

KVJS spezial

Gemeinsam
Mensch sein!

Gemeinsam
Mensch sein!

Inklusions- unternehmen

Weil gemeinsam mehr draus wird



Impressum

Herausgeber:

Kommunalverband für Jugend und Soziales
Baden-Württemberg
Öffentlichkeitsarbeit
Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart
www.kvjs.de

Verantwortlich:

Heide Trautwein

Redaktion:

Monika Kleusch

Mit Beiträgen von:

Monika Kleusch (mok)
Manfred Menzel (mam)
Lena-Christin Schwelling (les)

Layout:

Mees + Zacke, Reutlingen
www.mees-zacke.de

Titelfoto:

Thomas Brenner

Druck

Texdat-Service, Weinheim

Bestellung/Versand:

Telefon 0721 8107-942
Integrationsamt@kvjs.de

Oktober 2017



Foto: Brenner

Inhaltsverzeichnis

S. 4 Vorwort

Hintergrund

S. 5 Inklusionsunternehmen – Eine Erfolgsgeschichte des Miteinanders

S. 8 Was macht Inklusionsbetriebe fit für kommende Herausforderungen?

Praxis

S. 10 Von der Selbsthilfefirma zum Inklusionsunternehmen

S. 13 [Portrait: Michael Huber – Pause als größte Herausforderung](#)

S. 14 [Portrait: Bianca Christ – Wertvolles weitergeben](#)

S. 15 Gutes tun und drüber reden

S. 16 Wie weiche Faktoren zu harten Fakten werden

S. 18 Ein Konzept für die Zukunft: Das Boardinghouse

S. 21 [Portrait: Lisa Gabriel – miteinander für andere da sein](#)

S. 22 Was Richtiges lernen!

S. 25 [Portrait: Gunther Heil – zwischen Papier und PC](#)

S. 26 Gelungenes Rezept: Vom Sozial- zum Inklusionsunternehmen

S. 28 [Portrait: Stefan Erlach – gut unter Strom](#)

S. 29 Legosteine und blühende Landschaften

S. 32 Kollege Roboters helfende Hand

S. 34 [Portrait: Alexandra Gradito – da tanzt der Brotlaib](#)

Liebe Leserin, lieber Leser,

Inklusionsunternehmen – eine Erfolgsgeschichte des Miteinander, so heißt es auf der neuen Internetseite www.iubw.de der Inklusionsunternehmen. Das Integrationsamt des KVJS hat eine landesweite Kampagne ins Leben gerufen, um diese Erfolgsgeschichte zu verbreiten. Denn die 86 Inklusionsunternehmen in Baden-Württemberg haben mit einem jährlichen Umsatz von etwa 161 Millionen Euro nicht nur einen wirtschaftlichen Wert, sondern auch einen sozialen Mehrwert, der sich messen lässt.

Diesen Mehrwert haben Inklusionsunternehmen insbesondere für Abgänger von Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren, Übergänger aus Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) und Menschen mit psychischer Erkrankung. Für sie bedeutet sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in einem Inklusionsunternehmen die ganz normale Teilhabe am Arbeitsleben. Denn Inklusionsunternehmen sind zwar wirtschaftlich orientierte Unternehmen, aber mit ihrem

Anteil von 25 bis 50 Prozent an Mitarbeitern mit Behinderungen Unternehmen mit einem besonderen sozialen Anspruch.

Das KVJS-Integrationsamt legt bei seiner Förderpraxis großen Wert auf Nachhaltigkeit. Die geförderten Unternehmen sollen durch eine ausgewogene Mischung an öffentlicher Förderung und marktkonformem Handeln eine langfristige Zukunftsperspektive haben, denn von einem Unternehmen, das sich nicht am Markt halten kann, hat niemand etwas.

Nachhaltig wirtschaften bedeutet, rechtzeitig die Weichen für die Zukunft zu stellen: Mit welchen Instrumenten können die Unternehmen gestärkt werden? Wie können zukunfts-trächtige neue Geschäftsfelder erschlossen werden? Wie erreicht man Aufmerksamkeit für die Unternehmen bei Auftraggebern und Kunden, aber auch in der Gesellschaft? Welche Antworten das KVJS-Integrationsamt drauf hat, lesen Sie in diesem Heft.

Ihre

Landrat Karl Röckinger
Verbandsvorsitzender

Senator e. h. Prof. Roland Klinger
Verbandsdirektor

Inklusionsunternehmen – Eine Erfolgsgeschichte des Miteinanders

Die Geschäftsfelder reichen von A wie Abenteuergolf bis Z wie Zerspanung: 86 Inklusionsunternehmen unterschiedlicher Größen und Zuschnitte gibt es in Baden-Württemberg. Das KVJS-Integrationsamt ist von Anfang an ihr Partner.

2001 wurde die Förderung von Integrationsunternehmen in das Sozialgesetzbuch (SGB IX) aufgenommen. Mittlerweile heißen sie Inklusionsunternehmen. Was sie von anderen Unternehmen unterscheidet, ist jedoch gleich geblieben: es sind die Mitarbeiter. Ein Viertel bis die Hälfte der Belegschaft besteht aus schwerbehinderten Menschen mit ganz besonderen Teilhabeschwierigkeiten am Arbeitsmarkt. Das KVJS-Integrationsamt unterstützt deshalb Inklusionsunternehmen schon in ihrer Gründungsphase.

Starthilfe vom KVJS-Integrationsamt

Bevor es also an die Unternehmensgründung geht, haben für gewöhnlich einige Beratungsgespräche beim KVJS-Integrationsamt stattgefunden. Geschäftsidee und geschäftliches Umfeld werden von den Fachberatern auf Herz und Nieren geprüft. Für Gründungswillige mit

guten Aussichten gibt das Amt einen Zuschuss zu einem professionellen betriebswirtschaftlichen Gründungsgutachten.

Blinken alle Lichter grün, beteiligt sich das KVJS-Integrationsamt mit Zuschüssen an Aufbau und Ausstattung der neuen Firma. Bei der Personalgewinnung unterstützen im Auftrag des KVJS die Integrationsfachdienste vor Ort.

Sie schlagen geeignete Personen vor und sind auf Dauer neutrale und kompetente Ansprechpartner für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer.



Eingespieltes Team.
Foto: Kleusch

Hand in Hand

In den baden-württembergischen Inklusionsfirmen arbeiten mittlerweile 3 700 Menschen, davon 1 500 mit Behinderung, Hand in Hand. Sie sorgen für die Gäste von Cafés, Restaurants und Hotels, sie erledigen Entrümpelungsarbeiten, renovieren Häuser und pflegen Grünflächen, sie fertigen Gartenhäuser, Designvordächer und Duschköpfe, sie betreiben Landwirtschaft und eine Abenteuer golf-Anlage und und und. Gemeinsam machen sie so 161 Millionen Euro Umsatz im Jahr.

Nicht immer können Mitarbeiter mit Behinderung mit den nicht behinderten Kollegen mithalten. Deshalb erhalten ihre inklusiven

Arbeitgeber Zuschüsse zur Abdeckung ihres besonderen Aufwands und um außergewöhnliche Lasten auszugleichen. Dieselben Zuschüsse bekommt übrigens jeder Arbeitgeber, der schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigt.

Auch an Inklusionsunternehmen nagt der Zahn der Zeit. Das KVJS-Integrationsamt bezuschusst darum auch die Kosten zur Modernisierung und zur laufenden betriebswirtschaftlichen Beratung. Denn Nachhaltigkeit zu erreichen, ist ein wichtiges Ziel der Behörde. Die Unternehmen sollen sich langfristig auf dem Markt behaupten können und damit die Arbeitsplätze ihrer Mitarbeiter sichern – egal ob mit Behinderung oder ohne.

mok

Leistungen an Inklusionsbetriebe (Mehrfachnennungen möglich)

	Euro	Anzahl der geförderten Inklusionsbetriebe
zum Aufbau und zur Ausstattung	560 002	26
zur Erweiterung	524 918	15
zur Modernisierung	210 134	19
zur betriebswirtschaftlichen Beratung bei Neugründung	2 360	4
zur laufenden betriebswirtschaftlichen Beratung	207 063	41
Insgesamt	1.504.477	105

	Euro	schwerbehinderte Beschäftigte
zur Abdeckung eines besonderen Aufwands	2 497 342	1 310
Leistungen bei außergewöhnlichen Belastungen	4 899 175	1 240
Insgesamt	7.396.517	2.550

Quelle: Geschäftsbericht 2016/17. Zahlen - Daten - Fakten zur Arbeit des Integrationsamtes. KVJS 2017.



500 neue Arbeitsplätze

Mit 150 Millionen Euro fördert die Bundesregierung mit ihrem Förderprogramm „Inklusionsinitiative II – Alle im Betrieb“ deutschlandweit Inklusionsunternehmen. Auf Baden-Württemberg entfallen davon 20 Millionen Euro. Das Ziel: Mehr Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen. Das KVJS-Integrationsamt setzt dabei vor allem auf nachhaltige Konzepte, die an mehreren Standorten umgesetzt werden können, wie das Boardinghouse-Konzept, das wir auf Seite 18 vorstellen. In den nächsten fünf bis sechs Jahren sollen so in Baden-Württemberg rund 500 neue Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen entstehen.

mok

Was macht Inklusionsbetriebe fit für kommende Herausforderungen?

Bernhard Pflaum, Leiter des Referats Inklusionsbetriebe für schwerbehinderte Menschen, spricht über Inklusion, Innovation und seine ganz persönliche Motivation.

Herr Pflaum, was motiviert Sie?

Wir haben hier einen wahnsinnigen Freiraum, in dem wir sehr viel selbst gestalten und dadurch auch Spuren hinterlassen können. Zum Beispiel in Form eines Inklusionsunternehmens, das eine Dienstleitung anbietet, Produkte herstellt und Menschen beschäftigt. Als Integrationsamt können wir helfen, das auf den Weg zu bringen, ein bisschen wie ein Geburtshelfer. Das finde ich das Schöne an meinem Job.

Wie sähe denn ein ideales Inklusionsunternehmen aus?

Es nützt nichts, sich das ideale Unternehmen vorzustellen, das gibt es einfach nicht, wir sind in der realen Welt mit realen Rahmenbedingungen, realen Menschen, realen Restriktionen und realen Chancen. Wir versuchen deshalb aus diesen Bedingungen das Beste zu machen, um die Unternehmen zu unterstützen. Für die nächsten drei Jahre haben wir uns da ein großes Projekt vorgenommen. Mit einem Business-Modell wollen wir überprüfen, wie bestehende oder neue Inklusionsunternehmen in ihren Geschäftsfeldern noch erfolgreicher agieren können.

Haben Sie ein Beispiel für ein neues, innovatives Inklusionsunternehmen?

Das Boardinghouse. Dort können Apartments für mehrere Wochen oder Monate gemietet werden, ähnlich wie in einem Hotel. Boardinghouses werden heutzutage fast ohne Personal betrieben, von der Online-Buchung über den Check-In mit dem Smartphone bis zum Convenience-Food-Frühstück lässt sich alles automatisieren.

Das Inklusionsunternehmen hat ein anderes Konzept. Dort werden Arbeitsplätze geschaffen, was völlig marktunüblich ist. Das Ziel ist eben nicht Rendite, sondern Beschäftigung. Das finde ich persönlich sehr spannend.

Gäbe es noch Verbesserungspotentiale bei den politischen Rahmenbedingungen für die Inklusionsunternehmen?

Der Gesetzgeber hat große Freiräume, hohe Flexibilität und viele Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt. Solange die Finanzierung so ist, wie sie ist und die Ausgleichsabgabe auch in entsprechendem Umfang zur Verfügung steht, sind die Rahmenbedingungen gut. Ich denke auch, die Politik sollte sich gar nicht so

sehr einmischen, weil Inklusionsunternehmen vor allem Marktunternehmen sind, die Nachteilsausgleiche bekommen.

Automatisierung und Digitalisierung haben eine Transformation der Wirtschaft in Gang gesetzt. Wie erleben die Inklusionsunternehmen das?

Für die Inklusionsunternehmen ist das nicht von großer Bedeutung. Vor allem die neuen Inklusionsunternehmen sind nicht mehr im klassischen Zulieferbereich, sondern eher im Dienstleistungssektor oder high-level-Zulieferbereich, wie in der Luft- und Raumfahrttechnik angesiedelt. Das haben wir aus der Wirtschaftskrise 2008 gelernt und deshalb die Inklusionsunternehmen breiter aufgestellt, um sie krisensicher und stabil zu entwickeln. Denn einen Fehler kann man machen, aber daraus sollte man etwas lernen und das haben wir getan.



Wenn es nicht die Industrie 4.0 ist, was beschäftigt die Inklusionsunternehmen aktuell besonders?

Die Inklusionsunternehmen beschäftigt im Grunde der Markt, also wie sie ihre Produkte oder Dienstleistungen zu marktfähigen Konditionen anbieten, da sind sie nicht anders als andere Unternehmen. Nur machen sie das mit behinderten Menschen möglich, weshalb die Human Resources natürlich eine größere Rolle spielen. Wir haben das als Integrationsamt auch aufgegriffen und messen nicht nur die rein betriebswirtschaftlichen, sondern auch die sozialen Aspekte, zum Beispiel die Zufriedenheit der Menschen, die im Unternehmen arbeiten. So bilden wir Inklusionsunternehmen in ihrer Gesamtheit ab.

Bernhard Pflaum
schätzt seinen
Gestaltungsspielraum.

Foto: Kleusch

Das Interview führte Lena-Christin Schwelling



Von der Selbsthilfefirma zum Inklusionsunternehmen

Geschützt aber nicht überbehütet – so sollten sie sein, die Arbeitsplätze, die ab 1979 in den ersten Selbsthilfefirmen für psychisch behinderte Menschen entstanden. Über die Jahre wurde das Bild der Unternehmen vielfältiger – und anspruchsvoller. Bis hin zu den heutigen Inklusionsunternehmen.

Die ersten Selbsthilfefirmen in Baden-Württemberg entstanden oft im Umfeld der Zentren für Psychiatrie, um Menschen mit einer psychischen Behinderung zu einem Arbeitsplatz zu verhelfen. Nach und nach entdeckten auch andere Träger, dass nicht alle Menschen mit einer Behinderung den schützenden Rahmen einer Werkstatt für behinderte Menschen brauchten.

Heute gibt es im Ländle eine große Vielfalt von Unternehmen, die in der Regel zwischen 25 und 50 Prozent schwerbehinderte Beschäftigte mit schlechten Chancen auf dem Arbeitsmarkt

haben. Deshalb firmierten sie seit 2001 als Integrationsunternehmen. Nach einer Gesetzesänderung heißen sie nun Inklusionsunternehmen, aber ihr Auftrag ist gleich geblieben: Sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für Menschen mit und ohne Behinderung schaffen und dabei mindestens die berühmte schwarze Null schreiben. Denn auch Inklusionsunternehmen sind Unternehmen, die in Insolvenz gehen können.

Hier stellen drei langjährige Geschäftsführer ihre Unternehmen vor:

Zum Beispiel: Glashaus Lörrach

von Helmut Ressel



Die Eröffnung des Café-Bistro GLASHAUS im Mai 2006 war sehr spannend.

Im Erdgeschoss und ersten OG eines neuen Hochhauses in der Fußgängerzone von Lörrach sollte ein Gastronomiebetrieb entstehen. Die Lebenshilfe Lörrach wurde beauftragt, ein Betriebskonzept zu entwickeln und umzusetzen. Nach intensiver Beratung sollte es ein Integrationsunternehmen werden, mit dem Ziel, sechs Menschen mit Behinderung fest beschäftigen zu können. Als inhaltliche Linie wurde entwickelt: „Nicht nur Gutes tun, sondern auch nur Gutes anbieten“.

Die Gäste erhalten bis heute aus der GLASHAUS Küche nur selbsthergestellte, und soweit als möglich biologische und regionale Speisen und als besondere Spezialität Kuchen. Unser Konzept überzeugte von Anfang an, wir hatten eine sehr positive Resonanz bei unseren Gästen, aber für einen realistischen Geschäftsbetrieb musste sich der Umsatz noch deutlich entwickeln.

Nach sechs Jahren war das Ziel der Kostendeckung ohne Betriebszuschüsse erreicht. Wichtige Faktoren hierfür waren die Ansiedlung von attraktiven Geschäften und Gastrobetrieben im Umfeld des Glashauses, die zunehmende Zahl von Gästen auch aus der benachbarten Schweiz und vor allem die fort-

laufende Professionalisierung unseres Küchen- und Serviceteams. Heute sind wir stolz, zehn Menschen mit Behinderung fest in unserem Team beschäftigen zu können.

Von der Lebenshilfe Lörrach e.V. wurde ich von Anfang an mit der Konzeptionsentwicklung und nach Gründung der Betreibergesellschaft mit der Geschäftsführung beauftragt. Es war zunächst eine schwierige Aufgabe, die sich aber zu einer Erfolgsgeschichte entwickelt hat, wie ich sie mir zu Beginn nicht hätte vorstellen können. Für das gesamte Mitarbeiterteam wünsche ich mir noch eine lange Fortsetzung dieses Erfolgs.

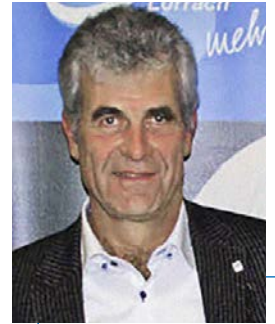
Zum Beispiel: Markthaus Mannheim

von Thomas Weichert



Im Jahr 2001 haben wir uns im Rahmen einer langfristigen Neuausrichtung des Markthauses dazu entschlossen, uns mit unserem

Second-Hand-Kaufhaus als Integrationsunternehmen anerkennen zu lassen. Mehr als zwei Drittel unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten damals ein Handicap und waren nur befristet beschäftigt. Die Anerkennung als Integrationsunternehmen war für uns also eine Win-Win-Situation: unbefristete Beschäftigung für die Mitarbeiter/innen und bessere Arbeitsqualität und Motivation für das Markthaus. Kontinuierliches Wachstum bestätigte diese Ausrichtung.



Helmut Ressel ist Geschäftsführer der Lebenshilfe Lörrach e.V. und der Regiointeg GmbH, der Betreibergesellschaft des „Café-Bistro GLASHAUS“ in Lörrach

Foto: Glashaus



Thomas Weichert ist Geschäftsführer des Markthauses Mannheim

Foto: Kleusch

2007 eröffneten wir dann unseren ersten Lebensmittelmarkt, ebenfalls als Integrationsbetrieb. Und wir richteten uns stärker auf die Zielgruppe der wesentlich gehandicapten Mitarbeiter aus. Dies führte dazu, dass wir in der ganzen Region als sozusagen „Spezialist“ für die Beschäftigung wesentlich behinderter Menschen anerkannt wurden.

Heute arbeiten im Markthaus in den Bereichen „Second-Hand“, „Lebensmittel“ und „Arbeitsförderung“ rund 110 Mitarbeiter, darunter auch bis zu acht Auszubildende. Das Markthaus ist das größte Inklusionsunternehmen in der Region und ist sowohl als Wirtschaftsunternehmen wie als Spezialist für berufliche Inklusion erfolgreich und anerkannt.

In diesem Jahr feiern wir unser 20jähriges Jubiläum und wollen diese Gelegenheit nutzen, um in mehreren Bereichen zu modernisieren und uns für unsere Kunden attraktiver zu machen. Auch dabei wird uns das KVJS-Integrationsamt wie immer in den vielen zurückliegenden Jahren, unterstützen. Dafür danken wir ganz besonders.



Werner Neubrandt ist stellvertretender Bereichsleiter im Caritasverband für Stuttgart e.V. und seit 2003 Geschäftsführer der Markt und Service gGmbH

Foto: privat

Zum Beispiel: CAP-Märkte Stuttgart



von Werner Neubrandt

Da die für die CAP-Märkte verantwortlichen Akteure der vom Stuttgarter Caritasverband als Integrationsfirma aus gegründeten Markt und Service gGmbH allesamt in Sachen Lebensmitteleinzelhandel alles andere als sachkundig waren, war die Startsituation 2004 von einer zwiespältigen, aber dennoch

dynamischen Aufbruchsstimmung geprägt. Die Kehrseite der Dynamik war eben die branchenspezifische Unkenntnis und die damit verbundenen Unsicherheiten. Inzwischen blicken wir auf eine 13-jährige Erfahrungszeit zurück, zweifelsohne mit Höhen und Tiefen, Erfolgen und Misserfolgen.

Umsätze und Jahresergebnisse haben sich in unseren zwei CAP-Märkten über die Zeit aber positiv entwickelt, Räume und Ausstattung der Märkte wurden zwischenzeitlich modernisiert, der Kundenzuspruch ist erfreulich hoch, was mit einer guten Verankerung und Vernetzung der Märkte in den Stadtteilen einhergeht.

Derzeit beschäftigen wir etwa 40 Mitarbeitende, darunter 19 besonders betroffene Schwerbehinderte. Wir bilden in den Berufen Verkäufer/in und Einzelhandelskauffrau/-mann aus, sowohl Menschen mit und ohne Behinderung. Von einer fachlichen Professionalisierung kann also durchaus gesprochen werden. Und wir können sagen: Ja, es ist Erfolg versprechend, mit überwiegend schwerbehinderten Menschen eine Integrationsfirma in der Lebensmittelbranche zu betreiben. Allerdings ist es kein Spaziergang und mit Risiken behaftet.

Im Sinne einer Neuorientierung beziehungsweise Geschäftsfelderweiterung haben wir uns aufgrund eines Impulses aus dem KVJS entschieden, 2018 in Stuttgart ein Boardinghouse mit 124 Apartements zu eröffnen (s.S. 18). Derzeit sind wir in der Planungsphase. An unserer Seite sind Unterstützer, Berater und Geschäftspartner – ohne sie würde es nicht gehen. Und auch diesmal gilt: kein Spaziergang, risikobehaftet. Aber dennoch Erfolg versprechend!



Der Aspichhof ist fruchtbarer Boden für Naturprodukte aller Art. Wann immer man einen Traktor durch die Landschaft sausen sieht, darf man Michael hinter dem Steuer vermuten. Er würde am liebsten von morgens bis abends Gas geben. So lässt sich wohl auch seine Behauptung verstehen, das Pausemachen sei seine größte Herausforderung.

Michaels Familie hat zwar einen eigenen Landwirtschaftsbetrieb, aber das Traktorfahren hat der Unermüdliche in Ottersweier gelernt. Im Sommer mulcht er deshalb so gern, weil er dann den ganzen Tag auf dem Schlepper sitzen kann. Ansonsten lautet seine Jobdefinition offensichtlich „Mädchen für alles“: Er setzt Bäume, schüttelt die Kirschen für den Schnaps, macht die schwere Stallarbeit und hilft im Hofladen aus. Die Kunden danken ihm seinen Einsatz ausdrücklich, wie er zu berichten weiß. Vielfältige Aufgaben und geregelte Arbeitszeiten haben Michael zufriedener gemacht.

Doch Reden ist Silber, Handeln ist Gold. Elegant schwingt sich Michael wieder auf seinen hohen Fahrersitz und dreht auf. Das kraftvolle Motorengeräusch verliert sich hinter der Kirschplantage. Zurück bleibt ein Energiefeld. Es fühlt sich gut an.

mam

Mehr über Michael Huber unter:

www.iubw.de

Michael Huber – Pause als größte Herausforderung



Bianca Christ – Wertvolles weitergeben

Foto: Brenner

Wer träumt nicht davon, sein Hobby zum Beruf zu machen? Leserratte Bianca ist das gelungen: Die gelernte Zahnarzthelferin leitet im Mannheimer Secondhand-Kaufhaus Markthaus das dreiköpfige Team der Buchabteilung. Es liegt ihr am Herzen, dass auch weniger gut Betuchte zu gut Gebuchten werden. Schließlich ändert ein Eselsohr nichts am Inhalt, und genau um den geht es Bianca. Jedes Buch eröffnet neue Welten, meint sie mit glänzenden Augen.

Bianca entscheidet, was in die Regale kommt. Sie sortiert die Bücherspenden, trennt die Spreu vom Weizen. Bei der Festsetzung der Preise ist die Internetrecherche eine Selbstverständlichkeit für sie. Die vielen treuen Stammkunden schätzen die gute Sortierung des Ladens ebenso wie die persönliche Ansprache. Rückmeldungen voller Dankbarkeit sind der Lohn. Auch die stimmige Chemie im Team trägt dazu bei, dass Bianca ausgeglichener geworden ist. Über den menschlichen Werten verliert sie die ökonomischen Zielvorgaben aber nie aus dem Blick, was dem Arbeitgeber eine besondere Freude sein dürfte.

Im Markthaus bekomme man etwas zugetraut, das einem erst Angst mache, erklärt Bianca. Es ist offensichtlich, dass sie die Angst überwunden hat. Das bedeutet Selbstbewusstsein für ihre Person und einen unschätzbaren Service für ihre Kunden. Wenn das kein Happy End einer spannungsreichen Geschichte ist!

mam

Mehr über Bianca Christ unter: www.iubw.de

Gutes tun und drüber reden



Das KVJS-Integrationsamt hat eine Imagekampagne für Inklusionsunternehmen angestoßen. Zugleich wird eine eigene Dachmarke für die Unternehmen eingeführt.

Plakate mit freundlichen Gesichtern und eigenwilligen Jobbeschreibungen: Sie waren im Frühjahr 2017 in fünf baden-württembergischen Städten zu sehen. Die Plakate sind Teil einer Imagekampagne, mit der das KVJS-Integrationsamt die Inklusionsunternehmen im Ländle besser bekannt machen will. Unter dem Motto „Weil gemeinsam mehr draus wird“ stellen Inklusionsunternehmen aus verschiedenen Branchen ihre Leistungen vor.

Leistung heißt in dem Fall, nicht nur Geld verdienen: „Das Wertschöpfungsverständnis bei Inklusionsfirmen geht über eine rein ökonomische Betrachtung hinaus“, erklärt Bernhard Pflaum, zuständig für Inklusionsunternehmen beim KVJS-Integrationsamt. „Wir wollen dafür öffentliches Bewusstsein schaffen.“

Öffentlich sichtbar werden

Mit 25 bis 50 Prozent besonders betroffenen schwerbehinderten Beschäftigten leben die Inklusionsunternehmen vor, dass man gleichzeitig sozial und wirtschaftlich erfolgreich sein kann. Eine neu entwickelte Dachmarke mit einem Logo in frischem grün soll das sichtbar machen.



Nach dem Muster der Pilot-Kampagne im Frühjahr kann sich jedes Inklusionsunternehmen – mit einem Zuschuss vom KVJS-Integrationsamt – sein eigenes Werbematerial zusammenstellen: Ob Plakate, Fahrzeug- und Verkehrsmittelwerbung, Schreibblöcke, Postkarten oder Aufkleber, die Vielfalt ist groß. Damit möglichst viele Auftraggeber, Kunden und Gäste erkennen, dass gemeinsam mehr draus wird.

mok

Die Plakatmotive waren in fünf Städten zu sehen.

Foto: Schmid (li), Kleusch (re.)

Der Link zur Aktion

Unter www.iubw.de sind nicht nur die Plakatmotive zu sehen, sondern auch die zugehörigen Geschichten der Beschäftigten mit Behinderung. Außerdem gibt es dort allgemeine Informationen zu den Inklusionsunternehmen in Baden-Württemberg.

Wie weiche Faktoren zu harten Fakten werden

Welche Erfolgsfaktoren machen eine gute Inklusionsfirma aus? Eine Antwort darauf hat ein Forschungsprojekt im Auftrag des KVJS. Mittlerweile arbeiten die Inklusionsunternehmen landesweit mit dem daraus entwickelten Instrument



Diskussion auf dem KVJS-Fachtag zum Forschungsprojekt.

Fotos: Kleusch

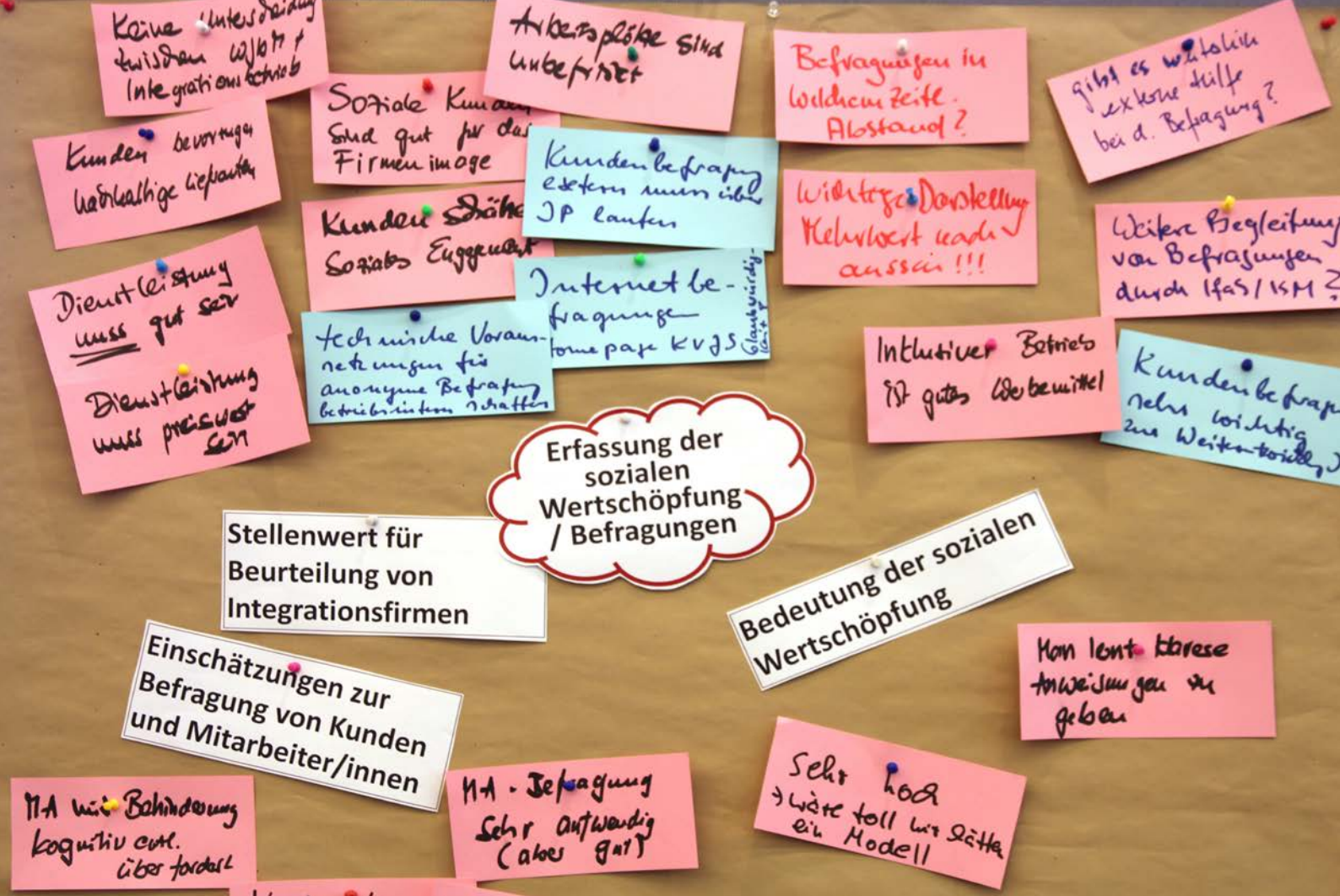
Wer als Geschäftsführer einer Inklusionsfirma wissen will, wie sein Unternehmen sozial dasteht, kann ein spezielles Berichtsinstrument benutzen, denn bei Inklusionsunternehmen geht es um mehr als nur finanziellen Gewinn. „Wichtig für die Inklusionsunternehmen ist es, dass der soziale Mehrwert sichtbar wird, auch der Öffentlichkeit und der Politik gegenüber“ sagt Holger Klein, Geschäftsführer der AIZ gGmbH, einem Inklusionsunternehmen der Lebenshilfe in Albstadt. Auch die AIZ stellt ihr Wissen und ihre Erfahrung dem Forschungsprojekt zur Verfügung.

Für das KVJS-Integrationsamt geht es darum, Strukturen für die Inklusionsunternehmen zu schaffen, die gesellschaftlichen Anspruch und unternehmerisches Denken in Einklang bringen. Dazu wurde ein Forschungsvorhaben mit dem etwas sperrigen Titel „Mehrdimensionale Erfassung der Unternehmensleistung von Integrationsfirmen“ konzipiert, um eben jenen sozialen Mehrwert zu erfassen.

Im Auftrag des KVJS haben das der Dualen Hochschule Baden-Württemberg angegliederte Steinbeis Transferzentrum für Industrial Service Management (ISM) und das Institut für angewandte Sozialwissenschaften (IfaS) untersucht, wie sich nicht nur wirtschaftliche Effektivität bei Integrationsfirmen messen lässt, sondern auch die gesellschaftliche Wertschöpfung und die Auswirkungen einer sozialen Beschäftigungskultur. Alles drei ergibt das Gesamtpaket Integrationsfirma. Doch welcher Bestandteil hat welchen Stellenwert?

Ausführliche Interviews

Bei 14 baden-württembergischen Inklusionsunternehmen wurden die Geschäftsführung, die Mitarbeiter und externe Partner wie Kunden ausführlich interviewt. Das IfaS



entwickelte dafür Gesprächsleitfäden. Das ISM übernahm die Auswertung in enger Kooperation. So konnte erstmals der Stellenwert der sozialen Wertschöpfung untersucht werden – ein wesentlicher Bestandteil des Selbstverständnisses von Inklusionsfirmen.

Für die Unternehmen wurde ein Fragebogen entwickelt, mit dem sie die Firmen-, Mitarbeiter- und Gemeinwohlperspektive erfassen können. Auch betriebswirtschaftliche Kennzahlen werden analysiert. Die Forscher konnten belegen, dass in den Unternehmen bei allen Mitarbeitern messbar die Lebensqualität und die Lebenszufriedenheit stieg.

Das KVJS-Integrationsamt stellte die ersten Ergebnisse Geschäftsführern von Inklusionsunternehmen auf einem Fachtag vor. Nach einer Phase der Praxiserprobung und der Information wurde das neue Instrument 2017 allen baden-württembergischen Inklusions-

unternehmen zur Verfügung gestellt.

AIZ Geschäftsführer Holger Klein über das Reportingtool: „Ich finde, dass uns das prinzipiell weiter bringt.“

Nun kommt es darauf an, das Werkzeug an die Bedürfnisse der Unternehmen anzupassen. Langfristig soll es ein fester Bestandteil der jährlichen Berichterstattung werden. So wird nicht nur die wirtschaftliche sondern auch die soziale Leistung der Inklusionsunternehmen erkennbar.

mok

Weitere Informationen

Informationen und ausführliche Berichte rund um das Forschungsprojekt „Mehrdimensionale Erfassung der Unternehmensleistung von Integrationsfirmen“ finden Sie hier:

www.kvjs.de/forschung/forschung-in-der-praxis-transfer-phase/mess-instrumente-fuer-integrationsfirmen/

Ein Konzept für die Zukunft: Das Boardinghouse

Inklusive Arbeitsplätze schaffen, wo sonst Personalreduktion der Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg ist? In Stuttgart gestalten engagierte Unternehmer mit dem Kommunalverband für Jugend und Soziales (KVJS) ein Inklusionsunternehmen der Zukunft.

Stilvolle Lobby
geplant.

Entwurfsbilder:
belenus bln design





So soll das Haus einmal aussehen.

In Stuttgart wird an einem innovativen Projekt gebaut: Einem Boardinghouse als Inklusionsunternehmen. „Auf den ersten Blick erscheint das wie ein Widerspruch“, führt Bernhard Pflaum, der Leiter des Referats Inklusionsbetriebe beim KVJS aus, „denn Boardinghouses werden heute nahezu automatisiert und ohne Personal betrieben. Inklusionsunternehmen hingegen verfolgen einen ganz anderen Ansatz, sie wollen nicht Rendite, sondern Arbeitsplätze und Beschäftigung schaffen. Bei einem Boardinghouse ist das völlig marktunüblich.“

Möglich und vor allem wirtschaftlich umsetzbar soll das durch ein zielgruppenspezifisches Betriebskonzept werden. „Nur wenn wir die Kunden und deren Anforderungen erreichen, wird das Projekt zum Erfolg“ fasst Pflaum diesen Ansatz zusammen. Das Boardinghouse-Konzept ist zugeschnitten auf Geschäftsleute, nicht auf Privatkunden. Dem trägt auch die Lage in Stuttgart-Feuerbach Rechnung, denn viele große Firmen, wie Bosch, Mahle oder Leitz, haben hier ihren Sitz.

Erfolg durch Einzigartigkeit

Kern des Betriebskonzeptes ist der Dienstleistungsgedanke und anders als in einem herkömmlichen Boardinghouse sollen die Dienstleistungen erkennbar von Menschen erbracht werden. „Das ist es, was unser Konzept von anderen Boardinghouses unterscheidet“, konstatiert Pflaum. „Wir wollen nicht mit

so wenig Personal wie möglich auskommen, sondern Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung schaffen – und das zeigen wir auch.“ Für die Umsetzung haben sich Hoteliers aus dem Raum Stuttgart, die bereits im inklusiven Bereich tätig sind, mit einem Immobilienunternehmen zusammengeschlossen und gemeinsam mit dem KVJS die Details ausgearbeitet.

Nicht nur wohnen, sondern leben, dies ist der Grundgedanke und das ganz auf der Höhe der Zeit: innovativ, digital, komfortabel, schnell und bequem soll das entstehende Boardinghouse sein. Den Gästen, die sich für durchschnittlich drei Monate im Boardinghouse einquartieren, wird nicht nur eine Unterkunft, sondern eine Ersatzheimat geboten.

Heimat für drei Monate

Dass das zu Preisen führen wird, die über dem Marktdurchschnitt liegen, ist allen Beteiligten bewusst. Aber Pflaum zeigt sich optimistisch: „Wir haben das Projekt sehr gründlich durchkalkuliert und so ein inhaltlich überzeugendes und wirtschaftlich tragfähiges Konzept entwickelt.“ Den höheren Preisen wollen die Betreiber auch einen entsprechenden Mehrwert gegenüberstellen. Neben dem sozialen Aspekt eines Inklusionsunternehmens, soll das Plus an Service die Kundschaft überzeugen.

Zu diesen Angeboten soll beispielsweise auch ein eigens entwickeltes Mobilitätskonzept

gehören: „Mit Elektroautos, Elektrofahrrädern und guter Anbindung an den öffentlichen Verkehr wollen wir einen Zusatznutzen für die umweltbewussten Gäste schaffen“, so Pflaum. Aber auch klassische Angebote, wie Frühstück und Abendverpflegung, werden neu gedacht. Statt fertig verpacktem und in einer Großküche vorbereitetem Frühstück im eigenen Zimmer, soll aus einem reichhaltigen Frühstücksangebot gewählt und gemeinsam gegessen werden können. Hierfür will sich das Boardinghouse nach außen öffnen und mit diesem Angebot auch Laufkundschaft erreichen. So soll etwas geschaffen werden, das ein Alleinstellungsmerkmal bildet und sich abhebt von der Konkurrenz.

Diese besonderen Anforderungen, erklärt Bernhard Pflaum, bringen jedoch auch bauliche Veränderungen mit sich. „Wir sind froh,

dass der Investor uns dabei unterstützt und entgegenkommt, sonst wäre das Konzept von Anfang an nicht aufgegangen. Die Lobby beispielsweise wird als Warte-, Frühstücks-, und Aufenthaltsbereich gestaltet und soll zum Verweilen einladen.“

Langfristige Partnerschaft

Auch darüber hinaus lobt Pflaum die Zusammenarbeit mit dem Investor, der die Idee, sein Boardinghouse als Inklusionsunternehmen zu betreiben, von Beginn an unterstützt habe. Die Partnerschaft zwischen Investor und Betreiber ist auf eine Dauer von 20 bis 30 Jahren angelegt. „Anders“, sagt Pflaum, „wäre ein Projekt mit solchen Investitionskosten auch nicht zu stemmen gewesen. Allein die Innenausstattung umfasst ein Finanzvolumen von etwa zwei Millionen Euro, der Bau eine deutlich zweistellige Millionensumme und das alles, bevor überhaupt der erste Gast einchecken und etwas erwirtschaftet werden kann.“

Ein Boardinghouse als Inklusionsunternehmen

Boardinghouses vermieten voll ausgestattete Zimmer und Apartments für mehrere Wochen oder Monate, ähnlich wie ein Hotel. Die Zielgruppe sind Unternehmen, die auswärtige Mitarbeiter für einen längeren Aufenthalt unterbringen wollen.

Das deutschlandweit erste Boardinghouse als Inklusionsunternehmen wird aktuell in Stuttgart-Feuerbach gebaut. Die Fertigstellung ist für Ende 2018 geplant. Ab dann sollen 120 zwischen 21 und 35 Quadratmeter große, teils rollstuhlgerechte Apartments in die Vermietung gehen und damit 18 neue Arbeitsplätze entstehen, die Hälfte davon für Menschen mit Behinderung.

Investor, Betreiber und KVJS betreten mit diesem Projekt Neuland und können sich auf keine Erfahrungswerte stützen. Trotz aller Kosten und Risiken zeigen sich die Beteiligten aber optimistisch und das wachsende Interesse an ihrem Konzept gibt ihnen Recht. Bereits im Herbst wird gemeinsam mit dem Investor, der für weitere Projekte offen ist, ein erster Workshop für interessierte Inklusionsunternehmen angeboten.

les



Im Hotelgewerbe gibt der Gast den Rhythmus vor. Da muss die Zusammenarbeit reibungslos funktionieren. Für Lisa ist das kein Problem: Sie genießt es, wenn sie sich mit ihrer Kollegin aufmacht, um die Zimmer im Hotel St. Michael auf Vordermann zu bringen. Am liebsten bezieht sie Betten. Liebevoll streicht sie die Decke glatt und verleiht dem Kissen gekonnt Kontur – Handkantenschlag genügt.

Was nicht strahlt, wird strahlend gemacht, notfalls mit einem eigenen Strahlen. Das kommt bei den Gästen in Tauberbischofsheim an. Lisa legt Wert darauf, von ihnen gesehen zu werden und ihnen den Charakter des Hauses persönlich nahezubringen. Für sie ist das ein großer Schritt, denn vor ihrer Anstellung im Hotel war sie richtig schüchtern. Heute hält sie es für undenkbar, in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung zu arbeiten. Sie fühlt sich angenommen, wenn Kollegen ohne Behinderung sie ganz selbstverständlich mit einbeziehen.

Lisa möchte, dass auch andere Menschen von dem profitieren, was sie in ihrer eigenen Wohnung perfektioniert hat. In dieser ihrer Bemerkung steckt eine ganze Gesellschaftsphilosophie: Man stelle seine Fähigkeiten in den Dienst der Allgemeinheit. Den Unterschied zum nüchternen Lehrsatz macht Lisas bezauberndes Lächeln.

mam

Mehr über Lisa Gabriel unter: www.iubw.de

**Lisa Gabriel –
miteinander für
andere da sein**

Was Richtiges lernen!

Eine maßgeschneiderte Ausbildung ermöglicht Jugendlichen mit Förderbedarf den Start ins Berufsleben. Einer von ihnen ist David Imhof. Nach einem ausführlichen Praktikum lernt er nun Metallfeinbearbeiter.

Dornstetten, mitten im Schwarzwald gelegen, hat mehr zu bieten als eine pittoreske Fachwerk-Altstadt, denn hier können junge Menschen mit Förderbedarf eine Ausbildung durchlaufen. Intra-Mechanik ist ein erfolgreiches und stetig wachsendes Inklusionsunternehmen in der Metallfertigung. Gemeinsam mit anderen Betrieben und Partnern in der Region hat Intra-Mechanik eine Ausbildungsinitiative gegründet, die sich die Vermittlung Jugendlicher mit Förderbedarf in reguläre Ausbildungsverhältnisse zum Ziel gesetzt hat. Pro Jahr nimmt jeder der teilnehmenden Betriebe zwischen einem und drei neuen Azubis auf. Neben der Ausbildung im Betrieb und der Berufsschule werden die Azubis dabei auch mit einem Stütz- und Förderunterricht begleitet, der speziell auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist.

Vor der Ausbildung

Einer der Azubis, der bei Intra-Mechanik diese Ausbildung durchläuft, ist David Imhof. Der 16-Jährige ist fast fertig mit seinem ersten Lehrjahr als Metallfeinbearbeiter. Er ist kein Schwätzer, das merkt man gleich, sondern er sagt, was nötig ist und das geradeheraus.

Das Werken hatte es ihm schon immer angefallen, seinem Großvater gehört ein alter Bauernhof mit einer großen Werkstatt, dort ist David in seiner Freizeit gerne. Ein Metall-Workshop in der Schule hat dann sein Interesse für eine Ausbildung in diesem Bereich geweckt und er hat sich bei Intra-Mechanik für ein Praktikum beworben. Nach einem Tag Probearbeiten hatte er die Zusage in der Tasche und kam ein halbes Jahr lang je einen Wochentag in die Produktionshalle zum Arbeiten.

Das Praktikum vor Ausbildungsbeginn gehört zum Konzept der Ausbildung bei Intra-Mechanik, so können sich Betrieb und Azubi vorher sicher sein, dass die Ausbildung für beide der richtige Schritt ist.

Für Dominik Grüter, den Industriemeister, der David und seine Ausbildung unter seine Fittiche genommen hat, ist dieses Praktikum ganz entscheidend, um die jungen Menschen vor Ausbildungsbeginn kennenzulernen. Nur wenn es für beide Seiten, für Betrieb und Azubi passt, kann die Ausbildung zum Erfolg werden „und bei David hatten wir schnell ein gutes Gefühl“, erinnert sich Grüter.



Gemeinsam lernen und arbeiten

Seit einem Jahr ist David nun schon Azubi bei Intra-Mechanik und zu seinen Aufgaben gehört das Zuschneiden, Bearbeiten, Reparieren und Montieren von Metallteilen aller Art. Manchmal nur zu Übungszwecken, aber immer wieder übernehmen die Azubis auch Kundenaufträge, meist sind das kleine Auflagen oder Spezialanfertigungen.

Sein Ausbilder ist sehr zufrieden mit David, kennt aber auch seine Schwächen. „David ist sehr schnell“, berichtet Grüter, „er legt immer sofort los, aber manchmal leidet darunter die Sauberkeit.“ David nickt und lacht, er kann mit Kritik gut umgehen und gemeinsam arbeiten sie bei Intra-Mechanik gezielt an seiner Sorgfalt.

David hat sich gut eingelebt in dem Inklusionsunternehmen mit der familiären Atmosphäre. Ein Kollege nimmt ihn morgens mit zur Arbeit, um sieben Uhr früh geht es dann in der Produktionshalle los, mit einer Aufgabe oder einem Projekt, das ihm sein Ausbilder zugewiesen hat. Mittags geht er mit den Kollegen in die Cafesitobar, ebenfalls ein Inklusionsunternehmen, das zu Intra-Mechanik gehört. Berufsschule und Nachhilfe kommen an anderen Wochentagen noch dazu. „Auf die Frage, was er denn am Liebsten macht, lacht David, denn das ist doch eigentlich selbstverständlich: „Spaß macht’s an der neuen Fräsmaschine“ erklärt er und seine Augen blitzen fröhlich beim Gedanken an die große Maschine, die direkt neben seinem Arbeitsplatz steht.

Azubi David arbeitet
gerne bei Intra-Mechanik

Foto: Schwelling

Abgestimmte Lehrinhalte

Für den schulischen Teil seiner Ausbildung ist David, wie alle Auszubildenden, zweimal die Woche in seiner Berufsschulklasse. Neben den allgemeinbildenden Fächern stehen dort auch Werkstoffkunde und das Lesen von technischen Zeichnungen auf dem Stundenplan.

Die Lehrinhalte in Schule und Betrieb sind eng aufeinander abgestimmt und werden ergänzt durch die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH). Gemeinsam mit Sozialpädagogen werden dort in Kleingruppen die Unterrichtsinhalte wiederholt und die Prüfungen vorbereitet.

David ist ein ausgezeichnete Schüler und gehört zu den Klassenbesten, erzählt sein

Ausbilder stolz, doch auch wenn ihm die Schule nicht schwer fällt, wirklich wohl fühlt sich David in der Produktionshalle, nicht auf der Schulbank.

Erfolgreich angekommen

Mit David und Intra-Mechanik haben sich zwei gefunden, die zusammengehören. „Wir sind als Betrieb echt dankbar, dass wir jemanden wie David bei uns haben“ führt Ausbilder Grüter aus. „David ist ein echter Glücksfall, denn er ist nicht nur in der Theorie, sondern auch fachlich stark.“ Kein Wunder also, dass David gute Aussichten hat, nach Ende seiner Ausbildung übernommen zu werden und wenn er möchte, kann er auch noch die volle Industriemechanikausbildung anschließen.

Mit der richtigen Unterstützung und einer auf seine Bedürfnisse angepassten Berufsausbildung hat David seinen Weg gefunden und es ist deutlich zu spüren: er ist angekommen bei Intra-Mechanik.

Und auch für den Betrieb hat sich das Ausbildungskonzept bewährt, denn Auszubildende wie David werden im Laufe der Ausbildung zu wertvollen Mitarbeitern. Und so will man in Dornstetten jedes Jahr mit zwei neuen förderbedürftigen Azubis in die Ausbildung starten.

les

Die Schwarzwaldwerkstatt und ihre Inklusionsunternehmen

Die Schwarzwaldwerkstatt ist eine Einrichtung, in der rund 350 Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung vom Erwachsenenalter bis zum Erreichen der Altersgrenze arbeiten und betreut werden. Mit ihren etwa 700 Mitarbeitern ist die Schwarzwaldwerkstatt der größte Arbeitgeber in Dornstetten.

Mit den Jahren sind um die Werkstatt mehrere erfolgreiche Inklusionsunternehmen entstanden. Eines davon ist Intra-Mechanik, die mit knapp 70 behinderten und nicht-behinderten Angestellten Metallteile fertigt. Auch zahlreiche Übergänger aus der Schwarzwaldwerkstatt haben hier einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt gefunden.



Die Digitalisierung lässt sich nicht aufhalten. Gunther sieht das mit gemischten Gefühlen: Einerseits hinterfragt er diesen Prozess, andererseits spielt er darin eine wichtige Rolle. Beim Beschäftigungszentrum Karlsruhe bereitet er die Bauakten für die digitale Erfassung vor. Dahinter steckt viel Laufarbeit und noch mehr Schreibtischarbeit.

Gunther holt eine der 80.000 Akten aus dem Archiv des Tiefbauamts, um sie dann systematisch auseinanderzunehmen: Er entfernt Metallteile, trennt den Schriftverkehr von den Plänen und fügt die Dokumente neu zusammen. Danach kann das Schriftstück zurück ins Archiv, bevor es seinen Weg in die Welt der Algorithmen antritt. Das Einordnen in die Rubriken macht Gunther Spaß, auch wenn die Monotonie manchmal zum Problem wird. Glücklicherweise gibt es aber ein Team, das Gunther immer wieder auffängt. Für dieses Miteinander ist er besonders dankbar. Vor seiner Anstellung im Archiv hatte ihn eine längere Periode der Arbeitslosigkeit krank gemacht.

„Ich fühle mich wertvoller“, sagt Gunther heute. Er ist wieder beteiligt am gesellschaftlichen Geschehen. Doch der Blick sollte über den reinen Arbeitsprozess hinausreichen: Gunthers Offenheit, seine Geradlinigkeit und Nachdenklichkeit wecken eine Sympathie, die dem Menschen gilt, ganz unabhängig von seiner Produktionsleistung.

mam

Mehr über Gunther Heil unter: www.iubw.de

Gunther Heil – zwischen Papier und PC

Gelungenes Rezept: Vom Sozial- zum Inklusionsunternehmen

Am Anfang standen gleich zwei Ideen: Gesundes Schulessen und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Markus Bissinger setzte diese Ideen mit seiner Firma „Taste Next“ in die Tat um. Zunächst als Sozialunternehmen anerkannt, soll jetzt ein Inklusionsunternehmen daraus werden.

Seit das Team von „Taste Next“ in der Küche wirbelt, hat sich die Zahl der Essensgäste an der Integrierten Gesamtschule Mannheim-Herzogenried (IGMH) mehr als verdoppelt. Doch bevor hier das erste Essen ausgegeben werden konnte, war eine intensive Planungsphase mit dem KVJS-Integrationsamt vorausgegangen.

Als kritischer Punkt erwies sich zunächst, dass die Großküche, von der aus „Taste Next“ seine Esser versorgt, nicht dem Unternehmen gehört, sondern von der Stadt Mannheim als Schulträger zur Verfügung gestellt wird. Obwohl das wichtigste Produktionsmittel nicht in der Hand des Unternehmens war, ließ sich das KVJS-Integrationsamt von dem Konzept überzeugen. Es förderte „Taste Next“ zunächst als Sozialunternehmen als Vorstufe zum Inklusionsunternehmen.

Das Vertrauen sollte gerechtfertigt sein. Die Anzahl der hungrigen Mäuler, die es an der IGMH zu stopfen gilt, hat sich innerhalb von zwei Jahren von rund 150 auf weit über das

Doppelte gesteigert. An der Ganztageschule lernen rund 1 700 Schülerinnen und Schüler, von denen viele nun auf den Geschmack gekommen sind, ist doch die Erziehung zum gesunden Genuss ein erklärtes Ziel von „Taste Next“.

Das andere Ziel heißt: Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zu bieten. Von den 18 Mitarbeitern des Küchenteams an der IGMH haben vier eine Behinderung. Hinzu kommen zwei schwerbehinderte Praktikanten und zwei ausgelagerte Arbeitsplätze einer Werkstatt für behinderte Menschen. Außerdem packen noch acht geringfügig Beschäftigte mit an.

„Bei der Zahl der Arbeitsstunden versuchen wir, soweit es geht, die unterschiedlichen Bedürfnisse zu berücksichtigen“, sagt Markus Bissinger, der sich immer freut, wenn im Laufe der Zeit aus schüchternen Anfängern selbstbewusste Mitarbeiter werden. Oder ungeahnte Talente zum Vor-



schein kommen. Eine hörbehinderte Mitarbeiterin liest den Schülern ihre Wünsche von den Lippen ab – auch wenn ihre Kollegen vor lauter Lärm nichts verstehen können. Beikoch Dennis Brullo entpuppte sich als begabter Beatboxer, der schon öffentliche Auftritte hatte. Wenn Sie ihm zuhören möchten, hier geht es zu einem kleinen Film: <https://youtu.be/ORTAlzkg-fE>

Das kulinarische Konzept setzt auf frische, regionale und gesunde Lebensmittel. Verarbeitet werden sie mit der Cook and Chill

Methode: Die Speisen werden bereits am Vortag gekocht, der Prozess aber nach zwei Dritteln der Garzeit abgebrochen und die Gerichte heruntergekühlt. Die Arbeitsabläufe sind gut planbar und stressarm.

Am nächsten Tag wird das Essen fertig gegart. „Das dauert nur wenige Minuten“, erklärt

Bissinger. „Je nach Andrang können wir schnell frisch nachproduzieren. Das Essen wird nicht zwei Stunden lang warm gehalten, wie bei vielen herkömmlichen Kantinen.“ Angenehmer Nebeneffekt: „Wir müssen kaum Lebensmittel wegwerfen.“ Auch weil die Portionen individuell bemessen werden.

Wer noch hungrig ist, bekommt kostenlosen Nachschlag.

Die von der IGMH ausgehende Mundpropaganda war so mächtig, das „Taste Next“ mittlerweile zehn weitere Mannheimer Schulen und eine Kantine bekocht, wobei weitere Arbeits- und Praktikumsplätze entstanden. Alle Gerichte werden in der großen Küche der Integrierten Gesamtschule hergestellt und dann ausgeliefert. Bisher jedenfalls.

Der nächste Wachstumsschub von „Taste Next“ steht bevor, verbunden mit der Möglichkeit, eine weitere Küche zu übernehmen und damit unabhängiger zu werden. Im Schuljahr 2017/18 wird das Unternehmen sein Essen an zwölf Standorten anbieten. Nachdem sich „Taste Next“ als solides Unternehmen mit vorbildlich integrierten schwerbehinderten Mitarbeitern erwiesen hat, steht aller Voraussicht nach einer Förderung als Inklusionsunternehmen bald nichts mehr im Wege. Wenn man so will, ist auch das KVJS-Integrationsamt auf den Geschmack gekommen.



Foto oben:
Kann nicht nur kochen:
Dennis Brullo

Foto links:
Küchenleiter Christoph
Bertsch ist mit Überzeugung bei der inklusiven
Sache. Hier sein Statement: <https://youtu.be/GgZtxGgChn8>

Fotos: Kleusch





Fast täglich kommen neue Elektrogeräte auf den Markt. Diese Vielfalt fasziniert Stefan. Er achtet im Auftrag von iD Integrierte Dienste in Offenburg darauf, dass Kleingeräte nur dort unter Strom stehen, wo es von ihnen erwartet wird. Der Gesetzgeber schreibt Unternehmen einen regelmäßigen Sicherheitscheck für sämtliche „ortsveränderlichen elektrischen Betriebsmittel“ vor.

Stefan bekommt alles von der Kaffeemaschine über das Notebook bis zum Netzteil auf den Tisch. Für Abwechslung ist also gesorgt. Man spielt sich die Bälle beziehungsweise Geräte zu in einem Team, das Stefan fast zur Familie geworden ist. Und wo der Kontakt stimmt, fließt es dann richtig. Früher stand Stefan schon mal unter Hochspannung, doch an die Zeiten will er gar nicht zurückdenken. Gelassener und offener sei er geworden, meint er. Er ist an seiner Aufgabe gewachsen und froh darüber, dass er ihr gewachsen ist. Natürlich bleibt es eine Herausforderung, sich das Erlernte zu merken, aber das kann angesichts der rasanten technischen Entwicklung kaum überraschen.

Stefan hat Anschluss gefunden. Das positive Feedback seiner Kunden zeigt, dass auch das Output stimmt. Prüfen Sie das Weitere einfach selbst in unserem Kurzfilm. Um es aber vorwegzunehmen: Nach innen wie nach außen sind alle Sicherungen stabil.

mam

Mehr über Stefan Erlach unter: www.iubw.de

Stefan Erlach – gut unter Strom



Legosteine und blühende Landschaften

Norbert Bogner leitet mit der miteinanderleben service GmbH ein breit aufgestelltes Inklusionsunternehmen in Pforzheim. Um seine 104 Beschäftigten auszulasten, ist er selten um eine Idee verlegen. Die jüngste Geschäftsidee wurde sozusagen spielend entwickelt.

Alles begann an Weihnachten. Norbert Bogner, Geschäftsführer der gemeinnützigen GmbH, setzte mit seinen Kindern einen alten Bausatz von Lego zusammen. „Dazu gehörte ein Lastwagen, der mit Fässern beladen war“, erinnert er sich. „Und ein Fass fehlte.“ Das fehlende Fass ließ Bogner keine Ruhe. Er versuchte sein Glück im Internet und staunte nicht schlecht: „Es gibt eine riesige Lego-Community im Netz, die alle möglichen Teile sucht.“ Und Teile gibt es reichlich: Fast 40 000 unterschiedliche hat die dänische Firma seit der Patentierung des berühmten genoppten Steins im Jahr 1958 produziert.

Bei seinen Recherchen merkte Bogner schnell, dass manche Sammler bereit waren, für das Objekt ihrer Begierde ziemlich tief in die Tasche zu greifen. Sollte sich hier ein neues Geschäftsfeld für sein Inklusionsunternehmen auftun? Die Legosteinidee zog Bogner in ihren Bann: „Ich habe ein Jahr recherchiert und mich unter anderem beim größten Anbieter gebrauchter Legosteine in Dresden umgesehen“, erklärt er.

Motto sozial spielend recyceln

Nach intensiver Prüfung und nach Beratung mit dem KVJS-Integrationsamt fiel die Ent-

scheidung: Die miteinanderleben service GmbH stieg unter dem Motto sozial spielend recyceln in das Geschäft mit gebrauchten Legosteinen ein. „Wir brauchen strukturierte Arbeitsabläufe für unsere Mitarbeiter, das lässt sich mit dem Legoprojekt gut umsetzen“, so Bogner. „Vom Einkaufen, Säubern, Sortieren, Kontrollieren, Wiegen, Einlagern, Verpacken, Fakturieren bis hin zu komplexen Tätigkeiten wie Webshops befüllen oder Kundengespräche führen gibt es ein breites Betätigungsfeld.“

Zwölf Mitarbeiter kümmern sich um das Legoprojekt, davon neun mit Behinderung. „Wir haben hier alle möglichen Behinderungsarten und beruflichen Hintergründe“, sagt Norbert Bogner über sein Lego-Team. „Die Bandbreite der Mitarbeiter reicht vom Menschen mit wesentlicher geistiger Behinderung bis zum



Norbert Bogner mit einigen seiner Lego-Schätze.

Fotos: Kleusch

Rollstuhlfahrer mit Hochschulabschluss.“ Entsprechend individuell sind die Arbeitsplätze zugeschnitten.

Kooperation mit Pforzheimer Hochschulen

Jedes Legoteil wird in einem speziellen Warenwirtschaftssystem erfasst. Um das Programm für die Mitarbeiter mit Behinderung möglichst barrierefrei zu gestalten, ging miteinander eine Kooperation mit der Hochschule für Wirtschaft in Pforzheim ein. Eine andere Kooperation verbindet das Legoprojekt mit der Hochschule für Gestaltung zur Herstellung von eigenen Bausätzen.

Schwierigkeiten mit Lego gab es bisher nicht. „Die mögen uns zwar nicht, aber sie lassen uns in Ruhe, solange wir ihre Trademark auf unsere eigenen Schachteln drucken und den Hinweis anbringen, dass es sich um gebrauchte Steine handelt.“ Gebrauchte Steine sind in vielen Ländern interessant. Bogner erklärt, warum: „Der Zoll auf neues Spielzeug ist zum Beispiel in China sehr hoch, der auf gebrauchtes extrem niedrig.“

Das richtige Gras wachsen lassen

Immer neue Nischen zu besetzen, ist die Strategie des findigen Geschäftsführers. Sein Grüntrupp, der sich der Anlage und Pflege öffentlicher wie privater Gärten und Grünflächen widmet, hat im Winter deutlich weniger zu tun. Das sollte sich ändern.

Die Lösung lag im Naturschutz. Das Naturschutzprogramm Natura 2000 verlangt einheimisches regionales Saatgut zur Begrünung von Seitenstreifen im Straßenbau und Ausgleichsflächen bei Baumaßnahmen. „Die Standardwiesenmischungen der großen Anbieter haben meist zehn bis zwölf Arten, unsere ökologisch wertvollen Mischungen haben 30 bis 40.“, erklärt Bogner.

Dabei gilt es noch, die Besonderheiten der vier unterschiedlichen Vegetationszonen des Enzkreises zu beachten, um die richtige Zusammenstellung von Sämereien anbieten zu können. Als Kooperationspartner konnte Bogner meist biologisch arbeitende Landwirte gewinnen. Nach intensiven Vorarbeiten, Flächen mussten gefunden, die Pflanzen

Geduldsspiel: Sortieren der gebrauchten Legosteine.



Im Programm der Grüngruppe sind neben Sämereien auch Kaminholz und Schwedenfackeln.



dort bestimmt und kartiert werden, rückte der Grüntrupp 2017 erstmals zur „Operation Wiesendrusch“ aus.

Projekt mit Perspektive

Vor dem Mähen allerdings mussten per Hand unerwünschte Wiesenbewohner wie Disteln, Sauerampfer oder Jakobskreuzkraut entfernt werden. Reichlich Arbeit also. Die Ernte wird in einer großen Halle gedroschen, die biologisch wertvollen Samen werden sorgfältig katalogisiert und verpackt. Für das Heu fand Bogner Abnehmer bei Reitställen, Kleintierzuchtvereinen und im Zoohandel.

Bogner möchte den Wiesendrusch am liebsten vervierfachen: „Die Nachfrage ist da. Und wir können für die Region etwas Sinnvolles erzeugen.“ Auch beim Lego-Projekt kommen die Mitarbeiter kaum hinterher. Und die nächste Geschäftsidee kommt bestimmt.

mok



Breit aufgestellt: Die miteinanderleben service GmbH

Das Pforzheimer Inklusionsunternehmen hat 104 Beschäftigte, davon 51 mit Behinderungen. Es bietet Catering an und bewirtschaftet mehrere Kantinen, Parkhäuser und Recyclinghöfe. Zum Unternehmen gehören ferner eine grüne Abteilung mit Garten- und Landschaftsbau und das Recycling gebrauchter Legosteine.

Kollege Roboters helfende Hand

Das Sachsenheimer Inklusionsunternehmen ISAK erprobt gemeinsam mit dem Fraunhoferinstitut IAO neue Wege der Unterstützung für Mitarbeiter mit Behinderung. Der Bund fördert das Projekt.

Er ist leise und präzise: Der Bosch-Roboter „APAS assistant“, der bei dem Projekt AQUIAS seine helfende Hand – oder vielmehr seinen Roboterarm – zwei schwerbehinderten Kollegen leiht. Die neueste Generation von Sicherheitssensorik in Robotern ermöglicht eine völlig neue Organisation der Produktionsarbeit ohne Schutzzaun. So montieren Mensch und

Maschine gemeinsam Duschköpfe beim Inklusionsunternehmen ISAK.

Die Duschkopfproduktion erfordert präzises Einsetzen und Festdrücken der Düsen. Festgedrückt wurde bisher von Hand mit einer kurzen Hebelbewegung. Viel Kraft ist dabei nicht notwendig. Aber: „Unsere Spitzenkräfte montierten bis zu 10 000 Düsen am Tag“, erklärt ISAK-Geschäftsführer Thomas Wenzler. Da kann auch eine Bewegung mit wenig Kraftaufwand zur Belastung werden.

Projekt AQUIAS

Das Forschungsprojekt AQUIAS wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. AQUIAS ist das Kürzel für Arbeitsqualität durch individuell angepasste Arbeitsteilung zwischen Servicerobotern und schwer-/nichtbehinderten Produktionsmitarbeitern. Es handelt sich um ein Verbundprojekt zwischen dem Inklusionsunternehmen ISAK, der Fraunhofergesellschaft und Bosch.

Im Projekt entwickelt das Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO unter arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten Praxislösungen der Mensch-Roboter-Kollaboration. Bosch stellt den »APAS assistant« zur Verfügung und hat die Aufgabe übernommen, ihn speziell für die ISAK anzupassen. Derzeit läuft die Praxisphase bei ISAK. Das Unternehmen beschäftigt 79 Mitarbeiter, darunter zahlreiche mit Behinderung.

www.aqias.de / www.isakgmbh.de

Nun gibt es Unterstützung durch den automatischen Produktionsassistenten von Bosch. Dabei muss kein ISAK-Mitarbeiter Angst um seinen Job haben: „Unser Ziel ist es, auch Mitarbeitern, die aufgrund ihrer Behinderung die Arbeit an der Duschkopfmontage nicht ausführen konnten, dieses Arbeitsfeld zu eröffnen“, so Wenzler. Projektkoordinator David Kremer von Fraunhofer IAO erklärt: „Der Roboter übernimmt die ergonomisch ungünstigen Aufgaben des Ausgangsarbeitsplatzes, die für den Menschen belastend wirken können. Abschließende Kontroll- und Prüfaufgaben bleiben dagegen beim Mitarbeitenden.“

Der Roboter arbeitet seinen menschlichen Partnern unmittelbar zu. Mit seinem Greifer zieht er



vom Mitarbeiter vorbereitete Werkteile zu sich und schiebt sie nach Bearbeitung wieder zurück. So gleicht er die unterschiedliche Reichweite der schwerbehinderten Mitarbeitenden beim Greifen aus. Außerdem benötigen die Beschäftigten aufgrund ihrer unterschiedlichen Einschränkungen individuelle Tischhöhen, die je nach aktueller körperlicher Verfassung im Tagesverlauf variieren können. Kein Problem für den Produktionsassistenten, denn er passt sich mit seinem Roboterarm flexibel an die veränderte Tischhöhe der Mitarbeiter an – sogar im laufenden Betrieb.

Bosch stellt als Partner im Projekt AQUIAS den »APAS assistant« zur Verfügung und passt das Gerät an die Fertigungsumgebung der Firma ISAK an. „Seine speziell entwickelte Sensorhaut erkennt, wenn sich ein Mensch im Nahbereich befindet; die Maschine stoppt, bevor es zu einer Berührung kommt“, beschreibt Wolfgang Pomrehn, Produktmanager für die APAS Produktionsassistenten. Das zertifizierte Sicherheitskonzept berücksichtigt alle vorgeschriebenen Sicherheitsstandards für die Mensch-Roboter-Kollaboration. Um spezielle behinderungsbedingte Risiken auszuschließen, wird zudem eine individuelle Risikoanalyse mit

jedem Einzelnen durchgeführt, der am Robotik-Arbeitsplatz arbeiten soll. Daraus folgten zusätzliche personenbezogene Sicherheitsmaßnahmen.

Die ISAK-Mitarbeiter wurden während des Projektprozesses regelmäßig informiert. Berührungssängste mit dem neuen Roboterkollegen kamen deshalb gar nicht erst auf. Nun arbeiten Mensch und Roboter bis zum Ende des Projekts im September 2018 Hand in Hand.

mok

Foto oben:
Der Roboterarm kann unterschiedliche Reichweiten der Mitarbeiter ausgleichen.

Foto unten:
Roboterarm mit sensibler Oberfläche.

Fotos: Kleusch





Man hat den Eindruck, dass Alexandra alles gleichzeitig macht: den Ofen mit Teiglingen bestücken, Kundinnen an der Theke beglücken und im Vorbeigehen noch Ordnung in die Auslage bringen. In allem, was Alexandra tut, strahlt sie aus, dass ihr die Arbeit an der Backtheke des CAP-Marktes Spaß macht.

Am Anfang war Alexandra in der Lebensmittelabteilung beschäftigt. Dort lautete die Jobdefinition natürlich ganz anders. Als die junge Frau dann zur Backtheke kam, musste sie sich alles neu aneignen. Allein die vielen Brotsorten zu lernen, empfand sie durchaus als Herausforderung. Gerade durch den intensiven Kundenkontakt war der Sprung ins kalte Wasser beziehungsweise den heißen Teig genau das Richtige. Alexandra findet die meisten Kunden sehr nett, aber das dürfte nicht zuletzt ihrer eigenen Einstellung geschuldet sein. Die gute Laune springt einfach über.

Alexandras Zugewandtheit umfasst weit mehr, als der schnöde Begriff „Serviceorientierung“ vermittelt. Zwischen Brötchen, Nusschnecken und Dinkellaiben scheint da etwas aufgegangen zu sein, das den Kunden ebenso gut schmeckt wie die frischen Backwaren. Die schwäbische Seele kommt hier sogar mit einer kräftigen italienischen Note.

mam

Mehr über Alexandra Gradito unter:

www.iubw.de

Alexandra
Gradito –
da tanzt der
Brotlaib



Info

Der **Kommunalverband für Jugend und Soziales** Baden-Württemberg (KVJS) ist ein Kompetenz- und Dienstleistungszentrum für die 44 Stadt- und Landkreise Baden-Württembergs und damit für elf Millionen Menschen.

Das **KVJS-Integrationsamt** ist für alle Fragen rund um das Thema „Behinderung und Beruf“ der richtige Ansprechpartner – ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer mit Behinderung. Es fördert und sichert die Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen durch fachliche Beratung, finanzielle Unterstützung und ein großes Schulungs- und Bildungsangebot.

Die in seinem Auftrag landesweit tätigen **Integrationsfachdienste** beraten Arbeitgeber und unterstützen schwerbehinderte Menschen, bei denen eine intensive persönliche Begleitung auf dem Weg in eine Beschäftigung oder zur Sicherung der Beschäftigung erforderlich ist.

www.kvjs.de

www.kvjs.de/fortbildung/

www.ifd-bw.de

www.iubw.de



KVJS

Kommunalverband für
Jugend und Soziales
Baden-Württemberg

Lindenspürstraße 39
70176 Stuttgart (West)
Telefon 07 11 63 75-0

www.kvjs.de
info@kvjs.de