



Co-funded by the European Commission

# Erst sind es Kieselsteine, bald werden sie zu Perlen

Ort der Handlung:

**Olivers, Schokoladenfabrik**

Erzählerin:

**Nathalie, Inhaberin des  
Unternehmens**

Zusammenfassung:

**Sue, Tim und Margot, Patricia und John, allesamt junge Erwachsene mit einer Behinderung, sei es eine geistige Behinderung, eine psychische Behinderung, eine Entwicklungsstörung oder eine Hörstörung, gehören zu einem Team von etwa dreißig Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, die alle in der Herstellung der besten Schokolade-Kreationen tätig sind**

## **Etwas zurückgeben**

"Ich habe zwei Söhne, von denen einer als Kind Lernschwierigkeiten hatte. Die Unterstützung, die ich erhielt, war sehr effektiv und ich war wirklich dankbar dafür. Dann beschloss ich, 'etwas zurückzugeben', was in meinem Fall bedeutete, freie Stellen Personen anzubieten, die Schwierigkeiten haben, auf dem freien Arbeitsmarkt einen Arbeitsplatz zu finden. Ich begann mit einem Mitarbeiter, stellte fest, dass es sehr gut funktionierte, und jetzt habe ich mehr als zehn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit einer Behinderung, die regelmäßig in meinem Unternehmen arbeiten."

## **Es geht um Motivation**

"Für die Einstellung des Personals arbeite ich intensiv mit der örtlichen Arbeitsagentur für Menschen mit Behinderungen zusammen. Ich habe eine Beraterin, die mir zugeteilt ist, sie heißt Fleur. Sie kennt mein Unternehmen und weiß, welche Profile zu meinen Bedürfnissen passen. Ich muss sagen, ich bin mit unserer Zusammenarbeit sehr zufrieden. Ich weiß, dass Fleur immer motivierte Leute hat, denn das ist mein wichtigstes Kriterium: Sie müssen motiviert sein zu arbeiten. Wie ich es ausdrücke, müssen sie etwas Extra geben, wenn sie für meine Firma arbeiten, den Rest kann ich ihnen beibringen."

## **Langsam anfangen, dann weiter aufbauen**

"Fleur schlägt mir Bewerber:innen vor. Dann übernimmt Annemie als Jobcoach die Anleitung. Wir beginnen immer mit einem Praktikum, das sowohl mir als auch dem neuen Bewerber bzw. der neuen Bewerberin die Möglichkeit gibt, herauszufinden, ob der Bewerber bzw. die Bewerberin, die Arbeit und die Kollegen zueinander passen. Annemie und ich glauben beide daran, langsam anzufangen, einige Stunden pro Tag, einige Tage pro Woche. Wenn das gut funktioniert, werden wir die Anzahl der Arbeitsstunden

sowie die Anzahl der Tage erhöhen, bis der volle Arbeitstag und die volle Arbeitswoche erreicht sind, wenn möglich. Wenn nicht, arbeitet dieser neue Mitarbeiter bzw. diese neue Mitarbeiterin so viel, wie vernünftigerweise erwartet werden kann. Wenn es dem Bewerber bzw. der Bewerberin und mir nach dem Praktikum gut geht, biete ich ihnen einen Arbeitsvertrag an."

## **Es ist Teil des Spiels**

"In den meisten Fällen klappen diese Praktika gut, obwohl ich es zweimal beenden musste, weil es nicht geklappt hat. Das habe ich schon in den ersten Wochen der Ausbildung gemerkt. Es macht keinen Spaß, das Praktikum abzubrechen, obwohl es gleichzeitig Teil des Spiels ist. Das heißt, wenn Sie sich entscheiden, denjenigen, die Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche haben, die Chance zu geben, Ihre Mitarbeiter:innen zu werden. Wenn es gut läuft, fühlen wir uns alle gut. Wir müssen akzeptieren, dass dies meistens, aber nicht immer der Fall ist."

## **Behandle den anderen so, wie du behandelt werden möchtest**

"Ich bin ein Familienmensch, mein Team ist für mich wie eine Familie, alle Kollegen und Kolleginnen. Mein Mann und ich leiten die Firma. Jedes Jahr organisieren wir einen Familientag. Wir laden die Familie unseres Teams zu einem Tag der offenen Tür ein. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, besonders die Jugendlichen mit Behinderung, sind stolz, wenn ihre Eltern kommen und sehen, wo und wie sie arbeiten. Und wenn Unterstützung benötigt wird, werde ich es arrangieren. Zum Beispiel konnte Sue einmal nicht zur Arbeit kommen, weil ihr Fahrrad einen platten Reifen hatte. Dann kümmerte ich mich darum, dass sie mit dem Fahrrad abgeholt wurde. Sue kann arbeiten und ihr Fahrrad wird repariert, damit sie nach der Arbeit wieder sicher nach Hause fahren kann. Meine einfache Regel

lautet: Behandle den anderen so, wie du behandelt werden möchtest, und wenn du noch einen Schritt weiter gehst, wird die Welt viel angenehmer."

### **Wir lernen und wir investieren**

"Ich habe viel gelernt, seit ich zum ersten Mal einen Mitarbeiter mit Behinderung eingestellt habe. Am Anfang wurde ich stark von Annemie unterstützt, die mir beibrachte, was das Besondere ist, wenn ich ein Vorgesetzter von Sue mit ihrer geistigen Behinderung oder John mit Autismus oder Patricia mit einer Hörschädigung bin. Die Unterstützung von Annemie ging noch weiter, sie machte eine Sensibilisierungsschulung für alle Kollegen:innen in Behindertenfragen, was von ihnen sehr geschätzt wurde. Alle Mitarbeiter:innen haben die Möglichkeit, sich in ihren Arbeitsaufgaben weiterzuentwickeln. Neben der Entwicklung in Arbeitsbereichen werden meine Mitarbeiter:innen mit Behinderung auch im selbstständigen Arbeiten, in ihren sozialen Kompetenzen, Sicherheitsaspekten und im individuellen Denken geschult. Ich möchte ihnen immer Aufgaben anbieten, die sie bewältigen können. Sie kommen als Kieselsteine herein, wir investieren in sie, damit sie sich wie zu Hause fühlen, und dann werden sie zu Perlen!"

### **Sie essen soviele Schokolade, wie sie möchten**

"So wie ich meine Mitarbeiter:innen verstehe, arbeiten sie sehr gerne in meinem Unternehmen. Sie haben unterschiedliche Aufgaben und Positionen. Sue bereitet zum Beispiel die Rezepte vor, während John gut Erdnüsse röstet und Patricia am liebsten die handgemachten Bonbons mit Schokolade und Erdnüssen zubereitet. Wenn ich sie nach ihren Zukunftsplänen frage, sagen sie alle 'Ich möchte für den Rest meines Lebens hier bleiben'. Es gefällt ihnen hier, weil es hier kaum Konflikte gibt, sie so viel Schokolade essen können, wie sie wollen, und sie sich weiterentwickeln können. Hier gibt es eine Art goldene Regel: Wenn sich etwas nicht gut anfühlt, wissen sie, dass sie sich nicht ärgern müssen, sie müssen mir nur individuell erklären, was stört, und ich denke immer darüber nach und unterstütze sie so lange wie nötig, um das Problem zu lösen".

### **Das Durchdrehen ist vorbei**

"Ihre Kollegen:innen 'ohne Rucksack' nehmen sich die ganze Zeit, um ihnen zu erklären, wie die Arbeit zu erledigen ist, und wenn sie den Auftrag nicht korrekt ausführen, werden sie von ihren Kollegen:innen unterstützt, bis sie dies tun. Meine jungen Mitarbeiter:innen mit einer Behinderung haben gelernt, ruhig zu bleiben, anstatt sich durchzudrehen, wie sie es taten, als sie noch in der Ausbildung waren, bevor sie hier anfangen zu arbeiten. Sie selbst haben es herausgefunden, es funktioniert viel besser als das, was sie vorher taten".

### **Ein zusätzliches Element in meinem Rekrutierungsprozess**

"Ich habe die Entscheidung getroffen, in der Herstellung handwerklicher Bonbons weiterzuarbeiten. Es ist zwar möglich, die Pralinen maschinell herzustellen, aber meine Kunden schätzen die handgemachten Pralinen sehr, und ich möchte vermeiden, dass ich Kunden verliere. Da ich mich für diese Arbeitsweise - handgemachte Schokolade-Kreationen und ein Teil des Teams mit einer Behinderung - entschieden habe, ist mir klar, dass eine bestimmte Einstellung der Mitarbeiter:innen gefragt ist. Es hat mich dazu bewogen, ein neues Kriterium in meinen Rekrutierungsprozess aufzunehmen. Zu

meinen Einstellungskriterien gehört nun, dass meine Mitarbeiter:innen Menschen mit einer Behinderung gegenüber aufgeschlossen sein müssen und eine innere Motivation haben, sie bei Bedarf zu unterstützen. Sie müssen über notwendige Fähigkeiten für den Produktionsprozess verfügen und sobald sie diese besitzen, müssen sie offen und in der Lage sein, andere dabei zu unterstützen und sie anzuleiten. Sie müssen Geduld und Einfühlungsvermögen mitbringen, Teamplayer sein, sie müssen es wirklich mögen, jemand anderem etwas beizubringen. Und sie müssen offen dafür sein, anderen den Erfolg zu gönnen."

### **Zusätzliches Paar Hände**

"Ich beauftrage immer einen Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin, einen neuen Mitarbeiter oder eine neue Mitarbeiterin mit einer Behinderung zu begleiten. Ich akzeptiere den Produktionsausfall, während dieser neue Mitarbeiter eingearbeitet wird. Am Anfang dauert es vielleicht eine halbe Stunde pro Tag, das reduziert sich bald auf maximal Viertelstunde pro Tag und innerhalb weniger Wochen geht es durch diese intensive Betreuung fast auf Null zurück. Der neue Mitarbeiter kann selbstständig arbeiten und muss nicht mehr angeleitet werden, zumindest nicht mehr als andere. Es scheint, als würde die Produktion zurückgehen, aber das ist nicht der Fall. Der ältere Kollege bekommt die Unterstützung des neuen Kollegen mit einer Behinderung, ein zusätzliches Paar Hände stehen für die Arbeit zur Verfügung."

### **Die Rolle des Jobcoaches**

"Bei der Arbeit mit Mitarbeitern:innen mit Behinderung ist die Anwesenheit eines Jobcoaches unerlässlich. Ohne den Jobcoach wüsste ich nicht, was ich tun soll, um die Mitarbeiter anzuleiten. Annemie unterstützt uns bei der Einarbeitung des neuen Mitarbeiters und bei der Schulung von mir und den Mitarbeitern:innen. Annemie ermutigt auch Bewerber:innen, offen über ihre Bedürfnisse, ihre Wünsche, ihre Schwierigkeiten usw. zu reden. Diese Ermutigung ist notwendig, weil die Bewerber:innen selbst nicht daran gewöhnt sind. Und ich brauche diese Aufgeschlossenheit, um die Möglichkeiten und Chancen im Unternehmen zu erkennen."

### **Die Garantie eines sicheren Netzes für die Kosten**

"Eine bestimmte Maßnahme ist von entscheidender Bedeutung, nämlich die risikofreie Police, die von der Sozialversicherung angeboten wird. Das bedeutet, dass wir als Arbeitgeber nicht für krankheitsbedingte Abwesenheit des Arbeitnehmers aufkommen. Dies wird von der Police abgedeckt. Sie garantiert mir, dass keine zusätzlichen Kosten entstehen, wenn jemand ausfällt."

### **Es geht um die Menschen**

"Ich würde anderen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen auf jeden Fall empfehlen, ihre Türen für Mitarbeiter:innen mit Behinderung zu öffnen. Gleichzeitig rate ich ihnen, zuerst die Person kennenzulernen und ihr vorzuschlagen, eine Probezeit zu absolvieren. Denken Sie nicht in Produkten, stellen Sie Ihr Team in den Mittelpunkt. Es geht um Menschen, ohne sie kann Ihr Unternehmen nicht existieren. Und nutzen Sie alle Gesetze, Richtlinien und Subventionen, die angeboten werden. Stellen Sie außerdem sicher, dass es einen guten Jobcoach gibt, der mit dem Herzen denkt, schnell reagiert, Lösungen findet und sich mit dem Unternehmen, den Arbeitsprozessen und der Unternehmenskultur auskennt."



Inclusion simply makes great enterprises



Co-funded by  
the European Union