

„Sich überraschen lassen, was aus den Leuten alles rauskommt!“

Seit einem Jahr ist Herr T. als Hilfsarbeiter im Maler- und Lackierbetrieb Whatley mit einem unbefristeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt. Dass er dort arbeiten würde, war vor einigen Jahren gar nicht so klar. Als Schüler einer Schule mit dem Förderschwerpunkt „geistige Entwicklung“ war der Weg in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) nahezu vorgezeichnet. So sagt er selbst heute, dass seine Klassenkamerad/innen „alle in die Werkstatt gegangen“ sind. In Gesprächen mit ihm und seinem Arbeitgeber sind wir der Frage nachgegangen, warum es trotzdem geklappt hat mit der Arbeit in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes.

Nach seiner Geburt erfuhr die Mutter, dass ihr Sohn nie würde sitzen und laufen, lesen und schreiben können. Es kam dann aber anders.

Nach dem Besuch der Grundschule an seinem Wohnort geht Herr T. in eine Förderschule mit dem Schwerpunkt Lernen, die 8 km entfernt liegt. Später dann wechselt er auf eine Förderschule mit dem Schwerpunkt „geistige Entwicklung“, nun 20 km entfernt von seinem Wohnort. Um dorthin zu kommen, wird er täglich von einem Fahrdienst gefahren.

Seine ersten Arbeitserfahrungen sammelt Herr T. während zweier kurzer Praktika in einer WfbM. Es gefällt ihm dort aber nicht, er möchte nicht dort arbeiten, „wo nur behinderte Menschen arbeiten“. In seiner Schule wird ein Projekt vorgestellt, in dem Schüler/innen unterstützt werden können, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten möchten. Der Integrationsfachdienst (IFD) in Gießen organisiert dies im Rahmen des Programms Job4000. Herr T. entscheidet sich, daran teilzunehmen und wird hierbei auch von seiner Mutter unterstützt.

Zunächst geht es darum herauszufinden, in welchem Bereich sich Herr T. sein Berufsleben vorstellen könnte. Seinem ursprünglichen Berufswunsch Kfz-Mechaniker folgend macht er ein Praktikum in einer Kfz-Werkstatt. Das läuft aber nicht gut, sodass gemeinsam ein anderer Arbeitsbereich gesucht wird. Vier Wochen lang macht er ein Praktikum im Maler- und Lackierbetrieb Whatley. Der Inhaber, Herr Whatley, kennt ihn durch Kontakte zu seinen Eltern schon seit seiner Kindheit und hat schon mehrfach Praktikanten oder Beschäftigte gehabt, die Schwierigkeiten hatten, einen Arbeitsplatz zu finden – sei es aufgrund eines Handicaps oder anderer spezifischer Probleme. Herrn Whatley ist es wichtig, „den Leuten auch eine Chance zu geben“. Das geht nicht immer gut, sodass er die Entscheidung zu einer Festeinstellung nur dann trifft, wenn die Person in den Betrieb passt und motiviert zur Arbeit

ist. Beides trifft auf Herrn T. zu, obwohl es eine nicht leichte Entwicklung dahin war. Und diese Entwicklung ist das, was sowohl Herrn Whatley als auch die Mitarbeiter des IFD, die sowohl den Betrieb als auch Herrn T. unterstützen, immer wieder überrascht.

Der Maler- und Lackiererbetrieb Whatley ist mit seinen zwölf Beschäftigten, darunter zwei Auszubildende, in einem Umkreis von ca. 100 km vor allem im Innenbereich von Baustellen aktiv. Tapezier- und Malerarbeiten, Bodenbeläge, aber auch Fassadenanstriche und Fachwerkgestaltung gehören zu den Arbeitsfeldern. Oft sind es mehrmonatige Baustellen, auf denen gearbeitet wird. Herr T. wird meist von einem Kollegen im Auto dorthin mitgenommen. Im Sommer fährt er die 4 km bis zum Betrieb häufig auch mit dem Fahrrad.

Nach dem ersten vierwöchigen Praktikum macht Herr T. bald ein weiteres Praktikum in dem Betrieb bis zum Ende seiner Schulzeit. Erst ist er zwei Tage in der Woche, später drei Tage im Betrieb. Am Ende seiner Schulzeit endet auch die Job4000-Unterstützung durch den IFD. Doch wird er nun im Rahmen der „Unterstützten Beschäftigung“ weiter vom IFD unterstützt. Herr T. nimmt zwei Jahre lang an der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ teil und wird dabei zwei Jahre lang im Betrieb qualifiziert, bevor er zum 1.1.2012 fest eingestellt wird.

Für Herrn T. sind zu Beginn viele Tätigkeiten, aber auch der Arbeitsrhythmus neu. Zu seinen ersten Aufgaben gehört das Aufräumen, Malen, Abkleben u.ä. Er guckt zunächst seinen Kollegen zu, lässt sich viel zeigen und erklären. Dann probiert er selbst die Arbeiten aus und lernt es in seinem Tempo. Dazu gehört, dass viele Arbeitsschritte recht häufig erklärt werden müssen. „Da darf man halt nicht die Nerven verlieren. Das ist halt so, da mussten wir uns drauf einlassen“ stellt Herr Whatley für sich und seine Mitarbeiter fest und macht damit einen der Gründe deutlich, warum der Prozess erfolgreich verlaufen ist. Er akzeptiert Herrn T. mit den Bedingungen, die er mitbringt, lässt sich auf dessen Tempo ein und sieht dann aber auch den Erfolg, den Herr T. bringt, als er sich zunehmend mehr Fähigkeiten für das Arbeitsfeld aneignet. Mittlerweile hat er eigene Arbeitsbereiche, die er verantwortlich durchführt. Dies beschreibt sein Arbeitgeber: „Er muss die Lagerbestände prüfen, wenn wir jetzt zum Beispiel eine Großbaustelle haben und alles im Container steht. Da muss er alle 14 Tage runter und muss sich dann aufschreiben, was da ist und was wir brauchen. Und das funktioniert auch. Er verdreht halt hier und da mal einen Buchstaben. Dann muss ich ihn mal fragen: ‘Rico¹, was war das noch mal? Was soll das heißen?’ Dann erklärt er mir das, dann ist das okay und ich weiß Bescheid.“ Während des Qualifizierungsprozesses, aber auch heute noch, kommen zunehmend neue Aufgaben hinzu, zuletzt war Herr T. das erste Mal beim Tapezieren beteiligt. Die zunehmend neuen Aufgaben sind das, was ihm am meisten Spaß macht beim Arbeiten. Da kann er sich ausprobieren und hat Erfolgserlebnisse, wenn er etwas gelernt hat, was er vorher nicht konnte. Und auch in seinem privaten Umfeld gewinnt er Anerkennung durch das, was er kann. So hat er kürzlich seine Mutter damit begeistert, dass er in ihrer Wohnung die Wände gestrichen hat.

¹ Name geändert

Von vorneherein ist für Herrn Whatley klar, dass das Ganze nur funktioniert, wenn er seine Mitarbeiter mit einbezieht: „Ich habe denen am Anfang ganz klar gesagt: Der Rico ist nicht euer Depp und auch nicht euer Lausbub. Ich hab denen auch gesagt, dass der Rico diese Behinderung hat, und die kommen alle klar damit. Da ist keiner, der ihn hänselt. Er muss schon mal was holen für die anderen, aber er hat auch seine klaren Aufgaben. Er ist nicht der Laufbursche für die anderen.“

Entscheidend ist sowohl für Herrn Whatley als auch Herrn T. die kontinuierliche Unterstützung durch den IFD. Als hilfreich erleben sie es, dass der Mitarbeiter, der schon während der Schulzeit im Rahmen des Programms Job4000 zuständig war, auch während der betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der „Unterstützten Beschäftigung“ dabei ist. Die tätigkeitsbezogene Qualifizierung wird vor allem von Herrn Whatley und den Mitarbeitern des Betriebs umgesetzt. Darüber hinaus sind aber Fragen wie Pünktlichkeit und das morgendliche Aufstehen oder die Motivation begleitende Themen in häufigen Gesprächen, zu denen der IFD-Mitarbeiter in den Betrieb oder je nach Lage zu den Baustellen kommt. Sind diese zu weit weg, besteht ein regelmäßiger telefonischer Kontakt. Private Probleme sind teilweise so stark, dass die Qualifizierung in dem Betrieb mehrfach auf der Kippe steht. In vielen Gesprächen des IFD-Mitarbeiters mit Herrn T., dem Arbeitgeber, der Mutter und teilweise auch dem Vater von Herrn T. werden Lösungen gefunden, mit denen es Herrn T. zunehmend gelingt, verlässlich und regelmäßig aus dem Bett zu kommen und an der Arbeitsstelle zu erscheinen. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer betonen heute, dass der IFD-Mitarbeiter immer ansprechbar war und sie wissen, dass sie sich auch heute noch jederzeit an ihn wenden können.

Ein besonderes Erfolgserlebnis ist nicht nur für Herrn T., sondern auch für einen Arbeitgeber, dass er während seiner betrieblichen Qualifizierung das Einmaleins lernt, was ihm in seiner Schulzeit nicht geglückt war. Herr Whatley überlegt sich, wie er ihm und einem weiteren Teilnehmenden aus der „Unterstützten Beschäftigung“, der in seinem Betrieb ist, das beibringen kann, und dies gelingt ihm nach wenigen Tagen.

Während der Maßnahme der „Unterstützten Beschäftigung“ nimmt Herr T. einmal wöchentlich am Projekttag teil. Hier besteht die Möglichkeit, sich mit anderen über die Erfahrungen in den jeweiligen Qualifizierungsbetrieben auszutauschen. Gibt es Probleme im Betrieb, so ist es manchmal leichter, hierüber erst einmal in der Gruppe des Projekttages zu sprechen und gemeinsam Lösungen zu überlegen. Dies weiß auch Herr Whatley zu schätzen, weil er merkt, dass es einen Ort gibt, an dem Herr T. Probleme, die er nicht sofort im Betrieb ansprechen will, besprechen kann. Einmal kommt die ganze Projekttagsgruppe in den Qualifizierungsbetrieb von Herrn T. – für ihn eine Chance, seine Arbeit vorzustellen und für die übrigen Teilnehmenden eine Möglichkeit, einen anderen Arbeitsbereich kennenzulernen und im eigenen Ausprobieren festzustellen, wie schwierig die vorgestellten Arbeiten sind.

Einige Monate vor Ablauf der zweijährigen Qualifizierung wird die Frage einer Festeinstellung konkreter. Die positive Entwicklung von Herrn T. überzeugt Herrn Whatley ihn als Hilfsarbeiter mit branchenüblichem Gehalt einzustellen, auch wenn er noch nicht das

Leistungsniveau anderer Hilfsarbeiter erreicht hat. Die Arbeitsagentur unterstützt den Betrieb sechs Monate lang mit Eingliederungszuschüssen, das Integrationsamt stockt diese auf und bewilligt schließlich einen „dauerhaften Minderleistungsausgleich“. Bei einer weiterhin positiven Entwicklung, wird dieser nach Einschätzung des Arbeitgebers in ein paar Jahren vielleicht nicht mehr notwendig sein.

Außerdem wird nach Bedarf eine Unterstützung durch den IFD bewilligt, auf die der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei Fragen oder Problemen zurückgreifen, die nicht gleich im Arbeitsalltag zu lösen sind. Als Voraussetzung für ein erfolgreiches Berufsleben zeigt sich u.a. weiterhin ein Unterstützungsbedarf bei Themen wie dem morgendlichen Aufstehen und der Lebensgestaltung von Herrn T., der mittlerweile in einer eigenen Wohnung lebt.

Abschließend danach gefragt, was er aus seinen Erfahrungen anderen Arbeitgeber/innen raten würde, stellt der Arbeitgeber von Herrn T. fest: „Probieren und sich überzeugen lassen. Sich überraschen lassen, was aus den Leuten alles rauskommt“ – und gerade dies ist das Rezept mit dem die betriebliche Integration von Herrn T. gelungen ist – die Offenheit des Arbeitgebers, sich durch Entwicklungen seines heutigen Arbeitnehmers immer wieder überzeugen zu lassen und die Motivation von Herrn T. sich auf eigene Entwicklungs- und Lernprozesse einzulassen.