



Yaprak Cukurova und ihr Chef Daniel Kowalewski



Mitarbeiter mit Handicap - kein Problem bei WASNI



Yaprak an ihrem Arbeitsplatz

WASNI®

Online-Shop: www.wasni.de

Wenn anders sein normal ist

>>> Ein außergewöhnliches Inklusionsunternehmen in Esslingen.

Gründer Daniel Kowalewski (43) beweist mit seinem Unternehmen, dass es möglich ist, Menschen mit Behinderung in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren und gleichzeitig wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Wir schauten hinter die Kulissen des Unternehmens und ließen Firmenchef Daniel Kowalewski zu Wort kommen. Das Interview zeigt, wie Inklusion in deutschen Firmen aussehen sollte.

Life InSight: Herr Kowalewski, der Name WASNI steht für: Wenn anders sein normal ist.

Sie gründeten das Unternehmen 2005. Welches Ziel hatten Sie sich bei der Gründung gesteckt?

Daniel Kowalewski: Ich bin überzeugt, dass jeder Mensch besondere Fähigkeiten hat, ob körperlich beeinträchtigt, chronisch erkrankt oder mit Lernschwierig-

keiten. Deshalb zielt WASNI auf Menschen, die am Arbeitsmarkt Probleme haben, weil sie in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung unterfordert wären, in „klassischen“ Unternehmen aber keine Chance erhalten. Mein Ziel war und ist, möglichst vielen Menschen die „Teilhabe durch Arbeit“ zu ermöglichen. Und dabei gleichzeitig zu beweisen, dass es möglich ist, langfristig als privates Inklusionsunternehmen wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Trotz oder vielleicht auch gerade wegen eines „ungewöhnlichen“ Teams.

LIS: Was gab den Anstoß, gerade ein Inklusionsunternehmen zu gründen und Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu bieten?

DK: Vor der Gründung habe ich 13 Jahre als Betriebswirt in der Industrie gearbeitet – zuletzt als Abteilungsleiter bei der Firma Carl Zeiss. Im Rahmen einer „Auszeit“ war ich Bundesfreiwilligendienstler an einer Schule für Kinder mit Behinderung. Ich habe mich während dieser Zeit intensiver damit auseinandergesetzt, wie die Arbeitswelt für Menschen mit einer Schwerbehinderung aussieht. Dort klafft eine Lücke zwischen den Werkstätten für Menschen mit Behinderung und den klassischen Unternehmen. Die Arbeitslosenquote für Menschen mit Behinderung ist überproportional hoch. Meine Motivation ist, einen Beitrag zu leisten, dies zu ändern und Vorbild für andere Unternehmer zu sein.



tet – zuletzt als Abteilungsleiter bei der Firma Carl Zeiss. Im Rahmen einer „Auszeit“ war ich Bundesfreiwilligendienstler an einer Schule für Kinder mit Behinderung. Ich habe mich während dieser Zeit intensiver damit auseinandergesetzt, wie die Arbeitswelt für Menschen mit einer Schwerbehinderung aussieht. Dort klafft eine Lücke zwischen den Werkstätten für Menschen mit Behinderung und den klassischen Unternehmen. Die Arbeitslosenquote für Menschen mit Behinderung ist überproportional hoch. Meine Motivation ist, einen Beitrag zu leisten, dies zu ändern und Vorbild für andere Unternehmer zu sein.

LIS: Was stellen Sie in Ihrem Unternehmen her?

DK: WASNI näht und vertreibt Bekleidung in Esslingen. Nur den Stoff kaufen wir ein – den Rest machen wir selber: vom Entwurf über das Zuschneiden bis zum Nähen. Mit unserem einzigartigen „WASNI-Baukasten“ können sich unsere Kunden individuell ihren Sweater als (Kapuzen-)Pullover oder Jacke zusammenstellen. Nach Auswahl von Ausschnitt und Farben passen wir die Maße individuell auf unsere Kunden an – unser Motto „wenn anders sein normal ist“ gilt auch hier.

LIS: Sie stellen hochwertige Kleidung her. Zum Beispiel verwenden Sie Bio-Baumwollstoffe.

DK: Das stimmt. Die Idee war von Anfang an, unsere sozialen Ziele mit Ökologie zu verknüpfen. So kaufen wir ausschließlich Stoffe ein, die aus zertifizierter, fair gehandelter Bio-Baumwolle hergestellt werden. Dabei achten wir zudem auf kurze Wege. Der Stoff wird in Portugal hergestellt. Alles, was wir sonst noch benötigen, wie Reißverschlüsse, Garn oder Kordeln ist „Made in Germany“.

LIS: Verkaufen Sie Ihre Produkte auch online?

DK: Seit etwas über einem Jahr haben wir auch einen Online-Shop, auf den wir schon ein bisschen stolz sind. Denn da gibt es einen „Online-Konfigurator“, mit dem der User seinen Kapuzenpullover oder seine Sweatjacke komplett selbst zusammenstellen kann und das Ergebnis direkt am Bildschirm sieht. Das gab es so für Sweater vorher in Deutschland noch nicht.

LIS: Sie beschäftigen sechs Mitarbeiter. Drei Mitarbeiter haben einen Schwerbehindertenausweis. Yaprak Cukurova ist gehörlos. Welche Behinderung haben die anderen zwei Mitarbeiter?

DK: Nadine, unserer Designerin und Maßschneiderin, ist kleinwüchsig. Dann haben wir noch eine Mitarbeiterin mit Lernschwierigkeiten, die bei uns überwiegend im Zuschnitt arbeitet. Außerdem beschäftigen wir noch eine Aushilfe, die aufgrund von psychischen Erkrankungen gehandicapt ist und nicht Vollzeit arbeiten kann.

LIS: Erhalten Sie eine Unterstützung vom Arbeitsamt, beispielsweise für das visuelle Signal der Druckerpresse? Oder Gehaltszuschüsse?

DK: Wenn wir Menschen einstellen, die vorher arbeitslos waren, erhalten wir einen Eingliederungszuschuss von der Arbeitsagentur für die erste Zeit. Wenn dieser ausläuft, geht es in die „Verhandlung“ mit dem Integrationsamt, ob sie diesen fortführen. Was sie am Beispiel von Yaprak auch tun. Besondere Investitionen – wie z. B. eine spezielle Druckerpresse oder höhenverstellbare Tische – werden auch bezuschusst. Das sind übrigens keine „besonderen“ Förderungen, die nur wir als inklusives Unterneh-

men bekommen. Das kann jedes normale Unternehmen auch beantragen, welches Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigt.

LIS: Um eine gute Kommunikation unter den Mitarbeitern zu gewährleisten, haben Sie einen innerbetrieblichen Gebärdensprachkurs eingerichtet, an dem das gesamte Team teilnimmt. Benötigt Yaprak dann keinen Gebärdensprachdolmetscher mehr?

DK: Für besondere Anlässe, beispielsweise das regelmäßig stattfindende Mitarbeiter-Gespräch, nutzen wir weiterhin eine Gebärdensprachdolmetscherin. Was jetzt einfach viel besser läuft, ist die tagtägliche Kommunikation im Team. Das betrifft zum einen die arbeitsbezogenen Themen, aber auch die persönliche Kommunikation. So gehört es meiner Ansicht nach in einem funktionierenden Team auch dazu, dass man sich z. B. erkundigt, wie das Wochenende war oder ähnliches. Ich habe das Gefühl, dass der Gebärdensprachkurs unser Team nochmal einen Schritt



Daniel Kowalewski

weiterentwickelt hat – und sich Yaprak natürlich noch mehr wertgeschätzt fühlt.

LIS: Wird der Gebärdensprachkurs von Ihrer Firma bezahlt?

DK: Das Integrationsamt beteiligt sich zu 40 Prozent an den Kosten des Gebärdensprachkurses. Den Rest der Kosten trägt WASNI.

LIS: Werden Sie bei sechs Mitarbeitern bleiben oder planen Sie, weitere Mitarbeiter einzustellen?

DK: Das ist unser Ziel. Wir planen, weiter zu wachsen und zum Herbst die nächsten beiden Mitarbeiter*innen einzustellen.

LIS: Sind Sie mit der Unterstützung von Seiten der Ämter zufrieden?

DK: Die Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt ist unkompliziert. Bei der Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur ist es etwas davon abhängig, wer zuständig ist. Da kommt es schon mal zu Diskussionen. Grundsätzlich kann ich mich aber nicht beklagen.

LIS: Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

DK: In Baden-Württemberg liegt die Beschäftigungsquote für Menschen mit Handicap bei 4,3 Prozent, dabei beträgt

der Anteil von Menschen mit Schwerbehinderung an der Bevölkerung 8,6 Prozent. Das ist also unternehmenseitig noch viel Luft nach oben. Da existiert sicherlich bei vielen noch eine Barriere im Kopf. Da wünsche ich mir mehr Mut, Kreativität und Engagement auf Unternehmerseite. Und für WASNI wünsche ich mir, dass wir immer mehr Menschen erreichen und unseren erfolgreichen Weg der ersten drei Jahre weitergehen können!

LIS: Vielen Dank für den Blick hinter die Kulissen, Herr Kowalewski. Alles Gute für Sie und viel Erfolg für Ihr inklusives Unternehmen!



Yaprak arbeitet als Näherin und Zuschneiderin



Bei WASNI stimmt das Arbeitsklima

Interview mit Yaprak Cukurova

>>> Die gehörlose Mitarbeiterin des Inklusions-Unternehmens WASNI® erzählt von ihrer Arbeitswelt und ihrem Privatleben



Yaprak zeigt eins ihrer Produkte

Life InSight: Yaprak, stelle dich bitte kurz unseren Lesern vor.

Yaprak Cukurova: Meine Familie kommt aus dem kurdischen Teil der Türkei, wo ich auch geboren bin. Ich bin schon gehörlos zur Welt gekommen, als einzige meiner Familie. Als ich 13 war, sind wir nach Deutschland gezogen. Da war ich erstmal verwirrt, mitzubekommen, dass hier die gehörlosen Menschen mit Gebärdensprache kommunizieren. In

der Türkei hatte ich das gar nicht kennengelernt. Ich hatte dort auch keine Schule besucht. So musste ich in Deutschland alles ganz von vorne lernen. Das Fingeralphabet, das Buchstabieren meines Namens und dann kamen immer mehr Gebärden dazu. Und das alles in einer mir fremden Sprache, die auch meine Eltern nicht sprachen. Das war alles sehr aufregend, aber meine Erinnerung an die Zeit ist sehr positiv, und ich habe schnell dazu gelernt. Auch wenn mir die Kommunikation mit hörenden Menschen nicht immer leicht fällt, da bin ich manchmal noch unsicher. Ich versuche immer viel von den Lippen abzulesen. Aber wenn beispielsweise der Zug Verspätung hat und die Anzeige wieder nicht funktioniert, ist es nicht immer ganz einfach. Nachdem ich mit der Schule fertig war, habe ich bei der Paulinenpflege eine Ausbildung zur Modeteilnäherin begonnen. Dort hat man sich auf die Ausbildung junger Menschen mit Sprach- und Hörbehinderung konzentriert. Diese habe ich dann 2015 abgeschlossen und dann ging die Suche nach einem Arbeitsplatz los. Mittlerweile bin ich 28 Jahre und wohne mit meinen Eltern zusammen in Böblingen, bei Stuttgart.

LIS: Seit wann arbeitest du bei WASNI?

YC: Ich bin seit dem Start von WASNI im September 2015 dabei – also von Anfang an.

LIS: Wie kam es, dass du dich bei WASNI um einen Arbeitsplatz beworben hast?

YC: Meine Ausbilderin bei der Paulinenpflege hatte mich auf die Stelle aufmerksam gemacht. Sie hatte diese in der Jobbörse der Arbeitsagentur entdeckt. Das klang sehr interessant und so habe ich mich auf die Stelle beworben.

LIS: Wie sind dein Chef und die Kollegen mit deiner Hörbehinderung umgegangen?

YC: Ich hatte mir vorher schon sehr viele Sorgen gemacht, dass es mit der Verständigung Probleme gibt. Wir waren anfangs nur zu dritt. Meine Kollegin Nadine, mein Chef Daniel und ich. Ich hatte darauf hingewiesen, dass es wichtig ist, langsam mit mir zu sprechen. Und gerade Nadine, die mich eingearbeitet hat, hat sich sehr bemüht. Nadine hat mir auch bei der Kommunikation mit meinem Chef geholfen,

der manchmal sehr schnell spricht (lacht). So hat es von Anfang an sehr gut geklappt, und ich habe mich schnell wohlfühlt.

LIS: Wie lief deine Einarbeitung? Welche Hilfen hattest du?

YC: Für mich war wichtig, dass am Anfang – beim Vorstellungsgespräch und an den ersten Arbeitstagen – eine Gebärdensprachdolmetscherin dabei war. Das hat mir den Einstieg sehr erleichtert.

LIS: Wurde die Unterstützung beim Arbeitsamt oder Integrationsamt beantragt?

YC: Da ich schon beim Arbeitsamt arbeitssuchend gemeldet war, gab es diese Unterstützung von dort. Beantragt hat diese mein Chef Daniel. Genehmigt wurden uns insgesamt 100 Stunden für die Einarbeitung. Aber tatsächlich benötigt haben wir dann keine 20 Stunden, da es besser lief als erwartet.

LIS: Arbeitest du in Vollzeit?

YC: Ja, ich arbeite an fünf Tagen die Woche jeweils sieben Stunden.

LIS: Welche Arbeit verrichtest du genau?

YC: Ich schneide Stoffe zu und stelle alles wie z. B. Reißverschluss & Kordel zusammen, was wir für einen Kundenauftrag benötigen. Meine Hauptaufgabe ist das Nähen. Bei WASNI nähe ich auf die Pullover und Jacken die Taschen auf und schließe alle Nähte. Außerdem übernehme ich meist die Qualitätskontrolle ganz am Ende.

LIS: Das gesamte Firmen-Team nimmt an einem Gebärdensprachkurs teil. Das bedeutet für dich in der Firma Barrierefreiheit.

YC: Das freut mich natürlich total, macht mich richtig glücklich. Früher war es so, dass die hörenden Kolleginnen untereinander gesprochen haben und ich oft außen vor war. Da ist es jetzt super, dass alle Gebärden lernen und immer mehr mit mir sprechen können. Das gefällt mir sehr gut. In der Pause übe ich mit meinen Kolleginnen auch fleißig und ich frage Gebärden ab. Das funktioniert immer besser!

LIS: Beschreibe das Betriebsklima in deiner Firma.

YC: Das ist echt super. Streit gibt es gar nicht, alle sind freundlich und höflich zueinander. Ab und zu ist es auch ganz witzig. Ich fühle mich hier einfach sehr wohl.

Nadine, Designerin und Maßschneiderin



LIS: Was machst du in deiner Freizeit? Bist du in Gehörlosenvereinen organisiert?

YC: Ich mache sehr gerne Sport und treffe mich am Wochenende mit meinen gehörlosen Freundinnen in Stuttgart oder Mannheim. In einem speziellen Gehörlosenverein bin ich nicht.

LIS: Du hast das große Glück in einer Firma zu arbeiten, in der anders sein normal ist. Kannst du anderen Gehörlosen einen Rat geben, die keine Barrierefreiheit im Job haben?

YC: Hm, ich glaube, es ist immer schwierig mit Hörenden zusammenzuarbeiten. Mir geht es ja manchmal auch noch so, dass ich um Hilfe bitten muss. Zum Beispiel, wenn Kunden in den Laden kommen und meine Kolleginnen woanders beschäftigt sind. Ich denke, es ist ein Vorteil, wenn man Kolleginnen hat, die ein gutes Mundbild haben, bei denen man gut von den Lippen ablesen kann. Mein Tipp ist, immer wieder zu „nerven“ und die Kolleginnen darauf hinzuweisen. Da muss man mutig sein. Mittlerweile unterbreche ich meine Kolleginnen auch, wenn ich dabei bin – z. B. in der Pause – und sie sich untereinander unterhalten, während ich nichts verstehe. So wird jetzt immer mehr gebärdet bei uns. Neugierig sein wie ich, hilft da bestimmt auch (lacht).

LIS: Vielen Dank für das Interview Yaprak und alles Gute für deine berufliche und private Zukunft.