

NETCO – First Steps

Perspektive Job-Coaching

LWL-Klinik Gütersloh
09.02.2011

Reinhard Hötten
LWL-Integrationsamt Westfalen

Überblick

- Was ist Job-Coaching ?
Eine Einführung.
- Fallvorstellung
- Verfahren
- Finanzierung
- Perspektive
- Weiterbildung

Job-Coaching - Einführung

Job-Coaches fördern die betriebliche Integration von behinderten Menschen vor Ort in deren Arbeitsalltag.

Integration wird dabei verstanden als ein differenzierter Prozess des Zusammenfügens und Zusammenwachsens zum wechselseitigen Nutzen.

Job-Coaching - Einführung

Wenn ein Job-Coach neu in einen Betrieb kommt, versucht er erstmal sich einzufinden und zu verstehen.

Er ist sich bewusst, dass er eine Vertrauensposition hat und auf eine kooperative Zusammenarbeit aller angewiesen ist.

Am Anfang integriert sich der Job-Coach daher erstmal selbst in den Betrieb, er wird sozusagen zum „Kollegen auf Zeit“. Das kann auch Mitarbeit bedeuten.

Job-Coaching - Einführung

Job-Coaches unterstützen den behinderten Mitarbeiter in dessen Bemühungen die geforderte Arbeitsleistung zu erbringen, sich angemessen zu verhalten, auf sich zu achten, mit den Kollegen zurecht zu kommen etc.

Job-Coaches beraten den Betrieb in Fragen der Mitarbeiterführung, der Auswahl von angemessenen Anforderungen oder in der Arbeitsplatzgestaltung.

Die Interventionen des Job-Coach orientieren sich an den Aufgaben des Arbeitsalltags. Sie sind transparent und allgemein nachvollziehbar. Alle relevanten Personen werden einbezogen.

Job-Coaching - Einführung

In der Praxis ergibt sich ein fließender Prozess, in dem Veränderungsschritte des Arbeitnehmers mit denen des Arbeitgebers eng verzahnt werden.

Dabei hat sich gezeigt, dass in einem sozialen System immer die Seite lernt, die lernen kann.

Jede Job-Coaching Maßnahme ist ein Unikat und bedarf einer individuellen Konzeptionierung und Durchführung.

Job-Coaching Fallvorstellung

Fallvorstellung - Betrieb

Landesbehörde
ca. 250 Mitarbeiter/innen

Tätigkeit:
Assistenzkraft in der Bearbeitung von Sexualstraftaten
(Anfragen und Verfügungen bearbeiten, Entscheidungen,
Haftbefehle, Zahlungen veranlassen/dokumentieren, Asservate
zuleiten u.v.m)

Arbeitsplatzbesichtigung:
Kleines Büro, zusammen mit einer Kollegin, überall sehr hohe
Aktenstapel

Fallvorstellung - Klientin

Frau A.

Ausbildung: Justizfachwirtin, mittlerer Dienst (Angestellte)

Arbeitsanamnese: 1976 Berufsabschluss, seit 1980 beim jetzigen Arbeitgeber

GdB 50, anerkannte Behinderungen:

- Psychische Störungen, Ohrgeräusche
- Chronische Schmerzen im Unterbauch, Verlust der Eierstöcke, OP-Narben
- Funktionseinschränkung der Schultermuskulatur
- Chronische Darmstörung

Fallvorstellung – Problembeschreibung Arbeitgeber

Frau A. sei den Anforderungen psychisch nicht mehr gewachsen.
Stelleneinsparungen hätten den Druck erhöht, dies könne jedoch leider nicht verändert werden.

Frau A. habe hohe Fehlzeiten und teilweise Rückstände.

In Vertretungszeiten funktioniere die Organisation besser.

Qualitativ sei die Arbeit von Frau A. in Ordnung.

Ein erfolgreiches Job-Coaching würde man vor allem an der Reduzierung der Fehlzeiten bemerken.

Fallvorstellung – Problembeschreibung Klientin

Frau A. gibt an, das Gewicht der Akten bereite ihr Schmerzen in der Schulter.

Die Arbeitsmenge habe zugenommen, sie würde sehr häufig durch Telefonate unterbrochen.

Ihr Schreibtisch sei zu klein, um mehrere Akten öffnen zu können.

Die Inhalte der Vorgänge seien belastend.

Sie werde mit ihren Anliegen jedoch nicht ernst genommen, statt dessen werde sie teilweise sogar mit Arroganz behandelt.

Einen Job-Coach begrüße sie, sie sei offen für Tipps und vielleicht können sie ja an ihrer Organisation etwas verbessern oder lernen mit den Belastungen besser umzugehen.

Fallvorstellung – Eigene Analyse (Betrieb)

Die Organisation hat den Stellenabbau noch nicht verarbeitet. Es besteht ein kollektives Empfinden von Ohnmacht und Fremdbestimmung. Die Stimmung sagt aus: „Kein Wunder, dass man hier psychisch krank wird“.

Die Situation im Betrieb ist verhärtet und stagniert. Abgrenzung gegenüber psychischen Problemen prägt die innere Haltung. Im Einzelfall ist eine Bereitschaft zur Kooperation jedoch vorhanden. Erste Veränderungsvorschläge werden aufgegriffen und ernst genommen.

Fallvorstellung – Eigene Analyse (Klientin)

Die Akten sind tatsächlich schwer! Es müssen täglich große Mengen bewegt und teilweise vom Boden aufgenommen werden.

Das Büro und der Schreibtisch sind zu klein, eine sinnvolle Arbeitsorganisation wird behindert.

Frau A. ist hat in 2008 eine stationäre, psychosomatisch orientierte Reha-Maßnahme gemacht und ist seitdem in ambulanter psychotherapeutischer Behandlung.

Frau A. ist fleißig und fachlich kompetent. Sie wirkt jedoch resigniert und leidet darunter, mit ihren Bedürfnissen nicht wahrgenommen zu werden.

Sie will aktiv etwas ändern, weiß jedoch nicht wie.

Job-Coaching – die Entscheidung

Die inhaltliche Prüfung eines Antrages auf Job-Coaching erfolgt an Hand folgender Entscheidungskriterien:

- Wird der behinderte Mensch hinsichtlich der Entwicklung seiner Arbeitsfähigkeiten von einem Job-Coach profitieren können? ✓
- Verhält sich der Betrieb kooperativ? Bestehen Gestaltungsspielräume in der Veränderung von Anforderungen? ✓
- Sind die Bedingungen am Arbeitsplatz für ein Job-Coaching gegeben (räumliche Verhältnisse, Sicherheitsanforderungen, besonderer Vertrauensschutz, Kundenkontakt..)? ✓

Fallvorstellung – Job-Coach Beauftragung

Ziele (nach fachdienstlicher Stellungnahme):

- Entwicklung angemessener Abgrenzungsformen gegenüber übertriebenen Kunden- und Kollegenerwartungen
- Unterstützung bei der Arbeitsplatzgestaltung
- Förderung der Kommunikation zwischen SBM und Führungskräften

Umfang: 50 Std. (aktuell: Verlängerung um 20 Std.),
ca. 4 Monate

Beauftragung: Die Durchführung erfolgt durch freiberufliche
Job-Coaches, in diesem Fall durch Frau Britta
Leßmann.

Fallvorstellung – Verlauf

Ausgangssituation:

Zu kleines Büro, zu wenig Ablage, zu kleiner Schreibtisch, schwere
Gewichte bei vorliegender Schultererkrankung.

Intervention:

Dem Arbeitgeber wird deutlich der Zusammenhang zwischen
(körperlicher) Behinderung, Gewichtsbelastung und Fehlzeiten
aufgezeigt.

Ergebnis:

Der Arbeitgeber stellt Frau A. ein neues Büro. Frau A. empfindet
dies als Aufbruchsignal: Hier tut sich doch noch was!

Fallvorstellung – Verlauf

Ausgangssituation:

Frau A. zieht sich oft zurück, erträgt ihr Leiden (wie die ganze Organisation!), vermeidet Auseinandersetzung, tritt nicht für ihre Sache ein, bekommt immer mehr Aufgaben (Vertretungen), wehrt sich nicht.

Intervention: Frau A. erlauben, sich tatsächlich gegen unangemessene Wünsche („kannst du mal eben“) abzugrenzen. Einüben (Rollenspiel, Perspektivwechsel).

Ergebnis: Frau A. schließt hin und wieder die Tür vom Büro und lehnt manchen Wunsch ab. Sie empfindet sich mutig und ist stolz.

Fallvorstellung – Verlauf

Ausgangssituation:

Die Arbeitsorganisation ist zum Teil ineffizient.

Intervention: Kleine, aber effektive Änderungen werden gemeinsam mit Frau A. erarbeitet. Frau A. wird ermuntert, sich dafür die Genehmigung des Vorgesetzten einzuholen.

Ergebnis:

Frau A. gelingt es ihre Ideen umzusetzen und verliert langsam das Gefühl von Ohnmacht. Durch die Umorganisation kann sie ihre Arbeit schneller erledigen. - Der Arbeitgeber sieht das konstruktive Bemühen von Frau A. und unterstützt sie.

Fallvorstellung – Verlauf

Ausgangssituation:

Die Gewichte der Akten belasten Frau A. weiterhin.

Intervention:

Das größere Büro wird genutzt, mehr Ablage für Akten (nicht mehr auf dem Boden!) werden geschaffen. Auf Hinweis trägt Frau A. weniger Akten gleichzeitig, geht dafür öfter. Ein ergotherapeutisch sinnvolles Handling wird geübt.

Ergebnis: Die Schulterschmerzen werden geringer, weniger bedrückende Aktenberge.

Fallvorstellung – Gesamtergebnis

Die Situation ist in konstruktive Bewegung geraten. Die Kommunikation hat sich versachlicht, Änderungsvorschläge werden umgesetzt. Der Arbeitgeber stellt einen Ansprechpartner, der Vorschläge prüft (nicht nur abblockt) und wenn möglich bei der Umsetzung hilft. Frau A. gewinnt zunehmend an Selbstvertrauen, das sie auch in den privaten Bereich mitnimmt. Sie war seit Beginn des Trainings nicht mehr länger krank. Es ist von einem positiven Abschluss und langfristiger Stabilität auszugehen.

Daten im Überblick: - insgesamt 70 Std. vor Ort
- Dauer: ca. 9 Monate (bis März)
- Kosten: ca. 6000,- €, (incl. Fahrtkosten etc.)

Job-Coaching - Fallpraxis

Einige Fotos aus verschiedenen Fällen ..

Job-Coaching – die Praxis



Job-Coaching – die Praxis



Job-Coaching – die Praxis



Job-Coaching – die Praxis



Job-Coaching – die Praxis



Job-Coaching – die Praxis



Job-Coaching – die Zahlen

- Wir führen im Jahr ca. 120 Job-Coachings durch.
- Die Behinderungsbilder sind gemischt:
 - Geistige Behinderungen
 - Lernbehinderungen
 - Psychische Behinderungen
 - Neurologische Behinderungen / Hirnschädigungen
 - Sinnesbehinderungen
- Die typische Dauer einer Maßnahme liegt bei ca. 3 – 9 Monaten.
- Der Stundenumfang zwischen 30 und 80 Std.
- Eine begründete Verlängerung ist möglich.

Job-Coaching – das Verfahren

- In den meisten Fällen erfolgt die Einschaltung durch regional zuständige Fachkräfte, in erster Linie durch den IFD.
- Die Antragstellung liegt beim behinderten Menschen..
- Die Beurteilung des Antrags und die Konzeptionierung der Maßnahme liegt beim Integrationsamt und wird von drei regional zuständigen Ergotherapeuten durchgeführt. Die Durchführung erfolgt durch einen frei beruflichen Job-Coach, der im Einzelfall beauftragt wird.
- Zur Qualitätssicherung gehört neben der Reflexion des Einzelfalls auch die regelmäßige Durchführung von Supervisionsgruppen und die Fortbildung der Job-Coaches.

Job-Coaching – der Erfolg

- Job-Coaching kann sehr hilfreich sein, wenn die notwendigen Voraussetzungen gegeben sind.
- Die Fallauswahl erfordert Fachkompetenz.
- Von unseren Fällen verlaufen ca. 2/3 erfolgreich.
- In einigen Fällen lassen sich ausgesprochen positive Entwicklungsverläufe beobachten, die Freude bereiten und den Sinn der Arbeit deutlich werden lassen.
- Ein erfolgreiches Job-Coaching wirkt nachhaltig: Arbeitsplätze bleiben langjährig erhalten und die Zahl der wiederholten Anfragen im gleichen Fall ist gering.

Job-Coaching – die Finanzierung

- **Integrationsämter** nach § 102 (3) SGB IX, Hilfen für schwerbehinderte Menschen, in Verbindung mit SchbAV § 24 (Erhaltung und Erweiterung beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten)
- **Integrationsämter in NRW:** Sonderprogramm "aktion5", Integrationsbudget
- **Rehabilitationsträger** (z. B. Rentenversicherung, Berufsgenossenschaften) nach § 33 SGB IX, Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, Einzelfallentscheidung
- **Rehabilitationsträger und Integrationsämter:** Unterstützte Beschäftigung SGB IX

Job-Coaching – die Perspektive

- Job-Coaching ist das Kernstück der Unterstützten Beschäftigung und wird damit erstmals bundesweit angeboten.
- Das Interesse an der Maßnahme wächst.
- Die Möglichkeiten sind noch lange nicht ausgeschöpft.
- Im Projekt NETCO ist Job-Coaching ein wesentlicher Teil zur Gestaltung des Übergangs zwischen psychiatrischer Klinik und stabilen Arbeitsverhältnissen.

Job-Coaching – die Weiterbildung

- Das LWL-Integrationsamt bietet gemeinsam mit dem Handwerkskammer Bildungszentrum und dem Berufsbildungswerk Soest eine Weiterbildung zum JOB-COACH UB an.
Dauer: 15 Monate, 9 Module von je 2 Tagen
- Infos auf www.job-coaching.de

Job-Coaching – der Kontakt

Wenn Sie Kontakt aufnehmen möchten:
reinhard.hoetten@lwl.org

Diese Präsentation finden Sie unter: www.job-coaching.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.