

## „Ausprobieren, bis es passt.“

Um ehrlich zu sein, wirkt es verwirrend, dass eine Person, die ihr Arbeitsverhältnis in der Küche einer Klinik aufgrund eines zu hohen Stresslevels kündigt, in einem Montagebetrieb, bei dem von den Angestellten ein festgelegtes Produktionsniveau erwartet wird, ihr berufliches Glück findet. Doch habe ich die Geschichte einer Frau entdeckt, die den für sie passenden Arbeitsplatz trotz der von mir persönlich empfundenen Widrigkeiten gefunden hat. Als ich für Interviews mit dem Geschäftsführer Herrn Friske und seiner Angestellten Frau Bülow<sup>1</sup> in den Betrieb anreise, dröhnen die Maschine mitunter sehr laut und um einen herum herrscht geschäftiges Treiben. Aber nicht nur die beiden berichten mir über das Glück, dass Frau Bülow über die Unterstützte Beschäftigung ihren Platz in dem Betrieb gefunden hat, auch Frau Kemper vom IFD im Kreis Soest, die ich im Anschluss zur betrieblichen Integration Frau Bülows interviewte, haben dieselbe mit interessanten Aspekten gespickte Geschichte zu erzählen.

Doch wie sieht der Arbeitsalltag aus, der nach ex ante Empfindung von mir für einen Menschen mit Unterstützungsbedarf durch die Unterstützte Beschäftigung, zu stressig sein soll? Zur Orientierung hilft ein Wochenarbeitsplan, auf dem für alle Mitarbeiter\_innen aufgelistet ist, welche Aufgaben sie in der Woche zu bearbeiten haben. Dort steht, ob ein Auswärtstermin in der Woche ansteht oder in welchem Bereich im Betrieb, welche Aufgaben zu erledigen sind. Es geht dabei den Worten von Herrn Friske folgend, um *„Kleinstmontage, Beschichtungen, Verpackung, Konfiguration und Kontrollarbeiten. Das sind Sachen, die Firmen nicht zusätzlich schaffen oder für die sie in Spitzenzeiten nicht ausreichend Leute haben. Dann werden wir angerufen, ob wir solche Dinge dann übernehmen können. Man könnte auch sagen, dass wir die Feuerwehr sind. Es bedeutet auch, dass wir einen Auftrag bekommen, der direkt beim Auftraggeber vor Ort an der Maschine durchgeführt werden muss. Da gehen wir dann mit unseren Leuten hin. Wir müssen in solchen Fällen ganz schnell andere Regelarbeiten stoppen und koordinieren dann um. Dies verlangt von unseren Leuten auch ein hohes Maß an Flexibilität.“* Frau Bülow sieht die persönlichen Anforderungen dabei sehr pragmatisch: *„Es kommt eben auch öfters vor, dass man einen Wechsel hat. Das ist auch nicht schlecht, dass man zwischendurch ein bisschen Abwechslung hat. Und manchmal ist es hier vor Ort auch anstrengend, zu laut. Wenn dann jemand woanders gebraucht wird, bin ich meistens da, weil es dort einfach ruhiger ist für mich und dann kann ich wieder entspannter arbeiten.“* Von der Fachkraft der beruflichen Sicherung, Frau Kemper, wurden die Anforderungen im Betrieb ähnlich wie von mir empfunden: *„Grundsätzlich gibt es einen Grundlohn, der sich erhöht durch Quantität, wenn mehr als das geforderte Soll erbracht wird. Das heißt die Mitarbeiter müssen sich ganz schön anstrengen. Ich persönlich würde das als Druck empfinden. Aber ich habe das bei Frau Bülow nicht so empfunden, dass das ein Problem für sie war. Sie erkennt darin*

---

<sup>1</sup> Name geändert

*keinen übermäßigen Druck und erfreut sich an dem guten Betriebsklima, das in der Firma herrscht.“*

Die InbeQ, die bei Frau Bülow unter Leistungsträgerschaft der Deutschen Rentenversicherung finanziert wurde, wurde durch einen Impuls von ihr selbst angestoßen nachdem sie ein Gespräch mit der Clearingstelle des IFD im Kreis Soest hatte. Da sie bemerkt hatte, dass der Arbeitsplatz, den sie zuvor hatte, nicht zu ihrer Situation passte und eher früher als später in die Arbeitslosigkeit führte, war sie sofort überzeugt, dass sie über eine InbeQ einen passgenauen Arbeitsplatz finden kann, der ihr eine langfristige Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gibt. Frau Bülow bewertet dies in der Weise: *„Die Unterstützte Beschäftigung hat mir die Möglichkeit gegeben, neue Interessen zu finden oder auch beruflich Dinge auszuprobieren, die ich noch nicht gemacht hatte. Und wenn es nicht ging, konnte ich sofort abbrechen. Vielleicht war es mal so, dass die Arbeitsaufgaben schon so waren, dass ich sie machen konnte. Aber dann ging es gesundheitlich nicht, weil das Arbeitsumfeld für mich nicht stimmte. Ich bin so ein Mensch, der keine Fehler machen mag. Es soll einfach funktionieren.“* Nach betrieblichen Erprobungen im Küchen- und im Servicebereich sowie im Einzelhandel wurde ein Montagebetrieb identifiziert, der Tätigkeiten anbot, die sich Frau Bülow sehr gut als ihren beruflichen Alltag vorstellen konnte. Als Arbeitgeber war Herr Friske umgehend überzeugt von seiner neuen Mitarbeiterin: *„Frau Kemper ist auf uns zugekommen. Das war ein glücklicher Zufall. Frau Bülow ist dann zur Probearbeit gekommen. Die Chemie zwischen allen passte ganz gut. Und arbeitsmäßig hat sie auch alles sofort umgesetzt.“* Frau Bülow ist im Nachhinein noch glücklich darüber, dass der gefundene Arbeitsplatz auf mehreren Ebenen der richtige für sie ist und dass ihr über die Unterstützte Beschäftigung eine Zeit zur Qualifizierung und Stabilisierung gegeben wurde: *„Das Umfeld passte einfach komplett zu mir. Ich wusste, ich habe hier Hilfe. Ich mache meine Arbeit hier gern und schaffe sie auch. Und das war mir nach zwei, drei Monaten nochmal klarer. Mein Chef hat mir nach einer Woche schon gesagt, „Du bleibst hier.““*

Wenn es Frau Bülow an ihrem Arbeitsplatz im Betrieb zu belastend wird, hat sie mehrere Möglichkeiten zur Stressprävention. Sie kann sich mit Ohrstöpseln vom Lärm im Hintergrund abzuschotten. Sie darf aber auch ihre Arbeit nach Möglichkeit unterbrechen, um entweder einen beruhigenden Spaziergang zu machen oder sogar ihren Arbeitstag in solchen Situationen ganz beenden. Ihr Chef ist offen für diese Lösungen, denn er hat erkannt, dass jede\_r einen individuellen Weg braucht, um sich bei der Arbeit wohl zu fühlen. Für Herrn Friske hat neben dem Wohlbefinden auch das Miteinander im Betrieb einen besonders hohen Stellenwert. Wenn eine\_r mal über einen längeren Zeitraum Anlass zur Sorge gibt, sucht Herr Friske das Gespräch mit der Person. Er verfolgt dabei das Interesse alle seine Mitarbeiter\_innen auch ganzheitlich zu unterstützen, wenn sie ihn in ihre Probleme einbeziehen möchten: *„Wenn ich sehe, dass es bei einem Kollegen nicht so gut läuft, gehe ich hin und schnappe ihn mir zum Reden. Ich kann die Person in dem Moment auch erstmal nicht anders unterstützen, aber sie kann sich das einmal von der Seele reden. Wenn*

*es dann Dinge sind, dass derjenige eine Wohnung braucht. Wir sind hier in Geseke groß geworden. Da hat man natürlich einen großen Bekanntenkreis und wenn da mal einer eine Wohnung braucht, dann ist es für mich leicht zwei Leute anzurufen, wo man weiß, die haben Wohnraum zu vermieten. Oder es gibt Probleme bei einem Handyvertrag, das ist für mich auch nur Anruferei. Das ist nichts Weltbewegendes, finde ich. Aber der Mitarbeiter fühlt sich einfach besser.“* Dies wirkt sehr positiv auf die Arbeitnehmer\_innen im Betrieb, wie Frau Kemper feststellt: *„Und dass er sich teilweise über seine Rolle als Arbeitgeber hinaus auch für private Belange stark macht und einsetzt, um einfach Probleme von dem Mitarbeiter zu nehmen, stärkt das Miteinander.“*

Die Arbeit unter dem Auftragsdruck und in Zusammenarbeit mit dem Team lag Frau Bülow, wie erwähnt, von Beginn an. Aber sie arrangierte sich nicht nur mit den Anforderungen, die dieser Arbeitsplatz mit sich bringt, sie wirkt auch gestaltend und organisierend für ihre Kolleg\_innen. Denn ihr Chef sagt zu der Rollenfindung von Frau Bülow Folgendes: *„Wie gesagt, mit Stresssituationen kommt sie ziemlich gut klar. Ich sehe da kein Handicap im Vergleich zu anderen Kolleg\_innen. Im Gegenteil, es ist sogar so, dass sie das Zepter in die Hand nimmt und sagt, das solltet ihr besser so und so machen.“* Hinzu kommt, dass der Betrieb infolge einer Zertifizierung eines Qualitätsmanagements für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter\_innen ein Patensystem neu eingeführt hat. Unter den Kolleg\_innen erkannte Herr Friske auch in Frau Bülow ein besonderes Geschick für die Anleitung neuer Mitarbeiter\_innen: *„Sie hat im Laufe der Zeit mehr Verantwortung erhalten und auch übernommen. Zum Beispiel haben wir ein Paarkonzept. Das heißt, wenn ein neuer Mitarbeiter in der Einarbeitung ist, dann habe ich gewisse Personen, die ich unterstützend einsetze. Und zu den möglichen Unterstützern gehört Frau Bülow immer dazu. Erklären macht sie nämlich ganz gut. Wie eigentlich alles so, was sie sonst auch macht.“* Sie übernimmt mittlerweile im Betrieb Verantwortung, die zu Beginn des Arbeitsverhältnisses noch nicht absehbar waren und von dieser Entwicklung zeigt sich auch Frau Kemper sehr positiv überrascht: *„Als sie mit der Unterstützten Beschäftigung begann, war sie zurückhaltend und auch unsicher, wo ihre eigenen Grenzen liegen. Dadurch, dass sie gesehen hat ‚mit den Mitarbeitern komme ich gut klar und alle haben Verständnis für meine Situation‘, hat sie deutlich an Sicherheit und Stabilität gewonnen.“* Zum weiteren Verlauf der Berufsbegleitung weiß Frau Kemper zu berichten: *„Frau Bülow und ich treffen uns mittlerweile nur noch hier in meinem Büro, wenn Bedarf besteht. Sie ist jetzt in der Abnabelungsphase, was bedeutet, dass die Zeitspannen zwischen den Treffen immer länger werden und ich denke mir, dass die Sicherung dann in naher Zukunft auch eingestellt werden kann. Aber ich möchte hinzufügen: sie kann jederzeit wieder aufgelebt werden, falls Frau Bülow oder Herr Friske einen Bedarf sehen.“*

Als sein Schlusswort zur Unterstützten Beschäftigung gibt mir Herr Friske noch auf den Weg: *„Vorurteile vermeiden, sich das anhören, gucken und einfach mal ausprobieren. Man wird wirklich angenehm überrascht. Also ich kann nur sagen, ich bin ein absoluter Fan geworden.“* Frau Bülow kann genau benennen, durch welche

Herangehensweise die Unterstützte Beschäftigung ihr auf dem Weg zu ihrem heutigen Arbeitsplatz geholfen hat: *„Ganz viel ausprobieren. Bis das Passende dabei ist. Nicht einfach irgendwie Kompromisse eingehen. Ausprobieren, ausprobieren bis es passt. Das ist wichtig.“*