

Job Coaching

- ein neues Arbeitsfeld für Ergotherapeuten -

Gudrun Dörken
Dipl. Ergotherapeutin

Landeswohlfahrtsverband
Hessen - Integrationsamt ,
Darmstadt
gudrun.doerken@lwv-hessen.de

Thorsten Hirsch
Ergotherapeut (B.Sc.)
Systemischer Berater (SG)
IFB - Institut für berufliche
Qualifizierung und Entwicklung,
Nottuln
hirsch@i-f-b.org



Landeswohlfahrtsverband
Hessen -Integrationsamt-

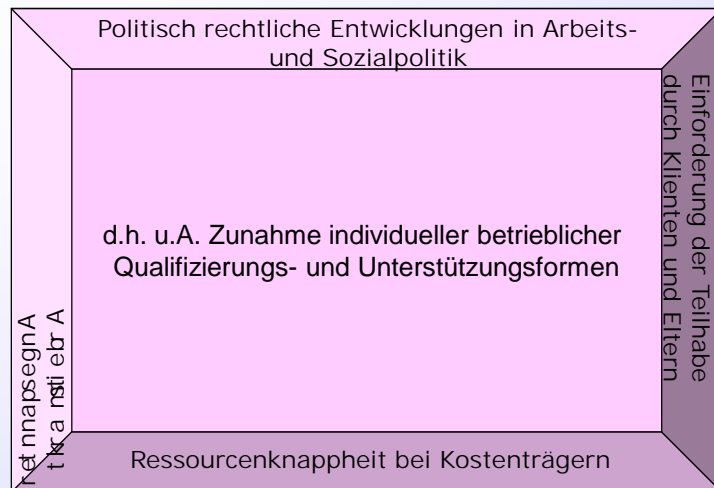


IFB Institut für berufliche
Qualifizierung
und Entwicklung

Gliederung

- Kurze Vorstellung
- Rahmenbedingungen im Wandel
- Einführung zu Job Coaching (J.C.)
- Fallbeispiel
- Besonderheiten beim Lernen am Arbeitsplatz
- Qualifizierungsinhalte
- Anforderungen an den Job Coach
- Ansätze der Ergotherapie im Job Coaching
- Aufzubauende Feldkompetenz der ET
- Neue Arbeitsbereiche und Wachstumsfelder
- Thesen/Konsequenzen
- Literaturverzeichnis

Neue Herausforderungen durch Wandel



Job Coaching

- Individuelle Maßnahme für Menschen mit Behinderungen
- Lernen am Arbeitsplatz
- Befähigen
- Unterstützen
- Qualifizieren
- Interventionen in der realen betrieblichen Umwelt
- Einbeziehung / Veränderung der personellen und physikalischen Umwelt

Fallbeispiel Herr M.: Rahmenbedingungen

- Betriebliches Arbeitstraining für Menschen mit (Schwer-) Behinderung/en, Auftrag nach §24 SchwbAV (Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung)
- Zusammenarbeit mit dem IFD (Integrationsfachdienst)
- Bericht des IFD und des Psychosozialen Fachdienstes
- Auftrag des Kostenträgers (Integrationsamt)

Herr M.: Fallbeispiel



Herr M. ist 37 Jahre und gelernter Koch

Fallbeispiel: Herr M.

- Herr M. lebt alleine, eigene Wohnung
- psychotische Episoden seit 19 Jahren, seitdem medikamentös eingestellt
- Behinderung nach amtlichem Bescheid: Psychische Behinderung, GdB: 50
- Berufstätigkeit: kleines Dorf-Restaurant, 32 Std./W (mittags und abends berufstätig)
- Wird am Arbeitsplatz seit fast 10 Jahren durch eine Mitarbeiterin des IFD (Integrationsfachdienstes) betreut

Herr M.: Berufliche Anamnese

- Hauptschulabschluss
- Ausbildung als Koch nach der Regelschulzeit
- häufige Arbeitgeberwechsel (branchenüblich, wollte viel lernen)
- seit 10 Monaten beim jetzigen Arbeitgeber tätig, 12-monatiger Eingliederungszuschuss (RV)
- Ihm gefällt es mehr „a la Card“ zu kochen anstatt in der Massenproduktion tätig zu sein

Arbeitsplatz von Herrn M.

- Küche eines Restaurants im Stadtkern einer Kleinstadt
- Mehr-Generationen-Familienbetrieb: Chef, Ehefrau, Seniorchefin, Herr M., Servicekräfte und Küchenhilfen (insgesamt ca. 8-10, zzgl. Söhne des Chefs), ein Aushilfskoch
- Mittags: Busgesellschaften von PR- und Verkaufsfahrten (Tiefkühl-Essen)
- Mittags, abends und am Wochenende: „á la Card“-Angebot (Gästeanzahl i.d.R. nicht planbar)
- Essen für Bankett-Veranstaltungen in mehreren, verschieden großen Räumen des Hauses

Herr M.: Arbeitgeber Informationen

- Herr M. bekommt im Bankett-Geschäft den zeitlichen Ablauf nicht koordiniert
- Herr M. vernachlässigt Reinigungsarbeiten in der Küche und hält Hygiene-Vorschriften nicht richtig ein
- Herr M. vergisst häufig etwas, z.B. die Gefriertruhe zu schließen
- Er gibt 330g-Schnitzel raus anstatt die üblichen 200g-Schnitzel

Herr M.: Arbeitgeber Informationen

- Chef möchte Herrn M. behalten, er koche schmackhaft im „á la Card“-Bereich
- Chef muss z.Z. zusätzlich einen Koch beschäftigen, um Defizite auszugleichen
- AG erhält bislang keinerlei Lohnkostenzuschüsse (Leistungen nach § 27 SchwbAV), will vorrangig gute Leistung und keine Ersatzzahlungen
- Einem Training am Arbeitsplatz steht der AG positiv gegenüber

Herr M.: Job Coaching Auftrag

- Umfang: 50 h Job Coaching, incl. Kooperationsgespräche, 3 Monate Trainingsdauer
- Mit AG und IFD vorab vereinbarte Ziele:
 - Arbeitsflächen, -geräte, -kleidung und Umgebung lernen sauber zu halten
 - Klare Strukturen erarbeiten und einüben
 - Konzentriert arbeiten (weniger reden, Ruhe bewahren)
 - Planerisches Vorgehen erlernen (Garzeiten, Gerichte vorbereiten, Anrichtzeiten koordinieren können)
- Verlängerung um 30h + 3 Monate, mit dem Ziel:
 - Ergebnisse sichern und Routine erwerben

Job Coaching: einzelne Trainingsinhalte

- Gezielte Beobachtung der Arbeitsausführung / Kennenlernen des Klienten und des Arbeitsplatzes (mittags, abends, WE)
- Festlegen von Regeln im Umgang mit Fett
- Einrichten von Arbeitszonen zur Strukturierung seiner Tätigkeiten
- Bestellungen schriftlich / durchstreichen = erledigt
- Absprachen mit den Servicekräften
- Nutzen eines Merkheftes - Tagesplanung
- Reflexion & Rückmeldung mit Herrn M. und AG über Arbeitsweise

Ergebnisse

- Befragung von Herrn M. zum Ergebnis:
 - Es war alles ganz hilfreich.
 - Durch das Merkbuch denke ich besser an alles.
 - Am jetzigen Arbeitsplatz „gut werden“ und berufliche Lernmöglichkeiten nutzen
- Befragung des AG zum Ergebnis:
 - Sauberkeit und Hygiene generell verbessert, bleibende Probleme mit Fett und Sauberkeit der Arbeitskleidung
 - Sieht, dass Herr M. weiter Unterstützung benötigt um seine Leistung zu erbringen
 - Im Bankett-Geschäft sei Herr M. nur unterstützend einsetzbar

Ergebnisse

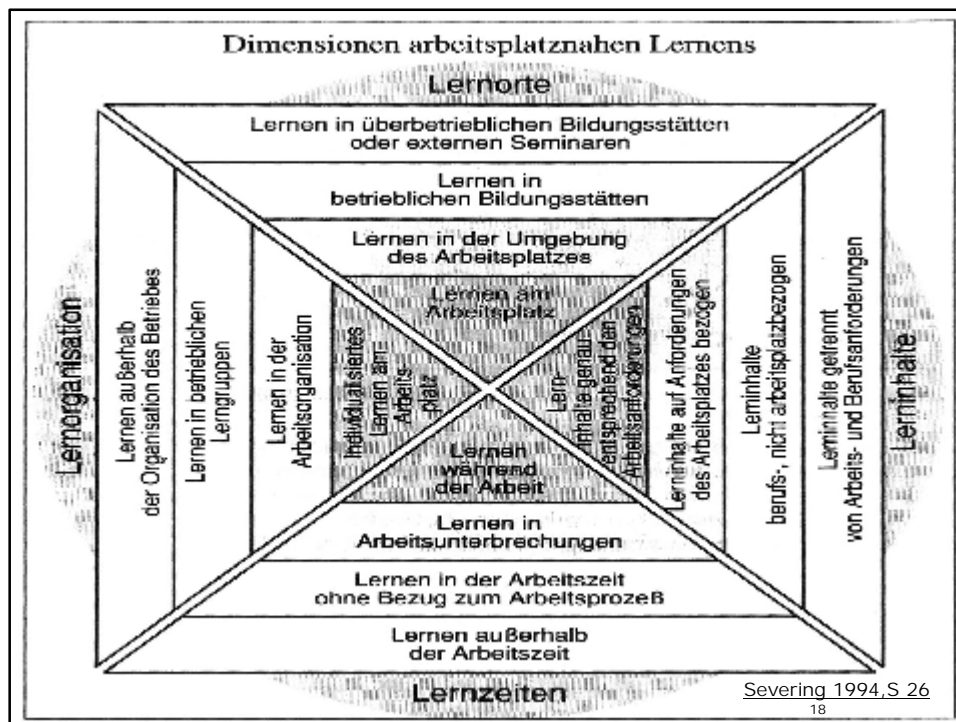
- Grundproblem behinderungsbedingt veränderte Aufmerksamkeitssituation
- AG entwickelte Verständnis für den behinderungsbedingten Anteil der Probleme
- Arbeitsstrukturen/Umweltfaktoren konnten verändert werden, Barrieren konnten abgebaut werden
- betriebswirtschaftlich tragbare Veränderungen:
 - finanzieller Zuschuss
 - Entlastung durch Aushilfskoch
- (Beginnende) Routine erworben
- Klient sieht seine Probleme realistischer, vorher kaum bewusst

Zusammenfassung

- Trainingsumfang: 79 Stunden in 6,5 Monaten
- Ergebnis:
 - Sicherung der (Teilzeit-)Anstellung, 32 Stunden pro Woche
 - Unterstützung durch einen externen Koch bei Bankett-Geschäften
 - Ausgleichszahlung an den Arbeitgeber für behinderungsbedingte Minderleistung
 - Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gesichert
- AG und Herr M. sind mit der Arbeitssituation zufrieden(er)

Besonderheit beim Lernen am Arbeitsplatz

- Ernstcharakter von Arbeit vermittelt sowohl Wissen und Erfahrungen als auch Gewohnheiten und Werte
- „Informelles Lernen“ am Arbeitsplatz führt zur beruflichen Handlungskompetenz und Erfahrungswissen (Dehnbostel 2007, S 12)
- Situative Orientierung am realen Arbeitsprozess
- Transferleistung wie bei schulischem Lernen entfällt

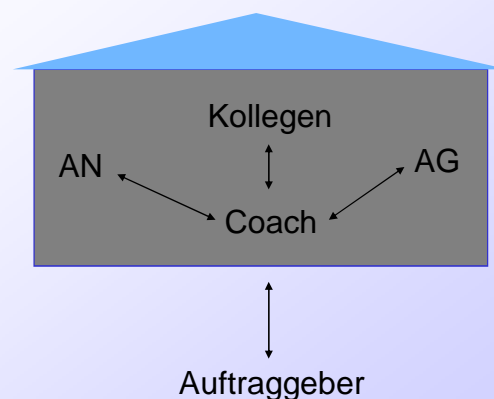


- Qualifizierungsinhalte-

Für den Arbeitnehmer:

- Orientierung am Arbeitsplatz und in der Arbeitsorganisation
- (Weiter-) Entwicklung von Fachkompetenzen
- (Weiter-) Entwicklung von sozialen Kompetenzen
- (Weiter-) Entwicklung von Schlüsselkompetenzen

Job Coach im betrieblichen System



- Qualifizierungsinhalte-

Für den Betrieb:

- Unterstützung in Einarbeitungsphase
 - Beratung von Kollegen, Vorgesetzte zum Umgang mit Behinderung
 - Beratung zur Arbeitsgestaltung
 - Unterstützung bei betrieblicher sozialer Integration
-

Anforderungen an den Job Coach

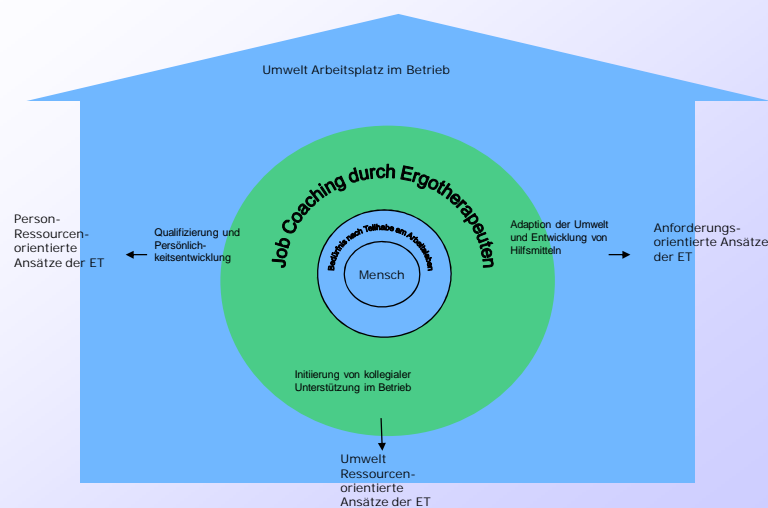
(vgl. Lippmann 2006, Dalhoff/ Hötten 2002)

- Ergotherapeut oder andere Berufsausbildung
- Sozialkompetenz
- Rollenkompetenz
- Methodenkompetenz
- Bereitschaft, selbst Lernender zu sein
- Fach- und Sachkompetenz
- Feldkompetenz im betrieblichen Kontext
- allgemeine Berufs- und Lebenserfahrung
- Ethikkompetenz

Kompetenzen von ErgotherapeutInnen für das Aufgabenfeld (Dörken 2008)

- Mensch mit Gesundheitsproblem und Bedürfnis nach Betätigung im Mittelpunkt
- Medizinische, rehabilitations-wissenschaftliche und gesundheits-wissenschaftliche Fachkenntnisse
- Beherrschung eines zielorientierten ergotherapeutischen Prozessablaufes

Ansätze der Ergotherapie im J.C. (Dörken 2008)



Aufzubauende Feldkompetenz der ET im betrieblichen Setting (Dörken 2008)

- Moderations- und Vermittlungskompetenz bei unterschiedlicher Interessenlage im Unternehmen
- Betriebswirtschaftliche Kompetenzen (Wirtschaftssystem – Gesundheitssystem)
- Beratung von Kollegen und Vorgesetzte zur Kommunikation, zur Arbeitsanleitung, zur Arbeitsgestaltung und zur Integration in das soziale Unternehmensgefüge

Modulare Aufbauschulung

- Bereich der allgemeinen betriebswirtschaftlichen Kenntnisse
(Das Unternehmen, Ziele, Organisation, Unternehmens- und Arbeitskultur)
- Bereich der Personal- und Führungsorganisation
(Personal- und Führungspolitik, Verhalten, Stile, Funktionen und Techniken der Führung)
- Bereich der Beratung und Moderation
(Beratungsansätze, Berater- und Moderationsrollen im Unternehmen, Gesprächs- und Verhandlungsführung)

Überblick Sozialgesetzbuch (BMJ 2009)

SGB I	Allgemeiner, übergeordneter Teil
SGB II	Grundsicherung für Arbeitssuchende (ARGE)
SGB III	Arbeitsförderung (Agentur für Arbeit)
SGB IV	Gesetzliche Kranken-, Unfall-, Renten- und Pflegeversicherung
SGB V	Gesetzliche Krankenversicherung
SGB VI	Gesetzliche Rentenversicherung
SGB VII	Gesetzliche Unfallversicherung (BGs)
SGB VIII	Kinder- und Jugendhilfe
SGB IX	Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen
SGB X	Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz
SGB XI	Soziale Pflegeversicherung
SGB XII	Sozialhilfe

Perspektivische Wachstumsfelder

- WfbM (Integrationsassistenten, Übergänge,...)
- Zuverdienstfirmen
- Integrationsfirmen
- ET-Fachberatung für ALG-II-Empfänger
- Ergotherapie im Betrieb / Soziale Ergotherapie / FH Hildesheim
- Berufliche Abklärung und Orientierung / DIA-AM
- Job Coaching (§102 SGB IX i Vbdg mit §24 SchwAV)
- Unterstützte Beschäftigung (SGB IX § 38a)
- Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention

Neuer Arbeitsbereich ab 01.01.2009

- Unterstützte Beschäftigung § 38a SGB IX seit 01.01.2009 in Kraft
- Start Sommer 2009 (Kostenträger: Agentur f. Arbeit)
- Träger der InbeQ-Maßnahmen suchen qualifizierte Ergotherapeuten
- mindestens 3 jährige Berufserfahrung in der beruflichen Bildung und mit der Zielgruppe Menschen mit Lern-/ Geistiger / Psychischer Behinderung und /oder Verhaltensauffälligkeit
- Kernelement ist Job Coaching
- „Erst platzieren, dann qualifizieren“ (Supported Employment)

Weiterbildungsangebote

- Weiterbildung Job Coach UB
Eine Kooperation des Landschaftsverbandes
Westfalen-Lippe mit der Handwerkskammer Münster:
9 Module; Beginn 27.08.2009; Anmeldeschluss 31.07.2009
www.job-coaching.de
- Weiterbildung zur/zum Integrationsberater/in
Unterstützter Beschäftigung
BAG UB e.V.: 8 Module; Beginn September 2009
www.bag-ub.de

Thesen / Konsequenzen

- ETs brauchen mehr Risikobereitschaft, um sich als eigene Fachdisziplin konzeptionell und politisch auf neuen Arbeitsfeldern zu etablieren.
- Die Entwicklung neuer Arbeitsfelder setzt Mut und Engagement sowohl von einzelnen Ergotherapeuten und Institutionen als auch durch den Berufsverband voraus
- ET´s benötigen konkrete Methoden zur Adaption der sozialen Umwelt im Betrieb
- Die ET-Ausbildung und Weiterbildungsangebote müssen Themen zur Teilhabe am Arbeitsleben ausweiten.

Literaturverzeichnis

- Backhausen W.; Thommen J.-P. (2003) Coaching. Durch Systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. 1. Auflage, Wiesbaden: Gabler.
- Brasseit U.; Walter U. (2005) Rechtliche Rahmenbedingungen, Wahrnehmung und Umsetzung ergotherapeutischer Behandlungstätigkeit in Deutschland. Karlsbad: Eigenverlag des DVE.
- Bundesministerium der Justiz (BMJ) (2009) Sozialgesetzbücher (SGB) Gesetze im Internet. (http://www.bundesrecht.juris.de/Teilliste_S.html; 11.05.2009).
- Bungart J.; Putzke S. (2001) Einarbeitung am Arbeitsplatz und der Prozess der betrieblichen Integration. In: Barlsen J./Hohmeier J. (Hrsg.) Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung: Unterstützte Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation. Düsseldorf: Verlag selbstbestimmtes Leben, S 110-160
- Dalhoff A.; Hirsch T. (2008) Betriebliches Arbeitstraining. In: Köhler K., Steier-Mecklenburg F. (Hrsg.) Arbeitstherapie und Arbeitsrehabilitation. Arbeitsfelder der Ergotherapie. Stuttgart/New York: Thieme, S 162-171
- Dalhoff A.; Hötten R. (2002) Qualifizierung am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderungen. In: Behindertenrecht (41) Heft 2, S 62-67
- Dehnbostel P. (2007) Lernen im Prozess der Arbeit. Münster: Waxmann.
- Doose S., Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V. (Hrsg.) (2007) Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht; 2. Auflage, Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
- Dörkern G. (2008) Job Coaching durch Ergotherapeuten. Diplomarbeit. Idstein: Europa Fachhochschule Fresenius
- Hinz A.; Boban I. (2001) Integrative Berufsvorbereitung. Unterstütztes Arbeitstraining für Menschen mit Behinderung. Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand.
- Hohmeier J. (2007) Unterstützte Ausbildung und Beschäftigung. Neue Wege in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen. In: Cloerkes G./Kastl J.M. (Hrsg.) Leben und Arbeiten unter erschwerten Bedingungen. Menschen mit Behinderungen im Netz der Institutionen. Heidelberg: Winter, S 143-170
- Lippmann E. (2006) Grundlagen. In: Lippmann E. (Hrsg.) Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis. Heidelberg: Springer, S 11-46
- Severing E. (1994) Arbeitsplatznahe Weiterbildung. Betriebspädagogische Konzepte und betriebliche Umsetzungsstrategien. Neuwied, Kriftel, Berlin: Luchterhand.

... und vorsichtig mit zu viel Arbeit!!!



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Informationen über den Themenbereich:

- www.bmas.de
- www.integrationsaemter.de
- www.job-coaching.de oder
www.trainingamarbeitsplatz.de
- www.bag-ub.de