

TITELTHEMA

ARBEIT neu denken

Reinhard Schulz arbeitet seit 28 Jahren in leitenden Positionen für die Evangelische Stiftung Alsterdorf. Seit 2005 ist er Geschäftsführer der alsterarbeit gGmbH. 1998/99 konzipierte er die **Neuausrichtung von der klassischen Werkstatt** zum modernen Beschäftigungs- und Werkstattträger. Sein Lebens-Arbeitsthema ist die Inklusion von Menschen mit Assistenzbedarf in die „normale“ Arbeitswelt.

Text: Bettina Mertl-Eversmeier, Fotos: Axel Nordmeier

Herr Schulz, wann kamen Sie in die Evangelische Stiftung Alsterdorf?

Anfang der 80er-Jahre habe ich hier die Ausbildung zum Heilerzieher gemacht. Nach dem Studium der Sozialpädagogik und Musiktherapie in Heidelberg habe ich 1989 wieder an die Stiftung angedockt.

Wie sah damals der „Arbeitsalltag“ für Menschen mit Beeinträchtigung aus?

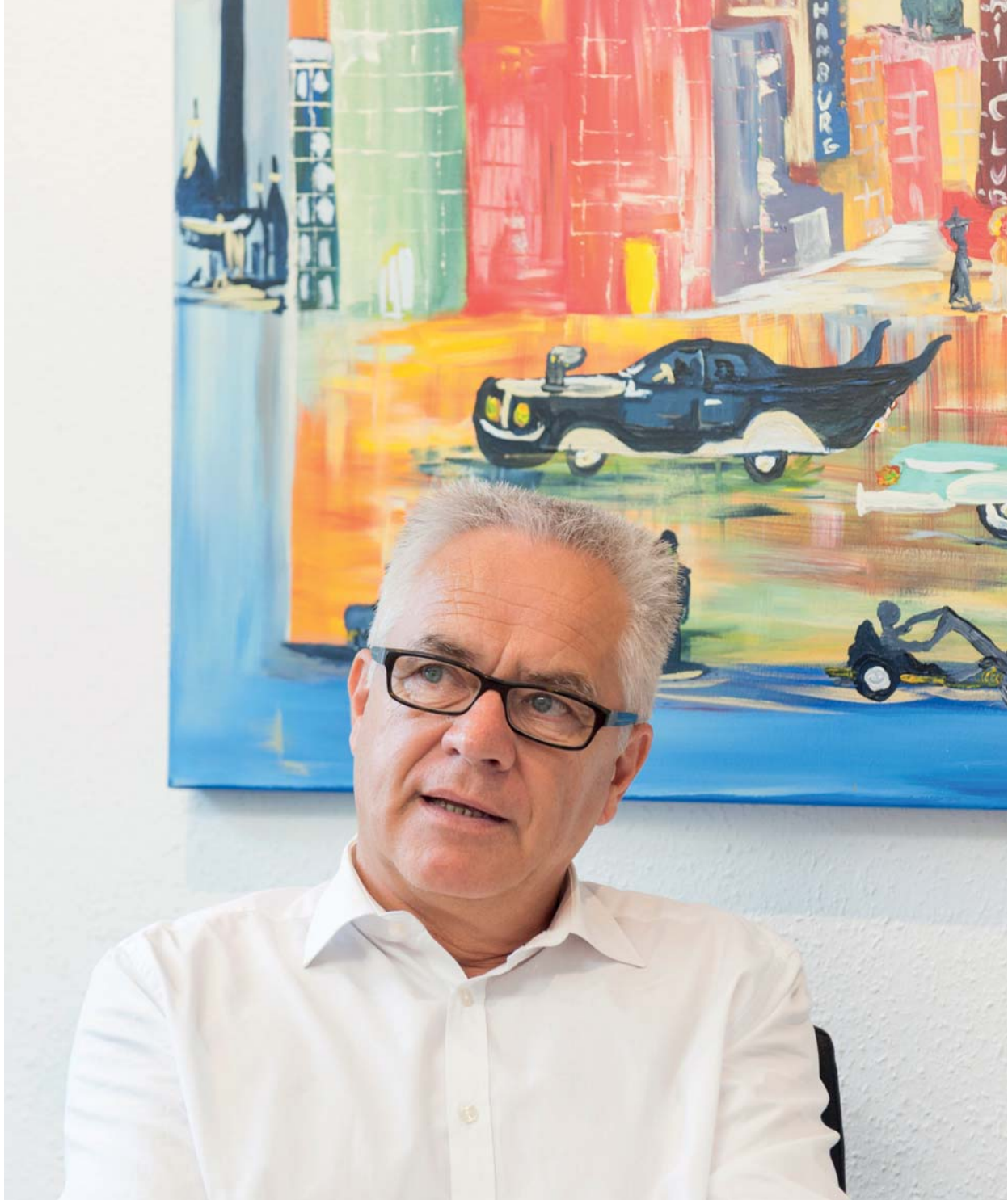
Für viele Menschen gab es gar keinen Arbeitsalltag, weil sie aufgrund ihrer schweren Behinderung nicht werkstattfähig waren. Die anderen arbeiteten im Vorläufer der Werkstatt, wo sie einfache handwerkliche und Konfektionierungsarbeiten, Lohnaufträge und Dienstleistungen in den Heimbereichen erledigten. 1981 wurden die Alsterdorfer Werkstätten als „Werkstatt für Behinderte“ anerkannt, das war ein wichtiger Schritt.

Wo sahen Sie Veränderungspotenzial im Bereich Arbeit und Beschäftigung?

Veränderungspotenzial sah ich schon als Wohnstättenleiter. Ich habe gemerkt, dass wir für die

Reinhard Schulz hat die vielfältigen Entwicklungen in alsterarbeit mitgestaltet





nicht werkstattfähigen Menschen einen tagesstrukturierenden Bereich brauchen, und zwar nicht nur stundenweise. Schlafen, aufstehen, frühstücken, warten aufs Mittagessen, das kann es nicht gewesen sein, dachte ich. In der Tagesförderung bieten wir heute betriebliche Strukturen auch für diejenigen, die nicht werkstattfähig sind.

Welches sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten

Veränderungsprozesse im Bereich Arbeit?

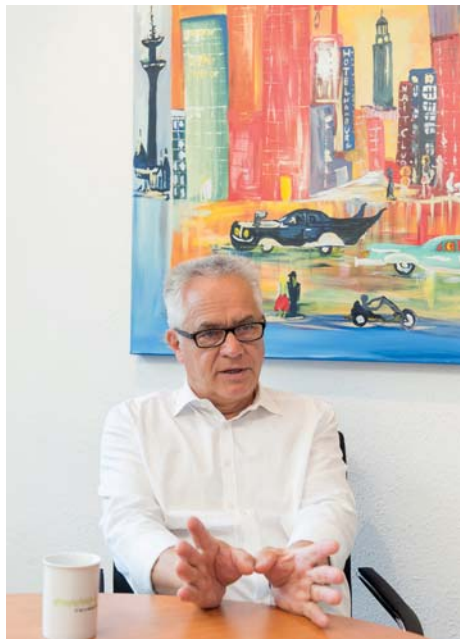
Das Werkstattssystem hat einen Sonderarbeitsmarkt geschaffen. Wir versuchen, den Arbeitsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigung so zugänglich zu machen, dass sie sich als wertschöpfender, inklusiver Teil von diesem empfinden. Kontinuierlich erweitern wir die Zahl der ausgelagerten Werkstattarbeitsplätze, bei denen wir Arbeitskräfte an Firmen ausleihen, und bauen unsere inklusiven Betriebe wie

das Restaurant Haus5 weiter aus. Ein wichtiger Baustein ist das Budget für Arbeit, bei dem die verringerte Wertschöpfung durch öffentliche Mittel ausgeglichen wird. Getreu unserem Motto „Wir müssen Arbeit neu denken“ haben wir die Schilder abgebaut, auf denen „Werkstatt“ stand, und uns „alsterarbeit“ genannt. Wir haben gesagt, wenn Teilhabe am Arbeitsleben über Werkstattträger laufen muss, machen wir das, aber so, dass es modern ist. Es

geht nicht um arme Menschen, die in eine Werkstatt müssen, weil sie keine andere Arbeit finden, sondern um begeisterte Arbeitnehmer mit Kompetenzen, die sich mit ihrem Produkt identifizieren.

Welche Probleme gab es auf diesem Weg?

In großen Unternehmen ist es immer eine Herausforderung, Strukturen zu ändern. Wir haben versucht, die Umstellungsphase sensibel zu gestalten, mit vielen



„Es geht nicht um arme Menschen, die in eine Werkstatt müssen, weil sie keine andere Arbeit finden, sondern um begeisterte Arbeitnehmer mit Kompetenzen, die sich mit ihrem Produkt identifizieren.“

Auch wir müssen uns auf Veränderungsprozesse im digitalen Zeitalter einstellen

Diskussionen. Spannenderweise war mein Eindruck, die Menschen ohne Einschränkung hatten es ein bisschen schwerer als die mit. Als wir Zweigwerkstätten für Menschen mit psychischer Behinderung abschafften, integrierte Betriebsstätten aufbauten und uns damit quer gestellt haben zur gesamten Werkstattlandschaft, gab es einigen Widerspruch von den Fachkollegen. Insgesamt waren

wir Vorreiter von Entwicklungen, die heute bundesweit erfolgen.

Welches waren die bestimmenden Faktoren für diese Veränderungen?

Gepuscht hat uns, dass in der Stiftung seit Mitte der 90er-Jahre eine Dynamik in Richtung Veränderung herrschte: das Abreißen des Anstaltszaunes, die Öffnung des Geländes sowie neue Konzepte der Behindertenhilfe, die den Menschen ins Zentrum rücken und ihn vom Betreuten zum Kunden machen, der nicht übergreifend behandelt werden darf, sondern Wahlmöglichkeiten braucht.

Wie haben sich diese Faktoren in Ihrem beruflichen Werdegang niedergeschlagen?

Nach meinen Erfahrungen als Wohnstättenleiter war es mir ein persönliches Anliegen,

die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen zu verbessern. 1994 habe ich an der Konzeptentwicklung zur Tagesförderung mitgearbeitet. 1998 hat der Stiftungsvorstand mich, als Teilbereichsleiter der Tagesförderung, und Wolfgang Lühr, damals Leiter der Alsterdorfer Werkstätten, beauftragt, ein neues Konzept zum Thema Arbeit insgesamt zu schreiben.

Welchen Blick haben Sie rückwirkend auf die Entwicklungen im Bereich Arbeit?

alsterarbeit ist eine Erfolgsgeschichte. Als wir 2000 die Alsterdorfer Werkstätten und einen Teilbereich der Tagesförderung zusammenlegten, hatten wir etwa 650 Beschäftigte mit Beeinträchtigung, heute sind es über 1.300 an mehr als 35 Standorten. Hinzu kommen über 370 Regiekräfte mit unterschiedlichen Berufen, die dafür sorgen,

dass wir gute Formate zum Thema Beschäftigung, Arbeit und Qualifizierung hinkriegen.

Welches sind für Sie die größten Herausforderungen im Bereich Arbeit für Menschen mit Beeinträchtigung?

Auch wir müssen uns hineinwagen in Zukunftsmärkte und uns auf Veränderungsprozesse im digitalen Zeitalter einstellen. Ein gutes Beispiel ist unser Geschäftsbereich alsterarbeit-it, der bereits heute mit führenden Notebook-Herstellern zusammenarbeitet. Daneben wünsche ich mir, dass Werkstattbeschäftigte einen Lohn erhalten, der sich aus ihrer Wertschöpfungsfähigkeit und ergänzenden Leistungen wie Grundsicherung oder Mindestleistungsausgleich, wie beim Budget für Arbeit, zusammensetzt und ihnen ermöglicht, von ihrem Einkommen zu leben. <<<