



Erst der Arbeitsplatz, dann die Qualifizierung

GERRY SHAW*
entsorgt Altpapier
in der Kartonpresse
*Name geändert

Eigentlich hätte an dieser Stelle eine Reportage stehen sollen. Ich wollte über den betrieblichen Berufsbildungsbereich der Hamburger Arbeitsassistenz (HAA) berichten und der Frage nachgehen, welche Philosophie in der beruflichen Qualifizierung des Dienstes steckt, welches Vorgehen und welche Methoden er nutzt und was den Berufsbildungsbereich der HAA vom BBB der Werkstatt unterscheidet. Ich wollte eine Restaurantküche und einen Kindergarten besuchen, mit den Teilnehmern sprechen, Anleiter, Kollegen und Angehörige zu Wort kommen lassen. Die Reportage fiel der Corona-Krise zum Opfer. Im April 2020 war sie auf ihrem Höhepunkt, Restaurants und Kindergärten geschlossen. Der Ausweg: Ich erörterte meine Themen mit einer langjährigen Mitarbeiterin der Hamburger Arbeitsassistenz. Marlies Thätner arbeitet seit 20 Jahren als Jobcoach und in den begleitenden Bildungsangeboten, sie ist beteiligt an deren Implementierung und führt neue Kolleginnen in die Arbeitsweise des Fachdienstes ein. Dem Virus geschuldet, interviewte ich sie nicht vis-a-vis, sondern telefonisch von Homeoffice zu Homeoffice. DB

KLARER KURS: Frau Thätner, die Teilnehmer, die die Hamburger Arbeitsassistenz in ihrem Berufsbildungsbereich qualifiziert, könnten auch den BBB einer Werkstatt besuchen. Alle haben eine Werkstattberechtigung. Die Arbeitsassistenz hat aber keine Werkstattanerkennung und kann deshalb eine Qualifizierung im Berufsbildungsbereich offiziell gar nicht erbringen, weil das eine Werkstattleistung ist. Wieso geht das trotzdem?

MARLIES THÄTNER: Wir wählen in Hamburg schon seit 1997 einen ungewöhnlichen Weg: Die Agentur für Arbeit bewilligt diese BBB-Maßnahmen für eine der anerkannten Hamburger Werkstätten. Aktuell sind es die Elbe-Werkstätten, mit denen wir eine Kooperationsvereinbarung haben. Die Werkstatt gibt den Auftrag für die Durchführung an die Arbeitsassistenz weiter. Somit ist eine Teilnehmerin in der Werkstatt angemeldet, führt ihre Maßnahme aber bei der HAA aus. Diese Konstruktion bietet den Teilnehmerinnen Wahlmöglichkeiten und hat sich über Jahre bewährt.

KK: Wie finden ihre BBB-Teilnehmer den Weg zu ihrem Angebot?

MT: Die Reha-Beraterinnen der Agentur für Arbeit zeigen die unterschiedlichen Möglichkeiten auf und wenn jemand in Richtung einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gehen will, weist sie die Teilnehmerinnen entsprechend zu. Wir sind aber auch durch unser Netzwerk „Berufliche Orientierung: inklusiv“ in den Schulen präsent und nach dem Schulabschluss mit der „Ausbildungsvorbereitung Dual“ (AvDual). Von daher kennen uns viele, haben schon mal von uns gehört oder bereits Unterstützung durch Kolleginnen der Hamburger Arbeitsassistenz erfahren.

KK: Ist das ein besonders ausgesuchter Personenkreis? Die berühmten leistungsstarken zehn Prozent „im Grenzbereich zur Vermittlung“?

MT: Nein, so ist es sicher nicht. Wir suchen uns die Menschen ja nicht aus. Es gibt eine weitgehende Wahlfreiheit. Wer bei uns qualifiziert werden möchte, den nehmen wir auf. Wenn mehr Leistungsstärkere den Weg zu uns finden, liegt der Grund eher in den Bedenken der Teilnehmerinnen: Trauen sie sich selber den Weg in den Arbeitsmarkt zu? Wie sehen das die Eltern? Wie gut sind sie informiert und auf eine Entscheidung vorbereitet? Da wählen viele doch den „geschützteren Weg“ in die Werkstatt. Eine Rolle spielt sicher auch, dass wir keinen eigenen Fahrdienst bieten, sondern bei Bedarf ein Mobilitätstraining durchführen. Aber auch das ist kein Ausschlusskriterium, sondern oftmals auch eine Frage des Zutrauens. Auch einige Rollstuhlfahrer bewältigen ihren Arbeitsweg auf Dauer allein. Wir versuchen dann entsprechend, die ersten Praktikumsplätze möglichst wohnortnah zu suchen. Unsere Teilnehmerinnen sind insgesamt sehr heterogen.

KK: Was ist der Grundgedanke der Betrieblichen Berufsbildung der Hamburger Arbeitsassistenz?

MT: Wir bieten unseren Teilnehmerinnen berufliche Orientierung und Qualifizierung nach der Idee des Supported Employments: „Erst platzieren, dann qualifizieren“, also grundsätzlich in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Der Betrieb ist der primäre Lernort. Wir bewegen uns beim BBB im Rahmen des Fachkonzeptes des Berufsbildungsbereiches, das seit 2010 ja deutlich stärker die Perspektive Arbeitsmarkt fokussiert. Unser Ziel ist eine Festvermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis, möglichst zum Ende der BBB-Zeit. Manchmal schöpfen wir die 27 Monate gar nicht aus, manchmal benötigt jemand noch mehr Zeit. Dann können wir die Qualifizierung über ein sogenanntes „Integrationspraktikum“ verlängern. Wie für den Arbeitsbereich der WfbM ist dann die Eingliederungshilfe der zuständige Leistungsträger, die Teilnehmerinnen haben Werkstattstatus. Durch den Anschluss eines Integrationspraktikums an den BBB können wir die Chancen auf einen Übergang in ein Arbeitsverhältnis noch einmal deutlich verbessern.

KK: Der Start in den Berufsbildungsbereich ist das dreimonatige Eingangsverfahren. Wie gestalten Sie das?

MT: Wir beginnen die Maßnahme immer mit einem zweiwöchigen Starter-Prozess, wo wir den Teilnehmerinnen unsere Organisation erklären und sie darauf vorbereiten, wie wir arbeiten und was ihre Aufgabe dabei ist. Dann übergeben die Kolleginnen die Teilnehmer an zwei Arbeitsassistentinnen, die künftig für sie zuständig sein werden, und schon in der dritten Woche beginnt das erste Praktikum. Die für die weitere Eingliederungsplanung notwendigen Erfahrungen sammeln wir also schon zu Beginn des Eingangsverfahren durch Beobachtungen in der betrieblichen Echtsituation. Nach weiteren sechs Wochen gibt es dann das erste Resümee mit der Teilnehmerin, den Arbeitsassistentinnen und dem häuslichen Umfeld, wir nennen es „Aufaktgespräch“: Was sind die bisherigen Erkenntnisse? Welche Unterstützung ist hilfreich? Was waren die Probleme? Was sind die nächsten Schritte? Das ist die Basis für unser weiteres Vorgehen, unsere erste Qualifizierungsplanung, die dann die Grundlage für den Eingliederungsplan darstellt.

KK: Wenn Sie pro Teilnehmer zwei Assistentinnen haben, wie teilen die sich die Arbeit auf?

MT: Der Sinn des Patensystems, wie wir die Begleitung nennen, ist es, dass wir bei Urlaub und Krankheit handlungsfähig bleiben und dass die beiden Arbeitsassistentinnen sich miteinander beraten können. Sie sind gleichberechtigt, gehen aber nicht gemeinsam in den Betrieb, sondern wechseln sich ab. Darüber hinaus gibt es bei uns vier Koor-

„Wer bei uns qualifiziert werden möchte, den nehmen wir auf“

↓ dinatorinnen, die regelmäßig im fachlichen Austausch mit den Arbeitsassistentinnen stehen und Fallbesprechungen abhalten.

KK: *Wie kommen Sie in so einem frühen Stadium schon an geeignete Betriebe?*

MT: Für diese erste Erprobung haben wir zum einen einen großen Pool von Qualifizierungsbetrieben, Betriebe, die uns gut kennen, in denen wir schon lange begleiten und in denen es Tätigkeiten gibt, die sich zum Ausprobieren, Beobachten und Qualifizieren eignen. Zum anderen arbeiten bei uns vier Personen in der Vermittlungsberatung, die neue Praktikumsplätze und Arbeitsplätze akquirieren und unsere Betriebskontakte pflegen. Die Kolleginnen in der Vermittlungsberatung lernen die Teilnehmerinnen zu Beginn der Maßnahme persönlich kennen und behalten die Zuständigkeit im weiteren Verlauf bei, so dass auch eine individuelle Akquise gewährleistet ist. In den uns bekannten Betrieben übernehmen zum Teil auch ergänzend Beschäftigte die Anleitung, die früher selbst im BBB oder einer anderen von unseren Maßnahmen waren, einen Arbeitsvertrag erhalten haben und oft schon mehrere Jahre im Betrieb angestellt sind. Das



MARCEL LINAU
sortiert Bücher in der
Hamburger Bücherhalle

Peer-Prinzip ist ein wichtiges Element in unserer Arbeit. Unsere Peer-Experten werden für diese Aufgabe intensiv von uns weitergebildet.

KK: *Wie geht es dann weiter?*

MT: Die BBB gliedert sich im Wesentlichen in drei Phasen, die je nach Teilnehmerin unterschiedlich lang sein können. Die erste Phase ist eine Phase der Orientierung. Da geht es darum, Fähigkeiten zu erproben, Berufswünsche auszuprobieren und Ideen zu entwickeln. Das Suchverfahren kann man sich wie einen Trichter vorstellen: Erst ist das Feld breit, allmählich wird es immer enger. Hat sich jemand zum Beispiel für den Bereich Küche entschieden, dann probieren wir dort die unterschiedlichen Möglichkeiten aus: Kalte Küche, warme Küche, große Küche, kleine Küche, so lange, bis jemand seine optimalen Arbeitsbedingungen entdeckt und eventuell sogar seinen endgültigen Platz gefunden hat. In einer zweiten und dritten Phase qualifizieren und stabilisieren wir die Teilnehmerinnen. Wobei eine Qualifizierung eigentlich in jeder Phase stattfindet, die Ziele sind dabei aber unterschiedlich.

KK: *Wie viele Praktika machen die Teilnehmer?*

MT: Das hängt von der Person und ihren Entscheidungen ab und ist ein individueller Prozess. Im Schnitt durchläuft jemand bei uns etwa sechs bis acht Praktika. Am Anfang erfolgt der Wechsel schneller, eher nach sechs Wochen, aber auch mal nach drei Monaten. Später dauern einzelne Praktika vielleicht vier bis sechs Monate, das hängt auch immer davon ab, wie viel Orientierungs- und Qualifizierungspotenzial der Praktikumsplatz hergibt.

KK: *Okay, was passiert in der zweiten Phase?*

MT: Wenn sich für jemanden ein Arbeitsbereich herauskristallisiert, jemand also seine Tätigkeit gefunden hat, dann vertiefen wir die Qualifizierung. Im Wesentlichen ist das die tätigkeitsbezogene Qualifizierung am Arbeitsplatz. Die Jobcoaches haben mit der Teilnehmerin und dem Betrieb gemeinsam festgelegt, welche Aufgaben die Teilnehmerin übernehmen soll. Dabei müssen wir die betrieblichen Anforderungen mit den Fähigkeiten und Interessen der Teilnehmerin auf einen Nenner bringen. Das kann zum Beispiel bedeuten, dass jemand an einer Tankstelle Wasser, Papiertücher und Handschuhe auf-



TAYLOR-ANN KNÖFLER
arrangiert Blumen in
einem großen Hamburger Hotel

füllt, Papierkörbe leert, den Tankbereich sauber hält und den Rasen pflegt. Die Regalpflege im Shop gehört meistens auch dazu.

KK: *Wie gehen Sie bei der Qualifizierung vor?*

MT: Zunächst muss die Aufgabenstellung eindeutig sein und es müssen Qualitätsstandards festgelegt werden. Wann ist die Aufgabe so gelöst, dass alle damit zufrieden sind? Wie genau muss das Ergebnis aussehen? Dann ist es wichtig, erste Erfolge zu erzielen: „Das hast du schon mal hingekriegt, das ist ein guter Start.“ Und dann geht es um die Aneignung von Teilschritten, eventuell mit Hilfsmitteln, die die Aufgabe erleichtern und damit Anforderungen reduzieren. Unsere Anleitung folgt dabei zum Beispiel dem handlungsorientierten Lernen nach Winfried Hacker, dem Psychologen und Arbeitswissenschaftler. Die Teilnehmerin soll eine Vorstellung von einer vollständigen Handlung entwickeln. Wenn die Aufgabe heißt, 35 Schokoladendesserts herzustellen, dann kennt die Teilnehmerin den gesamten Ablauf und das Endergebnis, kann sich selber organisieren und kontrollieren und gegebenenfalls korrigieren. Mit diesem Vor-

↓ gehen haben wir gute Erfahrungen gemacht. Selbstständiges Handeln ist wichtig, wir wollen uns perspektivisch mit unserer Unterstützung ja Schritt für Schritt zurückziehen.

KK: *Neben den tätigkeitsbezogenen Qualifikationen spielen auch übergreifende oder Schlüsselqualifikationen bei Ihnen eine wichtige Rolle. Wie vermitteln Sie die?*

MT: Bleiben wir mal bei dem Beispiel Tankstelle. Da wird der Teilnehmer, meistens sind das ja Männer, von den Kunden häufig nach etwas gefragt. Kundenkontakte sind also ein Thema, auf das wir ihn vorbereiten und wo wir ihm Sicherheit vermitteln müssen. Schlüsselqualifikationen schulen wir grundsätzlich auch im betrieblichen Kontext, beispielsweise die Kommunikation am Arbeitsplatz, im Team zu arbeiten, aber auch selbstständig zu sein. Zusätzlich haben wir für die sozialen Kompetenzen unser Seminarprogramm KuKuK plus entwickelt. Die drei K stehen für Kommunikation, Konfliktbewältigung und Kooperation. Dazu gehört eben auch das Plus, der Kundenkontakt. Jede Teilnehmerin durchläuft in ihrer BBB-Zeit einmal ein KuKuK-Seminar, entweder als Bildungsurlaub eine Woche



MAIKE CARLSEN
deckt einen Tisch in der Küche
eines Seniorenheims

lang am Stück oder an mehreren Seminartagen in Blöcken à drei Tage einmal in der Woche. Da kann sie sich mit Personen in der gleichen Situation austauschen, über Schwierigkeiten sprechen und Handlungsoptionen entwickeln. Unsere Seminarangebote umfassen auch noch andere Elemente, zum Beispiel ein umfassendes Bewerbungstraining und auch die Persönliche Zukunftsplanung oder den Workshop „Ein Bild von mir“ aus unserem Talente-Projekt.

KK: *Wie dokumentieren Sie Ihr Vorgehen?*

MT: Wir machen als Arbeitsassistentinnen unsere Aufzeichnungen über die Praktika, die Kontakte und die Anleitung, aber eine wichtige Dokumentation übernehmen die Teilnehmerinnen selber. Jede führt einen eigenen Bildungsordner und hält ihre Ziele für die Praktika, ihre Aufgaben, ihre Entwicklung und ihre Erfolge fest. Dazu benutzen wir auf die Zielgruppe abgestimmte Materialien, die wir in unseren Projekten bEO (das steht für berufliche Erfahrung und Orientierung), Talente und KuKuK plus entwickelt haben. Die Verwendung der Materialien ermöglicht dem größten Teil der Teilneh-

merinnen eine eigenständige Dokumentation und das ist ein sehr wichtiges Element in unserem Vorgehen. Wie gesagt, es geht bei uns immer um Empowerment, Zutrauen, Verselbstständigung und Entwicklung. In ihrem Bildungsordner machen die Teilnehmerinnen diesen Prozess für sich selber und für andere sichtbar. Außerdem gibt es nach jedem Praktikum einen Auswertungstag mit den Arbeitsassistentinnen. Hier werden gemeinsam das abgeschlossene Praktikum bewertet und die Ziele überprüft, die zu Beginn jedes Praktikums mit den Teilnehmerinnen erarbeitet worden sind. Sind die Ziele erreicht worden? Was war dafür hilfreich? Gab es Schwierigkeiten? Woran hat das gelegen? Auch die Ziele für das neue Praktikum werden hierbei gemeinsam besprochen.

KK: *Sie haben offenbar in den knapp 30 Jahren, die es die Hamburger Arbeitsassistentin schon gibt, eine sehr ausgefeilte Methodik aufgebaut. Wie arbeiten Sie neue Kolleginnen und Kollegen ein?*

MT: Wir organisieren interne Fortbildungen, in denen die Koordinatorinnen und weitere Kolleginnen mit langjähriger Erfahrung ihr Wissen weitergeben. Dies ist ein Modulsystem und jede neue Kolle-



MARLIS THÄTNER
langjährige Mitarbeiterin der
Hamburger Arbeitsassistentenz

gin nimmt innerhalb der ersten Monate daran teil. Zudem hospitieren neue Kolleginnen zu Beginn viel in Betrieben bei der Arbeitsbegleitung. Und dann haben wir ja unser Patensystem, also die doppelte Zuständigkeit durch die Arbeitsassistentinnen und wir haben unser Koordinatorensystem. Auch das sind gute Gelegenheiten, von erfahrenen Kolleginnen zu lernen.

KK: *Das klingt alles recht problemlos. Gibt es keine Schwierigkeiten?*

MT: Die Einarbeitung ist oft das kleinere Problem. Scheitern kann ein Arbeitsverhältnis eher am betrieblichen Umfeld. Deshalb muss ein Jobcoach da sehr sensibel sein, von Beginn an die betrieblichen Kollegen einbeziehen, Ansprechpersonen finden, Zuständigkeiten beachten, um Verständnis werben, den Kollegen auch ihre Unsicher-

„Im Schnitt durchläuft jemand bei uns etwa sechs bis acht Praktika“

↓ heiten nehmen. Seine Rolle ist die eines Mittlers. Allerdings kann man ein Betriebssystem nicht grundsätzlich ändern und manchmal kommt man da auch an seine Grenzen. Wenn die Rahmenbedingungen nicht passen, dann muss man das akzeptieren und die Konsequenzen ziehen. Auch TeilnehmerInnen kommen natürlich aus unterschiedlichen Gründen manchmal in einzelnen Betrieben nicht zurecht.

KK: Ein Argument gegen eine Vermittlung und für den Verbleib in der Werkstatt lautet, gerade Menschen mit Lernschwierigkeiten würden in Betrieben oft nicht akzeptiert. Ihnen fehlten die Gesprächspartner, sie würden vereinsamen und wären im Grunde unglücklich. In der Werkstatt dagegen hätten sie ihre Peergroup, Menschen auf ihrer Wellenlänge.

MT: Wenn man das mal für sich selber überlegt, dann sieht man, dass die Arbeitskolleginnen nicht unbedingt gleichzeitig die besten Freunde sind. Wir haben unsere Peergroup in der Regel auch nicht bei der Arbeit. Dass unsere TeilnehmerInnen in ihren Arbeitszusammenhängen unglücklich sind, würde ich so allgemein nicht teilen. Da gibt es durchaus gute Kontakte, da wird gelacht und gescherzt. Sicher

FAKTEN RUND UM DIE HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ GGMBH

Gründung	1992
Träger	LAG Eltern für Inklusion e.V.
Geschäftsfelder	8
Unterschiedliche Kostenträger	6
Mitarbeiter gesamt	128 (entspricht 98 Vollzeitstellen)
davon in Schulprojekten	28 Vollzeitstellen
Teilnehmer aktuell in Begleitung (ohne Schulprojekte)	ca. 450
TN im BBB	35
TN im Integrationspraktikum	50
Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (1992-2020)	ca. 2000
Davon Menschen mit Werkstattberechtigung	ca. 600

ist nicht jedes Team gleich und speziell am Anfang kann die Kommunikation eine Herausforderung sein, das sehen wir auch als ein Lernfeld in der Qualifizierung. Wenn wir merken, dass sich das nicht von selber ergibt, unterstützen wir und stellen den Kontakt her, wir begleiten dann zum Beispiel ganz gezielt in Pausensituationen im Betrieb. Darin liegt meistens keine böse Absicht, sondern es ist viel Unsicherheit auf beiden Seiten im Spiel. Wenn eine Teilnehmerin grundsätzlich kontaktarm ist, was immer wieder vorkommt, versuchen wir Kontakte im Freizeitbereich anzubahnen, indem wir Tipps und Hinweise geben.

KK: Die Werkstätten wollen ihre Berufsbildung an etablierten Ausbildungsgängen orientieren. Sie entwickeln auf deren Grundlage modularisierte Curricula, die „harmonisierten Bildungsrahmenpläne“. Dahinter steckt die Idee, dass die berufliche Qualifizierung von Werkstattbeschäftigten ihren Platz im anerkannten Ausbildungswesen haben soll, dass Teilabschlüsse anerkannt werden und damit Durchlässigkeit hergestellt wird. Dadurch soll die Vermittlung erleichtert werden. Was sagen Sie dazu?

MT: Wir vermitteln nicht über anerkannte Berufsabschlüsse, sondern darüber, dass wir die TeilnehmerInnen betrieblich vor Ort unterstützen. Unser Türöffner ist nicht ein Zertifikat, sondern unsere Reputation als Fachdienst. Die Betriebe können sicher sein, dass wir uns

kümmern, dass sie uns vertrauen können und wir über das entsprechende Know-how verfügen, auch im Hinblick auf betriebliche Abläufe, Notwendigkeiten und Anforderungen. Bevor ein Arbeitgeber am Ende jemanden einstellt, hat er ihn gut kennengelernt und weiß, was die Person kann. Das ist in der Regel ausschlaggebend für eine Übernahme. Wie schon gesagt, gehen wir den Weg, die TeilnehmerInnen erst zu platzieren und dann zu qualifizieren, suchen mit ihnen erst den Betrieb, den Arbeitsplatz, die Tätigkeit und leiten sie dann unter den realen Bedingungen an. Dieses Prinzip ist, wie sich zeigt, ein erfolgreiches Vorgehen für eine Vermittlung. Das bedeutet nicht, dass bestimmte Vorqualifikationen nicht auch sinnvoll sein können, und es spricht grundsätzlich nichts gegen Zertifikate. Einen Stapler darf man nicht ohne Staplerschein führen und dann muss man den eben auch erwerben. Im BBB haben wir, soweit ich weiß, noch niemanden mit einer abgeschlossenen Ausbildung vermittelt. Wir sehen aber im neuen Budget für Ausbildung durchaus eine Chance, beispielsweise Personen aus dem Autismus-Spektrum einen Berufsabschluss zu ermöglichen.

KK: Eine grundsätzliche Frage: Sind Sie der Meinung, dass jeder Mensch in ein betriebliches Umfeld vermittelbar ist?

MT: Nein, aber aus meiner Sicht nicht aufgrund seiner zu geringen Leistungsfähigkeit, seines Unvermögens oder seiner mangelnden Kompetenz, sondern weil es vielleicht nicht gelingt, für jeden eine passende Nische in einem Betrieb zu finden, weil die personelle Unterstützung, die im Rahmen des BBB gewährt werden kann, nicht ausreicht oder auch aufgrund persönlicher Interessen, Motivation, Vorstellungen und Einstellungen einer Teilnehmerin. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Auch die Unterstützung aus dem privaten Umfeld kann eine Rolle spielen. Zusätzlich erlebe ich erfreulicherweise, dass diese grundsätzliche Fragestellung gar nicht mehr so oft auftaucht: Das Zusammenwachsen der Unterstützungssysteme zwischen der Werkstatt und uns hat sich erheblich weiterentwickelt. Letztlich geht es um die Verbesserung der Wahlmöglichkeiten – für jede einzelne Person, die daran interessiert ist.

KK: Wie viel Prozent ihrer Teilnehmer vermitteln Sie denn in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis?

MT: Wir haben in den letzten zehn Jahren durchschnittlich immer ca. 30 bis 35 TeilnehmerInnen in der Betrieblichen Berufsbildung gehabt. Wenn man die Verlängerung durch das Integrationspraktikum einbezieht, liegt die Vermittlungsquote in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bei ca. 65 bis 70 Prozent.

KK: Und was wird aus den anderen?

MT: Einige Personen entscheiden sich für die Arbeit in der Werkstatt. Manche finden den Weg in den Betrieb über einen Außenarbeitsplatz der WfbM. Es gibt auch Personen, die sich generell gegen Arbeit entscheiden, auch weil andere Schwierigkeiten im Vordergrund stehen oder eine Erkrankung. Einige dieser Personen finden zu einem späteren Zeitpunkt wieder den Weg zu uns.

KK: Vielen Dank für das Gespräch, Frau Thätner. ■

KONTAKT

Hamburger Arbeitsassistenz gGmbH, Marlies Thätner
Schulterblatt 36, 20357 Hamburg, Tel.: 040- 43 13 39-0,
thaetner@hamburger-arbeitsassistenz.de

„Die Vermittlungsquote in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis liegt bei ca. 65 bis 70 Prozent“



ÖZLEM KORKMAZ
hat meistens viel
Freude an der Büroreinigung