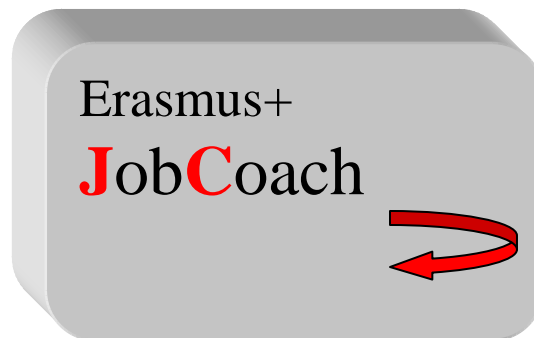


Erasmus+-Projekt „Jobcoach für Menschen mit Behinderungen“



Richtlinie für die Umsetzung des Qualifikationskonzepts „Job Coach für Menschen mit Behinderungen“ in Deutschland

(Anna Block & Caterina Metje)



Project coordination

Grone-Schulen Niedersachsen gGmbH
Anna Block

Tel.: 0049 (0) 4165 80370

Mail: a.block@grone.de

www.grone.de

Developed by the partner

Grone-Bildungszentren NRW gGmbH
Anette Schulte-Ebbert

Barbara Wenzel

Tel.: 0231 5844993-18

Mail: a.schulte-ebbert@grone.de

b.wenzel@grone.de

Inhalt

- 1. Beschreibung des Berufsbildungssystems in Deutschland..... 3**
- 2. Vorschläge für die Umsetzung des Qualifikationskonzepts in Deutschland 5**

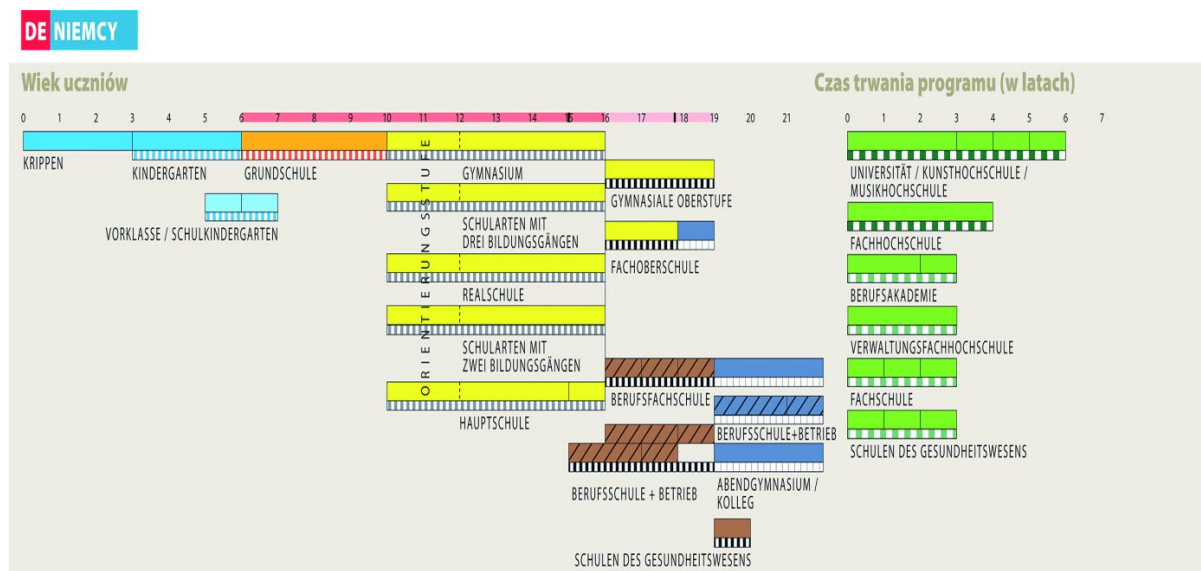
Beschreibung des Berufsbildungssystems in Deutschland

Das **allgemeine Ausbildungssystem** unterliegt hauptsächlich der Obhut der einzelnen Bundesländer (einschließlich der Kultur, die sog. Kulturhoheit der Länder). Das hat zur Folge, dass die Ausbildungssysteme der einzelnen Länder sich teilweise stark voneinander unterscheiden. Um die Mindesteinheit der Ausbildungssysteme aller Bundesländer zu gewähren, wurde die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder, Kurzform **Kultusministerkonferenz**¹ gegründet, die drei- bis viermal im Jahr tagt und gemeinsame Rahmen und Trends festsetzt. Zur Kompetenz des Staates gehört die Koordinierung der Berufsausbildung in Unternehmen, zur Kompetenz der Bundesländer gehört dagegen die Berufsausbildung in Schulen, sie sind zugleich das verwaltende Organ für die Berufsschulen in Deutschland.









Die Schulpflicht dauert in Deutschland vom 6.-18. Lebensjahr in allgemeinbildenden Schulen oder im dualen Ausbildungssystem. Nach Vollendung des 18. Lebensjahrs ist die Fortsetzung der Ausbildung fakultativ. Das deutsche Ausbildungssystem kann man in **vier Stufen** unterteilen:

- 1) Grundbildung, ISCED 1
- 2) Sekundarbildung I und II, ISCED 2 i 3
- 3) Postsekundäre Bildung, ISCED 4
- 4) Tertiäre Bildung I, ISCED 5 und Forschungsqualifikation ISCED 6














Zeichnung 1. Deutsches Bildungssystem (Quelle: www.eurydice.org.pl)



¹ Kultusministerkonferenz (Abk. KMK) wurde 1948 gegründet und setzt Förderung gemeinsamer Politik aller Bundesländer im Bereich Bildung, Erziehung, Forschung und Kultur voraus. Sie hat keine Rechtssetzungsbefugnis, ihre [Entscheidungen](#) müssen erst von dem jeweiligen Land als [landesrechtliche](#) Rechtsvorschriften erlassen werden.

- | | |
|---|--|
|  Wczesna edukacja i opieka (nie podlega ministerstwu edukacji) |  Szkolnictwo średnie ogólnokształcące |
|  Wczesna edukacja i opieka (podlega ministerstwu edukacji) |  Szkolnictwo średnie zawodowe |
|  Szkolnictwo podstawowe |  Szkolnictwo policealne |
|  Jednolita struktura (ISCED 1 +2) |  Szkolnictwo wyższe (w pełnym wymiarze) |

Według klasyfikacji ISCED:

- | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|--|--|
|  ISCED 0 |  ISCED 1 |  ISCED 2 |  ISCED 3 |  ISCED 4 |  ISCED 5A |  ISCED 5B |
|  Obowiązek nauki w pełnym wymiarze |  Obowiązek nauki w niepełnym wymiarze | | | | | |
|  Połączenie nauki i praktyk zawodowych |  Dodatkowy rok | | | | | |
|  Studia za granicą |  -/nt- Obowiązkowy staż zawodowy oraz czas jego trwania | | | | | |

Die Ausbildungssysteme sind in allen Bundesländern auf der ISCED Bildungsstufe einheitlich, sie unterscheiden sich ein wenig voneinander, je nach Schultyp und Möglichkeit der ISCED- Level-Erreichung. Das Bundesland Sachsen zum Beispiel verzichtet auf Führung getrennter Haupt- und Realschulen zu Gunsten der Mittelschulen, die die Ausbildung auf allen Bildungsstufen führen. Das Bildungssystem in Niedersachsen basiert auf dem klassischen Hauptschule-Realschule-Gymnasium-System. Eine Neuigkeit des Systems ist die Einführung sog. integrierter Gesamtschulen, die eine Ausbildung von der 5. bis zur 13. Klasse bieten und zusätzlichen intensiven Unterricht für Schüler mit z.B. sprachlichen Defiziten organisieren. Dieser Schultyp ist besonders erfolgreich in Regionen mit hohem Anteil an Einwohnern mit Migrationshintergrund und bietet den Migrantenkindern mindestens die Chance auf Mindestallgemeinbildung, die ihnen die Ausbildung im dualen System (Hauptschulabschluss nach dem neunten oder zehnten Lehrjahr) ermöglicht.

Das duale Ausbildungssystem in Deutschland

67 % aller Berufseinsteiger sind Personen, die nach einem Schulabschluss ihren Beruf im dualen Ausbildungssystem erlernt haben. Momentan befinden sich 360 Berufe auf der Liste der anerkannten Ausbildungsberufe. Die Möglichkeit, in diesem System zu lernen, ist offen und nicht vom Abschluss eines bestimmten Schultyps abhängig. Das duale Ausbildungssystem zeichnet sich vor allem durch zwei Eigenschaften aus: zwei Berufsausbildungsstellen - im Betrieb oder bei einem anderen dazu berechtigten Bildungsträger bzw. in einem Trainingscenter und in einer Berufsschule. Der Lernende ist ein Auszubildender in einem Unternehmen oder einer Behörde und wird in eine Schule delegiert, die als berufsbildende Schule anerkannt wird, so ist er zugleich ein Berufsschüler. Der Auszubildende unterschreibt selbst einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb für den praktischen Teil seiner Lehre, dann schreibt er sich in eine ausgewählte Schule unterschiedlicher Ausbildungsstufe ein, die aber thematisch mit der praktischen Lehre verbunden ist. Für die Ausbildung im Betrieb sind speziell dafür ausgebildete Trainer zuständig.

Am praktischen Teil der Berufsbildung können Jugendliche ab dem 16. Lebensjahr teilnehmen. Es gibt keine obere Altersgrenze, obwohl es für eine ältere Person nicht einfach ist, einen entsprechenden Ausbildungsbetrieb zu finden.

Während in Rahmen der betrieblichen Lehre vor allem praktische Fachfertigkeiten und die nötigen Berufserfahrungen vermittelt werden, konzentriert sich die schulische

Ausbildung auf die Vermittlung von theoretischen Fachkenntnissen des jeweiligen Berufs sowie auf die vertiefende und intensive Vermittlung vom Allgemeinwissen. Die Ausbildung dauert von 2 bis 4 Jahren. Die Ausbildungsdauer hängt vom Beruf und auch davon ab, welche schulischen Vorkenntnisse der Schüler mitbringt.

1. Vorschläge für die Umsetzung des Qualifikationskonzepts in Deutschland

Die Projektpartner sind übereingekommen, dass ein Jobcoach eine Berufsausbildung absolviert haben sollte, die dem Europäischen Qualifikationslevel 6 entspricht.

Damit ist in erster Linie ein Bachelor-Abschluss gemeint, wenngleich für Forschungs- und Trainingszwecke durchaus auch ein Master-Abschluss hilfreich sein könnte.

Ein Bachelorgrad wird nach einem Studium von mindestens sechs Semestern Dauer zu je 30 ECTS-Punkten (insgesamt also 5400 Zeitstunden) nebst erfolgreichen Abschlussprüfungen verliehen. In Deutschland werden diese Grade durch Universitäten und (Fach-)Hochschulen vergeben.

Handwerksmeister, staatlich geprüfte Techniker, Betriebswirte und Erzieher können ebenfalls dem Level 6 zugerechnet werden. Diese Abschlüsse werden von unterschiedlichen Einrichtungen vergeben, darunter Berufsakademien und Berufsfachschulen.

Aller Wahrscheinlichkeit nach wird ein Jobcoach seine Ausbildung nicht in einem Stück absolvieren, dies würde dem Wesen dieses Berufes nicht gerecht werden.

Ein Anwärter könnte dagegen eine Ausbildung oder ein Studium absolvieren, einige Jahre lang Berufspraxis sammeln und dann die Zusatzausbildung zum Jobcoach durchlaufen. Bei der Umsetzung des Qualifikationskonzepts geht es also in erster Linie um Weiterbildung.

Drei deutsche Partner nehmen am Projekt teil: Die Fachhochschule (FH) Münster sowie die Grone Schulen Osnabrück und Dortmund, gemeinnützige Stiftungen des bürgerlichen Rechts, die Bildungsprogramme für unterschiedliche Adressaten anbieten. Während die Fachhochschule Münster Förderprogramme für Kinder und Jugendliche mit Autismus-Spektrum-Störungen erforscht und unterrichtet, bieten die Grone Schulen seit Jahren Jobcoaching für Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen an.

Zur Umsetzung des Qualifikationskonzepts können wir somit an vielen Stellen ansetzen. Wir können Menschen mit Behinderungen und Jobcoaches aus- und weiterbilden. Wir tauschen regelmäßig Ideen und Erfahrungen untereinander und mit anderen Forschern und Institutionen (Selbsthilfegruppen, Elterngruppen, Hilfsorganisationen) aus.

Tatsächlich werden die Fachhochschule Münster, Fachbereich Sozialwesen, sowie die Grone Bildungszentren GmbH – gemeinnützig -, Niederlassung Dortmund, ab September 2018 auf der Basis der Projektergebnisse ein gemeinsame Weiterbildung in Form eines Hochschulzertifikats entwickeln. Dazu wird ein Entwicklungsteam aus

den beiden Institutionen gebildet, das gemeinsam über Dauer, Inhalte, Wertigkeit und Umsetzbarkeit der angestrebten Weiterbildung berät und das Ergebnis den Entscheidungsgremien vorlegen wird. Das internationale Curriculum des Erasmus+-Projektes liegt seit August 2018 vor. Aus diesen 10 Modulen wird das Entwicklungsteam auswählen, welche Module die FH Münster unterrichtet und welche die Grone Bildungszentren NRW gGmbH.

Primäres Ziel ist, die universitäre Weiterbildung mit der beruflichen Weiterbildung so zu kombinieren, dass zukünftige Jobcoaches nach Zertifikatsabschluss über die im Erasmus+-Projekt identifizierten und definierten Qualifikationen verfügen.

Sekundäres Ziel ist, diese neu geschaffene Weiterbildung beim von der Bundesagentur für Arbeit (BA) in den Personalanforderungskatalog der Vergabeunterlagen zur Maßnahme „individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung nach § 55 Abs. 2 SGB IX (InbeQ)“ aufnehmen zu lassen. Auf der Grundlage des Curriculums Erasmus+ ausgebildete „Jobcoaches für Menschen mit Behinderung“ sollen somit als geeignetes Personal für Arbeitsmarktdienstleistungen für die Zielgruppe Menschen mit Behinderung anerkannt werden.

Erstens benötigt ein Jobcoach juristisches Fachwissen, insbesondere über das deutsche Arbeitsrecht und das Sozialrecht. Er sollte vertraut sein mit dem deutschen Bildungssystem, dem Arbeitsmarkt und den Möglichkeiten von Behörden und Hilfsorganisationen.

Andererseits sollte er psycho-soziale Kompetenzen vorweisen können, gerade mit Blick auf häufig vorkommende Behinderungen. Er sollte über die Behinderungen seines Klienten umfassend informiert sein und dessen Vorgesetzte und Kollegen darüber in Kenntnis setzen können. Er sollte die Stärken und Schwächen seines Klienten analysieren können – dies ist für die Suche nach einem passenden Arbeitsplatz unabdingbar. Er sollte weiterhin Daten erheben und sammeln, die Entwicklung und Fortschritt seines Klienten dokumentieren. Er sollte über didaktische Fähigkeiten verfügen. Er sollte die so genannte Leichte Sprache beherrschen. Er sollte in der Lage sein, nützliche Lehrmaterialien zu erstellen, die Menschen mit Behinderungen die Orientierung am Arbeitsplatz erleichtern. Hierbei haben sich besonders visuelle bzw. Piktogramm-Darstellungen bewährt, die etwa den Prinzipien von TEACCH folgen.

Er sollte sich auf dem Feld von Kommunikation, Motivation, Mediation, Konfliktmanagement und -lösung, Verhaltensmodellierung und Networking souverän bewegen.

Er sollte in der Lage sein, seine eigene Arbeit kritisch zu reflektieren, um sich mit Hilfe von Supervision und Fortbildungen weiterentwickeln zu können. Diese Instrumente – Supervision und kontinuierliche Fortbildung – sollten ebenfalls nach übereinstimmender Ansicht der Projektpartner verpflichtend sein.

Wir haben uns für ein „Baum-Modell“ entschieden. Das bedeutet, das Jobcoachtraining sollte auf einer Grundausbildung aufbauen, in der Kenntnisse über

häufig vorkommende Behinderungen vermittelt werden, ebenso wie Kenntnisse, die alle Behinderungen betreffen, gefolgt von einer Spezialisierung auf bestimmte Behinderungen. Zu beachten ist dabei, dass eine bestehende Behinderung eine weitere nach sich ziehen oder verstärken kann. Ein Mensch, der auf den Rollstuhl angewiesen ist, könnte beispielsweise eine Depression entwickeln – durch seine Körperbehinderung oder unabhängig von dieser. Behinderungen dürfen also nicht isoliert voneinander betrachtet werden.

Die Jobcoach-Ausbildung sollte eine professionelle Haltung vermitteln. Menschen mit Behinderungen benötigen nicht (nur) Hilfe, sondern wollen und können auch gute Arbeit abliefern und ihre Kompetenzen entfalten.

Sollte der Klient beispielsweise aufgrund von Depressionen unmotiviert erscheinen, ist es die Aufgabe des Jobcoaches, ihn zu motivieren; in anderen Fällen muss der Klient in seiner Motivation zum Lernen, zur Jobsuche und zum Durchhalten am Arbeitsplatz nur bestärkt werden.

Der Jobcoach kann nur erfolgreich arbeiten, wenn er eng mit seinem Klienten kooperiert und sich auf Augenhöhe mit ihm bewegt. Die Klienten sollten als Experten in ihrem eigenen Leben betrachtet werden.

Jobcoaching sollte nicht als Privileg, sondern als Ausgleich störungsspezifischer Defizite verstanden werden.

Der Jobcoach sollte daher nicht nur zwischen seinem Klienten und dessen Arbeitgeber vermitteln, sondern auch in Richtung der Kollegen des Klienten.

Um Neid und Missstimmung zu vermeiden, muss er dem Verdacht entgegenwirken, dass der neue Kollege mit der Behinderung eine „Extrawurst“ bekommt.

Der Jobcoach sollte den Kollegen Kenntnisse über die Defizite seines Klienten vermitteln, und er sollte sie in das Betreuungssetting einbeziehen („Buddy-System“).

Die Kollegen sollten wissen, wie sie den Klienten unterstützen können. Sie sollten klare Regeln formulieren anstelle **mehrdeutiger** Bemerkungen, sie können ihm zeigen, wie man pünktlich und dennoch flexibel arbeitet und wie man es schafft, den Wald zu sehen (und nicht nur die Bäume).

Sie sollten verstehen, dass sie selbst davon profitieren, dass ihr neuer Kollege am Arbeitsplatz Selbstvertrauen entwickelt.

Um dem Gedanken der Autonomie gerecht zu werden, haben wir eine Umfrage unter jungen Menschen mit Behinderungen durchgeführt und sie befragt, was sie sich von einem Jobcoach wünschen. Die Ergebnisse sollten ebenfalls berücksichtigt werden. Die meisten Teilnehmer wünschten sich, dass der Jobcoach umfassende Kenntnisse über ihre Behinderung und ihre besonderen Bedürfnisse hat und dass er in Kontakt mit dem Arbeitgeber steht. Der Klient sollte befragt werden, ob es dem Jobcoach erlaubt ist, auch in Abwesenheit des Klienten mit dem Arbeitgeber zu sprechen oder nicht.

Es zeigte sich, dass unterschiedliche Personengruppen unterschiedliche Bedürfnisse äußerten: Während jüngere Menschen und Menschen mit einem eher niedrigen Bildungsabschluss sich einen Jobcoach wünschten, der in ihrem eigenen Beruf

gearbeitet hat, so dass er ihnen auch fachlich direkt bei der Arbeit helfen kann, ging es den älteren und besser qualifizierten Befragten eher um Unterstützung im Bereich der Sozialkompetenzen.

Die Klienten sollten befragt werden, ob der Jobcoach sich mit Eltern und Familie des Klienten austauschen darf. Wie unsere Umfrage zeigte, hängt dies – naheliegenderweise – sehr stark vom Alter des Klienten ab, und davon, wie eng der Kontakt zu seiner Herkunftsfamilie noch ist.

Möglicherweise fällt es manchen Menschen mit Behinderung leichter, Vertrauen zu einem Jobcoach eines bestimmten Geschlechts aufzubauen. Eine junge Frau äußerte den Wunsch, einen weiblichen Jobcoach zu bekommen. Derartige Präferenzen sollten nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

Der Klient sollte ebenfalls befragt werden, wie der Jobcoach sich in Konfliktfällen zwischen Klient und Arbeitgeber oder Kollegen verhalten sollte. Sollte er sich neutral verhalten oder in jedem Fall als Anwalt des Klienten agieren? Interessanterweise ziehen viele Befragte einen neutralen Jobcoach vor.

Vielleicht befürchten sie, dass ein parteiischer Jobcoach den Konflikt noch vergrößern würde.

Vielleicht hängt ihre Präferenz auch davon ab, mit wem sie sich im Konflikt befinden – mit ihrem Arbeitgeber oder mit ihren Kollegen.

Einige Jugendliche gaben an, dass der Jobcoach freundlich, aber ernst und streng sein und keine Witze und keine **ironischen** Bemerkungen machen sollte.

Vor der Aufnahme der Betreuung sollte abgestimmt werden, wie lange der Jobcoach den Klienten begleiten und wie engmaschig die Betreuung sein sollte – oder ob er nur bei Bedarf zur Verfügung stehen sollte.

In jeder Arbeitsbeziehung mit einem Jobcoach muss es „Opt-out“-Möglichkeiten geben.

Das Qualifikationsprogramm für Jobcoaches und die Inhalte des Lehrplans sollten von Menschen mit Behinderungen bewertet und evaluiert werden.

Den folgenden Absatz würde ich komplett streichen! Anmerk. Anette (gehört nicht zum Thema Implementierung).

Nach Meinung der Projektpartner scheint die am besten passende Berufsgruppe in der Internetplattform ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) die Berufsgruppe 2423 zu sein – Personal- und Berufsfachleute.

Für erfahrene und bewährte Jobcoaches, die in diesem Feld schon seit Jahren arbeiten, aber nicht die Formalvoraussetzungen erfüllen, müssen Übergangslösungen gefunden werden. Sie müssen die Chance bekommen, ihre Qualifikation zu aktualisieren – umso mehr, als akademische Jobcoaches, die die neuen Standards erfüllen, in naher Zukunft nicht in ausreichender Zahl verfügbar sein werden.