



Das Infomagazin der ELBE-Werkstätten GmbH

SCHWINDELFREI

Ausgabe 31
Sommer 2005

**Industrieroboter
in der Werkstatt**

**Projektarbeiten
in der Zusatz-
ausbildung**

**Theater-
werkstatt
KulturA**

**Was Werkstätten alles leisten:
Die Highlights aus Produktion
und Dienstleistung - bundesweit**



Inhalt



Wir können (fast) alles
Titelthema S. 28



Der Roboter in der WfbM
CNC-Bearbeitungszentrum S. 12



Da schlummert ein Schatz
Projektarbeiten in der SPZ S. 40



Sechs Jahre Theater
Theaterwerkstatt KulturA S. 54

<i>Editorial</i>		3
Elbe 1	EW-Außenarbeitgruppe im Museum der Arbeit	4
Elbe 2 und 3	Kursprogramm von Elbe 2 und 3	6
Elbe 4	Außenarbeitsplätze im Film vorgestellt	8
Elbe 4	Einweihung des neuen Werkstattgebäudes	10
Elbe 5	• Venture 3 – ein Roboter in der Werkstatt	12
Elbe 6	Verpackungsgruppe Briedis in Bergedorf	14
<i>Elbe im Bild</i>		16
EW	Neue Unternehmensleitlinien	18
EW	Erfahrungen mit Ein-Euro-Kräften	20
Gremien	Aus dem Elternbeirat	22
Special Olympics	Nationales Fußballturnier 2005 in Ludwigshafen	23
Kurznachrichten	EW-Telegramm	24
Energiesparen	Ökoprofit in den Elbe-Werkstätten	26
<i>Elbe im Bild</i>	<i>Grundsteinlegung Bergedorf</i>	27
Titelthema	• Highlights aus Produktion und Dienstleistung	28
EW	Mitarbeiterbefragung	34
EW-persönlich	Kristin Beeck, Natascha Süß	36
EW-persönlich	Kai Wirth, Anna Brouwer	38
SPZ	• Projektarbeiten in der SPZ	40
Eigene Texte	Barbara Bartsch	42
Eingliederungshilfe	Herausforderung Ambulantisierung	43
EW	Tätigkeitsbericht des Werkstatttrates	45
EW	Fortbildungskurs „Stars im Netz“	46
<i>Elbe im Bild</i>		47
Chance 24	Befragung der Teilnehmer	48
Pro und Contra	Leisten wir uns weiter einen Weihnachtsbasar?	50
Werkstättenmesse	Gemeinschaftsstand Bildung	52
Kultur	• Sechs Jahre Theaterwerkstatt KulturA	54
SF-Interview	Rolf Steil, Direktor der Agentur für Arbeit	56
<i>Elbe im Bild</i>		58
Meinung	Behinderung – wirklich schon normal?	60
<i>Glosse</i>		62
SF-Interview	R. Frauenhoffer: Mein Traumberuf ist Fernfahrer	62
Meinung	Offene Briefe aus der Werkstatt	64
<i>Glosse</i>		66
Rückblick	Schwindelfrei im Rückblick	66
<i>Aus der Redaktion, Autoren</i>		67



**Liebe Leserinnen,
liebe Leser,**

in der Werkstättenlandschaft in Hamburg tut sich etwas, was möglicherweise auch für andere Regionen in Deutschland richtungsweisend sein kann. Die vier Werkstätten, die unsere Landesarbeitsgemeinschaft bilden, haben sich zu einer „Anbietergemeinschaft“ zusammengeschlossen. Sie wollen gemeinsam den sich abzeichnenden Bedarf an Werkstattplätzen für Hamburg abdecken und dem wichtigsten Leistungsträger für einen mittelfristigen Zeitraum die Sicherheit kalkulierbarer Kosten bieten. Der Leistungsträger, die Behörde für Soziales und Familie, schließt mit der Anbietergemeinschaft für den Zeitraum bis zum Jahr 2009 einen Vertrag ab. Dieser Vertrag sieht die Zahlung einer jährlichen Pauschalsumme vor, die die Leistungen der vier Werkstätten in Hamburg abdeckt. Die Aufteilung der Pauschale zwischen den Werkstätten ist Sache der Anbietergemeinschaft, die sich im Vorwege über einen Verteilungsmodus verständigt. Die behinderten Menschen, die den Berufsbildungsbereich verlassen, erhalten rechtzeitig Informationen über alle Werkstattangebote in Hamburg und können aus diesem Angebot ihren Werkstatt-



arbeitsplatz aussuchen und sich bewerben. Grenzen setzen dabei allerdings unverträglich hohe Fahrtkosten oder andere unerfüllbare Anforderungen. Ziel ist es, das Selbstbestimmungsrecht zu stärken und die Arbeitsangebote transparenter zu machen.

Ein weiteres wichtiges Ereignis könnte ebenfalls Signale für die Werkstattlandschaft setzen: Die bevorstehende Unternehmenszusammenführung zwischen der Hamburger Werkstatt GmbH und der Elbe-Werkstätten GmbH. Mittelfristig ist auch eine Beteiligung der Winterhuder Werkstätten geplant. Zur Zeit wird geprüft, welche Unternehmensform für diese Zusammenführung sinnvoll ist. Die endgültige Entscheidung soll bis September fallen, danach wird es zügig an die Umsetzung gehen. Dieser Zu-

sammenschluss wird umfangreiche Organisationsentwicklungs-Prozesse nach sich ziehen. Ziel ist die Optimierung der betrieblichen Leistungsfähigkeit und die Aktivierung von Einspareffekten durch Rationalisierungen in Verwaltung und Produktion. Die Geschäftsführer der beiden Betriebe wollen bei diesem Prozess ohne betriebsbedingte Kündigungen auskommen. Das neue Unternehmen bietet Plätze für über 1.600 behinderte Menschen und ca. 420 Personalplätze in Anleitung und Verwaltung.

Mit dieser Entwicklung ist in die Diskussion um eine Unternehmenszusammenführung der staatsnahen Betriebe in Hamburg, die seit ca. einem Jahr ruhte, nun wieder neue Bewegung gekommen. Nach der Entscheidung für die vorläufig „kleine Lösung“ haben die beteiligten Werkstätten das Heft des Handelns demnächst wieder selber in der Hand. In der neuen Organisation wie auch in der Anbietergemeinschaft wollen wir für die Behörde ein aktiver, starker und verlässlicher Partner sein.

Jürgen Lütjens
Geschäftsführer



„An diesem Arbeitsplatz möchte ich alt werden.“

Die EW-Außenarbeitsgruppe im Museum der Arbeit

Paul Gerhard reinigt gerade die Toiletten im Museum der Arbeit. Keine Tätigkeit, um die sich andere reißen, aber er strahlt dabei und er posiert auch gerne für ein Bild im Werkstattmagazin Schwindelfrei. Vielleicht liegt seine gute Laune daran, dass er ab morgen Urlaub hat. Vielleicht auch daran, dass er seine Arbeit einfach gerne mag. Er ist Mitarbeiter der Elbe-Werkstätten und gleichzeitig Mitarbeiter des Museums für Arbeit – und er ist stolz darauf. Zwölf Arbeitsplätze haben die Elbe-Werkstätten im Museum eingerichtet, die Hälfte im Aufsichtsbereich, die andere in der Reinigung. Und natürlich vertreten sich die Kolleginnen und Kollegen auch wechselseitig. Schon als das Museum in Barmbek in der Planung war, das war Anfang der Neunziger Jahre, nahm Direktor Krankenhagen Kontakt mit dem EW-Geschäftsführer Bodo Schümann auf und fragte ihn, ob nicht eine Außenarbeitsgruppe der Werkstatt die Museumsaufsicht übernehmen könnte. Bodo Schümann fand den Gedanken faszinierend und so gründeten die Elbe-Werkstätten im Museum der Arbeit ihre erste Außenarbeitsgruppe.



Trude – die Tunnelfräse für den neuen Elbtunnel – jetzt im Museum der Arbeit

Mittlerweile haben viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch die GruppenleiterInnen gewechselt. Das jetzige Team ist ca. ein Jahr zusammen. Heike Ebeloe und Rita Duckstein sind gemeinsam für die Aufsicht und die Hausreinigung zuständig. Und es ist nicht wenig Fläche zu bearbeiten. Zu den drei Museumsetagen kommen noch das Verwaltungsgebäude, die Werkstatt und die Hausmeisterei hinzu. Gereinigt wird auch der große Hofbereich, der sich bis zum Anleger am Osterbekkanal erstreckt. Harken, fegen, Unkraut zupfen – es gibt immer etwas zu tun.

Anforderungen: Im Museum zu arbeiten, stellt hohe Ansprüche an Flexibilität und Einsatzbereitschaft. Schon der Fahrweg ist für viele eine Herausforderung. Mit Bus und Bahn sind die MitarbeiterInnen im Hamburger Stadtgebiet bis zu 1 1/2 Stunden unterwegs. Auch die Arbeitszeiten, zumindest in der Aufsicht, sind für eine Werkstatt ungewöhnlich. Gearbeitet wird Dienstags bis Samstags und an jedem zweiten Sonntag. Museumsaufsicht bedeutet langes Stehen und Leerzeiten sind zu überbrücken. Dabei muss das Aufsichtspersonal immer aufmerksam und präsent

sein. Aufgabe der Gruppe ist es, auf Ordnung und Sauberkeit zu achten und Beschädigungen und Diebstahl zu verhindern. Meistens reicht dazu die pure Präsenz. Gelegentlich lassen sich aber Jugendliche in Schulklassen davon alleine nicht abschrecken und zur Not ist auch per Telefon schnell Unterstützung da.

Regelwerk: Die Anforderungen an die Mitarbeiter haben diese selbst in einem Verhaltenskatalog festgelegt. Ein Regelwerk, auf das die Gruppenleiterinnen sich immer wieder beziehen können. Die Regeln für die Aufsicht lauten z.B.:



Fotos:
(li.) Harken des
Innenhofes
(re. unten) Paul
Gerhard reinigt
den Toilettenbereich

„Jeder Mitarbeiter ist für die Etage, auf der er eingesetzt ist, verantwortlich.“ „Es ist verboten, auf den Etagen zu essen.“ „Erlaubt ist es, ein Buch oder eine Zeitschrift mitzunehmen.“ Geregelt ist auch, in welchen Fällen die Aufsichtsführung benachrichtigt werden muss. Zum Beispiel, wenn Besucher Exponate beschädigen, stehlen oder sich den Anweisungen des Personals widersetzen. Die gemeinsam beschlossenen Regeln geben Verhaltenssicherheit und erleichtern den Fachkräften ihre Anleitungsarbeit.

Übergang: Die Außenarbeitsgruppe steht im Übergang zum ersten Arbeitsmarkt. Die verantwortungsvolle Arbeit ist in die höchste Lohngruppe der Elbe-Werkstätten eingeordnet und wird mit einer Zusatzprämie honoriert. Es ist nicht verwunderlich, dass mehrere der hier tätigen Mitarbeiter auf der Liste der Hamburger Arbeitsassistenten stehen, das heißt, dass sie in absehbarer Zeit wohl in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Gruppenaktivitäten: Damit bei aller Selbständigkeit und den vielen unterschiedlichen Einsatzorten das Gruppengefühl nicht verloren geht, trifft sich die Gruppe einmal im Monat zu einem Gruppenabend. Rita Duckstein und Heike Ebeloe nutzen ihn vor allem als Besprechungstermin, verbunden mit Kaffee und Kuchen, einem Grillabend oder ähnlichen Annehmlichkeiten. Damit die Gruppe sich einmal im Jahr einen gemeinsamen Gruppenausflug leisten kann, beteiligt sie sich in ihrer Freizeit an den traditionellen Museumsflohmärkten. Drei Flohmarktstände haben schon einige 100 € eingebracht.

Integriert: Der Kontakt zum übrigen Museumspersonal ist gut. Das kann ich mit eigenen Augen beim Durchgang durch das Haus feststellen. Ein freundliches Wort hier, eine Aufmunterung dort, die Elbe-Mitarbeiter sind integriert. Und auch der Kollege an der Kasse bestätigt es mir. Steven Nahrstedt hat ein sehr herzliches Verhältnis zur Elbe-Crew und betont die reibungslose Zusammenarbeit. Allerdings, so berichten Rita Duckstein und Heike Ebeloe, erwartet das Personal, dass die Elbe-Leute die übernommenen Arbeiten auch eigenständig und ohne Beanstandungen ausführen. Es handelt sich eben um ein Dienstleistungsverhältnis, für das die Werkstatt bezahlt wird.

Rollstuhlaufsicht: Bei meinem Rundgang begegne ich auf der zweiten Etage zu meiner Überraschung auch einer Rollstuhlfahrerin. Wiebke Holst arbeitet seit etwa einem Jahr in der Aufsicht und es macht ihr offensichtlich Spaß. Eine Museumsaufsicht im Rollstuhl, das ist mir noch nicht begegnet.

Speiseplan und der unterm Strich zu geringe Zuspruch ließen es nicht rentabel bewirtschaften.

Fazit: Über zehn Jahre „Außengruppe Museum“ sind eine Erfolgsgeschichte. Die Elbe-Crew hat ihren festen Platz im Museum der Arbeit erobert. Trotz des gelegentlichen Wechsels: Wer hier arbeitet, fühlt sich wohl. Und so wundert es mich nicht, dass mir der fröhlich strahlende Paul Gerhard beim Wischen ganz nebenbei anvertraut: „Ich bin hier so gerne, ich möchte hier alt werden“. Wer kann das schon von seinem Job behaupten? db





Das Kursprogramm

von Elbe 2 und 3

– mehr als nur Fortbildungen

Als der Betrieb Elbe 2 und 3 vor zwei Jahren das erste Fortbildungsprogramm für Werkstattbeschäftigte auflegte, machten die Verantwortlichen eine erstaunliche Erfahrung. Ihr Angebot stieß bei manchen Mitarbeitern auf wenig Interesse, manchmal sogar auf verhaltene Ablehnung. Der Grund, so stellte sich heraus, lag in dem Begriff „Fortbildung“. Fortbildung, das klang nach Schule, nach Frontalunterricht, still sein, sitzen müssen, Leistungszwang und wenig Spaß. Die Konsequenz: Das Wort „Fortbildung“ ist gestrichen, das Programm heißt schlicht „Kursprogramm“. Und das, so erläutert Koordinatorin Frauke Petermann, trifft den Kern auch besser.



Cover des Kursprogrammes

„Handbohrmaschine“



Umgang mit der Handbohrmaschine
UVV Unfallverhütung (Mängel an der Maschine)
Handhabung (Einstellung)


 Uhrzeit

Termine:

im Mai
13 – 15:30 Uhr


 Mai

Voraussetzung: Etwas Technisches Verständnis


 Achtung

Es sind eben nicht nur Fortbildungsangebote im engen Sinne, sondern auch Angebote, die mit Kunst, Bewegung und Lebenspraxis zu tun haben. Kochen gehört dazu, Pizza backen, Seidenmalen und Ernährungsberatung mit dem Titel „Fit und vital ins neue Jahr“. Auf der anderen Seite stehen klassische berufliche Weiterbildungsinhalte, wie das Messen-Lernen, der Umgang mit Hammer, Handabroller oder Handbohrmaschine oder das Telefontraining mit den Inhalten „Wie melde ich mich richtig?“, „Wie leite ich Gespräche weiter?“, „Wie merke ich mir wichtige Informationen?“. Das Hubwagentraining endet sogar mit einem internen Führerschein, Voraussetzung, in der Werkstatt den Hubwagen zu benutzen.

Fortbildung für MitarbeiterInnen



Schulung / Lehrgang

Der Hammer



Handhabung mit dem Hammer
Bördel-, Treib-, und Schweifarbeiten



Kursangebot: „Der Hammer“

Großer Einsatz
Fortbildungsprogramme gibt es auch in anderen Betrieben der Elbe-Werkstätten, aber der Betrieb Elbe 2 und 3 hat diese Zusatzaufgabe am stärksten in der Betriebsstruktur verankert. In einer Tagung hat das gesamte Personal eine Konzeption erarbeitet, Inhalte und Strukturen festgelegt, und alle haben sich verpflichtet, Fortbildungen anzubieten. Eigentlich gilt dies nur in jedem zweiten Jahr, aber die Praxis zeigt, dass jeder Kollege jedes Jahr ein Angebot ins Programm nimmt. Dabei wird auf Handhabbarkeit geachtet. Die Kurse dauern nur zwei drei Stunden und finden im Hause statt. Wenn mehr Zeit nötig ist, werden sie im Wochenabstand fortgesetzt.

Feste Leitung

Ein weiteres Erfolgskriterium: Die Organisation liegt nicht bei einem Praktikanten, sondern ist fest in der Hand von Frauke Petermann, die für berufliche Bildung zuständig ist. Sie übernimmt die Organisation „drum herum“, erstellt den Katalog, nimmt die Anmeldungen entgegen und klärt alle organisatorischen Fragen, die sich aus den zwei Betriebsstätten ergeben, wie den Fahrdienst, das Essen usw.. Auf den Anmeldezetteln sammelt sie im Vorwege wichtige Infor-

mationen für den Veranstalter und für den Gruppenleiter: Welche Vorkenntnisse bringt jemand mit? Welchen Zahlenraum beherrscht der Teilnehmer? Was sind die Erwartungen an den Kurs? Und in der Nachbetrachtung: Wie schätzt die Kursleitung den Lernerfolg ein? Die Kursauswertung der Mitarbeiter beinhaltet die Fragen: „Was hat Ihnen gefallen? Was hat Ihnen nicht so gut gefallen? Was haben Sie Neues gelernt?“

Einbeziehung von Mitarbeitern

Ein erklärtes Ziel des Betriebes Elbe 2/3 und ein besonderes Anliegen von Frauke Petermann liegt darin, Mitarbeiter in Sachbearbeitungsaufgaben einzubeziehen. Deshalb erhält die Organisatorin Unterstützung von zwei Mitarbeitern: Klaus Fromheim und Mike Peters kontrollieren die Raumplanung, die Kursauslastung, die erforderliche Vorbereitung mit den bereitzustellenden Materialien und Mappen und sie erstellen die Kursbescheinigungen.

Dies erleichtert Frauke Petermann ihre Arbeit, ist aber gleichzeitig auch ein wichtiges Übungs-

feld für den Umzug in den bald fälligen Neubau. Dort nämlich, so lautet die Planung, sollen Mitarbeiter Teile der Sachbearbeitung übernehmen und dazu räumlich

Fortbildungsprogramme gibt es auch in anderen Betrieben der Elbe-Werkstätten, aber der Betrieb Elbe 2 und 3 hat diese Zusatzaufgabe am stärksten in der Betriebsstruktur verankert. In einer Tagung hat das gesamte Personal eine Konzeption erarbeitet, Inhalte und Strukturen festgelegt, und alle haben sich verpflichtet, Fortbildungen anzubieten.

und organisatorisch an die Sachbearbeitungen angebunden werden.

Und so ist dieses Kursprogramm mittlerweile fest in den Betriebsalltag von Elbe 2 und 3 eingebunden, es ist ein nicht mehr wegzudenkender Teil der Aufgaben und Abläufe.



Regissör? Gar nicht so schwör!

Außenarbeitsplätze im Film vorgestellt

Nicola Pantelias, Sozialpädagogin im Betrieb Elbe 4, ist um eine Erfahrung reicher: Sie hat zum ersten Mal in ihrem Leben – gemeinsam mit einem erfahrenen Produzenten – einen Film gedreht, getextet, vertont und mit Musik unterlegt. Keinen abendfüllenden Spielfilm, sondern einen Acht-Minuten-Streifen über eine Besonderheit der Werkstattarbeit, über Außenarbeitsgruppen und Außenarbeitsplätze ihres Betriebes, des Betriebes Elbe 4 an der Cuxhavener Straße.



In der Staatsbibliothek

Ursprünglich wollte sie das Thema nur über Fotos dokumentieren, die in einer Info-Broschüre oder auf einem Infoplatat ihren Platz finden sollten. Dann aber packte sie der Ehrgeiz. Gemeinsam mit Rainer Otto, einem Bekannten, der als Mediengestalter Erfahrung im Filmen hat, fasste sie den Plan, das Thema in bewegten Bildern darzustellen. Auch ein Anlass war schnell gefunden: Die Einweihungsfeier für das neue Betriebsgebäude am 7. April. Schließlich waren zu diesem Tag viele Gäste im Haus, nicht zuletzt die Senatorin und Zweite Bürgermeisterin.

Drei Drehorte hatte das Zwei-Personen-Team sich vorgenommen: Die

Staatsbibliothek, das Staatsarchiv und den Sportplatz Reinbek, wo ein Einzelarbeitsplatz angesiedelt ist. Einen Tag nahm sie sich für die Dreharbeiten Zeit. Mit Profikamera und zusätzlich einem Camcorder bewaffnet, starteten sie im Staatsarchiv und filmten dort die EW-MitarbeiterInnen bei ihrer Tätigkeit im Lesesaal, bei der Aktenaufarbeitung und im Magazin. Rainer Otto hatte klare Drehbuchanweisungen festgelegt und die Akteure fanden viel Spaß daran, als Schauspieler zu agieren.

Weiter ging's in die Staatsbibliothek, die Unibibliothek im Grindel-



Im Sportpark Reinbek



Arbeit am Scanner

viertel. Drei Mitarbeiter scannen dort Artikel aus Zeitschriften und Büchern, die per Mail Bestellern aus der gesamten Bundesrepublik zur Verfügung gestellt werden. Hier war Improvisationstalent gefragt, denn der Scanner war defekt und das typische Aufblitzen musste künstlich nachgestellt werden.

Die dritte Station, der Sportpark in Reinbek, war nun schon fast Routine. Herr Gregor, der Elbe-Mitarbeiter dort, übernimmt Hausmeisterarbeiten in der Reinigung, in der Instandsetzung, in der Renovierung und in der Gar-

tenarbeit. Sein Arbeitsplan war so dicht, dass er kaum Zeit für die Schauspielertätigkeit fand. Erfolgsmeldung am Rande: Der Sportpark wird ihn zu Ende des Jahres in ein festes Arbeitsverhältnis übernehmen.

In den nächsten Tagen musste das Material geschnitten werden. Das Team suchte gemeinsam passende Musik aus und Nicola Pantelias schrieb den Text. Sie sprach ihn auch selber in ihrem Büro ein, in das, wie sich dabei herausstellte, mehr Nebengeräusche dringen, als ihr im Alltag bewusst war.

Eine kurze Uraufführung im internen Kreis, und schon war er da: der Tag der Einweihung, an dem einige hundert Besucher die gelungene Filmpremiere von Nicola Pantelias erstaunt und mit Beifall zur Kenntnis nahmen. Der Film, so das einhellige Urteil, unterscheidet sich nicht von einer Studioproduktion – knapp, unterhaltsam, professionell. Wer sich selbst davon überzeugen möchte, kann ihn sich gerne einmal ausleihen – telefonisch unter der Nummer 040/879330-0 oder bei npantelias@ew-gmbh.de.

db



„Ein neues Feuerschiff in der Werkstattszene“

Umzug und Einweihung der neuen Werkstatt

Die letzten Januarwochen waren für den Betrieb Meckelfeld die Wochen des Umzugs. Am 20. Januar, einem Donnerstag, begann er mit der Räumung des Lagers. Am nächsten Tag folgten Möbel, Maschinen, Geräte und das Material aus den Gruppen und aus der Verwaltung. Für Mittwoch, den 26., stand im wörtlichsten Sinne der „dickste Brocken“ auf dem Programm: Ein Schwertransport mit der Papierschneidemaschine aus der Buchbinderei am Sinstorfer Weg.

Die meisten Mitarbeiter bekamen von dem Umzugsstress wenig mit: Sie hatten Sonderurlaub. Am Montag, den 31. Januar, fanden sich alle in den neuen Räumen wieder ein und waren mehr als überrascht. Die Großzügigkeit, Farbigkeit und Helligkeit des neuen Gebäudes stand in ausnehmendem Kontrast zu der engen Werkstattsituation in Meckelfeld.

Der Umzug war knapp getimed. Ende Januar lief der Mietvertrag für die Meckelfelder Gebäude aus und die leeren Werkstattträume mussten an den Eigentümer zurückgegeben werden.



Elbe 4: Die Außenansicht

Die nächsten Wochen waren die Zeit der Eingewöhnung, des Einübens neuer Abläufe und der Bewältigung der neuen Arbeitswege. Die letzten Anstriche wurden angebracht, Möbel angeschafft, Kisten entpackt, die ganze Anstrengung galt der offiziellen Einweihungsfeier am 7. April mit Gastrednerin Birgit Schnieber-Jastram, Hamburgs Sozialsenatorin und Zweiter Bürgermeisterin.

An diesem Nachmittag erlebten ca. 300 Gäste eine heitere Eröffnungsfeier mit einem lockeren und vorbildlich kurz gehaltenen offiziellen Teil. Frau Schnieber-Jastram lobte die neue Werkstatt und ihr Finanzierungsmodell als „fortschrittlichen und kreativen Weg, dessen Ergebnis sich sehen lassen kann“ und sie bewies Sachkenntnis und viel Verständnis für die Werkstattbelange. Geschäftsführer Jürgen Lütjens und

Bauherr Udo Stein hoben die gute Kooperation hervor: „Wenn vernünftige Leute zusammenkommen, gibt es auch ein vernünftiges Ergebnis.“ Reha-Leiterin Rosemarie Fritschi gab einen Überblick über die Besonderheiten der Arbeit im neuen Betrieb und einen Ausblick auf künftige Entwicklungen.

Anschließend genossen die Gäste das reichhaltige Buffet und – ganz nebenbei – den unaufdringlich professionellen Service des Gastronomieteams unserer Werkstattkneipe aus dem Harburger Rieckhof, und sie konnten sich ein eigenes Bild von den schönen, neuen Räumlichkeiten unserer jüngsten Betriebsstätte machen.

Auf 3.500 Quadratmetern, verteilt auf drei Stockwerke, können Elbe-Mitarbeiter hier künftig produzieren. Neben der Verpackung und der Elektromontage, der



Die Gruppenleiterinnen Gabi Brinkmann und Marion Strompf



Sozialsenatorin Birgit Schnieber-Jastram

Buchbinderei und dem Siebdruck nimmt in diesem Sommer auch die Küche ihre Arbeit auf. Geplant ist außerdem ein neues Geschäftsfeld: die Digitalisierung von Akten.

Die Besucher konnten sich davon überzeugen, dass im Betrieb Elbe 4 Qualifizierung, Unterricht und die begleitenden Angebote sowie die Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz außerhalb des Werkstattgebäudes groß geschrieben werden.

Die an diesem Nachmittag in erstaunlicher Vielzahl anwesenden Pressevertreter zeigten sich von dem neuen Werkstattbetrieb ebenfalls durchweg angetan. So fasste die Redakteurin der „Harburger Anzeigen und Nachrichten“ ihre Eindrücke in dem Satz zusammen: „Elbe 4, das ist das neue Feuerschiff in der Behindertenszene.“

db



Maritimer Musikbeitrag während der Einweihung



Venture 3

– der Industrieroboter in der Werkstatt

Das neue CNC-Bearbeitungszentrum in Altona

Es grenzt an Hexerei. Wie von Geisterhand gesteuert, fährt eine Maschine über ein Holzstück, schneidet, fräst, bohrt, wechselt zwischendurch die Werkzeuge aus und nach vier Minuten ist die Arbeit getan, für die ein Tischler 1 1/2 Stunden gebraucht hätte. Man kann es nachmessen: Die Bohrungen stimmen auf den zehntel Millimeter genau. Das Wundergerät trägt den Namen „Venture 3“ und ist ein CNC-Bearbeitungszentrum. Dahinter verbirgt sich nichts anderes als ein „Industrieroboter“, den ein Computer steuert. Das technische Meisterstück steht in der Tischlerei des Betriebes Elbe 4 in Altona. Es ersetzt nach 10 Jahren einen Vorläufer, der nicht mehr auf dem Stand der Technik ist und sein Geld bereits verdient hat.



Was machen eigentlich Industrieroboter in einer Behindertenwerkstatt? Nehmen sie nicht den Mitarbeitern genau die Arbeit weg, die sie brauchen? Ich stelle diese Frage Sven Sudmann, dem Tischlereikoordinator und Gruppenleiter. „In unserem Fall nicht“, beruhigt er mich. „Wir sind so gut ausgelastet, dass wir für alle ausreichend Arbeit haben und sogar noch etwas an andere Werkstätten abgeben können. Das CNC-Zentrum bringt uns Arbeit, statt sie uns zu nehmen. Wir können damit eine Qualität gewährleisten, die von Hand nicht möglich wäre. Damit produzieren wir höherwertige Produkte und erschließen uns neue Tätigkeitsfelder.“

Ein Beispiel: Er zeigt mir eine Holzplatte, die für eine Waagenfirma gefertigt wird. In die Oberfläche sind komplizierte Aussparungen eingefräst. Durch eingebaute Löcher werden Kabel verlegt, und das Ganze dient zum Wiegen und Messen von Tieren in Tierarztpraxen. „Dafür bräuchte ich als gelernter Tischler Stunden“, erläutert Sven Sudmann.



Konkurrenz: Natürlich garantiert die Anschaffung so eines Gerätes allein noch keine Auslastung. Dazu gehört eine gute Akquise und gute Qualität, ohne die auch eine Behindertenwerkstatt im harten Konkurrenzkampf nicht bestehen kann. „In Hamburg und im Hamburger Umland,“ erläutert Sven Sudmann, „gibt es wohl die größte Dichte an Tischlereibetrieben in ganz Deutschland. Ca. 600 Betriebe sind organisiert.“

In diesem Wettbewerb die Auslastung zu sichern, ist nicht einfach. Die Altonaer haben sich auf den Kistenbau spezialisiert, insbesondere auf Exportkisten für Maschinen. Benötigt werden sie von Altonaer Betrieben, die über den Hamburger Hafen ihre Produkte nach Südost-Asien verschiffen. Aber auch kleine Kisten für den Weinversand werden gebaut, außerdem Paletten in Sondergrößen, Stellschilder und Displays.

Kunden gewinnen: „Ein wichtiger Weg, mit potentiellen Kunden in Kontakt zu kommen“, erzählt Sven Sudmann, „ist das Internet. In „Wer liefert was?“ sind wir mit acht Schlagworten vertreten, überall auf der ersten Seite. Darüber erreichen uns eine Menge Anfragen – sogar aus Süddeutschland. Die Internetsuche ersetzt mittlerweile die klassischen „Gelben Seiten“, in denen wir als Tischlerei gar nicht mehr inserieren.“

Wichtiger als die Direktakquise sind aber Qualität und Flexibilität. Zufriedene Kunden kommen wieder und geben ihre guten Erfahrungen weiter. Die Tischler sind in der Lage, innerhalb kürzester Zeit Spezialaufträge auszuführen, die der Kunde nicht kurzfristig in Tschechien oder Polen ordern kann. Kurze Entfernungen und die Hafennähe sind Standortvorteile.

Arbeitsbelastung: Ich sehe mich im Tischlereiraum um. Überall laufen Maschinen, Holzstöße werden bearbeitet, der Lärmpegel ist recht hoch. „Zusammen mit Wolfgang Zyrull leite ich eine Doppelgruppe“, berichtet Sven Sudmann. „24 Mitarbeiter arbei-

ten in diesem Bereich, 15 Maschinen sind im Einsatz, einige Mitarbeiter sind mit Montagearbeiten beschäftigt. Wir wechseln sehr häufig die Tätigkeiten. Trotzdem: die Belastung ist hoch.“ Das kann ich nachvollziehen. Nicht nur der Lärmpegel macht zu schaffen, gegen den die Beschäftigten einen Gehörschutz tragen. Die Maschinenarbeit erfordert ständiges Stehen. Kommunikation ist nicht möglich, ständige Konzentration und Aufmerksamkeit sind erforderlich. „Die Mitarbeiter können individuell kleine Breaks einlegen“, sagt Sven Sudmann, „und gemeinsam machen wir gelegentlich eine Kommunikationspause“.

Nachwuchs: Neue Kollegen, so erfahre ich, kommen in der Regel nicht aus dem Berufsbildungsbereich, obwohl der auch im Bereich Holz qualifiziert. Die meisten sind Quereinsteiger, haben vorher schon in einem anderen Betrieb gearbeitet oder kommen aus anderen Produktionen der Werkstatt. Auch Menschen mit psychischer Behinderung sind dabei. Ihre Zusammenarbeit mit den geistig behinderten Kollegen klappt in dieser Abteilung vorzüglich.

Unfallverhütung: Wolfgang Zyrull und Sven Sudmann übernehmen für jeden neuen Kollegen die Maschineneinweisung. Dazu gehören Grundsatzthemen wie Arbeitssicherheit, aber auch spezielle Unterweisungen an den einzelnen Maschinen, die einmal im Jahr für alle wiederholt werden. „Ich habe es mir zur Regel gemacht“, berichtet Sven Sudmann, „jeden Mitarbeiter vor einer neuen Arbeit kurz auf die wichtigsten Sicherheitsaspekte hinzuweisen. Wenn die Arbeit wechselt, mach’ ich das dreimal am Tag.“ Der Erfolg gibt ihm Recht, sieben Jahre lang hat es in dieser Tischlerei keinen Unfall gegeben.

Erfolg: Das gute Team, die kollegiale Zusammenarbeit – auch das scheint mir ein Erfolgsrezept dieser Gruppe zu sein, die in den letzten fünf Jahren ihren Umsatz verzehnfacht hat.

Venture 3: Aber noch einmal zurück zu Venture 3. Gerade kommt ein neuer Auftrag, der mit diesem Gerät bearbeitet werden kann. Die Zeichnung wurde mitgeliefert und die Maschine liest



sich aus diesen Angaben den Arbeitsprozess selber ein. „Ganz billig war das Gerät nicht“, räumt Sven Sudmann ein, „aber die alte Maschine konnten wir in Zahlung geben und die neue bietet uns eine Menge Vorteile: Neben dem mitfahrenden Werkzeugwechsler eine höhere Bearbeitungsfläche und eine Software, die wir auch in unserem Betrieb in Bergedorf einsetzen.“ Ich höre seinen Stolz auf sein neues Prunkstück heraus. „Der Hersteller, die Firma Weeke“, sagt er, „ist Weltmarktführer in CNC-Bearbeitungszentren und mit dem neuen Gerät sind wir auf dem Stand der Technik.“

Eingebaute Sicherheit: Tischlereimitarbeiter Jürgen Andresen legt Werkstücke in die Maschine ein und wechselt sie alle paar Minuten. Als ich Fotos mache, komme ich der Venture 3 zu nah und automatisch schaltet sie ab. Alle Kollegen schmunzeln. „Das konntest Du nicht wissen, Du hattest ja keine Einweisung“, trösten sie mich. Ich bin beruhigt, und – ich muss es zugeben – auch ausgesprochen beeindruckt. *db*



Eine Werkstatt kann hektisch sein, laut, aufgeregt, geprägt von Maschinenlärm, Radiomusik oder Stimmengewirr. Diese Gruppe ist anders.



Elke Schneehagen fühlt sich wohl in der ruhigen Atmosphäre ihrer Gruppe

Ein Ort zum Wohlfühlen

Die Verpackungsgruppe Briedis in Bergedorf

Eine Werkstatt kann hektisch sein, laut, aufgeregt, geprägt von Maschinenlärm, Radiomusik oder Stimmengewirr. Diese Gruppe ist anders. Ein ruhiger Raum, in warmem Gelbton gestrichen, an einem Innenhof mit blühenden Blumen gelegen. Mitarbeiter, die ohne Hektik ihrer Verpackungsarbeit nachgehen.

Frauke Briedis, die Gruppenleiterin, erwartet mich an diesem sonnigen Dienstag Morgen schon zu unserem Gesprächstermin. Sie will mir das besondere Konzept ihrer „Gruppe für MitarbeiterInnen mit erhöhtem Betreuungsbedarf“ erläutern. Sieben Mitarbeiter hat sie heute, die achte hat gerade Urlaub. Auch Nasser Beardini, der Gruppenhelfer, ist zur Zeit nicht da. „Zwei Leute braucht man hier schon“, erläutert Frauke Briedis. „Der Pflege- und Betreuungsaufwand ist deutlich höher als woanders. Wir haben z.B. drei Rollstuhlfahrer.“

Kein Druck

Das Besondere an dieser Gruppe ist, so erfahre ich, dass sie nie Zeitdruck oder Termindruck hat. Frauke Briedis und ihre Mitarbeiter nehmen keine eigenen Aufträge an, sondern arbeiten anderen Gruppen zu, etwa in der Verpackung für die Firma Beiersdorf oder für eine zahntechnische Firma. „Wir strukturieren unseren Tag durch Arbeit. Arbeit steht für uns im Mittelpunkt, wie sonst in der Werkstatt auch.“

Höherer Betreuungsbedarf
Die Mitarbeiter dieser Gruppe hatten Schwierigkeiten, das normale Werkstatttempo mitzuhalten. Sie fühlten sich nicht mehr wohl, kamen verspätet aus den Pausen, waren häufiger krank. Es war klar, dass die Werkstatt ihnen keinen Spaß mehr machte und dass ihr Betreuungsbedarf höher war.

Dieser erhöhte Bedarf hatte verschiedene Ursachen. Benötigt wurde ein Arbeitsangebot für MitarbeiterInnen, die z.B.

- aus Altersgründen bald aus dem Arbeitsprozess ausschieden,
- nach dem Berufsbildungsbereich aus verschiedenen Gründen (noch) nicht in der Lage waren, in einer regulären Produktionsgruppe zu arbeiten,
- aufgrund ihrer Behinderung in ihrer derzeitigen Arbeitsgruppe „untergingen“ und intensivere Ansprache benötigten als in ihrer Arbeitsgruppe zu leisten war, z.B. wegen Einschränkung ihrer Kommunikationsfähigkeit, fehlendem Eigenantrieb, Ängsten, geringer Konzentrationsfähigkeit, und deren besonderer Betreuungsbedarf sich nicht mit anderen Mitteln abdecken ließ.

Zufrieden

So unterschiedlich wie die Gründe für den Wechsel in die Gruppe von Frauke Briedis waren, sind auch die MitarbeiterInnen. Gemeinsam ist ihnen: Mit allen wurde der Wechsel im Rahmen der Individuellen Entwicklungsplanung besprochen, alle sind mit ihrer Entscheidung sehr zufrieden.



Zusatzangebote

Als Frauke Briedis diese Gruppe vor ca. zwei Jahren konzipierte, war die Zielrichtung klar: „Wir bieten hier den Rahmen, dass den Mitarbeitern die Arbeit wieder Spaß macht. Wir können auf jeden Einzelnen eingehen, wir können die Pausen so zuschneiden, wie es nötig ist, und wir können am Nachmittag auch andere Dinge anbieten.“

Diese „anderen Dinge“ sind kleine Aufgaben, Gespräche, Spiele

baut. Und als sie vor einigen Jahren nach Bergedorf wechselte, begann sie mit einer Hauswirtschaftsgruppe im Berufsbildungsbereich. „Alle paar Jahre muss ich etwas Neues machen, ich muss flexibel bleiben“, sagt sie und lächelt dabei sympathisch. In ihrer Arbeit konzentriert sie sich ganz auf die Menschen. „Mein Ziel ist es“, erläutert sie, „diejenigen, die eine Chance haben, in ihre vorherige Gruppe zurückzukehren, dazu in die Lage zu versetzen, sie

Vordergrund, nicht zuletzt, weil Frauke Briedis sich zur Zeit in diesem Bereich fortbildet und hier weiteren Bedarf erkennt. „Uns auf das Alter vorbereiten, fällt uns offensichtlich allen schwer“, denkt Frauke Briedis laut. „Das gilt für uns selber, vielleicht auch in Bezug auf unsere Mitarbeiter. Der Abschied vom Arbeitsleben, der Abschied von der vertrauten Gruppenatmosphäre ist für die meisten Mitarbeiter nicht leicht und wir müssen sie gemeinsam mit der Wohngruppe darauf vorbereiten.“



Frauke Briedis leitet eine Mitarbeiterin an

„Mein Ziel ist es“, erläutert sie, „diejenigen, die eine Chance haben, in ihre vorherige Gruppe zurückzukehren, dazu in die Lage zu versetzen, sie vorzubereiten und zu unterstützen.“

Feste und Feiern
Wie geht die Gruppe mit Festen und Feiern um? will ich wissen. „Das handhaben wir nicht anders als andere Gruppen auch. Geburtstage werden gefeiert, aber wir machen nur das, was üblich ist.“ Im letzten Jahr waren sie gemeinsam mit einer anderen Arbeitsgruppe fünf Tage lang in einer Freizeit. „Eine wichtige Erfahrung“, berichtet die Gruppenleiterin, „aber vielleicht zwei Tage zu lang.“ Für das nächste

und die Möglichkeit, zu malen. Was nicht fertig geworden ist, kann am nächsten Morgen fortgesetzt werden. Es ist aber kein ausgetüfteltes, großes Begleitprogramm, keine Einzelbetreuung. Auch die Teilnahme an den Sportangeboten des Hauses geht nicht über das übliche Maß hinaus. Was hier die Mitarbeiter wieder zufrieden macht, ist der kleine Rahmen und die Ruhe, die diese Gruppe ausstrahlt. Das wirkt sich auch auf ihre Leistungsfähigkeit aus.

Viel Erfahrung

Dieser Erfolg hat sicher mit der Person der Gruppenleiterin zu tun. Frauke Briedis hat viel Erfahrung in Werkstätten gesammelt. In Schleswig-Holstein hat sie bereits eine solche Gruppe aufge-

vorzubereiten und zu unterstützen. Ich will ihr Potenzial erhalten oder wieder wecken.“

Durchlässigkeit

Diese Gruppe ist nicht als Endstation gedacht, sie ist durchlässig. Wer diese ruhige und entspannte Atmosphäre braucht, den nimmt sie auf, zumindest, so lange die Maximalzahl von acht Personen nicht überschritten ist. Manche Mitarbeiter sind in einer persönlichen Krise und bleiben nur kurze Zeit, für manche ist eine besondere, zeitlich befristete Arbeit in ihrer Gruppe zu stressig, andere können dauerhaft hier bleiben.

Übergang ins Rentenalter

Das Thema der Leistungsminde- rung im Alter steht zur Zeit im

Jahr planen sie eine eigenen Reise, nur mit ihrer Gruppe, weil das den Gruppenzusammenhalt stärkt.

Mein Fazit

Ich hab' sie mir etwas anders vorgestellt, diese Gruppe mit „niedrigem Schlüssel“, vielleicht mit mehr Besonderheiten, mehr Programm, mehr Einzelbetreuung. Mein Besuch hat mich aber überzeugt: So wie hier ist es richtig. Die Mitarbeiter dieser Gruppe wollen arbeiten. Sie möchten sich nicht von den Nachbargruppen unterscheiden. Aber sie brauchen die ruhige Kommunikation, die Ansprache, die ihnen ihre Gruppenleiterin bieten kann. Der Abschied fällt auch mir nach einer knappen Stunde schon ein wenig schwer. Das Konzept scheint aufzugehen. db



*Verpackungsarbeiten
in Bergedorf*

Buchbinderei Altona



An der Schneidemaschine



*Der Umzug der
Offsetdruckerei
nach Altona,
Transport der
Druckmaschine*



Fahrradmontage in Elbe 4

Verpackung für die Firma DMG in Altona



Umzug der Druckerei





Die Einführung neuer Unternehmensleitlinien bei der Elbe-Werkstätten GmbH

Die Elbe-Werkstätten GmbH ist ein nach ISO 2001:9000 zertifiziertes Unternehmen mit sechs Betriebsstätten. Tausend Menschen mit Behinderung sowie 290 Personen im Personalbereich arbeiten hier. Damit ist das Unternehmen die größte der vier Hamburger Werkstätten. Im Jahre 2002 leitete die Geschäftsführung eine Veränderung der internen Organisationsstruktur im Sinne einer Dezentralisierung ein. Sie ließ es sinnvoll erscheinen, die alte Unternehmensleitlinie weiter zu entwickeln und klare, unternehmensübergreifende Verabredungen bzgl. der internen Kultur sowie der gemeinsamen Außendarstellung zu treffen. Die sich ändernden Wirtschafts- und Rehabilitationsbedingungen für die Werkstätten waren ein weiterer Anlass, die bestehenden Unternehmensleitlinien zu überarbeiten. Somit wurde der Beschluss gefasst, dieses mehrjährig anzulegende Projekt in die Wege zu leiten.

In einem ersten Schritt sollten die bestehenden Leitlinien dem Anlass gemäß angepasst und mit dem Personal bearbeitet und implementiert werden. In einem zweiten Schritt ist geplant, im betrieblichen Alltag die Leitlinien mit Leben zu füllen.



Broschüre zur Einführung der neuen Unternehmensleitlinien bei der EW-GmbH

Da dieses Unterfangen als Organisationsentwicklungsprozess zu verstehen ist, ist es unserer Auffassung nach unabdingbar, sämtliche Entscheidungsgremien einschließlich des Betriebsrats sowie die gesamte Belegschaft an diesem Prozess zu beteiligen, wenn die neuen Leitlinien von allen akzeptiert, inhaltlich getragen und gelebt werden sollen.

Im ersten Schritt befasste sich der Leitungskreis mit der Erneuerung der Leitlinien. Der Leitungskreis umfasst bei uns die Geschäftsleitung (bestehend aus dem Geschäftsführer, dem kaufmännischen Leiter und der PE/OE), die zehn Betriebsleitungen und die Öffentlichkeitsarbeit. Sehr früh wurden ebenfalls der Betriebsrat sowie interessierte Personen des Personals beteiligt. Die Steuerung des Gesamtprozesses wurde vom Geschäftsführer an die PE/OE de-

legiert, die im Rahmen eines regulären Berichtswesens Informationen und zu treffende Entscheidungen in die Gremien einsteuert und vor allem dem Geschäftsführer berichtet.

Zur Vorgehensweise:

Überarbeitung der alten Leitlinien

Im Oktober 2002 wurde der Prozessauftrag an die interne PE/OE erteilt, gemeinsam mit einer externen Unternehmensberatung die bestehenden Leitlinien zu überarbeiten und einen Vorschlag für den Leitungskreis zu präsentieren. Zeitgleich wurde der Betriebsrat über unser Vorhaben informiert. Im Rahmen zweier Klausurtage des Leitungskreises mit Unterstützung der externen Unternehmensberatung im April 2003 wurde das



Design für die neuen Unternehmensleitlinien festgelegt. Sie sollten beinhalten:

- Das Leitbild – unsere Aussage zum Selbstverständnis des Unternehmens
- Ethikleitlinien
- Aussagen zur Qualitätspolitik unseres Unternehmens
- Handlungsleitlinien (die interne Kultur des Miteinanderumgehens)
- Führungsleitlinien (hier speziell die Führungskultur).

Aus dem Leitungskreis formierte sich anschließend eine Redaktionsgruppe aus Führungskräften, der Öffentlichkeitsarbeit sowie der PE/OE als Prozessverantwortlicher, die die Arbeitsergebnisse der Klausurtage redaktionell und inhaltlich den getroffenen Beschlüssen anpasste.

Der „Tag der Unternehmensleitlinien“

Nach erneuter Verabschiedung der angepassten Leitlinien wurde eine ganztägige unternehmensweite Präsentation für die Belegschaft in einem angemessenen Rahmen beschlossen. Zu diesem Zweck haben wir, ebenfalls moderiert durch die externe Unternehmensberatung, eine Regiegruppe installiert, die für den „Tag der Unternehmensleitlinien“ Vorschläge für den Leitungskreis bezüglich seiner Gestaltung erarbeitet hat. Mitglieder dieser Gruppe waren die interne PE/OE, die Öffentlichkeitsarbeit, zwei Betriebsleitungen, zwei interessierte SachbearbeiterInnen sowie der Betriebsratsvorsitzende. Nach wiederum mehreren transparenten Entscheidungsprozessen innerhalb des Leitungskreises war beschlossen, wie die Veranstaltung durchgeführt werden sollte. Sie fand mit einem Planungs- und Organisationsvorlauf von ca. sechs Monaten, in denen vor allem auch die Öffentlichkeitsarbeit auf Hochtönen gestalterisch tätig war, im Februar 2004 statt:

Die gesamte Belegschaft hatte rechtzeitig vom Geschäftsführer eine persönliche Einladung zum „Tag der Unternehmensleitlinien“ erhalten, in der die Teilnahme für die Festbeschäftigten als verbindlich deklariert war. Befristet Beschäftigte sowie Zivildienstleistenden war die Teilnahme freigestellt. Die behinderten Beschäftigten bekamen, nach rechtzeitiger Information aller mitbetreuenden Personen und Einrichtungen, einen Tag Sonderurlaub.

Die Veranstaltung fand außerhalb des Unternehmens in einem einer Personenzahl von an die 300 Personen angemessenen Raum statt, der im Sinne des Corporate Design sehr ansprechend dekoriert war. Eine Conferencier führte durch die Veranstaltung. Nach einer Begrüßung und Einleitung durch den Geschäftsführer präsentierte der gesamte Leitungskreis als „erster Träger“ der Leitlinien diese, aufgeteilt in Kleingruppen, auf sehr kreative und unterschiedliche Weise. Die Präsentation wurde auf einer Großleinwand durch eine mit Cartoons aufgelockerte Powerpoint-Darbietung unterstützt. Das Vorgehen sollte die erlaubte Unterschiedlichkeit auf dem Weg zum gemeinsamen Ziel – der Akzeptanz der Unternehmensleitlinien – symbolisieren.

Diskussion des Vorschlags

Nach einem dem Anlass angemessenen feierlichen gemeinsamen Mittagsbuffet bildeten sich aus dem Plenum vororganisierte Kleingruppen von jeweils ca. zwölf Personen. Diese gingen in Workshopmanier eine erste Resonanz auf die neuen Leitlinien ein. Zu diesem Zweck bearbeiteten sie, jeweils von erfahrenen KollegInnen (z.B. SozialpädagogInnen etc.) moderiert, vorbereitete halbstrukturierte Fragen und dokumentierten die Ergebnisse auf Karten.

Erste spontane Reaktionen waren Anerkennung und Wertschätzung, Skepsis und Zweifel bezüglich

der Umsetzbarkeit der Leitlinien, aber auch sehr differenzierte Verbesserungsvorschläge. Es entstanden auf diesem Weg ca. 400 Ergebniskarten, die später von der PE/OE sowie einem bereits an der Regiegruppe beteiligten Sachbearbeiter nach Kriterien analog der benutzen vorstrukturierten Fragen analysiert und ausgewertet wurden.

Resonanzgruppe

Es wurde im Anschluss eine Resonanzgruppe konstituiert, die von o.g. Sachbearbeiter ergebnisverantwortlich angeleitet wurde und die eine den Wünschen der Belegschaft angemessene redaktionelle Überarbeitung der Leitlinien zur Aufgabe hatte sowie transparent jeweils innerbetriebliche Resonanzen einfangen und kommunizieren sollte. Die Gruppe setzte sich paritätisch unternehmensübergreifend aus allen Betriebsteilen zusammen: Aus Fachkräften zur Arbeits- und Berufsförderung, SozialpädagogInnen, Sachbearbeitungen und einer Vertreterin des Betriebsrates.

Grundsatz war auch hier die größtmögliche Einbindung des gesamten Personals in den Prozess. Die Personen wurden auf Basis von Freiwilligkeit durch die jeweiligen Betriebsleitungen angesprochen und ausgewählt.

Die Arbeitsergebnisse der Resonanzgruppe wurden nach acht ca. zweistündigen Sitzungen termingerecht dem Leitungskreis vorgelegt, nachdem vorab eine Präsentation vor dem Geschäftsführer sowie der prozessverantwortlichen PE/OE erfolgt war.

Der Prozess ist damit noch nicht beendet. Den weiteren Prozessverlauf werden wir in den nächsten Ausgaben von Schwindelfrei publiziert. In der kommenden Ausgabe stellen wir die Schritte zur Umsetzung und Implementierung der Unternehmensleitlinien dar.

*Birgit Möbus
Ulli Grave*





Motiviert und selbstständig

Erste Erfahrungen mit Ein-Euro-Kräften in der Werkstatt



Wiedereinsatz von Reha geräten

Viele Jahre lang waren Zivildienstleistende eine wichtige Stütze in der Gruppenarbeit der Werkstatt. Sie übernahmen Anleitungs- und Betreuungsaufgaben, waren gelegentlich im Fahrdienst tätig und machten für sich selber wichtige Erfahrungen im Umgang mit behinderten Menschen. Diese Zeiten sind nahezu vorbei. Zivildienstleistende gibt es nur noch selten in unseren Häusern. Vielleicht werden sie demnächst ersetzt durch die sogenannten Ein-Euro-Kräfte, von denen die ersten bereits in unserem Betrieb Elbe 3 im Reha-Wiedereinsatz arbeiten. Ich treffe einen von Ihnen in seiner Mittagspause und frage ihn nach seinen Erfahrungen. Antonio heißt er. Er hat die griechische Staatsangehörigkeit und arbeitet seit April 2005 in diesem Bereich. Seine Aufgaben sind die, die früher die Zivildienstleistenden ausgeführt haben: Er leitet Mitarbeiter an, kontrolliert die Arbeiten, legt auch selber Hand mit an.

Die Elbe-Werkstätten sind selber kein Ein-Euro-Betrieb. Antonio ist, wie seine Kollegen, über die Hamburger Arbeits- und Beschäftigungsgesellschaft vermittelt worden. „Ich bin gelernter Kfz-Mechaniker“, berichtet er, „und habe in einer Kfz-Werkstatt gearbeitet, die leider pleite gegangen ist. Danach habe ich Arbeit gesucht, aber keine gefunden.“ Beim Thema Arbeitsagentur kommt Bitterkeit auf. „Die haben mich zwar regelmäßig einbestellt, mir aber keine Angebote gemacht. Ich hatte keinerlei Unterstützung, kam mir vor wie eine Nummer.“

Neue Erfahrung

Nach 1 1/2 Jahren erhielt er eine Aufforderung, sich bei der HAB zu melden und sehr schnell war klar, dass er einen Ein-Euro-Job annehmen sollte. Er war dazu bereit, vorausgesetzt, er bekäme eine Tätigkeit im handwerklichen Bereich vermittelt. Die Beraterin bot ihm eine Stelle im Rehamittel-Wiedereinsatz der Elbe-Werkstätten an. Der Betrieb am Hafenzentrum liegt nicht weit von seinem Elternhaus entfernt. „Ich hatte vorher keine Vorstellung davon“, berichtet er. „Aber die Arbeit bringt mir Spaß. Ich arbeite gern in diesem Team. Ich glaube, es bringt mir eine neue Sichtweise.“

Problem: Der Verdienst
Einziger Wermutstropfen: Der Zuverdienst von nur 200 Euro im Monat. Damit kann er nicht zufrieden sein. Aber er sieht auch die Chance, wieder etwas zu tun zu haben und, wie er hofft, den Wiedereinstieg zu schaffen. Mittlerweile ist er nicht mehr alleine



auf das Kfz-Handwerk festgelegt. „Ich würde auch eine Tätigkeit in einer Fabrik oder im Hafen annehmen. Das Wichtigste ist, dass ich arbeiten kann, Geld verdiene und nicht zu Hause rumsitze.“ Finanziell kommt Antonio über die Runden. Er wohnt bei seinen Eltern und zahlt keine Miete. „Ich kenne aber auch Leute“, so sagt er, „die leben mittlerweile mit ihren Familien an der Armutsgrenze. Die Armut ist nach Deutschland zurückgekehrt.“

Erfahrung zählt Frank Block, der Gruppenleiter, ist froh, dass Antonio ihn in der Anleitung unterstützt. Er hat bisher nur gute Erfahrungen mit den vier Ein-Euro-Jobbern gemacht. „Sie sind motiviert und sehr selbständig. Man merkt, dass sie Arbeit kennen.“ Manchmal fällt der Gruppe nach zehn Monaten der Abschied von ihnen schwer, wie z.B. bei John. „John,“ so erzählt er, „war bereits über 50 Jahre alt, ein Familienvater mit fünf Kindern, der aus Afghanistan geflohen ist. Dort hatte er eine eigene Firma. In Deutschland war er arbeitslos und wurde in die Werkstatt vermittelt. Er hatte einen hervorragenden Zugang zu den Mitarbeitern und es war ein spannendes Zusammentreffen zweier Kulturen. Die sprachlichen Barrieren bauten sich schnell ab, seine praktische Erfahrung (er war gelernter Bau-

ingenieur) bewährte sich auch in diesem Tätigkeitsfeld und alle waren traurig, als er einen Arbeitsplatz in einem Restaurant fand.“

Eine Bereicherung „Ein-Euro-Jobs“, sagt der Gruppenleiter, „übernehmen meist gestandene Leute, die sich schnell bei uns zurechtfinden und motiviert arbeiten. Sie haben vielleicht nicht die jugendliche Unbekümmertheit der Zivildienstleistenden, aber dafür andere Qualitäten. Die meisten lassen wir ungern wieder gehen.“



Ein Rollator wird repariert



Reinigen eines Rollstuhles



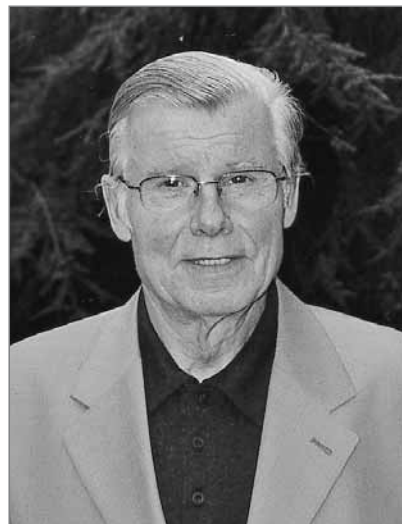
Aus dem Elternbeirat

Am 7. April d.J. wurde in Harburg-Hausbruch die neue Elbe-Werkstatt für psychisch beeinträchtigte Menschen eingeweiht.

Zwei Monate später – am 9. Juni d.J. – stand die Psyche in ihren Anfälligkeiten im Mittelpunkt einer von Herbert Bienk, dem Senatsbeauftragten für die Gleichstellung behinderter Menschen, initiierten und hervorragend organisierten Veranstaltung für Fachkreise. Das Motto war: „Einander begegnen – voneinander erfahren.“

Wie begründet diese Veranstaltung war, machte ein klinischer Psychologe (Dr. Bock) allein mit einer Zahl deutlich: Ein Prozent der Bundesbürger leiden an Depressionen, wobei die Möglichkeit zu erkranken zum Wesen des Menschen gehöre; d.h. es kann jeden von uns treffen.

Schon diese Auftakt-Veranstaltung im Quarree am Wandsbeker Markt ließ erkennen, dass man gerade auch die beruflichen Orientierungsmöglichkeiten für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung im Blick hat. So ging es dem Leiter der Hamburger Arbeitsagentur (Rolf Steil) darum, bei aller Vermittlungsschwierigkeit auch für diesen Personenkreis eine Teilhabe am Arbeitsleben zu erreichen. Gerade aber diese Teilhabe sah der Geschäftsführer des Beruflichen Trainingszentrums Hamburg (Dr. Hallwachs) unter Hinweis auf die Werkstätten für behinderte Menschen kritisch.



Fritz Schulz

In welchem Umfang die neue Harburger Werkstatt ein Sprungbrett sein kann für den Weg in den „freien Arbeitsmarkt“, wird sich zeigen. Auf der Ebene von „Elbe“ ist diese Werkstatt jedenfalls ein großer Schritt nach vorn. Geschäftsführer Jürgen Lütjens sprach davon, dass mit ihr ein Meilenstein erreicht sei. Der Rundgang durch das Haus vermittelte auch den Besuchern das „freiheitliche Raumgefühl“. Begeisterung sprach aus den Worten von Jürgen Lütjens: „Hier kann man mit Freude arbeiten.“

Hätte es schon berücksichtigt werden können, dieses hervorragende Arbeitsumfeld hätte als besonderer Positiv-Marker eingehen können in die neuerliche Befragung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Elbe-Werkstätten (die zweite Befragung nach fünf Jahren), die von September bis Dezember 2004 durchgeführt und von Prof. Oppolzer ausgewertet wurde.

Einen Bericht über die Befragungsergebnisse gab uns Prof. Oppolzer auf unserer Elternbeiratssitzung am 30. Mai d.J. in der Werkstatt Altona.

Die Ergebnisse der Befragung vermitteln ein großes Maß an Zufriedenheit bei den „Elbe“-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern auf verschiedenen Feldern. So gab es z.B. im Bereich der Tätigkeiten einen hohen Zustimmungsgrad. Mit der „Anleitung zur Arbeit durch die Gruppenleitungen“ waren sogar fast 93 % der befragten MitarbeiterInnen (= 20 % der Gesamtzahl) zufrieden.

Das Sich-(körperlich)-Wohlfühlen am Arbeitsplatz fand einen Zufriedenheitsgrad von gut 46 %. Hier war der Zwischenbereich – „teils – teils“ – mit fast 30 % relativ hoch.

Aber es tut sich weiterhin einiges bei „Elbe“ – auch auf dem Gebäudesektor. So wird in Bergedorf im Oktober d.J. ein Erweiterungsbau in Betrieb gehen, und in Harburg wird evtl. im Herbst d.J. der Baubeginn für eine neue Werkstatt sein. Damit würde steigendem Nachfrage-Druck entgegengewirkt werden können.

Wenn wir von Jürgen Lütjens noch hören könnten, dass die Auftragslage ausgesprochen gut ist, rundet sich das positive Bild bei „Elbe“.
Fritz Schulz



Nationales Fußballturnier 2005 in Ludwigshafen



Am 9. Mai war es wieder soweit. Unsere Fußballmannschaft trat die Reise nach Ludwigshafen an, um im nationalen Fußballturnier von den Special Olympics ihr sportliches Können mit anderen Mannschaften messen zu können. 54 Teams aus der ganzen Bundesrepublik waren im Südwest-Stadion angetreten, um die heißbegehrten Medaillen zu erringen. Doch wie immer bei Special Olympics wurden die Spiele erst einmal mit einer beeindruckenden Feier eröffnet. Nachdem die Fahne in die Festhalle getragen war und das olympische Feuer brannte, wurde der olympische Eid von einem Athleten zusammen mit dem Überraschungsgast, Rudi Völler, gesprochen: „Lass mich gewinnen, doch wenn ich nicht gewinnen kann, lass mich mutig mein Bestes geben.“

Nachdem uns Joy Flemming mit ihrer Bluesröhre kräftig eingeeizt hatte und alle Reden der Prominenz gehalten waren, kam der musikalische Höhepunkt des Abends. Die „Söhne Mannheims“ spielten, bis der Saal kochte.

Bei bestem Wetter ging es am nächsten Tag auf dem Fußballplatz ordentlich zur Sache. Im ersten Spiel des Tages gegen die Werkstatt Moers am Niederrhein konnte unsere Mannschaft mit einem 1:1 unentschieden bestehen. Das zweite Spiel gegen die Wendlandschule Grabow wurde sogar 1:0 gewonnen. Doch im dritten Spiel gegen die Otto-Stein-Schule aus München mussten wir mit dem Ergebnis von 0:1 die erste Niederlage hinnehmen. Im vierten Spiel gegen die Werkstatt Rhein-Neckar war leider das Endergebnis sogar ein 0:2. Doch mit einem verdienten 4:0 gegen die Lebenshilfe Nordhorn wurden alle verlorenen Punkte wieder wett gemacht und erschöpft, aber glücklich fuhren wir zurück ins Hotel.

Der nächste Tag war für uns wohl der traurigste des Turniers. Nicht nur, dass wir alle drei Spiele ver-

loren, im letzten Spiel des Tages verletzte sich unser Torwart Peter Kossin bei einer seiner glanzvollen Abwehrparaden. Wegen eines Bruchs des Sprunggelenkes musste er mit dem Notarztwagen in die Unfallklinik gebracht werden. Dort wurde er bereits erwartet und schon 20 Minuten später hatte Peter ein Gipsbein. Verständlich, dass bei der Disco am Abend nicht die rechte Stimmung aufkommen mochte.

Am letzten Wettkampftag hieß das Motto der Mannschaft: „Wir wollen für unseren Torwart gewinnen.“ Und so lief die Mannschaft zur Höchstform auf und erkämpf-

te sich ihren höchsten Sieg im Turnier: Ein 8:1 gegen die Lebenshilfe Nordhorn. Obwohl unsere Mannschaft mit einem Spieler weniger auf dem Platz stand, blieb sie an diesem Tag ungeschlagen.

Das große Fußballfest endete mit einer Siegerehrung, bei der unsere Spieler die verdient gewonnenen Medaillen aus der Hand des Top-Schiedsrichters Dr. Marcus Merck entgegen nahmen. Anschließend fuhr die Mannschaft ins Krankenhaus, um auch unserem Torwart seine Medaille zu überreichen.

Marion Parbs
Jens Bukowski



Die Mannschaft besucht ihren verletzten Torwart im Krankenhaus



Elbe-Werkstätten

Besuch aus Korea

Im Januar hatte der Betrieb Altona Besuch von koreanischen Lehrern aus der Hauptstadt Seoul. Drei Tage lang informierten sie sich in Hamburg über die Situation behinderter Kinder, Jugendlicher und Erwachsener in der Bundesrepublik.

Das Hauptaugenmerk lag auf den integrativen Angeboten. Offensichtlich wird Integration in Korea groß geschrieben: Die Besucher unterrichten allesamt in Integrationsklassen. Das Interesse der Lehrer richtete sich vor allem auf Materialien zur beruflichen Bildung. Alle Stationen im Haus wurden ausgiebig mit Kameras dokumentiert. Leider sprachen die Besucher kein Englisch, die Kommunikation funktionierte nur über einen Dolmetscher. Nach drei Stunden endete der Besuch mit einem Mittagessen in der Kantine. Das Tagesmenü war typisch deutsche Kost: Es gab Pichelsteiner Eintopf.

Fachausbildung abgeschlossen

Vier Kolleginnen und Kollegen aus den Elbe-Werkstätten haben im Februar ihre Ausbildung zur Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung beim Ausbildungsinstitut AlsterDialog abgeschlossen.

Den Titel „Geprüfte Fachkraft“ haben erworben: Hüseyin Karatas aus dem Betrieb Elbe 2, Meike Borgert und Hauke Evers aus Elbe 4 sowie Regina Voigt aus Elbe 6.

Bergedorf räumt auf

Anfang April beteiligte sich der Betrieb Elbe 6 mit ca. 30 Personen an der Hamburg-weiten Aktion „Hamburg räumt auf“.

Die Initiative übernahm die Gartengruppe, die sich schon häufiger an dieser Aktion beteiligt hatte. Gesäubert wurden Fleete und Fußwege in Neu-Allermöhe. Die Arbeit machte allen Beteiligten Spaß und sie hatte ungeahnte Erfolge: U.a. fischten die Müllsammler ein komplettes Fahrrad aus einem Fleet.

Spieleolympiade

Die traditionelle Bergedorfer Spieleolympiade fand in diesem Jahr Mitte April in der Schule Nettelburg statt.

An einem Samstag erwartete die 30 Teilnehmer aus fünf Werkstätten ein Parcours von zwölf Spielstationen, die die Sportlehrerin Astrid Johannsen mit ihrem Team aufgebaut hatte. Hinzu kamen Entspannungsübungen und gemeinsame Spiele. Bei schönem Wetter war der Tag ein voller Erfolg.

20 Jahre Elbe-Werkstätten

Im Mai nächsten Jahres existieren die Elbe-Werkstätten 20 Jahre.

Dieses Jubiläum will unser Unternehmen wieder mit einem gemeinsamen Fest begehen. Geeignete Räumlichkeiten werden zur Zeit gesucht. Im Gespräch ist u.a. auch die Kooperation mit einem Zirkus. Allen, die dabei waren, ist das große Fest zum 10jährigen Jubiläum mit der Aufführung des Musicals „Buddy Holly“ noch in guter Erinnerung.



Telegramm

Schule am Sandwisch wird verkauft

Unser Bergedorfer Betrieb nutzt das alte Moorfleeter Schulgebäude am Sandwisch zur Zeit noch als Ausweichquartier.

Nach Fertigstellung des Erweiterungsbaus in Neu-Allermöhe im Herbst wird es geräumt. Wie dem Hamburger Abendblatt zu entnehmen war, gehört das Gebäude zu den Liegenschaften, die die Freie und Hansestadt Hamburg derzeit auf dem Immobilienmarkt anbietet. Die Elbe-Werkstätten geben das angemietete Gebäude vorzeitig an die stadteigene Sprinkenhof AG zurück.

Ansegeln der Betriebssportgruppe

Am 27. Mai beging die Betriebssportgruppe Segeln ihr offizielles Ansegeln 2005 auf dem Grundstück des Betriebes Elbe 3 am Hafenbezirk.

Gäste waren auch dieses Jahr wieder willkommen. Wer Lust auf diese Sportart bekommen hat, kann Mitglied in der Betriebssportgruppe werden. Betriebssportgruppen werden bei den Elbe-Werkstätten mit einem Zuschuss unterstützt.

Ende der Wäscherei am Nymphenweg

Die Wäscherei beendete im Monat Mai ihre Tätigkeit als Dienstleistungsbetrieb.

Die Maschinen wurden abgebaut und zum größten Teil verschrottet. Lediglich für den Eigenbedarf der Hausreinigung blieben eine Waschmaschine sowie ein Trockner erhalten. Damit endete eine 26jährige Ära am Nymphenweg. Die Wäscherei gehörte zu den ersten Gruppen, die im Jahre 1979 in dem damals neu errichteten Gebäude ihre Arbeit aufnahmen.

Befragung der gewerblichen Kunden

Nach der Befragung der Werkstattbeschäftigten stand der nächste Teil zur fünfteiligen Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit ins Haus.

Befragt wurden die gewerblichen Kunden. Die Befragung wurde im Mai und Juni durchgeführt. Im August ist mit der Auswertung zu rechnen, die wieder von Prof. Oppolzer durchgeführt wird.

Atelier der Villa

Der Altonaer Mitarbeiter und EW-Künstler Harald Stoffers stellte im Januar seine Schriftbilder in der Cavin-Morris-Gallery sowie auf der Outsider-Art-Fair in New York aus. Ansichten seiner Werke sind zu finden unter www.galeriedervilla.de.



„Stell dir vor, du kommst in die Werkstatt, und es gibt heute keinen Strom aus der Steckdose...“

Ob Werkstattbeschäftigter oder Gruppenleiter, Betriebsleiter oder Geschäftsführer, wir verlassen uns seelenruhig darauf, dass wir jeden Tag im Betrieb zu 100 % Energie zur Verfügung gestellt bekommen. Doch diese Energie, ob aus der Steckdose, aus der Druckluftleitung oder aus der Warmwasserleitung, kostet uns immer mehr Geld. Energiesparen ist nicht nur ein Zauberwort fürs Geldsparen, sondern auch für unsere Umwelt. Jede Kilowattstunde Energie bedeuten vor allem eine Belastung für die Umwelt. Wir wollen dazu beitragen, dass durch weniger Energieverbrauch auch weniger CO₂ ausgestoßen wird. Gerade die Verringerung des CO₂ Ausstoßes ist dringend geboten.

Seit über drei Jahren hat darum die Hamburger Umweltbehörde mit anderen Partnern den Ökoprofit-Lehrgang eingeführt. Die Idee stammt aus der Stadt Graz in Österreich und wird jetzt in vielen Städten Europas, aber auch z.B. in Städten Japans, angewendet. Ökoprofit ist Schulung, ist Vernetzung der Teilnehmer, ist betriebliche Umsetzung von Umweltstandards, ist aber auch unkompliziert und kostet fast nichts.

Die Teilnehmer-Gebühren werden meistens durch betriebliche Einspareffekte bei Energie, Wasser und Müllvermeidung wieder heringeholt.

Ökoprofit in Hamburg bedeutet: Teilnehmer aus 15 Hamburger Unternehmen gehen für ein Jahr auf die Schulbank und lassen



sich von Experten fit machen:

Fit machen in:

- Energie sparen
- Wasser sparen
- Weniger Müll produzieren
- Eventuell weniger Gefahrstoffe im Betrieb einsetzen
- Managementstrukturen aufbauen, um umweltgerechter betriebliche Prozesse zu steuern.
- Umweltbewusst denken, produzieren und agieren.

Der sechste Lehrgang läuft seit Ende 2004. Mit dabei die Elbe-Werkstätten. Das war neu und für „normale“ Unternehmen auch eine neue Erfahrung: Eine Werkstatt für behinderte Menschen im Ökoprofit-Lehrgang. Für uns beide (Andreas Müller-Goldenstedt und Jürgen Sankul), die an diesen Workshops und betrieblichen Beratungen teilnehmen, ebenfalls. Und wir trafen unter den 15 Teilnehmerbetrieben auch alte Kunden und eventuell neue Partner in der Zusammenarbeit.

Ökoprofit wird seit Ende 2004 von der Firma Ökopol in Altona begleitet. Ökopol führt die Workshops mit den 15 Unternehmen durch und steht uns mit einem Berater im Betrieb zur Verfügung.

Wo sind bei den Elbe-Werkstätten die Umweltpotentiale zu verbessern?

Wir können in allen Betrieben erheblich Energie und auch Wasser einsparen.

Ein ganz kleines Beispiel aber mit erheblicher Wirkung: Allein die Energie, die tagtäglich in der Zeit um 16-17 Uhr bis zum nächsten Morgen um 7-8 Uhr an Standby-Schaltungen für Nichts ausgegeben wird, ist viel zu hoch.

Der Verfasser dieses Artikels hat seinen PC-Arbeitsplatz einmal durchgemessen. PC, Monitor und Drucker verbrauchen in jeder Stunde, die diese Geräte nach Feierabend abgeschaltet, aber auf Standby sind, pro Stunde fast 28 KW. Ein ganzes Wochenende von Freitag 14 Uhr bis Montag morgen 8 Uhr waren das 1,8 KW/h. Hochgerechnet für alle PC-Systeme der Elbe-Werkstätten: Fast 1200 KW/h verbrauchen wir im ausgeschalteten Standby-Zustand.

Wer derzeit bei google das Stichwort Energiesparen eingibt, erhält 444.000 angezeigte Einträge. Empfehlenswert: <http://www.no-e.de/>

Mehr Infos finden sie im Internet:

- *Zum Thema Ökoprofit:* www.oekoprofit.hamburg.de
- *Über Ökopol:* www.oekopol.de
- *Bundesumweltamt:* www.bundesumweltamt.de
- *Bundesministerium für Umwelt und Reaktorsicherheit:* www.bmu.de

Andreas Müller-Goldenstedt

Grundsteinlegung in Bergedorf



Bezirksamtsleiter
Dr. Christoph
Krupp



Für die Bergedorfer Betriebsleiter begrüßt
Carsten Adden die Gäste.



Geschäftsführer Jürgen Lütjens hält die Kupferröhre,
die in den Grundstein mit eingemauert wird.



Bei kühlem, aber
sonnigen Wetter
verfolgen zahlrei-
che Zuschauer
das Geschehen.



„Wir könnten auch ein Luftschiff bauen.“

Ungewöhnliche Projekte in bundesdeutschen Werkstätten - Teil 1

„Wir könnten auch ein Luftschiff bauen.“ Diese scherzhaft gemeinte Bemerkung eines Produktionsleiters war nur leicht übertrieben. Man könnte sogar noch weitergehen und hinzufügen: „Und wir könnten es auch betreiben.“ Tatsache ist, die Werkstätten in der Bundesrepublik haben ein großes, breitgefächertes Know-How, und zwar sowohl im Fertigungs- wie im Dienstleistungsbereich. Neben den klassischen Verpackungs- und Montagebereichen hat sich eine Vielfalt anderer Angebote entwickelt, in denen zum einen moderne Technik eine große Rolle spielt, zum anderen Marketing- und Managementwissen immer wieder Marktnischen aufspürt, die Werkstätten besetzen können. Wie groß und vielfältig diese Szene mittlerweile ist, soll die nachfolgende Zusammenstellung zeigen. Schwindelfrei hat ungewöhnliche, bemerkenswerte, zum Teil auch richtungsweisende Projekte aufgespürt, die nicht zum üblichen Werkstattstandard gehören. Die Sammlung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, noch nicht einmal auf Repräsentativität, sie eignet sich aber als Ideenpool und ist zur Nachahmung oder zur Kontaktaufnahme freigegeben.

Bremen

Der Martinshof

Die Bremer Werkstatt, der Martinshof, verfügt über gleich drei interessante Projekte. Eine Außengruppe der Werkstatt betreibt auf dem Gelände der Polizei eine **Portalwaschanlage für Polizeifahrzeuge**. Die Anlage hat die besondere Durchfahrthöhe von 2,50 Meter. Größere LKW's werden per Hand gewaschen. Die acht Werkstattbeschäftigten pflegen die 450 Fahrzeuge der Bremer Polizei einschließlich der Innenreinigung und kleinerer KFZ-Pflegearbeiten. Das Besondere: Die Anlage hat eine biologische Wasseraufbereitungsanlage. Ausweitungsmöglichkeiten auf andere städtische Fahrzeuge sind nicht ausgeschlossen.

Eine weitere Außengruppe des Martinshofs betreut die **Anlage des Golfclubs Lilienthal** in einem Vorort der Hansestadt. Zwölf Personen sind im Wesentlichen mit Rasen- und Bunkerpflege beschäftigt – eine besondere und anspruchsvolle Form der Landschaftsgärtnerei.

Ein dritter Bereich betrifft den Traditionsclub Werder Bremen. Im **Weser-Stadion** haben zehn Mitarbeiter die Aufgabe, die 40.000 Sitzplätze des Stadions in Schuss zu halten, sie zu putzen und zu säubern. Außerdem obliegt ihnen die Rasenpflege auf dem Trainingsplatz und weitere Außenarbeiten. Schon vor Jahren prägte ein Werkstattmitarbeiter den mittlerweile zum geflügelten Wort gewordenen Satz: „Mein Kollege heißt Ailton.“



Foto links:
Außenarbeitsgruppe im
Bremer Weserstadion

Foto rechts: Bremer
Außenarbeitsgruppe
auf dem Golfplatz

Foto unten:
Polizeiwaschanlage
Bremen



Mecklenburg-Vorpommern

Sachsen

Michaelshof in Rostock

Der Michaelshof hat seit Mitte der 90er Jahre ein festes Standbein in der **Stempel- und Schilderherstellung**. Zwölf Mitarbeiter fertigen Stempel jeder Art und Größe für Behörden, Firmen und Privatkunden aus ganz Deutschland. 15.000 Stempel verlassen Jahr für Jahr das Haus, dazu 15.000 Schilder, meist für technische Geräte. Die Vorlagen liefern die Kunden als Datei, aber auch in Papierform oder als Fax. Das Brennen übernimmt ein Lasergerät, das übrigens auch Metall, Holz oder sogar Gläser bearbeiten kann. Bestellungen an stempel@michaelshof.de.

Lebenshilfwerk in Waren an der Müritz

Das Lebenshilfwerk in Waren an der Müritz hat gleich zwei spannende Projekte zu bieten: Seit 2001 betreibt es das **Hotel am Tiefwareensee** mit 27 Zimmern und 50 Betten. Vierzehn Mitarbeiter sind in allen Service- und Reinigungsbereichen beschäftigt, darunter drei im Berufsbildungsbereich. In seiner Außenwerbung tritt das Hotel nicht als WfbM-Einrichtung auf. Es richtet sich an Touristen, unterhält aber auch Tagungs- und Fortbildungsmöglichkeiten, die u.a. für Lebenshilfefortbildungen und SPZ-Kurse genutzt werden.

Der zweite Bereich der Lebenshilfe Waren ist ein **Biohof**, auf dem u.a. Gotlandschafe, Fjällrinder und Shetlandponys gehalten werden. Der Hof liegt im Müritzer Nationalpark und öffnet sich auch für Touristen, die im Hofgelände eine SB-Gaststätte vorfinden. Zwölf Mitarbeiter sind auf dem Biohof tätig.

Der Missionshof in Lieske

In Lieske, 50 km von Dresden entfernt, betreibt der Missionshof auf den 400 Hektar eines alten Rittergutes **extensive Land- und Forstwirtschaft** und eine **eigene Brauerei**. Dazu gehören auch **Karpfenteiche** auf einer Fläche von 30 Hektar. Zweimal in der Woche werden die Karpfen gefüttert. Im Herbst fischen die Mitarbeiter die Teiche ab und der Missionshof verkauft die Fische ab Hof oder an Fischhändler. Die **traditionelle Brauerei** ist seit 1998 wieder in Betrieb genommen und stellt das schmackhafte Eigenprodukt „Bergschlösschen“ her, ein regionales Bier, das in Flaschen und als Fassbier erhältlich ist und u.a. an Gaststätten in der Region und in Dresden verkauft wird. Der derzeitige Ausstoß liegt bei durchschnittlich 1.000 Hektolitern im Monat. Fünf Mitarbeiter gehen dem Braumeister zur Hand und übernehmen überwiegend Abfüll- und Reinigungsarbeiten. Weitere Schwerpunkte des Missionshofes liegen in einer eigenen **Fleischerei** und einem eigenen **Sägewerk**, das sich aus der Forstwirtschaft des großen Werkstattgeländes ergibt.

Im Herbst fischen die Mitarbeiter die Teiche ab und der Missionshof verkauft die Fische ab Hof oder an Fischhändler.

St. Mauritiuswerkstätten in Zwickau

Die St. Mauritiuswerkstätten die dem christlichen Sozialwerk gehören, waren bundesweit im Gespräch durch eine Spende von Thomas Gottschalk. Mit diesem Geld erwarb die Werkstatt einen **Pferde- und Straußenhof**, der für die Öffentlichkeit zugänglich ist, und der einen Tierpflegebereich, einen Landschaftspflegebereich, einen Laden und Spielplätze umfasst. Die angegliederte Pension mit Ferienwohnungen wird u.a. von Wohngruppen gerne genutzt. Der Streichelzoo mit Ziegen, Gänsen, Hühnern und Hängebauschweinen stellt eine weitere Attraktion dar. Informationen unter www.st-mauritius-werkstatt.de.

Die St. Mauritiuswerkstätten, die dem christlichen Sozialwerk gehören, waren bundesweit im Gespräch durch eine Spende von Thomas Gottschalk.

Lebenshilfe Oschatz

Auch im Bereich Erlebnispark ist ein Projekt der Werkstatt für behinderte Menschen der Lebenshilfe Oschatz angesiedelt, das im nächsten Jahr die Attraktion der sächsischen Landesgartenschau sein wird. Im **Heimattierpark** können die Besucher im engen Kontakt zu Ziegen, Schafen und Kaninchen, Pferden und Vögeln kommen. Dazu gibt es Rhesusaffen, Alpakas und Dammwild. Das Angebot wird vervollständigt durch eine Minigolfanlage und einen Parcours für elektrobetriebene Kinderautos. Die Tier- und Landschaftspflege, die Betreuung der Spielmöglichkeiten und der Schichtbetrieb erfordern eine große Besetzung. Dreißig Mitarbeiter finden hier ihren Platz. Eröffnung ist im April 2006.

In Bayern haben sich zwei Werkstätten stark auf Eigenfertigung präsentiert und legen dabei besonderen Wert auf professionelles Design.



Die Inntalwerkstätten der Stiftung Attl in Wasserburg am Inn

Die Inntalwerkstätten haben die Marke „Fairwerk“ kreiert, die hauptsächlich im Bereich Metall und Holz präsent ist und u.a. Windlichter, Gartenfackeln und Kerzenständer bietet. Seit 33 Jahren existiert diese Produktmarke bereits und bis zu 300 Mitarbeiter sind in diesem Bereich tätig. Der Vertrieb läuft über das Internet, über diverse Messen, über Kataloge und Anzeigen. Absatzmarkt ist das Inland, aber auch Abnehmer weltweit.

Foto rechts: Fairwerk-Produkt



Zwei- bis Dreihundert Geschäfte in der Bundesrepublik werden regelmäßig beliefert. Im weltweiten Geschäft arbeitet Sidebyside mit nationalen Verkaufsbüros zusammen.

liefert. Im weltweiten Geschäft arbeitet Sidebyside mit nationalen Verkaufsbüros zusammen.

Wolfsteiner Werkstätten, die Caritas-Werkstatt in Freyung

Ein Hotel betreiben die Wolfsteiner Werkstätten in Niederbayern. Der **Witiko-Hof** verfügt über 47 Zimmer und 68 Betten. Vom Hotel- und Gaststättenverband ist er mit 4 Sternen ausgezeichnet. Die Preise sind mit 66 Euro für das Doppelzimmer moderat. Zum Angebot gehört ein barrierefreier Wellnessbereich sowie Seminar- und Tagungsmöglichkeiten. Das Hotel verfügt über acht Mitarbeiterplätze, einer davon den Berufsbildungsbereich zugeordnet. Die Mitarbeiter übernehmen wechselnde Tätigkeiten in der Hauswirtschaft, Küche, im Restaurant und Büro.

WZB, Spiesen-Elversberg

Die WZB hat sich spezialisiert auf die Herstellung, Reinigung und Dekontaminierung von **Reinraumbekleidung**. Die dabei verwendete Technik ist auch nutzbar für Werkzeuge, Verpackungen, Arbeitshilfen und Papier. Unterschiedliche Verfahren setzt der Betrieb ein, u.a. Stickstoff, Sauerstoff und Druckluft. Abnehmer sind Betriebe in der Medizintechnik, der Chemie, der Optik, in der Lebensmittelproduktion und Automobilindustrie. Die WZB bietet Fullservice, also auch Leasing von Reinraumbekleidung mit über 150.000 Einheiten. Dekontaminiert werden täglich bis zu 10.000 Einheiten. In dem hochtechnisierten Bereich arbeiten z.Zt. ca. 60 Mitarbeiter, zehn weitere in der Herstellung von Reinraumbekleidung.

B. Paulus GmbH, Merzig

Die einzige Werkstatt für behinderte Menschen in Deutschland, die Teil eines privaten Familienbetriebes ist, ist ebenfalls im Saarland beheimatet. Es ist die B. Paulus GmbH, spezialisiert auf **Tiefkühlprodukte** im Bereich Meerestiere, Schnecken, Obst und Gemüse. Die Werkstatt mit 100 Mitarbeitern ist in den Gesamtbetrieb von 250 Beschäftigten integriert. Werkstattmitarbeiter übernehmen dieselben Aufgaben wie andere Beschäftigte auch. Neben dem Wiegen, Verpacken, Verschweißen im Kühlbereich gehörten dazu Tätigkeiten in der Garten- und Landschaftspflege, in der Näherei, Wäscherei und Konfektionierung. Die Durchschnittsentlohnung liegt zwischen 300 und 400 Euro. Mittlerweile existiert ein Zweigbetrieb in Thüringen, in Bad Langensalza, der ca. 25 behinderte Mitarbeiter beschäftigt.

Saarland

Saarland Heilstätten GmbH, Saarbrücken

Eine weitere Besonderheit in der Werkstättenlandschaft ist vor ca. einem Jahr als Modellprojekt in Saarbrücken gestartet: Eine **virtuelle Werkstatt** für Menschen mit seelischer Behinderung. Träger ist die Saarland-Heilstätten GmbH in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt. Das auf fünf Jahre befristete Modellprojekt hat sich zum Ziel gesetzt, 60 WfbM-Plätze in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes zu akquirieren, die ohne ein herkömmliches Werkstattgebäude und Werkstattstrukturen auskommen. Nach einem Jahr Laufzeit sind bereits 40 Plätze besetzt.

Das auf fünf Jahre befristete Modellprojekt hat sich zum Ziel gesetzt, 60 WfbM-Plätze in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes zu akquirieren



Nordrhein-Westfalen

Lebenshilfe-Werkstatt in Solingen

Die Lebenshilfe-Werkstatt betreibt die **Solinger Eissporthalle**. Im Mai 2004 hat sie sie von der Stadt erworben und führt sie seither in Eigenregie. Zu den Geschäftsbereichen zählen das Eislaufgeschäft, die Gastronomie sowie zusätzlichen Veranstaltungen. Das Ziel des neuen Betreibers ist es, die Halle in eine Multifunktionshalle umzuwandeln. Das Geschäftsfeld ist unter dem Namen „Anders leben – Eissporthalle Solingen e.V.“ in eine Integrationsfirma ausgegliedert. Zur Zeit besteht das Hallen-Team aus fünf Angestellten, fünf Integrationsbeschäftigten sowie zwei bis drei Praktikanten. Die Mitarbeiter übernehmen alle Tätigkeiten von der Arbeit an der Kasse über den Schlittschuhverleih, das Bistro und die Eventtätigkeiten. Eine Ausnahme bildet lediglich die Eistechnik.



Solinger Eissporthalle

Gut Johanettental der Lebenshilfe Detmold

Die Detmolder sind nicht nur bundesweit bekannt als Erfinder des „Detmolder Lernwegemodells“, sie betreiben auch eine eigene **Obstplantage** mit naturgemäßem Anbau von Kern und Beerenobst, verbunden mit einer Süßmosterei, die auch für externe Kunden Most herstellt. Auf einer Fläche von 40 Hektar produziert sie jährlich im Schnitt 60 Tonnen Äpfel, dazu Kirschen, Rhabarber, Quitten, Holunder, Sanddorn und Stachelbeeren. Der Landbau und die Weiterverarbeitung – unter anderem zu Brotaufstrich – beschäftigen 80 behinderte und 17 Personalmitarbeiter. Die eigene Holzfertigung baut die benötigten Mostkisten.



Maschinelle Kistenbefüllung

Gemeinnützigen Werkstätten Neuss

Die Neusser Gemeinnützigen Werkstätten übernehmen mit ihrer Werkstatt am Henselsgraben den gesamten **Schriftenversand für alle nordrhein-westfälischen Ministerien**. Im Lager warten nicht weniger als 3.000 Europaletten mit Landesbroschüren auf Abruf. Da kommt es schon einmal vor, dass für die Ist-Stands-Erhebung aller Schulen in Nordrhein-Westfalen 1,2 Mio. Broschüren in relativ kurzer Zeit versandt werden müssen. Zusätzlich zum Schriftenversand bietet die Werkstatt Adressenerstellung und die Pflege der Dateien. Ca. 70 Mitarbeiter sind in diesem Bereich beschäftigt.

Im Lager warten nicht weniger als 3.000 Europaletten mit Landesbroschüren auf Abruf.



Haus der Lebenshilfe Braunschweig



Außenarbeitsgruppe bei Ikea

Die Werkstatt der Lebenshilfe unterhält eine **Außenarbeitsgruppe bei Ikea**. In der sogenannten „Fundgrube“ werden umgetauschte oder leicht beschädigte Möbel zusammengebaut, um dort mit Preisnachlass verkauft zu werden. Zwei Teams arbeiten hier mit insgesamt 10 Beschäftigten im Zweischichtbetrieb. Zusätzliche Arbeitsplätze sind im Recyclingbereich an der Kartonagenpresse eingerichtet. Die Arbeitsgruppe ist mittlerweile fester Bestandteil des Ikeateams und die Kooperation verläuft so erfolgreich, dass auch die Osnabrücker Werkstatt eine Ikea-Außengruppe ins Auge fasst.

Gemeinnützige Werkstätten des Osnabrücker Landes



Der Gastronomiebereich der Osnabrücker Werkstätten umfasst auch den Betrieb von Kiosken.

Die Osnabrücker Werkstatt hat im Laufe der letzten zehn Jahre **zwölf Cafeterien** in Berufsschulen, Gymnasien, Schulzentren und bei Privatfirmen aufgebaut. Soweit es sich um Mittagsverpflegung handelt, wird vor Ort gekocht. Hundert Mitarbeiter sind mittlerweile in diesen Bereichen tätig. Auch der Gastronomiebereich des BBB ist in die Betriebe integriert. Die Mitarbeiter sind in festen Teams in den Schulen und Firmen beschäftigt, Ferienzeiten gleichen sie über Arbeitszeitkonten aus.

Hannoversche Werkstätten

Ebenfalls im Gastronomiebereich tätig sind die Hannoverschen Werkstätten mit einem Schwerpunkt im **Partyservice und Cateringbereich**. Täglich verlassen zwei bis drei Buffets das Haus, vom einfacher Fingerfood bis hin zum aufwendigen warmen Buffet. Das Catering kann Veranstaltungen mit mehreren Hundert Teilnehmern beliefern. Im gesamten Gastronomiebereich, zu dem auch Betriebsrestaurants in Behörden und Unternehmen sowie die Fernverpflegung für Schulen und Kindergärten gehören, arbeiten 120 Mitarbeiter und 40 Personen im festangestellten Personal, z.T. auf Teilzeitbasis. Der Servicekatalog umfasst neben unterschiedlichen Buffetvarianten auch das erforderliche Equipment

Limes-Werkstätten der Lebenshilfe Gießen

Die Limes-Werkstätten betreiben einen großen Dienstleistungsbereich „Aktenvernichtung“, in dem ca. sechs Tonnen Altakten pro Monat geschreddert werden. Die Besonderheit liegt hier jedoch in der Weiterverarbeitung des Schreddergutes. Die Werkstatt stellt daraus **Polsterkissen für Waren- und Paketsendungen** her. Die Polsterkissen werden in unterschiedlicher Größe geliefert, deren jährliche Stückzahl im Millionenbereich liegt. Über mehr als 10 Jahre hat sich die Werkstatt einen ansehnlichen Kundenstamm aufgebaut. Der Vertrieb läuft u.a. über die Genossenschaften der Werkstätten. Jeweils 12 Mitarbeiter sind in der Aktenvernichtung und in der Polsterkissengruppe tätig. Nebenbei: die wieder aufbereiteten Aktenordner bieten die Gießener ihren Kunden ebenfalls zum Kauf an.

Die Schlüchterner Werk- statt des Behinderten- werks Mainz-Kinzig e.V.

Die Schlüchterner Werkstatt hat sich seit Jahren spezialisiert auf **Holzprodukte für Imker**. Ca. 200.000 Rähmchen, in denen Bienen ihre Waben anlegen, stellen sie im Jahr her und dazu ca. 2.500 Holzkisten, genannt Beuten, die jeweils einen Bienenstock bilden. Damit sind sie der größte Hersteller dieser Art in Deutschland und die Produktion stellt das wichtigste Standbein der Tischlerei dar, in der 32 Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz haben. Mit der Montage der Rähmchen sind außerdem sieben weitere Werkstätten des Umkreises beschäftigt.

Ca. 200.000 Rähmchen, in denen Bienen ihre Waben anlegen, stellen sie im Jahr her und dazu ca. 2.500 Holzkisten, genannt Beuten, die jeweils einen Bienenstock bilden.

Täglich verlassen zwei bis drei Buffets das Haus, vom einfacher Fingerfood bis hin zum aufwendigen warmen Buffet.

gestaltungen mit mehreren Hundert Teilnehmern beliefern. Im gesamten Gastronomiebereich, zu dem auch Betriebsrestaurants in Behörden und Unternehmen sowie die Fernverpflegung für Schulen und Kindergärten gehören, arbeiten 120 Mitarbeiter und 40 Personen im festangestellten Personal, z.T. auf Teilzeitbasis. Der Servicekatalog umfasst neben unterschiedlichen Buffetvarianten auch das erforderliche Equipment



Die Hamburger Werkstatt

Die Hamburger Werkstatt hat in 30 Jahren eine sehr gut ausgestattet und ertragreiche **Tischlerei** aufgebaut. Ihr Hauptprodukt ist die **Fokus-Küche**, eine barrierefreie Einbauküche für Menschen mit Körperbehinderungen. Dieses qualitativ hochwertige Produkt fertigt die Werkstatt mit gewerblichen Mitarbeitern und Werkstattbeschäftigten – im Zahlenverhältnis 1:1. Ein weiteres Standbein der Tischlerei ist die **Sargproduktion**, die seit vielen Jahren für die Sozialbehörde läuft. Es handelt sich dabei um einfache Särge für Sozialbestattungen. Die Werkstatt übernimmt hier allerdings nur die Endmontage, die Einzelteile werden zugekauft. Weitere Produktionszweige sind **Büro- und Schulmöbel**, mit eigenem Vertrieb, Katalog und eigenem Ausstellungsraum sowie **Umkleideschränke aus Holz für Polizei und Feuerwehr**.



Hamburger Werkstatt: Die Fokus-Küche

Die Elbe-Werkstätten

Die Elbe-Werkstätten betreiben seit Anfang der Neunziger Jahre einen florierenden **Zeltverleih** mit einem Auf- und Abbauservice. Er richtet sich an Jugendgruppen und Schulklassen, steht aber auch Privatkunden zur Verfügung. In diesem Bereich arbeiten zwölf Mitarbeiter. Der Druckereibereich der Werkstatt umfasst eine Produktlinie **Books on Demand**, Bücher in kleiner Auflagenserie, die in der eigenen Buchbinderei mit festem Einband versehen werden. Hier sind ca. 35 Personen tätig. Eine weitere Besonderheit der Elbe-Werkstätten ist der Bereich **Wiedereinsatz von Rehamitteln**, Rollstühlen, Betten, etc. im Auftrag von Krankenkassen.



Elbe-Werkstätten: Wiedereinsatz von Rehamitteln



Elbe-Werkstätten: Books on Demand



Elbe-Werkstätten: Zeltverleih

Den zweiten Teil dieses Beitrags finden Sie in der nächsten Schwindelfrei-Ausgabe unter anderem mit Informationen über einen Winzereibetrieb, eine Schiffswerft, einen Blumenzwiebelversand, ein Angebotspaket rund um die Hochzeit, eine Werkstatt für Formsteine und um Schokoladenherstellung in einer WfbM.



Wie zufrieden sind EW-Beschäftigte mit ihrer Arbeit?

Werkstattbefragung unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Fünf Jahre ist es her, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Elbe-Werkstätten zum ersten Mal befragt wurden: Über ihre Zufriedenheit mit ihrer Arbeitssituation, mit ihren sozialen Beziehungen in der Werkstatt und mit den Themen Fortbildung, Entwicklungsplanung und Mitbestimmung. Im Jahre 2004 war es an der Zeit, diese Befragung zu wiederholen.

Wie in der ersten Umfrage interviewte ein externer Befrager eine Stichprobe von 139 Personen, also ca. 20 % der WerkstattmitarbeiterInnen im Arbeitsbereich. Der Interviewer war German Pump, der als Assistent des Werkstattrates seit vielen Jahren mit der Situation der Elbe-Werkstätten vertraut ist. Die Befragung erfolgte im Einzelgespräch anhand eines standardisierten Fragebogens. Aus den Erfahrungen des Jahres 1999 war dieser Fragebogen ergänzt, leicht umgestellt, gestrafft und auf neue Entwicklungen in der Werkstatt, wie die Einführung der individuellen Entwicklungsplanung, abgestimmt. Diese Veränderungen

machten die Befragungsergebnisse nicht völlig vergleichbar. Die meisten Merkmale blieben aber bestehen, so dass beide Ergebnisse gut nebeneinander gestellt werden können.

Neben der dreipoligen Antwortskala: „Bin zufrieden; teils-teils; bin unzufrieden“, hatten die Befragten die Möglichkeit, Gründe für ihre Unzufriedenheit zu nennen, die vom Interviewer protokolliert wurden und in die Gesamtauswertung mit eingingen. Außerdem gab es eine offene Schlussfrage, die lautete: „Gibt es Dinge, die für Ihre Zufriedenheit oder Unzufriedenheit sonst noch von Bedeutung sind?“ Auch diese Antworten wurden protokolliert.

Die Auswahl der Befragten spiegelt die Mitarbeiteranzahl der einzelnen Betriebe und der einzelnen Arbeitsbereiche wider. Eine Vorgabe war allerdings die Kommunikationsfähigkeit der Befragten.

Dies sind einige wesentliche Ergebnisse der Befragung (hier nur in der betriebsübergreifenden, nicht in der betriebsbezogenen Auswertung):

Bereich Tätigkeiten, Anleitung und Ausbildung

Mit der Anleitung und Unterstützung am Arbeitsplatz waren ca. 90 % der Befragten zufrieden. 85 % sagten, ihre Arbeit mache ihnen Spaß, allerdings äußerten nur 65 %, ihre Arbeit sei abwechslungsreich genug, 25 % bezeichneten sie als eher eintönig. Eine ähnliche Verteilung zeigte sich bei der Frage: Bereitet Ihre Arbeit Ihnen körperliche Beschwerden? 25 % bejahten diese Frage.

Einen weiteren Hinweis gab die Frage nach dem Anforderungsniveau. Auch hier äußerten ca. 25 %: Die Arbeit, die sie machten, sei für sie zu leicht. Den Satz „Wir haben immer ausreichend Arbeit“, bestätigten lediglich 58 %. Jeweils 20 % antworteten mit „teils, teils“ oder „wir haben oft zu wenig Arbeit.“ Kritik gab es wieder am Zustand der Toiletten, Umkleide- und Waschräume, wobei sich gegenüber der Vorbefragung eine leichte Verbesserung abzeichnete. Nur 50 % sahen für sich die Möglichkeit, die Arbeit zu wechseln, wenn sie dies wollten. Die niedrigste Zustimmung bekam



der Satz: „Ich fühle mich körperlich wohl an meinem Arbeitsplatz“. Nur 46 % antworteten mit „ja“, 54 % mit „teils, teils“ bzw. mit „nein“.

Sozialer Bereich

In den Fragen bezüglich der sozialen Kontakte ging es zum einen um den Kontakt zu Gruppenleitern und sozialem Dienst, zum anderen um die Beziehung zu Kolleginnen und Kollegen und zu den Gruppensprechern. Es fällt auf, dass die Zufriedenheit mit den Kontakten zu Gruppenleitern und sozialem Dienst sehr viel positiver dargestellt wurde als die Beziehung der MitarbeiterInnen untereinander. Im ersten Fall gab es Zufriedenheitswerte von 85 bis 90 %. Schlechte Kontakte bzw. mangelnde Ernstnahme äußerten nur jeweils drei Prozent. Nur 75 % hingegen sagten, sie hätten einen guten Kontakt zu ihren Kolleginnen und Kollegen und nur 64 % fühlten sich von ihren KollegInnen ernst genommen. Das schlechteste Ergebnis fand die Aussage: „Wenn ich Probleme habe, wende ich mich an meinen Gruppensprecher“. Dem stimmten nur 50 % zu, genauso viele besprachen ihre Probleme nicht mit den Gruppensprechern. Ein weiterer wichtiger Hinweis in dieser Rubrik: 24 % der MitarbeiterInnen äußerten, sie hätten in ihrer Gruppe keine regelmäßigen Gruppenbesprechungen.

Bereich Fortbildung, Entwicklung und Mitbestimmung

In dieser dritten Rubrik der Fragen bekam das Angebot an begleitenden Maßnahmen Sport, Musik, Tanz usw. in der Werkstatt gute Noten. 80 % sagten: „Mir reicht dieses Angebot aus“. Der Vergleich zur Vorbefragung: Damals waren es nur 64 %. Die Bereitschaft zur Veränderung wurde in mehrfacher Hinsicht abgefragt. 70 % äußerten, sie würden gerne eine neue Arbeit in der Werkstatt übernehmen. 65 %: Sie möchten noch etwas dazu lernen. Immerhin noch 41 % beantworteten den Satz „Ich traue mir zu, in einem Betrieb außerhalb der Werkstatt zu ar-

beiten“ mit „ja“. 59 % antworteten mit „teils, teils“ oder mit „nein“. Auch dieses ist ein wichtiger Hinweis, entsprechende Angebote bereit zu stellen.

Das Fortbildungsangebot unserer Werkstatt hat sich im Laufe der letzten fünf Jahre wohl verbessert, ohne wirklich schon allen Anforderungen zu genügen. 62 % äußerten: „Es reicht für sie aus“. Vor fünf Jahren waren dies lediglich 46 %. Am meisten zu tun gibt es noch in der Vermittlung der „Individuellen Entwicklungsplanung“. Nur 39 % der Befragten, bestätigten Gruppenleiter und soziale Dienste, hätten mit ihnen über ihre persönliche Weiterentwicklung gesprochen. Acht Prozent konnten dies nicht deutlich beantworten und 53 % beantworteten diese Frage mit „nein“. Da aber die „Individuelle Entwicklungsplanung“ seit Jahren das Standardinstrument der Werkstatt ist, gibt es hier offensichtlich noch einen Erklärungs- und Vermittlungsbedarf. Dasselbe gilt für unser Lohnsystem. Nur 28 % der Befragten sagten, „sie wüssten, wie ihr Lohn festgelegt wird“. 65 % antworteten eindeutig mit „nein“.

Fazit

Zieht man die Tendenz, in solchen Befragungen positiv zu antworten einmal ab, so lässt sich aus den relativ kritischen Antworten ein Handlungsbedarf ableiten. Er bezieht sich auf das Anforderungsniveau der Arbeit und die Arbeitsauslastung auf räumliche Gegebenheiten und Sauberkeit, auf die Stellung und das System der Gruppensprecher, auf das Angebot und den Umfang von Fortbildungsmaßnahmen sowie auf Informationen zum Thema Entwicklungsplanung und Lohnsystem. Bei Möglichkeiten des Zugangs zum allgemeinen Arbeitsmarkt ist die Werkstatt eindeutig auf dem richtigen

Weg. Offensichtlich hat das Angebot hier auch Nachfrage geweckt. Immerhin sind mittlerweile 15 % der Elbe-MitarbeiterInnen in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes tätig.

Die Befragung legt keine direkten Maßnahmen und Konsequenzen nahe. Sie enthält Hinweise und Indizien, die einer genaueren Klärung bedürfen. Das heißt: Sie bietet Anlass zur Diskussion, aus der Änderungen resultieren können.



Professor Alfred Oppolzer

Neben den Hinweisen für Missstände lässt sich auch Positives aus dieser Befragung herauslesen. Professor Oppolzer hat dies in seinem Bericht folgendermaßen benannt: „Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die befragten Mitarbeiter mit ihrer Situation in hohem Maße zufrieden sind. Die Zufriedenheit spiegelt sich gerade bei den für den Auftrag der Werkstatt besonders wichtigen Merkmalen ihrer Situation in den Elbe-Werkstätten. Auch die Nennungen bei der offenen Abschlussfrage bestätigen diesen Eindruck. Positive Äußerungen beziehen sich hier auf die Situation in der Werkstatt allgemein, auf das positive Betriebsklima und auf den Kontakt insbesondere zu GruppenleiterInnen und sozialem Dienst. Bei den Kritikpunkten handelt es sich also eher um vereinzelte Fälle, während die positiven Punkte eher die generelle Stimmung wiedergeben.“

db



Kristin Beeck, 25, Mitarbeiterin im Museum der Arbeit

Kristin Beeck arbeitet seit Jahren ehrenamtlich in zwei Discos für behinderte Menschen: In der Christuskirchengemeinde in Othmarschen und bei der Lebenshilfe Schenefeld im Freizeittreff am Kreuzweg.

Der „Club 3“ in Othmarschen ist ein Freizeittreff mit offenen Angeboten, aber auch mit einem Programm, wie z.B. 14-tägigen Freizeitreisen. Einmal in der Woche findet dort seit Jahren die Disco statt und Kristin Beeck wurde dabei als DJ-Talent entdeckt. Zusammen mit ihrem Kollegen, Karl-Hendrik Nolze, der übrigens auch in den Elbe-Werkstätten arbeitet, teilt sie sich den Job. Nicht ohne persönliches Engagement. Beide verfügen über eine reichhaltige CD-Sammlung, in der alle gewünschten Stilrichtungen vertreten sind, von Schlagern der 60iger und 70iger Jahre bis zu den aktuellen Hits. So ist es möglich, die Musikwünsche der Teilnehmer zu erfüllen und je nach Lust und Stimmung das Passende aufzulegen. Zwischen 50 und 60 Besucher tanzen regelmäßig nach der Musik der Beiden, die sich übrigens auch Künstlernamen zugelegt haben, wie sich das für echte DJ's gehört. Kristin Beeck nennt sich DJ Exotica und Karl-Hendrik Nolze DJ Assisi. Sogar im Radio waren sie schon einmal zu hören, im Radiobasar bei 90,3, live im Studio mit Dagmar Berghoff und Friedhelm Mönter. Aber auch auf der echten Bühne ist Kristin Beeck zu Hause. Sie spielt Theater im Thalia Treff und ist in diesem Zusammenhang Preisträgerin des neu geschaffenen Theaterpreises für behinderte Darsteller. Sie erhielt ihn für ihre Rolle als „Onkel



Ska.“ Zu ihrer Arbeitsstelle im Museum kam sie nach einer Vermittlung über die Hamburger Arbeitsassistenten, nachdem sie vorher eine Reihe von Praktika absolviert hatte. Ob das Museum aber ihr letzter Arbeitsplatz sein wird, bleibt abzuwarten. Vielleicht wird es ja auch einmal etwas mit der Schauspielerei als Beruf. In Hamburg ist so etwas seit einiger Zeit möglich, wie die Gruppe Klabauter oder das Theaterprojekt von Station 17 zeigen. Das Plattenauflegen dagegen wird wohl ein Hobby bleiben. Der Beruf „Diskjockey“, das ist für behinderte Menschen nach wie vor Zukunftsmusik.

Das Plattenauflegen dagegen wird wohl ein Hobby bleiben. Der Beruf „Diskjockey“, das ist für behinderte Menschen nach wie vor Zukunftsmusik.



Natascha Süß, 21 Jahre, Mitarbeiterin im Verpackungsbereich Elbe 1

Natascha Süß ist vielleicht der größte Formel-1-Fan in ihrem Betrieb am Nymphenweg. Ihr Idol, Michael Schumacher, und das Ferrari-Emblem zieren ihren Rollstuhl. Sie sieht sich jedes Rennen im Fernsehen an. Na ja, nachts steht sie nicht extra auf. „Ich bin eine Schlafmütze“, schmunzelt sie.

Auch auf dem Nürburgring ist sie schon gewesen. Zwar nicht zu einem Formel-1, aber zu einem 24-Stunden-Tourenwagen-Rennen. „In meiner Familie“, so sagt sie, „bin ich der dollste Freak. Ich informiere mich über das Fernsehen, über die Zeitung und ich kenne alle Regeln, wenn die sich im Moment auch

ständig zu ändern scheinen.“ Ihr Tipp für die laufende Saison: Fernando Alonso auf Renault wird wohl Weltmeister. „Michael Schumacher ist zu weit weg. Da müsste wohl schon ein Wunder passieren, wenn er es dieses Jahr noch schaffen soll.“ Schuld hat, so sagt die Expertin, nicht etwa das Auto, sondern es liege an den Bridgestone-Reifen, die in diesem Jahr nicht so gut funktionieren.

Selber ist Natascha Süß auch sportlich aktiv: Sie spielt E-Hockey (das E steht hier für den Elektrorollstuhl) sowohl in der Werkstatt als auch bei ihrem Verein in Altona, dem RSC. Die Rollstuhl-Abteilung dort umfasst 23 Mitglieder. Wenn sie Glück haben, wird der Behindertenbereich demnächst vom großen HSV übernommen. Damit wäre die Ausstattung gesichert. Natascha ist Stürmerin, zuständig für die Tore, wie sie selber sagt. Im Alltag dagegen sieht sie sich eher als ruhigen

Typ, aber als eine junge Frau mit Ehrgeiz. Natascha Süß arbeitet in einer Verpackungsgruppe. Aufgrund ihrer Behinderung will ihr die Handarbeit jedoch nicht so recht gelingen. Ein Versuch, mit den Anderen in der Gruppe mitzuhalten, endete für sie frustrierend. Stattdessen sitzt sie am PC, füllt Listen und Tabellen aus, wobei sie die Tastatur mit einer Kopfmaus steuert.

Die letzten Jahre waren für die junge Frau im Rollstuhl nicht immer einfach. Mehrmals musste sie ins Krankenhaus: Operationen an der Hüfte, an einem Nerv und schließlich auch am Knie. Fünf Monate war sie im Jahre 2003 außer Gefecht gesetzt. Mittlerweile hat sie den Frust abgeschüttelt und ist wieder ein fröhlicher Mensch geworden, der gern erzählt und in der Werkstatt viele Freunde hat.

Und dass der Autorensport ihr Hobby ist, merkt man auch ihrem Fahrstil an, wenn sie mit dem E-Rolli durch die langen Flure der Werkstatt fegt. „Nicht nur Michael fährt gern schnell“, lacht sie, „ich kann das auch.“



Und dass der Autorensport ihr Hobby ist, merkt man auch ihrem Fahrstil an, wenn sie mit dem E-Rolli durch die langen Flure der Werkstatt fegt. „Nicht nur Michael fährt gern schnell“, lacht sie, „ich kann das auch.“



Kai Wirth, 33 Jahre, Mitarbeiter im Betrieb Elbe 6

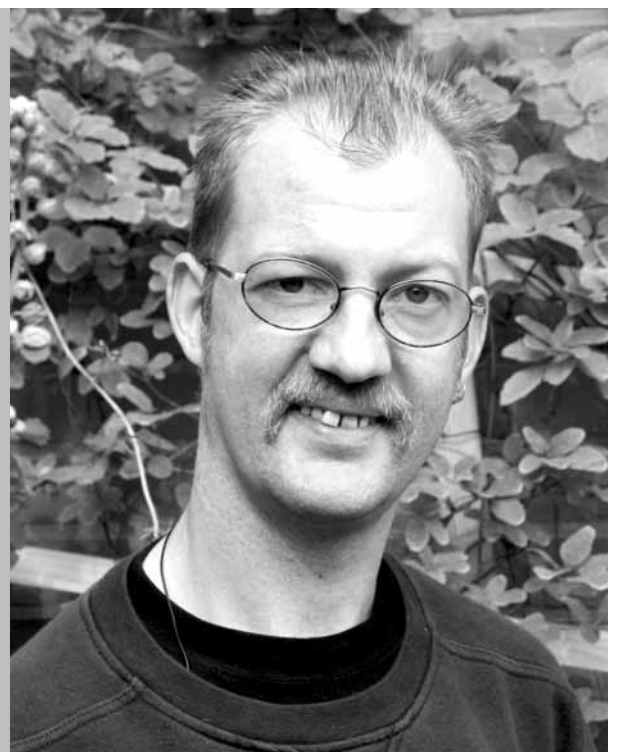
Kai Wirth arbeitet in einer Verpackungsgruppe im Betrieb Elbe 6 in Bergedorf. Seine Gruppenleiter sind Tobias Engel und Mathias Dütsch. Die Verpackungsarbeiten füllen seinen Arbeitstag und er arbeitet gerne hier, wie er sagt. Seine Leidenschaft aber ist die Schauspielerei. Zwei Jahre ist es her, als er, für ihn selbst überraschend, die Hauptrolle in „Don Quichotte“ angetragen bekam. Er spielte zu dieser Zeit in einer Band, die für das Theaterprojekt des Veranstaltungszentrums „KulturA“ engagiert war. Einen Monat vor der Uraufführung fiel der Hauptdarsteller aus und Kai Wirth sprang ein. Vier Wochen sind keine lange Zeit, um eine Hauptrolle zu erlernen. Mit der Theaterleiterin Olga Brandin und seiner Freundin Birte Reimer übte er intensiv am Text und an der Darstellung und tatsächlich, der Aufführungstermin konnte gehalten werden. Die Schauspieltruppe und mit ihr der Hauptdarsteller ernteten begeisterten Applaus vom Premierenum Publikum. Auch Kai Wirths Eltern waren sehr stolz auf ihn. Seitdem ist er bei allen Proben mit Feuereifer dabei, auch für das neue Stück „Der eingebildete Kranke“, in dem er den Liebhaber spielt.

Kai Wirth arbeitet seit über 10 Jahren bei den Elbe-Werkstätten. Ein Versuch in der Außenarbeitsgruppe bei Pfannenberglief verlief nicht zu seiner Zufriedenheit. Nicht wegen der Arbeit, sondern wegen des langen Arbeitsweges, der ihn zu viel von seiner knapp bemessenen Freizeit kostete. Aufgrund eines Hüftschadens muss er häufig zur Krankengymnastik. In Reinbek geht er außerdem zum Schwimmtraining und in Neu-Allermöhe zum Integrationssport. Kai Wirth hält seine Wohnung selbst „in Schuss“. Seit einiger Zeit kommt er ohne pädagogische Betreuung aus. Und er hat eine Menge Freunde, mit denen er sich häufig trifft. Er geht einmal im Monat zum Kegeln und nimmt teil am Sommerfreizeitprogramm des Vereins „Leben mit Behinderung“: Kino, Stadtpark, Radtouren und was sonst angeboten wird. Kai Wirth ist mit seinem Leben zufrieden. Die Phase, wo er unbedingt außerhalb der Werkstatt ar-

beiten wollte, ist abgeschlossen. Ob für immer, wird sich zeigen. Das Arbeitsamt wollte oder konnte ihm keinen Job vermitteln und auch über die Arbeitsassistenten wurde er nicht fündig. Seinen Berufswunsch, KFZ-Mechaniker, hat er „an den Nagel gehängt“. Im Moment gefällt es ihm sehr gut in der Werkstatt, wenn da nicht die leidige Hüfte wäre, für die irgendwann einmal eine Operation ansteht.

Bis zur Uraufführung des neuen Theaterstückes haben für ihn die Proben ohnehin absoluten Vorrang. Theater, das ist für Kai Wirth eine Form, sich zu zeigen, Rollen auszuprobieren, sich etwas zuzutrauen. Es beinhaltet immer auch die Möglichkeit, zu scheitern, beim Publikum „durchzufallen“. Aber genau das macht den Kitzel aus. Und der Aufregungspegel wird bis zum September sicher noch steigen. Aber schon jetzt sind alle überzeugt: Es wird auch diesmal wieder klappen und das Publikum wird begeistert sein.

Theater, das ist für Kai Wirth eine Form, sich zu zeigen, Rollen auszuprobieren, sich etwas zuzutrauen. Es beinhaltet immer auch die Möglichkeit, zu scheitern, beim Publikum „durchzufallen“. Aber genau das macht den Kitzel aus.



Anna Brouwer, 57 Jahre,

Fachbereichsleiterin für den externen Berufsbildungsbereich



Anna Brouwer sagt von sich, dass sie bei den Elbe-Werkstätten ihr Betätigungsfeld endgültig gefunden hat. Sie ist gelernte Krankenschwester, hat sich zur Lehrerin für Pflegeberufe weiterbilden lassen, war in der „Stiftung Berufliche Bildung“ tätig und hat sich immer schon für den Ausbildungsbereich und für „Vermittlung in Arbeit“ interessiert. Und sie ist die Mutter von drei – mittlerweile erwachsenen – Kindern. Im Januar 1998 fand sie schließlich den Weg zu den Elbe-Werkstätten als Lehrkraft für das neu gestartete Projekt „HelferIn in der Altenpflege“.

Für dieses „Experiment“, ob behinderte Menschen in der Altenpflege ihren Platz finden können, hat sie damals die Lehrinhalte entwickelt, die den Theorieunterricht ausmachten. Das Projekt nahm einen etwas schlingernden Verlauf mit zwei Projektleitern, die beide wieder ausschieden, bevor die drei Jahre abgelaufen waren. Ein halbes Jahr vor Projektende bekam Anna Brouwer die Projektleitung übertragen.

Sie wechselte mit dem Projekt anschließend auch in die Regelphase, in den „Externen Berufsbildungsbereich Pflege und Hauswirtschaft“ und ist seither für die Akquise von Arbeitsstellen und für die Qualifizierung der Teilnehmer zuständig. Zwei Gruppen oder zwölf Plätze hat dieser Bereich. Meist ist er überbelegt, zur Zeit sind es vierzehn Teilnehmer. Fünf



Es sieht so aus, als würde die quirlige, kleine Frau sich bis zu ihrer Berentung keinen neuen Job mehr suchen, sondern in einigen Jahren ihr Arbeitsleben bei den Elbe-Werkstätten beenden. „Diese Arbeit,“ sagt sie, „bietet mir immer noch etwas Neues. Es ist Unruhe darin, Aufbau und Veränderung. Genau das, was ich brauche.“

Personen teilen sich die zwei Anleiterstellen. Anna Brouwers Arbeit besteht zu einem guten Teil in der Stellensuche für die angehenden Teilnehmer und mittlerweile hat sie das Tätigkeitsfeld weit über die Altenpflege hinaus ausgedehnt. Kindertagesstätten und Hotelplätze gehören dazu, aber auch Stellen in Büros und in einer Behörde. Diese Qualifizierungsplätze zu finden und die Verantwortlichen zu überzeugen, dass sie sie behinderten Menschen zur Verfügung stellen, gehört immer noch zu den schwierigsten und anspruchsvollsten Aufgaben, die die Elbe-Werkstätten zu bieten haben. „Bisher,“ so sagt Anna Brouwer dazu in ihrer uneitlen, trockenen Art, „hat es ja immer noch geklappt.“

Anna Brouwer hat sich einen sehr persönlichen Akquise-Stil zugelegt. Die Nutzung von persönlichen Kontakten gehört dazu, aber auch Internetrecherche und Kontaktabbauung übers Telefon. Noch immer ist die Qualifizierung „Pflege und Hauswirtschaft“ dual angelegt. Neben der Anleitung und Qualifizierung vor Ort gibt es nach wie vor die „Theorieblöcke“, bestehend aus der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und

Fachqualifikationen. Teilnehmer für diese Maßnahme zu gewinnen, ist inzwischen einfacher geworden. Sie kommen fast von alleine: über Mundpropaganda, aber auch vermittelt über die Arbeitsagentur.

Auch wenn Anna Brouwer sagt, dass ihr Beruf ein äußerst wichtiger Teil ihres Lebens ist – sie hat auch ein Privatleben. Sie bewohnt ein Haus in Buchholz in der Nordheide, kocht gerne deutsch, französisch oder arabisch, liest, singt im Chor, wandert und führt ein sehr geselliges und offenes Haus. Ihre Kinder sind mittlerweile flügge und besuchen sie gerne mal zu einem verspäteten Frühstück. Es sieht so aus, als würde die quirlige, kleine Frau sich bis zu ihrer Berentung keinen neuen Job mehr suchen, sondern in einigen Jahren ihr Arbeitsleben bei den Elbe-Werkstätten beenden. „Diese Arbeit,“ sagt sie, „bietet mir immer noch etwas Neues. Es ist Unruhe darin, Aufbau und Veränderung. Genau das, was ich brauche.“ „Aber,“ setzt sie hinzu, „ich bekomme auch die Unterstützung durch die Leitung, die ich benötige. Wenn das nicht der Fall wäre, dann weiß ich nicht, ob ich es so lange gemacht hätte.“ Hoffen wir, dass das auch in Zukunft so bleibt.



Der schlummernde Schatz

Projektarbeiten in der sonderpädagogischen Zusatzausbildung (SPZ)

Einige wissen es, viele ahnen es, und dennoch haben wir alle es bis jetzt mehr oder weniger ignoriert: Es gibt einen schlummernden Schatz, der die Werkstätten sehr bereichern könnte, wenn er gehoben, zugänglich gemacht und gepflegt würde. Er könnte unsere Arbeit leichter und vielfältiger machen. Die Rede ist von den Projektarbeiten in der Sonderpädagogischen Zusatzausbildung, von denen in den letzten fünf Jahren allein in Hamburg beim SPZ-Anbieter alsterdialog ca. 200 entstanden sind. Es sind Arbeiten von langjährigen Werkstattpraktikern, aus der Praxis für die Praxis geschrieben, mit viel Engagement und Herzblut, angeregt und bereichert um die neuen Erkenntnisse, die die Gruppenleiter bzw. Fachkräfte in der Sonderpädagogischen Zusatzausbildung gewonnen haben. Um Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, einen kleinen Überblick über die Vielfalt der Themen zu geben, hier einige Beispiele aus der jüngsten Vergangenheit:

Beispiel 1:

Zugang zu einem Mitarbeiter mit Schädel-Hirn-Trauma

Regina Voigt, Elbe-Mitarbeiterin aus dem Betrieb Elbe 6, suchte einen Zugang zu einem Mitarbeiter mit Schädel-Hirn-Trauma und verwendete dazu Elemente aus der „Individuellen Entwicklungsplanung“, dem „Qualitativen EntwicklungsDialog“ und dem „Lernfeldplan“. Sie berichtet über das zugrunde liegende Problem und ihren Lösungsweg: „Als ich meine Projektarbeit schreiben wollte, hatte ich gerade einen jungen Mann mit einem Schädel-Hirn-Trauma in meine Gruppe bekommen. Es war schwer für mich, zu ihm durchzudringen und ich konnte seine wirkliche Leistungsfähigkeit auch nicht realistisch abschätzen. Deswegen habe ich das Thema Schädel-Hirn-Trauma zu meinem Projektthema gemacht.“

Regina Voigt sammelte alle verfügbaren Informationen, die sie über Unfallopfer und die Folgen der Hirnschädigung bekommen konnte und wertete sie aus. Dann führte sie mit dem jungen Mann ein sehr ausführliches Gespräch auf der Basis der IEP- und QED-Erhebungsbögen und nach dem

Ergebnis des Lernfeldplanes. Sie ging dabei auch auf seine aktuelle Situation und seine Befindlichkeit ein, thematisierte den Verlust von Wissen, Kenntnissen und Fähigkeiten durch den Unfall. Schließlich erarbeiteten sie gemeinsam einen Plan, der seine Freiräume und seine Selbständigkeit erhöhte und seine Integration in die Werkstatt verbesserte. Der Erfolg war durchschlagend. Der junge Mann fand seinen Platz in der Gruppe, seine Zufriedenheit wuchs. Mittlerweile ist die Werkstatt sein berufliches Zuhause geworden und er hat sein Betätigungsfeld abgesteckt.

Die wichtigste Erfahrung für sich selber beschreibt Regina Voigt folgendermaßen: „Durch meine Beschäftigung mit dem Thema, meine intensiven Gespräche hat es bei mir selbst eine Einstellungsänderung gegeben. Mein Verständnis ist gewachsen, unsere Kommunikation hat sich verbessert, ich konnte auf ihn eingehen und ich glaube, gerade das hat den Umschwung herbeigeführt.“

Und auch das Verfassen der Arbeit war für Regina Voigt eine wichtige Erkenntnis. „Anfangs ist mir das nicht leicht gefallen“, sagt sie, „aber je mehr ich in das Thema eingestiegen bin, umso einfacher wurde es und ich glaube, dass auch andere von dem, was ich geschrieben habe, profitieren können.“



Die SPZ-Klausur



*Regina Voigt (li.)
bei einer
Präsentation*

Beispiel 2: Arbeitsorganisation und Verselbständigung der Gruppe

Eine ähnliche Erfahrung machte Meike Borgert. Ihre Projektarbeit trägt den Titel: „Selbstgestaltung der Arbeit durch Beschäftigte in Werkstätten für psychisch behinderte Menschen mit Hilfe der 8-Stufen-Projektmethode.“ Meike Borgert berichtet: „Ich arbeitete in Meckelfeld mit einer kleinen Gruppe von Werkstattbeschäftigten im weltweiten Versand von Blinden-Hilfsmitteln. Es war eine überschaubare Arbeit und mein Ziel war es, dass die dort Tätigen die Arbeitsabläufe weitgehend selber in die Hand nehmen sollten, und zwar vom Auftragseingang bis zum Versand mit allen Zwischenstufen. In der SPZ hatte ich die 8-Stufen-Methode von Dr. Michael Brater kennen gelernt, die dazu dient, Projekte zu erarbeiten und den Verlaufsprozess des Projektes zu zergliedern. Diese Methode wird auch für Menschen mit psychischer Erkrankung angewandt und wir haben in der Gruppe eng an den Leitfragen von Brater unsere Tätigkeit analysiert. Mit Erfolg: Am

Schluss war klar, wer was kann und wer was übernehmen will.“ Das Besondere an der Methode ist, so berichtet sie weiter, dass sie auch auf die individuelle Situation und auf die subjektive Befindlichkeit der Teilnehmer eingeht.

Auch für Meike Borgert brachte die Beschäftigung mit dem Thema einen persönlichen Gewinn. „Ich habe gemerkt, dass die Methode nicht nur meiner Gruppe hilft, sondern dass ich sie auch für mich selber beim Verfassen meiner Projektarbeit anwenden konnte.“ Ihr Fazit heute: „Mein Vertrauen zu meinen Mitarbeitern hat sich beträchtlich erhöht. Als sie die Zielsetzung und den Weg dahin für sich angenommen haben, haben sie sehr selbständig gearbeitet und das Ergebnis war wirklich ihr eigenes Produkt.“

Leider hat die Geschichte keinen guten Ausgang genommen, denn in dem Moment, als die neue Arbeitsorganisation in die Tat umgesetzt werden sollte, ging der Auftrag verloren ...

Beispiel 3: Die „Kernkompetenzen des Dialogs“ als Lernkurs



Ein drittes Beispiel ist die Arbeit von Hauke Evers, der sich mit den „zwölf Kernkompetenzen des Dialogs“ beschäftigte und sie in seiner Arbeit im Berufsbildungsbereich der Werkstatt für psychisch behinderte Menschen umsetzte. „Ich habe zwei unterschiedliche Arbeiten geschrieben. Die erste thematisierte das Kennenlernen und die Einbindung von neuen Teilnehmern im Berufsbildungsbereich. Die Projektarbeit beschrieb, wie ich als Fachkraft für mich die zwölf Kernkompetenzen erlernte und nutzte, um meinen Mitarbeitern den Einstieg in die Werkstatt zu erleichtern. Im zweiten Teil habe ich aus den Kernkompetenzen einen Lernkurs für meine Mitarbeiter gemacht. Wir haben die Kompetenzen Schritt für Schritt thematisiert, das Verständnis erarbeitet und sie in Rollenspielen eingeübt.“ Hauke Evers Arbeit enthält nicht nur die detaillierte Erläuterung dieses Vorgehens, sondern auch alle Randbedingungen, wie Medieneinsatz, Gestaltung des Raumes und der Tischanordnung, Materialien usw. Die Beschäftigung mit dem Thema „Kommunikation“ war für die Mitarbeiter eine wichtige Erfahrung. „Jeder hat für sich selber etwas gelernt. Und auch heute, nachdem der Kurs schon längere Zeit abgeschlossen ist, erleichtert es die Konfliktbewältigung. Zum Beispiel mit dem Hinweis, genau hinzuhören und die eigene Deutung des Gehörten von dem zu trennen, was der andere hat sagen wollen.“ Der Lernkurs ist zum festen Bestandteil der Berufsbildungsarbeit des Gruppenleiters Hauke Evers geworden.

Diese drei Beispiele stehen für eine große Vielfalt von Hilfen für die Werkstattarbeit, die sich in den Projektarbeiten finden lassen. Sie verdienen weit mehr Aufmerksamkeit, als ihnen im Moment zukommt. Wer sich für die genannten oder andere Projektarbeiten interessiert, kann die Liste der Themen und auch eine Kopie der Arbeiten anfordern. Per E-Mail bei alsterdialog@alsterdorf.de oder per Fax unter 040/5077-3776. Der Versand der Arbeiten kostet 5,- € plus Porto.

db

41



Barbara Bartsch im Sitzungssaal der SPD

Besichtigung vom Reichstag

Mit meiner Familie habe ich den Reichstag besichtigt. Das war ganz toll. Wir hatten eine Führung und unsere Gruppe hatte nur vier Personen. Der Führer hat uns vom Keller bis hinaus in die Kuppel geführt. Wir waren im Plenarsaal, dort wo regiert wird und auch mal geschimpft wird. Dann waren wir in dem Sitzungssaal von der SPD, ich bin nämlich SPD-Wähler. Ich durfte auch sehen, wo Herr Schröder sitzt.

In den anderen Räumen waren wir auch. Die Kuppel ist sehr schön. Man kann über ganz Berlin sehen. Zweieinhalb Stunden sind wir durch den Reichstag gegangen, dann taten mir die Füße weh. Ich habe dann noch einen sehr schönen Kalender geschenkt bekommen. Das war ein tolles Erlebnis.

Barbara Bartsch



Berliner Reichstag

Gruppenwechsel

Über ein Jahr ist es nun schon her, dass ich mit meiner Gruppenleiterin, Ute Grave, in die Verpackungsgruppe für medizinische Artikel gewechselt bin. In dieser Gruppe gefällt es mir sehr gut. Ich gehe ja auch sehr gerne zur Arbeit. Im letzten Jahr bin ich zur Gruppensprecherin gewählt worden. Ich mag mir gerne etwas ausdenken und Vorschläge machen. Auf der Weihnachtsfeier im Dezember 2004 habe ich eine Urkunde bekommen. Nun bin ich schon 25 Jahre in der Werkstatt. Angefangen habe ich in Harburg, dann eine Weile im Hemmingstedter Weg, dann eine Weile am Osdorfer Born und in der Mendelssohnstraße und jetzt hier am Friesenweg. Diese Werkstatt ist die beste. Vor allem kann ich alleine hin und her fahren. Darauf bin ich sehr stolz.

Die Eingliederungshilfe vor großen Herausforderungen



Kostendämpfung, Wettbewerbsorientierung, Ambulantisierung und Budgets als Zukunftsperspektive

In der letzten Schwindelfrei-Ausgabe haben wir Experten gebeten, Stellung zu nehmen zu Einsparpotentialen in der Eingliederungshilfe – insbesondere in der beruflichen Rehabilitation. Es fehlte eine Stellungnahme der Behörde für Soziales und Familie in Hamburg. Sie hatte sich ausgebeten, noch eine paar Monate Erfahrungen sammeln zu können, dann wollte sie über erste Ergebnisse der Ambulantisierung von Eingliederungsleistungen in Hamburg berichten. Hier nun der Beitrag von Maria Maderyc, Leiterin des Amtes für Soziales und Integration in der Behörde für Soziales und Familie:



Maria Maderyc

Die bundesweite Fallzahlen- und Kostenentwicklung in der Eingliederungshilfe seit den 90er Jahren wirft inzwischen die Frage nach grundlegendem Reformbedarf dieses für Menschen mit Behinderungen quantitativ wie qualitativ bedeutsamsten Rehabilitationsleistungsbereichs auf. Zwar ist in Hamburg die Fallzahl- wie die Kostensteigerungsdynamik nicht ganz so drastisch ausgeprägt wie im Bundesdurchschnitt. Um den eher weiter steigenden Zukunftsanforderungen gerecht zu werden, sind jedoch auch hier Strukturreformen erforderlich. Mit dem kürzlich modernisierten Sozialhilferecht des SGB XII ist grundsätzlich eine hin-

reichende Basis für die gebotene Weiterentwicklung vorhanden, die insbesondere folgende Anforderungen zu beachten hat:

- Die den Bedürfnissen und rechtlichen Ansprüchen der Menschen mit Behinderungen entsprechenden Hilfen und Angebote sollen gesichert und weiterentwickelt werden.
- Im Sachleistungsbereich sollen sämtliche noch vorhandenen Wirtschaftlichkeitsreserven und Rationalisierungspotentiale erschlossen und im Zuge der fachlichen Weiterentwicklung genutzt werden.
- Die fall- und strukturbezogene Steuerungsfähigkeit des Sozial-

hilfsträgers soll ausgebaut und konsequent genutzt werden.

Die Menschen mit Behinderungen erheben heute zu Recht einen Anspruch auf weitestmögliche Autonomie und Selbstbestimmung auch im Sozialhilfeleistungsbezug. Daraus folgt, dass wir nicht nur individuell passgenaue, dabei wirtschaftliche und das Maß des Notwendigen nicht überschreitende Angebote benötigen, sondern auch eine gewisse Wahlfreiheit zwischen verschiedenen Angeboten, Angebotsformen und Anbietern, d.h. eine Wettbewerbsorientierung gewährleisten sollten. Dabei ist die Bereitschaft der Men-



schen mit Behinderungen, nach ihren Kräften und Möglichkeiten an den Problemlösungen mitzuwirken, ein besonders wichtiger Aspekt. Sie haben häufig auch Ansprüche an – gegenüber der Sozial- und Eingliederungshilfe vorrangige – Leistungsträger, insbesondere die Kranken- und Pflegekassen. Diese gilt es in gemeinsamem Vorgehen zu erschließen, da sie derzeit häufig noch nicht im „normalen“ Umfang gewährleistet sind (z. B. medizinische Behandlung, Therapie und Rehabilitation psychisch kranker Menschen; medizinische Behandlung und Pflege in stationären Behinderteneinrichtungen).

Die Eingliederungshilfe in Hamburg hat seit längerem ein gut ausgebautes, hochwertiges und flächendeckendes Hilfsangebot vorzuweisen. Allerdings ist diese Struktur noch zu sehr institutionell geprägt, weit überwiegend stationär und insgesamt anbieterdominiert. Ich plädiere daher für eine Weiterentwicklung unter Schwerpunktverlagerung auf

- Ambulantisierung
- Geldleistungen/ persönliche Budgets und
- Ergebnisqualität/ Zielerreichung.

Die Ziele des laufenden Ambulantisierungsprogramms sind bereits weitgehend bekannt: Es sollen zunächst ca. 800 stationäre Plätze in ambulant betreutes, selbständiges Wohnen umgewandelt werden (ca. 30 % Abbau vorhandener stationärer Gesamtkapazität). Dies wird flankiert durch die bedarfsgerechte Ergänzung der ambulanten Angebotspalette (z. B. Treffpunkte, Nachtbereitschaft/ Nachtdienst). Bei „Neufällen“, die erstmals Eingliederungshilfe beantragen, und bei den laufenden Fällen wollen wir durch intensive Zugangs- und Leistungssteuerung unnötige stationäre Versorgung vermeiden, und die Ambulantisierung absichern. Wir sind hier bereits auf gutem Wege: Erhebliche Teile des angestrebten Ambulantisierungsvolumens werden in Ver-

einbarungen mit den großen Einrichtungsträgern bereits konkretisiert, die Umsetzung und Evaluierung konkreter Projekte beginnt.

Nur in sehr wenigen Fällen ist es bisher in Hamburg gelungen, den Eingliederungshilfebedarf in Form eines (ggf. trägerübergreifenden) persönlichen Budgets, d. h. durch eine pauschale, selbst verwaltete Geldleistung an den Menschen mit Behinderungen, zu decken.

Andererseits werden die vorhandenen bedarfsspezifischen Geldpauschalen (Monatspauschalen zur Familienentlastung und zur Beförderung, Jahrespauschalen für gastweise Unterbringung) gut angenommen. Jedenfalls wird in allen einschlägigen Untersuchungen bestätigt, dass beim Umstieg vom Sachleistungsbezug in ein persönliches Budget sowohl Selbstbestimmung und Zufriedenheit der Nutzerinnen und Nutzer steigen, als auch die durchschnittlichen Leistungskosten sinken, obwohl die erzielte Ergebnisqualität eher steigt. Hier können die im Sachleistungsbezug unvermeidlichen institutionellen Kosten vermieden werden, da die Leistungsberechtigten selbst – ggf. unterstützt vom Sozialhilfeträger – hier mehr in die Verantwortung gehen. Daher halte ich pauschale Geldleistungen und persönliche Budgets trotz bisher begrenzter „Nachfrage“ weiterhin für eine wichtige Zukunftsoption in der Eingliederungshilfe – für diejenigen Menschen mit Behinderungen, die grundsätzlich eine zielgebundene Geldsumme selbst verwalten und bewirtschaften können und wollen. Auch die Erfahrungen in den Niederlanden und Großbritannien zeigen, dass nach einigen Jahren Erfahrung Budgets zu einem vollwertigen, auch quantitativ bedeutsamen Baustein der Angebote für Men-

schen mit Behinderungen werden können.

Soweit die Eingliederungshilfeleistungen weiter von professionellen Anbietern erbracht werden, sollte m. E. das Augenmerk noch stärker auf die Ergebnisqualität =

In allen einschlägigen Untersuchungen wird bestätigt, dass beim Umstieg vom Sachleistungsbezug in ein persönliches Budget sowohl Selbstbestimmung und Zufriedenheit der Nutzerinnen und Nutzer steigen, als auch die durchschnittlichen Leistungskosten sinken, obwohl die erzielte Ergebnisqualität eher steigt.

Zielerreichung der geleisteten Hilfen gelegt werden. Anders gesagt: Nicht der „Input“, d. h. die gezahlte Vergütung und der damit finanzierbare Einsatz sind entscheidend, sondern das „Outcome“, d. h. die erzielte und erwünschte Wirkung der Leistungen. Die zu vereinbarende Vergütungshöhe sollte sich in Zukunft – neben dem endlich konsequent und in Überwindung des immer noch grassierenden „Kostendeckungsdenkens“ durchzusetzenden „externen Vergleich“ (mittlerer Marktpreis als Referenz) – auch an dem nachgewiesenen und zugesicherten Erfolg der Leistungen orientieren. Hierüber wird mit denjenigen Anbietern, die bereit sind, sich dem Leistungswettbewerb zu stellen, in nächster Zeit zu reden sein.



Bei allen Weiterentwicklungsschritten ist für den Sozialhilfeträger entscheidend, dass er umfassend steuert und jederzeit weiß, wo er mit seinen Leistungen, Fallzahlen und Ausgaben steht. Durch individuelle Gesamtpläne, präzise Zielvorgaben für die Leistungen, Zielerreichungs- und Qualitätskontrollen müssen wir das Eingliederungshilfegeschehen gestalten. Angesichts der Anforderung, die Menschen mit Behinderungen hierbei als Subjekte zu unterstützen, und nicht nur „für sie“ zu entscheiden, ist dies eine große Herausforderung an die sozialpädagogische und sozialhilferechtliche Fallbearbeitung. Auch hier sind wir bereits auf dem Weg, die neuen Anforderungen schrittweise umzusetzen.

Abschließend will ich noch kurz umreißen, was die vorstehenden Überlegungen im Besonderen im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben und im Leistungsgeschehen der Werkstätten für behinderte Menschen bedeuten können:

- Auch hier sollten individuell passgenauere, flexiblere Angebote entwickelt werden (z. B. mehr Teilzeitmöglichkeiten, aber auch Teilleistungen).
- Auch persönliche Budgets könnten ein Weg der Flexibilisierung der WfbM-Angebote sein.
- Das betriebliche Geschehen der Werkstätten sollte weiter optimiert, die Kostenstrukturen sollten dem bundesweit Üblichen angenähert werden.
- Die Ergebnisqualität der WfbM-Leistungen hinsichtlich des obersten Ziels, der Förderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, kann zweifellos verbessert werden.

Die vorgesehene engere Kooperation der Hamburger Werkstätten ist zur Erreichung dieser Ziele ein richtiger erster Schritt.

*Maria Maderyc,
Leiterin des Amtes für Soziales
und Integration in der Behörde für
Soziales und Familie*

Unsere Werkstattratsarbeit in den letzten vier Jahren

Vier Jahre ist es her, dass der Werkstattrat nach der neuen Wahlordnung gewählt worden ist. In dieser Zeit war ich als Werkstattratsvorsitzender mit einem Teil meiner Zeit für diese Arbeit freigestellt.



Der EW-Werkstattrat in seiner Ursprungsbesetzung von 2001

- Wir haben in der Entgeltkommission mitgearbeitet, die bei uns alle Arbeitsplätze im Hause einzeln bewertet.
- In der Hamburger Werkstattratsrunde haben wir über ein einheitliches Entgeltsystem für Gesamt-Hamburg gesprochen und einen Vorschlag erarbeitet.
- Für die Auftaktveranstaltung der Special Olympics in der Color Line Arena gab es zu wenig Eintrittskarten für Rollstuhlfahrer, da haben wir einen Beschwerdebrief geschrieben.
- In der Werkstatt am Nymphenweg, unser Betrieb Elbe1, mussten aufgrund eines Umbaus zwei Gruppen die Werkstatt verlassen, nämlich die Schürzenproduktion und die Druckerei. Wir haben versucht, dass diese Gruppen am Nymphenweg bleiben können. Das hat aber nicht geklappt.
- Wir haben einen neuen Entwurf für den Werkstattvertrag erarbeitet und wir haben in einer Fortbildung Überlegungen angestellt, wie die Werkstattratswahl in diesem Jahr ablaufen soll. Dabei sind wir zu folgendem Beschluss gekommen: Aus den großen Häusern sollen jeweils zwei Personen gewählt werden. Das betrifft den Nymphenweg, Altona und Bergedorf. Und aus den kleinen Häusern, der Cuxhavener Straße, dem Försterkamp und der Harburger Schleuse jeweils eine Person.
- Und noch ein letzter Punkt: Wir waren bei der Behörde in der Hamburger Straße eingeladen und haben dort über Möglichkeiten regionaler Vernetzung geredet.

Jörg Pump



Fortbildung „Stars im Netz“

„Stars im Netz“ hieß eine Fortbildung für MitarbeiterInnen im Betrieb Elbe 1, ein Kurs zum Umgang mit dem PC und dem Internet. Ausgedacht hatte sich dieses Angebot Kati Sauk, eine Ergotherapie-Praktikantin. Sie hatte den Kurs für sechs Personen konzipiert, an fünf Tagen in der Woche für jeweils eine Dreiviertelstunde. Nicht gerechnet hatte sie mit den hohen Anmeldezahlen: Nicht weniger als 35 MitarbeiterInnen hatten Lust aufs Internet.



Um dem Ansturm einigermaßen gerecht zu werden, setzte sie die Teilnehmerzahl hoch auf sieben und bot drei Einzelkurse an. Ort der Fortbildung war der PC-Gruppenraum des Berufsbildungsbereichs. Unterstützt wurde Kati Sauk von Bärbel Holtz, die in der Werkstatt am Nymphenweg ein Freiwilliges Soziales Jahr absolviert. Voraussetzung für die Teilnahme waren einfache Schreibkenntnisse. Die Kursleiterin hatte

ein sehr detailliertes Konzept ausgearbeitet, das sie Schritt für Schritt umsetzte. Am Ende des Kurses erhielt jeder Teilnehmer ein Handout und eine Teilnahmebescheinigung. Das Konzept ist so detailliert beschrieben, dass es auch von künftigen Kursleitern genutzt werden kann. Interesse ist nach wie vor vorhanden, und auch eine Vertiefung der Erfahrungen mit dem Internet wäre mehr als wünschenswert. *db*

Nicht gerechnet hatte sie mit den hohen Anmeldezahlen: Nicht weniger als 35 MitarbeiterInnen hatten Lust aufs Internet.





Die Tischlerei Bergedorf



Fuhrpark des Rehamittel-Wiedereinsatzes



Verpackungsarbeiten in Bergedorf



Rehamittel-Wiedereinsatz



Sind die Anforderungen noch zu niedrig?

TeilnehmerInnen zur Qualität der Qualifizierung im Projekt Chance 24 befragt

Das von allen vier Werkstätten in Hamburg getragene Projekt „Chance 24“ qualifiziert TeilnehmerInnen aus dem Berufsbildungs- und Arbeitsbereich der Werkstätten in Betrieben des ersten Arbeitsmarktes. Es wird mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfond finanziert und soll nach erfolgreichem Abschluss als reguläres Angebot der Werkstätten weitergeführt werden. Nach einem halben Jahr Qualifizierungszeit wollten wir, die in diesem Projekt tätige Personalmitarbeiter, eine erste Bilanz ziehen. Wir beauftragten dazu fünf Studentinnen des Fachbereiches Erziehungswissenschaften an der Uni Hamburg in Zusammenarbeit mit Prof. Seyd, einen Fragebogen zu entwickeln, mit dem sie die TeilnehmerInnen von Chance 24 anonym nach ihrer Zufriedenheit mit der Qualifizierung befragen konnten. Sie orientierten sie sich dabei teilweise am Fragebogen von Prof. Oppolzer zur Werkstattzufriedenheit der EW-Mitarbeiter, mit dem 139 Werkstattmitarbeiter befragt wurden. Die Antworten auf die Fragen konnten auf einer Skala von eins bis vier gegeben werden, bzw. die Fragen konnten offen beantwortet werden.

Die Befragten haben die ihnen angebotene Qualifizierung gelobt, kritisch beäugt und manchen Verbesserungsvorschlag angebracht. Dabei haben sie zu vier unterschiedlichen Bereichen Stellung bezogen:

Praxisausbildung: Die Hälfte der findet die Arbeit in den Betrieben sehr abwechslungsreich und sehr leicht und hat das Gefühl, die Arbeit sehr gut zu schaffen. Allerdings finden auch sechs von 27 Befragten (22 %) die Arbeit eintö-

nig. 68 % machen ihre Arbeit gern. Etwas anders sieht es beim Thema Zeitdruck aus: Hier empfinden nur 11 % (drei Teilnehmer) den Zeitdruck als nicht stark, immerhin 6 empfinden ihn als sehr stark. Sehr zufrieden waren die Befragten mit der Betreuung am Arbeitsplatz durch die Anleiter im Betrieb. Erfreulich auch, dass 70 % angeben, sehr viel Kontakt zu Kollegen im Betrieb zu haben und sich von ihren Kollegen ernst genommen fühlen. Sechs Teilnehmer haben im Betrieb keinen bis wenig Kontakt zu den Kollegen.





Im Großen und Ganzen entsprechen die Antworten unseren Erwartungen.

Dass ein recht hoher Prozentsatz sagt, Unterricht und Arbeit sei sehr leicht, gibt allerdings zu denken: Sollten wir das Tempo anziehen, schwierigere Herausforderungen stellen?

Auch die Antworten der TN zur Rolle der Arbeitsbegleiterin sind vertiefende Gedanken wert.

Arbeitsbegleitung durch Fachkräfte der Werkstätten: Neun Teilnehmer meinen, dass ihre Arbeitsbegleiterin zu oft in den Betrieb kommt, nur vier, dass sie zu selten kommt. Interessant, dass acht der Befragten sich von der Arbeitsbegleitung gestört und in ihrer Arbeit unterbrochen fühlen. Auch das Gefühl, beobachtet und kontrolliert zu werden und die Differenz zwischen Ratschlägen der Arbeitsbegleiterin und des Betriebspersonals belastet die Teilnehmer.

Blockunterricht: 65 % haben das Gefühl, dass sie im Blockunterricht viel lernen und dass es interessant ist, zwei Teilnehmer sagten, dass sie zu wenig lernen. Knapp die Hälfte empfindet den Blockunterricht als sehr leicht, nur eine Person als sehr schwer. Neun Personen möchten gerne öfters Blockunterricht haben, sechs Personen lieber seltener.

Berufsschulunterricht: Hier haben nur 43 % der Befragten das Gefühl, sehr viel zu lernen. Sechs Teilnehmer empfinden, dass sie zu wenig im Berufsschulunterricht lernen und der Unterricht langweilig ist. Acht Personen finden den Berufsschulunterricht interessant, die übrigen bewegen sich im Mittelfeld.

Allgemein: Auf die Frage, was für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz oder im Unterricht wichtig ist, antworteten die Teilnehmer (Auszüge):

„Gute Zusammenarbeit mit Kollegen“, „Mit dem Lehrer gut klar-

kommen“. Nette Klasse und Hilfsbereitschaft unter den Schülern wurden hier an erster Stelle genannt, an zweiter Stelle, dass viel gelernt wird. Weitere Nennungen: „Nicht unter Druck setzen“, „Kein Motzen“, „Akzeptiert werden“, „Abwechslung“, „Pausen“.

Antworten auf die Frage nach Erwartungen an die Teilnahme am Projekt und deren Erfüllung: Ganz weit vorne stand die Erwartung, „raus aus der Werkstatt“ und auf dem ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten (18 Nennungen). Auch die Hoffnungen auf nette Kollegen haben sich erfüllt und Befürchtungen, wie „keine Zeit mehr für Hobbys haben“, haben sich nicht bestätigt. Manche sagen auch, dass sie sich die Teilnahme am Projekt Chance 24 nicht so stressig vorgestellt haben und es werden auch Ängste laut: z.B. die Ungewissheit, ob sie im Betrieb bleiben können.

Das wünschen sich die Teilnehmer, wie es nach den zwei Jahren Qualifizierung weitergeht: 12 würden gerne im Betrieb übernommen werden, neun stellen in den Vordergrund, dass sie nicht in die Werkstatt zurück möchten und fünf Teilnehmer möchten nach den zwei Jahren den Betrieb wechseln, evtl. eine Ausbildung machen. Für etliche ist auch das „Geld verdienen“ sehr wichtig. Einigen wäre wichtig, dass die Gruppe, in der sie jetzt die Qualifizierung machen, zusammen bleibt. Drei der Befragten können sich nicht vorstellen, ein Leben lang in einem Betrieb/einer Branche zu arbeiten und möchten auch noch einmal etwas anderes ausprobieren.

Für das Team von Chance 24 heißt es nun, die Antworten noch genauer auszuwerten und sie in die laufende konzeptionelle Entwicklung des Qualifizierungsprojektes einzubeziehen. Im Großen und Ganzen entsprechen die Antworten unseren Erwartungen. Dass ein recht hoher Prozentsatz sagt, Unterricht und Arbeit sei sehr leicht, gibt allerdings zu denken: Sollten wir das Tempo anziehen, schwierigere Herausforderungen stellen? Auch die Antworten der Teilnehmer zur Rolle der Arbeitsbegleiterin sind vertiefende Gedanken wert.

Die vollständigen Antworten der Befragung sind ab Ende August auf der website von Chance 24 zu sehen (www.chance-24.de)

*Gundula Hildebrandt
Projektleiterin*



Leisten wir uns weiter einen Weihnachtsbasar?



Weihnachtsbasare haben bei den Elbe-Werkstätten Tradition. Seit ihrer Gründung haben die Betriebe in Harburg-Marmstorf, in Altona und in Bergedorf Jahr für Jahr einen Basar durchgeführt, bis sich die Altonaer Ende der 90er Jahre umentschieden und stattdessen ein jährliches, großes Sommerfest veranstalteten. Nun stehen auch die Basare in Bergedorf und Harburg zur Disposition. Nicht mehr zeitgemäß? Nicht mehr zu leisten? Schwindelfrei greift das Thema auf und lässt einen Befürworter und einen Gegner der Basare zu Wort kommen.

Pro:

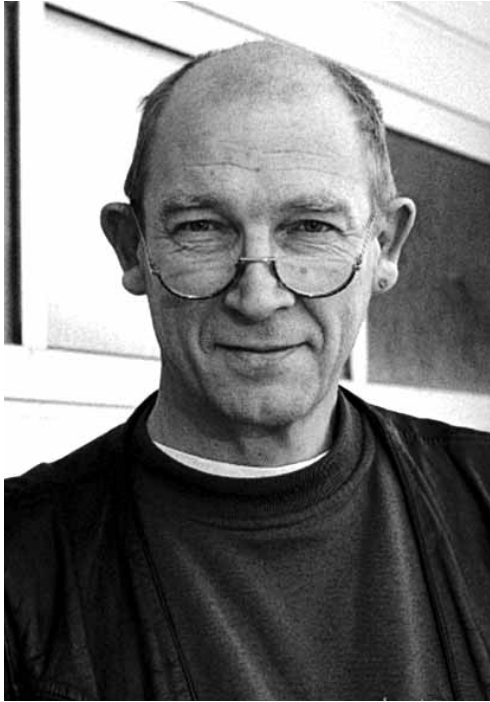
Dieter Basener, Öffentlichkeitsarbeit der Elbe-Werkstätten



„Etwas Besseres als dieses traditionelle Vorweihnachtsfest werden wir nicht finden. Auch ein Tag der offenen Tür zu einem anderen Termin ist dafür, wie die Erfahrung leider bereits gezeigt hat, kein annähernd adäquater Ersatz.“

Die Werkstatt soll nicht nur Arbeit für behinderte Menschen zur Verfügung stellen. Ihr Auftrag ist auch, ihre Mitarbeiter in die Gesellschaft zu integrieren, bestehende Barrieren abzubauen, Begegnung möglich zu machen. Welcher Weg wäre dazu besser geeignet als ein großes, jährliches Fest, wo zwischen 2.000 und 5.000 Menschen bei uns zu Gast sind, etwas kaufen, etwas essen, unser Programm genießen und sich ganz nebenbei über uns informieren. Der Basar ist Mittel zum Zweck und der Zweck heißt: Die Nachbarn sollen ihre Scheu überwinden und ihren Fuß über unsere Schwelle setzen, in Kontakt mit uns treten und sehen, zu welchen Leistungen auch geistig behinderte Menschen in der Lage sind. Bis zu vier Stunden verbringen die Besucher oft bei uns. Viele haben diesen Termin fest in ihren Jahresablauf einkalkuliert. Diese Tatsache stellt einen Wert dar, der sich in Geld gar nicht beziffern lässt. Selbst mit hohem Aufwand ließe sich dieses Direkterlebnis nicht kaufen, nicht mit teuren Anzeigen, nicht mit Aufklärungsbroschüren, nicht mit Informationsveranstaltungen. Die-

ser Informations- und Integrationseffekt ist alle Arbeit und Mühe wert. Und selbst, wenn unterm Strich kein Geld dabei übrig bliebe, wir sollten an dieser Tradition festhalten. Allerdings, auch hier gilt: Halbherzigkeiten sind kontraproduktiv. Wer jemanden zu sich einlädt, der muss ein guter Gastgeber sein. Wir müssen unsere Werkstätten attraktiv präsentieren, wir müssen ein interessantes Basarangebot zusammenstellen, Essen und Getränke müssen stimmen. Wenn wir den Basar einstellen, werden wir viel Kopfschütteln ernten im Sinne von „Haben die das nicht mehr nötig?“. Und viele werden traurig sein, weil sie uns gerne besuchen kommen. Also, behalten wir unsere Basare. Wir sind sie uns und der Bevölkerung schuldig. Etwas Besseres als dieses traditionelle Vorweihnachtsfest werden wir nicht finden. Auch ein Tag der offenen Tür zu einem anderen Termin ist dafür, wie die Erfahrung leider bereits gezeigt hat, kein annähernd adäquater Ersatz. Er erreicht nur einen geringen Teil der Basarbesucher – in der Regel die, die uns ohnehin schon kennen.



„In diesem Zusammenhang ist wichtig zu sehen, dass das Publikum sehr begeistert und erstaunt war, als wir im Rahmen des Basars einzelne Möglichkeiten des Einblickes in die reale Arbeit ermöglicht haben – denn der Basar zeigt in keiner Weise, was wir heute in der WfB Produktion wirklich tun.“



Contra:

Burkhard Dittberner, Produktionsleiter des Betriebs Elbe 6 in Bergedorf

Ich bin der Meinung, wir sollten den traditionellen Werkstattbasar künftig durch einen Tag der offenen Tür ersetzen. Die Durchführung des Weihnachtsbasars ist immer eine sehr gute Möglichkeit für Öffentlichkeitsarbeit und Einbindung der Werkstatt in den umliegenden Stadtteil gewesen. Die Frage ob Basar oder Tag der offenen Tür ist nicht abstrakt, sondern nur im Zusammenhang der konkreten Umstände zu bewerten. Im Betriebsteil Bergedorf der EW wurde nach dem Neubau der Werkstatt (innerhalb eines komplett neu errichteten Stadtteils) eine sehr gute Integration und Akzeptanz der WfbM sicher auch durch die jährlichen Weihnachtsbasare erreicht. Die Kollegen haben mit sehr viel Liebe und Engagement mehr als zehn Jahre lang in der Weihnachtszeit den Basar vorbereitet, aufgebaut und durchgeführt. Nach dieser Zeit sind sie verständlicherweise etwas müde geworden.

Ganz erheblich ist die Auswirkung der Betrachtung der Zahlen. Während lange Zeit ausschließlich mit großen Augen auf den Umsatz des Basars geachtet wurde, betrachten wir in den letzten Jah-

ren auch die Ergebnisse incl. aller Kosten.

Hier ist zunächst zu beschreiben, dass wir den Basar nur in minimalem Umfang mit eigenen Produkten bestückt haben, dafür aber sehr viele verschiedene Teile aus anderen Werkstätten zugekauft / verkauft haben. Das heißt: Der Aufwand beginnt also mit dem Zeitaufwand für Auswahl, Bestellung und Erfassung der Zukaufteile. Dazu gehört am Ende die Verwaltung der Restbestände und der Inventur-Erfassungen. (Personalkosten). Für den Tag der offenen Tür besteht kein Anlass für Zukauf!

In diesem Zusammenhang ist wichtig zu sehen, dass das Publikum sehr begeistert und erstaunt war, als wir im Rahmen des Basars einzelne Möglichkeiten des Einblickes in die reale Arbeit ermöglicht haben – denn der Basar zeigt in keiner Weise, was wir heute in der WfbM Produktion wirklich tun.

Die Gestaltung der Räume innerhalb der Werkstatt hat beim Basar immer zu der hohen Anerkennung geführt. Genau dieses muss aber auch mit dem entsprechenden Aufwand ins Verhältnis gesetzt werden. Produktionsausfall

zwei Tage vor dem Basar und ein Tag nach dem Basar für Auf- und Abbauarbeiten. (Ausräumen der Arbeitsräume, Schmücken, Aufbau der Verkaufsstände usw.) Für den Tag der offenen Tür entfällt der gesamte Umbau.

Der Basar wurde traditionell an einem Sonntag durchgeführt, um vielen Bürgern den Zugang zu erleichtern. Das bedeutet Mehrarbeitsstunden für das gesamte Personal von mindestens acht Stunden (entspricht etwa zwei Monatsgehältern eines Gruppenleiters) und Sonntagszuschläge (entspricht 2.164 €)

In der Summe heißt das: Mit dem Basar vermitteln wir den Eindruck, wir würden Holzspielzeuge und ähnliches produzieren während von unserer realen Arbeit nichts erkennbar ist.

Auch wenn wir Umsätze von z.B. 10.000 € oder 20.000 € machen, ist das Ergebnis ein massives Defizit, das von dem einzelnen Betrieb zu tragen ist. Alles was wir hier an Minus produzieren, muss von den Kollegen im Alltag zusätzlich verdient werden – und das bei ohnehin immer höheren Anforderungen an die Betriebsergebnisse.



Die Bildungsmesse in Offenbach

Elbe-Werkstätten organisieren Gemeinschaftsstand
zur beruflichen Bildung



Fachliches Gespräch



Das Serviceteam aus Heilbronn

„Verpassen Sie bloß nicht den Bildungsstand der Halle A 1.“ Die Besucher der Werkstättenmesse in Offenbach, die gerade den Eingang passiert hatten, mussten den Kopf in den Nacken legen, um herauszufinden, wer ihnen diesen Rat mit auf ihren Messerumgang gab. Vor ihnen stand ein sympathischer Riese von vier Metern Größe. Er beugte sich zu ihnen herab und überreichte ihnen einen Flyer mit dem Titel: „Berufliche Bildung in Werkstätten für Beschäftigte mit und ohne Behinderung.“ Der Riese in Schwarz war der Event-Künstler Ichmael und er stand auf gewaltigen Stelzen. Ichmael warb für einen Gemeinschaftsstand von 21 Anbietern, die einen Überblick über aktuelle Angebote und Konzepte gaben. Darunter auch Fortbildungsträger für die SPZ- bzw. FAB-Ausbildung.

Auf 160 Quadratmetern präsentierte sich unter der Bezeichnung „Chance: Bildung“ die Vielfalt der Bildungsangebote, die sich in unserer Werkstattlandschaft in den letzten Jahren entwickelt hat. Dazu gehören: Förder- und Entwicklungskonzepte, Methoden, Qualifizierungsgänge, die Nutzung von PC und Internet, Qualifizierungen im Übergang zum ersten Arbeitsmarkt und besondere Angebote für die unterschiedlichen Personenkreise in den Werkstätten. Alles in allem eine Messe in der Messe.

Mit von der Partie waren u.a. die ehemaligen aktionbildung-Standorte Wismar und Schwäbisch-Gmünd, die Caritas-Werkstätten aus Mayen mit ihrem Berufsbildungssystem „Kombi“ und das Detmolder Lernwegemodell. Die IWL-Werkstätten aus München stellten ein modulares Qualifizierungssystem für den Arbeitsbereich der Werkstatt und den Über-



Das Qualifizierungsprojekt Chance 24

gang in den Arbeitsmarkt vor. Die Hamburger Arbeitsassistenten sind mit ihrem neuen Programm zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, KUKUK, vertreten. Professor Grampp präsentierte sein arbeitspädagogisches Bildungssystem ABS und Dr. Mürner demonstrierte im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten am Laptop, dass die Materialien von aktionbildung weiterhin im Internet präsent sind und die Sammlung sich noch mehr und mehr vervollständigt.

Unter den SPZ-Anbietern warb u.a. das Institut für berufliche Aus- und Fortbildung aus Rendsburg für sein neue Angebot mit hohem E-Learning-Anteil, das die Abwesenheitszeiten der Teilnehmer in den Werkstätten drastisch reduziert.

Organisiert hatten den Gemeinschaftsstand die Elbe-Werkstätten und sie informierten natürlich auch über ihre Projekte der beruflichen Bildung im ersten Arbeitsmarkt.

Das Highlight des Standes war aber das Serviceteam der Beschützenden Werkstätte Heilbronn. Es demonstrierte den Messebesuchern den hohen Stand seiner beruflichen Bildung im Gastronomiebereich, indem es in formvollendeter Weise für die Standgastronomie sorgte, Kaffee und Tee servierte, Kaltgetränke, Gebäck und warme Brezeln anbot.

Donnerstag und Freitag, die Öffnungstage für das Werkstattpublikum, brachten für alle Aussteller viele Gespräche und interessante Kontakte. Auch das begleitende Fachforum mit insgesamt 18 Einzelvorträgen von jeweils einer halben Stunde Dauer erreichte im Durchschnitt 40 Zuhörer. Schwächer war die Nachfrage am Samstag und Sonntag, den Öffnungstagen für die Besucher der Region, die überwiegend an Werkstattprodukten interessiert waren.

Einen Gemeinschaftsstand zu organisieren ist viel Arbeit und immer

Es steht jetzt bereits fest, dass auf der Werkstättenmesse 2006 in Nürnberg wieder ein gemeinschaftlicher Stand zur beruflichen Bildung vertreten sein wird

auch ein kleines Wagnis. Der Erfolg hat aber die Mühe gelohnt und so steht jetzt bereits fest, dass auf der Werkstättenmesse 2006 in Nürnberg wieder ein gemeinschaftlicher Stand zur beruflichen Bildung vertreten sein wird und dass die Elbe-Werkstätten auch wieder die Organisation übernehmen. Vielleicht begegnen die Besucher dann auch wieder Ichmael, dem schwarzen Riesen auf Stelzen.

db



Probe zum „Eingebildeten Kranken“ von Molière

Schauspiel ist harte Arbeit

Sechs Jahre Theaterwerkstatt KulturA

„ ... und jetzt darf geküsst werden !“ Aber wie? Die Anweisung von Regisseurin Olga Brandin elektrisiert. Die beteiligten Schauspieler suchen angestrengt nach einer Spiellösung für diesen Szenenausschnitt aus dem „Eingebildeten Kranken“. Die nicht aktiv an dieser Szene beteiligten SpielerInnen konzentrieren sich schlagartig auf das Geschehen. Manche kichern etwas verschämt. Die Spannung ist zu spüren. Die Akteure, Sarah Marutschke und Kai Wirth, wählen die unverfängliche Variante mit Wangenküssen links und rechts. Dann die Slapstick-Version mit geschürzten Lippen und theatralischen Luftküssen. Sie probieren aus, wo sie am besten auf der Bühne stehen, wohin sie gehen, Mimik, Gesten – Detailarbeit.

Der „eingebildete Kranke“ von Molière ist ein anspruchsvolles Stück für diese Laiengruppe, bestehend aus Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen. Vor sechs Jahren starteten sie als Freizeitprojekt im Rahmen des Programmangebotes des privaten Dienstleisters „mitten-drin!“, der damals für frischen Wind in der professionellen Behindertenarbeit sorgte. Theaterpädagogin Olga Brandin war an den Verein herangetreten, weil sie eine Theaterwerkstatt für Menschen mit Behinderungen aufbauen wollte.

Das erste Stück war ein eher konventioneller Märchenstoff: „Von Einem, der auszog, das Fürchten zu verlernen“. Stück für Stück tasteten sich die Akteure in neue Bereiche

vor. Jedes Jahr gab es eine Produktion. Und sie eroberten sich immer neue Spielstätten. 2004 stand ein Stück frei nach Cervantes auf dem Programm. Titel: „Wer ist Don Quichote?“ Das erste Stück mit längeren Sprechrollen, das neben der schauspielerischen Leistung auch Textkenntnis und Sprachgenauigkeit voraussetzte. Der Erfolg ließ die Gruppe mutig werden, und sie wagten sich an ein klassisches Stück der Weltliteratur – eben den „Eingebildeten Kranken“.

Ein dreiviertel Jahr haben sie sich Zeit genommen für dieses Unternehmen. Vor den Sommerferien: Wöchentliche Proben im KulturA. Nach den Ferien: Ein Workshop mit der Dozentin für Sprachgestaltung Beate Krützkamp und eine Reihe von ganztägigen Proben. Die Premiere findet statt am 29.10. im KulturA in Neuallermöhe. Die Theaterwerkstatt hat mittlerweile einen festen Platz in der Bergedorfer Kulturlandschaft erobert. Zwischen 100 und 200 Zuschauer besuchen die Vorstellungen. Bis zu 20 Akteure umfasst das Ensemble. Eine Besonderheit: Die Behindertenbeauftragte des NDR hat die Truppe eingeladen, anlässlich des Betriebssommerfestes am 2.9. in der Rothenbaumchaussee einen Szenenausschnitt aus dem aktuellen Stück vorzuführen.

Neben Olga Brandin unterstützen vier ehrenamtliche Helfer in den Bereichen Kostümgestaltung, Maske, graphische Gestaltung und Bühnenbau das Projekt. Ganz ohne Geld kann jedoch auch eine Amateurtheatergruppe nicht existieren, und so versteht sich die Regisseurin gleichzeitig als Fundraiserin. „Das Geld kommt von Stiftungen, von der Kulturbehörde, von Firmen und von Einzelpersonen. Die Budnianser Hilfe e.V. unterstützt das Projekt schon seit mehreren Jahren.“

Es steckt so viel Engagement in dieser Gruppe, dass es sich nicht durch Geld aufwiegen lässt. Und

der Erfolg stellt sich ein. Die Schauspieler haben in den sechs Jahren gemeinsamer Arbeit ihr Handwerkszeug entwickelt. Olga Brandin unterstützt diese Entwicklung mit Wahrnehmungs- und Sinnesübungen, Pantomime, Tanz, Rhythmik, Körperarbeit, Improvisationen und Rollenspielen. Auch das Sprechtraining gehört zur Probenarbeit.

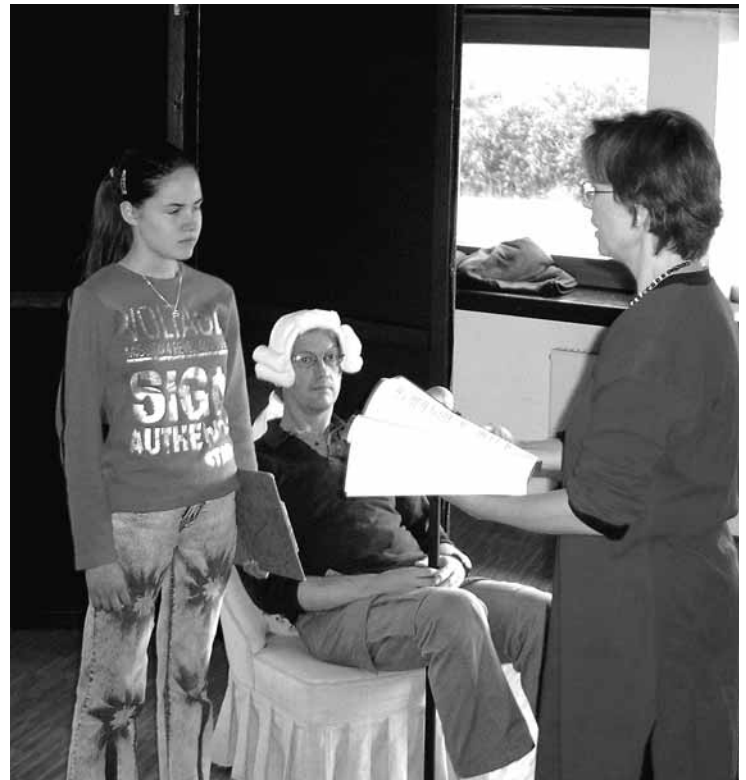
Mit den schauspielerischen Fähigkeiten entwickelt sich das individuelle Ausdrucksvermögen jedes Einzelnen und seine soziale Kompetenz. Die komplexe Prozessarbeit enthält auch einen stark persönlichkeitsfördernden Aspekt, einen Entwicklungsraum für jeden einzelnen der SpielerInnen.

Wenn die Regisseurin über dieses Thema redet, gerät sie in Eifer. „Erstaunlich, wie sehr die Schauspielleistung unserer Mitglieder ihr soziales Umfeld überrascht. Menschen mit Behinderungen wird immer wieder zu wenig zugetraut. Sie werden in ihren Entwicklungsmöglichkeiten begrenzt und zu wenig gefördert und gefordert.“

Und dies ist wahrscheinlich das Geheimnis dieser ungewöhnlichen Theatergruppe: Hohe Anforderungen, harte Arbeit, Ausprobieren von Neuem, Stille und Konzentration, die Entdeckung eigener Möglichkeiten ... und das Glücksgefühl, wenn die Premiere wieder einmal gelungen ist und die Familien, Freunde und Bekannte ungläubig den Kopf schütteln. Das lohnt den Eifer und die Überwindung, manchmal über den eigenen Schatten zu sprin-

gen, den Mut aufzubringen, sich vor Publikum zu präsentieren. Und es schafft Selbstvertrauen.

Vor dem Moment der Wahrheit bei der Premiere im Oktober liegt vor der Gruppe aber noch ein harter, steiniger Weg. Die Kusszene ist entschieden. Nicht realistisch wird sie ablaufen, nicht formalistisch mit Wangenküssen, sondern slap-



Probe bei KulturA

stickmäßig mit den geschürzten Lippen und dem theatralischem Luftkuss.

Wer Lust hat, es sich anzusehen: Ab September gibt es Karten für den 29. Oktober 2005 um 19.00 Uhr im KulturA, Otto-Grot-Straße 90, in Hamburg-Neu-Allermöhe.

Wer die Premiere verpasst: Weitere Aufführungen sind fest gebucht in der „LoLa“, dem Veranstaltungszentrum in der Lohbrügger Landstraße 8 in Bergedorf am 11.11. um 19:00 Uhr, im „Kulturpalast Billstedt“ am 25.11. um 19:00 Uhr und im „Theater Haus im Park“, Gräpelweg 8, am 21.1.2006 um 19:00 Uhr.

db



„Richten Sie sich auf die Zukunft aus!“

Interview mit Rolf Steil, Direktor der Agentur für Arbeit in Hamburg

Schwindelfrei: Herr Steil, es gibt seit geraumer Zeit das Gerücht, dass die Agentur für Arbeit sich aus der Finanzierung des Berufsbildungsbereichs herausziehen will. Was ist dran?

Rolf Steil: Das ist nicht geplant, jedenfalls nicht von der jetzigen Regierung. Aber auch wenn die Agentur zuständig bleibt, gibt es ja prinzipiell zwei Möglichkeiten der Finanzierung: Entweder die Gemeinschaft der Beitragszahler kommt für Maßnahmen dieser Art auf, wie das z.Zt. der Fall ist, oder die Leistungen werden aus Steuermitteln finanziert. Ich kann mir vorstellen, dass eine künftige Regierung, wie auch schon bei den ABM-Maßnahmen, auf die Steuerfinanzierung zurückgreift. Der gesellschaftliche Auftrag wird aber nach meiner Überzeugung nicht verändert und auch die Trägerschaft der Agentur dürfte bestehen bleiben.

In einigen Bundesländern haben Agenturen Ansprüche auf Berufsbildungsmaßnahmen abgelehnt bzw. verzögert mit dem Hinweis auf derzeit knappe Kassen. Kann das auch in Hamburg passieren?

Der Anspruch auf BB-Maßnahmen ist an Voraussetzungen geknüpft und wenn diese vorliegen, dann handelt es sich um einen Rechtsanspruch. Auf der anderen Seite haben wir unsere Haushaltsansätze. Zwischen diesen beiden Polen müssen wir ausgleichen. In Einzelfällen kann es dabei schon einmal passieren, dass sich die Gewährung der Leistungen leicht verzögert und damit die Förderkette

kurzfristig unterbrochen wird. Der Rechtsanspruch besteht auf die Durchführung der Maßnahme, aber nicht auf einen bestimmten Zeitpunkt. Solche Verzögerungen sollten aber die Ausnahme bleiben.

Wird die Agentur für Arbeit künftig auch den Berufsbildungsbereich ausschreiben, ihn also für andere Anbieter öffnen?

Bestimmte Maßnahmen der Agentur für Arbeit werden schon jetzt von sogenannten „regionalen Einkaufszentren“ ausgeschrieben. Es werden Lose gebildet, die auf den Markt kommen. Das betrifft z.B. Weiterbildungsmaßnahmen oder Berufsvorbereitungsmaßnahmen. Für die berufliche Rehabilitation, die ja mehr umfasst als nur den Werkstattbereich, gilt § 35 SGB IX. Danach ist nicht vorgesehen, die Dienstleistung des Berufsbildungsbereiches von Werkstätten für Behinderte über Ausschreibungen so zu sagen „auf den Markt“ zu bringen, da hier ja keine offene Angebotsstruktur eines Marktes besteht. Hier sind also derzeit keine Veränderungen zu befürchten. Unabhängig davon wurde aber auch eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die der Frage nachgeht, ob und ggf. welche Rehabilitationsleistungen grundsätzlich markt- (also auch ausschreibungs-) fähig sind.

Die Werkstättenverordnung macht ja sehr enge Vorgaben, was Personaleinsatz, Ausstattung usw. anbelangt.

Diese Vorgaben sind sicher zu berücksichtigen, d.h. auch eine eventuelle Ausschreibung müsste

definieren, was alles vorgehalten werden muss. Aber soweit sind wir noch nicht, die Arbeitsgruppe hat gerade erst begonnen.

Können Werkstätten sich an Ausschreibungen für andere Qualifizierungsmaßnahmen beteiligen, also z.B. für die sogenannten F-Lehrgänge?

Es wäre die logische Folge, dass Werkstätten sich auch an anderen Ausschreibungen beteiligen können.

Geht das denn im Moment schon?

Das könnten Sie ja austesten. Das Berufsförderungswerk jedenfalls, das steht fest, kann es im Bereich beruflicher Rehabilitation. Warum nicht auch Sie?

Bisher ist es schon daran gescheitert, dass die Losgrößen für uns nicht erreichbar waren.

Da hat man in der Vergangenheit dazu gelernt. Die Losgrößen haben sich deutlich verkleinert.

Wie sieht es aus mit dem Persönlichen Budget? Kann die Leistung „Berufsbildungsmaßnahme“ in Form des Persönlichen Budgets gewährt werden und kann der Budgetnehmer auch Anbieter mit der Durchführung beauftragen, die keine Werkstattanerkennung haben?

Die Frage kann ich Ihnen im Moment nicht endgültig beantworten. Es gibt dafür noch keine



Ich kann Ihnen raten: Organisieren Sie selber sinnvolle Perspektiven. Wenn Sie als Werkstätten die Qualität der beruflichen Bildung selbst definieren und dabei Vielfalt und Flexibilität sicherstellen, dann bedarf es keines „Eingreifens“ von oben.



Dienstanweisung aus Nürnberg. Die müssten Sie oder diejenigen, die sich für ein Persönliches Budget interessieren, dort einfordern.

Auch hier gilt doch: Es müssen nach jetziger Rechtslage Werkstattvoraussetzungen erfüllt sein, damit eine Berufsbildungsmaßnahme durchgeführt werden kann.

Zu entscheiden ist, was als vorrangig gilt: Die mit dem Persönlichen Budget verbundene Regie- und Wahlfreiheit oder die im Gesetz festgelegte Trägerdefinition.

Ein Interesse an einer Neuregelung hätten z.B. die Hamburger Arbeitsassistenten und diejenigen, die dort auf der Warteliste für deren Ambulanten Berufsbildung stehen. Sie als Arbeitsagentur könnten der Arbeitsassistenten aber auch ein eigenes Kontingent an Berufsbildungsplätzen zur Verfügung stellen, das dem jeweils aktuellen Bedarf angemessen ist. Ist das zu erwarten?

Nach derzeitiger Rechtslage haben solche Träger keinen eigenständigen Status als „Werkstätte“.

Im Moment beauftragen Sie als Werkstätten die Arbeitsassistenten mit der Durchführung der Maßnahme und stellen ihr dafür begrenzte Plätze zur Verfügung stellen. Mein Rat an Sie lautet: Wenn die Nachfrage da ist, sollten die Werkstätten sich nicht dagegen sperren und eine ausreichende Anzahl von Plätzen zur Verfügung stellen. Sie sollten da einen gemeinsamen Weg finden, der beide Seiten zu ihrem Recht kommen lässt. Richten Sie sich auf die Zukunft aus! Ansonsten laufen Sie langfristig Gefahr, dass sich der Werkstattzugriff auf Leistungen zugunsten neuer Anbieter öffnet und sie damit in einer schlechteren Position sind als heute.

Die Werkstätten in Hamburg und ganz besonders die Elbe-Werkstätten haben sich in den letzten Jahren um die Verlagerung der beruflichen Bildung in Betriebe des 1. Arbeitsmarktes bemüht. Unterstützen Sie diese Bemühungen?

Wenn das zu konkreten Integrationsperspektiven führt, halte ich es für sinnvoll. Es dürfen aber keine falschen Erwartungen bei den Teilnehmern geweckt werden, die sich anschließend nicht erfüllen

lassen. Wenn die Maßnahme auf Außenarbeitsplätze der Werkstatt hinausläuft, ist dies nur das zweite Ziel. Das erste Ziel ist die Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.

Die Ausgestaltung der beruflichen Bildung ist den Werkstätten von der Bundesagentur bisher überwiegend selber überlassen worden. Wird das so bleiben oder ist künftig mit stärkeren Regulierungen und Vorgaben zu rechnen?

Eine schwierige Frage. Rechtsgrundlage ist zunächst die so genannte Werkstättenverordnung, eine Rechtsverordnung, die nicht von der Bundesagentur kommt, sondern auf Artikel 4 des Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen beruht. Die Bundesagentur hatte andererseits in den letzten Monaten und Jahren mit starken Umstrukturierungsprozessen zu tun. Dies nähert sich aber dem Ende zu und deswegen ist in Kürze wieder mit mehr fachliche Vorgaben zu rechnen. Ich kann Ihnen raten: Organisieren Sie selber sinnvolle Perspektiven. Wenn Sie als Werkstätten die Qualität der beruflichen Bildung selbst definieren und dabei Vielfalt und Flexibilität sicherstellen, dann bedarf es keines „Eingreifens“ von oben. Sie müssten allerdings auch berücksichtigen, dass wirtschaftliches Handeln zunehmend wichtiger wird und die zur Verfügung stehenden Mittel mit Sicherheit nicht mehr werden.

Vielen Dank, Herr Steil, für dieses Gespräch.



Segeln mit
der EW-Betriebs-
sportgruppe







Behinderung

- wirklich schon normal?



Wie steht es mit dem Miteinander von Behinderten und Nichtbehinderten in unserer Gesellschaft? Sind behinderte Menschen tatsächlich schon integriert? Sind sie in alle Lebensbereiche eingeschlossen, akzeptiert oder doch eher geduldet? Oberflächlich betrachtet ist die Sorge für behinderte Menschen eine gemeinsam geteilte, gesellschaftliche Aufgabe, ein „Aktion-Sorgenkind-Bewusstsein“. Behinderte sollen es gut haben. Sie sollen arbeiten dürfen, versorgt und betreut sein, gefördert werden. Nähe zuzulassen ist immer noch eine andere Sache. Das zeigen die folgenden Aussagen von vier unterschiedlichen Personen, mit denen ich in letzter Zeit gesprochen habe.

Ein körperbehinderter Werkstattmitarbeiter: „Die Leute finden es richtig, dass ich in der Werkstatt arbeite. Sie sagen, es ist besser, dass ich etwas mache und nicht den ganzen Tag zuhause sitze. Ich hab' aber auch erlebt, dass Leute mit geistiger Behinderung nicht zu recht kommen, dass sie sich abwenden, manchmal regelrecht angewidert sind, wenn sie einen geistig behinderten Menschen sehen.“

Ein Mitarbeiter der Arbeitsagentur: „Ich erlebe oft, dass Jugendliche aus Sonderschulen und ihre Eltern sich gegen die Aufnahme in den Berufsbildungsbereich der Werkstatt wehren, weil sie fürchten, dass sie abgestempelt werden. Sie teilen offensichtlich die negative Einstellung der Umwelt zur WfbM und empfinden die Einstufung als „geistig behindert“ als grobe Abwertung. Das führt dazu, dass ich mich oft scheue, den Berufsbildungsbereich als Möglichkeit vorzuschlagen, selbst dann, wenn ich die Maßnahme für die richtige halte.“

Ein Wohngruppenmitarbeiter: „Unsere Wohngruppe liegt in einem neuen Wohngebiet, und das Verhältnis zu den Nachbarn ist nach wie vor distanziert. Mit Einzelpersonen hat sich zwar ein freundlicher Kontakt angebahnt. Im Großen und Ganzen fühlen wir uns aber mehr geduldet als akzeptiert.“

Die Mutter eines behinderten Kindes: „Mein Verwandten- und Bekanntenkreis reagierte hilflos auf die Tatsache, dass mein

Kind behindert zur Welt kam, oft auch ablehnend. Ein Verwandter ließ durchblicken, es wäre doch besser das Kind sterben zu lassen, es bliebe ja sowieso behindert. Wenn ich auf der Straße mit dem Kinderwagen Bekannten begegnete, wechselten sie zum Teil die Straßenseite, um nicht in den Wagen sehen zu müssen. Später habe ich Mitleid erfahren, aber auch Ignoranz. Die Fähigkeiten meines Kindes wurden völlig unterschätzt. Dabei hatte ich nicht den Eindruck, die Leute seien böse. Sie waren unsicher und wussten nicht, wie sie sich verhalten sollten. Nur dann, wenn mein Kind auf sie zuging, wurden sie lockerer. Bis heute bemühe ich mich darum, dass sich meine Tochter nicht auffällig benimmt. Ich glaube, sie selber geht freier mit ihrer Behinderung um als ich.“

Unsicherheit: Ich glaube, in der Aussage dieser Mutter liegt der Schlüssel dafür, dass den meisten Menschen echte Akzeptanz einer geistigen Behinderung so schwer fällt. Wo in unserer Gesellschaft hat ein Nichtbetroffener als Kind, als Jugendlicher oder Erwachsener Gelegenheit, Erfahrungen mit geistig behinderten Menschen zu sammeln? So bleiben die Unsicherheiten im Umgang mit ihnen bestehen: Was versteht mein Gegenüber von dem, was ich ihm mitteilen will? Was empfindet er? Was nimmt er wahr? Wie



Foto:
Arbeit in der WfbM,
Blister

soll ich mich ihm gegenüber verhalten?

Abwehr: Diese Unsicherheit führt zu einer verständlichen Reaktion: dem Versuch, der Situation zu entkommen. Das Unwohlsein, das der nicht darauf Vorbereitete empfindet, ist eine die Reaktion auf Fremdes, Unbekanntes, eventuell auch Bedrohliches. Niemand wird sich von solchen unwillkürlichen Gefühlsregungen freisprechen können. Unterschiedlich sind die Verhaltensweisen, mit denen der Einzelne diese Empfindungen verarbeitet. Der Eine unterdrückt sie, lässt sie nicht nach außen dringen und übt sich in besonderer, manchmal aufgesetzter Freundlichkeit. Ein Anderer wehrt seine Unsicherheit durch barsches oder aggressives Verhalten ab.

Kontakt als Chance: Wie der persönliche Kontakt mit geistig behinderten Menschen innerhalb kurzer Zeit zu einer radikalen Einstellungsänderung führen kann, zeigen Aussagen von Hauptschülern, die auf einer fünftägigen Freizeit ihr Quartier mit einer Gruppe geistig behinderter Jugendlicher teilen sollten. Ihre anfänglichen Vorurteile beschrieben sie so: „Ich hatte am Anfang ein mulmiges Gefühl, weil ich nicht wusste, wer die waren.“ „Als ich hörte, dass da auch Behinderte sind, war ich sauer und ent-

täuscht.“ „Ich hatte gar keine Lust, mitzufahren.“

Diese Ablehnung löste sich nach Ablauf der fünf Tage völlig auf, wie die Schüler nach der Reise berichteten: „Am Anfang haben wir gedacht, die wären alle total bescheuert. Nach nur fünf Tagen hatten sich diese Meinungen fast ins Gegenteil verkehrt.“ „Ich finde, man sollte so etwas öfters machen, weil manche Normale daraus lernen und ihre Vorurteile abbauen können.“ „Ich bin sehr gut mit ihnen ausgekommen, sie waren freundlich und höflich. Man konnte sich gut mit ihnen unterhalten und spielen.“ „Manchmal ist es leichter, mit einem von ihnen auszukommen, als mit einer Freundin, weil die so umkompliziert sind“ „... und dann habe ich bemerkt, dass die Behinderten genauso sind wie wir. Sie fühlen genauso wie wir. Sie waren bei jedem Spaß dabei und ich habe mich gut ihnen verstanden, besonders mit Klaus. Am Schluss empfindet man Klaus und die anderen gar nicht mehr als Behinderte.“

Schlussfolgerung: Wie lassen sich die eingangs geschilderten Vorurteile überwinden, die immer noch die Distanz zwischen geistig behinderten Menschen und dem Großteil der Bevölkerung aufrecht erhalten? Der einzig wirksame Weg ist der der Integration, der persönliche Kontakt zu Menschen

Wir müssen Gelegenheiten suchen, Gelegenheiten schaffen, dass behinderte und nichtbehinderte Menschen sich begegnen können. Möglichkeiten gemeinsamer Erziehung, Möglichkeiten eines gemeinsamen Schulbesuchs und Möglichkeiten eines gemeinsamen Arbeitens.

mit geistiger Behinderung im Alltag. Er ist durch keine noch so gut gemachte und geschickt vermittelte Aufklärung zu ersetzen. Wir müssen Gelegenheiten schaffen, dass behinderte und nichtbehinderte Menschen sich begegnen können. Möglichkeiten gemeinsamer Erziehung, Möglichkeiten gemeinsamen Schulbesuchs und Möglichkeiten gemeinsamen Arbeitens.

Integration möglich machen: Der Evangelischen Stiftung Alsterdorf ist auf dem Wege dorthin ein wichtiger Schritt gelungen. Sie hat mit dem Alstermarkt mitten auf dem ehemaligen Anstaltsgelände ein Geschäftszentrum errichtet und die Bevölkerung zu sich eingeladen. Noch nie hatten die Alsterdorfer soviel Kontakt zu „ihrer“ Behinderteneinrichtung, die sich über viele Jahre durch Mauern abgeschottet hatte. Auch wir, die Werkstätten, müssen Kontakt ermöglichen, Vorurteile, Ängste, Unsicherheiten abbauen. Für Werkstätten bedeutet das, eigene Formen der Integration in den Arbeitsmarkt zu finden und voran zu treiben sowie unsere Werkstätten für die Bevölkerung des Wohnumfeldes und des Stadtteiles zu öffnen.



Kreativität gefragt

Die Winterhuder Werkstätten machen es uns mit ihrem CAP-Lebensmittelmarkt vor: Werkstätten müssen heute das Ungewöhnliche wagen, um im Wettbewerb zu bestehen. Was lernen wir daraus? Wenn eine Werkstatt einen Supermarkt betreiben kann, ist prinzipiell alles möglich, wenn man es nur will und es professionell angeht. Deshalb: Kreativität ist gefragt. Welche Beschäftigungsfelder – vorzugsweise im Dienstleistungsbereich – sind noch unentdeckt? Wo liegen Entwicklungspotentiale? Schwindelfrei hat recherchiert. Hier die Ergebnisse:

Im Bereich Beherbergung/Gastronomie sind WfbM-Gaststätten und -hotels heute nichts Ungewöhnliches mehr. Alten- und Kinderheime wären innovativer, Eisdielen sicher sehr beliebt. Nightclubs dürften dagegen an den Öffnungszeiten scheitern. Geheimtipp: Hundefriedhöfe incl. Trauerfeier.

Das Geschäftsfeld Events/Veranstaltungen bietet Marktchancen in der Komplettausrichtung von Festen und Feiern, incl. mobiler Disco, Partyservice, Clowns, Zirkus- und Artistikattraktionen. Geheimtipp: Die gute alte Drehorgel. Auf dem absteigenden Ast: Das Bungeespringen.

Agenturen und Dienste sind nach wie vor ein Zukunftsmarkt, in dem Werkstätten Nischen besetzen können. Spezielle Künstlervermittlungen und Modellagenturen gehören dazu, Begleitservice und Tanzschulen. Bestattungsunternehmen haben immer Konjunktur. Sicherheitsdienste sind im Kommen, Detekteien wären ein Wagnis, aber sicher begehrte Arbeitsplätze. Weniger gut eignet sich der überlaufene Tattoo- und Piercingsektor. Geheimtipp: Benimmschulen.

Wenn alles nicht geht: Eine Lotterie ist immer ein lohnendes Geschäft. Und falls der Frust Überhand nimmt: Gründen wir doch ein Abbruchunternehmen.

Doppelleitung kein Problem

Die Schwindelfrei-Redaktion macht sich so ihre Gedanken: Wie funktioniert eigentlich die Doppelleitung in unseren Betrieben, vor allem dort, wo Männer mit Frauen oder – vielleicht noch schwieriger – Frauen mit Männern die Leitungsaufgabe teilen müssen? Und so befragen wir eine unserer Reha-Betriebsleiterinnen zu ihrer Situation:

„Nein,“ sagt sie, „schwierig ist so eine gemeinsame Leitung nicht. Sicher muss man gelegentlich zurückstecken, Kompromisse machen. Natürlich, die Jungs müssen sich immer mal wieder produzieren, im Team, in der Leitungsrunde, vor dem Geschäftsführer und vor allem untereinander. Aber Hahnenkämpfe unter Männern sind ja was ganz Normales.“

„Ja, sie mischen sich auch schon mal ein in Reha-Angelegenheiten. Bei so einem Arbeitsfeld denkt ja jeder, er wäre von Natur aus kompetent. Und wo Männer sich kompetent fühlen, müssen sie auch beweisen, dass sie die Besseren sind. Schließlich sind sie ja auch die besseren Köche und wenn sie Kinder kriegen würden, dann könnten die bei der Geburt sicher schon Auto fahren und die Sportseiten lesen.“

„Nein, ausgesprochene Machos sind unsere Betriebsleiter nicht. Die Leitungsfrauen dürfen auch mal ihre Meinung sagen, im Vertrauen darauf, dass sich am Schluss die besseren Argumente durchsetzen. Was sie nie sagen würden: Frauen sollten das Denken eben denen überlassen, die dazu befähigt sind und sich auf das Fühlen konzentrieren. Wenn frau die Eigenarten und Empfindlichkeiten des Leitungspartners immer genügend berücksichtigt, ist so eine Doppelleitung eigentlich gar kein Problem.“

Sagt die Reha-Leiterin und streichelt dabei verträumt-lächelnd die Spielzeugpistole auf ihrem Schreibtisch.

Mein

Interview

Das folgende Gespräch ist erschienen in der Zeitschrift „KrummeHunde-Post – Nachrichten aus der Arbeit behinderter Künstler in Hamburg“, Ausgabe vom Mai 2005. In einer Serie von sechs Interviews erzählt Elbe-Mitarbeiter und Schwindelfrei-Redakteur Rüdiger Frauenhofer über sein Verhältnis zur Arbeit, zur Kunst und zu seinem Lebensglück. Rüdiger gehört zu den Künstlern des Ateliers der Villa, der Kunstwerkstatt unseres Betriebes in Altona.

Seit wann arbeitest Du im Atelier?

Ich bin schon seit Anfang an im Atelier. Angefangen hatte es drüben im Speisesaal der Elbe-Werkstätten. Ich glaube, das war 1999. Immer montags nach der Arbeit gehe ich ins Atelier für drei Stunden.

Welche Arbeit machst Du?

Ich bin in der Buchbinderei, jeden Tag. Das ist mein Job. Bis 15.30 Uhr in der Gruppe. Aber ab 15.00 Uhr räumen wir auf und machen sauber. Ich mache Tätigkeiten an der Presse. Teilweise bin ich auch mit Eckenabschneiden beschäftigt.

Und wie findest Du Deine Arbeit?



Traumberuf ist Fernfahrer

mit Rüdiger Frauenhoffer, 35, Schwindelfrei-Redakteur

Ich bin sehr zufrieden in der Gruppe. Das sind nette Leute da alle. Es kann natürlich mal einen Querschuss geben. Aber mit den meisten komme ich sehr gut klar.

Was ist Dir wichtiger?

Beides. Mit den Maschinen zu arbeiten und in der Gruppe zu sein.

Was bedeutet Dir das Malen?

Das macht Spaß. Das merkt man doch. Mit den verschiedenen Farben umzugehen und auch Schrift in die Bilder einzugeben und hinterher, wenn Peter Heidenwag sagt: „Das ist schön geworden.“

Was malst Du?

Viel mit Schrift. Ich bringe oft Ausschnitte aus Zeitschriften mit und die male ich dann.

Was gefällt Dir an der Arbeit im Atelier?

Die Ruhe und dass man sich voll konzentrieren kann auf die Arbeit. In der Buchbinderei sind die Maschinen den ganzen Tag so laut und auch in den Pausen ist es meist nicht so ruhig.

Was tust Du in Deiner Freizeit?

Ich schreibe viel, gehe auch, wenn das Wetter schön ist, raus. Es gibt da so Wanderwege in der Nähe und ich gehe bis Teufelsbrück oder Stellingen. Alleine und mit anderen aus der Wandergruppe. Samstags ist manchmal Wandertag.

Was schreibst Du?

Berichte für die Zeitschrift „Schwindelfrei“ von den Elbe-Werkstätten. Da habe ich schon mal Leute vorgestellt. Die erscheint zweimal im Jahr und dann schreibe ich, was für die Leute interessant sein kann.

Hast Du einen Schulabschluss?

Hauptschulabschluss.

Was macht Dich glücklich?

Wenn alles zufrieden ist und alles gut läuft.

Wovon träumst Du manchmal?

Von Lastwagen träume ich, die auf einem Parkplatz stehen und die schaue ich mir dann an.

Was ist Dein Traumberuf?

Fernfahrer. Ich möchte selber in so einem Wagen sitzen und fahren.

Was findest Du gut an Deinem Leben?

Dass ich Arbeit habe, dass ich gläubig bin, dass ich eine Familie habe, dass ich viele Freunde habe.

Wie lebst Du Deinen Glauben?

Sehr gut. Ich gehe aber nicht zur Kirche. Aber ich lese jeden Abend in der Bibel und ich merke, dass es mir, seit es so ist, besser geht.

Was findest Du doof an Deinem Leben?

Ich hätte gerne ... also, es ist sehr knapp mit dem Geld.



Wofür gibst Du es aus?

Viel für Getränke auf der Arbeit, für Postkarten, z.B. zu Ostern und zu Weihnachten.

Spielt die Liebe eine Rolle in Deinem Leben?

(Rüdiger Frauenhoffer überlegt lange Zeit): Doch. Ich hatte eine Freundin. Etwas vermisse ich sie. Aber wir haben ja auch noch Kontakt.

Was macht Dir am meisten Spaß im Leben?

Kreuzfahrten mit den Eltern und meinem Onkel. Da sind wir lange übers Meer gefahren mit dem Schiff. Das war schön.

Wovor hast Du Angst?

Dass z.B. ein schlimmer Unfall passiert, mit mir oder jemandem, den ich lieb habe.

Gehst Du manchmal ins Theater, in eine Ausstellung oder zu einem Konzert?

Manchmal gehe mich mit meiner Mutter ins Museum. Da finde ich die riesengroßen Bilder so toll.



„Offene Briefe“

aus der Werkstatt

Die Rubrik „Offene Briefe aus der Werkstatt“ stieß in der letzten Schwindelfrei-Ausgabe auf viel Interesse – neben viel Zustimmung standen auch ein paar kritische Stimmen zu einzelnen angesprochenen Themen. Im letzten halben Jahr sind im internen Mitteilungsblatt der Elbe-Werkstätten „Elbe Aktuell“ wieder eine Reihe von Offenen Briefen erschienen, von denen wir einige auch Ihnen, den Schwindelfrei-Lesern, nicht vorenthalten möchten. Hier sind sie:

Lieber Thomas Bartels,

Als wir neulich über den Werkstatttrat sprachen, hast Du dessen Arbeit sehr in Frage gestellt und sinngemäß gesagt: „Die machen ja sowieso nichts. Wir wissen gar nicht, was die da immer besprechen. Sie fahren nur in der Gegend herum, der Vorsitzende sitzt in seinem eigenem Büro und für uns kommt nichts dabei heraus.“

Weil ich denke, dass Du das ausgesprochen hast, was etliche Mitarbeiter denken, möchte ich Dir auf diesem Wege antworten. Um es vorweg zu nehmen: Ich bin nicht Deiner Ansicht, der Werkstatttrat sei im Grunde überflüssig. Ich habe schon oft erlebt, wie ernst der Geschäftsführer und die Betriebsleiter die Meinung des Werkstatttrates nehmen, wenn er auf Missstände hinweist und wie viele Veränderung er schon bewirken konnte. Sein Wort hat mehr Gewicht, als Du glaubst.

Mein Eindruck ist aber auch, dass viele Mitglieder des Werkstatttrates sich überfordert fühlen, wenn spezielle Fachthemen besprochen werden oder wenn es nicht um ihren eigenen Betrieb, sondern um „Elbe insgesamt“ geht. Werkstattratsmitglieder sitzen oft schweigend und hilflos in betrieblichen Besprechungen, nur, weil ihre Anwesenheit dort vorgeschrieben ist. Bei Problemen im eigenen Haus und bei Fragestellungen nach konkreten Verbesserungsmöglichkeiten können dieselben Werkstattratsmitglieder dagegen sehr engagiert mitreden und sich für die Interessen der Mitarbeiter einsetzen.

In einem hast Du sicher Recht. Beim Werkstatttrat ist es wie überall in der Demokratie: Nicht jeder Mensch ist gleich gut geeignet für das schwierige Amt der Interessenvertretung. Ende des Jahres sind wieder Werkstattratswahlen. Wenn Du möchtest, dass der Werkstatttrat etwas für Dich bewirkt, musst Du die Kandidaten wählen, die sich für Deinen Betrieb einsetzen oder – noch besser – Du stellst Dich gleich selbst zur Wahl.

Mit freundlichen Grüßen

64 Dieter Basener

Lieber Gerd,

Als Wohngruppenleiter hast Du das Thema „Qualität“ für Dich entdeckt. Qualität ist nach dieser Lesart das, was sich in Formblättern niederschlägt. Damit bist Du nicht allein, die gesamte Rehabilitations-Landschaft scheint vom „Formalisierungs-Funken“ entflammt zu sein. Wer nicht zertifiziert ist oder sich zumindest mit der Absicht trägt, gilt als hinterwäldlerisch und wird im Kollegenkreis nicht mehr ernst genommen. Bei Dir ist aus dem Funken allerdings ein Flächenbrand geworden: Du begreifst Dich mehr und mehr als Vorschriften-Erfinder. Es gibt nichts, was sich nicht regeln ließe. Und was geregelt ist, kann nicht schief gehen, ist offensichtlich Deine Devise. Die Formblätter folgen einander in solcher Dichte, dass sie schon wieder außer Kraft gesetzt sind, bevor sie das erste Mal Verwendung finden.

Lieber Gerd, wer Formalisierungen für den Königsweg der Behindertenarbeit hält, ist meiner Meinung nach auf dem Holzweg. Wenn es in Wohnheimbesprechungen nicht mehr um die Belange der Bewohner geht, sondern nur noch um neue Wege der Arbeitsdokumentation, ist etwas faul. Organisation hat dem Menschen zu dienen und nicht umgekehrt. Gerade in unserer Arbeit müssen wir dem Menschen und nicht dem Formblatt dienen.

Nebenbei bemerkt: Wer sagt eigentlich, dass es von Vorteil ist, wenn sich alle gleich verhalten? Gerade die Vielfalt der Persönlichkeiten und Handlungsweisen des Personals kann dazu beitragen, dass alle Bewohner das bekommen, was sie brauchen.

Ich meine: Weniger von dieser „Qualität“ bedeutet mehr Qualität. Für alle.

Mit besten Grüßen

Ihr Dieter Basener



Sehr geehrter Herr Jonas,

Sie fragten per Mail bei uns an, ob wir auch Arbeitsplätze für Menschen mit schweren körperlichen Beeinträchtigungen anbieten. Sie sind, schreiben Sie, spastisch gelähmt, sitzen im Rollstuhl und sind auf den Gebrauch ihres Kopfes und ihrer Füße angewiesen.

Die Antwort lautet: Ja, wir können Ihnen in naher Zukunft einen interessanten und auf Sie zugeschnittenen Arbeitsplatz anbieten und zwar im EDV-Bereich. Zur Zeit sind wir in Harburg, wo Sie ja wohnen, dabei, Aufgabenfelder in der Produktions-Sachbearbeitung für körperbehinderte Mitarbeiter zuzuschneiden. Zu den Tätigkeiten gehört u.a. die Auftragsannahme und -bestätigung, die Erstellung von Lieferscheinen, Rechnungen usw. Wir bieten dazu die erforderliche PC-Ausstattung mit individuellen Hilfsmitteln und – je nach Bedarf – auch die Schulung und Einarbeitung.

Der Fortschritt der Technik macht das möglich, womit wir uns in früheren Jahren schwer getan haben: Die Werkstatt war stark auf Verpackungs- und Montagetätigkeiten, also auf Handarbeitssplätze ausgerichtet, die für Körperbehinderte nicht geeignet waren. Menschen mit spastischen Behinderungen fanden ihren Platz im Bereich der Maschinenarbeit, wo die Gruppenleiter Hilfsmittel entwickelten, die ihre Einbeziehung in die Arbeit möglich machten. Das funktionierte aber nur mit langfristig angelegten Serien, die uns oft fehlten.

Die neuen Möglichkeiten der EDV bedeuten im Wesentlichen Kopfarbeit, was die Werkstatt für Sie sicherlich attraktiv macht. Voraussetzung für die Aufnahme in die WfbM ist allerdings die Kostenanerkennung eines Leistungsträgers – der Arbeitsagentur oder der Sozialbehörde. Aufgrund Ihrer Behinderung dürfen Sie dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.

Rufen Sie unsere Sozialpädagogen an, sie werden Sie gerne beraten. Die Nummern finden Sie unter www.ew-gmbh.de. Vielleicht sehen wir uns dann ja bald in einem unserer Betriebe. Ich würde mich freuen.

Mit freundlichen Grüßen
Dieter Basener

Liebe Frau Gruner,

In unserem Gespräch neulich äußerten Sie, Sie seien als Mutter Ihrer heute 25 Jahre alten behinderten Tochter an den Grenzen Ihrer Belastbarkeit angekommen. Immer noch haben Sie das Gefühl, für Friederike kämpfen zu müssen, weil Werkstatt oder Wohngruppe sie in Ihren Augen oft nicht verstehen, sich ihr gegenüber falsch verhalten, ihr nicht genügend Sympathie und Beachtung entgegenbringen. Die Rolle der Wächterin für Ihr Kind haben Sie schon im Kindergarten und in der Schule übernommen und Sie konnten sie bis heute nicht ablegen.

Ich kenne aus unseren Gesprächen Ihre Familiengeschichte, die vor allem eine Geschichte des Kampfes war: Des Kampfes um Ihre Einsicht, dass sich Friederike anders entwickelte als andere Kinder, des Kampfes für ihre optimale Erziehung und Förderung, des Kampfes gegen das Unverständnis und die Ablehnung der Nachbarschaft, der Freunde und der Familie. 25 Jahre lang drehte sich Ihr Leben um Friederike. Ihre ältere Tochter musste häufig zurückstecken.

Ich will und kann Ihnen Ihre Fürsorge nicht ausreden. Auch wenn sie gelegentlich von Misstrauen geprägt sein mag, ist sie richtig und wichtig. Für Sie als Mutter, die sicher sein will, dass es Ihrem Kind gut geht und für uns als Institution, die wir gelegentlich den kritischen Blick von außen brauchen.

Ich bitte Sie nur um Vertrauen dafür, dass auch wir das Wohl Friederikes im Auge haben. Vielleicht mit anderen Schwerpunkten, als Sie sie über viele Jahre gesetzt haben. Aber Friederike ist mittlerweile erwachsen.

Wenn wir uns gegenseitig gute Beweggründe für unser Handeln unterstellen, müssten kritische Gespräche auch ohne wechselseitige Schuldzuweisungen möglich sein und wir können uns in unserer Sichtweise einander annähern. Und vielleicht können Sie dann auch allmählich Verantwortung an uns abgeben und wieder neue Kraft für sich selber schöpfen. Ich wünsche es Ihnen sehr.

Herzliche Grüße,
Dieter Basener



Vom segensreichen Wirken des AfSV

Das Amt für Sprachverbesserung (AfSV) hatte eine neue, tiefe und zukunftsweisende Erkenntnis gewonnen: Kranke, so ließ es sich vernehmen, seien sprachlich diskriminiert. Sie würden als schwach, gebrechlich, nicht leistungsfähig hingestellt, so als unterschieden sie sich grundsätzlich von den sogenannten „Gesunden“. In Wirklichkeit beträfe die Krankheit immer nur eine Teil des Menschen. In den meisten Bereichen gäbe es keinen Unterschied zwischen Kranken und Nicht-Kranken. Um die prinzipielle Gleichheit im Mensch-Sein zu betonen, verfügte das AfSV, künftig nur noch von „kranken Menschen“ zu sprechen. Punktum.

Flugs wurden alle Gesetzestexte und Verordnungen der neuen Vorgabe angepasst. Und so fuhr jetzt der Kranke-Menschen-Wagen den kranken Menschen ins Kranke-Menschen-Haus. Dort erwartete ihn die Kranke-Menschen-Schwester

bereits in einem freundlichen Kranke-Menschen-Zimmer und legte ihn in sein Kranke-Menschen-Bett. Die Familie kam täglich zum Kranke-Menschen-Besuch. Dank der guten Kranke-Menschen-Pflege und der täglichen Kranke-Menschen-Gymnastik konnte er das Hospital bald wieder verlassen, sehr zur Freude der Kranke-Menschen-Kasse, die auf diese Weise das Kranke-Menschen-Geld sparte, was sie in diesen Zeiten auch bitter nötig hatte.

Gestern fanden wir alle ein neues Schreiben des AfSV im Briefkasten. Auch „kranke Menschen“, stand darin, sei noch zu diskriminierend, weil das Trennende an erster Stelle stehe. Künftig solle das Gemeinsame deutlich betont werden. Der korrekte Begriff laute nun „Menschen mit Krankheiten“. Das Gesundheitsministerium formuliert schon die Menschen-mit-Krankheiten-Gesetzgebung um ...

Schwindelfrei im Rückblick

Vor fünfzehn Jahren

Die Schwindelfrei-Sommerausgabe im Jahre 1990 beschäftigte sich in einem ausführlichen Artikel mit der Lage der Roma und Sinti in Hamburg. Die Redaktion besuchte dazu eine Familie in Bramfeld, die von der Kirche unterstützt wurde. Breiten Raum nahmen auch die „Texte aus der Schule“ ein, die aus dem Weiterbildungsprojekt von Christel Manske stammten

Weitere Themen:

- Die Holzgruppe im Trainingsbereich Altona fertigt Yogabänke.
- Eine Fachtagung in Hamburg beschäftigte sich mit der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt.
- In der Rubrik „Rat und Hilfe“ beantwortete Sozialpädagogin Jutta Vollstedt die Frage: Wie komme ich an einen Wohngruppenplatz und wer zahlt die Kosten.

Vor zehn Jahren

Die Sommerausgabe des Jahres 1995, Ausgabe 11 unseres Magazins, beschäftigte sich im Titelthema mit „Alternativen zur Werkstattarbeit“. Vorgestellt wurde die individuelle Arbeitsbegleitung des Rauhen Hauses, die Hamburger Arbeitsassistenten, das Stadthaushotel und das Kunstprojekt der Schlumper.

Weitere Themen:

- Eine Idee der Interessenvertretung: Die Verleihung des „Elbe-Bodo“ für den oder die beliebteste Gruppenleiterin
- Umfrage unter MitarbeiterInnen zum Thema „Erwachsensein“
- Richtfest am Friesenweg, die MitarbeiterInnenversammlungen
- Pro und Contra: Braucht die Werkstatt eine Elternvertretung?

Vor fünf Jahren

Die Sommerausgabe aus dem Jahre 2000 stellte in einer Portraitserie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, die an ihrem Arbeitsplatz besondere Aufgaben übernehmen: Kontrollaufgaben, Leitungsaufgaben oder komplizierte Maschinenarbeiten. Titel: „Wo MitarbeiterInnen Verantwortung tragen.“

Weitere Themen:

- Interview mit Bischöfin Maria Jepsen
- Präsentation der Elbe-Werkstätten im S-Bahn/Expo-Zug
- Lehrlingsausbildung bei den Elbe-Werkstätten
- Recycling an der Harburger Schleuse
- Übernahme des Windelservices durch die Wäscherei Harburg I

Aus der Redaktion



Nach dem Erfolg des letzten Heftes mit dem Interview mit Ole von Beust plante die Redaktion einen weiteren Coup: Ein Gespräch mit Alt-Bundeskanzler Helmut Schmidt. Allerdings waren wir gewarnt. Ein geplantes Gespräch mit seiner Ehefrau Loki war vor zwei Jahren gescheitert. Die Kontaktaufnahme gestaltete sich auch hier nicht einfach. Die Verbindung kam schließlich zustande über das Berliner Büro, das Helmut Schmidt als Altkanzler ebenso wie Helmut Kohl und demnächst wahrscheinlich auch Gerhard Schröder noch zur Verfügung hat. In einem Fax schilderten wir ihm unser Anliegen und baten ihn um ein halbstündiges Interview. Die Antwort fiel ernüchternd aus: Ein kurzes, lapidares Schreiben, in dem die Büroleiterin auf eine Vielzahl von Verpflichtungen des Altkanzlers hinwies und auf die sich daraus ergebene Überlastung. Lapidarer Schluss: Herr Schmidt kann Ihnen nicht für das gewünschte Interview zur Verfügung stehen. Schade. Ein Schwindelfrei-Interview war bisher immer eine Bereicherung für beide Seiten, vor allem wegen der frischen und unangepassten Fragen der SF-Redakteure Elisabeth Zekorn und Rüdiger Frauenhoffer. Helmut Schmidt hat, so meinen wir, eine Gelegenheit verpasst. Aber wir finden sicher für die nächste Ausgabe wieder einen interessierten Gesprächspartner, den wir Ihnen, liebe Leserinnen und Leser, präsentieren können.

Mit zuversichtlichen Grüßen

Ihre Schwindelfrei-Redaktion

Autoren dieser Ausgabe

Bartsch, Barbara - Mitarbeiterin der Verpackungsgruppe Elbe 5, Altona • Basener, Dieter - Öffentlichkeitsarbeit der Elbe-Werkstätten • Bukowski, Jens - Krankenpfleger im Betrieb Elbe 1 • Dittberner, Burkhard - Produktions-Betriebsleiter des Betriebes Elbe 6 • Grave, Uli - Sachbearbeiter in der Abteilung PE/OE • Hildebrandt, Gundula - Projektleiterin „Chance 24“ • Lütjens, Jürgen - Geschäftsführer der Elbe-Werkstätten • Maderyc, Maria - Leiterin des Amtes für Soziales und Integration in der Behörde für Soziales und Familie • Möbus, Birgit - Leiterin der Personalabteilung und des Bereichs PE/OE • Andreas Müller-Goldenstedt - Energiebeauftragter und zuständig für Projektentwicklung im Produktionsbereich • Schulz, Fritz - Vorsitzender des Elternbeirates der Elbe-Werkstätten • Parbs, Marion - Sportlehrerin des Betriebs Elbe 1 • Pump, Jörg - Vorsitzender des Werkstattrates der Elbe-Werkstätten

Interview mit dem Direktor der Agentur für Arbeit, Hamburg: Dieter Basener

Impressum

Redaktion: Dieter Basener (db), Rüdiger Frauenhoffer (rf), Elisabeth Zekorn (ez)
Nymphenweg 22, 21077 Hamburg

Fotos: Barbara Bartsch, Dieter Basener, Meike Borgert, Jens Bukowski,
Doris-Ellen Grützner, Tino Kreuz, Nicola Pantelias, Kati Saug, N.N.

Layout: Artbüro Schmara, Tel. 040 / 768 15 64, artbuero@schmara.de

Texterfassung: Renate Sikorski, Karin Bahr

Druck: Druckerei der Elbe-Werkstätten GmbH

Auflage: 3.000 Exemplare

Tel., Fax: Tel.: 040 / 760 19 - 217, Fax: 040 / 760 19 - 273

e-mail schwindelfrei@ew-gmbh.de

EW-Webseite: www.ew-gmbh.de

Möchten Sie uns durch eine Spende unterstützen, überweisen Sie diese bitte unter dem Stichwort „Schwindelfrei“ auf das Konto der Elbe-Werkstätten bei der **SEB Bank AG - BLZ 200 101 11 Kontonummer 1171 146 402**. Sie können sich Ihre Spende von unserer Finanzbuchhaltung bescheinigen lassen.



**Unser Beitrag
zur Kostendämpfung
im Gesundheitswesen:
Der Rehamittel-
Wiedereinsatz**