

Inklusion am Arbeitsplatz

GLÜCKLICH IM JOB

Morgens aufstehen, zur Arbeit gehen und eigenes Geld verdienen – was für manche lästiger Alltag ist, bleibt für viele Menschen mit Behinderungen ein Traum. Dabei ist mehr möglich, als viele Unternehmen glauben.





Gelebte Inklusion:
v.l.n.r. Jochen Zwinge
(D.LaPorte), Yesim Ilter
(Proviel), Christiane
Kaiser, Stefan Rubbel,
Joachim Pirdzuns
(alle drei D.LaPorte)

Hochregale mit Kisten verschiedener Größen, ein Schreibtisch mit Drucker, eine Waage, Verpackungsmaterial, auf dem Boden noch mehr Kisten – hier fühlt Christiane Kaiser sich wohl. Seit anderthalb Jahren ist das ihr Arbeitsplatz. Hier kennt sie jeden Handgriff. Jochen Zwinge, Stellenleiter der Versandabteilung beim Wuppertaler Mittelständler D. La Porte Söhne GmbH, sagt: „Frau Kaiser ist ein ganz wichtiger Bestandteil unseres Teams.“ Das klingt nach einer alltäglichen Erfolgsgeschichte, wie sie viele Arbeitnehmer und ihre Chefs erzählen könnten, wenn ein Berufseinstieg gelingt. Doch hätte man Christiane Kaiser vor zwölf Jahren erzählt, dass gerade sie das schaffen wird – vermutlich hätte sie es nicht geglaubt. „Damals hatte ich eine Borderline-Störung, viele Ängste, war sehr aggressiv und hatte Probleme mit der Arbeit in Gruppen“, erzählt sie.

Und doch wurde ihr Traum vom ganz normalen Leben im April 2015 wahr: Sie bekam einen Vertrag bei D. La Porte und hatte am Monatsende plötzlich ein Gehalt auf dem Konto – das erste eigene Geld ihres Lebens. Zwar hat die 43-Jährige nach der Schule eine Ausbildung zur Kinderpflegerin absolviert, doch schon damals war sie krank und konnte nie im erlernten Beruf arbeiten. Wenn sie heute davon erzählt, die klaren Augen fest auf ihr Gegenüber gerichtet, ist es schwer zu glauben, dass sie wirklich einmal die „Type“ war, als die sie sich im Rückblick beschreibt.



Saranda Pllunci arbeitet im dritten Berufsjahr bei der Druckerei Busemeyer Team in Remscheid.



Martin Busemeyer, Inhaber der Druckerei Busemeyer, macht sich stark für Menschen mit Handicap.

Das ist einerseits ein kleines Wunder, andererseits aber auch das Ergebnis von sehr viel harter Arbeit. Bevor Kaiser bei D. La Porte 2014 ein erstes Praktikum machte, arbeitete sie viele Jahre bei Proviel. Die Wuppertaler Einrichtung beschäftigt Menschen mit psychischen Behinderungen in einer eigens darauf ausgerichteten Werkstatt.

Unterstützung durch Jobcoachs

Dort arbeitete Kaiser in der Maschinenhalle und besuchte Kurse, die sie fit machen sollten für den ersten Arbeitsmarkt. „Ich habe dabei vor allem gemerkt, was ich alles schon kann“, erinnert sich Kaiser. Die Analyse der Stärken und eine neue Berufsorientierung stehen im Mittelpunkt der Arbeit der Jobcoachs von Proviel, aber auch aller anderen Institutionen, die sich um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz bemühen – seien es geistige, körperliche oder eben psychische Einschränkungen, wie bei Christiane Kaiser. Die meisten der Mitarbeiter von Proviel sind irgendwann psychisch erkrankt. Sie bringen in der Regel eine berufliche Vita mit. „Nur ist die meist nicht von Erfolgserlebnissen geprägt“, erklärt Yesim Ilter, Jobcoach und Abteilungsleiterin Inklusion bei Proviel. Die Arbeit in der Werkstatt, die Kurse und die Berufspraktika in Unternehmen außerhalb von Proviel – das alles dient

dazu, den Menschen zu zeigen, dass sie etwas können, ihnen die Angst zu nehmen, aber auch ihre Erwartungen den Umständen in der freien Arbeitswelt anzupassen. Im Gegensatz zur Werkstatt werden die Mitarbeiter nicht rundum begleitet. Und die anfallende Arbeit nimmt auch keine Rücksicht auf das Befinden des Mitarbeiters. In der Versandabteilung muss Christiane Kaiser oft schnell und flexibel reagieren. „Manchmal steht der Lastwagen schon vor der Tür und es muss schnell noch eine Lieferung verpackt werden“, erklärt Betriebsleiter Joachim Pirdzuns. Ein solch stressiger Job wäre für Saranda Pllunci nicht denkbar. Die 21-Jährige arbeitet im dritten Berufsjahr bei der Druckerei Busemeyer Team in Remscheid. Ein Mitarbeiter sprach Inhaber Martin Busemeyer vor dreieinhalb Jahren an, ob er sich nicht vorstellen könne, eine Rollstuhlfahrerin mit einer leichten geistigen Behinderung bei sich arbeiten zu lassen. Busemeyer sagte zu, die junge Frau kennenzulernen, war aber sehr unsicher, ob er mit einem Menschen mit Behinderung überhaupt umgehen könnte. Es kam aber

Frau Kaiser ist ein ganz wichtiger Bestandteil unseres Teams.

Jochen Zwinge

dann nicht einfach irgendein Mensch, sondern Saranda Pllunci. Sie mag ein Handicap haben und klein und verletzlich wirken, doch fegt sie diesen Eindruck schnell hinweg, wenn sie lächelt und die dunklen Augen blitzen. „Ich weiß halt, was ich will“, sagt sie. „Es war alles einfacher als ich dachte“, sagt Busemeyer heute. „Sie ist ein so freundlicher und fröhlicher Mensch. Und sie würde uns wirklich sehr fehlen, wenn sie nicht mehr bei uns arbeiten könnte.“

Pllunci sorgt aber keineswegs nur für gute Stimmung im 30-köpfigen Team, sondern entlastet ihre Kollegen in den 16 Stunden, die sie wöchentlich arbeitet. „Ich bin froh, dass ich Saranda habe. Sie übernimmt meist Arbeiten, die liegen bleiben müssten, weil ich gerade keine Zeit dafür habe“, sagt Petra Strohbach-Böhler. „Und ich weiß, dass ich mich auf sie verlassen kann“, fügt sie hinzu und blickt zu der Kollegin hinüber, deren Tisch ein paar

Zentimeter tiefer ist als ihrer. Die Arbeit, die Saranda Pllunci vor sich hat, unterscheidet sich nicht von der Strohbachs: Vor beiden liegen kleine Päckchen und Preiszettel, die jeweils in Tüten und dann in kleine Kartons gepackt werden. „Ich schaue, dass sie macht, was sie am besten kann“, sagt Strohbach. Dass heute alles so reibungslos klappt und die Kollegen wissen, was sie an Pllunci abgeben können, verdankt Busemeyer Team auch der Unterstützung durch den Integrationsfachdienst (IFD) Remscheid. Während Saranda Pllunci ihr letztes Jahr an der Hilda-Heinemann-Schule für geistige Entwicklung absolvierte, stand Anne Wasem vom IFD ihr seit dem ersten Praktikum tatkräftig zur Seite. „Das war ein Prozess, in dem wir langsam rausgefunden haben, was sie gut kann“, erinnert sich Busemeyer. Mit wenigen kleineren Faltarbeiten fing es an, doch schnell kamen weitere Tätigkeiten dazu. „Am liebsten mache ich Verpackungsarbeiten“, sagt Pllunci selbst.



Anne Wasem vom Integrationsfachdienst Remscheid steht Saranda Pllunci seit dem ersten Praktikum an der Hilda-Heinemann-Schule für geistige Entwicklung mit Rat und Tat zur Seite.

Alles so wie bei anderen auch

Wann ein Arbeitsplatz für einen Menschen mit Behinderung geeignet ist, hängt sehr von der Art und dem Grad der Einschränkung ab. Menschen mit Sehbehinderung brauchen häufig nur die richtige technische Ausstattung und können dann viele verschiedene Arbeiten erledigen – andere Menschen dagegen bräuchten vor allem Routine. Das zeigt sich auch bei D. La Porte. Dort nämlich arbeitet ein weiterer Mitarbeiter mit Einschränkungen in der Produktion. Für diesen Mitarbeiter sei das genau die richtige Tätigkeit, aber für Christiane Kaiser wäre es nicht der richtige Ort, meint Personalleiter Stefan Rubbel. „Für mich war vor allem wichtig, dass ich in einem kleinen Team arbeite“, sagt Kaiser selbst. Und als ehemalige Angstpatientin braucht sie auch eine möglichst angstfreie Umgebung – etwas, das wohl jedem Mitarbeiter gut tut, wie Proviel-Jobcoach Yesim Ilter findet.

Saranda Pllunci benötigte vor allem einen Tisch in der richtigen Höhe und eine barrierefreie Toilette. Zudem ist sie auf die Hilfe ihrer Kollegen angewiesen, da sie viele Strecken innerhalb der Druckerei nicht alleine bewältigen kann. Das klappt, wenn wie bei Busemeyer alle Mitarbeiter mitziehen. Zudem kann Pllunci nicht Vollzeit arbeiten und hat daher einen Teilzeitvertrag. Doch ansonsten ist alles so, wie bei anderen Mitarbeitern auch. Das Ge-

halt zahlt Busemeyer. „Ich war so stolz, dass ich mir dieses Geld mit meinem eigenen Schweiß verdient habe“, sagt Saranda Pllunci in Erinnerung an ihre Gehaltsabrechnung. „Und ich würde mir wünschen, dass sich mehr Unternehmen trauen würden, behinderten Menschen eine Chance zu geben“, sagt sie. Dann fügt sie, den Blick fest auf Busemeyer gerichtet, hinzu: „Und es lohnt sich doch, oder?“ Der lacht und nickt. Für ihn ist klar: Nicht nur das Betriebsklima muss stimmen. Es muss sich auch rechnen. Das Integrationsamt, das im Auftrag des Landschaftsverbandes tätig ist, bezuschusst den Arbeitsplatz – dennoch bleiben Personalkosten für die Druckerei, die Pllunci durch ihre Arbeitsleistung erwirtschaften muss. „Das müssen alle Mitarbeiter und es ist ganz wichtig, dass wir Saranda so behandeln wie jeden anderen.“ Unterm Strich rechnet sich das Ganze.

„Anschub“ wirbt für Inklusion

Die Integrationsfachdienste können viele Erfolgsgeschichten erzählen, wünschen sich jedoch mehr Mut bei den Unternehmen. In Wuppertal hat sich eine Vielzahl von Akteuren im Projekt „Anschub“ zusammengesetzt, um für Inklusion zu werben. Auch die IHK unterstützt das Projekt. Oft sei viel mehr möglich, als man denkt, meint Annette Kretschmer vom

IFD Wuppertal und fügt hinzu, dass sie sich über Anfragen von interessierten Unternehmen freue. Der IFD achte darauf, dass Mitarbeiter, Unternehmen und Arbeitsplatz wirklich zueinander passen und berate auch vor allem am Anfang ganz intensiv. „Wichtig ist es, auf die Stärken zu schauen, und nicht so sehr auf die Schwächen“, betont Kretschmer. Jeder habe doch Schwächen, betont sie. Wenn ein Architekt sich irgendwo bewirbt, hebt man schließlich auch nicht hervor, dass er nicht kochen kann. Viele Menschen mit Behinderung hätten ein enormes Potenzial. Christiane Kaiser und Saranda Pllunci haben den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt geschafft – jede entsprechend ihrer Möglichkeiten. „Ich wollte immer ein Mensch werden wie jeder andere“, sagt Kaiser. Hat sie das Ziel erreicht? „Ja, klar!“, möchte man sagen. Doch eigentlich ist das untertrieben, denn seit einiger Zeit arbeitet sie ehrenamtlich im Altenheim, möchte jetzt sogar eine Weiterbildung für die Sterbebegleitung machen. Die „Type“ von damals ist weit über sich selbst hinausgewachsen – einfach nur „normal“ ist das nicht. Vanessa Kriele



Das auch von der Bergischen IHK unterstützte Netzwerk „Anschub“ wirbt für Inklusion.

ERFAHREN SIE MEHR

Auch bei IHK-TV geht es in dieser Ausgabe um Inklusion am Arbeitsplatz.

Das Video finden Sie unter:

www.wuppertal.ihk24.de

www.youtube.com/

bergischelHK

www.facebook.com/

bergischelHK.

Weitere spannende Zusatzinhalte gibt es in unserer „Bergische IHK“-App – erhältlich im App Store von Apple sowie im Google Play Store.



Unterstützung für Menschen mit Handicap

EINFACHER ALS GEDACHT

Annette Kretschmer vom Wuppertaler Integrationsfachdienst (IFD) hilft Menschen mit Beeinträchtigungen dabei, einen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt zu finden. Sie erklärt im Interview, warum auch die Unternehmer davon profitieren und welche Unterstützung der IFD bietet.

Warum sollten Unternehmen sich für Menschen öffnen, die zum Beispiel geistig oder körperlich behindert sind?

Weil diese Menschen häufig Ressourcen haben, die andere nicht haben, die aber ein Gewinn für das Unternehmen sein können. Zum Beispiel habe ich einen Verkaufshelfer vermittelt, der zwar extrem langsam ist, dafür aber einen Ordnungssinn hat, den sie bei anderen vergeblich suchen. Seit er in dem Supermarkt die Regale einräumt, sieht es dort immer tipp-top aus. Zudem erhält der Arbeitgeber einen sogenannten Minderleistungsausgleich, weil der Mitarbeiter langsamer arbeitet als andere.

Sind denn nicht auch Kosten damit verbunden, wenn ich zum Beispiel einem Mitarbeiter mit geistiger Behinderung vieles mehrfach erklären muss, oder ein Rollstuhlfahrer einen besonderen Arbeitstisch braucht?

Das stimmt, aber dafür gibt es finanzielle Unterstützung von den Leistungsträgern, die die Eingliederung finanzieren. Der Arbeitgeber hat auch mit den Formalitäten praktisch nichts zu tun. Wir erledigen das für ihn.

Unternehmer fürchten auch oft, dass sie nicht ausreichend geschult sind, um Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu begleiten. Was entgegnen Sie diesen Ängsten?

Wir begleiten die Mitarbeiter und sind auch grundsätzlich ansprechbar. Diese Berührungsängste können wir nur abbauen, indem wir uns der Situation stellen

und auch mal nach uns selber gucken und schauen, wo kommen denn meine Widerstände her? Früher, als Menschen mit Behinderung grundsätzlich in Förderschulen waren und danach in Werkstätten gearbeitet haben, hat die Gesellschaft davon nichts gesehen. Höchstens mal, wenn die Mitarbeiter der Lebenshilfe Feierabend hatten und an der Bushaltestelle standen. Das soll sich mit der Inklusion ja gerade ändern.

Wie ist die Rückmeldung aus den Unternehmen nach einer Vermittlung?

Oft ist es eine Win-Win-Situation, von der das Unternehmen und alle Mitarbeiter etwas haben. Ich habe zum Beispiel einen Mann mit seelischen Schwierigkeiten in eine Tätigkeit als Umzugshelfer vermittelt. Seitdem der in dem Betrieb ist, gehen die Leute dort freundlicher und netter miteinander und auch mit den Kunden um.

Mal angenommen, ein Unternehmer möchte wissen, ob sein Unternehmen geeignet ist, einen Arbeitsplatz anzubieten. Wie unterstützen Sie ihn?

Es kommen leider sehr wenige Firmen von sich aus auf uns zu. Dabei gäbe es so viele Möglichkeiten. Man kann Arbeit reorganisieren, manchmal kann man Arbeitsplätze umbauen – da hilft der Technische Dienst. Wenn Sie als Unternehmer einen bestimmten Arbeitsplatz haben, können wir schauen, ob wir jemanden haben, der dazu passen würde und Sie könnten dann erstmal über ein Praktikum ausprobieren, ob es passt. Je nach Fallkonstellation variieren die finanziellen und perso-

nellen Fördermöglichkeiten. Wir beraten diesbezüglich individuell.

Manche Unternehmer fürchten auch den besonderen Kündigungsschutz für Menschen mit Behinderungen. Was passiert, wenn es mit einem Menschen nicht klappt oder ein Unternehmen schlicht keine Arbeit mehr für ihn hat?

Wenn es wirklich nicht klappt, gibt es immer die Möglichkeit, einen Schritt zurückzugehen. Grundsätzlich ist jeder Arbeitsvertrag kündbar. Wenn eine Schwerbehinderung oder eine Gleichstellung vorliegt und die Probezeit von sechs Monaten vorüber ist, muss der Arbeitgeber beim LVR-Integrationsamt einen Antrag auf Zustimmung zur Kündigung stellen.

In einem persönlichen Gespräch wird dann erörtert, ob und wie der Arbeitsvertrag weiter Bestand haben kann. Die Erfahrung zeigt, dass es in der Regel immer eine Lösung gibt, mit der beide Parteien gut leben können.

Welche Berufsgruppen können Sie vermitteln?

Unter den Menschen mit psychischen oder körperlichen Einschränkungen ist die Bandbreite groß: Da ist schon mal ein Arzt dabei, ein Pharmareferent oder ein ehemaliger Busfahrer. Bei den geistigen Behinderungen sind meist einfache Anlern Tätigkeiten gefragt. Arbeitgeber haben oft Vorbehalte, ob diese monotonen Tätigkeiten nicht langweilig werden. Das Gleichmäßige, Strukturierte ist aber zum Teil genau das, was die Menschen brauchen. Das Gespräch führte Vanessa Kriele.

