

Die Weiterbildung zum Job-Coach UB

Vortrag von Reinhard Hötten

Einige Worte vorweg zu meiner Person: Ich bin Sohn eines mittelständischen Unternehmers, und habe später, nach einer technischer Ausbildung, eine Ausbildung zum Ergotherapeuten abgeschlossen. Und später eine Weiterbildung zum Dipl. Supervisor und Organisationsberater. Bei dieser beruflichen Spannbreite kann man vielleicht ahnen, vorher meine Begeisterung für die Arbeit des Job-Coach kommt. Die Unterschiedlichkeit der Denkweisen in sozialen und technischen Berufen fasziniert mich. Auf jeden Fall fällt es mir nicht schwer, mich mit beiden Welten zu verständigen, da ich mich in beiden zu Hause fühle.

Die Arbeit des Job-Coach verbindet für mich in idealer Weise die Arbeitswelt mit sozialen Werten. Eine gelungene Integration eines behinderten Menschen in einem Betrieb ist nicht nur diesem eine Hilfe, es ist auch ein Beitrag zur Humanisierung der Arbeitswelt. Das ist wenigstens meine Überzeugung und meine wiederholte Erfahrung. Denn auch Kollegen und Chefs wollen gerne fürsorglich handeln.

Ein paar Worte zur Arbeit der Job-Trainer. Wichtig ist, dass er sich nicht zu fein ist. Er muss mittendrin stehen, mitarbeiten, anpacken. Möglicherweise wird der Arbeitgeber in Gedanken zuerst ihn einstellen und dann erst den behinderten Menschen. So funktioniert ja Vermittlung, zuerst traue ich dem Bankberater, sein Produkt verstehe ich sowieso nicht. O.K., ein schlechtes Beispiel ..

Aus vielen Fällen wissen wir, dass ein Job-Coach schnell zum geschätzten Gesprächspartner wird, und zwar für alle Seiten, für Vorgesetzte wie für Eltern in gleicher Weise. Dadurch, dass er weiß wovon er spricht, dass er sich auskennt, seine Thesen durch praktische Beispiele aus dem Arbeitsalltag verdeutlichen kann, gewinnt er erheblich an Einfluss. Er muss allerdings in der Lage sein, nicht nur mittendrin zu sein, sondern auch wieder Distanz und Überblick zu gewinnen. Und er muss viele Sprachen sprechen. Dann macht er seine Sache gut und kann viel bewegen.

Einige Worte zu der Weiterbildung. Wir sind drei Träger:

- das LWL-Integrationsamt
- das Handwerkskammer Bildungszentrum hier in Münster
- das LWL-Berufsbildungswerk für blinde und sehbehinderte Menschen in Soest.

Wie kam es zu dieser Kooperation? Wie entstand überhaupt diese Weiterbildung? Die Idee stammt ursprünglich von uns aus dem Integrationsamt. Wir haben Job-Coaching schon seit über 18 Jahren fest im Angebot der begleitenden Hilfen für schwerbehinderte Menschen. Aber eine Tätigkeit beherrschen und diese zu vermitteln ist zweierlei. Außerdem sind wir als Integrationsamt kein anerkannter Bildungsträger, wir brauchten also Partner. Wir haben uns auf die Suche gemacht und sind mit dem LWL-Berufsbildungswerk und dem Handwerkskammer Bildungszentrum fündig geworden. Damit haben wir zwei hervorragende Partner gefunden und gleichzeitig die beiden Pole verstärkt: Die Arbeitgebernähe mit der Handwerkskammer, die Erfahrung in der Ausbildung von behinderten Menschen durch das Berufsbildungswerk. Wir haben uns dann in den letzten Wochen intensiv mit Inhalten und Struktur dieser Weiterbildung auseinander gesetzt. Wir, das sind konkret Herr Denninghaus vom Berufsbildungswerk und Herr Bendel von der Handwerkskammer. Die bisherige Zusammenarbeit lief hervorragend und unser Konzept kann sich sehen lassen. Wir haben der Weiterbildung eine sehr klare Struktur gegeben und viel Erfahrung reingepackt. Die klare Struktur bietet den festen Rahmen, der für Veränderungsprozesse notwendig ist. Und ein

Lernprozess, gleichgültig ob beim Weiterbildungsteilnehmer oder beim behinderten Menschen im Betrieb oder bei jedem von uns, ist ein persönlicher Veränderungsprozess.

Den Flyer haben Sie vor sich, das Curriculum steht seit gestern im Netz. Über die gelungene Umsetzung werden natürlich letztendlich die Teilnehmer entscheiden, ich bin da aber ganz zuversichtlich. Auf jeden Fall haben wir hohe Qualitätsansprüche.

Was bietet UB, was andere Maßnahmen nicht bieten?

Die eigentliche Chance wie Herausforderung liegt ja in der engen Verflechtung der Sozialfachkräfte und der Betriebe. Was muss man lernen, damit einem diese Verflechtung gelingt? Und wie kann man diesen Anspruch in einer Weiterbildung realisieren? Im Curriculum werden Sie Unterrichtsthemen finden wie: „Vormachen, nachmachen, kontrollieren, üben..“ aber auch solche wie: „Die Polarität aus Kontakt und Distanz“. Sich mit der „Normalität von Krisen“ in Veränderungsprozessen auseinanderzusetzen gehört genauso dazu wie die „Realität aus den unterschiedlichen Perspektiven verstehen“ oder auch „Arbeitsvorgänge zergliedern und behinderungsgerecht umgestalten.“ Sie erkennen die unterschiedliche Herkunft dieser Methoden: Die Idee des Perspektivwechsels z. B. ist aus der systemischen Therapie bekannt, das „vormachen, nachmachen“ aus der Berufspädagogik, die Zergliederung von Arbeitsvorgängen aus der Arbeitsvorbereitung, die Auseinandersetzung mit Veränderungsprozessen Bestandteil von therapeutischen Ausbildungen. Kenntnisse über Behinderungsbilder, die natürlich auch vorhanden sein müssen, habe ich noch gar nicht genannt. Man erkennt also die Bandbreite dieser Tätigkeit, und ich meine, das allein dies rechtfertigt es, eine eigene Weiterbildung anzubieten.

Wir haben uns dafür entschieden, auf umfangreiche Theorievermittlung zu verzichten. Die Weiterbildung ist handlungsorientiert aufgebaut, Theorie gibt es nur da, wo sie zur Lösung eines Praxisproblems benötigt wird. Dann kommt man auch am ehesten der schönen Erkenntnis näher: „Nichts ist praktischer als eine gute Theorie“. Trotzdem ist es ein eng gestricktes Programm, und wir haben uns dabei auf den Kern der Tätigkeit konzentriert: Auf die Tätigkeit im Betrieb, auf die vorbereitende Arbeitsdiagnostik und auf die Erweiterung von Schlüsselqualifikationen. Die Akquise von Praktikumsarbeitsplätzen und die nachgehende Berufsbegleitung werden zwar berücksichtigt, aber nicht vertieft.

Eine besondere Herausforderung bei der Konzeptionierung der Weiterbildung war die zu erwartende Unterschiedlichkeit bei den Vorkenntnissen der Teilnehmer. Wir haben die Eingangsvoraussetzungen weiter gesteckt, als die Vorgaben der REZ-Ausschreibung: Wer es genau gelesen hat, dem wird aufgefallen sein, dass wir z.B. auch Facharbeiter mit einer Auszubildereignung zulassen. Unsere Erfahrung mit Job-Coaches ist, dass es sich häufig um praktisch begabte Menschen handelt, die gut mit Menschen umgehen können, aber nicht immer gute Berichte schreiben. Und auch für diese Interessenten wollten wir uns öffnen.

Wir standen dann allerdings in dem Dilemma, die zu erwartende Unterschiedlichkeit der Teilnehmer konzeptionell fassen zu müssen. Ursprünglich wollten wir die Weiterbildung über Wahlmodule aufbauen, davon sind wir aber wieder abgerückt. Man kann sie jetzt nur am Stück bekommen, mit dem großen Vorteil einer geschlossenen Ausbildungsgruppe. So eine Gruppe durchläuft dann im Idealfall einen ähnlichen Lernprozess, wie die Teilnehmer der UB auch. Das zu beobachten, wird spannend werden. Wir haben aber einige interne Differenzierungsmöglichkeiten eingebaut, so zum Beispiel in den selbstorganisierten Arbeitsgruppen, dem Selbststudium, der Fallauswahl usw. Jeder TN erhält eine individuelle Beratung, so dass dort ein wenig Einfluss genommen werden kann.

Einige konkrete Daten zur Weiterbildung:

Die Elemente sind:

- Präsenzzeit von 9 Modulen, jeweils 2 Tage
- Selbststudium
- Fallpraxis
- Arbeitsgruppen
- Abschlussarbeit

Genauer sehen Sie das im Flyer, der vor Ihnen liegt.

Die Weiterbildung kostet 3150,- €, wobei die Summe stark überwiegend in Referentenhonorare fließt. Auch das ist ein Merkmal von Qualität. Bei den Referenten wird es sich überwiegend um erfahrene Job-Coaches, um Ergotherapeuten, um Supervisoren und um Handwerksmeister handeln.

Wir werden ein Abschlusskolloquium veranstalten und bei erfolgreicher Weiterbildung ein Zertifikat aushändigen, das von den drei Trägern ausgestellt wurde.

Hier noch ein Blick in das Curriculum:

(Das Curriculum lässt sich auf dieser Seite unter „Weiterbildung“ herunterladen)

Ich freue mich jedenfalls auf den ersten Kurs. Ich bin gerade 55 Jahre geworden, und würde gerne etwas von den Erfahrungen in diesem Arbeitsfeld weitergeben. Und eins habe ich oft bei den Job-Coaches beobachtet: Wer einmal angebissen hat, bleibt dabei. Die Arbeit ist absolut abwechslungsreich, stellt einen ständig vor neue Herausforderungen und hält jung.