

„Dass die Werkstatt schrumpfen könnte, macht mir keine Angst“



Edward Schlecht beherrscht das Pick-by-Voice-System...

Thema: Eine Werkstatt bündelt Zugänge zum Arbeitsmarkt in eigener Abteilung
 Ort: Karlsruhe
 Einrichtung: Hagsfelder Werkstätten und Wohngemeinschaften Karlsruhe gGmbH

LOGISTIKLEITER AMANDUS HECK war skeptisch. Kann ein Werkstattbeschäftigter mit der schwierigen Technik in seinem Versandbetrieb zu Recht kommen? Er hatte doch täglich die Mitarbeiter der benachbarten WfbM vor Augen. „Denen traue ich das offen gestanden nicht zu“, sagte er unumwunden. Rolf Unger, Jobcoach der Hagsfelder Werkstätten, überredete ihn dennoch zu einem Versuch, und siehe da, Werkstattmitarbeiter Edward Schlecht beherrschte nach kurzer Einarbeitung nicht nur das Pick-by-Voice-System, er produzierte auch weniger Fehler als die meisten seiner Kollegen. Amandus Heck resümiert aus heutiger Sicht: „Edward Schlecht hat unsere Vorstellung von Behinderung verändert. Mittlerweile wissen wir, dass es viele Arten von Behinderung gibt, auch solche, die gut zu unseren technisierten Arbeitsplätzen passen.“ Die Firma Secomp Electronic Components GmbH in Ettlingen vertreibt EDV-Zubehör. Sie ist eine von 50 Partnerfirmen der Hagsfelder Werkstätten, die behinderte Menschen beschäftigen.

Projekt WORKWEB Der Zugang zum Arbeitsmarkt wird bei den Hagsfeldern groß geschrieben. Im Jahr 2008 hat die Werkstatt eine eigenständige Abteilung namens WORKWEB gegründet, die sich ausschließlich um die betriebliche Integration kümmert. Gestartet wurde WORKWEB als ein Modellprojekt. Stadt und Landkreis Karlsruhe wollten die Zugänge zum Arbeitsmarkt verbessern und trafen mit den Hagsfelder Werkstätten eine Vereinbarung zu einem Konzept der betrieblichen Integration – „HWK WORKWEB“. Leiterin wurde Silvia Graudejus, die zuvor eine Betriebsstätte geleitet hatte. Gemeinsam mit dem Geschäftsführer für die Werkstätten Markus Schubert hat sie WORKWEB konzipiert. „Wir wollten das Thema Zugang zum Arbeitsmarkt in der Werkstatt verankern“, sagt sie rückblickend, „und unsere Beschäftigten und Mitarbeiter dafür gewinnen. Wir wollten, dass Übergänge kein Zufallsprodukt sind.“ Die neue Abteilung erhielt eine eigene Bezeichnung, mietete Büroräume in der Karlsruher Innen-

stadt und hatte äußerlich keinen Bezug zur Werkstatt.

Markus Schubert legt Wert darauf, dass jeder Werkstattbeschäftigte das für ihn passende Angebot findet. „Wer nicht in der Werkstatt arbeiten will, den unterstützt WORKWEB dabei. Auch innerhalb der Werkstatt achten wir darauf, dass die Arbeit an die Person angepasst wird und nicht umgekehrt.“ Deshalb spielt der Vorrichtungsbau eine große Rolle. Weil Selbstbestimmung in den Hagsfelder Werkstätten groß geschrieben wird, ist WORKWEB, wie der Geschäftsführer sagt, keine Zwangsbeglückung. „Wir drängen niemanden aus der Werkstatt hinaus.“ In Baden-Württemberg liegt durch die Kommunalisierung der beruflichen Eingliederung die Kostenträgerschaft bei den Städten und Kreisen. Die Abstimmungen sind direkter und die Erwartungen an die Werkstätten, Beschäftigte zu vermitteln, konkreter, als dies zuvor beim Land der Fall war. Auch die Übergänge aus der Schule in den Arbeitsmarkt sind effizienter geworden. Markus Schubert: ↓

WERKER- UND HELFER-SCHULUNGEN IN DEN HAGSFELDER WERKSTÄTTEN

Die Hagsfelder Werkstätten haben in ihrem Fortbildungsangebot spezielle Werker- und Helferschulungen kreiert. Sie umfassen den Alltags Helfer in Altenheimen und Tagesstätten, den Lagerhelfer, Metallwerker und Montagewerker. Metallwerker und Montagewerker bereiten im Wesentlichen auf Werkstattplätze vor, Alltags Helfer und Lagerhelfer auf Tätigkeiten außerhalb der Werkstatt. Alle Werkerqualifizierungen enden mit einem internen Abschluss.



... und stellt Waren per Sprachbefehl zusammen

↓ „Fehlplazierte“ Schulabgänger gibt es hier so gut wie gar nicht.“ WORKWEB wurde mit den Kostenträgern gemeinsam konzipiert, Kommune und Arbeitsagentur waren auch an der Realisierung beteiligt. Nach dem Ende der Projektphase ist WORKWEB seit 2011 nun eine Regelleistung der Hagsfelder Werkstätten.

Eigener Kostensatz Für WORKWEB hat die Werkstatt eine eigene Leistungsvereinbarung abgeschlossen und einen fünfstufigen Kostensatz vereinbart. Anfangs sind die Entgelte höher als im Werkstattsatz, später senkt sich der Kostensatz deutlich unter Werkstattniveau. Markus Schubert: „Wir legen dem Leistungsträger jedes Jahr einen Integrationsbericht vor. Für 2011 wies er 69 Praktika und Arbeiterprobungen auf, 13 Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Arbeit und 66 betrieblich integrierte Werkstattplätze. Unsere Vermittlungsquote lag zwischen 2006 und 2011 jährlich bei einem Prozent.“

Der Personalstamm der Abteilung umfasst acht Mitarbeiter, einige von ihnen in Teilzeit-tätigkeit. Leiterin Silvia Graudejus: „Die Hälfte war schon in der Werkstatt tätig, die anderen haben wir neu eingestellt.“ Der Anteil seelisch Behinderter liegt bei zwei Drittel. Geschäftsführer Markus Schubert: „Bei diesem Personenkreis ist das Ziel erster Arbeitsmarkt präsenter als bei geistig Behinderten. Wir gehen aber davon aus, dass sich dies nach und nach verändern wird.“ Aus WORKWEB-Praktika entstehen zu 60 Prozent betrieblich integrierte Arbeitsplätze, 40 Prozent der Absolventen finden sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten. Neben WORKWEB bieten die Hagsfelder Werkstätten auch ausgelagerte Arbeitsgruppen, etwa im Garten- und Landschaftsbau oder bei der Firma L'Oréal.

Der Ablauf von WORKWEB Der Zugang zu WORKWEB kann schon im Berufsbildungsbereich über längerfristige externe Praktika in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes ebnen werden, insbesondere bei Menschen mit seelischer Behinderung. Im Arbeitsbereich finden die Teilnehmer den Weg meist über den Sozialdienst oder die Gruppenleitung und auch die betriebseigenen Qualifizierungen zum Alltagshelfer oder Lagerhelfer führt zu Übergängen. Leiterin Silvia Graudejus erklärt den üblichen Ablauf: „Bevor jemand bei WORKWEB anfängt, klärt die Werkstatt seine Eignung und Motivation ab. Es folgt ein vierwöchiges Orientierungspraktikum. Der Kern der Maßnahme ist ein Er-

probungspraktikum von maximal drei Monaten, das die Belastbarkeit und die Fähigkeiten der Teilnehmer testet. Daraus entsteht entweder ein betrieblich integrierter Werkstattarbeitsplatz oder ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Auch Übergänge von betrieblich integrierten Werkstattarbeitsplätzen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse sind möglich. Bei Werkstattplätzen sind wir zuständig, bei Übernahmen der IFD. Während der Praktika zahlen die Betriebe keine Vergütung. Die Arbeitszeit ist individuell festgelegt, beträgt aber mindestens 17,5 Wochenstunden.“

Die Akquisition von Praktikumsplätzen ist in der Regel personenbezogen. „Das ist einfacher, weil es schon um einen konkreten Mitarbeiter geht. Wenn uns Betriebe Praktikumsmöglichkeiten anbieten, wählen wir häufig den Weg der werkstattinternen Ausschreibung. Bevor ein Praktikum in ein festes Arbeitsverhältnis umgewandelt wird, verlangt die Arbeitsagentur eine sechsmonatige Praktikumszeit als Beweis dafür, dass das Arbeitsverhältnis stabil genug ist“, erklärt Silvia Graudejus. „Der örtliche Leistungsträger möchte, dass der IFD immer mit im Boot ist. Der Fachdienst stellt ein Korrektiv dar, ist über die Praktika informiert und bei den Auswertungsgesprächen in den Betrieben eingebunden. Er fungiert als Gutachter und kommt vermehrt ins Spiel, wenn sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse anstehen. Mit seinen guten Kontakten zu Arbeitgebern kann er uns auch während des Prozesses hilfreiche Hinweise geben.“

Der Arbeitsplatz bei Secomp Zurück zur Firma Secomp und dem WORKWEB-Mitarbeiter Edward Schlecht. Secomp war ein Beispiel für einen Erstkontakt, der nicht von einer konkreten Person ausging. Jobcoach Rolf Unger war auf die Firma aufmerksam geworden, weil er im selben Gebäude einen Teilnehmer in einer anderen Firma begleitete. Er nahm Kontakt zum Logistigleiter Amandus Heck auf mit dem eingangs beschriebenen Ergebnis, dass ein zweieinhalb monatiges Erprobungspraktikum zustande kam. Das wurde dann in ein betrieblich integriertes Arbeitsverhältnis umgewandelt. Edward Schlecht fühlte sich am Anfang ziemlich unter Druck: „Ich wollte ja auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten und wusste: das muss hier klappen. Ich habe mich bemüht, so wenig Fehler wie möglich zu machen. In dem Riesenlager mit 8.000 Artikeln auf 4.000 Quadratmetern Hallenfläche war es anfangs ↓



...und zum Schluss wird der Karton gescannt: Fertig



Auf dem Arbeitswagen kommen die Waren gleich in den Karton...

BADEN-WÜRTTEMBERGS ANGEBOTE IM ÜBERGANG SCHULE-BERUF: BVE UND KOBV

In Baden-Württemberg wird der Übergang von der Förderschule ins Berufsleben schon in den letzten beiden Schuljahren systematisch vorbereitet. Die ehemalige Werkstufe wurde durch ein neues Angebot abgelöst, das „Berufsvorbereitende Einrichtung“ (BVE) heißt und in dem die Schüler berufliche Möglichkeiten praktisch erproben können. BVE wird an einem gemeinsamen Schulstandort für sieben bis acht Förder- und Sonderschulen angeboten und umfasst auch den Berufsschulunterricht. Der Übergang ins Arbeitsleben wird durch die Berufswegekonferenz begleitet. In ihr sind neben den Betroffenen und ihren Angehörigen Vertreter der Schule, der Arbeitsagentur und des Integrationsfachdienstes vertreten.

Nach der BVE-Maßnahme und dem Ende ihrer Schulzeit steht den Schulabgängern die Kooperative berufliche Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt (KOBV) offen. Die BVE geht zurück auf den

ehemaligen Leiter der Pforzheimer Gustav-Heinemann-Förderschule, Klaus-Peter Böhringer (siehe Klarer Kurs, Ausgabe 4/2008). Auch sie soll den Weg in den Arbeitsmarkt ebnen. KOBV-Maßnahmen werden an Bildungsträger vergeben und finden an zehn Standorten in Baden-Württemberg statt. Einen dieser Standorte betreiben die Hagsfelder Werkstätten. Die Werkstatt war bisher als Maßnahmeträger gesetzt und musste sich nicht bewerben, ab 2014 schreibt die Arbeitsagentur aber auch dieses Kontingent aus. KOBV umfasst drei Tage pro Woche Praxis in Betrieben, unterstützt durch Jobcoachs und zwei Tage Berufsschulunterricht. Aktuell nehmen in Karlsruhe 17 Personen an der Maßnahme teil. Die Dauer beträgt bis zu 18 Monate. Die Durchführung von KOBV liegt bei Fachkräften, die nicht in WORKWEB oder in die Unterstützte Beschäftigung involviert sind. ■

„Wir wollten das Thema *Zugang zum Arbeitsmarkt* fest in der Werkstatt verankern.“ SILVIA GRAUDEJUS, LEITERIN WORKWEB



Manuela Friebele und Rolf Unger, Jobcoachs, Birgit Nixdorf, Sozialer Dienst, und Markus Schubert, Geschäftsführer der Hagsfelder Werkstätten (v.l.)

„Wir finden für jeden unserer Beschäftigten passgenau den richtigen Weg.“

MARKUS SCHUBERT, GESCHÄFTSFÜHRER

↓ nicht leicht, mich zurechtzufinden, aber nach ein paar Tagen ging es schon.“

Der junge Mann demonstriert einen typischen Arbeitsablauf. Das Verfahren Pick-by-Voice stellt für ihn den Auftrag bereit. Er beginnt den Arbeitsgang am Drucker und druckt die erforderlichen Daten aus. Er scannt den Barcode ein und der Auftrag wird auf seinen Kopfhörer übertragen. Jetzt kann er die Kommissionen Schritt für Schritt abrufen, bekommt die Vorgabe für die richtige Verpackungsgröße und bestückt den Karton mit den bestellten Artikeln. Auf seinem Weg durch das Lager schiebt er ein Wägelchen vor sich her, das auch mit einer Klappleiter ausgestattet ist, denn die Regale haben eine Höhe von zwei Metern. Anhand der Barcodes im Regal kann er überprüfen, ob er den richtigen Artikel entnimmt. Zum Schluss verschweißt er die Folie und verschließt den Karton, legt Rechnung und Lieferschein bei und adressiert die Sendung.

Dass Pick-by-Voice-Verfahren ist wie geschaffen für Edward Schlecht. Der schweigsame junge Mann scheut die Kommunikation mit Mitarbeitern. Er kann die Aufträge allein bearbeiten und dabei in seinem ihm eigenen Tempo arbeiten, ohne Zeitdruck ausgesetzt zu sein. Stress würde Edward Schlecht so unter Druck setzen, dass er gegebenenfalls erneut akut psychisch erkranken könnte. Sein Chef Amandus

Heck weiß jedoch: „Edward Schlecht ist bei uns gut integriert. Er nimmt an Festen teil, auch wenn er meist nur beobachtet und nicht viel redet. Mittlerweile haben ihn alle mit seinen Eigenarten lieb gewonnen und wir haben den Eindruck, er ist gern hier.“ Und er fügt hinzu: „Für uns war die Leistungsfähigkeit dieses Mitarbeiters eine grandiose Erfahrung, besser als wir es uns je vorstellen konnten.“ Deswegen kann sich der Logistikleiter auch vorstellen, einen zweiten Werkstattmitarbeiter in seinem Betrieb zu beschäftigen.

Übergänge als Unternehmensziel Entwicklungen wie diese sind es, die WORKWEB stärken und mittlerweile auch die Gruppenleiter der Hagsfelder Werkstätten überzeugt haben. Geschäftsführer Markus Schubert: „Heute tragen alle im Betrieb die Idee mit. Übergänge in den Arbeitsmarkt sind für uns ein Unternehmensziel, alle Mitarbeiter wissen, dass die Geschäftsleitung dies vorgibt. Wir haben die Öffnung auch in unser System der Entwicklungsplanung eingebunden. Das Interesse am Arbeitsmarkt ist dort eines der Standardthemen.“ Die anfängliche Befürchtung der Gruppenleiter, gute Mitarbeiter zu verlieren, hat sich auch nur bedingt bestätigt. Vermittelt werden diejenigen, die in der zweiten Reihe stehen, nicht zwingend die Leistungsträger.

Unter den kooperierenden Betrieben finden sich vor allem klein- und mittelständische Unternehmen. Bei den Arbeitsplätzen handelt es sich um Lagerstätigkeiten, Plätze in der Digitalisierung, in Supermärkten, Küchen, Kantinen und Kindergärten. Silvia Graudejus: „Viele Tätigkeiten liegen im Dienstleistungsbereich, industrielle Arbeitsplätze sind eher die Ausnahme. Starke Nachfrage gibt es im Bürobereich, diese Plätze sind jedoch schwer zu akquirieren und wir haben etliche Interessenten in der Warteschleife.“

Die durchschnittliche Entlohnung von WORKWEB-Beschäftigten liegt bei ca. 300 Euro. Zum Vergleich: Das durchschnittliche Entgelt in den Hagsfelder Werkstätten beträgt 214 Euro. Silvia Graudejus: „Die Abrechnung mit den Betrieben erfolgt über die Verrechnung von Leistungstagen, wobei Urlaubs-, Fehl- und Krankheitstage nicht in Rechnung gestellt werden.“

Ein Bündel von Maßnahmen Die Anbahnung und Begleitung betrieblich integrierter Werkstattplätze ist aber nur ein Teil der Aufgaben, die Silvia Graudejus' Team übernimmt: „Mit der anderen Hälfte unserer Kapazität sind wir in den vorgeschalteten Maßnahmen KOBV und Unterstützte Beschäftigung als Bildungsträger tätig (s. Kasten Seite 13). Geschäftsführer Markus Schubert: „Mit diesem Bündel von Maßnahmen finden wir für jeden unserer Beschäftigten passgenau den richtigen Weg. Wir können schon früh differenzieren, unterschiedliche Möglichkeiten ausprobieren und erfolgreich vermitteln.“ Unterstützte ↓

↓ Beschäftigung hat sich insbesondere für Menschen mit psychischer Behinderung als adäquater Zugang herausgestellt. Menschen mit geistiger Behinderung können aus der Schule heraus über BVE und KOBV ihren Weg finden.

Nimmt die Werkstatt bei einem so differenzierten Zugang in den ersten Arbeitsmarkt auch in Kauf, gegebenenfalls zu schrumpfen? Markus Schubert beantwortet die Frage mit einem klaren Ja. „In einem gewissen Rahmen ist dies bereits passiert“, ist seine Antwort. „Aufgrund der Vermittlungen aus dem KOBV haben wir bereits eine BBB-Gruppe weniger. Wir verfügen nur noch über drei Berufsbildungsgruppen im Bereich der Menschen mit einer geistigen Behinderung. Die Werkstatt haben wir so aufgestellt, dass wir gegebenenfalls Bereiche umgestalten oder aufgeben können. Wir haben bewusst nicht alle Immobilien gebaut oder gekauft, sondern auch Flächen angemietet.“

Den Zugang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu strukturieren, entspricht in Baden-Württemberg mittlerweile einer weithin geteilten Überzeugung. Allerdings sind die Strukturen nicht überall gleich. Die Hagsfelder haben ein ausgefeiltes System mit Modellcharakter entwickelt. Markus Schubert: „In unserer Region Mittlerer Oberrhein sind wir uns einig, dass diese Vielfalt für unsere Beschäftigten der richtige Weg ist.“ DB ■

KONTAKT

Hagsfelder Werkstätten und Wohngemeinschaften
Karlsruhe gGmbH
Silvia Graudejus, Karlstraße 22-24, 76133 Karlsruhe
Tel: 0721 / 50 96 5555, graudejus@hwk.com

ARBEITSPLATZ VW-ZENTRUM

Das VW-Zentrum Karlsruhe ist ein Autohaus mit 100 Mitarbeitern. Seit November 2010 arbeitet hier Csaba Szamosi. Er war vorher in der Malergruppe der Werkstatt beschäftigt, hat ein zweieinhalbmonatiges Praktikum absolviert und wurde dann auf einen Außenarbeitsplatz übernommen. Alfred Kugele ist der Serviceleiter des Autohauses. Er stand einer Beschäftigung grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber und willigte schnell in das Praktikum ein. Der sympathisch offene Leiter gibt aber auch zu: „Anfangs hatte ich schon ein wenig Bauchgrummeln, ob das wohl klappt.“

Der Arbeitsplatz von Csaba Szamosi ist die Lackiererei. Alfred Kugele: „Er übernimmt vorbereitende Arbeiten wie die Grundierung, das Spachteln und Schleifen, aber auch Innenlackierungen. Wir sind sehr zufrieden, es macht uns sehr viel Freude, seine Entwicklung zu beobachten.“

Der junge Mann hat sich schnell ins Team eingefügt. Sein Kollege Rudolf Hobel sagt über ihn: „Er will etwas leisten, ist hoch motiviert, und das macht Spaß. Dabei ist er ein lustiger Kerl, immer freundlich und hilfsbereit.“ Csaba Szamosi nimmt an allen betrieblichen Feiern teil. Auch beim Tag der offenen Tür war er dabei. Zu seinem Geburtstag brachte er Gulasch mit. „Andere bringen zu solchen Gelegenheiten Kuchen mit in den Betrieb“, sagt er. „Mein Vater hat gesagt, ich mache dir Gulasch, das ist mal etwas Besonderes.“

Csaba Szamosi hat mit der Lackiererei auch Glück gehabt. Alfred Kugele: „Die zehn Mitarbeiter der Lackierer sind eine kleine homogene Einheit. Sie verstehen sich als Künstler und in gewisser Weise sind sie es auch. Es ist eine sehr filigrane Arbeit mit hoher Verantwortung. Fehler sind für jedermann sofort sichtbar. Sie haben einen tollen Abteilungsleiter. Es läuft fast von allein.“ In seinem Abteilungsleiter Andreas Kröner hat Csaba Szamosi einen guten Freund. Viel gelernt hat er auch von Rudolf Robl, dem Altlackierer, der den Jugendlichen eine Menge beibringt. So durchläuft Csaba Szamosi in der Lackiererei quasi eine praktische Ausbildung ohne den schulischen Anteil, dem er aufgrund seiner Behinderung nicht gewachsen wäre.

Für Alfred Kugele ist klar, dass der junge, eigenwillige Werkstattbeschäftigte mittlerweile zu seiner Stammmannschaft gehört. Er hat ihn ins Herz geschlossen. „Ein Tag ohne ihn wäre kein schöner Tag“, sagt er. „Für mich spielt die Behinderung überhaupt keine Rolle mehr. Ich sehe ihn als Individuum, als originellen Menschen, der gern mal eine sehr spezielle Frisur trägt, offen, hilfsbereit und zuverlässig.“ Er ist bereit, noch mehr Neues zu wagen und eventuell einen weiteren Arbeitsplatz einzurichten. Gegenüber einer Festinstellung ist er jedoch noch zögerlich: „Was ist, wenn wir gezwungen wären, Leute zu entlassen. Das wäre in diesem Fall eine besondere Verantwortung.“ Auf jeden Fall ist er froh, das Experiment gewagt zu haben: „Dass es uns gelungen ist, einen behinderten Menschen zu integrieren, macht uns allen Mut.“ ■



Csaba Szamosi bereitet das Schleifen einer Stoßstange vor

Ein Schmatz teilt die Schokolade und verdoppelt den Genuss

Eine leckere Idee: Zwei Schokoladentäfelchen aufeinandergelegt und in einem Riegel vereint. Das macht geschmackliche Kombinationen möglich, die jedem Schokoladenliebhaber das Herz höher schlagen lassen. Und wir von Samocca freuen uns über den großen Erfolg.



Samocca Schokoladenmanufaktur
Friedhofstraße 11 · 73430 Aalen · Telefon 07361 529031
www.samocca.de