

BAG UB Tagung vom 22.11.-24.11.06  
Workshop 2

## Thema: Job Coaching – Nutzen von ambulanten betriebsintegrierten Angeboten zur Integration von Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf

Mitwirkende:

Christine Giga (Projektkoordinatorin NIAB BB)

Reinhard Hötten (LWL-Integrationsamt in Westfalen-Lippe)

Britta Leßmann (Arbeitstrainerin, Westfalen-Lippe)

Constanze Krug (Berufshelferin – VBG)

Gerold Kleemann (Integrationsassistent, NIAB BB)

Moderation: Frank Hühner (KOWA Frankfurt (Oder))

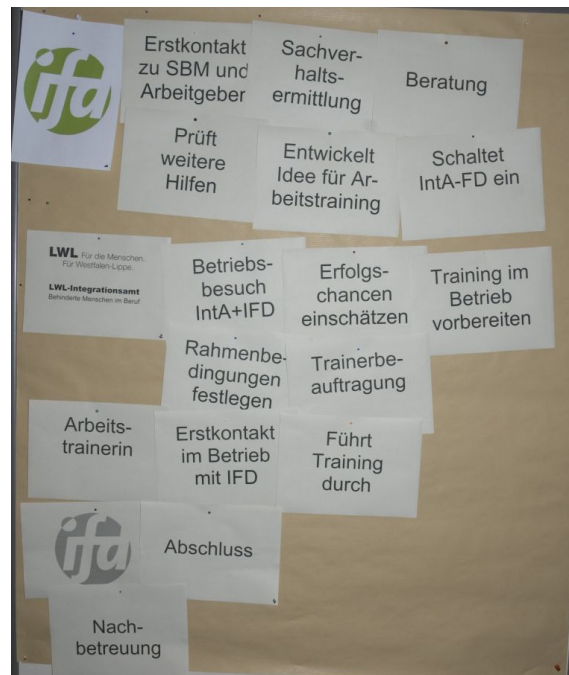
**Ziel dieses Workshop war es**, vorliegenden Erfahrungen mit betrieblichem Arbeitstraining bzw. Job-Coaching (die Begriffe wurden im Verlauf des Workshops synonym verwendet) darzustellen. Modellhaft wurden die Regionen Westfalen-Lippe und Brandenburg vorgestellt. Darüber hinaus sollte diskutiert werden, wie diese Maßnahme für andere Regionen nutzbar gemacht werden kann.

In Westfalen-Lippe wird Arbeitstraining bereits seit über 16 Jahren bei der Integration von Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf genutzt. Die vorliegenden Erfahrungen verdeutlichen, dass betriebliches Arbeitstraining als passgenaue Qualifizierungsmaßnahme in vielen Fällen konkrete Probleme am Arbeitsplatz lösen kann. In Brandenburg wurde diese Methode im Rahmen eines Modellprojekts über zwei Jahre erprobt. Neben dem direktem Training am Arbeitsplatz wurden erfolgreich die Bausteine Bedarfsdiagnostik, Arbeitsassistenz, Sozialtraining, und Berufswegeplanung in diesem Modellprojekt entwickelt und eingesetzt.



### Inhalte des Workshops:

Nach der Begrüßung und der Vorstellungsrunde gaben Herr Hötten und Frau Leßmann einen Überblick über das „Betriebliche Arbeitstraining“ in Westfalen-Lippe an einem Fallbeispiel. Dargestellt wurde dabei der gesamte Prozess.



*Ablauf eines Arbeitstrainings*

### Betriebliches Arbeitstraining in Westfalen-Lippe:

Betriebliches Arbeitstraining wird in Westfalen-Lippe vom Integrationsamt als Maßnahme der begleitenden Hilfe für schwer-

behinderte Menschen angeboten. Die Durchführung erfolgt durch freiberuflich tätige ArbeitstrainerInnen, häufig in enger Kooperation mit den jeweilig zuständigen Integrationsfachdiensten. Aufgrund der langjährigen Arbeit liegen umfangreiche Erfahrungen zu ge-

eigneten Methoden, anzuwendenden Erfolgskriterien und Grenzen des betrieblichen Arbeitstrainings vor.

Für Betriebe ist Arbeitstraining vor allem aus zwei Gründen interessant: Zum einen sparen sie zeitliche und finanzielle Aufwendungen für die Qualifizierung oder Einarbeitung, zum anderen bekommen sie sehr konkrete, praxistaugliche Unterstützung bei behinderungs- oder verhaltensspezifischen Problemen. Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist dabei die direkte Einbindung der ArbeitstrainerInnen in die betrieblichen Abläufe und hierbei insbesondere deren Bereitschaft zur Mitarbeit. Betriebliche Arbeitstrainer erfreuen sich dadurch nach einigen Terminen einer recht hohen Akzeptanz im Betrieb. Ihre Lösungsvorschläge müssen sich an der betrieblichen Realität beweisen, „Klug reden“ reicht nicht. Diese Praxisnähe schafft Kontakt und wird im allgemeinen positiv honoriert.

Bei den ArbeitnehmerInnen sind es andere Gründe, die diese Maßnahme interessant machen. Viele von ihnen sehen sich schon seit längerer Zeit betrieblicher Kritik ausgesetzt, mit der sie aus eigenen Stücken nicht konstruktiv umgehen können. Sie fühlen sich durch ein Qualifizierungsangebot angesprochen, da sie über diesen Weg eine Chance der dauerhaften Problemlösung sehen. Ob sie dieses Angebot als hilfreich oder vielleicht auch als stigmatisierend empfinden hängt entscheidend davon ab, welche Kultur der Personalentwicklung im Betrieb vorherrscht.

In Westfalen-Lippe werden ca. 100 betriebliche Arbeitstrainingsmaßnahmen im Jahr durchgeführt. Ein Training dauert in der Regel zwischen 3 und 6 Monaten. Typisch sind dabei 1 bis 2 Termine pro Woche. Die ArbeitstrainerInnen sind überwiegend Ergotherapeuten oder Pädagogen von Beruf und verfügen meist über eine zusätzliche handwerklich/technische Ausbildung oder Qualifikation. Sehr wichtig für den Erfolg der Maßnahme ist die Auswahl geeigneter Fälle, da Arbeitstraining kein Allheilmittel ist. Es müssen – genauso wie bei jeder anderen Unterstützungsmaßnahme – bestimmte Fallvoraussetzungen gegeben sein. Hier ist in erster Linie die Motivation der Beteiligten zu nennen. Welche Faktoren den Erfolg einer Arbeitstrai-

ningsmaßnahme bestimmen und wie man diese im Vorfeld feststellt – hierzu wird das LWL-Integrationsamt demnächst eine Fortbildung anbieten.

### **Erfahrungen des Projektes „Netzwerk für Integrationsassistenten in Brandenburg“:**

Anschließend stellte Frau Giga das Projekt „Netzwerk für Integrationsassistenten in Brandenburg“ vor und berichtete über die Erfahrungen bei der Umsetzung des Projektes:

Das Projekt „Netzwerk für Integrationsassistenten Brandenburg“ war ein zweijähriges Modellprojekt, das durch Aktion Mensch von August 2004 – Juli 2006 gefördert wurde und welches ambulante Unterstützung für Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf in der Region Ostbrandenburg anbot, vorbereitete und umsetzte. Dazu wurden IntegrationsassistentInnen qualifiziert, um über ein Pool an qualifizierten MitarbeiterInnen zu verfügen, die Klienten bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen. Dabei orientierte sich der Träger, die Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik Berlin, am Ansatz der „Unterstützten Beschäftigung“. Die Erfahrungen der Hamburger Arbeitsassistenten und aus dem Job Coach Modell, wie es im Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Integrationsamt) umgesetzt wird, bildeten dabei eine Orientierung, um von dieser Basis ausgehend für die Projektrealisierung in Ostbrandenburg eigene Wege zu gehen. Sowohl die Hamburger Arbeitsassistenten, als auch das Integrationsamt des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe waren insbesondere bei der Qualifizierung der IntegrationsassistentInnen einbezogen und wichtige Partner während der Projektumsetzung.

Integrationsassistenten ist ein Oberbegriff für unterschiedliche Unterstützungsleistungen und -formen, die Menschen mit Behinderung bei der Integration am Arbeitsplatz bzw. der Integration in den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (ausführlich wurde darüber in der letzten Impulse berichtet).

Die IntegrationsassistentInnen unterstützen Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf direkt am

Arbeitsplatz in Form von Job Coaching bzw. Arbeitsassistenz (individuell am Bedarf des Klienten und an den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientiert). Durch den zuständigen Kostenträger wurde diese Leistung einzelfallbezogen finanziert und das Projekt NIAB beauftragt. Nach der erfolgreich abgeschlossenen Modellphase wird das Angebot von NIAB weitergeführt. NIAB ist es gelungen, eine Vereinbarung mit der optierenden Kommune abzuschließen, über die das Projekt beauftragt wird Unterstützungsleistungen (im Sinne von „Unterstützter Beschäftigung“) für gesundheitlich eingeschränkte Hartz IV Empfänger zu leisten. Ergänzend beauftragen weitere Kostenträger NIAB um Job Coaching, Arbeitsassistenz, Berufswegeplanungen oder begleitete Arbeitserprobungen durchzuführen.

#### **Ein praktisches Beispiel:**

Herr Kleemann der als Integrationsassistent im Projekt NIAB tätig war, stellte ein praktisches Beispiel vor:

**Ausgangslage:** Herr L., 32 Jahre mit seelischer und körperlicher Behinderung, befand sich im letzten Jahr einer innerbetrieblichen Reha-Umschulung. Zwei Ausbildungen wurden vor dieser Maßnahme schon abgebrochen, diese stand wieder kurz vor dem Abbruch.

Um einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu erreichen, wurde in Zusammenarbeit mit dem Kostenträger ein Job Coaching als unterstützende Maßnahme veranlasst. Diese begann im Dezember 2004 und war für einen Zeitraum von drei Monaten mit 50 Stunden bewilligt. Ziel der Maßnahme war es, die Ausbildung zu Stabilisierung und fortzuführen. Nach eingehender Abstimmung mit dem Kostenträger, der betrieblichen Betreuerin und dem Stützlehrer des Bildungsträgers wurde Herr L. am Arbeitsplatz betreut. Es wurden an einer ganz konkreten Arbeitsaufgabe folgende Schritte durchgeführt:

- Kennenlernen von Herrn L., Herausfinden seiner Stärken und Schwächen und Berücksichtigung dieser Erkenntnisse bei der weiteren Arbeit.
- Erprobung verschiedener Lernmethoden und Auswahl für Herrn L. geeigneter Methoden.

- Weitere Anleitung und Unterstützung bei der Bewältigung betrieblichen Arbeitsaufgaben.

Besonders wichtig bei der Arbeit mit Herrn L. war es, dass ein Vertrauensverhältnis zwischen Klienten und Job Coach aufgebaut wurde.

Nach drei Wochen wurde festgestellt, dass neben dem Job Coaching auch ein Sozialtraining als begleitende Maßnahme notwendig ist. Dies wurde auch vom Kostenträger genehmigt. Nach den ersten drei Monaten und ersten Erfolgen wurde das Job Coaching um zwei Monate und 30 Stunden verlängert. Auf dieser Basis konnte die erfolgreiche Absolvierung der Ausbildung inklusive des IHK Abschlusses vorbereitet und unterstützt werden.

Folgende Aufgaben standen dabei im Mittelpunkt:

- Weiterführende Anwendung der erprobten Lernmethoden mit Unterstützung
- Prüfungsvorbereitung und -begleitung
- Bewältigung von Stresssituationen

Im Ergebnis der Unterstützung hat Herr L. die schriftliche und mündliche Prüfung mit Erfolg bestanden und den IHK-Abschluss erreicht.

Beim Job Coaching wurden u.a. folgende Methoden angewandt:

- Situative Entspannung
- Leitfragen
- Nutzen von Lernmethoden
- Prüfungsstrategien, Prüfungssimulation (schriftlich und mündlich)
- Selbstanweisungen
- 4-Stufen-Methode (Vormachen, Nachmachen, Üben, Kontrollieren)

**Zusammenfassung:** Das Beispiel zeigt, dass Job Coaching eine sinnvolle Maßnahme bei der Eingliederung sein kann. Hierbei ist zu beachten, dass die Auswahl des Job Coachs zum Klienten passen muss. Ebenso muss der Klient die Unterstützung annehmen und aktiv mitgestalten wollen, ohne seine Mitarbeit geht es nicht.

#### ***Nutzen von Job Coaching aus Sicht der BG C. Krug:***

Die Berufshelferin Frau Krug schätzt ein: Aus Sicht der BG als verantwortlicher Kostenträger war bei der Vorgeschichte von Herrn L. und seiner Entwicklung während der Ausbildung eine alleinige Betreuung

durch den IFD-Vermittlung nicht ausreichend. Engagiert betreute die Integrationsberaterin Herrn L.. Aber für die Bewältigung der anstehenden Probleme, benötigte er ein Fach-Coaching am Arbeitsplatz und ein intensives Sozialtraining. Deshalb wurde ein Job-Coaching bewilligt und das Projekt NI-AB damit beauftragt. Das Ziel, der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung, wurde in vollem Umfang erreicht. Überzeugt hat uns die kompetente Anleitung am Arbeitsplatz durch einen Job Coach, der fachliche

Kompetenzen aus dem Arbeitsfeld Büro einbringen konnte und durch gezielte Methodik Lernverfahren und Merkfähigkeit trainiert hat. Damit ist die Unterstützung

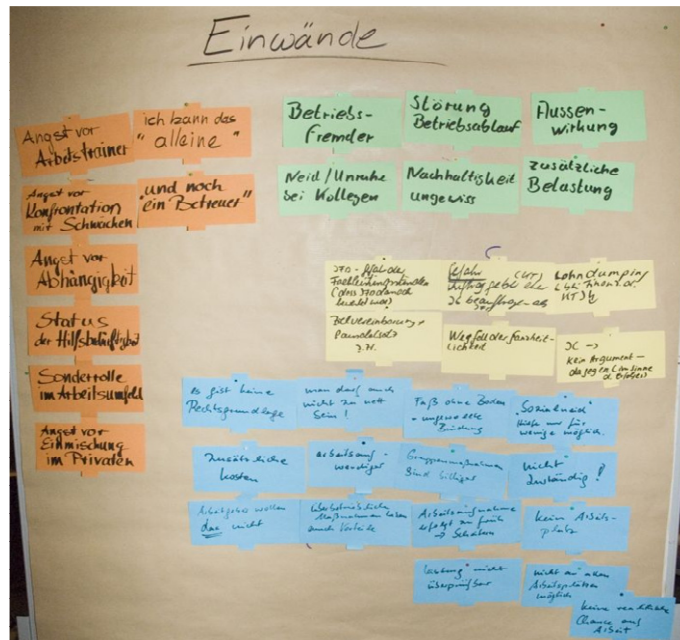
durch das Projekt nicht zu Ende. Sie umfasst jetzt Unterstützung bei der Stellensuche, Bewerbungstraining und Hilfe bei der persönlichen Zukunftsplanung.

Anschließend wurden in Gruppenarbeit aus Sicht verschiedener Rollen Argumente zum Arbeitstraining/Job Coaching gesammelt:



Kostenträger	betroffener Mensch	Arbeitgeber	Integrationsberater
Einzelfall bezogene Hilfe	Konstante Beziehung zum Coach	Kostenlose Personalentwicklung	Chance für Langzeitarbeitslose
Guter Informationsfluss	Stress- und angstfrei lernen	Geringe Verantwortung (moral. Entlastung)	Arbeitsplatzerhalt
Zielorientierte Hilfe	Motivation	Konfliktvermeidung	Nachhaltigkeit
Bezug Theorie-Praxis	Orientierung und Struktur	Es gibt passgenaue AN	Argumentationshilfe
Einflussnahme auf betriebl. Strukturen	Festigung von Kompetenzen	Keine zusätzlichen Kosten	Zielgruppengenau
Gewinn eines Beitragszahlers	Professionelle Unterstützung	Kompetente Ansprechpartner	
Vermeidung WfbM	Aussicht auf Arbeit	Betriebsablauf wird nicht gestört	
Kostensparnis	Reflexion		
	Stärkung des Selbstbewusstseins		

Argumente, die möglicherweise gegen Job Coaching sprechen (aus Sicht der Rolle als Kostenträger, betroffener Mensch, Arbeitgeber, Integrationsberater)



Kostenträger	betroffener Mensch	Arbeitgeber	Integrationsberater
Gruppenmassnahmen sind billiger	„und noch ein Betreuer“	Zusätzliche Belastung	Wegfall der Ganzheitlichkeit
Es gibt keine Rechtsgrundlage	Angst vor Abhängigkeit	Außenwirkung	Lohndumping bei Finanzierung durch KT
Arbeitgeber wollen das nicht	Status der Hilfsbedürftigen	Neid/Unruhe bei Kollegen	Zielvereinbarung und Pauschalsatz
Leistung nicht überprüfbar	Sonderrolle im Arbeitsumfeld	Betriebsfremder	
Nicht an allen Arbeitsplätzen möglich	Angst vor Einmischung im Privaten	Störung Betriebsablauf	Auftraggeber (KT) beauftragen eher AT/JC als IFD
Keine realistische Chance auf Arbeit	Angst vor Arbeitstrainer	Nachhaltigkeit ungewiss	
Überbetriebliche Maßnahmen haben auch Vorteile	Angst vor Konfrontation mit Schwächen		Gefahr der Fachleistungsstunden
Arbeitsaufnahme erfolgt zu früh -> scheitern	Ich kann das „alleine“		Kein Argument dagegen (im Sinne des Erfolgs)
Kein Arbeitsplatz			
Arbeitsaufwändiger			
Nicht zuständig			
Man darf auch nicht zu nett sein			
Fass ohne Boden – ungewollte Bindung			
„Sozialneid“ – Hilfe nur für wenige möglich			
Zusätzliche Kosten			

In der anschließenden Diskussion wurden pro- und kontra Argumente lebhaft diskutiert. Die Einnahme der unterschiedlichen betrieblichen Rollen gelang mühelos und führte zu einer angeregten Auseinandersetzung. Ein wenig für Verwirrung sorgten Verständnisschwierigkeiten bei den Begriffen Arbeitsassistentz und Arbeitstraining. Während Arbeitsassistentz eine - möglicherweise dauerhafte - Hilfestellung bei der Arbeitsausführung ist, bedeutet Arbeitstraining Qualifizierung und damit in der Zielperspektive eine selbständige Bewältigung der Arbeitsanforderungen. Man kann Arbeitstraining auch als Personalentwicklung verstehen, die speziell auf die Bedürfnisse eines behinderten Beschäftigten zugeschnitten ist. In der Praxis zeigt sich, dass die Möglichkeiten der Arbeitstrainer oft noch weiter gehen: Durch ihre enge Integration im Betrieb erlangen sie nicht selten einen Einfluss, so dass sie ihre Position zu einer Art „betrieblichem Veränderungsmanager“ entwickeln kann. Natürlich immer unter dem Fokus „Behinderung und Betrieb“.

Arbeitsassistentz und Arbeitstraining sind also zwei grundverschiedene Unterstützungsleistungen, die je nach den Erfordernissen des Einzelfalles zur Anwendung kommen können.

Die Idee des „unterstützen Lernens im Betrieb“ erschien manchen Teilnehmern der Workshops anfangs etwas schwergängig. Dies legte sich jedoch im Laufe der Diskussion. Anders wäre es auch verwunderlich, da das Erlernen neuer Fähigkeiten die Selbstverwirklichung eines Menschen viel stärker fördert als das dauerhafte Angewiesensein auf die Unterstützung Dritter.

### **Zusammenfassung**

Die Diskussion in dem gut besuchten Workshop hat gezeigt, dass Job-Coaching noch lange nicht tot ist. Im Gegenteil: Unter den Teilnehmern bestand ein lebhaftes Interesse daran, Job Coaching in der eigenen Region zu erproben. Die konkreten Realisierungsmöglichkeiten wurden von den Teilnehmern jedoch sehr unterschiedlich gesehen. Allgemein erhoffte man sich eine stärkere Unterstützung durch die Kostenträger.

### **Welche Bedingungen werden benötigt, um Job Coaching in den Regionen einzuführen?**

In der Diskussion zu dieser Fragestellung lag der Fokus auf dem Schwerpunkt, wie diese Leistung finanziert werden kann.

Als Bedingungen wurde folgendes erarbeitet:

- Finanzierungsmöglichkeiten von Job Coaching müssen geklärt werden
- In diesem Zusammenhang sollten die Erfahrungen von Modellen aus Bayern, Westfalen Lippe, Hamburg und Brandenburg ausgewertet werden.
- Job Coaching wird als Arbeitstraining definiert und als Qualifizierung am Arbeitsplatz organisiert (LWL und BB).
- Finanzierung über Persönliches Budget
- gute Beispiele sollten öffentlich gemacht werden
- Job Coach´s könnten an IFD´s angedockt werden
- Job Coach´s benötigen Weiterbildung
- dazu sollten Angebote entwickelt werden
- Finanzierung von Job Coaching über das Programm Job 4000 oder in ambulanten betriebsintegrierten Projekten.

Als Wunsch an die BAG UB wurde herangetragen, diesem Thema weiteres Gewicht zu verleihen, denn ohne Unterstützung am Arbeitsplatz haben die eigentliche Zielgruppen des IFD (Menschen mit Behinderung und besonderem Unterstützungsbedarf) kaum eine Chance integriert zu werden.

Adressen Ansprechpartner für weitere Informationen:

LWL-Integrationsamt, 48133 Münster  
Reinhard Höttgen  
Tel.: 02 51/5 91-37 63 · Fax: 5 91-65 87  
E-Mail: reinhard.hoetten@lwl.org

ISB gGmbH, Projekt NIAB, Eisenbahnstr.  
9, 15517 Fürstenwalde  
Christine Giga  
Tel.: 03361/71 10 97, Fax.: 71 10 91  
E-Mail: christine.giga@isb-berlin.de

### **Ankündigung**

Das LWL-Integrationsamt in Münster plant für März 2008 eine bundesweite Fachtagung zum Thema „Betriebliches Arbeitstraining“. Der erste Tag der zweitägigen Veranstaltung wird einen allgemeinen Überblick über Erfahrungen und Konzepte bieten und soll eine breite Öffentlichkeit ansprechen; der zweite Tag dient der inhaltlichen Weiterentwicklung des Themas und wird eher auf ein Fachpublikum ausgerichtet sein.

Wir möchten auf dieser Tagung einen möglichst vollständigen Überblick über das Thema liefern. Wenn Sie also von Aktivitäten in dem Bereich Kenntnis haben oder selber Job-Coaching anbieten würden wir uns über eine Mitteilung freuen. Nehmen Sie Kontakt mit uns auf, Ansprechpartner: Herr Reinhard Hötten (Kontakt s.u.).