

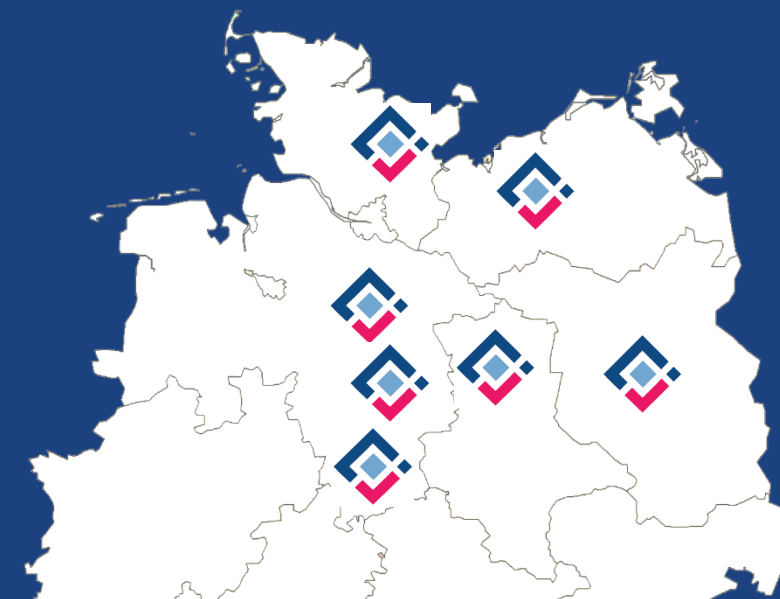
Ergebnisse und Strategien für eine nachhaltige digitale Transformation der Werkstätten

Projektzeitraum: 01.08.2023 – 30.04.2026

Umsetzung: Forschungsprojekt in sechs Modelleinrichtungen in Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Berlin

Finanzierung: Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln des „Ausgleichsfonds für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben“ (Ausgleichsabgabe)

Kooperation: gdw nord



Gesamtleitung:

Prof. Dr. Ludger Kolhoff

**Koordination
& Forschung:**

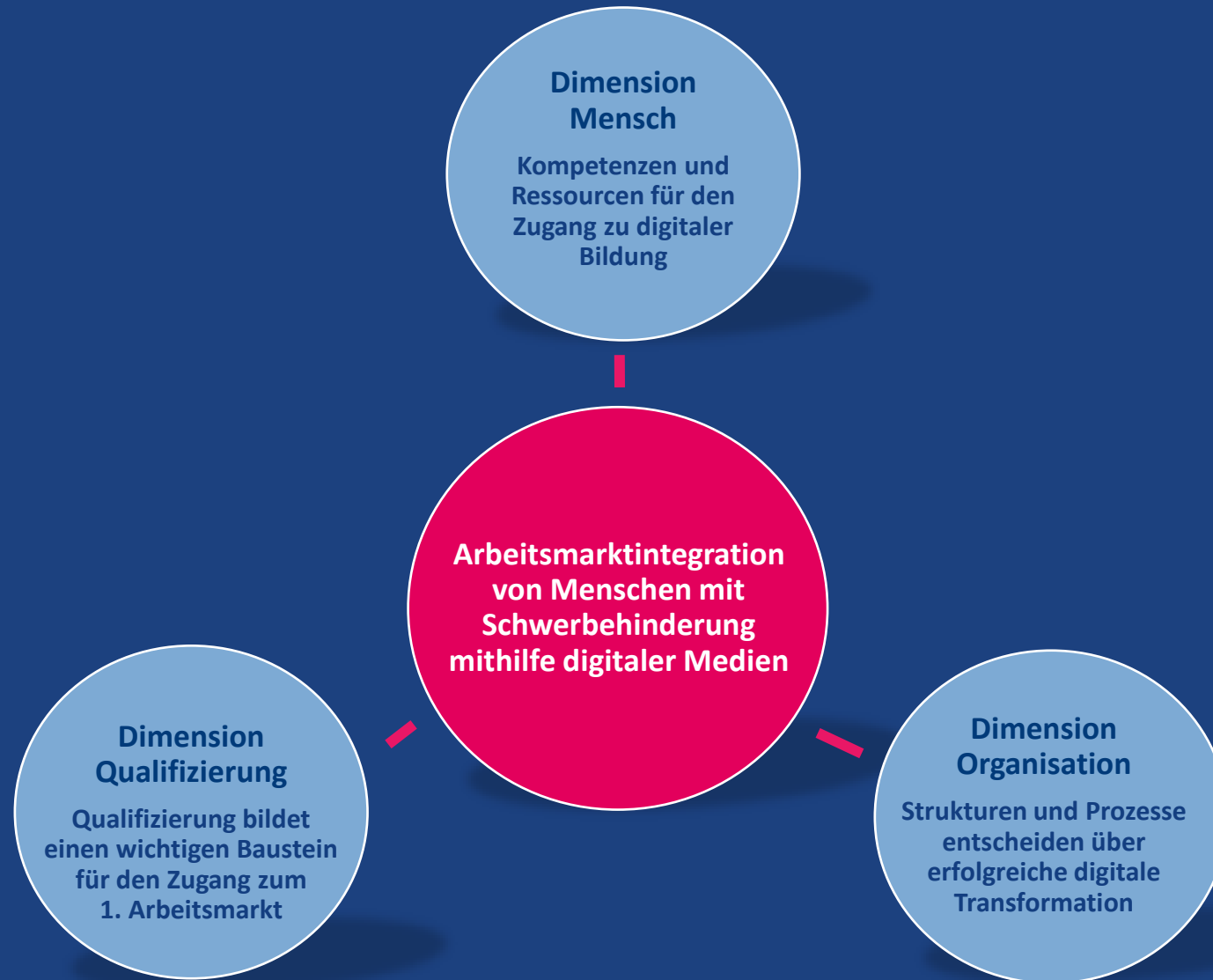
Dr. Karen Frankenstein (M.A.)

**DisAM-Forschung:**Heiko Bruhn (M.A.), Anja Klockenhoff (M.S.M.),
Insa Schulze (M.A.), Justus Hagen Sprengel (M.S.M.)**DisAM-Praxis:**Dörte Ulka Engelkes (M.A.),
Clemens Ahrens (Dipl. Soz Arb.)**DisAM Webseite:
E-Mail:**blogs.sonia.de/disam-modellprojekt/
disam-s@ostfalia.de

Ziel ist es, Menschen mit Schwerbehinderung durch barrierefreie digitale Bildungsangebote eine selbstbestimmte Qualifizierung und bessere Chancen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen sowie Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) im Transformationsprozess zu unterstützen.

Dafür werden drei Rahmenziele verfolgt:

- Entwicklung eines Strategiekonzepts
- Formulierung von Best-Practice-Modellen
- Erfassung struktureller Verbindungen zum ersten Arbeitsmarkt



1. Gruppendiskussionen mit Beschäftigten der Werkstatt

- 30 Gruppen: 274 Beschäftigte

2. Befragung von Fachkräften

- Fragebogen 1 – Fachkräfte der Übergangsförderung: 50 Teilnehmende
- Fragebogen 2 – Fachkräfte zu Medienkompetenz: 112 Teilnehmende

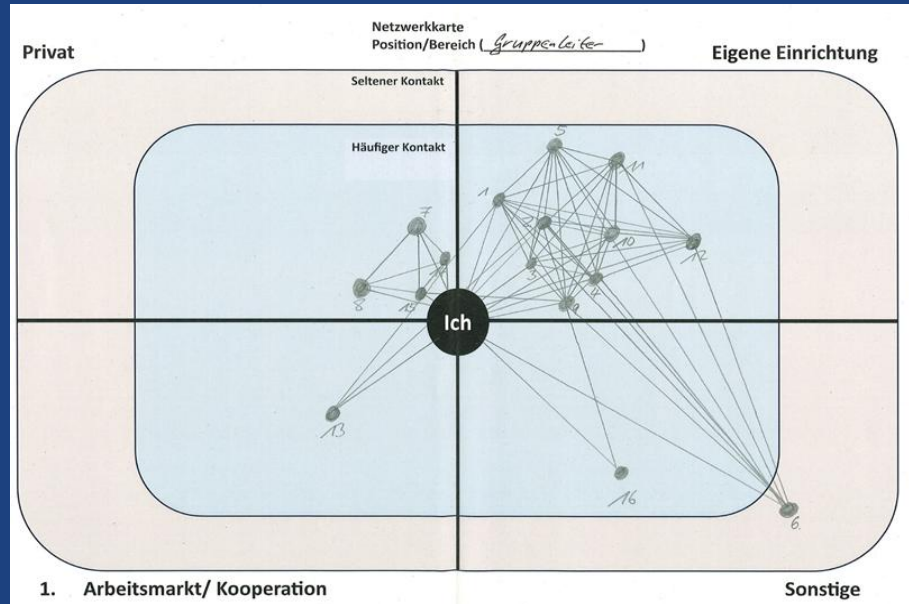
3. Experteninterviews

- 27 Interviews mit Fach- & Leitungskräften: 35 Teilnehmende
- 11 Interviews mit Arbeitgebenden: 16 Teilnehmende
- 6 Interviews mit Geschäftsführenden aus WfbM (1 davon Pretest)

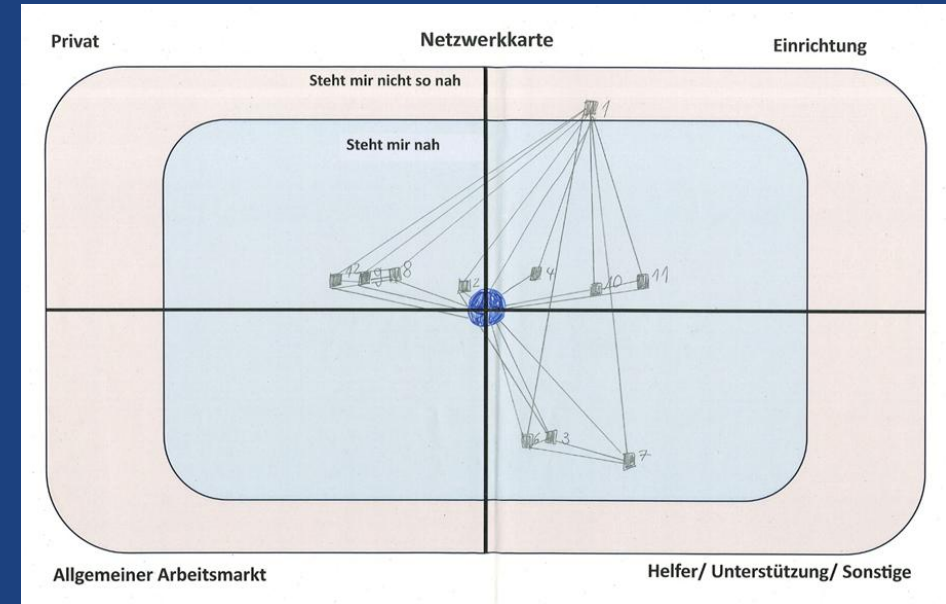
4. Netzwerkanalyse

- 25 Netzwerkanalysen: 82 Beschäftigte, 44 Fachkräfte

Netzwerke von Fachkräften



Netzwerke von Werkstattbeschäftigten





**DIGITALE
TRIALOGE**



**TEST-LABOR
(Erweiterung)**



**PARTIZIPATIVES
HYBRIDLABOR**



**MODULARES
LERNSZENARIO**



DIGITALE TRIALOGE

- Mit Arbeitgebenden, Werkstattträgern & Werkstattträtinnen zu vermittlungsfördernden & hemmenden Faktoren zum Allgemeinen Arbeitsmarkt
- Zur Vorbereitung 3 Interviews mit LAG-Werkstattträt*innen
- in 3 Bundesländern



TEST-LABOR (Erweiterung)



PARTIZIPATIVES HYBRIDLAVOR



MODULARES LERNSZENARIO

Erkenntnisse aus den Trialogen:



- Arbeitgebende zeigen sich offen für engere Kooperationen
- Viele der teilnehmenden Arbeitgebenden haben bereits Erfahrungen mit Außenarbeitsplätzen
- Vereinzelt Erfahrungen mit dem Budget für Arbeit vorhanden
- Arbeitgebende beobachten positive Auswirkungen auf das Arbeitsklima



- Kenntnisse von AG über Budget für Arbeit und spezielle Arbeitsbedingungen nicht ausreichend
- Übergang zum 1. Arbeitsmarkt bisher stark abhängig von zufälligen persönlichen Kontakten
- Unterschiedlich starke Motivation zum Wechsel aus der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Personalressourcen für Begleitung am Arbeitsplatz oft nicht ausreichend



DIGITALE TRIALOGE



TEST-LABOR (Erweiterung)

- Erprobung digitaler Lernangebote
- mit 10 Testgruppen
- in 5 Bundesländern
- mit 60 Teilnehmenden



PARTIZIPATIVES HYBRIDLAVOR



MODULARES LERNSZENARIO

Erkenntnisse aus den Testlaboren:



- Digitale Kompetenzen in den Testgruppen sind vorhanden
- 30% der TN aus den Testlaboren wünschen sich einen Übergang in den 1. Arbeitsmarkt
- Partizipativ entwickelte Programme werden klar präferiert und positiver bewertet
- Der Einbezug der Lebenswirklichkeit der Anwender*innen wird positiv bewertet



- Die Infrastruktur für digitale Bildung ist in den Werkstätten sehr unterschiedlich ausgebildet
- Geringes Angebot an öffentlich zugänglichen digitalen Lernprogrammen für Zielgruppe
- Eine selbstbestimmte Nutzung digitaler Lernprogramme scheitert oftmals schon beim Einloggen, bei Kenn- und/oder Passworteingabe (Zugangsbarrieren)



DIGITALE TRIALOGE



TEST-LABOR (Erweiterung)



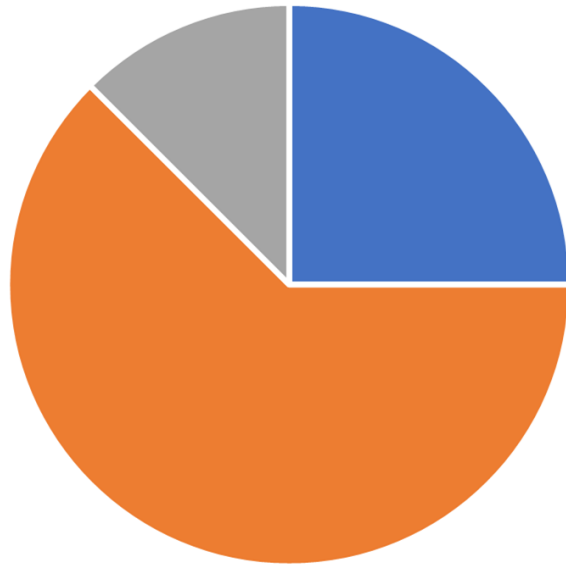
PARTIZIPATIVES HYBRIDLAVOR

- Beta-Erprobung Pilotmodul
- Produktion Bildungsmodul
'Digitale Kompetenzen
Arbeitsplatz Tischlerei'
- mit 5 Beschäftigten
und 4 Fachkräften
- 1 pädagogische Agentin



MODULARES LERNSZENARIO

Selbsteinschätzung Digitalkompetenzen:

Herbst 2024

■ sehr gut ■ gut ■ Nicht so gut

März 2026

■ Sehr gut ■ gut



DIGITALE TRIALOGE



TEST-LABOR (Erweiterung)



PARTIZIPATIVES HYBRIDLAVOR

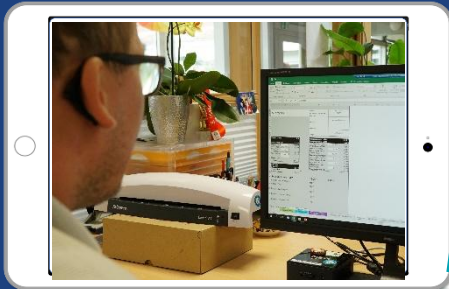


MODULARES LERNSZENARIO

- Entwicklung des interaktiven Pilotmoduls:
„Arbeitsplatz Tischlerei“
- in Zusammenarbeit mit dem DisAM-Hybridlabor

DisAM Pilotmodul: Arbeitsplatz Tischlerei

Digitale Kompetenzen



Arbeitsschutz & Sicherheit



Bedienung Akkuschauber



START



Willkommen in der DisAM-Lern-welt

Modularität

...um weitere Lernbausteine ergänzbar
(z.B. Links YouTube-Videos)

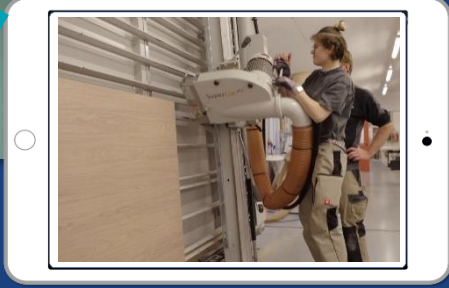
Angemessene Kleidung/PSA



Digitales Zeichnen/Entwerfen



Ausbildungsweg Tischler*in

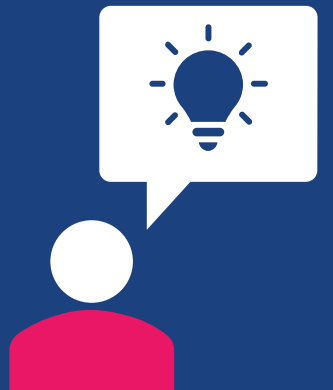


BETA-VERSION_v4.25

*Platzhalter Videoclip (neu):
Screencast_Pano4youcan_fin
(alfresco)?*






Ableitungen / Empfehlung aus dem Hybridlabor und Modulentwicklung:

- Mehr Fortbildungsbildungsangebote für Fachkräfte / Beschäftigte (Digitalkompetenzen)
- Arbeitszeitressourcen für Fachkräfte / Beschäftigte zur
 - + Etablierung von interhierarchischen Laboren (langfristig)
 - + Erstellung & Anwendung digitaler Bildungsangebote
- Nutzung partizipativ-geeigneter barriere-reduzierter Software (z.B. Autorentool BildungsEditor)
- Aufbau Multiplikator*innen (einrichtungsintern) zum Ausbau digitaler Lernangebote
- Ausbau der digitalen Bildung (z.B. auf Basis des DisAM-Lernzenarios)
- Externe professionelle Begleitung (bei der Produktion interaktiver Lernmaterialien)

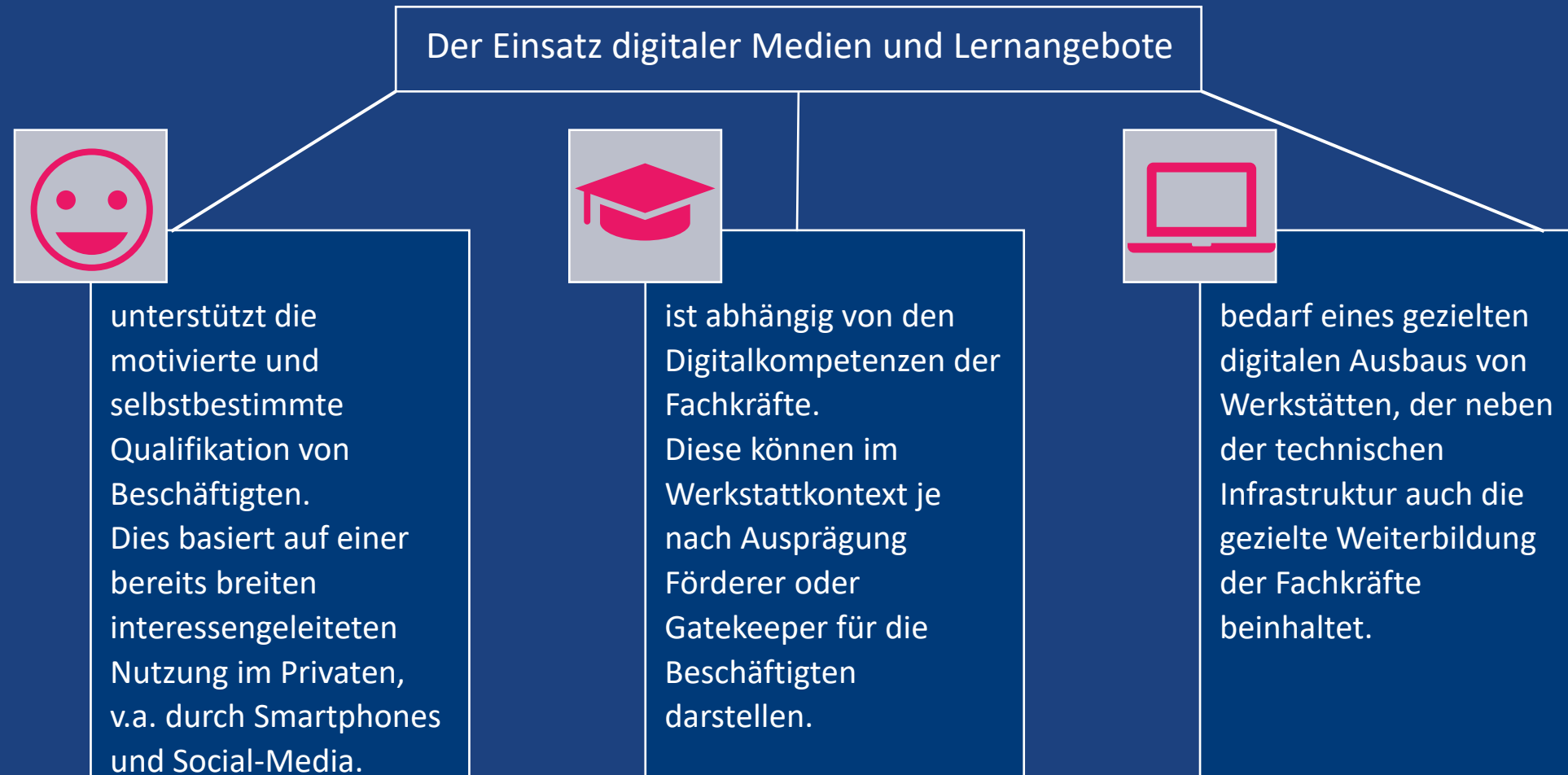


Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt:

Erfolgreiche Übergänge lassen sich ausgestalten durch

-  ein systematisches, schrittweises Vorgehen mittels eines Phasenplans (Praktikum, Außenarbeitsplatz, ‚Budget für Arbeit‘, ...).
-  an den Einzelfall angepasste Einsatzmöglichkeiten (Job-Carving).
-  feste Bezugspersonen, die den Übergang langfristig begleiten.
-  den systematischen Ausbau und die Pflege von Netzwerkstrukturen im Sozialraum.
-  den Ausbau der Koordination (z. B. Schnittstelle zwischen 1. Arbeitsmarkt, Inklusionsakteur*innen und WfbM).

Rolle digitaler Medien und Lernangebote:



Perspektive der Geschäftsführenden:

Politische Rahmenbedingungen und Finanzen

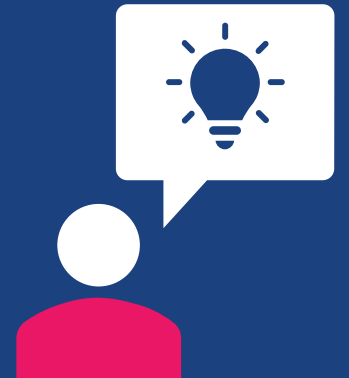
- Leistungsvereinbarungen schränken den Wandel zur offenen Werkstatt ein
 - keine ausreichende Berücksichtigung des BTHG
 - Unzureichende Mittel für digitale Infrastruktur aufgrund veralteter Grundlagen
 - Keine ausreichende Refinanzierung im Übergangsmanagement nach Wechsel in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Werkstatt der Zukunft – Ansichten der Geschäftsführenden

- Stärkere Öffnung der Werkstatt nach außen
 - Stärkere Ambulantisierung
 - Stärkere Öffnung der Werkstatt für andere Zielgruppen
- Stärkere Sichtbarkeit als Bildungseinrichtung und Ausbildungsort
- Angebot für diejenigen, die nicht auf dem allg. Arbeitsmarkt können / wollen

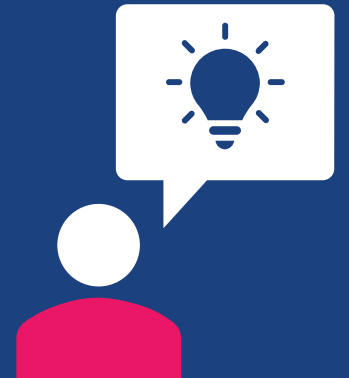
Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

- Gute Vorbereitung und Begleitung auf den 1. Arbeitsmarkt („Job-Coaching“)
- Praktika verankern, die ein Ausprobieren und Kennenlernen ermöglichen
- Informations- und Kontaktangebote für Arbeitgebende ausweiten
- Ängste und Befürchtungen der Werkstattbeschäftigten begleiten
- Mobilitätsanforderungen berücksichtigen
- Peer-Support fördern (z. B. Aufbau Multiplikatoren; Role-Model
Arbeitsmarktübergang)



Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)

- Entwicklung eines Digitalisierungskonzepts in die Unternehmensplanung, einschließlich
 - Ausbau digitaler Infrastruktur
 - Entwicklung digitalisierter Arbeitsprozesse
 - Integration digitaler Bildung und Assistenztechnologien
 - Nutzung vorhandener digitaler Kompetenzen und Geräte
- (Weiter-)Entwicklung einer Bildungs- und Übergangsstrategie („Kultur des Ermöglichens“)
- Regelmäßige Weiterbildung der Fachkräfte in Digitalkompetenzen und Job-Coaching

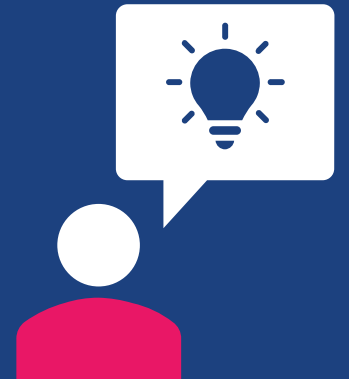


Unternehmen & Arbeitsmarkt

- Ausbau flexibler Beschäftigungsformen
- Förderung ausgelagerter Arbeitsplätze und Inklusionsunternehmen
- Ermöglichung begleiteter Erfahrungsräume

Netzwerke & Strukturen

- Sichtbarkeit und zielführende Vernetzung im Sozialraum
- Aufklärung und Sensibilisierung
- Bewerbung von Übergangs- und Fördermöglichkeiten
- Stärkung der internen Vernetzung

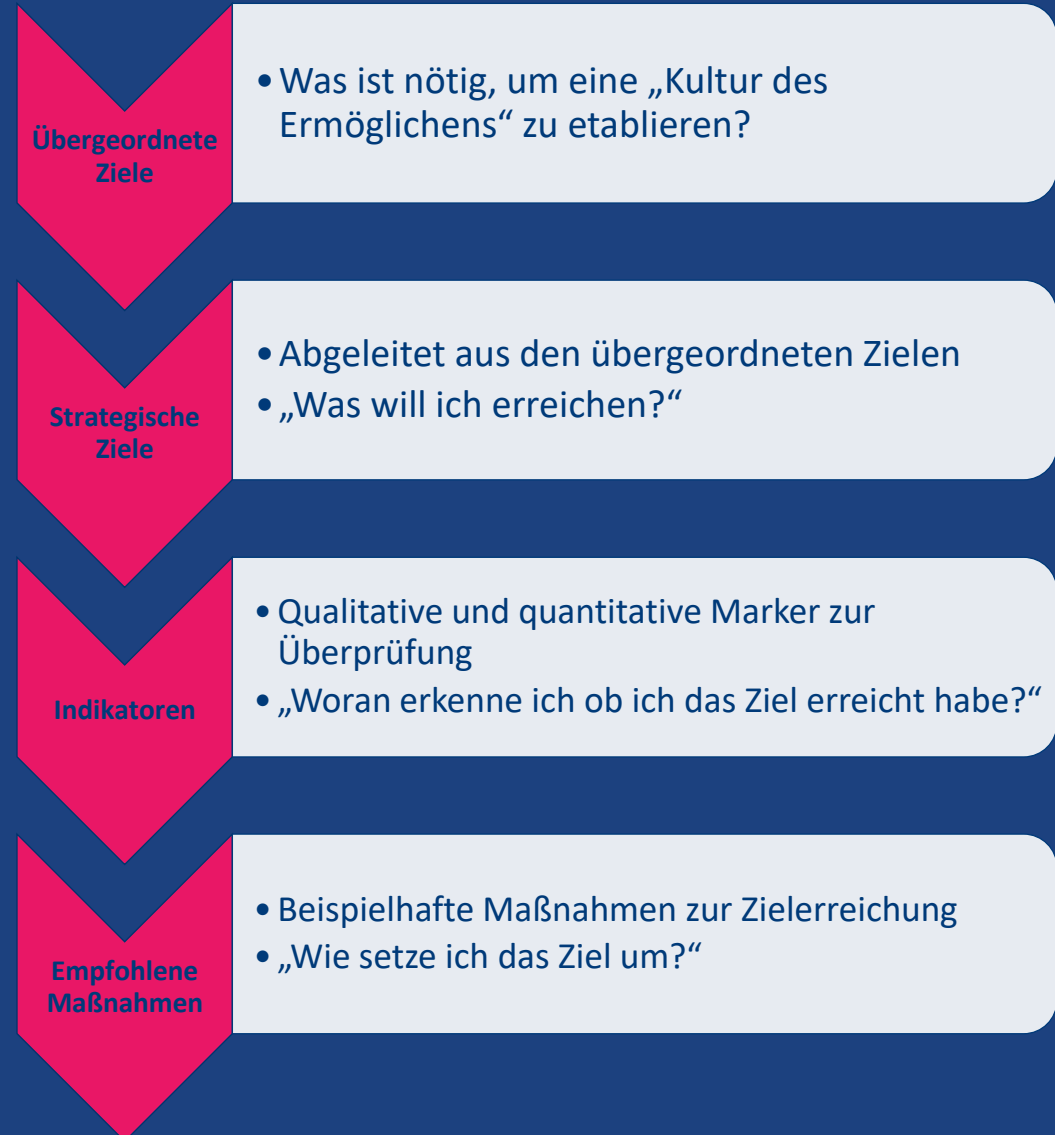


- Bundesweit übertragbares Konzept zur Förderung von Arbeitsmarktübergängen mithilfe digitaler Bildungsangebote
- Vision: Werkstätten entwickeln sich zu einer „Kultur des Ermöglichs“
- Strukturierung des Organisationsentwicklungsprozesses mit Hilfe strategischer Ziele, damit verbundenen Maßnahmen und Indikatoren zur Überprüfung in den folgenden Handlungsfeldern:
 - Organisations- und Personalentwicklung
 - Digitale Infrastruktur & Ausstattung
 - Digitale Qualifizierung und Kompetenzbildung der Beschäftigten
 - Übergangmanagement und Netzwerkbildung



- **Übergeordnete Ziele:**

- Transformationsfähigkeit der Organisation stärken
- Digitale Teilhabe und Kompetenzentwicklung systematisch verankern
- Selbstbestimmte Bildungs- und Lernprozesse für Beschäftigte ermöglichen
- Nachhaltige Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern
- Stabile Netzwerke für inklusive Arbeitsmarktstrukturen aufbauen



- Handreichung zur Einordnung von Best Practices mit Beispielen aus der Forschung als handlungsleitende Anregungen für Fachkräfte in der Praxis
- Modell: Best Practice als Zusammenspiel von
 - adressat*innenbezogener Subjektperspektiven,
 - organisationsbezogener Strukturperspektiven und
 - professioneller Haltungs- und Fachperspektiven



- Betrachtung von Handlungsabläufen in WfbM und darüber hinaus auf unterschiedlichen Handlungsebenen:
 - Subjektzentrierte Ebene
 - Gruppenbezogene Ebene
 - Institutionelle Ebene
 - Sozialpolitische Ebene
- Ziele:
 - Kontextualisierung praxisbezogener Zusammenhänge
 - Identifikation handlungsleitender Dimensionen
 - Identifikation beinhalteter Handlungsebenen
 - Anregungen für die eigenen Praxis durch Best Practice - Beispiele



Job-Carving

B6/E3 [00:46:21]: Ja, und dann hatte ich, mich immer bei den Vorgesetzten, hat er immer gesagt, was ich zu machen hab, das hat immer gut funktioniert, und mittlerweile mache ich viele Sachen auch alleine, so Etiketten drucken, die Zylinder verpacken, und dann hat es immer nach und nach gesteigert, macht auch auf jeden Fall viel Spaß, viel Bewegung,

(GD3 E3 gemischt; Stelle 280-282)

Schrittweiser Übergang (Wechselmodell)

B5 [00:51:02]: Das weiß ich jetzt nicht, aber ich hatte auch mal einen Außenarbeitsplatz. Das waren zwei Tage in der Woche. Das war in (Stadt 2) im (Arbeitsplatz 2). Da habe ich dann (.) auch ähnliche Sachen gemacht wie hier. Also Bilder eingescannt. Und dann (.) auch, das war ein Tag. Und ein Tag war dann (..) zu Hilfsarbeiten in der (Bereich am Arbeitsplatz 2). Und das dann mit habe ich dann aufgehört, als Corona war, weil ich dann nicht die Viren von (Stadt 2) nach (Stadt 3) transportieren wollte und umgekehrt. (..)

(GD1 E3 psych; Stelle 196)



Virtuelle Tafel

„B4 [00:30:27]: Wir haben so eine virtuelle Tafel vorne stehen, da können die Leute sich Essen bestellen. Wir haben Beschäftigten, der spricht das ein, wie zum Beispiel für die Essensmeldung. Dann brauchen wir nur noch auf Bild drücken, weil wir machen unsere Essensmeldung über dieses Gerät oder über Handys und dann gibt es verschiedene Informationssachen, die halt wirklich wie so ein schwarzes Brett sind, aber auch in einfacher beziehungsweise leichter Sprache und wirklich, dass auch viele Dinge auch vorgelesen werden von Beschäftigten. Da haben wir einen bei uns sitzen, der liest den Essensplan vor, der liest die News vor und das sind schon Hilfsmittel, die bei uns angewendet werden. Wo ich sage, dass das vielen Menschen mit Behinderung wirklich hilft.“

(LAG-WR2; Stelle 101)

Peer-Support

„B [00:21:28]: Mir geben andere Menschen Sicherheit. Dass ich immer weiß, irgendwer bei uns hier in der [Name Standort 1] hat noch mal mehr Wissen als ich zum Beispiel was Laptop angeht. Beim Handy ist es so, da weiß ich zum Beispiel, dass ein paar von hier auch noch besser wissen als ich. Und das gibt mir dann halt die Sicherheit, okay, ich weiß, ich kann hier am nächsten Tag wieder in die [Name Standort 1] kommen und habe so meine Leute, wo ich weiß, wenn ich ein Problem habe, was ich nicht alleine zurechtkomme, ich kann die Person ansprechen.“

(GD4 E1 psych; Stelle 88)



Digitales Weiterbildungsangebot

Also es ist echt eine Marktlücke, finde ich, so Fortbildungen für Menschen mit Beeinträchtigungen. [...Name Träger] Und dann bieten die dort Schulungen an und er hat jetzt seine erste Outlook-Schulung im Mai. Und ich finde, anderthalb Stunden mehr wird das auch nicht. Und so versuchen wir jetzt immer mal wieder, ihn zur Fortbildung anzumelden, dass er auch merkt, oh, er ist auch wichtig. Er kann auch mal zu einer Fortbildung, beziehungsweise es ist ja online, aber das ist ja letztendlich egal. (..) Also das fangen wir jetzt an. Ich finde es auch gut, dass er das jetzt dann, dass er da auch Lust zu hat.

(AGI 7; Absatz 54)

Nutzung von QR-Codes

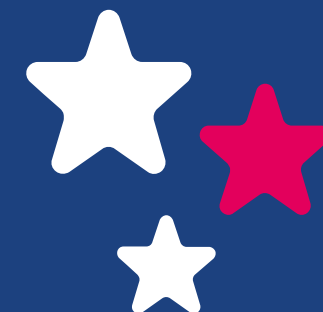
"(..) also wie zum Beispiel bestimmte Maschinen funktionieren (..) das haben wir schon mal digitalisiert mit einem QR-Code dass die Mitarbeiter sich auf die Maschine draufgesetzt haben dann ist vorne am Lenkrad ~~nen~~ QR-Code gewesen und dann ist die Maschine an sich beschrieben worden, wie sie funktioniert, wie sie angeht und das machen wir beim Winterdienst halt auch relativ häufig (..) mit diesem Trecker (..) Räumschild hoch, runter dann brauchen die bloß da drauf Sc[Wort wurde nicht zuende gesprochen], also die werden natürlich normal auch einmal vorab eingewiesen, aber wenn die unterwegs sind erste Tour fahren und dann mal nicht wissen, wie das Räumschild hoch und runter geht oder man den Streuer mit wenig oder starken [00:46:22] Splittstreuen einstellt (..) das machen wir definitiv auch"

(AGI 6; Absatz 81)

Tätigkeitsfelder schrittweise ausbauen

„Wir können auch Pakete packen mit einem Scanner, also nicht nur mit dem Scanner, sondern abschnappen, der Kunde bestellt was und so weiter. So haben wir vor anderthalb oder zwei Jahren mal mit dem Kollegen angefangen und haben gesagt, pass auf, diese Label-Arbeiten, die sind ja hervorragend, macht auch ganz prima. Aber wir haben festgestellt, er ist damit absolut unterfordert und haben ihm dann mehrere Aufgaben gegeben. (..) Dann war er auf einmal total aufgetaut und als er das eine gewisse Zeit gemacht hat, haben wir gesagt, wir haben einen anderen Arbeitsplatz und dann möchten wir uns auch mal eine Spule bewickeln. (..) Und so kam er von diesen ganz relativ einfachen Tätigkeiten, aufkleben von einem kleinen Label, er macht dann den Scanner, da muss man auch schon einen gewissen Hintergrund haben. Jetzt bewickelt er Spulen und die Spulen werden in ein Lager eingelagert, inklusive mit eingescannt in der Richtung. [00:41:38]"

(AGI 4; Absatz 49)



- Essential über Ergebnisse des Forschungsprojekts in konzentrierter Form
- Ergänzt um einen modularen Online-Kurs dazu,
 - wie digitale Transformationsprozesse bestehende Strukturen, Arbeitsabläufe und Qualifizierungslogiken verändern
 - welche Chancen und Herausforderungen sich daraus für eine selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit kognitiven oder psychischen Beeinträchtigungen ergeben
- Zielgruppe: Studierende und Akteur*innen der Fachpraxis, die sich mit Fragen der Inklusion, beruflichen Bildung und Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Schwerbehinderung befassen





Bleiben Sie auf dem Laufenden:
blogs.sonia.de/disam-modellprojekt

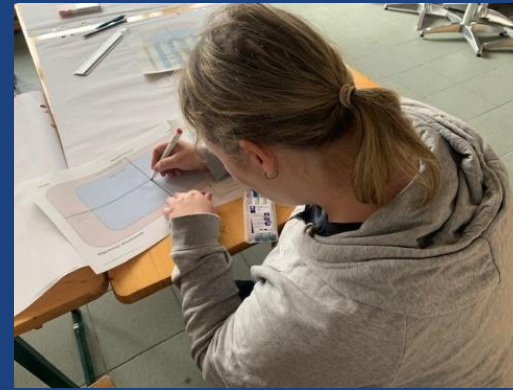
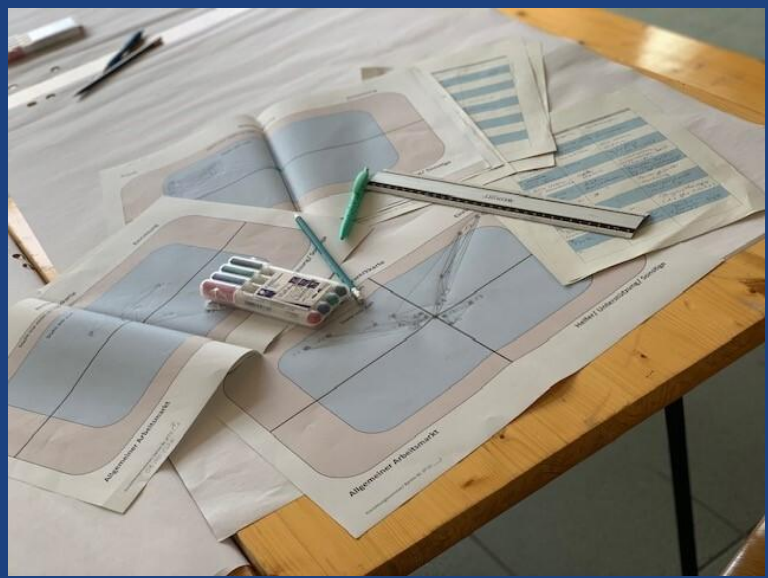
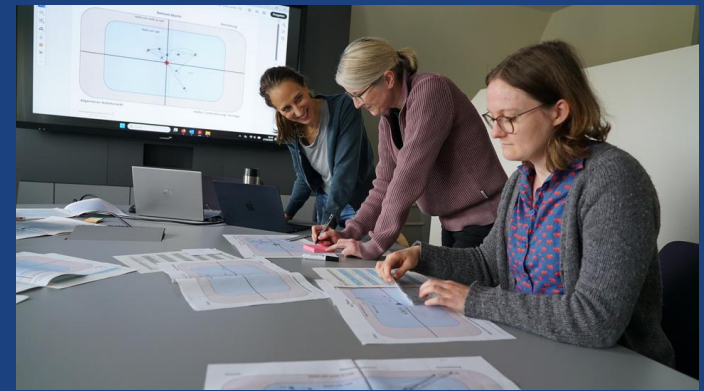
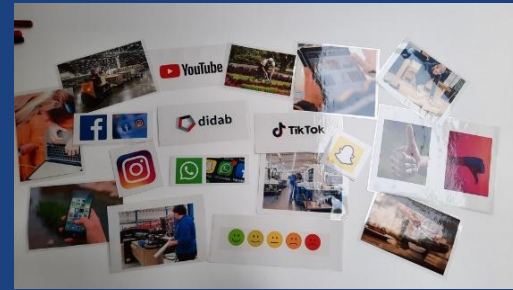


Bleiben Sie auf dem Laufenden:
<https://www.gdw-nord.de>

Wir bedanken uns ganz herzlich für die konstruktive Zusammenarbeit:

- GDW Nord
- Die beteiligten WfbM
- Mitglieder des Beirat des Forschungsprojekts
- BMAS
- Unsere studentischen Hilfskräfte
- Unsere Praxispartner*innen
- Die Teilnehmenden des Hybridlabors

DisAM Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



Projektimpressionen





WfbM im Wandel:

Sozialpolitische Anforderungen an Wirkung und Wirksamkeit der Teilhabe am Arbeitsleben

**Rückblick, Bestandsaufnahme und
Herausforderungen für die Zukunft**

Michael Boecker

25.03.2026

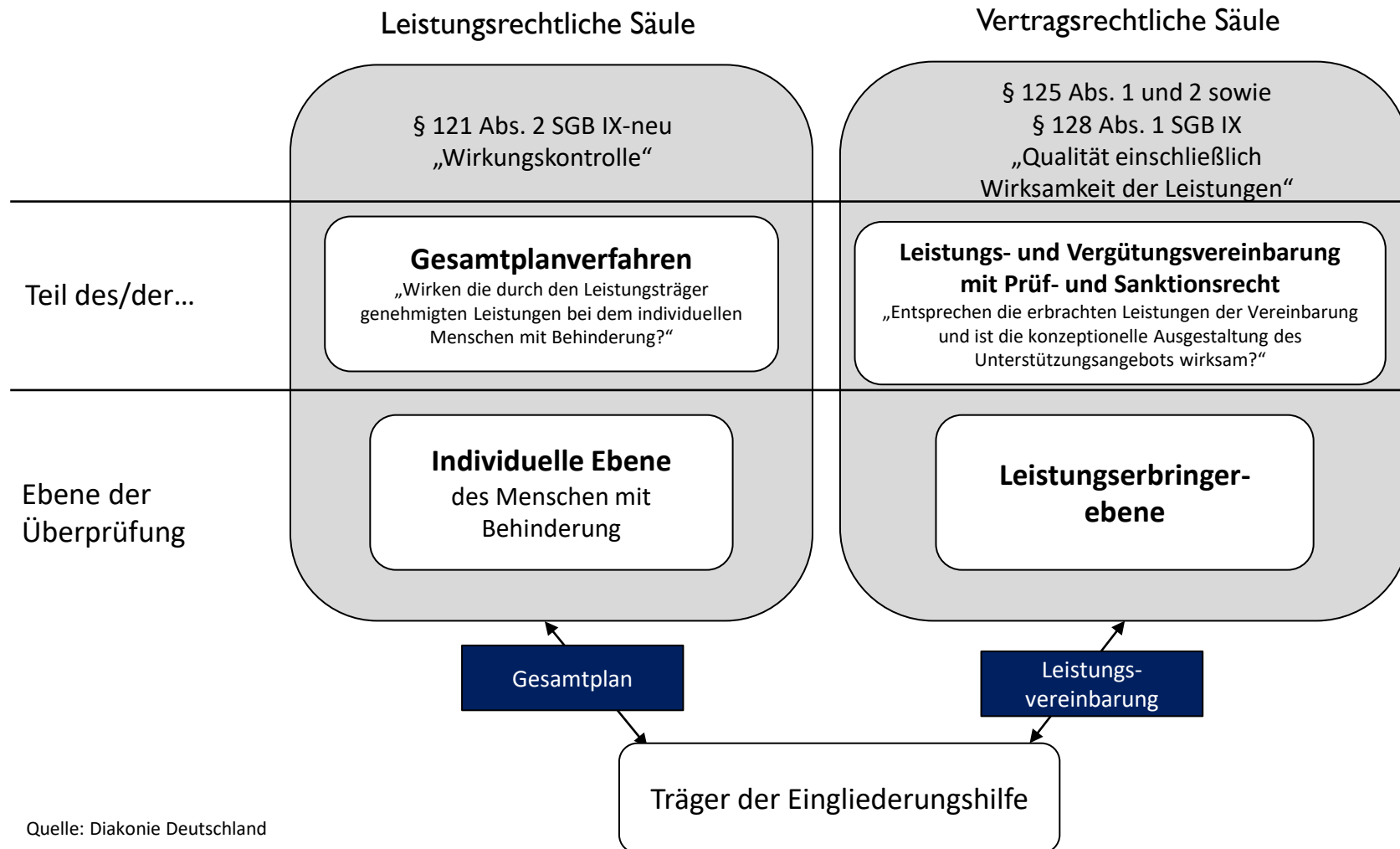
Themen

- I. Wirkung und Wirksamkeit im BTHG
- II. Der Wirkungsdiskurs – Soziale Dienstleistungen zwischen Standardisierung und Einzelfall
- III. Zwei Kurzschlüsse der Wirksamkeitsbetrachtung
- IV. Aktuelle Herausforderungen

I. Wirkung vs. Wirksamkeit im BTHG

- **Wirkungen** und **Wirksamkeit** als „neue“ Bezugspunkte der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen
- § 9 Abs. 1 SGB IX: Der Leistungsträger ist verantwortlich für die Überprüfung der **Zielerreichung**
- § 121 Abs. 2 SGB IX: Der Leistungsträger steuert die Gesamtplanung und ist für die **Wirkungskontrolle** zuständig
- § 125 Abs. 1 und 2 sowie § 128 Abs. 1 SGB IX „Qualität einschließlich **Wirksamkeit** der Leistungen“

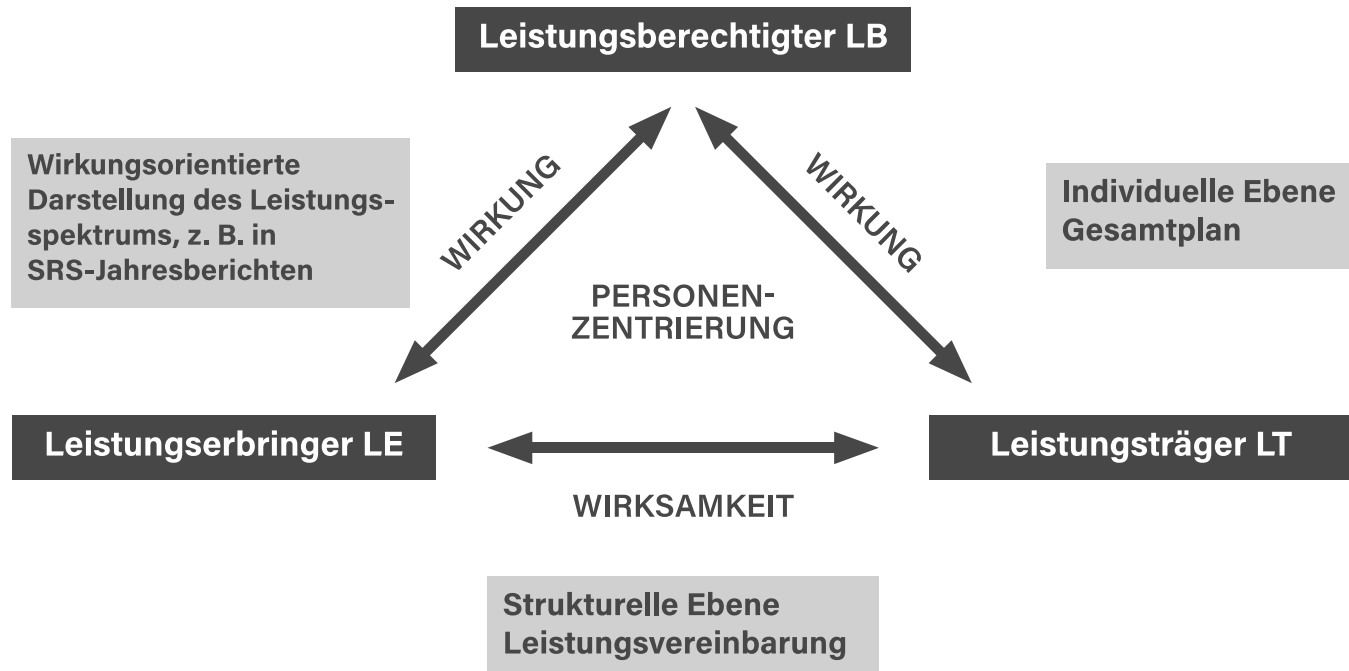
Leistungs- und vertragsrechtliche Definition im BTHG



Quelle: Diakonie Deutschland

Neugestaltung des Leistungsverhältnisses

NEUGESTALTUNG DES LEISTUNGSVERHÄLTNISSSES



Subsidiarität als Grundprinzip des Sozialstaats der Bundesrepublik Deutschland

Sozialpolitik (Sozialstaatspostulat)

Eigenverantwortung

Soziale Träger:
(Besitz-)Bürgertum

Ziele:

Sicherung individueller Freiheitsrechte und des Privateigentums

Prinzipien:

Sicherung liberaler Demokratie und Freiheitsrechte (Leistungs-, Versicherungs- und Äquivalenzprinzip)

Solidarität

Soziale Träger:
(sozialdemokratische) Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung

Ziele:

Sicherung der Teilhabe der lohnabhängigen Bevölkerung gegen überindividuelle Lebensrisiken

Prinzipien:

Soziale Demokratie, aktive staatliche Sicherungs- und Umverteilungspolitik, Solidarprinzip in der Sozialversicherung

Subsidiarität

Soziale Träger:
protestantische und katholische Kirchen

Ziele:

Schutz der bürgerlichen Gesellschaft- und Besitzordnung; Sicherung der Menschenwürde aller Gesellschaftsglieder

Prinzipien:

Vorleistungsfreie nach dem Subsidiaritätsprinzip zu gewährende soziale Sicherungsleistungen

II. Der Wirkungsdiskurs – Soziale Dienstleistungen zwischen Standardisierung und Einzelfall

*„Bescheidne Wahrheit sprech ich dir.
Wenn sich der Mensch, die kleine
Narrenwelt,
Gewöhnlich für ein Ganzes hält –“
(Goethes „Faust)*

Die Spezifika sozialer Dienstleistungen (DL)

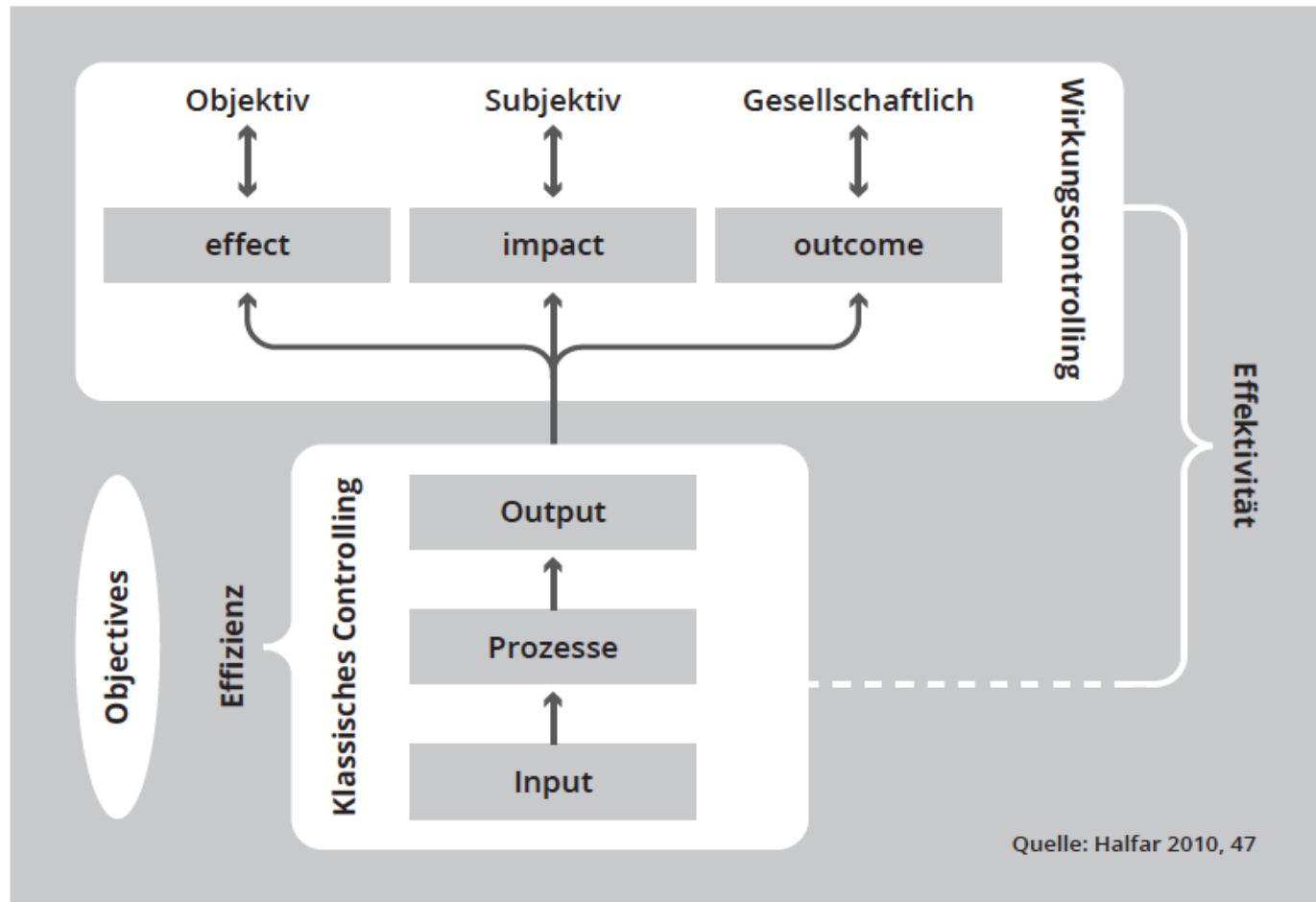
- Immaterialität (DL ist weder sichtbar noch greifbar)
- „Uno-Actu-Prinzip“. Produktion und Konsum fallen zusammen. Der Kunde ist Mitproduzent. Eine DL auf Vorrat ist somit nicht möglich.
- Standortgebundenheit (trotz digitaler DL)
- Individualität (Merchel 2015: 67ff.)

Vom Qualitätsmanagement zur Wirkungsorientierung

bis Mitte der 90er	ab Ende der 90er	2000er Jahre	heute
Strukturqualität	Strukturqualität Prozessqualität	Strukturqualität Prozessqualität Ergebnisqualität	Strukturqualität Prozessqualität Output Effect Impact Outcome
Quelle: eigene Darstellung			

Quelle: (AWO Bundesverband e.V. 2017: 8)

Wirkmodell nach Bernd Halfar



Quelle: (Halfar 2010:47)

Zur Relationalität der Wirkungsorientierung

- Das Technologiedefizit in der Sozialen Arbeit (Luhmann/Schorr 1982)
- Das Fehlen der klassischen Gewinnorientierung
- Messen wiegen, zählen versus Plausibilitätskonstruktionen von Kausalität
- Die Definitionen (**Macht**) der handelnden Akteure

Zur Relationalität der Wirkungsorientierung

- Inner- und interorganisationale Aushandlungsprozesse
- Zur Konstruktion (sozialer) Wirklichkeit
- Standardisierung versus Individualisierung – das alte Spannungsfeld der Geistes-, Sozial- und Naturwissenschaften

III. Zwei Kurzschlüsse der Wirksamkeitsbetrachtung

1. Kurzschluss

- Wirkung im Einzelfall und Wirksamkeit eines verallgemeinerbaren Vorgehens

2. Kurzschluss

- Kausalitätskonstruktion zwischen Qualität und Wirksamkeit

Wirkung und Wirksamkeit Arbeitsteilung auf institutioneller Ebene

Auf Ebene des jeweiligen Leistungserbringers

- Wirkungskontrolle gemäß § 121 Abs. 2 SGB IX
- Wirkungsorientierte Berichterstattung z.B. entlang der Social Reporting Standards (SRS), Social Return on Investment (SROI), Personal Outcomes Scale (POS)

Den gesellschaftlichen und individuellen Mehrwert messbar machen

Leistungs-
statistiken

Social
Reporting
Standard (SRS)

Gemeinwohl
Bilanz

Social Return
on Investment
SROI

Personal
Outcome
Scale (POS)

Der Social Return on Investment

SROI 1

- Analyse institutioneller Transferleistungen
- Hin- und Rückfluss monetärer Mittel zwischen öffentl. Träger und der Institution (WfbM)

SROI 2

- Weitere individuelle Transferanalyse
- Hin- und Rückfluss monetärer Mittel zwischen Leistungsempfänger*innen und öffentl. Träger

SROI 3

- Alternativbetrachtungen bzw. Opportunitätserträge
- Was wären die (nicht nur) finanziellen Belastungen, wenn es keine WfbM gäbe?

SROI 4


- Analyse der regionalökonomischen Wirkunge(n)

SROI 5

- Analyse der Wirkungen auf die Lebensqualität der Leistungsempfänger*innen

SROI 6

- Analyse der gesellschaftlichen Effekte (zum Beispiel Teilhabeverbesserungen etc.)



Wirkung und Wirksamkeit Arbeitsteilung auf institutioneller Ebene

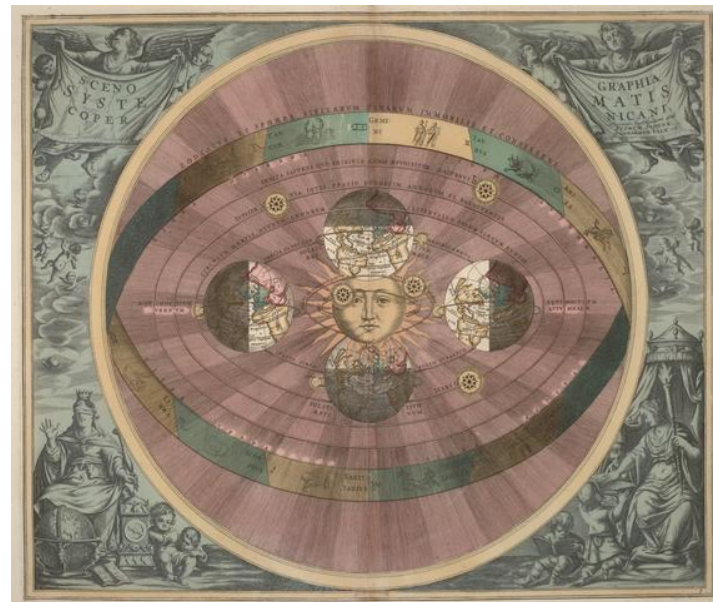
**Auf Ebene eines organisatorischen
Netzwerks (Leistungserbringer,
Leistungsträger, Spitzenverbände FW
unter wissenschaftlicher Begleitung)**

- Wirksamkeitsstudien nach evidenzbasierten Vorgaben
- Teilhabeforschung

IV. Aktuelle Herausforderungen

Personenzentrierung als „kopernikanische Wende“?

(Bleidick et al. 1995)



Herausforderungen

- Hilfeplanung und Bedarfsdeckung
- Instrumente ersetzen nicht „Haltung“
- Personenzentrierung impliziert nicht die ausschließlich fallbezogene Finanzierung (Prävention) - Entgeltsystematik
- Wer sind die Expert*innen?
- Partizipation und Netzwerke versus Wettbewerb
- Wunsch und Wahlrecht versus Kostenvorbehalt und Steuerung
- Übergänge 1. Arbeitsmarkt?

Herausforderungen

- Regional ausgerichtetes und bedarfsgerechtes vielseitiges System von Hilfen
- Eine ökonomisch motivierte Verkürzung von „Personenzentrierung“ auf den „Dienstleistungsbegriff“
- Ignoranz kultureller Diversität
- Entgrenzung korporatistischer Strukturen
- Vernachlässigung der Veränderung notwendiger struktureller und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen

Herausforderungen

- Eigenverantwortung vs. gesellschaftlicher Solidarität
- Individualität der Hilfeleistungen vs. Standardisierung
- Veränderung der Frage der „Verantwortung“ als Folge neoliberaler Sozialpolitik
- Demografischer Wandel
- ...



**Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Quellen

AWO Bundesverband e.V. (Hrsg.) (2017): Wirkungsorientierung. Arbeitshilfe für Qualitätsmanagement-Beauftragte in der AWO, 2. Auflage, Berlin.

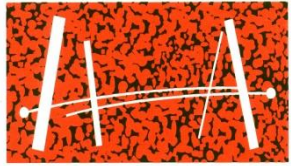
Bleidick, U./Rath, W./Schuck, K. D. (1995): Die Empfehlung der Kultusministerkonferenz zur sonderpädagogischen Förderung in den Schulen der Bundesrepublik Deutschland. In: Zeitschrift für Pädagogik 41, H.2, S. 247-264.

Halfar, B. (2010): Wirkungsorientiertes NPO-Controlling. Leitlinien zur Zielfindung, Planung und Steuerung in gemeinnützigen Organisationen, Freiburg, Berlin, München.

Merchel, J. (2015): Management in Organisationen der Sozialen Arbeit. Eine Einführung, Weinheim, Basel.

Weiterführende Literatur

- Boecker, Michael (2015): **Erfolg in der Sozialen Arbeit. Im Spannungsfeld mikropolitischer Interessenkonflikte.** ISBN: 978-3-658-07346-6.
- Boecker, Michael (mit A. Wöhrle, P. Brandl, K. Grunwald, L. Kolhoff, S. Noll, J. Ribbeck, M. Sagmeister) (2021): **Qualitätsmanagement – Qualitätsentwicklung.** ISBN: 978-3-8487-7884-3
- Boecker, Michael (mit M. Weber) (2021): **Wie lässt sich die Wirksamkeit von Eingliederungshilfe messen? Sozialwissenschaftliche Anregungen von Michael Boecker und Michael Weber. Soziale Arbeit Kontrovers, Band 26.,** ISBN: 978-3-7841-3405-05.
- Boecker, Michael (mit M. Weber) (Hrsg.) (2023): **Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) und seine Folgen. Personenzentrierung und Wirksamkeitsnachweis als neue Parameter in der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen,** ISBN: -3-8487-8130-0



HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Wolfenbüttel 25.03.26



Eckdaten HAA

Personal

165 Mitarbeiter*innen

– davon ca. 155 „Jobcoaches“

Personalkostenanteil: 90 %

Angebotsbündelung

anderer Leistungsanbieter, IFD, Berufsorientierung an Berufsschulen, AVGS-Maßnahmen, Unterstützte Beschäftigung, Assistenzleistungen Integrationsamt, Budget für Arbeit

Die Rehafalle ... und das BTHG



WfbM

§ 8 SGB II Erwerbslosigkeit
Leistungen §§ 57, 58 SGB IX

Arbeitsmarkt

§ 8 SGB II Erwerbsfähigkeit

§ 90 SGB III EGZ Leistungen degressiv

§ 49 / § 185 SGB IX Assistenz/ Jobcoaching
(sehr unterschiedliche Praxis)

Brücken



Wer findet Arbeitsplätze ?

Wer unterstützt in Praktika?

Wie werden Praktika unterstützt ?

**Welche Unterstützung nach der Einstellung in
Arbeitsverhältnis ?**

Brücke IFD ?



Voraussetzung der Förderung: (Integrationsamt)

Anerkannte Schwerbehinderung / Gleichstellung

Arbeitsverhältnis

Brücken BTHG



Praktika / Erprobung

Andere Leistungsanbieter / betrieblich § 60 SGB IX

Werkstatt(Einzel-)Arbeitsplätze

Nach Vermittlung /

Lohnkostenförderung und Assistenz

Budget für Arbeit / Budget für Ausbildung § 61 SGB IX

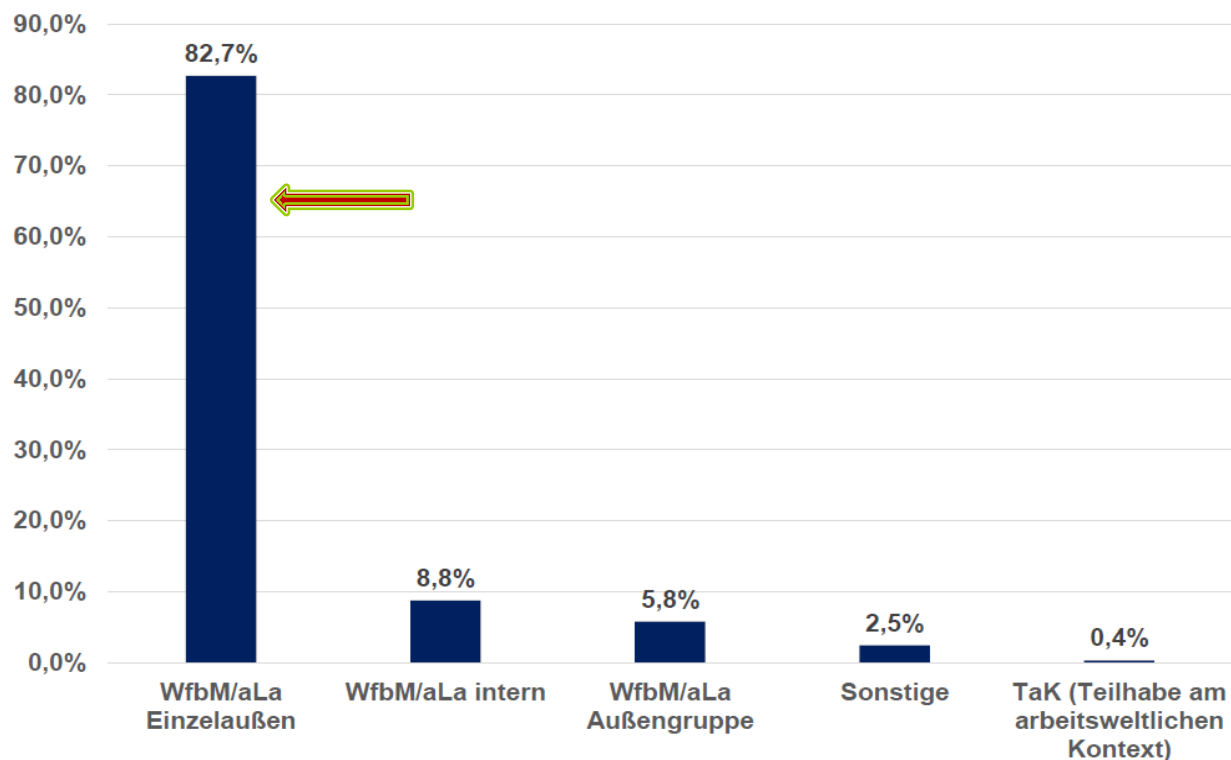


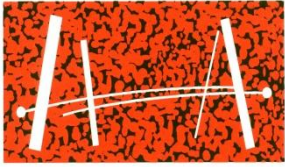
HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

2013 – 2015 Übergang aus WfbM – insgesamt ca. 570 Personen

Zugänge ins Budget für Arbeit

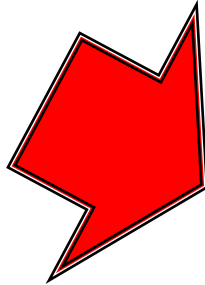
Maßnahmen, aus denen der Zugang ins BfA generiert worden ist





HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

Impulse durch BTHG



LAG der WfbM Hamburg

2 WfbM

3 andere Leistungsanbieter (mit IFD)

Synergien

beziehen sich auf den Prozess der Kombination von zwei oder mehr Ressourcen oder Aktivitäten, um ein **besseres Ergebnis** zu erzielen als die Summe der einzelnen Komponenten.

Workshop B

Strategische Meilensteine und Best Practice Modelle für ein erfolgreiches Übergangsmanagement

Strategiepapier und Best-Practice-Handreichungen sind Arbeitspapiere:

- Diskussionsgrundlage für Veränderungen in den Bereichen Digitalität sowie Übergangsmanagement
- dient der Kommunikation in der WfbM über Umsetzung
- nutzbar für einen Changeprozess
- einzelne Punkte müssen an eigene WfbM angepasst bzw. als Best-Practice ausgewählt werden



- Bundesweit übertragbares Konzept zur Förderung von Arbeitsmarktübergängen mithilfe digitaler Bildungsangebote
- Vision: Werkstätten entwickeln sich zu einer „Kultur des Ermöglichs“
- Strukturierung des Organisationsentwicklungsprozesses mit Hilfe strategischer Ziele, damit verbundenen Maßnahmen und Indikatoren zur Überprüfung in den folgenden Handlungsfeldern:
 - Organisations- und Personalentwicklung
 - Digitale Infrastruktur & Ausstattung
 - Digitale Qualifizierung und Kompetenzbildung der Beschäftigten
 - Übergangmanagement und Netzwerkbildung



- **Übergeordnete Ziele:**

- Transformationsfähigkeit der Organisation stärken
- Digitale Teilhabe und Kompetenzentwicklung systematisch verankern
- Selbstbestimmte Bildungs- und Lernprozesse für Beschäftigte ermöglichen
- Nachhaltige Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern
- Stabile Netzwerke für inklusive Arbeitsmarktstrukturen aufbauen

Übergeordnete
Ziele

- Was ist nötig, um eine „Kultur des Ermöglichens“ zu etablieren?

Strategische
Ziele

- Abgeleitet aus den übergeordneten Zielen
- „Was will ich erreichen?“

Indikatoren

- Qualitative und quantitative Marker zur Überprüfung
- „Woran erkenne ich ob ich das Ziel erreicht habe?“

Empfohlene
Maßnahmen

- Beispielhafte Maßnahmen zur Zielerreichung
- „Wie setze ich das Ziel um?“

- Strategische Ziele, Indikatoren sowie Maßnahmen werden dargestellt
- Indikatoren sind individuell an die Strukturen der WfbM anpassbar
- Maßnahmen dienen als Beispiele, die von den WfbM weiter gestaltet werden können
- 16 Strategische Ziele formuliert in den folgenden Handlungsfeldern:
 - Organisations- und Personalentwicklung
 - Digitale Infrastruktur/Ausstattung
 - Digitale Qualifizierung und Kompetenzbildung
 - Übergangsmanagement und Netzwerkbildung

Organisations- und Personalentwicklung

- Die selbstbestimmte Teilhabe an digitaler Bildung wird im Unternehmen systematisch verankert
- Die Rolle der Fach- und Führungskräfte wird im Sinne digitaler Bildung und eines systematischen Übergangsmagements neu definiert
- Die digitale Infrastruktur ermöglicht eine selbstbestimmte und marktgerechte Qualifizierung der Beschäftigten
- Die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt wird erhöht durch verstärkte Kooperationen und Partnerschaften mit zielrelevanten Unternehmen und Personen

Digitale Infrastruktur/Ausstattung

- Es findet ein Aufbau einer flächendeckenden, barrierearmen und bedarfsgerechten digitalen Infrastruktur statt
- Die digitale Infrastruktur ist systematisch mit Bildungs- und Arbeitsprozessen verknüpft
- Den Werkstattbeschäftigten wird eine selbstbestimmte und partizipative Nutzung digitaler Infrastruktur ermöglicht
- Die gezielte Nutzung der digitalen Infrastruktur schafft eine Brücke in den allgemeinen Arbeitsmarkt

Digitale Qualifizierung und Kompetenzbildung

- Es erfolgt ein systematischer Aufbau digitaler Grundkompetenzen bei den Beschäftigten
- Selbstgesteuertes Lernen und individuelle Kompetenzentwicklung werden gefördert
- Die Entwicklung digitaler Kompetenzen orientiert sich am allgemeinen Arbeitsmarkt
- Es erfolgt eine digitale Qualifizierung der Fachkräfte als Bildungsbegleiter*innen

Übergangmanagement und Netzwerkbildung

- Der Aufbau eines koordinierten Übergangsmagements durch interdisziplinäre Teams ermöglicht zielgerichtete Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt
- Am Übergang beteiligte Akteur*innen werden systematisch über Möglichkeiten des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und Unterstützungsangebote aufgeklärt
- Der Aufbau stabiler Netzwerkstrukturen im Sozialraum der WfbM schafft neue Übergangsförderungs- und Arbeitsmöglichkeiten für Werkstattbeschäftigte
- Die langfristige Unterstützung von WfbM-Beschäftigten nach Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördert die nachhaltige Beschäftigung und den sozialen Anschluss

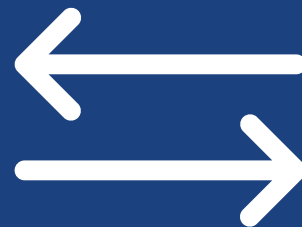
Beispiel für ein Strategisches Ziel mit Indikatoren sowie beispielhaften Maßnahmen aus dem Handlungsfeld Digitale Infrastruktur und Ausstattung

Strategisches Ziel	Indikator	Maßnahmen (Beispiele)
<p>Es findet ein Aufbau einer flächendeckenden, barrierearmen und bedarfsgerechten digitalen Infrastruktur statt</p>	<p>Qualitativ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Es existiert ein Konzept zum Zugang der Beschäftigten zum einrichtungsinternen WLAN und vorhandenen Digitalgeräten • Das Ziel, alle Standorte mit einer WLAN-Anbindung für Beschäftigte zu versorgen, ist in einem Stufenplan verbindlich festgelegt • Auswahl und Installation von an den Bedarfen der Beschäftigten orientierten Assistenztechnologien <p>Quantitativ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Anteil digital geschulter Fachkräfte und Beschäftigter beträgt innerhalb von fünf Jahren mindestens 50% • Der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig ein dienstliches Gerät nutzen, ist innerhalb von drei Jahren um 20% gestiegen 	<ul style="list-style-type: none"> • Aufbau einer stabilen, standort- und gebäudeübergreifenden WLAN-Infrastruktur • Bedarfsgerechte Ausstattung mit mobilen Endgeräten (Tablets, Laptops) • Ausstattung von Schulungs- und Gruppenräumen mit interaktiven Präsentationsmedien • Installation barrierefreier Assistenztechnologien (z.B. Screenreader, einfache Sprache, adaptive Eingabesysteme) • Entwicklung eines Geräteausleih- und Nutzungskonzepts • Technischer Support und klare Zuständigkeiten • Kopplung der Geräteanschaffung an begleitende Schulungen für Fachkräfte und Beschäftigte

- WfbM verfügen über erhebliche Potenziale zur Weiterentwicklung und Neuausrichtung
- Systematische Integration digitaler Bildungsstrukturen, Ausbau eines qualifizierten Übergangsmanagements unter Einbeziehung zielführender Netzwerkstrukturen sowie Neuausrichtung der Aufgaben von Fachkräften in den Fokus rücken
- Digitale Infrastruktur kann den Prozess unterstützen, indem selbstbestimmte Bildungsmöglichkeiten eröffnet werden
- Ausbau der Werkstätten zu lernenden Organisationen und Kompetenzzentren, die sowohl wertschöpfende Arbeit und Teilhabe sichern als auch den Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen
- Ressourcen für den Veränderungsprozess bereitstellen (z. B. durch Veränderungen der Finanzierungslandschaft)



Gibt es Fragen zum Strategiekonzept?



- Handreichung zur Einordnung von Best Practices mit Beispielen aus der Forschung als handlungsleitende Anregungen für Fachkräfte in der Praxis
- Modell: Best Practice als Zusammenspiel von
 - adressat*innenbezogener Subjektperspektiven,
 - organisationsbezogener Strukturperspektiven und
 - professioneller Haltungs- und Fachperspektiven



Perspektiven der Akteur*innen innerhalb der WfbM: Beschäftigte

Inklusion:

- Real erlebt, wenn Zugang zu Handlungsspielräumen und Entwicklungsmöglichkeiten besteht
- Wunsch nach „mittendrin sein“; Kritik an monotonen, isolierten Strukturen
- Konkrete Aspekte:
 - Zugang zu Arbeits- und Erfahrungsräumen außerhalb der Werkstatt
 - Mitgestaltung der beruflichen Entwicklung
 - Sichtbarkeit und Anerkennung im gesellschaftlichen Kontext

Empowerment:

- Konkrete Förderung durch Fachkräfte
- Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, Vertrauen in Fähigkeiten, aktive Unterstützung

Partizipation:

- Einfluss auf eigene berufliche Entwicklung
- Bottom-up-orientiert, auf Stärkenperspektive basierend



Perspektiven der Akteur*innen innerhalb der WfbM: Fachkräfte

Inklusion:

- Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt, Aufbau von Kooperationen & Netzwerken
- WfbM als Puffer bei negativen Arbeitserfahrungen
- Strukturelle Barrieren: Betriebe oft unflexibel, psychische Einschränkungen z.B. schwer erkennbar und nachvollziehbar

Empowerment:

- Förderung von Kompetenzen & Selbstvertrauen
- Ressourcenorientierte, differenzierte Begleitung nötig
- Stabilisierung vor Qualifizierung

Selbstbestimmung:

- Aktivierung zur Eigeninitiative, unterstützt durch professionelle Strukturen
- Ziel: Interessen & langfristige Ziele klären, Übergänge ermöglichen



Perspektiven der Akteur*innen innerhalb der WfbM: Leitungskräfte

Inklusion:

- Strategisches Ziel: Arbeitsmarktintegration, Netzwerkarbeit, Transformation der WfbM
- Vernetzung intern & extern, Berücksichtigung aller Beteiligten

Empowerment:

- Entwicklung von Selbstvertrauen, Kompetenzen & Selbstwirksamkeit
- Pädagogisch begleitet & strukturell organisiert
- Individualisierung & Bedarfsgerechtigkeit im Fokus

Selbstbestimmung:

- Zentrales Leitprinzip, innerhalb struktureller Grenzen ausgehandelt
- Balance zwischen strukturellen Vorgaben und Umsetzung der Beschäftigtenwünsche





- Betrachtung von Handlungsabläufen in WfbM und darüber hinaus auf unterschiedlichen Handlungsebenen:
 - Subjektzentrierte Ebene
 - Gruppenbezogene Ebene
 - Institutionelle Ebene
 - Sozialpolitische Ebene
- Ziele:
 - Kontextualisierung praxisbezogener Zusammenhänge
 - Identifikation handlungsleitender Dimensionen
 - Identifikation beinhalteter Handlungsebenen
 - Anregungen für die eigenen Praxis durch Best Practice - Beispiele



Job-Carving

B6/E3 [00:46:21]: Ja, und dann hatte ich, mich immer bei den Vorgesetzten, hat er immer gesagt, was ich zu machen hab, das hat immer gut funktioniert, und mittlerweile mache ich viele Sachen auch alleine, so Etiketten drucken, die Zylinder verpacken, und dann hat es immer nach und nach gesteigert, macht auch auf jeden Fall viel Spaß, viel Bewegung.

(GD3 E3 gemischt; Stelle 280-282)

Nutzung von QR-Codes

"(...) also wie zum Beispiel bestimmte Maschinen funktionieren (...) das haben wir schon mal digitalisiert mit einem QR-Code dass die Mitarbeiter sich auf die Maschine draufgesetzt haben dann ist vorne am Lenkrad nen QR-Code gewesen und dann ist die Maschine an sich beschrieben worden, wie sie funktioniert, wie sie angeht und das machen wir beim Winterdienst halt auch relativ häufig (.) mit diesem Trecker (.) Räumschild hoch, runter dann brauchen die bloß da drauf Sc[Wort wurde nicht zuende gesprochen], also die werden natürlich normal auch einmal vorab eingewiesen, aber wenn die unterwegs sind erste Tour fahren und dann mal nicht wissen, wie das Räumschild hoch und runter geht oder man den Streuer mit wenig oder starken [00:46:22] Splitstreuen einstellt (.) das machen wir definitiv auch"

(AGI 6; Absatz 81)

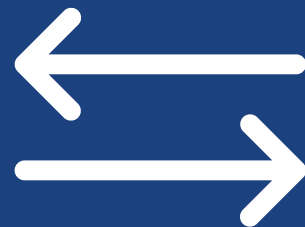
Peer-Support

"B [00:21:28]: Mir geben andere Menschen Sicherheit. Dass ich immer weiß, irgendwer bei uns hier in der [Name Standort 1] hat noch mal mehr Wissen als ich zum Beispiel was Laptop angeht. Beim Handy ist es so, da weiß ich zum Beispiel, dass ein paar von hier auch noch besser wissen als ich. Und das gibt mir dann halt die Sicherheit, okay, ich weiß, ich kann hier am nächsten Tag wieder in die [Name Standort 1] kommen und habe so meine Leute, wo ich weiß, wenn ich ein Problem habe, was ich nicht alleine zurechtkomme, ich kann die Person ansprechen."

(GD4 E1 psych; Stelle 88)



Gibt es Fragen zur Best-Practice-Handreichung?



Priorisierung von strategischen Zielen für WfbM

Bitte wählen Sie pro Handlungsfeld ein strategisches Ziel aus! Die Umfrage erfolgt über Mentimeter

(QR-Code oder Link):

<https://www.menti.com/al92xb765u8j>



Strategiepapier

Welche strategischen Ziele werden für WfbM als wichtig angesehen?

Wie können diese sinnvoll eingeführt und umgesetzt werden?

Welche Hilfebedarfe werden für eine zielführende Umsetzung gesehen?

Best-Practice-Handreichung

Wie werden Digitalisierung und Übergangsmanagement in den WfbM durchgeführt?

Welche Best-Practice-Beispiele finden Anwendung bzw. könnten in WfbM installiert werden?

Gibt es aus der eigenen Praxis weitere gute Beispiele?



Veröffentlichung

- Strategiepapier und Best-Practice-Handreichung werden auf der DisAM-Homepage zur Verfügung gestellt
- Publikation mit den Projektergebnissen ist in Vorbereitung



Bleiben Sie auf dem Laufenden:
blogs.sonia.de/disam-modellprojekt

„Um einen Hafen zu erreichen, müssen wir segeln – segeln, nicht vor Anker gehen – segeln, nicht treiben.“

Franklin Roosevelt

Digitale Bildung mit dem DisAM-Lernszenario am Beispiel ‚Virtueller Arbeitsplatz Tischlerei‘

HERZLICH WILLKOMMEN



- Neues Beteiligungsformat: Hybridlabor
- Filmpremiere:
Digitale Kompetenzen in der Tischlerei
- Das DisAM-Lernpanorama

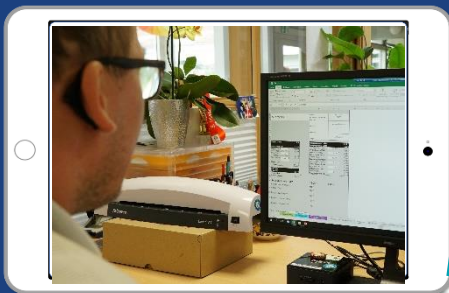


- Empfehlungen aus diBa-Projekt
- Erfahrungen des Kooperationspartners
GDW Nord (Lernwelt didab)
- Rückkopplungen aus dem laufenden
DisAM-Forschungsprojekt

- Hoher Interaktionsgrad für selbststeuerbares Lernen
- Berufsfeldorientierung
- Partizipative/kollaborative Entwicklung
- Niveaudifferenzierte Inhalte mit lebensweltlicher Praxis
- Anwendbarkeit und Erprobung durch die Zielgruppe
- Übertragbarkeit und Modularität

DisAM Umsetzung: Arbeitsplatz Tischlerei

Digitale Kompetenzen



Arbeitsschutz & Sicherheit



Bedienung Akkuschauber



START

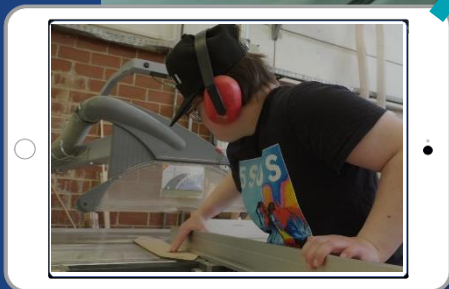


Willkommen in der
DisAM-Lern-welt

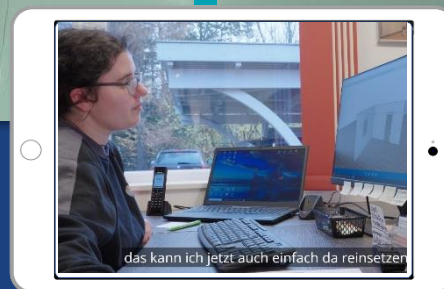
Modularität

...um weitere
Lernbausteine
ergänzen
(z.B. Links YouTube-Videos)

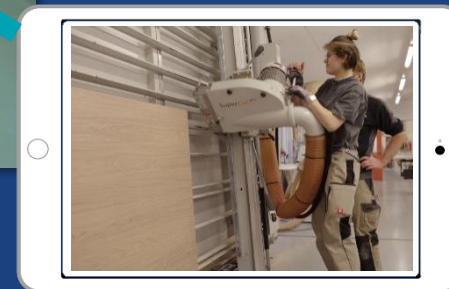
Angemessene Kleidung/PSA



Digitales Zeichnen/Entwerfen



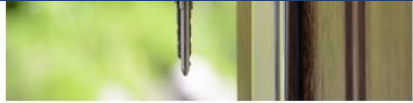
Ausbildungsweg Tischler*in



BETA-VERSION_v4.25

- ein sphärisches Lernpanorama
- mit zahlreichen Wissensbausteinen
- (Spoiler:) und einem Info-Video des Hybridlabor

ZIEL: Die Verbesserung der digitalen beruflichen
Qualifizierung für den 1. Arbeitsmarkt



ALLTAG UND WOHNEN



SOZIALES MITEINANDER



MOBILITÄT



ARBEIT UND BILDUNG



COMPUTER UND INTERNET



FREIZEIT UND SPORT



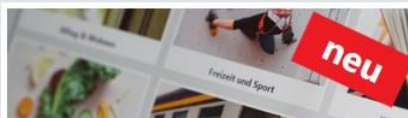
GESUNDHEIT UND KRANKHEIT



SOZIALE MEDIEN



WISSEN UND RECHT



- Bereitstellung im LMS:
Lernwelt didab
- Ohne Paywall
- Nachhaltige
Produktsicherung
- Zur Weiterentwicklung
geeignet & empfohlen

SNEAK-PREVIEW

Lernpanorama

[Link](#) zum DisAM-YouTube Kanal



Was ist das
Hybrid-Labor ?

[LINK](#) zur Info-Box

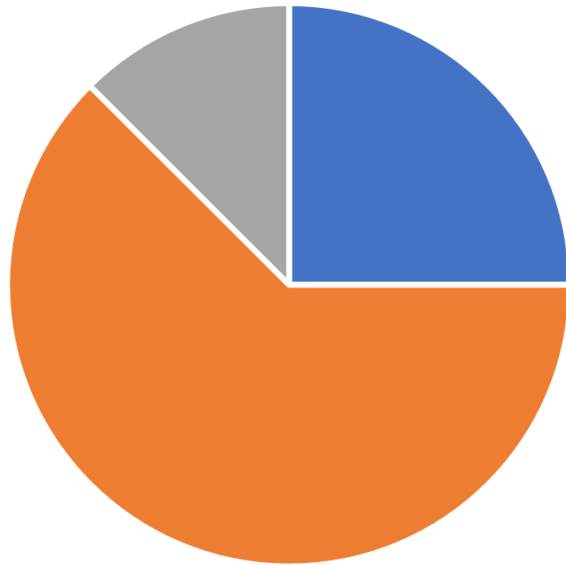
- Beteiligungsformat:
Kooperatives Lernen
- Ausbau der Digitalkompetenzen
(Fachkräfte und Beschäftigte)
- Erstellung von Lernmaterialien
- Erprobung Lernszenario

Digitale Kompetenzen in der Tischlerei

[LINK](#) zum Erklärfilm

Selbsteinschätzung Digitalkompetenzen:

Herbst 2024



■ sehr gut ■ gut ■ Nicht so gut

März 2026



■ Sehr gut ■ gut

