berufliche Teilhabe nur gemeinschaftlich weiter vorantreiben. Der Arbeitsmarkt, die Gesellschaft, der Staat und Werkstätten müssen noch konsequenter gemeinsam daran arbeiten, Menschen mit Behinderungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu inkludieren. Wenn es uns zukünftig gelingt, unsere Angebotsstrukturen der Teilhabe an Bildung und Arbeit für Menschen mit unterschiedlichen Hilfebedarfen personenzentriert weiterzuentwickeln, uns im Sozialraum noch intensiver zu vernetzen, uns zu öffnen für die Chancen der Digitalisierung und unser Portfolio um die Möglichkeit anerkannter Berufsabschlüsse zu erweitern, haben Werkstätten für behinderte Menschen ein großes Potenzial, den allgemeinen Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen teilhabeorientiert zu ergänzen.

## Schlusswort

### AUF WEN ES ANKOMMT

Jeder hat das Recht auf Bildung und Arbeit! Werkstätten für behinderte Menschen in Niedersachsen machen beides möglich.

Wir sind Wegbegleiter und Teil eines barrierefreien und durchlässigen Arbeitsmarktes für alle. Werkstätten für behinderte Menschen verhindern keine Inklusion! Wir sind Befähigter für Arbeitssuchende und Arbeitgeber. Lassen Sie uns gemeinsam Werkstätten zu einem unverzichtbaren Teil des inklusiven Arbeitsmarktes entwickeln!

### WER WIR SIND

Die Landesarbeitsgemeinschaft Arbeit | Bildung | Teilhabe (**LAG A | B | T**) ist der Zusammenschluss der Rechtsträger von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft für Menschen mit Beeinträchtigung in Niedersachsen. Einrichtungen dieser Leistungserbringer sind insbesondere Werkstätten, andere Leistungsanbieter (§60 SGB IX), Inklusionsunternehmen sowie Anbieter von tagesstrukturierenden Leistungen. Insgesamt sind in den Mitgliedseinrichtungen über 36.000 Menschen mit Behinderung tätig.



## Textnachweise

### Seite 14

Text: Oliver Reißmann

### Seite 15 -19

Text: Elke Franzen

## Bildnachweise

### Seite 05

Bild 1: St. Vitus

### Seite 06 - 07

Bild 1: LAG A | B | T

Bild 2: LAG A | B | T

### Seite 08 - 09

Bild 1: DELME-Werkstätten

Bild 2: DELME-Werkstätten

### Seite 10 - 11

Bild 1: St. Vitus

### Seite 12 - 13

Bild 1: Lebenshilfe Cuxhaven

Bild 2: Lebenshilfe Cuxhaven

Bild 3: Lebenshilfe Cuxhaven

### Seite 14 - 15

Bild 1: iStock

Bild 2: Lebenshilfe Braunschweig

### Seite 16 - 17

Bild 1: Dennis Rowedder

Bild 2: Dennis Rowedder

### Seite 18 - 19

Bild 1: Dennis Rowedder

Bild 2: Dennis Rowedder

### Seite 20 - 21

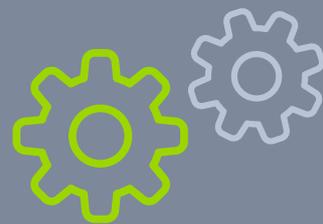
Bild 1: Bersenbrücker gem. Werkstätten GmbH

Bild 2: iStock



Benchmarking

## Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten für Menschen mit Behinderung



Weitere Informationen zur Qualitätsinitiative  
Benchmarking Teilhabe am Arbeitsleben  
der LAG A | B | T Niedersachsen erhalten Sie hier:

LAG Arbeit | Bildung | Teilhabe Niedersachsen  
Gruppenstr. 4  
30159 Hannover



0511 70 81 04 64



[info@lag-abt-niedersachsen.de](mailto:info@lag-abt-niedersachsen.de)



[www.lag-abt-niedersachsen.de](http://www.lag-abt-niedersachsen.de)