

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

impulse

02.2020

7,50 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

Neue Chancen für die Teilhabe
Das Projekt ValiKom Transfer

Die Menschen stehen im Mittelpunkt
EvaBi-Abschluss-symposium

Prozessplanung im
Jobcoaching^{AP}
Strukturierte Planung und flexible
Gestaltung

93

Weiterbildungsangebote der BAG UB

Berufsbegleitende Weiterbildung Integrationsbegleitung

Beschäftigung - Jobcoaching - Inklusion in Arbeit

März 2021 bis Juli 2022 in Bamberg

Einzelseminare

online

Unterstützte Beschäftigung – Einführungsseminar

Montag 01.02.2021 – Mittwoch 03.02.2021

Anmeldefrist bis zum 15.01.2021

in Präsenz:

„Menschen mit psychischer Erkrankung im Betrieb“

Beziehungsklärung, Gesprächsführung und methodische Hilfen für ein professionelles Unterstützungsangebot

Montag 08.03.2021 – Mittwoch 10.03.2021

Evangelische Tagungsstätte Hofgeismar im VCH, Hofgeismar, Nähe Kassel

Professionell in Arbeit begleiten



Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

Ihre Ansprechpartnerin:

Birgit Nickel

Telefon: 040 432 53 122

E-Mail: birgit.nickel@bag-ub.de

Die Trainer_innen sind sehr kompetent, gut vorbereitet und stets bereit, flexibel auf die Gruppe einzugehen.

Hervorragende Organisation!

Erstklassige Dozent_innen mit hoher Motivation.

Hier wird die Zukunft schon heute gemacht! Bundesweit einzigartige Fortbildung!

Gelebte Inklusion! Praxisnah!

Dieser Kurs hat zu meiner persönlichen und beruflichen Entwicklung maßgeblich beigetragen.

jetzt anmelden!

www.bag-ub.de/wb

Super Vernetzung durch die Mischung aus der gesamten Bundesrepublik.

Es entstehen wertvolle und intensive Kontakte.

Neue Chancen für die Teilhabe:
Das Projekt ValiKom Transfer

04



Abschluss-symposium:
Das Projekt EvaBi

10



AUS DER PRAXIS

06 **Neue Chancen für die Teilhabe**
Das Projekt ValiKom Transfer
von **Carolin Skiba**

12 **Prozessplanung im Jobcoaching^{AP}**
Strukturierte Planung und flexible Gestaltung
von **Reinhard Hötten, Ulrike Marotzki und Lisa Weber**

11 **Impressum**

10 **Die Menschen stehen im Mittelpunkt**
Das EvaBi-Abschluss-symposium
von **Guido Schmidt**

Neue Chancen für die Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt

Das Projekt ValiKom Transfer

Von Carolin Skiba

Freundlich, pünktlich, hilfsbereit, wird nur sehr selten krank – all das sind Eigenschaften, die sich wohl jeder Arbeitgeber von seinen Mitarbeiter_innen wünscht. Serkan Özdemir ist so ein Mitarbeiter. Zumindest fallen seinem Chef, Antonio Ligato, all diese Eigenschaften auf Anhieb ein, wenn er an ihn denkt. Und noch etwas ist besonders an Serkan Özdemir. Der 31-Jährige ist schwerbehindert. Seit einem Unfall in der Kindheit hat er ein Schädel-Hirn-Trauma, woraus eine Lernschwäche resultiert. „Davon merkt man heute relativ wenig“, sagt Ligato. Doch das sei nicht immer so gewesen.

„Während ein Mitarbeiter ohne Beeinträchtigung etwa ein halbes bis ein Jahr braucht, um sich einzufinden und rund zwei Jahre, um sich komplett zu festigen, brauchte Herr Özdemir sechs bis sieben Jahre“, sagt der Geschäftsführer des Kölner Versand-Unternehmens G+L GmbH. Durch seine Beeinträchtigung dauert es länger, bis er Tätigkeiten erlernt hat. Ligato: „Er braucht mehr Anläufe und auch mal

eine Niederlage, um sich wieder berappeln und am Ende sogar daran wachsen zu können.“

Özdemirs Anfänge im Unternehmen seien durch das Päckchen, das er zu tragen hat, sehr schwierig gewesen, erinnert sich Ligato. Intensive Betreuung sei nötig gewesen. „Die hat aber über die Jahre mit viel Geduld und auch Arbeit seinerseits Früchte getragen und er hat sich immer mehr gefestigt.“ So sehr, dass er seine Leistungen zuletzt im Rahmen des Projekts ValiKom Transfer bewerten und zertifizieren lassen konnte.

Das sogenannte Validierungsverfahren richtet sich an Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die schon lange in ihrem Beruf arbeiten. Eine mehrjährige Berufserfahrung sowie ein Mindestalter von 25 Jahren sind Voraussetzung zur Teilnahme. Das Verfahren zeichnet sich dadurch aus, dass Teilnehmende ihre informell und non-formal erlernten beruflichen Fähigkeiten von einer Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer oder Land-

wirtschaftskammer validieren lassen können. Bei erfolgreicher Teilnahme wird ein Zertifikat über die bestätigten Leistungen ausgestellt. Das Verfahren wird derzeit von den Kammern im Rahmen der Initiative ValiKom Transfer kostenlos angeboten. Ein Projekt, das vom Bundesministerium für Forschung und Bildung gefördert wird und an dem mit Özdemir zum ersten Mal auch ein Mensch mit Behinderung teilgenommen hat.

Beim Validierungsverfahren wird je nach Beruf zusammen mit einer/m Mitarbeiter_in der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer oder der Landwirtschaftskammer geschaut, welche Fähigkeiten sich die Teilnehmenden im Berufsalltag aneignen konnten. Zur Orientierung dient hierbei ein entsprechender Ausbildungsberuf. Die Teilnehmenden schätzen sich vor dem Verfahren selbst ein, im Anschluss entwickelt ein_e Expert_in – das ist meist ein_e Prüfer_in aus einem Abschlussprüfungsausschuss des entsprechenden Berufes – Aufgaben, die an den



Serkan Özdemir an seinem Arbeitsplatz

Foto: Anke Waldmann, WHKT

Referenzberuf angelehnt, aber auch genau auf das Können der Teilnehmenden zugeschnitten sind. So wird nur bewertet, was die Teilnehmenden auch können. Es ist also möglich, nur Teile eines Berufsbildes bewerten zu lassen. Am Ende stellen die Kammern ein Zertifikat aus – und die Teilnehmenden haben ein offizielles Dokument in der Hand.

Neben Özdemir hat auch Achim Schuster an dem Projekt teilgenommen. Seine hauptsächliche Beeinträchtigung liegt ebenfalls in einer Lernbehinderung. Schuster hat eine Förderschule für geistige Entwicklung besucht, ist ohne anerkannten Schulabschluss abgegangen. „Es war erst mal viel Unsicherheit da, deshalb ist er in den Werkstattbereich gegangen. Ohne Schulabschluss ist es ja auch schwierig“, erzählt seine Betreuerin vom Integrationsfachdienst (IFD), Annika Lausen. In der Werkstatt war ihr Klient im Bereich Metall tätig, hatte aber schon immer einen anderen Wunsch, wo es hingehen sollte. Lausen: „Er hat schon während dieser Phase in der

Werkstatt viele Praktika im Hotel und im Catering gemacht und fand das total toll. So ist er darauf gekommen, dass er im Café und im Service arbeiten möchte.“

Eine Stelle hat Schuster schließlich in einem Integrationscafé gefunden. Im Café „Wo ist Tom“ in Köln arbeiten Menschen mit und ohne Behinderung zusammen. Auch Schusters Anfänge waren schwierig, erzählt Lausen. „Er hatte keine besonders hohen Rechenfähigkeiten und zum Service gehört nun mal auch das Bedienen der Kasse.“ Die Aufgaben der Mitarbeiter_innen im Café sind die einer regulären Servicekraft – selbst wenn es sich um einen Inklusionsbetrieb handelt. Spontan auf den Gast reagieren, die Abrechnung an der Kasse machen, Trinkgeld verrechnen, Maschinen bedienen, Beschwerden entgegennehmen – Schuster habe sich alles von Grund auf erarbeitet.

Wie Achim Schuster ist auch Serkan Özdemir ein sogenannter Werkstattwechsler. Er ist ebenfalls aus einer Werkstatt für schwerbehinderte Menschen auf den ers-

ten Arbeitsmarkt gekommen. Im Unternehmen von Antonio Ligato, wo Özdemir als Fachlagerist arbeitet, war er der erste von mittlerweile acht Mitarbeiter_innen mit Behinderung. Auch hier war es der Integrationsfachdienst, der sich um die Zusammenarbeit gekümmert hat. „Da stand die Dame vom Integrationsfachdienst hier bei uns, eine gestandene Frau, sympathisch, und hat einfach mal erzählt, worum es geht – ohne zu beschönigen, ohne zu überreden.“

Ligato gesteht, dass bei ihm alle Alarmglocken geschallt hätten, als irgendwann das Wort Schwerbehinderung gefallen sei. „Ich bin innerlich total zusammengezuckt und dachte, auf keinen Fall.“ Die Mitarbeiterin des IFD sei aber nicht nur überzeugend, sondern auch authentisch gewesen und habe gefragt, ob er es nicht einfach mal ausprobieren wolle. „Und weil es wirklich nichts gab, was dagegensprach, hatte ich schlicht keinen Grund, abzulehnen. Ich musste nichts machen, nichts zahlen, gar nichts“, sagt Ligato.

„Als ich Herrn Özdemir dann auch noch



Foto: Anke Waldmann, WHKT

persönlich kennengelernt habe, da war ich ohnehin überzeugt. Wenn man ihn sieht, ist man einfach immer nur positiv überrascht, dass ein Mensch, der so viel Mist im Leben erlebt hat, einem anderen Menschen noch Freude und Respekt gegenüberbringt. Und dass er auch noch so viel Lust hat, etwas zu leisten“, erzählt Ligato. Özdemir sei nicht der Typ, der sich auf seinem Handicap ausruhe. Im Gegenteil. Er ist Leistungsträger.

Und dennoch habe Özdemirs Betreuerin Überzeugungsarbeit leisten müssen, bevor Ligato ihn fest einstellte. Ligato ist ehrlich: „Als Arbeitgeber hatte ich erst mal im Kopf, stelle nie einen Schwerbehinderten ein.“ Harte Worte, das weiß er selbst. Es sei das, was man von rechts und links aufschnappe. „Es tut mir leid, ich muss zugeben, dass ich genauso beschränkt war.“ Man bringe Schwerbehinderung eben immer gleich mit Menschen in Verbindung, die unselbstständig seien. „Man muss erst mal lernen, dass es da sehr viele Unterschiede gibt.“

Heute denkt er über das Thema anders.

„Damals war es ein sozialer Aspekt, monetär getrieben, heute ist es mehr ein sozialer Aspekt, der monetäre Vorteile bietet“, sagt er. „Ich gewinne einen treuen und verlässlichen Mitarbeiter,

Özdemir hat seine Chance genutzt. Er hat sich durchgebissen – bis zur Validierung seiner Leistungen. Zu verdanken hat er seine Teilnahme auch seiner Betreuerin beim Integrationsfachdienst, Mechtild Klümper. „In unserem Projekt TalentPass überlegen wir immer, wie wir Personen, die wenig Fortbildungsmöglichkeiten haben, helfen können, sich zu qualifizieren. Wir versuchen da kreativ und individuell ranzugehen“, sagt Klümper und wird in dieser Aussage von ihrer Kollegin Annika Lausen bestätigt. Sie ergänzt: „Wir haben uns bei der Überlegung, was es überhaupt für Möglichkeiten gibt, früh damit auseinandergesetzt, wie wir mit den Kammern zusammenarbeiten können. So sind wir schnell auf das Projekt ValiKom Transfer aufmerksam geworden.“

Schon im ersten Austausch mit der IHK habe Lausen im Hinterkopf gehabt, dass ihr Klient Achim Schuster ein Kandidat sein könnte. Weil er trotz seiner Einschränkung relativ fit und in vielen Bereichen kognitiv stark sei. Das gleiche gelte für Serkan Özdemir. Klümper: „Wir hatten ja selbst keine Maßstäbe, ob ehemalige Werkstattmitarbeiter_innen überhaupt geeignet sind.“

Bei Schuster sei schnell klar gewesen, dass seine Fähigkeiten dem Berufsbild der Fachkraft im Gastgewerbe entsprechen. Da Lausen mit Schuster zuvor schon eine Kompetenzfeststellung gemacht hatte, verfügte sie bereits über einen guten Einblick. „Ich hatte eine lange Liste mit Arbeitsaufgaben, die er bewältigt. Gemeinsam mit dem Klienten habe ich dann überlegt, was er sich in der Bewertung zutrauen würde, was er täglich macht. Und dann bin ich auch mit dem Arbeitgeber noch mal in den Austausch gegangen und habe mir bestätigen lassen, ob die Aufgaben passen.“



Achim Schuster mit dem ValiKom Berufsexperten

Foto: Anke Waldmann, WHKT

Ein Vorabgespräch vor der Bewertung, bei dem Kammermitarbeiterin, Berufsexperte, Schuster und Lausen anwesend waren, hat direkt im Betrieb stattgefunden – genau wie die Bewertung selbst. Das ist nicht immer möglich, dann wird beispielsweise auch im Berufsbildungszentrum validiert. Die Bewertung im Unternehmen bringt den Vorteil mit sich, dass die Teilnehmenden sich gut auskennen und die Bewertung weniger einer Prüfung gleicht. Das ist für viele Teilnehmenden ein ausschlaggebender Punkt für die Teilnahme. Oft ist der fehlende Berufsabschluss auf eine akute Prüfungsangst zurückzuführen.

Im Vorgespräch sei es dann erst mal darum gegangen, was Schuster in der Bewertung erwartet, erinnert sich Lausen. „Wir haben ein sehr angenehmes Gespräch geführt, es wurde erklärt, wie das abläuft, welche Kompetenzen besonders wichtig sind und welche Tätigkeiten einfach sitzen müssen. Zum Beispiel das Eindecken eines Drei-Gänge-Menüs.“ Das sei eine Tätigkeit,

die sonst im Alltag des Klienten nicht vorkomme, aber eben zu diesem Berufsbild dazugehört. Hinweise dieser Art seien sehr wichtig gewesen, denn so konnte Schuster die fehlenden Fertigkeiten noch lernen. „Wir haben nach dem Gespräch quasi ein kleines Jobcoaching dazwischengeschoben. Er wusste vieles schon, aber das zum Beispiel musste er noch lernen“, sagt Lausen.

Was ihr besonders gefallen habe, sei die wertschätzende Art des Berufsexperten. „Es war ein Gespräch auf Augenhöhe. Das war eigentlich meine größte Sorge, dass es für beide Seiten vielleicht schwierig wird. Dass mein Klient durch das Auftreten der Kammer unsicher wird und die Mitarbeiter der Kammer Berührungängste haben.“ Das sei vollkommen normal, in diesem Fall aber nicht zutreffend gewesen. Der Berufsexperte habe sich erst mal vorgestellt und folgenden Satz zu Schuster gesagt: „Als erstes möchte ich Ihnen sagen, dass wir in erster Linie Kollegen sind und so werde ich Sie auch behandeln.“

Das sei ein toller Gesprächseinstieg für ihren Klienten gewesen, sagt Lausen, die das gesamte Verfahren als sehr wertschätzend empfunden habe. „Wir alle. Jeder ist am Ende ganz beseelt da rausgegangen.“ Der Berufsexperte habe festgestellt, dass die Bewertung Barrieren abgebaut und gezeigt habe, dass sich eine Beeinträchtigung vielleicht im Alltag zeige, aber auf die beruflichen Fähigkeiten gar keinen großen Einfluss nehmen müsse.

Lausen: „Für meinen Klienten war die Teilnahme am Verfahren ein Riesending – er hat das bis zum Erhalt des Zertifikats seiner Familie verschwiegen, weil er alle damit überraschen wollte.“ Grundsätzlich habe er schon viel in seinem Leben erreicht – aber eben noch nicht wirklich einen Nachweis darüber. „Er weiß, was er kann. Aber er weiß auch, der Mensch ohne Behinderung hat eine Ausbildung und die hat er immer in der Tasche. Und wenn sein Betrieb irgendwann schließt, dann kann er sich nicht nur mit seiner Berufserfahrung



Foto: Anke Waldmann, WHKT

irgendwo bewerben, sondern auch mit einem richtigen Ausbildungsabschluss und das kann mein Klient eben nicht.“

Das mache unsicher. Und werfe die Frage auf, wie sicher die Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt tatsächlich ist. Reicht die Berufserfahrung? Oder müsste da nicht auch noch etwas vorhanden sein, das die Kompetenzen schwarz auf weiß bestätigt? Das sei mit ValiKom geschehen. „Für jemanden, der ohne Schulabschluss über eine Werkstatt auf den ersten Arbeitsmarkt gekommen ist, ist es wahnsinnig wichtig, wirklich etwas in der Hand zu haben. Das Zertifikat sagt ja, du kannst das und du machst das im Alltag genauso gut wie jemand, der den klassischen Weg der Ausbildung gegangen ist. Das gibt viel Auftrieb und macht stolz“, sagt Lausen. Das wiederum gebe Lebensqualität und das Gefühl, dazuzugehören und nicht etwa schlechter zu sein, als ein Mensch ohne Beeinträchtigung.

Die Wertschätzung sei es auch, die für Serkan Özdemir das Wichtigste war, weiß Mechtild Klümper. „Für Menschen mit Beeinträchtigung ist das einfach etwas total Schönes, dass sie die Bestätigung bekommen, sie können das auch. Für ihn war das sehr wichtig“, sagt sie. Viele Menschen meinen, die Werkstatt sei die Endstation. Aber das stimme nicht, sagt Klümper. „Man kann die Werkstatt verlassen und beruflich etwas machen.“ Durch ValiKom eröffne sich eine ganz neue Entwicklungsperspektive.

„Zwischen 25 und 27 Jahren sind viele noch mal in der Persönlichkeitsentwicklung vorangekommen, stabiler geworden. Dann sind das gute, zuverlässige Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt“, sagt sie. Man müsse die passenden Kontakte herstellen, das würde manchmal dauern. Aber Klümper sagt, wer wirklich auf den Arbeitsmarkt will, der komme da auch hin. Selbst wenn die Schule eine Einbahnstraße war, könnten praktische Fertigkeiten zur Qualifizierung führen. „Das hat etwas Beruhigendes. Gerade auch für Eltern, die überzeugt sind, dass ihr Kind noch mehr kann, als in einer Hilfsposition zu arbeiten.“

Serkan Özdemir sei das beste Beispiel. Er hat eine tolle Entwicklung hinter sich, hat sogar seinen Führerschein gemacht und ist in seinem Unternehmen zu einem geschätzten Mitarbeiter geworden, sagt sein Chef. „Weil wir sehen, dass er sich seit zehn Jahren abrackert, wollten wir ihm eine Wertschätzung geben und das ist mit dem Validierungsverfahren geschehen. Wir wollten ihm zeigen, dass wir das unterstützen – und sind im Nachhinein natürlich sehr stolz auf ihn, dass er das geschafft hat.“

An dem Projekt schätzt Ligato, dass es praktisch orientiert ist. Zu Beginn sei er skeptisch gewesen. Er habe zunächst die Sorge gehabt, dass es durch ein Fachgespräch, das oftmals Teil der Bewertung ist, zu theorielastig und somit für jemanden mit Lernbeeinträchtigung zu schwierig ist.

ValiKom Transfer

Seit Projektbeginn von ValiKom Transfer am 1.11.2018 wurden insgesamt 654 Fremdbewertungen in rund 30 Berufen durchgeführt (Stand Ende Oktober). Die Validierungen werden von Mitarbeitenden aus 30 Kammern in ganz Deutschland durchgeführt. Weitere Informationen zum Validierungsverfahren gibt es im Internet unter: www.validierungsverfahren.de

„Aber die Bewerter waren super fair. Sie haben keine einfachen Aufgaben gestellt, sondern auch mal etwas schwieriger, aber alles fair“, sagt Ligato. Es sei eine Anerkennung, die Sicherheit gibt – und Chancen. Vor allem in Deutschland, wo es ohne eine klassische Berufsausbildung oft schwierig werden könne.

Und was passiert nach der erfolgreichen Teilnahme von Serkan Özdemir? Ligato: „Wir planen, dass er Teamleiter wird. Wir erhoffen uns davon, dass er dadurch ein erhöhtes Leistungsspektrum erreichen kann, damit wir ihn auch monetär ein bisschen belohnen können.“ Für Serkan Özdemir bedeutet die Teilnahme am Verfahren also höchstwahrscheinlich eine Beförderung inklusive einer Gehaltssteigerung. Was ihm durch das Projekt auf jeden Fall sicher ist, ist das Gefühl großer Wertschätzung. Und das ist unbezahlbar.

Carolin Skiba

arbeitet in der Projektleitung von ValiKom Transfer beim Westdeutschen Handwerkskammertag.

Kontakt und nähere Informationen

Westdeutscher Handwerkskammertag e.V.
Volmerswerther Straße 79, 40221 Düsseldorf
Tel: +49 (0)211/ 3007-702
E-Mail: carolin.skiba@whkt.de
Internet: www.whkt.de

Materialien der BAG UB



Arbeitshilfe Organisationsentwicklung

BLESINGER, Berit (2014):
„Inklusion und berufliche Bildung kooperativ gestalten!“ Leitlinien und Handlungsansätze zur Organisationsentwicklung für Leitungs- und Fachkräfte
8,00 €



Qualitätskriterien Berufspraktika

HOHN, Kirsten (2014):
Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Berufspraktika. Handlungsleitfaden für Fachkräfte der beruflichen Integrationsarbeit
5,00 €

Themenhefte Unterstützte Beschäftigung



Themenheft 1
WIERSCH, Johanna (2014):
„Alle an Bord!“ Gespräche führen im Kontext der Unterstützten Beschäftigung.
Einzelheft: 8,00 €
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 2
SIEVERS, Ulla / KREMEIKE, Karin (2014):
„Hier stehe ich im Mittelpunkt!“ Personenzentriertes Denken und Handeln in der Unterstützten Beschäftigung.
Einzelheft: 8,00 €
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 3
FRÜCHTEL, Frank (2014):
„Raum ist Beziehung“. Sozialraumorientierung und Unterstützte Beschäftigung
Einzelheft: 8,00 €
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 4
MÜLLER, Susanne (2014):
„Vielfalt wahrnehmen und anerkennen“. Migration und Unterstützte Beschäftigung
Einzelheft: 8,00 €
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €



Themenheft 5
AGRICOLA, Jörg (2014):
„Bildung inklusive“. Projekttags-Gestaltung in der Unterstützten Beschäftigung
Einzelheft: 8,00 €
Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 20,00 €

Bestellungen online unter: www.bag-ub.de/materialbestellung
Der Versand erfolgt gegen Rechnung zuzüglich Porto und Verpackung.

Oder als kostenloser Download:

Die Broschüre Qualitätskriterien Berufspraktika und weitere kostlose Broschüren finden Sie unter: <http://www.bag-ub.de/publikationen>
Die Themenhefte sowie die Arbeitshilfe Organisationsentwicklung sind im Fachinformationspool Unterstützte Beschäftigung verfügbar unter: www.bag-ub.de/ub/fip

Die Menschen stehen im Mittelpunkt

Das EvaBi-Abschluss Symposium

Von Guido Schmidt

Berufliche Bildung ist eine der Kernaufgaben von Werkstätten. Mit ihren anschlussfähigen berufsbildenden Qualifizierungsangeboten erfüllen Werkstätten innerhalb des Berufsbildungssystems in Deutschland einen bedeutenden gesellschaftlichen Auftrag: Individualisierte berufliche Bildungsmaßnahmen verbessern die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben – innerhalb von Werkstätten oder auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt – und ergänzende Maßnahmen fördern die persönliche Entwicklung der Teilnehmer*innen im Berufsbildungsbereich.

Mit dem Forschungsprojekt „Evaluation harmonisierter Bildungsrahmenpläne (EvaBi)“ richtete sich der wissenschaftliche Fokus erstmals auf den Berufsbildungsbereich der Werkstätten. Durchgeführt wurde die EvaBi-Forschung von einem Forscher*innen-Team des Lehrstuhls für Sonderpädagogik der Universität Würzburg. Nach zweijähriger Förderung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) endete das Forschungsprojekt EvaBi im Februar 2020 mit einem Abschluss Symposium.

Zweifelsohne ist die EvaBi-Forschung für die Werkstättenszene und darüber hinaus für Fachkräfte der Beruflichen Bildung von Menschen mit Behinderungen von Bedeutung:

- EvaBi stellt grundlegende Kenntnisse zur Beruflichen Bildung von Menschen

mit Behinderungen im Berufsbildungsbereich der Werkstätten bereit,

- die Bedarfe einer sehr heterogenen Zielgruppe im Berufsbildungsbereich von Werkstätten werden wissenschaftlich eingeordnet und
- die Prozess- und Ergebnisqualität von Bildungsangeboten auf der Basis harmonisierter Bildungsrahmenpläne werden strukturiert beschrieben.

Erwähnenswert ist ebenso, dass das EvaBi-Forschungsprojekt auf den grundlegenden Anspruch Beruflicher Bildung von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten auf rechtlicher und gesellschaftspolitischer Ebene aufmerksam macht.

Ein großer Dank gilt den 20 Werkstätten, die sich offen und interessiert für das Forschungsprojekt zeigten, sowie den Koordinator*innen und anderen Beteiligten der Werkstätten, die sich vor Ort an der erfolgreichen Umsetzung der Forschung beteiligten. Ohne diese Bereitschaft wäre ein Forschungsprojekt wie EvaBi nicht möglich gewesen.

Unter dem Slogan „EvaBi: Zur Aktualität Beruflicher Bildung in Werkstätten“ lud die BAG WfbM am 18. Februar 2020 zum EvaBi-Abschluss Symposium ein. Begrüßt wurden die ca. 130 Teilnehmer*innen der Veranstaltung von Angelika Block-Meyer, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und von Andrea Stratmann, stellvertretende Vorsitzen-

de der BAG WfbM. Anschließend gingen Prof. Dr. Roland Stein und Anna Riedl vom Forscher*innen-Team der Universität Würzburg in einem Vortrag auf den Aufbau und die Durchführung des Forschungsprojekts ein und präsentierten dem Auditorium anschließend exemplarisch einige ihrer Forschungsergebnisse.

Die Universität Würzburg wird ihren offiziellen Abschlussbericht in der zweiten Jahreshälfte 2020 veröffentlichen. Die BAG WfbM wird hierzu auf ihrer Webseite informieren.

Auf dem EvaBi-Abschluss Symposium wurden folgende erste Erkenntnisse gewonnen:

- Die EvaBi-Ergebnisse deuten darauf hin, dass harmonisierte Bildungsrahmenpläne aufgrund ihrer Transparenz eine Orientierungsfunktion für den Menschen mit Behinderung, die erbringende Werkstatt und mögliche Arbeitgeber haben.
- Obwohl die verfügbare Zeit im Berufsbildungsbereich von maximal zwei Jahren von Befragten als zu kurz wahrgenommen wird, unterstützen harmonisierte Bildungsrahmenpläne die personenzentrierte Bildungsplanung, u. a. durch die Beschreibung von Lernzielen, und die Zertifizierung der Bildungsleistung am Ende des Berufsbildungsbereichs.
- Die Nähe zum Allgemeinen Arbeits-



EvaBi Abschlussforum

Foto: Volker Berg, BAG WfbM

markt wird für die Marktprozesse innerhalb der Werkstatt und für die Vorbereitung von Übergangsgestaltung als bedeutsam hervorgehoben.

- Informationen zu Werkstätten der Vergleichsgruppe deuten darauf, dass insbesondere dann nicht mit harmonisierten Bildungsrahmenplänen gearbeitet oder darauf umgestiegen wird, wenn Werkstätten schon vor der Initiative der BAG WfbM zu harmonisierten Bildungsrahmenplänen seit Anfang der 2010er Jahre mit anderen Bildungsrahmenplänen ihre Aufgaben erfüllen können.
- Einiges deutet darauf, dass Teile der Fachkräfte aus der Vergleichsgruppe sich grundlegende Kenntnisse zu harmonisierten Bildungsrahmenplänen angeeignet haben und sich in ihrer Bildungsarbeit daran orientieren.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass harmonisierte Bildungsrahmenpläne innerhalb der Werkstättenszene eine Art positiver Sogwirkung für die Werkstättenpraxis erzeugt haben. Die EvaBi-Forschungsergebnisse messen harmonisierten Bildungsrahmenplänen grundsätzlich ein hohes Potenzial zur Professionalisierung Beruflicher Bildungsprozesse bei und zeigen, dass harmonisierte Bildungsrahmenpläne eine Art Anker zur Strukturierung und Standardisierung über einzelne Werkstätten hinweg bieten.

Zur besseren Einordnung der EvaBi-Er-

gebnisse muss aber auch auf die Rahmenbedingungen des Projektes hingewiesen werden. Die Forscher*innen mussten ein komplexes Forschungsfeld innerhalb von zwei Jahren erforschen und das mit beschränkten Ressourcen. Dabei begegnete den Forscher*innen eine dem Rahmen des Fachkonzepts entsprechende heterogene Werkstättenlandschaft. Ergänzend wurden mit einer Vergleichsgruppe weitere grundlegende Erkenntnisse und Informationen zum Forschungsfeld eingeholt.

Abgerundet wurde das EvaBi-Abschlussforum durch eine Podiumsdiskussion unter dem Titel „EvaBi: Zur Aktualität Beruflicher Bildung in Werkstätten“. Hier eröffneten Marcus Lehmann und Fabian Rau von Werkstattträte Berlin, Marco Achard und Martin Neumann als Koordinatoren zweier EvaBi-Modellwerkstätten, Hans-Walter Kranert als Teil des Forscher*innen-Teams, Kirsten Vollmer vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Rainer Jakobs vom BMBF und Andrea Stratmann von der BAG WfbM dem Plenum ihre Perspektive auf das Thema und die zukünftige Entwicklung Beruflicher Bildung im Berufsbildungsbereich der Werkstätten. Ebenso aktiv wie das Podium brachte sich auch das Auditorium immer wieder in die Diskussionen rund um die Aktualität Beruflicher Bildung ein und bereicherten so das EvaBi-Abschlussforum.

Impressum impulse

Nr. 92, 02.2020

ISSN 1434-2715

Herausgeber: BAG UB

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.

Schulterblatt 36, 20357 Hamburg

Tel.: 040 / 43253-123, Fax: 040 / 43253-125

Mail allgemein: info@bag-ub.de,

Mail Redaktion: impulse@bag-ub.de

Internet: www.bag-ub.de

Vorsitzende: Angelika Thielicke

Geschäftsführer: Jörg Bungart

Die BAG UB ist Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband und in der European Union of Supported Employment (EUSE), im Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung und im Förderverein bidok - Netzwerk für Inklusion

Redaktion: Doris Haake,

Claus Sasse (V.i.S.d.P.), Jan Siefken,

Angelika Thielicke

Layout: Claus Sasse

Das Fachmagazin impulse erscheint 2020 mit zwei Online-Ausgaben und ist im Mitgliedsbeitrag der BAG UB enthalten.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung der AutorInnen wieder und müssen nicht mit der Auffassung der Redaktion übereinstimmen.

Die impulse finden Sie im Internet unter www.bag-ub.de/impulse zum Download.

Dieser Artikel wurde bereits in der Zeitschrift Werkstatt:Dialog abgedruckt.

Guido Schmidt

ist Bildungsreferent bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e.V.

Kontakt und nähere Informationen

BAG WfbM

Oranienburger Straße 13/14, 10178 Berlin

Tel.: 030 9 44 13 30-12

Mail: g.schmidt@bagwfbm.de

Prozessplanung im Jobcoaching^{AP}

Zum Verhältnis von strukturierter Planung und flexibler Gestaltung

Von Reinhard Hötten, Lisa Weber und
Ulrike Marotzki

Viele Fallbeispiele im Jobcoaching zeigen auf, dass der flexiblen Anpassung des Prozesses an die Geschehnisse im Verlauf eine entscheidende Bedeutung zukommt. Zufällige Begegnungssituationen, unvorhersehbare betriebliche Entscheidungen oder die Auswirkungen privater Ereignisse auf die Arbeitssituation werden zeitnah aufgegriffen. Derartige Schlüsselsituationen können entscheidende Entwicklungen anstoßen und der gesamte Prozess durch sie eine Wendung erfahren. Dieses situative Vorgehen steht scheinbar im Widerspruch zur Planung eines Prozesses, in der zu erreichende Ziele, Dauer und Stunden zu Beginn festgeschrieben werden. In diesem Artikel wird beschrieben, welche Bedeutung beide Anteile am Prozess haben und wie sie zusammenwirken können.

Eine kurze Einführung in Jobcoaching^{AP}

Jobcoaching dient der Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben in

regulären Betrieben. Jobcoaches gliedern sich in den Arbeitsalltag der Person mit Behinderung ein und gestalten den Prozess „von innen“ heraus. Teilweise arbeiten sie auch mit. Der Prozess findet unter höchst möglicher Anpassung an die jeweiligen Gegebenheiten statt. Interventionen leiten sich aus gemeinsam erlebten Alltagssituationen ab und konzentrieren sich auf direkt umsetzbare Lösungen.

Im Jobcoaching^{AP} wird betriebliche Teilhabe als eine gemeinschaftliche Leistung aller am Arbeitsprozess Beteiligten verstanden. Daher werden außer der Person mit Behinderung auch Führungskräfte sowie Kolleg/innen in das Lernen einbezogen. Letzteres geschieht meist in geeigneten Situationen, die sich im Arbeitsgeschehen ergeben. Jobcoaching ist zeitlich begrenzt, ziel- und ergebnisorientiert und dauert in der Regel mehrere Monate. Es ist geschichtlich aus dem Arbeitstraining, dem individuell ausgerichteten Training on the Job, entstanden. Arbeitstraining ist weiterhin ein Kernbestandteil im Jobcoaching^{AP}.¹

Im JADE-Projekt werden im Jobcoaching^{AP} zwei Phasen unterschieden: Die Initiierungsphase, in der die Anliegen der Beteiligten erhoben und die Maßnahme

geplant wird sowie die Gestaltungsphase, in der im laufenden Arbeitsprozess an zukunftsfähigen Lösungen der betrieblichen Teilhabe gearbeitet wird.²

These: Jobcoachingprozesse benötigen eine geplante Struktur

Es gibt eine Reihe von Gründen, Jobcoachingprozessen eine Grundstruktur zu geben, die vor allem aus definierten Zielen und Zeiträumen besteht:

Den Prozess handhabbar machen: Alle Beteiligten im Jobcoaching benötigen Planungssicherheit, um die Maßnahme in ihre Arbeitsstrukturen integrieren zu können. Dies umfasst eine Zeitstruktur mit Beginn, wöchentlichen Terminen, Zwischenbesprechungen und voraussichtlichem Ende, eine inhaltliche Festlegung durch Ziele sowie einen Kostenrahmen. Ziele sind zu Beginn fast immer an die Person mit Behinderung gerichtet und beziehen sich meist auf ihre Arbeitsinhalte. In den untersuchten Fällen sollten beispielsweise bestimmte Arbeitsvorgänge erlernt oder mit weniger Fehlern ausgeführt werden. Auch die Änderung von Verhalten wurde zum Teil als Ziel beschrieben, wie eine Reduzierung der Störung von Kolleg/innen durch die Arbeitnehmerin mit Behinderung.

Eine konstruktive Richtung erzeugen: Insbesondere in der Arbeitsplatzsicherung befinden sich die betrieblich Beteiligten oft in einem über Jahre andauerndem Konflikt³. Es ist dann eine zentrale Herausforderung, eine Einigung über Ziele und damit eine konstruktive Hinwendung auf eine Lösung zu erreichen. Hierfür wird die Situation in der Initiierungsphase einfühlsam besprochen, Schnittmengen ausgelotet, erste Schritte vereinbart und gemeinsam Ziele und Dauer der Gestaltungsphase festgelegt. Eine gemeinsam getragene Vorstellung von Zielen mit einem als passend empfundenen Zeitraum fördert die gemeinsame Ausrichtung und dient so der Integration des Prozesses in den Betrieb und der Nutzung der dort vorhandenen Ressourcen.

Einen gesicherten Lernraum schaffen: Jobcoaching hat das Ziel, Lern- und Entwicklungsprozesse von Menschen im Betrieb anzuregen, die zu einer verbesserten Zusammenarbeit führen. Betriebe sind jedoch nicht als Lernorte ausgewiesen, ihr Zweck ist die Herstellung eines Produktes oder das Erbringen einer Dienstleistung. Die notwendigen Rahmenbedingungen für Lernprozesse im Betrieb müssen im Jobcoaching erst geschaffen werden. Menschen benötigen einen geschützten Rahmen, um sich auf Veränderungen einzulassen und um ungewohntes Verhalten gefahrlos ausprobieren zu können. Dazu gehört auch die Möglichkeit, Fehler machen zu dürfen. Eine gemeinsame Planung mit Ziel und Zeitstruktur, die durch den Leistungsträger als öffentliche Instanz abgesichert ist, gibt Sicherheit und Halt. Dies erleichtert es den Beteiligten, sich auf den Prozess einzulassen.

Die Wahrnehmung von situativen Chancen erleichtern: Durch eine gemeinsame Zielsetzung in einem definierten Zeitraum wird ein Rahmen geschaffen, in dem die Aufmerksamkeit der Beteiligten im Betrieb auf neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit gelenkt wird. Diese Rahmung erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass die Beteiligten die Chancen von zufälligen Ereignissen leichter erkennen und aufgreifen.

Gegenthese: Eine situationsabhängige Gestaltung des Prozesses ohne starre Planung ist Voraussetzung für sein Gelingen. Folgender Auszug aus einem Fallbeispiel zeigt die Bedeutung von situativem Handeln im Jobcoaching:

Zitat einer Jobcoachin: „Man muss ja eigentlich immer wach sein. [...] Ich erinnere mich so an einen Fall in einem Amt, wo es einen Amtsleiter gab, der von seiner Ebene sehr hoch war, der einzige mit nem roten Teppich und Doppeltür. Und einem Klient, der immer sagte, ‚ich würde gerne noch mehr Aufgaben übernehmen‘ und hatte schon diverse Vorschläge gemacht, zum Beispiel unten das Aktenarchiv sauber zu machen, weil das total staubig war, und da bin ich mit dem durchs Aktenarchiv und bin hinterher noch mal bei dem Amtsleiter vorbei und habe richtig dicke Fußspuren auf dem roten Teppich hinterlassen. Und hab das gemerkt, und hab gedacht, oh, und der sagte, das macht nichts, das macht die Sekretärin gleich weg. Und da hab ich gesagt, und da sieht man mal, es ist wirklich staubig da unten. [...] Er [der Mitarbeiter mit Schwerbehinderung] konnte den Aufgabenbereich dann tatsächlich letztendlich übernehmen. Das war natürlich nur ein sehr kleiner Anteil, aber ihm hatte vorher niemand zugehört, und nur dadurch, dass ich da eben mit schmutzigen Schuhen über den Teppich gelaufen bin und das gemerkt habe, und noch mal aufgreifen konnte, ist ganz viel passiert.“ (JADE, DVE-JC Teil2-2, TN3, Z. 26–43)

Die hier beispielhaft beschriebene Situation hat den geplanten Ablauf des Prozesses grundlegend verändert. Der Mitarbeiter mit Behinderung wird von Seiten des Vorgesetzten erstmals als Person wahrgenommen, es wird ihm zugehört. Er bekommt neue Aufgaben, die er sich gewünscht hat. Das Jobcoaching wird eine neue inhaltliche Ausrichtung bekommen, auch eine vorher festgelegte Dauer wird durch die neuen Entwicklungen korrigiert werden müssen. Dabei ist spürbar, dass auf dem Weg zu mehr betrieblicher Teilhabe

des Arbeitnehmers mit Behinderung ein wesentlicher Schritt gegangen wurde, der eine Änderung der ursprünglichen Planung nach sich zieht. Ein starres Festhalten an geplantem Vorgehen hat die Gefahr, Chancen zu übersehen, die in derartigen zufälligen Situationen liegen.

Jobcoaches sind eng in den betrieblichen Alltag der Arbeitnehmenden mit Behinderung eingebunden. Sie bleiben dabei jedoch Externe und behalten so ein Stück ihrer inneren Distanz. Diese Ausgangssituation ermöglicht es, Zusammenhänge, Ressourcen und Veränderungsmöglichkeiten zu erkennen, die weder von den Personen im Betrieb noch von außen wahrgenommen werden können. Wenn sich Jobcoaches von der strikten Verfolgung von Zielen lösen, können sie die Beteiligten leichter befähigen, neue Varianten der Zusammenarbeit zu entdecken und hierfür geeignete Impulse liefern.

Das Zusammenspiel aus Planung und ihrer flexiblen Anpassung

In der Praxis zeigt sich, dass Planung und ihre prozessorientierte Anpassung keine Widersprüche darstellen. Die Vereinbarung erreichbarer Ziele und deren Umsetzung scheint besonders am Beginn der Gestaltungsphase eine besondere Bedeutung zukommen. Erste sichtbare Veränderungsschritte tragen dazu bei, Vertrauen in den Prozess zu schaffen. In mehreren Fallverläufen war zu beobachten, dass im Laufe des Prozesses eine neue Basis der Zusammenarbeit zwischen den betrieblich Beteiligten und den Jobcoaches entsteht, die es ermöglicht Wendungen im Verlauf gemeinsam zu gehen. Ursprünglich definierte Ziele verlieren an Bedeutung und das übergeordnete Ziel, die Teilhabe der Person mit Behinderung am Arbeitsgeschehen, rückt stärker in den gemeinsamen Fokus. Im Ergebnis entscheiden sich die Beteiligten das Arbeitsverhältnis fortzusetzen, jedoch mit anderen als den ursprünglich geplanten Inhalten. Dies wird im folgenden Beispiel besonders deutlich:

In einem von Kündigung bedrohtem Arbeitsverhältnis wird ein Jobcoaching vorgeschlagen und durchgeführt. Es werden Ziele definiert, die sich auf den damaligen Aufgabenbereich beziehen: Die Mitarbeiterin sollte lernen, auf einer Station selbstständig das Essen zuzubereiten. Die Arbeitgeberin ist skeptisch, ob das Jobcoaching Erfolg haben wird. Im Verlauf kommt es zu einer unerwarteten Wendung, in dem die Arbeitgeberin ihrer Mitarbeiterin einen internen Arbeitsplatzwechsel vorschlägt. Es hat also bei der Arbeitgeberin ein Wechsel in der inneren Haltung stattgefunden: Anstatt weiter die Trennung zu forcieren sucht sie nach einer Möglichkeit weiterer Zusammenarbeit. Dieser Haltungswechsel ist erst durch die vorausgegangene Arbeit an vereinbarten Zielen möglich geworden:

Arbeitgeberin: „Und ich sage mal so, nach der Hälfte der Zeit hatten wir schon gemerkt: Okay, jetzt geht es. Und (.) also, sonst hätte ich ihr ja auch das nicht vorgeschlagen mit dem Reinigungsdienst. Dass sie dann da mit rein geht. Wenn ich nicht das Gefühl gehabt hätte, dass sie das schaffen würde, hätte ich ihr niemals den Job angeboten. Das war halt so für mich: ‚Hey, ich sehe, es passiert was. Sie kann, sie braucht halt einfach nur die Zeit und die intensivere Betreuung am Anfang und dann schafft sie das.‘“ (JADE R2, AG, Z. 491–501)

Nach dem erfolgten Arbeitsplatzwechsel waren die ursprünglich definierten Ziele bedeutungslos. Auch die Frage, ob sie denn erreicht worden waren oder nicht, interessierte niemand mehr, obwohl ursprünglich davon der Arbeitsplatzverlust abhängig gemacht worden war.

Der Umgang mit Planung und Flexibilität im Team der Jobcoaching anbietenden

Jobcoaching wird nicht von einer Person durchgeführt, sondern von einer Gruppe. Diese wird im JADE-Projekt als Jobcoaching anbietende beschrieben. Sie besteht minimal aus einem Leistungsträger sowie

dem/r Jobcoach/in. Im Regelfall sind weitere Personen/Institutionen eingebunden, im Falle der Arbeitsplatzsicherung ist dies meist ein Integrationsfachdienst. Innerhalb dieser Gruppe kann Prozessplanung mit sehr unterschiedlichen Vorstellungen besetzt sein, was hier am Beispiel der Prozesssteuerung aufgezeigt werden soll:

Steuerung durch Planung und Überprüfung der Ziele

Leistungsträger suchen teilweise nach Instrumenten, den Prozess aus der Distanz steuern zu können. Ähnlich einer Bauplanung sollen inhaltliche Abschnitte und dafür vorgesehene Zeiträume geschaffen, mit Teilzielen versehen und der Prozess an Hand von deren Erreichung bewertet werden. Diese Vorstellung definierbarer Lernziele ist in klassischen, individuell ausgerichteten Bildungsangeboten üblich. Für das systemisch ausgerichtete Jobcoaching^{AP} passt sie jedoch aus folgenden Gründen nicht:

Die im Jobcoaching beobachtbaren Veränderungsprozesse sind das Ergebnis des Lernens von Menschen, die zusammenarbeiten und dadurch in einem sozialen System miteinander verbunden sind. Es ist nicht vorhersehbar, wer von den Beteiligten einen Veränderungsimpuls liefert und noch weniger, welche Wirkung dieser im System hat. Das gilt auch für die Erreichung von Zielen. Es kann der Fall sein, dass die Person mit Behinderung eine als Ziel vorgegebene Arbeitsaufgabe erlernt, dieser Erfolg jedoch von Vorgesetzten oder Kolleg/innen ignoriert wird. Die Erreichung des Ziels ist also wertlos, da sich die Teilhabe der Person mit Behinderung im Betrieb nicht verbessert. Genauso beobachtbar sind Verläufe, in denen ursprünglich für die Person mit Behinderung definierte Lernziele von dieser nicht erreicht wurden, sich jedoch ihre Teilhabe im Betrieb durch Entscheidungen des Arbeitgebers deutlich verbessert hat.

Eine enge Prozesssteuerung über Planung von Zielen, Teilzielen und deren

Überprüfung mit eventueller Nachsteuerung und definierten Zeiträumen ist im Jobcoaching nicht sinnvoll möglich. Im Gegenteil: Eine dadurch erzeugte starre Vorgehensweise verhindert situative Wendungen und erhöht die Wahrscheinlichkeit des Scheiterns.

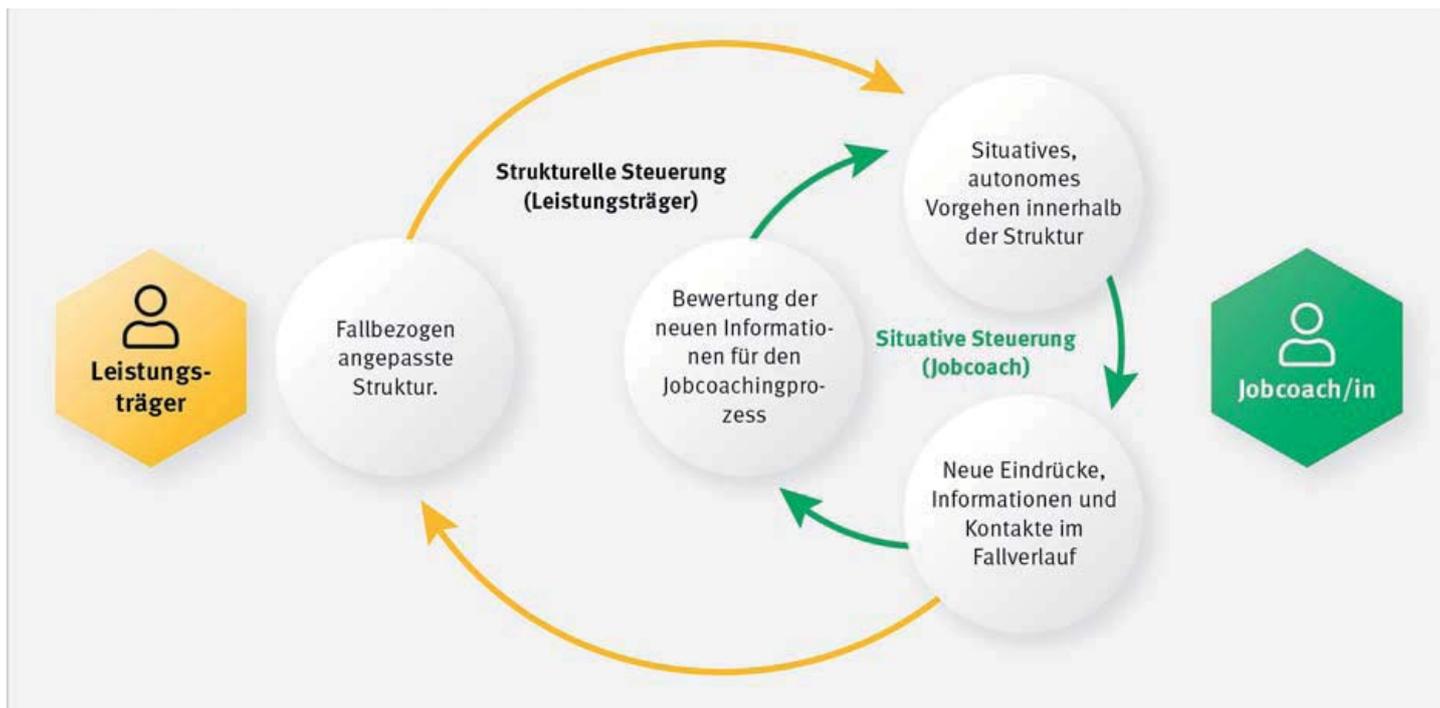
Partnerschaftliche Steuerung

Das Zusammenspiel von Planung und deren prozessbedingter Anpassung muss unter den Jobcoaching anbietenden abgestimmt sein. Wechselseitig anerkannte Zuständigkeiten und kooperative Zusammenarbeit erleichtern diese Abstimmung. Die Entscheidung über die Rahmenbedingungen wie Stundenumfang und Dauer liegt typischerweise beim Leistungsträger, die Wahrnehmung von situativen Chancen beim Jobcoach. Diese Aufteilung klingt selbstverständlich, ein sinnvolles Zusammenspiel setzt jedoch voraus, dass die jeweiligen Steuerungsanteile als gleichwertig betrachtet und Entscheidungen in gemeinsamer Reflexion getroffen werden. Ein Leistungsträger ist auf sensible Informationen und Einschätzungen zur Situation im Betrieb angewiesen und für Jobcoaches ist es sehr hilfreich, sich mit einem durch einen öffentlichen Leistungsträger erteilten Auftrag in die komplexe Situation im Betrieb zu begeben. Im JADE-Projekt wurde aus mehreren Fallverläufen ein Modell der partnerschaftlichen Steuerung abgeleitet⁴ (siehe Abbildung S. 15))

Dieses Modell zeigt, wie laufende Anpassungen der Eckpunkte des Prozesses an das Prozessgeschehen möglich sind.⁵ Es ist durch Prozessorientierung, Reflexion und partnerschaftlichem Verhältnis im Team der Jobcoaching anbietenden gekennzeichnet.

Zusammenfassung

Der Hauptzweck einer Planung ist es, dem folgenden Prozess eine inhaltliche Ausrichtung zu geben und ihn mit den Beteiligten gemeinsam zu starten. Umsetzbare Teilziele sind besonders am Anfang wichtig, um



Vertrauen in den Prozess zu erreichen. Im Laufe des Jobcoachings verlieren definierte Ziele meist an Bedeutung. Durch die Loslösung der Beteiligten von einem starren Korsett wird das Auftreten unvorhersehbarer Wendungen erleichtert und die Chancen, ursprünglich nicht absehbare Möglichkeiten der Zusammenarbeit zu entdecken, erhöhen sich. Diese Wendungen scheinen für Jobcoachingprozesse typisch zu sein. Dem Zufall eine Chance geben – dies scheint jenseits von Kontroll- und Steuerungsvorstellungen eine gute Idee zu sein.

Dieser Artikel wurde vorab in der Kerbe www.kerbe.info, Heft 4 | 2020 veröffentlicht. Wir danken für die freundliche Erlaubnis zum Nachdruck!

FUSSNOTEN

- 1 Siehe Definition und Selbstverständnis im Jobcoaching^{AP} der BAG UB,
- 2 Siehe Empfehlungen zu Jobcoaching^{AP}, Seite 25 ff.
- 3 Zur Bedeutung der Vorgeschichte siehe JADE-Empfehlungen..
- 4 Siehe Empfehlungen zu Jobcoaching^{AP}
- 5 Näheres dazu findet sich in den Empfehlungen auf Seite 55

LITERATUR:

Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (2019). Definition und Selbstverständnis Jobcoaching^{AP}. Verfügbar über: <https://www.bag-ub.de/seite/428644/forum-qualit%C3%A4tsnetzwerk-jobcoaching.html> Zugriff am 20.07.2020.

Hötten, R. & Hirsch, T. (2014). Jobcoaching. Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gestalten (Balance Beruf). Köln: Balance Buch+Medien-Verlag.

Internetpräsenz des Forschungsprojektes JADE <http://jade.hawk.de/> oder <http://blogs.hawk-hhg.de/jade/>

Marotzki, U., Hötten, R., Weber, L., Tschaggny, D. Empfehlungen zu Jobcoaching^{AP}. Verfügbar über: <http://blogs.hawk-hhg.de/jade/downloads/> Zugriff am 20.07.2020.

Reinhard Hötten ist Ergotherapeut, Diplom Elektroingenieur sowie Diplom Supervisor. Während seiner Arbeit beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) war er an Aufbau und Weiterentwicklung der Maßnahme Jobcoaching beteiligt.



Kontakt und nähere Informationen
Mail: reinhard@hoetten.org

Ulrike Marotzki, Prof. Dr., ist Professorin für Ergotherapie an der HAWK Hildesheim/Holzminen/ Göttingen. Sie leitet den Masterstudiengang Ergotherapie/ Logopädie/Physiotherapie.



Kontakt und nähere Informationen
Mail: ulrike.marotzki@hawk.de

Lisa Weber, Physiotherapeutin (M.Sc. PT), hat im JADE-Projekt von November 2018 bis Februar 2020 mitgearbeitet. Auf die Ausbildung und das Studium der Physiotherapie folgte ein Studium der Sozialwissenschaften.



Kontakt und nähere Informationen
Mail: lisa.weber1@hawk.de

