

Pressemitteilung

Betriebsintegriertes Arbeiten beim bhz erweist sich als Erfolgsgeschichte

Stuttgart, den 1. April 2016

Das Arbeitsleben ist ein wichtiger Faktor der Inklusion. Mit mittlerer oder schwererer Behinderung in einem üblichen Job auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten – soll das gehen? Ja, das funktioniert, und sogar gut: Aus kleinen Anfängen im Jahr 2009 hat sich das „betriebsintegrierte Arbeiten“ (BiA) beim bhz mehr und mehr zu einer Erfolgsgeschichte entwickelt: Bereits 46 der insgesamt 360 Beschäftigten sind auf sogenannten betriebsintegrierten Arbeitsplätzen im Einsatz. Und sogar schon 91 Beschäftigte der Werkstatt haben seit dem Jahr 2009 auf BiA Erfahrungen gesammelt.

Helmut Klement ist als „JobCoach“ beim bhz von Anfang an dabei. Er und sein Kollege Bernd Rössle nehmen Kontakt mit Unternehmen auf, vermitteln bhz-Beschäftigte und begleiten sie dann in ihrer Tätigkeit außerhalb der bhz-Werkstatt, wo sie beispielsweise in der Verpackung, im Catering- und Restaurantbetrieb, im Hausmeisterdienst oder in Handwerksbetrieben im Einsatz sind. Gute Beschäftigungsmöglichkeiten böten mittlerweile auch Kinderkrippen oder Tageseinrichtungen für Kinder, wo bhz-Beschäftigte beim Essen geben helfen oder mit den Kindern spielen, berichtet er.

Flexibilität sei das entscheidende, sagt Klement über seine Tätigkeit: Diese sei sowohl gegenüber den Fähigkeiten der Beschäftigten als auch gegenüber den Wünschen der Arbeitgeber gefordert. Denn ebenso unterschiedlich wie die Tätigkeiten, sind auch die Beschäftigungsformen: 26 arbeiten auf Individualarbeitsplätzen, das heißt, sie sind in dem Bereich, in dem sie tätig sind, die Einzigen vom bhz. Fünf davon wiederum wechseln zwischen der bhz-Werkstatt und dem Betrieb: Sie sind einige Tage auf dem BiA und die restlichen dann beim bhz. Andere wechseln zyklisch zwischen der bhz-Werkstatt und einem BiA. So werde es möglich, die jeweils individuellen Möglichkeiten und Fertigkeiten besser abzubilden. Zudem gelinge es mit solchen „Teilzeitplätzen“, auch solche Beschäftigte zu berücksichtigen, die unter anderen Umständen auf BiA überfordert wären.

Immerhin fünf bhz-Beschäftigten ist es seit 2009 gelungen, eine Regelanstellung auf einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz zu erhalten. Für sie ist das bhz und damit Klement dann nicht mehr zuständig, aber er hält dennoch Kontakt: „Einige gehören mittlerweile zu meinem Freundes- und Bekanntenkreis.“

Auf der anderen Seite kommt es auch vor, dass jemand wieder voll in die bhz-Werkstatt zurückkehrt. Bei einigen ist der Wegfall des Arbeitsplatzes oder ein Umzug der Grund, aber einige haben sich letztendlich doch zu sehr belastet und überfordert gefühlt: „Menschen mit Behinderung sind gewohnt, hilfebedürftig zu sein. An einem BiA wechselt der Schwerpunkt aber von der Betreuung zur Dienstleistung. Das bekommen viele auf Anhieb nicht hin – und einige gar nicht.“ Der erfahrene JobCoach sieht allerdings auch dies nicht als Schaden: Der Betroffene habe in jedem Fall eine Erfahrung gemacht, von der er profitiere – und die gewonnenen Qualifikationen kommen den bhz-eigenen Werkstätten zugute, wo ebenfalls Aufträge bearbeitet werden, die sehr qualifiziertes und anspruchsvolles Arbeiten erfordern.

Auf ihre Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt werden die bhz-Beschäftigten intensiv vorbereitet: Im Berufsbildungsbereich des bhz in Stuttgart-Vaihingen werden in verschiedenen Kursen sowohl die Berufsfindung als auch fachliche Schwerpunkte vermittelt. An diese in der Regel zweijährige Qualifikation kann sich der „BiA-Lehrgang“ anschließen, der speziell auf betriebsintegrierte Arbeitsplätze zugeschnitten ist. Hier geht es insbesondere um soziale Kompetenz und das Verhalten im Arbeitsleben, wie zum Beispiel das Vorgehen im Vorstellungsgespräch, der Umgang mit Konflikten, Antragstellung oder Krankmeldung, Pünktlichkeit und Hygiene, aber auch das Verhalten bei Konflikten.

Sind diese Stufen durchlaufen und ein geeigneter Arbeitsplatz gefunden, können der Beschäftigte und der künftige Arbeitgeber im Rahmen eines sechswöchigen Praktikums testen, ob die Tätigkeit ihnen liegt und die Zusammenarbeit passt. Ein Mentor oder Pate des Kooperationspartners begleitet und berät sie dabei. Diese Zeit dient zudem dem Einlernen. „Ohne direkte Qualifikation im Betrieb geht es nicht“, weiß Klement. Kommt es dann zur Zusammenarbeit, besucht der JobCoach die Beschäftigten am Arbeitsplatz – in der Anfangszeit in der Regel einmal wöchentlich; wenn die Eingewöhnungsphase vorbei ist, dann in größeren Abständen.

Der Arbeitgeber bezahlt in der Regel an das bhz ein Drittel des geregelten Lohnes einer „Normalarbeitskraft“; die Höhe des jeweiligen Gehalts wird von den JobCoaches ausgehandelt. Die Beschäftigten wiederum erhalten ihr Werkstattentgelt weiterhin in der Höhe, die das bhz auch an die übrigen Beschäftigten ausbezahlt, plus einer BiA-Sonderzulage.

Die Betriebe, die in diesem Bereich mit dem bhz zusammenarbeiten, erkennen mehr und mehr, wie sehr sie von den bhz-Beschäftigten profitieren können: „Der soziale Aspekt ist zumeist der Türöffner. Erfolgreich ist die Zusammenarbeit aber nur, wenn sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber einen Mehrwert darin sehen.“ Klement kennt Beispiele, dass die Unternehmen feststellten, dass sie ihre Anforderungen höher schrauben können als sie sich das ursprünglich vorstellten. Die Beschäftigten wiederum lernen enorm. Sie sind stolz und identifizieren sich mit ihrer Aufgabe. Zudem steigt ihr Selbstwertgefühl, weil sie sehen, dass sie im geregelten Arbeitsleben ihren Beitrag leisten können.

Neben Einzel-Arbeitsplätzen arbeiten bhz-Beschäftigte auch in Außen-Arbeitsgruppen mit mindestens 10 Kollegen. In diesem Fall werden sie direkt über die bhz Werkstattleitung in Feuerbach beziehungsweise im Fasanenhof begleitet.

„Die Inklusion hat das Interesse an solchen Arbeitsformen bei den Betrieben gesteigert“, berichtet Klement. „Die Anforderungen sind mittlerweile sehr viel vielfältiger als zu Beginn.“ Es komme sogar vor, dass er angebotene Tätigkeiten ablehnen muss, sei es, weil die angebotene Tätigkeit für Menschen mit Behinderung nicht geeignet ist oder aber, weil er aktuell keinen geeigneten Beschäftigten findet.

Das bhz Stuttgart e.V. ist Mitglied des Diakonischen Werks der evangelischen Kirche in Württemberg. Es widmet sich der Förderung, Beschäftigung, Begleitung und Integration von Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen. Dafür betreibt das bhz anerkannte Werkstätten mit über 380 Arbeitsplätzen, Förder- und Betreuungsgruppen, zwei Wohnheime, ambulante Betreuungsdienste für selbstständig wohnende Menschen mit Behinderung, einen familienentlastenden Service und weitere begleitende Maßnahmen und Dienste.

Ihr Ansprechpartner bei Rückfragen:

Leonie Seidel, Sozialwirtschaft
Heigelinstraße 13
70567 Stuttgart-Fasanenhof
Telefon: (0711) 7 15 45 49
leonie.seidel@bhz.de

Im Auftrag des bhz Ansprechpartner für die Medien

Susanne Wetterich
Susanne Wetterich Kommunikation
Zeppelinstr. 67
70193 Stuttgart
Telefon (0711) 505 40 50, Fax (0711) 505 40 49
sw@susanne-wetterich.de

Hinweis: Sie können den Presstext aus dem Internet herunterladen: www.bhz.de.

