

Gelebte Inklusion in der Industrie 4.0.

Großwäscherei Holterbosch gründet Integrationsabteilung



Mitte des Jahres 2016 hat die Krefelder Großwäscherei Holterbosch GmbH eine Integrationsabteilung mit 10 Arbeitsplätzen für Menschen mit einer Behinderung eingerichtet. Die Idee entstand, als Logistikwege bei der Behandlung von Wäsche optimiert werden sollten. Das Unternehmen entwickelte eine Maschine, die sich auf die Beschäftigten einstellt und nicht andersrum – ganz im Sinne einer sozialverträglichen Technikgestaltung in der Industrie 4.0. Damit ist die Holterbosch GmbH eines von über 200 wirtschaftlich orientierten Unternehmen in NRW, in denen Menschen mit und ohne Behinderung dauerhaft zusammenarbeiten. Der Krefelder Arbeitgeber wird mit Mitteln aus der Landesinitiative „Integration unternehmen!“ unterstützt.

Die Holterbosch GmbH ist ein Unternehmen mit Geschichte: 1929 von den Großeltern des heutigen Geschäftsführers in „der Stadt wie Samt und Seide“ gegründet, wird die Wäscherei in dritter Generation geführt. Das Unternehmen beschäftigt 186 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – einige von ihnen zählen seit Jahrzehnten zum Betrieb. Vor einigen Jahren richtete sich das Unternehmen neu aus, indem es

sich auf Altenheime spezialisierte. Pro Tag werden rund 20 Tonnen Wäsche aus verschiedenen Senioreneinrichtungen im Umkreis von 100 Kilometern gewaschen, getrocknet, gemangelt und zusammengelegt.

Die Wäscherei gliedert sich in die Bereiche der angelieferten Schmutzwäsche und auszuliefernder Sauberwäsche. Bei der Schmutzwäsche werden die sogenann-

te Flachwäsche – wie Bett- und Frotteewäsche, Schürzen, Küchentücher etc. – und Bewohnerwäsche unterschieden. Sie werden jeweils in separaten Waschstraßen gewaschen und unterschiedlich behandelt. Insbesondere die Bewohnerwäsche erfordert Aufmerksamkeit: Sie wird in einzelnen Säckchen bei Holterbosch abgegeben, und jedes Wäschestück hat ein eigenes Namensschild. Durch das Einscannen der Namen und durch die sorgfältige Sortierung nach den Waschverfahren findet schließlich jedes Kleidungsstück – frisch gewaschen, getrocknet, gebügelt und gelegt – wieder zu seinem richtigen Besitzer. Die Serviceleistungen umfassen neben der individuellen Versorgung eines jeden Bewohners auch die ganzheitliche Betreuung der Einrichtung sowie die Beratung der Altenpflege- und Wohneinrichtungen, sodass Prozesse optimal gestaltet werden können.

Auf Tuchföhlung mit Schwerbehinderten

Die erfahrene Wäscherei wurde von einer diakonischen Einrichtung gebeten, für Altenheime eine Wäschereieinrichtung zu planen, in denen Menschen mit Behinderung beschäftigt werden sollten. „Für uns war das völlig neu. Wir haben uns durch den Consulting-Auftrag intensiv mit den Beschäftigten und ihren Nöten auseinandergesetzt und sehr viel über die berufliche Integration gelernt“, sagt Marc Holterbosch, Geschäftsföhrer der Wäscherei. Damals entstand der erste Kontakt zu Michaela Pütz, die als Mitarbeiterin des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) Ansprechpartnerin für ihn ist. Sie hat das Krefelder Unternehmen später bei der Idee unterstützt, eine eigene Integrationsabteilung im Rahmen der Landesinitiative „Integration unternehmen!“ einzurichten.

Der Anstoß zur Gründung einer Integrationsabteilung kam durch den Wunsch nach Optimierung im eigenen Unternehmen. Die Prozesse der Behandlung von Wäsche sollten verbessert werden. „Wir haben uns gefragt: Wie können wir ein effizientes System aufbauen, das die Wäsche für die individuelle Kundenauslieferung nach Namen sortiert“, sagt Marc Holterbosch. Zuvor wurde die Wäsche in Gitterwagen sortiert, was als mühselig empfunden wurde und häufig zu Vertauschungen föhrte. Ein Paternosterprinzip, bei dem sich die Wäsche wie an einem Fließband drehte und die Mitarbeitenden nicht mehr zu einzelnen Wagen laufen mussten, brachte zwar Verbesserung, stieß jedoch an seine Grenzen: Wenn der Paternoster voll war, musste das gesamte System erst wieder entladen werden, bevor weitergearbeitet werden konnte. Hierbei ging wertvolle Zeit verloren. Ein Fernsehbeitrag brachte Marc Holterbosch auf eine mögliche Lösung: In einer Wissenschaftssendung wurde von einem Briefverteilzentrum berichtet, bei dem Briefe nach Bezirken kommissioniert wurden. Der Unternehmer fragte sich, ob nicht auch Wäsche nach einem ähnlichen Prinzip sortiert und zugeordnet werden könnte und entwickelte in Zusammenarbeit mit zwei Ingenieuren eine solche Maschine.

Eine Maschine, die sich auf Menschen einstellt

Die erste Maschine installierte die Wäscherei in der Sommerpause. Aufgrund personeller Engpässe in der Urlaubszeit wurden Freunde und Bekannte gebeten, sie auszuprobieren. „Mit diesen völlig unerfahrenen Helfern konnten wir schnell erkennen, dass die Maschine tatsächlich etwas taugte“, erklärt Marion Hol-

terbosch, die im Unternehmen für Textilprojekte zuständig ist: „Die Maschine ist so einfach, dass sie auch von Schwerbehinderten bedient werden kann“. Nach der Beseitigung von „Kinderkrankheiten“ wurde die Anlage schließlich in der Integrationsabteilung in Betrieb genommen. Großwäschereien arbeiten in der Regel mit stark vernetzten und logistisch abgestimmten Systemen im Stil von Industrie 4.0. „Mir geht es aber auch darum, dass die Arbeitsplätze ergonomisch gestaltet sind, damit sich die Beschäftigten nicht so häufig bücken müssen. Lange Wege sollten ebenfalls vermieden werden. Wir haben daher die Maschine so konstruiert, dass sie sich auf die Menschen einstellt und nicht umgekehrt“, erklärt Marc Holterbosch. Selbst wenn jemand an der Maschine aufgrund einer Sehbehinderung nicht lesen kann und daher die Vorgaben des Assistenzsystems nicht versteht, ist die Sortierung durch den Austausch mit dem lesefähigen Nachbarn gewährleistet.

Was wird gefördert?

Das Land NRW fördert innerhalb der Initiative „Integration unternehmen!“ die Schaffung von Arbeitsplätzen für schwerbehinderte Menschen und stellt bis zu 20.000 Euro pro Arbeitsplatz sowie beratende Leistungen zur Verfügung. Die Landschaftsverbände Rheinland (LVR) und Westfalen-Lippe (LWL) beteiligen sich mit eigenen Fördermitteln: Sie gewähren als Nachteilsausgleich Zuschüsse zu den Personalkosten. Diese Förderung besteht aus dem besonderen Betreuungsaufwand von 210 Euro pro Monat für jeden betreffenden Arbeitsplatz sowie dem Beschäftigungssicherungszuschuss in Höhe von 30 % des Arbeitnehmerbruttogehaltes. Seit dem Jahr 2016 stellt auch

der Bund mit dem Programm „AlleImBetrieb“ Mittel für Investitionen und Personalkosten sowie berufliche Weiterbildung oder betriebliche Gesundheitsförderung zur Verfügung.

Integrationsunternehmen sind rechtlich selbstständige Unternehmen, die zwischen 25 und im Regelfall bis zu 50 Prozent Menschen mit Behinderungen dauerhaft sozialversicherungspflichtig beschäftigen. Gefördert werden auch rechtlich unselbstständige Integrationsabteilungen oder -betriebe in privatwirtschaftlichen Unternehmen oder bei öffentlichen Arbeitgebern, die in erheblichem Umfang Menschen mit Behinderungen beschäftigen – wie bei der Holterbosch GmbH. Diese bekam die Förderzusage für knapp 200.000 Euro für die Schaffung von 10 Arbeitsplätzen und investierte das Geld in die neue Maschine.

Persönliche Unterstützung

Michaela Pütz vom LVR begleitet die Gründung von Integrationsunternehmen und -abteilungen. Sie hilft den Unternehmen bei der Gewinnung von Informationen unterschiedlichster Art und unterstützte auch die Holterboschs. „Es sind viele Fragen zu klären“, sagt sie. Welche Reha-Träger sind zuständig? Was sind die Anforderungen an die Arbeitsplätze? Wie geht man im Betrieb mit den Menschen um? Was müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lernen? Welche arbeitsrechtlichen oder den Arbeitsschutz betreffenden Belange sind zu klären? Der LVR verfügt über einen technischen Beratungsdienst, der Betriebe besucht und hinsichtlich Arbeits- und Gesundheitsschutz kostenlos berät und unterstützende technische Hilfsmittel empfiehlt.

Die geförderten Unternehmen erhalten außerdem Support bei Detailfragen wie Fragen zur Einrichtung barrierefreier Arbeitsplätze oder eines Brandschutzsystems, das auch Sehbehinderte oder Hörgeschädigte erreicht.

In der Integrationsabteilung der Holterbosch GmbH arbeiten vor allem Gehörlose. Die Feuerwarnanlage wurde daher so umgebaut, dass nun jeder Gehörlose



Marion Holterbosch (li.), zuständig für Textilprojekte, und Michaela Pütz (re.) vom LVR

über einen Vibrationspiper ein Warnsignal empfängt. Auf dem Display des Pipers erscheinen Meldungen. Das ist für die Wäscherei, in der aufgrund höherer Temperaturen schnell ein Fehlalarm ausgelöst wird, vorteilhaft: Über die Textmeldung auf dem Display kann auch schnell eine Entwarnung geschickt werden.

„Es war auch die Frage zu klären, wie wir unsere Mitarbeitenden auf den Um-

gang mit Kollegen, die nicht hören können, vorbereiten“, sagt Marion Holterbosch. Auch zu diesem Thema hat der LVR das Unternehmen mit Informationen versorgt. Sie begrüßt eine solche allmähliche Vorgehensweise, bei der sich die Beschäftigten auf die neuen Kollegen mit Behinderung immer besser einstellen können. „Und die Förderung beinhaltet neben der Beratung im Vorfeld auch die weitere Begleitung während des Betriebes“, betont Michaela Pütz.

Herausforderung Personalakquise

„Eine wesentliche Frage war für uns am Anfang, welche Menschen überhaupt für die Arbeit bei uns geeignet sind und vor allem: Wie sprechen wir schwerbehinderte Menschen an, sodass sie sich bei uns bewerben?“, berichtet Marion Holterbosch. Sie meldete die offenen Stellen zunächst der Agentur für Arbeit und erhielt daraufhin erste Praktikumsanfragen. Darunter war auch die Bewerbung einer Gehörlosen, die schließlich nicht nur ein Praktikum absolvieren konnte, sondern auch anschließend eingestellt wurde. „Gehörlose kennen sich untereinander und stehen in gutem Kontakt. So hatte das einen Schneeballeffekt und ist inzwischen ein Selbstläufer. Wir erhalten auch heute noch regelmäßig Bewerbungen von Gehörlosen und Hörgeschädigten.“

Nach einem Jahr sind die zehn Arbeitsplätze der Integrationsabteilung bei Holterbosch fast vollständig besetzt. „Wir geben den Unternehmen in der Regel anderthalb Jahre Zeit für die Stellenbesetzung. Das ging wirklich sehr schnell“, bestätigt Michaela Pütz. „Als Unterstützung zur Stellenbesetzung empfehlen wir



die Kontaktaufnahme mit den Reha-Beraterinnen und Beratern der Agentur für Arbeit und vor allem zum Integrationsfachdienst (IFD), der besonders nah an den Menschen ist“, so Pütz.

Intensives Coaching

Für Angestellte, die aus einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) kommen, ist ein intensives Job-Coaching am Arbeitsplatz möglich, um ihre berufliche Integration langfristig und nachhaltig zu gestalten. „Wir empfehlen in jedem Fall eine allmähliche berufliche Integration und den Einstieg über Teilzeit, insbesondere wenn es um Werkstattabgänger geht“, sagt Michaela Pütz. „So kann geschaut werden, ob der Einzelne die Arbeit wirklich verrichten kann, ob er sich zu recht findet und auch ob der Arbeitsweg funktioniert.“ Da Marc Holterbosch eine Ausbildereignungsprüfung absolviert hat, kann er im Unternehmen in der Regel die arbeitsbegleitende Betreuung übernehmen.

Darüber hinaus stehen aber auch eine Reihe weiterer Förderungen zur Verfügung, wie zum Beispiel das Programm Aktion 5 der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe. Es bietet neben Einstellungsprämien für die Arbeitgeber auch unterstützende Hilfen für die schwerbehinderten Beschäftigten. Über dieses Programm hat die Holterbosch GmbH ein Jobcoaching für einen einzelnen Arbeitnehmer in Anspruch genommen, um ihn in seine Arbeit individuell einzuführen. Und über das Förderprojekt AlleImBetrieb des BMAS werden Gebärdensprachkurse zur Verbesserung der Kommunikation für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander bei Holterboschs finanziert.

Gut fürs Betriebsklima

Das gute Betriebsklima der Holterbosch GmbH hat sich durch die Integrationsabteilung weiter verbessert. „Nach anfänglichen Berührungängsten sind die Unsicherheiten verfliegen“, schildert die Arbeitgeberin die Veränderung. Über die Gebärdensprachkurse haben die Mitarbeitenden zueinander gefunden. „Das Problem bestand weniger in der Kommuni-

gesprungen. Einige entwickelten daraufhin das Interesse an der Gebärdensprache, um besser mit den gehörlosen Kollegen kommunizieren zu können“, so Marion Holterbosch. Aktuell nehmen zehn Beschäftigte an den Kursen teil und werden auch die Folgekurse belegen.

Die Kurse haben einen weiteren positiven „Nebeneffekt“: Beschäftigte aus verschiedenen Hierarchieebenen, Helfer

ÜBERBLICK FÖRDERMÖGLICHKEITEN

- **Integration Unternehmen!** Das Land Nordrhein-Westfalen gewährt sogenannten Integrationsunternehmen, -betrieben oder -abteilungen einen Zuschuss von bis zu 20.000 Euro pro geschaffenen Arbeitsplatz. Das Land stellt jährlich rund 2,5 Millionen Euro zur Verfügung. Die Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe beteiligen sich mit eigenen Fördermitteln. Sie gewähren als Nachteilsausgleich Zuschüsse zu den Personalkosten. Die reguläre Förderung besteht aus dem besonderen Betreuungsaufwand (210 Euro/pro Monat für jeden betreffenden Arbeitsplatz) sowie dem Beschäftigungssicherungszuschuss (30 % des Arbeitnehmerbruttogehaltes).
- **Aktion 5** – das Programm der Landschaftsverbände bietet Anreize zur Einstellung von schwerbehinderten Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie individuelle Fördermöglichkeiten zur Stabilisierung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen. Es handelt sich um Einstellungsprämien, Ausbildungsprämien oder Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber sowie Vorbereitungs- oder Integrationsbudgets für schwerbehinderte Menschen.
- **Übergang 500plus** mit dem LVR-Kombiloan – ein zusätzlicher Zuschuss in Höhe von 30 % zum Arbeitnehmerbruttolohn für Arbeitsplätze von Werkstattwechslern oder Förderschulabgängerinnen und -abgängern in einem Integrationsprojekt.
- **AlleImBetrieb** – ein Förderprojekt des BMAS, über das die Integrationsämter Investitionen und Personalkosten sowie Weiterbildungen fördern können (z. B. Gebärdensprachkurse für Beschäftigte).

kation mit den Gehörlosen als vielmehr in der Haltung der anderen Beschäftigten gegenüber den Behinderten“, sagt Marion Holterbosch. Diese hat sich positiv entwickelt. Den Durchbruch für die Akzeptanz der Gebärdensprachkurse brachte eine Betriebsfeier, auf der einer der gehörlosen Beschäftigten mit seiner Ausgelassenheit und Offenheit für Stimmung sorgte. „Hier ist einfach der Funke über-

wie Führungskräfte, lernen gemeinsam etwas Neues. Das hat das Miteinander und die gute Stimmung noch verbessert. „Wir fragen uns auch immer zwischendurch gegenseitig ab, weil wir die Gesten ja nicht wie Vokabeln aufschreiben und lernen können“, so Marion Holterbosch. Plakate wurden mit wichtigen Gebärden ausgehängt, sodass auch Kollegen, die nicht an Sprachkursen teilnehmen, Berüh-



nung damit haben. Das Interesse springt über: „Viele wollen zum Beispiel wissen, wie man ihren Namen in Gebärdensprache überträgt.“

Eine weitere Errungenschaft ist die Dolmetscherstunde. Sie dient dazu zu erfahren, wie die Gehörlosen das Unternehmen sehen und wo sie Schwachstellen bzw. Verbesserungspotenzial erkennen. Regelmäßig kommen sie schichtübergreifend zu einer anderthalbstündigen Gesprächsrunde mit der Geschäftsleitung zusammen. Ein Gebärdendolmetscher sorgt für die reibungslose Kommunikation. „Wir besprechen in diesen Gesprächsrunden sowohl allgemeine Themen als auch ganz konkrete Probleme wie Arbeitseinsätze, Verständnisprobleme oder persönliche Dinge wie Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche“, so Marion Holterbosch. Anfänglich noch monatlich, finden die Dolmetscherstunden nur noch quartalsweise statt, da die Probleme deutlich abgenommen haben und der Gesprächsbedarf zurückgegangen ist.

Echte Integration

Die neuen Arbeitskräfte von Holterbosch arbeiten in Früh- und Spätschicht, die meisten von ihnen in Vollzeit. Trotz des klaren Schichtbetriebes bestehen Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung und im Einzelfall auch individuelle Regelungen. So hat ein Arbeitnehmer aufgrund seiner Probleme eine besondere Einarbeitung erhalten und sein Arbeitsbeginn wurde so gelegt, dass er das Unternehmen mit Bus und Bahn immer im Hellen gut erreichen konnte. Da er aber meist eine Stunde früher kam und lieber auf seinen Arbeitsbeginn wartete, als zu spät zu kommen, wird ihm nun erlaubt,

mit seiner Arbeitszeit zu beginnen, sobald er da ist. „Wir wollten ihn nicht dadurch verwirren, dass er seine Anreise anpassen soll. Also haben wir den Arbeitsbeginn angepasst“, so Marion Holterbosch.

Die Integrationsabteilung bildet – auch wenn das die Bezeichnung vermuten ließe – keine eigene Abteilung, sondern die Mitarbeitenden sind im ganzen Unternehmen verteilt. „Das hat einen einfachen Grund: Wir achten darauf, dass sie mehrere Arbeitsplätze kennenlernen und an verschiedenen Stellen eingearbeitet sind. Sie beteiligen sich auch wie alle Beschäftigten an der Job-Rotation“, sagt Marion Holterbosch. Damit vermeidet der Arbeitgeber, dass es als Benachteiligung empfunden wird, wenn eine Arbeitskraft mit Behinderung nur an einem einzigen Arbeitsplatz eingesetzt wird. „Das wird von den Beschäftigten geschätzt“, betont Marion Holterbosch. „Haben sich unsere Gehörlosen am Anfang untereinander vielleicht noch etwas wohler gefühlt, so sind sie mit der zunehmenden Integration in das Unternehmen entsprechend flexibel und offen geworden“, fasst sie zusammen.

Mehr Verständnis füreinander

Die neuen Kollegen werden als Bereicherung für den Betrieb empfunden: „Sie zeigen einen tollen Einsatz. Sie arbeiten sehr kontinuierlich, haben wenige Fehlzeiten und sind sehr zuverlässig.“ Das gleicht die etwas längere Arbeitszeit am Anfang aus. Auch der Prozess der Teambildung habe sich verbessert. Das Verständnis für die Probleme von Gehörlosen strahlt nun auch auf andere Bereiche aus: „Wir verstehen unsere Kunden besser, die häufig ebenfalls Probleme mit der Kommunikation haben“, so Marion Holterbosch. Ins-

ANSPRECHPERSONEN IN DER G.I.B.

Ulla Böcker

Tel.: 02041 767-203

u.boecker@gib.nrw.de

Gustav Bölke

Tel.: 02041 767-212

g.boelke@gib.nrw.de

KONTAKTE

Marc Holterbosch

Geschäftsführer

Tel.: 02151 9686-0

info@holterbosch.de

Michaela Pütz

Landschaftsverband Rheinland

LVR-Integrationsamt

Deutzer Freiheit 77 – 79, 50679 Köln

Tel.: 0221 809-7233

michaela.puetz@lvr.de

www.integrationsprojekte.lvr.de

www.aktion5.de

AUTORIN

Susanne Budt

Tel.: 0170 7187719

mail@sub-text.de

gesamt ist das Thema „Gegenseitig verstehen“ stärker ins Bewusstsein gerückt, was auch kulturelle und sprachliche Unterschiede einschließt. Mit 30 Nationen innerhalb der Beschäftigten bildet die Holterbosch GmbH einen Querschnitt durch die Gesellschaft.

Die neue Maschine bei Holterbosch, die zur Vereinfachung von Arbeitsabläufen entwickelt wurde, hatte nicht etwa zur Folge, dass sie den Menschen ersetzt oder Arbeitsplätze einspart. Durch ihren Einsatz kann das Unternehmen einen verbesserten Service mit einer sozialen „haltung“ verbinden. „Wir brauchen definitiv durch die Anschaffung neuer Technik mehr Mitarbeiter“, sagt Marc Holterbosch. Inzwischen wurde eine weitere Maschine angeschafft und weitere zehn geförderte Stellen zur Integration von Schwerbehinderten sind über die Landesinitiative bewilligt worden.