



**Interview mit der  
Behindertenbeauftragten  
Karin Evers-Meyer**

**Pro und Contra:  
Förderplanung**

**Wie integrativ ist unsere Gesellschaft?**

**Kann „natürliche Unterstützung“ in Betrieben  
die Werkstätten ersetzen? – Eine Umfrage**



# Inhalt



Kann „Inclusion“ funktionieren?  
Titelthema S. 36



Naturkatastrophe  
Tornado verwüstet Betrieb Elbe 3. S. 6



So können Sie sich beschweren.  
Neues EW-Beschwerde-  
management S. 14



SF-Interview  
Behindertenbeauftragte  
Karin Evers-Meyer S. 60

<i>Editorial</i>		3
<b>Elbe 1</b>	Umbau und Neustrukturierung	4
<b>Elbe 2 und 3</b>	• Tornado über den Elbe-Werkstätten	6
<b>Elbe 4</b>	Digitalisierung	8
<b>Elbe 5</b>	Zu Besuch bei den DMG-Verpackungsgruppen	10
<b>Elbe 6</b>	Eine Schiffsreise – Gefahren auf der Elbe	12
<b>Elbe 6</b>	• Beschwerdemanagement	14
<b>Elbe Werkstätten</b>	20-jähriges Jubiläum	17
<b>Elbe Werkstätten</b>	Die Kunstausstellung „Zeichen setzen“	18
<b>Elbe Werkstätten</b>	Vortrag zur Kunstausstellung „Zeichen setzen“	20
<i>Elbe im Bild</i>		22
<b>Elbe Werkstätten</b>	Harald Stoffers auf dem Kunstmarkt	23
<b>Elbe Werkstätten</b>	Das Projekt Kita-Helferinnen	24
<b>Chance 24</b>	Das Projekt Chance 24	25
<b>Chance 24</b>	„Die meinen es hier ernst mit mir“	26
<b>Elbe Werkstätten</b>	Unternehmensleitlinien Teil 3	28
<b>Elbe Werkstätten</b>	Konzept Öffentlichkeitsarbeit	30
<b>Gremien</b>	Elternbeirat	31
<b>Elbe Werkstätten</b>	Klaus-Peter Judith, neuer Assistent des Werkstattrates	32
<b>EW kurz gefasst</b>	Elbe-Werkstätten Telegramm	34
<b>Titelthema</b>	• Inclusion – kann die Idee funktionieren?	36
<b>EW persönlich</b>	Andreas Nitz, German Pump	42
<b>EW persönlich</b>	Stefan Sellhorn, Mirko Milosevic	44
<b>Elbe-Werkstätten</b>	Professor Hans Kocks „Tektonische Rose“	46
<b>Elbe-Werkstätten</b>	Freundeskreis der Elbe-Werkstätten – jetzt geht’s los!	47
<i>Elbe im Bild Im Museum der Arbeit</i>		48
<b>Werkstätten</b>	Chance: Bildung – Qualitätsentwicklung in WfbM	49
<b>Werkstätten</b>	Werkstattmesse: Das Forum „Berufliche Bildung“	50
<b>Werkstätten</b>	Werkstattmesse: Erster Bildungspreis der BAG-WfbM	51
<b>Werkstätten</b>	Interview: Achim Ciolek, Hamburger Arbeitsassistentz	52
<b>Berufl. Rehabilitation</b>	Das Persönliche Budget	54
<b>Meinung</b>	Markt der Beruflichen Rehabilitation – eine Chance?	56
<b>Mitarbeitertexte</b>	Links Abenteuer auf der Insel Cocolint	57
<i>Elbe im Bild</i>		58
<b>Pro und Contra</b>	Pro und Contra: Förderplanung	60
<b>SF-Interview</b>	• Karin Evers-Meyer, Behindertenbeauftragte	62
<b>Mitarbeitertexte</b>	Queen Mary 2	65
<i>Elbe im Bild</i>		66
<b>Freizeit</b>	Eine Reise mit „Rückenwind-Tours“	67
<i>Der offene Brief</i>		68
<b>Glosse</b>	<i>Bedenkenträger gesucht</i>	69
<i>SF im Rückblick, Aus der Redaktion, Autoren</i>		70



**Liebe Leserinnen,  
liebe Leser,**

im Frühjahr ist der Beschluss gefallen: Die drei städtischen Werkstatt-Betriebe in Hamburg, die Elbe-Werkstätten, die Hamburger Werkstatt und die Winterhuder Werkstätten, gründen gemeinsam eine neue Gesellschaft, die PIER Holding GmbH. Der Name „PIER“ wurde in einem längeren Findungsprozess gemeinsam mit einer Agentur entwickelt. Er signalisiert den maritimen Bezug und verkörpert das symbolkräftige Bild eines Stegs zum Anlegen und Ablegen. Als Kürzel stehen die vier Buchstaben für „Pro Integration, Entwicklung und Rehabilitation“.

Die Rechts- und Organisationsform der Holding wurde mit Bedacht gewählt: Die bisherigen Betriebe existieren unter diesem neuen Dach weiter. Die dezentrale Struktur mit einer relativen Eigenständigkeit der einzelnen GmbHs verbindet sich mit der Möglichkeit, gemeinsame Unternehmensziele besser erfüllen zu können, indem strategische Planungen und die Erzielung von

Synergie- und Rationalisierungseffekten unter dem Dach der Holding umgesetzt werden.

Bei allen Rationalisierungen gilt jedoch der Grundsatz: Es wird keine „betriebsbedingten Kündigungen“ geben. Einsparpotenziale lassen sich realisieren, indem frei werdende Stellen nicht nachbesetzt werden. Aber auch dies wird voraussichtlich nur im begrenzten Umfang notwendig, da sich für die nächsten Jahre in Hamburg ein weiteres Ansteigen der Beschäftigtenzahlen abzeichnet.

Unter dem Dach der neuen PIER Holding GmbH werden sich neben den drei Werkstattribetrieben weitere GmbHs etablieren: Als er-

stes ist dies eine Service GmbH, in die wir gemeinsame Aufgaben wie die Finanzbuchhaltung, die Personalverwaltung, die EDV und andere Bereiche ausgliedern, die dann Dienstleistungen für die einzelnen Betriebe erbringen. Eine andere eigenständige GmbH soll künftig hamburgweit die Arbeit für seelisch erkrankte Menschen organisieren.

Für den Herbst, nach der GmbH-Gründung, wird die neue Gesellschaft weitere gemeinsame Projekte im Bereich der Reha-Leistungen und der Produktion in Angriff nehmen.

Die neue Gesellschaft hat schon jetzt mit 2300 Werkstattplätzen die Größenordnung und sicher auch die Kraft, bei den Leistungen in der beruflichen Rehabilitation und in der Produktion den Markt mit neuen Angeboten zu bedienen und eine feste Größe in der Hamburger wie der bundesdeutschen Rehabilitationslandschaft zu werden.

**Herzlichst Ihr  
Jürgen Lütjens**

# Umbau und Neustrukturierung

## Der Betrieb Elbe 1 im Umbruch



**Der Stammbetrieb der Elbe-Werkstätten am Nymphenweg in Harburg-Marmstorf geriet in den letzten Jahren zunehmend in ein Ungleichgewicht. Sabine Gerdes, die Reha-Leiterin des Betriebes, berichtet: „Einige Bereiche hatten wenige Beschäftigte, z.B. die Wäscherei, die Druckerei oder der Gartenbereich. Dem standen überfüllte Gruppen mit bis zu 18 Mitarbeitern in der Verpackung gegenüber. Die Raumkapazität war generell an der Obergrenze angelangt. Weitere Rollstuhlfahrer hätten nicht mehr aufgenommen werden können, weil keine weiteren sitzenden Arbeitsplätze eingerichtet werden konnten.“**

Auch die Verteilung der Arbeitsgruppen auf das Haus war – gelinde gesagt – nicht optimal. Verpackungsaufträge mit hohem Transportbedarf waren im Obergeschoss untergebracht und nur über die beiden Aufzüge zu versorgen, die entsprechend häufig repariert werden mussten. Logistisch war es ebenfalls unklug, da sie mit Gruppen in der unteren Etage zusammenarbeiteten. Und schließlich stellte sich auch die Ertragssituation einzelner Gruppen nicht gerade rosig dar.

Was tun, fragten sich die Verantwortlichen um die Jahreswende 2004/2005 und trafen nach reiflicher Überlegung eine Reihe von Entscheidungen. Die erste: Zwei komplette Bereiche wurden ausgelagert. Dies betraf die Arbeitsschutzschürzen-Produktion GUT-TASYN, an der drei Gruppen beteiligt sind. Sie zog um in eine Werkstatt-Dependance, ca. 1,5 km vom Haupthaus entfernt. Die Druckerei wurde nach Altona verlagert und bildet dort nun zusammen mit der Digitaldruckerei das gemeinsame Druckangebot der Elbe-Werkstätten. Die Wäscherei mit den energiefressenden Maschinen und dem anfälligen Heizkessel wurde verkleinert und wäscht jetzt nur noch für den Eigenbedarf. Die Gruppe ist überwiegend in der Hausreinigung tätig. Näherei und Töpferei behalten zwar die Möglichkeit, ihre Arbeit im kleinen Rahmen weiter zu führen. Sie wurden aber in ihrem Arbeitsschwerpunkt in Verpackungsgruppen umgewandelt.

**Aus dem etwas in die Jahre gekommenen „Zweckbau Nymphenweg“ ist eine vorzeigbare und funktionelle Werkstatt geworden.**

„Diese Entscheidungen machten eine gleichmäßige Auslastung der Arbeitsgruppen im Hause möglich,“ resümiert Sabine Gerdes im Nachhinein, „die Auslagerungen schufen Luft und so konnten die Räume und Bereiche neu strukturiert werden.“ Für die erforderlichen Umbauten war die Bauweise des Ende der siebziger Jahre errichteten Werkstattgebäudes nahezu ideal: Es handelt sich nämlich um einen Skelettbau, bei dem die Statik durch Säulen sichergestellt ist. Das gab die Freiheit, die Flächen neu zuzuschneiden. Sabine Gerdes: „Der Verpackungsbereich wurde in der Nähe der Anlieferung und des Lagers konzentriert.“ Es entstanden Doppel- und Einzelgruppen sowie Gruppen, die durch eine Sichtwand getrennt sind. „So kann den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeiter Rechnung getragen werden. Rollstuhlfahrer und Gehbehinderte, die immerhin 15 Prozent der Mitarbeiterschaft ausmachen, bekamen endlich den notwendigen Bewegungsraum.“

Und auch in den Arbeitsinhalten fanden Menschen mit Körperbehinderungen neue Herausforderungen: Eine der Berufsbildungsgruppen wurde in eine PC-Gruppe umgewandelt, und im Lagerbereich sind PC-Arbeitsplätze entstanden. Ausgestattet mit einer speziellen Software, können die dort Beschäftigten den Warenein- und -ausgang erfassen, Lieferscheine in der Datenbank anlegen usw.

Sabine Gerdes sieht sich zwar immer wieder mit dem Vorwurf konfrontiert, dass die Vielfalt der Angebote gelitten habe, sie kontert ihn aber gelassen mit dem Hinweis auf die mangelhafte Nachfrage nach den jetzt eingestellten oder reduzierten Arbeitsbereichen und zählt dazu noch die anderen Angebote auf, die sich den





# „Ich bin mit offenen Armen empfangen worden.“

## Interview mit Gruppenleiter Jürgen Straub

Interessenten in Harburg bieten: „Es gibt ja hier auch noch die Betriebe Elbe 2 und 3 und wir haben Außenarbeitsgruppen in der Firma Süderelbe, bei der Deutschen Extrakt Kaffee sowie im Museum der Arbeit. Und auch die Gartengruppe ist nach wie vor in unserem Angebot. Neben dem Verpackungsbereich planen wir außerdem, neue Montage-Arbeitsplätze einzurichten. Dazu haben wir im Berufsbildungsbereich vorbereitend den Arbeitsinhalt 'Montage und Vorrichtungsbau' aufgebaut.“

Die vielen strukturellen und räumlichen Veränderungen erzeugten bei Kollegen, Beschäftigten und Eltern nicht nur Begeisterung, sondern auch Ängste und Widerstände. Letztlich haben aber alle Betroffenen ihren Beitrag zum Gelingen beigetragen. „Mit etwas Abstand betrachtet,“ so Sabine Gerdes, „hat sich die Skepsis nicht nur gelegt, die Maßnahmen werden in vielen Bereichen als deutliche Verbesserung erlebt.“

Die Geschäftsleitung nutzte gemeinsam mit der Betriebsleitung die Chance der Umgestaltung und ließ das fast dreißig Jahre alte Gebäude am Nymphenweg gleich noch einer Schönheitskur unterziehen. Ein neu gestalteter Eingangsbereich, neue Farbgebungen für die Flure, ein neuer Sportraum und ein neuer Besprechungsraum, der auch als EDV-Schulungsraum genutzt werden soll – viele Problemzonen wurden angegangen. Das Lifting hatte Erfolg. Aus dem etwas in die Jahre gekommenen „Zweckbau Nymphenweg“ ist eine vorzeigbare und funktionelle Werkstatt geworden, auf die die Mitarbeiter mit Recht stolz sind: „Wie sieht es jetzt hier aus? Wie in der Fabrik, in der mein Vater arbeitet“, sagt ein Beschäftigter aus der Verpackung. Und das ist als großes Lob gemeint. (db)

**Jürgen Straub arbeitet seit drei Monaten als Gruppenleiter und Fachkraft für Arbeit und Berufsförderung in den Elbe-Werkstätten. Er war vorher in einem Industriebetrieb tätig und arbeitet das erste Mal mit behinderten Menschen in einer Werkstatt. Für ihn ist dies also eine ganz neue Erfahrung. Kann es eine bessere Momentaufnahme einer Werkstatt geben, als die durch die Augen eines neuen Kollegen? Schwindelfrei wollte also von Jürgen Straub wissen, wie es ihm ergangen ist in den ersten drei Monaten in den Elbe-Werkstätten. Hier seine Antworten:**

**Frage:** Jürgen, kannst du uns etwas über dich persönlich sagen?

**Jürgen Straub:** Ja, ich bin 42 Jahre alt, ledig, von Beruf Elektroniktechniker und Produktionselektroniker. Ich absolviere momentan meine Ausbilder-Eignungsprüfung. Meine Hobbys sind Fußball – ich bin Fußballtrainer – der Garten, das Radfahren und ich gehe gerne mit meinen Hunden spazieren.

**Frage:** Was hat dich bewogen, dich bei den Elbe-Werkstätten zu bewerben?

**Jürgen Straub:** Mir ist die Annonce im Hamburger Abendblatt aufgefallen und es war so oder so mein Wunsch, meinen Job einmal mit der sozialen Komponente zu verbinden. Als Trainer habe ich ja viel mit Menschen zu tun, beruflich war es aber nicht der Fall. Natürlich bedeutet es für mich eine komplette Veränderung.



**Frage:** Dann hat es ja geklappt. Wie viel Mitbewerber gab es?

**Jürgen Straub:** Ich glaube, es waren 78.

**Frage:** Warum haben sie aus der großen Anzahl gerade dich genommen?

**Jürgen Straub:** Ich habe wohl das herüber gebracht, was auch in meiner Bewerbungsmappe stand und offensichtlich hat es die beiden Betriebsleiter überzeugt.

**Frage:** Hast du vorgefunden, was du von unserem Betrieb erwartet hast?

**Jürgen Straub:** Ja, zum Beispiel was die Fortbildung angeht, die in der Annonce zugesagt waren. Oft wird so etwas nicht eingehalten. Hier war es so, dass ich in drei Monaten schon zwei Fortbildungen absolviert habe. Eine steht noch bevor. Und auch das Betriebsklima finde ich sehr angenehm.

**Frage:** Auf das Thema wollte ich gerade zu sprechen kommen. Du kennst ja jetzt die meisten deiner neuen Kollegen. Fühlst du dich hier gut angenommen? → 5



Fortsetzung

**Jürgen Straub:** Ja, auf jeden Fall. Schon beim Hospitationstag im März hatte ich ein gutes Gefühl und das hat sich bestätigt. Ich bin wirklich mit offenen Armen empfangen worden.

**Frage:** Wie wurdest du in deine Tätigkeit eingearbeitet und wie hat man dich für den Umgang mit deinen Mitarbeitern vorbereitet?

**Jürgen Straub:** An dieser Stelle fand ich es ein wenig spärlich. Es hat eine Woche der Übergabe mit meinem Vorgänger Bernd gegeben, der mir alles erklärt und natürlich auch die Mitarbeiter vorgestellt hat. Aber auf jeden einzelnen Mitarbeiter bin ich nach meinem Gefühl nicht so gut eingestellt gewesen. Ich hätte mir eine bessere Einarbeitung gewünscht.

**Frage:** Wie kommst du mit den Strukturen der Werkstatt zurecht? Weißt du mittlerweile, wie alles abläuft? Sind die Wege und Vorgänge für dich transparent genug?

**Jürgen Straub:** Da habe ich eine Menge Hilfe von Kollegen. Ich habe jetzt das Gefühl, dass ich nach drei Monaten eigentlich schon ganz gut zurecht komme. Schließlich habe ich auch in Süddeutschland 16 Jahre lang in einer betrieblichen Struktur gearbeitet. Ich bin an bestehende Abläufe gewöhnt. Außerdem habe ich mich vorher über die Zusammenhänge im Internet orientiert, das war eine gute Hilfe.

**Frage:** Wie anstrengend ist deine Arbeit? Schaffst du alles, was du dir vornimmst?

**Jürgen Straub:** Für mich ist das eine neue Situation. Ich muss neben meiner Arbeit, alles zu organisieren und herzurichten, auch viel selbst mitarbeiten. Ich sehe meine eigentliche Aufgabe als FAB aber eher in der Anleitung und Förderung meiner Mit-

arbeiter. Und dazu komme ich halt zur Zeit nicht so oft.

**Frage:** Was gefällt dir an deinem neuen Arbeitsplatz besonders?

**Jürgen Straub:** Von den Mitarbeitern kommt auf der menschlichen Ebene eine sehr schöne Rückkopplung, etwas sehr Angenehmes. Auch dann, wenn sie kaum reden können, kommen von ihnen positive Reaktionen und das ist schon eine ganz tolle Sache. Das ist etwas von dem, was ich mir erhofft hatte. Wenn ich abends nach Hause fahre, mich in mein Auto setze, dann kann ich zu mir selber sagen: Ich bin zufrieden! Und das ist das schönste, was man haben kann.

**Frage:** Mal ganz spontan gefragt: Was würdest du auf Anheiß ändern, wenn du die Möglichkeit dazu hättest?

**Jürgen Straub:** Dass die Hospitationstage, die man am Anfang hat, alle ein bis zwei Jahre wiederholt werden können. Dass man sich mal wieder lösen kann von der eigenen Abteilung, neue Anregungen erhält und schaut, was man ändern könnte.

**Frage:** Kannst du dir auch vorstellen, in den anderen Zweigwerkstätten der Elbe-Werkstätten zu hospitieren?

**Jürgen Straub:** Natürlich, das wäre sicher auch noch einmal eine ganz andere Erfahrung.

**Frage:** Noch eine letzte Frage: Kannst du dir vorstellen, noch lange bei den Elbe-Werkstätten zu arbeiten?

**Jürgen Straub:** Ja, auf jeden Fall, Ich fühle mich hier sehr wohl.

**Vielen Dank, Jürgen, wir wünschen dir noch eine lange und erfolgreiche Zeit bei den Elbe-Werkstätten.**

*Das Gespräch führte  
Helmut Schleicher.*

# Tornado über den Elbe-Werkstätten

## Eine Naturkatastrophe und ihre Folgen

**Der Sturm muss mit unvorstellbarer Kraft gewütet haben. Er zerstörte Bootshallen und Gartenhäuser, knickte Bäume und Hochspannungsmasten, deckte Dächer ab und warf Baukräne um. Er wirbelte ein Boot über den Fluss, hob es über die am gegenüber liegenden Ufer stehenden Häuser und setzte es beinahe sanft wieder ab – in einem Garten neben dem Betrieb Elbe 4 der Elbe-Werkstätten.**

Es war Montag, der 27. März, gegen 19 Uhr. Ein Minitornado fegte über die Süderelbe und mitten in seinem Kernbereich lag der Elbe-Betrieb am Hafenbezirk. Eine dreiviertel Stunde später erhielt die Betriebsleiterin Sabine Rademacher einen Anruf der Wasserschutzpolizei: Bitte kommen Sie sofort, das Dach Ihres Betriebes ist zerstört.

„An der Hamburger Stadtgrenze war die Beleuchtung ausgefallen,“ erinnert sie sich heute, „mit dem Auto kam ich nicht bis zur Werkstatt durch, Feuerwehruzüge waren im Einsatz, Blaulicht eingeschaltet. Die Szene machte einen gespenstischen Eindruck. Vor der Werkstatt verstärkte sich das Horrorszenario noch, Trümmerteile überall, die Wohnhäuser gegenüber der Werkstatt aufgerissen. Ein Bild wie nach einem Bombenangriff oder Flugzeugabsturz. Auch im Gebäude sah es furchtbar aus. Die Zwischendecke hing herunter, ich konnte in den offenen Himmel sehen.“

Per Handy – das Telefonnetz war zusammengebrochen – versuchte sie Kollegen zu erreichen. Mit ihnen öffnete sie das Tor zum Reha-Hilfsmittellager. Auch hier war das Dach beschädigt, die Zerstörung zum Glück nicht ganz so schlimm.

Zusammen nahmen sie Schäden auf. Die Feuerwehr dichtete soweit wie möglich das Dach ab. Das Elbe-Team bemühte sich darum, die Wertgegenstände zu bergen.

„Gegen 1.30 Uhr erschien die Bauprüfabteilung und entschied: Unmittelbare Einsturzge-



Windhose  
in Harburg  
April 06

fahr ist nicht gegeben. Dennoch hängten wir Betreten verboten-Schilder auf, wegen der Gefahr, die von den hängenden Dachelementen ausging“. Mitarbeiter und Personal, die am nächsten Morgen zur Arbeit erschienen, mussten zum größten Teil wieder nach Hause gehen. Eine Dachdeckerfirma dichtete die noch offenen Stellen ab, ein kleiner Trupp begann mit Aufräumarbeiten.

„An Produktion war zunächst nicht zu denken. Zum Glück hielten sich im Reha-Wiedereinsatz die Ausfälle in Grenzen. Nach zwei Tagen war die Lagerhalle wieder nutzbar, die Verbindung zu den Krankenkassen, unseren Auftraggebern, wieder hergestellt, zumindest diese Produktion konnte weiter gehen.“

Schwieriger sah es mit dem Recycling-Bereich aus. Mitarbeiter und Kollegen wurden von anderen Elbe-Betrieben aufgenommen, alternative Lagerflächen zur Verfügung gestellt. Dennoch: Es sollte Wochen dauern, bis das Betriebsgebäude wieder bezogen



werden konnte, und das zunächst auch nur provisorisch. „Noch heute – im Juli – ist zum Beispiel die Ausgabeküche nicht wieder in Betrieb. Täglich erhalten die Kollegen eine heiße Suppe aus der Küche am Nymphenweg.“

Ein Gutachterverfahren bestimmte die kommenden Wochen und Monate. Klar war: Der Tornado hatte auch das Gebäudeinnere in Mitleidenschaft gezogen, alle Tü-

ren waren verzogen, die Innenwände beeinträchtigt. Hatte aber auch die Statik gelitten? Schließlich kam der Schiedsspruch der Gutachter, und der lautete: Das Gebäude hatte bereits vorher eine Schiefelage. Die Statik war bereits labil. Sie muss dringend nachgebessert werden. Dies ist aber nicht als Sturmschaden zu betrachten. Da dieser Schaden als nicht akut betrachtet wird, kann das Gebäude genutzt werden.

Trotz der Einschränkungen war die Stimmung der Mitarbeiter und Kollegen nach der Katastrophe erstaunlich gut. Die Betriebsleiterin spricht ihrer Belegschaft ein dickes Lob aus: „Alle haben sich nach Kräften eingesetzt. Niemand hat sich über die erschwerten Arbeitsbedingungen beschwert. Auch die Kollegen aus den Betrieben Elbe 2 und 4 sind zusammengerückt und haben geholfen, wo sie konnten.“

**„Alle haben sich nach Kräften eingesetzt. Niemand hat sich über die erschwerten Arbeitsbedingungen beschwert. Auch die Kollegen aus den Betrieben Elbe 2 und 4 sind zusammengerückt und haben geholfen, wo sie konnten.“**

Heute, nach vier Monaten, sind die meisten Schäden zum Glück beseitigt. Der Hafenbezirk, unmittelbar an der Harburger Schleuse gelegen, wirkt wieder ruhig und idyllisch. Nur aus Erinnerung von Sabine Rademacher werden die Szenen jener Nacht nicht so schnell weichen. „Das war ein Ereignis, das man nie wieder vergisst.“ Hoffen wir, dass es sich nicht wiederholt. (db)



# Die Elbe im digitalen Fluss

Start des neuen Dienstleistungsbereichs „Digitalisierung“

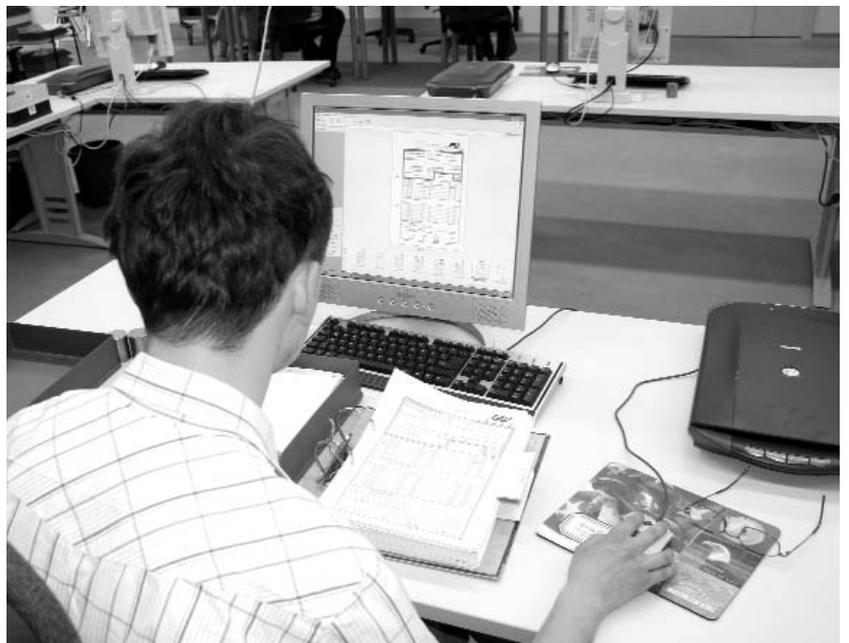
**Der Startschuss ist gefallen. Seit dem 1.3.06 beginnt der Aufbau eines neuen Produktionsbereiches bei den Elbe-Werkstätten. Viel wurde schon darüber geredet. Nun geht es los.**

Ein neuer, zukunftsorientierter Geschäftsbereich soll mit der Einrichtung eines neuen Dienstleistungszentrums entstehen. Neben den bereits vorhandenen Bereichen des Digitaldruckes und des Buchscannens wollen wir mit der Errichtung eines Scann-Dienstleistungszentrums unseren Kunden die Möglichkeit geben, große Belegmengen in kurzer Zeit zu digitalisieren und damit langfristig elektronisch zu archivieren. In Zeiten immer schnellerer Prozesse in den Unternehmen bei Versicherungen und Banken oder in der Großindustrie wird schon lange der Weg vom Papier hin zum digitalen Abbild beschritten. Die Bearbeitung eines Briefes beispielsweise erfolgt somit nicht mehr mit Hilfe des Originalbeleges, sondern direkt am Bildschirm des Sachbearbeiters. Auch durch die ständig anwachsende Informationsflut müssen neue Wege gegangen werden, um der Belegflut in den Unternehmen Herr zu werden, diese strukturiert abzulegen und dennoch einen schnellen und gezielten Zugriff auf die Informationen zu gewährleisten. Was liegt näher, als sich hier der modernen Elektronik zu bedienen.

Die Zielsetzung der Elbe-Werkstätten ist es, diese Kunden so gut wie möglich zu unterstützen, indem wir das Einscannen der Belege übernehmen. Die Aufgaben, die sich dabei stellen, sind aber noch vielfältiger. Beispiel: Aktenaufbereitung. Jeder kann sich vor-



Fotos: Digitalisierung im Betrieb Elbe 4



stellen, dass ein normaler FiBu-Ordner oder Projektordner aus einer Vielzahl von Dokumenten unterschiedlicher Qualität besteht. Zunächst muss das Papier des Ordners so aufbereitet werden, dass dieses problemlos durch den Scanner läuft, aber auch von ihm

gelesen werden kann. Hier spielen Papierqualität, Kontraste und gemarkerte Textteile eine wesentliche Rolle. Nicht zu vergessen Klammern und Heftungen. Um hier den Scanner nicht zu zerstören, müssen diese vor dem Scannen entfernt werden, auch,



*Einscannen von Zeitschriftenartikeln in der Staatsbibliothek*

**Bundesweite Veranstaltung  
„Chance: Arbeit  
– berufliche Rehabilitation  
von Menschen mit  
psychischer Erkrankung“**

**Am 28. und 29. März 2007 veranstalten die Elbe-Werkstätten im Tagungszentrum Rieckhof in Harburg-Mitte einen bundesweiten Kongress zur beruflichen Rehabilitation für Menschen mit psychischer Erkrankung. Er richtet sich an Interessierte aus Werkstätten, an Integrationsbetriebe, an Mitarbeiter der psychosozialen Versorgung und Vertreter der Kostenträgerseite.**

Thematisiert werden

- Möglichkeiten der Vernetzung unterschiedlicher Maßnahmen und Angebote,
  - Formen von Beratung, Assessment und Case-Management,
  - Möglichkeiten des Zuganges zum ersten Arbeitsmarkt mit angemessener Unterstützung.
- Bewährte Praxislösungen aus den verschiedenen Themenblöcken stellen sich vor und bieten Informationen und Anregungen. Ergänzt werden diese Praxisbeispiele durch Grundsatzreferate und durch Diskussionen mit Kostenträgern und politisch Verantwortlichen.

Ziel der Veranstaltung ist es, darauf hinzuwirken, Arbeit als Gesundheitschance für psychisch erkrankte Menschen noch besser als bisher zu nutzen, durchgängige Assistenz und Begleitung möglich zu machen und die einzelnen, bereits vorhandenen Elemente in einen neuen Gesamtzusammenhang zu stellen.

Am Tag nach dem zweitägigen Kongress, am Freitag, den 30. März, haben Teilnehmer auf Wunsch die Möglichkeit, Projekte der beruflichen Rehabilitation in Hamburg zu besichtigen. Die Veranstalter aus dem Betrieb Elbe 4 gehen von einer Teilnehmerzahl von 200 Personen aus. Die Teilnehmerkosten liegen bei ca. 250,- Euro.

*Vormerkungen bitte an folgende Mailadresse:  
rfritschi@ew-gmbh.de*

**In der ersten Ausbaustufe planen wir, einen täglichen Belegdurchsatz von 13.000 Belegen zu erreichen. Ca. 14 Mitarbeiter werden bei uns die Belege vorbereiten, scannen, verschlagworten und zurücksortieren.**

korrekt verschlagwortet, so würde dieser nicht mehr gefunden. Automatisierte oder teilautomatisierte Verfahren werden uns helfen, hier ein Höchstmaß an Qualität und Sicherheit zu erreichen. In diesem Zusammenhang sei auch eine elektronische Volltexterkennung genannt, die es ermöglicht, über den gesamten Inhalt gescannter Dokumente Informationen zu suchen und zu filtern.

In der ersten Ausbaustufe planen wir, einen täglichen Belegdurchsatz von 13.000 Belegen zu erreichen. Ca. 14 Mitarbeiter werden bei uns die Belege vorbereiten, scannen, verschlagworten und zurücksortieren. Erstes Übungsobjekt sind die Belege unserer Finanzbuchhaltung, die wir seit dem 1.4. digitalisieren. Auf diesem Wege erreichen wir zwei Ziele: Zum einen werden unsere Mitarbeiter angeleitet, zum anderen können unsere Kollegen in der FiBu demnächst sekundenschnell auf benötigte Belege zugreifen, ohne sich dabei staubige Finger zu holen. Parallel dazu unternehmen wir weitere Schritte, um Aufträge von externen Kunden zu akquirieren. Unser Wunsch ist es, bis zum Jahresende bereits mehrere Gruppen mit dieser Thematik zu beschäftigen.

*Michael Pencke*

um nicht durch verdeckte Textteile, z.B. durch Post-it-Aufkleber, Informationen zu verlieren.

Um einen gescannten Beleg in einem elektronischen Archiv wieder finden zu können, muss dieser mit Schlagworten versehen werden, damit der Nutzer über diese Schlagworte eine Suche durchführen kann. Andernfalls wäre der Beleg auf Nimmerwiedersehen im Nirvana der Bits und Bytes verloren. Stellen wir uns eine Eingangsrechnung vor, so wird diese beispielsweise mit der Lieferantenummer, der Lieferantenadresse und/oder unserer Buchungsnummer versehen. Auf diesem Wege ist der Zugriff auf das Dokument sichergestellt.

Unsere Mitarbeiter übernehmen somit nicht nur das Scannen, sondern auch eine besondere Verantwortung. Ist ein Beleg nicht



# „Wir sind für DMG ein wichtiger Partner.“

## Zu Besuch bei den DMG-Verpackungsgruppen



*Wahid Qasi an seinem Arbeitsplatz in der DMG-Verpackung*

**Der Verpackungsbereich für die Firma DMG – die Abkürzung steht für „Dental Material Gesellschaft“ – nimmt im ersten Stock der Betriebsstätte Altona einen ganzen Flügel ein. Vier Fertigungsgruppen sind hier angesiedelt. Als ich sie für diesen Bericht besuchen will, muss ich an der Tür ein grünes Haarnetz überstülpen.**

Regina Kamke-Lüning, die Koordinatorin und Gruppenleiterin steht mir Rede und Antwort. Sie ist die DMG-Kontaktfrau der ersten Stunde und kennt die Produktion noch aus den Anfängen: „Im Dezember 93 habe ich mit zwölf Mitarbeitern in der Mendelssohnstraße die ersten zwei Artikel für DMG verpackt. Jetzt arbeiten hier in Altona 60 Personen fest in diesem Bereich, in Bergedorf sind es noch einmal 60 Mitarbeiter. Über 300 unterschiedliche Artikel konfektionieren wir regelmäßig für DMG.“ Tatsächlich eine atemberaubende Entwicklung – vom einfachen Auftragsbetrieb bis zu einem der bedeutendsten Dienstleister. Die Firma DMG ist sich der Wichtigkeit ihres Vertragspartners Elbe-Werkstätten bewusst und will im September mit dem Betrieb Elbe 5 im Rahmen der 20-Jahr Feiern ein großes Fest begehen. Sogar Bürgermeister Ole von Beust ist dazu eingeladen.

Welche Arbeiten sind es genau, die die Gruppen für die Firma verrichten? Regina Kamke-Lüning: „Sehr unterschiedliche Tätigkeiten. Vom einfachen Verpacken von Kanülen bis zur Konfektionierung hochwertiger Endprodukte, die – ohne dass DMG sie noch einmal auspackt – direkt an den Kunden weitergeliefert werden. Dies sind zum Beispiel Zahnfüllungen und Unterfüllmaterialien. Alle Artikel, die wir verpacken, werden von Zahnärzten und zahntechnischen Laboren benötigt.“ Und diese Kunden, erfahre ich weiter, sitzen rund um die Welt: In Deutschland natürlich, aber auch in Japan, in Frankreich, in Italien und den USA.



*Foto rechts:  
Hilfsmittel: Zählbrett  
Kleines Foto unten:  
Verpacken von Kanülen*



DMG befindet sich in einem stetigen Wachstumsprozess, an der Elbgaustraße sind mehrere neue Betriebsstätten entstanden. Auch die Elbe-Werkstätten haben einen Teil dieses Wachstums aufgefangen. Ca. 200 Aufträge wickelt die Werkstatt pro Monat für DMG ab, eine große Herausforderung für die Koordinatorin und ihre Sachbearbeiterin Marzanna Chmieletzki. Das Material muss am Lager sein, die Auftragsabwicklung koordiniert werden, der Liefertermin immer im Blick und genau eingehalten ... Die internen Verwaltungsabläufe bis hin zur Rechnungsstellung kommen hinzu.



Die streng vorgegebenen Abläufe setzten eine Zertifizierung nach DIN ISO voraus. Wer nicht zertifiziert war, konnte nicht DMG-Partner werden. Regina Kamke-Lüning ist eine ausdrückliche Befürworterin von ISO: „ISO gibt uns eine Struktur vor, regelt unsere Arbeitsabläufe. Sie ermöglicht uns die Rückverfolgung von Fehlern und reduziert die Fehlerquote ganz immens.“ Selbstverständlich wird in diesem gesundheitssensiblen Bereich Hygiene groß geschrieben. Hauben zu tragen ist Vorschrift,

ebenso das Kitteltragen, Händewaschen ist Pflicht.

Sind Verpackungsarbeiten auf Dauer nicht eintönig? Regina Kamke-Lüning kann es guten Gewissens verneinen. „Wir wechseln ständig die Tätigkeiten, nicht nur aus pädagogischen Gründen, sondern auch, um die Abläufe sicher zu stellen. Für jede Arbeit haben wir eine Zweit- und Drittbesetzung. Die Mitarbeiter suchen sich ihre Arbeitsgruppen selbst und arbeiten die Aufträge der Reihe nach ab. Damit ist Vielfalt gewährleistet. Über 'individuelle Entwicklungsplanung' brauchen wir uns kaum Gedanken zu machen, die ist bei uns sozusagen schon fest eingebaut.“

Aber sind es nicht nur sitzende Tätigkeiten? „Nein, Materialtransport spielt eine große Rolle, wer will, kann sich genügend bewegen. Auch Hubwagenfahrer gehören zu unserem Team.“

Wer genau hinguckt, entdeckt zwischen den einzelnen Gruppen

Unterschiede, die vielleicht die Persönlichkeit des Gruppenleiters wieder spiegeln. Ute Grave, Lothar Harnisch, Till Eckhoff und Stefan Westphal, jeder hat seinen eigenen Stil und das ist gut so. In einem Fall spielen soziale Bindungen, Kaffee und Kuchen, Feste und Feiern eine große Rolle, im anderen Fall gibt es zu besonderen Anlässen ein großes, gemeinsames Frühstück, aber die Geburtstage werden nicht einzeln gefeiert. Für die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich zwischen unterschiedlichen Leitungsstilen den passenden auszuwählen. Auch das ist ein Stück Entscheidungsfreiheit.

Die DMG-Gruppen – resümiere ich für mich, als ich Fotos für diesen Beitrag schieße – sind Arbeitsgruppen im wörtlichen Sinne. Die Produktionsanforderungen und Arbeitsabläufe strukturieren den Arbeitstag, ganz so wie in einem Industriebetrieb. Und über Auslastungsmängel müssen sich die Gruppen keine Sorgen machen. (db)



Die 20-Jahr-Feier in Bergedorf

# Elbe 6 auf großer Fahrt

**An einem Freitagmorgen Ende Juni herrschte aufgeregtes Treiben in den Fluren unserer Werkstatt, auf dem Hof standen vier Busse zur Abfahrt bereit. 180 Personen stürmten die Fahrzeuge und auf ging es nach Geesthacht – zum gemeinsamen Ausflug anlässlich des 20-jährigen Jubiläums der Elbe-Werkstätten. Eine Tagesreise mit einem Schiff war geplant! Große Verwunderung gab es bei der Ankunft am Bootsanleger, denn unser Schiff war noch nicht in Sicht. Plötzlich lautes Tuten und das Fahrgastschiff „Lüneburger Heide“ legte gemächlich an.**

Nachdem sich alle ein Plätzchen gesucht hatten, ging unsere Fahrt Richtung Hamburg los. Zur Begrüßung gab es gleich erfrischende Getränke und Musik vom Plattenteller, aufgelegt vom weltbesten und in Bergedorf gut bekannten DJ Kurt. Während alle das reichhaltige Mittagmahl genossen, näherten wir uns dem Hamburger Hafen. Dabei passierten wir diverse Sehenswürdigkeiten unserer Stadt. Um nur einige zu nennen: die alten Elbbrücken, die Landungsbrücken, die Fischauktionshalle, den Museumshafen Övelgönne und die Köhlbrandbrücke. Begleitet wurde die Tour von fetziger Musik. Viele Leute rockten, so dass die Tanzfläche zu beben begann. Wer es ruhiger brauchte, genoss die schöne Aussicht auf dem Oberdeck.

Während der Fahrt erfuhren wir so einige seemännische Besonderheiten, zum Beispiel dass beim Passieren einiger Brücken das Sonnendach gesenkt werden muss, um nicht abgedeckt zu werden. Wir erlebten zweimal das Durchschleusen in Geesthacht. Und wir stellten fest, dass man auch in heutiger Zeit auf dem Wasser nicht sicher ist: Als wir den Hoopier Anleger passierten, wurde das Schiff von Piraten überfallen und geentert. Nach heftigen Säbelgefechten zwischen den Piraten und unseren Betriebsleitern German Pump und Carsten Aden, die die Sicherheit aller Passagiere auf dem Schiff natürlich gewährleisten wollten, gab es ein glückliches Ende. Es stellte sich heraus, dass unsere Betriebsleiter

*Betriebsleiter German Pump ficht mit einem der Piraten.*





## Elbe 6



in ihrer Vergangenheit alte Komplizen dieser Seeräuber gewesen waren. (Wer hätte das gedacht?) Aus diesem Grund entschlossen sich die Piraten, mit beiden Betriebsleitern einen Wiedersehens-tanz aufzuführen.

Im Anschluss präsentierten uns die Piraten ihre wahren Talente. Sie boten uns ein reichhaltiges Unterhaltungsprogramm mit Feuerjonglage, Hochradfahren, Comedy und Gesang.

Zum Abschluss der Fahrt genossen wir nach den Aufregungen des „Überfalls“ gemeinsam mit den Piraten ganz entspannt Kaffee und Kuchen.

Wieder in Geesthacht angekommen, fuhren wir alle glücklich und zufrieden nach diesem erlebnisreichen Tag dem Wochenende entgegen.



*Karin Paltinat, Sascha Demitz, Astrid Johannsen, Claudia Kukuck als Autoren und Mitglieder des Organisationskomitees.*

*Im Organisationskomitee waren darüber hinaus vertreten: Barbara Kohlmann, Annette Paulsen, Ulrike Wellbrock.*

## Der Ausflug

Der Ausflug mit dem Reisebus war toll. Am besten hat mir die Show mit den Piraten gefallen, die unser Schiff in ihren Besitz genommen hatten. Später gab es noch eine Show. Es gab einen Feuerschlucker, einen Akrobaten auf einem Riesenrad, dem wir Jonglierkeulen zuwerfen durften. Aber der Höhepunkt war der Kampf zwischen Captain Blackbeard und Carsten.

*Sarah Gorski*



## Die Piraten

Der Ausflug hat mir großen Spaß gemacht. Besonders gut fand ich die Piraten. Die Piraten haben auf unserem Schiff Kunststücke mit brennenden Fackeln und Zauberei vorgeführt. Einer der Piraten an Bord konnte auch singen.

*Heiko Sperling*



# Nicht zufrieden mit unserer Leistung? Heraus damit!

## Reha-Beschwerdemanagement in der Erprobung

**Qualitätsmanagement ist mehr als nur ein trockener Begriff. Es ist das Bemühen, den Kunden in den Mittelpunkt zu stellen und die eigene Leistung ständig zu verbessern. Einer der Grundgedanken besteht darin, aus eigenen Fehlern zu lernen, zum Beispiel, indem man Beschwerden der Kunden nutzt, um es beim nächsten Mal besser zu machen.**

Die Elbe-Werkstätten haben sich dieses Verfahren auf ihre Fahnen geschrieben und zwar im Rahmen des Qualitätsmanagements für ihre Reha-Leistungen. Der Betrieb Bergedorf hat dazu ein so genanntes „Beschwerdemanagement“ entwickelt, das die Unzufriedenheit mit einer erbrachten Leistung systematisch erfasst und den Fehler soweit wie möglich behebt. Beschwerden kann sich dabei der betroffene Mitarbeiter selber, aber auch eine Person aus dem Umfeld, z.B. Angehörige, WohngruppenmitarbeiterInnen und gesetzliche und pädagogische BetreuerInnen. Voraussetzung: Die Beschwerde muss einen konkreten Anlass haben und sie muss sich auf eine Rehabilitations-Leistung beziehen, die die Werkstatt für einen Mitarbeiter erbringt.

Zu diesen Reha-Leistungen zählen laut Werkstattvertrag u.a.

- die Betreuung oder Anleitung in der Arbeitsgruppe,
- die Förderung und Entwicklung im Rahmen der individuellen Entwicklungsplanung,
- arbeitsbegleitende Angebote wie Sport, Fortbildungen oder die Einzelförderung,
- Leistungen der sozialpädagogischen oder medizinischen Dienste,
- Leistungen des Fahrdienstes.

Das Verfahren, das eine Projektgruppe entwickelt hat, ist unkompliziert. Beschwerden können mündlich bei einem Gruppenleiter oder Sozialpädagogen vorgebracht werden und werden von diesen in das vorgesehene Formblatt eingetragen. Natürlich kann das Formular auch mit Hilfe von Menschen aus dem persönlichen Umfeld ausgefüllt werden. Die Betriebsleitung Rehabilitation entscheidet dann, auf welchem Weg die Beschwerde bearbeitet wird. In der Regel nimmt es seinen Gang in ein dafür eingesetztes Gremium, dem unter anderem auch ein Mitglied der Betriebsvertretung, also der Interessenvertretung der Elbe-MitarbeiterInnen, angehört. Dieses Gremium untersucht den Sachverhalt und leitet eine Lösung ein. Innerhalb einer vereinbarten Zeit erhält der Beschwerdeführende eine Nachricht über den Stand der Dinge, über die getroffenen Vereinbarungen und zum Abschluss über das Ergebnis des Verfahrens. Wichtig ist dabei: Das Verfahren gilt erst als abgeschlossen, wenn die BeschwerdeführerInnen ihre Meinung zur gefundenen Lösung geäußert haben. MitarbeiterInnen, Angehörige, Wohngruppenpersonal oder BetreuerInnen können das Formular „Beschwerde über die Dienstleistung Rehabilitation“ vom Personal erhalten oder ab Anfang 2007 unter den Downloads auf der Web-Site: [www.ew-gmbh.de](http://www.ew-gmbh.de) abrufen.

Seit Anfang 2006 liegen in Bergedorf bereits erste – sehr vielversprechende – Ergebnisse über dieses neue Verfahren vor (siehe nebenstehendes Interview). Zur Zeit laufen die Erprobungsphasen in den anderen Elbe-Betrieben. Mit der offiziellen Einführung des neuen Beschwerdemanagements ist zu Beginn 2007 zu rechnen.

(db)

**Beschwerde!**



## „Eine Beschwerde führt uns oft zu einer Schwachstelle im System!“

Interview mit Carsten Adden und Aline Kirchner

Über die Einführung des neuen Beschwerdemanagements sprach Schwindelfrei mit Reha-Leiter Carsten Adden und Aline Kirchner, Sozialpädagogin und QM-Beauftragte für den Reha-Bereich des Betriebs Bergedorf.



**Schwindelfrei:** Ihr habt Ende letztes Jahres im Rahmen des Qualitätsmanagements dieses neue Beschwerdeverfahren entwickelt. Wie habt ihr es unter den Mitarbeitern bekannt gemacht?

**Carsten Adden:** Auf einer Klausurtagung im November haben wir das neue Verfahren dem Personal erläutert. Anschließend haben wir es den Gruppensprechern vorgestellt und die Gruppenleiter haben es auch in ihren Gruppen besprochen.

**Schwindelfrei:** Und kamen dann auch gleich die ersten Beschwerden?

**Carsten Adden:** Ja, es war gerade die Phase des Einzugs in den Neubau und es gab etliche bauliche Mängel, die die Mitarbeiter gestört haben: Schwierigkeiten mit den Schiebetüren, Probleme auf den Rollstuhlfahrer-

toiletten usw. Als Übungsfeld für das Beschwerdemanagement war das natürlich dankbar. Das wäre sonst vielleicht ein eher zäher Prozess gewesen.

**Aline Kirchner:** Ich seh' gerade mal nach: Die erste Beschwerde kam am 18. Januar, also schon sehr bald.

**Schwindelfrei:** Kannst du mal ein paar Beispiele nennen, worauf sich andere Beschwerden bezogen?

**Aline Kirchner:** Ja, die Themen waren zum Beispiel: Kaltes Essen, nicht stattfindende Gruppensprechungen, unklare Vertretungsregelungen, fehlendes Betriebsvertretungsbrett, schlechte Sitzausstattung auf den Fluren, Nichtbesetzung der Zentrale, usw.

**Schwindelfrei:** Füllen die Mitarbeiter das Formblatt aus oder

wie geht die Beschwerde vonstatten?

**Aline Kirchner:** Nein, die Mitarbeiter füllen das Formblatt nur in den seltensten Fällen selber aus. In der Regel holen sie sich Unterstützung bei einer Vertrauensperson, beim Gruppenleiter, Zusatzbetreuer, Sozialpädagogen, gelegentlich auch bei der Betriebsleitung.

**Schwindelfrei:** Ist es nicht schwierig, sich zu beschweren oder auch die Beschwerden entgegenzunehmen, wenn sie Personal der Werkstatt betreffen?

**Carsten Adden:** Ja, wenn es wirklich Personal betrifft, könnte es im Einzelfall schwierig sein. Meist betreffen sie aber Sachfragen oder Fragen der Prioritätensetzung. Aber auch Beschwerden über eine Person sind möglich, schließlich gibt es Vertrauenspersonen, die dabei unterstützen können.



**Schwindelfrei:** Das Beschwerdemanagement ist ja ein formalisiertes, manche würden sagen bürokratisiertes Verfahren. Worin seht ihr den Vorteil?

**Carsten Adden:** In der Versachlichung und in der Systematik. Wenn eine Beschwerde in schriftlicher Form eingeht, dann tritt ein verabredeter Regelablauf in Kraft. Es gibt das Beschwerde-

**Schwindelfrei:** Wie lautet euer Fazit der Erfahrung mit dem Verfahren nach einem halben Jahr?

**Aline Kirchner:** Wir sind sicher, dass das Verfahren funktioniert. Auch einige anfängliche Skeptiker unter unseren Kollegen sind mittlerweile überzeugt.

**Schwindelfrei:** Geht denn jede Beschwerde einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mittlerweile in das Beschwerdemanagement ein?

**Carsten Adden:** Nein. Als Erstes kommt immer noch das Gespräch. Die Reklamation bzw. Beschwerde über das Formblatt ist immer der zweite Schritt.

**Schwindelfrei:** Ihr habt von den Skeptikern geredet. Gab es denn Widerstand gegen das Beschwerdemanagement?

**Aline Kirchner:** Nicht unbedingt Widerstand, aber bei manchen gab es Ängste, dass Mitarbeiter sich bei Vorgesetzten beschweren könnten, ohne dass die Betroffenen davon erfahren. Formal haben wir das dann so geregelt, dass der Eingang immer über die Betriebsleitung geht und dass bei arbeitsrechtlichen Bedenken keine Öffentlichkeit hergestellt wird. Solch ein Vorgang dürfte aber die Ausnahme sein.

**Schwindelfrei:** Eure positiven Erfahrungen haben ja sicher mit der Aufmerksamkeit für dieses Vorgehen zu tun. Seht ihr nicht die Gefahr, dass das Thema nach einiger Zeit wieder versickert und die Formblätter in der Versenkung verschwinden?

**Aline Kirchner:** Das glaube ich nicht. Die Vertrauensperson der Betriebsvertreter z.B. hält das Instrument für sehr wirkungsvoll und nutzt es und wir wollen es ja auch gegenüber Eltern, Wohngruppen und Betreuern propagie-

ren, die damit ein wirksames Mittel in die Hand bekommen, Beschwerden oder Reklamationen los zu werden.

**Carsten Adden:** In meinem Bericht gegenüber der Betriebsvertretung berichte ich übrigens auch regelmäßig über Reklamationen und deren Ergebnisse. Damit bleibt das Thema lebendig. Und zum Ende des Jahres planen wir eine statistische Auswertung, um zu sehen, wo Häufungen liegen oder welche Themen besonders sensibel sind.

**Schwindelfrei:** Neben dem Reklamationswesen gibt es ja im Rahmen des Qualitätsmanagements auch die Zufriedenheitsbefragungen unter Mitarbeitern. Sind die dadurch überflüssig?

**Carsten Adden:** Nein, ich halte das für eine sinnvolle Ergänzung. In den Befragungen erhält man repräsentative Ergebnisse, hier sind es Einzelfälle.

**Schwindelfrei:** Ich werde das Gefühl nicht ganz los, dass das Instrument auch Sprengstoff enthält, weil auf diese Weise Tabuthemen auf den Tisch kommen können.

**Carsten Adden:** Das ist nicht ganz von der Hand zu weisen. Es kommen vermehrt Themen aus dem Bereich der Gleichbehandlung zur Sprache, z.B. Privilegien oder mögliche Besserstellungen des Personals. Wir haben eine Mitarbeitervertretung, die auf solche Aspekte sehr achtet. Aber wenn da was im Argen liegt, dann ist dies ein Weg der Klärung. Ich halte eine solche Klärung für besser, als wenn die Themen ewig weiterschmoren. Vielleicht muss der eine oder andere da auch etwas aushalten, aber das kann ja auch ein Ansatz für berufliche und persönliche Weiterentwicklung sein.

**Schwindelfrei:** Vielen Dank für das Gespräch.



**„Wir sind sicher, dass das Verfahren funktioniert. Auch einige anfängliche Skeptiker unter unseren Kollegen sind mittlerweile überzeugt.“**

gremium, das sich mit der Beschwerde beschäftigt. Es gibt das Recht auf eine Zwischenmitteilung und auf ein abschließendes Ergebnis. Beschwerden, die nur mündlich vorgebracht werden, versickern oft.

**Aline Kirchner:** Und durch dieses Verfahren behalten wir zähe Themen im Blick, die sonst oft schnell wieder untergehen.

**Carsten Adden:** Manchmal ergeben sich aus Einzelthemen auch weitergehende Fragen, z.B. die Frage nach Sitzmöglichkeiten im Flur, die uns zu grundsätzlichen Neuüberlegungen zur Ausstattung unserer Pausen- und Aufenthaltsmöglichkeiten führten. Ein anderes Beispiel: Das Mitarbeiterbrett. Die Beschwerde führte uns zu Überlegungen, wie Informationen generell besser veröffentlicht werden können, z.B. die jeweils aktuellen Fortbildungsangebote.

# Zwanzig Jahre Elbe-Werkstätten



## Wie wir unser Jubiläum begehen

**Am 29. Mai 2006 jährte sich zum zwanzigsten Mal das Gründungsdatum der Elbe-Werkstätten. Einen knappen Monat später, am 22. Juli, sollte nach der ursprünglichen Planung ein großes gemeinsames Fest stattfinden, das aber drei Monate vor seiner Ausrichtung gestrichen werden musste. Die Gründe: Hohe Kosten auf der einen Seite, Sparzwänge auf der anderen Seite. Ein Fest für 1800 Menschen passt leider nicht in die aktuelle finanzpolitische Landschaft.**



*Elbe 1-Mitarbeiter mit den Jubiläumsmützen mit „Elbe 20“-Schriftzug.*

Gefeiert wird aber trotzdem in diesem Jahr, dezentral in jedem einzelnen Haus und jedes Mal ein bisschen anders. Der Betrieb Elbe 1 veranstaltete zu dem ursprünglich geplanten Termin ein internes Fest mit geladenen Gästen. Mitarbeiter und Personal erhielten Baseballmützen in den Elbe-Farben Grün und Blau, versehen mit dem Motto des Tages: „Elbe 20“. Elbe 6, der Bergedorfer Betrieb, folgte am nächsten Tag mit einer Schiffsreise von Geesthacht zum Hamburger Hafen (siehe Bericht in diesem Heft). Im Herbst gibt es eine gemeinsame Feier der Harburger Betriebe Elbe 2, 3 und 4 im Veranstaltungszentrum Rieckhof und am 1. September ein Fest des Betriebes Elbe 5 in Altona, gemeinsam mit einem langjährigen Ge-

schaftspartner, der Firma DMG. Zu dieser Feier ist auch Hamburgs Erster Bürgermeister Ole von Beust eingeladen.

Aber es gibt auch noch andere Arten, das Jubiläum zu begehen. Zum Beispiel mit der Kunstausstellung „Zeichen setzen“, die am 4. Juli um 18 Uhr im Foyer des Veranstaltungsgebäudes am Hühnerposten eröffnet wurde und anschließend in den Einkaufszentren Phoenix und Mercado, im Cityzentrum Bergedorf und im Elbe Einkaufszentrum in Osdorf zu sehen ist.

Zum Jubiläum erschien außerdem die neue Imagebroschüre der Elbe-Werkstätten mit einem Resümee unserer zwanzigjährigen Entwicklung. Im Internet auf der Web-Site der Elbe-Werkstät-

ten findet sich eine Zeitleiste mit Ereignissen aus jedem der zwanzig Elbe-Jahre. Ein Rückblick auf die ELBE-Geschichte von zehn Minuten Länge in Bild und Ton wurde ebenfalls erstellt, außerdem ein reichhaltiges Bildarchiv aus der EW-Historie, das im Intranet verfügbar ist.

Auch die Presse nimmt Notiz von dem Jubiläums-Ereignis. Im Juni erschien ein halbseitiger Beitrag in der Zeitung „Harburger Anzeigen und Nachrichten“. Weitere Zeitungsartikel folgen im Laufe des Jahres und wahrscheinlich kommt auch ein halbstündiger Radiobeitrag über die Arbeit der Elbe-Werkstätten zustande.

Fazit: Jubiläen machen Spaß. Der Betrieb freut sich schon auf das 25-jährige. (db)



## 20 Jahre EW – oder „Ohne Moos nix los“

**D**as Vorbereitungs-Komitee hatte es sich nicht leicht gemacht: Die 20-Jahr-Feier der Elbe-Werkstätten ließ die Köpfe rauchen. Wo können 2000 Menschen in Hamburg gemeinsam feiern? In der Fabrik? Auf der „Queen Elisabeth“ am Kreuzfahrt-Terminal? In der Colorline-Arena? Oder gleich im St.Pauli-Stadion, dem zweiten Zuhause für viele Elbe-Kollegen?

Und welches Motto geben wir dem Fest? „Zirkus Elbe“? „Raumschiff Elbe“? „Traumschiff Elbe“? „EW – alle in einem Ruderboot“? Oder doch ein freches „Elbe lässt die Puppen tanzen?“ Der ebenfalls geäußerte Vorschlag „Die Elb-Piraten“ verbot sich angesichts der Holding-Gründung von selbst, wir wollen schließlich keine Fehldeutungen provozieren.

Auch die Frage der richtigen Musikwahl entzweite die Macher: Karaoke, A-Cappella, Drehorgel, Dudelsack, Akkordeon oder Bandoneon? Falls eine Band, dann brasilianisch, afrikanisch, jamaikanisch, indianisch oder tibetanisch?

Und erst das Programm: Skating-Show? Hypnose-Show? Erotik-Show? Eine Zeitreise in die EW-Vergangenheit oder in die EW-Zukunft?

Schließlich die Attraktionen drinnen und draußen: Hau-den-Lukas, Hochrad, Trampolin, Konfettikanone, Nebelmaschine, Ballon, Helikopter? Fakire, Feuerschlucker, Entfesselungskünstler, Märchenerzähler, Astrologen, Taschendiebe? Bullenreiten oder Wettmelken? All diese Fragen mussten entschieden werden.

Dazu die Probleme der Bewirtung, Bestuhlung, Betischung, Beflagung, Beleuchtung, Bestromung, Bebühnung und Be-Klo-ung. Winni Salzmann durchlitt bereits schlaflose Nächte.

Doch dann: Kurz und schmerzlos das Aus für alle Überlegungen und Planungen. Geld regiert die Welt und ohne Moos nix los. Schade, es hätte so schön werden können. Aber vielleicht erlebt EW ja noch sein Fünfundzwanzigstes ...

## Zwanzig Jahre Elbe-Werkstätten: Die Wanderausstellung

**Im Rahmen der Feier zum 20-jährigen Jubiläum der Elbe-Werkstätten zeigt das „Atelier der Villa“, die Kunstwerkstatt des Betriebs Altona, eine Wanderausstellung. Zwischen Juli 2006 und Anfang 2007 sind die Werke von acht Künstlern zu sehen, und zwar in den Einkaufszentren von Harburg, Altona und Bergedorf und im Elbe-Einkaufszentrum in Osdorf sowie – als krönender Höhepunkt und Abschluss – im Hamburger Rathaus. Den Anfang machte jedoch das Foyer Hühnerposten, ein großzügiger Veran-**

**staltungsraum im ehemaligen Hamburger Zentralpostgebäude in der Nähe des Hauptbahnhofes. Dort fand am 4. Juli um 18.00 Uhr die offizielle Eröffnung statt. Den Festvortrag hielt Wolf Jahn, Journalist und Kunsthistoriker. Ausschnitte dieser Rede finden Sie auf der folgenden Seite. Ermöglicht wurde die Ausstellung durch Sponsoren, die die 20-Jahr Feiern der Elbe-Werkstätten großzügig unterstützten. Ihnen gebührt unser Dank. Eine Liste der Sponsoren finden Sie auf der Rückseite dieses Heftes.**

Die Wanderausstellung verfolgt einen doppelten Zweck. Sie soll die Öffentlichkeit auf die Arbeit der Elbe-Werkstätten aufmerksam machen und zwar – mit dem Hühnerposten und dem Hamburger Rathaus – zentral in Hamburgs Mitte, aber auch dezentral in den einzelnen Stadtteilen, in denen EW-Betriebe vertreten sind. Und sie soll den Künstlern des Ateliers der Villa die Möglichkeit bieten, sich mit ihren Arbeiten zu profilieren, als Künstler anerkannt zu werden, „bildlich mit ihrer Umwelt zu kommunizieren“, wie dies der mehrdeutige Titel „Zeichen setzen“ ausdrückt.

Dem Leiter des Kunstateliers, Peter Heidenwag, ist sehr daran gelegen, dass die Künstler vom Publikum nicht als Menschen mit einer Behinderung gesehen werden, sondern als Personen, die etwas zu sagen haben, die etwas mitteilen, etwas ausdrücken wollen. Nach seiner Auffassung han-

delt es sich nicht um so genannte „Behindertenkunst“, die unter dem Vorzeichen des Mitleids, des „besonderen Blickwinkels“ betrachtet werden muss, sondern es sind künstlerische Ausdrucksformen, die in der Kunstwelt ihren eigenständigen Platz beanspruchen können.

**Jeder der Künstler hat seine eigene Sprache, seine eigene unverwechselbare Handschrift:**

- Die Briefe von **Harald Stoffers** haben mittlerweile auf dem internationalen Kunstmarkt einen Platz gefunden. Über sie muss hier nicht weiter berichtet werden (zum Erfolg von Harald Stoffers siehe Seite 23).
- **Thomas Beisgen** zeichnet Menschen. Wie beim Schreiben verfährt er dabei von links nach rechts, bis die Zeile voll ist, um anschließend die nächste Zeile



# „Zeichen setzen“



Gastredner Wolf Jahn und Elbe-Geschäftsführer Jürgen Lütjens.

anzugehen. Die Menschen sind kaum größer als eine handgeschriebene Schrift. Diese Vorgehensweise wie auch die an Hieroglyphen erinnernden gezeichneten Menschen sprechen unmissverständlich für eine eigene sehr individuelle „Handschrift“.

- Auch die Bilder von **Andrea Garszynski** sind sehr detailliert, sind Anhäufungen und Vermengungen verschiedener Menschen, Tiere, Pflanzen sowie Symbole wie Herzen und Amorpfeilen. Die meist kleinen Formate erhalten dadurch etwas Fantastisches. Ihre Technik: Sie zeichnet verschiedene Figuren und Formen vor, um sie anschließend sorgfältig auszumalen.
- Das Interesse von **Antje Röper** gilt vorwiegend Tieren. Sie plant ihre Bilder sehr genau. Kontur, Form und Farbe sind klar durchdacht und einer stän-

digen selbstkritischen Reflektion unterworfen. Vorab angefertigte Flächen füllt sie mit Streifen und Wellen aus.

- Die Grafiken von **Ulrike Schöna** sind überwiegend ungegenständlich. Mit souveräner Strichführung erzielt sie auf dem Blatt eine hohe Spannung. Betrachter können der Spur ihres Striches folgen und sich somit auf die Suche nach verborgenen Geschichten begeben.
- **Bernd Ollhorn** zeichnet Häuser. Seine Grafiken reihen Fenster, Vorhänge und Schornsteine zu Stockwerken, Stockwerke zu Häusern und Häuser zu Straßen und Stadtlandschaften aneinander. Diese rhythmischen Ordnungen sind von Gegenständen und Personen überzogen und mit ornamentalen Mustern ausgefüllt. Fensterreihen werden durch Serien aus Geldmünzen oder Heftern in Originalgröße ersetzt. Unter Verwendung meh-

rerer Perspektiven und Dimensionen vermengt Bernd Ollhorn reale Räume mit frei konstruierten Räumen. Ein Spiegel der Realität: menschliches Dasein als Existenz vieler Räume und unterschiedlicher Dimensionen.

- **Jes-Detlef Juhl** vermengt in seinen Illustrationen eigene Erinnerungen, Ansichten und Ideen miteinander. Er bedient sich der Spielart des Rebus, die sowohl auf einer sprachlichen als auch auf einer bildlichen Ebene Fragmente von Zeichen bietet. Geschriebene Texte in Reimform und Bilder bilden eine Einheit, die dem Betrachter Einblick gibt in die sehr eigenwillige Erlebniswelt des Künstlers.
- **Peter Wulf** schließlich schafft in seinen Grafiken mit beeindruckendem Aufwand städtebauliche Konstruktionen. Höchst sorgfältig gibt er verschiedene Oberflächenbeschaffenheiten wieder, die sehr flächig angelegt sind, aber auch mit Hinterschneidungen arbeiten. Sie erinnern an eine Klapp-Perspektive, wie sie oft in Comics Verwendung finden.

Etwa 60 Personen waren der Einladung zur Ausstellungseröffnung trotz des abendlichen WM-Halbfinalspiels Deutschland gegen Italien gefolgt und waren sehr beeindruckt von der Professionalität und Individualität der Werke. Die Kunstszene nahm unter anderem über einen fünfminütigen Beitrag in „Korso“, dem Kulturmagazin des Deutschlandfunks, von dem Ereignis Notiz. (db)



Bernd Ollhorn entdeckt die Ausstellung.



Wolf Jahn – Journalist und Kunsthistoriker

## Auszüge aus dem Vortrag zur Eröffnung der Kunstausstellung „Zeichen setzen“ im Foyer Hühnerposten in Hamburg am 04.07.2006

### Meine Damen und Herren,

vielleicht haben Sie in den letzten Tagen in Zeitung oder Fernsehen die Nachricht aus Österreich vernommen. In Gugging, nahe Wien, wurde vor einer Woche das „Art Brut Center Museum Gugging“ eröffnet. In ständiger und in wechselnden Ausstellungen werden hier künftig Kunstwerke der Art Brut, der frei übersetzt „rohen, lauten“ bzw. „unverfälschten“ Kunst gezeigt.

Zu Recht aber betonte der österreichische Staatssekretär Morak anlässlich der Eröffnung des Museums, Gugginger Art Brut sei „Kunst. Geschaffen von Außenseitern, Einzelgängern. Aber es ist Kunst“. „Würden die Arbeiten“, so Morak, „noch in den 1980iger Jahren als Therapie betrachtet, wissen wir heute: Das ist Kunst.“

Die Frage, von wem die Kunst stammt – im Sinne seiner oder ihrer gesellschaftlichen Zuordnung – hat sich erübrigt. Die Betonung liegt auf dem Inhalt der Werke, nicht auf der Verfassung der jeweiligen Autorin oder Autors.

Auffällig in den Bildern von Künstlerinnen und Künstlern der Elbe-Werkstätten ist ein hohes Maß an Bewegung. Das können wir zunächst ganz einfach nehmen. Was bewegt, wohin bewegt es mich und wo bewege ich mich hin? Nehmen wir die Bilder von Jes-Detlef Juhl: Es sind Fahrzeuge, der Bus, der ihn von einem Ort zum anderen transportiert, von der Wohnung zur Werkstatt. Oder es sind die Räume, in denen wir uns, das heißt die Künstler, bewegen. Die Stadt, die

Strassen, die eigenen vier Wände. Sie kommen in fast allen ausgestellten Werken vor, in der Arbeit von Bernd Ollhorn ist es überwiegend die Stadt Hamburg, die in Wahrzeichen, Brücken und Wohngebäuden sein Oeuvre dominiert. Dass dieser Raum der

Bewegung weder zentralperspektivischen Gesetzen gehorcht noch betont dreidimensional erscheint, ist nur folgerichtig. Denn diese Form illusorischer Räumlichkeit auf einer zweidimensionalen Fläche ergäbe keinen Sinn. Sie hilft nicht im Geringsten weiter, wenn es darum geht, festzuhalten und zu bestimmen, wo und womit ich mich bewege. Die Bewegung selbst erscheint statisch, da es weniger darum geht, die Wesen und Dinge in Bewegung zu zeigen, als vielmehr, Ort und Gegenstand der Bewegung zu betonen.

Eine Ausnahme hiervon bilden einzig die Zeichnungen von Ulrike Schönau. Hier sehen wir tatsächlich eine bewegte Lineatur, das Einkreisen, das Ausschweifen, das Konzentrieren und das Sich-Verlieren eines oder mehrerer Striche. Diese Art der Bewegung reflektiert keinen Standpunkt, von dem aus die Künstlerin Bewegung festhält. Vielmehr zeichnet sie eine Art Landkarte, die Skizze eines Raumes, der durch bewegte Verdichtungen und Auflösungen auffällt.

Eine weitere, aber wesentlich größere und existentielle Bewegung taucht in den meisten der Bilder auf, nämlich die soziale. Welcher Mensch,

### Aus dem Gästebuch der Ausstellung „Zeichen setzen“

„Die künstlerischen Arbeiten sind alle toll! Ich freue mich, von Euch weiter Arbeiten zu sehen.“

„Danke für die Überraschung heute morgen. Ich werde in Zukunft nach den Elbe-Künstlern Ausschau halten! Tolle Arbeiten.“

„Super Ausstellung und sehr inspirierend. Danke an alle, die dies ermöglicht haben.“

„Schönes Raumkonzept und ausdrucksstarke Arbeiten. MEHR DAVON! RAUS DAMIT – in die Öffentlichkeit.“

„Lange habe ich mir diese Bilder angesehen und versucht, sie zu verstehen. Es ist mir nicht gelungen. Ich meine, dass es entartete Kunst ist. Ein Kritiker.“

„Schön – intensive Bilder. Sehr authentisch, mag ich mich gerne drauf einlassen. Danke.“

„Ich finde Eure Ausstellung ganz wunderbar und komme gern mal wieder vorbei. Danke, weiter so.“

„Hallo Alexandra Garszinsky, Deine Bilder, besonders Menschen und Tiere I, II und IV sind wie von einem anderen Stern. Man möchte dazu in die Hände klatschen und lachen, singen und tanzen. Mach weiter, Farben stehen Dir und Deinen Bildern gut. Gruß Thomas“



*Oben: Der Künstler Bernd Ollhorn*

*Unten: Harald Stoffers schreibt zwischen selbst gezogenen Linien einen Brief an seine Mutter.*



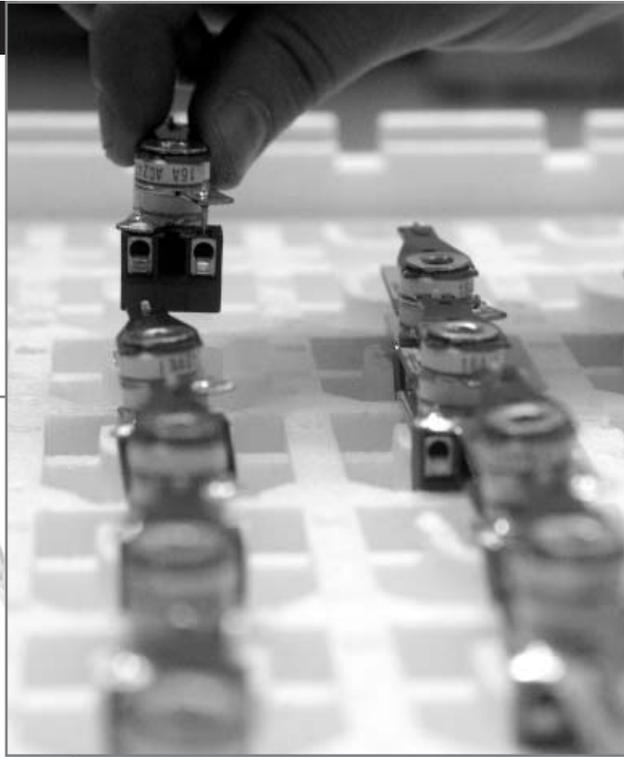
welche Menschen, welche Wesen bewegen mich? Wo tauchen sie im Horizont meines Lebens auf, und wo setze ich sie mehr oder weniger bewusst in diesen hinein? Im Werk von Harald Stoffers ist es an ganz zentraler Stelle die eigene Mutter. Zwar erscheint sie nicht mit ihrem eigenen Konterfei. Aber alle Briefe, die Harald Stoffers' Bilder darstellen, sind an sie adressiert. In Ollhorns Werk sind es die Schwestern und der Hund Rex, in den Bildern von Alexandra Garszynski eine fast überbordende Liebe, die sich mit Tausenden von Herzen an den Freund und die Tiere richtet. Diese Liebe zum mit Herz und Seele bewegten Lebewesen äußert sich ebenso in den von großen Mäusen oder Elefanten dominierten Zeichnungen von Antje Röper. Bei Thomas Beisgen sind es schlicht und ergreifend Menschen, und zwar ausschließlich Menschen, die seine Bilder von oben bis unten, von links nach rechts flächendeckend wie Buchstaben eines umfangreichen Textes ausfüllen.

Auch Peter Wulf, dessen Arbeit hier mit seinen urbanen, an Architekturzeichnungen erinnernden Bildern präsentiert wird, malt sie groß und farbig, mit eindringlicher Präsenz in anderen Bildern. Ebenso zeigen sich in Ulrike Schönaus fast abstrakt grafischen Blättern hin und wieder Menschen oder einzelne Körperpartien. All diese Menschen sind überwiegend Menschen, das heißt keine Figuren, sondern mal mehr, mal weniger Menschen und Wesen, mit denen die Künstler in Kontakt treten. Sei es, weil sie aus ihrem persönlichem Umfeld stammen, sei es, weil sie in alltäglicher Beobachtung in ihren Gesichtskreis treten. Oft ist der Urheber oder die Urheberin dabei mit im Bild, oder es werden wie im Fall von Juhl bevorzugt Paare, zwei Menschen nebeneinander, dargestellt. Menschen stehen hier eben im persönlich-sozialen, im familiären, nicht im gesellschaftlichen Kontext. In den Vordergrund drängt sich die Frage: Wer bewegt mich persönlich und unmittelbar, wo lie-

gen meine Wünsche, meine Hoffnungen, meine Ängste? Ordnung und Konvention von Gesellschaft kommen dabei nur mittelbar zum Ausdruck, da sie nicht vorrangiger Gegenstand der Bildintention sind.

Noch ein anderes Kriterium fällt auf, das nicht unbedingt dem gängigen Klischee von Unmittelbarkeit entspricht: Ein ausgeprägter Sinn für die Vielfalt der Welt und die Individualität ihrer einzelnen Erscheinungen. Im Werk von Peter Wulf wird zum Beispiel seine große Leidenschaft deutlich, mit der er unterschiedlichste Formen von Straßenlampen sammelt und sie wie Zeichen urbaner Vielfalt in seine akkuraten Zeichnungen setzt. Auch in Beisgens hieroglyphartigen Menschen oder in den Tieren von Antje Röper ist es nicht die Stereotypie des Gleichen, vielmehr umgekehrt die Unbegrenztheit seiner Erscheinungsformen, die fasziniert. Die Künstler gleichen Sammlern, die stets aufs Neue Details, Variationen und Kombinationen entdecken oder auch erfinden und sie in ihre Bilder mit einfließen lassen.

Es dürfte übrigens kein Zufall sein, dass sich eines der hier ausgestellten Werke, die Bilder von Harald Stoffers, in Brief-Form präsentiert. Der Brief stellt die Form dar, die eine der unmittelbarsten Ansprachen transportiert. Bekannt sind der Autor und die angesprochene Person. Aus dieser unmittelbaren Ansprache entwickeln sich eine Erzählung und Mitteilung, eine intelligible Form des Sprechens. Es gibt ein Wollen und eine Richtung, in der sich das Gesagte und Geschriebene hin bewegen soll. In diesem und gleichzeitig auch im übertragenen Sinne würde ich deshalb von allen hier präsentierten Bildern als Briefe sprechen, da in ihren Zentren jeweils eine Mitteilung steht. Und was kann es Schöneres geben, als eine Kunst, die mitteilt und dabei ganz auf die visuell-ästhetische Attraktivität ihrer Botschaft achtet?



*Elektromontage  
bei Pfannenberg*



*Thomas Hinz*



*In der Buchbinderei*



**22**

*Im Zelteam*



*Abschied von Erhard Eggerstedt*



# Der Weg in die internationale Kunstszene

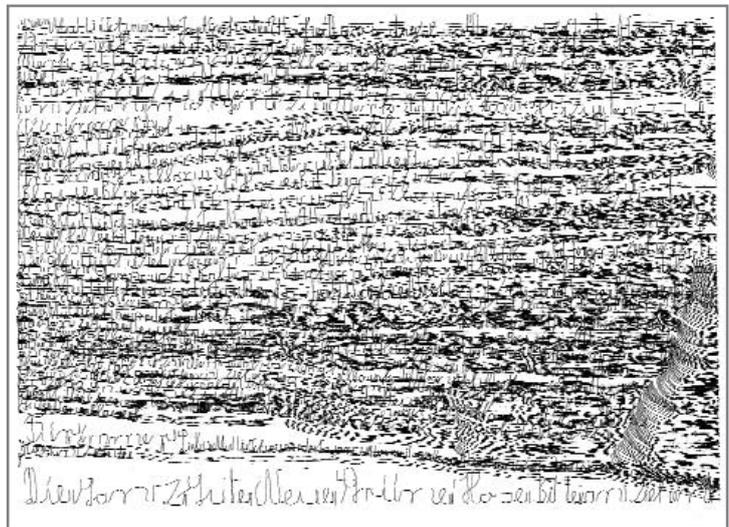


Bilder von EW-Künstler Harald Stoffers sind in weltweiten Ausstellungen zu sehen.

**Harald Stoffers arbeitet seit seinem 21. Lebensjahr in den Elbe-Werkstätten. Seit Mai 2002 besucht er das Atelier der Villa, unsere Kunstwerkstatt in Altona, und ist nach fünf Jahren der erfolgreichste der Villa-Künstler.**

den ehemaligen Leiter des Hauses der Künstler in Gugging bei Wien, für ein jeweils ein Vorwort (Harald Stoffers: Briefe/Letters ISBN 3-86588-080-0, Preis 19,- Euro). Mit dieser Empfehlung machte er sich auf die Suche nach Galerien.

sichert. Harald Stoffers' Arbeiten sind angesiedelt im Grenzbereich zwischen Schrift und Bild, es sind



Seine Arbeiten haben weltweit Aufsehen auf dem Markt der Outsider-Art gefunden, allerdings nicht von ganz alleine, sondern mit tätiger Unterstützung seines Atelierleiters, Peter Heidenwag. Der hatte die Idee, Harald Stoffers' Werke in einem eigenen Buch zusammenzufassen und fand dafür den renommierten Verlag Revolver, Atelier für aktuelle Kunst, einen der bedeutenden Kunstverlage im deutschsprachigen Raum. Peter Heidenwag gewann den Kunstautor und Kritiker Jan Verwoert und Dr. Johann Feilacher,

Outsider Art Fair, der großen Outsider Kunstmesse in New York. Drei weitere New Yorker Galerien kamen schon bald hinzu, und mittlerweile finden die Kunstwerke auch Verbreitung in London, Paris und in Japan. Eine Tokioer Galerie widmet Harald Stoffers sogar eine Einzelausstellung. Die Pariser ABCD Sammlung nahm Werke von Harald Stoffers in eine weltweite Wanderausstellung auf, die zur Zeit im Prager Rathaus zu sehen ist. Vertraglich sind die Rechte des Autors und die des Ateliers durch einen Künstlervertrag abge-

fündigt wurde er bei der Calvin Morris Galerie in New York. Sie zeigte die Arbeiten auch auf der

gestaltete Briefe, die sich immer an einen einzigen Adressaten richten: an seine Mutter. Sie gehören damit in die Kunstsprache der visuellen Poesie. Man kann sich ihrer Bedeutung über das Bild, aber auch über den Inhalt des Geschriebenen nähern. Da es sich um nicht abgeschickte Briefe handelt, kann man sie auch in die Konzeptkunst einreihen. Ihre besondere Ästhetik und die sehr spezielle Systematik ihres Aufbaus geben ihnen zusätzlichen Wert. Und schließlich steckt in jedem Bild auch etwas von Harald Stoffers als Person, ein Modell seiner Selbst, seine eigene Lebensgeschichte. Das zentrale Magazin der Outsider Kunst, die Zeitschrift Raw Vision, stellt das Buch und die Arbeiten von Harald Stoffers und seinem Publikum in der nächsten Ausgabe in einem ausführlichen Bericht vor.



# Das Projekt

# Kita-HelferInnen

**„Ich gehe in eine Kita-Klasse mit zehn anderen SchülerInnen. Die Schule befindet sich in Altona. Unsere Lehrer, die in unserer Klasse unterrichten, wurden extra für dieses Projekt ausgebildet. Bis Ende Oktober 2006 geht unsere vierjährige Ausbildung und bis zu den Sommerferien unsere Schule, in der wir Blockunterricht haben. Montags, dienstags und mittwochs gehen wir arbeiten. Donnerstags und freitags gehen wir in die Schule. Von 8.00 Uhr bis 15.30 Uhr arbeite ich in der Kindertagesstätte „Lummerland“.**



aus der Schule. Montags ist „offener Montag“, das heißt, dass alle Kinder vormittags in die anderen Gruppen dürfen, um dort mit ihren Freundinnen zu spielen. Eine Halle gibt es auch. Dort dürfen sich die Kinder austoben. Zum Beispiel vom Lattenrost auf eine Matte springen, Polsterhäuser und Hütten bauen und mit Spielsachen spielen, die dort für die Frühdienstkinder vorhanden sind, da der Frühdienst dort in der Halle immer stattfindet.

Wir hatten Erste Hilfe, da hatten wir von einer „Kinderfee“ Besuch bekommen. Diese hat uns alles erklärt, was wir machen müssen, wenn es brennt, falls ein Gift verschluckt wurde etc. Nachdem wir unsere stabilen Seitenlagen ausprobiert hatten, bekamen wir einen Pass von der „Kinderfee“, wo drin steht, dass wir an einem Intensivkurs teilgenommen haben. Meine Adresse steht drinnen und die ganzen Themen, über die wir etwas gelernt hatten.

Ich finde, dass das Gebäude von außen schön aussieht und das Außengelände auch. Das Außengelände befindet sich hinter dem Haus, wo man einen Spielplatz vorfindet. Hier haben die Kinder viel Platz zum Spielen. Auf der Wiese spiele ich mit den Kindergartenkindern „Ticken“ und noch mehr Spiele, die ich mir ausdenke und sie den Kindern dann erkläre. Drinnen biete ich den Kleinen auch Spiele an. Diese kommen

Wir müssen keine Abschlussarbeiten schreiben. Unsere Lehrer unterrichten uns in diesen Fächern: Kunst, Kochen, Medien. Wir haben am Computer gescannt, gedruckt und am Schreibprogramm geschrieben. Wir waren im Internet und haben uns Rezepte fürs Kochen gesucht und für den Kindergarten Mandalas. Gartenarbeit hatten wir auch gemacht. Das hat den meisten aus meiner Klasse nicht gefallen, mir mal ab und zu.

Jetzt steht auf unserem Stundenplan: Selbständig leben lernen, was wir verdienen werden nach unserer Ausbildung, wo wir Hilfe bekommen etc. Wir haben auch das Fach: „Kinder wollen spielen und sich bewegen“. Wir basteln und reden über die Kinder im Kindergarten, z.B. „Wie verhalten sich Kinder im Rollenspiel?“

*Christina Scheer, 21 Jahre*

# Das Projekt

# Chance 24



## Der aktuelle Stand und die Zukunftsplanung

**Chance 24, das Modellprojekt der vier Hamburger Werkstätten für behinderte Menschen, läuft nun (im Mai 2006) seit 20 Monaten. Ursprünglich begannen 24 TeilnehmerInnen ihre Qualifizierung nach § 69 des Berufsbildungsgesetzes – aufgrund der höheren Nachfrage wurden ab Herbst 2005 weitere Plätze angeboten, sodass nun insgesamt 36 TeilnehmerInnen an der Qualifizierung teilnehmen.**



Arbeitsassistentin Brigitte Plemper bei einem Besuch im Kinderhaus Heinrichstraße

Die Nachfrage in den vier Berufsfeldern ist unterschiedlich:

- Küche Gastronomie (Elbe Werkstätten) neun TeilnehmerInnen
- Service Gastronomie (Hamburger Werkstatt) neun TeilnehmerInnen
- Hotel (Alsterarbeit) sechs TeilnehmerInnen
- Einzelhandel (Winterhuder Werkstätten) zwölf TeilnehmerInnen

Mit den neuen TeilnehmerInnen haben sich die Frauenquote und andere Merkmale der Zielgruppe verändert:

- 23 Männer und 13 Frauen (Frauenquote 36%)
- Durchschnittsalter bei Projektbeginn: 24 Jahre
- 35% der TeilnehmerInnen sind derzeit über Kostensätze der Arbeitsagentur finanziert
- 65% der TeilnehmerInnen sind derzeit über Kostensätze des Sozialhilfeträgers finanziert.

Insgesamt waren bisher 45 TeilnehmerInnen am Projekt beteiligt,

neun davon haben die Qualifizierung nach kürzerer oder längerer Zeit abgebrochen: Fünf davon bereits in den ersten drei Monaten, vier waren ein Jahr dabei und sind dann (vorübergehend) in die Werkstatt zurückgegangen. Gründe für den Abbruch waren Überforderungen in Bezug auf Arbeitsanforderungen, Kundenkommunikation und Teamkommunikation in den Betrieben des Ersten Arbeitsmarktes, bei zwei TeilnehmerInnen auch längere Krankheit.

Das Team von Chance 24 ist inzwischen auf 15 Personen angewachsen – ArbeitsbegleiterInnen und Lehrerinnen, Projektleitung wie Sachbearbeitung. Fast alle arbeiten auf Teilzeitstellen. Im vergangenen halben Jahr haben sich die Teammitglieder umfassend weitergebildet, um die facettenreiche Aufgabe der Arbeitsbegleitung und Vermittlung noch besser ausüben zu können: Hierzu gehörten Schulungen durch das Integrationsamt, Akquiseworkshops und die Teilnahme an Seminaren einer Weiter-

bildungsreihe der Bundesarbeitsgemeinschaft „Unterstützte Beschäftigung“ zum Integrationsberater.

Nach wie vor ist bundesweit das Interesse anderer Werkstätten am Konzept des Modellprojektes sehr groß, so dass wir auf Tagungen und Kongressen das Projekt häufig vorgestellt haben (z.B. der Werkstättenmesse in Nürnberg in diesem Jahr). In der Endphase des Modellprojektes – im Sommer 2007 – wird Chance 24 einen eintägigen Workshop für KollegInnen aus anderen Werkstätten anbieten, um die Projektergebnisse einer breiten Öffentlichkeit zugänglich zu machen und anderen einen Handlungsleitfaden für die Umsetzung ähnlicher Angebote wie Chance 24 zu geben. Bis dahin soll auch ein Handbuch mit Materialiensammlung für alle vier Berufsfelder (Unterrichtsmaterialien u.ä.) fertig erstellt sein.

Ursprünglich sollte das Projekt bereits im Dezember diesen Jahres beendet sein. Bereits Mitte letzten Jahres zeichnete sich ab, dass die geplante Zeit für die Umsetzung aller Qualifizierungsbausteine (und die Entwicklung der Lehr- und Lernmaterialien) nicht ausreichen würde. Und es fiel auf – unter anderem durch Rückmeldung der qualifizierenden Betriebe – dass ein breites Feld der Qualifizierung bisher



vernachlässigt wurde und in Zukunft mehr Beachtung finden muss: Die Schlüsselqualifikationen. Sechs Monate „Nachschlag“ bekam das Projekt dafür und noch einmal Restmittel des ESF-Haushaltes, um die Entwicklungsarbeit finanzieren zu können.

Momentan werden die 36 Betriebe aus Gastronomie und Einzelhandel, die Kooperationspartner des Projektes sind und schon etliche Monate einen Teilnehmer oder Teilnehmerin qualifizieren, mit den Möglichkeiten der Übernahme der TeilnehmerInnen nach Projektende bekannt gemacht: Die Teammitglieder von Chance 24 informieren über Fördermöglichkeiten der Agentur für Arbeit oder des Integrationsamtes und über die Form des ausgelagerten Werkstattarbeitsplatzes. Dafür hatte das Projekt im Mai zum „Runden Tisch der Betriebe“ geladen und Termine vor Ort gemacht. Etliche Betriebe haben ernsthaftes Interesse an einem

ausgelagerten Arbeitsplatz – gegenüber der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung haben die Betriebe vor allem wegen der fehlenden Anbindung an die Werkstatt und die vertrauten Bezugspersonen (Arbeitsbegleiterinnen) Vorbehalte. In den nächsten Monaten werden die Verhandlungsgespräche mit den Betrieben fortgeführt. Parallel dazu befragt die Projektleitung derzeit die qualifizierenden Betriebe nach der Zufriedenheit mit dem Projekt, Arbeitsbegleitung und Leistung der TeilnehmerInnen.

Die Übernahme der TeilnehmerInnen ist ein Aspekt der Zukunftsplanung. Spannend ist auch, wie es mit dem Modellprojekt weitergeht, wenn im Juni 2007 die EU-Förderung ausläuft. Dabei stellt sich zum einen die Frage, ob

die Inhalte weiterhin unter einem gemeinsamen Dach der Projektpartner oder in jeder Werkstatt für sich angeboten werden und zum anderen, ob der Umfang der Qualifizierung erhalten bleiben soll und kann: Dabei kommt insbesondere der sehr hohe Theorieunterrichtsanteil von zwölf Wochen im Jahr zuzüglich einem wöchentlichen Berufsschultag auf den Prüfstand. Die Frage nach der weiteren Zusammenarbeit der vier Hamburger Werkstätten unter dem Dach „Chance 24“ ist bereits beantwortet: Anfang Juni haben sich alle vier entschlossen, in Sachen Chance 24 weiterhin zu kooperieren, gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit durchzuführen und sich gemeinsamen Qualitätsstandards zu verpflichten.

*Gundula Hildebrandt*

## „Chance 24“ in der Praxis

# „Die meinen es hier ernst mit mir: Ich fühl' mich zu Haus“

Simone Bordin bringt ihr neues Lebensgefühl auf einen einfachen Nenner: „Ich stehe jetzt gerne auf“, sagt sie. „Ich komme gerne hierher. Hier herrscht ein gutes Arbeitsklima. Ich fühl' mich hier zu Hause.“ Und noch immer etwas überrascht, fügt sie hinzu: „Die meinen es hier ernst mit mir!“ Simone Bordin ist Mitarbeiterin der Elbe-Werkstätten GmbH und arbeitet seit anderthalb Jahren in der evangelischen Kindertagesstätte „Zu den zwölf Aposteln“ in Hamburg-Lurup. Sie ist Teilnehmerin an einer Qualifizierung im Projekt „Chance 24“, das den Zugang in einen Betrieb des Ersten Arbeitsmarktes ebnen soll. Für sie ist das ein Glücksfall: Sie hatte schon in einem Kinderheim gearbeitet, vermittelt über die Hamburger Arbeitsassistenten. Auch in der Werkstatt war sie gewesen, in der Buchbinderei in Altona. Aber nirgends war sie richtig heimisch geworden. Was sie brauchte, war ein Team, das sie stützte und auch dann nicht fallen ließ, wenn sie „schwierig“ war.

**26** Hier hat sie dieses Team gefunden.

Die Leiterin Susanne Müller ist eine engagierte, pragmatische und zupackende Frau, die Simone ins Herz geschlossen hat. Noch enger ist aber der Kontakt zu ihrer unmittelbaren Anleiterin Christel Duß, die auch schon einmal bei ihr zu Hause nach dem Rechten schaut und organisiert, dass ihr Schützling einen gebrauchten Kleiderschrank erhält.

**Ich begleite an diesem Tag Brigitte Plempner**, die Arbeitsassistentin von Chance 24, auf ihrer Tour durch die Betriebe. Zwei Kindergärten stehen auf dem Programm, in denen die Teilnehmer in der Küche tätig sind. „Chance 24“ ist ein Gemeinschaftsprojekt der vier Werkstätten in Hamburg, finanziert zum Teil aus Mitteln der Europäischen Union. Chance 24 versteht sich nicht als ein Projekt,

das Integration nur ausprobiert und anschließend wieder eingestampft wird. Es ist auf Dauer angelegt. Darüber will ich etwas erfahren, aber auch über die Einbindung der Teilnehmer in die Betriebe.

Christel Duß bestätigt, was Simone Bordin am Anfang gesagt hat: „Ja“, sagt sie, „Simone ist in den anderthalb Jahren sehr viel freier und offener geworden; sie lacht mehr, ihr Gesichtsausdruck ist weicher, sie wirkt sehr viel entspannter. Ich habe wirklich den Eindruck, sie fühlt sich wohl bei uns“. Und dafür hat Christel Duß einiges getan. Sie hat der Praktikantin einen eigenen Aufgabebereich übergeben: Die Zuständigkeit für den Essensraum. Voller Stolz erläutert mir Simone Bordin ihre Aufgaben. „Dies hier ist die Bain-Marie, das Wärmegerät für das Essen“. Das muss sie warten



und sauber halten. „Ich putze die Tische, Sorge praktisch für den ganzen Raum alleine“. Und auch in der Küche wird sie tätig. „Ich mache Salate und Salatsaucen und unterstütze die Köchin beim Kochen. Nach dem Mittag bin ich dann in der Spülküche“.

### Christel Duß kann sich auf ihre Mitarbeiterin verlassen.

Alles was sie macht, macht sie zuverlässig und sehr selbstständig. Susanne Müller, die Leiterin, ergänzt: „Als wir uns entschieden haben, eine Praktikantin aus dem Projekt aufzunehmen, da wussten wir schon, dass es nicht nur um eine Praktikumsstelle gehen sollte: Wir lernen hier unseren Nachwuchs an. Wir wollen, dass Simone bleibt. Wenn das Projekt im nächsten Jahr zu Ende ist, dann werden wir sie wohl auf einem ausgelagerten Werkstattplatz beschäftigen. Das Geld dafür dürfte dann vorhanden sein.“

„Allerdings“, ergänzt sie, „wär' uns die Einarbeitung unserer Praktikantin nicht gelungen ohne die Arbeitsassistentin der Werkstatt“. Brigitte Plemper's Rolle, so erfahre ich, ist die der fachlichen Unterstützung. Sie gibt pädagogische Hilfen, betrachtet den Prozess von außen und spricht auch mal ein klares Wort, wenn Dinge nicht so laufen, wie sie laufen sollten. Das hat ihr anfangs bei der Teilnehmerin nicht nur Sympathien eingebracht. Aber mittlerweile, das bestätigen beide, „ist das Verhältnis schon sehr viel entspannter“. Außerdem stellt die Arbeitsbegleiterin die Kontakte zu den anderen Teilnehmerinnen in dem Projekt her, hält die Verbindung zur Berufsschule und zu den Blockunterrichts-Einheiten, die die Werkstatt selber organisiert. Der Qualifizierungsgang „Küchenhelfer“ ist nämlich dual angelegt. Die Praxis vor Ort wird ergänzt von zwölf Wochen Blockunterricht. An einem Tag in der Woche findet Berufsschule statt.

**Ortswechsel zum Kinderhaus Heinrichstraße,** wo Brigitte Plemper einen weiteren



Helder Ribeiro und Assistentin Brigitte Plemper

Teilnehmer in der Küche begleitet: Helder Ribeiro, einen jungen Mann portugiesischer Abstammung. Hier treffe ich außer dem Teilnehmer auch die Leiterin des Kinderhauses, Gabi Heuwer und die Küchenleiterin Kathrin Herbrich, seine direkte Anleiterin. Auch Helder Ribeiro hat nach anderthalb Jahren seinen Platz im Team gefunden. Kathrin Herbrich berichtet: „Anfangs benötigte Helder viel Anleitung, aber jetzt ist der Tagesablauf klar. Er hat seine fest eingeteilten Aufgaben und hat große Fortschritte gemacht.“ Helder Ribeiro zeigt mir am Arbeitsplatz seine Aufgaben. „Wir haben eine vegetarische Küche,“ erläutert er, „ich wasche täglich das Gemüse und bereite es fürs Kochen vor. Auch für den Nachschicht bin ich zuständig und nach dem Essen ist meine Aufgabe die Spülküche.“ Ganz ähnliche Zuständigkeiten also, wie Simone Bordin sie hat.

### Auch Helder Ribeiro hat seinen Platz gefunden.

Die Leiterin Gabi Heuwer erzählt: „Als wir uns für einen Praktikanten aus der Chance 24 entschieden, hatten wir schon Vorerfahrung mit einem relativ schwerbehinderten jungen Mann, bei dem die Behinderung sehr im Mittelpunkt stand. Wir haben seine Beschäftigung damals als Bereicherung für uns alle empfunden. Bei Helder liegt die Sache allerdings ganz anders. Seine Schwächen werden nach

außen hin kaum sichtbar und deshalb spielt seine Behinderung für uns keine große Rolle. Er beherrscht seine Aufgaben und ist mittlerweile ein anerkanntes Mitglied unseres Teams. Wir haben ihn fest eingeplant. Wenn er nicht da ist, fehlt er uns. Auch er ist für uns eine Bereicherung, aber auf eine alltäglichere Art und wir wünschen uns natürlich, dass es mit ihm weitergehen kann, wenn die Zeit bei Chance 24 beendet ist“.

Vier Tätigkeitsfelder hat das Projekt „Chance 24“ im Angebot, jede der vier beteiligten Werkstätten

verantwortet einen anderen Bereich: Helfer im Einzelhandel, Helfer im Hotel, Gastronomiehelfer im Service sowie im Küchenbereich. Letzteren habe ich auf meiner Tour mit Brigitte Plemper erleben können. Nach der Modellphase im Sommer 2007, das steht jetzt fest, werden die Qualifikationen weitergehen: als reguläre Angebote der Werkstätten im Berufsbildungsbereich und im Arbeitsbereich, mit verkürzter Theorie und zeitlich flexibler. Noch eine Besonderheit hat das Projekt: Es bietet seinen Teilnehmern einen anerkannten Abschluss nach § 69 des Berufsbildungsgesetzes, ausgesprochen von der örtlichen Handelskammer. Damit ist erstmalig eine Werkstattqualifizierung mit einem offiziellen Abschluss ausgestattet, etwas, worum die Werkstätten lange gekämpft haben.

**Mein Fazit:** Lange Praktika und Qualifizierungszeiten in den Betrieb ebnen den Weg für eine dauerhafte Beschäftigung. Beide Seiten haben Gelegenheit, sich kennen zu lernen, sich aneinander zu gewöhnen auch gemeinsam Schwierigkeiten zu überwinden. Am Schluss ist der Teilnehmer oder die Teilnehmerin ein so selbstverständliches Mitglied des Teams, dass niemand sie mehr missen möchte. Das ist der Königsweg zu einer gelungenen Integration. Besonders überraschend war aber für mich in beiden Kindergärten die hohe Bereitschaft, sich persönlich für die Teilnehmer zu engagieren, zum Teil weit über den Arbeitszusammenhang hinaus. Auch in der sogenannten „Freien Wirtschaft“, so zeigt mir dies, gibt es ein Engagement für behinderte Menschen mit ihren ganz besonderen persönlichen Schwierigkeiten. Das macht Mut. (db)

## Die Einführung der neuen Unternehmensleitlinien der Elbe-Werkstätten (Teil 3)

In den beiden vorherigen Ausgaben unserer Zeitschrift *Schwindelfrei* haben wir ausführlich über das Vorgehen bei der Erarbeitung und Implementierung unserer neu gefassten Unternehmensleitlinien und der dazugehörigen Überprüfungsfragen berichtet. Mit der innerbetrieblichen Konfliktberatung/Mediation haben wir ihnen ein Instrument für die Konfliktklärung innerhalb unseres Unternehmens und analog unserer Handlungs- und Führungsleitlinien vorgestellt. Als nächster Schritt in der Umsetzung folgte im November 2005 eine außerordentliche Personalbefragung auf Basis der Überprüfungsfragen zu den Unternehmensleitlinien. Mit Hilfe dieser Befragung soll am Beginn des internen Umsetzungsprozesses zunächst ermittelt werden, wie sich der Erfüllungsgrad der darin beschriebenen Ziele und Werte zum jetzigen Zeitpunkt darstellt. Für die Gestaltung und Durchführung der Personalbefragung konnten wir Prof. Dr. Alfred Opolzer von der Universität Hamburg gewinnen. Er ist an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften im Department Wirtschaft und Politik tätig und verfügt über umfangreiche Erfahrungen in der Durchführung und Auswertung von Personalbefragungen in Unternehmen. Die folgenden Ausführungen zur Durchführung und Auswertung der Befragung entsprechen in weiten Teilen dem Bericht von Prof. Opolzer und werden an dieser Stelle mit seinem Einverständnis veröffentlicht.



### Durchführung der Befragung

Auf der Grundlage der Überprüfungsfragen zu den Unternehmensleitlinien wurde von Prof. Opolzer und seinem Team ein spezieller Fragebogen entwickelt, der über den Grad der Verwirklichung der in den Unternehmensleitlinien formulierten Ziele und Werte Aufschluss geben kann. Dazu wurden die Überprüfungsfragen zum Teil in weitere Einzelfragen untergliedert, um die Eindeutigkeit und Verständlichkeit der Fragen sowie die Klarheit der Angaben sicher zu stellen. Der Grad der Zielerreichung bei der Umsetzung der Unternehmensleitlinien wurde anhand einer fünfstufigen Skala erfasst, die in Anlehnung an den Leitfaden der DIN EN ISO 9004: 2000 zur Selbstbewertung des „Reifegrades“ des Qualitätsmanagementsystems von Prof. Opolzer und seinem Team entwickelt wurde. Mit Hilfe dieses Fragebogens wurde es möglich, zunächst den Ausgangsstand der Erfüllung der in den Unternehmensleitlinien fixierten Ziele zu ermitteln. Zu einem späteren Zeitpunkt können durch Wiederholungsbefragungen in be-

stimmten Zeitabständen die erreichten Fortschritte bei der Zielerreichung verfolgt werden. Der Fragebogen wurde in einem zweistufigen Erprobungsverfahren („Pretest“) auf seine Tauglichkeit hin getestet, bevor er an das Personal verteilt wurde. In einem ersten Schritt wurde der erste Fragebogenentwurf in den Elbe-Werkstätten selbst von rund einem Dutzend Beschäftigten, die aus verschiedenen Betrieben und unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen stammten, probeweise ausgefüllt. Diese Pilotgruppe wurde auf ihre Erfahrungen mit dem Fragebogen (z.B. Verständlichkeit, Stimmigkeit) hin befragt. Anschließend wurden weitere Anpassungen vorgenommen und der Fragebogen denselben Personen erneut zugeleitet. Die daraus hervorgegangene Endfassung wurde insgesamt 283 Beschäftigten zugestellt, die den ausgefüllten Fragebogen in einem verschlossenen Umschlag in die in den Betrieben zu diesem Zweck aufgestellten verschlossenen Urnen eingeworfen haben. Die Umschläge mit den Fragebögen wurden schließlich in einer verschlossenen Kiste in das Institut gebracht



und erst dort für die Auswertung geöffnet. Um die Anonymität der Befragung zusätzlich sicher zu stellen, wurde eine Übereinkunft zwischen Geschäftsführung, Betriebsrat und Prof. Opolzer geschlossen, in der festgelegt wurde, wie bei der Auswertung die Anonymität gewährleistet und ausgeschlossen wird, dass etwaige Rückschlüsse auf einzelne Personen möglich sind. Die Auswertung mit Hilfe von EDV und die graphische Umsetzung der Ergebnisse wurden an der Universität Hamburg gemeinsam mit Dr. Peter Renneberg vorgenommen. Die Befragung wurde im November 2005, die Auswertung im Dezember 2005/Januar 2006 vorgenommen.

## Auswertung der Befragung

Von den insgesamt 283 verteilten Fragebögen wurden 173 ausgefüllt zurückgegeben. Dieser Rücklauf der Fragebögen entspricht einer Antwortquote von 61 Prozent und ist als außerordentlich hoher Rücklauf zu bewerten. Die Zusammensetzung der Befragten bot die Gewähr dafür, dass tatsächlich unterschiedliche Erfahrungen und Perspektiven in die Befragung Eingang gefunden haben. Über die Hälfte der Befragten arbeitet bereits seit über fünf Jahren in den Elbe-Werkstätten und verfügt daher über eine lange Erfahrung mit der Unternehmenskultur, ein Drittel der Belegschaft ist erst seit zwei bis fünf Jahren im Unternehmen tätig. Die übrigen Befragten sind mit weniger als zwei Jahren Betriebszugehörigkeit

noch recht „jung“ im Unternehmen. Diese Zusammensetzung sorgte dafür, dass die Befragten „wissen, wovon sie reden“, weil sie über eingehende Erfahrungen verfügen, sie verhindert aber zugleich „Betriebsblindheit“ aufgrund allzu großer Routine. Rund ein Fünftel der Befragten sind Führungskräfte und haben selbst Personalverantwortung; dadurch kommt in den Ergebnissen sowohl die Mitarbeiter- als auch die Vorgesetztenperspektive „zu Wort“, was insbesondere bei den Fragen zur Umsetzung der Führungsleitlinien wichtig ist. Schließlich sorgt die Zusammensetzung der Befragten dafür, dass aus allen Betrieben hinreichend viele Antworten vorliegen, die zu einem möglichst vollständigen und ausgewogenen Bild der Elbe-Werkstätten insgesamt beitragen.

## Resümee

Über die Ergebnisse der Auswertung können wir an dieser Stelle natürlich nicht detailliert berichten. Nur so viel: Die Ergebnisse vermitteln uns einen exzellenten Einblick in unsere Unternehmens- und Führungskultur und zeigen uns den Stand der Umsetzung/Erfüllung unserer neugefassten Unternehmensleitlinien. Die Beteiligung von 61 Prozent der Gesamtbelegschaft zeigt ein hohes Interesse an einer gemeinsam gestalteten Unternehmenskultur. Von den Ergebnissen wird sich unser gesamtes weiteres Vorgehen bei der Implementierung unserer Unternehmensleitlinien ableiten. Entsprechende Vorschlä-

ge zum weiteren Vorgehen in diesem Unternehmensentwicklungsprozess werden auf Basis der Befragungsergebnisse erarbeitet. Eine Nachbefragung ist nach einem Zeitraum von ca. drei bis fünf Jahren vorgesehen, dadurch wird die Entwicklung vom Ist zum Soll für alle noch einmal transparenter und nachvollziehbarer. In der Zwischenzeit gilt es, das Thema im Unternehmen präsent zu halten, denn nur so lässt sich der Erfolg dieses Prozesses langfristig sichern und ausbauen.

## Schlusswort

Wir sind überzeugt, dass der in unserer Artikelserie beschriebene Prozess nur durch die Beteiligung sämtlicher Entscheidungsgremien einschließlich des Betriebsrats sowie der gesamten Belegschaft möglich war. Partizipative Prozesse wie der hier beschriebene ermöglichen Teilhabe und steigern dadurch nachhaltig das Interesse an der Gestaltung einer gemeinsamen Unternehmenskultur. Wir gehen davon aus, dass dadurch die Bereitschaft steigt, sich im Unternehmen zu engagieren und sich mit dem Unternehmen zu identifizieren.

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit unserer Artikelserie über die Einführung unserer neugestalteten Unternehmensleitlinien Anregungen liefern konnten. Sollten wir Ihr Interesse geweckt haben, stehen wir Ihnen gerne mit einem entsprechenden Beratungsangebot zur Verfügung.

*Birgit Möbus, Uli Grave*



# Eine neue Struktur für die EW-Informationsmaterialien

**Eine Befragung der Kollegen und Kolleginnen, die Informationsmaterialien der Elbe-Werkstätten einsetzen, ergab, dass unser System der gedruckten Informationen weiterentwickelt werden muss. Der wichtigste Mangel: Es fehlt an schnell verfügbaren, tagesaktuellen Informationen über alle Bereiche des Betriebes, auf die jeder Verantwortliche unmittelbaren Zugriff hat. Sie müssen für Besuchergruppen ebenso eingesetzt werden können wie bei Firmenbesuchen.**

Deswegen beschloss das Leitungsteam, künftig Informationen in doppelter Weise zu Verfügung zu stellen:

- a) als Dateien im Intranet
- b) in der üblichen Form von gedruckten Broschüren oder Flyern.

Im Intranet sind künftig Kurztexte über den Gesamtbetrieb, über Produktions- und Rehabereiche und über die einzelnen Betriebsstätten abrufbar. Ergänzt werden sie durch Informationen zur Firmen-Geschichte, zu den Unternehmensleitlinien, zu unserer Philosophie und andere allgemeine Fragestellungen.

Alle diese Informationen sind jeweils in einer eigenen Datei abgelegt und haben das Format einer DIN A 4-Seite. Sie sind in ähnlicher Weise aufgebaut, grafisch gestaltet, aber nicht bebildert. Man kann sie mit jedem Drucker ausdrucken und beliebig kombinieren. Dazu stehen Mappen zur Verfügung, in die die

Blätter eingelegt werden können. In einem weiteren Dateiordner sind die Informationen außerdem in Powerpoint-Seiten abgespeichert, so dass sich jeder für seinen Bedarf eine Powerpoint-Präsentation zusammenstellen kann.

Der Vorteil dieses Systems besteht unter anderem darin – tagesaktuelle Pflege vorausgesetzt – dass keine veralteten Informationen gestreut werden.

Die zweite Informationsschiene ist die des grafisch gestalteten und bebilderten Informationsmaterials: EW-Informations-Broschüren, Flyer und Folder. Zum 20-jährigen Jubiläum ist gerade eine neue Image-Broschüre der Elbe-Werkstätten erschienen. Sie wird ergänzt durch Gesamtübersichten der Produktions- und Berufsbildungsangebote. Jeder Produktionsbereich und jedes Reha-Angebot wird auf einem eigenen Flyer präsentiert, für die die Werbeagentur jeweils Master-Vorlagen erarbeitet. Auch die einzelnen EW-Betriebe präsentieren sich mit eigenem Informationsmaterial. Auf Grund schlechter Erfahrung mit großen Auflagen werden alle Flyer nur mit einer Stückzahl gedruckt, die einen Jahresbedarf abdecken. Jährlich erfolgten eine Aktualisierung und ein Neudruck.

Master-Vorlagen gibt es außerdem für Plakate, Handzettel und Einladungen. Die Vorlagen für Briefpapier und Visitenkarten sind bereits vorhanden.

Ergänzt werden die beiden Informationsschienen durch Vorlagen für Anschreiben unterschiedlicher Art mit Textbausteinen. Ein Stellwand-System für Informationsveranstaltungen, Messen etc. – made in EW – rundet die Sammlung ab.

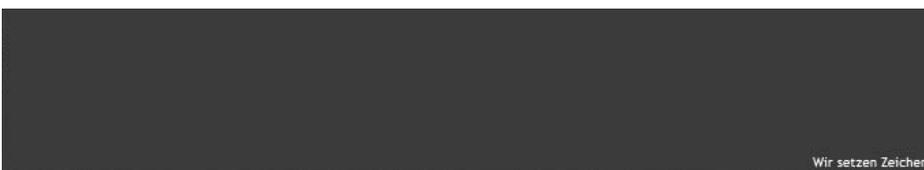
(db)



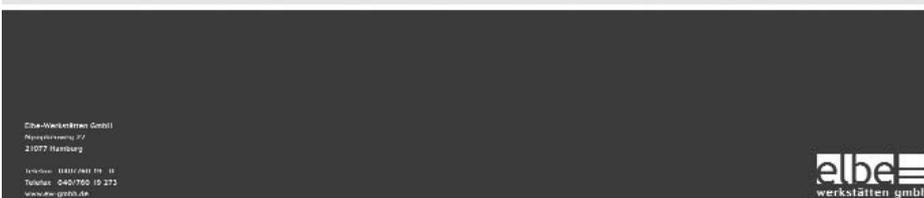
Wir setzen Zeichen.



Die neue Imagebroschüre der Elbe-Werkstätten zum 20-jährigen Jubiläum



Willkommen an Bord!





# Aus dem Elternbeirat

**Der 22. Juni 2006 war für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von „Elbe“ kein Tag wie jeder andere. Der 20. Jahrestag des Bestehens der Elbe-Werkstätten GmbH sollte gefeiert werden.**

Was aber hieß „feiern“? Die große Form mit vielen Leuten zuhause – von bis zu 2000 war die Rede – sollte und konnte es nicht mehr sein. Dass vor allem Kostengründe dem entgegenstanden, hat wohl jeder verstanden. Jedenfalls gab es im Elternbeirat in der Sitzung am 19. Juni 2006 keine Diskussion darüber, sondern spontane Zustimmung. Ich wage die Vermutung, dass „die“ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, also die, um die es ja eigentlich geht, es genauso gesehen haben. Für sie ist es duftig gewesen, sich an diesem Tag mal als Gäste im eigenen Haus zu fühlen.

Gearbeitet wurde an dem Tag nicht. Stattdessen stand in Harburg zunächst Frühstück in den Gruppenräumen bzw. für die Schürzenabteilung in der Kantine auf dem Programm. Ab Mittag ging es dann „rund“ auf einer Disco, bei der Hausmeister Johannes Hinderer einzuheizen wusste. Rundum zufriedene Gesichter.

Der Gag des Tages aber waren die blauen und grünen Schirmmützen, die beim Betreten des Hauses an alle verteilt wurden. „Elbe 20“ stand jeweils goldfarben bestickt auf der Mütze.

Als dann morgens Geschäftsführer Jürgen Lütjens – ebenfalls mit selbiger Kappe auf dem Kopf – um die Ecke fegte, schien es, als ginge ein Ruck durch die Reihen, und als hätte „Elbe“ in witziger Form seinen Slogan mit Leben erfüllt: „Wir setzen Zeichen“. So was

gefällt, und es belegt, dass ein Jubiläum auch in kleinem Rahmen und ohne hochtönende Worte zünftig begangen werden kann.

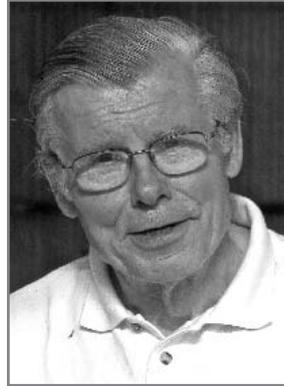
Gleichwohl kam von Jürgen Lütjens auf unserer Sitzung die Ansage, dass das „runde Jubiläum“ – das 25. nämlich – in großem und flottem Stil begangen werden wird. Jürgen Lütjens hat hier schon laut gedacht. Es wird wirklich spannend werden. ...

Es gibt aus unserer Sicht nur einen Haken dabei: Es steht mehr als dahin, ob die Elbe-Werkstätten GmbH dann noch unter diesem Namen agieren wird. Schon in Kürze wird „Elbe“ nach Abschluss aller gesellschaftsvertraglichen Voraussetzungen Teil einer Holding-Gesellschaft sein, die – wie wir hörten – den verheißungsvollen Namen PIER tragen wird. Die vier Buchstaben repräsentieren ein Programm: Pro Integration, Entwicklung, Rehabilitation.

Vordergründig könnte man sagen, „Elbe“ bleibt im maritimen Bereich. Sie legt, bildlich gesprochen, gewissermaßen an. Ort des Geschehens: die Pier.

Tatsächlich sollen die drei Hamburger Werkstätten, wie Jürgen Lütjens schon auf unserer Sitzung am 6. März 2006 versicherte, in ihrer Grundstruktur erhalten bleiben. „Die Mitarbeiter“, so sagte er, „merken von der Holding gar nichts.“ Steht es aber überhaupt noch in der „Macht“ von „Elbe“, dass, um im Seefahrtsbild zu bleiben, Wellen der Veränderung nicht auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichen?

Veränderung muss selbstverständlicherweise nichts unausweichlich Negatives sein. Diese Zuversicht mag man im Hinterkopf haben,



wenn es jetzt von Jürgen Lütjens hieß: „Für die Mitarbeiter bleibt erstmal alles beim alten.“ Also positiv nach vorn geschaut! Er „vertraue auf die normative Kraft des Faktischen“, sagte uns Jürgen Lütjens. Was es aber mit dem Faktischen auf sich hat, wird uns im Elternbeirat anhaltend beschäftigen. Faktum ist zum Beispiel, dass die Zahl der Werkstattbeschäftigten weiterhin steigt; und dies sowohl im

Berufsbildungsbereich (also in der Eingangsstufe) als auch im Arbeitsbereich. Dem müssen die Werkstätten für behinderte Menschen Rechnung tragen, wie zum Beispiel aktuell durch den Bau einer neuen Werkstatt im Bezirk Harburg.

Die Arbeitsbereiche selbst sind – zumindest in Teilen – eine variable Größe, und die Arbeitsplatzgestaltung ist immer wieder Gegenstand weiterführender Überlegungen.

Was es denn auf sich hat mit der Behauptung, dass die Werkstatt für behinderte Menschen ein „Modell der 60er Jahre“ ist (siehe „Schwindelfrei“, Ausgabe 32, Winter 2005/06, S. 44-47), wird uns in einer unserer nächsten Sitzungen beschäftigen. Jetzt haben wir diesen Punkt ohne Dieter Basener, den Interviewer von einem der Urheber dieser Behauptung, erst einmal andiskutieren können.

Ausgelöst durch dieses Interview in „Schwindelfrei“ hat unser Elternbeiratsmitglied Dr. Clauß Leibrock einen Stolperstein auf den Weg gelegt, indem er als gelernter Linguist fragte, ob denn die Befassung von „Schwindelfrei“ mit einem so theorie-durchsetzten Thema wie dem vorgenannten nicht an der Aufgabe vorbeiginge, ein Mitteilungsblatt für die weit überwiegend geistigbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sein; und das hieße dann, inhaltlich und sprachlich gerade für diesen Teil der Leserschaft verstehbar zu bleiben.

Die Feststellung von Dr. Leibrock ist verständlich. Ich selbst schlage mich, wie auch gesagt, auf die Seite von „Schwindelfrei“ in der vorliegenden Form. Zugleich bin ich sicher, „Schwindelfrei“ wäre in der Person von Dieter Basener für die Behandlung auch dieser Frage offen.



# „Der Werkstatttrat soll seine Rolle selbstständig und selbstbewusst ausfüllen.“

Interview mit dem neuen Assistenten des Werkstatttrates, Klaus-Peter Judith.



**Schwindelfrei:** Klaus-Peter Judith, du bist der neue Assistent des Werkstatttrates der Elbe-Werkstätten. Was bringst du mit, dass dich der Werkstatttrat dazu gewählt hat?

**K.P. Judith:** Schon seit über zehn Jahren mache ich regelmäßig Fortbildung mit den Werkstattträten aus Hamburger Werkstätten. Vor allem mit denen aus Winterhude und aus der Hamburger Werkstatt, aber auch für die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstattträte. Und so hat sich der Kontakt ergeben.

**Schwindelfrei:** Du bist ja Mitarbeiter der Behindertenhilfe Hamburg GmbH, was ist dort deine Aufgabe?

**K.P. Judith:** Ich habe die Leitung der Ambulanten Dienste, also der persönlichen Betreuung im eigenen Wohnraum, der Wohnassistenz und der personenbe-

zogenen Hilfe für psychisch Kranke. Außerdem gehört dazu die Hilfe für Familien mit behinderten Kindern.

**Schwindelfrei:** Du bist, wie man unschwer erraten kann, Diplom-Pädagoge. Seit wann bist du in diesem Feld beruflich tätig?

**K.P. Judith:** Schon über 25 Jahre – genau genommen seit 1979.

**Schwindelfrei:** Was ist dein persönliches Ziel für diese neue Tätigkeit? Was willst du erreichen?

**K.P. Judith:** Meine Absicht ist es, den Werkstatttrat zu stärken. Die Mitglieder sollen ihre Aufgabe selbstständig und selbstbewusst ausfüllen können.

**Schwindelfrei:** Auch für die Werkstattträte ist zur Zeit die Holding-Bildung ein wichtiges

Thema, das ihre Arbeit mit Sicherheit beeinflussen wird.

**K.P. Judith:** Ja, in der letzten Fortbildung mit der Hamburger Werkstatt kamen diese Fragen zur Sprache. Der Tenor war: Die Kolleginnen und Kollegen wollten über die Ausweitung ihres Werkstattträteinflusses nachdenken. Sie möchten in der Holding noch mehr Gehör finden, als dies zur Zeit der Fall ist, also dem Betriebsrat und seinen Einflussmöglichkeiten gleichgestellt sein.

**Schwindelfrei:** Je komplizierter und unkonkreter die Themen, desto schwerer sind sie für die Werkstatttratskollegen zu bewältigen. Könnte das nicht auch für die Holding gelten?

**K.P. Judith:** Das mag sein, aber da genau setzt ja die Arbeit des Assistenten ein. Es ist die Kunst, die Themen nachvollziehbar zu machen. Es ist im Prinzip eine Übersetzungsarbeit, um den Werkstatttrat handlungsfähig zu machen.

**Schwindelfrei:** Steckt in dieser Aufgabendefinition nicht ein Widerspruch zur Zielsetzung „Selbständigkeit“ und „Selbstsicherheit“?

**K.P. Judith:** Das mag im ersten Moment so scheinen. Ich glaube aber, dass beides möglich ist und auch beides notwendig ist. Letzten Endes sind die Holding-Themen ja auch sehr konkrete, in der Auswirkung spürbare Themen.



**Schwindelfrei:** Wie viel Zeit steht dir für diese neue Aufgabe zur Verfügung?

**K.P. Judith:** Ich halt' mich an das Zeitvolumen meines Vorgängers German Pump, das betrug etwa acht Stunden an Begleitung pro Monat. Es wird sich zeigen, ob ich mit dieser Größenordnung richtig liege. Aber es ist ja auch eine Frage meiner eigenen Kapazitäten. Ich habe bei der Behindertenhilfe eine volle Stelle.

**Schwindelfrei:** Du hast deine erste Sitzung mit dem Werkstattatrat schon hinter dir. Wie war es für Dich?

**K.P. Judith:** Es war sehr lebhaft und sehr nett, und ich muss sagen: Ich freue mich sehr auf diese Aufgabe. Das hat möglicherweise

auch damit zu tun, dass mein Bruder selbst betroffen ist. Er ist sehr aktiv in der Selbstbestimmungsbewegung. Von ihm habe ich viel mitgenommen. Er zeigt mir, was alles geht, und ich möchte das auf meine Begleitungsarbeit übertragen.

**Schwindelfrei:** Vielleicht noch ein paar Sätze über dich persönlich?

**K.P. Judith:** Gern. Ich bin 52 Jahre, verheiratet, habe zwei Kinder und wohne in Volkersdorf. Meine Hobbys: Ich spiele Gitarre, und ich beschäftige mich mit Aquarellmalen.

**Schwindelfrei:** Viel Erfolg für dich und deine Arbeit mit dem Werkstattatrat.

**„Ich freue mich sehr auf diese Aufgabe. Das hat möglicherweise auch damit zu tun, dass mein Bruder selbst betroffen ist. Er ist sehr aktiv in der Selbstbestimmungsbewegung. Von ihm habe ich viel mitgenommen. Er zeigt mir, was alles geht, und ich möchte das auf meine Begleitungsarbeit übertragen.“**



# Elbe-Werkstätten



## Ökoprofit

**Auf einer Veranstaltung am 17. Januar 2006 im Theater „Neue Flora“ erhielten die EW-Vertreter Andreas Müller-Goldenstädt und Jürgen Sancul aus der Hand der Staatsrätin der Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt die Auszeichnung als „Ökoprofit-Einsteigerbetrieb“.**

Das Ökoprofit Programm verbindet Umweltschutz mit Wirtschaftlichkeit und bildet betriebliche Partner aus. Die geplante Umweltmaßnahme der Elbe-Werkstätten: Der Umbau einer Späne-Absauganlage mit einem jährlichen Einspareffekt von 400.000 Kilowatt, das entspricht einer Einsparung von 22.000 Euro im Jahr. Die Elbe-Werkstätten sind zur Zeit mit zwei Häusern im Ökoprofitsystem vertreten. Es sind die Betriebe Elbe 4 an der Cuxhavener Straße, und Elbe 5 in Altona.

## Fachausbildung abgeschlossen

**Am Dienstag, den 21. März, bekamen die Absolventen der Ausbildung zur „Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung“ ihre Urkunden ausgehändigt.**

Die vier Teilnehmer der Elbe-Werkstätten am Kurs des Fortbildungsinstituts Alsterdialog haben ihre Ausbildung mit gutem Erfolg absolviert. Nach Aussagen eines Mitglieds der Prüfungskommission waren ihre eingereichten Hausaufgaben und auch die Abschlusspräsentation von „durchweg guter Qualität“.

## Sportfest in Lübeck

**Am 20. Mai nahmen wieder acht Teilnehmer der Elbe-Werkstätten am 26. Internationalen Landessportfest in Lübeck teil.**

Insgesamt 33 Werkstätten aus den norddeutschen Bundesländern waren vertreten. Die EW-Sportler beteiligten sich an Lauf- und Wurfwettkämpfen, am Weitsprung und am Kugelstoßen. Die wichtigste Medaille war für das Team eine Mannschaftsmedaille in Silber für die „Wasserwagen-Staffel“. Wieder gelang es ihnen, in ihrer Spezialdisziplin einen der vorderen Plätze zu belegen.

## EW zu Gast beim HSV

**Ende April stand für die Fußballer der Elbe-Werkstätten einer der wichtigsten Termine des Fußballjahres auf dem Programm:**

Gemeinsam mit dem Alsterdorfer Team waren sie zu einem Training des Hamburger Sportvereins eingeladen. Anschließend konnten sie im Spiel gegen die Profis zeigen, was sie auf dem grünen Rasen an Spielfreude entwickeln. Die Veranstaltung war Teil der Kampagne für die Special Olympics, die im September in Berlin ausgetragen werden.

## Public Viewing im Rieckhof

**Fußballübertragung auf Großbildleinwänden waren bei der WM der große Hit.**

Auch das Veranstaltungszentrum Rieckhof und die von den Elbe-Werkstätten betriebene Rieckhofgastronomie trugen zur euphorischen WM-Stimmung ein wenig bei und übertrugen alle WM-Spiele über einem neuen, leistungsstarken Beamer auf eine Großbildleinwand. Bis zu 700 Besucher empfanden so das Gemeinschaftserlebnis dieser Spiele und dazu einen Hauch von Life-Atmosphäre. Seit langem sind diese Live-Übertragungen im Rieckhof für HSV- und Formel 1-Fans ein Geheimtipp.



## Beteiligung am Hafenfest „Leinen los“

**Ende Mai beging Harburg wieder sein traditionelles Hafenfest „Leinen los“.**

Der Betrieb Elbe 2 und 3 beteiligte sich wie gewohnt mit einem Bewirtungszelt, mit Kaffee und selbst gebackenen Kuchen. Der Erlös des Festes fließt traditionsgemäß in die Finanzierung der Weihnachtsfeier. Für Menschen mit Behinderungen organisierte die Werkstatt einen Bus-Pendeldienst zwischen Harburger Bahnhof, Rathaus und Schlossstrasse.

## Präsenz auf der Altonale

**Unser Betrieb in Altona war auf der diesjährigen Altonale am 17. und 18. Juni mit einem vergrößerten Stand präsent.**

Die Platzverweigerung gab die Möglichkeit, den Besuchern Sitzplätze zu bieten, Kaffee und Kuchen anzubieten und sie zum längeren Verweilen zu animieren. Das Angebot erwies sich als sehr erfolgreich, besonders der Kuchen der BBB-Hauswirtschaftsgruppe fand hohes Lob. Auch das Bücherprägen der Buchbindeabteilung lief sehr gut. Das Ziel der Teilnahme auf der Altonale, mit einem klar erkennbaren Angebot als Elbe-Werkstätten im Stadtteil Zeichen zu setzen, wurde erreicht. Dazu trug auch die EW-Werbung in den Info-Materialien zur Altonale bei.

## Tanzprojekt im September

**Im September werden Mitarbeiter der Elbe-Werkstätten an einem ungewöhnlichen Tanzprojekt teilnehmen. Der internationale bekannte Tanzpädagoge Roysten Maldoon realisiert mit seinem Team ein dreiwöchiges Projekt mit unterschiedlichen Zielgruppen.**

Bekannt wurde er durch den Dokumentarfilm „Rhythm Is It“. Die Gruppe probt drei Wochen lang jeweils 3-4 Stunden täglich unter der Anleitung der Choreographen im Sportraum des Betriebes Elbe 1 und führt dann mit den anderen beteiligten Gruppen gemeinsam am 16. und 17. September die Gesamtchoreographie im Hamburger Schauspielhaus auf. Es handelt sich um ein Projekt der Context Kulturproduktion Hamburg in Kooperation mit der Dr. E. A. Launer Stiftung. Gefördert wird es von der Kulturstiftung des Bundes und von Aktion Mensch. Das Interesse für das Projekt unter den Mitarbeitern der Elbe-Werkstätten ist sehr groß, Schwindelfrei wird in seiner nächsten Ausgabe darüber berichten.

## Rücktritt des Betriebsratsvorsitzenden

**Aus gesundheitlichen Gründen sah sich der langjährige EW-Betriebsratsvorsitzende, Erhard Eggerstedt, gezwungen, seinen Arbeitsplatz bei den Elbe-Werkstätten aufzugeben und damit auch sein Betriebsratsmandat und den Vorsitz des Betriebsrates niederzulegen.**

Auf einer gemeinsamen Verabschiedungsfeier dankten viele Kollegen und Kolleginnen dem scheidenden Vorsitzenden noch einmal für seine Arbeit. An die Spitze des Betriebsrates wählten die Mitglieder auf einer Klausurtagung Andreas-Müller Goldenstedt, der am 1. Mai sein neues Amt antrat.



Erhard Eggerstedt



# Wie integrativ ist

## Kann die „natürliche Unterstützung“ in

**S**ind Menschen mit geistiger Behinderung angewiesen auf ein professionelles Hilfesystem? Oder ist es denkbar, dass Mitbürger, Nachbarn oder Kollegen am Arbeitsplatz Hilfe- und Unterstützungsfunktionen übernehmen, ohne dafür Geld zu bekommen? Für beide Auffassungen gibt es Befürworter, für beide gibt es Belege. Die erste Ansicht begründet unser derzeit praktiziertes System der „Behindertenhilfe“, das auf Wohngruppen, Werkstätten und ausgebildete Fachkräfte setzt.

Die zweite Ansicht hat noch wenig konkrete Erfahrungen vorzuweisen. Sie ist die Überzeugung vom Gelingen einer Utopie: Die nicht-aussondernde Gesellschaft, in der jeder Mensch, unabhängig von der Art und Schwere seiner Behinderung, seinen Platz findet, getragen vom „natürlichen Kontakt“ zu seiner Umgebung. Dies ist die Idealvorstellung der Integrationsbefürworter – und auch der Kostenträger. Wenn sie sich bewahrheitet, könnte dies ein selbständiges Leben in der Gemeinde möglich machen – vorausgesetzt, es funktioniert tatsächlich.

Bevor wir uns über Aussagen von Praktikern dem Thema nähern, lassen wir erst einmal zwei Theoretiker der jeweiligen Lager zu Worte kommen: Einen Skeptiker der Integration, Dr. Christian Gaedt, bis vor kurzem leitender Arzt und stellvertretender Direktor in der Großeinrichtung Neuerkerode und einen Verfechter des aus Amerika stammenden Ansatzes der „Inclusion“, Georg Theunissen. Er ist Ordinarius für Geistigbehindertenpädagogik an der Universität Halle-Wittenberg.

### **Dr. Christian Gaedt:**

**„In unserer Gesellschaft führt geistige Behinderung zu stärksten Ausgrenzungstendenzen!“**

**C**hristian Gaedt ist eine Art Chefdenker der Wohneinrichtungen alten Typs: Der Großeinrichtungen – früher „Anstalten“ genannt. Er hat sie mit einem neuen Konzept versehen, das er „Ort zum Leben“ nennt und er hat die Begründung dafür geliefert, dass „Orte zum Leben“ für – zumindest einen Teil – der Menschen mit geistiger Behinderung genau der angemessene Ort sein könnten. Seine Argumentation (entnommen der aktuellen Internetseite der Evangelischen Stiftung Neuerkerode): „Trotz beeindruckender Verbesserungen der Lebensbedingungen für Menschen mit geistiger Behinderung in den letzten zwanzig Jahren ist das wichtige Ziel, die Integration in die Gesellschaft zu erreichen, in unerreichbar scheinender Ferne. Aufhebung und Vermeidung isolierender Betreuung alleine reicht nicht aus. Es bleibt die Notwendigkeit der professionellen geplanten, steuernden und kontrollierenden Eingriffe, die Notwendigkeit der institutionalisierten Betreuung. Es bleibt das Problem, für diese Menschen optimale Lebensbedingungen zu schaffen. Realistisch gesehen wird es für die geistig behinderten Menschen nur ein besonderes Miteinander geben können.“

Christian Gaedt sieht die permanente Gefahr der Entwertung geistig Behinderter, das Verweigern ihrer gesellschaftlichen Akzeptanz, weil sie anerkannte gesellschaftliche Rollen

nicht übernehmen können, die „Norm“ nicht erreichen und daher den Ansprüchen der Gesellschaft nicht genügen. *„Ein geistig Behinderter kann mit den vorgegebenen sozialen Strukturen seine eigene Welt, seinen Alltag nicht in einer seine Bedürfnisse befriedigenden Weise selbst organisieren und es gelingt ihm nicht, mit anderen nichtbehinderten Menschen in eine auf gleichwertigem Austausch beruhenden symmetrischen Beziehung zu treten. In einer Gesellschaft, in der Rationalität und intellektuelle Fähigkeiten einen so überragenden Stellenwert haben, muss das „Anderssein“ des geistig Behinderten zu den stärksten Ausgrenzungstendenzen führen. Die geringe Wertschätzung aufgrund der reduzierten Arbeitskraft wird durch kollektive Abwehr-Angst vor dem gleichen Schicksal zur Abwertung.“*

Die Lösung dieses Problem ist für Christian Gaedt das Konzept der „Orte zum Leben“, die er poetisch mit dem Bild „Inseln in einem breiten Fluss“ beschreibt, die über Brücken verfügen. In diesen „Schonräumen“ können Menschen mit geistiger Behinderung „die ihrer Normalität entsprechenden individuellen Lebensentwürfe realisieren“. „Orte zum Leben“ müssen seiner Ansicht nach nicht zwangsläufig Großeinrichtungen sein, aber diese stellen eine von mehreren Möglichkeiten dar, und zwar eine gleichberechtigte.

# unsere Gesellschaft?



## Betrieben die Werkstätten ersetzen? – Eine Umfrage

### Prof. Dr. Georg Theunissen:

**„Nichtbehinderte Bürger sind potentielle Partner in einem sozialen Netzwerk, das behinderte Menschen trägt und ein Leben ohne Aussonderung ermöglicht.“**

Das Gegenteil dieser Sichtweise von der generellen Unfähigkeit der Gesellschaft zur Integration geistig behinderter Menschen steckt in einem anderen Ansatz, der in jüngster Zeit immer mehr Anhänger gewinnt. Es ist der Ansatz der „Inclusion“. Inclusion ist die Weiterentwicklung der Integration, die nicht dort aufhört, wo eine Person in ein normales Wohnumfeld oder Arbeitsverhältnis integriert ist, sondern die die sozialen Bedingungen zu diesem Umfeld ins Auge fasst und dafür sorgt, dass soziale und natürliche „Ressourcen“ genutzt und erschlossen werden. Damit ist der geistig behinderte Mensch in die natürlichen sozialen Kontakte seiner Umgebung, seiner Gemeinde, seines Stadtteils eingebettet und wird von ihnen gestützt. Professor Georg Theunissen ist ein Vertreter dieses Ansatzes. Er hält „Inclusion“ nicht nur für möglich, sondern für dringend erforderlich und er greift das bestehende System der Behindertenhilfe an. In einem Beitrag für den „Fachdienst der Lebenshilfe“ (Nr. 2/2006, S.8 ff.) schreibt er: „Ein Problem entsteht, wenn das System Behindertenhilfe zum Selbstzweck wird, weil es mit dem (omnipotenten) Anspruch bzw. der Vorstellung, für alle behinderten Menschen zuständig sein zu müssen, ein hoch spezialisiertes, institutionalisiertes Besonderungs- und Sondersystem entwickelt und aufgebaut hat. Aus vielerlei Gründen stößt dieses an Grenzen. Während es für den Staat zu teuer geworden ist, beklagen Betroffene vor allem seine subtilen Formen

struktureller Gewalt und Fremdbestimmung, die Verdinglichung menschlichen Lebens, die Systemzwänge und die paternalistische Helferkultur. Für die Entwicklung einer „inklusiven Gesellschaft“ ist dieser Effekt kontraproduktiv. Die Wirkung, die das System der Behindertenhilfe in der Gesellschaft erzeugt, sollte im Hinblick auf ihren ausgrenzenden Charakter nicht unterschätzt werden. Verleitet doch gerade das Vorhandensein spezialisierter Sondereinrichtungen die gesellschaftlichen Regelsysteme, (z.B. öffentliche Dienstleistungen, Vereine, Nachbarschaften usw.) dazu, sich nach dem Motto „dafür sind die ja da“ (gemeint ist damit die Behindertenhilfe) aus der sozialen Verantwortung und aus Aufgaben herauszuhalten sowie soziale Kontakte und Unterstützung zu delegieren.“

Dagegen setzt das Prinzip der Inclusion die Förderung sozialer Netze im privaten Nahbereich, in Nachbarschaften, in Selbstvertretungsgruppen. Professor Theunissen fordert die aktive Ansprache nichtbehinderter Bürger aus dem sozialen Nahraum als mögliche informelle Netzwerkpartner, die Öffnung bürgerlichen Engagements mit der Kooperation Freiwilliger und gezielte öffentliche Kampagnen, die auch Firmen und



Betriebe einbeziehen. Und er verweist auf positive Erfahrungen in den USA. Ein solches System bestände aus dem Zusammenspiel von professionellen Koordinatoren, die den Prozess anstoßen und als Unterstützer weiterhin im Hintergrund bleiben, sowie den Bürgern, Nachbarn, Mitarbeitern, die freiwillig Unterstützungs- und Hilfeleistungen übernehmen.

**Kann ein solches Konzept, das Professor Theunissen beschreibt, funktionieren? Gibt es bereits positive Erfahrungen? Und wo liegen die Grenzen und Gefahren für solches ein Konzept? Wer hat Recht: Christian Gaedt mit seinem eher pessimistischen Ansatz, oder Georg Theunissen, der Optimist? Schwindelfrei interessiert sich natürlich besonders für den Aspekt der beruflichen Rehabilitation und befragte Experten nach ihrer Erfahrung und nach ihrer Meinung zur Idee der Inclusion. Auf den folgenden Seiten finden Sie die Antworten. Bilden Sie, liebe Schwindelfreieser, sich bitte eine eigene Meinung, diskutieren Sie, schreiben Sie uns. Das Thema hat enorme politische Brisanz: Es geht um die Grundausrichtung unserer künftigen Arbeit, auch und vor allem in den Werkstätten.**



### „Soziale Netze in Betrieben sind nicht wirklich tragfähig.“

**Wolfgang Lühr, Geschäftsführer von alsterarbeit und Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft WfbM, Hamburg :**

Wenn ich mir vorstelle, ein in der Werkstatt hierarchie hoch angesiedelter Beschäftigter, der bei uns eine Art Vorarbeiter- oder Spezialistenfunktion ausübt, arbeitet draußen und ist dort das letzte Glied der Hierarchiekette, ist schlechter angesehen und schlechter bezahlt als ein Hilfsarbeiter, dann befürchte ich, wir tun ihm damit keinen Gefallen. Meine Erfahrung sagt mir, dass das soziale Netze in Betrieben nicht wirklich tragfähig sind. Es gibt leider viel zu oft die Erfahrung von Vereinzelung und Vereinsamung behin-

derter Mitarbeiter in Betrieben. Gruppen brauchen ihre Außenseiter, ihre Schwachstellen und Menschen mit geistiger Behinderung bilden leider oft eine solche Schwachstelle. Wir wissen alle um die schwierigen Arbeitssituationen, den Konkurrenzkampf im Arbeitsmarkt und die Hartz IV-Problematik. Und wenn man sich dann mal umhört, dann hört man doch allzu oft: „Die sind doch besser in Anstalten aufgehoben“. Wenn es dann schief geht, dann gibt es noch ein weiteres Problem, vorausgesetzt, die Rückkehroption in die Werk-

statt steht überhaupt offen. Das ist das Gefühl des Versagens, des Scheiterns und der Scham, eine Niederlage einzugestehen.

**Das sollte uns nicht davon abhalten, den Weg aus der Werkstatt heraus zu beschreiten, aber es muss mit Augenmaß und Sensibilität passieren, mit Sorgfalt und einem Blick für die Gefahren. Nicht Integration um der Integration willen – es geht um den Menschen. Er muss sich wohl fühlen, egal, ob in der Werkstatt oder außerhalb.**

### „In Schweden ist die inclusive Gesellschaft schon nahezu verwirklicht.“

**Ingrid Körner, Vorsitzende von „Inclusion Europe“, einem europäischen Dachverband von Menschen mit geistiger Behinderung und ihren Familien:**

In Deutschland sind wir, was Integration und die Nutzung sozialer Netzwerke angeht, international gesehen noch sehr weit zurück. So kann es sein, dass Menschen mit geistiger Behinderung auf Institutionen verwiesen werden, einfach deswegen, weil sie die einzige Möglichkeit sind. Bisher machen wir uns relativ wenig innovative Gedanken darüber, wie es auch anders gehen könnte. Andere Länder sind da schon sehr viel weiter: England zum Beispiel oder ganz besonders Schweden, das seine Institutionen weitgehend abgeschafft hat. Dort ist die inklusive Gesellschaft schon nahezu verwirklicht. Die Verantwortlichkeit für Menschen mit Behinderungen liegt bei der Gemeinde, soziale Netzwerke werden aufgebaut. Ein anderes Beispiel sind die Vereinigten Staaten, aus denen der Inclusion-Gedanke kommt. Unterstützer heißen dort „Best Buddys“. Sie sind zusammengefasst in Unterstützercircles, sogenannten „Circles of Support“, die unterschiedliche Lebensbereiche abdecken: Arbeit, Wohnen, Freizeit. So arbeitet man auch in Kanada.

„Inclusion Europe“ bereiten wir zur Zeit gemeinsam mit anderen Organisationen wie z.B. dem Europäischen Behindertenforum eine Kampagne zum Leben in der Gemeinde vor. Wir erarbeiten Konzepte, die beim Wunsch des Einzelnen ansetzen und entsprechende Angebote vorhalten. Leitmotiv, das Ziel ist immer, dass der Einzelne sich in seiner Umgebung wohl fühlt. Wenn ich meine eigene behinderte Tochter sehe, so wohnt Rike in einem Wohnprojekt mit unter-

schiedlichen Mietern, die sich monatlich treffen und über ihre jeweils besonderen Situationen und Wünsche reden. Das halte ich für einen gelungenen Ansatz. **Allerdings glaube ich, dass Menschen mit geistiger Behinderung nicht ganz ohne professionelle Unterstützung auskommen. Es sollte eine Mischung geben zwischen verlässlicher Assistenz, die auch Koordinierungsfunktion übernimmt, und dem sozialen Unterstützungssystem aus der Gemeinde.**



## „In Schweden ist durchaus nicht die volle Integration erreicht.“



**Axel Willenberg, Geschäftsführer der Marli Werkstätten in Lübeck und Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft der WfbM Schleswig Holstein:**

Es wird immer sehr viel über Schweden als das leuchtende Beispiel der Integration gesprochen. Durch meine engen Kontakte nach Schweden und durch Besuche gerade in diesen Projekten bin ich zu einer anderen Einschätzung gekommen. Zum einen werden sehr viele Menschen mit geistiger Behinderung in Schweden in so genannten „Dagcentern“ beschäftigt, also Fördereinrichtungen, in denen die Arbeit Bestandteil ist, aber nicht ausschließlich im Mittelpunkt steht. Das sind diejenigen, die als nicht vermittlungsfähig auf dem ersten Arbeitsmarkt eingestuft sind.

Die schwedische Organisation, die Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten bereitstellt, welche am ehesten unseren Werkstätten entsprechen, ist SAMHALL. Dort arbeiten aber auch Emigranten und andere Randgruppen des Arbeitsmarktes. Von den 20.600 Plätzen sind nur 14 Prozent mit geistig behinderten Menschen besetzt, die vergleichbar sind mit unserem Werkstattklientel. Es wären die Leistungsträger unter unseren geistig behin-

deten Mitarbeitern. Die Vermittlungsquote aus SAMHALL heraus beträgt fünf Prozent im Jahr, von denen aber ein Drittel wieder in die Einrichtung zurückkehrt. Für den Übergang sind spezielle Vermittler ausgebildet, die am Anfang ganztätig mit den zu vermittelten Menschen zusammen im Betrieb arbeiten und sich allmählich zurückziehen – ein sehr aufwändiges Modell der Vermittlung und Begleitung. Es ist in Schweden also durchaus nicht die volle Integration erreicht, wie manche es hier glauben, trotz niedriger Arbeitslosenquote von 4,8 Prozent.

Berücksichtigen muss man auch die großen Unterschiede in der Mentalität zwischen Schweden und Deutschland. Die Schweden akzeptieren bewusst hohe Ausgaben für behinderte Menschen. In der Behindertengesetzgebung ist ausdrücklich der Begriff des „guten Lebens“ als Leitziel aufgenommen, nicht der Begriff der „Notwendigkeit“. Dies spiegelt die schwedische Mentalität, die ihre Behinderteneinrichtungen finanziell sogar besser stellen würde als ihre Alteneinrichtungen.

Eine solche Bereitschaft, sich auch persönlich für behinderte Menschen zu engagieren, sehe ich in Deutschland nicht. Der Trend zum persönlichen Engagement, etwa in der Ehrenamtlichkeit, hat bei uns seine Grenzen. Es sind nur einige Wenige, die sich in dieser Weise engagieren wollen. In unserem Familien entlastenden Dienst erlebe ich, dass das Ehrenamt auch schon eine Stundenvergütung von 7-8 Euro beinhalten muss, damit die Dienste abgedeckt werden können. **Behindertenarbeit auf solch tönerne Füße stellen zu wollen, das kann nicht funktionieren, und das halte ich für unverantwortlich.**

Ich weiß, dass es starke Bestrebungen gibt, die Werkstätten zu öffnen und sogar weitgehend aufzulösen. Professor Dörner befürwortet das zum Beispiel sehr vehement und findet ein offenes Ohr in der Politik. Ich halte es für sehr kritisch, weil ich glaube, das bedeutet für viele Menschen, die es betrifft, einen Verlust an Arbeitsqualität, an Betreuungsqualität und letztlich auch an Lebensqualität.

## „Unterstützung durch Kollegen am Arbeitsplatz ist fester Bestandteil unseres Konzepts.“

**Achim Ciolek, Geschäftsführer der Hamburger Arbeitsassistenten:**

In unserem Konzept ist die Unterstützung durch die Kollegen am Arbeitsplatz fest eingebaut und fester Bestandteil der „Unterstützten Beschäftigung“. Auch in der „Unterstützten Beschäftigung“ ist dies kontrovers diskutiert, wobei nicht die Frage ist, ob Kolleginnen in die Unterstützung einbezogen werden sollen, sondern wie die Unterstützung zu erreichen ist. Es gibt Auffassungen, dass diese Kompetenz und Bereitschaft von den Betrieben zu erwarten sei und sich demnach von selbst einstellt. Da bin ich aus unserer Erfahrung sehr skeptisch, empfinde aber auch den Gedanken eines externen Coachings entsprechender Prozesse im betrieblichen Alltag als nichts Ungewöhnliches.

Schon in der ersten Phase der Arbeitsbegleitung haben die Arbeitsassistenten die Aufgabe herauszufinden: Wer unterstützt die Teilnehmer bei welchem Problem? Wer kontrolliert wie mögliche Fehlerquellen? Wer unterstützt wie auf der sozialen oder kommunikativen Ebene?

Unsere Erfahrung: So etwas muss man bewusst steuern, anleiten und ermutigen und möglicherweise Hilfsmittel zur Verfügung stellen. Manchmal muss man aufpassen, dass nicht eine Person zu viel Verantwortung übernimmt, weil sie sich dann möglicherweise überfordert und die Fürsorge überhand nimmt – dass sie sich zum Beispiel in Wohnungsfragen, Beziehungsfragen oder andere Lebens-

**„Wir haben übrigens die Erfahrung gemacht, dass es erstaunlich leicht sein kann, solche Verantwortungen zu übertragen, also Menschen zu finden, die diese Unterstützungsleistung zu übernehmen bereit sind. Vielleicht, weil es die Aktivierung zusätzlicher Verantwortung bedeutet, weil es Menschen einbezieht, die sonst möglicherweise gar nicht so viel Verantwortung auf ihrem Arbeitsplatz übernehmen können.“**



fragen einmischt – oder schließlich vom eigenen Anspruch der Unterstützung überfordert ist. Die Arbeitsanforderungen der Arbeitsassistenten/innen beinhalten insofern auch stets ein Stück betrieblicher Supervision in Hinblick auf die Integration.

Wir haben übrigens die Erfahrung gemacht, dass es erstaunlich leicht sein kann, solche Verantwortungen zu übertragen, also Menschen zu finden, die diese Unterstützungsleistung zu übernehmen bereit sind. Vielleicht, weil es die Aktivierung zusätzlicher Verantwortung bedeutet, weil es Menschen einbezieht, die sonst möglicherweise gar nicht so viel Verantwortung auf ihrem Arbeitsplatz übernehmen können. Wenn die Unterstützungsleistung eines Betriebes ein betrieblich zu erwartendes Maß überschreitet, gibt es auch die Möglichkeit, den Aufwand zu bezahlen. Dann ist es Assistenzleistung, die wir sonst selber übernehmen müssten.

Solche Verantwortungsübernahmen sind in der Regel langfristig angelegt, allerdings nur in seltenen Fällen schriftlich fixiert oder standardisiert. Das liegt daran, dass die Betriebe sehr unterschiedliche betriebliche Realitäten oder Betriebskulturen verfügen. Bei manchen Betrieben gibt es ohnehin installierte Unterstützungsstrukturen für alle Betriebsangehörigen, bei manchen ist das gar nicht der Fall. Manchmal gelingt uns die Übergabe an betriebliche Co-Assistenten auch gar nicht, dann ist ein Scheitern in der Regel programmiert. In einigen Fällen ist zu beobachten, dass Übernahme von Verantwortung den Teamprozess und den Zusammenhalt im Team befördert, dass das Team an dieser gemeinsamen Aufgabe wächst und die innerbetriebliche Kommunikation plötzlich besser funktioniert. Auch



Probleme in der Verantwortungsübernahme, wenn sie bewusst thematisiert und angenommen werden, können die gesamten Kommunikationsabläufe eines Betriebes verbessern.

## „Wir haben negative, aber auch positive Erfahrungen gemacht.“

**Wolfgang Grasnack, Geschäftsführer der Union Sozialer Einrichtungen, Berlin:**

In unserer Werkstatt beschäftigen wir 600 Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen oder Doppel Diagnosen. Ein großer Teil unserer Werkstattmitarbeiter ist außerhalb der Werkstattbetriebe tätig und zwar sowohl im Berufsbildungsbereich wie auch im Arbeitsbereich – in der Verwaltung, in der Produktion und auch im Dienstleistungssektor. Diese Arbeitsgruppen sind aber von professionellen Kräften, also Fachkräften für Arbeits- und Berufsförderung begleitet. Sie erhalten Betreuung durch den Begleitenden Dienst und haben Zugang zu unseren Bildungsangeboten. Ich habe in zweifacher Weise Erfahrung mit dem Übergang in Betriebe und mit der Assistenz durch die Kollegen vor Ort gemacht. Die erste ist eine negative:

In den 90er Jahren haben wir einen Großteil der psychisch behinderten Beschäftigten in den Arbeitsmarkt vermittelt. Vor einiger Zeit haben wir 40 recherchieren lassen, was aus

ihnen geworden ist und das Ergebnis war niederschmetternd. Kaum jemand befand sich noch auf dem vermittelten Arbeitsplatz. Viele waren wieder erkrankt, andere waren von Entlassungen betroffen: Sie waren die ersten, die gehen mussten. Zum Teil kehrten diese Personen nach Jahren wieder zurück in den Arbeitsbereich unserer Werkstatt. Die zweite Erfahrung war positiv. Sie bezieht sich auf ein Unternehmen, in dem wir die Begleitung einer ausgelagerten Gruppe überwiegend in die Hände der Firma oder Kollegen vor Ort gelegt haben. Wir haben sie geschult im Umgang mit psychischer Erkrankung, wir haben sie anfangs begleitet und nun läuft diese Gruppe in der Betreuung der Kollegen seit Jahren sehr stabil. Allerdings hat sich die Firma als Ganzes auch für diesen Schritt entschieden und die Firmenstruktur ist sehr stimmig und gefestigt. **Mein Resümee: Ich würde nicht mehr um jeden Preis psychisch behinderte Menschen in Betriebe ver-**

**mitteln, sondern ich beschäftige sie lieber in unseren eigenen Strukturen, wo wir die Möglichkeit der professionellen Hilfe bei psychischen Krisen haben und die Möglichkeit des zeitlich begrenzten Rückzuges in unsere Werkstattbetriebe.**

Wo immer dies geht, versuchen wir es allerdings in integrativen Zusammenhängen: Als Werkstattgruppen in Wirtschaftsbetrieben oder Dienstleistungsbereichen. Und wir bemühen uns auch weiterhin an dem Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt: Mit EU-Mitteln haben wir z.B. ein Ausbildungsprogramm gestartet, das zum Ziel hat, übergreifende Ausbildungsstandards zu definieren. In einem anderen Projekt entwickeln wir ein spezielles Training zur Vorbereitung auf den Übergang. Nach wie vor nehmen wir den Auftrag sehr ernst, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorzubereiten, nur dass wir ihn viel vorsichtiger und sorgfältiger angehen als noch vor zehn Jahren.

## „Inclusion ist möglich, aber unter Voraussetzungen.“



**Dr. Dieter Schartmann, Leiter des Bereichs Integrationsbegleitung beim Integrationsamt Köln/ Landschaftsverband Rheinland, Vorsitzender des Unterausschusses „Integrationsbegleitung“ in der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen:**

Um es vorzuschicken: Ich kenne das amerikanische System des Supported Employment sehr gut. Ich war einige Jahre Mitarbeiter in einem Integrations-Fachdienst und habe wissenschaftlich zu diesem Thema gearbeitet. Seit acht Jahren bin ich im Integrationsamt tätig.

Ich bin grundsätzlich der Meinung: Inclusion, Integration, Teilhabe von Menschen mit Behinderung, auch von Menschen mit geistiger Behinderung, ist auf betrieblichen Arbeitsplätzen möglich. Allerdings unter bestimmten Voraussetzungen:

1. Sie brauchen fachkompetente pädagogische Unterstützung, die den Weg in den Betrieb ebnet, ihre neuen Kollegen einbezieht und ihr Lebensumfeld berücksichtigt. Diese Arbeitsbegleitung kann nicht jeder übernehmen, dazu muss man ausgebildet sein: als Sozialpädagoge zum Beispiel, aber auch mit zusätzlichen Qualifizierungen. Arbeitsbegleiter müssen die Abläufe und die Entscheidungswege im Betrieb kennen, die betriebliche Sprache und Kommunikation beherrschen und vieles mehr. Kurz: Der Zugang zum Betrieb muss fachlich gut abgesichert sein.
2. Das Arbeitsverhältnis muss auf die Person zugeschnitten werden, auf ihre Fähigkeiten und Ressourcen, aber auch auf ihre Schwächen. Oft müssen Arbeitsabläufe neu strukturiert werden. Nicht jeder kann jede Arbeit ausüben.
3. Die zu vermittelnde Person und ihr Umfeld müssen aktiv in den Pro-

zess eingebunden sein. Der Fachdienst und der Betrieb sollten darauf achten, dass die Person selber, aber auch die Eltern, Angehörigen oder Wohnbetreuer die Entscheidungen mittragen.

Wenn dies alles sichergestellt ist, dann kommt der betriebliche Ansprechpartner ins Spiel, die „natürliche Unterstützung“ oder – um es mit dem amerikanischen Begriff zu bezeichnen – der „Natural Support“. Der professionelle Arbeitsassistent muss nicht dauerhaft unterstützen, es soll ja ein sich selbst-tragendes Arbeitsverhältnis werden. Dazu bedarf es einer Übergabe an eine betriebliche Person. Auch derjenige, der dies übernimmt, muss gut ausgewählt und angeleitet, also „gecoacht“ werden.

Wenn die Übergabe gelungen ist, sollte der Fachdienst oder die Werkstatt in regelmäßigen Abständen im Betrieb vor Ort sein – zum Schutz und zur Unterstützung des Betriebes und des Mitarbeiters.

Bei geistig behinderten Menschen halte ich die „natürliche Unterstützung“ also für sehr gut möglich. Bei Menschen mit seelischer Behinderung liegt die Sache etwas komplizierter. Die Spannweite ihrer Fähigkeiten, aber auch

die möglichen Gründe des Scheiterns sind sehr viel breiter. Damit ist der Unterstützungsbedarf sehr vielfältig, sowohl von pädagogischer Seite wie auch von Seiten der „natürlichen Unterstützung“ am Arbeitsplatz. Hier ist es noch wichtiger, dass die Kollegen über mögliche Krankheitsverläufe, Anzeichen der Überlastung, Wirkungen von Medikamenten usw. Bescheid wissen und dass sie reagieren können, ohne dass der natürliche Kontakt dadurch zerstört wird. Je besser die Einbindung in solche natürlichen Kontakte gelingt, desto größer ist die Chance für ein stabiles Arbeitsverhältnis. Auch für den Kreis der seelisch erkrankten Menschen gibt es viele ermutigende Beispiele dafür, dass dies möglich ist.

**Bei geistig behinderten Menschen halte ich die „natürliche Unterstützung“ also für sehr gut möglich. Bei Menschen mit seelischer Behinderung liegt die Sache etwas komplizierter.**





### **Andreas Nitz, 42,** Produktionsleiter des Betriebes Elbe 1

**Am 1. Oktober 2005 übernahm Andreas Nitz die Betriebsleitung für den Produktionsbereich von Elbe 1. Sein Vorgänger, Clemens Wollmann, hatte nach nur einjähriger Tätigkeit, mitten in einer schwierigen Umstrukturierungs- und Umbauphase das Handtuch geworfen.**

Unter ca. 70 Bewerbungen war die Auswahl auf einen gestandenen Produktionsleiter gefallen: Als gelernter Feinwerktechniker (die alte Berufsbezeichnung lautete Feinmechaniker) war er viele Jahre in den Bereichen Medizintechnik und Luftfahrttechnik tätig, die meiste Zeit über als Industriemeister und Produktionsleiter. Zwischendurch hatte er an der Abendschule einen Abschluss als technischer Betriebswirt erworben.

Andreas Nitz ist verheiratet und hat zwei Söhne im Alter von elf und vierzehn Jahren. Die Familie wohnt in Wedel. Seine Fitness bewahrt sich der Betriebsleiter mit Joggen und Inline-Skaten.

Der Schwerpunkt seiner Arbeit bei den Elbe-Werkstätten lag zu Anfang im Abschluss der Umstrukturierung des Betriebes Elbe 1 mit Umbaumaßnahmen und der Neuorganisation der Gruppen. Sehr schnell geriet aber das Thema „Auftrags-Akquise“ in den Mittelpunkt. Schwerpunkt der Akquisitionstätigkeit ist der Bereich Montage, der künftig einen Ausgleich zu den Verpackungstätigkeiten im Hause bilden soll.

Nach einem dreiviertel Jahr zieht Andreas Nitz eine erste Bilanz seiner neuen Tätigkeit: „Ich bin



**„Die Infrastruktur der Werkstatt, Raum- und Sachausstattung sind besser, als ich es erwartet hatte. Die Bedingungen für meine Arbeit sind also fast optimal.“**

in einen Betrieb mit einem überraschend guten Betriebsklima geraten, in der Teamarbeit groß geschrieben wird. Wenn ich meine Tätigkeit hier mit der in früheren Betrieben vergleiche, dann nimmt der Bereich der Kommunikation einen sehr viel größeren Raum ein. Das ist wohl die Besonderheit der Produktion im sozialen Bereich. Die Infrastruktur der Werkstatt, Raum- und Sachausstattung sind besser, als ich es erwartet hatte. Die Bedingungen für meine Arbeit sind also fast optimal.“



## German Pump, 48,

Betriebsleiter Produktion des Betriebes Elbe 6 in Bergedorf

**Nicht nur der Nymphenweg, auch der Betrieb Bergedorf hat einen neuen Produktionsleiter. Eingestellt wurde er zum 1. Juni 2006 und er übernimmt nach einer zwei-monatigen Einarbeitungszeit die Tätigkeit des scheidenden Betriebsleiters Burkhard Dittberner.**

German Pump hatte schon vor langer Zeit erste Kontakte zu seinem neuen Arbeitgeber. Als studierter Psychologe war er Anfang der neunziger Jahre Dozent in der Sonderpädagogischen Zusatzausbildung der BFW in Rothenburgsort, in der auch EW-Teilnehmer qualifiziert wurden. Später übernahm er die Fortbildung der Werkstatträte. Auch in dieser Funktion traf er auf Beschäftigte unserer Betriebe. Schließlich, vor etwa zehn Jahren, wurde er Assistent des Werkstattrates der Elbe-Werkstätten und war in dieser Funktion in unseren Häusern ebenso zu Gast wie während der Befragungen zur Arbeitszufriedenheit unserer MitarbeiterInnen in den Jahren 2000 und 2004.

Im Jahre 1996 ging er als Psychologe zu den Winterhuder Werkstätten. Im Rahmen des Organisationsentwicklungs-Prozesses übernahm er zwei Jahre später die „arbeitspädagogische Bereichsleitung“ für den Betrieb an der Richardstraße und für die Gartengruppen. Er verfügt also über eine Menge Werkstattleitererfahrung, die ihm in seiner neuen Tätigkeit zu Gute kommen wird.

Der neue Betriebsleiter ist verheiratet und hat zwei Kinder im Alter von neun und sieben Jahren. Die

Familie wohnt in Eimsbütel. German Pump ist ausgewiesener Irland-Fan. Er besucht häufig seine dortigen Bekannten und mag, wie er selber sagt, irisches Bier der Marke Guinness, „zumindest, wenn es in Irland gebraut ist“. Der Gelegenheitsgolfer betreibt, wie er sagt, „die Sportart, in der jeder ein Handicap hat, das er aber selber verändern kann“. Im englischsprachigen Raum hatte er übrigens, so erzählt er, mit seinem Namen einige



**Dass German Pump ein Kämpfer ist, hat er zusammen mit seinem Kollegen Carsten Adden beim „Piratenüberfall“ auf dem Betriebsausflug Ende Juli bewiesen.**

Schwierigkeiten, da die Iren diesen nicht für die Bezeichnung einer real existierenden Person hielten, sondern immer nur „deutsche Pumpe“ verstanden. Ihm wurde in Irland lange Zeit keine Post zugestellt, weil der Briefträger sie bei einer benachbarten Pumpenfabrik abgab.

Aber zurück zu seinem neuen Job. Bei seiner Hospitations- und Einarbeitungstour durch die Arbeitsgruppen des Betriebs Bergedorf empfand er den Anteil der sitzenden Tätigkeiten im Bereich der

Verpackungsarbeiten als unverhältnismäßig hoch. Langfristig will er gemeinsam mit den KollegInnen versuchen, hier Änderungen herbeizuführen und am Aufbau von betriebsübergreifenden Arbeitsbereichen mitzuwirken – entweder unter dem Dach der Elbe-Werkstätten oder im Rahmen der neuen Holding. Neue Arbeiten benötigen zusätzliche Qualifizierungen. Auch dies ist ein Thema für German Pump. Er setzt auf Fortbildung in der Produktion, um künftig neue komplexere Tätigkeiten bewältigen zu können. Auf Dauer kann er sich vorstellen, alle Qualifizierungstätigkeiten der Werkstatt – von der beruflichen Bildung bis zur Einzelförderung – in einem „Kompetenzzentrum für Qualifizierung“ zusammenzufassen. Und noch ein Thema hält er nicht für ausgeschlossen: Den Aufbau von neuen Arbeitsangeboten für Menschen mit psychischer Behinderung in Bergedorf in Kooperation mit dem Betrieb Elbe 4.

Eine Menge Ziele für jemanden, der erst sehr kurz dabei ist. Aber dass German Pump ein Kämpfer ist, hat er zusammen mit seinem Kollegen Carsten Adden beim „Piratenüberfall“ auf dem Betriebsausflug Ende Juli bewiesen. Dort hat er sich wacker geschlagen. Nehmen wir es als gutes Zeichen für ihn selber und für seinen neuen Betrieb in Bergedorf.

**Stefan Sellhorn, 38 ,****Mitarbeiter in der DMG-Produktion des Betriebes Elbe 5**

**Stefan Sellhorn verfasst viele eigene Texte: Lieder und Songs, Geschichten, sogar ganze Bücher. Zurzeit schreibt er, wie er sagt, an seiner eigenen Biografie. Seine Texte sind nicht unbedingt für ein großes Publikum gedacht. Er schreibt, weil es ihm Spaß macht. Er benutzt dazu seinen eigenen PC und seit einiger Zeit hat er auf Anraten von Elisabeth Roschen, der Einzelbetreuerin in Altona, mit einem Software-Programm das Zehn-Finger-system erlernt.**

Schreiben ist sein Hobby – seine Arbeit findet Stefan Sellhorn in der Werkstatt. Genauer gesagt in der DMG-Verpackung im Betrieb Altona. Er packt Kanülen ein, steckt Spritzen und etikettiert Kartons, nachdem er die Etiketten selber beschriftet hat. Er ist überzeugt: „Das ist eine wichtige Arbeit“, obwohl ihm die Werkstattarbeit nicht immer nur Spaß macht. „Manchmal nerven mich die Kollegen schon sehr“, sagt er dazu. Aber auch: „Ich arbeite lieber, als dass ich herum gamele“.

Rumgammeln kommt in Stefan Sellhorns Leben auch so gut wie nie vor. Seit 1992 wohnt er in einer Wohngruppe in Schenefeld. Er ist viel unterwegs, er mag Musik und er ist auch ein aktives Mitglied der Musikgruppe „Rosie und die Knallerbsen“. Dort singt er, spielt Mundharmonika und Bongos. Seine Neigung zum Texten kann er dort ebenfalls ausleben. Er verfasst Texte über Alltagsärger, über Rassismus, über Südseeträume und übers Geld. Und für sein nächstes Buch hat er sich schon ein weiteres musikalisches Projekt vorgenommen: „Ich will eine Biografie über die Beatles verfassen.“



**Er ist viel unterwegs, er mag Musik und er ist auch ein aktives Mitglied der Musikgruppe „Rosie und die Knallerbsen“. Dort singt er, spielt Mundharmonika und Bongos. Seine Neigung zum Texten kann er dort ebenfalls ausleben.**

## Mirko Milosevic, 30,

Mitarbeiter der Lager- und Logistikabteilung im Betrieb Elbe 1



**Offiziell gehört Mirko Milosevic zur Lager- und Logistikabteilung am Nymphenweg, inoffiziell ist er der fünfte Mann der EDV-Abteilung. Seine Spezialität: Das Formatieren von PC's und Laptops. Er installiert die Software-Programme für alle Neugeräte, die in den Elbe-Werkstätten angeschafft werden. Seinen ersten Kontakt mit der EDV hatte er bereits in der Schule Elfensiese. Als er in die Werkstatt wechselte, hat er sein Wissen vervollkommen – geschult und angelehrt auch durch die Kolleginnen und Kollegen der EDV-Abteilung. Seit fünf Jahren ist er nun der EW-Fachmann für Formatierung und Installation. An seinem „Hauptarbeitsplatz“ in Lager und Logistik führt er vor allem die Anwesenheitslisten, aber er informiert sich auch im Internet und nützt die Zeit zur persönlichen Weiterbildung.**

dem PC, mit jedem Laptop und mit jeder Maus arbeiten kann. Mirko Milosevic wohnt seit vier Jahren nicht mehr bei seinen Eltern, sondern in der Wohngruppe am Frankenberg. Er ist viel unterwegs, im Sommer bei schönem Wetter am liebsten am See. Außerdem geht er mit Vorliebe ins Kino. Er grillt gerne, er ist viel in der Stadt unterwegs und man findet ihn im Eishockey-Stadion der Hamburg Freezers. Sein Rollstuhl macht ihn beweglich, schnell und flexibel. Er hat eine spezielle

Sitzanpassung, eine klappbare Lehne und eine komplett bewegliche Sitzfläche. Der Rollstuhl ist über eine spezielle Software programmierbar, ein echtes Hightech-Gerät, das er mit Eleganz zu steuern weiß.

Seine Arbeit in der Werkstatt macht ihm Spaß. Schließlich hat er hier eine besondere Stellung, die seinen Neigungen entspricht. Kein Wunder, dass er zu Hause auch viel Zeit am PC verbringt. „Ich bin ein echter PC-Freak“, sagt er von sich selbst.



**Seine Arbeit in der Werkstatt macht ihm Spaß. Schließlich hat er hier eine besondere Stellung, die seinen Neigungen entspricht. Kein Wunder, dass er zu Hause auch viel Zeit am PC verbringt. „Ich bin ein echter PC-Freak“, sagt er von sich selbst.**

In den Elbe-Werkstätten arbeitet Mirko Milosevic seit 1994. Angefangen hat er im Metallbereich des BBB, der damals noch Arbeitstrainingsbereich hieß. Nach dem Wechsel in den Arbeitsbereich spezialisierte er sich sehr schnell auf die Computer. Trotz einer Körperbehinderung, die auch seine Hände leicht beeinträchtigt, benutzt er keine speziellen Hilfen. Das hat den Vorteil, dass er an jeder Tastatur, mit je-



## Professor Hans Kocks

# „Tektonische Rose“

### Die Wiederentdeckung eines Kunstwerkes

**Jahrelang hatte die Plastik im Eingangsbereich der Werkstatt Elbe 1 in Marmstorf ein Schattendasein gefristet. Die Farbe verblätterte, zweimal wechselte sie den Standort – kaum jemand beachtete sie mehr. Und doch war es nicht nur ein x-beliebiges Werk abstrakter Kunst am Bau. Was die Elbe-Werkstätten GmbH dort besaß, war ein Stück Kunstgeschichte. Es handelte sich um ein Werk von Professor Hans Kock aus seiner Serie der „Tektonischen Rosen“, die ihn über ca. 40 Jahre seines Künstlerdaseins begleiteten. Andere Rosen fanden sich bereits im Jahre 1967 auf der Biennale in Antwerpen und im Jahre 1970 auf der Weltausstellung in Osaka. Man findet sie über Hamburg verstreut, in Kiel und in Lübeck.**

Im Zuge der Neugestaltung des Eingangsbereiches plante die Werkstatt, der Plastik einen neuen, repräsentativen Platz zu geben und nahm Kontakt zum Künstler auf mit der Bitte, das Kunstwerk zu „restaurieren“. Hans Kock kam dieser Bitte gerne nach und entschied sich nach einer Besichtigung vor Ort dafür, die Farbe nicht zu erneuern, sondern sie gänzlich zu entfernen. Was zum Vorschein kam, war eine Aluminiumfärbung, die, wenn sie Patina ansetzt, zu einem glänzenden Grauton werden wird. Da es dem Künstler nie allein um die Skulptur, sondern auch immer um ihre Einbindung in die Umgebung geht, legte Prof. Kock persönlich den Aufstellungsort sowie die Ausrichtung des Kunstwerks zum Betrachter fest. Zusammen mit seiner Assistentin überwachte er die Neuaufstellung. Das Kunstwerk stellt nun einen Blickfang im neuen Entree des Gebäudes dar.

46 Professor Hans Kock gehört zu den bedeutendsten deutschen Bildhauern

der Gegenwart. 1920 in Kiel geboren, kam er in seiner Jugend nach Hamburg und studierte nach dem Krieg Architektur in Braunschweig. Schon bald wechselte er von der Architektur zur Bildhauerei. Er war Meisterschüler und später Mitarbeiter des Bildhauers Gerhard Marcks, der nach dem Ersten Weltkrieg am Bauhaus gelehrt hatte, unter den Nazis verfeimt war und '46 als Professor in Hamburg wirkte. Zahlreiche Preise, Auszeichnungen sowie die Verleihung des Professorentitels durch das Land Schleswig-Holstein kennzeichnen die Leistungen des Künstlers. Sein Werk umfasst Plastiken in Stein und Metall. In Hamburg zeichnete er unter anderem verantwortlich für die „Minerva-Plastik“ am Hamburger Fischmarkt in der Mitte des Münzbrunnens und für die Skulptur der „Hamburgerin“ auf der Adolphsbrücke. Auch den meisten Hamburgern wohlbekannte Skulptur „Mauer“ aus dem Jahre 1993, aufgestellt am Ufer der Binnenalster am Jungfernstieg, gehört zu seinen Werken, ebenso wie die „Katharina“, auch bekannt als die „Frau im Wind“ auf der Hamburger Katharinenkirche. An

der behutsamen Ausgestaltung der Hamburger Plätze und öffentlichen Gebäude hatte er als Mitglied vieler Expertenkommissionen entscheidenden Anteil.

Als besonders bedeutsam wird die Arbeit von Hans Kock im Greifswalder Dom eingestuft. Hier gestaltete er den Altar und schuf Leuchter. Fünf Jahre lang arbeitete er an der Neugestaltung des Innenraums der Kieler Angarikirche. Auf Gut Seekamp in Kiel hat der Künstler eine eigene große Skulpturenausstellung zusammengetragen, die der Öffentlichkeit zugänglich ist.

Das Ansinnen der Elbe-Werkstätten GmbH, eine Neufassung eines Kunstwerkes vorzunehmen, empfand Hans Kock als einen absoluten Sonderfall. Eine farbige Skulptur in eine Nichtfarbige umzugestalten und sie damit neu zu erschaffen, das war, wie er sagt, einzigartig in seiner langen und ereignisreichen Bildhauerkarriere. Die Elbe-Werkstätten GmbH planen im Eingangsbereich den Kunstzusammenhang der „Tektonischen Rose“ zu dokumentieren und das Werk damit für Besucher „begreifbarer“ zu machen.



*Der Aufbau der „Tektonischen Rose“*



Werden Sie Mitglied  
in unserem  
Freundeskreis!



werkstätten gmbh Wir setzen Zeichen.



FREUNDKREIS der Elbe-Werkstätten

## Freundeskreis der Elbe-Werkstätten - Jetzt geht's los!

Mit einer Info-Broschüre geht die Mitgliederanwerbung für den neu gegründeten Freundeskreis der Elbe-Werkstätten an den Start.

**In der letzten Schwindelfrei-Ausgabe (Nr. 32, S. 42) haben wir von den Planungen berichtet. Nun geht es los: Die Elbe-Werkstätten haben einen Freundeskreis gegründet. Damit reagieren die Werkstätten auf die mit jedem Jahr massiv knapper werdenden öffentlichen Zuwendungen und sinkende Spendenaufkommen.**

Wichtigen Förder- und Freizeitangebote der Elbe-Werkstätten jenseits der Arbeit droht in dieser Situation das Aus. Über die Beiträge der Freundeskreis-Mitglieder soll gewährleistet werden, dass diese Angebote, die für

viele behinderte Mitarbeitern sehr wichtig sind, weitergeführt und – bei gutem Erfolg – sogar ausgebaut werden können.

Die Mitglieder des Freundeskreises können selbst wählen, welche der durch den Förderkreis unterstützten Bereiche sie mit ihren Beiträgen fördern möchten. Zur Auswahl stehen Sportangebote, Kunstangebote und Freizeiten. Und: Freundeskreis-Mitglieder genießen mehrere Vorteile. Sie werden einmal im Jahr zu einem Empfang exklusiv für Mitglieder eingeladen, erhalten Einladungen zu allen Veranstaltungen der Elbe-Werkstätten, eine Urkunde, ein kostenloses Schwindelfrei-Abo sowie regelmäßig Freundeskreis-Informationen. Auf Wunsch werden Mitglieder namentlich auf den Internetseiten der Elbe-Werkstätten aufgeführt und in Schwindelfrei als neues Mitglied begrüßt.

Der Mindestbeitrag liegt für Privatpersonen bei 60 Euro pro Jahr, eine Kündigung ist jederzeit ohne die Angabe von Gründen möglich.

Im Spätsommer wird die Freundeskreis-Broschüre an die Angehörigen der Mitarbeiter der Elbe-Werkstätten, an Schwindelfrei-Abonnenten und weitere Interessenten verschickt. Zudem liegt die Broschüre bei Veranstaltungen der Elbe-Werkstätten aus.

*Sie sind interessiert?  
Bestellen Sie die neue  
Freundeskreisbroschüre bei:*

*Elbe-Werkstätten,  
Dieter Basener, Nymphenweg 22,  
21077 Hamburg,  
Tel.: 040/76019-217.  
Oder per E-Mail:  
dbasener@ew-gmbh.de*



# Das Elbe-Team im Museum der Arbeit



# Chance: Bildung

Ein bundesweites Projekt zur Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung in WfbM



**Die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten in Hamburg plant in der Trägerschaft des Vereins Intec e.V., im Auftrag der Bundesarbeitsgemeinschaft WfbM und mit Unterstützung der Fachverbände sowie der anderen Landesarbeitsgemeinschaften ein neues, bundesweit angelegtes Projekt zur Fortentwicklung der Qualität der beruflichen Bildung.**

Nach dem Stand der augenblicklichen Planung besteht dieses Projekt aus zwei Phasen:

**Phase 1** beinhaltet die Erstellung eines Qualitätsmanagement-Systems für berufliche Bildungsprozesse in Werkstätten. Dazu müssen Standards für die Struktur-Prozess- und Ergebnisqualität definiert und die Integration dieser Standards in QM-Systeme geleistet werden. Es soll dazu ein für Bildungsprozesse besonders geeignetes System genutzt werden. Für diejenigen Werkstätten, die sich schon für ein QM-System entschieden haben, soll es die Möglichkeit geben, auch in ihrem bestehenden System arbeiten zu können. Das neue System bzw. die Einbindung in bestehende Systeme werden erprobt. Die Ergebnisse fließen ein in einem Anforderungskatalog für Qualitätsstandards und in die Organisation eines QM-Zertifikats.

**Phase 2** des Projektes besteht in der Erarbeitung von Good-Practice-Lösungen für vier ausgewählte Fragestellungen der Werkstattarbeit. In jedem Bundesland wird ein Modellstandort benannt, der bereits an der Entwicklung und Erprobung der Qualitätsstandards beteiligt ist und später zu einem Kompetenzzentrum für die anderen Werkstätten der Region wird. Je vier Modellstandorte bearbeiten gemeinsam eine Themenstellung und fügen ihre Ergebnisse in eine Gesamt-Veröffentlichungen der Praxis-Hilfen ein. Diese Hilfen können andere Werkstätten in ihr eigenes System beruflicher Bil-

dung transferieren. Die bereits bestehende Datenbank von Aktion Bildung soll im Rahmen der Qualitätsentwicklung weiter genutzt und vervollständigt werden.

**Am Ende dieser Entwicklung** steht ein System beruflicher Bildung in Werkstätten, das den gemeinsam gefundenen Qualitätsstandards genügt und das sich sowohl auf dem Berufsbildungsbereich wie auf den Arbeitsbereich der Werkstatt bezieht.

Das Projekt hat die Unterstützung der Arbeitsagentur und der Sozialhilfeträger sowie der Bundesministerien für Arbeit und soziale Sicherung und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Start des Projektes könnte, wenn alles klappt, Mitte 2007 sein. Die Vorgespräche mit den Ländervertretern hat die BAG bereits im Rahmen der Nürnberger Werkstättenmesse geführt.

**Am Ende dieser Entwicklung steht ein System beruflicher Bildung in Werkstätten, das den gemeinsam gefundenen Qualitätsstandards genügt und das sich sowohl auf dem Berufsbildungsbereich wie auf den Arbeitsbereich der Werkstatt bezieht.**

intec e.V.  
integration · innovation · arbeit

## Stichwort: Intec e.V.

**Intec e.V. ist ein Verein in Hamburg, der werkstattübergreifende Themen aufgreifen und in Projekten bearbeiten soll. Mitglieder sind unter anderem die vier Hamburger Werkstätten für behinderte Menschen.**

Zu den bisher verwirklichten Projekten gehört

- ein Projekt in der Qualifizierung von Werkstattmitarbeitern im Garten- und Landschaftsbau
- ein Projekt zu ausgelagerten Arbeitsgruppen der WfbM in Hamburg
- ein Projekt zur Schaffung von ausgelagerten Arbeitsplätzen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben durch Platzierung in Hamburger Unternehmen (TAHU)
- ein Projekt zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit von Menschen mit Behinderung im Kontext der Reha-Leistung zur beruflichen Rehabilitation, durchgeführt von Frau Dr. Cornelia Kamann.



# Das Forum „Berufliche Bildung“ auf der Werkstättenmesse 2006



**Die Werkstättenmesse 2006 fand das erste Mal am neuen Standort Nürnberg statt. Aus Offenbach „hinüber gerettet“ wurde die Idee eines Gemeinschaftsstandes der beruflichen Bildung unter dem Namen „Chance: Bildung“. Es präsentierten sich 22 Aussteller auf ca. 350 m<sup>2</sup> mit ihren Konzepten beruflicher Bildung in Werkstätten. Zusammen mit dem zweitägigen begleitenden Fachvortragsprogramm zum selben Thema entstand so ein kleiner Kongress innerhalb der Messe. Organisiert wurden der Stand und das Fachvortragsprogramm wie bereits im Vorjahr von der Elbe-Werkstätten GmbH.**

Zusätzlich zu dem bereits in Offenbach erprobten Konzept des Gemeinschaftsstandes boten die Veranstalter den Besuchern und Ausstellern in diesem Jahr weitere Highlights. Berufliche Bildung wurde erlebbar und lebendig durch die integrierte Gastro- und Aktionsfläche, auf der im Stundentakt

Werkstätten ihre Modelle und Konzepte präsentierten:

- Die OWB Ravensburg zeigte zum Beispiel ihre „Ravensburger Materialien“, mittlerweile eine feste Größe in der Bildungslandschaft.
- Die Berliner Werkstätten demonstrierten mit tätiger Hilfe von spontan angesprochenen Messebesuchern, ihr Kurskonzept. Die Besucher konnten Interviews mit den Teilnehmern eines Integrationsprojektes und mit einem Unternehmensvertreter verfolgen.
- Teilnehmerinnen des Gastro-Qualifizierungsganges der Beschützenden Werkstätten Heilbronn servierten während der gesamten Messedauer den Besuchern Getränke und Snacks.

Auch im Fachvortragsprogramm ging es lebendig zu. Unter anderem diskutierten Experten auf dem Podium unter Einbeziehung des Publikums die Themen „Dokumentation in der beruflichen Bildung“ und „Öffnung der Werkstätten für neue Zielgruppen“.

Dem aufmerksamen Besucher wurde am Gemeinschaftsstand und während des Fachvortragsprogramms deutlich, dass berufliche Bildung in Werkstätten in rasantem Tempo an Vielfalt und Qualität gewinnt und dass viele Werkstätten neue Wege beschrei-

ten, die noch vor fünf Jahren kaum vorstellbar waren.

Die meisten Aussteller haben die Messe in einer Nachbefragung als erfolgreich bewertet. Sie haben besonders von dem Austausch untereinander und im Fachvortragsprogramm profitiert und konnten gegenüber Offenbach eine konstante Nachfrage der Messebesucher verzeichnen.

Die nächste Werkstättenmesse in Nürnberg wird ebenfalls einen Bildungsschwerpunkt haben. Er steht unter der Thematik: „Lebenslanges Lernen – lebenslange Entwicklung“. Dort präsentieren sich nicht nur Berufsbildungskonzepte im BBB, sondern auch Konzepte beruflicher Fort- und Weiterbildung, Persönlichkeitsentwicklung und Erwachsenenbildung im Arbeitsbereich. Weitere Themen sind: „Abschluss des Arbeitslebens – Übergang in die Berentung“ sowie das Thema „Kunstangebote in der Werkstatt – ein Gemeinschaftsstand der Werkstatt-Ateliers“. Interessierte Werkstätten können ihre Anmeldungen bzw. Fragen zur Organisation und Kosten ab sofort richten an:

*Gundula Hildebrandt  
Elbe-Werkstätten GmbH, Hamburg, Telefon: 040-88906070  
Mail: ghildebrandt@ew-gmbh.de*





Verleihung der Anerkennungs-urkunden

# Erster Bildungspreis der BAG-WfbM

im Rahmen der Werkstattmesse 2006

**Während der Werkstattmesse 2006 in Nürnberg vergab die Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten zum ersten Mal einen Bildungspreis mit der Bezeichnung Exzellente Bildung.**

26 Teilnehmer hatten ihre Materialien und Konzepte eingesandt und unterwarfen sich der Bewertung der Jury, die nach folgenden Kriterien urteilte:

- Ist der Beitrag innovativ?
- Schafft er einen Nutzen für die berufliche Praxis der Werkstatt?
- Ist der Ansatz auf andere Werkstätten übertragbar?
- Ist das Konzept methodisch begründet?
- Ist der Beitrag benutzerfreundlich und leicht umsetzbar?
- Ist der Aufbau verständlich und logisch?
- Ist die Darstellungsform sprachlich und visuell gelungen?
- Berücksichtigt der Beitrag die Besonderheit unterschiedlicher Zielgruppen?

Die Bewertung der Einsendungen nahm eine Jury vor. Sie setzte sich zusammen aus Prof. Dr. Wolfgang Seyd von der Universität Hamburg, der den Vorsitz hatte, Dr. Rainer Brackhane aus Herford, Ina Böhmer vom Landesverband der Lebenshilfe Rheinland-Pfalz und Dieter Basener von den Elbe-Werkstätten in Hamburg. Beratend nahm die Fachbereichsleiterin der BAG, Edith Münch, an der Jury-sitzung teil.

Vergeben wurden neben dem offiziellen Bildungspreis auch drei weitere Auszeichnungen. Alle Bewerber wurden im Rahmen der Werkstattmesse Nürnberg der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Materialien flossen außerdem ein in die Materialiensammlung von Aktion Bildung und sind auf ihrer Website unter [www.aktionbildung.de](http://www.aktionbildung.de) abrufbar.

Preisträger des Bildungspreises 2006 wurde das Qualifizierungsprogramm „kukuk“, ein Bildungsangebot zur Förderung von Schlüsselqualifikationen für Menschen mit Behinderungen, eingereicht von der Hamburger Arbeitsassistenten-

Die Jury begründete diese Wahl damit, dass das Bildungsangebot innovativ und methodisch ausgereift sei, theoretisch und wissenschaftlich abgeleitet. Es widmet

**„Wir können davon ausgehen, dass mit dem Programm ein Qualitätssprung in der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Behinderung und in der Weiterbildung von Fachkräften erreicht werden kann.“**

sich einem grundlegenden Aspekt der Qualifizierung für die Arbeitswelt, und darin insbesondere den sozialen und kommunikativen Kompetenzen. Diese bildeten eine wesentliche Voraussetzung für jede berufliche Tätigkeit innerhalb und außerhalb der Werkstatt. Das Pro-



# Wie ein Preisge

## Interview mit dem Geschäftsführer der

**In der Berichterstattung über den Bildungspreis der Bundesarbeitsgemeinschaft erschien am 20. März ein Artikel in der Tageszeitung „Die Welt“, der bei der BAG WfbM für große Verärgerung sorgte.**

Nach einer kurzen Erwähnung der Preisverleihung ging der Artikel auf die Tätigkeit der Hamburger Arbeitsassistenz ein: 500 behinderte Menschen seien in der Wirtschaft untergebracht worden, 700 Kooperationspartner ständen mit der Arbeitsassistenz in Verbindung. Zentrale Aussage: Es würden durch das Integrationskonzept in nicht unerheblichem Maße öffentliche Mittel gespart. In vier Jahren wird der Einspareffekt mit 45.000 Euro pro vermitteltem Teilnehmer beziffert. Schließlich zitiert die „Welt“ Geschäftsführer Achim Ciolek in wörtlicher Rede: „Alle zehn Jahre verdoppelt sich die Beschäftigtenzahl der Werkstätten. Dieser Prozess lässt sich unter finanziellen Aspekten so nicht fortschreiben. Er entspricht auch nicht der Zielformulierung der Europäischen Kommission und schon gar nicht den Bedürfnissen der betroffenen Menschen mit Behinderung“.

Auf diesen Artikel erschien im Werkstatt:Dialog 3/2006 eine scharfe Replik unter der Überschrift „Werkstätten sind zu teuer“, in der der Autor die Behauptung des Einspareffektes in Zweifel zog und die genannten jährlichen Werkstattkosten von 24.000 Euro als entschieden zu hoch bezeichnete. Auch die Verdoppelung der Werkstattplätze sei eine falsche Behauptung. Und wie 500 Werkstattbeschäftigte auf 700 Stellen tätig sein könnten, sei ein offenkundiges Rätsel. Der kurze Artikel endete mit dem Vorschlag, Achim Ciolek auf der nächsten Nürnberger Werkstattmesse mit einer Zitrone auszuzeichnen und diesen Preis „jährlich zu verdoppeln“.

Schwindelfrei befragte Achim Ciolek zu diesem Vorgang.

**Schwindelfrei: Herr Ciolek, was hat Sie geritten, der „Welt“ im Zusammenhang mit der Preisverleihung des Bildungspreises ein Interview zu geben, das die Werkstattszene als Kampfansage verstehen musste?**

**Achim Ciolek:** Ich habe mit keinem Journalisten der „Welt“ gesprochen. Der Artikel kam vielmehr folgendermaßen zu Stande: Mit dem Bildungspreis war keine



Preisverleihung an die Hamburger Arbeitsassistenz

gramm enthalte Anleitungen, methodische Hinweise und umfasse eine Vielzahl von Arbeitsmaterialien. Es sei als Ganzes, aber auch in Teilen einsetzbar.

Abschließende Bemerkung der Jury: „Wir können davon ausgehen, dass mit dem Programm ein Qualitätssprung in der beruflichen Rehabilitation von Menschen mit Behinderung und in der Weiterbildung von Fachkräften erreicht werden kann.“ Nach der Auffassung der Jury kommt dem Programm „kukuk“ damit eine übergeordnete Bezeichnung zu.

Die drei Anerkennungen gingen

- an die Berliner Werkstatt BWB für ihr „Kurssystem der BWB – ein innovatives Bildungskonzept“,
- an die Isar-Würm-Lech Werkstätten in München für die „modulare Qualifizierung für Beruf und Arbeitsmarkt“,
- und an die Beschützenden Werkstätten Heilbronn für ihre „multimediale Lernsoftware BW-Trainer“.

Damit berücksichtigte die Auswahl der Preisträger Beiträge aus den drei Kategorien „Qualifizierungsmaßnahmen“, „Bildungs- und Kurskonzeptionen“ sowie „Lernmedien“. Der Preis und die Auszeichnung wurden im Rahmen der Eröffnungsveranstaltung zur Werkstattmesse von der bayerischen Sozialministerin Christa Stewens überreicht.



Achim Ciolek

# winn Verdruss bereitete



## Hamburger Arbeitsassistenz, Achim Ciolek

Gelddotierung verbunden, sondern die BAG beauftragte ein Journalistenbüro mit der bundesweiten Pressearbeit, in der die Absicht des Preises und das ausgezeichnete Projekt der Öffentlichkeit vorgestellt werden sollte. Der Journalist, Herr Auch, kam zu uns nach Hamburg und hat ca. drei Stunden mit mir gesprochen. Dabei habe ich ihm viel Material über unsere Arbeit zur Verfügung gestellt. Einziges Ergebnis war der „Welt“-Artikel. Diesen fand auch ich äußerst ärgerlich. Ich vermute, dass die „Welt“ die Informationen weiter redaktionell überarbeitet und radikal gekürzt hat.

**Schwindelfrei:** Verstehen Sie die Reaktion der Bundesarbeitsgemeinschaft?

**Achim Ciolek:** Ich halte sie, was die persönlichen Angriffe angeht, für sehr überzogen, denn schließlich war der Artikel in deren eigenem Auftrag erschienen. Von dem mir unbekanntem Autor der BAG muss ich vor einer Veröffentlichung zumindest eine Recherche erwarten können. Eine kurze Anfrage bei mir hätte dem Autoren und auch mir Nerven gespart und der Sache gedient. Übrigens sehe ich den Artikel nicht als „Reaktion der BAG WfbM“ an – das lassen Form und Inhalt nicht vermuten.

**Schwindelfrei:** Die zitierten Fakten sind doch offensichtlich falsch, oder?

**Achim Ciolek:** Die Behauptung der Verdoppelung der Werkstattplätze alle zehn Jahre ist natürlich falsch. Richtig ist, dass die Werkstätten in den vergangenen zehn Jahren um ca. 70 Prozent zugelegt haben.

**Schwindelfrei:** Was die Leser vor allem interessieren dürfte, sind die 500 Vermittlungen. Dabei würde es sich ja um die Größenordnung einer respektablen Werkstatt handeln.

**Achim Ciolek:** Die Zahl stimmt. Wir haben tatsächlich in 14 Jahren 500 Menschen mit geistiger Behinderung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse vermittelt. Das ist in der Tat in der bundesdeutschen Szene sehr außergewöhnlich, spiegelt aber wider, dass sowohl die Vermittlung als auch die Unterstützung am Arbeitsplatz eines fundierten Konzeptes bedarf.

**Schwindelfrei:** Wie viele von den Vermittelten sind heute noch in Arbeit?

**Achim Ciolek:** Ca. 80 Prozent. Zum Teil haben wir sie aber ein zweites bzw. ein drittes Mal vermittelt.

**Schwindelfrei:** Wieviele Personen beschäftigt die Arbeitsassistenz?

**Achim Ciolek:** Zur Zeit 40 – davon nicht alle in Vollzeitbeschäftigung. Diese Mitarbeiter sind aber nicht alle in der Vermittlung tätig, sondern wir bieten ein ganzes Bündel von Angeboten. Neben der Assistenz am Arbeitsplatz und den Eingliederungspraktika haben wir zwei Qualifizierungsmaßnahmen, den „Ambulanten Berufsbildungsbereich“ und das „Integrationspraktikum“, mit insgesamt 50 Teilnehmern. Wir sind auch ein anerkannter Integrationsfachdienst, als der wir Menschen mit Lernschwierigkeiten, die nicht in einer Werkstatt tätig sind, in Arbeit und Beschäftigung bringen. Ferner beschäftigen wir Mitarbeiter in Modellvorhaben, in EU Projekten und zum Beispiel auch in unserem kukuk-Bildungsprogramm.

**Schwindelfrei:** Sehr kritisch merkte der BAG-Autor die in seinen Augen viel zu hohe Benennung der Werkstattkosten an sowie den angeblichen Ein-

spareffekt von 48.000 Euro in vier Jahren. Wie kommen Sie zu diesen Zahlen?

**Achim Ciolek:** Bezogen auf die Situation hier in Hamburg liegt die „Welt“ mit ihren Zahlen nicht falsch: 24.000 Euro im Jahr beinhalten die Kosten des Berufsbildungsbereichs einschließlich der Sozialversicherungsbeiträge. Der in der „Welt“ genannte Einspareffekt ergibt sich über den Betrachtungszeitraum von vier Jahren – gemessen an den real entstehenden Werkstattkosten, wobei da die „Welt“ sogar noch konservativ rechnet. Diese Einsparsumme kann eigentlich keinen Eingeweiheten erstaunen.

**Wir haben tatsächlich in 14 Jahren 500 Menschen mit geistiger Behinderung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse vermittelt.**

**Schwindelfrei:** Wie gehen Sie nun mit dem Artikel im Werkstattdialog um?

**Achim Ciolek:** Ich habe meine Stellungnahme an die Bundesarbeitsgemeinschaft geschickt mit der Bitte, sie im Werkstatt:Dialog zu veröffentlichen. Sie ist auch auf der Homepage der Arbeitsassistenz nachzulesen.

Im Übrigen hoffe ich sehr auf eine künftige Versachlichung der Diskussion und darauf, dass wir uns fachlich mit den Fakten und sehr konkreten Herausforderungen auseinandersetzen und zu angemessenen Kooperationen finden – die übrigens auch mit dem kukuk-Bildungsprogramm sehr reger praktiziert werden.



# Das Persönliche Budget

Nun auch für Werkstatteleistungen möglich?

Über lange Zeit schien es so, als wäre das Persönliche Budget nur eine Möglichkeit zur Finanzierung von persönlichen Dienstleistungen, Hilfe zur Pflege oder für den Wohnbereich. Es gab bislang keine Beispiele für den Einsatz in der beruflichen Rehabilitation. Die Werkstätten fühlten sich durch die Bindung von Werkstatteleistungen an die Werkstattanerkennung ohnehin geschützt. Diese gesetzliche Festlegung verschaffte ihnen in ihrer Region eine Art Monopolstellung. Wettbewerb bestand allenfalls in Ballungsgebieten zwischen unterschiedlichen Werkstattträgern. In jüngster Zeit hat es aber im Zusammenhang mit dem Persönlichen Budget zwei Abweichungen von dieser Regel gegeben, die dazu führen können, dass die Monopolstellung fällt und dass sich die Werkstätten künftig dem Wettbewerb stellen müssen. Die beiden Änderungen der bisherigen Praxis – eine davon noch im Modellstadium – wollen wir Ihnen, den Schwindelfrei-Lesern, kurz vorstellen:



*Diskussionsveranstaltung zum Persönlichen Budget*



## Persönliches Budget im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich

Am 20. Juni 2006 hat die Bundesagentur für Arbeit eine Handlungsempfehlung herausgegeben, die alle bisherigen Weisungen zum Persönlichen Budget der BA umfassend ablöst. Sie legt fest, dass grundsätzlich alle Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben künftig budgetfähig sind. Die regionalen Agenturen werden aufgefordert, die Leistungsform „Persönliches Budget“ in geeigneten Fällen „zielgerichtet in den Beratungsprozess einzubringen“. Darin sind Budgetleistungen im Rahmen des Eingangsverfahrens und Berufsbildungsbereiches der Werkstatt enthalten. Sie können auch für **Maßnahmen ohne eine Anbindung an eine WfbM** ausgesprochen werden, allerdings nur für einen Personenkreis, der dem §136 SGB IX entspricht, der also werkstattbedürftig ist. Ausdrücklich erwähnt ist, dass es sich

auch um Angebote handeln kann, die **auf Einzelpersonen zugeschnitten** sind. Ein weiterer Passus besagt, dass bei entsprechender Fallgestaltung die Leistungsdauer **über eine rechtlich festgelegte Förderdauer hinaus** erweitert werden kann, wenn die sich nach dem Leistungsrecht ergebene Gesamthöhe der Leistung nicht überschritten wird. Ablehnen können die Sachbearbeiter einen Antrag nur dann, „wenn die mit dem Teilhabekonzept des behinderten Menschen verbundenen Erwartungen deutlich hinter dem mit herkömmlichen Leistungen verbundenen Erwartungen zurückbleiben“. Und noch ein Bonbon für diejenigen, die sich überlegen, zum Persönlichen Budget zu greifen: Als Anreiz für den sparsamen Umgang mit dem Budget wird empfohlen, **50 Prozent der nicht verbrauchten Budgetbeträge beim Budgetnehmer zu belassen**.

In einem Vortrag vom 13. Juli 2006 ergänzte Dr. Haines aus



**„Werkstätten sollten ihr Leistungsangebot flexibilisieren, inhaltlich fortentwickeln und auch selber Leistungen des Persönlichen Budgets in ihr Leistungsangebot aufnehmen.“**

dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales diese Regelungen um folgende

Hinweise: Eine Bindung des Persönlichen Budgets an feste Einrichtungs-Settings sei ausdrücklich nicht mehr geboten. Persönliche Budgets seien auch **zum Einsatz in normalen Betrieben nutzbar**. Allerdings setzten die Werkstätten die Standards, an denen andere Maßnahmen sich messen lassen müssten, nämlich, was durch Förderung erreichbar und was an Ressourceneinsatz erforderlich sei. Generell käme das Persönliche Budget in Frage für Maßnahmen im Eingangsverfahren, im Berufsbildungsbereich und **auch im Arbeitsbereich der Werkstatt**. Es könne sich um die gesamte Werkstattleistung handeln, aber auch um eine **Werkstatt-Teilleistung**.

Und noch einen Hinweis an die Werkstättenszene sprach er aus: Werkstätten sollten bitte „respektieren und akzeptieren, dass ihre bewusster werdenden Behinderten Dispositionsfreiheit wünschen“. Sie sollten ihr Leistungsangebot entsprechend flexibilisieren, inhaltlich fortentwickeln und auch selber Leistungen des Persönlichen Budgets in ihr Leistungsangebot aufnehmen.

## **Persönliches Budget für Arbeit in Rheinland-Pfalz**

Eine Variante des Persönlichen Budgets im Arbeitsbereich wird zur Zeit in Rheinland Pfalz erprobt. Beteiligt sind die Caritaswerkstätten Mayen, die Westeifelwerkstätten Gerolstein, die Fertigung und Service GmbH Mainz und die

Westpfalzwerkstätten in Landstuhl. Das Projekt trägt die Bezeichnung „Persönliches Budget für Arbeit“. Gedacht ist es für den Übergang aus der Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt. Der Budgetnehmer erhält eine Geldleistung anstelle eines Kostensatzes für die WfbM, deren Höhe das Budget für Arbeit nicht überschreiten darf. Das Geld wird vor allem eingesetzt für den **Lohnkostenausgleich an den Arbeitgeber** (als sogenannter Minderleistungsausgleich). Außerdem werden der Werkstatt für die **Anleitung und Betreuung am Arbeitsplatz** ein Jahr lang die Kosten erstattet und sie erhält eine **sechswöchige Fortzahlung des Vergütungssatzes bei WfbM-Abgängern**.

Enthalten ist außerdem die **Kostenbeteiligung für eine Riesterrente**. Eine Rückkehr beim Scheitern des Arbeitsverhältnisses in die Werkstatt ist sichergestellt. Die Teilnahme ist freiwillig, es gibt **keine zeitliche Befristung**. Die Auswahl der Teilnehmer geschieht durch die Ausschüsse der Werkstätten und Kommunen, die Akquise der Arbeitgeber durch die Bundesanstalt für Arbeit und die Werkstätten. Das Modell ist am 1. März dieses Jahres angelaufen und zunächst auf ein halbes Jahr befristet. Das Sozialministerium Rheinland Pfalz, das den Versuch

initiiert hat, betont, dass es damit die Gleichstellung behinderten Menschen mit anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen und die Integration behinderter Menschen im Arbeitsmarkt auf einem unbefristeten Arbeitsplatz erreichen will. Auch die Lohnsituation soll verbessert werden. Durch den Übergang aus der Werkstatt soll die Eingliederungshilfe entlastet und gleichzeitig Arbeitgeber bei der Beschäftigung behinderter Menschen unterstützt werden.

Das Persönliche Budget für Arbeit ist übrigens nicht auf behinderte Menschen aus Werkstätten beschränkt, es richtet sich vor allem an einen Personenkreis, der Leistungen nach SGB II bezieht und arbeitslos ist.

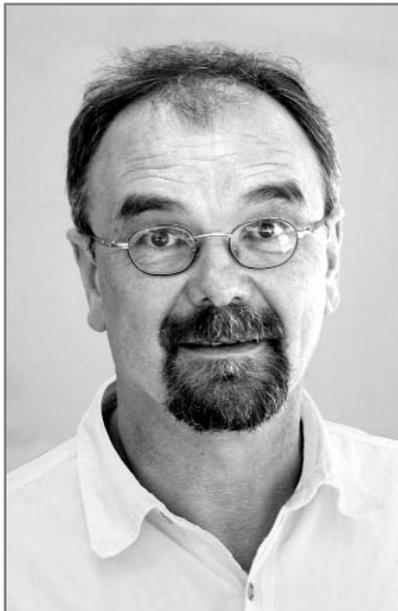




## Der künftige Markt der beruflichen Rehabilitation, eine Bedrohung oder eine Chance?

**Die Werkstatt für behinderte Menschen bekommt Konkurrenz: Das Persönliche Budget öffnet Haushaltsmittel, die bisher ausschließlich Werkstätten zur Verfügung standen, auch für andere Maßnahmenformen und Maßnahmeträger. Die Werkstätten verlieren damit ihre Monopolstellung. Das bedeutet: Sie müssen sich langfristig dem Marktgeschehen anpassen. Aus der Sicht der Werkstätten erscheint dies nicht nur unbequem, es erscheint bedrohlich. Das Schreckenszenarium heißt: Nach Jahren des Wachstums droht nun ein Schrumpfungsprozess, Arbeitsplätze geraten in Gefahr, leistungsstarke Mitarbeiter verlassen die Werkstatt. Das Gespenst der „Rest-WfbM“ zeichnet sich ab. Wird das wirklich so kommen?**

Aus Sicht der behinderten Mitarbeiter bietet der sich öffnende Markt die Chance der Wahl, sie können aus unter unterschiedlichen Angeboten wählen: Was wird meinem persönlichen Bedürfnis am Meisten gerecht? Aus ihrer Sicht ist die Erweiterung des Angebots also ein Gewinn. Uns, die Werkstätten, zwingt es dazu, uns „marktgerecht“ zu verhalten, unser Angebot zu gliedern, uns zu präzisieren, Teilleistungen anzubieten. Wir müssen uns fragen: Wen sprechen wir in Zukunft als unsere Kunden an? Was sind die Bedürfnisse dieser Kunden? Wie müssen wir uns ändern, um ihnen gerecht zu werden und für sie eine Wahlalternative zu bieten? Kein Zweifel, die Werkstätten werden sich verändern müssen, um konkurrenzfähig zu bleiben, aber unsere Ausgangsbedingung sind nicht schlecht. Wir verfügen über



Fachpersonal, über jahre- wenn nicht jahrzehntelange Erfahrung in der Organisation von Arbeit und in der Begleitung von behinderten Menschen und wir haben nach wie vor einen festen Platz im System staatlicher Hilfen. Für neue Anbieter ist dies keine Selbstverständlichkeit.

Lassen wir einen Moment unsere Fantasie spielen und sehen uns mögliche Nachfrage-Szenarien der Zukunft an:

- Es besteht eine starke Nachfrage nach einer angemessenen leistungsorientierten Entlohnung. Leistungsstarke kleine Einheiten mit ertragsorientierter Entlohnung, abgekoppelt vom Rest der Werkstatt könnte die Antwort auf diese Nachfrage sein.
- Eine andere Zielgruppe ist in der entgegengesetzten Richtung angesiedelt: Menschen mit Schwerstbehinderung, die spezielle Arbeits- und Betreuungsplätze benötigen. Kann die Werkstatt einen gezielten Beitrag zu diesem Problemfeld leisten, der eine andere Antwort bietet als die klassische Tagesförderstätte? Die konzeptionelle

Ausgestaltung dieses Themas ist ebenfalls ein Betätigungsfeld der Zukunft, für den es bereits eine Reihe nachahmenswerter Modelle gibt.

- Ausbaubar sind außerdem die Angebote an Persönlichkeitsförderung, also Angebote, Arbeit mit Elementen der Weiterbildung, Erwachsenenbildung und der Kreativitätsförderung verbinden. Die Elbe-Werkstätten haben in diesem Bereich schon Erfahrungen gewonnen und Vorarbeiten geleistet.
- Auch eine Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung ist vermehrt zu beobachten.
- Angebote für Menschen mit psychischer Erkrankung, für die es nach wie vor zu wenig Werkstattarbeitsplätze gibt, sind eine weitere Neuausrichtung.
- Und schließlich eine Entwicklung, die insbesondere die Elbe-Werkstätten in den letzten Jahren sehr stark vorangetrieben haben: Die Qualifizierung im ersten Arbeitsmarkt und der Ausbau von Außenarbeitsplätzen und Außenarbeitsgruppen.
- Eine letzte Überlegung: Warum soll es bei der Konkurrenz zwischen verschiedenen Anbietern am Markt bleiben, warum sollte nicht auch eine Kooperation zustande kommen? Ein Denkmodell: Die Werkstatt übernimmt die berufliche Ausbildung für behinderte Menschen, danach hat der Kunde die Wahl unter verschiedenen Möglichkeiten.

Es kommt also Bewegung in die Reha-Landschaft, sicher nicht zum Schaden für die Betroffenen und wahrscheinlich auch nicht zum Nachteil des Werkstättensystems, wenn es uns gelingt, uns schnell auf die neuen Gegebenheiten einzustellen.

*Dieter Basener*

# Links Abenteuer auf der Insel Cocolint



Alles fing damit an, dass Link mit seinem Floß unterwegs war. Er sah sich gerade den blauen Himmel an, als es plötzlich anfang, dunkel zu werden. Link fragte sich: „Was soll denn das schon wieder? Erst war doch noch schönes Wetter und jetzt zieht eine fette Gewitterwolke herüber.“ Es blitzte und donnerte. Ein Blitz traf das Floß und es ging kaputt. Link versuchte, sich noch zu retten. Von weitem konnte er eine Insel sehen. Als er endlich am Strand angekommen war, brach er vor Erschöpfung zusammen. Ein freundliches Mädchen war gerade dabei, Holz zu sammeln, als ihr Blick auf den Strand gerichtet war. Sie sah jemanden am Strand liegen. Das Mädchen ging hin und sah die Holzstücke eines Floßes. Plötzlich hörte sie jemanden sprechen. „Ah, mein Kopf! Wo bin ich?“ Das Mädchen antwortete: „Du bist auf der Insel Cocolint.“ Link sagte: „Das ist ja am Ende der Welt, wie komme ich hier nur wieder weg?“

## Vom Wal verfolgt

Link schaute sich um und fand ein paar stabile Holzstämme. Daraus konnte er ein neues Floß bauen. Er band die Stöcker mit einem Seil zusammen und schlug mit einem spitzen Stein ein Loch in die Mitte des Floßes. Danach fällte er eine Palme und schlug mit dem Stein eine Ritze ins Floß. Mit einem zweiten Stock befestigte er den Mast und band das Segel daran fest. Danach schob er das Floß ins Wasser und spielte auf seiner Okarina die Hymne des Windes. Der Wind kam von hinten und beförderte Link von der Insel. Plötzlich tauchte ein großer Wal hinter Link auf. Link fragte: „Navi, kannst du diesen Wal nicht irgendwie abschütteln?“ Navi sagte: „Leider nicht.“ Doch es kam eine schwarze kleine Fee und schoss Pfeile auf den Wal. Link

fragte: „Navi, wer ist diese Fee?“ Navi sagte: „Das ist Shadow-Navi.“ Link dachte bei sich: Dann muss Shadow-Link doch auch hier sein! Und er hatte Recht, Shadow-Link kam auf zwei Delfinen angeschwommen.

## Im Netz gefangen

Aber es schwamm ein kleines Mädchen zu Link und fing an zu weinen. Link tröstete seine Adoptivtochter. Link fragte: „Was ist passiert, Shadow?“ Shadow-Link sagte mit entsetzter Stimme: „Ein riesengroßer Kutter hat mit Maschendrahtnetzen alle Fischmenschen eingefangen. Es tut mir Leid, ich konnte ihnen nicht helfen.“ Link ließ den Kopf sinken, aber Navi sagte: „Kopf hoch Link, du gibst doch sonst nicht so schnell auf.“ Aber Link klagte: „Ich kann mich nicht mehr in Zora-Link verwandeln.“ Navi setzte einen Wasserschutzzauber ein und sagte: „Wenn du jetzt deine Zora-Rüstung trägst, dann kannst du länger als normal unter Wasser bleiben.“

Link sprang ins Wasser und suchte das Schiff. Als er es gefunden hatte, beruhigte er die Zoras, er sagte: „Ich werde euch hier rausholen, hab' keine Angst.“ Aber plötzlich wurde das Netz eingeholt. Link schwamm weg, aber ein Ende des Seils legte sich um seine Beine und zog ihn mit nach oben. Als die Fischer das Netz einholten, sahen sie auch Zora-Link. Einer der Fischer schlug mit einem Holzstock auf ihn ein, Zora-Link ging zu Boden. Die Fischer brachten ihren Fang nach unten. Als Zora-Link aufwachte, war er noch ganz benommen und konnte alles nur verschwommen wahrnehmen. Er versuchte, wieder auf die Beine zu kommen. Das Schiff schwankte und Link wurde hin und her geschleudert. Er sagte: „Navi, kannst du mich hören?“ Er bekam keine Antwort. Zora-Link ging an Deck

und als er sah, dass keiner der Fischfänger da war, sprang er von Bord und stürzte sich in die Wellen. Er schwamm zur Insel.

## Zurück auf Cocolint

Als er dort war, brach er zusammen. Ein Mädchen sah ihn und rannte auf ihn zu. Sie fragte: „Hallo Junge, lebst doch noch?“ Link kam langsam wieder zu sich und sagte: „Ja, ich lebe noch!“ Er frag-



Autorin der Geschichte Sarah Gorski

te das Mädchen: „Wo bin ich hier gelandet?“ Und das Mädchen lachte und sagte: „Wie ein Einheimischer siehst du nicht aus. Wie heißt du und wo kommst du her?“ Link sagte: „Ich heiße Link und komme aus dem Kokiriwald. Aber sagst du mir endlich, wo ich bin und wie du heißt?“ Das Mädchen sagte: „Du bist auf der Insel Cocolint und ich heiße Ronalia.“ Das Mädchen führte Link in ihr Dorf. Als der Dorfälteste Link sah, schaute er ihn mit einem flammenden Blick an, der Link durchbohrte ...

Sarah Gorski



*Das Team des EW-Zeltverleihs in Altona*

*Ingo Piper und Andreas Wrona*



*Der Aufbau der Tektonischen Rose*

*Diana Liebe und  
Cornelia Wäckerlig*



*Ute Grave und Barbara Bartsch*



*Verabschiedung von Ingrid Döge*



*In der DMG-  
Produktion*



## Pro und Contra:

# Förderplanung

**Der Auftrag der Werkstätten, die Persönlichkeit der Beschäftigten zu fördern, ist gesetzlich verankert. Die Kostenträger wenden für diese Aufgabe viel Geld auf und erwarten von den Werkstätten, dass sie diese Mittel zweckmäßig verwenden. Die Leistung lassen sie sich zunehmend auch nachweisen. Die Werkstätten haben ihre Gruppenleiter in „Fachkräfte für Arbeits- und Berufsförderung“ umbenannt und in deren Stellenbeschreibung findet sich logischerweise die individuelle Förderung als zentrale Aufgabe. Trotzdem sollte die Frage einmal grundsätzlich gestellt werden: Ist es erforderlich und liegt es im Sinne der Mitarbeiter, für jeden von ihnen eine „individuelle Förderplanung“ zu betreiben? Entspricht dies der Normalität des Arbeitslebens und bringt es tatsächlich den Nutzen, den sich alle davon versprechen? Schwindelfrei macht die Frage nach der Zweckmäßigkeit der Förderplanung zum Inhalt eines Pro und Contra.**

### Pro:

**Josef Neumann, Geschäftsführer der Lebenshilfe-Werkstatt für Behinderte gGmbH, Solingen**



**„Kurz gefasst: Förderplanung entspricht dem dualen Auftrag der Werkstatt und ist ein notwendiger, unverzichtbarer Teil unserer Arbeit.“**

„Arbeit in der Werkstatt für behinderte Menschen ist unter dem dualen Gesichtspunkt zu betrachten. Sie beinhaltet neben der eigentlichen Tätigkeit immer auch den Förderaspekt. Ziel der Werkstatt ist es nicht einfach nur, Arbeit bereit zu stellen, sondern Menschen mit Behinderungen durch

die Arbeit zu fördern. Damit ist Arbeit in der Werkstatt nicht Selbstzweck, sondern Mittel. Um diesen Auftrag gerecht zu werden, müssen wir ein System der Förder- und Qualifizierungsplanung aufbauen, und zwar eines, das nicht nur einmalig, sondern turnusmäßig angewandt und über-



## Contra:

### Ingo Protze, Geschäftsführer der Cultus gGmbH, Dresden



**„Kurz gefasst: Entwicklungs- und Karriereplanung ja, Zielvereinbarungen ja, Förderplanung nein.“**

prüft wird. Dazu gehören die entsprechenden Diagnose- und Förderinstrumente – bei uns zum Beispiel das Melba-Verfahren – die sowohl die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeiter als auch die Anforderungen der Arbeit analysieren und beide zueinander in Beziehung setzen.

Systematische Förderplanung führt dazu, dass wir jeden einzelnen Mitarbeiter im Blick behalten. Sie verhindert, dass er sein ganzes Arbeitsleben an einem Platz verbringt und immer dieselbe Tätigkeit verrichtet. Sie bewirkt, dass die Arbeit auf seine Möglichkeiten zugeschnitten ist und dass er, wenn es gut geht, in die Lage versetzt wird, auf den ersten Arbeitsmarkt zu wechseln.

In Solingen haben wir den Reha-Bereich zertifizieren lassen. Förderplanung ist ein fester Bestandteil unserer Arbeit und wir führen die Planungsprozesse für jeden Mitarbeiter zweimal im Jahr durch. Wir haben die Anforderungen der Arbeit und den Förderbedarf des Einzelnen im PC erfasst, der Planungsprozess basiert auf dem Datenabgleich. Natürlich war dies ein langer und schwieriger Prozess, aber wir halten ihn für eine Werkstatt für unbedingt erforderlich. In einer zweiten Phase leiten wir daraus übrigens unser Entgelt- und Prämiensystem ab.

Kurz gefasst: Förderplanung entspricht dem dualen Auftrag der Werkstatt und ist ein notwendiger, unverzichtbarer Teil unserer Arbeit.“

„Ich staune immer darüber, wie es meine Eltern geschafft haben mich ohne ‘Förderplanung’ zu erziehen, sodass ich sogar Geschäftsführer der Cultus GmbH werden konnte. Aber zum Glück haben sie auf solche Planungen verzichtet und mir trotzdem Vieles vermittelt, damit ich selbständig im Leben bestehen konnte. Ich halte die Form der ‘Förderplanung’ für jeden Werkstattmitarbeiter“, wie sie heute propagiert und auch betrieben wird, für überzogen und zur Erfüllung unserer Aufgabe für nicht angemessen. Ich bin der Meinung, wir sollten eine Karriereplanung, Leistungseinschätzungen und Personalentwicklungskonzepte anwenden, wie dies auch in jedem modernen Unternehmen gehandhabt wird. Wir brauchen für unsere Beschäftigten Entwicklungsperspektiven und Zielvereinbarungen, aber auf eine bodenständige Art und Weise. Die klassische Förderpla-

nung mag notwendig sein für schwer behinderte Menschen, für die wir eine systematische Entwicklung in Einzelschritten aufbauen müssen. Für 80 Prozent unserer Werkstattmitarbeiter halte ich sie für überzogen. Für mich sind solche Systeme zu kopflastig, von Theoretikern erdacht und sie helfen in der Praxis und auf dem Weg in die normale Arbeitswelt nicht wirklich weiter.

Vielleicht haben sie aber einen anderen Sinn: Sie überhöhen unsere Arbeit. Wir zeigen, dass nur wir in der Lage sind, für diesen Personenkreis einen guten Job zu machen und wir zementieren damit unser System. Wir bauen damit eine Sonderwelt auf, eine Scheinwelt, die sich deutlich unterscheidet von dem, was in der betrieblichen Normalität üblich ist. Mit Mitarbeitern eines Unternehmens wird schließlich auch keine ‘Förderplanung’ betrieben, sondern schlicht eine ‘Karriereplanung’. Wenn wir wirklich Beschäftigte auf den ersten Arbeitsmarkt vermitteln wollen, dann ist es erforderlich, unser System zu normalisieren.

Kurz gefasst: Entwicklungs- und Karriereplanung ja, Zielvereinbarungen ja, Förderplanung nein.“



# „Ich wollte sensibilisieren, nicht **Empörung** hervorrufen.“

Interview mit der Bundes-Behindertenbeauftragten,  
Karin Evers-Meyer

- Frau Evers-Meyer, vor Ihrer politischen Karriere, die Sie nach der letzten Wahl in das Amt der Behindertenbeauftragten führte, waren Sie Journalistin und Drehbuchautorin. Hätten Sie den Aufruhr

**„Der Werkstatt für behinderte Menschen sind im Hinblick auf Teilhabe und Selbstbestimmung natürliche Grenzen gesetzt. Nicht für jeden, der heute dort beschäftigt ist, ist die Werkstatt die optimale Lösung. Politik und Gesellschaft machen es sich daher zu einfach, wenn sie Menschen in die Werkstatt schicken, in der sie dann, zumindest statistisch gesehen, ihr Leben lang bleiben.“**

nicht vorhersehen können, den Ihr Focus-Interview in der Werkstättenszene verursacht hat?

Ich bin seit vielen Jahren in der Politik und habe einige Aufregungen im Zusammenhang mit Medienauftritten erlebt. Ich denke, wer die eigentliche Aussage des Interviews verstehen wollte, der hat sie verstanden. Das zeigt mir auch die viele positive Resonanz, die ich erhalten habe. Vielleicht würde ich heute etwas zurückhaltender formulieren, da-

mit sich niemand vor den Kopf gestoßen fühlt. Dies sage ich vor allem in Hinblick auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine großartige Arbeit in den Werkstätten leisten.

- Ein wenig legt sich der Verdacht nahe, Sie hätten die Dramaturgie mit Absicht gewählt, um sich mit einem Paukenschlag bekannt zu machen, im Sinne von „besser schlechte Nachrichten als keine Nachrichten“. War das so?

Sollte ich dankbar dafür sein, dass Sie mir so viel Verwegenheit zutrauen? Nein, das ist natürlich absoluter Unsinn.

- Können Sie die Empörung der Werkstätten verstehen, denen Sie erst die „Teilhabe an unserem Leben“ absprechen und sie dann noch in die Nachbarschaft von Putenmastbetrieben rücken?

Ich sage es noch einmal: Ich schätze die Arbeit der Werkstätten für behinderte Menschen sehr. Sie leisten eine anspruchsvolle und wichtige Arbeit. Sie sind kreativ und bereit, sich modernen Entwicklungen anzupassen. Ich stelle die Rolle der Werkstätten daher überhaupt nicht in Frage; für einen bestimmten Personenkreis sind sie die geeignete Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Davon unabhängig muss es jedoch möglich sein, sich auch kritisch mit einer Situation und einer Entwicklung auseinanderzusetzen. Mein Ziel

war nicht, Empörung bei den Werkstätten hervorzurufen, sondern die Gesellschaft für ein Thema zu sensibilisieren. Das mit dem Putenmastbetrieb ist übrigens keine Erfindung von mir.

- ... aber sicher ein Ausnahmefall! Was wollten Sie denn eigentlich ausdrücken?

Ich beobachte eine steigende Nachfrage nach Werkstattplätzen, die sich aber nur zum Teil auf die gute Arbeit zurückführen lässt, die dort geleistet wird. Daneben bemerke ich den Versuch der öffentlichen Arbeitsvermittlung, sich zunehmend aus der Vermittlung behinderter Menschen in den regulären Arbeitsmarkt zurückzuziehen. Ich höre immer öfter den Satz: „Dafür gibt es doch die Werkstätten“, anstatt der Frage, wie wir es schaffen können, dem Einzelnen ein möglichst selbstbestimmtes Leben und umfassende Teilhabe zu ermöglichen. Der Werkstatt für behinderte Menschen sind doch im Hinblick auf Teilhabe und Selbstbestimmung natürliche Grenzen gesetzt. Nicht für jeden, der heute dort beschäftigt ist, ist die Werkstatt die optimale Lösung. Politik und Gesellschaft machen es sich daher zu einfach, wenn sie Menschen in die Werkstatt schicken, in der sie dann, zumindest statistisch gesehen, ihr Leben lang bleiben. Die Werkstätten müssen daher die Handhabe dafür bekommen, durchlässiger zu werden. Es gibt ja viele gute Beispiele, wo das klappt. Aber das sind noch nicht genug.



**„Ich bin Friesin. Das sind pragmatische Leute, die nicht dazu neigen, Luftschlösser zu bauen.“**

- **Der Erfolg der Werkstätten in der Vermittlung liegt trotz vieler Anstrengungen bundesweit tatsächlich bei weit unter einem Prozent. Glauben Sie, die Vermittlungsquote lässt sich deutlich steigern?**

Dass auch bei den Werkstätten mehr Vermittlung möglich ist, als heute realisiert wird, davon bin ich überzeugt. Zunächst einmal muss sich jedoch in den Köpfen der Wille durchsetzen, die Werkstatt nicht als berufliche Endstation zu betrachten. Auch Werkstätten sollten noch mehr als bisher offensiv nach außen auftreten und von der Privatwirtschaft Kooperationsmöglichkeiten einfordern. Wir diskutieren etwa das Modell „Virtuelle Werkstatt“, bei dem nahezu ausschließlich auf Außenarbeitsgruppen gesetzt werden soll. Darüber hinaus brauchen wir ein vernünftiges Anreizsystem und zwar sowohl für die Einrichtungen als auch für den behinderten Menschen selbst. Alle Beteiligten brauchen auch Planungssicherheit.

- **Muss sich da nicht in der Einstellung der Gesellschaft noch etwas ändern?**

Erfolgreiche Integration behinderter Menschen in die Gesellschaft muss in Kindergärten und Schulen beginnen. Wir haben die Situation, dass in Deutschland lediglich rund 13 Prozent der behinderten Kinder gemeinsam mit nicht behinderten Kindern unterrichtet werden. In vielen europäischen Nachbarländern liegt der



**„Erfolgreiche Integration behinderter Menschen in die Gesellschaft muss in Kindergärten und Schulen beginnen.“**



Fortsetzung von Seite 53



Anteil bei über 90 Prozent. Wenn wir nicht von Anfang an auf Integration setzen, wird es später immer schwieriger. Das gilt auch und erst recht für die berufliche Integration.

- **Sie sitzen seit 2002 im Bundestag und waren verteidigungspolitische Sprecherin der SPD. Warum hat Sie die Große Koalition zur Behindertenbeauftragten berufen?**

**„Ich kenne Werkstätten für behinderte Menschen sowohl aus persönlicher Erfahrung als auch aus meiner politischen Tätigkeit.“**

Ich denke, man wollte damit auch auf die berechtigte Forderung der Verbände und Selbsthilfegruppen eingehen, die für dieses Amt jemanden haben wollten, der ganz persönliche Erfahrungen mit behinderten Menschen vorweisen kann. Dies war bei mir der Fall. Ob das alleine ausschlaggebend war, müssen Sie die Bundesregierung fragen.

- **Welches sind Ihre zentralen Themen und Zielsetzungen in Ihrem neuen Amt?**

Ich bin Friesin. Das sind pragmatische Leute, die nicht dazu neigen, Luftschlösser zu bauen. Es gibt für mich eine zentrale Überschrift, die meine Arbeit steuert. Politik für Menschen mit Behinderungen ist Bürgerrechtspolitik. Selbst bestimmtes Leben und Teilhabe sind

keine gesellschaftlichen Gnadenakte, sondern Bürgerrechte, die gewährleistet werden müssen. Ich möchte, dass der begonnene Paradigmenwechsel in der Politik für Menschen mit Behinderungen konsequent weitergeführt wird. Dazu gehört zum Beispiel, dass wir die Instrumentarien, die uns etwa das SGB IX mit dem Persönlichen Budget zur Verfügung stellt, auch in der Praxis durchsetzen. Zum übergreifenden Schwerpunkt meiner Amtszeit werde ich das Thema Integration machen. Ich bin davon überzeugt, dass Integration für behinderte Menschen der Schlüssel ist, ein selbst bestimmtes Leben zu führen. Und von Integration profitieren alle, behinderte und nicht behinderte Menschen gleichermaßen.

- **Haben Sie sich – um noch einmal auf das Interview zurückzukommen – der Kritik der Werkstätten gestellt und wie ist Ihr Verhältnis zu den Verantwortlichen jetzt, wo sich die erste Aufregung gelegt hat?**

Ich stelle mich jederzeit der Kritik. Und ich bin für sachliche Kritik auch dankbar, vor allem dann, wenn sie der Beginn eines kon-

**„Ich stelle mich jederzeit der Kritik. Und ich bin für sachliche Kritik auch dankbar, vor allem dann, wenn sie der Beginn eines konstruktiven Dialogs ist.“**

struktiven Dialogs ist. Das Verhältnis zu den Verantwortlichen sehe ich daher nicht als belastet an. Wir wollen uns auf unser gemeinsames Ziel konzentrieren: die Weiterentwicklung der Behindertenpolitik und die umfassende gesellschaftliche Integration von Menschen mit Behinderungen.

- **Haben Sie selber Erfahrungen mit Werkstätten? Wissen Sie, welche Arbeit dort geleistet wird und wie sie eingebunden sind in die Gemeinde?**

Ich kenne Werkstätten für behinderte Menschen sowohl aus persönlicher Erfahrung als auch aus meiner politischen Tätigkeit.

- **Sie sind Ansprechpartnerin und Lobbyistin behinderter Menschen. Kann jeder Ihre Unterstützung in Anspruch nehmen, auch ein Werkstattmitarbeiter und wie kann er Sie erreichen?**

Selbstverständlich stehen mein Büro und ich jedem, der sich an uns wendet, zur Verfügung. Wir versuchen immer, soweit wie möglich zu beraten und zu unterstützen. Alle Kontaktmöglichkeiten finden Sie unter der Internetadresse [www.behindertenbeauftragte.de](http://www.behindertenbeauftragte.de).

Ich will aber klarstellen, dass ich nicht Lobbyistin behinderter Menschen bin. Diese Aufgabe liegt bei den Verbänden. Die Beauftragte ist weder Interessenvertreterin der behinderten Menschen gegen die Bundesregierung noch umgekehrt, sondern vertritt die Belange behinderter Bürgerinnen und Bürger innerhalb der Bundesregierung.

- **Vielen Dank, Frau Evers-Meyer, für dieses Interview.**



## Die Queen Mary II

Wir sind mit der Barkasse von Bergedorf nach Hamburg gefahren. Auf der Barkasse gab es auch etwas zu Essen, es war lecker. Wie wir in Hamburg angekommen sind, haben wir die Queen Mary II angeschaut. Die Queen Mary II machte um 21.30 Uhr die Leinen los. Wir sind neben ihr hergefahren. Ich habe auch geweint und habe Gänsehaut bekommen. Am Hafen waren auch Tausende von Leuten, die das Spektakel beobachtet haben. Auf der Queen waren viele Gäste, die uns zugewunken haben.

*Britta Lüßenhoff*



*Queen Mary II in Hamburg*

## Die Riten der Elbianer – ein Schnellkurs

**Hast du bisher als Handwerker oder in einem Büroberuf gearbeitet und hat dir das Glück eine Stelle bei den Elbe-Werkstätten beschert? Dann solltest du wissen, dass du dich in eine andere Welt begeben hast. Ihre Riten und Gebräuche mögen dir zunächst fremd vorkommen, du wirst sie aber bald lieb gewonnen haben. Es ist die sanfte, optimistische Welt der Pädagogen, in der alles immer zum Besseren strebt. Schwindelfrei will dir helfen, dich schnell auf sie einzustellen. Hier findest du einen „Schnellkurs-EW“, am Beispiel eines typischen Ablaufs eines Teamtages, wie du ihn in dieser oder ähnlicher Form sicher schon bald erleben wirst:**

Morgens trifft sich das Team im Tagungsraum, der mit dem „Stuhlkreis“ möbliert ist, jeden im Blick und in enger Tuchfühlung miteinander. Der Tag beginnt mit der Befindlichkeitsrunde. Jeder sagt, wie es ihm gerade geht und wie er letzte Nacht geschlafen hat. Dann erläutert die strahlende Moderatorin die Themen der Tagung. Natürlich sind es keine beliebigen Themen, es geht um das Prinzipielle, um die Verbesserung der Zusammenarbeit, des Teams, der eigenen Person. Pädagogischer Optimismus herrscht vor. Wie sagte schon Christel Manske, unsere Vordenkerin der 80er Jahre? „Lernen können ja alle Leute, sogar wir.“ Das Gesprächsklima ist offen, die Redebeiträge zugewandt und

wertschätzend, Argumente und Vorschläge werden abgewogen mit der Frage: „Wie fühlt sich das an?“ Unter dem Einfluss der wissenschaftlichen Organisationsentwicklung werden zum Schluss sogar konkrete Absprachen getroffen und der Tag endet – wie auch anders? – mit einer Befindlichkeitsrunde, in der jeder erklärt, wie gut er sich gefühlt hat und wie wichtig gerade diese Tagung für das Team und für ihn persönlich gewesen ist.

Also lieber Kollege, liebe Kollegin, willkommen in den Elbe-Werkstätten, der Welt der Pädagogen, der permanenten Weiterentwicklung und des kollektiven Wohlfühlens.



*DMG-Produktion*



*Bügeln mit Stil im BBB Hauswirtschaft*



*Der neue Eingangsbereich am Nymphenweg*



*Viel Licht in der Altonaer Kantine*



Olivia und Henry auf der Sanddüne von Maspalomas

## Eine Reise mit Rückenwind-Tours

**Hallo, ich heiße Olivia H. und möchte Euch gern von meiner tollen Reise nach Gran Canaria mit Rückenwind-Tours berichten.**

Ich bin Mitarbeiterin der Elbe-Werkstatt und arbeite auf einem Außenarbeitsplatz in einem Seniorenheim. Die Arbeit im Servicebereich macht mir großen Spaß, aber Ende letzten Jahres war ich urlaubsreif. Durch einen Artikel bin ich auf Rückenwind-Tours aufmerksam geworden und habe mir den Katalog bestellt. Darin hat mich das Reiseziel „Gran Canaria“ gleich angesprochen, denn im Winter in die Sonne zu fliegen, war genau das, was ich brauchte. Allein wollte ich nicht in den Urlaub und traute mir so eine Reise auch nicht zu.

Also füllte ich die Anmeldekarte aus und erhielt einige Zeit später die Reisebestätigung – meine Vorfreude war groß!

Vor der Reise fand ein Vortreffen statt, bei dem ich die anderen Mitreisenden, die Reiseleitung und den Begleiter kennen lernte, und alle waren sehr nett. Nun konnte die Reise endlich losgehen – wir starteten im Februar 2006.

Nach einem entspannten Flug kamen wir auf der Kanarischen Insel „Gran Canaria“ an und fuhren mit einem Bus ins Hotel. Unser Hotel lag direkt am Strand, und ich war selig, endlich meine kurze Hose und T-Shirts anziehen zu können.

In den ersten Tagen erkundeten wir die Umgebung des Hotels, danach stand uns ein Mietwagen zur Verfügung. Gemeinsam haben wir überlegt, welche Ausflugsziele uns interessierten. Natürlich durften die wunderschöne Hafenstadt Puerto den Mogan, ein Ausflug in die Berge, eine atemberaubende Wanderung durch die Sanddünen von Maspalomas, ein Bummel in der Hauptstadt Las Palmas und ein Besuch in einem Tierpark nicht fehlen.

In den letzten Tagen haben wir im Hotel das tolle Animationsprogramm genossen, das mir besonders viel Spaß gemacht hat. Auch die schönen Sonnenuntergänge an der Steilküste werden mir in besonderer Erinnerung bleiben. Ich habe mich richtig gut erholt und

viel Spaß gehabt, und im nächsten Jahr fahre ich ganz sicher wieder mit Rückenwind-Tours in den Urlaub – mal sehen, welches interessante Reiseziel es dann für mich zu entdecken gibt.

Unten habe ich Euch die Adresse mit allen Daten aufgeschrieben, damit Ihr Euch genau erkundigen könnt.



Olivia als Schlangenbändigerin

*Tschüss! Eure Olivia*

Rückenwind-Tours gGmbH  
Seewartenstr. 10 (Haus 2)  
20459 Hamburg  
Tel.: 040-38 90 74 90  
www.rueckenwind-tours.de  
mail@rueckenwind-tours.de



# „Offene Briefe“

## aus der Werkstatt

**Schwindelfrei druckt in dieser Rubrik offene Briefe des Redakteurs Dieter Basener an Mitarbeiter und Personal, Freunde, Kritiker und Interessierte, die er in seiner Funktion als Fachkraft für Öffentlichkeitsarbeit geschrieben hat oder die er so hätte schreiben können ...**

### Liebe Lea,

**D**eine Frage beim Besuch eurer Schulklasse in unserer Werkstatt klang herausfordernd: „Muss es Werkstätten geben,“ fragtest du und antwortetest dir selber: „Ich meine nein! Wenn jemand arbeiten kann, kann er es auch in einem Betrieb.“ Wir hatten nicht genug Zeit, auf diesen Gedanken einzugehen, deshalb hier meine schriftliche Antwort:

Generell ist die Integration behinderter Menschen der richtige Weg und gerade wir in den Elbe-Werkstätten bemühen uns, ihn weiter auszubauen. 15 Prozent unserer Mitarbeiter finden ihren Arbeitsplatz mittlerweile außerhalb unserer Werkstattdetriebe. Aber es gibt auch Hindernisse, die diesen Weg schwierig machen: Die Behinderung unserer Mitarbeiter beeinträchtigt in der Regel ihre Leistungsfähigkeit. Sie sind auf dem Arbeitsmarkt nicht konkurrenzfähig, jedenfalls nicht bei voller Lohnzahlung. Und viele von ihnen brauchen eine Begleitung oder Unterstützung, nicht nur zeitlich begrenzt, sondern dauerhaft. Betriebe müssen Gewinne erzielen und stehen im Wettbewerb am Markt. Damit sind sie nur wenig bereit, auf die besonderen Bedürfnisse behinderter Menschen Rücksicht zu nehmen. Aber auch die Werkstattbeschäftigten sind nur begrenzt dazu in der Lage, sich einem Betrieb anzupassen. Viele Arbeitsversuche sind aus diesen Gründen gescheitert. Die Vermittlung auf den richtigen Platz ist ein individueller Prozess, bei dem es viele Rückschläge gibt.

Ich meine: Die Arbeit in einem Betrieb ist eine ernstzunehmende Alternative zur Werkstatt, die für alle diejenigen erkämpft werden sollte, die sich dieses Ziel setzen. Andererseits: Wer lieber in der Werkstatt arbeiten will, der sollte das ebenfalls können. Deshalb lautet meine Antwort auf deine Frage: Ja, Werkstätten muss es geben, gestern, heute und auch in Zukunft.

**Mit freundlichen Grüßen  
Dieter Basener**

### Liebe Katrin,

**a**ls Praktikantin in einer Wohngruppe hast du mich neulich um Rat gebeten. Das Prinzip der Selbstbestimmung, das euer Handeln leiten soll, geriet an seine Grenzen: Egoismen und Gruppenstreit, Verwahrlosungstendenzen, unkontrolliertes Essverhalten und viele andere tägliche Erfahrungen im Wohngruppenalltag ließen dich fast verzweifeln. „Hier läuft etwas falsch!“ war deine Überzeugung.

Und du hast Recht: Wo das Leitziel „Selbstbestimmung“ verabsolutiert wird, wird es den Menschen nicht mehr gerecht. Selbstbestimmung muss immer in Einklang stehen mit den Rechten anderer und in unserer Arbeit zusätzlich noch mit der Fähigkeit unserer Bewohner oder Mitarbeiter zur Eigenverantwortung. Eure Pflicht ist es, Entscheidungen für die Bewohner zu treffen, wo sie nicht selber handeln oder die Folgen ihres Handelns nicht absehen können. In eurer Wohngruppe müsst ihr sehr individuell auf die einzelne Person und ihre Bedürfnisse eingehen. Dazu gehört auch einmal eine klare Entscheidung gegen den erklärten Willen einer Person. Nicht einzugreifen, kann im Extremfall sogar rechtliche Konsequenzen haben. Die Grundeinstellung muss lauten: Soviel Selbst- und Mitbestimmung wie möglich, soviel Hilfe, Schutz und Einflussnahme wie nötig. Einflussnahme muss jedoch immer getragen sein von grundsätzlicher Akzeptanz und Wertschätzung und von dem Bemühen um Verständnis für die Person und ihre Situation. Ich bin davon überzeugt, dass diese Haltung die wichtigste Voraussetzung unserer Arbeit ist. Wo sich jemand grundsätzlich gemocht und als Mensch gleichwertig fühlt, da fühlt er sich wohl und da kann er sich entwickeln.

Ich wünsche dir und euch allen also viel Sympathie für eure Bewohner, Ernstnahme, gepaart mit einer guten Prise Humor, aber auch den Mut zum pädagogischen Handeln.

**Mit besten Grüßen  
Dieter Basener**



## Liebe Frau Karlau,

Sie sind als Mutter in der Integrationsbewegung aktiv und haben sich besorgt über die „plötzliche Krise zwischen der Hamburger Arbeitsassistenz und den Werkstätten“ geäußert. Sie befürchten, dass die Integrationsmöglichkeiten in Hamburg Schaden nehmen könnten.

Sie haben Recht, die Werkstätten in Hamburg und speziell die Elbe-Werkstätten haben über Jahre zum Wohle der behinderten Menschen eng mit der Arbeitsassistenz kooperiert. Die Erfolge der Arbeitsassistenz sind unbestritten. Seit 14 Jahren hat sie mit großer Zähigkeit mehr als 500 Menschen in Betriebe vermittelt, darunter auch Personen, die vorher als nicht vermittelbar gegolten hätten. Angeregt durch die Erfolge der Arbeitsassistenz haben sich die Werkstätten auf den Weg gemacht, eigene Formen von Integration zu schaffen: Dazu gehört der externe Berufsbildungsbereich, die ausgelagerten Einzelarbeitsplätze und die ausgelagerten Arbeitsgruppen. Unser Betrieb Elbe 4 für Menschen mit psychischen Behinderungen ist ebenfalls gerade dabei, vielfältige und eigene Zugangswege zum Arbeitsmarkt aufzubauen.

Ich bin davon überzeugt, dass unterschiedliche und vielfältige Möglichkeiten der Integration gut und nützlich sind. Die Werkstätten leisten ihren Beitrag zu dieser Entwicklung und suchen aktiv nach neuen Wegen. Dass sie sich derzeit bewusst von ihrem Mitwettbewerber, der Arbeitsassistenz, abgrenzen, muss nicht schädlich sein. Auch hier belebt Konkurrenz das Geschäft.

Sie können sicher sein, dass die Arbeitsassistenz auch künftig mit einem eigenständigen Angebotsprofil am Markt bestehen wird und ich wünsche mir natürlich ebenso wie Sie, dass die zwischenmenschliche Atmosphäre durch die Konkurrenz nicht dauerhaft belastet ist.

Ich glaube aber, Ihre Sorge ist unbegründet. Auf Dauer werden die Wahlmöglichkeiten durch diese Auseinandersetzung nicht verringert, sondern vermehrt und das sollte in unser aller Interesse sein.

**Mit herzlichen Grüßen**  
**Dieter Basener**

## Bedenkenträger gesucht

Die Entwicklung unserer Werkstätten nimmt auf vielen Gebieten ein fast beängstigendes Tempo an. Da lauern Gefahren überall. Um negative Auswirkungen so gering wie möglich zu halten, will die Geschäftsführung jetzt eine neue Stelle schaffen: die Stelle des „Bedenkenträgers“. Ihr Sinn ist es, alle möglichen Risiken und Fallen von neuen Entwicklungen und Projekten vorweg zu denken und alles Problematische, Gefahrenträchtige und Nichtumsetzbare auszuschließen.

Folgende innerbetriebliche Stellenausschreibung ist derzeit in Vorbereitung:

*Wir suchen so schnell wie möglich für den Bereich des Gesamtbetriebes eine/n hauptamtliche/n Bedenkenträger/in. Die Tätigkeit umfasst folgende Aufgaben:*

- Überprüfung aller angestrebten Entwicklungsprojekte und -prozesse auf mögliche Gefahren und Risiken
- Abwendung von immateriellen und materiellen Schäden
- Schutz des Personals und der Mitarbeiter/innen vor drohender Überforderung
- Sicherung bewährter Strukturen.

*Die Tätigkeit beinhaltet eine kritische Zusammenarbeit mit allen Leitungsebenen der ELBE-WERKSTÄTTEN GmbH.*

*Der Bewerber/die Bewerberin sollte folgende Voraussetzungen erfüllen:*

- vorausschauendes Denken underspüren möglicher negativer Auswirkungen jeder Art
- pessimistische Grundhaltung
- negative Fantasie
- hohes Maß an Einmischungsbereitschaft.

*Spezifische Vorkenntnisse oder Ausbildungen sind nicht erforderlich.*

*Gehalt: gut und angemessen, Erfolgshonorierung möglich.*

*Bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung werden Männer bevorzugt.*



### Die Kehrseite der Selbständigkeit

Liebe Leser,

in unserer Werkstatt wird oft über Selbständigkeit gesprochen: Man kann stolz sein, wenn man alles selbst auf die Beine stellen kann. Da hat man das Gefühl, erwachsen zu sein.

Aber selbständig zu sein, kann einen auch sehr traurig machen. Ich wohne in einer Wohngruppe und bin sehr selbständig. Alle anderen brauchen mehr Hilfe als ich und stehen deshalb bei den Betreuern stärker im Mittelpunkt. Wenn ich den Mund aufmache, bekomme ich zu hören: „Ich

hab' keine Zeit für dich,“ weil die anderen die Betreuer mehr in Anspruch nehmen. Ich fühle es deutlich, dass die Leute, die nicht so selbständig sind, mehr Zuwendung bekommen als so jemand wie ich und das tut mir weh. Die nicht so Selbständigen werden mehr sichtbar, mehr beachtet und so eine wie ich wird total übersehen und darüber bin ich schrecklich traurig.

Ich war schon immer für Gerechtigkeit und ich möchte auch zu meinem Recht kommen. Oder seid ihr anderer Meinung?

Eure Ulrike Müller

## Schwindelfrei im Rückblick

### Vor fünfzehn Jahren

Die Schwindelfrei-Ausgabe Nr. 6 vom September 1991 stellte in ihrem Titelthema die Frage: „Sind Eltern ein Störfaktor? Vom Spannungsverhältnis zwischen Eltern und Einrichtung.“ Sie trug die Meinung von Werkstatt- und Wohngruppenpersonal, Eltern und Fachleitern zusammen. Der Schwindelfrei-Kommentar dazu trug die Überschrift: „Partei für die Eltern“.

Weitere Themen:

- Demonstration zum Golfkrieg
- Besuch aus Holland
- Arbeit mit den Füßen: Der spastisch gelähmte Osman Aksakar arbeitet in der Altonaer Tischlerei an der Bohrmaschine.

### Vor zehn Jahren

Die Sommer-Ausgabe 1996 beleuchtete den schweren Weg einer Mutter, von der Geburt ihres Kindes bis zur Akzeptanz der Tatsache, dass dieses Kind anders ist als andere Kinder. Titel: „Mein Kind ist behindert!“

Weitere Themen:

- EW-Jubiläum bei Buddy Holly
- Das ambulante Arbeitstraining der Hamburger Arbeitsassistenten
- Der Werkstatttrat: ein zweiter Betriebsrat oder ein demokratisches Feigenblatt?
- In einer Umfrage berichten Werkstattbeschäftigte darüber, was ihnen in ihrem Leben Spaß macht.

### Vor fünf Jahren

Die Sommer-Ausgabe 2001 beleuchtet in ihrem Titelthema die Fragestellung: „Hat die Integration ihre Grenzen?“ Befürworter, Skeptiker und Betroffene äußern dazu ihre Meinung.

Weitere Themen:

- Werkstättentag in Rostock
- Die Werkstatt aus Rolli-Sicht
- Ausflug zum NDR
- Erste Erfahrungen mit dem Persönlichen Budget in Hamburg

# Aus der Redaktion



Alle, die sich in diesem Heft auf ein Redaktions-Interview mit Uwe Seeler gefreut haben, müssen wir enttäuschen. In den hektischen Wochen um die Fußballweltmeisterschaft fand „Uns Uwe“ nicht die Zeit, sich für eine Stunde mit unserem Redaktionsteam zusammensetzen. Er versprach aber hoch und heilig, dass es im Herbst etwas wird mit dem Interview.

Aus aktuellem Anlass nahmen wir ein anderes Gespräch in dieses Heft. Die neue Behindertenbeauftragte der Bundesregierung, Karin Evers-Meyer, hatte sich in einem Interview mit der Zeitschrift Focus werkstattkritisch geäußert. Sie verlangte von den Werkstätten und von der Gesellschaft insgesamt mehr Anstrengungen für Integration und sie rückte die Werkstätten geografisch in die Nähe von Putenmastbetrieben. Für uns war dies Anlass genug, einmal nachzuhaken. Das Ergebnis der Befragung finden sie in diesem Heft.

Aufzuklären war auch eine persönliche Attacke des Werkstatt:Dialogs, der Zeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten, auf den Geschäftsführer der Hamburger Arbeitsassistenten. Auch hier war eine Presseveröffentlichung der Auslöser: Ein Artikel in der Tageszeitung „Die Welt“. Der Beitrag hatte eigentlich die Verleihung des Bildungspreises der BAG an die Arbeitsassistenten zum Thema, aber Achim Ciolek äußerte sich darin deutlich werkstattkritisch. Das Schwindelfrei-Interview trägt auf überraschende Weise zur Aufklärung bei. Sie finden es auf Seite 52.

Sie sehen: Nach wie vor nimmt die Schwindelfrei-Redaktion ihre journalistische Aufgabe ernst und wir haben, wie Sie hoffentlich dem Heft entnehmen können, auch Spaß daran.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Redaktionsteam

## Autoren dieser Ausgabe

Grave, Uli, Sachbearbeiter in der Abteilung PE/OE • Gorski, Sarah, Mitarbeiterin der DMG-Verpackung, Betrieb Elbe 6 - Bergedorf • Hildebrandt, Gundula, Leiterin des Projekts Chance 24 • Jahn, Wolf, Journalist und Kunstkritiker • Lüßenhoff, Britta, Mitarbeiterin im Bereich Verpackung/Montage des Betriebs Elbe 6 - Bergedorf • Lütjens, Jürgen, Geschäftsführer der Elbe-Werkstätten • Möbus, Birgit, Leiterin der Personalabteilung und des Bereichs PE/OE • Pencke, Michael, Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung im Bereich Digitalisierung, Betrieb Elbe 4 • Scheer, Christina, Teilnehmerin im Kita-Projekt des Betriebs Elbe 6 - Bergedorf • Sperling, Heiko, Mitarbeiter in der DMG-Verpackung im Betrieb Elbe 6 - Bergedorf •

## Impressum

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

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

*Texterfassung:* Angela Uhrbrock, Angelica Sandhof

*Fotos:* Dieter Basener, Heike Günther, Axel Nordmeier und andere

*Druck:* Offset-Druckerei der Elbe-Werkstätten GmbH

*Auflage:* 3.500 Exemplare

*Redaktionsanschrift:* Nymphenweg 22, 21077 Hamburg

*E-Mail, Telefon, Fax:* schwindelfrei@ew-gmbh.de, Tel.: 040 / 760 19-217, Fax: 040 / 760 19-273

*EW-Webside:* 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.

## Sponsoren der Elbe-Werkstätten

Wir danken für die Unterstützung der Aktivitäten zu unserem 20jährigen Jubiläum.



Rettungswesten  
Rettungsinseln  
Kajaks und  
Kanus

Internet: [www.secumar.com](http://www.secumar.com)



DEUTSCHE EXTRAKT KAFFEE GMBH



[www.maler-koehler.de](http://www.maler-koehler.de)



ELEKTROTECHNIK FÜR DIE INDUSTRIE

[www.pfannenberg.com](http://www.pfannenberg.com)



Elektro • Sanitär • Maler • Tischler

[www.rehbein-weber.der](http://www.rehbein-weber.der)



Wägetechnik für Handel und Industrie • Softwarelösungen

[www.waagen-schmitt.de](http://www.waagen-schmitt.de)



E-Mail: [ralf.wartenberg@web.de](mailto:ralf.wartenberg@web.de)



[www.huwald-liebschner.com](http://www.huwald-liebschner.com)



WALTER EMRICH  
INHABER AXEL EMRICH

MASCHINEN UND WERKZEUGE FÜR HOLZ UND KUNSTSTOFF

E-Mail: [info@emrich-maschinen.de](mailto:info@emrich-maschinen.de)



[www.hartmann-hamburg.de](http://www.hartmann-hamburg.de)



Projektentwicklung, Planung, Bau und Verwaltung

[www.sfp-projektbau.de](http://www.sfp-projektbau.de)



Ihr Landschaftsgärtner

Niederlassung Rellingen  
[www.alpina-ag.de](http://www.alpina-ag.de)

Wetzel und von Seht, Ingenieurbüro für Bauwesen, [www.wetzelvonseht.com](http://www.wetzelvonseht.com)

Egon Beecken, Raumausstatter, [www.beecken-raumausstatter.de](http://www.beecken-raumausstatter.de)

Stefan Heins, Personenbeförderung, Tel.: 04135/808 991

Ulrich Alber GmbH, Mobilitätshilfen für Rollstuhlfahrer, [www.ulrich-alber.de](http://www.ulrich-alber.de)

G & G Manfred M. Meyer, Großküchen und Gastronomietechnik, Tel.: 04133/8981