

(Musik)

D. Maack: Ich darf Sie begrüßen zur Gesprächsrunde „Mehrwert inklusive“. Bevor ich Ihnen meine beiden Gesprächspartner vorstelle, habe ich eine kleine Spielerei vorbereitet. Bitte überlegen Sie sich im Stillen ihre Lieblingszahl zwischen eins und zehn. Und an den Bildschirmen können Sie gern mitmachen, Ihre Lieblingszahl zwischen 1 und 10. Diese Zahl nehmen sie bitte mal 9. Jetzt nehmen Sie von dem Ergebnis die Quersumme. Und addieren 4. Jetzt sagen Sie mir, was haben Sie als Ergebnis.

U. Deuschländer: 13

R. Hesse: Und ich hab auch die 13.

D. Maack: Und ich bin aber sicher, Sie sind mit unterschiedlichen Lieblingszahlen gestartet, oder, womit sind Sie gestartet?

U. Deuschländer: Mit 2.

D. Maack: Und Sie?

R. Hesse: Und ich mit der 8.

D. Maack: Warum habe ich das jetzt mit Ihnen gemacht? Sie zuhause haben wahrscheinlich auch das Ergebnis 13. Alle sind mit unterschiedlichen Voraussetzungen gestartet und haben trotzdem das gleiche Ergebnis. Meine beiden Gesprächspartner sind auch mit unterschiedlichen Voraussetzungen gestartet und sind zu dem Ergebnis „inklusive Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigungen“ gekommen.

Und dazu darf ich jetzt befragen Uta Deuschländer, sie ist Geschäftsführerin der Waschküche, der Alexianer Waschküche in Münster.

Und Ralf Hesse ist Geschäftsführer von GROWI GmbH aus Ostwestfalen.

Ich möchte bei Ihnen starten, Frau Deuschländer. Die Alexianer Waschküche in Münster, wie ist sie gegründet worden, wie kam es dazu, und was sollten wir über dieses Unternehmen wissen?

U. Deutschländer: Die Alexianer Waschküche ist eins von mittlerweile, ich glaube acht Inklusionsunternehmen in der Gesellschaft Alexianer Textilpflege GmbH, gegründet vor neun Jahren, ziemlich genau vor neun Jahren. Und die Alexianer Waschküche ist ein Waschsalon mit Eventlocation.

Und warum haben wir das gemacht? Wir haben das gemacht, weil wir 2004 eine Großwäscherei übernommen haben aus einer Insolvenz. Die hatte Annahmestellen, also diese klassischen Annahmestellen, wo Sie Ihre Sachen hinbringen und wieder abholen.

Und dort haben wir gefunden, dass wir keine Inklusion durchführen können. Weil dort eigentlich immer nur ein Mitarbeiter gearbeitet hat. Wir wollten aber auch nicht einen Mitarbeiter mit Handicap in einer so unerfahrenen Zeit, in der wir da noch waren, nicht den ganzen Tag allein in einem Ladenlokal sitzen lassen, und haben uns dann was Anderes überlegt.

Und haben viele Waschsалons besucht erst mal, weil das die ursprüngliche Idee war, so einen Waschsalon zu machen. Und ich habe dann gesagt, ich kann mir so ein gekacheltes Ladenlokal mit Waschmaschinen und Plastiksitzbänken nicht vorstellen. Und wir haben eine Immobilie gekauft in der Bahnhofstraße in Münster. Da waren die Ladenlokale alle frei. Und dann habe ich die vereinnahmt und zu der Waschküche umgebaut.

D. Maack: Und jetzt kann man dort sowohl essen als auch waschen. Das ist die Idee.

U. Deutschländer: Genau.

D. Maack: Wie viele Mitarbeiter haben Sie dort?

U. Deutschländer: 12 Mitarbeiter haben wir dort.

D. Maack: Und wie viele mit Beeinträchtigung?

U. Deutschländer: Ja, ich muss ja jetzt sagen 50 %. Genau. In Wirklichkeit haben wir ein paar mehr. Inzwischen ist es wirklich so, dass die Waschküche, dass wirklich nur der Overhead der Waschküche keine Behinderung hat.

D. Maack: OK, ich komm gleich wieder auf die Waschküche zurück.

Erstmal zu GROWI. Sie haben ja als Unternehmen schon eine 70-jährige Geschichte, und jetzt seit einiger Zeit gibt es eine Inklusionsabteilung. Wie ist es dazu gekommen, Herr Hesse?

R. Hesse: Gut, die Inklusionsabteilung ist natürlich auch mittlerweile schon seit 2010 bei uns im Betrieb unterwegs, die Eierschalen haben wir verloren – ja.

Wie ist es dazu gekommen? Wir haben seit vielen Jahren eine intensive Zusammenarbeit mit der lokalen Werkstatt für Behinderte durchgeführt, wo klassisch wir Aufgaben in die Werkstatt gebracht haben. Und durch den Weg der ausgelagerten Arbeitsplätze in unser Unternehmen hinein war dann für uns der letzte konsequente Schritt, zum einen eine Inklusionsabteilung zu gründen, zumal uns von unseren guten Mitarbeitern drohte, dass sie in andere Inklusionsunternehmen abwandern. Also sind wir hergegangen und haben dann kurzerhand selbst eine Inklusionsabteilung aufgemacht.

D. Maack: Das finde ich bemerkenswert. Sie hatten bereits die ausgelagerten Werkstatt-Arbeitsplätze bei sich im Unternehmen. Dann gab es andere Unternehmen, die abwerben wollten?

R. Hesse: Genauso.

D. Maack: Und dann haben Sie gesagt, wenn das so ist, dann gründen wir jetzt selbst eine Inklusionsabteilung.

R. Hesse: Genau, dann sind wir hergegangen und haben gefragt, was müssen wir tun als Großwinkermann, um schlussendlich die Mitarbeiter, mit denen wir uns gut aufgestellt gefühlt haben, um die bei uns am Standort zu behalten. Und dann haben wir wirklich dank des LWL in Münster wie auch der Zusammenarbeit mit dem IFD und dem Wertkreis in Gütersloh kurzerhand beschlossen, dann die Mitarbeiter selbst zu übernehmen und daraus eine Inklusionsabteilung zu gründen.

D. Maack: Und jetzt haben Sie wie viele Mitarbeiter in der Inklusionsabteilung?

R. Hesse: Aktuell beschäftigen wir zwölf Menschen.

D. Maack: Und im gesamten Unternehmen?

R. Hesse: 175.

D. Maack: OK, und zum Thema Inklusion ist ja immer der Kontakt zwischen Menschen mit und ohne Behinderung wichtig. Das findet bei ihnen statt unter den Mitarbeitenden, denn Kundenkontakt haben Ihre Mitarbeitenden ja nicht, wenn ich das richtig verstanden habe.

Was macht Ihr Unternehmen GROWI eigentlich? Das müssen wir vielleicht auch noch mal klären.

R. Hesse: Wir haben zwei große Bereiche. Wir kümmern uns zum einen um Stall- und Weidetechnik, also sehr im Pferdesportbereich unterwegs, und zum anderen um alles, was mit Zaun- und Torsystemen zu tun hat. Kundenkontakt haben unsere Menschen mit Behinderung ein Stück weit, weil einige von ihnen auch im Lager tätig sind. Da haben wir natürlich auch ab und zu Abholkunden, und da gibt es Kontakt.

D. Maack: Und der hauptsächliche Kontakt findet natürlich mit den Kolleginnen und Kollegen statt. Das interessiert mich. Für viele Menschen ohne Behinderung ist ja der Kontakt erst mal: „Huch, wie geht das jetzt, was mache ich jetzt, was darf ich sagen, was darf ich fordern?“

Wie haben Sie das im Unternehmen erlebt, der Kontakt zwischen den Mitarbeitern ohne Behinderung und den neuen, vor zehn Jahren neuen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern? Das sind, glaub ich, alles Männer bei Ihnen, richtig?

R. Hesse: Es sind mittlerweile alles Männer. Zwischenzeitlich in der ausgelagerten Gruppe vom Wertkreis war auch ein Teil Damen mit bei uns am Standort. Also heute ist es eine rein männliche Gruppe, die unterwegs ist. Zu Beginn, natürlich hat man gewissen Respekt gehabt, auch innerhalb der Belegschaft, unserer Stammbesellschaft, da war natürlich ein großes Fragezeichen, was kommt da jetzt auf uns zu, was haben sich die Chefs jetzt wieder überlegt, wer kommt da, wie kann das im gesamten Miteinander funktionieren.

Durch die professionelle Betreuung, sowohl durch den IFD wie auch durch den Wertkreis Gütersloh sind diese Ängste aber ganz ganz schnell genommen worden. Und eigentlich haben alle Mitarbeiter, sowohl unser Stammteam wie auch die Kollegen der ausgegliederten Gruppe vom Wertkreis schnell gemerkt, das tut nicht weh miteinander zu sprechen, das tut auch gar nicht weh, miteinander zu arbeiten. Sondern eigentlich haben die sich ganz schnell gefunden und sehr gut in das ganze Bild hineingefügt.

D. Maack: Also Sie haben gar keine großen Maßnahmen in Angriff genommen, sondern durch die Begegnung ist es selbstverständlich geworden, der Umgang miteinander, richtig?

R. Hesse: Genau das. Weil wir uns schon von vornherein sicher waren, wenn wir jetzt erst Hemmnisse aufbauen, alle möglichen Punkte, die auffallen könnten, erst durchgehen, dann

macht es keinen Sinn. Dann baut man mehr Barrieren auf, als einem lieb ist. Sondern wir sind da sehr sehr unvoreingenommen auf die neuen Mitarbeiter zugegangen, so wie wir auf jeden neuen Mitarbeiter zugehen. Jeder neue, der ins Team kommt, muss sich irgendwie eingliedern. Und nichts Anderes haben wir da auch gemacht. Und das ging entsprechend gut.

D. Maack: Frau Deutschländer, Kundenkontakt ist in der Waschküche ja das tägliche Geschäft. Wie erleben Sie das, gibt es da eine Entwicklung, wie Menschen ohne Behinderung auf Menschen mit Behinderungen zugehen? Was können Sie beobachten?

U. Deutschländer: Also bei uns war das wirklich von Anfang an sehr offen. Es gibt ganz ganz selten mal Gäste, die ungeduldig sind zum Beispiel oder denen das überhaupt auffällt, muss ich ja mal sagen. Gerade im Service haben wir sehbehinderte Kollegen. Und die bewegen sich in diesen Räumen, als ob die sehen würden.

Wenn wir mal kurzfristig was umstellen, dann müssen wir immer vorher Bescheid sagen, das macht Sinn, sonst fallen die über die Tische, die im Weg stehen. Klar. Aber die bewegen sich ja wirklich wie selbstverständlich in diesen Räumen, und keiner merkt das eigentlich.

D. Maack: Das heißt ihren Kundinnen und Kunden ist es gar nicht bewusst, dass es ein Inklusionsunternehmen ist?

U. Deutschländer: Ich würde sagen, größtenteils nicht. Inzwischen so nach neun Jahren hat man ja schon einen gewissen Bekanntheitsgrad. Da gibt's auch Leute, die wirklich kommen, weil es ein Inklusionsbetrieb ist. Aber wir sind am Bahnhof, und da hat man viel Laufkundschaft, auch viele Kunden, die nur einmal kommen zum Beispiel. Und da gibt's nie Probleme. Auch zum Beispiel mit ausländischen Kunden gibt's keine Probleme. Wir haben durchaus viele ausländischen Kunden, die da mal reinspazieren und einen Kaffee trinken wollen. Aber die Verständigung klappt da irgendwie immer.

D. Maack: Kommunizieren Sie nach außen, wir sind ein Inklusionsunternehmen?

U. Deutschländer: Ja, wir kommunizieren das inzwischen nach außen. Früher war ich der Meinung, dass ein Inklusionsunternehmen nicht unbedingt als Inklusionsunternehmen in dem Sinne auf den ersten Blick wahrgenommen werden muss. Aber meine Haltung zu dem Thema hat sich inzwischen geändert. Ich bin der Meinung, dass wir darauf aufmerksam machen müssen, dass wir Inklusionsunternehmen haben. Ich bin der Meinung, dass wir darauf aufmerksam machen müssen, dass es ein guter Einstieg ist für Menschen mit Handicap, mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt.

Natürlich bewerben die sich nachher möglicherweise weg, was nicht unbedingt für uns von Vorteil ist. Aber es ist halt der Einstieg auf den ersten Arbeitsmarkt, und deshalb ist es wichtig, dass wir damit werben.

Wir machen das inzwischen ganz offensichtlich. Und zwar auf unserer Internetseite und auch in den Social Media. Und überall, wo ich auftrete, sage ich das natürlich sowieso. Inklusionsunternehmen sind einfach wichtig. Es ist ganz wichtig, dass wir das propagieren.

D. Maack: Welche Resonanz gibt es dann, wenn Sie damit so offensiv rausgehen?

U. Deutschländer: Ich muss sagen, die meisten Menschen kennen mich ja jetzt inzwischen, die wissen schon, dass ich dafür stehe und dass ich das wichtig finde, dafür immer wieder werbe. Aber ich erlebe einfach auch, dass Inklusionsunternehmen durchaus inzwischen eine gewisse Wichtigkeit haben, und dass das Interesse hoch ist. Und dass es nicht mehr so ist wie vor zehn Jahren. Wenn Sie vor zehn Jahren gesagt haben Inklusionsunternehmen, dann haben sie alle gesagt: „Oh Gott, die ganzen Behinderten. Wie machst Du das denn bloß? Das ist doch bestimmt total anstrengend. Der eine läuft nach links, der andere nach rechts.“

D. Maack: Und was sagen sie heute?

U. Deutschländer: Und heute sagen sie dann einfach nur: „Man merkt jetzt auch wie groß euer Unternehmen in Münster zum Beispiel geworden ist. Ihr habt einen guten Ruf, ihr habt nette Mitarbeiter. Man fühlt sich wohl bei euch, man fühlt sich immer gut aufgehoben bei euch“. So ist das eher heute.

D. Maack: Lassen Sie uns nochmal auf die Mitarbeiter und die Mitarbeiterinnen blicken. Nun wollen wir bei Inklusionsunternehmen nicht auf das Defizit schauen, das ist klar, wir wollen auf die Ressourcen schauen. Mich würde interessieren, ob über die Ressourcen, die jemand als Mensch hat, als Arbeitnehmerin, Arbeitnehmer hinaus, vielleicht manchmal einzelne Menschen mit einer Beeinträchtigung vielleicht sogar etwas mehr haben, vielleicht sogar einen Vorteil. Erleben Sie so etwas auch?

U. Deutschländer: Wir haben im Service Mitarbeiter mit einer Sehbehinderung. Und diese Mitarbeiter, bei denen erlebe ich, dass die ausgesprochen gut hören. Im Sommer haben wir immer unsere ganzen Türen offen zum Beispiel, d.h. unsere Kunden oder Menschen überhaupt können ungesehen, unbemerkt bei uns reinkommen und könnten auch wieder rausgehen. Das passiert aber tatsächlich nicht.

D. Maack: Weil sie gehört werden.

U. Deutschländer: Weil sie gehört werden. Also ganz oft ist das bei mir so, dass ich dann denke, wieso, da ist doch gar keiner. Und dann hört man: „Guten Tag, kann ich Ihnen helfen?“ Und dann denke ich, mmh, wem will sie jetzt helfen?

Aber das ist schon, das ist wirklich so selektiver vielleicht, keine Ahnung. Und ich habe auch einen Mitarbeiter zum Beispiel, der ist Autist. Und ich finde, es gibt keinen, der genauer ist, als dieser Mitarbeiter. Den lassen wir alles machen, was mit Ordnung und Kassen zu tun hat. Weil der das mit Perfektion macht. Ich bewundere den, weil ich kann ja auch nicht richtig rechnen. Wirklich, es ist echt toll.

D. Maack: Dankeschön, wir wollen ja nicht die Klischees füttern, aber natürlich ist es so, dass aus einer Beeinträchtigung, aus den Umständen heraus manchmal tatsächlich andere Sinne mehr geschult sind oder andere Fähigkeiten sich entwickeln können.

Herr Hesse, jetzt haben wir von Frau Deutschländer gehört, welche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter sie hat, wie zufrieden sie ist. Sie haben auch gesagt, Sie wollten Ihre Menschen am Arbeitsplatz halten. Die Frage für jemanden, der jetzt neu mit Inklusionsunternehmen startet, ist ja, wie finde ich die richtigen Mitarbeiter?

R. Hesse: Genau. Für uns, für Großwinkel kann ich sagen, wir haben durch unsere lange intensive Zusammenarbeit mit dem Wertkreis Gütersloh und der besagten ausgelagerten Arbeitsgruppe natürlich die Mitarbeiter schon bei uns am Standort gehabt. Wir haben die kennengelernt, und so war es dann natürlich ein Einfaches, den letzten Schritt zu tun, und dann die eigene Inklusionsabteilung zu gründen, mit den Mitarbeitern zu sprechen. Ist das was für euch, weil natürlich nicht alle Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt wollen, aus den unterschiedlichsten Gründen eben.

Ich finde diesen Weg, es erst mit einer ausgelagerten Arbeitsgruppe zu versuchen, um sich in dieses Thema rein zu finden, auch einen sehr sehr guten Einstieg für jemanden, der sich bisher da nicht dran getraut hat oder auch nicht so richtig weiß, worauf lasse ich mich da ein. So kann man langsam starten, man hat die Hilfe seitens der Werkstätten, die nach wie vor der Arbeitgeber der ausgelagerten Gruppe ist, und so kommt man rein, und daraus kann man dann den nächsten Schritt machen, die Mitarbeiter selbst in den ersten Arbeitsmarkt reinzuholen.

D. Maack: Also Sie haben Mitarbeiter über den engen Kontakt mit einer WfbM, einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung, gefunden und dann ja auch die Unterstützung erfahren.

R. Hesse: Genau. Wenn ich das noch ergänzen darf, der Start war eben mit den Mitarbeitern des Wertkreises, und als dann die ersten vier Mitarbeiter im Grunde genommen die Inklusionsabteilung begründet haben, dann war es ein Selbstläufer, wo natürlich viele Mitarbeiter auf uns zugekommen sind: „Wir haben gehört, ihr habt eine Inklusionsabteilung gegründet, ich hätte auch noch einen Kandidaten, der da gut reinpassen würde.“ Oder eben auch freie Bewerbungen am Markt, und dann hat man sich natürlich irgendwann an das Procedere gewöhnt.

Man weiß auch, worauf man alles achten muss. Wenn man als Arbeitgeber aus der freien Wirtschaft kommt, dann hat man viele andere Sachen im Hinterkopf. Was ist mit den arbeitsrechtlichen Sachen, was ist mit IFD, was ist mit Fördermaßnahmen etc.? Da muss man sich langsam vorarbeiten. Nachdem die ersten eingestellt waren, wusste man, wie es geht. Und dann ist es auch einfach, den Markt selbst zu beackern und entsprechend eine Inklusionsabteilung auch größer zu bekommen.

D. Maack: Die Unterstützung würde mich noch mal interessieren. Wer waren da für Sie die wichtigsten Player, die Sie unterstützt haben auf dem Weg hin zu einer Inklusionsabteilung?

R. Hesse: Für uns definitiv war der erste Ansprechpartner oder Initiator natürlich der Wertkreis Gütersloh. Die konkreten Hilfen gab es dann vom LWL in Münster und dem Integrationsfachdienst.

D. Maack: Was würden Sie jemandem sagen, der überlegt, ein Inklusionsunternehmen zu gründen, aber zögert, weil er denkt, das ist zu viel Arbeit, und die ganzen zusätzlichen Aufgaben. Wie schätzen Sie das ein? Ist das so viel?

R. Hesse: Nein. Ich kann die Vorbehalte verstehen. Auch wir haben uns natürlich vorher nie mit dem Thema beschäftigt, dachten auch, das ist ein Buch mit sieben Siegeln, da gehen wir nicht ran. Sich den Mut zu nehmen, den Weg über eine Behindertenwerkstatt zu suchen, die Kontakte zu knüpfen. Die sind alle da, um einem zu helfen. Und damit funktioniert es dann auch unproblematisch. Und auch das Procedere, was im Tagtäglichen kommt, ist nicht komplizierter, als wenn man einen normalen Mitarbeiter einstellt. Es gibt gute, es gibt förderungswürdige und es gibt Problemfälle. Aber die haben wir in allen Richtungen, da muss man sich kümmern.

D. Maack: Frau Deutschländer, wie finden Sie denn Ihre Mitarbeiterinnen für die Waschküche und Ihre Mitarbeiter?

U. Deutschländer: Wir finden unsere Mitarbeiter ganz klassisch. Derzeit sehr gut über Social Media, aber ansonsten auch über die Agentur für Arbeit.

D. Maack: Das heißt auf den Wegen, wie Sie auch Mitarbeiter ohne Behinderung suchen und finden würden.

Gibt es irgendetwas Besonderes im Bewerbungsverfahren oder in der Probephase?

U. Deutschländer: Gibt es was Besonderes? Also ich meine, klar im Bewerbungsgespräch, wenn Sie jemanden zum Bewerbungsgespräch haben, der gehörlos ist, sollten sie einen Gebärdensprachdolmetscher beispielsweise dabei haben. Also ich kann nicht so gut gebärden, dass ich da fließend ein Bewerbungsgespräch führen könnte. Wir machen es in der Regel auch immer in Kooperation mit dem IFD bzw. wir haben auch einen eigenen pädagogischen Mitarbeiter inzwischen beschäftigt für unser Unternehmen. Bei der Menge der Mitarbeiter lohnt sich das dann auch, denke ich.

D. Maack: Also Sie haben den pädagogischen Mitarbeiter für die Waschküche oder für andere - ?

U. Deutschländer: Für das gesamte Unternehmen, genau. Also für die Alexianer Textilpflege GmbH, für die gesamte Gesellschaft.

D. Maack: Die wieviel Mitarbeiter hat?

U. Deutschländer: Die hat etwa 180 Mitarbeiter, genau.

Und der reist dann von Unternehmen zu Unternehmen.

D. Maack: Und Sie können ihn anfragen, wenn Sie ihn für eine spezielle –

U. Deutschländer: Genau, der hat seinen Sitz ganz normal oder seinen Arbeitsplatz ganz normal bei uns in der Verwaltung, an der Hansalinie, also da, wo die Wäscherei ist. Da haben wir auch einen kleinen Verwaltungsbereich, da hat der seinen Arbeitsplatz, so dass der auch vor Ort in der Wäscherei ist. D.h. die Mitarbeiter können ihn dort ansprechen, mehr oder weniger jederzeit. Und ansonsten muss der halt hierhin und dorthin fahren.

D. Maack: Was sind das für Aufgaben, die der pädagogische Mitarbeiter dann hat? Mit welchen Fragestellungen kommen dann die Mitarbeitenden?

U. Deutschländer: In erster Linie geht es natürlich um Probleme am Arbeitsplatz. Also Verständigungsprobleme zum Beispiel, man hat die Aufgabenstellung nicht ganz richtig verstanden, oder der Kollege, mit dem ich zusammenarbeite, der arbeitet aber andersrum, als ich mir das eigentlich vorstelle. Das, glaube ich, sind die häufigsten Probleme.

Aber wir sind auch immer behilflich bei privaten Problemen. Also ich sag mal, wenn sie irgendeine Bescheinigung brauchen, der Schwerbehindertenausweis läuft ab und muss verlängert werden, sowas zum Beispiel. Das ist gerade bei neuen Mitarbeitern, da hat man diese Thematik schon mal. Dann kümmern wir uns auch dort.

Jetzt in Corona-Zeiten, da kümmern wir uns natürlich auch um erkrankte Angehörige zum Beispiel, wenn die nicht genau wissen, was müssen wir jetzt machen, wie ist der Weg, wie kommt man an so ein Test, usw.

D. Maack: Also Sie übernehmen weitgehend soziale Verantwortung für Ihre Angestellten.

Jetzt sind Sie ja mit der Waschküche in einem größeren Verbund und in dem Thema Inklusion quasi ohnehin zu Hause. Aber können Sie trotzdem sagen, wer unterstützt Sie als Inklusionsunternehmen, wer sind für Sie die wichtigen Player?

U. Deutschländer: Also für uns ist der wichtigste Player eigentlich der Landschaftsverband, der unterstützt uns und berät uns eigentlich immer, wenn wir neue Projekte machen. Das ist inzwischen unser erster Ansprechpartner.

Wir haben natürlich auch im Verbund mehrere Inklusionsunternehmen, da fragen die Kollegen aber in der Regel mich, wie sie es machen sollen. Und ansonsten Integrationsfachdienst auf jeden Fall, das ist ganz wichtig. Der Kontakt zur Bundesarbeitsgemeinschaft, muss ich jetzt mal sagen, den habe ich früher auch nicht als so wichtig erachtet. Ich hab mir auch ganz lange überlegt, ob wir da überhaupt Mitglied werden müssen in der Bundesarbeitsgemeinschaft. Aber man wächst halt doch in viele Themen rein, die gerade für einen so großen Unternehmensverbund extremst wichtig sind.

Wenn ich alleine an die Umsatzsteuer-Thematik denke, dafür beschäftigen wir bei uns im Unternehmen einen Mitarbeiter, der sich nicht um nur um die Inklusionsunternehmen kümmert, aber der kümmert sich wirklich nur um dieses Thema Umsatzsteuer, und wie kann das gehen usw. Und für den ist sowas zum Beispiel extremst wichtig, weil der das dann wieder weitergibt an die anderen Abteilungen. Bei uns wird ja ein gemeinsamer Konzernabschluss usw. erstellt. Von daher sind solche Dinge einfach wichtig, da das Ohr so ein bisschen am Puls der Zeit zu haben.

D. Maack: Ja, wir kommen schon zum Abschluss unseres Gesprächs „Mehrwert konkret“. Ich habe mir gewünscht, dass Sie den zuhörenden Menschen, die jetzt überlegen, soll ich ein Inklusionsunternehmen, eine Inklusionsabteilung gründen. Wie gehe ich das an, warum soll ich das tun, was ist denn der Mehrwert? Dass Sie einen kleinen Pep Talk für diese Zuhörenden geben. Und dazu habe ich mir was überlegt. Ich habe einen Beutel für Sie jeweils mit Gegenständen. Und ich möchte gerne, dass Sie blind in diesen Beutel reingreifen. Sie können sprechen, was Sie möchten, aber der Gegenstand muss dort in irgendeiner Form eine Rolle spielen.

Ich gebe Ihnen das, Frau Deutschländer, und ich gebe Ihnen das, Herr Hesse. Sie greifen einfach blind rein.

U. Deutschländer: Greifen Sie mal zuerst.

(Lachen)

D. Maack: Und dann gucken Sie. Was haben Sie, Herr Hesse?

R. Hesse: Ich habe einen Stempel.

D. Maack: OK, gut. Dann sind wir gespannt.

R. Hesse: Genau, mit dem Stempel der Inklusion hat man sehr sehr guten Zugang zum Arbeitsmarkt, um auch ein Stück weit dem Thema Fachkräftemangel zu begegnen, weil auch aus inklusiven Mitarbeitern werden Fachkräfte, und die kann man im ganzen Bereich gut einsetzen. Deswegen kann ich nur jeden ermutigen, auch da den richtigen Stempel an die richtige Stelle zu setzen.

D. Maack: Dankeschön. Frau Deutschländer.

U. Deutschländer: Oh, ein pinkes Sofa. Das ist schön, das würde ich gerne bei mir zuhause aufstellen, oder wo auch immer. Ja, für mich ist das Sofa Sinnbild für Begegnung. Und es ist wichtig für jedermann, in ein Inklusionsunternehmen zu kommen, dort den Mitarbeitern zu begegnen und sich anzugucken, welche Arbeit sie leisten. Und ich kann mich nur anschließen, Sie haben eben gerade gesagt, dass auch aus behinderten Mitarbeitern Fachkräfte werden. Ich bin der Meinung, sie sind schon Fachkräfte, wenn man anfängt. Und deshalb würde ich sagen, kommen Sie herein, setzen Sie sich auch mit uns auf dieses pinke

Sofa, vor allen Dingen mit den Mitarbeitern auf das pinke Sofa. Und lassen Sie sich von ihrer Arbeit berichten und einfangen.

D. Maack: Danke, Frau Deutschländer. Ich wünsche Ihnen alles Gute für die Alexianer Waschküche.

Und Herr Hesse, ich wünsche Ihnen alles Gute für GROWI.

Ich danke Ihnen für dieses Gespräch, Herr Hesse, Frau Deutschländer.

Und nun kann ich mir sehr gut vorstellen, dass Sie noch eine ganze Reihe von Fragen an Herrn Hesse und Frau Deutschländer haben, vielleicht auch etwas kommentieren wollen. Und zum Glück ist das möglich. Sie sind eingeladen, im ZOOM-Talk mit Frau Deutschländer und Herrn Hesse sich auszutauschen.

Da wünsche ich Ihnen gleich viel Spaß, einen guten Austausch. Danach noch mehr guten Austausch in einem ZOOM-Seminar, an dem Sie teilnehmen können. Und dann wünsche ich Ihnen noch einen angenehmen Tag, freue mich, dass Sie heute dabei waren. Und ich freue mich auf Sie morgen. Denn morgen geht es weiter mit unserem digitalen Kongress „Inklusion durch Arbeit – Mehrwert inklusive“.

Herzlichen Dank.

(Musik)