

Wenn eine Werkstatt ihren Auftrag *ernst nimmt*

- Thema: Werkstatt vermittelt seit 2012 erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt
- Einrichtung: Stiftung Mensch
- Ort: Meldorf/Dithmarschen



Lieblingsarbeitsplatz an der Griddleplatte: Phil Stelling bereitet Rührei zu



PHIL STELLING ZEIGT auf die Griddleplatte: „Das ist mein Lieblingsarbeitsplatz, an der Platte bin ich der Experte und brutzel jeden Tag Rühreier und Spiegeleier für die Kunden und auch Eggis für belegte Brötchen. Mittags richte ich Tortellini an, fülle die Brötchen an der Theke auf und Getränke in den Kühlschränken, putze Kuchenbleche und mach alles, was so anliegt.“ Der junge Mann ist Mitarbeiter der Stiftung Mensch, der Werkstatt für Menschen mit Behinderung in Meldorf im schleswig-holsteinischen Dithmarschen. Gerade hat sein zweites Jahr auf einem ausgelagerten Arbeitsplatz in der Marner Filiale der Großbäckerei Balzer begonnen. Im Ort ist Phil Stelling bekannt „wie ein bunter Hund, wenn ich irgendwo vorbeilaufe, höre ich andauernd ‚Moin, Phil!‘“ Deshalb war es auch kein Problem, „als wir gefragt wurden, ob Phil hier ein Praktikum machen kann, natürlich“, erzählt Hannah Maske, Systemgastronomin bei Balzer. Der Praktikumsplatz ist wohnortnah, die Arbeit passt. Irgendwann, ist sie sicher, wird die Übernahme erfolgen und sich vielleicht eine begleitete Ausbildung anschließen.

Phil Stelling ist einer von rund 40 Mitarbeitern auf ausgelagerten Arbeitsplätzen der Stiftung Mensch, in Sozialversicherungspflicht hat sie seit 2013 über 40 Mitarbeiter vermittelt, und in den letzten beiden Jahren verließen jeweils sogar acht Beschäftigte die Werkstatt über das Budget für Arbeit. Das ist eine überdurchschnittlich hohe Erfolgsquote. Sicherlich spielt auch das Budget für Arbeit eine Rolle, das es in Schleswig-Holstein in zwei Varianten gibt: nach § 61 BTHG und als landeseigenes Modellprojekt „Übergänge schaffen – Arbeit inklusiv“.

Tradition in Außenarbeit Schon seit den frühen 1970er Jahren richtete die Stiftung Mensch Außenarbeitsgruppen bei Unternehmen der Region ein. Die UN-BRK war 2009 der Anstoß, Mitarbeiter nicht nur in Gruppen, sondern auch auf Einzelarbeitsplätze außerhalb der Werkstatt zu bringen. „Menschen fit für den ersten Arbeitsmarkt zu machen, ist unser gesetzlicher Auftrag!“, betont Markus Reichhart, Leiter des Bereichs Jobcoaching bei der Stiftung Mensch. Immer wieder, erzählt der gelernte Krankenpfleger, hätten auch vorher schon Beschäftigte nach Praktika gefragt, die damals der Soziale Dienst begleitete. Als das bei den Kollegen an Kapazitätsgrenzen stieß, „hat die Stiftung 2012 das Jobcoaching professionalisiert und eine eigene Abteilung gegründet“.

Netzwerken im Sozialraum Die Stiftung Mensch – in ihren Arbeitsbereichen sind 700 Mitarbeiter mit Behinderung beschäftigt – ist in der Region bestens vernetzt und hat einen guten Ruf. 2012 und als Reaktion auf wegbrechende Aufträge in der Produktion gründet die Stiftung Mensch die Soziale Allianz: Mit diesem Bündnis für Inklusion spricht sie gezielt sozial engagierte Unternehmen an, die eine Mitgliedschaft im Sinne der eigenen Corporate Social Responsibility für die Außenwerbung nutzen wollen. Mitglied allerdings kann nur werden, wer eine Geschäftsbeziehung zur Stiftung Mensch unterhält: Arbeits- und Dienstleistungsaufträge an die Stiftung vergibt oder Praktikums- und ausgelagerte Arbeitsplätze einrichtet, mehr noch, ihre Partner nehmen das Thema Behinderung und Inklusion in die eigene Strategie auf. „Bevor ein Betrieb Mitglied werden kann, fragen wir zuerst: Was tust du für uns und wie können wir beide davon profitieren?“, meint Mechthild Alves, Leiterin der Abteilung Marketing und Kom-

↓ munikation der Stiftung Mensch. Andersherum bringt die Stiftung Mensch eine hohe professionelle Dienstleistungsmentalität mit. Kooperationspartner der Sozialen Allianz kommen mit Nachwuchstalenten zu Netzwerktreffen, auf denen Werkstattbeschäftigte von ihren Wünschen und Zielen erzählen, und zum „Perspektivwechsel“: „Dann sitzt ein Geschäftsführer in der Flechtgruppe und flicht unter Anleitung eines Mitarbeiters mit Behinderung Strandkörbe. Wir sagen bewusst, die Soziale Allianz ist Chefsache.“ Gefordert ist das persönliche Engagement des Verantwortlichen, Delegieren nicht gewünscht. Unter den Mitgliedern der Sozialen Allianz: die Sparkasse Westholstein, die Westküstenkliniken, WackenOpenAir, Brunsbüttel Ports GmbH, die Stadt Brunsbüttel, die Abfallwirtschaft Dithmarschen oder Evers Druck GmbH, mittlere und große Arbeitgeber, aber auch Familienbetriebe.

Die Praktika: klare Strukturen Heute begleiten bereits fünf Jobcoachs die Mitarbeiter in Betriebe. Praktikumsakquise betreiben sie, wenn die konkrete Anfrage eines Beschäftigten vorliegt. „Ich erkläre dem Arbeitgeber, wie ein Praktikum abläuft und was sich daraus entwickeln kann. Welche Fördermöglichkeiten übers Budget bestehen, interessiert auch“, meint Reichhart.

Praktika dauern maximal drei Monate, dann folgt ein ausgelagerter Arbeitsplatz, der, zunächst auf ein Jahr befristet, verlängert wird, bis möglichst eine Übernahme zustande kommt. Ziel ist immer eine Vervollständigung, die Mitarbeiter sollen möglichst ohne Jobcoachs zu recht kommen. „In der Regel braucht es zweieinhalb bis drei Jahre, bis ein Mitarbeiter aus der Werkstatt vermittelt ist.“ Der Außenarbeitsplatz als Sprungbrett? „Das ist doch der Sinn von Außenarbeit, dass es zu Übernahmen kommt.“ Steht sie an, informiert ein Mitarbeiter des Kostenträgers den Arbeitgeber über Budget und Prozedere. Dann kommt

auch der Integrationsfachdienst (IFD) an Bord und übernimmt später die Nachbetreuung. „Im Dreieck IFD, Stiftung Mensch und Kostenträger arbeiten wir sehr gut zusammen. Den Ablauf der Übernahme haben wir gemeinsam festgelegt.“ Und Stolpersteine? Auf dem Land ganz sicher: der ÖPNV, manche Praktika scheitern an fehlenden Busverbindungen. Ziel sind möglichst wohnortnahe Arbeitsplätze, auch wenn „der Gärtner dann nicht in der Gärtnerei arbeitet. Zum Schluss sind einige gar nicht in den Bereichen tätig, in denen sie sich zuletzt im BBB oder Arbeitsbereich qualifiziert haben. Immer vorausgesetzt: Wenn sie wollen.“

Ortswechsel: Westküstenklinikum in Heide Im Westküstenklinikum (WKK) Fuß zu fassen, habe einige Jahre gedauert, „obwohl ich dort meine Ausbildung gemacht habe und noch viele ehemalige Kollegen kenne“, erzählt Markus Reichhart. Doch dann klappte es, und im letzten Jahr sind mit Tobias Hasberg und Christoph Rohwedder die ersten beiden Stiftungsmitarbeiter im WKK ins Budget für Arbeit gewechselt.

„Für mich war immer das Ziel, einen Arbeitsplatz mit Bezahlung zu erreichen“, erzählt Tobias Hasberg. „Die Arbeit macht mir Spaß, ich scanne die Aufnahmepapiere der stationären Patienten ein.“ Vor zwei Jahren hat er auf Initiative seines Jobcoachs ein Zuggerät für seinen Rollstuhl angeschafft, das hat seinen Mobilitätsradius und seine Unabhängigkeit enorm erhöht. Jeden Morgen kommt er mit seinem Rolli angedonnert, er braucht „nur 20 Minuten zur Arbeit, das ist optimal“, lacht er. „Hier bin ich happy, positiver kann es nicht werden.“

Sein Kollege Christoph Rohwedder sitzt ihm gegenüber und ist seit „bummelig drei Jahren auch in der Patientenverwaltung. Ich hole die Akten aus den Vorzimmern der Ärzte und der Aufnahme, registriere sie ↓

↓ und bereite sie für die Digitalisierung vor.“ Auch er wollte von Anfang an im ersten Arbeitsmarkt arbeiten, stolz, dass er es 2019 geschafft hat: „Ich bin finanziell unabhängig, habe nichts mehr mit Ämtern und ihren Almosen zu tun. Mit meinem eigenen Geld kann ich selbst bezahlen, was ein anderes Gefühl ist, als unterhalten zu werden.“ Im letzten Jahr ist auch das Klinikum Mitglied der Sozialen Allianz geworden. Geschäftsführer Dr. med. Martin Blümke: „Der Schritt war überfällig, wir leben mit den Zielen der Sozialen Allianz schon seit vielen Jahren. Mit dem Beitritt wollten wir auch nach außen sichtbar machen, dass uns gesellschaftliche Teilhabe am Herzen liegt. Und wer, wenn nicht ein Krankenhaus, sollte Menschen mit Behinderung unterstützen?“

Interne Akquise „Wir haben intensiv bei den Fachkräften die Werbetrommel gerührt für unseren, für den Auftrag der Werkstatt, Mitarbeiter rauszubringen. Jetzt ist der Spirit angekommen“, meint Markus Reichhart und zeigt auf sein Handy: Gerade hat sich eine Kollegin gemeldet, die nach einem Praktikumsplatz für einen Mitarbeiter fragt. „Transparenz im Tun ist wichtig und ein guter Draht zu den Fachkräften, schließlich ist Jobcoaching nur der letzte Schritt in der Teamarbeit. Wir Jobcoachs kommen alle aus dem Arbeitsbereich, kennen die Abläufe und notfalls findet das Praktikum nach der Produktionsspitze statt.“ Alle neuen Fachkräfte müssen bei den Jobcoachs hospitieren, fünf sind es 2019.

Auch bei den Mitarbeitern haben die Jobcoachs in den letzten Jahren intensiv geworben, Betriebsstätten besucht, Info-Veranstaltungen organisiert, in Gruppen- und Einzelgesprächen, im Eingangsverfahren und im BBB über Jobcoaching informiert. Viele kennen jetzt die Wege in Praktika und meist auch jemanden, der bereits draußen war. „Jeder Mitarbeiter hat das Recht auf vollständige Informationen. Wir schrei-

„Wachsen werden wir eher nicht mehr, aber den Status quo wollen wir halten“

KAROLA WISCHMANN,
BEREICHSGESCHÄFTSFÜHRERIN ARBEIT



ben regelmäßig Stellen aus und hängen sie ans Schwarze Brett.“ Mit viel Werbung im BBB und einem zusätzlichen Jobcoach aus dem Bereich hat sich dort die Zahl der Praktika deutlich erhöht: Stammten 2018 von den 100 Praktikanten zehn aus dem BBB, waren es 2019 schon fast 50 Prozent. Seit diesem Jahr gibt es einen virtuellen BBB, dessen Teilnehmer nicht mehr in die Werkstatt kommen.

Dithmarschen ist stark landwirtschaftlich geprägt und der Bedarf an Helfern riesig, Reichhart: „Der frühere Hofhelfer, der von Hof zu Hof tingelte, ist nach wie vor gefragt, ihn gibt es aber nicht mehr.“ Gute Chancen für Mitarbeiter aus der Werkstatt: Seit 2012 gibt es eine Übergangsguppe im Bereich Garten- und Landschaftsbau, die arbeitsmarktnah aufgestellt ist. Der Gruppenleiter ist mit halber Stelle Jobcoach, die Mitarbeiter kommen aus BBB und Arbeitsbereich, nach einem halben Jahr beginnen erste Praktika. Die Gruppe ist ideal für Mitarbeiter, die außerhalb der Werkstatt im GaLa-Bereich arbeiten wollen, und für solche, die noch keine konkreten Vorstellungen haben.

Konsequenzen für die Werkstatt Wenn mehr und mehr Menschen mit Behinderung die Werkstätten in Richtung erster Arbeitsmarkt verlassen, hat das Konsequenzen für die Werkstatt, vor allem dann, wenn zu- ↓



Hatte immer das Ziel, einen „Arbeitsplatz mit Bezahlung“ zu bekommen: Tobias Hasberg



Holt Patientenakten bei Kollegin Alexandra Mogge ab: Christoph Rohwedder



KLARER KURS 01/20

↓ gleich mehr Menschen inklusive Wege an der Werkstatt vorbei in die Berufswelt wählen. Von neun freien Plätzen Anfang 2020 berichtet Karola Wischmann, Bereichsgeschäftsführerin Arbeit bei der Stiftung Mensch. „Wachsen“, sagt sie, „werden wir aktuell eher nicht mehr, aber den Status quo wollen wir halten.“ Dass der eingeschlagene Weg, die Werkstatt zu öffnen und Mitarbeiter in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen, der richtige ist – einhellige Meinung der Geschäftsführung. Trotzdem muss die Werkstatt in der Produktion so nachsteuern, dass die, die bleiben, auch gute Arbeit haben. Zukunftsangst haben die Dithmarscher allerdings keine, mit ihrer intensiven Netzwerkpolitik haben sie strategisch klug vorgearbeitet: Mit der Sozialen Allianz stehen Kooperationspartner hinter ihr, die der Werkstatt in der strukturschwachen Region Standardaufträge aus der Industrie vermitteln, Aufträge, die sie braucht, um auch Menschen mit höherem Assistenzbedarf Arbeit bieten zu können.

Das ist aber noch nicht alles: Große Hoffnungen setzt Karola Wischmann auch auf das Bildungszentrum MA[X], das außerhalb der Werkstatt und zentral am Bahnhof in Meldorf seit 1. März 2020 am



Glücklich mit dem Budget für Arbeit: Tobias Hasberg (m.) und Christoph Rohwedder (r.) mit ihrem Chef Holger Prey, Sachgebietsleiter Personalverwaltung im WKK



„Menschen fit für den ersten Arbeitsmarkt zu machen, ist unser Auftrag“

MARKUS REICHHART,
LEITER JOB COACHING



Start ist: Hochmodern mit digitalen Medien ausgestattet, soll es besonders junge Menschen ansprechen. Dort finden nicht nur Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich statt, auch Mitarbeiter in Außenarbeit können lernen, was sie für ihren Job brauchen: an Arbeitssicherheitstrainings teilnehmen, den Flurförderfahrzeugschein oder den Führerschein erwerben. „Betrieben fehlt es oft an Zeit, ihre Budgetnehmer zu schulen. Das übernehmen wir und bieten Auffrischungen im Mobilitätstraining, Arbeitssicherheitstraining in leichter Sprache oder Module für Hygieneschulungen an. Dazu Kompetenz- und Bewerbungstraining fürs Jobcenter, das kann ich mir auch für andere Kostenträger vorstellen.“

Sich nicht zufrieden geben mit dem Stand der Dinge Weitere Aufgaben für die Jobcoachs sind auch schon festgezurr: Teilhabe an Arbeit für alle, das gilt auch für Mitarbeiter mit höherem Unterstützungsbedarf. Sie sollen sich ebenso in externen Praktika ausprobieren können. Aber wer leistet im Praktikum Pflegeunterstützung, wie sieht es mit der Mobilität aus? Reichhart: „Dafür braucht es Konzepte, entsprechende Hilfsmittel und Unterstützung, vielleicht sogar eine Einzelbegleitung.“ Der Jobcoaching-Leiter ist optimistisch: „Mindestens zwei bis drei Mitarbeitern mit höherem Assistenzbedarf wollen wir in diesem Jahr Praktika ermöglichen. Wir haben doch auch Mitarbeiter vermittelt, denen niemand das zugetraut hätte, und sie überraschen uns immer wieder!“ Außerdem soll der externe Bereich weiter wachsen, die Jobcoachs werden mehr ausgelagerte Arbeitsplätze betreuen und auch weitere Außenarbeitsgruppen aufbauen. Schon jetzt sind bei einigen Arbeitgebern gleich drei und mehr ausgelagerte Arbeitsplätze besetzt, Tendenz steigend.

Stiftung Mensch nimmt die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung ernst, schafft Übergänge in den ersten Arbeitsmarkt: Durchgangsstation Werkstatt für alle die, die es wollen. Markus Reichhart und sein Team haben sich vorgenommen, sich dieses Jahr mehr Zeit für neue Vorhaben wie Praktika für Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf zu nehmen. Doch längst scheint sich in Dithmarschen eine Eigendynamik entwickelt zu haben und die Saat, die Geschäftsleitung und Jobcoachs in der Werkstatt ausgebracht haben, beginnt zu sprießen: „Am 2. Januar hatten wir bereits den ersten Übergang“, schmunzelt der Jobcoach. Und so wird es weitergehen: Eine Tür ist aufgegangen, und die kriegt man auch nicht wieder zu. GG ■

KONTAKT

Stiftung Mensch
Mechthild Alves, Abteilungsleiterin Marketing
und Kommunikation
Eescher Weg 67, 25704 Meldorf
Tel.: 04832 999125
mechthild.alves@stiftung-mensch.com
www.stiftung-mensch.com

