

VIELFALT *Leben*

Das Magazin von SZENE HAMBURG und Inklusionsbüro 06 / 2022



DARUM INKLUSION

SZENE
HAMBURG


Hamburg
wird inklusiv

Rene Ehrhardt
vom Runawerk

Das Team



Ursula Wermke
Leitung Fachbereich Inklusion
und Zivilgesellschaft



Hedda Bültmann
Chefredakteurin
SZENE HAMBURG



Erik Brandt-Höge
Redaktionsleiter
SZENE HAMBURG



Marco Arellano Gomes
Redakteur
SZENE HAMBURG



Katharina Stertzenbach
Volontärin
SZENE HAMBURG



Anarhea Stoffel
Autorin
SZENE HAMBURG



Markus Gölzer
Autor
SZENE HAMBURG

Ausgezeichnet!

Der Hamburger Inklusionspreis 2021 wurde verliehen! Einmal mehr wurden Unternehmen ausgezeichnet, die in Sachen Inklusion mit bestem Beispiel vorangehen und Menschen mit Behinderung ausbilden sowie weiterbeschäftigen. Preisträger sind das Metallverarbeitungsunternehmen Runawerk, das Meinungsforschungsunternehmen Gut Gefragt und Klinik Logistik & Engineering, eine Tochtergesellschaft des UKE. Erstmals wurde auch ein Innovationspreis verliehen, der an das Software-Unternehmen Workplace Solutions ging. In diesem Heft erzählen die GeschäftsführerInnen und Angestellten von ihren bisherigen Erfolgen. Außerdem haben wir ein Interview mit Sönke Fock geführt, der in der Jury des Hamburger Inklusionspreises sitzt. Zusätzlich enthält diese Ausgabe ein Porträt vom Campus Uhlenhorst, wo sich Jugendliche mit geistiger Behinderung und Lernschwierigkeiten am Ende ihrer Schulzeit aufs (Berufs-)Leben vorbereiten können.

Wir zeigen, wie die Stadt immer inklusiver wird, und wünschen Ihnen, liebe LeserInnen, viel Spaß bei der Lektüre!

Ursula Wermke,
Inklusionsbüro

Erik Brandt-Höge,
Szene Hamburg



04

Runawerk
Im Metallverarbeitungsunternehmen
ist Inklusion selbstverständlich

FOTO: ERIK BRANDT-HÖGE

FOTO: HEIKE GÜNTHER (U.)

Impressum

ISSN 1614-3892
Herausgeber: SZENE HAMBURG
und Inklusionsbüro Hamburg
Chefredaktion: Hedda Bültmann
Redaktionsleitung: Erik Brandt-Höge
Autoren: Marco Arellano Gomes, Markus Gölzer,
Katharina Stertzenbach, Anarhea Stoffel

Schlussredaktion: Claudia Hoffmann
Grafik: Karolina Krywald
Redaktionsanschrift:
Gaußstraße 190c,
22765 Hamburg
redaktion@szene-hamburg.com,
szene-hamburg.com

Erscheinungsweise:
Zweimal jährlich
Titelfoto: Erik Brandt-Höge
Gesamtherstellung:
VKM Verlagskontor
für Medieninhalte GmbH

Geschäftsführung:
Mathias Forkel, Tanya Kumst
Gaußstraße 190c,
22765 Hamburg
Telefon: 040 524 72 26 80
Druck: Dierichs Druck+Media
GmbH & Co. KG



Inhalt

06



Gut Gefragt
Meinungsforschung für Menschen mit Behinderung

Workplace Solutions
Das Software-Unternehmen erhielt
den Innovationspreis des Hamburger
Inklusionspreises 2021

Runawerk	04
Workplace Solutions	06
Klinik Logistik & Engineering	08
Gut Gefragt	10
Sönke Fock	12

Inklusion? Selbstverständlich!

Runawerk In dem Metallverarbeitungsunternehmen aus Hamburg-Rahlstedt ist Inklusion eine Selbstverständlichkeit. Dafür gab es den Hamburger Inklusionspreis

Text & Fotos: Erik Brandt-Höge

In Hamburg-Rahlstedt, kurz vorm Naturschutzgebiet Höltigbaum, erstreckt sich ein Gewerbegebiet mit allerhand kleinen bis mittelgroßen Betrieben. Einer davon: das Runawerk. 1931 als Gravieranstalt und Stempelhersteller in Wandsbek gegründet, entwickelte sich das Unternehmen sukzessive weiter und steht heute für die Produktion von Baugruppen, bei denen die Oberflächenqualität höchste Bedeutung hat. Die Teile vom Runawerk findet man unter anderem in fast jeder Bahn als Gegensprechstelle, aber auch in vielen Laborgeräten oder in Flugzeugen.

In der Fertigung wird dafür ordentlich gewerkelt, etwa an der Bürstmaschine, die von Rene Ehrhardt bedient wird. Der 34-Jährige hat eine Lern- und Schreibschwäche, besitzt zudem an den Fingern eingeschränkte motorische Fähigkeiten. Seit zweieinhalb Jahren sorgt er im Runawerk dafür, dass just produzierte Metallteile gereinigt, entgratet und gebürstet werden. „Herr Ehrhardt sieht seine Stärken in Bereichen, in denen Prozesse häufig wiederkehren“, sagt Till Weber, Geschäftsführer des Runawerks. „Arbeitsaufträge werden ihm so detailliert wie möglich beschrieben, und die Wiederholungen in seiner Arbeit führen dazu, dass er darin sehr sicher wird, keine Fehler macht – und daraus Selbstbewusstsein gewinnt.“ Rene Ehrhardt ist einer von drei Mitarbeitern mit Behinderung im Betrieb. Bei ihnen, genau wie bei allen anderen, werde sich nicht darauf fokussiert, was sie nicht können, sondern darauf, was sie können, so Weber. Das führe zu einer



Schicke, vor allem aber wichtige Auszeichnung für Unternehmen: der Hamburger Inklusionspreis 2021

» Macht total viel Spaß
Rene Ehrhardt, 34, Metallarbeiter im Runawerk

Es wird viel produziert im Runawerk. Hier einige Teile, die man aus dem Alltag kennt



„Es hat einfach alles gepasst“: Rene Ehrhardt im Runawerk

„Selbstverständlichkeit von Inklusion“. Und für eben diese Arbeitsattitüde wurde dem Runawerk kürzlich der Hamburger Inklusionspreis 2021 für Ausbildung und Beschäftigung von Menschen mit Behinderung verliehen. Dafür können sich inklusive Unternehmen bewerben – was Weber nicht einmal getan hat. Das Runawerk wurde von der Hamburger Arbeitsassistentin vorgeschlagen. Die ist schon länger darum bemüht, Herrn Ehrhardt im Betrieb mit Hilfsmitteln auszustatten, kennt also den Runawerk'schen Ansatz, immer auf die Stärken von Menschen zu schauen, nicht auf ihre vermeintlichen Schwächen. „Der Preis ist ein angenehmes Schulterklopfen“, sagt Weber, der das Runawerk auch in Zukunft inklusiv gestalten möchte – „selbstverständlich“, wie er noch mal betont.

www.runa.de



Till Weber ist seit drei Jahren Geschäftsführer des Runawerks

» Der Preis ist ein angenehmes
Schulterklopfen

Till Weber, Geschäftsführer Runawerk

? Rene Ehrhardt, wie kamen Sie zum Runawerk?

Rene Ehrhardt: Ich habe durch einen Freund vom Runawerk erfahren. Das war vor zweieinhalb Jahren. Angefangen habe ich mit einem Praktikum, das hat mir sehr gut gefallen, es hat einfach alles gepasst. Und am Ende wurde ich fest angestellt.

Was gefällt Ihnen denn am besten im Runawerk?

Meine Arbeit an der Bürstmaschine. Ich schleife Metallstücke, bestücke sie auch teilweise. Das macht mir total viel Spaß. Es wäre schön, wenn ich das noch ganz lange machen könnte.

Wie muss man sich Ihren Arbeitsalltag vorstellen?

Ich fange um 7 Uhr an der Bürstmaschine an. Ich frage, was ich tun kann, und bekomme Aufgaben zugewiesen. Wenn ich damit fertig bin, gebe ich dem Teamleiter, mit dem ich in ständigem Austausch stehe, Bescheid, und erhalte neue Aufträge. Feierabend ist um 15.45 Uhr.

Schränkt Sie Ihre Lern- und Schreibschwäche sowie Ihre körperliche Beeinträchtigung an einer Hand bei Ihrer Arbeit ein? Nein, überhaupt nicht.

„Weltweit einmalig“

Workplace Solutions Das Software-Unternehmen hat ein Produkt für mehr Teilhabe gehörloser Menschen in Ausbildungen, Studiengängen und Jobs entwickelt: Sign2MINT. WPS erhielt dafür den erstmals von der Jury des Hamburger Inklusionspreises verliehenen Innovationspreis

► Interview: Erik Brandt-Höge

Durch Sign2MINT stehen aktuell 5600 naturwissenschaftliche Fachgebärden kostenlos zur Verfügung. Das Fachgebärdenlexikon basiert auf der von Workplace Solutions entwickelten Software DELEGS – Deutsch lernen mit Gebärdenschrift. WPS-Geschäftsführer Guido Gryczan und die gehörlose WPS-Softwareentwicklerin Uta Meißner erzählen im Interview, wie sie das Großprojekt angegangen sind – und was sie damit noch vorhaben.

Geschäftsführer
von Workplace
Solutions:
Guido Gryczan

Guido Gryczan, Ihr Unternehmen wurde bereits mehrfach ausgezeichnet, welchen Stellenwert hat nun der Innovationspreis des Hamburger Inklusionspreises 2021 für Sie?

Guido Gryczan: Ich betrachte diesen Preis als Bestätigung von allem, was wir in diesem Kontext bisher gemacht haben. Vor rund zehn Jahren haben wir angefangen, uns mit dem Erwerb von Schriftsprache für Gehörlose zu beschäftigen und wussten damals nicht mal im Ansatz, wie dick das Brett ist, das wir da zu bohren haben. Heute ist das, was wir zur Verfügung stellen, weltweit einmalig. Wir haben eine Plattform geschaffen, auf der die Gehörlosen-Community selbst fachspezifische Gebärdenlexika

erstellen kann – also Hilfe zur Selbsthilfe. Und was die Technologie dafür angeht, sind wir absolut auf dem Stand der Kunst. Dass die Jury sich entschieden hat, uns diesen Preis dafür zu verleihen, was wir da auf die Beine gestellt haben, erfreut mich sehr. Auch, weil die WPS und ihre Gesellschafter dieses Projekt zur Hälfte finanziert haben (gefördert wurde es im Rahmen eines Ausgleichsfonds des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales; Anm. d. Red.).

Uta Meißner, was bedeutet für Sie die Arbeit an Sign2MINT und das Ergebnis, das Sie und Ihre KollegInnen erzielen konnten?
Uta Meißner: Ich hatte das große Glück, dass ich einsteigen durfte, als das Projekt schon angelaufen war. Ich und einige wei-

tere Gehörlose, nämlich vom Max-Planck-Institut, konnten die Perspektive der Gehörlosen-Community mit einbringen, also das, was wir wirklich brauchen. Wir konnten entscheidenden Einfluss darauf nehmen, wohin dieses Projekt geht und wie man es am Ende nutzen kann. Sign2MINT ist etwas geworden, was jetzt wirklich im täglichen Gebrauch allen hilft, die – sei es in der Ausbildung, im Studium oder im Job – mit Gebärdensprache zu tun haben. Bisher gab es so wenige naturwissenschaftliche Lexika für Gehörlose, wir füllen da eine große Lücke.

Gryczan: Ich möchte auch noch mal betonen, dass dieses Projekt ein gelungenes Beispiel dafür ist, wie ITler und Fach-

expertInnen zusammenarbeiten können – und zwar auf Augenhöhe. Wir ITler waren diejenigen, die unseren AnwenderInnen – metaphorisch gemeint – erst mal zuhören mussten. Wir mussten eine Sprachebene finden, auf der wir uns wechselseitig verstehen konnten. Erst diese Wechselseitigkeit, also zwei Expertisen an einem Tisch, hat es allen ermöglicht, das Projekt zu stemmen. Jetzt haben wir Fachgebärdenlexika für die Naturwissenschaften – und es spricht überhaupt nichts dagegen, dieses Repertoire für alle Fachbereiche zu öffnen. Zum Beispiel planen wir gerade, die gesamte Sprache der Universität, also die vielen akademischen Fachbegriffe, in Sign2MINT zu integrieren. Und bald

kommen hoffentlich zum Beispiel TischlerInnen oder TriebwerksmechanikerInnen auf uns zu, um ihre Fachgebärden auf Sign2MINT zu veröffentlichen. Die Plattform kann ja beliebig auf weitere Fachgebiete erweitert werden.

Meißner: Auch die Niveaus können wir anpassen. Die Gehörlosen-Community besteht ja nicht nur aus AkademikerInnen, sondern auch aus Kindern, die etwa Begriffe aus dem Biologieunterricht zwar gebärden, aber nicht schreiben können. Durch die Gebärdenschrift haben sie nun die Möglichkeit, in der Rückwärtssuche die entsprechenden Fachworte herauszukriegen.

Guido Gryczan, Sie erwähnten, dass erst die Wechselseitigkeit das Projekt ermög-

Uta Meißner arbeitet als Softwareentwicklerin bei Workplace Solutions

„ Wir füllen da eine große Lücke

Uta Meißner, Workplace Solutions

licht hat. Wie war es denn für die hörenden ITler, Gebärdensprache zu lernen?

Gryczan: Es ist ein Mantra, das sich durch alle Projekte der WPS zieht, sich die Sprache unserer AnwenderInnen anzueignen. Wenn man das nicht tut, kann man nicht miteinander kommunizieren. Es war also eine Bringschuld der ITler, Gebärdensprache zu lernen. Sie haben an entsprechenden Kursen teilgenommen – das ist für mich gelebte Inklusion. Ich habe auch an solchen Kursen teilgenommen und gelernt, dass Gebärdensprache ganz anders organisiert ist, als wir es in oralen Sprachen gewohnt sind. Zum Beispiel können durch Gebärden auch Ortsbezüge hergestellt werden, zudem ist die Ausdrucksmächtigkeit eine ganz andere. Wir haben aktuell rund 140 Mitarbeiter bei WPS, etwa 60 davon waren jeweils mindestens ein halbes Jahr an diesem Projekt beteiligt. Und wirklich alle haben mir die Rückmeldung gegeben, dass sie es enorm genossen und sehr davon profitiert haben.

Uta Meißner, wie empfinden Sie denn die Inklusion generell bei WPS?

Meißner: Gehörlose haben den Traum, dass alle ohne DolmetscherInnen miteinander kommunizieren können. Bei der Arbeit brauchen wir DolmetscherInnen, sie sind ein wichtiger Bestandteil des Teams. Aber ich finde es toll, dass hörende MitarbeiterInnen Gebärdensprache lernen, damit – wenn die DolmetscherInnen mal kurz durchatmen – man sich in den Pausen nicht anscheinend passiert ja nicht in den Stunden, in denen die Dolmetscher da sind. Die Hörenden bei WPS haben eine große Bereitschaft, unsere Sprache zu lernen, das habe ich in anderen Firmen noch nicht so erlebt.

www.wps.de



Die Instrumentenaufbereitung ist ein essenzieller Schritt nach und vor einer OP



Früher mussten Ärzte die Instrumente noch selbst aufbereiten



Das Universitätsklinikum Eppendorf (UKE) ist in vielen Bereichen führend

erweiterte das Team um weitere sechs Gehörlose im Alter von 25 bis 50 Jahren. „Gehörlose Menschen können komplexer schauen“, erklärt Ehlers. Die Fehlerquoten des Qualitätsmanagements im Bereich Instrumentenaufbereitung seien seither gesunken. Für Ehlers ein klares Indiz dafür, dass die Einstellung eine Win-win-Situation darstellt.

Damit die Kommunikation mit den Gehörlosen klappt, hat Ehlers die Ausbildung von Kommunikationsassistenten angeregt. Dies solle in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und dem Integrationsamt Hamburg erfolgen. Bislang wird der Einsatz von Gebärdendolmetschern aufwendig organisiert und vom Integrationsamt Hamburg finanziert.

Jürgen Ehlers plädiert zudem für die Anschaffung von Tablets, um die Kommunikation zu erleichtern. So könne man bei Bedarf eine Gebärdendolmetscherin zuschalten. Als er 2006 in der KLE anfangen, seien lediglich zwölf Menschen mit Behinderung im Team angestellt gewesen. Heute arbeiten bereits 70 Menschen mit Behinderung bei der KLE. Acht davon sind nun Profis, wenn es um die Instrumentenaufbereitung geht. Für seine Arbeit wurde die KLE am 22. April 2022 von der Senatskordinatorin für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen, Ulrike Kloiber und der ARGE SBV entsprechend mit dem Hamburger Inklusionspreis ausgezeichnet. Ein visionäres Modell, das Schule machen könnte.

www.uke.de

Der präzise Blick

Klinik Logistik & Engineering GmbH Die KLE, eine Tochtergesellschaft des UKE, wird für die Einbindung Gehörloser im Bereich Instrumentenaufbereitung mit dem Inklusionspreis ausgezeichnet. Wie es dazu kam und welche Vorteile das bringt

Text: Marco Arellano Gomes

Immer wieder ist es in Zeitungen zu lesen, im Fernsehen zu sehen und im Radio zu hören: Kliniken klagen über Personalnotstand. Das Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) zeigt nun, wie man diesem Umstand sozial und kreativ begegnen kann. Als eine der modernsten und größten Kliniken Europas, mit mehr als 14.142 MitarbeiterInnen ist das UKE in vielen Bereichen der Medizin Vorreiter – so auch im Bereich Inklusion.

Die Klinik Logistik & Engineering GmbH, eine 100-prozentige Tochtergesellschaft des UKE, hat gehörlose Menschen dauerhaft im Bereich der Instrumentenaufbereitung eingestellt. Mit Erfolg! Die KLE ist mit ihren insgesamt 530 MitarbeiterInnen für die Universitätsklinik für alle logistischen Prozesse – von der Patientebeförderung über die Materialversorgung

bis hin zur Lagerverwaltung und Entsorgung – zuständig. 60 MitarbeiterInnen kümmern sich um die Instrumentenaufbereitung. Acht von ihnen haben eine Hörbehinderung, was sie in den Augen des engagierten Schwerbehindertenvertreters Jürgen Ehlers geradezu dafür prädestiniert.

Ehlers, 62, arbeitet seit 15 Jahren in der Schwerbehindertenvertretung und im Betriebsrat der Hamburger KLE. Nebenbei ist er Arbeitsrichter am Landesarbeitsgericht und Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen der Hamburger Wirtschaft, kurz ARGE SBV. „Das sind drei Bereiche, die wunderbar ineinandergreifen“, zitiert ihn das ZB-Magazin, das sich dem Themenkomplex Beruf & Behinderungen widmet. Sein Ziel ist es, „Inklusion ernsthaft zu betreiben und nicht nur als Mauerblümchen zu behandeln“, heißt es

dort weiter. 2018 lauschte Ehlers einem Vortrag der Schule für Gehörlose, aus dem hervorging, dass Menschen mit Behinderungen manches besser können als Menschen ohne Behinderung. Sofort kam ihm eine zündende Idee: Als er erfuhr, dass Gehörlose besser sehen, habe er direkt an die Instrumentenaufbereitung gedacht.

Über 50.000 unterschiedliche Instrumente werden heute für jede OP einzeln zusammengepackt. Da sei es wichtig, zu schauen und nicht zu hören. Früher reinigten OP-Teams des UKE die Instrumente selbst. Erst 2007 wurde der Bereich in die KLE ausgegliedert. 2019 überzeugte Ehlers die Geschäftsleitung von seiner Idee, stellte zwei gehörlose Menschen – zunächst im Rahmen eines Praktikums – ein, die wenig später fest angestellt und fortgebildet wurden. „Dies ist ein Beruf mit Zukunft“, sagt Ehlers. Die KLE

FOTO: PIRON GUILLAUME/UNSPASH

FOTOS: UNIVERSITÄTSKLINIKUM HAMBURG-EPPENDORF (UKE)

Immer auf Augenhöhe

Gut Gefragt Meinungsforschung für Menschen mit Behinderung – dafür steht dieser Betrieb. Auch er wurde mit dem Hamburger Inklusionspreis 2021 ausgezeichnet

Interviews: Anarhea Stoffel



Janina Bernhardt ist Betriebsleiterin bei Gut Gefragt

Gut Gefragt gehört zum nueva-Netzwerk und führt Befragungen zur Qualität von Angeboten für Menschen mit Behinderung durch. Dafür bildet der Betrieb Menschen mit Behinderung zu Evaluations-Fachkräften aus, die daraufhin in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Die Ermittlungen finden also auf Augenhöhe statt. Betriebsleiterin Janina Bernhardt und Evaluatorin Lena Geske erzählen von ihren bisherigen Erfolgserlebnissen bei der Arbeit.

? Janina Bernhardt, was ist Ihre Aufgabe als Betriebsleiterin von Gut Gefragt?

Janina Bernhardt: Meine Aufgabe ist es, gemeinsam mit meinem Team dafür zu sorgen, dass Menschen mit Behinderungen ihre Expertise und ihre Fähigkeiten in Verbindung mit den Anforderungen des ersten Arbeitsmarkts einbringen können. Dazu gehört beispielsweise die Einsatzplanung, die unterstützte Entwicklung und Durchführung neuer Projekte, die Organisation der benötigten Assistenz und das Schaffen von Möglichkeiten zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung.

Ein sozialer Dienstleister fragt Ihr Angebot an: Wie läuft der typische Prozess ab?

Zunächst führen wir ein Erstgespräch, in dem wir alle Rahmenbedingungen klären: zum Beispiel den Zeitraum der Evaluation und die Anzahl der NutzerInnen des Assistenzangebots. Auch das passende Instrument zur Evaluation wird dann ausgewählt. Das können Befragungen – vor Ort oder per Videokonferenz – oder auch Beobachtungen sein. Darauf folgend setzt das Assistenzangebot in einem von unseren KollegInnen moderierten Qualitätszirkel Standards fest. Es werden also Sollwerte definiert, wie die Dienstleistungen gestaltet sein sollten. Dabei ist die Meinung der NutzerInnen, die an dem Qualitätszirkel teilnehmen, ausschlaggebend! Ein bis zwei Wochen später finden dann die Befragungen oder Beobachtungen durch unsere EvaluatorenInnen statt. Die Ergebnisse werden von unseren EvaluatorenInnen mithilfe

FOTO: HEIKE GÜNTHER

unserer Datenbank anonymisiert ausgewertet und mit den Sollwerten verglichen. Die Ergebnisse stellen wir dann nicht nur den Verantwortlichen, sondern natürlich auch den NutzerInnen des Assistenzangebots vor. Abschließend bieten wir einen Workshop an, in dem NutzerInnen und Assistenz gemeinsam überlegen, welche Maßnahmen sie ergreifen möchten, um sich ihren gesetzten Sollstandards weiter anzunähern. Folgeevaluations zeigen dann, ob die Maßnahmen etwas gebracht haben.

Wie entscheiden Sie, wer welchen Auftrag übernimmt?

Auch hier versuche ich, die Stärken und Fähigkeiten unserer KollegInnen bestmöglich zu berücksichtigen und zu kombinieren. Zudem versuchen wir immer, ein möglichst buntes EvaluatorenInnen-Team einzusetzen, um den NutzerInnen die Auswahl eines für sie passenden Peers zu ermöglichen. Aber auch Faktoren wie die Barrierefreiheit vor Ort oder einfach die Kapazitäten im Team nehmen Einfluss auf die Besetzung. Gibt es keinen Fahrstuhl vor Ort, können unsere KollegInnen mit Gehbehinderung in dem Assistenzangebot nicht evaluieren.

Welche Erfolge haben Sie mit Gut Gefragt erzielen können?

Der größte Erfolg von Gut Gefragt ist es, dass wir für Menschen, die vorher überwiegend in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen gearbeitet haben, ein tariflich bezahltes Arbeitsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt geschaffen haben. Ein Arbeitsverhältnis, mit deutlich erkennbarer Sinnhaftigkeit und unter expliziter Nutzung der Expertise unserer KollegInnen mit Behinderungen. Die damit einhergehende sichtbare Persönlichkeitsentwicklung unserer EvaluatorenInnen ist dabei eigentlich der größte Erfolg. Menschen, die sich zuvor oft als Hilfeempfänger gefühlt haben, erkennen, dass sie durch ihre Arbeit etwas verändern und bewegen können. Deswegen bedeutet auch jeder Auszubildende, der unsere zweijährige fachliche Ausbildung mit der Abschlussprüfung besteht, einen großen Erfolg. Auf unseren Einsätzen ist eigentlich jedes „Aha-Erlebnis“, das NutzerInnen und Anbieter von Assistenzangeboten durch unsere Arbeit bekommen, ein Erfolg. NutzerInnen werden in ihrer aktiven Kundenrolle gestärkt und ermutigt, für ihre Rechte einzutreten, und MitarbeiterInnen werden sensibilisiert, genau hinzusehen und die Sicht der NutzerInnen zur Qualität von Assistenz wahrzunehmen.

FOTO: HEIKE GÜNTHER



„Ich kann zeigen, was ich kann“: Lena Geske (links) bei einer Befragung

? Lena Geske, wie wurden Sie Evaluations-Fachkraft?

Lena Geske: Ich wollte unbedingt auf den ersten Arbeitsmarkt kommen, aber das war unglaublich schwer. Ich habe bei einer Maßnahme der Agentur für Arbeit mitgemacht und jede Menge Bewerbungen geschrieben. Aber es hat nicht geklappt – zum Beispiel, weil viele Firmen nicht auf Rollstuhlfahrer eingestellt sind. Ich musste mich da regelrecht durchkämpfen. ISA (Integrationservice Arbeit) von Alsterarbeit hat mich schließlich unterstützt und mir die Bewerbungsinformationen für die Ausbildung als Evaluatorin gegeben. Dann habe ich mich bei Gut Gefragt beworben und zwei Jahre gelernt, was hinter dem Konzept von nueva steckt und wie Befragungen und Beobachtungen durchgeführt werden. Seit Oktober 2021 bin ich fest als Evaluatorin angestellt.

Können Sie Ihre Tätigkeit kurz zusammenfassen?

Meine Hauptaufgabe besteht darin, Interviews und Beobachtungen in Wohnangeboten, Arbeitsangeboten und Tagesförderstätten durchzuführen. Im Büro bereite ich die Dokumente für die Evaluationen vor – dazu gehören zum Beispiel die Fragebögen, die wir für jeden Auftrag anpassen. Nach einer Evaluation gebe ich die anonymen Antworten in unsere Datenbank ein.

Können Sie bei der Evaluation oft von eigenen Erfahrungen profitieren?

Ja, sehr sogar. Ich habe bis zum 19. Lebensjahr in einer Wohngruppe gelebt und nutze jetzt eine eigene Wohnung in einem

Wohnangebot. Deshalb kann ich mich gut in NutzerInnen hineinversetzen, wie das Leben für sie in einem Wohnangebot ist. Wenn sie eine Frage nicht verstehen, kann ich sie durch meine eigenen Erfahrungen gut erklären.

Gab es Highlight-Evaluationen für Sie, die Ihnen besonders in Erinnerung geblieben sind?

Ein Highlight, das mir besonders am Herzen lag, war in meiner Prüfungsphase: Der Nutzer hatte eine Hör- und Sehbehinderung, dadurch war die Kommunikation nicht so einfach. Aber alle haben sich sehr viel Mühe gegeben. Der Nutzer war überglücklich, dass ich da war, ihn beobachtet habe und ihm zugehört habe. Er hat mich sogar umarmt, um seine Freude auszudrücken.

Inwieweit hat sich Ihr Verständnis von Inklusion durch Ihre Tätigkeit verändert?

Ich habe mich schon früh mit Inklusion im Arbeitsleben beschäftigt. Anfangs wurde mir häufig gesagt, ich könnte vieles nicht schaffen. Aber ich möchte nicht in eine Schublade gesteckt werden. Ich möchte als ganzer Mensch angesehen werden, der etwas leisten kann. Mit meiner Arbeit trage ich dazu bei, dass Inklusion besser wird, dass Assistenzangebote besser werden. Und ich kann zeigen, was ich kann. Eine Einschränkung heißt ja nicht, dass man nur auf die Schwächen eines Menschen schaut, sondern dass man gucken muss, zu was die Person alles fähig ist.

www.gutgefragt.hamburg



„Ist da Leidenschaft für Inklusion?“, fragte sich Juror Sönke Fock

„Uns spricht an, wie selbstverständlich der Inklusionsgedanke gelebt wird“

Jury Sönke Fock ist Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Hamburg und war Jurymitglied des Hamburger Inklusionspreises 2021. Ein Gespräch über begeisternde Ideen und ausbaufähige Quoten

► Interview: Markus Gölzer

? Herr Fock, wie wird man Juror des Hamburger Inklusionspreises?

Sönke Fock: Letztlich durch die Ansprache der Senatskordinatorin für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Ich bin auch von ihren Vorgängerinnen immer wieder angesprochen worden. Den Preis hat 2001 die Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen in Zusammenarbeit mit dem damaligen Senatskordinator für die Gleichstellung der behinderten Menschen und dem Integrationsamt Hamburg initiiert. In die Jury werden meist Personen berufen, die Partner am Arbeitsmarkt sind, aber auch Journalisten, Betroffene et cetera.

Wie wird man Gewinner des Hamburger Inklusionspreises?

Alle zwei bis drei Jahre wird dieser Preis vergeben, außerhalb von Covid-19. Jedes Mal erfolgt ein Aufruf, auf den man sich bewerben kann. Es sind aber auch Vorschläge beispielsweise von Trägern oder Institutionen möglich, die Betriebe kennen, welche sich für Inklusion starkmachen. In der Bewerbung stellt man seinen Betrieb und das Inklusionsbeispiel vor, unterstützt von Stellungnahmen der Schwerbehindertenvertretungen oder anderen staatliche Stellen.

Wie muss man sich die Entscheidungsfindung vorstellen? Wird da auch mal heftig diskutiert?

Wir fragten uns, welche Kriterien wir in der Bewerbung erfüllt sehen wollen und was die Sahnehäubchen sind. Das Ziel ist immer Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt. Dann diskutierten wir, wie wichtig es ist, zwischen einem Inklusionsbetrieb, einem großen, mittleren und kleinen Betrieb zu unterscheiden. Schließlich sprachen wir uns dafür aus und prüften dann aus der Gesamtzahl aller Bewerbungen, wer die meisten Kreuze bekam. In einem zweiten Durchgang gewichteten wir die Kreuze anhand der erfüllten Kriterien. Das war notwendig, weil manch Vorschlag eine gleich große Zahl an Kreuzen aufwies.

”

Das Ziel ist immer Inklusion in den ersten Arbeitsmarkt

Sönke Fock

Da hat sich jedes Jurymitglied noch einmal ins Zeug gelegt für den Betrieb, den er ins Herz geschlossen hatte (*lacht*). Als wir dann bei einigen Betrieben so eine Art Pattsituation erlebten, fragten wir uns: Ist das ein Engagement, das diesen Betrieb schon länger kennzeichnet? Ist da Leidenschaft für Inklusion, die man sichtbar nach außen trägt? Nach diesen drei Durchgängen waren wir klar in den Voting.

Dieses Jahr gab es zum ersten Mal neben dem Inklusionspreis einen Innovationspreis.

Uns spricht an, wie selbstverständlich der Inklusionsgedanke in Unternehmen gelebt wird. Das wollen wir anhand der Bewerbungsunterlagen spüren. Wie anschaulich dargestellt wird, welche Wege für nachhaltige Inklusion begangen wurden. Dazu gehört, sich nicht vom ersten Feuereifer leiten zu lassen, sondern sein Konzept und seine Linie zu verfolgen. Es geht stark um Strukturen: Wie verändere ich Betriebsabläufe, wie nehme ich das Team mit, um sie oder ihn gut inkludieren zu können. Das muss mit Überzeugung vorgetragen sein. Wenn das der Fall ist, erreicht es uns als Jury. Dabei spielt ebenso eine Rolle, wie groß die Anstrengung für die Realisierung war. Ja, Sie haben Recht, wir haben uns erstmals damit auseinandergesetzt, ob wir nicht für einen ganz neuen Ansatz einen Innovationspreis vergeben sollten. Das sahen die Regularien eigentlich so nicht vor. Aber es war eine Bewerbung dabei, die uns wegen dieses neuen Weges ansprach. In der Jury waren wir uns schließlich einig, dass dieser Ansatz auch einen etwas anderen Preis verdienen würde, einen Innovationspreis.

Was war das für eine Innovation?

Man hat aus den Stärken von Menschen mit Behinderung eine Geschäftsidee gemacht, nämlich Befragungen zu Themen durchzuführen, welche diese Personengruppe im Besonderen, aber nicht alleine betrifft. Sie erfahren eine andere Akzeptanz und Resonanz, wenn Interviewerin oder Interviewer auch zur Zielgruppe gehören. Menschen ohne Behinderung haben bei bestimmten Fragestellungen vielleicht eine gewisse Befangenheit, die eher hinderlich für Inklusionsprozesse sind. Diese Befangenheit haben diese Interviewenden nicht. So naheliegend das ist als Geschäftsidee, so wenig haben wir sie bisher umgesetzt gesehen. Das war die Überraschung, die uns bewegt hat zu sagen: Toll!

Was läuft gut in Hamburg beim Thema Inklusion, wo ist noch Aufholbedarf?

Wo wir gut sind, ist der Netzwerkgedanke, den wir seit Jahren leben. Wir arbeiten ja nicht nur mit der Senatskordinatorin für die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen zusammen, sondern auch mit dem Integrationsamt, der Arbeitsgemeinschaft der Schwerbehindertenvertretungen oder Inklusionsfachdiensten, also da ist man schon eine große Familie. Was Einstellung und nachhaltige Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen betrifft: Da sind wir nicht gut in der Hansestadt – im Gegenteil. Die Beschäftigungsquote zeigt im Bundesländer-ranking, wer liefert und wer nicht. Und da ist für Hamburg noch ordentlich Luft nach oben.

www.hamburg.de/bwfgb

FOTO: AGENTUR FÜR ARBEIT HAMBURG

Hannahs Lieblingsort ist das Forum, hier finden die Tanzstunden statt



Schule nach der Schule

Campus Uhlenhorst Hier können sich Jugendliche mit geistiger Behinderung und Lernschwierigkeiten am Ende ihrer Schulzeit für den Start in ihr (Berufs-)Leben fit machen

Text: Katharina Stertzenbach

In der Heinrich-Hertz-Straße in Uhlenhorst, nicht weit von der Alster entfernt, ist ein Haus in einer Neubausiedlung, dessen Front mit den silbernen Lettern K.-F. Stiftung verziert ist. Hier ist unter anderem der Campus Uhlenhorst beheimatet. Im Empfangsraum warten an einem sonnigen Morgen im Mai Tobias Fritze, Leiter, und Klaus Kesting, Mitgründer des Campus.

Im Garten berichten die beiden von den Anfängen des Campus Uhlenhorst. „Die Idee zur Gründung des Campus entstand aus persönlichem Interesse“, erzählt Klaus Kesting. Sein Sohn hat eine unveränderbare genetische Besonderheit. Bei ihm ist das Chromosom 21 dreifach vorhanden, er hat Trisomie 21, auch Downsyndrom genannt. Die Chromosomenveränderung beeinflusst die körperliche und geistige Entwicklung in unterschiedlicher, nicht vorhersehbarer Weise. Jährlich werden allein in Deutschland rund 1200 Kinder mit Downsyndrom geboren.

„Als mein Sohn vor 24 Jahren zur Welt kam, habe ich ein bisschen recherchiert und dabei herausgefunden, dass es kaum Weiterbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Besonderheiten nach der Schule

in Hamburg gab. Da dachte ich mir, dass sich etwas ändern muss und so entstand die Idee zur Schule nach der Schule. Zusammen mit Ingo Fischer haben wir dann die Kesting-Fischer Stiftung und daraus resultierend den Campus Uhlenhorst gegründet“, so Kesting.

Zum Ziel des Campus Uhlenhorst hat sich die Kesting-Fischer-Stiftung gesetzt, Jugendliche mit geistiger Behinderung zu fördern. Dies gelingt unter anderem durch die Unterstützung von alsterarbeit, einer gemeinnützigen GmbH, die Menschen mit Behinderung marktorientierte Arbeitsmöglichkeiten anbietet, und der Bugenhagenschule Alsterdorf, eine Grund- und Stadteilschule mit gymnasialer Oberstufe und einem integrierten Teil für Kinder mit besonderem Förderungsbedarf. Die Bugenhagenschule Alsterdorf bietet am Campus Uhlenhorst ab dem elften Schuljahr ein Programm zum Übergang in die Arbeitswelt an.

Tobias Fritze war einst Klassenlehrer von Klaus Kestings Sohn, der die Bugenhagenschule Alsterdorf besuchte. Nachdem Kesting und Fischer die Pläne für den Campus Uhlenhorst konkretisiert hatten, fragte Kesting Fritze, ob er die Leitung des

Hausnummer 72 in der Heinrich-Hertz-Straße in Uhlenhorst



Campus übernehmen wolle. „Und da habe ich dann zugesagt. Ich fand die Idee des Campus Uhlenhorst spannend und wollte Teil der Realisierung sein“, sagt Fritze.

Herzstück der Programme des Campus bilden die Praktika, in denen Jugendliche die Chance erhalten, in Betrieben einen Arbeitsalltag kennenzulernen. Dabei steht Inklusion an erster Stelle. Kesting ist der Meinung, dass die Jugendlichen mit Behinderung und Besonderheiten nur Teil von unserer Gesellschaft werden können, wenn sie auch in den Arbeitsmarkt integriert werden: „Denn in den Werkstätten für Menschen mit Behinderung verschwinden die jungen Erwachsenen.“

FOTOS: KATHARINA STERTZENBACH



Florian ist gerne draußen, ob beim Fußballspielen oder Tanzen im Garten des Campus'



Conny Thomsen in der Werkstatt des Campus Uhlenhorst, ihrem Lieblingsort

Tobias Fritze, Leiter des Campus Uhlenhorst, und Mitgründer Klaus Kesting



es mir bereitet, die Café-Gäste zu bedienen. Ich könnte mir sogar vorstellen, im Café Ursprung zu arbeiten.“

Hannah hat neben einem Praktikum im Kindergarten eines bei der Filmproduktion Nordisch Filmproduktion absolviert. „Da durfte ich bei der Doku-Reihe ‚Carl Josef trifft‘ mitwirken. In dieser treffen immer ein Jugendlicher oder eine Jugendliche ohne und ein Jugendlicher oder eine Jugendliche mit Besonderheit aufeinander, die dasselbe Hobby teilen“, sagt Hannah. „Ich habe Rosa getroffen und wir haben ein gemeinsames Hobby: Zirkus. Und über unser gemeinsames Hobby haben wir uns dann kennengelernt und wurden dabei gefilmt.“ Die 19-Jährige weiß noch nicht genau, wo und was sie irgendwann mal machen möchte. „Aber ich glaube, im Kindergarten möchte ich eher nicht arbeiten“, so Hannah.

Schließlich gesellt sich noch Cornelia Thomsen, die Lerncoachin von Hannah und Florian, dazu. Seit zwei Jahren betreut Thomsen die TeilnehmerInnen des Campus Uhlenhorst vor allem bei den Praktika. „Ich suche passende Praktikums-

„ Es ist großartig, die Entwicklung der Jugendlichen mitzuerleben

Cornelia Thomsen, Lerncoachin

betriebe, vorzugsweise auf dem ersten Arbeitsmarkt für die TeilnehmerInnen aus. Danach betreue ich sie während der Praktika und bespreche anschließend die Erfahrungen, die die Jugendlichen während der Praktikumszeit gemacht haben“, erklärt sie. Ein wichtiger Bestandteil des BBBs ist die persönliche Zukunftsplanung der Jugendlichen, diese wird in der sogenannten Lagebesprechung konkretisiert und thematisiert. Hierzu laden die Jugendlichen Menschen aus ihrem Unterstützerkreis ein, FreundInnen und/oder Familie, und dann wird in der Lagebesprechung über die Entwicklung und die zukünftigen Pläne gesprochen. Und Thomsen hält fest: „Es ist großartig, die Entwicklung der Jugendlichen mitzuerleben.“

Der Campus Uhlenhorst hat eine 50- bis 75-prozentige Erfolgsquote in der Arbeitsvermittlung in inklusiven Arbeitsverhältnissen vorzuweisen. So finden viele der Jugendlichen nach ihrer Zeit auf dem Campus ihren ersten Job. Das liegt nicht zuletzt an der Arbeit von Thomsen, Fritze, Kesting und ihren KollegInnen.

www.campus-uhlenhorst.de



„Inklusion bedeutet für mich, dass alle danach streben, dass alle gut in die Gesellschaft einbezogen werden. Und weil Bildung ein wichtiges Thema ist, soll es einen gleichberechtigten Zugang für alle geben.“

Uta Meißner, Workplace Solutions

FOTO: DEBORAH SKORUPKA

Fachbereich Inklusion & Zivilgesellschaft
www.hamburg.de/skbm/

