



UN-KONVENTIONELL

Netzwerk für Sozialraum-Arbeit e.V.

www.un-konventionell.info

Behinderte Mitarbeiter tun uns gut!

*Eine Materialsammlung zur Arbeit im Sozialraum –
am Beispiel integra Mensch Bamberg*

Herausgeber: UN-KONVENTIONELL – Netzwerk für Sozialraumarbeit e.V.



Kontakt

integra MENSCH

Dr.-von-Schmitt Str. 19
96050 Bamberg

0951 / 1897 - 2900
info@integra-mensch.de

www.integra-mensch.de

UN-KONVENTIONELL Netzwerk für Sozialraum-Arbeit e.V.

Ritter-von-Eitzenberger-Straße 27
95448 Bayreuth

0921 / 779 74 0
info@un-konventionell.info

www.un-konventionell.info

© UN-KONVENTIONELL – Netzwerk für Sozialraumarbeit e.V., Bayreuth, 2014
Text: Dieter Basener

Hinweis: Die Namen aller vorgestellten Integra-Beschäftigten wurden anonymisiert.

Inhaltsverzeichnis

1. Vorwort	S. 4
2. Gründe für die Entstehung von integra MENSCH; im Zentrum: Die Wünsche der Betroffenen	S. 5
2.a Beispiel Andrea C., Seniorenheim	S. 6
2.b Beispiel Michael W., Telefonzentrale in einem Seniorenheim	S. 7
2.c Beispiel Melanie K., Pflegeheim und Frisörsalon	S. 9
2.d Beispiel Maximilian T., Metallbetrieb	S. 10
2.e Beispiel Johanna M., Kindergarten	
3. Die Philosophie: Menschen mit Behinderungen sind Bürger	S. 14
3.a Beispiel Bettina D. und Sven K., Werkstattträte	S. 15
3.b Beispiel Christina D., Kindergarten	S. 17
3.c Beispiel Marcel B., Stadtgärtnerei	S. 18
3.d Beispiel Manuel Z., Reiterhof	S. 19
3.e Beispiel Tim W., Fliesenlegerbetrieb	S. 20
3.f Beispiel Sebastian K. und Nicole N., Altenpflegeheim	S. 21
3.g Firma Veit GmbH, Papierverarbeitungsbetrieb mit 8 Integra-Plätzen	S. 22
3.h Timo W., Landratsamt	S. 23
4. Inklusion ist ein Gewinn für alle	S. 25
4.a Erfahrungen von Adolf Spieß, Krippenbaumeister	S. 26
4.b Erfahrungen von Laura Schifferle, Schülerin	S. 27
4.c Der Schwung der Nicole Orf, Behindertenbeauftragte der Stadt Bamberg	S. 28
5. Die Kampagne „Bamberg bewegt“	S. 30
6. Die Arbeit der Integrationsbegleiter	S. 32
7. Methoden 1 – Fallunspezifische Netzwerkarbeit	S. 35
8. Methoden 2 – Die Gemeindebegehung	S. 37
9. Auswirkungen von integra-Arbeitsplätzen	S. 38
9.a Die Firma KALIKO	S. 40
9.b Die Bäckereikette Loskarn	S. 41
9.c Webservice regional.de	S. 43
9.d Das Fachgeschäft „Die Eisenbahn“	S. 45
9.e Der Edeka-Markt in Zapfendorf	S. 46
9.f Erfahrungen der integra-Eltern	S. 47
10. Die Gestaltung der Übergänge in ein festes Arbeitsverhältnis	S. 49
11. Die Übertragbarkeit auf andere Regionen	S. 50
11.a Beispiel Diakonie-Werkstatt Bayreuth	S. 51
11.b Beispiel Bersenbrücker Werkstatt im Osnabrücker Land	S. 52
12. Schlussbetrachtung	S. 55

Vorwort

40 Jahre nach der Werkstattgesetzgebung ist es Zeit, die Werkstatt weiterzuentwickeln. Das heißt nicht, dass sie neu erfunden werden muss, sondern sie muss ergänzt werden um Alternativen, die den Beschäftigten echte Wahlmöglichkeiten bieten. Diese Möglichkeiten müssen einlösen, was viele von ihnen sich schon lange wünschen: Dort zu arbeiten, wo andere auch arbeiten. Dass das möglich ist, wenn man die finanziellen und personellen Mittel der Werkstatt neu ausrichtet, zeigen Projekte, die in den letzten Jahren überall in der Bundesrepublik entstanden sind und die das Ziel einer dauerhaften Auslagerung von Werkstattplätzen in Betriebe des ersten Arbeitsmarktes verfolgen. Das bekannteste, wissenschaftlich am besten fundierte und methodisch fortschrittlichste Projekt dieser Art ist seit mehr als 10 Jahren bei der Lebenshilfewerkstatt in Bamberg angesiedelt und trägt die Bezeichnung integra MENSCH.

Der Verein UN-Konventionell e.V. gründet sich auf der gleichen Grundüberzeugung wie integra MENSCH. Er steht für den Gedanken, Werkstattbeschäftigten einen Zugang zu den Betrieben zu ermöglichen und damit eine Vielzahl von zusätzlichen Arbeitsfeldern zu erschließen. UN-Konventionell e.V. will alle Werkstätten, die diesen Weg gehen wollen, bei ihrem Vorhaben unterstützen. Dazu soll diese Sammlung dienen, die die Erfahrungen von über zehn Jahren Arbeit von integra MENSCH verfügbar macht. Sie enthält praxisorientierte Berichte über das inhaltliche und methodische Vorgehen und viele Beispiele gelungener Eingliederungen. Und sie zeigt die Bedeutung, die diese Arbeitsplätze für die Beschäftigten, die Betriebe, die Eltern und die Gemeinden haben.

Das ist nämlich die Lehre, die wir aus der Erfolgsgeschichte von integra MENSCH ziehen können: Die Integration von Werkstattmitarbeitern in Handwerksbetriebe, Kindergärten, Altenheime, Bauhöfe oder Einzelhandelsgeschäfte ist ein Gewinn für alle Beteiligten. Nicht zuletzt für die Werkstätten selber, die damit die Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention aufgreifen, sich von Image der nur-bewahrenden und ewig-gestrigen Institutionen befreien, sich für ihre Beschäftigten attraktiver machen und sich damit für den bevorstehenden Wettbewerb auf dem Reha-Markt der beruflichen Teilhabe rüsten.

Lassen Sie sich vom Engagement der Bamberger Kollegen anstecken und nutzen Sie deren Erfahrungen mit dem Zugang zum Arbeitsmarkt für Ihre eigene Werkstatt. Wir hoffen, dass es bald viele vergleichbare Angebote geben wird.

Der Vorstand des Verein UN-Konventionell, Netzwerk für Sozialraumorientierung e.V.

Gründe für die Entstehung von integra MENSCH Im Zentrum: Die Wünsche der Betroffenen

Integra MENSCH, das Integrationsprojekt der Lebenshilfe-Werkstatt in Bamberg, hat sich aus der klassischen Werkstattarbeit entwickelt und den Begriff Werkstatt mit neuen Inhalten gefüllt. Das Angebot bietet in Stadt und Landkreis Bamberg seit über zehn Jahren eine Ergänzung zur herkömmlichen Werkstatt und räumt den Werkstattberechtigten die Möglichkeit ein, unter zwei sehr unterschiedlichen Alternativen die für sie passende auszuwählen.

Die wichtigste Triebfeder für die integra-Gründung war der Wunsch der Betroffenen. Viele Werkstattbeschäftigte und Schulabgänger wollten „dort arbeiten, wo alle arbeiten“. Zu ihnen gehörte Andrea C., die hartnäckig darauf bestand, in einer Pflegeeinrichtung tätig zu sein und die ihren Werkstatt-Sozialarbeiter immer wieder mit diesem Wunsch konfrontierte. Sie wurde die erste integra-Beschäftigte und erhielt einen Arbeitsplatz in einem Bamberger Alten- und Pflegeheim. Diese Entstehung ist programmatisch: integra MENSCH nimmt die Idee der Selbstbestimmung ernst und setzt Wünsche der Beschäftigten in die Tat um. Die Teilnehmer setzen selbst ihre Ziele und entscheiden, welchen Weg sie einschlagen wollen. Gehen sie den inklusiven Weg, stehen ihnen Integrationsbegleiter als Unterstützer zur Seite.

Eine weitere Triebfeder zur Gründung von integra war die Tatsache, dass ihr Initiator Kuno Eichner das theoretische Rüstzeug der Sozialraum-Theorie mitbrachte. Er hatte sich während seines Studiums intensiv mit diesem Handlungsansatz auseinandergesetzt und wurde bei der Entwicklung des Konzepts von seiner Mentorin, der Bamberger Professorin Dr. Gudrun Cyprian unterstützt. Sozialarbeit, so lautet der Grundgedanke der Sozialraumorientierung, ist in den letzten 100 Jahren immer mehr eine Sache von professionellen Helfern geworden. Spezialisten wurden zuständig für Krankheit, Alter, Behinderung oder für Kinder und Jugendliche mit abweichendem Verhalten. Sie boten ihre Unterstützung nicht mehr in der gewohnten Umgebung, sondern verlagerten sie an spezielle Orte, in Alten- und Kinderheime oder Behinderteneinrichtungen. Diese Institutionen und das Expertentum der ausgebildeten Helfer drängten die Familien, die Nachbarschaft und die Gemeinden aus ihrer Verantwortung und entzogen ihnen den Kontakt zu den Hilfebedürftigen. Der Prozess, so lautet die Kritik, ging zudem häufig einher mit einer Entwurzelung und Entmündigung der betroffenen Personen.

Sozialraumorientierung versteht sich als Gegenbewegung zu diesem Trend. Sie propagiert die Rückkehr der Bürgerverantwortung, gepaart mit dem Fachwissen professioneller Unterstützer. Fachleute und engagierte Bürger übernehmen gemeinsam Verantwortung. Spezialeinrichtungen soll es nur noch dort geben, wo sie von den Betroffenen gewünscht oder unumgänglich sind. Alle Hilfen sollen ambulant verfügbar sein. Die wichtigste Aufgabe ist aber das Aktivieren bestehender Netzwerke in den Gemeinden mit dem Ziel, dass sich viele Menschen mit ihren Möglichkeiten sozial engagieren. Dadurch lässt sich Unterstützung wieder wohnortnah verwirklichen. Sie verhindert soziale Ausgrenzung und Entfremdung, räumt den Betroffenen ein hohes Maß an Selbstbestimmung ein und ermöglicht maßgeschneiderte Lösungen.

In Bamberg sind mittlerweile 120 integra-Arbeitsplätze entstanden, die die 500 Plätze in den drei traditionellen Betriebsstätten der Lebenshilfe ergänzen. Organisatorisch ist integra eine von der Bundesagentur für Arbeit anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen und verfügt über Räume in der innenstadtnahen Dr.-von-Schmitt-Straße, wo der Dienst auch für den Berufsbildungsbereich der Werkstatt verantwortlich ist. Wie sehr die Umsetzung des Sozialraumgedankens die Arbeits- und Berufsmöglichkeiten von Werkstattbeschäftigten in Bamberg erweitern und welche Bedeutung diese neuen Möglichkeiten für die integra-Mitarbeiter haben, sollen die fünf Beispiele dieses Kapitels aufzeigen.

**„Das Wort Urlaub kenne ich gar nicht“
Andrea C., Alten- und Pflegeheim**

„Sie müssen nicht weggehen, Sie können hierbleiben.“ Freundlich, aber bestimmt hält Andrea C. eine über 90jährige davon ab, den Aufenthaltsraum im Alten- und Pflegeheim zu verlassen. Die Beiden kennen sich seit 2004. So lange arbeitet Andrea C. bereits im Seniorenheim. Gleich zu Beginn wurde sie zur Bezugsperson für die Bewohnerin bestimmt. „Sie war früher Postbotin“, erzählt sie, „deshalb will sie immer weglafen und ist so ungeduldig.“ Die ersten Jahre hätten sie gemeinsam Frankennieder gesungen, aber das wäre leider vorbei. Die Seniorin ist verstummt. Sie sitzt auf Andrea C. 's Schoß und ruht sich von ihren Märschen aus. Schützend legt die junge Hilfspflegerin den Arm um sie.

Der Berufswunsch der jungen Frau entstand während eines Krankenaufenthalts. Sie bewunderte die Schwestern und wollte ebenfalls in der Pflege arbeiten. Nahezu täglich suchte sie ihren Sozialarbeiter Kuno Eichner auf und beschwor ihn, eine entsprechende Stelle für sie zu finden. Im Herbst 2003 fand sich dann ein Arbeitsplatz, und zwar im Altenheim des Heimleiters Rudolf Reinwald. Der hatte zuvor in der Kinder- und Jugendhilfe gearbeitet und das Haus gerade übernommen.

Serviceeinrichtungen wie Altenheime, aber auch Kindergärten und Krankenhäuser sollten in der Folgezeit beliebte Arbeitsfelder von integra-Beschäftigten werden. Insgesamt neun Mitarbeiter sind inzwischen in Seniorenheimen tätig.

Andrea C. erinnert sich gut an ihre Einarbeitungszeit. „Das ging schnell“, sagt sie. Zuerst lernte sie, Frühstück zuzubereiten, später die Wäsche zu sortieren. „Das war nicht so einfach“, räumt sie ein, aber seitdem die Regale beschriftet sind, kommt sie damit gut zurecht. Unterwäsche zu Unterwäsche, Handtücher zu Handtüchern. Patin Ingrid Schimmel war von ihrer starken Motivation und Begeisterung von Anfang an beeindruckt: „Sie merkte sich schnell die Namen von allen und hat es geschafft, dass wir uns alle irgendwie wie ihre Paten fühlen.“

Alle duzen die Hilfspflegerin mit dem großen Herzen und Andrea C. duzt alle Bewohnerinnen. „Manche begleite ich zum Ergometer, wo ihre Herztätigkeit aufgezeichnet wird“, erklärt sie. Neben Therapieterminen begleitet sie die Senioren auch zu Freizeitangeboten und in die Kirche, übernimmt kleine Handreichungen und Teile der Grundpflege. Wie viele Aufgaben sie übernimmt, ist situationsabhängig. Geht es einer Bewohnerin mal nicht so gut, bleibt Andrea außen vor. Sie hat gelernt, dass das Bedürfnis nach Nähe und Distanz unterschiedlich sein kann, und sie kann inzwischen auch besser zwischen privat und beruflich trennen. „Anfangs fing Andrea in Stresssituationen häufig an, von ihren privaten Erlebnissen zu erzählen. Das war nicht immer leicht für uns. Zum Glück konnte die Integrationsbegleiterin das Meiste auffangen“, berichtete die Patin.

Kommt die Integrationsbegleiterin zu Besuch, dann setzt sie sich mit Andrea C. an einen kleinen Tisch in der Aula des Altenheims und die Beiden bereden, was sich in den letzten Tagen ereignet hat. Andrea C. verfasst gewissenhaft Texte für ihr Berichtsheft, etwa zum Thema *Desinfizierung von Betten* oder *Krankensalbung*. Bei ihren täglichen Eintragungen fehlt nie ein kleines Gesicht, das ihre Stimmungen beschreibt. Meist ist es die lachende Version eines Smileys.

Auf ihrem Berichtsheft klebt eines der seltenen Freizeitfotos, selten deshalb, weil sie immer arbeiten will und bestimmt behauptet: „Das Wort Urlaub kenne ich gar nicht.“ „Wenn sie nicht im Haus ist, dann merken das alle“, weiß Patin Ingrid Schimmel. „Ihre Freude und Unbefangenheit sind einfach unschätzbar für unser Haus.“

Kapitel 2.b

„Ich lern doch nicht drei Jahre, um in der Werkstatt Teile zusammenzustecken“ Michael W., Telefonzentrale in einem Seniorenheim

Routiniert bedient Michael W. die Telefonanlage. Freundlich nimmt er die Gespräche an, plaudert manchmal ein wenig, wenn er den Anrufer kennt und stellt die Verbindungen her. „Telefonieren macht mir Spaß“, sagt er, „ich war schon immer kommunikativ.“

Dass er eine solch verantwortungsvolle Stelle ausfüllen würde, war lange Zeit nicht selbstverständlich. Michael W. ist Rollstuhlfahrer und hat eine Sonderschule für Körperbehinderte besucht. Anschließend ein Berufsvorbereitungsjahr und dann eine Ausbildung im Berufsbildungswerk absolviert, die er mit einem Helferabschluss als Bürokraft beendete. Danach begann eine frustrierende Zeit. „Drei Jahre lang saß ich zuhause“, berichtet er, „habe Bewerbungen verfasst und immer nur Absagen kassiert. Das hat mich total demotiviert.“

Das Arbeitsamt gab schließlich den Hinweis auf integra MENSCH in Bamberg. Allerdings hatte die Sache einen Haken. Michael W. stammt aus einem Dorf im Landkreis Haßberge, und das ist nicht nur ein anderer Kreis, sondern auch ein anderer Regierungsbezirk, der Bezirk Unterfranken. Michael W.: „Die Werkstatt bot aber nichts Vergleichbares. Dort hätte ich tatsächlich in der Werkstatt arbeiten müssen und das wollte ich auf keinen Fall. Ich lerne doch nicht drei Jahre, um anschließend in der WfbM Teile zusammenzustecken.“

Die Arbeitsagentur war bereit, die Kosten zu übernehmen, sträubte sich aber gegen die tägliche Taxifahrt zur Arbeitsstelle. Erst die Intervention von Staatssekretärin Melanie Huml machte dies möglich. Auch der Bezirk musste formal einer Werkstattaufnahme zustimmen und tat es nur unter der Bedingung, dass Michael W. innerhalb von drei Jahren nach Bamberg umzöge. Kein leichtes Unterfangen, denn der Wohnungsmarkt in Bamberg ist ziemlich angespannt und eine rollstuhlgerechte Wohnung ist noch schwerer zu finden. Michael W.: „Die Wohnung habe ich dann übers Internet gefunden, und die älteren Vermieter stimmten zu, weil integra den Erzbischof ins Spiel brachte. Ein paar Straßenbaumaßnahmen waren ebenfalls notwendig, ein Bordstein musste abgesenkt werden. Auch das stellte sich aber als machbar heraus.“

Während seiner Berufsbildungszeit verrichtete Michael W. u.a. Büroarbeiten in der Lebenshilfezentrale. „Da war ich tatsächlich in der Werkstatt“, erinnert sich der junge Mann mit einem spitzbübischen Lächeln, „aber eben nicht in der Produktion, sondern im Verwaltungsbereich. Ich habe Busfahrpläne geschrieben, Überweisungen getätigt oder Fahrtenbücher verbucht“.

Der Dauerarbeitsplatz in der Telefonzentrale wurde möglich, weil der Leiter des Seniorenzentrums den integra-Gedanken unterstützte und entschied, dass das Telefon fest besetzt werden musste. Die Stelle teilen sich Michael W. und ein Kollege.

Vater Günther W. ist über die Entwicklung seines Sohnes sehr glücklich. „Michael hat die regelmäßige Arbeit sehr gut getan“, berichtet er. „Er wird gebraucht und hat seinen Rhythmus gefunden. Während der Arbeitslosigkeit hat er oft vorm Fernseher oder am Computer gesessen. Jetzt ist sein Tagesablauf geregelt und er steht wieder zu üblichen Zeiten auf. Er ist viel ausgeglichener und zufriedener als früher.“

Der Auszug von zuhause hat den Eltern allerdings zu schaffen gemacht: „Natürlich stellt man sich immer die Frage, schafft der Junge es alleine? Wir haben uns schwergetan, aber wir haben ihn auch nach Kräften unterstützt. Wir wussten, das ist seine einzige Chance. Er sollte ja arbeiten, sein Leben selbst gestalten, möglichst selbständig werden. Mittlerweile wissen wir, dass er gut zurechtkommt.“

Michael W.: „Ich habe immer noch einen engen Kontakt nach Hause. Am Wochenende bin ich oft bei meinen Eltern. Aber auch in Bamberg habe ich viele Kontakte geknüpft. Langeweile kommt nicht auf und Kommunikation gehört ja schließlich zu meinem Job. Ich habe auch einen Wohnbetreuer, der mich drei bis vier Stunden in der Woche unterstützt.“
Einen Wunsch hat der junge Mann aber doch. „Ich würde gerne von meinem eigenen Geld leben können. Mein Ziel ist es, dass ich in Zukunft einmal völlig unabhängig von staatlicher Hilfe bin.“

**„Gegen den Besuch der Werkstatt hat sich alles in mir gesträubt“
Melanie K., Pflegeheim und Friseursalon**

Melanie K. hat ein Anrecht auf einen Werkstattarbeitsplatz. Sie hat im Alter von einem Jahr einen Impfschaden erlitten, gilt seither als lernbehindert und motorisch eingeschränkt. Die hübsche junge Frau besucht eine Lernbehindertenschule, später absolvierte sie in einem Berufsbildungswerk eine Lehre als Verkäuferin. Ihre Arbeitssuche führte aber nicht zum Erfolg. Schließlich erklärte sie die Arbeitsagentur für nicht vermittelbar und verwies sie an die Bamberger Lebenshilfe. Melanie K.: „Dort wollte ich auf keinen Fall arbeiten. Schon beim Besuch der Lebenshilfe habe ich geweint, so sehr hat sich alles dagegen in mir gesträubt.“

Der zuständige Sozialpädagoge stellte den Kontakt zu integra MENSCH her. Melanie K. 's Berufswunsch war die Arbeit in einem Hotel. integra machte dies möglich und fand einen Arbeitsplatz in einem Bamberger Hotel. Circa zwei Jahre war sie dort tätig. „Dann hatte ich den dringenden Wunsch, etwas anderes zu machen“, sagt sie.

Sie probierte mehrere Tätigkeiten aus und wechselte schließlich in ein Pflegeheim in ihrem Wohnort. Dort konnte sie sogar ihren Hund mitbringen. „Das hat mich mit der Tatsache, dass ich täglich mit schwerstbehinderten Menschen zu tun hatte, versöhnt.“ Ihre Aufgaben lagen in der Küche, in der Unterstützung der Bewohner beim Essen und im Hauswirtschaftsbereich.

Weil dies den Arbeitstag nicht ausfüllte, fand integra noch eine zweite Arbeitsstätte in einem Friseursalon. Die Besitzerin war eine Klassenkameradin von Melanie K. 's Schwester und kannte die junge Frau schon seit ihrer Kindheit. „Ich fege, spüle und übernehme alle Hilfsarbeiten, mit denen ich Andrea entlasten kann“, schildert Melanie K. ihre Arbeit. Ihr Arbeitstag beginnt mittags im Salon. Nach zweieinhalb Stunden wechselt sie ins Pflegeheim, wo sie bis zum frühen Abend tätig ist.

Vater Wolfgang K. ist sehr froh, dass es integra in Bamberg gibt: „Für Melanie ist das die einzig mögliche Lösung. Ich weiß nicht, was wir ohne integra machen würden.“ Melanie K. ist heute 28 Jahre alt und ist mit der Zeit selbstständig geworden. Sie bewohnt eine eigene Wohnung, etwa drei Kilometer vom Elternhaus entfernt und kann zu Fuß zur Arbeit gehen. Der Vater unterstützt sie aber auch weiterhin in ihrer Lebensführung.

**„Ich hatte viele Ideen, was ich werden könnte. Z. B. Kung-Fu-Meister“
Maximilian T., Metallbetrieb**

Maximilian T. war bereits über 20 Jahre alt, als ein Psychiater die Diagnose Autismus stellte, in der oft schwer zu erkennenden Ausprägung des „Asperger Syndroms“. „Ich habe die Hauptschule besucht“ sagt der junge Mann, „war kein besonders guter Schüler und habe eine Schreinerlehre begonnen. In diesem Zusammenhang besuchte ich auch die Berufsschule in Bamberg. Irgendwann ging es nicht mehr, ich bin psychisch erkrankt und kam nach Bayreuth und Erlangen in die Klinik.“

Erst die Bayreuther Psychiatrie erkannte die Zusammenhänge und im Nachhinein erklärten sich damit viele Besonderheiten und Schwierigkeiten während der Schulzeit. Maximilian T.: „Zu dieser Zeit war ich ziemlich am Boden. In Erlangen habe ich praktisch ganz neu angefangen. Ich habe einkaufen und kochen gelernt und allmählich wieder Anschluss gefunden. In der Zeit hat sich vieles für mich zum Positiven verändert.“

Die Arbeitsagentur vermittelte ihn in die Werkstatt für psychisch behinderte Menschen der Lebenshilfe Bamberg. „Ich habe dort in der Elektromontage gearbeitet“, erinnert sich Maximilian T., „und war eigentlich ganz zufrieden. Mein Gruppenleiter war aber überzeugt, dass ich mehr leisten könnte, und hat mich ermutigt, es auf dem Arbeitsmarkt zu versuchen. Ich ging also zu integra und ich habe mit den Integrationsbegleitern zusammen eine Liste erarbeitet, in welchen Bereichen ich mir vorstellen könnte, beruflich tätig zu sein. Nach meiner Niederlage in der Schreinerlehre hatte ich allerdings auch Befürchtungen und war froh, dass mich integra MENSCH so stark ermutigt und unterstützt hat, besonders Kuno Eichner.“

Anita T., die Mutter, fühlte sich von der Entwicklung überrumpelt und war der Ansicht, es ginge alles zu schnell. „Er hat ja gerade erst in der Werkstatt Fuß gefasst, hatte einen sicheren Arbeitsplatz, und ich war der Meinung, es sollte erstmal alles so bleiben, wie es war. Er fühlte sich insgesamt wohl, ging gerne zur Arbeit. Andererseits hat ihn die Zugehörigkeit zu einer Behinderteneinrichtung wohl so sehr gestört, dass er auf den Arbeitsmarkt wechseln wollte.“

Es sollte ein Arbeitsplatz in der Nähe seiner Wohnung sein, und in seinem Heimatort gab es nur eine Gewerbestraße. Kuno Eichner: „Mit seiner Wunschliste in der Hand haben wir geschaut, was möglich sein könnte. Wir fanden einen Elektrobetrieb, einen Harley-Davidson-Händler und den Metallbetrieb. Der Elektrobetrieb und Harley-Davidson sahen keine Möglichkeit, aber der Metallbetrieb gab Maximilian eine Chance.“

Metallverarbeitung hatte ziemlich weit oben auf der Wunschliste gestanden, „denn“, so sagt Maximilian T., „mein Bruder arbeitet im Metallbereich, und ich weiß, Metall liegt mir auch.“ Kuno Eichner ist sich darüber im Klaren: „Unser Versuch mit der Firma war recht spontan, aber wichtig war ja, die Werkstatt ist immer noch in der Hinterhand.“

Das Experiment gelang. „Mittlerweile finde ich es hier noch deutlich besser als in der Werkstatt“, sagt der junge Mann heute. Er montiert gerade Radhalter. „Mir gefällt die Arbeit. Sie ist nicht monoton. Ich arbeite in einem Team, kann meine Aufgaben bewältigen und ich habe einen kurzen Arbeitsweg.“

Der Metallbetrieb ist ein relativ untypischer integra-Betrieb. In der neuen Werkhalle arbeiten etwa 50 Menschen. Harald Fischer ist Maximilians Pate, ein fröhlicher junger Mann, der Optimismus versprüht, ein gutes Händchen für Menschen hat und seinen Schützling allmählich aufbaut. „Maximilian ist anständig“, sagt er, „und kann immer wieder neue Aufgaben übernehmen.“

Auch die Mutter ist mittlerweile überzeugt. „Anfangs habe ich mir Sorgen gemacht“, sagt sie, „aber ich merke, dass er begleitet wird und bin heute froh, dass es so gekommen ist.“

Über die Besonderheit ihres Sohnes ist sie immer noch verwundert, aber auch ein wenig stolz: „Er hat viele Ideen, manchmal auch verrückte. Unter seinen Berufswünschen waren auch die Ideen, ein Maler zu werden oder ein Kung-Fu-Meister. Maximilian kann tatsächlich sehr gut malen.“ Er sei aber auch handwerklich begabt, sagt die Mutter. „Er hat eigene Ideen und oft fällt ihm etwas ein, worauf andere nicht kommen. Ich glaube, er hat eine Perspektive. Maximilian ist ehrgeizig und ich bin mittlerweile guter Hoffnung für ihn.“

**„Ich mochte nicht mit den Lebenshilfe-Bussen fahren“
Johanna M., Kindergarten**

Johanna M. hatte immer schon den Wunsch, in einem Kindergarten zu arbeiten. Anfangs hatte es jedoch den Anschein, als ließe sich dieser Berufswunsch nicht erfüllen. Die junge Frau wechselte von der Förderschule in den Berufsbildungsbereich der Werkstatt. „Wir haben u. a. Montagearbeiten ausgeführt“, sagt sie „aber für mich war das nicht das Richtige.“

Über integra machte sie zunächst ein Praktikum in der Tagesstätte, stellte aber fest, dass dies für sie nicht das richtige Umfeld war. „Die Kinder waren zu schwierig, damit kam ich nicht zurecht“, erinnert sie sich an diese Zeit.

Dann fanden die Integrationsbegleiter eine Stelle in einem Kindergarten in ihrem Heimatort. „In diesen Kindergarten bin ich selbst schon gegangen und Sabine Scherer, meine jetzige Patin, war damals schon meine Kindergärtnerin.“

Kuno Eichner hatte den Kontakt hergestellt. „Ich habe bei Sabine Scherer angefragt, ob sie es sich vorstellen könnte, zumindest einmal ein Praktikum auszuprobieren, und sie sagte spontan ja.“ Dann ging es ganz schnell. Für die Kindergartenleiterin war es kein Risiko: „Wir wussten ja, es gab eine Rückkehrmöglichkeit in die Werkstatt.“

Dieser Start liegt vier Jahre zurück. Johanna M. hat sich eingelebt und einen klar umrissenen Tagesplan. „Ich helfe beim Essenmachen und bei der Wäsche“, schildert sie ihre Aufgaben, „ich spiele mit den Kindern und füttere sie auch, wenn es notwendig ist. Ich bin in vielen Bereichen einsetzbar.“ Begonnen hat die junge Frau bei den 3- bis 6jährigen Kindern, später wechselte sie in die Krippe, in der Kinder ab dem Alter von wenigen Monaten betreut werden. Kindergartenleiterin und Patin Sabine Scherer schildert die Anfangszeit aus ihrer Sicht: „Es dauerte einige Zeit, bis ich mich auf die Besonderheit von Johanna eingestellt hatte. Anfangs kostet eine solche Patenschaft mehr Zeit als man gewohnt ist. Wenn man diese Aufgabe übernimmt, dann muss man aber auch bereit sein, mehr auf sich zu nehmen. Man muss die Arbeit anders einteilen, muss viel zuhören. Nach einiger Zeit läuft es aber fast von selbst.“ Sie hat die Patenschaft gern übernommen: „Es ist eine besondere Verantwortung. So etwas will man dann natürlich gut machen. Wenn ich etwas übernehme, dann nehme ich es ernst.“

Mutter Brigitte M. war glücklich über die Entwicklung: „Johanna hat in der Werkstatt nur geweint. Die Arbeit hat ihr gar nicht gefallen, sie hat sie innerlich abgelehnt. Ich habe von mir aus schon überlegt, wo sie arbeiten könnte, hatte an das Altersheim gedacht, wo ich selber tätig bin, aber sie wollte unbedingt in den Kindergarten, und das hat dann ja auch geklappt.“

Johanna ist auch froh, nicht mehr auf den Lebenshilfe-Fahrdienst angewiesen zu sein. „Ich mochte nicht mit den Lebenshilfe-Bussen fahren“, sagt sie. „Ich bin froh, dass ich jetzt zu Fuß zur Arbeit gehen kann. Mittlerweile kenne ich auch wieder viele Leute hier. Ich war ja in Bamberg zur Förderschule gegangen und kannte kaum noch jemanden in meinem Wohnort.“

Der Kindergarten ist mittlerweile eine Art Vorzeigeeinrichtung geworden. Kuno Eichner: „Wenn ich irgendwo im Landkreis einen Kindergarten für die integra-Idee gewinnen will, dann verweise ich immer auf Sabine Scherer und den Kindergarten.“

Die Kindergartenleiterin ist völlig von dem integra-Gedanken überzeugt. „Ich würde es jederzeit wieder tun“, sagt sie. „Dass Johanna bei uns arbeitet, tut ihr gut. Sie übernimmt Verantwortung und fühlt sich sichtlich wohl bei uns. Wir haben ihr viele Aufgaben übertragen, die ihre Mutter ihr vorher kaum zugetraut hätte. Es ist aber auch eine Bereicherung für die

Kinder, eine junge Frau bei sich zu haben, die nicht zu den Erzieherinnen gehört, sondern näher an ihnen dran ist. Und für uns ist die Arbeit von Johanna eine tolle Entlastung.“

Die Kindergartenleiterin weiß aber auch, dass es nicht immer so gut klappt. „Wir haben auch schon Praktika ausprobiert, wo wir sagen mussten, das geht nicht. Deswegen sind diese Praktika am Anfang sehr wichtig.“

250 Euro verdient Johanna M. auf diesem betrieblichen Arbeitsplatz. Das war mehr, als sich die Kirchengemeinde anfänglich leisten konnte. Deshalb hat ein anderer Betrieb den Platz gesponsert. Mittlerweile hat die Gemeinde aber einen Weg gefunden, die Finanzierung selbst zu übernehmen.

Kapitel 3

Die Philosophie: Menschen mit Behinderung sind Bürger

Integra MENSCH hat nicht nur ein anderes Werkstattverständnis entwickelt, das die Werkstatt nicht mehr als einen Ort, sondern als eine Form der Unterstützung definiert. Der Dienst basiert auch auf einer veränderten Sichtweise von Behinderung. Die klassische Werkstatt versteht Arbeit als ein Instrument für eine lebenslange Persönlichkeitsentwicklung behinderter Menschen. Diese Betrachtungsweise stellt die Behinderung in den Mittelpunkt und sieht ihre Milderung oder Heilung als ihre Aufgabe. Sie wurzelt im sonderpädagogischen Denken der Zeit, in der die Werkstätten entstanden.

Integra greift einen anderen Gedanken auf, der auch die UN-Behindertenrechtskonvention prägt. Er lautet: Behinderte Menschen sind Bürger, die ihre bürgerlichen Rechte einfordern. Der Entwicklungsgedanke ist in dieser Sichtweise auf das beschränkt, was auch für andere Bürger gilt: Sie können sich in ihrer Arbeit verwirklichen, neue Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben. Weitergehende pädagogische oder therapeutische Ziele sind mit einer beruflichen Tätigkeit nicht verbunden. Teilhabe am Arbeitsleben heißt auch, den Beruf zu wählen und die Tätigkeit auszuführen, die sich jemand wünscht und die ihm entspricht und dort zu arbeiten, wo Arbeit üblicherweise stattfindet: In den Betrieben des ersten Arbeitsmarktes.

Aufgrund ihrer Einschränkung benötigen Menschen mit Behinderung in manchen Situationen spezielle Hilfen, die aber nicht im Mittelpunkt stehen, sondern als Unterstützung bei Bedarf angelegt sein sollten. Sie können zum Beispiel in Information oder Moderation bestehen, die das betriebliche Umfeld in die Lage versetzen, die Besonderheit der Person zu verstehen und angemessen mit ihr zu kommunizieren. Sie können vor Überforderung, aber auch Unterforderung schützen und die Person befähigen, ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Sozialarbeit wird auf betriebliche Sozialarbeit beschränkt, Förderung auf das übliche Maß der Personalentwicklung. Die Aufmerksamkeit der Integrationsbegleiter richtet sich auf den Unterstützungsbedarf des Beschäftigten, auf seine Fähigkeiten sowie auf die besondere Qualität, die seine Arbeit für den Betrieb, sein Umfeld und die Gemeinde darstellt.

Die Neudefinition von Werkstatt setzt die behinderten Menschen der betrieblichen und gesellschaftlichen Realität aus. Sie verlangt ihnen höhere Leistungen ab und bietet ihnen dafür die Einbeziehung in reale Arbeitszusammenhänge und in die sozialen Netzwerke der Betriebe und der Gesellschaft. Sie können Bürger unter Bürgern sein, Betriebsangehörige unter Betriebsangehörigen und können unmittelbar am gesellschaftlichen Produktionsprozess mitwirken. Wie das geht und welche Auswirkungen es hat, zeigen die Beispiele dieses Kapitels.

**„Früher hat man mich nur als behindert gesehen, heute bin ich die Kollegin“
Die Erfahrungen der Werkstattratsvertreter Bettina D. und Sven K.**

integra Mensch ist im Jahre 2011 mit maßgeblicher Unterstützung der Stadt Bamberg und der Firma Wieland Elektrik ein großer Coup gelungen. Sie konnte die Ströer Städtereklame dafür gewinnen, in der Stadt und im Landkreis Bamberg Großplakate für die Integration behinderter Menschen und für die integra-Idee zur Verfügung zu stellen. Die Plakataktion zeigte jeweils einen Prominenten und einen integra-Mitarbeiter gemeinsam auf einem Foto, allerdings in vertauschten Rollen. So war die Edeka-Mitarbeiterin Daniela L. gemeinsam mit der bayerischen Staatssekretärin Melanie Huml zu sehen, Frau Huml jedoch in einem Edeka-Kittel, Frau L. im feinen Kostüm der Politikerin. Weitere Mitwirkende waren der Erzbischof Dr. Ludwig Schick gemeinsam mit Tobias K., Bambergs Oberbürgermeister Andreas Starke mit Sven K. und Landrat Günther Denzler zusammen mit Christian T. Die Bamberger Lokalzeitung, *Der Fränkische Tag*, veröffentlichte einen Bericht über den Rollentausch von Daniela L. und Melanie Huml.

Wenige Tage später wurde die Plakataktion offiziell im Rathaus eröffnet. Die integra-Mitglieder des Werkstattrats Bettina D. und Sven K. waren als Redner eingeladen und nahmen die Gelegenheit dankend an. Bettina D. hatte sich über die Berichterstattung in der Zeitung geärgert und gab ihrer Verärgerung auf der Rathausveranstaltung öffentlich Ausdruck. „Ich habe den Leuten dort deutlich meine Meinung gesagt“, freut sie sich noch heute. „Ich habe mich nämlich sehr darüber geärgert, dass Daniela L. und Melanie Huml nicht gleich behandelt wurden. Frau Huml wurde selbstverständlich in dem Bericht mit ihrem Nachnamen genannt, Daniela war eben die Daniela. Solche Unterschiede werden immer wieder gemacht. Behinderte werden geduzt, nicht Behinderte gesiezt. Behindere nennt man beim Vornamen, nicht Behinderte beim Nachnamen. Ich finde, das geht nicht. Die Regeln müssen für alle gleich sein. Entweder nennt man sie in der Zeitung Daniela und Melanie oder Frau L. und Frau Huml.“

Auch Sven K. nahm die Gelegenheit wahr, um seine Meinung zum Ausdruck zu bringen: „Die Plakataktion hat den Leuten etwas sehr Wichtiges klargemacht. Jeder Mensch hat seine Stärken und kann etwas Besonderes. Andreas Starke ist sicher ein guter Oberbürgermeister, aber vielleicht macht er als Hausmeistergehilfe nicht so eine besonders gute Figur. Vielleicht kann er z.B. keine Schlösser austauschen. Das kann ich sehr gut, aber als Oberbürgermeister wäre ich vielleicht nicht so toll. Das hat gar nichts damit zu tun, dass jemand einen Behindertenausweis hat. Jeder hat Fähigkeiten und die sollte er an seinem Platz einsetzen. Das habe ich auf der Pressekonferenz sehr klar gesagt.“

Sven K. arbeitet bei der Stadtbau GmbH, einer Bamberger Wohnungsbaugesellschaft, als Hausmeisterassistent. Seine Aufgaben beschreibt er so: „Wir renovieren Wohnungen, räumen und pflegen die Grünanlagen.“ Zuvor war er in der Werkstatt beschäftigt, und zwar in der Schreinerei, wo er auch Maschinen bediente. „Auch das war eine verantwortungsvolle Aufgabe“, sagt er. Dennoch gehörte er zu denen, die sich von integra in einen Patenbetrieb vermitteln ließen, zunächst in einen Garten- und Landschaftsbaubetrieb, dann zur städtischen Stadtbau GmbH. Heute ist er froh über diesen Schritt. „Früher ging ich in die Werkstatt, weil ich behindert war. Heute arbeite ich draußen und bin kein anderer Mensch. Aber die Behinderung spielt keine Rolle mehr. Ich arbeite bei einem städtischen Unternehmen, bin einer der Kollegen.“

Auch im privaten Bereich traut er sich mehr Normalität zu. „Ich bin der Feuerwehr beigetreten“ berichtet er. „Wir üben am Wochenende, und gelegentlich gehe ich auch mit auf die Einsätze. Das hat damit zu tun, dass ich zum städtischen Bauhof gehöre. Bauhofmitarbeiter sind eben auch häufig Mitglieder der Feuerwehr.“

Bettina D. wechselte ebenfalls von einem Werkstattarbeitsplatz zu integra und arbeitet in ihrem Heimatort in der Küche eines Seniorenheims. Auch sie erlebte dies als große Aufwertung: Das Thema Behinderung bestimmte nicht mehr ihre berufliche Existenz, die Akzeptanz ihrer Umwelt wuchs. „Ich fühle mich heute voll integriert“, sagt sie. „Meine Kollegen sind eben Kollegen. Vorher fühlte ich mich als Werkstattmitarbeiterin und damit in erster Linie als Behinderte und das hat mich immer schon aufgeregt. Ich will als Person gesehen werden.“

Ihr Wechsel zu integra, so verrät sie, wurde von ihrer Familie nicht gerade mit Begeisterung aufgenommen. „Aber mittlerweile sehen Sie, dass es mir gut damit geht und sie sind ebenfalls froh. Im Seniorenheim habe ich meine selbständigen Aufgaben, arbeite an der Spülmaschine, Sorge für die Getränke usw. Ich habe meine Tätigkeiten wie alle anderen auch und ich merke, dass sie mir diese Aufgaben auch zutrauen.“

Und noch eine Änderung ist für sie von großer Bedeutung. „Ich habe jetzt einen kurzen Arbeitsweg, weil ich in meinem Heimatdorf arbeiten kann. Vorher musste ich mit dem Lebenshilfe-Bus immer nach Bamberg fahren. Das hat mich immer eine Stunde Zeit gekostet und außen stand auch noch dran, dass innen Behinderte sitzen. Heute arbeite ich von 8⁰⁰ bis 14³⁰ Uhr und habe genügend Freiraum, mich auch mit den Leuten vor Ort zu treffen. Ich habe viel mehr Bekannte, pflege meine Freundschaften. Meine Nachbarn kennen mich und ich kenne sie. Heute ist das alles sehr viel normaler.“

**„Christina betreut ein Integrationskind und entlastet uns sehr“
Christina D., Kindergarten**

Christina D. arbeitet seit dem Sommer 2011 im Kindergarten der Kirchengemeinde Memmelsdorf. Schon seit ihrer Schulzeit war es ihr Wunsch, mit Kindern zu arbeiten, und sie hatte schon ihr Schulpraktikum im Kindergarten absolviert. Dennoch startete sie, wie viele integra-Mitarbeiter, zunächst in der Werkstatt. „Schon bald habe ich meinen Gruppenleiter gefragt, ob ich nicht zu integra wechseln könnte“, berichtet sie. „Nicht, dass es mir in der Werkstatt nicht gefallen hat, aber ich hatte eben einen anderen Berufswunsch.“

Integrationsbegleiterin Anette Hell fand den Platz im Memmelsdorfer Kindergarten. „In Christina´s Heimatort“, berichtet sie, gab es keinen Kindergarten. Ich habe die Leiterin nach einem Praktikumsplatz für Christina gefragt. Sie zeigte sich sehr offen für die Idee und hat uns kurzfristig einen Platz eingeräumt.“ Vier Wochen dauerte das Praktikum in der Kleinkindgruppe, wo gerade Unterstützungsbedarf war. Sie war die erste integra-Beschäftigte in dieser Einrichtung. Schnell lebte sie sich ein, übernahm Hauswirtschaftstätigkeiten, hatte aber auch immer engen Kontakt mit den Kindern.

Allmählich kristallisierte sich eine Spezialaufgabe heraus. Die Krippe betreute ein sogenanntes Integrativkind, den kleinen Andreas. Er war spastisch gelähmt und saß im Rollstuhl. Zu diesem Zeitpunkt war er drei Jahre alt. Er entwickelte sehr schnell ein besonderes Verhältnis zu Christina D. und dies Verhältnis hat sich mittlerweile immer mehr verfestigt. Patin Sandra Beck: „Andreas ist zu Christina´s Kind geworden. Sie widmet ihm viel Zeit, beschäftigt sich mit ihm und entlastet uns dadurch sehr.“

Die Patin ist überzeugt, dass der Arbeitsplatz für die junge Frau genau der richtige ist. „Wir haben schnell gespürt, wie sehr Christina Kinder mag. Es fiel ihr leicht, auf die Kinder zuzugehen und genauso leicht fiel es ihr, in unser Team aufgenommen zu werden. Heute kann ich mit gar nicht mehr vorstellen, wo darin ein Problem liegen könnte. Für uns alle gehört sie einfach dazu. Vielleicht hat es auch damit zu tun, dass unser Team sehr jung ist, wir sind alle etwa im gleichen Alter.“

Christina selbst geht in ihrer Arbeit im Kindergarten auf. „Ich bin glücklich“, sagt sie, und strahlt. „Am liebsten würde ich auch am Abend und auch am Wochenende dort arbeiten.“

Entschied sich das Kindergartenteam anfangs aus sozialen Gründen für das integra-Experiment, steht heute der Leistungs- und Entlastungsaspekt im Vordergrund. Sandra Beck: „Nicht nur die Art, wie sich Christina um Andreas kümmert, ist für alle Seiten bemerkenswert. Sie übernimmt auch tägliche Aufgaben in der Hauswirtschaft und in der Beschäftigung mit Kindern. Sie ist uns eine echte Hilfe, und schon nach einem Jahr ein vollwertiges Mitglied unserer Mannschaft geworden.“

**„Sein Erfolg ist unser Erfolg, wenn er sich freut, freuen wir uns mit“
Marcel B., Stadtgärtnerei**

„Marcel tut unserem Betrieb gut“, sagt Stadtgärtner Michael Niedermaier. „Er weiß, was zu tun ist. Wir können uns hundertprozentig auf ihn verlassen und vieles würde ohne ihn liegen bleiben.“ Und er nennt gleich noch ein Beispiel, wo die Stadtgärtnerei durch den Einsatz des integra-Beschäftigten Mittel einspart. „Marcel nimmt es mit dem Wässern sehr genau“, berichtet er. „Während wir sonst eine Sprinkleranlage verwenden, gießt er sehr zielgenau den Wurzelbereich. Das senkt den Wasserverbrauch und verhindert, dass wir Unkraut wässern und anschließend zusätzlich mehr Arbeit haben.“

Und auch in anderer Hinsicht ist der junge Mann eine Bereicherung für den Betrieb. Das Stadtgärtnerteam umfasst zehn Mitarbeiter, und jeder von ihnen ist ein wenig Pate für Marcel B. Michael Niedermaier: „Wenn er ein Erfolgserlebnis hat, ist es ein Erfolgserlebnis für uns alle. Wir alle arbeiten zusammen daran, ihn einzugliedern. Das schweißt auch das Team zusammen. Wenn er sich freut, freuen wir uns mit.“

Es gibt wenige Arbeiten, die Marcel B. nicht liegen. Aber wenn die Bamberger Hofhaltung bepflanzt werden muss, dann versucht er sich doch zu drücken. Es ist eine körperlich recht anstrengende Tätigkeit. An dieser Stelle macht sein Pate ihm klar, dass Gemeinschaft keine Einbahnstraße ist. „In diesem Jahr haben wir vorher darüber gesprochen“, sagt er, „und er war tatsächlich nicht krank. Die Gemeinschaft hilft ihm, sie ist ihm wichtig, und so tut er auch etwas für uns.“

Gärtnern ist Marcells Beruf. Zwischenzeitlich hat er einmal etwas Anderes ausprobiert, war aber schnell wieder zurück. „Ich glaube, die Stadtgärtnerei und wir als Team sind eine Bereicherung für ihn, für sein Leben, und der Marcel ist unser aller Marcel, wir machen einen perfekten Gärtner aus ihm“, sagt sein Pate.

Wie weit der junge Mann das Gärtnern bereits verinnerlicht hat, berichtet sein Vater, Hermann B. „Marcel kümmert sich auch um unseren eigenen Garten“, erzählt er ein wenig stolz, „und unsere Bäume sind tip-top geschnitten.“ Und er fährt fort: „Das Geld ist in dem Zusammenhang zweitrangig, entscheidend ist für ihn die Selbstbestätigung. Und durch die Arbeit in der Stadtgärtnerei fühlt er sich aufgewertet.“ Ein Beleg dafür: „Marcel B. steht jeden Morgen pünktlich um sechs Uhr von alleine auf. Früher wäre das undenkbar gewesen“, betont sein Vater. „Für uns als Eltern, für die Stadtgärtnerei und auch für ihn selber ist diese Arbeit ein Gewinn.“

**„Projekte wie integra tun der Gesellschaft gut“
Manuel Z., Reiterhof**

Michaela Hohlstein weiß, wie man junge Menschen zu guten Leistungen führt. „Sie brauchen klare Strukturen, Regeln und Konsequenzen, aber das Ganze muss in ganz viel Spaß eingebettet sein.“ Mit dieser Maxime bringt sie jungen Reitern den Umgang mit Pferden bei, sie verhilft ihnen zu sportlichen Erfolgen und sie schafft es auch, einen jungen integra-Mitarbeiter ins Team ihres Reiterhofs einzubinden.

Der Reiterhof ist als Verein organisiert. Michaela Hohlstein ist die Vorsitzende. Als Integrationsbegleiter Gerhard Schmidt sie fragte, ob sie Manuel Z. einen Praktikumsplatz geben könnte, war sie spontan bereit. „Wir haben uns Vorteile für alle Seiten versprochen. Für Manuel selbst natürlich, aber auch für unsere Mitglieder. Und wir wussten, dass ein Reiterhof besonders gut für die Eingliederung behinderter Menschen geeignet ist, weil Pferde positiv auf behinderte Menschen reagieren.“

Jeden Tag übernimmt der junge Mann seine Aufgaben und immer sind sie ein wenig anders. Seinen Arbeitsplan findet er in einem Ordner. Dort sind die Aufgaben anschaulich beschrieben, dazu Uhrzeiten und Pausen. Michaela Hohlstein: „Ein Jahr ist Manuel nun bei uns. Die Aufgaben, die wir zuerst für ihn vorgesehen hatten, hat er nicht übernommen. Da ging es zu sehr um wirtschaftlich verwertbare Leistung und die Möglichkeit, ihm einen Lohn zu zahlen. Das schafft er zurzeit noch nicht. Was er tut, sind Aufgaben als Stallhelfer. Er säubert die Halle, bewässert sie im Sommer, mistet aus, bereitet die Pferde zum Putzen vor, arbeitet in der Sattelkammer und übernimmt einfache Tätigkeiten wie das Bananen schälen.“

Die Wirkung, die Manuel Z. auf die jungen Reiter ausübt, beschreibt Michaela Hohlstein so: „Alle sehen seinen Eifer, erleben seine Fröhlichkeit und seine Lebendigkeit. Er ist wissbegierig, stellt Fragen und braucht das Gespräch. Der Umgang mit ihm fördert die Jugendlichen in ihrer sozialen Kompetenz. Und nicht nur sie profitieren, sondern auch die Anleiter, die zum Teil später ja auch Leitungsfunktionen übernehmen sollen.“

Und sie fügt hinzu: „Ich bin überzeugt, behinderte Menschen in Betrieben würden das soziale Klima deutlich verbessern. Es gäbe weniger Unzufriedenheit, weniger Hierarchiekämpfe, weniger Mobbing. Es würde deutlich, jeder braucht seinen Platz, braucht Aufgaben und Anerkennung und wenn er sie bekommt, dann setzt er sich auch für das Ganze ein. Daraus kann man schließen: Projekte wie integra tun der Gesellschaft gut. Gäbe es mehr integra in jedem Betrieb, würde sich unser soziales Klima insgesamt verbessern.“

Michaela Hohlstein weiß aber auch, dass diese Wirkung sich nur erzielen lässt, wenn der behinderte Mensch sich wohlfühlt. Es muss jemand da sein, der für ihn zuständig ist, er darf sich keinem Stress ausgesetzt fühlen, braucht klare Abläufe. Wenn das gegeben ist, dann kann er etwas leisten und wird selbständig. In Bezug auf „ihren“ Manuel Z. ist ihr schnell klar geworden: „Manuel benötigt Liebe und Aufmerksamkeit. „Und die“, da ist sie sich sicher, „bekommt er hier bei uns.“

**„Er ist der richtige Mann am richtigen Ort“
Tim W., Fliesenlegerbetrieb**

„Es ist alles nicht so schlimm“, ist einer der Standardsprüche von Tim W. Mit solchen Sätzen kann er schon einmal Spannungen bereinigen. Die kommen vor in einem Familienunternehmen, in dem Vater und Sohn zusammenarbeiten. Im kleinen Fliesenlegerbetrieb Morgenroth ist Tim W. der dritte Mann im Team, der Helfer, der Fliesen schneidet und ausfugt. integra-Leiter Kuno Eichner hat den jungen Mann vor Jahren in den Betrieb vermittelt. Und für Junior Sven Morgenroth ist seine Arbeit mittlerweile unverzichtbar. „Tim ist motiviert, will ausgelastet sein, er will immer zeigen, dass er etwas kann“, beschreibt er die Motivation seines Mitarbeiters.

Tim W. gehört mittlerweile zur Familie. „Seine Stellung bei uns ist eine Mischung aus Angestelltenverhältnis und persönlichem Anleitungs- und Freundschaftsverhältnis“, beschreibt der Juniorchef das Verhältnis. „Manchmal braucht er auch Lebensberatung, insbesondere im Umgang mit Frauen.“ Und er ergänzt: „Es hat gar nicht lange gedauert, bis er sich uns geöffnet hat. Wir wissen viel über sein Leben, sicher viel mehr als seine Eltern, die sich wundern, was wir alles von ihm erfahren.“ Seine beiden Paten nehmen auch eine Schutzfunktion für ihn wahr. Sven Morgenroth: „Baustellen sind manchmal spezielle Arbeitsplätze, da geht es recht direkt zu. Wenn die Leute zu ruppig mit Tim werden, dann schreiten wir ein. Aber bei den Architekten hat Tim immer reichlich Pluspunkte.“

Dennoch war der erste Schritt in dieses ungewöhnliche Arrangement nicht ganz einfach, wie er zugibt: „Wir hatten ja keine Erfahrung mit dem Thema Behinderung und unsere Hemmschwelle vor der ersten Begegnung lag hoch. Wir stellen uns immer Schwerstbehinderte vor. Mittlerweile wissen wir, was der Begriff Behinderung alles umfasst. Tim hat sicher seine Schwächen. Er braucht klare Ansagen, ist manchmal vergesslich, aber er ist zuverlässig, hat noch nie verschlafen und ist selten, eigentlich nie, krank.“

Das Engagement der Familie Morgenroth wurde mittlerweile auch offiziell gewürdigt. Sven Morgenroth: „Wir waren Sieger im Familienwettbewerb *Familienfreundliches Oberfranken* in der Kategorie Familienbetriebe.“ integra – Leiter Kuno Eichner ist sich sicher: „Hier steht der richtige Mann am richtigen Ort. Diese Nische in einem kleinen Handwerksbetrieb ist für Tim genau das Richtige. Solche manchmal auch anstrengende Tätigkeiten braucht man einfach für Leute, die sich auch körperlich betätigen müssen.“

**„Die beiden erhöhen die Lebensqualität unserer Bewohner beträchtlich“
Sebastian K. und Nicole N., Altenpflegeheim**

„Sebastian gehört bei uns schon zum Inventar“, sagt Rita Rufer. „Er ist schon über fünf Jahre bei uns“. Die Frau mit der offenen Art und dem großen Herz hat den richtigen Beruf: Sie leitet ein Seniorenpflegezentrum im Herzen von Bamberg. „Ich war von der integra-Idee von Anfang an begeistert“, sagt sie. „Sie hat uns regelrecht gerührt. Ich hatte selber eine behinderte Schwester und auch ein Nachbarskind hatte das Down-Syndrom. Als integra mich gefragt hat, habe ich spontan ja gesagt, musste natürlich noch das Einverständnis des Trägers einholen.“ Und sie hat sich sehr schnell in ihrer Entscheidung bestätigt gefühlt. „Sebastian kam sehr gerne. Und die Mutter erzählte mir, für ihn sei es ein totaler Wandel gewesen. Vorher war er nur ungern zur Arbeit gegangen, jetzt tat er es mit Begeisterung.“

Einfach war die Beziehung anfangs dennoch nicht. Für mich war es ein Umdenken. Ich musste ihm die Aufgaben einzeln geben, ich musste registrieren, dass er die Uhrzeiten nicht sicher kennt, musste die Arbeiten strukturieren und zeitgenau einteilen. Entscheidend war, dass ihm nicht mehrere Leute gleichzeitig Aufgaben übertragen, weil er sie dann nicht in eine Reihenfolge bringen konnte. Er durfte immer nur einen Ansprechpartner haben.“ Dieses spezielle Eingehen auf die Besonderheiten des neuen Mitarbeiters zahlten sich jedoch schnell aus. Als Sebastians großes Plus sieht seine Patin: „Er ist immer freundlich und von seinem Umgang mit den Bewohnern kann sich jeder vom Personal eine Scheibe abschneiden.“

Im Angebot des Pflegezentrums nahm Sebastian K. schnell eine wichtige Rolle ein: „Er übernimmt gern Einzelbeschäftigungen, spielt mit Bewohnern z.B. Dame, begleitet Rollstuhlfahrer oder macht mit ihnen zusammen eine Raucherpause. Er übernimmt aber auch Botengänge zu Ärzten, löst Rezepte bei Apotheken ein, viele Dinge, die sonst nebenbei laufen oder zu denen wir nicht kommen. Eine Zeit lang hat er den Bewohnern beim Frühstück regelmäßig aus der Zeitung vorgelesen.“

Einzel- und Zusatzbetreuung, intensive Begleitung, zeitintensive Beschäftigungen stehen laut Stellenplan den leistungsfähigeren Bewohnern nicht zu, aber mit Sebastian und seiner später hinzu gekommenen Kollegin Nicole N. kann der Betrieb das leisten. Rita Rufer: „Welches Seniorenheim stellt schon eine Pflegekraft ab, um mit den Bewohnern Mensch ärgere dich nicht zu spielen? Das ist nicht nur eine Entlastung für uns, es erhöht eindeutig auch die Lebensqualität.“ Nicole N. bringt besonders frauliche Qualitäten ins Spiel: „Sie hat sehr stark die individuellen Bedürfnisse der Bewohner im Blick. Wenn jemand eine besondere Vorliebe beim Essen hat, dann sorgt sie dafür, dass der Vorrat immer entsprechend aufgefüllt ist.“

Auch die Angehörigen wissen die Tätigkeit der beiden Zusatzkräfte zu schätzen. Rita Rufer: „Die finden das gut, dass die beiden hier arbeiten. Sie sehen sie als Entlastung, als eine besondere Note, als ein gewisses Extra, was wir als Seniorenheim bieten.“ Schmunzelnd stellt die Patin fest: „Sebastian ist auch ein Filou. Er liebt seine Pausen. Auf der anderen Seite ist es ihm wichtig, ein vollwertiges Teammitglied zu sein. Er möchte gern zum Stationsdienst gehören und hat auch schon einmal den Nachtdienst ausprobiert.“

In dem kleinen Team von 24 Mitarbeitern, zu denen auch Azubis und Teilzeitkräfte gehören, haben die beiden integra-Beschäftigten ihren Platz gefunden. Rita Rufer: „Wir sind so zufrieden mit dieser Lösung, dass wir schon dabei sind, eine dritte integra-Kraft zu integrieren. Für mich ist das bis heute eine sehr, sehr gute Entscheidung gewesen, die ich da vor fünf Jahren getroffen habe.“

**„Mit den integra-Mitarbeitern kann der Betrieb besser atmen“
Acht Arbeitsplätze bei der Firma Veit GmbH in Erlach**

Die Firma Franz Veit gehört zu den Weltmarktführern bei den Herstellern von Kassen- und Additionsrollen. Schon im integra-Gründungsjahr 2004 nahmen hier drei Integrationsbeschäftigte ihre Arbeit auf. Sie wollten hier arbeiten, weil ihre Nachbarn und Freunde ebenfalls in diesem Betrieb beschäftigt sind. Seitdem hat sich die Beschäftigtenanzahl auf acht Personen erhöht. Die acht integra-Mitarbeiter arbeiten allerdings nicht als ausgelagerte Werkstattgruppe. Jeder ist in einer anderen Abteilung und alle haben für sich individuell eigene Ansprechpartner und einen eigenen Paten. Dadurch ist gewährleistet, dass jeder individuell nach seinen Fähigkeiten eingesetzt wird. Die Kooperation startete mit der Arbeit an Kleinserien, die nicht auf den automatisierten Spezialmaschinen abgewickelt werden konnten. Für sie wurde eine mechanische Maschine genutzt, die noch von Hand gesteuert werden kann. Hier arbeiten bis heute ein Maschinenführer und drei integra-Beschäftigte.

Schon bald erklärte sich die Firma Veit bereit, weitere Arbeitsplätze für integra-Beschäftigte einzurichten. Die Arbeiten sollten nicht unmittelbar in den Arbeitsprozess integriert und zeitlich keinem Druck ausgesetzt sein. Die Integrationsbegleiter suchten nach geeigneten Arbeitsbereichen. Sie fanden sie in Reinigungsarbeiten, der Pflege des Geländes und Spezialaufgaben in den Fertigungs- und Lagerhallen.

Es kam ein Pool von 60 Einzeltätigkeiten zusammen, die die integra-Mitarbeiter regelmäßig verrichten. Geschäftsführer Günther Eckert: „Mit manchen Tätigkeiten hätten wir auch externe Dienstleister beauftragen können. Aber mit der flexiblen integra-Gruppe hatten wir alles vor Ort. Sie konnten nach Bedarf arbeiten und waren gut ausgelastet.“ Produktionsleiter Jürgen Wenzel ist sicher, dass noch mehr geeignete Arbeit vorhanden wäre.

Den Nutzen für das Unternehmen beschreibt er so: „Wir haben eine hohe Flexibilität gewonnen. Einige Mitarbeiter übernehmen Dauerarbeiten wie die Reinigung oder das Rasenmähen. Sie können aber schnell zu akuten Aufgaben hinzugezogen werden. Dadurch kann das Unternehmen besser atmen. Es sind immer Reserven vorhanden, und damit hat diese Gruppe für uns auch wirtschaftliche Relevanz. Ein mittelständisches Unternehmen, das sich am Markt behaupten muss, muss auch die wirtschaftliche Seite im Auge haben. Der Betrieb kann auch bei einer sozialen Aufgabe nicht dauerhaft draufzahlen.“

Jürgen Wenzel sieht aber noch einen zweiten Nutzen. „Das ist die positive Auswirkung der integra-Beschäftigten auf unser Betriebsklima. Was jeder unserer Kollegen lernt, ist mit Schwächen anders umzugehen. Es ist ein Korrektiv und dieser menschliche Faktor bereichert die betriebliche Kultur.“ Für ihr Engagement wurde die Firma Veit mit dem Titel *Firma des Jahres* ausgezeichnet. integra-Leiter Kuno Eichner erinnert sich an die Feier. „Zur Übergabe waren alle integra-Mitarbeiter mit ihren Paten anwesend. Wer das Foto anschaut, sieht, dass zwischen ihnen eine echte Beziehung existiert. Es war kein gestelltes Bild, die Herzlichkeit und Nähe waren sichtbar. Da ist ein Netz gewachsen, die Bezüge sind echt.“

Zwischen den integra-Beschäftigten und ihren Kollegen gibt es keine hierarchischen Unterschiede. Jürgen Wenzel: „Das Verhältnis von 150 Mitarbeitern zu den acht integra-Beschäftigten spricht für sich. Sie sind in alle Abläufe des Betriebes eingebunden, in die Kantine, in die Feste und Feiern. Ich habe den Eindruck, die Acht fühlen sich bei uns aufgehoben, angenommen und verstanden. Integrationsbegleiter Gerhard Schmidt kann das bestätigen. „Unsere Beschäftigten werden ernst genommen, ihre Fragen beantwortet, die Kollegen kümmern sich um ihre Anliegen.“ Jürgen Wenzel formuliert dieses Verhältnis so: „Das sind echte Freundschaften und Freunde können den Therapeuten ersetzen.“

**„Er ist bekannt für seinen erfrischend unkorrekten Umgang mit Autoritäten“
Timo W., Landratsamt**

integra-MENSCH hatte es sich gleich von Beginn seiner Tätigkeit auf die Fahne geschrieben, die ganze Region für den Integrationsgedanken zu gewinnen. Einer der Wege zu diesem Ziel sollte über „Leuchtturmprojekte“ führen. Öffentliche Arbeitgeber und Kommunen sollten dafür gewonnen werden, öffentlichkeitswirksame Arbeitsplätze einzurichten. Auf der Prioritätenliste stand auch der Landkreis Bamberg mit dem Landratsamt. Im Frühjahr 2011 wurde das Vorhaben konkret. integra-Leiter Kuno Eichner stand in engem Kontakt mit dem Bamberger Landrat Dr. Günther Denzler, und der setzte sich dafür ein, eine integra-Stelle im Landratsamt einzurichten.

Der erste Anlauf zur Realisierung des Plans lief ins Leere. Kuno Eichner erinnert sich: „Wir nutzten eine Bereichsleiterbesprechung, um das integra-Projekt vorzustellen. Ich hatte dazu eine Powerpoint Präsentation vorbereitet, wir spürten aber eine deutliche Zurückhaltung bei den Teilnehmern. Die Sorge vor einer Zusatzbelastung war zu groß.“

In einem zweiten Versuch suchten Personalleiter Harald Schlicht und seine Mitarbeiterin Susanne Kramer gezielt nach Bereichen im Haus, die für eine integra-Tätigkeit in Frage kämen. Fündig wurden sie bei der Poststelle und bei den Hausmeisterdiensten. Herr Tönnies, der Leiter der Poststelle und Hausmeister Weber erklärten sich bereit, Patenfunktionen zu übernehmen. Ein geeigneter integra-Mitarbeiter stand zu der Zeit bereits fest, es war Timo W. Kuno Eichner: „Timo wollte gerne im Landratsamt arbeiten, und wir kannten ihn schon durch Praktika, die er absolviert hatte.“

Eine wichtige vermittelnde Funktion für das Gelingen dieses Arbeitsverhältnisses hatte Personalamtsmitarbeiterin Susanne Kramer. „Vorher hatte ich, wie wohl die meisten Mitarbeiter des Landratsamtes kaum Kontakt zu behinderten Menschen“ gesteht sie freimütig. „Aber ich habe den Timo gleich ins Herz geschlossen. Persönliche Sympathie ist für das Gelingen wahrscheinlich das Entscheidende. Wir haben ihm schrittweise seine Tätigkeiten übertragen. Und mit den Aufgaben hat er auch seine Kontakte im Haus ausgebaut.“

Im Landratsamt arbeiten 320 Mitarbeiter. Als Mitarbeiter in der Poststelle hatte Timo W. zu den meisten von ihnen unmittelbaren Kontakt und für den Hausmeister kümmerte er sich zudem um das Altpapier. Er hatte eine Aufgabe, deren Bedeutung für alle unmittelbar erkennbar und die allen wichtig war: Er holte das Altpapier aus den Büros und sorgte in vielerlei Hinsicht für Sauberkeit. Personalleiter Harald Schlicht: „Das war wohl der entscheidende Punkt. Er hat keine Alibitätigkeit ausgeübt, sondern was er tat, hatte Sinn. Das hat die Akzeptanz deutlich erhöht und die Skeptiker beruhigt.“

Dazu kam, dass Timo W. manchmal einen „erfrischend unkorrekten Umgang mit der Hierarchie“ pflegte, wie Personalleiter Harald Schlicht es schmunzelnd formuliert. „Für ein Landratsamt mit seinen klaren Strukturen und seinem hierarchischen Aufbau war das eine kleine Sensation. Mittlerweile kursieren eine Menge Anekdoten über Timo und seinen unorthodoxen Umgang mit Autoritäten und er hat die Lacher auf seiner Seite.“ Susanne Kramer beugt allerdings Missverständnissen vor: „Das heißt nicht, dass Timo chaotisch ist, im Gegenteil, er ist immer sehr korrekt. Er mag geregelte Abläufe, und deswegen passt er vielleicht auch gut hierher.“

Nach einem Jahr zieht sie ein sehr positives Resümee: „Wir haben viel von ihm gelernt. Wir alle sind in Kontakt gekommen mit dem Thema Behinderung und Timo wirkt mit seinem einnehmenden, freundlichen und offenen Wesen als Botschafter für den integra-Gedanken.“

Er schafft es, Vorbehalte zu überwinden, ist unbekümmert, vielleicht manchmal auch ein wenig unbedarft und kommunikationsfreudig. Er ist im ganzen Haus präsent.“

Personalleiter Harald Schlicht weist aber auch auf die Rolle von Integrationsbegleiter Roland Kaim hin: „Er war von Beginn an dabei, hat für die Einarbeitung gesorgt. Eine solche Begleitung ist sehr, sehr hilfreich, um den Einstieg zu schaffen und uns den Kontakt zu einer Behinderung zu erleichtern.“ Roland Kaim präzisiert seinen Einsatz: „Anfangs war ich tatsächlich sehr viel vor Ort, später habe ich meine Zeiten reduziert. Ich telefoniere aber nach wie vor täglich mit Timo.“

Wie gut die Einbindung gelungen ist, zeigt unter anderem, dass der junge Mann sehr schnell eine Fahrgemeinschaft mit einer Kollegin aus seinem Heimatort gebildet hat.

Kapitel 4

„Kontakt schult die soziale Kompetenz“ Inklusion ist ein Gewinn für alle

Adolf Spieß ist Inhaber einer Firma für Büroeinrichtung in Bamberg und hat ein Bamberg-typisches Hobby: Er baut Krippen. Fast sein ganzes Leben lang hatte er keinen Kontakt zu behinderten Menschen. Dann hat er für die Beschäftigten von integra-MENSCH einen Krippenbaukurs angeboten. Zehn Personen haben sich daran beteiligt.

Auch die 18jährige Schülerin Laura Schifferle hatte noch keine Erfahrung mit behinderten Menschen gemacht, bis sie während ihrer Sommerferien ein freiwilliges Praktikum bei integra MENSCH absolvierte. Ihre Absicht: Sie wollte sich beruflich orientieren und diese Arbeit einmal kennenlernen. Für beide war der zunächst ungewohnte Kontakt schnell selbstverständlich, Anlaufschwierigkeiten gab es nicht. Beide machten bei der Begegnung überraschende und sehr positive Erfahrungen und es entwickelten sich zum Teil andauernde freundschaftliche Beziehungen.

Nicole Orf hat von Beruf wegen engen Kontakt zu behinderten Menschen. Sie ist die Bamberger Behindertenbeauftragte. Für sie sind die Erkenntnisse von Adolf Spieß und Laura Schifferle wenig überraschend. Für sie ist klar, dass jeder, der den Kontakt zu behinderten Menschen sucht, davon profitiert. „Das schult die soziale Kompetenz“, sagt sie. Betriebe und Gemeinden täten gut daran, Inklusion zu fördern. Mit der UN-Behindertenrechtskonvention sei aber auch für die Betroffenen eine neue Zeit angebrochen: „Professionelle Fürsorge, das Kümmern und auch das Integrieren sind Haltungen von gestern. Behinderte Menschen beanspruchen ihren Platz in der Gesellschaft, den Raum, wo sie sich selber entfalten und verselbständigen können. Das ist ein großer Unterschied zum alten Versorgungsdenken.“ Allerdings seien noch viele Hürden zu überwinden, bis die UN-Konvention im Alltag angekommen sei.

**„In behinderten Menschen schlummert sehr viel Positives, sehr viel Kraft“
Adolf Spieß, 74, Krippenbauer**

„Für mich war der Krippenkurs mit den integra-Mitarbeitern eine völlig neue und ganz ungewöhnliche Erfahrung. Sehr viel intensiver als bei anderen Gelegenheiten, wo ich Jugendliche unterrichtet habe. Es kam sehr viel zurück, oft ausgedrückt mit nur einem Blick. Das habe ich als etwas sehr Schönes empfunden“, sagt der rüstige alte Herr mit strahlenden Augen. Adolf Spieß wurde 1946 eingeschult. Es gab keine speziellen Sonderschulen, behinderte Kinder gingen in den normalen Kindergarten und in die Schule. Sie waren dabei. „Allerdings“, so erinnert sich Adolf Spieß, „war das für sie nicht unbedingt eine gute Erfahrung. Das gesunde Volkstum war ja zwölf Jahre lang gelehrt und gepredigt worden. Behinderte Menschen standen in der Tradition des lebensunwerten Lebens und wir Kinder gingen nicht unbedingt pfleglich mit ihnen um. Sie wurden gehänselt, viele von ihnen verließen nach kurzer Zeit die Schule. Kinder, das wissen wir ja, können grausam sein.“

Die Nachkriegszeit kannte keine Integration im heutigen Sinne. Schwerer behinderte Kinder wurden gar nicht erst eingeschult. Ein Recht auf Bildung kannte man nicht. „Vielleicht“, so sinniert Adolf Spieß, „war ja die Gründung der Lebenshilfe in den 50er-Jahren eine Antwort auf diese ungute Integrationserfahrung. Die Eltern suchten in den Spezialeinrichtungen eine verlässliche Förderung. Sie wollten bewusst getrennte Lebenswelten. Aber vielleicht war die Gesellschaft zu der Zeit noch nicht offen für den Integrationsgedanken.“

Adolf Spieß gibt offen zu, dass er bis ins Jahr 2009 gar keinen Kontakt zu behinderten Menschen hatte, jedenfalls nicht seit diesen Schulerfahrungen. „Ich hatte aber schon immer den Wunsch, Menschen mit einer geistigen Behinderung kennen zu lernen. Ich wusste, dass dort sehr viel Kraft, sehr viel Positives schlummert. Ich fand den Umgang dann auch überhaupt nicht schwierig, kam aber nicht umhin, zuzugeben, dass ich meine Lieblinge hatte. Zu denen habe ich eine engere Beziehung entwickelt und mehr Zuneigung empfunden.“

Leider konnte der Krippenbaumeister seinen Kurs nicht zu Ende führen, er erlitt einen Herzinfarkt und nur eine der drei begonnenen Krippen wurde vollendet. „Wenn ich in Rente bin, werde ich die beiden anderen auch fertig stellen“, verspricht er.

Regelmäßigen Kontakt zu seiner Krippengruppe hat er nicht mehr. „Aber wenn ich zufällig jemanden treffe, dann ist der Kontakt gleich wieder hergestellt und immer noch intensiv und herzlich.“

Und er zieht eine Schlussfolgerung aus seiner Erfahrung. „Wir sollten Integration ermöglichen. Alle sollen ihre Chance haben. Und wenn jemand von sich aus einen geschützteren Bereich sucht, dann ist das auch in Ordnung.“ Für sich selbst zieht er das Resümee: „Ich bin sehr froh, dass sich die Zeiten geändert haben. Ich kann beobachten, dass behinderte Menschen heute einen anderen Stand in der Gesellschaft finden. Die Bereitschaft zu ihrer Akzeptanz und Annahme ist gewachsen und das tut uns allen gut.“

Kapitel 4.b

„Ich habe gelernt, auch langsam sein zu dürfen“ Laura Schifferle, 18 Jahre, Schülerin

„Ich muss zugeben, ich war etwas beklommen, als ich das erste Mal zu meinem Praktikum bei integra ging, aber das Eis war schon nach fünf Minuten gebrochen.“ Laura Schifferle hat den Krippenkurs von Adolf Spieß unterstützt, mit der Gruppe zusammen handwerklich gearbeitet und die Teilnehmer angeleitet. „Das war eine sehr schöne Erfahrung“, sagt sie.

Im Rahmen des begleitenden Angebotes von integra hat sie anschließend einen eigenen Kurs geleitet, und zwar einen Tanzkurs. Außerdem hat sie andere Mitschülerinnen motiviert, ebenfalls Kurse anzubieten, z. B. einen Englisch-Kurs für Anfänger. Ihr Resümee: „Das hat uns allen nicht nur großen Spaß gemacht, wir haben auch unsere Scheu vor dem Thema Behinderung verloren.“

Mittlerweile ist sie mit mehreren jungen Frauen aus der Gruppe befreundet. integra-Mitarbeiterin Natascha, die in einem Kindergarten arbeitet, zählt sie zu ihren engeren Freundinnen. „Wir haben immer noch guten Kontakt“, sagt sie. „Wir treffen uns, wenn es möglich ist, schreiben uns SMS, genauso, wie ich das mit anderen Freundinnen auch tue.“ Nachdenklich fügt sie hinzu: „Ich habe viel von den Teilnehmern gelernt, was mein eigenes Verhalten in manchen Situationen anbelangt. Geduld, nicht alles zu schnell zu wollen, sorgfältig zu sein, auch langsam sein zu dürfen. Das waren Erfahrungen, die mit auch später nützlich sein werden.“

Im Sozialbereich will sie dennoch nicht arbeiten, ihr Studienwunsch ist die Medizin. „Ich glaube“, so sagt sie, „soziales Engagement kann man überall zeigen, auch im Medizinberuf, aber natürlich auch ehrenamtlich. Was ich hier erlebt habe, werde ich ins Leben mitnehmen, und die Freundschaften, die entstanden sind, werden, da bin sicher, auch von Dauer sein.“

**„Erfolgreiche Patenschaften stecken an“
Nicole Orf, Behindertenbeauftragte der Stadt Bamberg**

Die Behindertenbeauftragte der Stadt Bamberg, Nicole Orf, ist eine Verfechterin des Inklusionsgedankens. Sie ist überzeugt davon, dass Inklusion für alle einen Gewinn bringt. „Der Umgang mit behinderten Menschen“, so sagt sie, „stärkt die soziale Gemeinschaft und die Gesamtverantwortung der Bürger. Es schult soziale Kompetenz, die Bürger lernen Andersartigkeit zu akzeptieren und mit ihr umzugehen. Jeder nimmt ein wenig Rücksicht und achtet auf Bedürfnisse behinderter Menschen. Sie werden mitgetragen. Das gilt für die Gemeinde und in besonderer Weise auch für Arbeitgeber.“

Die Behindertenbeauftragte weiß aber auch, wo der größte Hemmschuh liegt. „Das größte Hindernis“, so ihre Beobachtung, „ist die Angst vor dem ungewohnten Umgang. Geistig behinderte Menschen sind den Menschen fremd, es gibt bisher kaum Berührungspunkte. Aber sobald sich die Möglichkeit zum Kontakt ergibt, das direkte Erleben, die unmittelbare Erfahrung, verliert sich diese Angst schnell.“ Und wer sich dem aussetzt, sagt sie, werde bereichert. Er lerne die Direktheit und starke Emotionalität von Menschen mit geistiger Behinderung zu schätzen.

„Die UN-Behindertenrechtskonvention, hat ein neues Denken eingeleitet“, lautet ihre Überzeugung. „Professionelle Fürsorge, das Kümmern und auch das Integrieren sind Haltungen von gestern. Behinderte Menschen beanspruchen ihren Platz in der Gesellschaft, den Raum, wo sie sich selber entfalten und verselbständigen können, das ist ein großer Unterschied zum alten Versorgungsdenken.“ Allerdings ständen wir immer noch am Anfang. Unsere Aufgabe sei es heute, die Welt ein wenig zu verändern, den Umgang mit behinderten Menschen selbstverständlich zu machen, Barrieren abzubauen.

Nicole Orf weiß, dass sie das Gesetz auf ihrer Seite hat. „Durch die Unterzeichnung der UN-Konvention hat der Bund, haben die Länder und auch die Kommunen den Auftrag, Inklusion zu verwirklichen. Wir sind nicht mehr nur auf guten Willen angewiesen“, sagt sie ohne Pathos, „sondern es gibt jetzt einen Anspruch, der auf Umsetzung wartet. Im Zusammenleben ohne Ausgrenzung ist im Moment die Schule im Fokus. Die Ministerien und Schulbehörden versuchen mit diesem Auftrag Ernst zu machen. Aber es muss auch weitergehen - in den Arbeitsbereich und in den Wohnbereich hinein.“

Die klassischen Institutionen, die den Auftrag zur beruflichen Eingliederung wahrnehmen, widersprechen mit ihrer althergebrachten Form der Betreuung ihrer Ansicht nach dem Inklusionsgedanken. Sie plädiert nicht für die Abschaffung von Einrichtungen, sondern setzt sich für Wahlmöglichkeiten ein. „Menschen sollen selbst entscheiden, ob sie sich im beschützenden Rahmen wohlfühlen oder den Zugang zum Arbeitsmarkt wollen und damit die volle Teilhabe in der Gesellschaft.“

Nicole Orf ist froh, dass gerade Bamberg ein gutes Klima für Inklusion bietet und dass sich hier integra MENSCH gegründet hat. „Integra“, so lautet ihre Erkenntnis, „öffnet in der beruflichen Teilhabe genau die Wege, die wir beschreiten wollen. Der Dienst zeigt, dass Inklusion möglich ist und jedes gelungene Arbeitsverhältnis ist etwas, das man vorzeigen kann und das als Multiplikator für die Erkenntnis wirkt, Inklusion ist eine Win-win-Situation für alle.“

Integra war für sie der erste Zugang zur Lebenswelt geistig behinderter Menschen. „Bevor ich mit Kuno Eichner und seinem Team in Kontakt kam“, erklärt sie dies, „hat die Lebenshilfe alle Aufgaben erledigt, ohne meine Dienstleistung als Behindertenbeauftragte in Anspruch zu nehmen. Die Lebenshilfe hatte ihre eigene Logik, ihre eigene Systematik. Es war ein geschlossener Kreislauf, der kaum auf Verbindungen zur Kommune angewiesen war. Mit

integra hat sich die Lebenshilfe geöffnet. Heute sucht sie die Vernetzung und dabei kann ich behilflich sein.“ Und sie berichtet von dem ersten Kontakt mit integra, der leider nicht erfolgreich war. „Kuno Eichner“, so erzählt sie, „hat mich eingeschaltet, weil ein integra-Mitarbeiter einen Arbeitsplatz bei der Feuerwehr suchte. Ich habe mich bemüht, das möglich zu machen, aber leider ist uns die Vermittlung nicht gelungen. Das hat mich aber umso mehr angespornt und seit dieser Zeit ist unsere Zusammenarbeit sehr eng.“

Nach und nach gelang es Nicole Orf, die gesamte Stadtverwaltung für die integra-Idee zu begeistern. Eine erfolgreiche Patenschaft in dem einen Amt steckte das nächste Amt an.

Die Kampagne „Bamberg bewegt“ Der Erzbischof, der Bürgermeister, der Landrat und die Staatssekretärin

Das Projekt integra MENSCH spricht nicht nur die Unternehmen an, es macht sein Ziel zur Angelegenheit der gesamten Region Bamberg. Schritt für Schritt hat es namhafte Persönlichkeiten der Stadt und des Landkreises für seine Idee gewonnen und mit dieser Unterstützung, sowie mit einer gezielten Öffentlichkeitskampagne die Bevölkerung für das Thema Integration in den Arbeitsmarkt gewonnen.

Der Slogan *Bamberg bewegt* verdeutlicht die Absicht der Kampagne. Mit Leben gefüllt wurde er beispielsweise im Frühjahr 2012 durch eine Plakataktion mit 400 Großplakaten, bei der Bamberger Prominente gemeinsam mit integra-Beschäftigten für die integra-Idee warben und die Bamberg und seine Bevölkerung tatsächlich „bewegte“.

Gemeinsam mit Erzbischof Ludwig Schick, Landrat Dr. Günther Denzler und Staatsministerin Melanie Huml hat sich auch Oberbürgermeister Andreas Starke für diese Werbekampagne engagiert. Andreas Starke: „Ich habe das nicht als Person getan, sondern meine Funktion dafür zur Verfügung gestellt. Unsere Adressaten waren in erster Linie die Firmen, aber auch alle Bürger Bambergs im Sinne des Slogans *Bamberg bewegt*.“ Und er führt weiter aus: „Als Oberbürgermeister nutze ich die städtischen Veranstaltungen, um den integra-Gedanken zu platzieren. Ich betätige mich als Multiplikator und versuche weitere Multiplikatoren zu gewinnen. Integra lebt schließlich von Netzwerken.“

Der Bürgermeister ist überzeugt, dass die Verwirklichung der integra-Idee für seine Stadt einen Standortvorteil bedeutet: „Die Integration behinderter Menschen festigt das soziale Leben der Stadt, und sie führt dazu, dass Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Damit signalisieren wir den Unternehmen: Unsere Stadt ist Vorreiter in sozialer Kompetenz, Bamberg steht für Vielfalt und lebt von der Vielfalt. Solche ‚weichen Faktoren‘ werden zunehmend wichtig und Bamberg übernimmt dabei eine Vorreiterrolle.“

Stadt wie Bistum gehen bei der Schaffung von integra-Arbeitsplätzen mit gutem Beispiel voran. Sind es im Bistum vor allem Arbeitsplätze in Kindergärten und Altenheimen, nutzt die Stadt die städtischen Betriebe, um Arbeitsplätze zu schaffen. Die Behindertenbeauftragte Nicole Orf: „Begonnen haben wir mit Stellen im Garten- und Friedhofsamt, von denen eine positive Signalwirkung ausging. Dann machten wir weitere Nischenarbeitsplätze ausfindig.“

Die Bürgermeister der Gemeinden im Landkreis Bamberg sind zum Teil mit im Boot. Siegfried Stengel, Bürgermeister der Gemeinde Stegaurach, argumentiert dabei ähnlich wie sein Bamberger Kollege Andreas Starke: „Als kleine Gemeinde können wir mit den großen Regionen in der europäischen Entwicklungsachse Maintal – Regnitz nicht mithalten, weder finanziell noch mit unserem wirtschaftlichem Profil. Wir müssen Nischen besetzen. Die gelungene Integration von Menschen mit Behinderung kann eine solche Nische sein. Als eine modellhafte Region, in der Menschen mit Behinderungen voll akzeptiert sind, können wir uns bemerkbar machen. Wir engagieren uns also nicht nur aus reiner Selbstlosigkeit, sondern es steckt auch eine strategische Überlegung dahinter.“

Die Mitarbeiter des Dienstes nutzen die hochkarätigen Kontakte gezielt, um Praktika und Festeinstellungen von integra-Beschäftigten zu forcieren. Ein Beispiel: Im Bauhof einer Gemeinde in der Region in Bamberg war ein integra-Mitarbeiter eingestellt worden. Der zuständige Bürgermeister stand deshalb in der öffentlichen Kritik. Die Forderung der Kritiker lautete, den Mitarbeiter wieder zu entlassen. Erzbischof Schick überreichte daraufhin dem Bürgermeister als Repräsentanten der Gemeinde in Anwesenheit der Presse eine Integrationsurkunde. Mit der Presseveröffentlichung war die Kritik vom Tisch, der integra-Beschäftigte entwickelte sich schnell zu einem angesehenen Mitarbeiter des Bauhofs und

nur kurzer Zeit später überlegte man sogar, wo weitere Arbeitsplätze für integra eingerichtet werden könnten.

Auch die Unternehmer verschreiben sich zunehmend der integra Kampagne. Sie entwickeln soziales Engagement, das sich auch positiv auf das Unternehmensimage auswirkt. Zum integra-Unterstützerkreis gehört beispielsweise Hans-Peter Ballreich. Er ist Geschäftsführer der Ballreich Baugeräte Vertriebs GmbH in Pommersfelden. Sein Sohn von integra auf einem Arbeitsplatz im väterlichen Betrieb unterstützt. Vater Ballreich nutzt seine Kontakte zu andern Eltern, zu Unternehmenspartnern und Kunden, um die integra-Idee zu verbreiten. Seine Überzeugung: „Zu den Pflichten eines Unternehmers gehört immer auch die soziale Verantwortung. Wir stehen dabei in guter Tradition, die schon im 19. Jahrhundert gepflegt wurde. Wenn mein Sohn nicht in meinem eigenen Betrieb arbeiten würde, würde ich diesen Platz selbstverständlich einem anderen integra-Mitarbeiter zur Verfügung stellen.“

Der Unterstützerkreis von integra besteht aber nicht nur aus Individuen, sondern fungiert auch als Netzwerk, das dem Kontakt und dem Austausch untereinander dient. integra MENSCH initiiert regelmäßig, mindestens einmal im Jahr, ein Netzwerktreffen. Eines der beteiligten Unternehmen erklärt sich bereit, ein solches Treffen auszurichten. In einem festlichen Rahmen kommen prominente Unterstützer zu Wort. Firmenvertreter, Paten und integra-Mitarbeiter berichten von ihrer Arbeit. Neben dem offiziellen Teil bleibt immer genügend Zeit für informelle Gespräche. integra-Mitarbeiter kommen dabei auf Tuchfühlung mit Politikern, Paten können sich über ihre Erfahrungen austauschen, Integrationsbegleiter können Kontakte knüpfen. Jeder Unternehmer und Unterstützer hat die Möglichkeit, zu diesem Treffen einen Gast mitzubringen. Auf diese Weise verbreitet sich die Idee und zieht neue Kreise. Eingeladen ist auch die Lokalzeitung Fränkischer Tag, die das Ereignis in der Öffentlichkeit zu verbreitet.

Redakteur Dr. Alexander Hirt sieht die Rolle des Fränkischen Tags so: „Wir berichten zwei- bis dreimal im Jahr über integra-Aktivitäten, meist im Umfang einer halben Seite. Damit können die Leser die Entwicklung von integra MENSCH verfolgen. Sie erfahren von Veränderungen und lernen integra-Beschäftigte kennen. Anhand von Beispielen zeigen wir, welche positive Entwicklung Beschäftigte durchlaufen und wie sich für ihre Probleme Lösungen finden lassen. Themen wie Integration lassen sich am besten über Menschen und ihre Schicksale transportieren. Damit können wir dafür sorgen, dass Leser einen positiven Bezug zum Thema Behinderung bekommen und die Bereitschaft steigt, sich zu engagieren. Ich verfolge die Entwicklung dieses Projektes schon seit Langem und sehe, dass die Betriebe mittlerweile so stark involviert sind, dass integra MENSCH die vielen Angebote an Arbeitsplätzen kaum besetzen kann.“

Der Fränkische Tag ist ein wichtiger Bestandteil der integra-Öffentlichkeitsarbeit. Eingebunden sind aber auch Amtsblätter wie das der Verwaltungsgemeinde Baunach, zu der mehrere kleine Gemeinden gehören. Es hat eine feste Rubrik eingerichtet, in der regelmäßig über die Entwicklung von Manuel Z. berichtet wird, der im örtlichen Reiterhof arbeitet. Verfasser der Berichte ist seine Patin Michaela Hohlstein. Sie berichtet: „Ich lanciere immer eine halbe Spalte mit einem Bild. Die Inhalte bestehen aus kleineren Begebenheiten, Erfolgen, neuen Entwicklungen. Thema war auch ein kleiner Unfall, den Manuel erlitten hat. Ich weiß, dass diese Informationen viele Leute erreichen, die über diese Kolumne an Manuel Z. und seiner Entwicklung Anteil nehmen.“ Das frühere Amtsblatt der Stadt Bamberg wurde in jüngster Zeit umfunktioniert zu einem ansprechenden Magazin, dem „Rathaus-Journal“. Es erscheint alle 14 Tage und hat ebenfalls bereits über integra berichtet.

Eine wichtige Rolle für die Kampagne *Bamberg bewegt* spielte die Firma Wieland Elektrik. Sie fand den Slogan und entwickelte die ersten Entwürfe für den Auftritt entwickelt. Mittlerweile hat eine Werbeagentur sie überarbeitet und neue Vorgaben für die Farbwahl, die Schrift und die Bildsprache gemacht.

„Jeder soll den Arbeitsplatz bekommen, der zu ihm passt und den er ausfüllt“ Die Arbeit der Integrationsbegleiter

Integra MENSCH ist Teil der Bamberger Lebenshilfwerkstatt und die Integrationsbegleiter sind nach Werkstattlogik Gruppenleiter (die offizielle Bezeichnung lautet „Fachkräfte für Arbeit und Berufsförderung“ - FAB). Anders als bei ihren Werkstattkollegen besteht ihre Tätigkeit jedoch nicht in permanenter Anleitung und Begleitung, ihre Aufgaben liegen in Organisation, Kommunikation, Reflektion und Vernetzung. Sie sind zuständig für die Anbahnung, Anleitung und Einarbeitung und sie bilden die schnelle Eingreiftruppe für Notfälle. Das verlangt hohe Flexibilität. Sie müssen sich auf unterschiedliche Situationen und Unternehmen einstellen, benötigen soziale Kompetenz und den Blick für betriebliche Erfordernisse.

Für die Unternehmen sind sie der entscheidende Faktor, eine unabdingbare Hilfe. Günther Eckert, der Geschäftsführer der Franz Veit GmbH, drückt es so aus: „Die Integrationsbegleiter übernehmen die Einsatzplanung und die Anleitung der integra-Mitarbeiter. Und sie treten immer dann in Erscheinung, wenn es zu Schwierigkeiten und Krisen kommt. Für uns bedeutet das, dass keine personelle Mehrbelastung auftritt.“

Integrationsbegleiter sind im Idealfall Experten im Umgang mit dem Thema Behinderung und verfügen meist über betriebliche Erfahrungen. Einige haben zuvor in einer Werkstatt gearbeitet. Tobias Loskarn z.B. ist 30 Jahre alt, gelernter Elektroinstallateur und ausgebildeter Heilerziehungspfleger. Er arbeitete zunächst als FAB in der Bamberger Lebenshilfwerkstatt und wechselte dann zu integra. Manuela Maar war nicht in einer Werkstatt tätig. Die gelernte Mechanikerin absolvierte im zweiten Bildungsweg eine Ausbildung zur Erzieherin und übernahm bei integra Mensch eine Teilzeittätigkeit. Reinhold Lechner ist gelernter Metallbaumeister und im Team der Spezialist für den Vorrichtungsbau. Aufgrund solcher Vorerfahrungen übernehmen viele der Kollegen fachliche Anleitungen oder Spezialaufgaben.

Integra MENSCH hält sich bei der Personalbemessung an den werkstattüblichen Schlüssel. Für den Berufsbildungsbereich liegt er bei 1:6, für den Arbeitsbereich bei 1:12. Aufgrund der unterschiedlichen Erfordernisse in der Betreuung sind diese Schlüsselzahlen Durchschnittswerte. Kuno Eichner erläutert: „Manche integra-Beschäftigte benötigen täglichen Kontakt, bei anderen genügt ein Anruf. Übernehmen die Paten nach der Einarbeitungsphase viele begleitenden Aufgaben, können wir uns stärker ausklinken und gehen vielleicht einmal pro Woche vorbei. Das kann sich wieder ändern, wenn neue Aufgaben hinzukommen oder Probleme im sozialen Umfeld auftauchen. Dann intensivieren wir die Begleitung wieder.“ Integrationsbegleiter benötigen Einfühlungsvermögen und Kommunikationsstärke. Sie arbeiten eigenständig, organisieren ihre Arbeit selber, sind flexibel in ihrer Arbeitszeit und mobil. Ihre wichtigsten Arbeitsmittel sind das Handy und das Auto, ihr Büro tragen sie mit sich.

Der größte Bedarf an Unterstützung liegt zu Beginn. In Phase 1 sind die integra-Teilnehmer noch Bewerber. Der Integrationsbegleiter führt zahlreiche Gespräche mit ihnen und ihren Angehörigen. Die integra-spezifischen Methoden der Familienschatzkarte und der Netzwerkkarte, des Ressourcenchecks oder der Gemeindebegehung kommen zum Einsatz. Daraus ergibt sich das Bild der Interessen und Neigungen des Bewerbers und es zeigen sich konkrete Ansatzpunkte für die Akquisition von Praktikumsplätzen. Gleichzeitig baut sich ein Vertrauensverhältnis auf, eine wichtige Grundlage für die spätere Arbeitsbegleitung. Die Bewerber wissen, dass jemand für sie da ist und sie in der unsicheren Situation der Arbeitsaufnahme unterstützt.

In Phase 2 geht es um die Suche nach einem geeigneten Unternehmen. Hier trägt die „fallunspezifische Netzwerkarbeit“ ihre Früchte (siehe Kapitel 7). Integrationsbegleiter Roland Kaim beispielsweise kann nach sieben Jahren Netzwerken auf etwa hundert Kontakte zurückgreifen. In dieser Phase besteht die Hauptaufgabe der Integrationsbegleiter in der Kontaktaufnahme mit den Firmen, darin, Verbindlichkeiten aufzubauen und im Betrieb für den zukünftigen Mitarbeiter zu werben.“

In Phase 3 ist der Betrieb für den Bewerber gefunden und der Integrationsbegleiter gestaltet in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung und dem Personal vor Ort den konkreten Arbeitsplatz. Sie suchen einen Paten und leiten den Mitarbeiter Schritt für Schritt in der Übernahme seiner Aufgaben an. Sie unterstützen ihn bei der Eingewöhnung, üben ggf. den Arbeitsweg, beraten die Kollegen, insbesondere die Paten und sorgen für einen guten Informationsfluss. Integrationsbegleiter Tobias Loskarn beschreibt diese Phase so: „Ich stimme mit den Paten Soll- und Mussregeln ab. Für relevante Ereignisse, etwa Arbeitsunfälle, vereinbaren wir, dass ich sofort informiert werde. Einen Anruf bekomme ich auch, wenn der Mitarbeiter nicht pünktlich zur Arbeit erscheint oder sich beim Paten nicht krank gemeldet hat. Zu den Sollregeln gehören Dinge, die nicht zu den Kernaufgaben gehören aber ebenfalls wichtig sind, etwa dass der Pate die Interessen des integra-Mitarbeiters vor der Leitung vertritt.“

In Phase 3 geht es auch darum, auftretende Schwierigkeiten zu beheben und eventuelle Fehleinschätzungen auszuräumen. Sigrig Eichner z.B. war als Integrationsbegleiterin in einem Kindergarten tätig. Dort war sie mit dem Problem konfrontiert, dass eine integra-Beschäftigte Spiele im Regal nicht der Größe nach einordnen konnte. Die Erzieherinnen nahmen an, dies läge an der intellektuellen Beeinträchtigung. Die Integrationsbegleiterin fand heraus, dass es sich um ein Wahrnehmungsdefizit handelte. Die Beschäftigte hatte Probleme mit dem räumlichen Sehen und bisher war dies niemandem aufgefallen. Mit gezielten Übungen konnte das Defizit ausgeglichen werden. In vielen Fällen führt eine zeitliche Desorientierung zu Schwierigkeiten. Hier helfen einfache Ablaufpläne, eventuell mit entsprechenden Symbolen. Während Paten mit solchen Herausforderungen oft überfordert sind, weil sie zum ersten Mal mit einem Menschen mit Behinderung in Berührung kommen, können geschulte Integrationsbegleiter solche Schwierigkeiten meist beheben.

In Phase 4 ist die betriebliche Eingliederung stabilisiert. Die Beschäftigten beherrschen ihre Aufgabe und die unmittelbare Anleitung rückt in den Hintergrund. In dieser Phase bemühen sich die Integrationsbegleiter um die soziale Einbindung der integra-Mitarbeiter in die Gemeinde. Der Weg führt häufig über Vereine oder Institutionen. Diesem Bemühen liegt die Erkenntnis zugrunde, dass sich die Lebensqualität erhöht, wenn Mitarbeiter über soziale Bindungen verfügen. Integrationsbegleiter bauen beispielsweise Kontakte zu Freiwilligen Feuerwehr, zu Sport- oder anderen Freizeitvereinen auf und unterstützen die Klienten durch ihre Begleitung. Für Kuno Eichner gehört dies auch zu den integra-Aufgaben: „Sozialraumorientierung ist mehr als nur Integration in Arbeit. Sie bedeutet für uns, dass der Mensch in seinem sozialen Umfeld leben kann. Die soziale Einbindung in der Gemeinde benötigt aber einen langen Atem. Wenn wir einen Mitarbeiter nur am Anfang zu einem Verein begleiten, geht er vielleicht ein zweites und drittes Mal hin und dann nicht mehr. Wenn wir ihn aber über längere Zeit begleiten, entsteht eine soziale Bindung, eine echte Eingliederung und dann wird das ein Selbstgänger.“

Daneben organisiert integra MENSCH eigene Gruppenangebote. Es gibt einmal pro Woche arbeitsbegleitende Maßnahmen, an denen alle integra-Beschäftigten teilnehmen können, etwa Besichtigungen oder Ausflüge, damit sie ihren Sozialraum, ihre nähere Heimat besser kennen lernen. Für integra-Mitarbeiter aus einer bestimmten Branche gibt es spezielle Kleingruppenangebote. Hinzu kommen Gruppen für gemeinsame Hobbys wie Malen oder Fußball. Um den Gruppenzusammenhalt zu festigen, gibt es auch mehrtägige Fahrten.

Diese werden nicht als geschlossene (Behinderten)gruppe organisiert, sondern über Reiseveranstalter gebucht. Inzwischen bieten Schüler auch spezielle Kurse wie Englisch, Tanzkurse usw. an, bei denen die Teilnehmerzahlen bewusst niedrig gehalten sind.

Nicht alle Angebote müssen integrativ angelegt sein. Kuno Eichner: „Manchmal sehnen sich unsere Teilnehmer zurück nach ihrer alten Gruppe und das unterstützen wir auch.“ Sehr beliebt sind Stammtische, die einen informellen Austausch ermöglichen und Gelegenheit bieten, alte Bekannte wieder zu treffen. Kuno Eichner: „Es gibt viele Beschäftigte, die nicht an unseren arbeitsbegleitenden Maßnahmen teilnehmen, aber gerne zum Stammtisch kommen.“

Schließlich bietet integra MENSCH auch gezielte arbeitsbezogene Fortbildungen, die meistens in Projekttagen organisiert sind. Das Thema Arbeitssicherheit gehört dazu, ein Gabelstaplerkurs oder ein Kurs zum Umgang mit der Motorsäge. Integrationsbegleiter sind in diese Angebote involviert, aber nicht allein verantwortlich. Manche laufen gemeinsam mit der Werkstatt, manche mit externen Kräften.

Integrationsbegleiter Robert Weiser definiert seine persönlichen Ziele in der Arbeit so: „Mir ist wichtig, dass jeder den Arbeitsplatz bekommt, der zu ihm passt und den er ausfüllen kann. Er muss ihm gefallen, dann wächst er auch hinein und dann kann sich auch das entwickeln. Ich möchte erreichen, dass die Mitarbeiter über ihre Arbeit Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen aufbauen. Dann kann es sogar passieren, dass jemand etwas schafft, was ihm nie jemand zugetraut hätte, etwa dass er seinen Führerschein macht.“

Die Einarbeitung neuer Integrationsbegleiter geschieht zunächst über Fallbegleitung, über eine Einarbeitungsphase und über die Teilnahme an Teambesprechungen. Teambesprechungen sind immer auch Fallbesprechungen. Allmählich übernimmt der neue Kollege oder die neue Kollegin dann eigene Fälle und wächst in die Aufgabe hinein.

„Wir nutzen alle Möglichkeiten, die es für uns gibt“ Methoden 1: Fallunspezifische Netzwerkarbeit

Beim Fachdienst integra MENSCH sind alle Mitarbeiter Netzwerker. Die Suche nach Arbeitsplätzen beginnt nicht erst, wenn der Teilnehmer feststeht und ein Praktikum akquiriert werden muss, sondern schon sehr viel früher. Die Integrationsbegleiter knüpfen permanent Kontakte in der Region und arbeiten an der Bewusstseinsbildung für ihr Anliegen. Jeder nutzt für seine Arbeit auch seine privaten und halbdienstlichen Kontakte und er erweitert sie gezielt, um sie in seiner Arbeit zu nutzen.

Ein Beispiel für dieses Vorgehen gibt Integrationsbegleiterin Manuela Maar: „Ich bin u. a. zuständig für die Gemeinde Litzendorf, einen Ort mit etwa 5000 Einwohnern. Dort haben wir bisher noch keinen integra-Beschäftigten etabliert. Ich habe mich gezielt an die Behindertenbeauftragte des Ortes gewandt, sie heißt Katrin Schnabel, habe telefonisch mit ihr Kontakt aufgenommen. Sie war sehr offen für unser Anliegen, zumal sie selber in der Lebenshilfe gearbeitet hat und etliche unserer Teilnehmer noch als Schüler kannte. Frau Schnabel verfügt über gute Kontakte zum Gemeinderat und zum Bürgermeister, hat Zugang zum Landerneuerungsprogramm, sitzt in entsprechenden Arbeitskreisen und verfügt damit auch über Kontakte zu Firmen. Ich habe für sie eine Powerpoint-Präsentation erstellt, habe ihr Materialien über unsere Arbeit und das Integrabuch mit den vielen Praxisbeispielen gegeben. Frau Schnabel ist auch Mitglied im Arbeitskreis der Behindertenbeauftragten. Sie versprach, sich in allgemeiner Form und natürlich bei speziellem Vermittlungsbedarf für uns einzusetzen. Ihr Interesse war es aber auch, ihre eigenen Themen einzubringen, an denen wir mit unseren Möglichkeiten mitwirken sollten.“

Dieses Beispiel eines eher offiziell geprägten Kontaktes ergänzt Irmgard Neundörfer mit einem Beispiel von Netzwerkarbeit, das im privaten Bereich liegt. „Aus meiner früheren Tätigkeit als Bankkauffrau kannte ich den Filialleiter einer Sparkasse, der in seinem Ort auch zweiter Bürgermeister ist. Nach einem Vortrag von Kuno Eichner trafen wir ihn zufällig in der Kneipe und sprachen mit ihm. Er ist sozial sehr engagiert und wollte integra gerne unterstützen. Für mich ist er in diesem Ort jetzt ein wichtiger Ansprechpartner, vermittelt uns Kontakte zu Firmen, vielleicht auch einmal einen Praktikumsplatz. Ich halte den Kontakt zu ihm gezielt aufrecht und nutze diese Möglichkeit für meine Teilnehmer.“ Diese Verquickung von privatem und dienstlichem Engagement ist typisch für das integra-Vorgehen. Jeder bringt sein eigenes Netzwerk ein, alle wissen voneinander, wer wo wen kennt. Im Team gibt es darüber einen engen Austausch. Irmgard Neundörfer: „Jeder hat eine eigene Art, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen. Das muss jeder so handhaben, wie es ihm liegt.“

Wie die Beispiele zeigen, gibt es regionale Zuständigkeiten, auch wenn nicht alle Regionen durchgängig besetzt sind und die Landkarte auch weiße Flecken aufweist. integra versucht aber, den Einzugsbereich so gut wie möglich abzudecken. Neben dieser regionalen Zuständigkeit gibt es eine zweite Aufteilung, die sich auf Branchen bezieht. Es gibt Spezialisten für Kindergärten, für Bauhöfe oder Metallbetriebe. Kuno Eichner: „Diese Zuständigkeiten organisiert sich von selbst, wir haben sie nicht verordnet, noch nicht einmal in Listen erfasst. Jeder weiß darum und wir nutzen alle Möglichkeiten, die es gibt, versuchen immer, unsere Chancen zu erkennen.“

Eine besondere Form unspezifischer Netzarbeit hat Integrationsbegleiter Gerhard Schmidt entwickelt. Er verfasst gemeinsam mit der zuständigen Patin regelmäßig Artikel über seinen integra-Beschäftigten Manuel Z. zur Veröffentlichung im Amtsblatt der Gemeinde Baunach. Das wird kostenlos an alle Haushalte geliefert und die Reaktionen zeigen, dass sehr viele Einwohner diese kleine Kolumne lesen. Gerhard Schmidt berichtet noch von einer weiteren fallunspezifischen Aktion. „Der Landesverband der Gartenbauvereine organisiert regelmäßig einen Apfelmarkt. Ich beteilige mich mit integra-Mitarbeitern mit einem eigenen

Verkaufswagen daran. Dabei verkaufen wir nicht nur Äpfel, sondern verteilen auch Flyer und führen Gespräche, informieren und berichten über unsere Arbeit.“

Die größte Aktion unter dem Stichwort fallunspezifische Netzwerkarbeit war sicher die Plakataktion in Bamberg, an der sich der Erzbischof, der Oberbürgermeister, der Landrat und die Staatssekretärin beteiligten. Die Plakate waren von der Ströer Städtereklame gesponsert und hingen überall in Bamberg und Umgebung. 400 Plakatwände waren bestückt, die Aktion hatte einen Wert von 80.000 Euro. Die Prominenten waren jeweils gemeinsam mit integra-Mitarbeitern abgebildet. Diese trugen die offizielle Arbeits- bzw. Dienstkleidung der Promis, die Prominenten die Arbeitskleidung der integra-Beschäftigten. Bürgermeister Andreas Starke schlüpfte z.B. in die Rolle von Bauhof-Mitarbeiter Sven K. und der trug den feinen Bürgermeisteranzug. Ziel der Aktion war nicht nur die Initiierung von Firmenkontakten, sondern eine Wirkung auf die breite Öffentlichkeit. Der Fränkische Tag berichtete ausführlich über die Aktion. Es gab eine große Eröffnungsfeier im Rathaus, außerdem Folgeberichte über Staatssekretärin Melanie Huml und integra-Mitarbeiterin Daniela L. und ihren Rollentausch im Edeka-Markt. Die Aktion hatte in der Stadt und im Landkreis Bamberg einen hohen Aufmerksamkeitswert.

Ein weiteres Beispiel für diese Form unspezifischer Netzwerkarbeit steuert Integrationsbegleiter Robert Weiser bei. „Ich entdeckte eines Tages, dass Dr. Striebl, Mitarbeiter der Silvaner Ranch und Arbeitgeber von integra-Mitarbeiter Dominik W., der zweite Vorsitzender des Wirtschaftsklubs Bamberg ist. Das brachte mich auf die Idee, das Netzwerk des Wirtschaftsklubs und das integra-Netzwerk zusammen zu bringen. Unser Lebenshilfe-Geschäftsführer war beim Neujahrsempfang eingeladen und wir erhalten demnächst eine Einladung zum monatlichen Treffen des Wirtschaftsklubs um integra vorzustellen. Dr. Striebl war auch selbst bei uns, um Näheres über unsere Arbeit zu erfahren. Im November findet die Wirtschaftsklubtagung in unseren Räumen in der Dr. von Schmitt-Straße statt.“ Auch in diesem Fall hat ein Integrationsbegleiter einen möglichen Multiplikator erkannt und ihn dazu bewegt, seine Kontakte für integra einzusetzen.

**„Die Gemeindebegehung öffnet das Umfeld, ist Netzwerkarbeit und schafft Vertrauen“
Methoden 2: Die Gemeindebegehung**

Die Gemeindebegehung ist eine von integra häufig genutzte Methode, um einen Teilnehmer besser kennen zu lernen, ihn in seinem häuslichen Umfeld zu erleben, zu schauen, zu welchen Orten er eine besondere Beziehung hat und die damit verknüpften Personen zu entdecken. Vielleicht auch zu sehen, welche Orte er meidet oder welche angstbesetzt sind. Ein weitergehender Effekt besteht darin, neue Kontakte herzustellen und Netzwerkpersonen zu finden.

Ein Beispiel nennt Gerhard Schmidt. Er hat mit Manuel Z., dem jungen Mann, der gemeinsam mit dem Erzbischof an der integra-Plakataktion mitwirkte, seinen Heimatort Reckendorf begangen. Er berichtet: „Wir starteten bei seinem Elternhaus. Er führte und übernahm schnell die Leitungsrolle. Sein Habitus war ein wenig der eines Stadtführers mit erfundenen Jahreszahlen usw. Ich sah, dass sein Aktionsradius relativ eng ist. Er kannte einige Gastwirtschaften, die Kirche, den Bäcker, das Rathaus. Aber er hatte viele Kontakte in der Gemeinde. Teilweise kannte er Leute, die mir unbekannt waren, obwohl ich auch im selben Ort wohne. Er klingelte an Haustüren und stellte mich seinen Bekannten vor. Auf diese Weise habe ich eine Reihe neuer Bezugspersonen kennen gelernt.“

Einige der Freizeitangebote und der damit verbundenen Vereine kannte er, andere nicht. Den Sportplatz z.B. ließ er komplett außer Acht. Auch der Bahnhof war außerhalb seines Reviers, er hatte aber für mich insofern eine große Bedeutung, weil er Manuels Möglichkeiten, sich im Umkreis zu bewegen, erweiterte. Auch Ängste und durchlebte Negativerfahrungen wurden sichtbar und ich konnte sie mit ihm thematisieren. Die Begehung hatte unmittelbare Auswirkungen. Wir haben auf diese Weise den Reiterhof gefunden, bei dem er heute arbeitet.“

Auch Irmgard Neundörfer, die gemeinsam mit Johannes G. in Burgebrach eine Gemeindebegehung durchgeführt hat, berichtet von einem solchen Erfolg. „Johannes zeigte mir das Rathaus und die Eisdiele, allerdings nicht den Jugendtreff, weil er dorthin keinen Bezug hatte. Er führte mich zum Baumarkt, zum Pferdehof und schließlich zum Friedhof, auf dem sein Vater gearbeitet hat und stellte mir dort den Bauhof-Mitarbeiter vor, zu dem er einen engen Kontakt hat. Aus dieser Begehung ergaben sich Praktika sowohl im Pferdehof als auch im Bauhof. Im Bauhof hat er mittlerweile seinen Arbeitsplatz gefunden und der Bauhof-Mitarbeiter, den er mir vorstellte, ist sein Pate. Die Gemeindebegehung ist für uns eine Öffnung in das sozialräumliche Umfeld, es dient der Netzwerkarbeit und auch der Vertrauensbildung.“

Ein Gewinn für die Beschäftigten, die Eltern, die Betriebe und die Stadt Die Auswirkungen von integra-Arbeitsplätzen

Gespräche mit Beschäftigten, Integrationsbegleitern, Betrieben, Eltern, den Bürgern und Vertretern der Stadt und des Landkreises zeigen, dass der integra-Ansatz ein Gewinn für alle ist. Behinderte Menschen sind plötzlich nicht mehr die Sorgenkinder, um die man sich kümmern muss bzw. eine Problemgruppe, die in die Hände von Profis gehört. Sie werden mit ihren Stärken und Fähigkeiten wahrgenommen, können sie einbringen und sind eine Bereicherung auf unterschiedlichen Ebenen.

Der Gewinn für die Beschäftigten

Der erste Gewinn für die Beschäftigten liegt in der Erweiterung ihre Berufsmöglichkeiten. Haben sie in der Werkstatt nur die Wahl zwischen einer begrenzten Anzahl von Arbeitsfeldern, steht ihnen im integra-Ansatz nahezu jedes Arbeitsfeld offen. Durch die wohnortnahe Beschäftigung verkürzen sich in der Regel ihre Arbeitswege. Ihre Tätigkeit in der Gemeinde bringt sie zurück ins soziale Umfeld, ihre soziale Vernetzung verbessert sich, sie sind wieder Teil des sozialen Raums, werden für die Mitbewohner selbstständiger und autonomer, machen persönliche Entwicklungen durch, werden in der Regel selbständiger und „erwachsener“.

Oft fordern sie ihre Bürgerrechte auch in anderen Lebenszusammenhängen ein. Sie wollen selbständig wohnen, eventuell heiraten, manche machen einen Führerschein. Äußerlich achten sie mehr auf Kleidung und Aussehen. Sie wirken „weniger behindert“, wie viele Bekannte, auch Eltern bemerken. Viele integra-Beschäftigte ziehen von zuhause aus, meist nicht, wie ihre Werkstattkollegen, in betreute Wohneinrichtungen, sondern in selbständige Wohnformen. Manche schließen sich Vereinen an, etwa der Freiwilligen Feuerwehr oder Sportvereinen.

Hier zeigt sich, dass eine gelungene Integration im Arbeitsbereich eine Schlüsselrolle einnimmt und sich auf andere Lebensbereiche überträgt. Das gilt sowohl für den Eindruck, den Außenstehende von den Betroffenen gewinnen, wie auch für die Auswirkung auf sie selber, auf ihre Selbstwahrnehmung, ihr Selbstwertgefühl und ihr Selbstbewusstsein.

Die Eltern

Die Eltern behinderter Kinder erleben die Tatsache, dass ihr Kind nicht mithalten kann, zunächst häufig als Kränkung. Ist das Kind von Geburt an behindert, ziehen sie sich oft zurück, tun sich schwer, die Behinderung anzunehmen, verleugnen sie oder verfallen in starken Aktivismus, um die Folgen der Behinderung möglichst gering zu halten. Negativerfahrungen mit der Umwelt lassen sie vorsichtig werden. Sie möchten sich und ihr Kind nicht dem Unverständnis einer Umwelt aussetzen, die nach ihrem Empfinden hart und verletzend reagiert. Entsprechende Erfahrungen haben viele Eltern behinderter Kinder häufig in der Schule, aber auch in der Nachbarschaft gemacht. Kinder können grausam sein und gehen mit Schwächeren oft wenig zimperlich um.

Deshalb suchen viele Eltern lebenslangen Schutzraum für ihr Kind und ziehen die „beschützende Werkstatt“ einer Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vor. Wagen sie diesen Schritt dennoch oder lassen sich überzeugen, dass ihr Kind in einem Betrieb arbeiten möchte, erleben sie, dass ihre Befürchtungen unbegründet waren. Das integra-Setting mit der Integrationsbegleitung sichert die notwendige Aufklärung und Information, den erforderlichen Umgang und das Wissen um die Besonderheit ab, lässt aber genügend Raum für die Verantwortungsübernahme durch Betriebe und Arbeitskollegen. Durch die Tätigkeit im Betrieb wird das „Stigma Behinderung“ aufgehoben oder zumindest abgemildert und das wirkt unmittelbar auf die Eltern zurück. Die Behinderung betrifft nicht mehr die ganze Person, sie ist nur noch eine unter vielen Eigenschaften. Die Entwicklung der Kinder und

Jugendlichen erfüllt die Eltern mit Stolz und sie sind dankbar dafür, dass integra eine solche Entwicklung möglich macht. Allerdings müssen sie sich oft selber neu orientieren, weil sie über viele Jahre die Fürsorge für ihre Kinder zur Lebensaufgabe gemacht haben.

Die Betriebe

Betriebe müssen sich zunächst einmal innerlich für die Beschäftigung behinderter Menschen entscheiden. Erstaunlicherweise findet sich in jedem Betrieb jemand, der bereit ist, die Patenrolle zu übernehmen. Die häufig geäußerte Ansicht, in Betrieben wäre für Menschlichkeit, Unterstützung und Schutz kein Platz, ist hundertfach widerlegt. Allerdings sind es eher die kleinen und zum Teil mittelständischen Betriebe mit wenigen Beschäftigten, die sich die Integration zutrauen, nur in Ausnahmefällen ein Betrieb mit 150 oder 200 Mitarbeitern. Meist sind diese Betriebe unternehmergeführt, haben flache Hierarchien und sind gekennzeichnet durch ein hohes Maß an unternehmerischer Verantwortung.

Für eine gewisse Zeit bedeutet die Einarbeitung eines behinderten Menschen eine Umstellungs- und Anpassungsschwierigkeit, die aber durch die Information und Beratung der Integrationsbegleiter schnell überwunden ist. In einer zweiten Phase sind die Betriebe überrascht von der Leistungsfähigkeit ihrer behinderten Mitarbeiter. Normalität kehrt ein, die Behinderung verliert an Bedeutung. Die vielfältige Persönlichkeit wird sichtbar, die Eigenarten und Besonderheiten der Person.

Betriebe können sich die Eingliederung eines behinderten Menschen zur gemeinsamen Aufgabe machen, die zumindest eine Zeit lang ein Team zusammenschweißt. Behinderte Beschäftigte sind ein gutes Korrektiv für die eigene Befindlichkeit, den eigenen Missmut, die Unzufriedenheit mit bestimmten Bedingungen. Gerade Menschen mit geistiger Behinderung sind häufig Positivbeispiele für Fröhlichkeit, Offenheit und Herzlichkeit. Das alles wirkt auf den Betrieb zurück und verbessert spürbar das Betriebsklima. Betriebe sind zudem stolz auf ihre Leistung, einen behinderten Menschen zu integrieren. integra verstärkt das, indem sie den Betrieb öffentlich hervorhebt und auf integra-Treffen auszeichnet.

Schließlich gewinnt der Betrieb in der Regel einen sehr motivierten Mitarbeiter, der seine Aufgabe kompetent ausfüllt. Selbst wenn Arbeitsumfang und Schnelligkeit geringer sind als bei anderen Beschäftigten, liegt ein Gewinn in der Verlässlichkeit und Sorgfalt. Bei der Akquisition neuer Mitarbeiter ist die Beschäftigung eines behinderten Menschen ein Pluspunkt. Sie signalisiert: In diesem Betrieb herrscht ein menschliches Klima, soziale Verantwortung wird groß geschrieben.

Die Stadt und ihre Bürger

Für Kommunen und ihre Bürger ist der integra-Gedanke ebenfalls eine Bereicherung. Behinderung wird erlebbar, die Natürlichkeit im Umgang mit Behinderung kehrt zurück. Behinderte Menschen sind im Stadtbild vertreten. Sie treten in Kommunikation, man trifft sich beim Bäcker, im Supermarkt. Sie arbeiten im Kindergarten, übernehmen Aufgaben im Altersheim. Die Sichtweise von Behinderung ändert sich. Jeder kann die Leistungsfähigkeit der Menschen selber überprüfen, Appelle und Sonntagsreden sind nicht mehr nötig. integra gibt der Stadt mehr Buntheit, mehr Vielfalt. Das Gemeinwesen wird ausgeglichener, offener und integrativer. Das kommt auch anderen Minderheiten zugute.

Für Bamberg gilt zudem, dass die Stadt durch integra zu einer Modellregion der Integration geworden und damit weit über Franken und Bayern hinaus bekannt geworden ist. Das ist auch für die Region imagefördernd. Die sogenannten „weichen Faktoren“ schlagen sich bis in Investitionsentscheidungen von Unternehmen nieder. Integration kann also auch den Wohlstand einer Region verbessern.

„Integra-Mitarbeiter verbessern das Betriebsklima und steigern die Produktivität“ Die Bamberger Firma KALIKO

Die Bamberger Firma KALIKO ist ein Spezialbetrieb für Bucheinbände und Fensterrollos. Sie war für einige Jahre von der Hannoveraner Continental übernommen, wurde dann aber zurückgekauft und ist wieder eigenständig. Betriebsleiter Klaus Füssmann erinnert sich an den ersten Kontakt zu integra. „Vermittelt wurde der durch den damaligen Sparkassendirektor Gerhard Fleck, der für integra eine Multiplikatorenrolle spielte. Die Sparkasse war in unseren Rückkauf der KALIKO involviert und deswegen war er ein guter Türöffner. Wir fanden schnell Tätigkeiten im Hause, die wir integra-Mitarbeitern übertragen konnten. Für diese Aufgaben brauchten wir zuverlässige Kräfte und Zuverlässigkeit ist ein Markenzeichen von integra-Beschäftigten.“ integra vermittelte KALIKO zwei Personen, die sich schnell bewährten und gut ins Team integrierten. Weitere Arbeitsbereiche wurden identifiziert, unter anderem die Behälterreinigung und der Verbrennungsbereich und heute sind sechs integra-Beschäftigte bei KALIKO tätig.

Klaus Füssmann: „Wir haben uns gern an diesem Projekt beteiligt, weil wir uns unserer sozialen Verpflichtung stellen. Wir erleben, wie wichtig es für diese Mitarbeiter ist, an normalen Arbeitsabläufen beteiligt und damit in der Normalität verankert zu sein. Außerdem ist integra ein Bamberger Vorzeigeprojekt, das wir auch wegen des Modellcharakters unterstützen.“ Er formuliert aber auch Bedingungen für seine Beteiligung: „Das Ganze geht nur dann, wenn die Mitarbeiter, die über integra zu uns kommen, mit der Belegschaft harmonieren, wenn sie ihre Aufgabe bewältigen und die Leistung erbringen, die wir ihnen abverlangen. Ich kann sagen, dass dies für alle sechs integra-Mitarbeiter, die wir beschäftigen, zutrifft.“ Nachdem wir ihre Begabungen kennengelernt hatten, haben wir auch beschlossen, einen integra-Mitarbeiter sozialversicherungspflichtig zu übernehmen. KALIKO hat insgesamt 160 Mitarbeiter. Auf ca. 25 Beschäftigte kommt also ein integra-Arbeitsplatz.

Neben den Auswirkungen auf die Beschäftigten, der Stärkung ihres Selbstbewusstseins und dem Stolz, eine wichtige Aufgabe übernommen zu haben, hat die Arbeit auch positive Effekte auf den Betrieb. Klaus Füssmann benennt sie: „Die Paten engagieren sich sehr persönlich für ihre Schützlinge. Aber nicht nur die Paten, alle Betriebsmitarbeiter akzeptieren und unterstützen sie. Das wirkt sich positiv auf unser Betriebsklima aus. Und auch unsere Produktivität hat sich verbessert, weil die integra-Beschäftigten Schwachstellen in den Abläufen glätten und unsere Arbeit insgesamt flüssiger machen.“

Wie ernst dem Betrieb die Eingliederung der integra-Mitarbeiter von Beginn an war, zeigt eine Anekdote aus der Anfangszeit. Klaus Füssmann erzählt sie gerne: „Unser Betrieb liegt im Gewerbegebiet und ist nicht besonders gut an den öffentlichen Nahverkehr angeschlossen, auch wenn die Entfernungen nicht sehr groß sind. Als die Mitarbeiter bei uns anfangen, haben wir deshalb beschlossen, jedem von ihnen ein Fahrrad zu schenken. Das hatte nicht nur praktische Gründe, es sollte auch ein Zeichen dafür sein, dass sie als Mitarbeiter bei uns willkommen sind.“

Mittlerweile hat Klaus Füssmann selber die Rolle eines Multiplikators und Botschafters des integra-Gedankens übernommen. „Ich habe bei vielen Gelegenheiten von unseren Erfahrungen und Erfolgen bei der Eingliederung behinderter Menschen berichtet und anderen Mut gemacht, es auch zu probieren.“ Zu den integra-Mitarbeitern hat er als Chef ein sehr persönliches Verhältnis. Und er hat festgestellt, niemand von ihnen will zurück in die Werkstatt. „Für sie ist es die Chance auf Selbständigkeit, eine große Selbstbestätigung und der Weg aus der Betreuung in ein eigenverantwortetes Leben.“ Und nachdenklich fügt der Firmenchef hinzu: „Arbeit ist vielleicht unser wichtigster Lebensbereich, sie hat für uns alle eine Schlüsselfunktion.“

„Integration ist Chefsache“ Die Bäckereikette Loskarn

Die Firma Loskarn hat für ihr integra-Engagement den Bayerischen Staatspreis für Integration von Menschen mit Behinderungen erhalten. „Das war eine sehr schöne Auszeichnung. Sie hat uns gezeigt, dass unser Engagement wertgeschätzt wird“, sagt Thomas Loskarn, der Firmeninhaber. Seine Familie habe sich schon vor einer Generation für behinderte Menschen engagiert, berichtet er. „Schon mein Vater hat einen jungen Mann mit Kinderlähmung bei uns beschäftigt. Ich bin damit aufgewachsen und für mich war das immer etwas Selbstverständliches. Ich musste nicht erst überzeugt werden, musste nicht lange überlegen, ob die Beschäftigung Behinderter sinnvoll sein könnte. Für mich war das einfach ein fester Bestandteil unseres Betriebes.“

Die Firma Loskarn beschäftigt vier Menschen mit Behinderungen. Zwei sind über integra gekommen, zwei über einen Dienst, der Menschen mit psychischen Einschränkungen integriert. Die richtigen Arbeitsplätze zu finden, war für das integra-Team und den Inhaber kein großes Problem. „Ich bin davon überzeugt“, sagt er, dass es in jeder Firma Bereiche gibt, die sich für Menschen mit Behinderungen besonders eignen. Ihre Sorgfalt ist ja meist sehr hoch, sie sind ausdauernd und verlässlich.“

Den ersten Arbeitsplatz in einer Loskarn-Filiale fand Kuno Eichner. „Ich war mit einer Klientin unterwegs, um zu schauen, ob es irgendwo einen Arbeitsplatz für sie geben könnte. Wir waren schon ziemlich entmutigt und machten zufällig einen Kaffee-Stopp in der Bäckerei Loskarn. Dort kamen wir mit der Filialleiterin ins Gespräch. Und siehe da, in ihrer Verwandtschaft lebte ein Kind mit Behinderung. Sie war spontan bereit, sich zu engagieren. Sie war bereit, es mit Claudia K. zu probieren, und so hat die Bäckerei Loskarn einen der ersten Arbeitsplätze für integra MENSCH in Bamberg geschaffen.“ Claudia arbeitet nicht mehr hier. Nach drei Jahren konnte sie die Tätigkeit nicht mehr ausüben, so leid ihr dies auch tat. Sie hat einen anderen, ihr gemäßen Arbeitsplatz gefunden.

Ihre Nachfolge in der Bäckerei hat Eva B. angetreten. Ihren Weg in die Loskarn-Filiale schildert sie so: „Früher habe ich in der Werkstatt gearbeitet und Autoteile montiert. Das war ehrlich gesagt ziemlich langweilig. Dann hörte ich von integra MENSCH und habe mich erkundigt, ob ich dort eine Chance hätte. Als Claudia wegging, habe ich ihren Arbeitsplatz übernommen. Hier fühle ich mich wohl und ich will nicht wieder weg.“

Ihr Arbeitgeber Thomas Loskarn weiß, dass eine gelungene Integration Engagement voraussetzt: „Die junge Kiara haben wir in ein festes Beschäftigungsverhältnis übernommen. Sie kam aus der Maßnahme Unterstützte Beschäftigung. Kiara braucht momentan sehr viel persönliche Unterstützung und die leistet meine Frau. Manchmal brauchen behinderte Menschen klare Vorgaben, klare Regeln. Strukturen gehören dazu, aber auch Verständnis und Leitung.“ Seine eigene Aufgabe als Chef sieht er darin, die Betriebsphilosophie vorzugeben und die Bereitschaft sich zu engagieren, in die Belegschaft zu transportieren. „Ich muss schon mit gutem Beispiel vorangehen“, sagt er, „muss motivieren und muss die notwendigen Freiräume einräumen.“ „Die Integration“, setzt er hinzu, „ist letzten Endes eine Teamleistung. Sie gelingt nur, wenn es Hand in Hand geht. Der Chef und die Chefin müssen vorweg gehen, der Großteil der Aufgabe liegt beim Paten, aber auch die Integrationsbegleiter sind wichtig. Es gibt Gelegenheiten, wo wir die Unterstützung von außen brauchen. Wir müssen z.B. wissen, was hinter einem bestimmten Verhalten steckt und wie wir damit umgehen können.“

Als Familienmensch sieht Thomas Loskarn im Netzwerk rund um den integra-Beschäftigten eine starke Analogie zur Familie: „Da gibt es ja auch für unterschiedliche Themen und Fragen wechselnde Bezugspersonen. Manchmal geht ein Kind zum Vater, für andere Dinge

ist wiederum die Mutter zuständig. Jeder hat seine besondere Art, ist auf andere Weise ansprechbar. So leben wir alle in unseren Netzwerken, suchen uns die Unterstützung dort, wo wir sie am ehesten finden können. So ist das auch im Betrieb und so ist das mit den integra-Beschäftigten.“ Mit diesem Netzwerk lässt sich vieles auffangen. Thomas Loskarn hat aber auch schon belastende Situationen erlebt. „Das größte Hindernis für eine erfolgreiche Integration liegt nicht in der Leistungsfähigkeit, denn die ist meistens gut. Es liegt in Verhaltensproblemen und in den Spannungen, die dadurch entstehen. Wenn das nicht aufzufangen ist, ist dies der einzige Grund für ein Scheitern. Die absolute Leistung und die Bezahlung spielen so gut wie nie eine Rolle.“

**„Das kann ich, daran habe ich Spaß, hier werde ich gebraucht, hier bin ich wichtig“
Andreas W. bei Webservice regional, einem Dienstleister aus der IT-Branche**

Sven Sauer hat im Jahr 2005 ein IT-Unternehmen namens Webservice regional.de gegründet. Zu seiner kleinen Mannschaft stieß im Jahr 2009 mit Andreas W. ein integra-Mitarbeiter. Sven Sauer berichtet, wie es dazu kam: „Ich habe Kuno Eichner im Wirtschaftsclub getroffen. Da gibt es einen offenen Treff für Menschen aus der Wirtschaft, die miteinander in Kontakt treten wollen, im Prinzip so etwas wie eine Visitenkartenparty in eineinhalb Stunden. Kuno hat kurz integra vorgestellt, ich meinen Betrieb. Wir haben unsere Karten ausgetauscht und sind auseinander gegangen. Kurze Zeit später suchte er für Andreas genau so einen Familienbetrieb in der IT-Branche und hat sich an mich erinnert, und es stellte sich heraus, dass es passte.“

Andreas W. war im Gymnasium psychisch erkrankt. „Ich habe eine Psychose und Zwangsstörungen entwickelt“, schildert er. „Danach habe ich erst einmal kein Bein auf den Boden bekommen. Die berufliche Wiedereingliederung in Nürnberg habe ich nach drei Monaten geschmissen. Die Arbeiten waren einfach nichts für mich. Die Einrichtung hat mir ein Gutachten ausgestellt, in dem stand, ich sei nicht in der Lage, wirtschaftlich verwertbare Arbeit zu erbringen.“ Kuno Eichner übersetzt diesen Satz aus dem Rehabilitationsdeutsch in Umgangssprache: „Das bedeutete für mögliche Kostenträger, Andreas sei nicht einmal werkstattfähig. Diese Beurteilung hat uns bei der Kostenbewilligung vor Probleme gestellt.“

Die Perspektive bei der Firma Webservice regional erwies sich für den jungen Mann aber als sehr ermutigend. „Ich habe schon in der Schule an Computern gearbeitet“, erinnert er sich, „immer viel geschraubt und programmiert. Computer waren meine Welt, und im IT-Bereich sah ich meine berufliche Zukunft.“ Ende 2009 ging es dann los. Arbeitgeber Sven Sauer: „Ich habe gleich gesehen, dass Andreas programmieren kann. Um Weihnachten herum hatte ich die Zeit, mich um ihn zu kümmern. Mittlerweile ist er unser Programmier-Spezialist. Er hat sein Wissen noch weiter ausgebaut und ist absolut fit.“ Andreas W. baut Internetseiten für Firmen, für einen Handy-Shop, fürs Bamberger Wochenblatt und für viele andere Kunden. Sein Weg zu Webservice regional war für beide Seiten ein Glücksgriff. Für Andreas, weil er sein Hobby zur Arbeit machen konnte und sich daran wieder stabilisiert hat, für die Firma, weil sie einen guten Programmierer gewonnen hat.

Auch Manfred W., der Vater, empfindet diese Vermittlung als ein Glück. „Die Krankheit kam für die Familie völlig überraschend“, berichtet er. „Sie traf uns mit voller Wucht. Andreas sprach nicht mehr, Zwänge kamen dazu, Essstörungen. Schließlich ging es in der Schule überhaupt nicht mehr. Er kam in medikamentöse Behandlung, ging dann zur Kur, hat die Medikamente abgesetzt, hatte einen Rückfall. integra war unser letzter Anker. Als er hier begonnen hat, hat sich alles schnell wieder gedreht. Andreas hat immer noch Ängste und Zwänge, aber er hat sogar seinen Mofa-Führerschein geschafft.“

In seinem kleinen Team und mit dem familiären Kontakt zum Inhaber und seiner Frau sind Andreas' Schwierigkeiten kaum noch spürbar. Darum ist Sven Sauer immer überrascht, wenn in manchen Situationen doch unvorhergesehene Probleme auftreten. „Wir hatten einmal eine Schulung bei einem wichtigen Kunden. Andreas und ich sind gemeinsam dort hingefahren“, erzählt er. „Solche Schulungen sind notwendig, weil die Kunden ja den Umgang mit den Programmen beherrschen müssen. Leider lagen die Räume, in denen das Ganze stattfinden sollte, im ersten Stock. Sie waren nur über eine schmale Treppe zu erreichen. Bei solchen Treppen bekommt Andreas Panikattacken, was ich aber bis dahin nicht wusste. Da standen wir nun mit unseren Unterlagen, oben warteten die Firmenmitarbeiter. Ich habe ihm gesagt, da hilft nichts, du musst da jetzt hoch. Es hat eine ganze Zeit gedauert, dann hat er sich zusammen genommen und ist wie ein Blitz die Treppe hinauf gerast, damit er das Problem so schnell wie möglich hinter sich hatte. Als er oben war,

war alles gut und die Schulung konnte starten. Aber beinahe wäre der Termin daran gescheitert.“

Wie gut die Arbeit dem jungen Mann tut, weiß er selber am besten einzuschätzen: „Es ist genau das, was ich kann, das, woran ich Spaß habe, wo ich gebraucht werde und wo ich wichtig bin.“

Kapitel 9.d

„Zusammen sind wir ein starkes Team“ Ralf H. im Fachgeschäft Die Eisenbahn

Ralf H. hat den Job, der zu ihm passt. Er ist der einzige Angestellte in Ulrich Webers Spezialgeschäft für Modelleisenbahnen, Firmenname: Die Eisenbahn. Ralf H. hat die Diagnose Asperger-Syndrom, eine milde Form des Autismus. Er hat eine Ausbildung zum Handelsfachpacker in einem Berufsbildungswerk absolviert und genau diese Qualifikation brauchte Ullrich Weber. Ralf H. über seinen Berufsweg: „Nach der Ausbildung habe ich erst einmal keinen Job gefunden und bin schließlich in die Lebenshilfe – Werkstatt gegangen. Dort war ich im Verpackungsbereich, hatte aber eine gewisse Sonderstellung, denn ich war der Hubwagenfahrer. Kuno Eichner hat mich gefragt, ob ich nicht etwas anderes machen wollte, und ich habe gesagt, na ja, probieren kann ich es mal und so bin ich hier gelandet.“ Der Kontakt kam auf privater Ebene zustande. Ladenbesitzer Ulrich Weber war ein Nachbar von Kuno Eichner. Durch einen Bericht im Fränkischen Tag kamen die beiden ins Gespräch. Ulrich Weber hatte einen Job und Kuno Eichner den geeigneten Kandidaten. Bald konnte Ralf H. sein Praktikum starten. Ullrich Weber: „Ich habe gleich gemerkt, dass Ralf gut verpacken konnte. Er wusste mit Verpackungsmaterial umzugehen. Modelleisenbahnen sind sehr empfindlich. Die müssen äußerst gut verpackt sein, extrem vorsichtig behandelt werden, sonst nehmen sie Schaden. Zwei Jahre habe ich dem Ralf eine Zusatzausbildung gegeben, aber jetzt ist er hundertprozentig sicher.“

Anfangs war es nicht leicht mit den beiden. Ulrich Weber hatte viele Jahre allein gearbeitet. Er musste sich erst einmal an einen Mitarbeiter gewöhnen. „Er war auch anders, als ich mir einen Behinderten vorgestellt hatte, nicht langsam und nett, sondern eher schwierig, aber dabei gut und fix. Ralf will immer viel leisten, ist glücklich, wenn er 60 Pakete am Tag packen kann. In seiner Arbeit geht er auf. Und mittlerweile ist er mein Faktotum. Er übernimmt auch die Müllentsorgung, macht Botengänge, kauft ein, bedient das Telefon, wenn ich nicht da bin. Ich kann mich hundertprozentig auf ihn verlassen. Auch mit den Kunden kann er umgehen, und alles was er macht, macht er äußerst sorgfältig.“

Alles hätte sehr gut sein können, aber Ralfs Probleme lagen in den Sozialbezügen. „Manchmal war es wirklich schwierig mit ihm“, sagt sein Chef. „Am Anfang hatte er viele Tiefs und schon ein einziges falsches Wort konnte ihn von den Beinen holen. Wir hatten wirklich Stress miteinander und bis es echt funktioniert hat, hat es drei, vier Jahre gebraucht.“ Der Umschwung kam, als Ulrich Weber mit einem Experten für Autismus gesprochen hat. „Das hat mir die Augen geöffnet. Ich weiß jetzt, Ralf kann immer nur eine Sache zur selben Zeit machen. Wenn man ihm zwei Aufträge hintereinander gibt, blockiert er, weil er nicht weiß, was er zuerst machen soll. Alles muss klar gegliedert und strukturiert sein. Wenn man darauf achtet, ist alles kein Problem. Und noch eine Regel: Kritik ist verboten, wenn, dann als gut gemeinter Hinweis verpackt, so, dass die Kritik gar nicht mehr sichtbar wird. Außerdem braucht er viel Nettigkeit, Sympathie, Zuneigung. Als mir das alles klar geworden ist, habe ich aufgehört, ihn verbessern zu wollen. Wir sind nicht mehr in die Auseinandersetzung gegangen und seitdem ist es gut.“

Ralf H. revanchiert sich für das Lob: „Ich mag meinen Chef“ ist die höchste Auszeichnung, die er vergeben kann. Und er fügt hinzu: „Meine Arbeit ist gut für mich. Ich kann anwenden, was ich gelernt habe und ich habe meine geregelten Abläufe.“ Die Überschaubarkeit des Zwei-Mann-Betriebs und die engen Räume des Geschäfts sind hervorragende Bedingungen für ihn. Mit seiner perfekten Ausdrucksweise lebt Ralf auf, wenn er Kunden am Telefon bedient. „Dann ist er mein Sekretär“, schmunzelt Ulrich Weber, „und zwar einer der Extraklasse.“ Und: „Ralf ist ein Unikat. Er hat unglaubliche Fähigkeiten und Stärken. Wenn man seine Besonderheiten beachtet, ist er der beste Mitarbeiter, den man sich wünschen kann. Zusammen sind wir ein starkes Team.“

„Dies war die unwahrscheinlichste Entwicklung bei ganz integra“ Daniela L. im Edeka-Markt Zapfendorf

Daniela L. ist so etwas wie der Star unter den integra-Beschäftigten. Zusammen mit Staatssekretärin Melanie Huml war sie auf hunderten von Plakaten in Bamberg und Umgebung zu sehen: Daniela L. im feinen Kostüm, die Staatssekretärin im Verkäuferinnen-Kittel. Melanie Huml übernahm tatsächlich eine halben Tag lang die Arbeit von Daniela und der Fränkische Tag brachte eine Reportage darüber, die sehr viele Bamberger aufmerksam lasen. Schließlich meldete sich auch noch Aktion Mensch und wollte einen Film über Daniela L.'s Arbeitsplatz drehen. „Drei Tage lang waren die hier“, erzählt Filialleiter Peter Czek belustigt. „Sie haben unser halbes Geschäft umgebaut.“ Der Film steht im Internet unter http://video.aktion-mensch.de/soviel/daniela_leimeister_620.flv. Auch über diese Aufnahmen berichtete die Presse in großem Stil und Aktion Mensch schaltete in ihrer „Soviel“-Kampagne Anzeigen mit Daniela in großen Tageszeitungen und sogar im „Spiegel“.

Als die junge Frau vor einigen Jahren im Zapfendorfer Edeka-Laden ein Praktikum absolvierte, konnte niemand ihre enorme Entwicklung voraussehen. 18 Jahre war sie damals alt, kam unmittelbar von der Schule und war so schüchtern, dass sie als schwer vermittelbar galt. Kuno Eichner erinnert sich: „Daniela hat immer nur auf den Boden geguckt, niemanden angesprochen, kaum geredet. Sie wollte gerne bei Edeka arbeiten, weil sie dort während ihrer Schulzeit schon mal ein Praktikum gemacht hat. Außerdem ist der Laden sehr nah an ihrem Elternhaus. Edeka hat sich bereit erklärt, sie zu nehmen und sie fanden eine engagierte Patin. Also haben wir gesagt, okay, versuchen wir es wenigstens mal.“

Daniela L. war froh, diese Chance zu bekommen. „In der Werkstatt wollte ich erst gar nicht arbeiten“, sagt sie. „Ich bin gleich zu integra gegangen. Meine Berufswünsche waren entweder die Arbeit im Kindergarten oder im Supermarkt. Dann habe ich hier angefangen und ich muss sagen, es gefällt mir sehr gut.“ Patin Gertrud Grothe erinnert sich an die Anfangszeit: „Daniela war wirklich sehr schüchtern. Aber ich habe schnell gemerkt, dass sie anständig ist und gut zuhört. Wenn man ihr etwas erklärt, dann beherrscht sie es in Nullkommanichts. Ich hatte schon Praktikanten aus der Schule, wo das sehr viel schwieriger war. Und ich habe gleich gesagt, Daniela darf nicht nur die einfachen Arbeiten machen, also putzen und einräumen, sondern sie muss auch anspruchsvollere Tätigkeiten übernehmen, zum Beispiel das „Spiegeln“, das heißt auf das Haltbarkeitsdatum zu achten und die Ware mit der kürzesten Haltbarkeit nach vorne stellen. Für uns bedeutet das bares Geld. Und das beherrscht sie mittlerweile perfekt.“ Daniela lacht: „Wenn ich in einem anderen Laden bin, dann ertappe ich mich schon dabei, dass ich dort auch anfangen zu spiegeln, also die Ware auszurichten.“

Das größte Problem für ihre Anleiter war nicht die Arbeit, sondern die Kommunikation. Kuno Eichner: „Mittlerweile hat sich die Schüchternheit gegeben. Daniela geht auf die Kunden zu, sie grüßt und begleitet sie zum Regal, wenn sie etwas suchen. Sie hat eine unglaublich große Entwicklung durchlaufen, es ist ein Unterschied wie Tag und Nacht. Wahrscheinlich war dies die ungewöhnlichste Entwicklung bei ganz integra.“ Der Presserummel und der Filmauftritt haben sie natürlich zusätzlich bestärkt. „Ich bin sehr viel darauf angesprochen worden“, sagt sie, „besonders nach dem Zeitungsartikel im Fränkischen Tag. Und das Bild mit Melanie Huml hing wochenlang an vielen Plakatwänden.“

So viel Aufmerksamkeit tut gut, nicht nur der jungen Frau, sondern auch dem engagierten Edeka-Markt.“

„Eine Hand wäscht die andere und in Bamberg kennt jeder jeden“ Erfahrungen der integra-Eltern

Für die meisten Eltern von integra-Beschäftigten spielte in ihren Planungen und Überlegungen für die berufliche Zukunft ihrer Kinder eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt keine Rolle. Ihre Zukunftserwartungen waren alleine auf die Werkstatt ausgerichtet. Der integra-Idee begegneten die meisten anfangs mit Skepsis. Hans B., dessen Sohn Dominik schon seit Jahren auf einem Bauhof arbeitet, erinnert sich. „Dominik war ein halbes Jahr im Berufsbildungsbereich, da fragte mich sein Gruppenleiter, ob er wohl ein Praktikum auf einem Bauhof machen könne. Ich war ehrlich gesagt ziemlich skeptisch und habe großen Wert darauf gelegt, dass er in die Werkstatt zurückkehren konnte. Dominik ist schüchtern und verschlossen. Ich wusste, unter Bauhof-Mitarbeitern geht es rau zu und war mir sicher, dass er dort unglücklich sein würde.“

Diese Befürchtungen bestätigten sich nicht. Die Arbeit in der Gemeinde tat Dominik B. gut und er durchlief eine sehr positive Entwicklung. „Heute“, so räumt sein Vater gerne und freimütig ein, „ist Dominik viel selbständiger und aufgeschlossener als früher. Er bekommt eine gute Anleitung und liebt es, unterwegs zu sein. Seine Arbeit besteht aus viel Routine, aber sie ist abwechslungsreich. Und er hat Kontakt zu vielen Menschen aus der Gemeinde, spürt, dass er gebraucht wird und anerkannt ist. Ich finde, er hat jetzt mehr Lebensmut und ist einfach glücklicher.“

Hans Peter Ballreich, der Inhaber der Ballreich Baugeräte Vertriebs GmbH, reagierte auf das Angebot von integra MENSCH zu einem begleiteten Praktikum deutlich weniger zurückhaltend. „Ich hatte keine Vorbehalte gegen die Werkstatt“, sagt er, „aber ich wollte auch, dass Daniel unterschiedliche Erfahrungen sammeln kann, so wie ich es konnte, als ich ein junger Mann war. Das finde ich wichtig. Junge Leute sollen ihre Entscheidung schließlich selbst treffen, und das gilt auch für Daniel. Er hat sich schließlich für integra MENSCH entschieden und ist immer mit Spaß und großer Motivation bei der Arbeit.“

Es gibt auch Eltern, die bewusst nach Alternativen zu einem Werkstattarbeitsplatz suchen, aber gleichzeitig mit ihren Ängsten kämpfen. Elisabeth W., deren Tochter Tanja in einem Kindergarten arbeitet, erinnert sich: „Noch während der Schulzeit haben wir uns über berufliche Möglichkeiten für Tanja informiert. Zur Werkstatt gab es damals keine Alternative. Wir haben deshalb nur in diese Richtung geplant, obwohl wir wussten, dass Tanja am liebsten etwas mit Kindern machen wollte. Die Werkstattarbeit machte ihr tatsächlich keinen Spaß. Dann hat Kuno Eichner für sie eine Stelle im Kindergarten gefunden. Wir waren erleichtert, hatten aber die Befürchtung, Tanja könnte dort die letzte in der Hackordnung sein.“

Das Wohl ihrer Kinder hat für die Eltern oberste Priorität. Viele haben schlechte Erfahrungen gemacht, suchen ein geschütztes Umfeld. Sie wissen, dass es im Berufsleben oft hart zugeht und sie möchten die Kontrolle behalten über das, was mit ihrem Kind geschieht. Darum ist die Werkstatt für sie fast immer die erste Wahl. Dort sehen sie Kompetenz im Umgang mit der Behinderung, Rücksichtnahme und Schutz. Auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, so vermuten sie, ist das nicht gewährleistet. integra MENSCH leistet deshalb bei Eltern intensive Aufklärung und erläutert detailliert das Konzept. Die Eltern erhalten die Garantie, dass ihr Kind jederzeit in die Werkstatt zurückkehren kann. Je früher die Eltern von der integra-Möglichkeit erfahren und je länger sie sich darauf einstellen können, um so eher verlieren sie ihre Vorbehalte. Darum baut das integra-Team gezielten Kontakt zu Schulen aus. Wenn Eltern dann erleben, wie positiv sich ihr Kind entwickelt, wie selbstbewusst es wird und wie gut es in die Betriebsgemeinschaft integriert ist – und dies ist bei fast allen integra-Beschäftigten der Fall, dann schwindet auch die letzte Skepsis.

Gute Erfahrungen veranlassen viele Eltern, sich persönlich für den integra-Gedanken zu engagieren. Rechtsanwalt Reinhard D. hatte vor dem Ende der Schulzeit seines Sohnes Christian mit dem Gedanken gespielt, ein eigenes Integrationsunternehmen für ihn zu gründen. Mittlerweile hat Christian einen sehr gut integrierten Arbeitsplatz in einer Gärtnerei. Vater Reinhard D. setzt seine zahlreichen Kontakte jetzt bewusst für integra MENSCH ein. „Ich bin auf den Wagon, den Kuno Eichner vor meine Tür gestellt hat, aufgesprungen“, formuliert er seine Dankbarkeit, „und nehme die Lobbyarbeit, die ich für integra MENSCH leisten kann, jetzt sehr ernst. Meine Devise lautet: Ein Hand wäscht die andere. Und in Bamberg kennt schließlich jeder jeden.“

Die Gestaltung der Übergänge in feste Arbeitsverhältnisse

integra MENSCH nimmt den Auftrag, seinen Beschäftigten die Möglichkeit zur Festanstellung in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zu ermöglichen, sehr ernst. Elfmal ist dies bisher gelungen, überwiegend aus der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ heraus.

Klaus Füssmann, der Geschäftsführer der Firma KALIKO, sagt dazu: „Wenn jemand die Leistung erbringt und gut begleitet ist, dann wollen wir das auch honorieren und stellen ihn fest ein. Im Fall eines Praktikanten aus der Unterstützten Beschäftigung hatte der Betriebsrat dem bereits zugestimmt.“ Auch Thomas Loskarn von der Bäckereikette Loskarn hat eine junge Frau fest übernommen.

Jürgen Wenzel, Produktionsleiter der Firma Franz Veit, hat bei einer Festanstellung Bauchschmerzen. „Wenn es mögliche ist, okay, dann tun wir das“, sagt er. „Meine persönliche Sorge ist aber, was es für den Mitarbeiter bedeuten würde, wenn es dann doch nicht klappt und wir ihn wieder entlassen müssten. Wir sind ja kein Sozialbetrieb und müssen zwischen betriebswirtschaftlichen und sozialen Zielen abwägen. Bei Beschäftigung über integra fällt uns die Entscheidung leichter, weil wir sie schon über lange Zeit kennen, wissen was sie leisten und wissen, ob es menschlich passt. Und dann ist da immer noch der Integrationsbegleiter, auf den wir zurückgreifen können.“

Genau hier liegt aber das Problem für eine Übernahme. Kuno Eichner: „Bei einer Festanstellung will das Integrationsamt uns von integra MENSCH die Betreuung nicht mehr überlassen. Wir sollen diese Aufgabe an den Integrationsfachdienst abgeben. Gerade die Kontinuität ist aber für Betrieb und Beschäftigten das Entscheidende.“ Jürgen Wenzel assistiert: „So etwas ist ein Schmarrn. Warum soll jetzt plötzlich jemand anders kommen? Der Betrieb ist mit den Kollegen von integra eingespielt und die Teilnehmer sind es auch.“

Wenn jemand in die Festanstellung wechselt, entscheidet das Integrationsamt, wie viel Unterstützungsbedarf noch gegeben ist. Kuno Eichner: „Im Fall eines integra-Beschäftigten bei der Firma Veit kam ein Gutachter in den Betrieb, hat ihn beobachtet und einen Unterstützungsbedarf verneint. Der war so leicht auch nicht zu sehen, denn bei der Arbeit braucht er auch keine Unterstützung. Es sind Probleme mit der Flexibilität, mit sozialen Bezügen, bei auftretenden Konflikten und persönlichen Schwierigkeiten, die den Einsatz des Integrationsbegleiters erfordern, und solche Probleme erschließen sich einem Gutachter bei einem Kurzbesuch natürlich nicht.“

„Das Sozialraum-Prinzip kann sich überall durchsetzen“ Die Übertragbarkeit des integra-Ansatzes auf andere Regionen

Ist der Erfolg von integra MENSCH lokal bedingt, ist es nur unter den besonderen Bedingungen in Bamberg möglich oder lässt es sich auch auf andere Städte und Kreise in Deutschland übertragen? Die Antwort der Sozialraum-Expertin und Soziologin Professor Dr. Gudrun Cyprian lautet: „Der Ansteckungsfaktor könnte in einer kleineren Stadt wie Bamberg stärker sein als in großen Metropolen, aber das Prinzip wirkt überall. Ob der Ort klein oder groß ist, Menschen sind überall vernetzt. Kein Unternehmer kann es sich leisten, einsam seinem Job nachzugehen. In der Großstadt muss man vielleicht den Sozialraum kleiner wählen, einen Stadtteil oder eine Branche auswählen, aber der Effekt ist der gleiche.“

Mit anderen Worten: Die integra-Prinzipien mit der Feststellung des Berufswunsches, der Übertragung von Verantwortung an Paten, der Personalunterstützung durch Integrationsbegleiter, der Netzwerkbildung und einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit wirken überall. Gudrun Cyprian sagt, die entscheidende Stellschraube sei immer die Identifizierung von Schlüsselpersonen: „Wer erfolgreich sein will, der muss sich fragen, wer an welchen Schnittstellen sitzt. Man braucht ein gutes Gespür dafür, wer ein guter Ansprechpartner ist und welchen Effekt er erzielen kann. Gelingt es, auf dieser Klaviatur zu spielen, dann streuen die Schlüsselpersonen sehr schnell die richtigen Botschaften und die Idee verbreitet sich ohne großes Zutun.“

Schon früh hat integra-Gründer Kuno Eichner die Verbreitung des integra-Konzeptes im Auge gehabt. Materialien und Kampagnen wurde bewusst so angelegt, dass eine Adaption auch in anderen Regionen möglich ist. Seine Idee: „Wir können in ganz Deutschland ein Netz von Partnerwerkstätten schaffen, die den sozialraumorientierten Ansatz verfolgen, ihn jeweils den regionalen Gegebenheiten anpassen und gemeinsam weiterentwickeln.“ Dazu gibt er seine Erfahrungen gerne weiter. Gudrun Cyprian ist optimistisch, dass dies gelingen kann: „Meine feste Überzeugung lautet, dieses Prinzip kann sich überall durchsetzen. Man benötigt eine Ausbildung, muss bestimmte Kompetenzen und ein Vorwissen mitbringen. Es braucht ein gutes Team, sinnvolle Aufgabenteilung und vieles mehr. Aber all dies ist machbar. Ich bin guten Mutes, dass es gelingt.“

Viele Werkstätten haben sich dem Gedanken bereits geöffnet, schaffen betriebsintegrierte Arbeitsplätze und geben sich die erforderliche Struktur, die einen langfristigen Erfolg möglich macht. Einige beziehen sich dabei ausdrücklich auf den integra-Ansatz. Über zwei dieser Projekte berichten die folgenden Unterkapitel.

Beispiel Diakonie-Werkstatt Bayreuth

Aufgrund der räumlichen Nähe zu Bamberg hat die Diakonie-Werkstatt Bayreuth schon von Beginn das integra-Konzept aufmerksam verfolgt. Im Jahr 2011 hat die Werkstatt ihr eigenes integra-Modell aufgebaut. Geschäftsführer Hartmut Springfeld: „Wir haben die Schulungen, die Methoden und Wege der Vermittlung übernommen, eine ähnliche Struktur geschaffen und wir starteten mit einer eintägigen Auftaktveranstaltung, in der wir die Personalmitarbeiter und den Werkstattrat über unsere Absicht informierten. Auch Kuno Eichner war dazu als Referent eingeladen.“

Als wichtigste Voraussetzung für den Erfolg sieht der Geschäftsführer, dass die Gründung eine Leitungsentscheidung mit strukturellen und konzeptionellen Vorgaben war. Das Bayreuther integra war von vornherein als neue Abteilung definiert und nicht nur als ein Versuch angelegt. „Allerdings“, so Hartmut Springfeld, „wollten wir verhindern, dass integra MENSCH in Konkurrenz zur übrigen Werkstatt stand und vielleicht sogar als die bessere, bevorzugte Form von Werkstatt angesehen wurde. Deshalb haben wir sie nicht als völlig eigenständige Organisation, sondern als Bereich innerhalb der WfbM angelegt, ausgestattet mit eigenem Personal und eigener Organisationsstruktur. Unsere Definition lautete: Die Werkstatt ist die Basis, auf der integra sich als weiterführendes Angebot entwickelt. Wir bieten damit den Beschäftigten unterschiedliche Wahlmöglichkeiten im Sinne des SGB IX. Alle Bereiche sind aber sinnvolle Teile eines Ganzen.“

Nach zwei Jahren machen die integra-Arbeitsplätze zehn Prozent aller Werkstattplätze aus. Die aktuellen Zahlen: Der Dienst begleitet 55 von 550 Arbeitsplätzen. Vier Personalmitarbeiter arbeiten in diesem Bereich, eine Sozialdienststelle ist hier angesiedelt und anteilig auch die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt.

Die Bayreuther haben sich bewusst für die Bezeichnung integra MENSCH entschieden, um eine direkte Verbindung nach Bamberg herzustellen. Auch das Logo wurde übernommen. integra MENSCH symbolisiert eine Achse Bamberg – Bayreuth – Kulmbach, zentrale Orte in Oberfranken. Die Bayreuther beziehen sich wie integra Bamberg auf das SONI-Modell der Sozialraumorientierung, setzen am Wunsch des Mitarbeiters an und verfolgen das Prinzip der wohnortnahen Vermittlung. Hartmut Springfeld: „Wir fahren aber auch eine zweite Schiene und akquirieren personenunabhängig Stellen, die wir intern ausschreiben. Auch auf diesem Wege kann jemand einen Arbeitsplatz erhalten.“

Parallel zum integra-Start haben die Bayreuther auch ihr Bildungskonzept neu strukturiert. Wie ihr Werkstattangebot ist auch die berufliche Bildung viergliedrig: Es unterteilt sich in den Förderbereich, der hier Aktion Bildung heißt, die Bildung für die klassische Werkstatt, für den Bereich integra MENSCH und für die Integrationsfirmen mit dem Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. In der auf integra MENSCH bezogenen integrativen Bildung, die die Qualifizierung in Betrieben umfasst, sind mittlerweile sechs Berufsbildungsteilnehmer angesiedelt. Hartmut Springfeld: „In diesem Bereich haben wir spezielle Zuweisungen erhalten, die ohne die eigenständige Form integrativer Bildung nicht gelungen wären.“

Die vier Säulen sind räumlich und organisatorisch getrennt. Sie beinhalten spezielle Rahmenpläne und Bildungsmodule, sie sind aber auch miteinander vernetzt. Die integra – Mitarbeiter übernehmen z.B. die Berufserkundungen für den Werkstatt-BBB, weil sie Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Hartmut Springfeld ist dies wichtig. „Wir wollen auch in der beruflichen Bildung der Werkstatt den Blick für die Möglichkeiten außerhalb der WfbM schärfen“, betont er.

Das integra-Netzwerk mit prominenten Multiplikatoren sieht in Bayreuth anders aus als in Bamberg. Hartmut Springfeld: „Hier in Bayreuth ziehen Stadt und Kreis nicht so eindeutig an einem Strang. Uns fehlt auch eine Integrationsfigur wie der Bamberger Erzbischof. In unserem Netzwerk haben wir hauptsächlich Firmenvertreter.“ Die Bürgermeister der Kommunen und die Geschäftsführer von sozialen Einrichtungen treffen sich, wie in Bamberg, auf Einladung von integra MENSCH ein- bis zweimal im Jahr. Es gibt Ehrungen und eine offizielles Dankeschön, außerdem Raum für die Vorstellung gelungener Integration und für den Austausch untereinander.

Auch die Öffentlichkeitsarbeit spielt eine große Rolle, nicht nur nach außen, sondern auch nach innen. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Mitarbeiterzeitung der Diakonie, die regelmäßig über verschiedene Aktivitäten berichtet und offene Stellen ausschreibt.

Bemerkenswert findet Hartmut Springfeld die Sichtweise der Eltern und den Wandel, der sich hier vollzogen hat: „Als ich dem Elternbeirat zum ersten Mal unsere Ideen vorstellte, haben sie rundweg ablehnend reagiert. Sie haben mich als Phantasten und Weihnachtsmann beschimpft, als Totengräber der Werkstatt und als jemand, der ihre Kinder unnötigen Gefahren aussetzt. Mittlerweile hat sich das Bild gedreht, es gibt in jeder Elternbeiratssitzung und Elternversammlung Nachfragen. Die Eltern wollen Beispiele von gelungener Integration und zufriedenen Werkstattmitarbeitern hören. Die anfängliche Skepsis ist spürbarem Wohlwollen gewichen.“

Beispiel Bersenbrücker Werkstatt im Osnabrücker Land

Die Bersenbrücker Werkstatt entschied sich nach einer Tagung in Dresden im März 2011 für den Aufbau einer eigenen Werkstattabteilung analog zu integra MENSCH. Der Geschäftsführer und der Werkstattleiter hörten einen Vortrag von Kuno Eichner und beschlossen: „Dies ist ein Weg, den wir auch gehen wollen.“ Schon vorher hatten sie darüber nachgedacht, den Beschäftigten mit dem Zugang zum Arbeitsmarkt Wahlmöglichkeiten anzubieten, um vom Werkstattimage des geschlossenen Angebotes wegzukommen.

Eine Rolle spielte auch die künftige Wettbewerbsfähigkeit als Werkstatt, denn, so Werkstattleiter Hartmut Baar, „in unserer Region haben wir es mit unabhängigen Wettbewerbern zu tun, kleinen Institutionen, die berufliche Teilhabe in Betrieben ermöglichen.“ Wie Bamberg startete auch Bersenbrück mit dem Aufbau eines prominenten Netzwerks von Multiplikatoren. Der Landrat konnte dazu ebenso gewonnen werden wie hochrangige Vertreter der katholischen und evangelischen Kirche. Auch hier gab ein Fachtag den Startschuss, bei dem die Multiplikatoren anwesend waren und die Schirmherrschaft über die Kampagne übernahmen.

Anders als in Bamberg war der neue Dienst eng an die Werkstatt angebunden. Hartmut Baar: „Wir nennen die Abteilung bewusst ‚*Fachdienst berufliche Integration der Werkstatt*‘. Wir wollen, dass Werkstatt und Fachdienst eng aufeinander bezogen sind.“ Die Werkstatt hat bewusst einen lang gedienten Gruppenleiter für die Leitung des Teams gewählt, also jemand, der in der Werkstatt über hohe Akzeptanz verfügt. Dem Werkstattleiter liegt am Herzen, dass das neue Angebot die bestehende Werkstatt nicht zur „Restwerkstatt“ degradiert. Die aktuellen Zahlen lassen diese Vermutung ohnehin nicht zu. Von den 500 Beschäftigten der Werkstatt arbeiten zur Zeit 15 Personen auf betriebsintegrierten Außenplätzen, zehn weitere in einer Außenarbeitsgruppe. Zielgrößen für das jeweilige Geschäftsjahr oder einen mittelfristigen Zeitraum gibt es nicht, denn die Philosophie von Hartmut Baar lautet: „Jeder soll selbst bestimmen, in welchem Bereich er arbeiten möchte.“

Als Kampagnentitel verbot sich in Bersenbrück eine Analogie zu „Bamberg bewegt“, also „Bersenbrück bewegt“. Hartmut Baar: „In unserem Einzugsbereich haben wir mehrere gleichrangige Kommunen, mit teilweise mehr Einwohnern als Bersenbrück und auch der Landkreisname verbot sich, denn zum Osnabrücker Land gehören noch andere Werkstätten. Unser Kampagne heißt deshalb ‚Eine Region wird aktiv‘.“ Andere Elemente des Bamberger Konzeptes haben die Bersenbrücker dagegen bewusst übernommen, etwa den Patenschaftsvertrag einschließlich des Patenbegriffs, der in dieser ländlichen Region einen guten Klang hat. Dem hohen Stellenwert der Pressearbeit trägt die Werkstatt ebenfalls Rechnung. Hartmut Baar: „In unseren Presseterminen und Pressemitteilungen haben wir immer auch die Unterstützer und Multiplikatoren vorgestellt und sie damit für ihr Engagement belohnt.“ Wie in Bamberg gibt es auch einen jährlichen Fachtag, bei dem Firmenvertreter eingeladen sind. Darin liegt Wertschätzung, es soll aber auch ein Insidergefühl entstehen, eine Art Klubmentalität für sozial engagierte Arbeitgeber.

Die Werkstatt hat damit in den Betrieben eine hohe Dynamik erzeugt. Probleme, Betriebe zu akquirieren, gibt es nicht, allerdings eine Nachfragesituation, die manchmal zu wünschen übrig lässt. Gelegentlich haben wir Anfragen von Saisonbetrieben, die billige Arbeitnehmer brauchen. Das entspricht aber nicht unserer Idee. Wir gehen von den Beschäftigten und ihren Wünschen aus.“ Aus Bamberg übernommen haben die Bersenbrücker auch die Instrumentarien wie Familienschatzkarte, Netzwerkkarte und Ressourcencheck.

Parallel zur Fachdienstgründung haben die Bersenbrücker ihr Berufsbildungskonzept erneuert und auf drei Säulen gestellt. Neben der klassischen Berufsqualifizierung in der

Werkstatt und der betriebsintegrierten Säule gibt es auch noch eine Säule, die bei der Berufsschule angesiedelt ist. Hartmut Baar: „Dort steht für uns ein Werkraum und ein Gruppenraum zur Verfügung und die Schüler sind drei bis vier Tage in der Woche an diesem Standort. Unsere Vorstellung war, dass unsere Teilnehmer durch die gleiche Tür zu ihrer beruflichen Bildung gehen wie andere Jugendliche auch. Sie können an regulären Angeboten der Berufsschule teilnehmen und z. B. Gabelstaplerscheine machen.“

Bei den Eltern erntete das neue Angebot viel Zustimmung. Hartmut Baar: „Wir haben festgestellt, dass unser Angebot sowohl auf Eltern wie auf bestimmte Teilnehmer eine starke Sogwirkung ausübte. Sie fragen gezielt nach den neuen Angeboten und wollen mit uns gemeinsam alternative Wege beschreiten.“

Das Ziel, sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu schaffen, hat die Werkstatt sich ebenfalls auf ihre Fahne geschrieben, allerdings mit der Maßgabe, dass der Fachdienst auch nach der Arbeitsaufnahme aus der Werkstatt heraus Teilnehmer weiter begleiten kann. Das entscheidende Erfolgskriterium war für Hartmut Baar jedoch, dass der neue Dienst von Anfang an von der obersten Leitung mitgetragen war. „Es war eine gemeinsame Entscheidung mit der Geschäftsführung, die den Aufbau des Dienstes gegen Skeptiker und Kritiker verteidigte. Begünstigt wurden wir sicher dadurch, dass wir in der Werkstatt immer noch Zuwächse haben und niemand um seinen Arbeitsplatz fürchten muss. Wohl deswegen gibt es für diesen Weg in der Werkstatt auch einen breiten Konsens. Der lässt sich in die Überzeugungen fassen: Wir wollen als Werkstatt diese Alternative gemeinsam aufbauen. Wir wollen gemeinsam beweisen, dass Integration möglich ist. Und wann immer dies gelingen kann, wollen wir Beschäftigte in tarifliche Arbeitsplätze vermitteln.“

Schlussbetrachtungen

Inklusion ist in der Behindertenhilfe der Begriff des Jahrzehnts. Er hat sich in der UN-Behindertenrechtskonvention niedergeschlagen, die diesen Grundgedanken zur politischen Forderung erhebt. Sie lautet: Wir müssen Aussonderung vermeiden, wo immer das möglich ist und zwar schon von Geburt an und lebenslang. Wir müssen den Kindergarten, die Schule, den Arbeitsbereich, das Wohnen, die Freizeitmöglichkeiten so gestalten, dass behinderte Menschen überall ihren Platz finden, dass sie ganz selbstverständlich in allen Lebensbezügen vorkommen. Spezielle Hilfen bleiben notwendig, sind aber nicht an Sondereinrichtungen gebunden. Spezialisten unterstützen Kindergärtner, Lehrer, Arbeitgeber und Arbeitskollegen darin, behinderten Menschen an ihren jeweiligen Lebensort gerecht zu werden.

Das Konzept der Sozialraumorientierung verfolgt dasselbe Ziel. Der Inklusionsgedanke wird von der Sozialraumorientierung aufgegriffen, historisch und soziologisch eingeordnet und mit einer mittlerweile gut erprobten Methodik unterlegt.

Im Bereich berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen hat der Fachdienst integra MENSCH in Bamberg als Erster diesen Gedanken realisiert und bewiesen, dass er gerade im Arbeitsleben erfolgreich sein kann. Die auf das Ziel einer gemeinsamen Produktion oder Dienstleistung ausgerichteten Sozialbezüge machen ein Zusammenwirken besonders leicht. Behinderte Menschen arbeiten auf dem Arbeitsmarkt wohnortnah in den Arbeitsbereichen ihrer Wahl, zeigen, was sie leisten können und haben die Chance auf eine eigenständige Entwicklung. Sie tragen ihren Teil zum Erfolg des Betriebes bei, werden aber weiterhin in dem Umfang unterstützt, der ihnen angemessen ist. Die Betriebe und ihre Mitarbeiter lernen, mit Besonderheiten umzugehen, sie entwickeln neue Sichtweisen, lernen offen und ohne Filter zu denken.

Und auch die Stadt und die Gemeinden profitieren. Die Atmosphäre wird offener, toleranter, lebenswerter, eine Tatsache, die sich im täglichen Umgang miteinander, in der Stellung von Minderheiten, aber auch in der Gewinnung von Fachkräften niederschlagen kann.

Integra bringt zudem mehr Menschlichkeit ins Wirtschaftsleben. Es ist ein Korrektiv für ein allein auf Produktivität und Gewinn ausgerichtetes Denken. Integra bedeutet die Rückkehr gesellschaftlicher Verantwortung, größere Vielfalt und soziale Qualität. Wer in einem Fachdienst wie dem von integra arbeitet, der spürt, dass dies nicht nur ein Job ist. Er ist selber überzeugt von der Richtigkeit des inklusiven Weges und in seiner Arbeit persönlich engagiert, weit über das übliche Maß hinaus.

Diese Materialsammlung hat es sich zum Ziel gesetzt, den sozialräumlichen und inklusiven Gedanken in der beruflichen Teilhabe zu verbreiten, zu helfen und die schon existierenden Methoden und Instrumente zur Verfügung zu stellen. Die Autoren sind überzeugt, dass dies der richtige Weg ist und dass sich der Umbau bzw. die Erweiterung des bestehenden Systems beruflicher Teilhabe für alle Beteiligten auszahlt. In Bamberg und überall sonst.