Dimetria VdK
Mehr als ein Auftrag.

BEWERBUNG

Rudolf– Freudenberg–Preis 2023

Dimetria-VdK gGmbH, Straubing

Ansprechpartnerin: Anna von Eisenhart Rothe
E-Mail: Eisenhart@dimetria.de
Tel.: 09421 / 9290-131

1. Allgemeines

a) Dimetria-VdK gGmbH

Rennbahnstraße 48
94315 Straubing
Fon: 09421 9290100
www.dimetria.de

Kontaktperson:
Anna von Eisenhart Rothe M.A., Personalreferentin
E-Mail: eisenhart@dimetria.de

b) Gesellschafter: 100%-ige Tochter des VdK Bayern

c) Gründungsdatum: 1998

d) Geschäftsfelder

Geschäftsfeld	Besteht seit	Umsatz 2022
Print & Geschenkeservice (Digital & Offsetdruckerei und Einkaufsnetzwerk)	Druckerei 2001 Einkaufsnetzwerk 2003	2,3 Mio Euro
Haus & Garten (Gärtner & Maler)	Garten- und Landschaftsbau 2003, Malerbetrieb 2006	1,1 Mio Euro
Textil (Second-Hand Shop und Änderungsschneiderei)	2009	96.000 Euro
Haushaltsnahe Dienstleistungen	2021	90.000 Euro
Zuverdienstprojekte	Umstrukturierungsprozess / Integration in die Geschäftsfelder seit 2021	–

e) Dimetria in Zahlen Stand Dezember 2022

Arbeitsplätze: 7 2
Ausbildungsplätze: 3
Mitarbeitende mit GdB: 30

Arten der körperlichen Beeinträchtigungen:

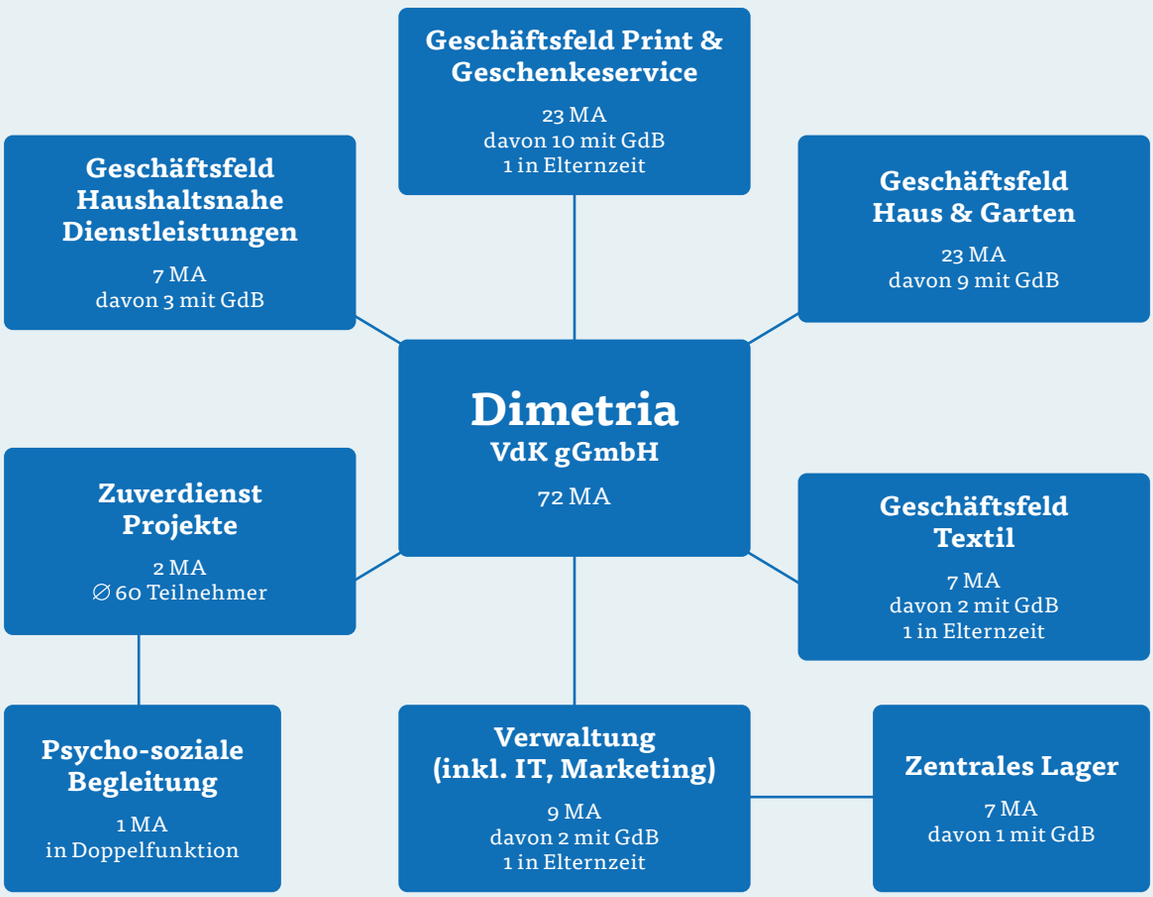
Sehbehinderungen, Gehörlosigkeit, angeborene Körperbehinderung, Gelenkersatz, Wirbelsäulenschäden, Tumorerkrankungen, Diabetes, Unfallfolgen am Skelettapparat

Arten der seelische Beeinträchtigungen:

Depressionen, Angststörungen, Zwangserkrankungen, Psychosen, Suchterkrankungen, Bipolare Störungen, Narzisstische Störungen

Sowie Kombinationen aus kognitiver, körperlicher und psychischer Behinderung und Kombinationen aus körperlicher und psychischer Behinderung

Mitarbeitende ohne GdB: 42
Zuverdienst-Teilnehmende mit seelischen Beeinträchtigungen: 60



2. Darstellung der Personalentwicklungsmaßnahmen

a) Ausgangssituation / Zielsetzung

2018 wurde in der Verwaltung der Dimetria – zusätzlich zur Lohnbuchhaltung – eine neuen Stelle geschaffen, die explizit als Personalreferent*in / Schwerpunkt Personalentwicklung benannt wurde.

Dies geschah aus der Erkenntnis heraus, dass echte Inklusion nicht nur die Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Beeinträchtigungen bedeutet, sondern auch die Förderung und Weiterentwicklung am Arbeitsplatz beinhalten muss.

Fort- und Weiterbildung sind Schlüsselfaktoren für die dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit aller Arbeitnehmer*innen und für die Weiterentwicklung des Unternehmen selbst. Das dauerhafte Bestehen am Markt eines Inklusionsbetriebes ist die Voraussetzung dafür, dauerhaft Arbeitsoptionen für Menschen mit Behinderung anbieten zu können.

In unserer Unternehmens-Vision (https://dimetria.de/unsere-vision/) haben wir dies folgendermaßen festgelegt:

„Keine Kompromisse – die Würde des Menschen ist unantastbar

Wie wäre es, in einer Gesellschaft zu leben, in der jeder Mensch ganz selbstverständlich dazu gehört? In der jeder Mensch gleiche Chancen auf einen qualifizierten Arbeitsplatz hat! Man seine Einzigartigkeit in die Waagschale werfen kann und nicht nach Schwächen und Defiziten, sondern nach Fähigkeiten, Möglichkeiten und Potential beurteilt wird!

Wir bei Dimetria verstehen uns als Gestalter und Impulsgeber einer diesen Idealen entsprechenden modernen Arbeitswelt. Wir sind stolz darauf, als werteorientiertes Wirtschaftsunternehmen Bestandteil des allgemeinen Arbeitsmarkts zu sein.

Das Dimetria-Team besteht dabei aus vierzig bis fünfzig Prozent schwerbehinderten Menschen. Als starker Partner an der Seite ermöglichen wir die berufliche, finanzielle, gesundheitliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden."

Die Umgebungsfaktoren für Inklusionsbetriebe sind- wie in allen anderen Branchen auch, technische Entwicklung, Digitalisierung und Veränderungen in allen denkbaren Bereichen betrieblicher Aktivitäten wie z.B. neue Geschäftsfelder und Geschäftsideen, neue Dienstleistungsangebote und Produktinnovationen. Aber ein Faktor unterscheidet sich in unserem Fall erheblich, denn bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen mussten bis vor der Corona-Pandemie Mitarbeitenden in der Regel außer Haus, was für Menschen mit Behinderungen, in unserem Fall schwerpunktmäßig psychische Behinderungen, zusätzliche Barrieren bedeutet.

Karriereoptionen wie Aufstiegsmöglichkeiten und die Übernahme von Führungsverantwortung sind wichtige Motivatoren für viele Menschen im Erwerbsleben. Als Arbeitgeber tragen wir Verantwortung für alle unseren Beschäftigten, mit den Entwicklungen Schritt halten zu können, sich entfalten und sich individuell im Rahmen der eigenen Möglichkeiten und Bedürfnissen weiterentwickeln zu können.

Wir sehen zudem die Faktoren Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung in direktem Zusammenhang mit Personalentwicklung, denn beides basiert auf der Zufriedenheit aller Mitarbeitenden, „gesehen werden" und Chancengerechtigkeit zu erleben.

Unser Ziel ist es, dass im Idealfall jeder*m Mitarbeitenden im jedem Jahr mindestens eine unserer unterschiedlichsten Maßnahmen und Methoden zugutekommt.

Dieses Ziel basiert auf der Umsetzung der

Gleichberechtigte Teilhabe (UN-Behindertenrechtskonvention)

Die Rechte auf Teilhabe an Fort- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung bestehen im selben Maße wie für alle anderen Arbeitnehmer*innen auch.

Die absolute Freiwilligkeit und eigene freie Entscheidung berücksichtigen wir in der Personalentwicklung in besonderen hohe Maße, denn niemand wird verpflichtet, Fortbildungen zu besuchen, die man nicht möchte. Umgekehrt sind die individuellen Entwicklungswünsche der Weg, den wir überzeugt gehen, denn Menschen lernen das, was sie lernen wollen mit den entsprechenden positiven Emotionen dabei, entsprechend den Forschungsergebnissen aus der Hirnforschung deutlich besser, schneller und nachhaltiger als bei sog. „Pflichtlernen", das im beruflichen Alltag wie z.B. in der Einarbeitung unerlässlich ist.

Wir betonen in den Einzelgesprächen über Fort- und Weiterbildungen nicht nur den Mehrwert für jeden Einzelnen, sondern auch den Mehrwert für die Teams, die Abteilung, das Geschäftsfeld und für den Betrieb als Ganzes, wenn wir auf Mitarbeitende zugehen.

Zudem erklären wir unseren Mitarbeitenden, dass ihre Arbeitsplatzsicherheit in dieser sehr dynamischen

Arbeitswelt nur durch eigene Weiterentwicklung zu sichern ist. Hier ist es wichtig empathisch vorzugehen und keine Angst vor Arbeitsplatzverlust zu verbreiten. Wir gehen daher proaktiv auf die Mitarbeitenden zu und teilen unsere Gedanken der Fürsorge mit ihnen, wie wir denken, dass es für sie dauerhaft sinnvoll weitergehen könnte.

Beispiel: eine Druckmaschine wird nicht mehr ersetzt werden, wenn sie aus Altersgründen nicht mehr nutzbar sein wird, und eine interne zeitintensive Umschulung wird auf absehbare Zeit nötig sein.

Getragen wird dies von der Grundhaltung, die bestehenden „Stärken zu stärken" und nicht „Defizite zu beheben", denn das ist für Mitarbeitenden mit GdB ohnehin ein Lebensthema. Potenziale zu erkennen, Talente zu fördern und Entwicklungswünsche zu unterstützen, gilt für alle Beschäftigten unseres Unternehmens.

b) Maßnahmen und Methoden der Personalentwicklung

Unsere Herangehensweise erfolgte in mehreren Schritten und teils auch parallel über mehrere Wege.

Maßnahmen:

• Innerbetriebliche Kommunikation

Dauerhaft und regelmäßig wiederholend wurde und wird gegenüber den Mitarbeitenden kommuniziert, dass Fort- und Weiterbildung ausdrücklich gewünscht und auch finanziell vom Unternehmen unterstützt wird.

• Außerbetriebliche Kommunikation

In jeder Stellenausschreibung und auf unserer Homepage wurde das Thema aufgegriffen und betont. Auch in Vorstellungsgesprächen wurde Fort- und Weiterbildung angesprochen und Interesse bei den Bewerbenden geweckt. Die war und ist umso wirkungsvoller, je jünger die Bewerbenden sind. In dieser Zielgruppe das Augenmerk auf Entwicklung zu lenken und nicht nur das derzeitige Gehalt zu sehen, erleben wir als zielführend.

• Mitarbeitergespräche

Um der neu im Betrieb tätigen Personalentwicklerin möglichst schnell einen Überblick über die Belegschaft, die individuellen Persönlichkeiten und die Interessenslagen der Mitarbeitenden verschaffen zu können, sind wir einen neuen und eher „unüblichen" Weg gegangen.

Für die jährlichen Mitarbeitergespräche wurde ein neuer Gesprächsbogen entworfen, in dem das Thema Fort- und Weiterbildung explizit aufgegriffen wurde. Zudem wurde bei allen Mitarbeitenden, die ihr Jahresgespräch mit den Geschäftsfeldleitungen hatten, ein Dreiergespräch mit der Personalentwicklerin vereinbart. Dies irritierte die Mitarbeitenden anfangs und die Schwerbehindertenvertretung prüfte auch, ob das zulässig sei. Die ersten Gespräche wurden daher mit den beiden Schwerbehindertenvertretern genau nach diesem Muster geführt, damit sie erleben konnten, dass dies weder bedrohlich, noch stressiger ist, als zu zweit.

Zudem erklärte die Personalentwicklerin in jedem Mitarbeitergespräch, warum sie anwesend ist und dass sie ihre Aufgabe der Förderung der Entwicklung aller Mitarbeitenden nur dann erfolgreich nachkommen kann, wenn sie die Menschen persönlich kennenlernt und eigene Eindrücke und Wünsche aus dem Gespräch ungefiltert mitnehmen kann. Nach ein paar Wochen war das kein Thema mehr. Daher besteht die innerbetriebliche Vereinbarung, dass alle Mitarbeitenden ein Erstgespräch mit der Personalentwicklerin bekommen, alle weiteren Mitarbeitergespräche finden dann natürlich ohne sie statt, außer es würde ausdrücklich von der Geschäftsfeldleitung oder Mitarbeitenden gewünscht.

• Personalakten

Die Personalentwicklerin erstellte sich einen Überblick über alle Mitarbeitenden anhand der Bewerbungsunterlagen und der Fortbildungsnachweise incl. der bestehenden betrieblichen Fortbildungsnachweislisten über Ersthelfer, Sicherheitsbeauftragte, Updates für Softwareschulungen, Inhouse-Veranstaltungen usw.

• Potenzialbeurteilungen

Die Geschäftsfeldleitungen und die Personalentwicklerin besprechen regelmäßig die Weiterentwicklung

der Mitarbeitenden und erstellen gemeinsam deren Potenzialbeurteilungen. Aus diesen gehen dann die Fortbildungsvorschläge und die entsprechenden passenden Maßnahmen und Methoden hervor.

• Proaktive Fortbildungsangebote

Alle optional interessanten Fortbildungen (z.B. Werbe-E-Mails des Verband Bayrischen Druck- und Medien -VDMB- oder auch viele kostenfreie Online-Fortbildungen, die durch Corona verstärkt beworben, aufgebaut und auch häufig kostenfrei angeboten wurden) werden proaktiv von der Personalentwicklung direkt an die Geschäftsfeldleitungen weitergeleitet mit der Fragestellung der Eignung bezüglich der aktuellen Tätigkeit / passender Zeitpunkt aus Gründen der Betriebsabläufe / Motivationsförderung / zukünftige Ausrichtung und Entwicklung der einzelnen und des Geschäftsfeldes etc. für Mitarbeitenden. So findet der erste Abgleich noch nicht mit den Mitarbeitenden statt, denn erst wenn die jeweilige Geschäftsfeldleitung, die für sinnvoll erachtet, werden die entsprechenden Mitarbeitenden angesprochen.

• Einarbeitung

Die Bedeutung einer sorgfältigen, strukturierten Einarbeitung wurde überarbeitet und neu aufgesetzt. Bei Kolleg*innen und Vorgesetzten musste Lernen angelehnt an das Konzept „Train the Trainer“ immer wieder thematisiert und bewusst gemacht werden. Neues Wissen kann nur in sinnvollen und „abspeicherbaren Portionen“ an neue Mitarbeitende weitergegeben werden. Das Bewusstsein, dass einmal Erklären oder einmal vormachen bei weitem nicht ausreichend ist und viel mehr Geduld und Zeit erfordern, wurde wiederholt geschärft. Ziel ist das Vermeiden von Überforderung durch zu viel gebündeltes Knowhow und das Vermeiden der „inneren Kündigung“ in den ersten Wochen durch über- oder Unterforderung.

Methoden:

Themenbereiche Fachwissen, praktische Fähigkeiten und Erweiterungsfortbildungen

• Gruppenweiterbildung

z.B Trialog: Gesprächsrunde mit Betroffenen und Angehörigen psychisch Erkrankter Menschen, Teilnahme ist für Mitarbeitenden ohne GdB verpflichtend

• Inhouse- Trainings

durch interne / externe Trainer*innen wie z.B. Wirkungsorientierung, Förderlotsen

• Weiterbildung durch Multiplikatoren

zwei Mitarbeitenden bilden sich extern weiter und geben intern systematisch und verpflichtend das Wissen an die gesamte Belegschaft weiter (Medical Health First Aid- MHFA- Schulungen für alle Mitarbeitenden ohne GdB)

• Online-Trainings

z.B. Führungskompetenzen, Umgang mit herausfordernden Mitarbeitenden, Strategieentwicklung, Führen im Homeoffice

• Digitale Trainingsprogramme

zum Selbststudium z.B. Office-Weiterbildungen

• Mehrtägige und mehrwöchige Zertifikatsschulungen

mit anerkannten Nachweisen z.B. ADA-Schein, IHK-Lehrgang und Prüfung zum Projektmanager IHK

• Job-Rotation, Job Enlargement, Job Enrichment

lernen und weiterentwickeln innerhalb der Abteilung

• Kollegiale Weiterbildung

1:1 On-the-Job

• Lehrbuchmethode

Wissen wird schriftlich weitergegeben, durchlesen und Zeit für Rückfragen wird überprüft

- **Besuche von Messen und Kongressen**

mit Teilen der Teams (Heidelberger Innovation-Days 2019) oder dem gesamten Team (z.B. Gala-Bau-Messe Nürnberg)

Themenbereiche Führungskompetenzen, Soziale Kompetenzen und Psychische Stabilität

- **Regelmäßiges halbjährliches internes Führungskräfte-Coaching**

jeder Geschäftsfeldleitung durch die Psychosoziale Leitung und die Personalentwicklerin gemeinsam

- **Soziales Kompetenztraining**

in Einzelsettings

- **Soziales Kompetenztraining mit den Teams**

zu den Themen Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit, Durchsetzungsfähigkeit, Kompromissfähigkeit, Resilienz, Toleranz, Achtsamkeit, Selbstvertrauen, Selbstreflexion, Anpassungsfähigkeit mit der psychosozialen Leitung

- **Soziales Kompetenztraining**

team- und geschäftsfeldübergreifend

- Einzelcoaching durch externen Coach
- Möglichkeit der kurzfristigen Psychischen Krisenintervention und kostenfreien 3 – 5 Einzelsitzungen bei den Psychologinnen der Schwesterfirma BTZ

c) Anzahl der Personen, die an den Maßnahmen teilgenommen haben (mit und ohne Behinderung)

Im analysierten Zeitraum 2019 – 2022 konnten wir folgende Personalentwicklungsdaten erheben:
Insgesamt haben 37 Mitarbeitende an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen

- einige der Mitarbeitenden haben an über 10 Weiterbildungen teilgenommen, andere nur an einer
- die Mitarbeitergruppe ohne GdB machte dabei 2/3 der Teilnehmenden aus, teilweise auch begründet durch einige Neueinstellungen, die schnell und intensiv eingearbeitet werden mussten
- auch lagen die männlichen Mitarbeitenden mit 54,1% etwas vor den Weiblichen Mitarbeitenden
- investiert in Fort- und Weiterbildung wurden in Summe 157 Tage, was 1256 Fortbildungsstunden entspricht

Davon mit GdB 24,3 %
ohne GdB 75,6 %

Davon weiblich 45,9 %
männlich 54,1 %

Fortbildungsarten:

Kongresse, Tagungen, Geräteschulungen, Seminare, Inhouse-Training, Coaching, Hospitation, Lehrgang, Teamfortbildungen (Präsenz und online)

37 Mitarbeitende in Fortbildungsmaßnahmen

= 50,68 % der Belegschaft

Zeitliche Ressourcen Personalentwicklung

in Tagen: 157

61 unterschiedliche Themengebiete

siehe Folgeseite

d) Erzielte Erfolge

Aus der Mitarbeitenden-Perspektive

- **Erfolg Karriereschritte** siehe unten Seite 9 und 10

- **Erfolg Eigenaktivität**

Inzwischen kommen immer wieder Mitarbeitende mit GdB aktiv auf ihre Vorgesetzten zu und fragen, ob sie diese oder jene Fortbildung machen dürfen.

- **Erfolg Selbstvertrauen**

Wer von unseren Mitarbeitenden positive Erfahrungen mit Fort- und Weiterentwicklung machen konnte, profitiert zudem bezüglich Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein und der Fähigkeit der eigener Interessensvertretung. Wir bemerken eine – im Mitarbeitergespräch evaluierte – Verbesserung dieser Kriterien nicht nur in der Selbstwahrnehmung, sondern auch in der Außenwahrnehmung durch Vorgesetzte

Aus der Vorgesetzten-Perspektive

- **Erfolg Eigenständigkeit**

Laufend fortgebildete Mitarbeitende sind in der Lage eigenverantwortlicher zu arbeiten und benötigen weniger Anleitung und Kontrolle.

Unsere Führungskräfte erhalten zeitliche Spielräume für andere Aufgaben.

Aus der Geschäftsführungs-Perspektive

- **Erfolg Wirkungsorientierung (siehe S. 10)**

Durch unsere Evaluationen können wir sehen, ob unsere Methoden und Maßnahmen Wirkung zeigen, oder auch nicht. Was nicht wirkt, wird nicht wiederholt. Dies spart uns Zeit und Geld, unsere knappsten und wertvollen Ressourcen.

- **Erfolg Personalgewinnung**

Bei Neueinstellungen haben wir uns Rückmeldung geholt, inwieweit unserer Konzept der Personalentwicklung ein Entscheidungskriterium dafür war, bei uns arbeiten zu wollen und haben diesbezüglich mehrfach positive Rückmeldung erhalten.

- **Erfolg betriebliche Personaleinsatzmöglichkeiten /Flexibilität**

Je mehr Mitarbeitende können umso vielseitiger sind sie einsetzbar. Kranzeiten und Urlaubszeiten können stressfreier überbrückt werden. Die Belastung der Rückkehrer durch „Liegengebliebenes“ sinkt.

- **Erfolg Personalkosten**

Letztendlich konnten wir unseren Personalschlüssel bei Mitarbeitenden ohne GdB im Geschäftsfeld Druckerei um 2 ganze Stellen kürzen, denn die oben genannten Erfolge machten Personaleinsparungen möglich und halfen dadurch mit, unsere Personalkosten zu reduzieren. Dadurch haben sich die Investitionen in Personalentwicklungsmaßnahmen gut amortisiert.

- **Erfolg Arbeitgeberimage**

Als Arbeitgeber in einer mittelgroßen bayrischen Stadt sprechen sich diese Themen als guter Arbeitgeber doch noch herum. Das ist wiederum für unsere Kunden ebenso wie für unsere Mitarbeitenden wichtig und trägt zum gesamten Unternehmenserfolg bei.

Auszug aus unserem Fortbildungs-Portfolio

Software / Digitalisierung	Psyche, Behinderung, Soziales	Praktische Fertigkeiten	Ausbildungen	Pflichtfortbildungen
• Branchenspezifische Trainings (Druckerei, FiBu, Personal) • Medienkompetenz • Office-Excel • Daten-Analyse	• Umgang mit Schwerbehinderung • Psychische Erkrankungen • MHFA-Training Inhouse • Einzelcoachings • Psychische Gefährdung • Achtsamkeit	• Motorsägen-Schein • LKW-Führerschein • Training on the Job: Maschinenbedienung Druckerei • Job Rotation • Strategieentwicklung • Konflikmanagement	• Projektmanager • Ausbilder / AdA-Schein • MHFA Extern • Schwerbehinderten-vertretung • Prüfungsvorbereitung Azubis VdMB • Ergo-Guide • Sicherheitsbeauftragte • Pflichtschulung HnD	• Erste Hilfe • Sicherheitsschulungen (Galabau, Gerüstbau) • Psychische Früherkennung • Hygiene + Haushalts-schulung (HnD)

e) Welche und wie viele Mitarbeitende konnten von den Maßnahmen konkret profitieren (Entwicklungs- und Karrierefortschritte in der Ausübung von Tätigkeiten)

Mitarbeitende mit GdB haben sich in unserem Unternehmen über viele Jahre weiterentwickeln können. Hier sieben unserer Erfolgsgeschichten:

1. Vom kaufmännischen Angestellten zum Geschäftsfeldleiter

Herr G. wurde 2002 als kaufmännischer Angestellter (GdB 50, körperl. Angeboren) als Assistenz eines blinden Mitarbeiters eingestellt (2 Jahre: Aufbau des Einkaufsnetzwerkes). Er entwickelte sich dann Mitarbeiter Telefonzentrale und Aufstieg zum Leiter der Telefonzentrale weiter. Ab 2010 war er Leiter des Einkaufsnetzwerkes und ab 2017 Inklusionsbeauftragter und Sozialer Dienst. In den Jahren 2018 – 2020 engagierte er sich als Assistent der Geschäftsleitung (2 Jahre) und absolvierte die Zusatzausbildung zum Projektmanager IHK. Seit 2020 ist er erfolgreicher, geschätzter und respektierter Leiter des Geschäftsfeldes Print & Geschenkeservice.

2. Vom Hilfsarbeiter zum Allrounder in der Weiterverarbeitung und Lager/Logistik

Herr M. begann 2016 als fachfremder (Hotelfachmann) und dadurch in der Druckerei als ungelernter Hilfsarbeiter (GdB 30 psych. Und gleichgestellt). Im Laufe der Jahre lernte er On- the- Job und durch Job Rotation die einzelnen Weiterverarbeitungsmaschinen in der Druckerei kennen und bedienen. Seit 2020 verantwortet er zudem die Lagerhaltung, Warenein- und Ausgang sowie den Transport der Druckereiprodukte zur Post und Lieferfirmen.

3. Vom Azubi zum Vorarbeiter

Herr W. kam 2017 als Verbundauszubildender zum Gärtner (GdB 30 psych. Und gleichgestellt) durch unserer Schwesterfirma BTZ in die Dimetria. Nach den drei Jahren seiner Berufsausbildung war seine Übernahme in eine Festanstellung auf Grund seiner psychischen Stabilität fraglich bis „wackelig“. Die Maßnahmen ihn psychisch zu stabilisieren, standen zu Anfang sehr im Vordergrund. Fachliche Fortbildungen wie Motorsägen-Schein etc. wurden absolviert und Schritt für Schritt bekam er mehr Verantwortung. Kundenkontakte und Anleitung von Hilfsarbeitern waren Maßnahmen im Rahmen des Job Enlargement und Job Enrichment, durch die er sich sichtlich weiterentwickeln konnte. Heute verantwortet Herr W. seinen eigenen Trupp im Galabau.

4. Von der Hilfsarbeiterin zur Anleiterin

Frau K. (GdB 50 psych.) arbeitete sich fachfremd seit 2012 in der Weiterverarbeitung der Druckerei ein und arbeitete 10 Jahre manuell ohne Maschinenkontakt bei uns. Seit 2022 entwickelt sie sich zur Anleiterin für Zuverdienst-Mitarbeitenden in der Druckerei weiter. Die Maßnahmen hierfür waren und sind 1:1 Training für Sozialpädagogen und erfahrene Anleiter*innen.

5. Vom Zuverdienst-Teilnehmer zum Mitarbeiter

Herr S. war von 2015 bis 2019 als Zuverdienst-Teilnehmer mit wechselnder Belastbarkeit und geringem zeitlichen Wochenumfang bei uns im Einsatz (GdB 50 psych.). 2019 erhielt er die Chance, in ein festes Arbeitsverhältnis in den Galabau zu wechseln. Herr S. arbeitet nun im 4. Jahr für 18 Wochenstunden im Galabau. Maßnahmen waren eine enge Begleitung (Einzelcoaching) durch die Psychosoziale Begleitung, Gemeinsame Messebesuche und Integrationsmaßnahmen im Team sowie wiederholte Einzelschulungen 1:1 an den technischen Geräten der Abteilung.

6. Von der Auszubildenden zur Abiturientin

Frau S. (GdB 20 psych. Und gleichgestellt) begann 2018 ihre Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement. Innerhalb ihrer Ausbildung entwickelte sie sich von Jahr zu Jahr beeindruckend weiter zu einer selbstbewussten jungen Frau. Maßnahmen hierzu waren IHK-Kurse für Auszubildende und Eigenstudium durch Office- Online-Programme sowie Einzelcoaching und regelmäßige Feedbackgespräche. Gegen Ende der Ausbildung konnte Frau S. bereits Schulungen für Rehabilitanden im Bereich Finanzbuchhaltung (PowerPoint) halten. Wir haben Frau S. nicht übernehmen können, weil sie sich entschlossen hatte, das Abitur nachzuholen.

7. Von der Praktikantin zur kaufmännischen Ausbilderin

Frau R. (GdB 40 psych und gleichgestellt) kam 2016 als Industriekauffrau im Bereich Einkaufsnetzwerk in unser Unternehmen und arbeitete als Sachbearbeiterin. Sie übernahm 2020 die Aufgabe als interimsmäßige Abteilungsleiterin, bis eine neue Leitung gefunden und eingestellt worden war. Zudem qualifizierte sich Frau R. als Ausbilderin im Bereich kaufmännische Ausbildung weiter und betreute unsere Auszubildende.

f) Erfolgsfaktoren

• Multifaktorieller Ansatz

Unser multifaktorieller Ansatz, in dem alle Beteiligten - von der Geschäftsleitung bis zu den Vorarbeitenden - das Konzept nicht nur unterstützen, sondern selbst vorleben und vorantreiben

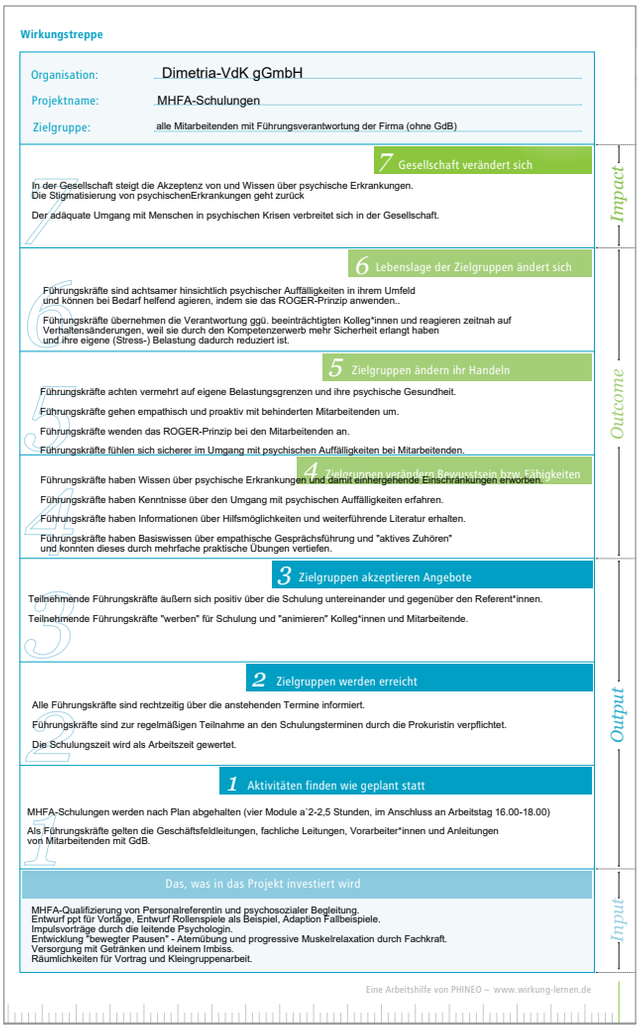
• Wirkungsorientierung

Seit 2021 haben wir uns in unserem Denken und Handeln die Grundsätze der Wirkungsorientierung (https://www.phineo.org/kursbuch-wirkung) zu eigen gemacht.

Wirkungsorientierung im Bereich Personalentwicklung bedeutet, dass wir die Ausgangssituation jedes einzelnen Mitarbeitenden und jedes Geschäftsfeldes analysieren und den Impact, Wirkung am 1. Arbeitsmarkt erzielen zu wollen, verfolgen.

Wir evaluieren Ist-Situationen, begleiten die daraus abgeleiteten Maßnahmen, beobachten die Entwicklungsschritte (Input, Output, Outcome und Impact) und evaluieren erneut die Wirkungen. Dies wird für alle transparent und nachvollziehbar in einer sog. „Wirkungstreppe“ definiert und dargestellt.

Exemplarische Wirkungstreppe zum internen Führungskräftecoaching und der MHFA-Schulung



Wirkungstreppe

Organisation: Dimetria-VdK gGmbH
Projektname: MHFA-Schulungen
Zielgruppe: alle Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung der Firma (ohne GdB)

Impact

7 Gesellschaft verändert sich

In der Gesellschaft steigt die Akzeptenz von und Wissen über psychische Erkrankungen.
Die Stigmatisierung von psychischenErkrankungen geht zurück

Der adäquate Umgang mit Menschen in psychischen Krisen verbreitet sich in der Gesellschaft.

Outcome

6 Lebenslage der Zielgruppen ändert sich

Führungskräfte sind achtsamer hinsichtlich psychischer Auffälligkeiten in ihrem Umfeld und können bei Bedarf helfend agieren, indem sie das ROGER-Prinzip anwenden..

Führungskräfte übernehmen die Verantwortung ggü. beeinträchtigten Kolleg*innen und reagieren zeitnah auf Verhaltensänderungen, weil sie durch den Kompetenzerwerb mehr Sicherheit erlangt haben und ihre eigene (Stress-) Belastung dadurch reduziert ist.

5 Zielgruppen ändern ihr Handeln

Führungskräfte achten vermehrt auf eigene Belastungsgrenzen und ihre psychische Gesundheit.

Führungskräfte gehen empathisch und proaktiv mit behinderten Mitarbeitenden um.

Führungskräfte wenden das ROGER-Prinzip bei den Mitarbeitenden an.

Führungskräfte fühlen sich sicherer im Umgang mit psychischen Auffälligkeiten bei Mitarbeitenden.

4 Zielgruppen verändern Bewusstsein bzw. Fähigkeiten

Führungskräfte haben Wissen über psychische Erkrankungen und damit einhergehende Einschränkungen erworben.

Führungskräfte haben Kenntnisse über den Umgang mit psychischen Auffälligkeiten erfahren.

Führungskräfte haben Informationen über Hilfsmöglichkeiten und weiterführende Literatur erhalten.

Führungskräfte haben Basiswissen über empathische Gesprächsführung und "aktives Zuhören" und konnten dieses durch mehrfache praktische Übungen vertiefen.

Output

3 Zielgruppen akzeptieren Angebote

Teilnehmende Führungskräfte äußern sich positiv über die Schulung untereinander und gegenüber den Referent*innen.

Teilnehmende Führungskräfte "werben" für Schulung und "animieren" Kolleg*innen und Mitarbeitende.

2 Zielgruppen werden erreicht

Alle Führungskräfte sind rechtzeitig über die anstehenden Termine informiert.

Führungskräfte sind zur regelmäßigen Teilnahme an den Schulungsterminen durch die Prokuristin verpflichtet.

Die Schulungszeit wird als Arbeitszeit gewertet.

1 Aktivitäten finden wie geplant statt

MHFA-Schulungen werden nach Plan abgehalten (vier Module a`2-2,5 Stunden, im Anschluss an Arbeitstag 16.00-18.00)

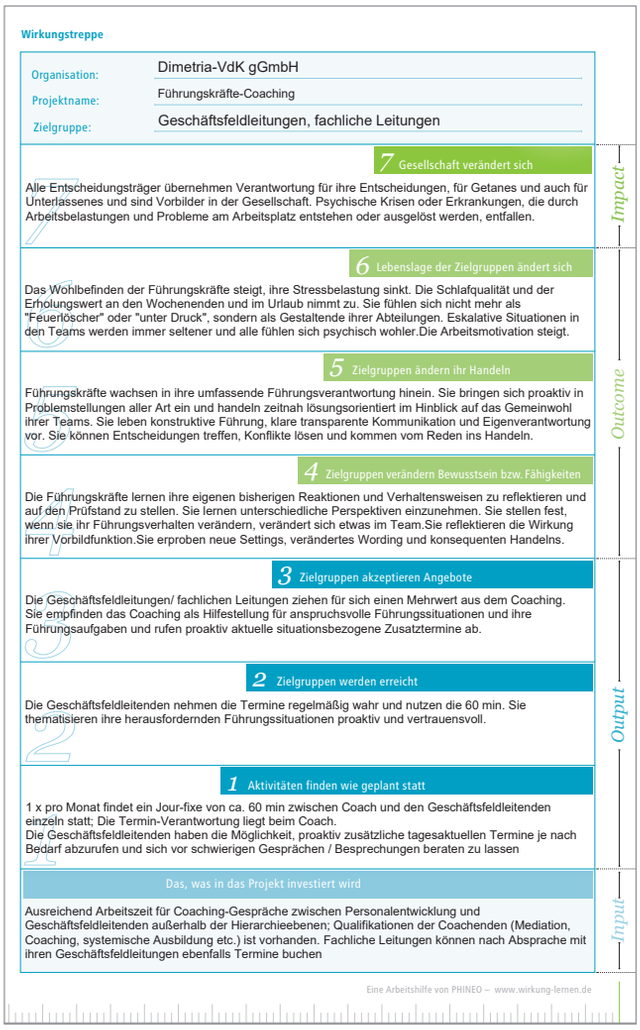
Als Führungskräfte gelten die Geschäftsfeldleitungen, fachliche Leitungen, Vorarbeiter*innen und Anleitungen von Mitarbeitenden mit GdB.

Input

Das, was in das Projekt investiert wird

MHFA-Qualifizierung von Personalreferentin und psychosozialer Begleitung.
Entwurf ppt für Vorträge, Entwurf Rollenspiele als Beispiel, Adaption Fallbeispiele.
Impulsvorträge durch die leitende Psychologin.
Entwicklung "bewegter Pausen" - Atemübung und progressive Muskelrelaxation durch Fachkraft.
Versorgung mit Getränken und kleinem Imbiss.
Räumlichkeiten für Vortrag und Kleingruppenarbeit.

Eine Arbeitshilfe von PHINEO – www.wirkung-lernen.de



Wirkungstreppe

Organisation: Dimetria-VdK gGmbH
Projektname: Führungskräfte-Coaching
Zielgruppe: Geschäftsfeldleitungen, fachliche Leitungen

Impact

7 Gesellschaft verändert sich

Alle Entscheidungsträger übernehmen Verantwortung für ihre Entscheidungen, für Getanes und auch für Unterlassenes und sind Vorbilder in der Gesellschaft. Psychische Krisen oder Erkrankungen, die durch Arbeitsbelastungen und Probleme am Arbeitsplatz entstehen oder ausgelöst werden, entfallen.

Outcome

6 Lebenslage der Zielgruppen ändert sich

Das Wohlbefinden der Führungskräfte steigt, ihre Stressbelastung sinkt. Die Schlafqualität und der Erholungswert an den Wochenenden und im Urlaub nimmt zu. Sie fühlen sich nicht mehr als "Feuerlöscher" oder "unter Druck", sondern als Gestaltende ihrer Abteilungen. Eskalative Situationen in den Teams werden immer seltener und alle fühlen sich psychisch wohler.Die Arbeitsmotivation steigt.

5 Zielgruppen ändern ihr Handeln

Führungskräfte wachsen in ihre umfassende Führungsverantwortung hinein. Sie bringen sich proaktiv in Problemstellungen aller Art ein und handeln zeitnah lösungsorientiert im Hinblick auf das Gemeinwohl ihrer Teams. Sie leben konstruktive Führung, klare transparente Kommunikation und Eigenverantwortung vor. Sie können Entscheidungen treffen, Konflikte lösen und kommen vom Reden ins Handeln.

4 Zielgruppen verändern Bewusstsein bzw. Fähigkeiten

Die Führungskräfte lernen ihre eigenen bisherigen Reaktionen und Verhaltensweisen zu reflektieren und auf den Prüfstand zu stellen. Sie lernen unterschiedliche Perspektiven einzunehmen. Sie stellen fest, wenn sie ihr Führungsverhalten verändern, verändert sich etwas im Team.Sie reflektieren die Wirkung ihrer Vorbildfunktion.Sie erproben neue Settings, verändertes Wording und konsequenten Handelns.

Output

3 Zielgruppen akzeptieren Angebote

Die Geschäftsfeldleitungen/ fachlichen Leitungen ziehen für sich einen Mehrwert aus dem Coaching. Sie empfinden das Coaching als Hilfestellung für anspruchsvolle Führungssituationen und ihre Führungsaufgaben und rufen proaktiv aktuelle situationsbezogene Zusatztermine ab.

2 Zielgruppen werden erreicht

Die Geschäftsfeldleitenden nehmen die Termine regelmäßig wahr und nutzen die 60 min. Sie thematisieren ihre herausfordernden Führungssituationen proaktiv und vertrauensvoll.

1 Aktivitäten finden wie geplant statt

1 x pro Monat findet ein Jour-fixe von ca. 60 min zwischen Coach und den Geschäftsfeldleitenden einzeln statt; Die Termin-Verantwortung liegt beim Coach.
Die Geschäftsfeldleitenden haben die Möglichkeit, proaktiv zusätzliche tagesaktuellen Termine je nach Bedarf abzurufen und sich vor schwierigen Gesprächen / Besprechungen beraten zu lassen

Input

Das, was in das Projekt investiert wird

Ausreichend Arbeitszeit für Coaching-Gespräche zwischen Personalentwicklung und Geschäftsfeldleitenden außerhalb der Hierarchieebenen; Qualifikationen der Coachenden (Mediation, Coaching, systemische Ausbildung etc.) ist vorhanden. Fachliche Leitungen können nach Absprache mit ihren Geschäftsfeldleitungen ebenfalls Termine buchen

Eine Arbeitshilfe von PHINEO – www.wirkung-lernen.de

- **Personalentwicklung ist kein „Papiertiger“**

und schön klingender Bestandteil der Unternehmensvision, sondern wird gelebt und alle Mitarbeitende erleben die Umsetzung persönlich oder bei Kolleg*innen mit.

- **Begeisterung und Leidenschaft für Weiterentwicklung der „Entwicklungsmotoren“ im Betrieb**

sowie mehrere Überzeugungstäter*innen als Multiplikatoren „das Richtige zu tun“ und keine einsamen Einzelkämpfer.

- **Betrachtungsweise und Einstellung gegenüber psychischer Behinderung**

darf bezüglich der Entwicklungspotenziale von Mitarbeitenden nicht anders bewertet und eingeschätzt werden als körperliche Erkrankungen

- **Keine Budgetierung durch die Geschäftsleitung**

Einzelmaßnahmen, die 300.- € pro Mitarbeitenden und Jahr überschreiten, werden individuell abgeklärt und ggf. mit entsprechenden vertraglichen Regelungen (z.B. Bindung des Mitarbeiters für ein Jahr nach Abschluss der Fortbildung) in Absprache mit den Betroffenen abgesichert.

Leider verfügen wir in Bayern nicht über das Instrument „Bildungsgutschein“. Zudem sind viele von den Agentur für Arbeit geförderte Weiterbildungen in ihrer Voraussetzung nicht geeignet, da sie zu viele Stunden voraussetzen, was unsere Bedarfe nicht erfüllen. Auch sind wir bei Förderungen von Fortbildung beim ZBFS bisher erfolglos, da Führerscheine, psychosoziale Trainings und Fachfortbildungen bisher als zusätzlich nicht förderfähig zu den ohnehin gewährten Zuschüssen für Fort- und Weiterbildung abgelehnt wurden.

- **Miteinander reden**

Wir reden, was speziell Personalentwicklung angeht, nicht nur über die Mitarbeitenden sondern in Folge immer auch mit den Betroffenen, um Akzeptanz und Motivation, aber auch Bedenken, Zweifel und Ängste zu erfassen, ernst zu nehmen und gemeinsam an deren Abbau zu arbeiten.

- **Bedarfsanalyse**

Die Geschäftsfeldleitungen haben verstanden, dass sie, bevor die Fortbildungen genehmigen, eine kurze Bedarfsanalyse machen müssen. Sie analysieren, welche Defizite oder Fehler immer wieder passieren und wer deshalb welche Förderung in Form von „Lernen dürfen" machen darf. Zudem überlegen sie gemeinsam mit der Personalentwicklerin, welche Fähigkeiten vorrausschauend geplant und durchgeführt werden müssen, weil mittelfristige Veränderungen bereits diskutiert werden.

Sie entscheiden nicht einfach so nach „Willkür", weil vielleicht noch „Geld im Topf" übrig ist, schon lange nichts mehr gemacht wurde oder weil Fortbildungsgenehmigungen als „Bonbon" für Qualitäten, gute Zusammenarbeit oder spezielles Engagement der Mitarbeitenden benutzt werden könnten.

g) Besondere Herausforderungen

Im Bereich Personalentwicklung gibt es aus unserer Sicht mehrere Herausforderungen, die teils in den Mitarbeitenden selbst, teils in den Weiterbildungsanbietern und -Angeboten und teils in traditionellen Denk- und Erwartungshaltungen begründet liegen.

- **Traditionelle Denk- und Handlungsweisen im Bereich Fort- und Weiterbildung**

Damit meinen wir, dass statistisch erwiesen ist, dass bundesweit in allen Berufsgruppen die Motivation zur Weiterbildung jenseits des 40. Lebensjahres rapide abnimmt. Je mehr Weiterbildung mit Leistungsnachweisen wie z.B. einer Abschlussprüfung verbunden ist, setzt diese Ablehnung bereits früher ein, um speziell dem Thema Prüfungsdruck auszuweichen.

Lernen als Chance ist für viele Menschen bereits sehr früh im Leben negativ besetzt, weil sie es mit Druck, schlechten Noten, Versagen und negativen Erlebnissen / Erinnerungen verbinden. Auch besteht oft die Erwartung, dass sie für ihr mehr können und / oder mehr wissen umgehend betrieblich „belohnt" werden, also extrinsisch motiviert werden. Wenn dieses nicht eintritt, tritt Frustration ein.

Fort- und Weiterbildung muss sich aus dem Bereich der extrinsischen Motivation (hinterher winken Beförderung und oder andere Belohnungen) in die Grundhaltung der intrinsischen Motivation („ich will das können und ich bekomme die Möglichkeit dazu") verändern.

Wir achten in unserem Betrieb daher darauf, welche Wortwahl wir verwenden und in jedem Mitarbeitergespräch sind die Fragen, „Was möchten Sie dazulernen, vertiefen?" oder „Wo möchten Sie einmal hineinschnuppern" und „Gibt es etwas, was Sie noch interessieren würde?" Standardfragen geworden.

Ziel einer erfolgreichen Personalentwicklung muss sein, dass – egal in welcher Lernform – lernen Freude macht, dem eigenen Selbstwertgefühl guttut, als Zeichen der Wertschätzung von Seiten des Betriebes wahrgenommen wird und als interessante Bereicherung erlebt wird.

Die Wortwahl ist dabei nicht unerheblich, denn ein „ich darf diese Fortbildung machen" ist grundlegend etwas anderes, als „ich muss diese Fortbildung machen". Zudem erklären wir unseren Mitarbeitenden, dass die Entwicklungsmaßnahme an sich den Arbeitgeber Geld und Zeit kostet und daher anschließend der Ball erst einmal wieder bei ihnen liegt, in dem sie zeigen, dass es sich gelohnt hat, in dem Verbesserung und Entwicklung zu spüren ist.

Zudem ist in unserer Arbeitswelt ziemlich fest verankert, dass es alleine die Aufgabe der Arbeitgeber ist, sowohl Impulse, als auch alle Kostenarten (Arbeitszeit, Gebühren, Fahrtkosten, Übernachtungskosten, Freistellung…) im Bereich Weiterbildung zu stellen. Gleichzeitig wissen wir, „was nichts kostet, ist nichts wert". Was wir brauchen und umsetzen, ist daher die Förderung und Unterstützung („Wiederbelebung") von Eigenengagement, Wissensdurst und Entwicklungswunsch.

- **Herausforderungen, die in den Mitarbeitenden selbst begründet liegen**

Mitarbeitende mit und ohne GdB haben in ihrer Vita schlechte oder negative Erfahrungen damit gemacht, dass ihre Eigeninitiative nicht ermöglicht wurde. Hindernisse von „das kannst Du nicht" über „das ist nichts für Dich", „ja bin ich mal gespannt, ob du das durchhältst" oder „zu teuer, nicht sinnvoll, jetzt

nicht“ oder die Bevorzugung anderer Kolleg*innen sind häufige Erfahrungswerte.

Ihre intrinsische Motivation ist daher häufig auf Grund der Gewöhnung an Benachteiligung und Barrieren aller Art „normal“ geworden. Zudem ist ihr Selbstvertrauen in ihre eigenen Potenziale häufig nicht sonderlich groß und sie sind oft überrascht zu hören, was man ihnen als Außenstehende*r so alles positiv zutraut.

Wir haben in vielen Einzelgesprächen große Verwunderung erlebt, dass wir Mitarbeitenden mit GdB etwas zutrauen, dass wir sie für etwas besonders geeignet oder talentiert erleben und sie nicht als „schwierige und anstrengende Mitarbeitende“ bewerten.

Daher sind vertrauensbildende Maßnahmen von Anbeginn an wichtig wie z.B. Einhalten zugesagter Weiterbildung oder Karriereschritte, Gleichberechtigung zwischen Mitarbeitenden mit und ohne GdB, möglichst keine Absagen bei Weiterbildungs-Wünschen sondern ggf. Alternativangebote machen, die gezielter oder kostengünstiger oder terminlich passender sind.

Es weiteren haben Mitarbeitende mit psychischem GdB häufig die Erfahrungen gemacht, speziell im Bereich „Lernen, Schule, Ausbildung“, das Lerntempo, Lernmenge und Lernmethode für sie individuell nicht die optimale Förderung war. Personalentwicklung hat daher die Aufgabe, auch das Feedback nach Weiterbildungsmaßnahmen zu evaluieren und zu bewerten, ob entsprechende Anbieter oder Trainer*innen die “Richtigen“ für die entsprechende Person waren oder sein werden. Sollte hier die Ursache begraben liegen, müssen zukünftig andere Anbieter oder Settings gewählt werden.

Im Bereich Personalentwicklung ist das Matching zwischen Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten und der entsprechenden Zielerreichung in Form eines „Weiterbildungs-Controllings“ sinnvoll, was wir mit unserer Wirkungsorientierung inhaltlich tun.

- **Barrieren in der Personalentwicklung für Mitarbeitenden mit psychischer Beeinträchtigungen**

Für unsere Zielgruppe passen die meisten der – im eigentlich breit aufgestellten Fort- und Weiterbildungssektor – angebotene Formate nicht.

- Fahrstrecken und Übernachtungen außerhalb des gewohnten privaten Umfeldes
- Fremde Teilnehmende
- Gruppengrößen etc.

Sie lehnen daher überproportional die ihnen angebotenen bestehenden Weiterbildungsangebote ab, häufig ohne genau zu erklären, was für sie dabei die Barriere darstellt.

Sätze wie „ich kann meinen Hund nicht allein lassen“ schützen vor diesen für sie scheinbar unüberwindbaren Barrieren. Das erfordert genaues Hinhören, Zuhören, Nachfragen und Verstehen wollen, wenn jemand sich scheinbar nicht weiterbilden möchte.

Diese o.g. Rahmenbedingungen stellen Überforderungen für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen dar, die gar nichts mit den Fortbildungsinhalten zu tun haben, bei der Entscheidung zur Teilnahme jedoch besondere Hürden bedeuten.

Eine unserer Aufgaben ist es daher für Mitarbeitende mit GdB „Brücken zu bauen“, damit sie diese Weiterbildungshürden überwinden können.

Wir sind dieser Herausforderung mit unterschiedlichen Variationsmöglichkeiten begegnet.

Zum einen indem wir Mitarbeitenden ohne GdB, die die Hauptbezugs- und Vertrauensperson im beruflichen Alltag für die Zielperson der Fortbildungsmaßnahme darstellen, ebenfalls für dieses Bildungsangebot angemeldet haben, „Buchung im Duo“ sozusagen…

So ließen sich Ängste in Bezug auf Fahrt und/oder fremde Unterkunft (Buchung einer Ferienwohnung bei airbnb statt eines Hotelzimmers) aus dem Weg räumen.

Zum anderen hat uns die Corona-Pandemie in diesem Thema sehr in die Hände gespielt, weil die meisten Fortbildungsanbieter überraschend schnell ihre Bildungsangebote auf Online-Schulungen umgestellt haben. Onlinetrainings haben für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen durchaus Vorteile, was die Überwindung der o.g. Barrieren angeht.

Der dritte Weg war und ist möglichst viel Inhouse zu trainieren, ob im Setting „Training on the Job“, ob als verpflichtende Teamfortbildung, ob als Job Rotation, Job Enlargement oder Job Enrichment oder in Form

von Einzelcoachings. Auch externe Trainer*innen für Inhouse Trainings z.B. Schulungen in der Gruppe an den eigenen Druck- und Weiterverarbeitungsmaschinen statt beim Verband (Verband Druck Medien Bayern) oder der spezifischen Druckerei-Software, auch wenn es nur 4-5 teilnehmende im Betrieb sind. Dies stellt allerdings prozentual einen deutlich höheren Kostenfaktor für Fortbildung für jeden einzelnen Fortbildungsteilnehmenden dar.

- **Herausforderungen bei Weiterbildungsanbietern**

  Bei Anfragen von Inhouse-Trainer*innen und Anmeldungen zu externen Fortbildungen haben wir Erfahrungen der Diskriminierung generell als Inklusionsbetrieb für psychisch erkrankte Menschen gemacht.

  Wir sind auf Ablehnung gestoßen und das Extrembeispiel „Oh nein, das machen wir nicht, nicht dass da noch ein Massaker passiert“ bei einer Anfrage für einen Motorsägen-Kurs für unsere Galabauer ist v.a. Ausdruck für nach wie vor viel Unwissenheit und Ängste gegenüber Menschen mit psychischer Behinderung.

  wir stellten fest, dass es für unsere Mitarbeitenden als Teilnehmende einer externen Fortbildung manchmal sinnvoll ist, das Thema Inklusionsbetrieb nicht zu erwähnen, um entsprechende Klischee-Vorstellungen nicht auszulösen.

h) Inwiefern kann das Konzept ein Beispiel für andere Inklusionsfirmen sein?

1. Evaluation

Die Evaluation des eigenen Tuns im Rahmen der Wirkungsorientierung, siehe S. 11

2. Luxus

Der „Luxus“ für Inklusionsunternehmen mit der Stellenschaffung Personalentwicklung Geld, das ohnehin eine sehr knappe Ressource für Inklusionsunternehmen darstellt, in die Hand zu nehmen. Eine PE-Stelle schaffen und breit gefächerte Fortbildungen zu finanzieren, sind erst einmal nur Kosten.

3. Konstruktive und kreative Zusammenarbeit

Ebenso stellt die Stellenschaffung einer Psychosozialen Begleitung und auch dafür Geld in die Hand zu nehmen eine weitere erhebliche Vorinvestition für unseren Betrieb dar.

Bei der Personalauswahl der Stelleninhaber*innen wurde darauf geachtet, dass beide eine konstruktive und kreative Zusammenarbeit wollen, können und schätzen.

Eine zusätzliche Besonderheit hierbei ist in unserem Haus, dass beide Stelleninhaber*innen nicht nur Fortbildungen planen, sondern auch persönlich aktiv mitwirken und Trainings selbst halten können.

4. Nicht resignieren

Die Erkenntnis, dass viele Mitarbeitende mit GdB psych. Angst und Hemmungen nicht nur vor neuem Wissen und Fähigkeiten, sondern auch vor fremden Menschen, fremder Umgebung, alleine irgendwo teilzunehmen und niemand zu kennen, nicht auswärts übernachten zu wollen für externe Weiterbildungen etc. haben, haben wir sehr ernst genommen. Die Folge daraus war, uns damit nicht „resigniert“ zufrieden zu geben, wenn jemand zu einem Fortbildungsangebot erst einmal nein sagt, sondern uns für die tiefer liegenden Gründe zu interessieren, genaueres zu erfahren und uns umzustellen, um sie schwerpunktmäßig (sogar fast ausschließlich) Inhouse qualifizieren zu müssen.

Wir hätten uns auch darauf zurückziehen können, ok „wer nicht will der hat schon“ und wir sparen Geld, Zeit und Mühe… aber das war nie eine Alternative.

5. Kooperation mit unserer Schwesterfirma BTZ

Durch die Kooperation unserer Schwesterfirma BTZ, die gerade im Bereich Psyche so viel geballte Fachkompetenz als Unterstützung zu haben, hilft uns sehr. Sich Kooperationspartner zu suchen, mit denen man wechselseitig Fort- und Weiterbildung v.a. im Bereich psychosoziale Kompetenzen anbieten kann, vereinfacht vieles organisatorisch, kommunikativ und finanziell.

6. Keine Budgetbeschränkungen

Keine von vorneherein bestehenden Budgetbeschränkungen von Seiten der Geschäftsfeldleitung. Sollten im Einzelfall Maßnahmen sinnvoll sein, die das übliche vorgesehene Budget übersteigen, werden Einzellösungen gesucht.

7. Freistellung

Freistellung der Mitarbeitenden für alle Weiterbildungen, d.h. alles ist immer bezahlte Arbeitszeit

8. Vielfalt

Die Vielfalt der Weiterbildungsmethoden und Settings ermöglicht es, dass jede*r Mitarbeitende etwas „Machbares“ und Interessantes darin findet.

9. Ganzheitlicher Ansatz für psychisch kranke Mitarbeitende

Unter dem Überbegriff „Weiterentwicklung“ fassen die Bewertung der Begriffe Fort- und Weiterbildung sehr umfassend / ganzheitlich.

Unsere Serie „Sport & Spiel und Spaß“ (1 x im Monat nach der Arbeit) seit 2021 sehen wir ebenfalls als Form der Weiterbildung für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, weil sie sich dabei bezüglich ihrer Isolation, ihren Problemen in der Interaktion und Kommunikation, Lachen und sich Entspannen auch auf psychischer Ebene weiterentwickeln können.

Hier zwei Beispiele:

- Beim Wikinger-Schach waren mit Abstand zwei Mitarbeiter aus dem Galabau mit starker Einschränkung am besten. Beide erhielten viel Beifall im Wikingerschach, was sie sichtlich stolz gemacht hat und sehr freute und alle Teilnehmenden konnten auch hinterher miteinander als Gesprächsthema an diese Erfolge anknüpfen.
- Alle fünf erstplatzierten Sieger des Schritte-Wettbewerbs 2022 waren Mitarbeitenden mit GdB. Mal als Sieger vornezustehen und Beifall zu bekommen sind wichtige Impulse für die Weiterentwicklung bezüglich ihres Selbstwerts.

Bausteine der Personalentwicklung im Inklusionsunternehmen

Dimetria
VdK
Mehr als ein Auftrag.

Dimetria-VdK gGmbH, Straubing

Ansprechpartnerin: Anna von Eisenhart Rothe
E-Mail: Eisenhart@dimetria.de
Tel.: 09421 / 9290-131