

Erst platzieren, dann ausbilden

Thema: IHK-Zertifikatslehrgänge auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen
Einrichtung: Integra MENSCH, Lebenshilfe Bamberg

Emil Wansidler (1) arbeitet im Hofcafé (2), stellt das Frühstück Business zusammen (3), drapiert Salatblätter (4) und Käse auf dem Teller (5) und fertig! (6). Nächste Bestellung ... (7)



2



3



4



5



6



7

EMIL WANSIDLER FLITZT HIN UND HER, holt Käse, verschiedene Wurstsorten, Marmelade, drapiert alles auf einem großen Teller, dekoriert mit Salatblättern, Tomaten und steckt drei Salzstangen in das Stückchen Butter: Frühstück Business ist fertig. Gleich danach geht er ans Kinderfrühstück Janosch. Stoßzeit im Bamberger Hofcafé. Seit 2014 arbeitet der junge Mann hier auf einem Außenarbeitsplatz von Integra MENSCH, der virtuellen Werkstatt der Lebenshilfe Bamberg. 2015 stieg er in den einjährigen IHK-Zertifikatslehrgang „Assistent im Gastgewerbe“ ein und schloss ihn im Herbst 2016 mit Prüfung vor der IHK für Oberfranken Bayreuth ab. Und seit 1. Februar 2017 ist er im Hofcafé angestellt, sozialversicherungspflichtig. Er arbeitet in der Küche, Thekendienst und Service übernehmen meist andere Mitarbeiter. Dass er sich trotzdem in allen Bereichen ausprobieren konnte

und auskennt, war Teil seiner Ausbildung, die weit über das Anlernen in der Küche – Training on the job – hinausgeht. Das macht ihn vielseitig. Diese Flexibilität und seine Arbeitshaltung waren schließlich ausschlaggebend für die Anstellung. Chef Uwe Gruber: „Emil ist still und ruht in sich, er macht sein Ding. Noch ist er über einen Lohnkostenzuschuss angestellt, aber wir hoffen, dass er später eine eigenständige Stelle ausfüllt. Das Ziel ist doch, ihn in ein wirtschaftliches System zu integrieren.“

Wo wir sind „Bamberg bewegt“ heißt die Kampagne, die Kuno Eichner, Leiter von Integra MENSCH, 2008 ins Leben rief. Geschickt verstand er es, die Stadt und den gesamten Landkreis, Politik, Verwaltung, Verbände und vor allem: Bamberger auf die Kampagne einzuschwö-

ren. Und er gewann zugkräftige Mitstreiter, allen voran den Bamberger Erzbischof, für das Ziel: Werkstattbeschäftigte auf vielfältige, gemeindenahere Außenarbeitsplätze zu bringen und sie dort zu begleiten. Die Bürgermeister zogen mit, Unternehmer, Geschäftsführer, Handwerksbetriebe: Dabei zu sein war gut fürs Renommee. Inzwischen arbeiten 140 Werkstattbeschäftigte in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts, darunter 20 Teilnehmer im Berufsbildungsbereich. Längst haben weitere Werkstätten bundesweit die sozialraumorientierte Kampagne adaptiert.

Die Ausgangsidee Gegenüber dem Bamberger Integra-Haus: eine Berufsschule. So vis-à-vis regt es das Nachdenken an. Kuno Eichner: „Jugendliche ohne Handicap absolvieren dort eine normale Ausbildung.

Wir aber bewegen uns mit unserer Beruflichen Bildung bloß unter uns. Warum sollen nicht auch Menschen mit Handicap eine klassische Berufsausbildung bekommen, in dem Rahmen, der für sie machbar ist? IHK-zertifizierte Qualifizierungsbausteine, die in Werkstätten gerade entstehen, sind ganz nett, aber es sind Trockenübungen, die nicht zielgerichtet nach außen führen. Für uns machen sie erst Sinn, wenn man sie zu einer kompletten Ausbildung mit theoretischen Anteilen und den praktischen dann auf Außenarbeitsplätzen kombiniert.“

Das Konzept „Zertifikatslehrgang“ adaptierte er von einer Heidesheimer Werkstatt und integrierte es ins Bamberger Modell: Die Lehrgangsteilnehmer machen ihre Ausbildung dort, „wo sie sowieso schon sind, also auf ihrem betriebsintegrierten Arbeitsplatz“. Mit den Zerti-

↓ fiktalslehrgängen stellen sich die Teilnehmer deutlich breiter auf: „Das motiviert sie, denn sie qualifizieren sich nicht nur für diesen einen Job, sondern bauen ihre Fähigkeiten aus und entwickeln berufliche Chancen.“ Die Ausbildung entspricht dem Deutschen Qualifikationsrahmen Stufe 2.

Mitstreiter: die IHK Durch die breite Vernetzung fanden sich schnell die richtigen Kontakte und die IHK für Oberfranken, Unterstützerin von „Bamberg bewegt“, war von der Idee der Zertifikatslehrgänge begeistert. „Wir sind offene Türen eingelaufen“, erinnert sich Kuno Eichner. „Das ist nicht selbstverständlich, andere IHK-Chefs sehen das zum Teil anders und meinen, die Kammern seien nicht zuständig für Menschen mit Handicaps.“ Beratung kam von Bernd Rehorz, dem Bereichsleiter Berufliche Bildung bei der IHK: Fachkräftesicherung und Innovation seien dort seit einem Jahr ein „Flaggschiffthema“ und die Integration von Menschen mit Behinderung dabei ein wichtiger Aspekt – Möglichkeiten für Integra MENSCH.

Der Zertifikatslehrgang „Gastronomie“ machte den Anfang, „weil wir selbst ein Café haben und deshalb gut ausprobieren können“, erzählt Anette Hell, Pädagogin und ausbildende Integrationsbegleiterin. Er fußt auf Ausbildungsrahmenplänen der IHK, theoriereduziert

„... möglichst allen die Chance geben, sich zu qualifizieren“

KUNO EICHNER, LEITER INTEGRA MENSCH



Entwickelten gemeinsam die Ausbildung zum Assistenten im Seniorenheim: Anette Hell, Christine Ochs und Elke Hinrichs (v.l.)

und in Einfache Sprache übersetzt, und ist entwickelt in intensiver Ko-Produktion von IHK und Integra. Der Kurs startete mit fünf Teilnehmern, die im September 2016 erfolgreich Prüfungen ablegten und ihre Zertifikate mit allen anderen Bamberger Azubis vor 1 500 Gästen hochhoffiziell überreicht bekamen. Inzwischen läuft der zweite Gastro-Lehrgang. Rehorz: „Sicher war die Entwicklung zeitaufwendig. Aber es hat sich gelohnt. Die Zertifikate haben einen Standard, wir haben den Finger drauf und sichern die Qualität.“

Zwei neue Lehrgänge pro Jahr Der zweite Lehrgang, Autoinnenreinigung, begann im Herbst 2016 und der Lehrgang Assistent im Seniorenheim – mit den Bamberger Akademien für Gesundheits- und Pflegeberufe – in diesem Mai. „Jetzt bereiten wir den ‚Gehilfen im

Baugewerbe‘ zusammen mit der Handwerkskammer vor und den ‚Assistenten in Kindertageseinrichtungen‘ mit der Fachakademie für Sozialpädagogik“, erzählt Anette Hell. Entstehen sollen rund 25 Lehrgänge für sämtliche Integra-Berufsfelder. Viel Aufwand, bis die Texte stehen: Eingebunden sind Fachkräfte, Schulen und Kammern, Mitarbeiter, die gegenlesen und auf Einfache Sprache testen, dann Fotografen, Layouter, schließlich der Druck. Ungefähr sechs Monate, sportlich gerechnet, dauert es, bis ein Kurs steht. Ziel sind jährlich ein bis zwei neue Lehrgänge. Dazu kommt die Überarbeitung der Lehrgänge nach ihrem ersten Durchgang.

Verortung in der Werkstatt Die Entwicklung und Umsetzung der Zertifikatslehrgänge ist nicht in der Beruflichen Bildung, sondern bei Integra MENSCH selbst angesiedelt. „Ursprünglich wollten wir das Profil unserer Beruflichen Bildung schärfen und weg vom klassischen Werkstattbild“, erklärt Günther Hofmann, Geschäftsführer der Bamberger Lebenshilfe. Deshalb gliederten die Bamberger ihre Berufliche Bildung aus und integrierten sie sogar komplett in ihre virtuelle Werkstatt. „Als Integra immer weiter wuchs, haben wir das organisatorisch wieder getrennt.“ Als eigenständiger Bereich blieb die Berufliche Bildung aber im Integra-Haus: Die Teilnehmer lernen dort frühzeitig alle Werkstätten und ausgelagerte Einzelarbeitsplätze kennen und entscheiden dann, wo sie ihren BBB machen wollen. „Seit Jahren gehen zwischen 50 und 60 Prozent der neuen Teilnehmer nach draußen und bleiben auch dort.“ Integra erreicht mit seinem Profil Menschen, die sonst nicht in die Werkstatt gehen würden: „Das sind jedes Jahr rund 10 bis 15 Prozent. Und die Zertifikatslehrgänge sind ein eindeutiger Wettbewerbsvorteil.“

Erst platzieren, dann qualifizieren Haben sich die BBB-Teilnehmer für die Außenarbeit entschieden, wird ein passender Arbeitsplatz in einem gemeindenahen Betrieb gesucht, auf dem sie von Integra begleitet werden. Das erste Jahr Berufliche Bildung dient schwerpunktmäßig der Beziehungsarbeit. „Aus Zufriedenheitsbefragungen unserer Mitarbeiter wissen wir, dass ihnen wichtiger als die Tätigkeit selbst die Zusammenarbeit mit Arbeitskollegen ist, von denen sie sich gut angenommen fühlen und denen sie vertrauen“, erklärt Kuno Eichner. Anders als in anderen Werkstätten beginnen BBB-Teilnehmer mit einem Zertifikatslehrgang erst, wenn sie sich auf dem Außenarbeitsplatz stabilisiert und gute Beziehungen zu ihren Paten und Kollegen aufgebaut haben. „Ziel ist nicht, die leistungsstärksten Mitarbeiter zu qualifizieren, sondern möglichst allen die Chance dazu zu geben. Die Ausbildung sehen wir nicht primär unter dem Aspekt der Vermittlung nach draußen, sondern unter dem der Persönlichkeitsentwicklung. Selbstbewusstsein und Anerkennung wachsen Hand in Hand.“

Autoinnenreinigung ... Gerhard Schmidt ist Integrationsbegleiter und Ausbilder für die Fahrzeuginnenreinigung und arbeitet heute im Integra-Schulungsraum mit seinen Azubis Mario Strätz und Florian Stanitzek. Arbeitssicherheit, Hygiene und Mülltrennung sind Bestandteile aller Zertifikatslehrgänge. „Ich arbeite bei Motor Nützel“, erzählt Mario Strätz, „ich bin in der Werkstatt und sauge die Autos aus, mache die Einstiege sauber, bringe Müll weg. Die Ausbildung mache ich, weil ich weiterkommen will. Mit dem Nachweis kann ich mich weiterbewerben.“ Und Florian Stanitzek ergänzt: „Ich arbeite bei der Mediengruppe Oberfranken im Hausmeisterservice und in der Autowerkstatt. Ich will was Neues lernen, den Umgang mit Kunden, damit sie gern kommen.“



1

Will weiterkommen: Mario Strätz (1) nimmt am Zertifikatslehrgang Autoinnenreinigung teil. Ausbilder Gerhard Schmidt (1.) schult seine Teilnehmer Florian Stanitzek und Mario Strätz (2). Will Neues lernen: Florian Stanitzek (3). Was passiert heute? Der Tagesplan der Schulung (4)



2



3



4

↓ **Aufbau der Zertifikatslehrgänge** In die Ausbildung eingebunden sind immer ein betrieblicher Pate, ein betrieblicher Integrationsbegleiter und ein Ausbildungsbegleiter. Jeder Lehrgang dauert zwölf Monate und enthält mindestens 120 Unterrichtsstunden à 45 Minuten. Auf ein Jahr verteilt ist das etwa ein Unterrichtstag alle zwei Wochen, der meist im Integra-Haus oder in einer Fachschule stattfindet. Der Teilnehmer führt einen Ausbildungsplan mit allen Lernzielen, die er mindestens mit befriedigend erfüllen muss: Sonst wird er nicht zur Abschlussprüfung zugelassen. „Alle Teilnehmer wissen, sie müssen eine Prüfung bestehen. Weil sie immer wieder in die Arbeitshefte schauen, lernen sie viel intensiver“, ist Anette Hells Erfahrung. Die Abschlussprüfung vor der IHK besteht aus einem fachpraktischen Teil und einem schriftlichen Test oder einem Fachgespräch.

„Von unseren fünf ‚Gastro‘-Teilnehmern sind zwei sozialversicherungspflichtig vermittelt, einer davon geht in Anschlussausbil-

dung zum Beikoch. Die drei anderen sind auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen, haben mit der Ausbildung ihre Stellung im Betrieb festigen können und eine deutliche Lohnerhöhung erhalten, das ist ganz wichtig für ihr Selbstwertgefühl“, meint Kuno Eichner. Alle Zertifikatslehrgänge sind auf Anschlussausbildungen anrechenbar: Ob als Orientierungspraktikum oder ob sogar ein halbes Jahr auf eine spätere Vollausbildung angerechnet wird, hängt von der Ausbildung ab.

Integra achtet auch bei den Ausbildern auf Qualitätsstandards. Der fachpraktische Integrationsbegleiter muss entweder Sozialpädagoge oder Pädagoge sein oder neben abgeschlossener Berufsausbildung eine pädagogische Qualifikation nachweisen können. Und er muss die Anforderungen der Ausbilder-Eignungsverordnung erfüllen. Betriebliche Paten brauchen eine Berufsausbildung oder drei Jahre entsprechende Berufspraxis.



Christian Gampert versteht sich gut mit Patin Ellen Ruppelt (1) und Chef Andreas Graf (2). Man lerne nie aus, sagt er (3) und gibt das Essen aus (4)

1



2



3



4

↓ **Prüfung im gewohnten Umfeld** „Ich bin seit Januar 2014 in der Kantine. Es gefällt mir sehr gut, die Atmosphäre, einfach alles. Ich bereite morgens das Frühstück vor und danach mache ich sauber, bestücke die Spülmaschine. Dann bereite ich Mittag vor, stelle Gläser und Getränke hin. Ich arbeite von acht bis 14 Uhr. In der Kantine sind wir zu zweit und machen zusammen Essensausgabe, ich kassiere auch. Gekocht wird nebenan bei unserer Nachbarfirma“, erzählt Christian Gampert. „Er schmeißt die Kantine“, sagen die Mitarbeiter bei Loesch. Die Firma stellt Verpackungsmaschinen und -anlagen her und beschäftigt am Standort Bamberg 290 Mitarbeiter. Die praktische Prüfung absolvierte er im gewohnten Kantinenumfeld. Warum er die Ausbildung gemacht hat? „Man lernt nie aus im Leben!“ Patin Ellen Ruppelt: „Schon im Vorfeld waren wir über jeden Schritt in der Ausbildung informiert. Wir konnten uns gut drauf einstellen und besser mitarbeiten.“ Auch Loesch-Geschäftsführer Andreas Graf ist angetan von Christian Gamperts Entwicklung und findet: „Die Art der Ausbildung, die Zertifikatslehrgänge, halte ich für absolut übertragbar auf andere Bereiche. Es sind niemals Arbei-

ten mit einem sehr hohen Qualifizierungsbedarf, aber sie sind erforderlich, um die Abläufe aufrechtzuerhalten. Die gibt es in fast jedem Geschäftsbereich.“

Assistent im Seniorenheim Das Konzept für den Lehrgang „Assistent im Seniorenheim“ entwickelten Elke Hinrichs, Schulleiterin bei den Bamberger Akademien für Gesundheits- und Pflegeberufe, Anette Hell und Christine Ochs von Integra gemeinsam. Es basiert auf der Ausbildung der „zusätzlichen Betreuungskräfte nach § 87b“. Einen Teil ihres fachspezifischen Unterrichts absolvieren die zurzeit vier angehenden Seniorenassistenten im Haus der Bamberger Akademien, dann, wenn es an das Herzstück, die Betreuungssituation, geht: Mal sind sie unter sich im Demo-Raum, um sich ein Krankenbett, ein Herz oder ein Gehirn aus Plastik anzuschauen, manchmal lernen sie aber auch mit den Pflege-Azubis der Akademie zusammen. Elke Hinrichs: „Ich möchte gern unsere Ressourcen anbieten, aber unsere Auszubildenden auch von der praktischen Zusammenarbeit mit behinderten Menschen profitieren. Für mich ist das eine logische Bereicherung un-

↓ serer Akademien.“ Die Pflege-Schüler sind später die Fachkräfte in den Einrichtungen und Paten von morgen.

Kooperationspartner gesucht „Wir hoffen, andere Werkstätten sind interessiert, in die Zertifikatslehrgänge einzusteigen: Die Unterlagen sind übertragbar, wir unterstützen und können Kammern in anderen Regionen gemeinsam mit unserer IHK beraten“, meint Kuno Eichner. Wie man die IHK für sich gewinnt, erklärt IHK-Bereichsleiter Rehorz: „Man braucht einen Kümmerer, der aus der Praxis kommt und gute Kontakte und bei der IHK ein Standing hat.“ Und er setzt nach: „Wir bekommen im Hotel- und Gaststättengewerbe Riesenprobleme mit Nachwuchs, wir haben im Lagerbereich Probleme, im Pflegebereich sowieso und zu wenig Personal auch im Einzelhandel. Die Zeit ist reif für dieses Konzept!“

Ein Ausbildungszertifikat zählt, wenn ein IHK-Stempel oder der einer anderen anerkannten Ausbildungsstätte drauf ist, überall. Das Bamberger Konzept geht auf, aber es braucht dazu die Kombination mit Unterstützter Beschäftigung: „Viele unserer Teilnehmer sind auf Begleitung angewiesen. Aber Stellen zu finden und in einen Betrieb reinzukommen, ist aus unserer Sicht sehr viel leichter mit einem solchen Ausbildungsnachweis.“

Werkstattbildung ganz anders: als Ausbildung, die analog zu Lehrberufen dual aufgestellt ist, in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts stattfindet und den Absolventen viele Anschlussperspektiven eröffnet. Eine Chance auf Karriere. Bleibt zu wünschen, dass das imposante Projekt viele Mitstreiter findet: ein Leuchtturm in Deutschlands Süden. GG ■



Die Zeit ist reif für dieses Konzept: Bernd Rehorz, Leiter der Beruflichen Bildung der IHK Oberfranken (r.), Torsten Schmidt, stellvertretender Leiter (m.), und Kuno Eichner, Leiter Integra MENSCH (l.)

KONTAKT

Integra MENSCH
Kuno Eichner, Leiter
Dr.-von-Schmitt-Str. 19, 96050 Bamberg
Tel.: 0951 1897-2901
kuno.eichner@lebenshilfe-bamberg.de
www.lebenshilfe-bamberg.de

IHK für Oberfranken Bayreuth
Bernd Rehorz, Leiter Berufliche Bildung
Tel.: 0921 886-180
rehorz@bayreuth.ihk.de



PARIÉTÉ-GALA
INKLUSIONSTHEATER IN SEINER SCHÖNSTEN FORM

8. September 2017
Pfefferberg Theater

KONZEPT, REGIE UND CHOREOGRAFIE Giorgio Madia
TICKET-HOTLINE 030 91 20 65 82 93

www.pariete-berlin.de · www.facebook.com/pariete.gala