

## FALLBEISPIEL

# ARBEITSHALTUNG UND DER ANSPRUCH AN DIE ARBEITSLEISTUNG

Herr B.\*, ein junger, von Geburt an gehörloser Mann, wurde 2012 durch die Arbeitsassistenz für schwerhörige und gehörlose Menschen erfolgreich in ein renommiertes Cateringunternehmen vermittelt. Seither sind acht Jahre vergangen und Herr B. ist schon lange ein wertvolles Mitglied des Küchenteams.



**Johanna Weisenberger, BA**  
M: 0676 3954101  
E: j.weisenberger@autark.co.at

Beim Erstgespräch mit dem Geschäftsführer und dem Küchenchef konnte sich die Jobcoachin ein etwas klareres Bild der Problemlage verschaffen. Herr B. arbeite neuerdings derart schnell, dass die Verletzungsgefahr deutlich gestiegen sei. Durch dieses erhöhte Arbeitstempo gingen ebenfalls vermehrt hochwertige Gegenstände zu Bruch, wodurch finanzielle Verluste entstanden sind. Die Arbeitsweise wirkte sich aber auch auf das restliche Küchenteam aus und brachte in die bereits von Natur aus eher hektische Umgebung noch mehr Unruhe. Im Laufe des Gesprächs stellte sich ebenfalls heraus, dass es vor geraumer Zeit firmenintern zu Umstrukturierungen gekommen ist und diese in jedem Fall auch die Arbeitsabläufe von Herrn B. betrafen. Während der gesamten Beschreibung waren die Wertschätzung für Herrn B. und dessen besondere Arbeitsleistung stets deutlich zu spüren. Allen Beteiligten lag es am Herzen, Herrn B. wieder etwas entspannter und ruhiger zu sehen, einfach der Gesundheit wegen.

### Umstrukturierung der Abläufe

Was hatte Herr B. eigentlich zu all dem zu sagen bzw. zu gebärden? Im Gespräch zeigte sich schnell: Herr B. ist sichtlich stolz hier zu arbeiten, kann und möchte es sich nicht vorstellen, wo anders zu sein. Doch wo genau lag das Problem? Warum hatte Herr B. es plötzlich so eilig in seinem Tun? Waren es die Umstrukturierungen, die ihn aus seiner für ihn so wichtigen Routine brachten? Erst einmal sollte es darum gehen, Herrn B. bei seinen Tätigkeiten zu begleiten. Es hieß schon vorab, niemand im Team könne über 200 Salate an einem Tag mit einer derartigen Präzision fertigen, wie er dies macht. Herr B. kennt die Küche wie seine Westentasche und führt beinahe mit geschlossenen Augen

durch alle Bereiche. Die Umstrukturierung der Abläufe hat Herr B. verstanden, bei der Umsetzung dieser war allerdings zu beobachten, dass Herr B. die neuen Arbeitsschritte zwar mit gewohnter Schnelligkeit vollführen wollte, die nötige Routine jedoch noch fehlte, was ihn als Ganzes noch hektischer werden ließ. Wenn dann auch etwas nicht nach seinen Vorstellungen funktionierte, war die Frustrationsgrenze schnell erreicht, was ihn zusätzlich unachtsamer machte. Herr B. stellte offenbar auch einen sehr hohen Anspruch an sich selbst.

### Ziel des Jobcoachings

Das Ziel des Jobcoachings war es, Herrn B. während der Tätigkeit in der Küche eine entspanntere Arbeitshaltung zu vermitteln, aber auch den Anspruch, sich selbst so zu hetzen, zu lockern. Außerhalb der Küche und in ruhiger Atmosphäre konnte mit Herrn B. Genaueres zum Thema Stressmanagement/-bewältigung und Work-Life-Balance, mit entsprechenden Techniken, erarbeitet werden. Ebenso konnten Sensibilisierungsgespräche mit den Kolleginnen und Kollegen dazu beitragen, die Wahrnehmungen über sowie die Anforderungen an Herrn B. an seine Möglichkeiten und Ressourcen anzugleichen. Am Ende der Betreuungszeit war Herr B. imstande selbst zu erkennen, wenn er einmal wieder etwas zu schnell unterwegs war, und am wichtigsten: Er kann sich selbst auch wieder etwas einbremsen. Deutlich schneller als seine Kolleginnen und Kollegen wird er gewissermaßen wohl immer arbeiten und das ist auch in Ordnung so. Jetzt heißt es Herrn B. wieder alleine seines Amtes walten zu lassen, abzuwarten und gegebenenfalls neuerlich zu begleiten.

\* Name aus Datenschutzgründen geändert