

BEITRÄGE AUS DER FORSCHUNG

Band 223

Anna Boutter, Katharina Sophie Buch, Birte Fiehe, Vanessa Gorski, Jessica Klassen, Bastian Pelka, Anna-Marie Rosenkranz, Jana York

Unternehmen beraten im Tandem Chancen und Herausforderungen partizipativer Beratungsansätze



Impressum

Beiträge aus der Forschung, Band 223

ISSN: 0937-7379

Dortmund 2025

Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)

Fakultät Sozialwissenschaften | Technische Universität Dortmund

Evinger Platz 17

D-44339 Dortmund

Tel.: +49 (0)2 31 – 755-1

Fax: +49 (0)2 31 – 755-90205

Email: information.sfs@tu-dortmund.de

www.sfs.sowi.tu-dortmund.de

Anna Boutter, Katharina Sophie Buch, Birte Fiehe, Vanessa Gorski,
Jessica Klassen, Bastian Pelka, Anna-Marie Rosenkranz, Jana York

Unternehmen beraten im Tandem –
Chancen und Herausforderungen partizipativer Beratungsansätze

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	3
Abkürzungsverzeichnis	3
Vorwort und Dank	4
Zusammenfassung	5
1. Einleitung	6
2. Theoretischer Hintergrund	7
2.1 Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt	7
2.2 Werkstätten für behinderte Menschen	8
2.3 Forschungsstand Beratungsformen mit und für Menschen mit Behinderung	11
2.3.1 Peer-Counseling.....	12
2.3.2 Tandem-Beratung.....	12
2.3.3 Beratungsformate für Unternehmen	13
2.4 Partizipationsprozess	13
2.4.1 Die Leiter der Partizipation.....	15
3. Design-Thinking	16
4. Zielsetzung und Fragestellung	19
5. Projektdesign	22
5.1 Projektbeteiligte	22
5.1.2 TU Dortmund.....	23
5.1.3 Unternehmen der freien Wirtschaft.....	23
5.2 Kennenlernen	23
5.3 Entwicklung der Beratung	24
5.3.1 Unternehmensberatung 1: Leichte Sprache Entwicklung.....	26
5.3.2 Unternehmensberatung 1: Leichte Sprache Durchführung.....	26
5.3.3 Unternehmensberatung 2: Gesunde Pause Entwicklung	27
5.3.4 Unternehmensberatung 2: Gesunde Pause Durchführung	28
5.4 Reflexion der eigenen Rolle	29
5.4.1 Kompetenzen der Studierenden.....	29
5.4.2 Expertise der Studierenden.....	29
5.4.3 Eingesetzte Methoden und deren Relevanz.....	30
5.4.4 Fazit.....	30
5.5 Reflexion der Unternehmen und Co-Beratenden	30
6. Diskussion	31
6.1 Limitation	37
7. Fazit und Ausblick	38

Literaturverzeichnis..... 39
Anhang..... 46

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Akteur*innendreieck, eigene Darstellung (2024)11
Abbildung 2: Die Stufenleiter der Partizipation15
Abbildung 3: Iterativer Prozess (Hasso-Plattner-Institut, o. D. a).....17

Abkürzungsverzeichnis

BBB	Berufsbildungsbereich
BMAS	Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
BTHG	Bundesteilhabegesetz
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WVO	Werkstättenverordnung

Vorwort und Dank

Studierende des Masterstudiengangs Rehabilitationswissenschaften an der Fakultät Rehabilitationswissenschaften an der Technischen Universität Dortmund haben diesen Band der „Beiträge aus der Forschung“ im Sommersemester 2024 verfasst.

Innerhalb dreier verzahnter Seminare des Moduls „Teilhabe Arbeit Gesundheit“ wurde von sechs Studentinnen und vier Beschäftigten der Recklinghäuser Werkstätten partizipativ eine Unternehmensberatung im Tandem diskutiert, konzipiert und prototypisch erprobt. Dieses Beratungskonzept ist ein erster Baustein einer rehabilitationswissenschaftlichen Innovationsakademie (Düring et al., 2023) und adressiert den Wissenstransfer zwischen der Hochschule und der sozialwirtschaftlichen Praxis mittels eines partizipativen Konzeptes.

Unser Dank gilt den Mitarbeiterinnen des Diakonisches Werks im Kirchenkreis Recklinghausen gGmbH Maja Fiegenbaum, Dr. Stefanie Frings und Cosima Nellen für ihre Innovationsbegeisterung, ihre organisatorisch-praktische Unterstützung in der Umsetzung der Tandem-Beratung und ihr wertvolles Feedback.

Danken möchten wir auch den Mitarbeitenden des Centrums für Entrepreneurship und Transfer (CET) an der Technischen Universität Dortmund, die uns Lehren und Lernen an einem innovativen Ort ermöglicht haben, sowie Dr. Ronald Kriedel, Geschäftsführer des CET, für seine Impulse zum Thema Design Thinking.

Unser besonderer Dank gilt den Beschäftigten der Recklinghäuser Werkstätten und den Studentinnen für ihr Engagement in der Konzeption und Erprobung einer „Unternehmensberatung im Tandem“.

Vertr.-Prof. PD Dr. Bastian Pelka
Dr. Jana York

Zusammenfassung

Hintergrund: Anknüpfend an die Ermittlung des Bedarfs an Wissenstransfer zwischen Hochschule und Sozialwirtschaft (Düring et al., 2023) wurde im vorliegenden Projekt versucht, eine Methodik zu entwickeln, die diesen Wissenstransfer unterstützt. Der Fokus lag dabei auf der Identifikation und Erarbeitung rehabilitationspädagogisch relevanter Themen mit Mitarbeitenden der Recklinghäuser Werkstätten. Diese wurden dann gemeinsam über das Format einer Unternehmensberatung in Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes transferiert. Der hier vorgestellte Beratungsansatz basiert auf wenigen Forschungsarbeiten, die sich mit Tandemberatungen zwischen Fachkräften und Menschen mit Behinderung beschäftigen. Diese Forschungslücke eröffnet ein exploratives Forschungsfeld, das im Rahmen dieser Arbeit zu einem kleinen Teil geschlossen werden soll.

Methode: Im Rahmen eines partizipativen Design-Thinking-Prozesses wurde in Zusammenarbeit mit Beschäftigten der Recklinghäuser Werkstätten ein Beratungsangebot für Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts entwickelt.

Ergebnisse: Durch den partizipativen Prozess konnten zwei relevante Themenbereiche, „Gesunde Pause“ und „Leichte Sprache“, von den Studierenden und den Co-Beratenden identifiziert werden. Zu diesen Themen wurden Beratungsangebote für Unternehmen erarbeitet und teilweise in einem Tandem aus Studierenden und Beschäftigten der Werkstatt durchgeführt.

Diskussion: Zentrale Diskussionspunkte zeigen sich insbesondere in der partizipativen Entwicklung von Beratungsangeboten. Einerseits bietet ein solcher Prozess große Chancen für die individuelle Kompetenzentwicklung von Menschen mit Behinderungen, die sich auf die eigene Erwerbs- und Beratungsfähigkeit auswirken. Zum anderen kann diskutiert werden, auf welcher Partizipationsstufe nach Unger (Wright et al., 2007) der Arbeitsprozess einzuordnen ist. Ebenso lassen sich aus der Integration von Design Thinking-Prozessen und partizipativen Forschungsprozessen aufschlussreiche Erkenntnisse hinsichtlich des Wissenstransfers gewinnen.

1. Einleitung

Unter dem Titel "Auf dem Weg zu einer rehabilitationswissenschaftlichen Innovationsakademie" untersuchten Master-Studierende im Studiengang Rehabilitationswissenschaften im Sommersemester 2023, wie Praxiskontakte von Universitäten und Sozialwirtschaft in Form einer studentischen *Akademie* aufgebaut, gefördert und verstetigt werden können. Dazu wurden in einem ersten Teil die Bedarfe von Studierenden des Bachelorstudienganges Rehabilitationspädagogik und von örtlichen Akteur*innen der Sozialwirtschaft ermittelt (Düring et al., 2023). Es konnten fünf wesentliche Schnittpunkte der Interessen der zwei Zielgruppen identifiziert werden: Evaluation und wissenschaftliche Begleitung, Wissenstransfer, Formate zum Austausch, Vermittlungsservice und Technik und Digitales.

Nun, im Sommersemester 2024, hat eine weitere Gruppe Studierender unter Begleitung von Vertr.-Prof. PD Dr. Bastian Pelka und Dr. Jana York diese Arbeit aufgegriffen und weitergeführt.

In dieser Weiterführung des Projektes sollte die identifizierte Schnittstelle des Wissenstransfers vertieft werden. Dieser zielt darauf ab, in Hochschulen erarbeitetes Wissen in anderen Kontexten zur Verfügung zu stellen (Blank et al., 2015). So war das Ziel, verschiedene Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu erreichen und diese in relevanten, rehabilitationspädagogischen Themen zu beraten. Die Beratung sollte nicht nur von den Studierenden durchgeführt werden, sondern nach dem Motto „Nichts über uns, ohne uns“ (UN-Behindertenrechtskonvention [UN-BRK], 2018) sowohl in der Entwicklung der Beratungsprogramme als auch in der Durchführung partizipativ, also gemeinsam mit Menschen mit Behinderung, erfolgen. Dafür wurden interessierte Mitarbeitende der Recklinghäuser Werkstätten als Co-Beratende angefragt und eingesetzt. Es wurden gemeinsam Themen herausgearbeitet, in denen sowohl die Co-Beratenden Expert*innen in eigener Sache sind, als auch die beteiligten Studierenden eine fachliche Expertise durch ihr Studium vorzeigen konnten. Im Rahmen der Beratung konnten in einem anschließenden Feedbackgespräch auch die ersten Sichtweisen und Bedarfe der Unternehmen in Hinblick auf die Tandem-Beratung eingeholt werden.

In diesem Bericht werden zunächst die theoretischen Grundlagen zu Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), der aktuelle Forschungsstand zu partizipativen Tandem-Beratungen und zum Design-Thinking-Prozess dargestellt. Danach folgen die Beschreibung des eigenen Vorgehens, sowie die daraus resultierenden Ergebnisse. Im letzten Teil werden die Ergebnisse diskutiert und die zuvor aufgeworfenen Forschungsfragen beantwortet sowie die Limitationen des Vorgehens aufgezeigt.

2. Theoretischer Hintergrund

In diesem Kapitel wird der theoretische Hintergrund der Projektarbeit beleuchtet. Dafür wird es einen Einblick in die Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geben. Darauffolgend wird ein besonderer Fokus auf das System der WfbM gelegt. Das System der Werkstätten wird ganzheitlich beleuchtet sowie deren Definition, Aufbau, Struktur und Aufgaben veranschaulicht. Darauffolgend wird die Kritik gegenüber der Werkstatt für behinderte Menschen betrachtet.

In einem nächsten Schritt wird der aktuelle Forschungsstand der Tandem-Beratung dargestellt, auf dem die Projektgruppe im weiteren Verlauf des Projekts aufbaut. Dafür werden bereits bestehende Projekte exemplarisch aufgezeigt.

Den letzten Teil des theoretischen Fundaments dieses Berichts macht die Vorstellung der Partizipationsprozesse aus. Diese werden anhand der Partizipationsleiter von Wright, Block und Unger aus dem Jahre 2007 verdeutlicht.

2.1 Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt

Alle Menschen, darunter fallen ebenso Menschen mit einer Behinderung, haben laut der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK, 2018) das Recht auf Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (Schreiner, 2017). Außerdem lautet ein Leitsatz des Grundgesetzes Artikel 3, „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ (GG Art. 3). In der Realität waren im Jahr 2019 57 Prozent der Menschen mit Behinderung entweder berufstätig oder waren zu dem Zeitpunkt auf der Suche nach einer Beschäftigung (Statistisches Bundesamt [StBA], 2021). Prozentual gesehen ist die Erwerbsquote von Menschen ohne Behinderung aber deutlich höher. Diese liegt im selben Jahr bei 82 Prozent (StBA, 2021). Gründe für den eindeutigen Unterschied zwischen der Erwerbsquote von Menschen mit und ohne Behinderung könnten Barrieren des allgemeinen Arbeitsmarktes sein, die Menschen mit Behinderung daran hindern, Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden.

Dabei gibt es verschiedene Arten von Barrieren für Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Darunter fallen räumliche sowie kommunikative Barrieren (Hirschberg, 2021). Aber auch „gesellschaftliche[...] Vorurteile[...] und diskriminierende[...] Verhaltensweisen gegenüber behinderten Menschen“ (Hirschberg, 2021, S. 26) können als Barrieren angesehen werden. Damit sowohl Menschen mit Mobilitätseinschränkungen als auch mit Lernschwierigkeiten inklusiv am allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben können, gilt es als wichtig, die Barrieren abzubauen. Aktuell gibt es für Menschen mit Behinderung bereits Programme bzw. Maßnahmen, die die Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtern sollen. Darunter fallen beispielsweise das Budget für Arbeit (Beyer, 2021) und die Unterstützte Beschäftigung (Schulz & Bungart, 2024). Trotz dessen, dass bereits Förderungen existieren, die Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eingliedern und

rehabilitieren sollen (Bungart, 2017), arbeiteten im Jahr 2022 272.780 Menschen mit Behinderung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (Rehadat, 2024). Dadurch wird deutlich, dass Maßnahmen und Programme zur beruflichen Rehabilitation und Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt verstärkt unterstützt werden sollen. An dieser Stelle setzen die von der Projektgruppe initiierten Tandem-Beratungen an. Die Beratungsprogramme sollen Menschen mit Behinderung unter anderem darin unterstützen, den allgemeinen Arbeitsmarkt kennenzulernen und Arbeit auf diesem zu erhalten.

2.2 Werkstätten für behinderte Menschen

Definition der Werkstatt für behinderte Menschen

Da aktuell noch eine hohe Anzahl an Menschen mit Behinderung in der WfbM tätig ist, wird das System der WfbM an dieser Stelle genauer beleuchtet.

Eine WfbM ist eine Einrichtung zur Teilhabe für Menschen mit (schwerer) Behinderung, um Teilhabe am Arbeitsleben zu erfahren (Rehadat, 2021). In einer WfbM arbeiten Personen, denen es aufgrund körperlicher bzw. psychischer Einschränkungen nicht möglich ist, ein Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einzugehen (Rehadat, 2021). Dabei spielt es keine Rolle, ob die Beschäftigten zuvor bereits auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gearbeitet haben oder nicht (Rehadat, 2021). In der WfbM werden ihnen berufliche Bildung und Beschäftigung angeboten, bis sie erstmals oder erneut ein Beschäftigungsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingehen können (Rehadat, 2021). Gesetzlich verankert ist eine WfbM in § 219 des SGB IX (§ 219 SGB IX) Struktur und Aufbau der Werkstatt für behinderte Menschen.

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, wie die WfbM aufgebaut und strukturiert ist. Im Wesentlichen ist eine WfbM in drei Bereiche gegliedert. Zu den drei Bereichen gehören das Eingliederungsverfahren, der Berufsbildungsbereich und der Arbeitsbereich (Schreiner, 2017).

Beim Eintritt in die WfbM durchläuft eine Person zunächst das sogenannte Eingangsverfahren (Schreiner, 2017). Rechtlich verankert ist das Eingangsverfahren in § 3 der Werkstättenverordnung (WVO) und in § 57 Absatz 1 Nr. 1 Bundesteilhabegesetz (BTHG) (Hartung-Ziehlke, 2020).

Ziel des Eingangsverfahrens ist es, zu prüfen, ob eine Person für eine Beschäftigung in der Werkstatt geeignet ist (Rehadat, o. D.). Dabei wird evaluiert, welcher Bereich bzw. welche Beschäftigung in Frage kommen könnte. Im Anschluss wird ein Eingliederungsplan erstellt, der individuelle Förderziele beinhaltet. Diese beziehen sich sowohl auf soziale als auch auf berufliche Aspekte (Schreiner, 2017). In der Regel beläuft sich die Dauer des Eingangsverfahrens auf drei Monate, kann in besonderen Fällen allerdings auf vier Wochen gekürzt werden (Schreiner, 2017). Stellt sich im Eingangsverfahren heraus, dass ein Beschäftigungsverhältnis in der WfbM passend ist, geht die Person in den Berufsbildungsbereich (BBB) über. Der BBB muss allerdings nur durchlaufen werden, wenn die Person zuvor noch nie in einer

WfbM tätig war. Rechtlich ist der BBB ebenfalls in § 57 Absatz 1 Nr. 2 des BTHG und in § 4 der WVO gefestigt (Hartung-Ziehlke, 2020). Das Ziel des BBB ist, die Beschäftigten für die Arbeit in der WfbM zu qualifizieren und vorzubereiten (Schreiner, 2017). Dabei sollen die Fähigkeiten der Beschäftigten so geschärft werden, dass diese ihre Erwerbsfähigkeit weiterentwickeln, verbessern oder gänzlich wiederherstellen können (Schreiner, 2017). Zu den Schulungsinhalten zählen laut Rehadat (o. D.) unter anderem der Umgang mit Werkstoffen, Werkzeugen und Maschinen. Die Beschäftigten erhalten somit die Möglichkeit, einen Einblick in verschiedene Bereiche einer WfbM zu bekommen, und können dabei Wünsche äußern, in welche Richtung sie sich beruflich entwickeln wollen (Rehadat, o. D.). Insgesamt dauert die Qualifizierung im BBB zwei Jahre (Hartung-Ziehlke, 2020).

Allerdings lautet das übergeordnete Ziel bereits hier, die Beschäftigten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Dabei soll ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis angestrebt werden (Hartung-Ziehlke, 2020). Sollte dies „wegen Art oder Schwere der Beeinträchtigung“ (Hartung-Ziehlke, 2020, S. 54) nicht zustande kommen, dann gehen die Beschäftigten in den dritten Bereich einer WfbM über. Nach dem BBB befinden sich die Beschäftigten im regulären Arbeitsbereich einer WfbM, wo sie Arbeit erhalten, die ihren Fähigkeiten und Kenntnissen entspricht (Schreiner, 2017). Außerdem wird im Arbeitsbereich fokussiert, dass die Kompetenzen der Beschäftigten weiterhin verbessert werden, da das Ziel fortwährend der Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt ist (Rehadat, o. D.). An dieser Stelle ist es allerdings erwähnenswert, dass „der Wechsel aus der Werkstatt auf den Arbeitsmarkt [...] in der Tat selten [ist]“ (BAG WfbM, 2021, o. S.). Dies spiegelt sich in der Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) wider, welche eine Übergangsquote von der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt von 0,13 % bis 0,94 % Prozent beschreibt (BMAS, 2023).

Die angebotenen Tätigkeiten einer WfbM variieren je nach Einrichtung. In der Regel handelt es sich um Aufträge von externen Firmen und Dienstleistungen, die die Beschäftigten erbringen (Hartung-Ziehlke, 2020). Die Tätigkeitsbereiche sind in Kategorien wie Produktion und Handwerk, Kreative Tätigkeiten, Dienstleistungen, Montage und Verpackung sowie Garten- und Landschaftspflege unterteilt (Schreiner, 2017, Rehadat, o.D.). In einigen Bereichen werden beispielsweise Produkte wie Textilien, Möbel, Spielwaren und Kunstarbeiten hergestellt (Rehadat, o.D.). Unter Dienstleistungen fallen hauswirtschaftliche Tätigkeiten, wie das Waschen und Reinigen sowie Aufgaben der Logistik. Auch die Beschäftigung in der Gastronomie ist in einer WfbM möglich (nbw, o.D.). Des Weiteren sind Beschäftigte der WfbM häufig im Montage- und Verpackungsbereich tätig, wo sie verschiedene Produkte zunächst montieren und anschließend konfektionieren, um diese an externe Firmen zu liefern oder selbst zu verkaufen (Rehadat, o.D.). Die aufgeführten Tätigkeiten weisen eine große Bandbreite auf. Allerdings wird deutlich, dass viele Bereiche weitestgehend standardisiert und wenig flexibel sind.

Wie zuvor bereits erwähnt, bleiben die Beschäftigten der WfbM im Arbeitsbereich, bis sie in Rente gehen oder einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nachgehen.

Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen

An dieser Stelle wird ein kurzer Fokus auf die Aufgaben einer WfbM gelegt. Die WfbM unterliegt dem sogenannten Tripelmandat (Richter, 2019). Das Tripelmandat setzt sich aus den drei Elementen Rehabilitation, Inklusion und Wirtschaftlichkeit zusammen (Richter 2019). Eine WfbM hat die Aufgabe, ihre Beschäftigten zu *rehabilitieren* und ihnen Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen (Bendel & Richter, 2019). Darunter fällt unter anderem, dass die WfbM den Beschäftigten eine passende Beschäftigung anbietet und berufliche Bildung gewährleistet (Schachler, 2022). Das Ziel dieser Beschäftigung ist „ihre Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln“ (§ 219 Abs. 1 SGB IX). Hierbei handelt es sich zum einen um die Entwicklung der Kompetenzen der Beschäftigten und zum anderen um die Reifung der Persönlichkeit der Beschäftigten. Außerdem müssen WfbM *wirtschaftlich* agieren (Bendel & Richter, 2019), indem sie effizient arbeiten, Aufträge aus der Wirtschaft annehmen und umsetzen, um Erträge zu erzielen, die als Entgelt an die Beschäftigten ausgezahlt werden können (Bendel & Richter, 2019). Das letzte Element des Tripelmandats zielt auf *Inklusion*. Hier gilt es, dass eine WfbM ihre Beschäftigten ausreichend gut auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet und auf diesen übermittelt (Bendel & Richter, 2019). Die Übergangsquote liegt trotz dessen, dass die WfbM die Aufgabe der Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt hat, bei unter einem Prozent (Bundesagentur für Arbeit, 2015). Dieser Fakt und die Existenz des Tripelmandats führen dazu, dass die WfbM nicht selten im Mittelpunkt der Kritik steht. Diese und weitere Kritik werden im Folgenden weiter vertieft.

Kritik an der Werkstatt für behinderte Menschen

Wie zuvor erwähnt führen die drei, sich teilweise widersprechenden, Elemente des Tripelmandats dazu, dass die WfbM zunehmend hinterfragt wird (Bendel & Richter, 2019). Die WfbM ermöglichen zwar Teilhabe am Arbeitsleben, jedoch in einem Sondersystem (York & Jochmaring, 2023) oder Sonderraum (Bendel & Richter, 2019). Die Beschäftigten in einer WfbM arbeiten isoliert von der restlichen Gesellschaft und erfahren berufliche Teilhabe nicht vollumfänglich (Bendel & Richter, 2019).

Zudem arbeiten die Beschäftigten einer WfbM zu abweichenden Konditionen als Arbeitnehmende des allgemeinen Arbeitsmarktes (JOBinklusive [Jik], 2020a). Die Beschäftigten erhalten keinen regulären Lohn, sondern lediglich ein Entgelt, das sich auf ungefähr 220 Euro im Monat beläuft (Schumacher, 2022), obwohl die Beschäftigten 35 bis 40 Stunden in der Woche arbeiten (Jik, 2021). Arbeitnehmende auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verdienen im Jahr 2021 in Deutschland durchschnittlich 4.100 Euro brutto im Monat, wenn sie vollzeitbeschäftigt waren (Statista, 2024).

Der größte Kritikpunkt an der WfbM ist, dass diese wirtschaftlich arbeiten muss, um sich selbst erhalten zu können (Jik, 2020b). WfbM haben Verträge mit externen Unternehmen, für die sie Produkte herstellen und Dienstleistungen anbieten (Jik, 2020b). Sie sind also abhängig von den Verträgen und Aufträgen der Unternehmen, da diese finanziell betrachtet bedeutsam sind (Jik, 2020b). Die Unternehmen profitieren ebenfalls davon, wenn sie Aufträge an die Werkstätten leiten. Zum einen ist es für die Unternehmen günstig, ihre Produkte dort

produzieren zu lassen (Jik, 2021). Zum anderen können sie so einen Teil der Ausgleichsabgabe umgehen (Jik, 2021). Die Ausgleichsabgabe muss von Unternehmen gezahlt werden, wenn sie ab einer Arbeitsplatzanzahl von 20 Plätzen nicht mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Personen mit einer Schwerbehinderung besetzen (Rehadat, 2022). Aus der Darstellung folgt, dass die WfbM starke und effizient arbeitende Beschäftigte benötigt, um den Aufträgen gerecht zu werden. Das steht im Widerspruch zu dem Element des Tripelman-dats, demnach rehabilitierte und leistungsfähige Beschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt übergehen sollen.

Aus den geringen Übergangsquoten sowie aus der Kritik an der WfbM lassen sich Innovationsbedarfe für das System WfbM ableiten (York & Jochmaring 2024). Die Tandem-Beratungsangebote, die innerhalb dieses Projekts konzipiert und erprobt wurden, sind ein erster Aufschlag, um Menschen mit Behinderung mit dem allgemeinen Arbeitsmarkt vertraut zu machen und gemeinsame Arbeit zwischen Menschen mit und ohne Behinderung zu ermöglichen. Im Folgenden wird auf den aktuellen Forschungsstand von Tandem-Beratungen eingegangen.

2.3 Forschungsstand Beratungsformen mit und für Menschen mit Behinderung

Sowohl durch eine umfassende Literaturrecherche als auch durch eine systematische Desktop-Recherche wurde versucht, einen grundlegenden Wissensstand über Forschung und Praxisbeispiele von Tandem-Beratungen zu erlangen. Als Grundlage für die Analyse des Forschungsstandes wurde ein Beratungsdreieck erarbeitet (siehe Abbildung 1). Zunächst wird Beratung von Menschen mit Behinderung für Menschen mit Behinderung, das sogenannte Peer-Counseling, vorgestellt. Anschließend werden zu jedem der Ansatzpunkte und Verbindungen des Dreiecks Praxisbeispiele expliziert.

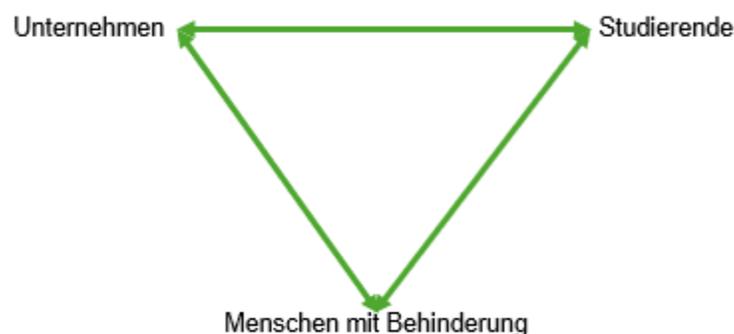


Abbildung 1: Akteur*innendreieck, eigene Darstellung (2024)

2.3.1 Peer-Counseling

Auch wenn die Tandem-Beratung zwischen Studierenden und Menschen mit Behinderung innerhalb der Forschung keine Berücksichtigung findet, zeigt sich, dass Menschen mit Behinderung als Experten*innen in Beratungskontexten auftreten. Das Peer-Counseling, welches eine Beratungsform von Menschen mit Behinderung für Menschen mit Behinderung ist, eröffnet Möglichkeiten professionelle Beratung mit der eigenen Betroffenheit zu verbinden (Jordan & Wansing, 2016). Die wesentlichen Charakteristika des Peer-Counseling sind zum einen die parteiliche Haltung zugunsten der zu beratenden Person sowie zum anderen ein breiter Erfahrungsschatz aufgrund der eigenen Behinderung. Letzteres führt zur Entwicklung eines Expert*innenwissens, welches in der Beratung vermittelt wird (Jordan & Wansing, 2016). Die Struktur dieser Beratungsangebote reicht von Einzelberatungskontexten bis hin zur Tandem-Beratung (Huppert, 2017). Die inhaltliche Ausrichtung der Beratung ist vielfältig und umfasst allgemeine Fragestellungen zur Alltagsbewältigung, Teilhabeleistungen sowie grundlegende Veränderungen der Lebenssituation, bspw. im Kontext von Wohnen und Arbeitsleben. Es zeigt sich, dass das Peer-Counseling als Ansatz über rein inhaltliche Beratungsangebote hinausgeht (Jordan & Wansing, 2016). Zur inhaltlichen Beratung kommt „eine politische Dimension der Interessenvertretung behinderter Menschen sowie des Kampfes um Gleichberechtigung und Anerkennung“ (Jordan & Wansing, 2016, S. 3). Die Frage, inwiefern die Methode der Tandem-Beratung dem Peer-Counseling zuzuordnen ist, wird kontrovers diskutiert. Die Beteiligung und mögliche Steuerung des Ablaufes durch nichtbehinderte Tandem-Beratende spricht gegen eine Zuordnung zum Peer-Counseling. Für die Zuordnung spricht die gemeinsame Zielorientierung an Partizipation und selbstbestimmter Teilhabe der Beratenden (Huppert, 2017).

2.3.2 Tandem-Beratung

Das Modellprojekt *WOHN-Meisterei – Wohnberatung für und mit Menschen mit Behinderung* wurde von Kopmann (2020) auf die Perspektiven von Beratenden mit und ohne Behinderung untersucht. Das Modellprojekt zielt darauf ab, Menschen mit Behinderung dabei zu unterstützen, eine Wohnform zu finden, die ihren individuellen Bedürfnissen entspricht. Das Beratungs-Tandem setzt sich zusammen aus einem*r Peer-Beratenden mit Behinderung aus unterschiedlichen ambulant oder stationär betreuten Wohnangeboten und einem*r Tandempartner*in ohne Behinderung. Aufgrund ihres Erfahrungswissens sind sie in der Lage, den ratsuchenden Personen authentische Einblicke in die möglichen Wohnangebote zu vermitteln. Die Tandem-Partner*innen sind beruflich in der Sozialberatung tätig und bringen ihr fachliches Wissen bspw. über Beantragungen und Finanzierungen ein. Mit Blick auf die Perspektiven der Tandem-Beratenden zeigt sich, dass es beiden Seiten besonders wichtig ist, die betroffene Person in den Vordergrund zu stellen. Die Peer-Beratenden legen Wert auf eine freundliche Grundhaltung und die Fähigkeit, auf das Anliegen des Ratsuchenden einzugehen. Den Tandem-Beratenden ist es wichtig, den Ratsuchenden eine ehrliche Einschätzung im Hinblick auf ihre Kompetenzen in Bezug auf Wohnformen zu geben. Darüber hinaus

ist ihnen ein angemessenes Auftreten wichtig, welches sich im äußeren Erscheinungsbild, beispielsweise durch ordentliche Kleidung, angenehmer Geruch und Körperhaltung, zeigt. Die Tandem-Beratenden sehen sich häufig als vermittelnde Instanz zwischen allen Beteiligten bei Interessenkonflikten. Auf Basis einer von empathischer Grundhaltung geprägten Gesprächsführung soll ein Abgleich zwischen Wunsch und Realität hergestellt werden (Kopmann, 2020).

2.3.3 Beratungsformate für Unternehmen

Studentische Unternehmensberatungen sind zahlreich innerhalb der freien Wirtschaft, wie in der Automobilbranche, im Finanzsektor oder in der Gründungsberatungen vertreten. Während einer solchen Beratung geben die Studierenden Feedback und unterstützen Firmen mit neuen Ideen und Wissen, bis hin zur Durchführung von eigenen kleinen Projekten (BDSU e. V., 2022; JBT Studentische Unternehmensberatung, 2024).

In einem weiteren relevanten Format beraten Menschen mit Behinderung Unternehmen. Ein Beispiel ist das Projekt *InklusionGuides* des Hildegardis Vereins in Bonn. Die InklusionsGuides sind studierte Frauen mit Behinderung, die Unternehmen dazu beraten, mehr Vielfalt in ihrem Unternehmen umzusetzen. Die Guides besuchen die Unternehmen regelmäßig über ein Jahr hinweg und stehen dabei in kontinuierlichem Austausch mit fest zugeordneten Tandempartner*innen aus dem Unternehmen, um gemeinsam Themen wie Barrierefreiheit und Vielfalt zu erörtern. Erste gesammelte Erfahrungen zeigen viele Vorteile für die Unternehmen und die InklusionGuides. Für die Unternehmen sind es zum Beispiel der Zugang zu neuen Fachkräften und die Möglichkeit „unkomplizierte erste eigene Erfahrungen mit Inklusion sammeln“ (Aktion Mensch, o. D. b). Die InklusionGuides berichten davon, neue Kompetenzen und Selbstvertrauen zu gewinnen, Kontakte zu Unternehmen zu knüpfen und neue Jobperspektiven zu erlangen (Aktion Mensch, o. D. b).

Das Unternehmen Inklupreneur ist ein weiteres Praxisbeispiel, wie Unternehmen zu mehr Inklusion beraten werden können. Während der Beratung stehen Fachkräfte mit einem breiten Themenspektrum zur Verfügung. Spezifische Angebote sind die Entwicklung einer Inklusionsstrategie, wie beispielsweise Recruiting-Prozesse inklusiver gestaltet werden können oder ein Disability-Awareness-Training eingeführt werden kann (Inklupreneur, 2024).

2.4 Partizipationsprozess

Der Partizipationsprozess spielt eine zentrale Rolle im Rahmen der durchgeführten Tandem-Beratung und besonders in der Vorbereitungsphase. Die aktive Einbindung aller Beteiligten erwies sich als entscheidend, um einen gelungenen Austausch zwischen den Studierenden und den Beschäftigten zu fördern. Das partizipative Vorgehen ermöglichte es, die unterschiedlichen Perspektiven zu integrieren und die Zusammenarbeit aller Akteur*innen zu stärken.

Im folgenden Kapitel wird zunächst der Begriff der Partizipation definiert und die Bedeutung erläutert. Im Anschluss daran wird die Partizipationsleiter nach Wright, Block und Unger aus dem Jahr 2007 vorgestellt, die eine systematische Einordnung der verschiedenen Partizipationsstufen ermöglicht.

„Der Begriff Partizipation lässt sich zunächst dem lateinischen Ursprung nach mit „Teilhabe“ übersetzen“ (Spreer et al., 2019, S. 214). Jedoch ist der Begriff komplex und wird in verschiedenen Kontexten verwendet. Im weitesten Sinne beschreibt Partizipation die aktive Teilnahme an sozialen Situationen, die sowohl durch ein Gefühl der Zugehörigkeit als auch durch die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen, geprägt ist (Düber et al., 2015). Partizipation bedeutet außerdem, sich aktiv und individuell in soziale Situationen einzubringen. Dies setzt sowohl eine eigene Motivation als auch die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen voraus. Inklusion spielt hierbei eine wesentliche Rolle, da sie die nötigen Bedingungen für eine umfassende Teilhabe schafft (Düber et al., 2015).

Partizipation ist seit vielen Jahren ein zentrales Thema in menschenrechtlichen Diskussionen. Neben der UN-Frauenrechtskonvention von 1979 und der UN-Kinderrechtskonvention von 1989 betont auch die UN-BRK von 2006 die Bedeutung von Partizipation (UN-BRK, 2018). Die UN-BRK fordert, die Konvention rechtlich umzusetzen, um die Teilhabe von Menschen mit Behinderung sicherzustellen, und ermutigt die Zivilgesellschaft, ihnen Möglichkeiten zur Beteiligung zu bieten (Deutsches Institut für Menschenrechte, 2010). Menschen mit Behinderung mussten in der Vergangenheit häufig erleben, dass ihnen chancengerechte Teilhabemöglichkeiten verwehrt wurden und sie in unterschiedlichen Bereichen rechtlich oder praktisch ausgeschlossen wurden (UN-BRK, 2018). Somit betont die UN-Konvention, dass Partizipation für Menschen mit Behinderung unerlässlich ist, um ihnen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen (UN-BRK, 2018). Es ist bekannt, dass Partizipation nicht immer gelingt und nicht automatisch zu einer Verbesserung der Lebensqualität beiträgt. Denn Partizipation findet zwar statt, wird aber häufig nicht ausreichend begleitet und gefördert (Scheu, 2013). Für die Studierenden war es von Bedeutung, die Meinungen der Co-Beratenden einzubeziehen und das Beratungsprojekt in enger Zusammenarbeit mit den Beschäftigten der WfbM zu gestalten, um den Partizipationsgedanken konsequent umzusetzen. „Partizipation im Sinne von Teilnahme bezieht sich primär auf die Mitwirkung in Prozessen der Aushandlung und Entscheidungsfindung“ (Schnurr, 2018, S. 634).

2.4.1 Die Leiter der Partizipation

Die Stufenleiter der Partizipation



Eigene Darstellung nach Arnstein, Sherry (1969): A Ladder of Citizen Participation. In: Journal of the American Planning Association, Vol. 35, No. 4, July 1969, pp. 216-224. Lüttringhaus, Maria/Richers, Hille (Hrsg.) (2003): Handbuch aktivierende Befragung. Konzepte, Erfahrungen, Tipps für die Praxis. Stiftung Mitarbeit. Bonn.

Eigene Darstellung nach Arnstein, Sherry (1969): A Ladder of Citizen Participation. In: Journal of the American Planning Association, Vol. 35, No. 4, July 1969, pp. 216-224.

Abbildung 2: Die Stufenleiter der Partizipation

Ein Modell für das Konzept der Partizipation wurde 1969 von Sherry R. Arnstein entwickelt. Ihre *Ladder of Participation* wurde ursprünglich für die Stadtplanung erstellt und umfasst neun Stufen der Partizipation. Diese reichen von *Nicht-Partizipation* bis hin zu einer zunehmenden *Entscheidungsmacht* (Spreer et al., 2019).

Im Folgenden werden die einzelnen Partizipationsstufen nach Wright, Block & von Unger (2007) vorgestellt, die sich auf die eben genannte *Ladder of Participation* beziehen. Es existieren verschiedene Ebenen der Partizipation, die von der *Nicht-Partizipation* bis hin zum *Hinausgehen über die Partizipation* reichen.

Zunächst gibt es zwei Stufen, die keine Partizipation darstellen. Hierbei unterscheidet man unter anderem die *Instrumentalisierung*, bei der die Interessen der Zielgruppe nicht von Bedeutung sind. Die Entscheidungen werden in Abwesenheit der Zielgruppe getroffen. Diese nimmt möglicherweise an Veranstaltungen teil, ohne den Zweck oder die Ziele zu kennen. Eine weitere Form der *Nicht-Partizipation* lautet *Anweisung*. In diesem Fall wird die Situation der Zielgruppe als defizitär angesehen, und die Bemühungen zielen darauf ab, die vermeintlichen Mängel zu beheben.

Bezüglich der *Vorstufen der Partizipation* wird die Zielgruppe zunehmend in Entscheidungsprozesse eingebunden, auch wenn der Einfluss auf die Entscheidungen noch begrenzt ist. Die erste dieser Vorstufen ist die *Information*, bei der die Entscheidungstragenden der Zielgruppe lediglich mitteilen, welche Probleme aus ihrer Sicht bestehen und welche Maßnahmen sie für notwendig halten. Die Informationen beschränken sich oft auf grundlegende Erklärungen und Begründungen. Die nächste Stufe ist die *Anhörung*. Hier interessieren sich die

Entscheidungstragenden für die Meinung der Zielgruppe und hören sich ihre Ansichten an. Allerdings bleibt es unklar, inwieweit diese tatsächlich in die Entscheidungen einfließen. Darauf folgt die *Einbeziehung*, bei der die Zielgruppe formell in Entscheidungsprozesse eingebunden wird, allerdings ohne verbindlichen Einfluss auf die Entscheidungen.

Partizipation beginnt in dem Moment, an dem die Zielgruppe eine formale, verbindliche Rolle in der Entscheidungsfindung erhält. Auf der Stufe der *Mitbestimmung* werden Vertretende der Zielgruppe in Entscheidungsprozesse einbezogen und haben ein Mitspracherecht. Es kann zu Verhandlungen zwischen der Zielgruppe und den Entscheidungstragenden kommen, jedoch ohne, dass die Zielgruppe alleinige Entscheidungsbefugnis hat. Es beschränkt sich ausschließlich auf das Mitreden. Weiter geht es mit der *teilweisen Übertragung von Entscheidungskompetenz*. Hierbei wird der Zielgruppe ein bestimmtes Beteiligungsrecht eingeräumt, sodass sie in spezifischen Aspekten einer Maßnahme autonom entscheiden kann. Die endgültige Verantwortung für die Maßnahmen tragen jedoch weiterhin andere Personen, wie die Fachkräfte einer Einrichtung. Die höchste Stufe der Partizipation besteht in der *vollständigen Entscheidungsmacht*. In diesem Zusammenhang wird eine Maßnahme von der Zielgruppe selbst initiiert und umgesetzt. Es kann von einer gleichberechtigten Partner*innenschaft gesprochen werden. Die Mitglieder der Zielgruppe treffen eigenständig alle Entscheidungen, während sie möglicherweise von außen begleitet oder unterstützt werden.

Schließlich gibt es eine Stufe, die über Partizipation hinausgeht: die *Selbstorganisation*. Hier liegt die vollständige Verantwortung für ein Projekt oder eine Maßnahme bei der Zielgruppe selbst. Alle Entscheidungen werden ausschließlich von den Mitgliedern der Zielgruppe getroffen, und sie sind für alle Aspekte der Initiierung und Durchführung verantwortlich.

Abschließend lässt sich sagen, dass das Verständnis der unterschiedlichen Partizipationsstufen entscheidend sein kann, um den Partizipationsprozess effektiv zu gestalten und die Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten zu optimieren.

3. Design-Thinking

Die *Design-Thinking-Methode* entwickelte sich aus einer Methode zur Gestaltung körperlicher Produkte hin zu einer Innovationsmethode (Kinne et al., 2022, Schmidberger & Wippermann, 2022). Diese Innovationsmethode zielt auf neue Lösungsideen für komplexe Problemstellungen aus verschiedensten Lebensbereichen, wie beispielsweise dem Sozial- oder Wirtschaftswesen (Hasso-Plattner-Institut, o. D. a, Kinne et al., 2022, Schmidberger & Wippermann, 2022). Dabei wird Design-Thinking unter anderem als Haltung der Mitwirkenden betrachtet und soll Lösungen für lebensnahe, realistische Problemstellungen verschiedener Zielgruppen bieten (Hasso-Plattner-Institut, o. D., Schmidberger & Wippermann, 2022).

Während des Prozesses, der von einer empathischen Grundhaltung der Entwickelnden geprägt ist, steht der Mensch im Mittelpunkt (Hasso-Plattner-Institut, o. D.). Im Sinne dieser Perspektive steht *Design* nicht nur für die Komponente der Gestaltung, sondern umfasst auch den (kreativen) Entwicklungsprozess. Komplementär dazu umfasst *Thinking* das planvolle und methodengeleitete Vorgehen (Hasso-Plattner-Institut, o. D. a).

Der Design-Thinking-Prozess beinhaltet drei elementare Kernpunkte: multidisziplinäre Teams; HyFlex Arbeitsumgebung sowie einen iterativen Prozess. Bei den multidisziplinären Teams wird auf eine professionelle Heterogenität geachtet (Hasso-Plattner-Institut, o. D. a), die sich innerhalb des Projekts aus Studentinnen der Rehabilitationswissenschaften, deren Dozierenden und auch den Werkstattbeschäftigten ergab. Innerhalb der Teams soll eine Wirkkultur gefördert werden, die den Rahmen für die Entfaltung innovativer Ideen bietet (Hasso-Plattner-Institut, o. D. a). Innerhalb des vorliegenden Projekts kam noch die partizipative Teamstruktur (siehe Kapitel 2.4) hinzu. Die HyFlex Arbeitsumgebung ist durch eine flexible Arbeitsumgebung gekennzeichnet. Dazu gehören sowohl die Unabhängigkeit von definierten Arbeitsorten als auch die Nutzung möglichst vielfältiger Materialien (Hasso-Plattner-Institut, o. D. a). Auf den iterativen Prozess wird im Folgenden genauer eingegangen. Dieser Prozess, fördert eine Arbeitskultur, bei der Fehler ausdrücklich erlaubt und das Denken in *Unmöglichkeiten* erwünscht ist. Der Prozess beinhaltet sowohl analytische als auch kreativ-intuitive Anteile. Je nach Projekt variieren die Projektphasen in ihrer Intensität der Bearbeitung. Möglicherweise werden auch einzelne Schritte wiederholt (Hasso-Plattner-Institut, o. D. a).

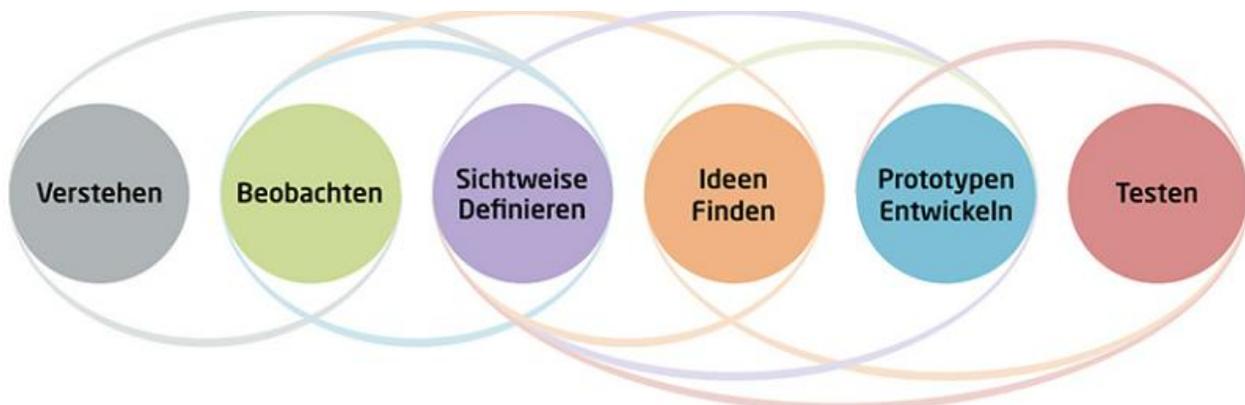


Abbildung 3: Iterativer Prozess (Hasso-Plattner-Institut, o. D. a)

Bevor in den iterativen Prozess gestartet wird, wird eine vorangestellte Fragestellung (siehe Kapitel 3) formuliert. Sie beinhaltet sowohl „das Problem als auch mögliche Lösungen aus der Nutzerperspektive“ (Hasso-Plattner-Institut, o. D. b).

Im ersten Schritt *Verstehen* sollen Wissenslücken identifiziert sowie ein Forschungsplan aufgestellt werden. Zur Erreichung des Ziels werden der aktuelle Forschungsstand und mögliche Praxisbeispiele recherchiert. Dabei darf auch das eigene Vorwissen aufgegriffen werden (Hasso-Plattner-Institut, o. D. b). Der vorliegende Forschungsstand zu Tandem-Beratungen wurde im Kapitel 2.3 beschrieben.

Schritt zwei *Beobachten* beinhaltet im Kern die Perspektive der Nutzenden erkennen. Es gilt, die „Vorstellungs- und Lebenswelten, Nutzungskontexte, Erwartungen und Erfahrungen von potenziellen Nutzer:innen und Expert:innen“ (Hasso-Plattner-Institut, o. D. b) zu erfassen. Dazu dürfen qualitative Forschungsmethoden beispielsweise aus der Sozialforschung und

Ethnologie übernommen und angepasst werden. In dem vorliegenden Projekt war eine Herausforderung, dass nicht nur die Lebenswelt der Nutzenden, sprich der zu Beratenden, sondern auch der Tandem-Beratenden erfasst wurde. Wie in Kapitel 4 beschrieben, wurden diese Daten in Form von Gruppengesprächen erhoben und dokumentiert.

In der Phase des *Sichtweisen Definierens* des Design-Thinking-Prozesses werden die gewonnenen Erkenntnisse zusammengeführt und analysiert. Es geht darum, ein klares Bild der Problemstellung zu entwickeln und die Bedürfnisse aller Beteiligten zu definieren. Die eigenen Vorstellungen und Erwartungen werden mit denen der Co-Beratenden verknüpft. Dies umfasst Fragen wie: *Was ist eine Beratung?* und *Welche Rollen möchte jeder einnehmen?* Alle Beteiligten klären die eigene Rolle und Verantwortung im Beratungsprozess. In diesem Kontext hat eine Person alles protokolliert, um den Ablauf und alle möglichen Erkenntnisse zu sichern. Die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderung und des Unternehmens werden detailliert erfasst und berücksichtigt.

Bei der Kategorie der *Ideenfindung* im Design-Thinking-Prozess geht es grundsätzlich darum, viele Ideen und Lösungen für ein Problem zu finden. Ziel ist es, sich an der Bandbreite der Ideen zu orientieren und möglichst viele und gut passende Ansätze zu einem Thema zu finden. In der Ideenfindungsphase werden kreative Lösungen für die definierten Probleme entwickelt. Hierbei sind Offenheit und Vielfalt der Ideen entscheidend. Innerhalb der Tandem-Beratung war es von Bedeutung, partizipativ zu arbeiten. In diesem Zusammenhang wurde eng mit den Co-Beratenden gearbeitet und gemeinsam nach möglichen Themen gesucht. Der Prozess konzentrierte sich auf die Ausarbeitung möglicher Themen für die Tandem-Beratung. Dabei wurden die Bedürfnisse der Co-Beratenden berücksichtigt und es wurde darauf geachtet, die Themen passend zu kombinieren. Das konnte mithilfe von gemeinsamen Gesprächen erreicht werden. Innerhalb der Brainstorming-Phase konnte die Heterogenität der Gruppe genutzt werden, indem Erfahrungen der Co-Beratenden ausgetauscht wurden, auf die Ideen anderer aufgebaut wurden und dadurch wiederum neue Ideen entwickelt werden konnten.

Im nächsten Schritt des Design-Thinking-Prozesses wird ein *Prototyp* erstellt. Hierbei werden die Ideen weiterentwickelt, um ein konkretes Ergebnis zu erreichen. „Das bedeutet, dass er sich seiner Lösung nähert, indem er einen Prototyp entwickelt, der die Antwort auf sein Problem grob skizziert“ (Gerstenbach, 2018, S. 70). Die besten Ideen werden in dieser Phase in greifbare Prototypen umgesetzt. Diese Prototypen sind frühe Versionen der Lösung, die einfach und kostengünstig erstellt werden können. In dem Fall der Tandem-Beratung ging es nicht darum, ein materielles Produkt anzufertigen, sondern darum, gemeinsam mit Co-Beratenden aus einer WfbM ein Beratungsangebot in einem Unternehmen durchzuführen. Dabei war es von großer Bedeutung, dass die Co-Beratenden der Werkstatt Beratungssituationen erleben konnten (Gerstenbach, 2018) und dieser Prozess partizipativ gestaltet wurde. In diesem Zusammenhang hat das Beratungsangebot per Zoom-Konferenz stattge-

funden und es wurden auch digitale Materialien erarbeitet, um Nachhaltigkeit sicherzustellen. „Ein Prototyp eignet sich also, um Ideen weiterzuentwickeln, Probleme zu lösen und zu denken“ (Gerstenbach, 2018, S. 70).

Der letzte Schritt des Design-Thinking-Prozesses beinhaltet das *Testen und Erproben*. Im Testen werden die Prototypen in der Praxis erprobt und das Feedback der Nutzenden eingeholt. Dies ist ein entscheidender Schritt, um die Lösung zu verfeinern und anzupassen. Die entwickelten Prototypen werden im realen Umfeld des Unternehmens getestet. Im Kontext der Tandem-Beratung wurde im Vorfeld festgelegt, wer welche Rolle einnimmt und die Co-Beratenden wurden in den Prozess eingebunden und haben die Beratungen erfolgreich durchgeführt. Insgesamt wurden zwei Beratungsangebote durchgeführt, zu denen anschließend Feedback eingeholt wurde.

4. Zielsetzung und Fragestellung

Im folgenden Kapitel werden die Ziele sowie die Fragestellungen der Tandem-Beratung dargestellt. Im Mittelpunkt stehen die Untersuchung eines partizipativen Ansatzes sowie dessen mögliche Chancen und Herausforderungen.

Die zentralen Fragestellungen der Tandem-Beratung lauten:

1. Welche Chancen und Herausforderungen bietet die partizipative Tandem-Beratung für den Wissenstransfer zwischen Hochschulen und Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes?
2. Wie können Beschäftigte aus WfbM in diesen Prozess eingebunden werden, um so eine neue Beschäftigungsform zu implementieren?

Diese Fragestellungen rücken die Vorteile und potenziellen Hindernisse in den Fokus, die mit der Anwendung eines partizipativen Ansatzes verbunden sind. Partizipative Beratung bedeutet in diesem Kontext, dass Beschäftigte der WfbM aktiv und gleichberechtigt in die Themenfindung, Planung und Durchführung der Tandem-Beratung eingebunden werden. Dabei erhalten sie nicht nur die Rolle von Teilnehmenden, sondern fungieren als Expert*innen in eigener Sache.

Der partizipative Ansatz wirft die Frage auf, inwiefern er zur Förderung der Selbstbestimmung, Autonomie und Eigenverantwortung der Beschäftigten beitragen kann. Gleichzeitig steht die Reflexion des vermittelten Wissens im Mittelpunkt, das durch die Akteur*innen der Tandem-Beratung weitergegeben wird. Die Fragestellung fordert eine differenzierte Betrachtung der Chancen, etwa durch die Stärkung individueller Ressourcen, die Förderung sozialer Inklusion und die Entwicklung einer neuen Beratungskultur.

Gleichzeitig fordert sie aber auch eine Auseinandersetzung mit den strukturellen und methodischen Herausforderungen, die partizipative Beratungsformate aufwerfen. Dazu gehören unter anderem Fragen der institutionellen Rahmenbedingungen, der notwendigen Kom-

munikations- und Kooperationsstrukturen sowie der Gestaltung von Prozessen, die auf Augenhöhe stattfinden sollen. Die Fragestellung zielt somit darauf ab, die Bedingungen zu erörtern, unter denen partizipative Beratungsangebote wirksam und nachhaltig gestaltet werden können.

Zur bestmöglichen Beantwortung dieser Fragestellung wird diese in drei Unterfragen unterteilt:

1. Welche Chancen und Herausforderungen bieten partizipative Beratungsangebote?
2. Wie kann der Wissenstransfer zwischen Universitäten, WfbM und Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes gestaltet werden?
3. Inwieweit bietet sich Design-Thinking als Methode an, um eine partizipative Tandem-Beratung zu entwickeln?

Die erste Nebenfrage beschäftigt sich ausschließlich mit den Chancen und Herausforderungen, welche partizipative Beratungsunternehmen bieten und erfordert eine differenzierte Betrachtung. Hierbei müssen sowohl die Potenziale, wie die Förderung der Selbstbestimmung sowie eine enge Einbindung der Teilnehmenden, als auch die Herausforderungen, wie die Komplexität der Koordination und die unterschiedlichen Erwartungen der Beteiligten, differenziert betrachtet werden.

Mit der Fragestellung, wie der Wissenstransfer zwischen Universitäten und Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes gestaltet werden kann, lassen sich mehrere Aspekte untersuchen. Einerseits können die Mechanismen erforscht werden, die den erfolgreichen Transfer von akademischem Wissen in die Praxis ermöglichen. Andererseits können die Hindernisse und Herausforderungen identifiziert werden, welche den Wissenstransfer beeinträchtigen können, beispielsweise bürokratische Hürden, unterschiedliche (Ziel-)Vorstellungen oder unzureichende Kommunikationsstrukturen. Außerdem kann die Fragestellung auch Aufschluss darüber geben, welche Rahmenbedingungen notwendig sind, um den Wissenstransfer zu optimieren und eine nachhaltige Zusammenarbeit zwischen den Akteur*innen zu fördern.

Die Fragestellung, inwieweit sich Design-Thinking als Methode zur Entwicklung eines partizipativen Beratungsangebotes eignet, eröffnet vielfältige Ansätze. Design-Thinking, als lebensnahe und realistische Problemlösungsmethode, könnte die Entwicklung kooperativer Beratungsformate unterstützen, indem sowohl die Bedürfnisse der Teilnehmenden im Mittelpunkt stehen als auch der kreative Entwicklungsprozess (Hasso-Plattner-Institut, o.D). Dadurch lässt sich untersuchen, wie effektiv die Prinzipien des Design Thinkings – wie Empathie, iterative Prototypen und interdisziplinäre Zusammenarbeit – in einem beratenden Tandem-Setting eingesetzt werden können, um partizipative Zusammenarbeit zu fördern. Zudem könnten Herausforderungen und Grenzen der Methode in diesem Kontext analysiert werden, etwa hinsichtlich der Umsetzbarkeit in Beratungssettings oder der Akzeptanz durch die Beschäftigten.

Ziel ist es, praxisnahe Beratungsangebote zu schaffen, die bedarfsgerechte Lösungen entwickeln. Dadurch sollen Unternehmen erreicht werden, die sowohl von der Expertise der Mitarbeitenden als auch der Studierenden profitieren können. Die gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen sollen idealerweise in die Struktur des Unternehmens integriert werden, um eine nachhaltige Verbesserung der Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu gewährleisten.

Das langfristige Ziel der Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitenden der Recklinghäuser Werkstätten und den Studierenden der TU Dortmund ist die Erstellung praxisnaher Beratungsangebote, welche partizipativ ausgearbeitet werden. Dabei wird eine hohe Stufe der Partizipationsleiter nach (Wright et al., 2007) (siehe Kapitel 2.4.1) angestrebt. Dies wird durch die gemeinsame Themenfindung und die kooperative Ausarbeitung der Inhalte der Beratungsangebote sichergestellt. Dieser Prozess der gemeinsamen Ausarbeitung wird im folgenden Kapitel genauer erläutert.

Ein weiteres Ziel stellt die Förderung der beruflichen Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderung dar. Durch die Tandem-Beratung sollen Unternehmen über spezifische Themen aufgeklärt und sensibilisiert werden, um ein Bewusstsein für die notwendigen Anpassungen und Maßnahmen zur besseren Integration von Menschen mit Behinderung zu entwickeln. Langfristig soll diese Sensibilisierung dazu beitragen, Barrieren abzubauen und die Teilhabe zu sichern. Dies führt folglich zu einer inklusiven Unternehmenskultur.

Um eine nachhaltige Veränderung zu erzielen, wurden Handouts entwickelt, die im Rahmen der Beratung verwendet wurden. Diese Handouts sind so konzipiert, dass sie auch nach Abschluss des Projekts weiter genutzt werden können. Sie bieten praktische Anleitungen und Beispiele zur Anwendung und können in verschiedenen Arbeitsfeldern implementiert werden. Die Handouts stellen eine wichtige Ressource dar, da sie kontinuierlich aktualisiert und angepasst werden können, um den Bedürfnissen unterschiedlicher Arbeitskontexte gerecht zu werden.

Ein zentrales Anliegen der Tandem-Beratung ist die Förderung des gegenseitigen Verständnisses und der Sensibilisierung für die Herausforderungen und Potenziale von Menschen mit Behinderung. Die Teilnehmenden berichteten von einem erhöhten Bewusstsein für die Barrieren, denen Menschen mit Behinderung im Berufsleben begegnen, und entwickelten gleichzeitig eine größere Wertschätzung.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Tandem-Beratung war die persönliche und berufliche Entwicklung der beteiligten Personen. Die Beratung bietet sowohl den Menschen mit Behinderung als auch den Unternehmensvertretern die Möglichkeit, neue Fähigkeiten zu erwerben und bestehende Kompetenzen zu erweitern. Für die Menschen mit Behinderung bedeutete dies eine Stärkung ihres Selbstbewusstseins und eine Verbesserung ihrer Kommunikationsfähigkeiten. Für die Unternehmensvertretenden bietet die Beratung die Gelegenheit, ihre Führungs- und Sozialkompetenzen zu erweitern.

Die Tandem-Beratung spielt auch eine entscheidende Rolle bei der Förderung von Netzwerken und Kooperationen zwischen der WfbM und den Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarkts. Durch die gemeinsame Arbeit und den Austausch von Erfahrungen sollten wertvolle Kontakte geknüpft werden, die über das Projekt hinaus Bestand haben. Diese Netzwerke tragen zur langfristigen beruflichen Teilhabe und Entwicklung der Menschen mit Behinderung bei, indem sie neue berufliche Möglichkeiten eröffnen und den Zugang zu weiteren Unterstützungsressourcen erleichtern.

Das langfristige Ziel der Tandem-Beratung besteht darin, diese Methode nachhaltig in den Arbeitsalltag zu integrieren und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Um die Tandem-Beratung auszubauen und langfristig erfolgreich zu etablieren, ist es entscheidend, eine stabile Grundlage zu schaffen. Durch die Festlegung von Zielen und die Entwicklung spezifischer Methoden kann sichergestellt werden, dass die Beratung systematisch und effizient durchgeführt wird. Diese Basis wird als Fundament dienen, auf dem weitere Maßnahmen aufbauen können, um die Tandem-Beratung kontinuierlich zu verbessern und zu erweitern.

Ein wichtiger Aspekt der Weiterentwicklung ist die Einführung verschiedener Schwierigkeitsstufen für die Tandem-Beratung. Diese Levels sollen es ermöglichen, die Beratung an die unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen. Durch die Differenzierung der Schwierigkeitsstufen können sowohl Menschen mit unterschiedlichen kognitiven und sprachlichen Fähigkeiten als auch Unternehmensvertretende mit unterschiedlichen Vorkenntnissen gezielt angesprochen werden. Dies trägt dazu bei, dass alle Teilnehmenden optimal unterstützt werden und sich kontinuierlich weiterentwickeln können.

Ein zentrales Element der Tandem-Beratung ist die inhaltliche Erklärung von Themen in Leichter Sprache. Dies erfordert eine sorgfältige Auswahl und Anpassung von Inhalten, um sicherzustellen, dass komplexe Themen verständlich und zugänglich gemacht werden. Die Entwicklung von Materialien in Leichter Sprache ist ein fortlaufender Prozess, der regelmäßige Überarbeitungen und Anpassungen erfordert, um den aktuellen Bedürfnissen und Entwicklungen gerecht zu werden. Regelmäßige Schulungen tragen dazu bei, dass das Wissen auf dem neuesten Stand bleibt und erweitert wird.

5. Projektdesign

5.1 Projektbeteiligte

Im Folgenden werden die Projektbeteiligten, beginnend mit der Recklinghäuser Werkstätten gGmbH Waltrop sowie die Beschäftigten aus der Werkstatt als auch die Lehrenden und die Studierendengruppe der TU Dortmund und das zu beratende Unternehmen vorgestellt.

5.1.1 Recklinghäuser Werkstätten gGmbH Waltrop

Der Standort Waltrop der Recklinghäuser Werkstätten gGmbH ist Teil eines umfangreichen Betriebes, der acht Betriebe mit rund 2.200 Beschäftigten an elf Standorten umfasst und ein Teil des Diakonischen Werkes im Kirchenkreis Recklinghausen ist. Die angebotenen Dienstleistungen beinhalten die Metallverarbeitung, (E-)Montage, Druck, Versand, Verpackung, Holz- und Textilverarbeitung sowie Großreinigung und Grünpflege (Recklinghäuser Werkstätten, o.D.). Die Werkstätten sind eine zentrale Anlaufstelle für Unternehmen, die Fragen zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung haben. Sie bieten Beratungsleistungen zur Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen und zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsalltag (Recklinghäuser Werkstätten, o.D.). Die Tätigkeitsbereiche der Beschäftigten, die bei der Planung und Durchführung der Tandem-Beratung partizipierten, umfassen Montagearbeiten, Verwaltungsaufgaben, Gartenpflege sowie Verpackungstätigkeiten. Vier engagierte Mitarbeitende, stehen als Vertreter*innen der Werkstätten bereit, ihre Perspektiven und praktischen Erfahrungen einzubringen.

5.1.2 TU Dortmund

Das Seminar „Innovation der Inklusion – Auf dem Weg zu einer rehabilitationswissenschaftlichen Innovationsakademie 2“ wird an der Technischen Universität Dortmund von den Dozierenden Dr. Jana York und Prof. Dr. habil. Bastian Pelka geleitet. Prof. Dr. Pelka ist an der Sozialforschungsstelle der TU Dortmund tätig und ist spezialisiert auf soziale Innovationen sowie digitale Teilhabe. Dr. York bringt wertvolle Erfahrungen aus der Teilhabeforschung und zu partizipativen Ansätzen ein. Beide Dozierenden begleiten das Seminar mit ihrer Expertise und fördern die Entwicklung innovativer und inklusiver Ansätze.

Die Studierendengruppe besteht aus sechs Studentinnen, aus dem Masterstudiengang Rehabilitationswissenschaften im zweiten Semester an der TU Dortmund. Das Ziel der Studierendengruppe ist es, die Motivation und Interessen an innovativen Ansätzen zur Förderung der Teilhabe einzubringen. Das Zusammenspiel von Lehre, Forschung und Praxis bildet die Grundlage für die Erarbeitung von Konzepten, die Inklusion nachhaltig vorantreiben können.

5.1.3 Unternehmen der freien Wirtschaft

Das zu beratende Unternehmen bietet Planungs- und Beratungsdienstleistungen für individuelle Raumkonzepte an, spezialisiert auf Innenarchitektur und Raumgestaltung. Das Unternehmen unterstützt die Auftraggebenden bei der Umsetzung ihrer Projekte durch maßgeschneiderte Lösungen und umfassende Beratung.

5.2 Kennenlernen

Für die Durchführung der Tandem-Beratungen mit den Beschäftigten der WfbM war das Kennenlernen von zentraler Bedeutung, um einen ersten Eindruck von den Kompetenzen und der Motivation der vier teilnehmenden Beschäftigten zu gewinnen. Entsprechend haben die Studierenden der TU Dortmund einen Kennenlerntag vorbereitet und durchgeführt.

Der Kennenlerntag in der Werkstatt begann mit einer Vorstellungsrunde, in der sich die vier Teilnehmenden mithilfe von Zuordnungen zu Tierarten präsentierten. Dieses Spiel diente der Auflockerung und dem ersten Kennenlernen. Es handelt sich dabei um eine Analogie-Frage. Die Frage wird verwendet, um herauszufinden, welche Eigenschaften eine Person besitzt und um einschätzen zu können, wie sich die Person selbst wahrnimmt (Universität Witten-Herdecke, 2024).

Anschließend erfolgte die Besprechung der Ziele im gesamten Projekt. Das übergeordnete Ziel der Tandem-Beratung, Unternehmen zu beraten und Wissen weiterzugeben, wurde an diesem Tag festgehalten. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Stärken und Fähigkeiten der Beschäftigten herauszustellen, welche für die Beratungsangebote relevant sind.

Ein weiterer Bestandteil des Kennlerntags war das *Gemeinsame Dreieck*, bei dem die Beschäftigten ihre Fähigkeiten und Hobbys beschrieben haben (Pferdekämper-Schmidt et al., 2022). Die Idee des gemeinsamen Dreiecks ist es, den Austausch und das Kennenlernen in Kleingruppen zu fördern. Dabei werden die Teilnehmenden üblicherweise in Dreiergruppen, in diesem Fall jedoch in zwei Vierergruppen, aufgeteilt und erhalten jeweils ein Flipchart-Papier mit einem darauf gezeichneten großen Dreieck. In jeder Ecke des Dreiecks wird der Name eines Gruppenmitglieds festgehalten. Die Aufgabe der Gruppe besteht darin, sich über Erfahrungen und Vorstellungen auszutauschen und die gemeinsamen Aspekte im Dreieck zu sammeln. Anschließend stellt jede Kleingruppe ihre Ergebnisse, bezogen auf die Gemeinsamkeiten im Plenum, vor (Pferdekämper-Schmidt et al., 2022).

Zusammenfassend war der Kennenlerntag mit den Tandem-Beratenden erfolgreich. Es konnten wertvolle Einblicke in die Arbeitsbereiche und Kompetenzen der Beschäftigten gewonnen werden. Die positive Rückmeldung anhand einer durchgeführten Feedbackrunde mittels gedruckter Smileys und die kommunizierte Vorfreude auf zukünftige Treffen zeigten das Interesse und die Bereitschaft zur weiteren Zusammenarbeit.

5.3 Entwicklung der Beratung

Das zweite Treffen in der WfbM diente dazu, erste Ideen für konkrete Beratungsangebote aus den Ergebnissen des Kennenlerntages zu sammeln. Ziel des Treffens war es, Beratungsthemen zu brainstormen und Beratungsgruppen zu bilden. Brainstorming ist eine Methode zur Ideenfindung, die den Austausch fördert und Kreativität anregt (Pferdekämper-Schmidt et al., 2022). Es kann in verschiedenen Gruppenkonstellationen wie Einzel-, Paar-, Kleingruppen- oder Plenumsarbeit durchgeführt werden. Die Teilnehmenden äußern ihre spontanen Ideen, die im Anschluss zusammengetragen werden (Pferdekämper-Schmidt et al., 2022). Anschließend können einzelne Ideen weiterentwickelt werden. Dabei sollten die folgenden Fragen beantwortet werden: *Was sind meine Kompetenzen?* und *Welche Voraussetzungen müssen Unternehmen erfüllen, damit ich dort erfolgreich tätig sein kann?*

In der Gruppenarbeit wurden verschiedene Themen gesammelt. Die erste Gruppe legte den

Fokus auf Barrierefreiheit in Unternehmen, unter anderem auf Kriterien, die bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung von Bedeutung sind. Außerdem betonten sie die Wichtigkeit des gegenseitigen Verständnisses am Arbeitsplatz sowie Regeln für ein besseres Miteinander. Die zweite Gruppe legte den Fokus auf das fehlende Verständnis bezüglich verschiedener Behinderungsformen, die Kommunikation mit Menschen mit Behinderung und die Förderung eines gelungenen Miteinanders.

Beim Zusammentragen der Gruppenergebnisse wurden folgende Schwerpunkte identifiziert: ein gutes Arbeitsklima und Verhaltensregeln, Barrierefreiheit und Leichte Sprache. Zusätzlich stand das Thema Gesunde Pausen mit Bewegungsübungen zur Diskussion. In der Feedbackrunde betonten die Teilnehmenden, dass alle Themen interessant und wichtig seien.

Bei der Tandem-Bildung wählten die Beschäftigten folgende Themen zur weiteren Bearbeitung aus: Für das Thema *Barrierefreiheit* meldeten sich drei Beschäftigte und das Thema *Gesunde Pausen* erhielt eine Stimme. Zum Abschluss erfolgte die Verteilung von Material mit einer Aufgabenstellung für die nächste Arbeitsphase. Alle Teilnehmenden wurden gebeten, sich Gedanken über die besprochenen Themen zu machen und sich diese zu notieren.

Beim letzten Arbeitstreffen vor der Tandem-Beratung wurde der Inhalt der vergangenen Sitzung anhand der erstellten Mindmap wiederholt. Das Ziel der Besprechung war es, das Konzept für die Unternehmensberatung fertigzustellen. Bislang war die Tandem-Beratung mit vier Beschäftigten der WfbM angesetzt. Eine der teilnehmenden Personen entschied sich jedoch im Laufe des Prozesses gegen die weitere Teilnahme und trat aus dem Beratungsprojekt aus, da ihr der Prozess zu komplex geworden sei. Somit wurde die Beratung mit den verbliebenen drei Beschäftigten fortgesetzt.

Während der Arbeitsphase fand erneut ein Brainstorming statt, bei dem eine Mindmap erstellt wurde. Hierbei wurden verschiedene Aspekte der Leichten Sprache diskutiert und thematisiert, was Barrierefreiheit im Allgemeinen bedeutet. Diesbezüglich wurden persönliche Erfahrungen mit fehlender Barrierefreiheit geteilt. Eine Beschäftigte brachte hierzu relevante Dokumente über die gesetzlichen Bestimmungen zur Barrierefreiheit mit. Am Ende der Arbeitsphase stellten die Studierenden ihre erarbeiteten Ergebnisse vor und erklärten, wie die Leichte Sprache von der Einfachen Sprache abzugrenzen ist und wer zur Zielgruppe gehört und in welchen Situationen die Leichte Sprache besonders relevant ist. Am Ende des Arbeitstreffens folgte die Verteilung der unterschiedlichen Rollen. Die Tandempartner*innen werden die gesammelten Informationen in der Beratungssituation vorstellen und erhalten bei Bedarf Unterstützung von den Studierenden.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die letzte Arbeitsphase vor der Unternehmensberatung erfolgreich verlief. Im Brainstorming wurde das Thema Leichte Sprache ausführlich diskutiert und viele Ideen geäußert, wie diese Punkte in die Beratung einfließen können.

5.3.1 Unternehmensberatung 1: Leichte Sprache Entwicklung

Das Beratungsangebot zum Thema *Leichte Sprache* zielte darauf ab, grundlegende Informationen zum Thema zu vermitteln, sodass die Barrierefreiheit in der Kommunikation gefördert werden kann und das Bewusstsein für Leichte Sprache geschärft wird.

In einem Team von drei Studierenden und den Beschäftigten der WfbM wurde das Konzept entwickelt und bearbeitet. Zu Beginn erfolgte die Ermittlung zentraler Aspekte zum Thema Leichte Sprache, die anschließend weiter ausgearbeitet wurden. In diesem Zusammenhang kam das Konzept des Blitzlichts zur Anwendung (Pferdekämper-Schmidt et al., 2022). Das Blitzlicht ist eine Technik, die mit wenig Vorbereitung und fast ohne Arbeitsmaterial durchgeführt werden kann. Ideen zu verschiedenen Bereichen wurden gesammelt und entsprechend aufgearbeitet. Zunächst erfolgte die Besprechung des Themas Barrierefreiheit. Hierbei ging es um die baulichen und kommunikativen Maßnahmen, die erforderlich sind, um Barrierefreiheit zu gewährleisten. Zudem sollten die rechtlichen Grundlagen der Barrierefreiheit erläutert werden, einschließlich der UN-BRK und des Grundgesetzes. Einen weiteren Schwerpunkt stellt die Einführung in die Leichte Sprache dar. Es ist erforderlich, eine Erklärung zur Leichten Sprache zu liefern, ihre Relevanz darzulegen und die verbindlichen Richtlinien für ihre korrekte Anwendung zu erläutern. Dazu ist es wichtig, den Unterschied zwischen *Leichter Sprache* und *Einfacher Sprache* zu verdeutlichen. Zur Verdeutlichung sollten praktische Beispiele entsprechend eingeführt und erläutert werden. Ebenso ist es wichtig, die Zielgruppe zu adressieren, die von Leichter Sprache profitiert. Zur Sicherstellung der Textqualität in Leichter Sprache werden verschiedene Online-Tools und Expert*innen präsentiert, die bei der Überprüfung hilfreich sein können. Zudem müssen konkrete Anwendungsgebiete der Leichten Sprache veranschaulicht werden. Durch praktische Beispiele und interaktive Elemente können die Inhalte anschaulich und nachvollziehbar vermittelt werden. Ebenfalls wurde ein Handout erstellt, das mit QR-Codes auf verschiedene weiterführende Seiten verweist. Die wichtigsten Informationen zur Leichten Sprache wurden zudem auf einem Poster dargestellt, um eine übersichtliche und verständliche Vermittlung des Themas zu gewährleisten.

5.3.2 Unternehmensberatung 1: Leichte Sprache Durchführung

Das Beratungsangebot „Leichte Sprache“ zielt darauf ab, die Barrierefreiheit und Inklusion in Unternehmen zu fördern, indem ein fundiertes Verständnis der „Leichten Sprache“ vermittelt und deren praktische Anwendung aufgezeigt wird. Dieses Angebot wurde in einem interaktiven Zoom-Meeting durchgeführt, in dem gemeinsam mit zwei Expert*innen aus einer WfbM die Inhalte präsentiert wurden. Diese Tandem-Präsentation ermöglichte eine praxisnahe und authentische Vermittlung der Thematik.

Zu Beginn des Meetings wurde die Teilnehmenden begrüßt und ein kurzer Überblick über den Ablauf der Veranstaltung präsentiert. Die Einführung legt den Fokus darauf, warum Barrierefreiheit und insbesondere die „Leichte Sprache“ in Unternehmen wichtig sind, und stellt

deren grundlegende Prinzipien vor. Anschließend wird ein Überblick über gesetzliche Rahmenbedingungen, wie die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und relevante nationale Regelungen, gegeben, um die rechtlichen Anforderungen an die Barrierefreiheit zu verdeutlichen. Ein zentraler Bestandteil des Beratungsangebots ist die Vermittlung einer klaren Definition der „Leichten Sprache“ und deren Abgrenzung zur „Einfachen Sprache“. Durch anschauliche Beispiele aus dem Arbeitsalltag wird dieser Unterschied verständlich gemacht. Dies unterstützt die Teilnehmenden dabei, die spezifischen Anforderungen der „Leichten Sprache“ zu erkennen und zu lernen, wie sie diese in ihrer eigenen Kommunikation umsetzen können.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Präsentation der Zielgruppen, die von „Leichter Sprache“ profitieren. Dabei wird deutlich, dass diese Form der Kommunikation nicht nur Menschen mit kognitiven Einschränkungen unterstützt, sondern auch für alle anderen von Vorteil ist, die sich klare und verständliche Informationen wünschen.

Im interaktiven Teil der Veranstaltung wurde demonstriert, wie Texte in „Leichter Sprache“ erstellt und mit Online-Tools oder durch Expert*innen geprüft werden können. Zudem werden konkrete Anwendungsbeispiele wie Essenspläne, Formulare oder interne Unternehmenskommunikation vorgestellt. Die Teilnehmenden erhalten so praxisnahe Einblicke, wie „Leichte Sprache“ effektiv im Arbeitsalltag integriert werden kann.

Abgeschlossen wird das Angebot mit einer offenen Feedbackrunde, in der die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, Fragen zu stellen und ihre Eindrücke zu teilen. Dabei werden die erarbeiteten Inhalte reflektiert und Möglichkeiten zur nachhaltigen Umsetzung diskutiert. Mit dem Beratungsangebot wurde ein Bewusstsein für die Relevanz der „Leichten Sprache“ und für praktische Ansätze zur Verbesserung der Barrierefreiheit geschaffen. Dieses Format unterstützt Unternehmen dabei, ein inklusiveres Umfeld zu schaffen, das sowohl die Kommunikation als auch die Teilhabe für alle erleichtert. Eine kurze tabellarische Übersicht über die Durchführung ist im Anhang A aufzufinden.

5.3.3 Unternehmensberatung 2: Gesunde Pause Entwicklung

Das Beratungsangebot *Gesunde Pause* zielt darauf ab, die Wichtigkeit von Bewegung während der Pausen in Unternehmen zu vermitteln. Das Format beinhaltet eine kurze Einführung in die Bedeutung von Bewegung in Pausen, unterstützt durch visuelle Hilfsmittel wie Plakate mit Anleitungen für Übungen. Diese Plakate leiten die Übungen an und dienen als nachhaltigen Erinnerungstütze für das Unternehmen.

Für die Umsetzung dieses Angebots sind einige vorbereitende Aufgaben notwendig. Es sollte geprüft werden, ob bereits Vorlagen oder Anhaltspunkte existieren, die als Grundlage dienen können. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Gestaltung der Pausenräume und der Integration von Stressbewältigungsangeboten, wie Achtsamkeits- und Meditationskursen. Die soziale Interaktion unter den Mitarbeitenden soll durch Gemeinschaftsbereiche geför-

dert werden. Darüber hinaus werden täglich kurze Bewegungs- oder Dehnübungen vorgeschlagen, die durch die oben genannten Hilfsmittel unterstützt werden. Für die mentale Erholung könnten regelmäßige Achtsamkeits- oder Meditationspausen angeboten werden, unterstützt durch entsprechendes Material oder Zugang zu Apps für Stressmanagement und Entspannung.

Der Ablauf der Unternehmensberatung ist in einem 20-minütigen Zeitrahmen strukturiert. Nach der Begrüßung und Einführung wird die Wichtigkeit einer gesunden und bewegten Pause erläutert. Dies wird durch einen Vortrag mit einer PowerPoint-Präsentation unterstützt, der die gesundheitlichen Vorteile darstellt. Danach werden im offenen Gespräch Ziele und Strategien festgelegt, wie das Angebot integriert werden kann, wobei konkrete Vorschläge wie Plakate mit Übungen, Wettbewerbe unter Mitarbeitenden und unterschiedliche Möglichkeiten für Entspannungs- und Bewegungsangebote vorgestellt werden.

5.3.4 Unternehmensberatung 2: Gesunde Pause Durchführung

Das Ziel des Beratungsangebotes „Gesunde Pause“ ist es, die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeitenden durch gezielte Maßnahmen für bewegte Pausen zu fördern.

Das Angebot konnte aufgrund des spontanen Ausfalls der entsprechenden Co-Designerin nicht finalisiert werden, jedoch können die festgehaltenen Vorüberlegungen des weitgehend ausgearbeiteten Konzeptes beschrieben werden.

Zuerst beginnt die Tandem-Beratung mit einer kurzen Begrüßung. In dem ersten thematischen Einstieg soll zunächst der aktuellen Ist-Zustand der Pausengestaltung in dem Unternehmen analysiert werden, indem die Bedarfe der Teilnehmenden abgefragt und bestehende Herausforderungen ermittelt werden. Daraufhin soll in einem kurzen Vortrag über die Vorteile von körperlicher Bewegung in den Pausen zwischen der Arbeit aufgeklärt werden. Dabei soll unter anderem die Verbesserung der physischen Gesundheit, die Erhöhung der geistigen Leistungsfähigkeit, der Stressabbau und die mentale Erholung sowie die Förderung der sozialen Interaktion als auch die Vorbeugung von Burnout thematisiert werden (vgl. Scholz, 2016). Unterstützt wird der Vortrag durch eine PowerPoint-Präsentation, um die Inhalte anschaulich vermitteln zu können.

Im nächsten Schritt werden konkrete Ziele und Strategien für die Integration gesunder Pausen in den Arbeitsalltag in einem offenen Gespräch diskutiert. Beispiele für diese Maßnahmen sind Plakate mit einfachen Übungsanleitungen, die Mitarbeitende zu Bewegung anregen, Wettbewerbe wie Schrittzähler-Challenges oder gezielte Angebote zur Entspannung bei körperlicher Arbeit. Es soll verstärkt darauf geachtet werden, die spezifischen Anforderungen und Rahmenbedingungen des Unternehmens einzubeziehen, um eine maßgeschneiderte

und bedarfsgerechte Umsetzung zu gewährleisten. Zusätzliche Zeit für die Fragen seitens der Unternehmen sind fest eingeplant.

Abschließend werden die erarbeiteten Vorschläge und diskutieren Möglichkeiten zur langfristigen Integration und Nachhaltigkeit der Maßnahmen reflektiert. Es ist besonders wichtig darauf zu achten, einfache und motivierende Ansätze zu schaffen, die von den Mitarbeitenden leicht umgesetzt werden können, sodass die Mitarbeitenden und das ganze Unternehmen von den Vorteilen einer gesunden Pause profitieren können.

Eine kurze tabellarische Übersicht über die Durchführung ist im Anhang B aufzufinden

5.4 Reflexion der eigenen Rolle

Die Durchführung der Tandemberatung hat den Studierenden die Möglichkeit gegeben, ihre durch das Studium und die praxisbezogenen Nebentätigkeiten erworbenen Kompetenzen und Erfahrungen gezielt einzusetzen und weiterzuentwickeln. Im Folgenden werden die Stärken der Studierendengruppe, die Relevanz ihres Fachwissens und die angewandten Methoden reflektiert, um den Prozess erfolgreich zu gestalten.

Das Hauptziel war es, einen Raum für gleichberechtigte Zusammenarbeit zu schaffen, in dem die Kompetenzen und Perspektiven der Co-Beratenden als Expert*innen in eigener Sache sichtbar werden. Zudem war das Ziel theoretische Kenntnisse in praxisnahen Beratungskontexten anzuwenden und zu vertiefen.

5.4.1 Kompetenzen der Studierenden

Im Entwicklungsprozess konnten die Studierenden auf ein breites Spektrum von Kompetenzen zurückgreifen, die im Laufe des Studiums und durch praktische Erfahrungen erworben wurden. Kommunikative und soziale Kompetenzen trugen dazu bei, eine vertrauensvolle und wertschätzende Atmosphäre zu schaffen, in der alle Teilnehmenden ihre Perspektiven offen teilen konnten. Dies war besonders wichtig, da der Prozess auf Partizipation und gegenseitiger Wertschätzung basierte.

Digitale Kompetenzen spielten ebenfalls eine zentrale Rolle, insbesondere bei der Gestaltung der Power-Point-Präsentation und der barrierefreien Umsetzung kommunikativer Prozesse. Zusätzlich konnten durch die kommunikativen und kreativen Fähigkeiten Inhalte so aufbereitet werden, dass sie für alle Beteiligten verständlich und visuell ansprechend waren. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Fachkompetenz im Umgang mit Menschen mit Behinderungen, die sowohl durch die theoretische Auseinandersetzung als auch durch die praktische Arbeit in WfbM erworben wurden. Diese Kompetenz ermöglichte es, individuell auf die Bedürfnisse und Fähigkeiten aller Teilnehmenden einzugehen und potenzielle Barrieren bereits im Vorfeld zu erkennen und abzubauen.

5.4.2 Expertise der Studierenden

Die erworbenen Fachkenntnisse kamen in mehreren Bereichen der Beratung zur Geltung. Die Studierenden sind mit den Anforderungen der barrierefreien Kommunikation und der Umsetzung barrierefreier Inhalte durch vorherige Studienleistungen vertraut, was insbesondere bei

der Erstellung der Präsentation und der Durchführung des Beratungsangebotes „Leichte Sprache“ eine entscheidende Rolle spielte. Durch praktische Erfahrungen im Umgang mit Menschen mit Behinderungen sowie umfassende Kenntnisse über die Strukturen und Prozesse von WfbM, konnte die Beratung praxisnah erfolgreich gestaltet werden. Diese Vertrautheit mit den Arbeitsrealitäten der WfbM reduzierte mögliche Hemmschwellen und erleichterte die Kommunikation auf Augenhöhe. Die im Voraus durchgeführte Literaturrecherche zum Thema „Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt“ ergänzte diesen praxisorientierten Ansatz um eine wissenschaftliche Perspektive.

5.4.3 Eingesetzte Methoden und deren Relevanz

Die Methoden, die in der Tandem-Beratung genutzt wurden, basierten teilweise auf Erfahrungen aus Tutorien und dem Projektstudium. Besonders hilfreich waren hier Kennenlernspiele, die zu Beginn der Beratung am Kennenlernetag eingesetzt wurden, um eine lockere Atmosphäre zu schaffen und das gegenseitige Vertrauen zu stärken. Diese Methoden unterstützten den Aufbau eines gemeinsamen Verständnisses und einer offenen Kommunikation. Ein weiteres methodisches Element waren Feedbackrunden, die in den Beratungsprozess integriert wurden. Sie ermöglichten es den Teilnehmenden mögliche Probleme und persönliche Anliegen anzusprechen sowie den Austausch möglichst partizipativ zu gestalten. Die Bedürfnisse der Co-Beratenden konnten jederzeit individuell angepasst werden.

Die Vorerfahrungen in der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen erwiesen sich ebenfalls als wertvoll, da sie dazu beitrugen, die Teilnehmenden gezielter zu aktivieren. Angepasste Kommunikationsmaterialien und -methoden, wie z.B. die gemeinsame Ideenfindung mittels Mindmaps, unterstützten nicht nur die Kommunikation, sondern ermöglichten auch eine aktive Einbindung der Teilnehmenden in den Beratungsprozess.

5.4.4 Fazit

Die Reflexion zeigt, dass durch die oben genannten Kompetenzen, die spezifische Expertise und die Anwendung bereits erprobter Methoden die Tandemberatung erfolgreich durchgeführt und der Versuch unternommen wurde, sie so inklusiv wie möglich zu gestalten. Die Kombination aus fachlichem Wissen, praktischer Erfahrung und methodischem Vorgehen war eine große Hilfe, um eine wertschätzende und barrierefreie Beratung durchführen zu können. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass es wichtig und sinnvoll ist, die Rolle als Berater*innen stetig zu reflektieren, gegebenenfalls anzupassen und weiterzuentwickeln, um in zukünftigen Projekten noch effektiver auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen zu können.

5.5 Reflexion der Unternehmen und Co-Beratenden

Im Folgenden wird das Feedback seitens der Unternehmen und der Co-Beratenden erläutert. Vorweg kann gesagt werden, dass das Feedback seitens der Unternehmen bzw. der Dozentin durchaus positiv ausgefallen ist. Die erste Beratung wurde von einer Studierenden und einer Co-Beratenden durchgeführt. Dass es sich dabei um ein Tandem aus zwei Personen han-

delte, wurde von dem Unternehmen als gelungen bewertet. Es war sinnvoll, dass die Perspektiven von verschiedenen Personen aus unterschiedlichen Settings durch die Tandem-Beratung aufgezeigt wurden. Außerdem berichtete Herr W. nach der Beratung, dass er die Beispiele in der PowerPoint-Präsentation als nützlich erachtete. Er war der Meinung, dass es hilfreich ist, wenn noch weitere Beispiele genannt werden. Diese Aussage hat sich auf Beispielsätze bezogen, bei denen die Leichte Sprache bereits einmal umgesetzt wurde und bei denen die gleichen Sätze komplex strukturiert sind. Diese Kritik wurde in der zweiten Beratung von der Projektgruppe umgesetzt und positiv von der Dozentin bewertet. Herr W. hat im Beratungsangebot Potential gesehen, da sich Unternehmen und Führungskräfte sowie Mitarbeitende eines Unternehmens selbstständig in dem Themengebiet Leichte Sprache schulen können. Er informierte das Beratungsteam darüber, dass Unternehmen bei Fragen zur Barrierefreiheit oder Leichter Sprache oft lange auf Antworten von externen Unternehmen warten müssen. Oft ist in einem Unternehmen nicht klar, wer bei solchen Fragen die richtige Ansprechperson ist. Er erachtete den Themenbereich *Leichte Sprache* aber als wichtig auf allen Ebenen eines Unternehmens. Die durchgeführte Beratung kann seiner Meinung nach bei etwaigen Unsicherheiten und Fragen schon im Vorfeld helfen. Vor allem das Handout, das nach der Beratung per Mail an das Unternehmen gesendet wurde, wurde als hilfreich angesehen.

Nach der zweiten Beratung hat das Beratungsteam das Feedback erhalten, dass die Gestaltung der komplexen Inhalte interessant aufbereitet wurde und die Inhalte sinnvoll dargestellt wurden. Es wurde wertgeschätzt, dass sowohl visuelle Darstellungen wie Bilder und Piktogramme als auch verbale Erklärungen verwendet wurden. Die Studierenden beziehen sich an der Stelle auf die Kriterien für eine gelungene Erklärung nach Hargie (2013). Eine gelungene Erklärung entsteht durch verbale Erklärungen, Veranschaulichungen und Demonstrationen (Hargie, 2013). Zum Abschluss wurde noch ein Verbesserungsvorschlag für das Beratungssetting genannt. Dem Vorschlag zufolge ist es sinnvoller, die Beratung in Präsenz zu halten. Die Teilnahme von drei Personen an der zweiten Beratung hatte den Nachteil, dass mindestens eine Person nicht ausreichend gut über die Kamera sichtbar war. Seitens der zu beratenden Person wurde der Wunsch geäußert, alle Personen konstant sehen zu können, da so eine schönere Atmosphäre hergestellt wird.

Das Feedback der Co-Beratenden der Recklinghäuser Werkstatt ist ebenfalls positiv und wertschätzend ausgefallen. Alle drei Teilnehmenden berichteten, dass es für sie spannend war, etwas Neues im Arbeitsalltag auszuprobieren. Sie würden gerne noch mal eine solche Beratung durchführen, wünschen sich aber im Vorhinein mehr Zeit zur Vorbereitung.

6. Diskussion

Nach der erfolgreichen Durchführung der Tandem-Beratung bietet sich nun die Gelegenheit, die möglichen Chancen und Herausforderungen partizipativer Beratungsangebote umfassend zu reflektieren. Diese Reflexion ermöglicht es sowohl die positiven Aspekte als auch die Schwierigkeiten, mit denen die Studierenden während des Prozesses konfrontiert wurden,

genauer zu betrachten und daraus relevante Erkenntnisse für zukünftige Projekte zu gewinnen. Anschließend wird die Tandem-Beratung als Methode des Wissenstransfers näher beleuchtet, bevor zum Schluss der Design-Thinking-Prozess als Herangehensweise diskutiert wird.

Welche Chancen und Herausforderungen bieten partizipative Beratungsangebote?

Eine wesentliche Chance partizipativer Beratungsangebote liegt in der Möglichkeit, die Beschäftigten der WfbM mit der Arbeitswelt vertraut zu machen. Partizipative Beratungsangebote, wie die durchgeführten Tandem-Beratungen, können eine zentrale Rolle bei der Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt einnehmen. Wie in Kapitel 2 erwähnt, sind Menschen mit Behinderung häufig mit verschiedenen Barrieren sowie gesellschaftlichen Vorurteilen konfrontiert (Hirschberg, 2021). Diese Barrieren erschweren den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Durch die Tandem-Beratungen können eben diese Hindernisse gezielt angegangen werden, indem Menschen mit Behinderung aktiv in die Beratungsangebote einbezogen werden. Dies ermöglicht es ihnen, sich mit der Arbeitswelt vertraut zu machen und ihre Sichtbarkeit als potenzielle Arbeitnehmende zu erhöhen.

Zudem trägt die direkte Einbindung der Beschäftigten dazu bei, dass Unternehmen die Bedürfnisse und Potenziale von Menschen mit Behinderung besser verstehen und wertschätzen. Auch bekommen Unternehmen die Möglichkeit, direkt die Expert*innen in eigener Sache zu befragen. Diese Möglichkeit hat sich am Ende der Beratungsgespräche in der offenen Fragerunde ergeben. Die Unternehmen profitieren von der Expertise der Beschäftigten und werden durch den direkten Kontakt für Potenziale und Barrieren bei der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung sensibilisiert. Laut Hirschberg (2021) ist es entscheidend, Vorurteile abzubauen, um eine echte Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen und eine inklusivere Arbeitskultur zu fördern. Weiter gedacht können die Tandem-Beratungen eine praktische Beschäftigungsmöglichkeit in der Unternehmensberatung selbst darstellen.

Denn wie in Kapitel 2 beschrieben, bleibt das übergeordnete Ziel der WfbM die Integration von Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Doch wie bereits von der BAG WfbM (2021) erwähnt, ist die Vermittlungsquote von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sehr gering. Durch den partizipativen Ansatz des Tandem-Modells kann dieses Ziel greifbarer gemacht werden, da nicht nur individuelle Barrieren abgebaut, sondern auch bestehende Vorurteile aufgezeigt werden können. Eine Weiterführung und Verbesserung der Beratungsangebote könnte dazu verhelfen, langfristig die Beschäftigungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu verbessern, beziehungsweise zukünftig zu schaffen, wenn sich ähnliche Projekte fest etablieren und dadurch die Personengruppe fest angestellt werden kann.

Eine weitere Chance partizipativer Beratungsprozesse stellt die Möglichkeit dar, die Meinungen und Perspektiven aller Beteiligten zu berücksichtigen, um einen gelungenen Austausch anzustreben. Es wurde das Expert*innenwissen der Beschäftigten mit einbezogen und gleichzeitig konnten konkrete Wünsche geäußert werden.

Zudem kann sowohl von Seiten der Studierenden als auch bei den Beschäftigten ein Kompetenzzuwachs festgestellt werden, da die Unternehmensberatung für alle Beteiligten ein erstmaliges Erlebnis gewesen ist. Während des Arbeitsprozesses haben die Studierenden ihre Fähigkeiten in der Zusammenarbeit und im Umgang mit unterschiedlichen Perspektiven sowie ihre Kompetenzen bezüglich des Projektmanagements im Hinblick auf die Planung, Organisation und Durchführung der Arbeitstreffen, einschließlich des Zeit- und Ressourcenmanagements, vertieft. Die Beschäftigten konnten durch die aktive Teilnahme an der Beratung ihre Kommunikationsfähigkeiten verbessern, ebenso wie ihr Selbstvertrauen durch die Beratungssituation. Beide Seiten haben dadurch wertvolle Erfahrungen gesammelt, die ihre fachlichen und sozialen Kompetenzen nachhaltig gestärkt haben.

In Kapitel 2.4 wird der Partizipationsprozess detailliert beschrieben, wobei die Stufenleiter von Wright et al. (2007) als theoretische Grundlage dient. Im Rahmen der Tandem-Beratung, die in enger Zusammenarbeit mit den Beschäftigten durchgeführt wurde, lässt sich das Tandem-Modell in das Stufenmodell der Partizipation einordnen. Wie im eben genannten Kapitel erläutert, umfasst die Stufenleiter verschiedene Ebenen der Partizipation. Die Studierenden hatten sich das Erreichen einer hohen Stufe der Partizipation als Ziel gesetzt, um die Beschäftigten nicht nur in die Entscheidungsprozesse einzubinden, sondern ihnen Raum für eigene Ideen und die Durchführung von Maßnahmen zu geben. Das durchgeführte Tandem-Modell positioniert sich teilweise zwischen den Stufen der Einbeziehung und der Mitbestimmung.

Die Studierenden haben die Vorbereitung und Organisation der Beratungsangebote übernommen, einschließlich der Planung von Meetings und der Kontaktaufnahme mit den Ansprechpartner*innen sowie die Vorbereitung der einzelnen Arbeitstreffen, der Präsentation an den Beratungstagen und des zusätzlichen Arbeitsmaterials. Dies entspricht der Vorstufe der Einbeziehung, bei der die Beschäftigten formell in Entscheidungsprozesse eingebunden werden, jedoch ohne starken Einfluss auf diese genannten Prozesse zu haben.

Die Rolle der Beschäftigten im Tandem-Modell geht teilweise über die bloße Teilnahme hinaus. Sie waren aktiv an der Themenfindung beteiligt, indem sie ihre eigenen Ideen einbrachten und gemeinsam mit den Studierenden die Beratungsthemen entwickelten. Diese Form der Zusammenarbeit ermöglichte es den Beschäftigten, ihre Perspektive als Expert*innen in eigener Sache einzubringen, was den Beratungsprozess bereicherte. Dies kann auf Elemente der Mitbestimmung zurückgeführt werden, da die Beschäftigten aktiv zu den Entscheidungen beigetragen und eigenständig Materialien mitgebracht haben. Die Zusammenarbeit verlief auf Augenhöhe, wobei die Ideen der Beschäftigten und der Studierenden miteinander

verknüpft wurden, und eine gemeinsame Beratung entstand. Dies repräsentiert die Stufe, auf der alle Beteiligten ein echtes Mitspracherecht haben.

Neben den genannten Chancen der Partizipation haben sich jedoch auch einige Herausforderungen gezeigt. Die Anforderung in dem Prozess der Tandem-Beratung lag darin, sicherzustellen, dass die Partizipation nicht nur in der Theorie als Zielsetzung, sondern auch effektiv gestaltet wird, sodass das Beratungsangebot tatsächlich als Tandem aufgebaut wird und nicht ein Part zunehmend die Leitung übernimmt. Wie in der Diskussion zur Partizipation nach Scheu (2013) betont, kann Partizipation scheitern, wenn sie nicht ausreichend unterstützt oder gefördert wird. Die Erfahrung nach den durchgeführten Beratungen zeigt, dass eine enge und kontinuierliche Zusammenarbeit, eine gute Arbeitsatmosphäre und der geeignete Raum für eigene Beiträge notwendig sind, um sicherzustellen, dass die Partizipation auch tatsächlich zu einer gemeinsamen und erfolgreichen Umsetzung führt.

Um zukünftig höhere Stufen der Partizipation erreichen zu können, müssen weitere Maßnahmen umgesetzt werden. Zunächst ist es wichtig, den Beschäftigten der WfbM verstärkt Verantwortung für mehr Aspekte der Planungsphase der Beratungen zu übertragen und ihnen die notwendige Autonomie zu ermöglichen. Durch Schulungen und Ressourcen beispielsweise könnte sichergestellt werden, dass sie über die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen. Ein Beispiel für mehr Verantwortung wäre, wenn die Beschäftigten der WfbM die Leitung eines Teiles des Prozesses der Vorbereitungen übernehmen, wie beispielsweise einen Teil der Organisation der Arbeitstreffen oder die eigenständige Entwicklung der Präsentationsfolien, wenn zuvor die digitalen Kompetenzen gestärkt wurden. Durch diese Maßnahmen kann möglicherweise eine umfassendere und effektivere Beteiligung der Beschäftigten erreicht werden.

Ein Hindernis, das den Zugang zu einer höheren Partizipationsstufe erschwerte, war der Mangel an Zeit. Sowohl Studierende als auch Beschäftigte äußerten, dass kontinuierliche und intensive Arbeitsphasen im Rahmen regelmäßiger Treffen einerseits zu einer noch besseren Arbeitsbeziehung führen könnten, andererseits aber auch mehr Möglichkeiten für eigenständige Arbeits- oder Vorbereitungsphasen auf Seiten der Beschäftigten bieten würden. Aufgrund des Zeitdrucks haben die Studierenden viel Vorarbeit leisten müssen.

Auch die individuellen Fähigkeiten und die unterschiedlichen kognitiven Voraussetzungen können Einfluss darauf haben, inwiefern eine Tandem-Beratung erfolgreich durchgeführt werden kann. Zusätzlich spielt die Persönlichkeit der beteiligten Personen eine wichtige Rolle. So zeigte sich beispielsweise, dass eine Beschäftigte aufgrund ihrer Schüchternheit Schwierigkeiten hatte, sich in der Beratungssituation wohlfühlen und eigenständig das Gespräch zu führen. Diese individuellen Unterschiede erfordern eine flexible Gestaltung des Beratungsprozesses, um allen Beteiligten die nötige Unterstützung und Sicherheit zu bieten. Der geschützte Rahmen einer WfbM bietet den Beschäftigten zwar Sicherheit und Vertrautheit, erschwert es ihnen aber, sich außerhalb dieses vertrauten Rahmens in der neuen Situation des Beratungsprozesses zurechtzufinden.

Wie kann der Wissenstransfer zwischen Universitäten und Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes gestaltet sein?

Auf Grundlage von Düring et al. (2023) lag der Fokus im vorliegenden Projekt auf dem Wissenstransfer und stellt eine Möglichkeit dar, Forschungsergebnisse in praktische Anwendungsbereiche zu transferieren. Die Forschungsergebnisse ergeben sich hier aus der Erarbeitung der Tandem-Beratungen. Die Tandemberatung bezieht neben den beiden Komponenten Universität (vertreten durch die Studierenden) und freie Marktwirtschaft (vertreten durch die Unternehmen) eine weitere Perspektive in den Wissenstransfer ein: die der Expert*innen in eigener Sache, die Erfahrungswissen aus der Praxis und Wissen um die eigenen Bedürfnisse einbringen. Die Verknüpfung beider Perspektiven bietet den Unternehmen die Chance, ihre betriebliche Ausrichtung an den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen in Verbindung mit den direkt kommunizierten Bedürfnissen der Menschen mit Behinderung auszurichten. Umgekehrt haben die Studierenden die Möglichkeit, durch den Wissenstransfer Bedürfnisse von Unternehmer*innen direkt in die Beratung aufzunehmen und gleichzeitig mit dem aktuellen Forschungsstand abzugleichen. Auch seitens der Co-Beratenden ist ein Wissenstransfer zu diskutieren. Wie ein Wissenstransfer mit empirischen Grundlagen, der in die Praxis einfließen soll, auch für die Co-Beratenden mit Behinderung profitabel sein kann, konnte das vorliegende Projekt noch nicht endgültig beantworten. Möglicherweise bietet die Vorbereitung auf die Beratung den Tandem-Beratenden die Gelegenheit, ihr eigenes Fachwissen, beispielsweise über die Regelungen zur Leichten Sprache, zu erweitern. Die Co-Beratenden konnten zwar, wie bereits diskutiert, ihre Kompetenzen erweitern, jedoch bleibt fraglich, ob sie auch (Fach-)Wissen für ihre eigene berufliche Zukunft und mögliche weitere Beratungstätigkeit gewinnen konnten. Empowernd kann für die Tandem-Beratenden die Weitergabe ihres Expert*innenwissens sein und sie haben durch ihre Beteiligung am Wissenstransfer Selbstwirksamkeit erfahren. Mit Blick auf das Akteur*innendreieck (siehe Kapitel 2.3) ist zu erkennen, dass die Unternehmensberatung in Form einer Tandem-Beratung eine geeignete Möglichkeit bieten kann, Wissen innerhalb des Dreiecks zu transferieren. Zukünftige Projekte können hier ansetzen und gezielt untersuchen, wer in welchem Maße vom Wissenstransfer profitiert und wie alle Akteur*innen gleichermaßen eingebunden werden können. Anknüpfend an diese Ausführungen lässt sich dazu die Frage entwickeln, welche Akteur*innen, neben dem Unternehmen, von einem Wissenstransfer profitieren und wie diese möglichen Bedürfnisse in die Beratung eingebunden werden können.

Inwieweit bietet sich Design-Thinking als Methode an, eine partizipative Tandem-Beratung als Wissenstransfer zu gestalten?

Zwischen dem Design-Thinking-Prozess und der partizipativen Forschung lassen sich Ähnlichkeiten hinsichtlich der Einbindung der Betroffenen in die Prozesse erkennen, weshalb sich die Methode des Design-Thinking-Prozesses als partizipative Planungsmethode für die

Unternehmensberatung in Form einer Tandem-Beratung anbot. Jedoch lässt sich diskutieren, ob die Schritte des Design-Thinking-Prozesses eingehalten und möglichst partizipativ durchgeführt wurden.

Zunächst einmal lässt sich feststellen, dass die Studierenden des Beratungsteams bereits frühzeitig den Beschäftigten der Werkstatt ihre Ideen zur Entwicklung einer Unternehmensberatung vorgestellt haben. Im Sinne der Design-Thinking-Methode hätte eine solche Idee gemeinsam entwickelt werden sollen. Da allerdings lediglich das erste Konzept *Durchführung einer Tandem-Beratung* festgelegt war und die Details des Konzepts gemeinsam erarbeitet wurden, scheint die Festlegung der Ausgangsidee kein signifikanter Einschnitt in den partizipativen Prozess darzustellen.

Um eine möglichst hohe Partizipation zu erreichen, wurde versucht, die Grundpfeiler des Design-Thinking-Prozesses (siehe Kapitel 5) einzuhalten. Bei jedem Treffen wurde die *Wir-Kultur* gefördert, um eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle Beteiligten wohl fühlen und ihre Meinungen und Ideen äußern können. Zu diskutieren ist an dieser Stelle, ob äußere Einflüsse wie gesetzliche Bestimmungen oder Angehörige der Beschäftigten sowie die Räumlichkeiten auf das Arbeitsklima der Beteiligten indirekt einwirken und so eine möglichst freie und partizipative Kultur negativ beeinflussen können. Bei Nichtbestehen der *Wir-Kultur* lässt sich vermuten, dass der weitere Design-Thinking-Prozess im Sinne der Partizipation sich nicht fortsetzen lassen würde, da die *Wir-Kultur* wesentlich zum Gelingen erforderlich ist. Durch die Rückmeldungen aller Beteiligten ist in dem vorliegenden Projekt jedoch davon auszugehen, dass eine freie *Wir-Kultur* geschaffen wurde.

Dem iterativen Prozess zu folgen war aufgrund der strukturellen Rahmenbedingungen, wie z. B. dem Zeitrahmen, schwierig. Außerhalb des vorgegebenen universitären Kontextes ist davon auszugehen, dass die Schritte befolgt werden und beispielsweise auch Schritte zurück gemacht werden sowie Grundideen neu bewertet werden können.

Kritisch zu beleuchten ist der Schritt der *Betrachtung der Lebenswelt*. Aufgrund der strukturellen Voraussetzungen, des zeitlichen Rahmens und der Gebundenheit der WfbM war eine Beobachtung der Lebenswelten der Beschäftigten im Sinne einer direkten Beobachtung nicht möglich. Die Erfassung der Lebenswelten erfolgte über Gruppengespräche, bei denen fraglich bleibt, ob sich alle gleichermaßen trauten, aus ihren Lebenswelten zu erzählen. Ebenfalls herausfordernd war die Lebenswelt der Betriebe abzubilden, da dahingehend ebenfalls aus einem ressourcenorientierten Blickwinkel keine Erhebung stattfand und so nur die Möglichkeit blieb, über erste Erprobungen des Endprodukts und ein anschließendes Feedbackgespräch die Bedürfnisse zu erfassen. Es ist zu hinterfragen, ob eine bedarfsgenaue Abfrage der Lebenswelten und eine strukturierte Beobachtung den partizipativen Prozess fördern können. Vermutlich ist eine Beobachtung dahingehend von Bedeutung, die Kompetenzen der Beschäftigten und die Bedürfnisse der Betriebe in Einklang zu bringen. Im Schritt *Ideen entwickeln* ist die Methode der offenen Abstimmung bei der Auswahl der endgültigen Beratungsthemen zu diskutieren. Es wurde festgestellt, dass sich einige Beschäftigte an einer Beschäftigten mit Vorbildfunktion orientieren. Dies war möglicherweise der Fall, da die Beschäftigte mit der Vorbildfunktion hohe fachliche Kompetenzen im Thema

Leichte Sprache aufweist und zusätzlich innerhalb der Werkstatt als Vorbild gesehen wird. Lediglich eine Beschäftigte entschloss sich, ein anderes Thema zu wählen, und das auch erst nach der Ermutigung durch die Studierenden. Als Verbesserungspotenzial könnte sich beispielsweise hier eine anonyme Abstimmung anbieten.

Schritt fünf *Prototypen entwickeln* und sechs *Testen* lassen sich gemeinsam näher beleuchten. Zunächst fällt in einer partizipativen Betrachtungsweise auf, dass die Testphase und die Auswahl der zu testenden Unternehmen nicht gemeinsam mit den Beschäftigten der Werkstatt entschieden wurden. Ob dies einen gravierenden Einschnitt in das Endprodukt der Beratung darstellt, ist fraglich, da die Beschäftigten selbst über das Thema der Beratung und darüber, mit welchen Studierenden sie gemeinsam beraten möchten, entschieden haben. Auch die Unterstützungsmaterialien für die Beratung wurden mit den Beschäftigten gemeinsam angepasst. Während der Durchführung fiel auf, dass die Tandems unterschiedlich partizipativ beraten haben. So schwankten die Beratungen zwischen einer nahezu selbständigen Durchführung und einer stark angeleiteten Durchführung. Dahingehende Überlegungen müssen beinhalten, wie eine selbständige Durchführung bei allen Tandems gleich ermöglicht wird. Beispielsweise können mehr Übungseinheiten durchgeführt werden. Das an die Beratung anschließende Feedback (siehe Kapitel 6.2) zeigt gute erste Resonanzen, was auf ein gutes Gelingen des partizipativen Prozesses und der Design-Thinking-Methode hinweist. Anmerkungen aus dem ersten Beratungsgespräch wurden bereits im zweiten eingearbeitet, wobei nun zu erheben ist, ob sich das zweite oder mögliche weitere Beratungsgespräche bereits in der Qualität von der ersten Beratung unterscheiden.

6.1 Limitation

Im Folgenden sollen sowohl inhaltliche als auch methodische Limitationen aufgeführt werden, die sich im Rahmen des Projektes ergeben haben.

Die Nutzung eines partizipativen Ansatzes sowohl in der Entwicklung als auch in der Durchführung der Beratungsangebote war ein zentraler Aspekt des Projektes. Wie bereits erwähnt, war die zur Verfügung stehende Zeit begrenzt und somit auch die Möglichkeit, die Co-Beraterinnen mit ihren Stärken und Potentialen kennenzulernen. Weitere Treffen hätten dazu beitragen können, zusätzliche Potentiale und Beratungsthemen zu identifizieren, die erarbeiteten Angebote weiterzuentwickeln und Beratungssituationen einzuüben.

Ein weiterer limitierender Aspekt wurde in der Nutzung des partizipativen Ansatzes deutlich. Der partizipative Ansatz ist nicht nur abhängig vom Mitwirken der Co-Beraterinnen, sondern auch von strukturellen Instanzen, wie gesetzlich Betreuenden oder Verantwortlichen der Werkstätten. In diesem Projekt waren Ansprechpartner*innen in den Werkstätten sehr engagiert und hilfsbereit. Wäre dies nicht so gewesen, liegt die Vermutung nahe, dass die Umsetzung des Projektes so nicht möglich gewesen wäre.

Auch unter den Co-Beratenden selbst kam es zur Beeinflussung. Während der Abstimmung über die Themen der Beratungsangebote berichtete eine Co-Beratende zu Beginn, für welches Thema sie sich entschieden hatte. Alle anderen, bis auf eine Person, entschieden sich danach ebenfalls für das Thema, obwohl sie zuvor starke Begeisterung für ein anderes Thema gezeigt haben. Die Co-Beratende, die ihre Entscheidung direkt allen mitteilte, hatte in der Gruppe eine Vorbildfunktion und andere Co-Beratenden orientierten sich an ihr. Mit dem Wissen kann in zukünftigen partizipativen Projekten bei ähnlichen Gruppendynamiken darauf geachtet werden, dass beispielsweise Entscheidungen anonym getroffen werden, damit die gegenseitige Beeinflussung minimiert wird.

Inhaltlich muss beachtet werden, dass die Entwicklung der Beratungsangebote sowie deren Ergebnisse stark an den Stärken, Ressourcen und Interessen der Co-Beratenden ausgerichtet waren. Die Umsetzung des gleichen Konzeptes mit anderen Co-Beratenden könnte sich demnach schwierig gestalten. Auch das Feedback und der Input aus Sicht der Unternehmen wurden lediglich aus dem Gespräch mit einem Unternehmen erhoben. Es ist davon auszugehen, dass andere Unternehmen in anderen fachlichen Bereichen deutlich andere Bedürfnisse und Interessen zeigen.

7. Fazit und Ausblick

Nach Abschluss des Projektes kann festgehalten werden, dass das Ziel, eine partizipative Unternehmensberatung zu entwickeln und durchzuführen, erreicht wurde. Es konnte ein Kompetenzgewinn auf Seiten der Studierenden im Rahmen der Gestaltung von partizipativen Prozessen festgestellt werden. Ein Gewinn an Selbstwirksamkeit sowie auch in fachlicher Hinsicht, wie in Kapitel 7 beschrieben, kann auch bei den Co-Beratenden angenommen werden.

Es wurde die erste von Düring et al. (2023) aufgezeigte Schnittstelle zwischen den Akteur*innen der freien Sozialwirtschaft und Studierenden der Rehabilitationspädagogik, der Wissenstransfer, durch einen partizipativen Design-Thinking Ansatz vertieft. Der Ansatz der partizipativen Unternehmensberatung erwies sich als geeignetes Format, was sowohl von den Unternehmen als auch von den Co-Beratern und Studierenden so wahrgenommen wurde.

Durch das Feedback des Unternehmens nach der Beratung konnten erste Interessen und Bedürfnisse des Unternehmens erfasst werden. Für weitere Angebote würde es sich anbieten die Beratungen bei mehr Unternehmen durchzuführen, um eine möglichst breite inhaltlich Passung zu erarbeiten.

Es ist denkbar, Beratungsangebote dieser Art dauerhaft anzubieten, beispielsweise im Rahmen von studentischen Projekten oder Seminaren. Für diese dauerhafte Umsetzung müsste eine Struktur geschaffen werden, wie dies organisiert wird und auch wie erarbeitetes Wissen nachhaltig aufbereitet und festgehalten werden kann. Dieser Wissenspool kann genutzte Methoden und Fachwissen sowie schon ausgearbeitete Beratungsangebote umfassen.

Literaturverzeichnis

Aktuelle Gesetzestexte unter: <https://www.gesetze-im-internet.de>

Aktion Mensch (o. D. a). *Barrierefreiheit Definition & Bedeutung*.

<https://www.aktion-mensch.de/dafuerstehen-wir/was-ist-inklusion/barrierefreiheit-bedeutung>

Aktion Mensch (o. D. b). Inklusionsberatung – Projekt InklusionsGuides | Aktion Mensch.

<https://www.aktion-mensch.de/inklusion/arbeit/gute-beispiele-inklusion-in-unternehmen/inklusionsberatung-projekt-inklusionsguides>

Arnstein, S. R. (1969). A ladder of citizen participation. *Journal of the American Institute of Planners*,

35(4), 216–224. <https://doi.org/10.1080/01944366908977225>

BAG WfbM (2021, 23. April). <https://www.bagwfbm.de/article/5199>

BDSU e.V. (2022). BDSU – We are junior entrepreneurs. <https://bdsu.de/>

Bundesagentur für Arbeit (2015). Position der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Abschlussbericht, II

Kapitel – Stellungnahmen der Mitglieder der Arbeitsgruppe. In BMAS - Abschlussbericht zur Tätigkeit der

hochrangigen Arbeitsgruppe Bundesteilhabegesetz (S. 95–97).

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a764-abschlussbericht-bthg-A.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Bendel, A. & Richter, C. (2019). Das Paradox der WfbM in der Erwerbsarbeitsgesellschaft, oder: Wenn

Arbeit ausschließt. In J. Henkes, M. Hugendubel, C. Meyn & C. Schmidt (Hrsg.), *Ordnungen der Arbeit* (S.

20–38). Verlag Westfälisches Dampfboot. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-88401-6>

Beyer, C. (2021). Das Budget für Arbeit – Die Verkehrung von Regel und Ausnahme im SGB IX. In N.

Düwell, I. Gallner, K. Haase & M. Wolmerath (Hrsg.), *Auf dem Weg zu einem sozialen und inklusiven*

Rechtsstaat - Covid -19 als Herausforderung (S. 449–456). NOMOS VERLAGSGESELLSCHAFT.

<https://doi.org/10.5771/9783748912842-449>

Blank, J., Wiest, M., Sälzle, S. & Bail, C. (2015). Öffnung der Hochschulen durch wechselseitigen

Wissenstransfer im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildung. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung,

38(3), 365–379. <https://doi.org/10.1007/s40955-015-0044-7>

BMAS (2023). Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/f626-entgeltsystem-wfbm.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Bungart, J. (2017). Unterstützte Beschäftigung. In dvb-forum - Zeitschrift des Deutschen Verbandes für

Bildungs- und Berufsberatung e.V., 56, (S. 40-46).

<https://elibrary.utb.de/doi/epdf/10.3278/DVB1702W040>

Düber, M., Rohrmann, A. & Windisch, M. (2018). Barrierefreie Partizipation: Herausforderung für die

Soziale Arbeit. In J. Stehr, R. Anhorn & K. Rathgeb (Hrsg.), Konflikt als Verhältnis – Konflikt als Verhalten –

Konflikt als Widerstand: Widersprüche der Gestaltung Sozialer Arbeit zwischen Alltag und Institution (S.

253-264). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-19488-8>

Düring, J., Feger, F., Gohlisch, F., Pelka, B., Prinz, N., Unkel, S. & York, J. (2023). Auf dem Weg zu einer

rehabilitationswissenschaftlichen Innovationsakademie. Beiträge aus der Forschung, (Bd. 220).

https://sfs.sowi.tudortmund.de/storages/sfssowi/r/Publikationen/Beitraege_aus_der_Forschung/BadF220.pdf

Gerstenbach, I. (2017). Design Thinking – Weil Innovation kein Zufall ist. In S. Grote & R. Goyk (Hrsg.),

Führungsinstrumente aus dem Silicon Valley: Konzepte und Kompetenzen (S. 63-78). Springer VS.

https://doi.org/10.1007/978-3-662-54885-1_4

Hargie, O. (2013). Die Kunst der Kommunikation: Forschung, Theorie, Praxis (1. Aufl.). Huber.

Hasso-Plattner-Institut (o. D. a). Was ist Design Thinking? <https://hpi.de/school-of-design-thinking/design-thinking/was-ist-design-thinking.html>

Hasso-Plattner-Institut (o. D. b). Die sechs Schritte im Design Thinking Innovationsprozess. <https://hpi.de/school-of-design-thinking/design-thinking/hintergrund/design-thinking-prozess.html>

Hartung-Ziehlke, J. (2020). Inklusion durch digitale Medien in der beruflichen Bildung. Springer

Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31750-8>

Hirschberg, M. (2021). Barrieren als gesellschaftliche Hindernisse – Sozialwissenschaftliche Überlegungen. In M. Schäfers & F. Welti (Hrsg.), Barrierefreiheit – Zugänglichkeit – Universelles Design.

Zur Gestaltung teilhabeförderlicher Umwelten (S. 23–35). Verlag Julius Klinkhardt.

Hirschberg, M. (2010). Partizipation – ein Querschnittsanliegen der UN- Behindertenrechtskonvention,

Positionen (Bd. 3). https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/Positionen_nr_3_Partizipation_ein_Querschnittsanliegen_der_UN_Behindertenrechtskonvention.pdf

Huppert, C. (2017). Selbsthilfe first! Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung. Sozial Extra, 41(4), 35–38. <https://doi.org/10.1007/s12054-017-0056-1>

Inklupreneur Deutschland (o. D.). Unsere Mission: Eine inklusive Arbeitswelt! - Inklupreneur Deutschland. <https://inklupreneur.de/>

JBT Studentische Unternehmensberatung (2024) Gemeinsam gestalten wir die Arbeitswelt von morgen. <https://www.studentische-beratung.de/>

JOBinklusive (2020a). WfbM: Gutes, soziales, inklusives System – ein Irrglaube - JOBinklusive. <https://jobinklusive.org/2020/05/28/wfbm-gutes-soziales-inklusives-system-ein-irrglaube/>

JOBinklusive (2020b). Wie das System der Behindertenwerkstätten Inklusion verhindert und niemand etwas daran ändert – JOBinklusive. <https://jobinklusive.org/2020/09/14/wie-das-system-der-behindertenwerkstaetten-inklusion-verhindert-und-niemand-etwas-daran-aendert/>

JOBinklusive (2021). Acht Punkte: Kritik an Werkstätten für behinderte Menschen - JOBinklusive. <https://jobinklusive.org/2021/09/13/kritik-an-werkstaetten-fuer-behinderte-menschen-acht-punkte/>

Jordan, M. & Wansing, G. (2016). Peer Counseling: Eine unabhängige Beratungsform von und für Menschen mit Beeinträchtigungen: Teil 1: Konzept und Umsetzung. In Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht. https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2016/D32-2016_Peer_Counseling_Teil_1_Konzept_und_Umsetzung.pdf

Kinne, P., Kopfmüller, J., Reisener, J. & Strikwerda, H. (2022). Organisationen als Transformationsbeschleuniger: Die produktive Allianz von Nachhaltigkeit, Resilienz, Systems- und Design-Thinking. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-65530-6>

Kopmann, H. (2020). Selbstbestimmtes Wohnen für Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen – Perspektiven von Beratenden mit und ohne Behinderung. Zeitschrift für Inklusion, 3. <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/540>

Lebenshilfe Bremen (o. D.). Welche Texte prüfen wir? <https://leichte-sprache.de/uebersetzungen/textpruefungen/>

Netzwerk Leichte Sprache (2022). Die Regeln für Leichte Sprache. https://www.netzwerk-leichte-sprache.de/fileadmin/content/documents/regeln/Regelwerk_NLS_Neuaufgabe-2022.pdf

Pferdekämper-Schmidt, A., Sartor, T., Wilkens, L. & York, J. (2022). Inklusionsorientiert Lehren und Lernen: Methodenkatalog für den Hochschulkontext. Technische Universität Dortmund. <https://doi.org/10.17877/DE290PB2-17>

Recklinghäuser Werkstätten (o.D.). <https://www.recklinghaeuser-werkstaetten.de/>

REHADAT, Institut der deutschen Wirtschaft Köln (o. D.). Aufbau der WfbM | REHADAT-WfbM. <https://www.rehadat-wfbm.de/ueberblick/aufbau-der-wfbm/>

REHADAT, Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2022). Die Ausgleichsabgabe. REHADAT kompakt. <https://www.rehadat.de/export/sites/rehadat-2021/lokale-downloads/rehadat-publikationen/rehadat-kompakt-05-ausgleichsabgabe.pdf>

REHADAT, Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2024, April). Kennzahlen Sozialhilfeträger | REHADAT-

Statistik. <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/wfbm/kennzahlen-sozialhilfetraeger/>

Richter, C. (2019): Digitalisierung und Teilhabe an Arbeit. In: Arbeit, 28 (4), 363–379.

Schachler, V. (2022). Partizipation durch Werkstatträte. Springer Fachmedien.

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-35383-4>

Scheu, B. (2013). Partizipation und Soziale Arbeit. Sozial Extra, 37(3-4), 20–23.

<https://doi.org/10.1007/s12054-012-0109-z>

Schmidberger, I. & Wippermann, S. (2022). Innovationsorientiertes Bildungsmanagement und Design Thinking. In I. Schmidberger, S. Wippermann, T. Stricker & U. Müller (Hrsg.), Design Thinking im Bildungsmanagement. Innovationen in Bildungskontexten erfolgreich entwickeln und umsetzen (S. 2-24). Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-36951-4>

Schnurr, S. (2018) Partizipation. In Grasshoff, G., Renker, A. & Schröer, W. (Hrsg.), Soziale Arbeit: Eine elementare Einführung (S. 631-648). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-15666-4>

Schreiner, M. (2017). Teilhabe am Arbeitsleben: Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der

Beschäftigten. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-16919-0>

Scholz, A. (2016). Förderung der Gesundheit durch mehr Bewegung im Arbeitsalltag. Trends im

Betrieblichen Gesundheitsmanagement: Ansätze aus Forschung und Praxis, 215-223.

Schulz, J. & Bungart, J. (2024). Ergebnisse der 11. bundesweiten Umfrage der BAG UB zur Umsetzung der

Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ nach § 55 SGB IX für das Jahr 2022.

[https://daten2.verwaltungs](https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/BAG_UB_Ergebnisse_bundesweite_Umfrage_UB_2022.pdf)

[portal.de/dateien/seitengenera-](https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/BAG_UB_Ergebnisse_bundesweite_Umfrage_UB_2022.pdf)

[tor/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/BAG_UB_Erge](https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/BAG_UB_Ergebnisse_bundesweite_Umfrage_UB_2022.pdf)

[nisse_bundesweite_Umfrage_UB_2022.pdf,](https://daten2.verwaltungsportal.de/dateien/seitengenerator/2dfbfa463a4d7f71be425968cfed6a22203482/BAG_UB_Ergebnisse_bundesweite_Umfrage_UB_2022.pdf)

Schumacher, Y. (2022). Der Stundenlohn in Behindertenwerkstätten: Bloß moralisch bedenklich oder sogar verfassungsrechtlich problematisch?. JuWissBlog, 67/2022.

<https://www.juwiss.de/67-2022/>

Spreer, M., Fink, A., & Gebhard, B. (2019). Stichwort: Partizipation. Frühförderung interdisziplinär, 38(4),

214-217. <http://dx.doi.org/10.2378/fi2019.art27d>

Statista (2024, 04. September). Statistiken zum Durchschnittseinkommen.

<https://de.statista.com/themen/293/durchschnittseinkommen/#editorsPicks>

Statistisches Bundesamt (2021, 18. Mai). 57 % der Menschen mit Behinderung zwischen 15 und 64 Jahren waren 2019 in den Arbeitsmarkt integriert. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2021/PD21_20_p002.html

UN-Behindertenrechtskonvention [UN-BRK]. (2018).

<https://www.behindertenbeauftragter.de/DE/AS/rechtliches/un-brk/un-brk-node.html>

Urban, U. (2005). Demokratiebaustein: Partizipation. BLK. <https://doi.org/10.25656/01:310>

Verbund Leichte Sprache Braunschweig (o.D). Zielgruppen, die von Leichter und/oder Einfacher Sprache profitieren. Verbund Leichte Sprache Braunschweig. <http://www.verbund-leichte-sprache.de/zielgruppen/>

Witten-Herdecke, U. (2024, 22. September). Wenn Sie ein Tier wären, welches wären Sie?

<https://blog.uni-wh.de/blog/2021/wenn-sie-ein-tier-waeren-welches-waeren-sie>

Whyknot (2024, 5. April). whyknot | Studentische Unternehmensberatung der Zeppelin Universität.

<https://whyknot.de/>

Wright, M., Block, M. & Unger, H. von (2007). Stufen der Partizipation in der Gesundheitsförderung. Info

Dienst für Gesundheitsförderung, 7(3), 4–5. https://www.armut-und-gesundheit.de/uploads/tx_gbbkongressarchiv/Wright__M..pdf

York, J. & Jochmaring, J. (2023). Möglichkeitsräume eines digitalisierten Arbeits- und

Gesundheitsschutzes in der Werkstatt für behinderte Menschen. Raum. Macht. Inklusion. Inklusive

Räume erforschen und entwickeln. Vorab-Onlinepublikation.

<https://doi.org/10.25656/01:26690>

York, J. & Jochmaring, J. (2024). Inclusion-Light or Innovation of Inclusion: Modes of Innovation and

Exnovation for the German Vocational Rehabilitation and Participation System. *Frontiers in Rehabilitation Sciences*(5), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fresc.2024.1436003>

Anhang

Anhang A: Tabellarische Übersicht Beratungsangebot „Leichte Sprache“

S. 47

Anhang B: Tabellarische Übersicht Beratungsangebot „Gesunde Pause“

S. 49

Anhang A: Durchführung Beratung Leichte Sprache

Zeit?	Was?	Wer?	Format (Wie)?	Material?
25-30 Minuten	Aufklärung zum Thema Barrierefreiheit: Leichte Sprache	Studierende und Werkstattbeschäftigte + Unternehmen	Einführung in die Wichtigkeit von Leichter Sprache	Laptop, PowerPoint-Präsentation, Handout + Handreichung Ablaufplan für die Mitarbeitenden der WfbM

Zeit in Min.	Ziel	Methode	Material
0 - 2	Begrüßung	PowerPoint-Präsentation öffnen und mündliche Ansprache	Laptop für das Zoom-Meeting, PowerPoint-Präsentation
2 - 5	Ablauf präsentieren	Wiedergabe des Inhalts	Laptop für das Zoom-Meeting, PowerPoint-Präsentation
5-9	Barrierefreiheit	Einblick in die Definition geben + zusätzliche Bereiche wie: bauliche Maßnahmen	Laptop für das Zoom-Meeting, PowerPoint-Präsentation
9-13	Gesetze der Barrierefreiheit vorstellen	Vorstellung der wichtigsten Gesetze: <ul style="list-style-type: none"> - UN-BRK - Grundgesetz 	Laptop für das Zoom-Meeting, PowerPoint-Präsentation
13-16	Leichte Sprache	<ul style="list-style-type: none"> - Definition vorstellen - Kosten - Feste Regeln 	Laptop für das Zoom-Meeting, PowerPoint-Präsentation

16-20	Unterschied zwischen Leichte und Einfache Sprache darstellen	<ul style="list-style-type: none"> – Veranschaulichung anhand von Beispielsätzen 	Laptop für das Zoom-Meeting, PowerPoint-Präsentation
20-23	Zielgruppe präsentieren	Vielfältigkeit/ Wichtigkeit der Thematik vorstellen	Laptop für das Zoom-Meeting, PowerPoint-Präsentation
23-25	Leichte Sprache prüfen	<ul style="list-style-type: none"> – Online Tools prüfen – Experten 	Laptop für das Zoom-Meeting, PowerPoint-Präsentation
25-28	Einsatz Leichte Sprache	Exemplarisch Beispiele nennen: z.B. Essenspläne, dienstliche Schreiben, Formulare ausfüllen	Laptop für das Zoom-Meeting, PowerPoint-Präsentation
28-33	Abschluss, Feedback	Gemeinsamer Austausch + Handreichung, Handout verteilen	Offenes Gespräch

Anhang B: Gesunde Pause

Zeit?	Was?	Wer?	Format (Wie)?	Material?
15-20 Minuten	Aufklärung "Bewegung in der Pause" Anleitung für Übungen (Plakat)	2 Studierende und 1 Beschäftigte + Unternehmen	Einführung in die Wichtigkeit von Bewegung in Pausen (Pausen-Express)	Laptop und Power-Point-Präsentation Plakat für das Unternehmen zur Erinnerung und einfachen Durchführung (Aspekt der Nachhaltigkeit)

Zeit in Min.	Ziel	Methode	Material
0 - 2	Begrüßung	PowerPoint-Präsentation öffnen und mündliche Ansprache	Laptop für das Zoom-Meeting, PowerPoint-Präsentation
2 - 6	Wichtigkeit gesunde/ bewegte Pause vortragen	Vortrag mit Visualisierungshilfe <ol style="list-style-type: none"> 1. Verbesserte physische Gesundheit 2. Erhöhung der geistigen Leistungsfähigkeit 3. Stressabbau und mentale Erholung 4. Förderung der sozialen Interaktion 5. Vorbeugung von Burnout 6. Produktivitätssteigerung 	PowerPoint-Präsentation
6 - 10	Bedarfe abfragen Einblick in die Pausengestaltung des Unternehmens bekommen	Bedarfsanalyse und Ist-Zustandserfassung (Gespräch) <ul style="list-style-type: none"> □ Wie sieht die aktuelle Pausengestaltung aus? □ Was müsste geändert werden? 	Mentimeter (nur bei mehreren Personen sinnvoll)

10 - 15	Zielsetzung: Gesunde Pause in Unternehmen integrieren	Ziele und Strategien mit den Unternehmen festlegen □ Wie könnte das Angebot integriert werden? - Plakate mit Übungen in den Fluren - Wettbewerbe unter Mitarbeitenden (Schritte zählen - als Anreiz für Spaziergänge) - Verschiedene Möglichkeiten aufzeigen (Entspannung bei sonst körperlicher Arbeit; Bewegung bei sonst sitzender Arbeit)	PowerPoint-Präsentation + offenes Gespräch
15-20	Reflexion der Vorschläge	Ziel: Schaffung einfacher und motivierende Ansätze	Offenes Gespräch

Band 223
Beiträge aus der Forschung

sfs