



Adnan Alatas,
Geschäftsführer,
Helmut Haase,
Stuttgart.

Bild: Haase



Giuseppa Cisternino,
Geschäftsführerin,
Naheland,
Winterburg.

Bild: Naheland



Aynur Boldaz-Özdemir,
Geschäftsführerin,
Forever Clean,
Berlin.

Bild: Forever Ckean

Behinderte Mitarbeiter im Gebäudereiniger-Handwerk

„Mit Inklusion gewinnen alle“

Welche Erfahrungen haben Gebäudedienstleister mit der Beschäftigung behinderter Menschen gemacht und wie gehen sie das Thema Inklusion im Gebäudereiniger-Handwerk in der Praxis an? *rationell reinigen* hat nachgefragt. Drei Unternehmensvertreter berichten.

► Adnan Alatas, Geschäftsführer, Helmut Haase

Bietet das Gebäudereiniger-Handwerk mit all seinen Facetten überhaupt Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung? Diese Frage haben wir uns für unsere Unternehmen mit einem klaren „Ja“ beantwortet. Inklusion ist seitdem ein Thema, das uns umtreibt und an dem wir arbeiten.

Jeder behinderte Mitarbeiter bringt andere Talente ein. Das ist eine neue Chance auf dem Personalmarkt. Die Kunst bei der Gestaltung von passgenauen Arbeitsplätzen für diesen Personenkreis liegt darin, die Stärken und Schwächen zu analysieren. Dies machen wir anhand eines über Jahre entwickelten Profiling-Systems mit speziellen Checklisten. Auf diese Weise wird die Minderleistung so gering wie möglich gehalten. Menschen mit körperlichen Einschränkungen, aber auch Menschen mit geistiger Behinderung oder einer psychischen Erkrankung gehen bei uns einer Beschäftigung nach. Doch nicht die gesamte Belegschaft war begeistert von dem im Jahre 2003 gefassten Beschluss der Geschäftsführung, Menschen mit und ohne Behinderung gleichberechtigt gemeinsam erfolgreich am ersten allgemeinen Arbeitsmarkt zu beschäftigen. Damit das ehrgeizige Vorhaben gelingt, bemühten wir uns von Anfang an um größtmögliche Offenheit und Transparenz. Speziell ausgebildetes Führungspersonal dient seither als Bindeglied für alle. Die Schwerbehindertenquote liegt in beiden unserer Integrationsunternehmen, die auch Ausbildungsbetriebe sind und ausbilden, bei 25 Prozent. Man muss Überzeugungsarbeit leisten, dann trifft das Thema bei den meisten Menschen auf Akzeptanz. Inklusion ist richtig und wichtig. Vielleicht in Zukunft auch Ihr Thema.

► Giuseppa Cisternino, Geschäftsführerin, Naheland

Naheland ist ein inhabergeführter Meisterbetrieb. Seit über zwei Jahren bieten wir alle Leistungen der Gebäudereinigung und des Gebäudemanagements an. Unser Unternehmen ist zertifiziert und trägt das Markenzeichen „Qualitätsverbund Gebäudedienste“. Wir sind ein Integrationsunternehmen, rund ein Drittel unserer Mitarbeiter hat eine Behinderung. Naheland bietet existenzsichernde Arbeitsplätze und unsere Mitarbeiter machen ihre Sache gut.

Wir sind überzeugt: Mit Inklusion gewinnen alle. Mit der Ausbildung zum Fachpraktiker im Gebäudereiniger-Handwerk möchten wir Fachkräfte gewinnen und auf die demografische Entwicklung antworten. Diese dreijährige duale Ausbildung ist auf Menschen mit Behinderung zugeschnitten. Neun Auszubildende, die wir mit unserer Gründung von einem Integrationsbetrieb übernommen haben, schlossen im Sommer ihre Ausbildung ab, vier von ihnen arbeiten jetzt als Fachkräfte in unserem Betrieb. Seit September bilden wir 13 junge Menschen zum Fachpraktiker aus.

Arbeits- und Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderung zu schaffen und zu erhalten, ist kein Kinderspiel. Wir müssen unsere Arbeitsorganisation auf unsere Mitarbeiter abstimmen. Menschen mit Behinderung brauchen mehr Zuwendung, mehr Anleitung und festere Strukturen, um ihre Fähigkeiten voll entfalten zu können. Dies gleichen die öffentlichen Mittel nur zum Teil aus. Wir müssen Kunden gewinnen, die soziales Engagement schätzen und langfristige Verträge bieten. Diese Aufgabe ist als eigenständiges Integrationsunternehmen schwerer zu bewerkstelligen als mit einem Träger, der in vielen seiner Bereiche Bedarf an Gebäudereinigung hat.

► **Aynur Boldaz-Özdemir, Geschäftsführerin, Forever Clean**

Anders zu sein hat für mich immer schon Erfolg bedeutet. Ich leite ein Gebäudereinigungsunternehmen mit Standorten in Deutschland und in der Türkei mit 400 Mitarbeitern. In Deutschland sind 30 Prozent meiner Mitarbeiter behindert oder schwerbehindert. Um ein Unternehmen mit einer vielfältigen Belegschaft zu führen, ist es wichtig, die Arbeit zu lieben. Ich habe einen Integrationsbetrieb für Frauen mit Migrationshintergrund und behinderte Menschen gegründet, weil ich Menschen helfen wollte, eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. Die Mitarbeiter waren sehr dankbar. Am Anfang hat es viel Mühe gekostet, die verschiedenen Menschen mit ihren verschiedenen Behinderungen und Talenten so zu integrieren, dass alle sich gut fühlen und gerne zur Arbeit kommen. Es ist immer noch so, dass die Einarbeitungszeit eines behinderten Mitarbeiters lange dauern kann und er oder sie verschiedene Stationen durchläuft, bis wir gemeinsam einen geeigneten Platz gefunden haben. Selbst dann gibt es Herausforderungen. Bei einigen Mitarbeitern gibt es mehr Krankschreibungen als üblich, viele arbeiten besonders langsam oder brauchen sehr intensiven persönlichen Zuspruch, für den ich mich selbst verantwortlich fühle. Ab einem bestimmten Punkt hat bei mir Freude über meine Mitarbeiter, die mir so viel zurückgeben, überwogen. Denn die meisten bleiben bei

Mehr behinderte Mitarbeiter im Gebäudereiniger-Handwerk?

Inklusion im Gebäudereiniger-Handwerk: Können Sie es sich vorstellen, mehr behinderte Mitarbeiter zu beschäftigen? Das fragen wir in unserer Onlineumfrage auf www.rationell-reinigen.de. Sie möchten mehr zum Thema sagen oder von Ihren Erfahrungen berichten? Wir freuen uns auf Ihre E-Mail – an heike.holland@holzmann-medien.de.

mir. Unser Erfolgsrezept? Wir stellen unbefristet ein und zahlen nach Tarif, in Brandenburg sogar übertariflich. Die Mitarbeiter mit Handicap werden uns vom Landesamt für Schwerbehinderte vermittelt. Bei uns arbeiten behinderte und nicht behinderte Mitarbeiter im Tandem. Seit einem Jahr begleitet uns dabei ein Unternehmenspsychologe, der für alle Mitarbeiter da ist, wenn es Schwierigkeiten in der täglichen Arbeit gibt. Ich finanziere ihn aus eigenen Mitteln. Staatliche Fördermittel gibt es für die besondere Ausstattung der Arbeitsplätze. Lange haben wir uns nicht getraut, diese Strategie an unsere Kunden zu kommunizieren, weil uns nicht klar war, ob sie positiv darauf reagieren. Jetzt gehen wir aber bewusst damit an die Öffentlichkeit, weil uns auch von vielen Seiten signalisiert wird, dass es Menschen gibt, die uns aufgrund unseres inklusiven Ansatzes sogar besonders gerne den Auftrag erteilen. [rationell reinigen](http://www.rationell-reinigen.de) | heike.holland@holzmann-medien.de

Maximaler Komfort. Minimaler Wendekreis.

**B50-Traktoren: robuste Allrounder
mit 20–30 PS**

NEU

- Kompakte Maße
- Extreme Wendigkeit durch Bi-Speed-Lenksystem
- Komfortable Großraumkabine
- Klimaanlage
- Beheizbare Heckscheibe
- Lenkradverstellung
- Maximale Rundumsicht



For Earth, For Life
Kubota

www.kubota.de