

DIE WERKSTATT FÜR ARBEIT UND BILDUNG

Potenzial zum Ver- bessern

S.3

Geschäftsführerin Dr. Gabriele Rössler spricht im Interview über ihre Eindrücke vom ersten Jahr in der BWB.

Krise vorbei - alles wieder gut?

S.5

Dieser Frage geht BWB-Intern in einer Bestandsaufnahme der Arbeit in den einzelnen Werkstätten der BWB nach.

Beste Noten für die BWB auch dieses Jahr

S.9

Das Audit der Firma DQS brachte auch in diesem Jahr beste Noten für die BWB.

Viel Lob vom Bot- schafter

S.10

Der kroatische Botschafter besuchte gemeinsam mit dem Sozialstaatssekretär Rainer Maria Fritsch die BWB und war voll des Lobes.

Berufsausbildung mit Handwerkskammer

S.14

In der BWB-Südwest werden ab September 2010 Holzbearbeiter mit einem offiziellen Abschluss ausgebildet.

Medaillenregen für die BWB

S.15

Sportler aus der BWB brachten reichlich Medaillen aus Bremen mit an die Spree.

BWB-Risikomanagement

Risiken müssen richtig bewertet werden, um rechtzeitig gegensteuern zu können.



Özcan Mesat und seine Kollegen sind bemüht, beste Qualität abzuliefern und mit ihrer Arbeit jeden Kunden zufriedenzustellen. Aber sie sind auch den Gesetzen des Marktes unterworfen. Es ist beruhigend, zu wissen, dass es in der BWB ein Frühwarnsystem für Risiken gibt. So ist ihre Arbeit auch in Zukunft in guter Qualität möglich.

Mehr hören - mehr leisten



**Gutes Hören
auch
ohne Zuzahlung**

HÖRGERÄTE

Schnerwitzki & Becker

- kostenloser Hörtest
- kostenloses Probetragen der verschiedenen Hörsysteme
- Video-Otoskopie
- 360°-Hörsimulation
- Hörgeräte aller Hersteller
- Lichtsignalanlagen
- Gehörschutz
- Hausbesuche

Glienicker Spitze
Schönfließer Straße 83
16548 Glienicke/Nordbahn

Telefon:
033056/40 92 14

Fax:
033056/40 92 67

Web:
www.akustik-sb.de

Wir haben das Potenzial!

Genau vor einem Jahr saß BWB-Intern mit der damals noch neuen Geschäftsführerin Dr. Gabriele Rössler zusammen und sprach mit ihr über ihre Erwartungen und Vorstellungen. Nach zwölf Monaten an der Spitze der BWB ist es Zeit, nachzufragen, was daraus geworden ist.

Frau Rössler, welche Bilanz können Sie denn nach einem Jahr Arbeit als Geschäftsführerin ziehen?

Bilanz ziehe ich erst am Ende! Also erstes Jahr: Sehr anstrengend und anders als erwartet. Die BWB ist an einem bestimmten Punkt ihrer Entwicklung angekommen, was ich sehr positiv finde. Andererseits haben wir die Umstrukturierung der Personalkosten der BWB. Das ist natürlich eine Belastung zu Beginn einer Tätigkeit.

Erweckt es nur den Anschein oder ist das Problem der Personalkosten im letzten Jahr intensiviert worden?

Nein, das ist kein neues Problem des letzten Jahres. Das versuche ich, der Belegschaft auch immer ganz klar zu machen. Wir haben keine Situation, in der die BWB von Insolvenz oder Ähnlichem bedroht wäre. Die Kostensätze stiegen aber nicht in dem Maße, wie man sich das gewünscht hätte. Seit 2002 schließen wir in der BWB „neue“ Arbeitsverträge ab und versuchen, dieses strukturelle Problem über neue Arbeitsverträge und natürliche Fluktuation in den Griff zu bekommen. Doch geht dies zu langsam, und so wurde vor ungefähr eineinhalb Jahren ein Prozess für die Neuregelung der Arbeitsverhältnisse in der BWB begonnen. Das ist kein Weg, der innerhalb von ein, zwei Monaten zu Ende geht. Das habe ich am Anfang sicherlich unterschätzt. Jetzt befinden wir uns in Verhandlungen, die auf beiden Seiten von Positionen geprägt sind, die angeglichen werden müssen. Das ist der normale Gang solcher Prozesse. Es ist manchmal nicht einfach, aber ich würde auch nicht sagen, es ist hoffnungslos und wir kommen nie zu einem Ergebnis.

Also, um es noch einmal ganz klar zu sagen: Die Personalkostendebatte ist keine Rössler-Erfindung?

Das Personalkostenproblem ist ein seit längerem bestehendes strukturelles Problem, auf das die BWB mit der Neuregelung der Arbeitsverhältnisse reagieren wird. Dieser Prozess wurde vor über einem Jahr durch eine Lenkungsgruppe des Aufsichtsrates der BWB, und eine Arbeitsgruppe in der BWB, unter Beteiligung

der Geschäftsleitung sowie des Betriebsrates eingesetzt.

Niemand der Mitarbeiter glaubt an eine Insolvenz der BWB. Aber viele befürchten den Verkauf des Unternehmens an andere Träger.

Natürlich werden Alternativen geprüft. Wenn es nicht gelingt, dieses Problem auf dem Verhandlungswege mit der Belegschaft zu lösen, muss man überlegen, welche anderen Möglichkeiten man hat. Und ich meine, weder die Geschäftsleitung noch der Aufsichtsrat wären gut beraten, wenn sie nicht über Alternativen nachdenken würden. Und das machen wir sehr intensiv, und ich meine, völlig zu Recht und im Sinne des Unternehmens.

Nun ist die BWB ja weit davon entfernt, über Rettungsmaßnahmen des Unternehmens nachdenken zu müssen. Ein Fünftel der Mitarbeiter der Berliner Werkstätten für behinderte Menschen - und das sind immerhin 17 Werkstätten - arbeiten in der BWB. Damit ist die BWB einer der Berliner Großbetriebe?

Ich denke, man kann die BWB als Sozialunternehmen da mit einordnen. Allerdings, Größe hat Chancen und Risiken. Die Chance besteht darin, dass man so ein strukturelles Personalkostenproblem länger abfedern kann. Eine kleine Werkstatt mit 40 Mitarbeitern, die solche Probleme mit der Refinanzierung der Personalkosten hätte, wäre längst daran zerbrochen. Wir müssen aber auch überlegen, ab wann die positive Größe zum Risiko wird. Wie lange kann man diese Fehlentwicklung abfedern? Ich bin schon sehr stolz auf die Größe der BWB und bin natürlich auch sehr daran interessiert, sie in dieser Größe zu erhalten und sogar noch größer werden zu lassen. Wir hätten prinzipiell die Möglichkeit, weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufzunehmen. Es würde mich natürlich auch sehr freuen, wenn es uns gelänge, noch weitere Gruppen für uns zu interessieren und bei uns zu betreuen. Auch das ist eine Chance der Größe: Man kann verschiedene Wege ausprobieren.

Editorial



*Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser,*

die BWB hat Potenziale – Möglichkeiten und Ansatzpunkte, sich weiter zu entwickeln und auf neue Anforderungen einzustellen.

So hat die BWB ein funktionierendes Qualitätsmanagementsystem, mit dessen Hilfe wir die Qualität unserer Arbeit für Menschen mit Behinderungen und unsere Industriekunden stetig verbessern. Projekte werden nicht nur begonnen, sondern auch erfolgreich abgeschlossen und tragen zur Erweiterung unseres Angebots bei. Wir öffnen unsere Werkstätten in den Berliner Alltag hinein, für Auszubildende, Menschen mit Migrationshintergrund, ...

Diese Potenziale müssen wir nutzen, wenn wir den Anforderungen, die von außen an uns gestellt werden, begegnen wollen. Ab diesem September müssen die Werkstätten für Menschen mit Behinderung im Berufsbildungsbereich nach einem neuen Fachkonzept arbeiten und die Berliner Vertragskommission Soziales wird zum 1.1.2011 einen neuen Leistungstyp Angebot zur Beschäftigung, Förderung und Betreuung (ABFB) einführen.

Neben Potenzial brauchen wir auch Ressourcen, um hier mithalten zu können. Daher hoffe ich sehr, dass unsere gemeinsamen Anstrengungen, die Personalkostensituation in der BWB zu verbessern, erfolgreich sind und die BWB nicht nur eine der größten, sondern auch eine der innovativsten Berliner Werkstätten bleibt.

Viel Freude beim Lesen wünscht



Geschäftsführerin Dr. Gabriele Rössler hat immer ein offenes Ohr für die Belange der Werkstättenmitarbeiter.

Wir haben das Potenzial ... (Interview mit Dr. Gabriele Rössler)

Also eine verstärkte Projektarbeit?

Ich weiß, das hören die Kolleginnen und Kollegen nicht so gern, aber so etwas geschieht natürlich über Projekte. Es besteht immer die Möglichkeit, dass etwas scheitert oder sich herausstellt, dass es doch nicht der richtige Weg für die BWB ist.

Können Sie einige Beispiele für erfolgreiche Projekte nennen?

Die Betreuung von Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen (MeH) haben wir zum Beispiel auf dem Projektweg eingeführt. Nach den

Erfahrungen, die wir im Moment auswerten, hat sich dieser Bereich gut entwickelt, und das wird auch in Zukunft ein Bestandteil der BWB sein. Wir haben für diese Personengruppe ein Angebot aufgebaut und werden es jetzt als Regelangebot vorhalten können.

Auch die Werkstatt am Hafen hat sich gut etabliert. Es wird anerkannt, dass wir Menschen mit psychischen Erkrankungen einen Platz anbieten können. Sicher könnte man sich da noch ein bisschen mehr wünschen, aber das ist ja immer so.

Das Integrationsmanagement hat sich ebenfalls sehr gut entwickelt. Im Moment werden über 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreut.

Also, das sind Bereiche, bei denen wir sagen, da hat sich ein Projekt so entwickelt, dass wir es als Regelangebot der BWB in einem eigenen Bereich betreuen und auch weiter vorhalten wollen. Wir haben das Potenzial, uns zu verbessern und zu vergrößern.

Sie erwähnten, dass Sie weitere Gruppen in die BWB holen wollen. An welche Personen dachten Sie dabei?

Wir möchten jetzt beginnen, in der Tischlerei Ausbildungsplätze für Menschen mit einer Behinderung anzubieten. Das ist eine wirkliche Ausbildung.

Auch das Thema „Menschen mit Migrations-

hintergrund“ wird weiter eine wichtige Rolle spielen. Das ist eine große Gruppe in Berlin und wir würden sie natürlich gern für die BWB gewinnen.

Mitarbeiter, die auf einen Rollstuhl angewiesen sind, haben offenbar in Berlin Schwierigkeiten, einen Platz in einer Werkstatt für behinderte Menschen zu finden. Auch diese Gruppe möchten wir für uns interessieren. Hier sind wir in der Überlegung und Planung.

Wir sind im Moment auch dabei, und das hat etwas mit dem Sozialen zu tun, Plätze für Menschen anzubieten, die ein freiwilliges soziales Jahr absolvieren möchten. Junge Menschen können hier in einer sozialen Einrichtung Erfahrungen sammeln. Das ist dann noch einmal eine ganz andere Gruppe als die Zivildienstleistenden, die wir bislang haben.

Eine Aufgabe ist es, dies alles nach draußen zu transportieren?

Ich finde es immer schön, wenn Menschen hier zu Besuch kommen, um sich die BWB anzusehen. Für mich ist es aber fast noch schöner, wenn diese Besucher einen Tag bei uns verbringen und mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ins Gespräch kommen. Ich finde das ganz prima, wenn unsere Mitarbeiter erklären, was sie machen. Ich denke an der einen oder anderen Stelle weiß ein Besucher nicht, wer das jetzt erklärt: der Werkstättenmitarbeiter oder der Gruppenleiter. Man ist ja manchmal zu höflich, um nachzufragen. Es zeigt einfach, hier wird genauso ernsthaft gearbeitet und Leistungen erbracht wie außerhalb. Die Werkstatt ist nicht einfach ein Spielplatz, sie ist eine Arbeitsstätte. Ich wünschte mir eigentlich noch mehr solcher Austauschprogramme.

Also ganz kurz Ihr Resümee des ersten Jahres!

Ich denke, ich weiß jetzt, wo die Stärken und wo die Schwächen der BWB sind. Und die Stärken sind einfach die Bereitschaft, auf etwas Neues einzugehen und die Sicherheit zu haben, es auch machen zu können.

Die Schwäche ist dann vielleicht gerade die Sicherheit. Man denkt, wir sind so groß, bis etwas passiert, dauert es noch. Da ist manchmal eine Bequemlichkeit, aus der man aufrütteln muss.

Aber die Größe ist schon die Stärke der BWB. Da lerne ich auch immer noch. Es gibt immer wieder Innovationen und neue Wege. Und das ist auch eine schöne Erfahrung im ersten Jahr gewesen.

Ich danke Ihnen für dieses Gespräch.

▪ Krise vorbei - alles wieder gut?

Die Wirtschaftskrise hat nachdenklich gemacht

Die BWB hat die Krise überstanden. Das kann man eindeutig sagen. In allen Werkstätten boomt die Arbeit, Aufträge sind reichlich vorhanden. Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Im Vergleich zum ersten Halbjahr 2009 betragen die Zuwächse im ersten Halbjahr 2010 in der BWB-Nord 14 Prozent und in der BWB-Süd 37 Prozent. Absoluter Spitzenreiter allerdings ist die BWB-Ost mit einem Zuwachs von 92 Prozent. Lediglich in der BWB-Südwest gibt es einen Rückgang von sieben Prozent; allerdings befand sich diese Werkstatt bereits vorher auf einem sehr hohen Niveau.

Die BWB-Ost profitiert dabei vom Aufschwung in der Automobilindustrie. Drei der Auftraggeber produzieren für diesen Industriezweig und fordern hohe Stückzahlen ab. Aber auch neue Auftraggeber stehen schon vor der Tür. Bei ihnen ist die Auftragslage derart gestiegen, dass sie die Arbeit nicht mehr schaffen. Da erinnert man sich gern an die Qualitätsprodukte, die man von der BWB geliefert bekommt.

Die gute Auftragslage erlaubt es, auch im Bereich Wolfener Straße mehr Vielfalt in die Produktion zu bringen. Von Handmustern für Photovoltaikanlagen über medizinische Artikel bis zum Textilbereich ist alles vertreten. In der Näherei konnten drei neue Mitarbeiter eingestellt werden. Die Stickerei hat ebenfalls gut zu tun.

Selbst in der BWB-Süd spürt man den Aufschwung. In diesem Betriebsbereich war immer reichlich Arbeit vorhanden: deshalb fallen hier die Steigerungsraten nicht so deutlich aus. Dennoch gibt es wesentlich mehr zu tun als noch vor einem Jahr. „Die Kunden bestellen, weil sie selbst wieder mehr Aufträge haben“, weiß Gruppenleiter Franz-Theo Bongartz. Gerade bei dieser positiven Lage bedauert er, dass noch mit Preisen gerechnet wird, die teilweise vor sieben Jahren festgelegt wurden.

Auch in der BWB-Nord ist reichlich Arbeit vorhanden. Hier arbeitet man vor allem mit langfristigen Aufträgen. Die Firmen Siemens und Vis-

tion beispielsweise wollen die Zahl ihrer in der BWB bestellten Produkte verdoppeln.

In der BWB-Südwest wird nach wie vor mit Aufträgen der Firma ASSA ABLOY (ehemalig IKON AG) gearbeitet. Lange Zeit gab es Abwanderungsgerüchte, die sind aber vom Tisch. Nach wie vor bleibt die BWB ein verlässlicher Partner dieser Firma.

Ähnlich sieht es in der Außenarbeitsgruppe der ehemaligen Firma ADC Krone aus, die von der Firma Tyco übernommen wurde. Aber auch hier bleiben alle Arbeitsplätze erhalten. In der Holzverarbeitung in der Wupperstraße wird wegen der vorliegenden Aufträge eine neue Maschine angeschafft, die ein schnelleres und präziseres Verleimen von Teilen ermöglicht. Der Kauf einer weiteren Maschine ist angedacht.

Dauerbrenner in allen Betrieben der BWB bleiben nach wie vor die Schläuche der Firma Ehlebracht. Egal, in welche Werkstatt man geht, die Schläuche sind schon da. Auch die Firma NewCos mit ihren kosmetischen Artikeln sorgt für reichlich Arbeit. Wurden die Produkte ausschließlich in der BWB-Ost abgefüllt, hat man jetzt einen Teil der Abfüllerei und Etikettierung in die BWB-Süd verlagert. Aufträge von bis zu 100.000 Flaschen sind im Gespräch.

Also Krise vorbei, alles gut? Es gab auch viel aus dieser Situation zu lernen. „Wir brauchen mehr Vielfalt in unserer Produktion“, gibt Betriebsleiter Matthias Hildebrandt zu bedenken. ■



EDELMANN
GEBÄUDEREINIGUNG GMBH

Unterhalts-, Grund- u. Bauendreinigung in:
Büros • Praxen • Geschäften
Treppenhäusern • Werkstätten • Lagerhallen
Wohnungen • Fenster- u. Glasreinigung

Am Stichkanal 39-41
14167 Berlin
email: edelmann.berlin@arcor.de

FON: (030) 250.98.534
FAX: (030) 250.98.530



Die BWB ist in vielerlei Hinsicht für Gäste interessant. Eine Delegation aus Taiwan interessiert sich auch für den Umgang mit Risiken in einer sozialen Einrichtung.

▪ Damit das Unternehmen gesund bleibt

Im Privaten ist es für viele Menschen eine Selbstverständlichkeit: Man versucht gesund zu leben. Aber wie das so ist: Man kann auf Zigaretten verzichten, Alkohol in Maßen trinken und den Kaffeegenuss stark einschränken aber keiner ist vor Krankheiten gefeit. Also geht man regelmäßig zur Vorsorgeuntersuchung. Und oft genug konnte eine schwere Erkrankung durch rechtzeitiges Erkennen noch im Anfangsstadium geheilt werden.

In einem wirtschaftlichen Unternehmen funktioniert das ähnlich, nur heißt hier die Sorge um die Zukunft nicht Vorsorgeuntersuchung, sondern Risikomanagement. Gerade angesichts der exorbitanten Auftragslage mag mancher denken: Wir arbeiten doch in einer sicheren Firma. Das ist sicher richtig. Damit das auch so bleibt, wurde jetzt das Risikomanagementhandbuch für die BWB überarbeitet. Was es damit auf sich hat und wie Risikomanagement in der BWB funktioniert, erklärt BWB-Intern im Titelthema.

Auch das Risiko muss verwaltet werden

No risk, no fun! Das mag ja auf Extremsportler zutreffen, für ein wirtschaftliches Unternehmen wäre diese Einstellung Leichtsinns pur. Es geht immerhin um die Gesundheit, die körperliche Unversehrtheit und letztendlich auch um die wirtschaftliche Zukunft jedes einzelnen Mitarbeiters. Die BWB hat deshalb seit dem Jahr 2001 ein System der Risiko-Früherkennung eingeführt. Die Grundsätze und Verfahrensfragen sind in einem Risikomanagementhandbuch zusammengefasst, das jetzt in seiner vierten Auflage vorgestellt wurde.

Um es ganz klar zu sagen: Will man am Markt erfolgreich sein, muss man Risiken eingehen. Nie darf aber die Sicherheit der Produkte und die Vermeidung von Gefahren für die Mitarbeiter infrage gestellt werden. Deshalb ist jeder Mitarbeiter aufgerufen, erkannte Risiken sofort zu melden und, wenn möglich, an deren Beseitigung mitzuarbeiten.

Das Risikomanagement unterscheidet verschiedene Risikoarten:

Marktrisiken, die das Auftreten der BWB am Markt und die Rahmenbedingungen im Produktions- und Betreuungsbereich betreffen.

Prozessrisiken betreffen die Entwicklung und die Einstellung der Leistungen und deren Steuerung.

Finanzrisiken betreffen den Umgang mit Geld, also Risiken der finanziellen Geschäfte.

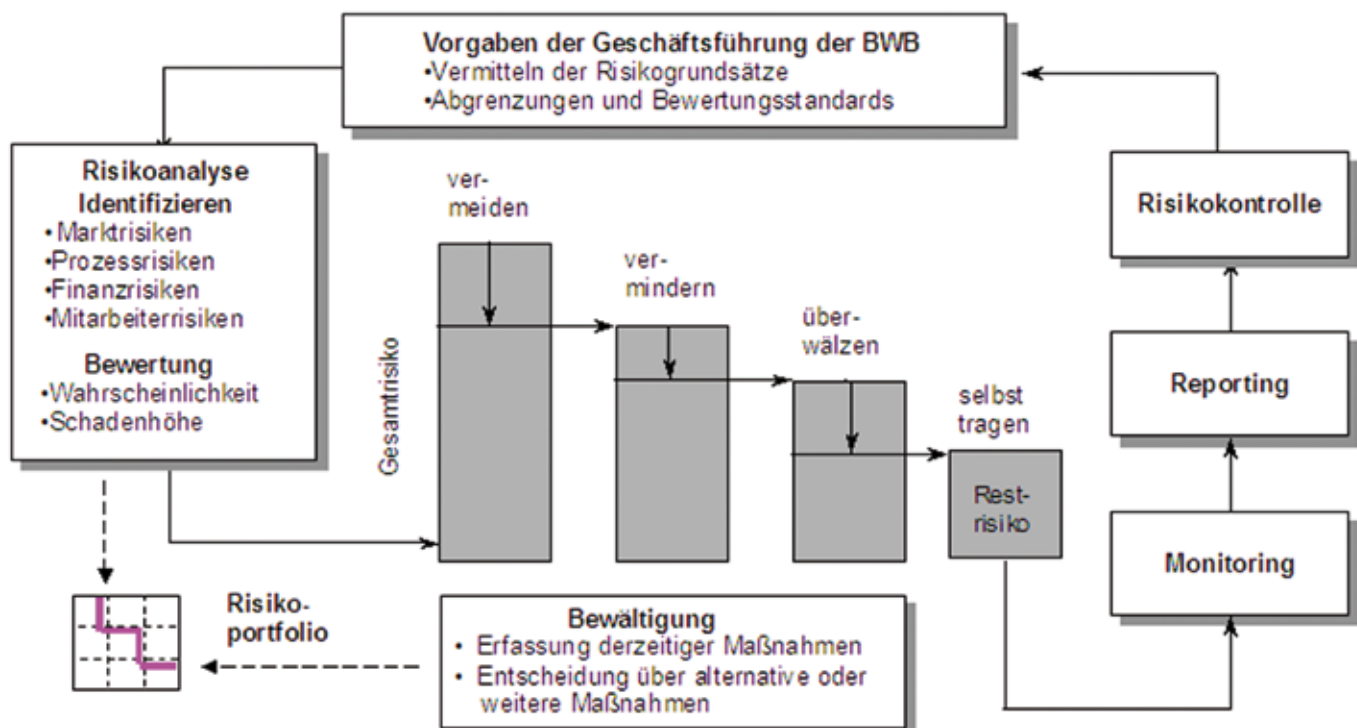
Mitarbeiterisiken betreffen die Mitarbeiter und die Organisationsstruktur.

Für die Bewertung der Risiken gibt es Standards, nach denen beispielsweise die Eintrittshäufigkeit festgelegt wird. Es wird zwischen einer geringen, mittleren und hohen zu erwartenden Eintrittshäufigkeit unterschieden. Eine mittlere Eintrittshäufigkeit wäre ein einmaliges Auftreten eines Schadens innerhalb eines Geschäftsjahres.

Zur Verdeutlichung des Ausmaßes eines Schadens gibt es ein Ampelsystem:

- **Grün:** Alles ist in Ordnung, kein Schaden erkennbar.
- **Gelb:** Es besteht Handlungsbedarf. Der Schaden tritt einmal innerhalb eines Geschäftsjahres auf.
- **Rot:** Bestandsgefährdende Ereignisse treten mindestens zweimal innerhalb eines Geschäftsjahres auf. ▶▶

Risikomanagement-Prozess in der BWB



Gegenmaßnahmen



Im zweiten Quartal 2006 meldete das Risiko-Früherkennungssystem einen roten Gefährdungsgrad. Es ging das Gerücht um, einer der wichtigsten Auftraggeber der BWB wolle seine Produktion in ein Billiglohnland verlagern. Die Auswirkungen für die BWB wären verheerend gewesen. Schlagartig hätte ein ganzer Standort seine Arbeit verloren. Ganz klar, dass die Ampel auf ein tiefes Rot schaltete. Gegengesteuert wurde durch intensive Gespräche mit dem Auftraggeber. Er erkannte, dass kurze Wege zwischen ihm und dem Lieferanten und die bekanntermaßen hohe Qualität der Leistungen der BWB einen Verbleib am Standort rechtfertigten.

Im dritten Quartal des gleichen Jahres gab es ein typisches Prozessrisiko. Als Wirtschaftsunternehmen ist die BWB dem technologischen Fortschritt unterworfen. Veraltete Maschinen in der BWB-Ost und der BWB-Süd konnten aber mit diesem Stand der Technik nicht mithalten, die Qualität der Produkte war gefährdet. Dieses Risiko konnte durch den Kauf moderner CNC-Maschinen beseitigt werden. Außerdem können an den neuen Maschinen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute Betätigungsmöglichkeiten nahe dem allgemeinen Arbeitsmarkt geboten werden.

Das Risikomanagementsystem der BWB sieht verschiedene Szenarien zum Umgang mit Risiken vor. Zunächst und am wichtigsten ist die Vermeidung von Risiken. Gibt man einem Mitarbeiter kein Messer in die Hand, kann er sich nicht schneiden. Man hätte das Risiko vollständig vermieden. Aber manchmal geht es eben nicht ohne Messer. Manche Arbeit lässt sich nur durch scharfe Werkzeuge erledigen. In diesem Fall wäre es wünschenswert, den

Mitarbeiter gründlich in den Umgang mit dem scharfen Werkzeug einzuweisen, eventuell Vorrichtungen zu bauen, die das Risiko mindern und sicherheitshalber einen Verbandskasten in die Nähe des Arbeitsplatzes zu hängen.

Manchmal hilft das aber alles nichts, ein Restrisiko lässt sich einfach nicht vermeiden. Man holt sich also eine Versicherung mit ins Boot, um sie an dem Risiko zu beteiligen. Der Risikofachmann spricht davon, das Risiko zu überwälzen.

Leider gibt es hin und wieder ein Restrisiko, das sich beim besten Willen nicht vermeiden lässt. Dieses Risiko muss dann einfach selbst getragen werden, das heißt, die BWB muss dafür einstehen. Wird ein Projekt begonnen, versucht der Projektleiter, es nach besten Wissen und Gewissen durchzuführen. Die Realität ist aber so, dass manchmal trotz gründlichster Vorbereitung Projekte nicht funktionieren. Dann entsteht finanzieller Schaden, den die BWB einfach tragen muss.

Für die Bewertung des Risikogrades und der Einleitung entsprechender Maßnahmen gibt es ein sogenanntes Risikomanagement-Komitee. Es setzt sich aus vier Personen zusammen, die jeweils für einen Bereich zuständig sind:

Manuela Sperwien	Verwaltung
Christian Schuster	Produktion
Anne Reichert	Begleitender Dienst
Karin Metzentin	Förderbereiche

Ihnen stehen 20 Bereichsverantwortliche aus allen Bereichen der BWB zur Seite. Frau Tran als QM-Beauftragte sichert den Informationsaustausch zum Qualitätsmanagement.

Die Aufgaben des Komitees sind die Koordination der Risikomanagementaktivitäten, das sogenannte Reporting, also die Bewertung der Risiken auf ihre Wesentlichkeit für das Gesamtunternehmen hin und die Zusammenfassung in einem Bericht zu einem Unternehmensrisikoreport. Und schließlich ist die Aufgabe des Komitees die Kontrolle der eingeleiteten Maßnahmen. Dabei wird es von Hr. Kries als Innenrevisor unterstützt, der die Einhaltung der Risikomanagement-Richtlinien überwacht. Trotz funktionierendem Risikomanagement bleibt jeder Mitarbeiter verpflichtet, aktiv Schaden vom Unternehmen abzuwenden und die Verantwortung verbleibt bei der Geschäftsführung und den Bereichsleitungen.

Audit bestätigt hohen Qualitätsstand

Im vergangenen Jahr schnitt die BWB besonders gut im Zertifizierungsverfahren ab. Die Prüfer waren voll des Lobes über die gute Arbeit, die in dieser Werkstatt geleistet wurde. Die BWB sei ein positives Beispiel für andere Werkstätten, die viel von ihr lernen könnten. Soviel Lob verpflichtet natürlich; man konnte gespannt sein, was die Auditoren in diesem Jahr feststellen würden.

Um es vorweg zu nehmen: Die Prüfer waren wieder begeistert, obwohl von einem solch hohen Niveau die Kriterien wesentlich kritischer betrachtet werden. Das Audit fand statt, während der Fußballweltmeisterschaft und so übersetzte Prüferin Cornelia Peter von der Firma DQS das Ergebnis in die Fußballsprache: „Das Ziel des Audits war ein 4:0, erreicht wurde ein 10:0.“

Cornelia Peter hob besonders hervor, dass es auf verschiedenen Ebenen eine Innovationskultur und das nötige Tempo in der Umsetzung gäbe. „Es gibt Raum und Zeit für Ideen.“ Betriebsleiter hätten Visionen und haben auch schon frühere Visionen umgesetzt. Das systematische Risikomanagement auf mehreren Ebenen hat sie beeindruckt, das Kursystem, die Zusammenarbeit mit Porsche, die Überleitungskultur, wenn Mitarbeiter aus dem Förderbereich in den Berufsbildungsbereich übergeleitet werden. Man kann es in einem Satz ausdrücken: Cornelia Peter war tief beeindruckt!

Also alles in Ordnung, wir brauchen nichts mehr zu machen? Das Gegenteil ist der Fall. Diese großartigen Ergebnisse wecken das Verlangen nach noch größeren Leistungen. Und so hat Cornelia Peter auch reichlich Verbesserungspotenzial ausgemacht.

Ihr fiel auf, dass die Arbeitsvorbereitung zentral in der BWB-Nord durchgeführt wird. Das hat unbestritten Vorteile, bedeutet aber auch, dass die persönlichen Beziehungen zwischen den Produktionsverantwortlichen und den Auftraggebern weniger genutzt werden können. Sie findet das Vorhaben, die Arbeitsvorbereitung zu dezentralisieren, eine ausgezeichnete Idee und bestärkt die BWB in diesem Vorhaben.

Überhaupt sieht sie in der Kundenzufriedenheitsbefragung viel Potenzial für weitere Verbesserungen. Sie schlägt vor, bei den Kundenrückmeldungen dringend umzudenken. „Laden Sie ihre Kunden zur Rückmeldung ein“, fordert sie die BWB-Mitarbeiter auf.

In der BWB gibt es eine gelebte Kommunikationsstruktur. Angefangen von Unterweisungen bis zur Erstellung von Publikationen und Werbematerialien wird hinreichend kommu-

niziert. Diese Bedeutung der Kommunikation führt auch dazu, dass ab dem nächsten Jahr das Marketing in den internen Auditplan einbezogen wird.

Kommunikation muss dokumentiert werden, soll sie über ein bloßes „miteinander reden“ hinausgehen. Zwar wurde von Cornelia Peter die Protokollführung als sehr gut empfunden, fordert aber dennoch die Mitarbeiter auf, alle vorhandenen Protokollvorlagen zu nutzen. Nur wenn die Dokumentation von Maßnahmen und Ereignissen standardisiert wird, ermöglicht sie ein gleichrangig bewertendes Auswerten.

Nicht zu vergessen ist der Anteil des Arbeitsschutzes am guten Abschneiden der BWB. Holger Putbrese leistet hier seit Jahren eine hervorragende Arbeit.

Die BWB wäre kein reales Unternehmen mehr, gäbe es denn gar keine Dinge, die verbessert werden müssten. Zum Beispiel sollten die Notrufnummern in der gesamten Firma einheitlich aussehen und noch besser ersichtlich sein. Oder die Reinigungsfirma, die bei ihren Nassreinigungen vergisst, Aufsteller hinzustellen. Schweißerpässe haben vor Ort zu liegen. Es gibt also noch einiges an Verbesserungspotenzial, und sich ausruhen wäre der falsche Weg. Dennoch, das große Lob einer Prüferin, die tagtäglich in vielen Betrieben ist, sollte schon richtig eingeordnet werden. ■

So könnten Kunden befragt werden:

„Ihre Rückmeldung verbessert uns!“

„Verbessern SIE uns mit Ihren Rückmeldungen!“

„Machen SIE uns besser!“

„Ihre Rückmeldungen bringen uns weiter!“

Am Kasten eine direkte Rückmeldung mit Smilies anbringen.

Selbst scheinbar einfache Tätigkeiten müssen in hoher Qualität abgeliefert werden, wie hier die Abfüllerei für die Firma NewCos in der BWB-Süd.





Der kroatische Botschafter Miro Kovač besuchte am 1. Juli die BWB.

Interessierte Zuhörer: Jürgen Mauss, Leiter des Berufsbildungsbereichs, Botschafter Miro Kovač, Staatssekretär Rainer Maria Fritsch, Geschäftsführerin Gabriele Rössler und Betriebsleiter Ulrich Hasenauer (v. l.)

▪ Anerkennung für die BWB vom kroatischen Botschafter

Anerkennende Worte fand der kroatische Botschafter Miro Kovač bei einem Besuch der BWB am 1. Juli. Gemeinsam mit Sozialstaatssekretär Rainer Maria Fritsch, LAG:WfbM-Vorsitzendem Klaus Leonhardt und Vertretern anderer Werkstätten für behinderte Menschen in Berlin besichtigte er die Betriebsstätte BWB-Nord in der Westhafenstraße.

„Es ist schon beeindruckend, wenn man sieht, wie Menschen, die eingeschränkte Fähigkeiten haben, eingesetzt werden können und dadurch Lebensfreude genießen“, resümierte er zum Schluss seines Rundgangs. „Dass diese Menschen produktiv tätig sind und sich dadurch nützlich finden, das finde ich toll und das ist auch sehr wichtig.“

Nach Meinung des Botschafters entwickelt sich in Kroatien ein gesellschaftliches Bewusstsein für die Problematik von Menschen mit eingeschränkter Persönlichkeit. Die jetzige Premierministerin Jadranka Kosor war vor ihrer Amtsübernahme die kroatische Familienministerin und hat demzufolge ein offenes Ohr für

diese Menschen. Den Hinweis, sie solle sich selbst einmal von der Leistungsfähigkeit der BWB überzeugen, nahm der Botschafter gern auf.

Klaus Leonhardt, Vorsitzender der Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen, betonte, dass die kroatischen Werkstätten prima aufgestellt seien und hervorragende Produkte herstellen. „Es ist nicht nur unser Wunsch, einen Personalaustausch vorzunehmen, uns besser kennenzulernen und Vorurteile abzubauen, soweit sie vorhanden sind“, erklärte Leonhardt. „Wir wollen miteinander Geschäfte machen, zum Wohle der Menschen mit Behinderung und zum Wohle ihrer sozialen Einbindung.“

Der nächste Schwerpunkt wird die Werkstättenmesse 2011 in Nürnberg sein. „Da werden die 17 Berliner Werkstätten für behinderte Menschen die kroatischen Werkstätten bei ihrer Präsentation begleiten und dann werden wir sehen, was sich daraus entwickelt“, kündigt Leonhardt an. ■



EXHIBITION - imPerfekt stellt aus

Die Kunstgruppe „imPerfekt“ der BWB unter Leitung des bildenden Künstlers Matthias Rinne stellt in der Zeit vom 30. Juli bis 8. Oktober 2010 im Landesarchiv Berlin klein- und großformatige Leinwandbilder sowie dreidimensionale Objekte aus.

Möglich ist diese Ausstellung, die unter dem Namen „EXHIBITION“ präsentiert wird, durch eine jahrelange freundschaftliche Zusammenarbeit mit dem Landesarchiv. Bereits im August 2007 fand hier die erste Ausstellung der Kunstgruppe „imPerfekt“ statt. Seitdem lädt man sich gegenseitig zu Veranstaltungen ein und organisiert gemeinsame Ausstellungen.

Die Kunstgruppe wurde Anfang 2006 gegründet und konnte im Mai 2008 in ein eigenes Atelier auf dem Gelände des Westhafens ziehen. Die Arbeitsmöglichkeiten, die sich in den neuen Räumen ergeben, inspirieren auf ganz besondere Art und Weise die Kreativität der behinderten Künstler. Es entstehen künstlerisch experimentelle Werke, die eine ganz besondere Sicht auf die Welt erlauben. Rinne strebt mit seinen Künstlern ein „offenes Kunstwerk“ im Sinne Umberto Eco an, das zwar in sich abgeschlossen ist, aber eine Vielzahl von Interpretationen zulässt. Der Rezipient ist ausdrücklich aufgefordert, seine Sicht der Welt in die Betrachtung der Kunstwerke einfließen zu lassen. Mentale Mitarbeit ist erwünscht und sogar gefordert.



Im Atelier lernen und arbeiten Menschen mit unterschiedlichen Handicaps. Sie können hier ihr kreatives Potenzial entwickeln, das im üblichen Arbeitsangebot der Werkstätten sonst nicht zur Geltung kommt. Der schöpferisch-spielerische Umgang mit Materialien und Arbeitstechniken regt die Sinne an und stärkt auf sehr direkte Weise das Selbstwertgefühl der jungen Künstler. Die Ausstellung findet im Landesarchiv Berlin, Eichborndamm 115, 13403 Berlin statt. Der Eintritt ist frei und die Kunstwerke können käuflich erworben werden.

Nachrichten

„Grüner Daumen“ erfolgreich beendet

Das von Sozialarbeiterin Peggy Bohl initiierte Projekt „Grüner Daumen“ wurde mit einer kleinen Feierstunde im Seniorenheim der FSE Lankwitz erfolgreich beendet. Eine Gruppe von Mitarbeitern aus der BWB-Süd hatte in dieser Einrichtung einen Gartenteich saniert, neue Bepflanzung vorgenommen, ein Entenhaus gebaut und einen kleinen Wasserlauf eingerichtet. Von den Bewohnern wurde der neue Teich dankend angenommen: bereits während der Feierstunde saßen einige Senioren um ihren neuen Teich.

Werkstätten helfen sich

Die Mitarbeiter des Hostels der BWB versuchen, ihren Gästen möglichst jeden Wunsch zu erfüllen. Als im Juli eine Gruppe Jugendlicher aus dem hessischen Frankenberg zu Besuch war, die ursprünglich aus afrikanischen Ländern geflüchtet waren, und sie den Wunsch hatten, eine Fahrradtour zu unternehmen, organisierte Hostel-Managerin Elvira Borhardt über die VfJ gGmbH, einer Berliner Werkstatt für Behinderte, die benötigten Fahrräder. Die VfJ half unkompliziert und lieferte die Räder prompt und kostenlos. Den Jugendlichen hat es gefallen.



GEYER GRUPPE



Metallgehäuse · Baugruppenträger
Schaltschränke · Maschineneinhausungen
mechatronische und elektronische Baugruppen
Systemkomponenten · Gerätefertigung
CNC Laser-, CNC Stanz- und Biegetechnik
Oberflächenbearbeitung · Serienstanzteile

Der Unternehmensverbund mit
dem besonderen Fertigungsprofil

Fon (0 30) 609 76 86 - 0 · kontakt@geyer-gruppe.de · www.geyer-gruppe.de

Technik für
Zukunftsprodukte

■ Berufsbildung jetzt in der Wolfener Straße

Die Betriebsstätte in der Marzahner Wolfener Straße ist größer geworden: nicht an Quadratmetern, aber an Inhalten. Und auf die kommt es ja an, wie jeder weiß.

Nachdem in der Werkstatt am Blumberger Damm der Platz im Berufsbildungsbereich doch ein wenig eng geworden war, hat man sich entschlossen, einen Teil dieses wichtigen Bereichs in die Werkstatt in der Wolfener Straße zu verlagern. Dort lernen seit dem 1. Juni 2010 acht Werkstättenmitarbeiter alles, was mit Montage, Verpackung und Textilarbeiten zu tun hat.

Ein Schwerpunkt der Ausbildung ist die Vorbereitung von jungen Mitarbeitern für die Näherei. Dieses Tätigkeitsfeld entwickelt sich ebenso wie die Stickerei in der letzten Zeit sehr positiv. So wurden für die Näharbeitsplätze drei neue Mitarbeiter gewonnen.

Es gab auch ein Akzeptanzproblem. So war es immer ein wenig schwierig, Mitarbeiter nach der Ausbildung im Berufsbildungsbereich im Blumberger Damm für eine Tätigkeit in der Wolfener Straße zu begeistern, weiß Betriebsleiter Matthias Hildebrand. Man kannte doch alle Mitarbeiter in der bisherigen Werkstatt, die Arbeitsabläufe waren bekannt, selbst die Pausengestaltung hatte sich eingespielt. Dann in die Werkstatt Wolfener Straße umzuziehen kam einem Werkstattwechsel gleich.

Die neue Regelung, gleich die Ausbildung in der Wolfener Straße zu beginnen, macht den Wechsel wesentlich einfacher. Für Gruppenleiterin Maria Schmid ist das Arbeiten ebenfalls einfacher geworden. Da nicht mehr so viele Mitarbeiter in diesem Bereich tätig sind, kann man sich intensiver um die einzelnen Personen kümmern. Es gibt einen separaten Raum in der Werkstatt. Kurse können einfacher abgehalten werden. Man braucht nur die Tür zuzumachen, und schon kann es losgehen. So profitieren beide Seiten von der Regelung. „Neben vielen anderen Maßnahmen trägt auch die Einrichtung des Berufsbildungsbereichs in der Wolfener Straße dazu bei, mehr Vielfalt in diese Werkstatt zu bringen und die Arbeit dort insgesamt interessanter zu gestalten“, bestätigt Matthias Hildebrand.

Die Verlagerung des Berufsbildungsbereichs ist Teil einer größeren Umstrukturierungsmaßnahme am Standort Blumberger Damm. Insgesamt sollen durch Verlegung von Bereichen innerhalb der Werkstatt Prozesse leichter steuerbar und überschaubarer werden. Die Sonderarbeitsgruppen 1 bis 3 werden im Zuge dieser Maßnahmen größere Räume bekommen. Damit kann die Betreuung der Werkstättenmitarbeiter noch effektiver durchgeführt werden. ■

Neueste Errungenschaft in der Betriebsstätte Wolfener Straße ist der Berufsbildungsbereich: Robert Drews, Gruppenleiterin Maria Schmid, Christian Jensch und Beatrix Dodschon (v. l.)



■ Kann der Reha-Prozess verbessert werden?

Seit dem 1. Juni 2010 gibt es in der BWB eine neue Mitarbeiterin: Pinar Can ist 26 Jahre alt und hat Sozialarbeit an der Alice-Salomon-Hochschule in Berlin-Hellersdorf studiert. Dabei war dieser Beruf nicht ihre erste Wahl. Nach einem Realschulabschluss erlernte sie zunächst den Beruf einer kaufmännischen Assistentin. Eine Tätigkeit, bei der sie den ganzen Tag im Büro sitzt, war aber nichts für sie. Sie wollte direkten Kontakt zu Menschen haben. Sie besuchte also noch einmal die Schule, machte das Abitur und schrieb sich für ein Studium ein.

In der BWB ist sie als Mitarbeiterin des Begleitenden Dienstes für die Projektkoordination verantwortlich und bemüht sich besonders um die Verbesserung des Reha-Prozesses und die weitere Öffnung der BWB als kultursensible Werkstatt. Ideen hat sie viele. Sie könnte sich zum Beispiel vorstellen, Menschen mit Migrationshintergrund auch in einer Moschee anzusprechen und ihnen Beratung und Hilfe anzu-



bieten. Sie betont aber, dass auch alle anderen ethnischen Gruppen ihr am Herzen liegen und sie sich gleichermaßen um die anderen Gruppen bemühen wird.

■ Der MeH-Bereich ist erwachsen geworden

Was einst als kleines Kind in Form eines Projekts entstanden ist, ist nun den Kinderschuhen entwachsen und hat sich zu einem Regelangebot der BWB gemausert. Der Bereich „Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen“ (MeH) ist fester Bestandteil der BWB-Südwest geworden.

Heute arbeiten elf Werkstättenmitarbeiter im Berufsbildungsbereich und ein Mitarbeiter im Arbeitsbereich. Noch vor anderthalb Jahren war man stolz auf die Trennwände, die in der Goerzallee aufgestellt wurden, um den Bereich abzugrenzen. Damit wurde deutlich gemacht: Hier befindet sich ein eigener Bereich, hier arbeiten Menschen, die ein anderes Anforderungsprofil haben als die anderen. Der Bereich bemühte sich um die Anerkennung, derer er bedurfte. Heute ist der MeH-Bereich der BWB ein in Berlin anerkannter Bereich zur Betreuung von Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen. Mittlerweile haben alle spezialisierten Wohneinrichtungen Menschen mit dieser Beeinträchtigung in die BWB geschickt. Praktikanten der Ergotherapie-Ausbildungseinrichtungen stehen Schlange, um einen Praktikumsplatz zu erhalten.

Auch inhaltlich hat sich einiges erweitert. Bei allen Arbeiten und Übungen hat man immer den therapeutischen Aspekt vor Augen. Zwar wird die Logopädie, Ergo- und Physiotherapie

in der Regel in den Wohneinrichtungen durchgeführt aber ihre Wirksamkeit wird durch die abgestimmte Arbeit der Gruppenleiter und Praktikanten in der BWB unterstützt.

Der MeH-Bereich wird von zwei Gruppenleitern betreut: Verena Schulzke und Carsten Gebhardt sind beide selbst Ergotherapeuten. Sie bereichern wesentlich die Arbeit im MeH-Bereich. Unterstützt werden sie von Pädagogin Irmgard Meurer, Sozialarbeiterin Peggy Bohl und Psychologe Thomas Snider. Auf Honorarbasis arbeiten die Neuropsychologinnen Suzan Kabbert und Judith Scheib mit.

Der MeH-Bereich hat einen Stand erreicht, bei dem man über weitere substanzielle Unterstützung nachdenken muss. Geeignete Räumlichkeiten und ein eigenes Budget würden da schon helfen. In Berlin gibt es kaum Möglichkeiten, Menschen mit dieser Behinderung in einer Werkstatt unterzubringen und sie separat zu betreuen. Diesem Umstand muss man Rechnung tragen. Es ist ein wichtiges Alleinstellungsmerkmal der BWB.

Wer erfolgreich arbeitet, darf das ruhig auch mitteilen. Deshalb findet am 11. November 2010 um 14 Uhr im MeH-Bereich eine Netzwerkveranstaltung statt. Damit schließt sich der Kreis zur Kick-off-Veranstaltung, die vor zwei Jahren stattfand.

Nachrichten

Infoabend in der BWB-Nord

Am 15. Juni 2010 fand in der BWB-Nord ein Infoabend statt, zu dem die Betriebsleitung der Werkstatt interessierte Schüler, Eltern und Lehrer eingeladen hatte. Sie konnten sich über die Möglichkeiten der Ausbildung in einer Werkstatt für behinderte Menschen und über die Arbeitsmöglichkeiten informieren. An einem extra eingerichteten Stand waren schon beispielhaft alle Unterlagen vorbereitet worden, die ein Interessent benötigt, um einen Antrag bei seinem Kostenträger zu stellen. Die Informationen und Hilfestellungen der Sozialarbeiter und Gruppenleiter wurden von über 100 Besuchern dankbar aufgenommen.

Hätten Sie das gedacht?

In Berlin gibt es 17 Werkstätten für behinderte Menschen. In ihnen arbeiteten zum Stichtag 31.12.2009 insgesamt 7.671 Menschen mit Behinderung. Allein in der BWB arbeiteten davon 1.545 Mitarbeiter: das sind immerhin 20,14 Prozent.

Rund 82 Prozent der in Berlin beschäftigten behinderten Menschen nehmen übrigens am Mittagessen teil. Das sind 6.295 Teilnehmer,

Von den 7.671 Werkstättenmitarbeitern lebten im Dezember 2009 1.022 Menschen in einem Wohnheim.

(Quelle: Kleine Anfrage an das Abgeordnetenhaus Berlin am 23. April 2010 - Drucksache 16/14 366)

Deutschkurse für Mitarbeiter

Die deutsche Sprache ist Voraussetzung, um Anweisungen des Gruppenleiters verstehen zu können. Deshalb bietet die BWB für Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, die die deutsche Sprache noch nicht vollständig beherrschen, entsprechende Kurse an. In der BWB-Nord leiten Sozialarbeiterin Renata Chaber und Gruppenleiter Cemal Inan solche Kurse. Sie finden im Rahmen des IBS statt und werden im neuen Kursjahr wieder angeboten. Interessenten melden sich bei Frau Chaber oder Herr Inan.



John Welsh (Mitte) aus der Holzverarbeitung erklärt Besuchern die Art der Ausbildung im Berufsbildungsbereich.

■ Berufsausbildung zum Holzbearbeiter

An Tagen der offenen Tür waren die Besucher regelmäßig begeistert vom Niveau und der Vielfalt der Arbeit im Berufsbildungsbereich. Aber dann kam auch immer die Frage: „Mit welchem Abschluss endet die Ausbildung?“ Und da mussten die Gruppenleiter sagen: „Es ist eine rein BWB-spezifische Ausbildung ohne Abschluss.“ Mit dem Projekt „eRnst“ hat die BWB begonnen, die Berufsausbildung der BWB der Ausbildung in der Industrie anzugleichen. In diesem Projekt lernen Werkstättenmitarbeiter aus der BWB nach den Standards der Kfz-Innung, allerdings ohne anerkannten Abschluss.

Gruppenleiter Martin Tschubel aus der Holzverarbeitung in der Wupperstraße geht nun einen Schritt weiter. Kurzerhand rief er die Handwerkskammer an und fragte, ob die Ausbildung zum Holzbearbeiter in der BWB möglich wäre. Brigitte Arndt, in der Handwerkskammer für die Ausbildungsberatung verantwortlich, fand die Idee gut. Die Verantwortlichen in der BWB fanden das auch gut, und so stand einer anerkannten Berufsausbildung nichts mehr im Wege.

Im September beginnt der erste offizielle Lehrling seine Ausbildung zum Holzbearbeiter.

Ein zweiter Interessent hat sich bereits gemeldet. Wenn möglich, soll das im nächsten Ausbildungsjahr fortgesetzt werden.

Die Ausbildung ist eine ganz normale duale Berufsausbildung. Die Auszubildenden arbeiten in der Holzverarbeitung der BWB. Sie gehen, so wie jeder andere Auszubildende ebenfalls zur Berufsschule, die in ihrem Fall das Annedore-Leber-Berufsbildungswerk Berlin ist. Sie müssen außerdem einen 14-tägigen Lehrgang in Bernau absolvieren. Dort erlernen sie Maschinenlehre, Handmaschinenlehre und Oberflächenbehandlung. Die ganze Ausbildung endet nach drei Jahren mit einer Prüfung vor der Handwerkskammer und der Überreichung der Ausbildungsurkunde.

Gruppenleiter Martin Tschubel hat einen Meisterabschluss. In diesem ist die Lehrbefähigung eingeschlossen. Neben seiner Tätigkeit als Gruppenleiter ist er nun auch noch Lehrmeister. Tschubel ist in der Vergangenheit bereits mehrfach durch sein engagiertes Eintreten aufgefallen. Zuletzt hatte er sich persönlich für einen Großauftrag eingesetzt und auch der Messestand der BWB war ein Meisterstück. Solange die BWB solche Mitarbeiter hat, braucht ihr um ihre Zukunft nicht bange zu sein. ■

■ Neue Regelungen zum Eingangsverfahren

Am 21. Juni verabschiedete die Agentur für Arbeit ein neues „Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)“. Unter Federführung der BWB sollten sich die Berliner Werkstätten zusammensetzen und ein Konzept der Umsetzung erarbeiten. Die neuen Regelungen sollen bereits ab

September 2010 wirksam sein.

Die Werkstatt für behinderte Menschen wird jetzt also der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit ein detailliertes Konzept zur Durchführung des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereiches zu. Dieses Konzept wird im September 2010 veröffentlicht, BWB-Intern wird darüber berichten. ■

Gehen Sie auf Nummer sicher



Die naheliegendsten Lösungen sind meistens die besten. Wir bieten Ihnen jederzeit kompetente und individuelle Beratung sowie schnelle und unkomplizierte Schaden-Sofort-Regulierung. Rufen Sie uns an. Wir finden sicher den richtigen Versicherungsschutz für Sie.

Generalagentur

Ralph Kircks e. Kfm.

Lichterfelder Ring 220 · 12209 Berlin

Telefon (030) 7 11 10 63

Telefax (030) 7 11 03 96

ralph.kircks@feuersozietaet.de

Montag - Freitag 10-13 Uhr Kernzeit



■ Viele Medaillen für BWB-Sportler in Bremen

Die Olympiade hat für Leistungssportler und die Paralympics für körperbehinderte Sportler den gleichen Stellenwert wie die Special Olympics für Sportler mit Lernschwierigkeiten, geistiger Behinderung oder psychischer Erkrankung: Es ist das internationale Ereignis, bei dem man sich mit Sportlern aus aller Welt messen und seine Leistung unter Beweis stellen kann. Demnächst finden diese Spiele in der polnischen Hauptstadt Warschau statt; natürlich wird eine Delegation der BWB teilnehmen.

Nicht immer fahren die Sportler aber so weit. In diesem Sommer fanden die Special Olympics National Summergames in Bremen statt. Hinter diesem langen und keineswegs in einfacher Sprache geschriebenen Namen verbirgt sich ein deutschlandweites Sportlertreffen.

Die BWB nahm mit 58 Sportlern und 13 Betreuern an diesem Festival teil. Es traten zwei Männer-Fußballmannschaften und eine Damen-Fußballmannschaft an, Sportler in den Disziplinen Kraftdreikampf, Tischtennis und Leichtathletik kämpften um beste Ergebnisse.

Abgesehen von dem herrlichen Gefühl der Anerkennung und des gemeinsamen Kampfes konnten die BWB-Sportler fünf Goldmedaillen, 18 silberne und 28 Bronzemedailles erringen. Ein stolzes Ergebnis. ■



Dieser Newsletter ist durch die Unterstützung unserer Partner entstanden:

Feuersozietät
Generalagentur Ralph Kircks e. Kfm.
ralph.kircks@feuersozietaet.de

GEYER GRUPPE Industrieholding GmbH
www.geyer-gruppe.de

NewCos GmbH
www.newcos.de

EDELMANN
Gebäudereinigung GmbH

Hörgeräte
Schnerwitzki & Becker
www.akustik-sb.de

Personelles – kurz und bündig

Glückwunsch unseren Jubilaren

Seit 30 Jahren im Betrieb:

Gabriele Peter seit 15.07.1980 in der BWB-GmbH

Seit 25 Jahren im Betrieb:

Christian Kries seit 01.08.1985 in der BWB-Nord

Seit 10 Jahren im Betrieb:

Jochen Meyer seit 01.09.2000 in der BWB-Nord

Wir begrüßen neue Mitarbeiter

Frithjof Jönsson als Personalleiter in der BWB-Nord
Kerstin Leuthäuser als Gruppenleiterin im Kräuterhof Lübars
Manuela Hübl als Gruppenleiterin in der BWB-Süd
Mario Imme als Gruppenleiter in der BWB-Ost
Pinar Can als Sozialarbeiterin in der BWB-Nord

Wir wünschen ihnen alles Gute im Kreise ihrer neuen Kollegen und viel Erfolg bei ihren neuen Aufgaben.

Impressum

Herausgeber:

Berliner Werkstätten
für Behinderte GmbH (BWB)
Westhafenstraße 4 · 13353 Berlin
Tel.: (030) 390 96-0

V.i.S.d.P.: Dominic Merten
Redaktion: Siegurd Seifert
Schlussredaktion: Dominic Merten
Fotos: Siegurd Seifert
Korrektur: Elvira Borchardt
Grafische Gestaltung: Niels Menke,
Dominic Merten
Auflage: 5.000
Druck: print24
Anzeigenannahme: Dominic Merten,
Kerstin Klawonn

Kontakt:

merten@bwb-gmbh.de (0 30 390 96 135)
sseifert@sisware.de (0 30 525 36 17)

Die BWB haben verlassen

Katrin Göritz - Gruppenleiterin im Förderbereich BWB-Steglitz

Wir wünschen ihr alles Gute für den weiteren Lebensweg.