

Die größte Barriere ist in den Köpfen

Eine Reise zu Integrationsunternehmen in Ostwestfalen-Lippe

Seit die Landesregierung im Jahr 2008 das Programm „Integration unternehmen!“ startete, hat sich die Zahl der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen in Integrationsprojekten mehr als verdoppelt. Doch das ist nur die eine, die zählbare Seite des Erfolgs. Mindestens ebenso bedeutsam sind die damit einhergehenden „weichen“ Veränderungen. Denn mit den positiven Erfahrungen wachsen auch das Interesse am Thema Integration und die Bereitschaft, alt-hergebrachte Vorurteile über Bord zu werfen. Welche überraschenden Perspektiven sich für Menschen mit und ohne Behinderungen, für Arbeitgeber und Arbeitnehmer auftun, wenn die Barrieren in den Köpfen ausgeräumt sind, zeigen die folgenden Beispiele aus Ostwestfalen-Lippe.



Der 23-jährige Kevin Grube ist seit Mai 2012 Greenkeeper im Haxterpark, einem „erfrischend anderen deutschen Golfplatz“, wie das renommierte „Golf Magazin“ in seiner Dezember-Ausgabe schwärmte.



Teamleiter Thomas Göke (Mitte) bei der Gestamp Umformtechnik GmbH erklärt den beiden gehörlosen Mitarbeitern Fiordor Schliekenmeier und Dawlet Odaew mögliche Fehlerbilder auf einem großflächigen Karosserieteil. Die Beschäftigung von hörbehinderten Menschen bei Gestamp führte zu einer deutlichen Senkung der Fehlerquote.

„Stellen Sie bloß keine Schwerbehinderten ein.“ Diesen Rat bekam Ellen Wiethof erstmals als BWL-Studentin in einem Jura-Seminar. Das war Anfang der 1990er Jahre. Seither sollte dieser Satz der heutigen Personalchefin der Firma Großewinkelmann in Rietberg in ihrem Berufsleben noch des Öfteren begegnen. Von so manchem Juristen, Unternehmer oder Verbandsfunktionär – nicht selten hinter vorgehaltener Hand – „wie ein Mantra hergebetet“ wurde dessen Richtigkeit oft gar nicht mehr hinterfragt.

Die Erde ist eine Scheibe. Es braucht Zeit, bis solche scheinbar unverrückbaren Wahrheiten ins Wanken geraten. Für Ellen Wiethof jedenfalls ist der eingangs zitierte Lehrsatz aus ihrer Studienzeit seit drei Jahren endgültig Geschichte. Den entscheidenden Denkanstoß dazu verdankte sie dem Wettbewerb – ausgerechnet jenem Momentum also, das von Bedenkenträgern gern als Argument gegen eine integrative Personalpolitik ins Feld geführt wird.

Diffuse Ängste

Mit Schwerbehinderten arbeiten Unternehmen zu langsam und zu unflexibel, lautet eine der diffusen Ängste, die in Unternehmerkreisen hartnäckig kursieren. „Ein Vorurteil“, warnt Ellen Wiethof. Als sie vor neun Jahren ihre heutige Stelle antrat, war Großewinkelmann ein Handwerksbetrieb mit 40 Mitarbeitern. Heute zählt der Spezialhersteller für Stall- und Weidetechnik sowie Zäune und Tore 130 Beschäftigte. Dass dazu 11 Menschen mit Schwerbehinderungen zählen, ist „nicht etwa nur Ergebnis, sondern wesentlicher Teil der Erfolgsgeschichte“, wie Geschäftsführer Frank Hesse betont.

Schon seit Mitte der 1980er Jahre arbeitete die Firma mit Behindertenwerkstätten zusammen, „zunächst bei der Sortierung und Verpackung von Zubehörteilen“, berichtet Hesse, der das 1942 gegründete Unternehmen mit seinem Bruder Ralf in nunmehr dritter Generation führt. Vor etwa 15 Jahren mündete die Kooperation mit dem Wertkreis Gütersloh in die Eröffnung einer externen Werkstatt des Trägers auf dem Gelände von Großewinkelmann. Hier wurden alsbald Sattelschränke und Schubkarren montiert sowie bestimmte Komponenten hergestellt oder verpackt.

„Das funktionierte jahrelang reibungslos“, resümiert der Geschäftsführer, „bis Anfang 2010 der Photovoltaik-Hersteller hb Solar in unmittelbarer Nachbarschaft seine Tochterfirma ‚Wolkenlos‘ gründete.“ Das Integrationsunternehmen bot 14 Schwerbehinderten einen Job auf dem ersten Arbeitsmarkt. „Mehrere der für uns tätigen Wertkreis-Mitarbeiter brachten dafür optimale Voraussetzungen mit“, wusste Hesse, „und die Aussicht, statt des Werkstattentgelts einen sozialversicherungspflichtigen Lohn zu erhalten, wirtschaftlich auf eigenen Beinen stehen zu können, ließ mehrere mit einem Wechsel liebäugeln.“

„Natürlich wollten wir die Mitarbeiter, die bestens eingearbeitet und sehr zuverlässig waren, nicht einfach ziehen lassen“, ergänzt Ellen Wiethof: „Also mussten wir ihnen etwas Vergleichbares bieten.“ Von den langjährigen Partnern des Wertkreises erhielten die Metallbauer den Rat, eine Integrationsabteilung zu gründen. „Als wir mehr darüber erfahren wollten“, erinnert sich die Personalleiterin, „lernten wir das Landesprogramm ‚Integration Unternehmen!‘ kennen.“

Bis zu 20.000 Euro Investitionszuschuss

Mit dem Programm unterstützt das Land in Kooperation mit den Landschaftsverbänden seit 2008 gezielt Firmen des ersten Arbeitsmarktes, die in einer Abteilung oder im Gesamtunternehmen zwischen 25 und 50 Prozent der verfügbaren Stellen an Menschen mit Schwerbehinderungen vergeben. Für jeden dieser Arbeitsplätze können bis zu 20.000 Euro investive Zuschüsse bewilligt werden. Die Landschaftsverbände gewähren ihnen außerdem eine monatliche Pauschale von 210 Euro für den Mehraufwand zur besonderen Betreuung eines behinderten Mitarbeiters sowie einen Minderleistungsausgleich in Höhe von 30 Prozent des Arbeitnehmerbruttolohns.

Darüber hinaus steht den betreffenden Firmen sowohl in der Gründungsphase als auch im laufenden Betrieb kostenlose betriebswirtschaftliche Beratung zu. Bei allen personellen Fragen, von der Mitarbeiterauswahl bis hin zu Alltagsproblemen, können sie auf das Know-how der Integrationsfachdienste und anderer kompetenter Stellen bauen.

Ohne diese Unterstützung wäre Paderborn heute um eine Attraktion ärmer und der Arbeitsplatz von Kevin Grube nie entstanden. Der 23-Jährige ist seit Mai 2012 Greenkeeper im Haxterpark, einem „erfrischend anderen deutschen Golfplatz“, wie das renommierte „Golf Magazin“ in seiner Dezember-Ausgabe schwärmte.

Das Lob verdiente die 60 Hektar große Anlage nicht nur wegen ihres welligen Links-Courses, auf dem Kenner sich eher an schottischen Küsten als am Paderbor-

Zum 30-köpfigen Team, das sich um das Grün des Golfplatzes, die Gastronomie und den Service kümmert, gehören auch 18 Frauen und Männer mit Schwerbehinderungen.



ner Stadtrand wähen. Mindestens ebenso außergewöhnlich ist das Unternehmenskonzept.

„Es gibt kaum eine Sportart, in der Menschen mit und ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen sich so unmittelbar miteinander messen, ihre Koordination so individuell trainieren und dabei so nah an der Natur sein können wie beim Golf“, umreißt Mitinitiator Helmut Böhmer die Gründungsidee. „Genau diese Elemente – Inklusion, Koordination und naturnahe Nachhaltigkeit – wollten wir im Haxterpark zu einem Ganzen verbinden, und zwar sowohl vor als auch hinter den Kulissen.“ Deshalb seien zum Beispiel selbst die 121 Bunker des anspruchsvollen Kurses rollstuhlgerecht ausgebaut. Und eben deshalb gehörten zu dem 30-köpfigen Team, das sich um das Grün, die Gastronomie und den Service kümmert, auch 18 Frauen und Männer mit Schwerbehinderungen.

Know-how von Spezialisten

Eine Menge Fachwissen für die Firmengründung brachte der Sportlehrer und Diplompädagoge aus seiner Managertätigkeit für die Paderborner Golf-Akademie mit. An der Einrichtung der Universität untersuchen Sportwissenschaftler seit 1999 zum Beispiel die Zusammenhänge von Nervensystem und Muskulatur bei diffizilen Bewegungsabläufen, therapieren Schlaganfallpatienten mit Schläger und Ball und führten bereits mehrere behinderte Sportler zum Medaillengewinn bei den Special Olympics.

Doch sobald es um die komplexen Regelungen des Behinderten-Arbeitsrechts, um die Gestaltung der Arbeitsplätze oder um entsprechende Fördermöglichkeiten ging,

waren Böhmer und sein Team auf das Know-how von Spezialisten angewiesen. Die fanden die Gründer nicht zuletzt im breit gefächerten Netzwerk des Landesprogramms „Integration Unternehmen!“, das der angehende Unternehmer bei einer Beratung durch die G.I.B. kennenlernte.

Mit Unterstützung des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (LWL) und der Caritas Wohn- und Werkstätten in Paderborn startete zum Beispiel ein Jahr vor der geplanten Eröffnung des Parks ein maßgeschneidertes Qualifizierungsangebot. Behinderte Frauen und Männer, die sich für einen Job im Haxterpark interessierten, konnten die Tätigkeitsfelder auf und um den künftigen Golfplatz kennenlernen, sich selbst darin ausprobieren und gegebenenfalls einarbeiten. „Der Wechsel aus der behüteten Werkstatt in eine Beschäftigung mit wechselnden Anforderungen in einem neuen Team war allerdings nicht jedermanns Sache“, sah Böhmer die Vorschläge der erfahrenen Integrationsfachberater des LWL bestätigt.

Kevin Grube hingegen erlebte die neue berufliche Perspektive als Befreiung. In der Caritas Werkstatt St. Nikolaus in Warburg, wo er bis einige Wochen zuvor noch in der Glasmontage und der Kabelabteilung gearbeitet hatte, fühlte er sich unterfordert und beengt. Das ständige Sitzen, die vielen Pausen waren dem jungen Mann, bei dem schon seit Kindertagen eine ADHS- und Hyperaktivitätsstörung sowie eine Lernbehinderung diagnostiziert wurden, zu langweilig.

Beidseitig voneinander lernen

Unter den etwa 20 Teilnehmern des Qualifizierungsprogramms gehörte Grube zu

jenen acht, die es erfolgreich absolvierten und im April 2012 einen Arbeitsvertrag unterschrieben. Selbst das Golfspielen hatte er mit seinen neuen Kollegen in der Zwischenzeit erlernt. Seitdem kann er sich in seine Kunden auf dem Platz ganz gut hineinversetzen. Seitdem weiß er, warum seine Arbeit, zu der das Einsammeln der Bälle ebenso gehört wie die akkurate Rasenpflege, wichtig ist. Als einer von wenigen darf der 23-Jährige sogar schon verschiedene Aufsitz-Rasenmäher steuern. Darauf ist er besonders stolz.

„Doch auch wir haben in der Qualifizierungsphase viel gelernt“, attestiert Helmut Böhmer aus Sicht der Führungskräfte. An zahlreichen Arbeitsplätzen seien daraufhin Anpassungen vorgenommen worden. „So haben wir einen Grünschnitt-Anhänger aus mehreren Spindelmähern (jenen minimalistischen walzenförmigen Geräten, die ohne Motor auskommen/d. Red.) bauen lassen. Die Spezialanfertigung können wir an einen Golfbuggy koppeln. Der fährt umweltfreundlich mit Strom, hat keine Gangschaltung und steht nach einem Stop sicher, ohne dass man eine Handbremse betätigen müsste“, zählt Böhmer entscheidende Vorzüge auf. Größtmögliche Einfachheit bedeute größtmögliche Sicherheit – besonders für Menschen mit großen gesundheitlichen Einschränkungen.

Nicht nur aus unfalltechnischer, sondern auch aus psychologischer Sicht lege das Führungsteam darauf größten Wert. „Einige unserer Mitarbeiter im gastronomischen Service sind unsicher im Umgang mit Zahlen“, begründet der Diplompädagoge eine weitere Maßanfertigung: eine Menükarte mit nur vier Preiskategorien. Für jede Kategorie stehe ein geometrisches

Symbol, das sich leicht aufmalen oder in eine Registrierkasse eintippen lasse.

Regelmäßigkeit ist wichtig

Auch bei der Arbeitszeitplanung nimmt die Haxterpark GmbH stärker als üblich auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter Rücksicht. „Gerade für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ist ein regelmäßiger Tagesrhythmus extrem wichtig“, weiß Böhmer von den Integrationsfachberatern. Deshalb werden im Haxterpark selbst in der kalten Jahreszeit nicht wie in vergleichbaren Unternehmen wochenweise Überstunden abgebummelt. „Das würde viele aus der Bahn werfen“, so der 46-Jährige.

Stattdessen habe das Team im Sommer bewusst Arbeit liegen lassen. „Jetzt, im Winter, bauen wir Zäune, räumen auf, renovieren und geben den Tieren in unserem kleinen Zoo ein paar von den zusätzlichen Streicheleinheiten, die sie im Sommer von den Besuchern erhalten“, schmunzelt Böhmer. Die Arbeitstage seien verkürzt worden – „entsprechend dem Sonnenstand und den verfügbaren Busverbindungen.“ Denn selbst die müsse er als Chef im Blick haben. „Viele Mitarbeiter sind nun einmal auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen.“

Erklärtes Ziel: Chancengleichheit

„Wer hinter die Kulissen von Integrationsunternehmen schaut, erkennt schnell, dass die im Rahmen des Landesprogramms gewährten Hilfen keine Geschenke sind“, betont G.I.B.-Mitarbeiterin Ulla Böcker. Die Geld- und Beratungsleistungen dienen als Ausgleich für Nachteile, „die Menschen mit schweren Handicaps objektiv am ers-

ten Arbeitsmarkt haben“, so die Betriebswirtin. Sie sorgten für „Chancengleichheit im Wettbewerb, in dem sich Integrationsunternehmen wie andere Firmen auch behaupten müssen.“

„Die mehr als 220 Integrationsprojekte in NRW meistern diese Aufgabe fast ausnahmslos mit Bravour“, fasst Böckers Kollege Gustav Bölke die bisherigen Erfahrungen zusammen. Seit dem Start des Landesprogramms vor vier Jahren habe sich die Zahl der Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen im Land auf über 2.500 mehr als verdoppelt.

Erfreuliche Nebenwirkungen

Was wiederum erfreuliche „Nebenwirkungen“ nach sich zieht: „Das Netzwerk und das Interesse am Thema wachsen mit den positiven Erfahrungen“, beobachtet Claudia Hilse, Leiterin der Regionalagentur Ostwestfalen-Lippe. Spürbar geworden sei das einmal mehr Anfang Dezember bei der nun schon zum vierten Mal veranstalteten „Aktionswoche Inklusion“ in Ostwestfalen-Lippe. Fast zwei Dutzend Partner – darunter öffentliche Institutionen ebenso wie gemeinnützige Träger, Vereine und Firmen – unterstützten das vielseitige Programm.

Den Teilnehmern einer von der Regionalagentur Ostwestfalen-Lippe, dem Jobcenter Paderborn und der G.I.B. organisierten Bustour gewährten beispielsweise Integrationsunternehmen Einblicke in ihren Arbeitsalltag. Ein im Rahmen der Aktionswoche von den regionalen Partnern angebotenes Arbeitgeberseminar fand mehr als 40 Zuhörer – wohl nicht zuletzt Dank seines Titels: „Mehr Chancen durch Menschen mit Behinderungen“.

Dass das keineswegs Wunschdenken ist, wissen Produktions- und Personalverantwortliche der Gestamp Umformtechnik GmbH, einem Automobilzulieferer für Fahrzeug- und Karosserieteile aus Bielefeld, spätestens seit vergangenem Frühjahr. „Anfang 2012 hatten wir an unserer Fertigungslinie mit Qualitätsproblemen zu kämpfen“, berichtet Thomas Göke, Teamleiter einer der Karosserieteilfertigungen.

Aufgrund verschiedener Faktoren kam es im Produktionsprozess zu kleinsten Fehlern im Material, die in der Endkontrolle häufig übersehen wurden. Bei einem Durchlauf von bis zu zehn, noch dazu vergleichsweise großflächigen Teilen pro Minute fiel es den Mitarbeitern am Band schwer, die oft mikrofeinen Dellen, Kratzer oder Riefen zuverlässig zu entdecken. „Wir standen bereits unter strenger Beobachtung unseres Kunden“, so Göke.

Versucht es mit Gehörlosen!

Bei der Suche nach einer Lösung kamen die Umformspezialisten unter anderem mit einem langjährigen Auftragnehmer, der Bielefelder TeutoInServ GmbH, ins Gespräch. Deren Geschäftsführer, Andreas Neitzel, unterbreitete seinen Geschäftspartnern einen überraschenden Vorschlag: „Versucht es doch einmal mit Gehörlosen!“

Neitzel wusste, was er da empfahl. Denn TeutoInServ, 2001 gegründet, zählt zu den gestandenen Integrationsunternehmen in Ostwestfalen-Lippe. „Wir beschäftigen heute 31 Mitarbeiter, davon 21 mit Handicap“, erklärt der Firmenchef nicht ohne Stolz. Im Ein- bis Dreischichtsystem montieren sie unter anderem Whirlpool-Kits für einen renommierten Badausrüster,

komplettieren Baueile für Automobilzulieferer wie die Gestamp Umformtechnik oder prüfen Komponenten im Auftrag von Industriekunden nach vorgegebenen Qualitätskriterien. „Wenn ein scharfes Auge, feiner Tastsinn und anhaltend hohe Konzentration gefragt sind, macht unseren gehörlosen Kollegen kaum jemand etwas vor“, versicherte Neitzel.

„Das war nicht zu viel versprochen“, bestätigte Thomas Göke, nachdem ab März 2012 drei gehörlose Mitarbeiter von TeutoInServ probeweise das Gestamp-Team bei der Qualitätskontrolle unterstützten. In der lauten Werkhalle, in der nicht behinderte Kollegen permanent Hörschutz tragen müssen, erwies sich das Handicap als Vorteil. Der Lärm konnte die Hörbehinderten kaum ablenken. Zudem profitierten sie von der naturgemäß „viel stärkeren Fokussierung auf ihren Seh- und Tastsinn“, so der Teamleiter. Kombiniert mit dem Einsatz eines verbesserten Materials an der Pressenlinie, führte die personelle Verstärkung zu einer deutlichen Senkung der Fehlerquote.

Bedenken ausgeräumt

Positiv überrascht zeigen sich die Gestamp-Vorgesetzten auch ob der reibungslosen Einarbeitung der behinderten Mitarbeiter. „Es gab vorher einige Bedenken bezüglich der Sicherheit“, gesteht Carsten Bleckmann, Leiter der Ausbildung und Arbeitssicherheit, „schließlich sind in der Halle Stapler und Krane mit schweren Lasten unterwegs. Auch war nicht klar, ob die Verständigung funktionieren würde.“

Die Vorbehalte sind inzwischen ausgeräumt. Bei der ersten Sicherheitsunterweisung am neuen Arbeitsplatz übersetzte

Eduard Wiebe, Fertigungsleiter bei TeutoInServ, alles Gesagte in Gebärdensprache. „Die gehörlosen Mitarbeiter arbeiten stets außerhalb von Gefahrenzonen“, nennt Bleckmann eine der wichtigen Sonderregeln. Die Verständigung der Mitarbeiter am Band erfolge in großen Teilen über Handzeichen, was aufgrund des Lärmpegels auch den Hörenden längst vertraut sei. „Vieles lesen uns die gehörlosen Kollegen vom Mund ab“, nennt Göke einen weiteren Vorteil der neuen Teammitglieder. Besonders Wichtiges werde einfach aufgeschrieben.

Im September, ein halbes Jahr nach Beginn des Testlaufs, wurden die drei TeutoInServ-Mitarbeiter von Gestamp übernommen. Auch zur Freude von Andreas Neitzel, der das Bielefelder Traditionswerk zu den Kunden der ersten Stunde seines Unternehmens zählt. Ungeachtet des harten Wettbewerbs in der Automobil-Zuliefererkette sei die Zusammenarbeit dabei stets über das normale Auftraggeber-Auftragnehmer-Verhältnis hinausgegangen: „Gegenwärtig bilden wir zum Beispiel im Verbund einen jungen Mann mit geistiger Behinderung zum Metallarbeiter aus“, illustriert der TeutoInServ-Chef das Geben und Nehmen.

Neue Erfahrung nach 130 Jahren

„In unserem Betrieb wird traditionell vieles möglich gemacht für Menschen mit Behinderungen“, bestätigt Carsten Bleckmann für die Gestamp Umformtechnik GmbH. So seien in der Vergangenheit mehrere Arbeitsplätze barrierefrei gestaltet und Anlagen behindertengerecht umgerüstet worden. „Dabei stand aber hauptsächlich die soziale Verantwortung für Mitarbeiter, die durch Krankheit oder

Unfall gehandicapt wurden, im Vordergrund“, so der Manager. Dass drei Kandidaten nicht trotz, sondern wegen ihrer Behinderung eingestellt wurden, das sei für das Traditionsunternehmen mit seiner fast 130-jährigen Geschichte „eine ganz neue und wohl auch wegweisende Erfahrung“ gewesen.

„Bei genauem Hinschauen lassen sich in nahezu jedem Betrieb Arbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen finden“, fasst Gerald Mettenborg vom Integrationsfachdienst Herford seine in 13 Jahren gesammelten Erfahrungen zusammen. Ob es um das Einscannen von Dokumenten gehe, um die zuverlässige Einhaltung strenger Hygienestandards, etwa in Küchen, oder um Montagetätigkeiten: „Viele Arbeitgeber sind überrascht, was behinderte Menschen leisten können“, so Mettenborg.

Ein Mittel gegen Fachkräftemangel

Gerade in Zeiten des drohenden Fachkräftemangels sollten Firmenchefs diese Potenziale nicht ungenutzt liegen lassen. Indem einfache, mitunter zeitraubende Tätigkeiten aus bestehenden Arbeitsplatzprofilen herausgelöst und in neuen, behindertengerechten Stellen konzentriert würden, könnten häufig Spezialisten entlastet werden, empfiehlt der diplomierte Volkswirt und Sozialarbeiter. „Das haben noch zu wenige Entscheider im Blick.“

„Wir wurden erst durch die 2010 entstandene Konkurrenzsituation darauf gestoßen“, zeigt sich Ellen Wiethof von der Großewinkelmann GmbH & Co. KG bis heute dankbar für den „glücklichen Zwang“, wie sie es nennt. Noch im selben Jahr gründete das Rietberger Unter-



nehmen eine eigene Integrationsabteilung. „Dabei wurden wir durch die Netzwerkpartner des Landesprogramms hervorragend unterstützt“, lobt sie. „Der Wertkreis öffnete uns zum Beispiel die richtigen Türen und übernahm schon in der Einarbeitungsphase die sozialpädagogische Betreuung der neuen Mitarbeiter. Der Integrationsfachdienst half uns bei Anträgen und stand uns beratend zur Seite.“

Schub für die Motivation

Zunächst unterschrieben vier der zwölf vor Ort tätigen Werkstatt-Mitarbeiter einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrag bei dem Familienunternehmen. „Das löste bei ihnen einen gewaltigen Motivationsschub aus“, staunt Geschäftsführer Frank Hesse, „wir verzeichneten Leistungssprünge um bis zu 40 Prozent“.

Inzwischen ist die Integrationsabteilung auf 11 Mitarbeiter gewachsen. Diese arbeiten allerdings nicht in einem separaten Raum, sondern gehören verschiedenen Teams an, helfen zum Beispiel bei der Wartung des Maschinenparks, erledigen Fräs- oder Schneidarbeiten, montieren oder verpacken Produkte. „Das war ursprünglich nicht so geplant, sondern hat sich fast wie von selbst ergeben“, zeigt sich Ellen Wiethof begeistert: „Wir leben Inklusion.“

Dass die Firma Wolkenlos, die diese Entwicklung einst mit inspiriert hatte, inzwischen der Krise am Photovoltaikmarkt Tribut zollen und Insolvenz anmelden musste, ließ die Metallbauer nicht eine Sekunde an Umkehr denken. Im Gegenteil, so Mitinhaber Frank Hesse: „Wir haben ehemalige Wolkenlos-Mitarbeiter eingestellt, weil unsere Teams nun immer neue

ABSTRACT

Das Land Nordrhein-Westfalen startete 2008 das Förderprogramm „Integration unternehmen!“ Mithilfe finanzieller und beratender Unterstützung durch ein Netzwerk beteiligter Projektpartner konnte seitdem die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderungen mehr als verdoppelt werden. Der Beitrag zeigt anhand von Praxisbeispielen aus Ostwestfalen-Lippe exemplarisch, welche Veränderungen dadurch in der Organisationsstruktur von Unternehmen ausgelöst werden und wie sich das Denken, das berufliche Miteinander und die Kommunikation von behinderten und nicht behinderten Menschen verändern können. Der Beitrag wurde inspiriert durch eine „Reise zu Integrationsunternehmen in OWL“, die im Rahmen der „Aktionswoche Inklusion“ am 3. Dezember 2012 stattfand.

ANSPRECHPARTNER/-IN IN DER G.I.B.

Ulla Böcker, Tel.: 02041 767-203

E-Mail: u.boecker@gib.nrw.de

Gustav Bölke, Tel.: 02041 767-212

E-Mail: g.boelke@gib.nrw.de

AUTOR

Frank Pollack, Tel.: 0345 5201666

E-Mail: mail@frank-pollack.de

unter Mitwirkung von **Birgit Kopera**

(Caritas Wohn- und Werkstätten Paderborn)

KONTAKT

Claudia Hilse, Tel.: 0521 9673314

E-Mail: c.hilse@regionalagentur-owl.de

Boris Voss, Tel.: 05251 308446

E-Mail: b.voss@regionalagentur-owl.de

Regionalagentur OstWestfalenLippe

c/o OstWestfalenLippe GmbH

Jahnplatz 5

33602 Bielefeld

Tätigkeitsfelder für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen entdeckten.“

Praktikum als Einstieg

Matthias Raudzus fand durch seinen Betreuer beim Integrationsfachdienst von der einstigen hb-Solar-Tochter zu Großwinkelmann. In einem dreimonatigen Praktikum konnte der Hilfsarbeiter, der unter einer Konzentrations- und Lernschwäche leidet, verschiedene Arbeitsbereiche kennenlernen. „Ich war zuerst in der Werkstatt, später an der Sägemaschine“, berichtet der 23-Jährige. Aber am besten gefiel es ihm im Wareneingangsbereich. Seit er im Sommer auch noch den Staplerschein machen konnte, transportiert er unter anderem angelieferte Materialien in

Regale und sorgt auch sonst für Ordnung auf dem Platz vor der endlos langen Fertigungshalle. „Und wenn jemand Hilfe möchte, helfe ich natürlich“, ergänzt er selbstbewusst.

Die anderen Werker wissen die Arbeit der schwerbehinderten Kollegen sehr zu schätzen, beobachtet Ellen Wiethof und sieht darin eine wichtige Voraussetzung für das Gelingen eines weiteren Inklusionsprojektes bei Großwinkelmann: Seit August ist der Betrieb Kooperationspartner für die Reha-Ausbildung. Der Sohn einer Mitarbeiterin erlernt auf diesem Wege den Beruf des Metallbearbeiters. Die Personalleiterin ist sich sicher: „Damit haben wir auch dem Unternehmen einen Gefallen getan.“