

**Abschrift der Charts des World Cafés  
„Andere Leistungsanbieter – Quo vadis?“  
am 14.11.2017 in Berlin**

**1. Welche Chancen und welche Risiken ergeben sich für Inklusionsunternehmen in der Rolle als „Andere Leistungsanbieter“?**

<b>Chancen</b>	<b>Risiken</b>
Individuellere passgenauere Angebote	Verwässerung als Wirtschaftsunternehmen
Im Bereich Berufliche Bildung vorstellbar als Vorbereitung vor Ausbildung oder Anstellung	Imageschaden, wenn Subventionen in IF
Praxisnähe	Preis entscheidet, nicht die Qualität
Zielgruppenerfahrung	Statusunterschied bei Lohn und Sozialversicherung
Erfahrung mit zielgruppenorientierten Förderketten Ziel: allgemeiner Arbeitsmarkt	Finanzierung des Personals besser bei Anderen Anbietern = Interessenkonflikt
Neues Standbein (bringt wirtschaftlichen Vorteil)	Abgrenzung der Zielgruppen als „Werkstattabteilung“ erforderlich?
Nachwuchsgewinnung als Anderer Anbieter	Wirtschaftliches Risiko, da keine Belegungsgarantie
Durchlässigkeit in andere Unternehmen	Charakter ändert sich?! – „Ich bin Unternehmer“
Zielgruppenorientierte Reha-Kette ohne Brüche bis sozialversicherter Arbeitsplatz	„Noch“ mehr Zielgruppen, bürokratischer Aufwand
Individuelle Konzepte	Mischfinanzierung ein Problem
Motivation zum Übergang	Viele „schwache“ Mitarbeiter = Produktivität sinkt?
Diversifizierung	Föderalismus
Vielfalt der Behindertenhilfe	Hoher Aufwand, wenig Nutzen
Werkstatt light, abgespeckte Organisation	Zeitaufwand Zertifizierung?
Anderer Personenkreis (werkstattberechtigt)	Keine Veränderungen der Strukturen?
Systematische Nachwuchsarbeit zu machen	Welcher Personenkreis entscheidet sich für die Anderen Anbieter?
Interessant für Werkstattbeschäftigte, die nicht bereit sind, auf den 1. Arbeitsmarkt zu wechseln	Hoher Personalschlüssel im Berufsbildungsbereich
Stigmatisierung kann wegfallen	Veränderung des Charakters des Unternehmens
Übergänge sind einfacher zu gestalten	Werkstatt light
Mehr Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung	Anderer Personenkreis
Abbau von Stigmatisierung (Eltern und Mensch mit Behinderung)	Sicherstellen der arbeitspädagogischen Betreuung

Neue Mitarbeiter ausbilden	Bürokratischer Aufwand ist immens
Vielfalt der „Orte“ erweitern	Es wird kein wirtschaftlicher Mehrwert erzeugt
Vernünftig ausgestatteter Zuverdienstbereich/ -instrument	Es kann zu sozialen Spannungen führen
Lückenschluss: Stabilisierung + Individuelle Weiterentwicklung	Gelingt der Übergang wirklich?
Arbeitnehmerähnliches AV	Gefahr: günstige Arbeitskraft
Personalrekrutierung für Inklusionsbetriebe	Verlust der wirtschaftlichen Anerkennung
Kombination von Leistungsangeboten: bessere Personenzentrierung	„Rückführung“ bei mangelnder Beschäftigung
Gewinnbringend arbeiten	Verschiedene Entlohnung bei gleicher Arbeit
Vielfalt und Wahlmöglichkeiten für Beschäftigte	Übergang von Werkstatt zum Arbeitsmarkt wird schwieriger
Diskussionsanstoß: was verstehen wir unter Teilhabe?	Wirtschaftlicher Anreiz zum Übergang fehlt
Hürden für Inklusionsbetriebe nicht so hoch wie für „normale“ Betriebe (z.B. arbeitspädagogische Qualifikation)	Bürokratieschwelle zu hoch?
Gutes Angebot der beruflichen Bildung außerhalb der WfbM	Keine Alternative für Unternehmen, die Werkstatt und Inklusionsbetrieb betreiben
Anstoß für mehr Vernetzung und Kooperation	Unternehmenskultur
Generierung zusätzlicher Angebote	Vorgefertigte Strukturen
Personalgewinnung	Betriebswirtschaftliche Schieflage bei Ungleichgewicht mit und ohne Behinderung
Motivation / Perspektive für den Menschen mit Behinderung	Qualitätsminderung in Bezug auf den Umgang mit dem Menschen mit Behinderung
Freier Zugang zu möglichen Arbeitskräften	Kritische Größe des Verhältnisses der sozialversicherten und arbeitnehmerähnlichen Beschäftigungsverhältnisse
Hohe Motivation für den Teilnehmer	Nur für größere Inklusionsbetriebe
Geld aus anderen Kanälen	Hürden der Bundesagentur für Arbeit
Neue Geschäftsfelder	Zusätzliche Spannungen durch neue Geschäftsfelder
Mehr Vielfalt	WfbM „light“ im Betrieb
Berufsbildung anbieten	Wenig Chancen für kleine Anbieter
Neue Anbieter, neue Personenkreise	Hürden zu hoch durch Bundesagentur
Personalgewinnungsinstrument	Preis- und Qualitätsspirale abwärts
Kooperation mit WfbM: BBB WfbM, Beschäftigung bei Inklusionsbetrieb als Anderem Anbieter, Budget für Arbeit in Inklusionsbetrieb	Konkurrierende Arbeitsförderung
Preiswerteres Personal?	Konflikt zwischen arbeitnehmerähnlichen und sozialversicherten Beschäftigungsverhältnissen
An die Fleischtöpfe der WfbM	2-Klassen-Behinderung (2 „Vergütungssysteme“)
Gute Ergänzung des Arbeitsangebotes in WfbM	Proporz nicht mehr gewahrt

(gleicher Träger oder Vernetzung)	
Gute Alternative zur Werkstatt für Eltern und Zielgruppe	Verwässerung der Rolle von Inklusionsbetrieben
Von WfbM unabhängiger Berufsbildungsbereich (Vernetzung)	Erhöhtes wirtschaftliches Risiko
Personalgewinnung	Viele Hürden (AZAV, Fachausschuss)
Individuelle berufliche Einbindung - Perspektive	WfbM light? (billig, billig)
Neuer Geschäftsbereich	Maßnahmegetragen – Werkstatt light
Andere Leistungsanbieter machen Sinn für Menschen, die echte Alternativen zur Werkstatt suchen	Wirtschaftliche Tragfähigkeit
Inklusionsbetriebe als Chance, Übergänge zu fördern	Erwerbswirtschaftlicher Charakter kippt?
Erweiterung der Vielfalt der Geschäftsfelder: erweiterte Angebote	Transfer Werkstattteilnehmer zu Inklusionsteilnehmer fraglich
Zuverdienst zwischen 3-6h in temporären Abständen / personenzentrierte Hilfen ernst nehmen, Persönliches Budget nutzen	Maßnahme langfristig- fehlende Flexibilität

## 2. Wie können sinnvolle Angebote in den Bereichen „Bildung“ und „Beschäftigung“ konkret aussehen?

<b>Bildung</b>	<b>Beschäftigung</b>
Zielgruppengerechte Vorbereitung auf Ausbildung und Beschäftigung	Wir brauchen erst „Aussagen“ der Kostenträger, bevor wir Konkretes entwickeln können!
Kleinere Einheiten in Berufsbildungsbereich und Beschäftigung	Fokus: Leistungserprobung und Übergang
Teilqualifizierung	Keine neuen Räumlichkeiten, sondern Mix Inklusionsbetrieb-Anderer Anbieter
Betriebs- und praxisnahe (Teil-)Qualifizierung und betriebliche Sozialisation	Angebote in anderen Arbeitsbereichen
Vorbereitung betrieblicher Ausbildung	Sozialräumliche Orientierung
Übernahme von Teilnehmern aus Qualifizierungsmaßnahmen	Neue Netzwerke und geschäftliche Beziehungen
Schaffung von Übergängen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt	Personal aus Zuverdienstbereich
Erweiterung der Vernetzungs- und Kooperationsaktivitäten	Öffnung für anderen Personenkreis
Ausbildungsvorbereitung	Leichtere Integration in 1. Arbeitsmarkt?
Personalgewinnung	Personalgewinnungsinstrument
Betriebsnähere Qualifizierung	Günstiges und qualifiziertes Personal
Betriebliche Sozialisation	Besserer Personalschlüssel
Vorbereitung betrieblicher Ausbildung	Gutes Ergänzungsangebote für Träger?!

Individuell angepasste Arbeit	Öffnung des Marktes durch Ausschreibung (Preiskampf!)
Fundierte(re) Teilqualifikation in speziellen Bereichen	Offene Fragen: Übergangsmanagement / Perspektive Zuverdienst
So arbeitsnah wie möglich	Je breiter Angebot – je besser für den Einzelnen!
Ausbildung mit anerkannten Ausbildungen (niederschwellig)	Individuelle Möglichkeiten nutzen – auch außerhalb der Werkstatt
Berufsbildungsbereich an Inklusionsbetrieb andocken	Reduzierung von Außenarbeitsplätzen der Werkstatt
„Gesamtschule“ für Berufsbildungsbereich	Leistungsangebot als Teilhabeort in integriertes und inklusives Wohnen und Leben
Vorbereitung von betrieblicher Ausbildung	Nischenangebote (kleinere Teams)
Praxisnahe Bildung durch Unternehmen in der Wirtschaft und Vernetzung, Kooperationen	Passgenaue ergänzende Angebote zur WfbM
Konzentration auf die Kernkompetenz des Betriebes	Unterschiedliche Arbeitsbereiche in Unternehmen z.B. Landwirtschaft
	Individuell angepasste Arbeit
	Perspektive: Beschäftigung auf Basis des Budgets für Arbeit
	Praktika für Teilnehmer von Bildungsträgern (niederschwellig)
	Übernahme von Teilnehmern aus Qualifizierungsmaßnahmen in WfbM-ähnliche Beschäftigung
	Niederschwellige Beschäftigungsangebote werden möglich
	Arbeitsplätze in „Nicht-WfbM-Umgebung“
	So arbeitsnah wie möglich
	Inklusionsbetriebe sind ideale Partner für „Andere Leistungsanbieter“
	Betriebsnähe
	Praktische Qualifikation im 1. Arbeitsmarkt möglich
	Zwischensprungbrett zwischen Werkstätten und 1. Arbeitsmarkt
	Im Einzelfall passgenaue Angebote möglich, im Tätigkeitsfeld des Unternehmens
	Übergänge immer als Ziel
	Arbeiten nicht unter „Käseglocke“ in Praxis