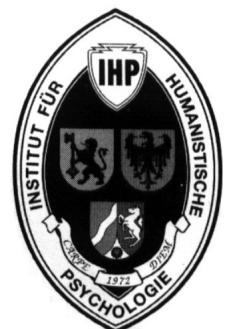


Monika Mielke

## Die Suche nach dem guten Platz

Möglichkeiten konstruktiver Zusammenarbeit in der  
Arbeitsvermittlung

IHP Manuskript 0411 G \* HP 2/2004 , Seite 87-100



Monika Mielke

# Die Suche nach dem guten Platz

## Möglichkeiten konstruktiver Zusammenarbeit in der Arbeitsvermittlung

### Gliederung

1. Standortbestimmung
2. Beziehungsfeld
  - 2.1 Die Beziehung zu mir
  - 2.2 Die Beziehung zur Vermittlungsagentur
  - 2.3 Die Beziehung zur Arbeitsagentur
  - 2.4 Die Beziehung zu den Projektteilnehmern
3. Der Prozess der Arbeitssuche oder Der Spur des Lebens folgen...
  - 3.1 Die Anfangsphase (Sein)
  - 3.2 Die Aktivitätsphasen (Tun)
  - 3.3 Die Reflektionsphase (Denken)
  - 3.4 Das besondere Eigene (Individualität)
  - 3.5 Die Umsetzung (Geschicklichkeit)
  - 3.6 Die Abschlussphase (Erneuerung)
  - 3.7 Fazit
4. Zum Beispiel: Tamara Tifinius
  - 4.1 Zur Person
  - 4.2 Die Arbeitsplatzsuche
5. Der gute Platz

## 1. Standortbestimmung

Wenn wir uns einmal zu sehen erlauben, dass wir unabhängig von unserem Alter dort am richtigen Platz sind, wo wir uns gerade jetzt befinden, können wir unsere Gefühle des eigenen Wertes frei entwickeln und uns an der jeweiligen Entwicklungsphase erfreuen. Virginia Satir

Anfang 2004 bekomme ich von der Vermittlungsagentur den Auftrag, in einer Arbeitsagentur ein Büro zu führen, in dem es um Arbeitsberatung und –vermittlung geht. Die Vermittlungsagentur arbeitet im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit als sogenannte 3. Institution in Ergänzung zur Tätigkeit der Arbeitsvermittler vor Ort.

Mein Arbeitsbereich umfasst drei Module:

1. Beratung von Jugendlichen (Altersbegrenzung bis 25 J.) im Sinne der Aktivierung von Eigenbemühungen mit einer Teilnahmedauer von 4 Wochen

2. Arbeits- und Ausbildungsplatzvermittlung von Jugendlichen mit einer Teilnahmedauer von drei Monaten

3. Coaching von langzeitarbeitslosen Menschen (Fallmanagement) aller Alterstufen mit dem Ziel einer Arbeitsaufnahme und einer Teilnahmedauer von 6 Monaten

Die Eröffnung des Vermittlungs-Büros unter meiner Leitung in der Bundesagentur für Arbeit von Waldbröl bedeutet für alle beteiligten Instanzen eine Neuerung:

- Die Bundesagentur für Arbeit befindet sich in der Umstrukturierungsphase zu einem Dienstleistungsunternehmen nach den Beschlüssen der Hartz-Kommission. Bisher hat sie mit anderen Bildungsträgern zusammengearbeitet und dies auch in anderer Form.
- Insofern ist das Angebot von der Vermittlungsagentur für die Kunden der Arbeitsagentur auch eine Neuerung.
- Für die Vermittlungsagentur ist der Standort Neuland. Aufgrund eines neugeregelten Vergabeverfahrens hat sie sich gegenüber regionalen Bildungsträgern durchgesetzt und verwaltet das Büro von Leverkusen aus.
- Für mich bedeutet die Arbeitsaufnahme einen Wechsel des Arbeitsgebers, eine Veränderung der Arbeitsbedingungen (Verdoppelung der Teilnehmerzahlen, Übernahme von vermehrter Verwaltungstätigkeit) und eine Neuerung bezüglich der räumlichen Nähe zu der Arbeitsagentur.

Neuerungen bedeuten Streß („Under stress we regress“, Anne Teachworth). Somit befinden sich anfangs alle beteiligten Personen und Instanzen in einer Stresssituation. Stress bietet die Grundlage zu einer Drama-Situation.

## 2. Das Beziehungsfeld

„Sein bedeutet in Beziehung-Sein“ Krishnamurti

### 2.1 Die Beziehung zu mir

Meine 6jährige Erfahrung in der Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen, immer in der Reflektion dieser Arbeit mit Kollegen und Beratern, gibt mir den Mut, diesen Arbeitsplatz so zu übernehmen wie er ist. Ich weiß, dass ich von meinen Kompetenzen her diese Arbeit zur Zufriedenheit aller Beteiligten ausüben kann und dies vor allem auch gerne mache. Nun merke ich zu Beginn dieser Arbeitssituation, dass meinem Gefühl nach sich sämtliche Kompetenzen in Luft auflösen scheinen, eine innere Lähmung eintritt, und diese beginnt die Beratungssituation zu beeinflussen. Ich habe das Gefühl, dass ich selbst nicht mehr leisten kann, was ich bisher leisten konnte. Obwohl es sich um eine Teilzeitstelle handelt bin ich geistig 24 Stunden mit der Arbeit beschäftigt, kann nicht gut schlafen, fühle mich völlig ausgelaugt. Durch negative Gefühle und einen eklatanten Fehler zu Lasten der Teilnehmer(innen) (ich war zu zwei vereinbarten Terminen nicht da), merke ich: Ich befinde mich in einer Drama-Situation<sup>1</sup>.

Diese Arbeitssituation bietet die Einladung, mich sozusagen „wie zu Hause“ zu fühlen, da sie ein Muster bedient, das ich aus meiner Herkunftsfamilie kenne. Mein familiäres System befand sich zeitweise in einem Zustand, in dem sich ebenfalls sämtliche beteiligten Instanzen im Dauerstress befanden und ich als älteste Tochter die Rolle als Retterin, Vermittlerin und Heldin übernahm. Durch meine orientierungsanalytische Ausbildung, habe ich gelernt Drama zu erkennen und so schnell wie möglich daraus auszusteigen. Nach Steven Karpman ist die Grundlage einer Drama-Situation entweder als Retter (Ich mache es für dich, du kannst es nicht alleine), als Verfolger (Ich bin besser als du, du taugst gar nichts) oder als Opfer (Ich bin hilflos, du weißt und kannst alles besser als ich) in einer Beziehung zu agieren. Die Dynamik in der Beziehung ist dann, dass ich in der Interaktion, egal von welcher Rolle ich ausgehe, alle drei Positionen einnehmen werde. Dies führt dazu, dass sich alle Energien an destruktive Dynamiken und psychologische Spiele binden.

---

<sup>1</sup> vgl. LUMMA, Klaus: Die Team-Fibel S. 97f

Konstruktive Lösungen werden dadurch unmöglich gemacht oder der Blick auf das Wesentliche versperrt. Karpman hat diese Dynamik in Form eines umgedrehten Dreiecks dargestellt, des Drama-Dreiecks. Nach dieser Erkenntnis aus der Reflektion des Geschehens, dem Fühlen und Denken kann ich meine Ressourcen sichern, indem ich mich neu entscheide:

- Ich richte mein Denken und Handeln auf die unmittelbare Gegenwart (Hier und Jetzt)
- und auf den Bereich, in dem ich aktiv sein kann. (Begrenzung)
- Ich kann mich in anderen Bereichen reagieren lassen. (Kontrolle aufgeben)
- und Arbeit abgeben (Ressourcensicherung)<sup>2</sup>.

Dies führt dazu, dass ich wieder arbeitsfähig bin, in dem Sinne, dass ich für Projektteilnehmer wieder anwesend bin, da sein kann. Gleichzeitig führt es dazu, dass sich eine Ressource aus den Erfahrungen meiner gesamten bisherigen Lebensgeschichte wieder entfalten kann: Die Kenntnis davon, wie es ist in einer vermeintlich aussichtslosen Situation zu sein und die Erfahrung, es gibt konstruktive Wege heraus, die zu etwas Besserem führen. Ich habe wieder eine erwachsene Haltung. „Drama bindet Energie, die, wenn sie freigesetzt ist, die Gestaltung neuer Lebensräume ermöglicht.“

## **2.2 Die Beziehung zur Vermittlungsagentur**

Zeitgleich mit meinen persönlichen Neuentscheidungen nimmt die Vermittlungsagentur von der Zentrale aus immer mehr verwaltungstechnische Vereinfachungen vor und entwickelt sich für mich von einer abwechselnd stark kontrollierenden oder überfürsorglichen Instanz zu einem begleitenden, Rahmen setzenden und bei Bedarf unterstützenden Arbeitgeber. Dies kann geschehen, da ich meine Position in der Zusammenarbeit mit der Vermittlungsagentur nun deutlicher vertreten kann, Verwaltungsvereinfachungen vorschlage und meine Arbeitsweise vor Übergriffen schütze. Ich achte sehr auf eine klare Kommunikation, was zur Folge hat, dass sich die anfangs angespannten Kontakte zur Leiterin der Vermittlungsagentur zu einer von Wertschätzung getragenen Beziehung entwickeln können.

## **2.3 Die Beziehung zur Arbeitsagentur**

In einem Prozess von Verbindung und Abgrenzung verläuft die Beziehungsklärung zur Arbeitsagentur. Zunächst bestehende Ideen von Konkurrenz („Alle meinen, sie könnten besser arbeiten als wir“) verändern sich langsam zu der Annahme der Rolle der Vermittlungsagentur als Ergänzung zur Arbeit der Arbeitsagentur. Die Institutionen können durch die Trennung von Macht und Beratung im Vertragsrahmen eine eigenständige Rolle übernehmen und somit einen zusätzlichen Service anbieten. In diesem Prozess ist es für mich wichtig, das Verbindende (Ziel: Arbeitsaufnahme) und das Trennende (Arbeitsagentur als eigenständiges System) zu beachten. Dies äußert sich darin, dass ich mich weitgehend nicht in systeminterne Arbeitsabläufe der Arbeitsagentur einbinden lasse und darin, dass ich die Teilnehmer<sup>3</sup> die Angelegenheiten, die sie als Kunden mit der Arbeitsagentur zu erfüllen haben, selber regeln lasse. Sowohl in der Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur als auch in der Zusammenarbeit mit der Vermittlungsagentur wird nun im Konfliktfall, auf der Basis gegenseitiger Wertschätzung, dem Weg der Suche nach guten Lösungen gefolgt. Vor allem in der Arbeitsbeziehung zu dem für mich zuständigen Arbeitsvermittler entwickelt sich eine kooperative Zusammenarbeit, in der sich gerade durch die Vertretung unterschiedlicher Standorte, kreatives Potential für konstruktive Lösungen ergibt.

## **2.4 Die Beziehung zu den Projektteilnehmern**

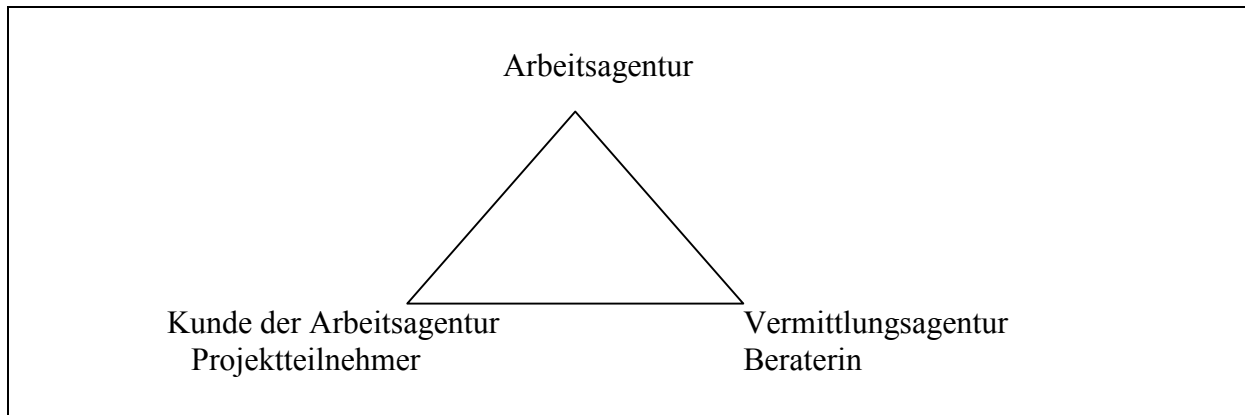
Vor dem Beratungsprozess findet für die von der Arbeitsagentur vorgeschlagenen Teilnehmern eine Informationsveranstaltung statt. In dieser Veranstaltung wird das Angebot

---

<sup>2</sup> Hilfreich an der Stelle war: STEVENS, Barry: Von Mensch zu Mensch.

<sup>3</sup> Im Folgenden spreche ich von Teilnehmern und meine damit männliche und weibliche Teilnehmer(innen).

der Vermittlungsagentur vorgestellt. Zentraler Bestandteil neben den formalen Rahmenbedingungen der einzelnen Module und des Dienstleistungsangebotes ist die Klärung der Beziehung von der Vermittlungsagentur zur Arbeitsagentur und mein Verständnis der Beraterrolle. Hierfür benutze ich das Vertrags-Dreieck<sup>4</sup>.



Hierin wird sehr schnell deutlich:

- Die Arbeitsagentur ist, als Vertreter der Mächtigen, Initiator für das Zustandekommen der Beratungssituation
- Die Vermittlungsagentur, vertreten durch meine Person, ist von der Arbeitsagentur beauftragt und arbeitet im Rahmen der vertraglichen Bedingungen, die eine Dokumentationspflicht beinhalten
- Kunden der Arbeitsagentur sind durch den Bezug von Arbeitslosengeld bzw. -hilfe ebenfalls in einem vertraglichen Verhältnis zur Arbeitsagentur, das beinhaltet, alle verfügbaren Möglichkeiten für eine Arbeitsaufnahme zu nutzen
- Das gemeinsame Ziel aller Beteiligten ist „Arbeitsaufnahme“

Durch die Benennung der beteiligten Instanzen und der Verdeutlichung ihrer Zielsetzungen und Regeln kann Klarheit über den Beratungszusammenhang entstehen. Gleichzeitig kann ich durch das Vertrags-Dreieck den Projektteilnehmern meine Rolle und mein Verständnis von Beratung erklären:

Lösungsorientierte Begleitung und Unterstützung bei der Arbeitssuche.

Im Vertrags-Dreieck befinde ich mich als Beraterin an der Seite der Projektteilnehmer. Meine Rolle als Coach, der einen Prozess begleitet, wird somit visuell sichtbar.

Es kann eine drama-freie Beratungssituation entstehen, wenn deutlich wird:

- Handelnder in Bezug auf Arbeitsplatzsuche ist der Projektteilnehmer
- Die Beraterin begleitet und unterstützt ihn mit ihrem Wissen und dem Equipment, das durch die Vermittlungsagentur bereitgestellt wird.
- Die Arbeitsagentur bietet mit ihren für alle Beteiligten bindenden Regeln den vertraglichen Rahmen für den Beratungsprozess

In einem solchen Verständnis gibt es keine Verfolger, keine Retter und keine Opfer. Die Kunden der Arbeitsagentur haben die Möglichkeit aus einer erwachsenen Haltung heraus die Entscheidung für oder gegen eine Beratung bei der Vermittlungsagentur zu treffen.

### **3. Der Prozess der Arbeitsplatzsuche oder:**

#### **Der Spur des Lebens folgen ...**

Die folgende Beschreibung bezieht sich auf das Projekt „Fallmanagement Langzeitarbeitslose“. Der Beratungszeitraum ist 6 Monate, die Beratung findet in Einzelgesprächen statt. In der Strukturbeschreibung orientiere ich mich an den „Cycles of

<sup>4</sup> LUMMA, Klaus: Die Team-Fibel S. 101

Power“ von Pamela Levin. Ihr Grundgedanke geht davon aus, dass die Entwicklung der menschlichen Persönlichkeit ein zyklischer Prozess von Entwicklungsaufgaben ist. Diese werden zunächst in der Kindheit in sieben Phasen durchlaufen, tauchen aber im späteren Leben immer wieder als Lebensaufgaben auf. Meine Erfahrungen in der Gruppenarbeit haben mir gezeigt, dass eine Beachtung der „Cycles of Power“ in der Strukturierung eines Prozesses eine konstruktive Wirkung hat. Der Prozess hat dann einen Bezugsrahmen, der indem er dem natürlichen Lernrhythmus folgt, einen Spannungsbogen erhält und im Hintergrund als indirekte Intervention wirken kann. Hier eine kurze Übersicht:

#### **Cycles of Power nach Pamela Levin<sup>5</sup>**

1. Zyklus: Geburt bis 6 Monate Die Kraft zum Dasein	Erlaubnis: Ich habe das Recht hier zu sein.
2. Zyklus: 6 bis 18 Monate Die Kraft zum Tun	Erlaubnis: Ich kann spontan handeln
3. Zyklus: 18 Monate bis 3 Jahre Die Kraft zum Denken	Erlaubnis: Ich kann denken.
4. Zyklus: 3 bis 6 Jahre Die Kraft zur Identität	Erlaubnis: Ich darf wissen, wer ich bin.
5. Zyklus: 6 bis 12 Jahre Die Kraft zur Geschicklichkeit	Erlaubnis: Ich darf die Fähigkeiten entwickeln, die ich brauche.
6. Zyklus: 12 bis 19 Jahre Die Kraft zur Erneuerung	Erlaubnis: Ich darf in Liebe meinen Weg gehen
7 Zyklus: ab 19 Jahren Die Kraft zur Wiederaufbereitung	Erlaubnis: Jetzt ist meine Zeit. Ich darf alle Kräfte kompetent nutzen

Im individuellen Prozess und in der Auseinandersetzung mit den realen Ereignissen während der Arbeitsplatzsuche bieten die „Cycles“ einen Schlüssel zu direkten persönlichkeitsstärkenden Interventionen. In der Orientierungsanalyse werden diese Interventionen Erlaubnisse genannt und bewirken eine Kräftigung der erwachsenen Persönlichkeitsanteile. Oft haben sich in der Kindheit Muster entwickelt, die dort einen Sinn hatten, da sie das Überleben sicherten. Im Erwachsenenleben sind diese Muster manchmal hinderlich, da sie zu vergangenen Lebenssituationen gehören und die Lösung der gegenwärtigen Lebensaufgaben verhindern oder erschweren. Durch Erlaubnis wird eine Neuorientierung möglich, so dass aktuelle Lebensaufgaben bewältigt werden können. Zunächst der Verlauf des Beratungsprozesses in seiner übergeordneten Form:

### **3.1 Die Anfangsphase (Sein)**

Die Einzelberatung beginnt mit der Aufnahme der persönlichen Daten, der Lebensumstände, der beruflichen Voraussetzungen und der Arbeitsplatzwünsche. Die Erfahrung, keinen geeigneten Arbeitsplatz zu finden oder der aktuelle Verlust des alten Arbeitsplatzes führt, gerade bei längerer Arbeitslosigkeit, zu dem Erleben „Opfer“ der Umstände, des Lebens, u.ä. zu sein. Dies führt oft zu Resignation und einem Verlust der Lebensenergie.

Der Verlust des Arbeitsplatzes kann aber im Verlauf des individuellen Lebensprozesses einen durchaus sinnhaften Charakter einnehmen. Den Sinn zu sehen führt in eine Haltung, in der es keine Opfer gibt. Es entsteht dadurch die Möglichkeit, sich von der alten Arbeitssituation zu verabschieden. Der Abschied von der alten Arbeitssituation ist wichtig.

Andauernde Verwicklungen wie ein laufendes Gerichtsverfahren mit dem alten Arbeitgeber verhindern erfahrungsgemäß die Orientierung zu etwas Neuem. Negative Reste aus dem alten Arbeitsverhältnis werden besprochen und, wenn nötig, geklärt. Positives wird gewürdigt.

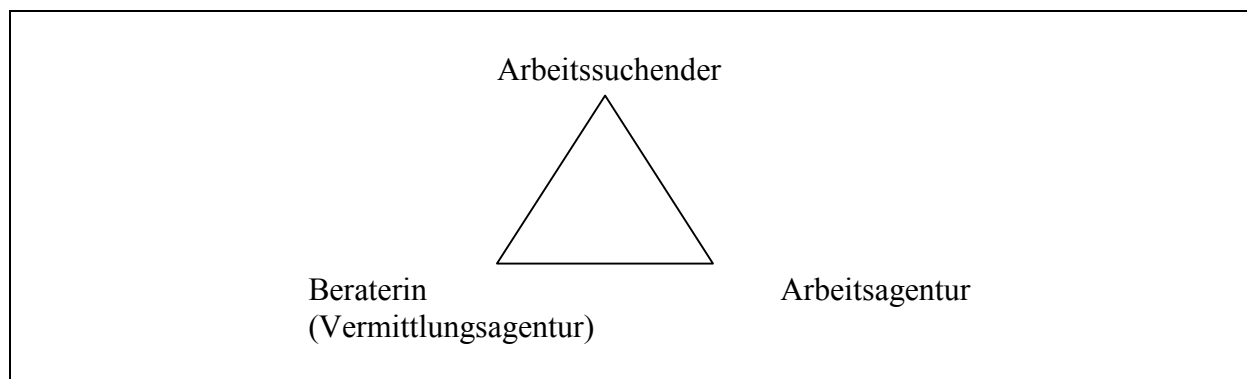
<sup>5</sup> vgl. STINSHOFF; Uta: Ich darf wissen, wer ich bin, in: LUMMA, Klaus: Counseling–Methoden in Aktion S.70

Wenn klar ist: das Alte funktioniert nicht mehr, das Neue ist zu finden, dann kann die eigentliche Suche beginnen.

Alle Teilnehmer fühlen sich außerdem durch den Bezug von Geldleistungen in einer Abhängigkeitsbeziehung zur Arbeitsagentur, die je länger sie dauert, oft zu einer Verfolgerhaltung gegenüber den Vermittlern führt und manchmal auf mich übertragen wird. Die Arbeitssuche kann, meiner Erfahrung nach, nur konstruktiv gelingen, wenn der Einzelne sich als Gestalter seines Lebens fühlt und danach handelt.

Meine Haltung hierzu ist eine konsequente Weigerung, selber Retterin, Verfolgerin oder Opfer zu sein oder den Anderen als solchen zu sehen. Diese konsequente Weigerung, ein Aufmerksam-Machen auf das, was wirklich ist und immer wieder die konstruktiven Möglichkeiten des Beratungsprozesses im

Hinblick auf eine zukünftige Lebensgestaltung in den Vordergrund zu bringen, kennzeichnen die Anfänge meiner Beratung. Erst dann besteht sowohl für mich als auch für die Teilnehmer die Möglichkeit, in Beratungsbeziehung zu sein. Eine konstruktive Arbeitsplatzsuche kann dann beginnen wenn der Teilnehmer merkt, dass sowohl die Beraterin als auch die Arbeitsagentur mit ihren unterschiedlichen Möglichkeiten ihn in seinem Ziel der Arbeitsaufnahme oder einer anderen Form der Lebensgestaltung unterstützen werden und er die Handlungskompetenz besitzt. So ergibt sich für mich im Beratungsprozess ein anderes Vertragsdreieck:



In diesem Sinne ist es den meisten Teilnehmern möglich über einen Zeitraum von 6 Monaten, ihre berufliche Suche begleiten zu lassen.

### 3.2 Die Aktivitätsphasen (Tun)

Ausgangspunkt der Arbeitsplatzsuche sind die individuellen Wünsche, Interessen, Fähigkeiten und Qualifikationen und die momentane Lebenssituation der Teilnehmer. Das konkrete Ziel ist an dieser Stelle meist unklar. Zunächst kommt noch einmal die alte Arbeitssituation in den Blick. Dadurch besteht die Möglichkeit festzustellen, ob daran direkt angeknüpft werden kann. Ein beruflicher Bereich, der von vordringlichem Interesse ist, wird als Ausgangspunkt festgelegt. Dieser Bereich wird nun erkundet, zum Beispiel über Firmensuche, Telefonate, schriftliche Bewerbungen, persönliche Kontaktaufnahme, Stellenrecherche. Es ist eine erste Informationssammlung, wie dieses berufliche Feld zu diesem Menschen in seiner gegenwärtigen Situation und zu diesem Zeitpunkt passt und vor allem, welche Resonanz hervorgerufen wird. Je nach individueller Situation gebe ich Unterstützung beim Schreiben von Bewerbungsunterlagen und bei der Stellen- und Adressenrecherche. Ich ermutige an dieser Stelle, alles auszuprobieren und die Reaktion abzuwarten. Die eigene Erfahrung ist ein intensiverer Erfahrungswert als theoretische Annahmen und Phantasien und bringt den Prozess der Suche erst wirklich in Bewegung. Ebenso ermutige ich dazu, von nun an auf alles zu achten, was das eigene Interesse weckt. Das eigene Interesse, und damit positive Lebensenergie ist der rote Faden, der sich durch den

Beratungsprozess zieht und letztendlich für das Zustandekommen eines zufriedenstellenden Arbeitsverhältnisses von großer Bedeutung ist. Zufriedenstellende Arbeitsverhältnisse entstehen dann, wenn sich ein Teil der Persönlichkeit in der Arbeit und dem Arbeitsplatz wiederfinden kann

### **3.3 Die Reflektionsphasen (Denken)**

Im Beratungsprozess tritt nun eine Phase des Denkens und Reflektierens der gemachten Erfahrungen ein. Negative Erfahrungen werden von mir als "notwendige Orientierungsmarken" auf der Suche bezeichnet. Gemeinsam Ausschau gehalten wird nach positiven Erfahrungen. Das Aushalten von Engpässen von Seiten der Beraterin ist an dieser Stelle von großer Bedeutung. Engpässe als notwendige Richtungsweiser zu benennen und zu reflektieren eine oft lösende Haltung. Beim Denken und Reflektieren werden Blockaden deutlich, die eine Arbeitsaufnahme erschweren, wie beispielsweise ein fehlender Führerschein, eine fehlende Qualifikation, eine ungeklärte Kinderbetreuung u.ä. Die Klärung wird von mir an die Teilnehmer weitergegeben. Ein neuer Blickwinkel kommt zustande, wenn sich die Konzentration auf die realen Lebensbedingungen richtet und die damit verbundene Notwendigkeit für die Art und Form der Erwerbstätigkeit. Oft kreist das Denken um veraltete Lebensbezüge und der Blick auf das, „was momentan wirklich ist“, verhindert oft ein Verirren in Sackgassen. Beim Denken und Reflektieren folge ich bei dem Blick auf die Realitäten meiner Intuition, beziehe aktuelle Informationen und Ereignisse mit ein und setze sie in Bezug zu den Ereignissen im beruflichen und privaten Bereich. Aufgrund der gemachten Erfahrungen, Erkenntnisse und der Ergebnisse der Arbeitsmarktsichtung werden gemeinsam neue Handlungsschritte überlegt.

### **3.4 Das besondere Eigene (Individualität)**

Im Zuge des Ausprobierens und Reflektierens kristallisiert sich immer mehr das besondere Eigene einer Person heraus. Insbesondere persönliche Stärken, Potentiale und alles, was die Eigenheit einer Person ausmacht kommen ins Blickfeld und werden zum Thema gemacht. Im Laufe des Handelns und Denkens wird ein ganz individuelles Muster der einzelnen Teilnehmer deutlich, welche für das Finden eines Arbeitsplatzes oft große Bedeutung hat. Das Bewusstwerden der eigenen besonderen Fähigkeiten ist eine Voraussetzung dafür, Kraft zu entwickeln, seine beruflichen Wünsche zu verwirklichen. Von mir wird jeder Eindruck über persönliche Fähigkeiten formuliert. Genauso spiegele ich Eindrücke über Reaktionen der Teilnehmer auf gemachte Erfahrungen. Meine Orientierungsmarke ist positive Energie. Positive Energie ist deutlich zu spüren und zu sehen: Wache Augen, der Körper ist aufgeladen, Interesse ist da. Dieser Spur wird gefolgt.

### **3.5 Die Umsetzungsphase (Geschicklichkeit)**

Auch die Wege zur Realisierung des Arbeitsplatzwunsches werden besprochen und immer wieder auf ihre Wirksamkeit überprüft. Die Beratung kann hier zur Vorbereitung auf Gespräche mit Arbeitgebern, Arbeitsagentur und anderen Beratungsstellen (v.a. bei Existenzgründung oder psychosozialen Beratungsstellen) dienen. Wenn es um Verhandlungen mit Arbeitgebern oder der Arbeitsagentur geht, werden die Aufträge klar besprochen. Als Beraterin handle ich hier nur im ausdrücklichen Auftrag der Teilnehmer.

### **3.6 Die Abschlussphase (Erneuerung)**

Gegen Ende der Beratung ist gerade bei Menschen, die sehr lange arbeitslos waren, ein besonderes Phänomen zu beobachten: die Angst vor der veränderten Situation. Das heißt die Beraterin sieht sich auf einmal der völligen Entwertung der entwickelten Projekte ausgesetzt und der Wunsch, alles beim Alten zu belassen, tritt in den Vordergrund. Hilfreich ist hier in aller Ruhe und Gelassenheit die Vorteile des Neuen zu beschreiben und die Möglichkeit der



Rückkehr aufzuzeigen. Meist ist aber auch ein besonderes Absichern der Planungen nötig. Ich weise in daraufhin, dass es letztendlich immer um eine freie Entscheidung geht. Dieser „Rückfall“ ist in der Regel kurz und heftig. Anfangs war ich erschreckt von der Heftigkeit der Gefühle an dieser Stelle, inzwischen begrüße ich diesen Vorgang, weil er den guten Abschluss ankündigt. Für viele ist es wichtig, die Möglichkeit zu haben, noch einmal für zusätzliche Beratung kommen zu dürfen, wenn es nötig ist. Diese Möglichkeit räume ich ein.

### **3.7 Fazit**

In der beschriebenen Form ist die Beraterin eine „Mitsuchende“, weit weg von dem Anspruch der Allwissenheit. Dadurch entsteht im Laufe der Zeit eine gleichberechtigte Kommunikation, die für das Finden von dauerhaften Lösungen eine gute Voraussetzung zu sein scheint.

Faktoren, die den Beratungsprozess beeinflussen:

- In Beziehung sein
- Aktive Beziehung zum Umfeld (Vernetzung)
- Kurssuche, in der gemeinsam entschieden wird, ob eine Richtungsänderung notwendig ist
- Einbeziehung der momentanen Lebens- und Familiensituation und deren Reaktionen
- Sinnbildung der individuellen Ereignisse im zeitlichen Bezugsrahmen
- Positive Energie bzw. negative Energie der Teilnehmer als Orientierungsmarken, um das Wesentliche vom Unwesentlichen zu unterscheiden
- Ressourcenorientierung

## **4. Ein Beispiel: Tamara Tifinius**

### **4.1 Zur Person**

Frau Tifinius wird in dem Projekt „Fallmanagement für Langzeitarbeitslose“ von der Arbeitsagentur für die Vermittlungsagentur zugewiesen. Sie ist 43 Jahre, geschieden, hat eine Tochter von 17 Jahren, mit der sie zusammenlebt. Sie ist vor 12 Jahren mit ihrer Familie aus Russland in die Bundesrepublik Deutschland eingereist. In Russland hat sie an der Kunsthochschule ihren Abschluss als Diplom-Kunstmalerin gemacht und dort einige Jahre bis zur Ausreise in der Kunstproduktion gearbeitet. In Deutschland hat sie bisher in keinem beruflichen Bereich Fuß fassen können. Seit ihrer Einreise ist sie mit kurzen Unterbrechungen Kundin der Arbeitsagentur. Sie hat bisher in der Altenpflege und als Verpackerin gearbeitet. Für die letzte Tätigkeit hat sie eine begonnene Umschulung zur Ergotherapeutin nach 8 Monaten abgebrochen, um Geld zu verdienen. Dieses Arbeitsverhältnis dauerte nur kurz, da die Firma Insolvenz anmelden musste. Sie hat sich bewusst für die Beratung bei der Vermittlungsagenturen entschieden.

Im Erstgespräch spricht sie sofort „ihr Problem“ an. Sie leidet an dem Unfalltod ihres Sohnes, der im Alter von 8 Jahren in Russland ums Leben gekommen ist. Aktuell ist sie wegen Depressionen in therapeutischer Beratung. Manchmal, sagt sie, hindern sie die Depressionen am Leben und sie zieht sich in ihre Welt zurück. Sie spricht von dem Unfall als wenn es gestern gewesen wäre. Ich sage ihr, dass es nach meiner Erfahrung für die Toten wichtig ist, dass die Lebenden ihr Leben leben und gut gestalten. Ich teile ihr mit, dass Traurigkeit über ihr Schicksal ruhig bei ihr sein darf und zu ihr gehören. Solche Bestätigung gebe ich ihr im Lauf der Beratung an mehreren Stellen. Es entsteht dann eine kurze Stille, wie eine kleine Gedenkminute, und dabei belasse ich es und gehe zu den aktuellen Notwendigkeiten der Arbeitssuche über. Dadurch hat sie die Möglichkeit, die Traurigkeit über das eigentliche Erlebnis in der Vergangenheit zu belassen und sie von ihrer heutigen Arbeitsfähigkeit zu trennen. Momentaner Lebensmittelpunkt ist ihre Tochter, die vor der Aufnahmeprüfung zur

Schauspielausbildung steht. Im Erzählen fallen mir viele parallele Handlungsmuster von Mutter und Tochter auf. Ich teile ihr diese Wahrnehmung mit und sie bestätigt sie. Malen kann sie seit längerer Zeit nicht mehr.

#### **4.2 Die Arbeitsplatzsuche**

Frau Tifinius wirkt äußerst motiviert und aktiv. Besonders die Möglichkeiten des Internets faszinieren sie. Sie bedauert keinerlei PC-Kenntnisse zu haben, möchte gerne einen Kurs belegen, aber die Arbeitsagentur hat dies bisher abgelehnt. Ich zeige ihr die Stellen- und Adressenrecherche im Internet.

Nach und nach gehen wir sämtliche Berufsfelder durch, die für sie in Frage kommen. Marketing, Schauwerbegestaltung und Raumdekoration stehen zunächst im Mittelpunkt, Filmproduktion und Theater interessieren sie als Arbeitplätze. Es werden Briefe geschrieben (von mir) und Telefonate geführt (von ihr), ohne positives Ergebnis. Nicht einmal ein 4wöchiges Praktikum scheint in einer Firma möglich zu sein. Immer fehlen entweder die entsprechenden PC-Kenntnisse oder die berufliche Ausbildung und Erfahrung.

Da die Tochter inzwischen ihr Aufnahmeprüfung als Schauspielerin bestanden hat und deswegen nach Bonn zieht, weitet sie ihre Stellenrecherche auf Bonn aus und sucht dort nach einer Tätigkeit als Haushaltshilfe. Ohne Erfolg. Mittlerweile denkt sie daran sich selbständig zu machen, will einen Imbiss aufmachen. In der Selbständigkeit kann sie ihrer Meinung nach, ohne sich mit anderen abstimmen zu müssen, „ihr eigenes Ding machen“. Sie holt sich Informationen im Bereich Existenzgründung ein und denkt über ein Praktikum im Spezialitätenrestaurant ihrer Kusine nach. Zu diesem Zeitpunkt spricht mich ihre zuständige Arbeitsvermittlerin über den Stand der Arbeitsplatzsuche an, da der Antrag auf Arbeitslosenhilfe zur Verlängerung ansteht. Ich schildere das Scheitern der bisherigen Bemühungen aufgrund von fehlenden Qualifikationen und frage nach, ob es finanzielle Möglichkeiten für eine Umschulung gebe, da genau dies das Thema des letzten Gesprächs mit Fr. Tifinius gewesen sei. Sie bejaht dies und lädt Frau Tifinius zu einem Gespräch und einem Eignungstest ein. Im Vordergrund steht dabei die Ausbildung zur Köchin in Vorbereitung der Selbständigkeit. Frau Tifinius besteht den Test, ist sich jetzt aber ganz sicher, dass die Ausbildung zur Köchin sie nicht interessiert. Mutlosigkeit macht sich breit, da alle Umschulungen, die durch die Arbeitsagentur finanziert werden, nicht den Interessen von ihr entsprechen und die Stellensuche keinen Anhaltspunkt auf Erfolg zeigt. Inzwischen sind mehrere erfolglose Versuche, als Mosaiklegerin Arbeit zu finden, hinzugekommen. Mir fällt auf, dass bei der bisherigen Arbeitssuche für jedes Berufsfeld nur kurzfristiges Interesse bei ihr aufflackert, dies aber schnell wieder erlischt. Frau Tifinius hadert mit der Arbeitsagentur, die ihr über die ganzen Jahre nur Angebote macht, die ihr nicht entsprechen. Sie hadert mit sich selber, weil sie meint, so kompliziert zu sein.

Ich teile ihr mit, dass es meiner Meinung nach eher ein Fehler, ist eine Ausbildung anzunehmen, die einem nicht entspricht. Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt, dass so etwas selten zu einem dauerhaften Arbeitsverhältnis führt. Ich sage ihr, dass ich sie in Ordnung finde, so wie sie ist und ermutige sie dazu, direkt deutlicher ihre Interessen zu formulieren und die Arbeitsagentur mehr als Verhandlungspartner zu sehen, um das zu bekommen, was sie will. Besonders mein Hinweis, dass es möglich ist, „Nein“ zu sagen bewegt sie tief. Ihre große Betroffenheit macht mir deutlich, dass wir uns langsam dem Wesentlichen nähern. Im Raum ist eine Energiedichte, die körperlich spürbar ist. Beim nächsten Gespräch wiederholt sie von sich aus diese Erlaubnis als zentralen Bestandteil ihres vergangenen Dilemmas. Eine Internetrecherche auf ihr Stichwort „Kunsttherapie“ ergibt eine Teilzeitausbildung an der gleichen Hochschule, an der ihre Tochter studieren will. Ich schlage vor, dies bei einem bevorstehenden Gespräch mit dem Berufsberater der Arbeitsagentur, in der es um Umschulung und Weiterbildung geht, anzusprechen.

Ein abschlägiger Entscheid, sowie die Information, dass entgegen der Meinung der Arbeitsvermittlerin dieses Jahr keinerlei Umschulung und Weiterbildung finanziert wird, entmutigen sie nicht. Im Gegenteil. Meinen Vorschlag, von nun an davon auszugehen, dass sie alles, was sie zum Arbeiten braucht, bereits besitzt, nimmt sie nachdenklich auf. Von jetzt an überschlagen sich die Ereignisse. Bei einer weiteren Internetrecherche reagiert sie wie gebannt auf eine Meldung, dass für eine Kunstverkausaustellung noch Aussteller(innen) gesucht werden. Zeitgleich finde ich ein Stellenangebot, in der eine Kunstmalerin mit russischem Kunsthochschulabschluss von einer Galerie in Berlin gesucht wird. Laut Stellenangebot ist es möglich, diese Tätigkeit in Heimarbeit auszuüben. Ich bin elektrisiert, weil nach 5 Monaten zum ersten Mal eine Stellenanzeige genau die Voraussetzung beschreibt, die Frau Tifinius besitzt. Sie ist interessiert. Ein Termin für ein Vorstellungsgespräch wird auf Bitte von Frau Tifinius von mir vereinbart, da sie sich mit der Arbeitgeberin am Telefon nicht einigen kann. Nun geht es darum, den Fahrtkostenantrag für die Reise nach Berlin bei der Arbeitsagentur zu beantragen.

Ich sage ihr, dass es ganz allein ihre Entscheidung sei, nach Berlin zu fahren oder auch nicht, der Vorstellungstermin sei leicht abzusagen. Ich warte ab, was geschieht. Es ist mir sehr wichtig, dass sie diese Entscheidung ohne Druck oder Erwartung, ganz allein in der Überprüfung ihrer Befindlichkeit fällt. Zwei Tage später ist unser gemeinsamer Beratungstermin.

Vor mir sitzt eine strahlende Frau. Sie hat sich gegen die Zusammenarbeit mit der Berliner Galerie entschieden, hat stattdessen eine Galeristin im Oberbergischen Kreis gefunden, die an einer Zusammenarbeit mit ihr bezüglich Verkaufsausstellungen interessiert ist und bei der Bundesagentur für Arbeit den Antrag auf eine 4wöchige betriebliche Trainingsmaßnahme in dieser Galerie gestellt und bewilligt bekommen. Sie schildert die Reaktionen der Arbeitsagentur auf ihren Antrag als sehr unterstützend. Meine Frage, was sie diese 4 Wochen machen wird, beantwortet sie: „Ich male.“ Sie sagt es so, wie jemand, der endlich angekommen ist. Ich bin sehr bewegt.

Das ganze Suchen in den verschiedenen Berufsbereichen hat ihr deutlich gemacht, was sie eigentlich will: Malen und künstlerisch tätig sein. Sehr glücklich ist sie darüber, eine Geschäftspartnerin gefunden zu haben, die sie in dem ergänzt, was ihr fehlt: Material zum Malen und vor allem kaufmännische Kenntnisse. Gleichzeitig macht sie deutlich, dass sie die Ausbildung zur Kunsttherapeutin mittelfristig weiter verfolgen will. Ich stelle dabei fest, dass alle ihre beruflichen und privaten Erfahrungen an dieser Stelle einen Sinn ergeben. Beim Aufsetzen der Praktikumbewerbung für die Kunsttherapeutische Abteilung des Krankenhaus Herdecke wird deutlich, dass die von ihr verachteten Vorschläge der Arbeitsagentur im Bereich Altenpflege und Ergotherapie Erfahrungen sind, die ihr an dieser Stelle nützen könnten.

Ergebnis der betrieblichen Trainingsmaßnahme ist ein Zustandekommen der geschäftlichen Beziehung zwischen ihr und der Galeristin. Die Form muss noch verhandelt werden.

Angedacht ist eine Festanstellung, wobei Frau Tifinius im letzten Gespräch befürchtet, dass die finanzielle Belastung für die Arbeitgeberin zu groß ist. Ich mache sie darauf aufmerksam, dass die Form der Zusammenarbeit nicht nur über Festanstellung möglich ist, sondern auch in Form von Selbständigkeit über die Existenzförderung der Arbeitsagentur, der Ich-AG.

Mittlerweile hat sich nämlich ein zusätzlicher Kontakt zu einer Werbeagentur ergeben. Ich bitte sie, die Vor- und Nachteile mit der Arbeitgeberin und der Arbeitsagentur zu besprechen. Nach einer kurzen Pause teilt sie mir eine weitere Befürchtung mit: Angst durch ihre Depressionen am Arbeiten gehindert zu werden. Ich frage sie, wie es tatsächlich in der Trainingsmaßnahme war, damit sie noch einmal für sich überprüfen kann, was realisierbar erscheint.

Nach kurzer Stille stellt sie erstaunt fest, dass sie nicht einmal während der Trainingsphase wegen Depression aussetzen musste. Zum Abschluss sagt sie mir: „Die Hauptsache aber ist, ich kann wieder malen.“

Wichtig waren hier für sie:

- In Beziehung gehen und Zusammenarbeit erleben
- Ihr „So-Sein“ zu akzeptieren
- Eigenverantwortung zu übernehmen

Wichtige Interventionen waren:

Die Erlaubnis aus der Kraft des Seins: Ich habe das Recht, hier zu sein.

Die Erlaubnis aus der Kraft des Tun: Ich darf alles ausprobieren.

Die Erlaubnis aus der Kraft des Denkens: Ich darf „Nein“ sagen.

Die Erlaubnis aus der Kraft der Identität: Ich darf wissen, wer ich in beruflicher Hinsicht bin.

Die Erlaubnis aus der Kraft der Geschicklichkeit: Ich darf es auf meine Weise tun.

Die Erlaubnis aus der Kraft der Erneuerung: Ich darf in Liebe gehen.

Die Erlaubnis aus der Kraft der Wiederaufbereitung: Ich darf alle Kräfte kompetent nutzen.

Für die Beraterin war es wichtig, sich nicht auf die Einladung zum Drama-Spiel um die Arbeitsagentur einzulassen. Die Lösung wäre sonst unter Umständen verhindert worden. In der konstruktiven Zusammenarbeit konnten so alle möglichen Ressourcen zur Realisierung von Frau Tifinius' beruflichen Plänen genutzt werden.

## **5. Der gute Platz**

Einen Arbeitsplatz findet oft der, der sein Eigenwesen verwirklicht, sich von ihm leiten lässt und sich mit den momentanen Lebensumständen und –aufgaben verbindet. Vertrauen ins Leben, Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und das Vertrauen und die Offenheit für eine mögliche Lösung scheinen gute Voraussetzungen. Hilfe anzunehmen, wo es nötig ist, sich letztendlich die Entscheidung für das eigene Leben aber nicht aus der Hand nehmen zu lassen. Der gute Platz kann eine Festanstellung in Vollzeit sein, eine Teilzeittätigkeit, eine Selbständigkeit, manchmal die Entscheidung für eine unbezahlte Familientätigkeit, ein Therapieplatz oder auch die Entscheidung aus dem Arbeitsvermittlungsprozess auszusteigen. Die öffentlichen Haushalte sind zum Sparen angehalten. Von daher ist es wichtig, dass die vorhandenen Ressourcen möglichst effizient genutzt werden. Vorhandene Ressourcen können gut fließen, wenn sie sich nicht in Drama-Spielen vergeuden. Eine konstruktive Zusammenarbeit von Arbeitsagentur, 3. Institutionen und Arbeitssuchenden kann auch in Mangelzeiten berufliche Möglichkeiten schaffen, die den individuellen Menschen mit seinem schöpferischen Potential im Blick haben. Dann ist es möglich, „...aus Scheiße Dünger zu machen“. (Tom Frazier)

### **Literatur:**

LUMMA, Klaus: Die Team-Fibel. Hamburg (Windmühle), 1994.

STEVENS, Barry: Von Mensch zu Mensch. Köln (Peter Hammer Verl.), 2001.

ZWART, Cees: Die Kraft der inneren Stimme. Ostfildern (Ed.Tertium), 1996.

LUMMA, Klaus (Hrsg.): Counseling Methoden in Aktion. Eschweiler(IHP Bücherdienst), 2003.

Mielke, Monika

## **Die Suche nach dem guten Platz**

-Möglichkeiten konstruktiver Zusammenarbeit in der Arbeitsvermittlung-

### **Zusammenfassung**

Diese Beitrag kommt aus der Praxis eines Arbeitsberatungs- und Vermittlungsbüros in einer deutschen Arbeitsagentur. Gezeigt wird das Entstehen einer konstruktiven Zusammenarbeit aller beteiligten Institutionen und Personen, wenn sich Drama-Dynamiken auflösen dürfen. Ermöglicht wird dann eine Form von Arbeitsvermittlung, die versucht, dem einzelnen Menschen in seinem komplexen individuellen Lebenszusammenhang gerecht zu werden. Der Beratungsprozess als Arbeitssuchprozess wird skizziert und in einem Fallbeispiel aus der Vermittlung Langzeitarbeitsloser verdeutlicht. Hier gehen orientierungsanalytische Methodik und Arbeitsvermittlung eine Verbindung ein.

### **Biographische Notiz**

Monika Mielke, 51709 Marienheide

Diplom-Bibliothekarin, seit 1998 als Dozentin und Arbeitsvermittlerin bei verschiedenen Bildungsträgern in Maßnahmen zur beruflichen Orientierung tätig. Verheiratet, 1 Sohn. Ausbildung in Orientierungsanalyse

Lehrtrainer                                 Dr. Klaus Lumma, Eschweiler  
   Dagmar Lumma, Eschweiler

Biografie LehrCounseling     Maria Ammon, Bergisch-Gladbach

Counseling Feldsupervision     Martina Kickelbick-Schwertfirm, Lohmar