

Vergleich zwischen
dem **betrieblichen Arbeitstraining** in Westfalen-Lippe
und
dem **Jobcoaching** in Twente (Niederlande)

- ein beschreibender Vergleich -

Verfasserin: Maria Finken
IFB- Institut für berufliche Qualifizierung und Entwicklung
Coubertin-Str. 1; 48301 Nottuln

21.06.2007

Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung

2. Vergleich

2.1. Unterschiede im Prozessverlauf

2.2. Tabellarischer Vergleich (Schwerpunkt Phase: Einführung am Arbeitsplatz)

- Ø Ziel*
- Ø Zielgruppe*
- Ø Struktur der Maßnahmen*
- Ø Methodik*
- Ø Qualifikation*
- Ø Qualitätssicherung*
- Ø Finanzierung*

3. Zusammenfassung

Quellenangaben

1. Einleitung

Die (Re-) Integration behinderter Menschen an ihrem Arbeitsplatz ist die zentrale Aufgabe des betrieblichen Arbeitstrainers. Das betriebliche Arbeitstraining (bAT) gibt es innerhalb Deutschlands bisher nur in einzelnen Regionen (z.B. Westfalen-Lippe und Hessen).

Da Westfalen-Lippe direkt an die Niederlande grenzt, wäre es interessant zu erfahren, wie die Niederländer in den grenznahen Bereichen die Begleitung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz gestalten und ob diese auch eine Form des betrieblichen Arbeitstrainings anbieten und praktizieren.

Das Projekt behandelt folgende Fragen: Gibt es das betriebliche Arbeitstraining auch in den grenznahen Bereichen der Niederlande? Wie setzen die Niederlande die Begleitung von behinderten Menschen am Arbeitsplatz um? Aus diesen Fragestellungen leitet sich der Titel des Projektes ab:

Ein Vergleich zwischen dem betrieblichen Arbeitstraining in Westfalen-Lippe und dem Jobcoaching (Phase „Coaching on the Job“) im niederländischen Gebiet Twente (Provinz Overijssel).

Dieses Projekt erörtert die Unterschiede zwischen dem betrieblichen Arbeitstraining in der Region Westfalen-Lippe und dem Jobcoaching (Phase „Coaching on the job“) in der niederländischen Gebiet Twente. Schwerpunktmäßig wird dabei die Phase „Einführung am Arbeitsplatz“ betrachtet. Folgende Aspekte werden in dieser Ausarbeitung differenziert:

- § Ziel
- § Zielgruppe
- § Struktur der Maßnahmen
- § Methodik
- § Qualifikation
- § Qualitätssicherung
- § Finanzierung

Nachfolgend liegt eine Beschreibung über die Unterschiede im Prozessverlauf in Westfalen- Lippe und in Twente vor. Darauf folgt eine tabellarische Gegenüberstellung der beiden Regionen unter den oben genannten Aspekten:

2. Vergleich

2.1 Unterschiede im Prozessverlauf

Externe Stellen, wie beispielsweise das Integrationsamt, weisen dem Arbeitstrainer in der Region Westfalen-Lippe Klienten zu. Individuell werden dann für jeden Klienten die Ziele sowie der zeitliche Rahmen festgelegt. Dies geschieht i.d.R. ebenfalls durch das Integrationsamt. Aufgabe des Arbeitstrainers ist es nun den behinderten Menschen zielgerecht an seinem Arbeitsplatz zu (re-) integrieren. Charakteristisch für das bAT ist, dass es nahezu ausschließlich am Arbeitsplatz des Klienten stattfindet.

Das betriebliche Arbeitstraining als separates Angebot, wie es in der Region Westfalen-Lippe praktiziert wird, gibt es in dieser Form in den Niederlanden (Provinz Overijssel) nicht. Die Inhalte des betrieblichen Arbeitstrainings sind dort in den Prozess des Jobcoachings (Supported Employment) eingebunden. Dieser setzt sich aus folgenden Phasen zusammen:

Supported Employment

- Ø **Assessment**
 - § zwei Subphasen
- Ø **Vermittlung (Bemiddeling)**
 - § telefonischer Kontakt
 - § Orientierungsgespräch
 - § Arbeitsplatzanalyse
 - § Vermittlung
- Ø **Coaching am Arbeitsplatz (Coaching op de werkplek)**
 - § Coachingplan
 - § Einführung am Arbeitsplatz
- Ø **Laufbahnbegleitung (Loopbaanbegeleiding)**
 - § neue Pläne
 - § Fragen beantworten
 - § Absprachen

Der gesamte Prozess, d.h. alle vier Phasen werden i.d.R. durch eine Person, dem Jobcoach, durchgeführt. Die Laufbahnbegleitung ist in den Niederlanden meistens nicht zeitlich begrenzt. In Westfalen-Lippe werden die Phasen zwar ähnlich aufgeteilt, jedoch durch unterschiedliche Personen / Instanzen durchgeführt. Zudem unterscheiden sie sich auch inhaltlich.

Prozess der beruflichen (Re-) Integration in Westfalen-Lippe

Ausgangspunkt: Probleme am Arbeitsplatz, Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz oder drohende Kündigung¹

- Ø **Assessment** (Indikation bAT?)
- Ø **betriebliches Arbeitstraining** (bei Indikation)
- Ø **psychosoziale Begleitung** (optional)

Dies ist der Prozess der beruflichen (Re-) Integration in Westfalen-Lippe. Das Integrationsamt ist Kostenträger und leitet als Verantwortlicher den Prozess. Ein Mitarbeiter des Integrationsamtes führt das Assessment aus und leitet bei einer Indikation ein betriebliches Arbeitstraining ein. Das bAT wird durch einen betrieblichen Arbeitstrainer durchgeführt. Die weitere psychosoziale Begleitung findet optional und zeitlich vom bAT unabhängig durch den Integrationsfachdienst statt. Auch die psychosoziale Begleitung ist i.d.R. zeitlich begrenzt. Wenn keine weitere Begleitung benötigt wird, wird das Training und /oder die Begleitung abgeschlossen.

Das betriebliche Arbeitstraining in dieser Region entspricht, bezogen auf den Prozess des Supported Employment, der Phase „Coaching am Arbeitsplatz“ (Coaching op de werkplek). Differenziert betrachtet entspricht am ehesten die „Einführung am Arbeitsplatz“ dem betrieblichen Arbeitstraining. Die genauen Unterschiede zwischen dem bAT, wie es in Westfalen-Lippe praktiziert wird, und der Phase „Coaching am Arbeitsplatz“ aus dem Prozess „Supported Employment“ werden in der folgenden Tabelle dargelegt.

¹ Arbeitgeber stellt Antrag an das Integrationsamt zur Einwilligung der Kündigung des schwerbehinderten Menschen

2.2 Tabellarischer Vergleich

	Betriebliches Arbeitstraining in Westfalen-Lippe	„Coaching on the Job“ in Twente (NL, Provinz Overijssel), Schwerpunkt: „Einführung am Arbeitsplatz“
<i>Ziel</i>	Das übergeordnete Ziel ist die Erhaltung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes. Differenzierte Ziele (Grobziele) werden in der Fachdienstlichen Stellungnahme vom Psychosozialen Fachdienst des Integrationsamtes festgelegt.	Das Ziel des Jobcoaching ist die Integration, Akzeptanz und Normalität bei dem Klienten in seiner Umgebung zu schaffen. ⁱ Ziel ist die adäquate Begleitung beim Erwerb und bei der Erhaltung eines bezahlten Arbeitsplatzes. ⁱⁱ
<i>Zielgruppe</i>	Die Zielgruppe sind schwerbehinderte Menschen die eine Maßnahme zur (Re-) Integration am Arbeitsplatz benötigen. Dabei sind keine Behinderungsgruppen ausgeschlossen, z.B. gehören Menschen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Behinderungen zum Klientel oder auch Menschen mit Lernbehinderung oder neurologischen Behinderungen. <u>Vorraussetzungen:</u> - mindestens GdB 50 oder GdB 30 mit Gleichstellung - sie müssen einen Arbeitsplatz oder Ausbildungsplatz haben oder einer selbstständigen Tätigkeit nachgehen - es muss eine Indikation vom Integrationsamt bestehen	Die Zielgruppe sind Menschen mit Behinderungen aller Art die eine Maßnahme zur (Re-) Integration ins Arbeitsleben benötigen. <u>Vorraussetzung:</u> - der behinderte Mensch muss einen Indikationsbeschluss vom CIZ vorweisen können, um ein Jobcoaching zu erhalten. Verschiedene Einrichtungen spezialisieren sich dabei auf die unterschiedlichen Behinderungen. Beispielsweise befasst sich das AvelijnsSDT in Twente nur mit geistig behinderten Menschen und das Mediant in Twente hat behinderte Menschen aufgrund psychischer Ursachen als Zielgruppe.
<i>Struktur der Maßnahmen</i>	Jedes betriebliche Arbeitstraining hat mindestens folgende <u>Strukturmerkmale</u> : Das <i>Erstgespräch</i> : folgende Personen nehmen an diesem Gespräch teil: der betriebliche Arbeitstrainer, der Klient/in, Arbeitgeber des Klienten/in und ein Mitarbeiter des Integrationsfachdienstes oder des Integrationsamtes (Psychosozialer Fachdienst). In diesem Gespräch werden Ausgangsprobleme diskutiert und ein grober Ablauf vorbesprochen.	<u>Strukturmerkmale</u> Erstellung eines <i>Coachingsplan</i> (Beschreibung siehe unten) Die <i>Frequenz</i> : In der Phase „Coaching am Arbeitsplatz“ ist der Jobcoach meist mehrere Stunden zur Begleitung am Arbeitsplatz. Die Begleitung ist besonders in der Einarbeitungsphase sehr intensiv. <u>Der Ablauf</u> : Die Phase „Coaching am Arbeitsplatz“ (Coaching on the job) beginnt mit dem Erstellen eines Coachingsplans . Die Ergebnisse der Assessments aus der

² Casemanager = Falleitung

	<p>Die Erstellung des <i>Zwischenberichtes</i>:</p> <p>Vordergründig wird die Situation des Klienten/in analysiert. Bei dieser Analyse berücksichtigt der Arbeitstrainer auch das betriebliche Umfeld wie beispielsweise das Verhalten von Kollegen, Vorgesetzten und dem Arbeitgeber gegenüber Klient und Arbeitstrainer. Außerdem wird die weitere Planung bzw. Vorgehensweise beschrieben. Auch die Zielsetzung/ das realisierbare Endergebnis ist ein wesentlicher Bestandteil des Zwischenberichtes.</p> <p>Das <i>Abschlussgespräch</i>:</p> <p>An diesem sind möglichst die gleichen Personen anwesend wie beim Erstgespräch.</p> <p>Der <i>Abschlussbericht</i>:</p> <p>Dieser umfasst die zu Beginn festgelegten Grob- und Feinziele und die tatsächlich erzielten Ergebnisse. Zudem wird erläutert mit welchen Methoden und Mitteln diese Ziele erreicht wurden. Der Prozess des bAT wird ebenfalls beschrieben und zum Schluss wird eine Prognose abgegeben.</p> <p>Die <i>Frequenz</i>:</p> <p>Ein betriebliches Arbeitstraining findet meist zwei- bis dreimal wöchentlich statt und dauert 1 bis 3 Stunden.</p> <p><u>Der detaillierte Ablauf:</u></p> <p>Der Ablauf rund um das bAT wird durch ein standardisiertes Casemanagement in einem Flussdiagramm dokumentiert.ⁱⁱⁱ</p> <p><i>Erläuterung des Casemanagements:</i></p> <p>In den meisten Fällen werden schwerbehinderte Menschen, die Probleme auf dem Arbeitsmarkt haben, durch den sogenannten Integrationsfachdienst (IFD) betreut. Der IFD führt eine psychosoziale Betreuung aus. Zu seinen Aufgaben gehört es auch, falls nötig einen passenden Arbeitsplatz für den behinderten Menschen zu suchen.</p>	<p>vorherigen Phase werden dabei als Ausgangspunkt genommen. Der Coachingsplan enthält die Sichtweise des Arbeitnehmers, die Arbeitsplatzanforderungen, die Wünsche und die Möglichkeiten des Klienten. Zudem werden Grobziele und Feinziele formuliert. Die Ziele werden nochmals in sogenannte „<i>exemplarische Thema's</i>“ unterteilt. „<i>Exemplarische Thema's</i>“ sind konkret formulierte Themen, die Kern der folgenden Phasen werden. Sie beziehen sich auf Aspekte am Arbeitsplatz bezüglich Kommunikation/ Interaktion, Arbeitshandlungen/ Aufgaben und diverse damit verbundene Fähigkeiten. Der Ausgangspunkt dabei ist, dass der Lernprozess sich um für den Klienten relevante Themen drehen muss. D.h. Themen die an das alltägliche Leben anschließen, die den Klienten beschäftigen oder motivieren und Themen bei dem der Klient Probleme hat.</p> <p>Beispiel für ein solches Thema könnte sein: das Bügeln von Oberbekleidung.</p> <p>Beim Erstellen des Coachingsplans ist es wichtig, dass dieser in Zusammenarbeit mit dem Klienten gemacht wird. Das dient dazu, dass der Klient einen Einblick in die Arbeit des Jobcoachings hat, mitbestimmen kann/ muss und selbst mit verantwortlich ist. <i>Der Coachingsplan dient als Leitfaden für die Phase des Coachings am Arbeitsplatz.</i> Es ist stets möglich diesen anzupassen, wenn der Klient beispielsweise seine Wünsche ändert.</p> <p>Der zweite Teil im „Coaching am Arbeitsplatz“ befasst sich mit der so genannten „Einführung am Arbeitsplatz“. Diese Subphase orientiert sich hauptsächlich an zwei Zielen. <i>Der behinderte Mensch soll als gleichwertiger Mitarbeiter im sozialen Netzwerk anerkannt werden und ihm sollen Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden.</i></p> <p>D.h. Der Jobcoach soll (ggf. mit dem behinderten Mensch zusammen) die zukünftigen Kollegen über den Klienten und dessen künftige Funktion informieren. Außerdem soll er mit dem behinderten Mensch Absprachen über die</p>
--	---	--

³ Mediator siehe unter Methoden *Mediated Learning Experience*

<p>Der Integrationsfachdienst erstellt für jeden Klienten eine Fachdienstliche Stellungnahme (FDS). In dieser beschreibt er die Probleme aus Sicht des Klienten/in, des Arbeitgebers und der IFD- Betreuung selber. In der FDS wird auch dargelegt, ob die Betreuerin ein bAT für notwendig hält.</p> <p>Wenn in der Fachdienstlichen Stellungnahme ein betriebliches Arbeitstraining empfohlen wird, wird diese Empfehlung durch den Regionalkoordinator, (Mitarbeiter im Integrationsamt) bearbeitet/ überprüft.</p> <p>Befindet der Regionalkoordinator das bAT aufgrund der FDS als notwendig, erteilt er eine Freigabe an den Psychosozialen Fachdienst. Dieser gehört auch zum Integrationsamt und prüft dann den Sachverhalt nach Aktenlage*. Sieht der Psychosoziale Fachdienst einen Anlass, wird durch ihn selber oder durch den IFD ein Betriebsbesuch zur Sachverhaltsermittlung durchgeführt (Arbeitsdiagnostik nach KASSYS).</p> <p>Aufgrund der betrieblichen Situation, wird dann entschieden, ob ein bAT weiterhin sinnvoll erscheint. Ist das der Fall, wird ein Antrag gestellt. Der Antrag wird in die Sachbearbeitung des LWL-Integrationsamtes weitergeleitet. Zudem wird geklärt, ob weitere Maßnahmen notwendig sind. Bewilligt der zuständige Sachbearbeiter des LWL-Integrationsamtes den Antrag, sendet dieser den Auftrag für ein bAT an einen Arbeitstrainer.</p> <p>Der Psychosoziale Fachdienst plant anschließend gemeinsam mit dem Trainer und allen Beteiligten (Klient, Arbeitgeber) die Durchführung des bAT. Der Arbeitstrainer führt darauf folgend das Training aus, steht dabei aber in ständigem Kontakt zum Psychosozialen Fachdienst.</p> <p>Am Ende der Begleitung wird durch den Psychosozialen Fachdienst oder ggf. den zuständigen Casemanager² geprüft, ob noch weitere Maßnahmen notwendig sind. Wenn dies nicht der Fall ist, wird das bAT mit den Beteiligten ausgewertet.</p>	<p>Kommunikation an seinem Arbeitsplatz machen. z.B. besprechen, mit welchem Kollegen er über was sprechen sollte. Der behinderte Mensch soll einen Einblick in die sozialen Netzwerke (Strukturen) erhalten. Hierbei sollte man zwischen verschiedenen Kontakten am Arbeitsplatz unterscheiden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisatorische Kontakte (Abteilungen, Aufgaben) - Funktionelle Kontakte (beispielsweise regelmäßige Besprechungen mit Kollegen aus anderen Abteilungen) - Soziale Kontakte (persönliche Kontakte am Arbeitsplatz) <p>Um dem Klienten eine bestmögliche Ausgangsposition für das Coaching zu schaffen sollen ihm Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden. Beispiel hierfür wäre, den Kollegen mitzuteilen, dass sie an den behinderten Menschen auch Anforderungen stellen sollen. Die Behinderung sollten sie dabei jedoch im Hinterkopf behalten.</p> <p>Die praktische Umsetzung der Einführung am Arbeitsplatz kann sehr unterschiedlich verlaufen. Sie hängt von der Arbeitssituation, der Funktion, dem Coachingsplan, dem Lernstil des Klienten, der Ausgangspunkte für die Interaktion zwischen Klient und Jobcoach und dem Arbeitgeber ab.</p> <p>Die praktische Umsetzung basiert jedoch immer auf den Grundsätzen des „exemplarisch leerproces“. Bei diesem Prozess steht die Reflektion von Erfahrungen des Klienten zentral. Der Leitfaden dieses Prozesses und der Reflektionen sind die im Coachingsplan erstellten „exemplarisch Thema´s“.</p> <p>Methoden wie Vormachen- und Nachmachen, verbale Instruktion, Rollenspiele können auch eingesetzt werden. Diese müssen jedoch in den „exemplarisch leerproces“ eingebettet werden.</p> <p>Während der gesamten Begleitung nimmt der Jobcoach die Rolle des „Mediators“³ ein. Er vermittelt dem Klienten in Lernsituationen die richtigen Normen und Werte. Die Regie für den Verlauf soll hauptsächlich der Klient übernehmen.</p>
--	---

	<p>Die Auswertung findet anhand eines gemeinsamen Abschlussgespräches statt. Zudem schreibt der Trainer einen Abschlussbericht. Diesen erhält der Psychosoziale Fachdienst. Das bAT wird abgeschlossen, wenn die Maßnahme erfolgreich war.</p> <p>* Die Sachverhaltsprüfung kann jedoch auch direkt durch den IFD, den Regional Koordinator, die Sachbearbeitung des LWL- Integrationsamts, den Fachdienst des LWL- Integrationsamts, die örtliche Fürsorgestelle, den schwerbehinderten Mensch oder durch den Arbeitgeber eingeleitet werden.</p>	
<p><i>Methodik</i></p>	<p>Externe Kompensation Hilfsmittel für den Klienten, einen festen Ansprechpartner am Arbeitsplatz bestimmen, Strukturierung von Arbeitsabläufen</p> <p>Interne Kompensation Der Klient eignet sich andere Handlungsstrategien an unter Anleitung des Trainers(in).</p> <p>Reflektion von Verhaltensweisen Verhaltensweisen mit dem Klienten besprechen, ihn reflektieren lassen.</p> <p>Arbeitsleistungen erfassen Die Leistungen erfassen um die Leistung des Klienten(in) und Ergebnisse des Trainings messbar zu machen.</p> <p>Observation Gezielte Observationen (z.B. Sozialverhalten des Klienten, Zeitfallen im Arbeitsprozess)</p> <p>Strukturierung Strukturierung von beispielsweise Tätigkeiten oder der sozialen und physischen Umgebung.</p> <p>4- Stufen Methode Ziel ist die Automatisierung von praktischen Tätigkeiten. Sie soll dem Klienten zum selbstständigen Anwenden verhelfen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Arbeitsvorgang wird vorgestellt, Interesse beim Klienten wecken, Material zur Verfügung stellen 2. Vorgang in Tätigkeiten zerlegen und inklusive Erläuterung vormachen 3. Nachmachen unter Anleitung inklusive Erläuterung von Seiten des Klienten (ggf. positive Belohnung, Fehler korrigieren) 	<p>Mediated Learning Experience (gehört zur Methode Feuerstein) Eine Person (Mediator) stellt sich in Lernsituationen zwischen das Individuum und dessen Umgebung. Der Mediator hat dabei das Ziel dem Individuum bei seiner Interpretation von Reizen aus der Umwelt zu helfen. Ziel ist es dem Individuum kognitive Strukturen zu vermitteln.^{iv}</p> <p>LPAD- Learning Potential Assessment Device Das LPAD untersucht die Anwesenheit von Lernvermögen und die Weise worauf dieses Lernvermögen am effizientesten angesprochen werden kann. Dieses Instrument kann in der Assessmentphase sowie in der Coachingsphase verwendet werden.^v</p> <p>„Eigen Initiatief Model“ (E.I.M.) Das E.I.M. begleitet den Klienten dabei, dass er lernt seine Fähigkeiten bei der Ausführung von Aufgaben einzusetzen. Diese Methode bezieht sich nur auf Montagearbeiten und ist daher sehr speziell. Das Trainingsprogramm umfasst drei Module, das Montieren eines Produktes (mit Aktivitätenanalyse und aufteilen in Subtätigkeiten), das Einrichten des Arbeitsplatzes und die Qualitätskontrolle. Hierbei spielt die selbstkritische Haltung des Trainers zusätzlich eine große Rolle.^{vi}</p> <p>Programm Alternative Denkstrategien (PAD) Ziel ist es, dass die Person lernt soziale Probleme selbstständig zu lösen. Es können jedoch nur Teilaspekte für das Jobcoaching verwendet werden, da diese Methode eigentlich jüngere Menschen (Kinder und Jugendliche) zur Zielgruppe hat.^{vii}</p>

	<p>4. Klienten selbstständig üben und arbeiten lassen bis zur Festigung</p> <p>Leittexte Eine Lehr-/ Lern- Methode für theoretische Lerninhalte. Der Klient erhält einen sogenannten Leittext, der dadurch gekennzeichnet ist, dass er nur einen Teil der Informationen zum gewünschten Thema enthält. Die übrigen Informationen muss der Lernende sich selber herausuchen. Ein zusätzlicher Katalog von Leitfragen dient dazu dem Lernenden bewusst zu machen, zu welchen Fragestellungen er jeweils komplette Antworten gefunden haben muss, um sicher zu sein, über die Gesamtheit des erforderlichen Fachwissens zu verfügen. ‚Leittexte‘ existieren in unterschiedlichen Varianten, teilweise ist der Leittext selber auch entbehrlich.</p> <p>Visualisierung z.B. Piktogramme, laminierte Zeichnungen/ Bezeichnungen, Karteikarten etc.</p> <p>Verhaltensmodifiziertes Verfahren</p> <p>Systematische Interventionen</p> <p>Mitarbeit</p> <p>Interventionen außerhalb des Arbeitsplatzes z.B. externes Fachtraining, Hirnleistungstraining</p> <p>Behinderungsgerechte Vermittlung von Fachwissen z.B. Vermittlung von Branchensoftwarekenntnissen oder arbeitsplatzbezogenes Fachwissen</p>	<p>MAST- Tests Die Ziele der MAST- Tests sind: - eine Einschätzung der Arbeitsfähigkeiten zu erlangen - eine optimale Platzierung des Klienten an einem Arbeitsplatz zu ermöglichen. Die MAST- Tests umfassen drei Tests, den MAST- Ruward1, wobei Handfertigkeiten in Kombination mit erschwerten Umweltfaktoren getestet werden. Der zweite Test ist MAST- 2 (Manual Advances Skills Test), dieser ist für Personen mit einem höheren Niveau oder mehr Arbeitserfahrung und richtet sich auf die Koordination zwischen Körper und Denkvermögen. Der dritte Test nennt sich MAST- 3 (Measured Aspects Survey Technique), und dessen Ziel ist es die Fähigkeiten mit den speziellen Anforderungen eines Arbeitsplatzes in Verbindung zu bringen und als Resultat ein persönliches Profil zu erstellen.^{viii}</p> <p>„Exemplarisch Handelingsonderzoek“ Das Ziel des E.H. ist, die Handlungskompetenzen des Klienten zu erweitern. Das wird umgesetzt durch eine sogenannte empirische Untersuchung des Handelns. Hierbei werden Verhaltensweisen analysiert und reflektiert. Die Verhaltensweisen entsprechen den zuvor gestellten „exemplarisch Thema´s“. Die Untersuchung umfasst drei zyklische Phasen, die <i>Themaphase</i>, hier wird das Thema was untersucht werden soll inventarisiert (Probleme werden erfasst), die <i>Kristallisationsphase</i>, das Thema wird mit dem Klienten gemeinsam festgelegt die <i>Exemplarische Phase</i>, worin die Untersuchung stattfindet.^{ix}</p> <p>„Exemplarisch lernen“ Das „Exemplarisch lernen“ geht davon aus, dass jeder Mensch unter den richtigen Voraussetzungen lernen kann. Daher sucht der exemplarische Lernprozess Anschluss an einer Zone, die sich nah am Entwicklungsstand der Person befindet.</p> <p>Bridging^x Beim Bridging geht es darum zu lernen, (emotionale oder affektive) Fähigkeiten auch in anderen Situationen anwenden zu können/ übertragen zu können.</p>
--	---	--

		<p>Oplossingsgericht werken (Kaufmann) Der Jobcoach versucht den Klienten selbst zu Lösungen kommen zu lassen. Dabei können nachher Lösungen wie das Verwenden von Bildern, Piktogrammen oder anderen Hilfsmitteln umgesetzt werden.</p> <p><u>Methodenwahl</u> Letztendlich hängt es vom Klienten und seinen Problemen ab, welche Methode durch den Jobcoach angewandt wird.</p>
<p><i>Qualifikation</i></p>	<p>Es gibt keine festgeschriebenen Voraussetzungen für einen betrieblichen Arbeitstrainer. In den meisten Fällen handelt es sich um <i>Ergotherapeuten</i>. Aber auch <i>Pädagogen</i> oder <i>Personen mit Ausbildungsberechtigung</i> sind betriebliche Arbeitstrainer.</p> <p>Für gewöhnlich sind es Menschen mit bereits mehreren Jahren Berufserfahrung.</p> <p>Die betrieblichen Arbeitstrainer sind nicht fest angestellt. Sie sind als freie Mitarbeiter für das Integrationsamt tätig.</p>	<p>Selbstständiger Jobcoach: Ein selbstständiger Jobcoach muss sich bevor er Aufträge erhalten kann durch den UWV⁴ anerkennen lassen. Es ist keine zwingende Voraussetzung, dass er der Weiterbildung zum Jobcoach gefolgt ist. Der UWV entscheidet ob seine bisherigen Qualifikationen ausreichend sind.</p> <p>Jobcoach innerhalb einer Institution: (z.B. in der "Aveleijns SDT") Um hier Jobcoach werden zu können muss man entweder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - bereits der <i>einjährigen Fortbildung „Begeleid werken“ zum Jobcoach gefolgt sein</i> - oder einen Fachhochschulabschluss haben und mindestens eine <i>abgeschlossene Ausbildung</i> haben (MBO Niveau) mit einem fachhochschulischen Arbeits- und Denkniveau (HBO). Hier muss man <i>nach Einstellung die Fortbildung machen</i>. - Man kann seine <i>Zertifizierung</i> auch <i>über den NVSE</i> (Nederlandse Vereniging Supported Employment) erhalten ohne die Fortbildung zu machen, wenn diese einen als fähig einstuft. <p>Informationen zur Fortbildung: Fortbildung: „Begeleid Werken“ Dauer: 18 Tage (über ein Jahr verteilt) Voraussetzungen: es gibt keine grundsätzlichen schulischen Voraussetzungen.</p>

⁴ UWV: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, 01.01.2002 Zustande gekommen, Ausführungsorgan der Arbeitnehmergesetze (WW,WAO, WIA, Wajong, WAZ, TW, Ziektewet).

		<p>Es wird mit der Person ein Einführungsgespräch geführt, in dem beurteilt wird, ob die sie an der Fortbildung teilnehmen kann (Hochschulisches Arbeits- und Denkniveau; HBO). Man muss mindestens zwei Klienten haben, die man während dieser Zeit begleitet, um Gelerntes praktisch umsetzen zu können.</p> <p>Kosten: 3700€</p> <p>Inhalte: vier Module</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assessment - Jobfinding und Vermittlung - Jobcoaching und Laufbahnbegleitung - Gesetze und Vorschriften ^{xi}
<p><i>Qualitätssicherung</i></p>	<p>Die Qualitätssicherung wird durch folgende Aspekte gewährleistet:</p> <p>Berichterstattung: Der Arbeitstrainer verfasst zu jedem Klient ein bis zwei Zwischenberichte und einen Abschlussbericht. Die Berichterstattung ist prozessorientiert und ermöglicht dem Integrationsamt während des Verlaufs korrigierend einzugreifen.</p> <p>Regelmäßige Abstimmung: Der Arbeitstrainer stimmt sich regelmäßig mit den am Prozess beteiligten Personen ab. Die mündliche Berichterstattung an das Integrationsamt findet mindestens einmal monatlich statt.</p> <p>Supervision: Unter Leitung eines Mitarbeiters des Integrationsamtes findet in regelmäßigen Abständen von 2 Monaten eine Supervision mit 5-8 betrieblichen Arbeitstrainern statt. Bei der Supervision werden Fälle besprochen und Erfahrungen ausgetauscht.</p> <p>Evaluationsbögen: Es gibt Evaluationsbögen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum betrieblichen Arbeitstraining.</p> <p>Wenn der Arbeitstrainer die Qualitätsaspekte nicht erfüllt, handelt es sich um einen Verstoß der vertraglichen Vereinbarungen, mit entsprechenden Konsequenzen.</p>	<p>Für den <i>Prozess</i> und die <i>Inhalte</i> des Jobcoachings sowie für die <i>Rolle des Jobcoaches</i> sind in dem Buch „Begeleiden werken“ (S.173- 189) ausführlich Qualitätsaspekte beschrieben.</p> <p>In den verschiedenen Einrichtungen wie dem AvelijnsSDT findet das Jobcoaching im Rahmen des „Harmonisatiemodel“ statt.</p> <p>„Harmonisatiemodel“ Das Model bietet einen Rahmen für alle Sektoren im Gesundheitswesen. Darin werden die Grundaspekte für Qualität beschrieben. Der Prozess muss immer zyklisch ablaufen, sodass die Qualität gesichert werden kann.^{xii}</p> <p>Keurmerk (Prüfzeichen) Das Prüfzeichen der HKZ (Stichting Harmonisatie kwaliteitsbeoordeling in de zorgsector) beschreibt die Qualitätsaspekte der verschiedenen Sektoren. Das Qualitätsmanagementsystem muss die bestehenden Normen erfüllen. Diese Kriterien haben international anerkannte ISO 9001:2000 – Normen als Basis und werden durch branchenspezifische Richtlinien erweitert. Diese stellen Anforderungen an den Prozess: Intake/Indikation, Durchführung von der Maßnahme und Evaluation/Nachbehandlung. Das Harmonisatiemodel steht dabei in direkter Verbindung mit den Richtlinien und Normen.^{xiii}</p>

		<p>Externe Kontrolle oder „Certificatie“ Eine unabhängige Institution prüft ob die Einrichtung die zuvor gestellten Qualitätsaspekte erfüllt. Die „Certificatie“ findet normalerweise einmal im Jahr statt.</p> <p>Interne Kontrolle Einmal im Jahr wird innerhalb der Institution die Qualität geprüft. D.h. es wird geschaut ob die Mitarbeiter nach dem „Harmonisatiemodel“ gearbeitet haben.</p> <p>Wenn man den Qualitätsnormen nicht nachkommt und kann das zur Folge haben, dass der Jobcoach oder die Organisation weniger Geld vom „zorgkantoor“ bekommt.</p>
<p><i>Finanzierung und Ablauf bis Kostenübernahme</i></p>	<p>Die Person, die ein betriebliches Arbeitstraining erhalten möchte, muss laut deutschem Gesetz als schwerbehindert eingestuft sein.</p> <p><u>Menschen sind laut deutschem Gesetz (§2 Abs. 1 SGB IX) schwerbehindert, wenn:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - ein Grad der Behinderung (GdB) von wenigstens 50 oder ein GdB von 30 mit einer Gleichstellung⁵ vorliegt - sie ihren Wohnsitz, ihren gewöhnlichen Aufenthalt oder ihre Beschäftigung auf dem Arbeitsplatz im Sinne des § 73 SGB IX rechtmäßig im Geltungsbereich dieses Gesetzbuches (Bundesrepublik Deutschland) haben (§ 2 Abs. 2 SGB IX) - ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. 	<p>Der behinderte Mensch, der bei der (Re)Integration am Arbeitsplatz Hilfe benötigt, wendet sich meist in erster Instanz an seinen Hausarzt. Sieht der Hausarzt eine Notwendigkeit zur zusätzlichen Unterstützung, überweist er den behinderten Menschen zum sogenannten CIZ⁷.</p> <p>Um Unterstützung zu erhalten benötigt man vom CIZ einen „indicatiebesluit“⁸, zu dt. Indikationsbeschluss. <i>Im Indikationsbeschluss wird die Art der Unterstützung, die die Person benötigt, beschrieben und er ist zugleich eine Zusage der Kostenübernahme aus staatlichen Geldern.</i> Eine Indikation besteht jedoch nur dann, wenn man durch eine langwierige Krankheit oder eine Behinderung absehbar dauerhaft Unterstützung benötigt. Dann fällt man in den Niederlanden unter das Gesetz AWBZ⁹.</p> <p><i>Das AWBZ regelt die Finanzierung der (Re-) Integrationsmaßnahmen und somit die Finanzierung des Jobcoaching.</i> Besteht durch das CIZ ein Indikationsbeschluss, wird der behinderte Mensch zum „zorkantoor“¹⁰ in der eigenen Umgebung weitergeleitet. Dem „zorkantoor“ wird der Indikationsbeschluss zugeschickt.</p>

⁵ Gleichstellung zum Schwerbehinderten; beträgt der GdB mindestens 30 so kann die behinderte Person einer Schwerbehinderten gleichgestellt werden (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Wichtigste Voraussetzung ist, dass sie infolge ihrer Behinderung ohne Gleichstellung einen geeigneten Arbeitsplatz nicht erlangen oder nicht behalten kann.

⁶ “Antrag auf Gewährung einer finanziellen Hilfe aus der Ausgleichsabgabe” Antrag siehe: http://www.lwl.org/abt61-download/PDF/BF/LEISTANT_form.pdf

⁷ Centrum voor Indicatiestelling Zorg; Zentrum für Indikationsstellung im Gesundheitswesen

⁸ zu dt. Beschluss für eine Indikation; Hierin steht welche Form der Unterstützung die Person benötigt.

⁹ Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten, zu dt.: allgemeines Gesetz besondere Krankheitskosten; Durch dieses Gesetz ist jeder Niederländer für dauerhafte Pflege aufgrund von langwieriger Krankheit, Behinderung oder Problemen im Alter versichert; Quelle: vgl. www.takegoodcare.nl/Thuiszorg/Zorgaanvraag/AWBZ.htm

¹⁰ zu dt. Behörde für Unterstützung/ Pflege; regional ansässig

	<p>Ein vom Versorgungsamt ausgestellter Ausweis bescheinigt dem schwerbehinderten Menschen seine Beeinträchtigung.^{xiv}</p> <p>Mit diesem Status kann der schwerbehinderte Mensch einen Antrag auf Unterstützung an das Integrationsamt stellen.⁶ Der Antrag wird daraufhin vom Psychosozialen Fachdienst des Integrationsamtes geprüft.</p> <p>Anschließend erfolgt durch diesen eine fachdienstliche Stellungnahme (FDS). Die Stellungnahme beruht auf diversen Gesprächen, sowie einer Begutachtung des Arbeitsplatzes.</p> <p>In der FDS werden die Arbeitsanforderungen des Arbeitsplatzes und die Arbeitsfähigkeiten des schwerbehinderten Menschen jeweils aus der Sicht des Arbeitgebers, sowie des Arbeitnehmers berücksichtigt. <i>Weiterhin enthält die FDS eine eventuelle Indikation für ein betriebliches Arbeitstraining mit Zielsetzungen und Frequenz. Die Indikation ist eine Zusage der Kostenübernahme aus vom Staat verwalteten Geldern für das betriebliche Arbeitstraining.</i></p> <p>Aufgrund dieser Indikation wird ein betrieblicher Arbeitstrainer beauftragt. Im Auftrag des Integrationsamtes führt der Arbeitstrainer dann das Training durch.</p> <p><i>Der Arbeitstrainer wird von den Geldern der Ausgleichsabgabe bezahlt. Die SchwbAV § 24 und das Sozialgesetzbuch IX § 102 Abs.3 Nr.1^e sind für diese Finanzierung maßgeblich. Ein Recht auf BAT besteht nicht.</i></p> <p><u>Wichtig:</u></p> <p>Der schwerbehinderte Mensch muss keinen Eigenanteil zahlen.</p>	<p>Dieser unterstützt die behinderte Person dann zum Einen bei der <i>Auswahl einer geeigneten Finanzierungsform</i> und zum Anderen <i>führt er die Finanzierung durch</i>. Es gibt in den Niederlanden drei Möglichkeiten die Finanzierung zu gestalten:</p> <p>-“zorg in natura”</p> <p>Der behinderte Mensch wählt mit dem „zorgkantoor“ gemeinsam eine (Pflege)Einrichtung wie beispielsweise die AveleijnSDT¹¹. Diese Institution unterstützt und begleitet den behinderten Menschen nicht nur bei der (Re-) Integration in die <i>Arbeitswelt</i>, sondern auch bei den Themen <i>Wohnen</i> und <i>Freizeitgestaltung</i>.</p> <p>Der behinderte Mensch erhält seine gesamte Pflege/ Unterstützung durch diese Einrichtung. Der „zorgkantoor“ bezahlt auf der Basis des AWBZ die Rechnungen. <i>Auch ein eventuelles Jobcoaching geht von dieser Einrichtung aus und wird so über den „zorgkantoor“ finanziert.</i></p> <p>- Pgb- Persoonlijk Gebonden Budget¹²</p> <p>Der behinderte Mensch erhält einen bestimmten Geldbetrag, mit dem er seine Pflege innerhalb eines Jahres selbstständig regeln kann.</p> <p>Mit diesem Budget kann er die gewünschte Begleitung individuell auf sich abstimmen. Das bedeutet man kann zu einem selbstständigen Jobcoach gehen und mit ihm Vereinbarungen treffen/ Tarife aushandeln oder man geht in eine Institution und verhandelt über Preis und Leistung. Ausgaben müssen jedoch dokumentiert und begründet werden. Dies verlangt ein hohes Maß an Selbstständigkeit.</p> <p>- Kombination</p> <p>Bei einer Indikation für verschiedene Bereiche bei denen der behinderte Mensch Unterstützung benötigt, wie beispielsweise beim Wohnen und bei der (Re)Integration in der Arbeitswelt, kann man den einen Bereich mit dem Pgb regeln und den anderen mit „zorg in natura“.</p> <p><u>Wichtig:</u></p> <p>Ab 18 Jahren fällt in allen Bereichen ein gesetzlicher Eigenanteil an.^{xv}</p>
--	---	---

¹¹ Einrichtung in der Herr Eric Weghorst arbeitet

¹² zu dt. persönlich gebundenes Budget (an die Person gebundenes Budget)

2.3 Zusammenfassung

In dieser Ausarbeitung wurden die Unterschiede zwischen dem betrieblichen Arbeitstraining (bAT) in Westfalen-Lippe und dem Jobcoaching in der niederländischen Provinz Overijssel (Twente) erörtert. Die Gemeinsamkeiten dieser Berufsfelder sind, dass sie mit einer ähnlichen Zielgruppe arbeiten und dass sie ein ähnliches Ziel verfolgen. Es geht sich um die (Re-) Integration am Arbeitsplatz bzw. in der Arbeitswelt. Der Jobcoach führt eine (Re-) Integration in die Arbeitswelt durch, d.h. beginnend beim Assessment, über die Vermittlung eines Arbeitsplatzes, die Einführung am Arbeitsplatz und die weitere Begleitung (Laufbahnbegleitung). Ziel ist es, den Klienten beim Erwerb und Erhalt eines bezahlten Arbeitsplatzes zu begleiten.

Im Vergleich dazu, begrenzt sich die Tätigkeit des Arbeitstrainers auf den Aspekt (Re-) Integration am Arbeitsplatz. D.h. es geht dabei nur um die direkte Einführung und Qualifizierung am Arbeitsplatz. Der Arbeitstrainer ist nicht zuständig für eine Arbeitsplatzvermittlung oder eine spätere Begleitung.

Die Tätigkeiten beider Seiten basieren auf entsprechenden gesetzlichen Grundlagen. Beim Jobcoaching ist das AWBZ zuständig und beim bAT ist die Verordnung SchwbAV § 24 und das Sozialgesetzbuch IX § 102 Abs.3 Nr.1^e maßgeblich. Zudem werden beide Maßnahmen aus staatlichen Geldern bzw. vom Staat verwalteten Geldern finanziert. Die Indikation für ein bAT sowie für ein Jobcoaching wird durch eine staatliche Instanz gegeben. Beim bAT ist die zuständige Stelle das Integrationsamt und beim Jobcoaching ist das das CIZ (Centrum Indicatiestelling zorg).

Auch bestimmte angewandten Methoden sind gleich, beispielsweise die externe Kompensation oder die Visualisierung. Jedoch gibt es hierbei verschiedene Ausgangspunkte. Das Jobcoaching geht ganz klar vom Klienten aus (klientenzentriert) und lässt die Inhalte sowie Umsetzung durch den Klienten bestimmen. Der Jobcoach soll ihn dabei zu den richtigen Lösungsansätzen und Denkweisen stimulieren. Er nimmt dabei die Rolle des „Mediators“ ein. Beim bAT wird die Meinung des Klienten mit einbezogen, jedoch nimmt der Arbeitstrainer in Absprache mit dem Psychosozialen Fachdienst den Prozess und die Methodenwahl mehr in die eigene Hand. Im allgemeinen verwendet der Jobcoach bei den Methoden viele Modelle und Theorien, die beim bAT nicht angewandt werden.

Im Ablauf der Prozesse ist für beide Berufsfelder die Qualitätssicherung ein zentrales Thema. Während beim bAT regelmäßige standardisierte Berichterstattung und Gespräche stattfindet wird beim Jobcoaching darauf geachtet, dem sogenannten „Harmonisatiemodell“ zu entsprechen und die Normen zu erfüllen. Einmal jährlich findet in den Niederlanden eine Prüfung der Qualitätsaspekte durch interne sowie externe Instanzen statt.

Maria Finken

IFB – Institut für berufliche Qualifizierung und Entwicklung

Nottuln, den 21.Juni 2007

Quellenangaben

Die Erkenntnisse liegen folgendem zugrunde:

- Dienstreise Claudia Daldrup, Reinhard Hötten, Maria Finken am 25.04.2007 nach Hengelo; Gespräch mit Eric Weghorst (Jobcoach bei Stichting Dagcentra Twente) und Fred Brouwer (Konsulent Arbeitsintegration bei MEE Twente)
- Hospitation Maria Finken bei Eric Weghorst am 23.05.2007 (Jobcoach bei Avelijns SDT)
- Telefonat mit Eric Weghorst am 20.06.2007
- Telefonat mit Combo Consultancy b.v., 3507 LG Utrecht (Ausbildungsstätte für u.a. Jobcoaches) am 20.06.2007

Literatur:

M. Coenen- Hanegraaf, B. Valkenburg, M. Ploeg, H. Coenen; Begeleid Werken, Theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering; Oktober 2000, 4^e druk

Hartmut Elsner, LWL- Integrationsamt, Münster; Juli 2002; Behinderung und Ausweis

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen; 2006; Casemanagement, Betriebliches Arbeitstraining bei IFD- Fällen

Internetquellen:

www.takegoodcare.nl/Thuiszorg/Zorgaanvraag/AWBZ.htm

www.sachsen-macht-schule.de/schwerbehinderte/gleichstellung.htm

www.lwl.org

www.menzis Zorgkantoren.nl

www.hkz.nl

ⁱ laut Eric Weghorst, 20.06.2007

ⁱⁱ vgl. M. Coenen- Hanegraaf, B. Valkenburg, M. Ploeg, H. Coenen; Begeleid Werken, Theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering; Oktober 2000, 4^e druk, S. 3

ⁱⁱⁱ vgl. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen; 2006; Casemanagement, Betriebliches Arbeitstraining bei IFD- Fällen

^{iv} vgl. M. Coenen- Hanegraaf, B. Valkenburg, M. Ploeg, H. Coenen; Begeleid Werken, Theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering; Oktober 2000, 4^e druk; S.218- 219

^v vgl. M. Coenen- Hanegraaf, B. Valkenburg, M. Ploeg, H. Coenen; Begeleid Werken, Theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering; Oktober 2000, 4^e druk; S.223- 224

^{vi} vgl. M. Coenen- Hanegraaf, B. Valkenburg, M. Ploeg, H. Coenen; Begeleid Werken, Theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering; Oktober 2000, 4^e druk; S. 265- 279

^{vii} vgl. M. Coenen- Hanegraaf, B. Valkenburg, M. Ploeg, H. Coenen; Begeleid Werken, Theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering; Oktober 2000, 4^e druk; S. 297-311

^{viii} vgl. M. Coenen- Hanegraaf, B. Valkenburg, M. Ploeg, H. Coenen; Begeleid Werken, Theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering; Oktober 2000, 4^e druk; S. 313- 325

^{ix} vgl. M. Coenen- Hanegraaf, B. Valkenburg, M. Ploeg, H. Coenen; Begeleid Werken, Theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering; Oktober 2000, 4^e druk; S. 327- 336

^x vgl. M. Coenen- Hanegraaf, B. Valkenburg, M. Ploeg, H. Coenen; Begeleid Werken, Theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering; Oktober 2000, 4^e druk; S. 211

^{xi} vgl. www.combo-opleidingen.nl/begeleid_werken.htm; Combo Consultancy b.v.

Postbus 13299; 3507 LG Utrecht; Tel.: 030 273 55 04

^{xii} vgl. www.hkz.nl/content/view/22/52/FirefoxHTML%5CShell%5COpen%5CCommand

^{xiii} vgl. www.hkz.nl/content/view/1515/1352/

^{xiv} vgl. Behinderung und Ausweis, LWL Münster S.10

^{xv} vgl. www.menzis Zorgkantoren.nl