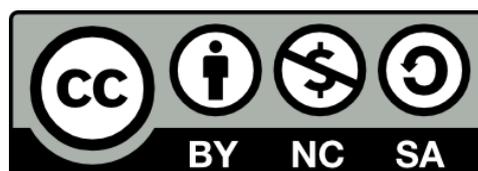


Erasmus+ - Projekt „Jobcoach für Menschen mit Behinderungen“



Europäische professionelle Qualitätsstandards: Jobcoach für Menschen mit Behinderungen

(Bearbeitung: Hanns Rüdiger Röttgers und Caterina Metje, Fachhochschule Münster)



Administrative Projektkoordination
Grone-Schulen Niedersachsen GmbH
Anna Block
Tel.: 0049 (0) 4165 80370
Mail: a.block@grone.de
www.grone.de

Produktverantwortung
Fachhochschule Münster
Prof. Dr. Hanns Rüdiger Röttgers
Tel.: 0049 (0) 251 8365 818
Mail: roettgers@fh-muenster.de
www.fh-muenster.de

Diese professionellen Qualitätsstandards für Jobcoaches für Menschen mit Behinderungen wurden unter der fachlichen Verantwortung der Fachhochschule Münster entwickelt. Hierbei wurden Erkenntnisse aus allen teilnehmenden Ländern einbezogen. Die unten erwähnten Projektpartner haben die Entwicklung unterstützt.



Beroepsvereniging Jobcoaches Nederlands
Netherlands



Cordaan
Netherlands



Grone-Bildungszentrum NRW gGmbH
Germany



Grone-Schulen Niedersachsen GmbH
Germany



The Queen's University of Belfast
UK



Les Genêts d'Or
France



Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne ja Ty My
Poland



Stowarzyszenie Niepełnosprawni dla Środowiska
EKON
Poland

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	4
2. Fachliche Bandbreite	5
3. Rechtlicher Status	6
4. Tätigkeitsfelder	7
5. Finanzierung	8
6. Anforderungen an einen Jobcoach	9
7. Gemeinsamer Qualifikationsrahmen	10
8. Curriculare Alternativen	11
9. Ethische Aspekte	12
10. Ausblick	Fehler! Textmarke nicht definiert.

1. Einleitung

Dieses Dokument schlägt professionelle Standards für die Ausbildung von Jobcoaches für Menschen mit Behinderungen (JC-MB) vor.

Der Begriff „Jobcoach“ ist allerdings nicht eindeutig definiert, noch viel weniger hat der „Jobcoach“ bereits den Status einer etablierten Profession.

Zwischen den Projektpartnern konnte allerdings das folgende gemeinsame Verständnis erreicht werden:

Ein Jobcoach (JC) stellt persönliche vor-Ort-Unterstützung im Arbeitsleben für Personen mit besonderen Bedürfnissen zu Verfügung.

In der Terminologie des European Skills, Competences Qualifications and Occupations (ESCO)¹ Systems-könnte man den JC als neues Berufsbild in der Gruppe 2423 (Personal- und Laufbahnberufe) einordnen. In manchen staatlich finanzierten Programmen werden formale Ausbildungs- und berufliche Erfahrungsstandards vorausgesetzt.

In den meisten beteiligten Ländern allerdings definieren JC die eigenen Qualifikationen und Zugangsvoraussetzungen selbst; selbst innerhalb der jeweiligen Partnerländer haben staatliche Institutionen unterschiedliche Definitionen und Verständnisse des JC.

Berufsverbände wie die „Beroepsvereniging“ in den Niederlanden bemühen sich, ihrerseits professionelle Standards zu etablieren. Angesichts der Bedeutung und hohen Verantwortung eines JC, insbesondere eines JC für Menschen mit Behinderungen (JC-MB), erscheint aus unserer Sicht ein verpflichtender Qualifikationsrahmen geboten.

Der erste Arbeitsschritt war daher, generelle Qualitätsanforderungen für Profession und Tätigkeit zu ermitteln. Hierzu untersuchten wir sowohl den Status quo in den Partnerländern als auch Erwartungen an das Berufsbild unter folgenden Leitfragen:

- Gibt es bereits gesetzliche oder informelle Standards ?
- Wird der Begriff „Jobcoach“ von Behörden, Arbeitsverwaltung, Sozialversicherungen verwendet ? Gibt es andere vergleichbare Begriffe ?
- Gibt es andere Berufsgruppen in demselben oder vergleichbaren Arbeitsfeldern und was sind deren Zuständigkeiten ?
- Gibt es formale Ausbildungsstandards ?
- Wie sollten aus der jeweiligen Sicht JC-MB qualifiziert sein ?

Die Partner prüfen, wie die Perspektive von Menschen mit Behinderungen einbezogen werden kann; die internationale und institutionelle Zusammensetzung der Kooperationspartner stellt unterschiedliche Zugänge sicher.

¹ <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

2. Fachliche Bandbreite

Eine generalistisch angelegte Ausbildung für den JC-MB kann notwendigerweise nicht sämtliche Behinderungen, chronischen Erkrankungen und gesundheitsassoziierte Erwerbshindernisse in der Tiefe behandeln. Hinzu kommt, dass nicht bei jeder Beeinträchtigung Jobcoaching das gebotene Hilfsinstrument ist: in etlichen Konstellationen sind etwa technische und/oder bauliche Veränderungen am Arbeitsplatz prioritär und die Vorgehensweise des Jobcoachings vermag entscheidende Aspekte nicht anzusprechen; der Rahmen des JC würde zudem nach allgemeiner Auffassung der Projektpartner mit z.B. technischen, architektonischen oder ergonomischen Wissenbeständen überfrachtet.

Grundlegende Kenntnisse über die bedeutsamsten durch JC besonders unterstützungsfähigen Behinderungen wie auch die jeweiligen Potentiale und Entwicklungsmöglichkeiten dagegen sind unverzichtbar: Wie und inwieweit wirken sich die Behinderungen auf den Zugang zum ersten Arbeitsmarkt aus, ggfs. unter besonderer Berücksichtigung sozialversicherungs-pflichtiger Beschäftigungsverhältnisse ?

Vor diesem Hintergrund sollte unseres Erachtens jeder JC-MB über folgende Kenntnisse verfügen:

- Tiefgreifende Entwicklungsstörungen wie Autismus-Spektrum-Störungen
- Kognitive Einschränkungen
- Psychotische psychiatrische Erkrankungen wie Schizophrenie, schwere Depression und bipolare Störungen
- Nicht-psychotische psychiatrische Erkrankungen wie Angst- und Zwangsstörungen, somatoforme, Ess- und Persönlichkeitsstörungen
- Verhaltensbezogene Störungen wie AD(H)S

Darüber hinaus kann zusätzliches störungsbezogenes Wissen zu

- Sinnesbeeinträchtigungen
- Physischen Beeinträchtigungen wie Amputationen und Lähmungen
- Körperlich bedingten Kommunikationsstörungen
- Sucht und Substanzmißbrauch
- Umschriebenen Fähigkeitsdefiziten (Entwicklungsstörungen) wie LRS und Dyskalkulie ohne kognitive Beeinträchtigung
- Teilhabeprobleme von Personen nach langer Arbeitsunterbrechung durch Dauererkrankungen oder Langzeitarbeitslosigkeit

hilfreich sein.

Es sei ausdrücklich erwähnt, dass es für bestimmte Behinderungsbilder und Beeinträchtigungen wie Rollstuhlpflichtigkeit und Sinnesbeeinträchtigungen bereits gut etablierte und evidenzbasierte Förderstrukturen gibt; deren Qualität soll in keiner Weise in Frage gestellt werden.

3. Rechtlicher Status des Jobcoaches

In keinem der Länder der Projektteilnehmer (Frankreich, Niederlande, Polen, Großbritannien, Deutschland) existiert der Begriff „Jobcoach“ als rechtlich eindeutig definierter Terminus. Noch viel weniger gilt dies für die hier angesprochene „Subspezialisierung“ des Jobcoaches für die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen. In den Niederlanden wird der Begriff zwar in Gesetzen und untergesetzlichen Normen verwandt, ohne aber konkreten Bezug auf zugrundeliegende Qualifikationen zu nehmen. In Polen wird der Terminus „TrenerPracy“ in verschiedenen Gesetzestexten, Normen und Programmen benutzt; auch hier allerdings werden keine Standards definiert und der Begriff wird vor allem im Projektkontext eingesetzt.

In Deutschland gibt es regionale Projekte vor allem im Bereich der Arbeitsverwaltung und der Rehabilitation, die ebenfalls den Begriff „Jobcoach“ benutzen, der Suffix „UB“ für „unterstützte Beschäftigung“ hat inhaltliche Parallelen zum hier diskutierten JC-MB. Auch hier gibt es ebensowenig wie bei der Verwendung des Begriffs „Jobcoach“ durch private Anbieter Definitionen oder Standards.

Damit wird in drei der fünf Partnerländern der Begriff des Jobcoach verwendet; dies ist in Frankreich und in Großbritannien nicht der Fall.

Am weitesten auf dem Wege einer Professionalisierung sind die Niederlande mit ihrem landesweiten Berufsverband vorangeschritten, auch Polen weist Entwicklungen in dieser Richtung auf. Selbst in diesen Ländern fehlt es aber an verbindlichen Definitionen.

4. Tätigkeitsfelder

Es gibt in den beteiligten Ländern eine Fülle von Angeboten professioneller Unterstützung im öffentlichen wie privaten Beschäftigungssektor für Personen mit Behinderungen.

Diese Angebote beinhalten u.a.

- Allgemeine und spezielle Informationen und Beratungsangebote
- Finanzielle und rechtliche Unterstützungen
- Dienstleistungen zur (Re-)Integration in das Arbeitsleben
- Arbeitswissenschaft und Arbeitspsychologie

Damit sind einige Aspekte des Tätigkeitsfelds von Jobcoaches bereits abgedeckt. Wir fanden allerdings in keinem Land eine Situation vor, in der sämtliche von uns für die Tätigkeit eines JC-MB erforderlichen Aspekte berücksichtigt waren.

5. Finanzierung

Auch für die Finanzierung der Tätigkeit eines Jobcoaches gilt, dass sich diese sowohl zwischen den Partnerländern als auch innerhalb der Länder erheblich unterscheidet.

In allen Partnerländern gibt es Varianten der staatlichen Finanzierung. Daneben existiert auch das Modell, dass die betroffenen Individuen die Kosten selbst teilweise oder vollständig übernehmen, seltener auch das Modell, dass die Arbeitgeber die Finanzierung sicherstellen. In vier Ländern fanden sich Modelle, in denen die Personen mit Behinderung ihren Jobcoach individuell bezahlen. Dies kann jedoch auch im Rahmen einer indirekten öffentlichen Finanzierung stattfinden: beispielsweise gilt für das „Persönliche Budget“ in der Bundesrepublik, dass dieses von den Trägern der Eingliederungshilfe direkt an die betroffene Person ausgeschüttet wird, während ansonsten die direkte Finanzierung von Dienstleistern im Rahmen von allgemeinen Leistungsvereinbarungen üblich ist. Viele Personen wie auch Selbsthilfegruppen präferieren diese Art der Finanzierung, da sie eine höhere Autonomie und Flexibilität in der Auswahl und Ausgestaltung von Dienstleistungen ermöglichen. Damit ist allerdings auch die Belastung verbunden, dass die betroffene Person oder ihr rechtlicher Betreuer Arbeitgeberfunktionen für Assistenzkräfte wie z.B. Jobcoaches übernehmen und beispielsweise steuerliche Verpflichtungen erfüllen sowie Rechenschaftslegung gegenüber den Kostenträger sicherstellen müssen.

In der Provinz Nordholland können behinderte Menschen selbst einen „Berater“ finanzieren, in anderen Regionen der Niederlande müssen behinderte Menschen hierfür keine Kosten tragen. Ähnlich ist die Situation in den 16 Verwaltungsregionen Polens.

In den Niederlanden existiert parallel das Modell, dass die Arbeitgeber auch formal für die Finanzierung eines Jobcoach zuständig sein können. Unabhängig davon stellen manche Unternehmen de facto Jobcoach- äquivalente Dienstleistungen zur Verfügung. Als ein Beispiel aus der Bundesrepublik sei das Unternehmen SAP genannt. SAP bemüht sich um die Gewinnung und Beschäftigung von Personen mit dem Asperger -Syndrom im IT Bereich, hierbei werden die Betroffenen auf Kosten des Unternehmens von qualifizierten Kollegen unterstützt.

Nach Angaben aller Partner sind somit öffentliche Finanzierungen für Jobcoaches, sei es von lokalen, sei es von zentralen öffentlichen Stellen, verbreitet. Teilweise geschieht dies auch durch Nichtregierungsorganisationen, die entweder eine nationale oder auch eine europäische Finanzierung haben. Mit Blick darauf könnte eine europaweite Qualifikation für Jobcoaches als Qualitätsstandard hilfreich sein.

6. Anforderungen an einen Jobcoach

Was die formalen Anforderungen für eine Tätigkeit als Jobcoach angeht, fanden sich unterschiedliche Gepflogenheiten in den Partnerländern.

Eine höhere Schulbildung ist unbestritten nötig. Fünf der Partner verlangten eine Hochschulzugangsberechtigung als Standard, drei Partner sahen unter bestimmten Umständen einen mittleren Schulabschluss als ausreichend an.

Nicht akademische Berufsausbildungen waren als Basis für die Tätigkeit eines Job Coach die Ausnahme. In den Niederlanden ist es jedoch beispielsweise möglich, dass eine Person mit einer handwerklichen oder technischen Ausbildung als Jobcoach für einen Mitarbeiter in einem verwandten technischen oder anderen nichtakademischen Arbeitsfeld fungieren kann.

Häufiger ist es, dass eine (nichtakademische) gesundheitsbezogene oder pädagogische Qualifikation Basis der Tätigkeit eines Jobcoachs darstellt. Dies stellt auch in den Niederlanden die Regel dar. Einer der deutschen Partner plädierte dafür, darüber hinaus eine zusätzliche spezifische Qualifikation für einen Jobcoach zu verlangen.

Im Hinblick auf akademische Berufsqualifikationen ist es in etwa vorstellbar, dass eine Person mit einem bestimmten akademischen Abschluss als Jobcoach für jemanden im selben Feld fungiert. Häufiger ist die Variante, dass zunächst ein pädagogischer oder gesundheitsbezogener Studienabschluss vorliegt und sich dann eine Tätigkeit als Jobcoach anschließt.

Wir untersuchten daraufhin, ob es jenseits formalrechtlicher Anforderungen geeignete postgraduale Qualifikationen für eine Tätigkeit als Jobcoach geben kann.

Vier Partner berichteten über derartige Modelle. Eine verbindliche Qualifikation vor allem mit methodologischen, didaktischen, gesundheitlichen, behinderungsspezifischen und beschäftigungsbezogenen Inhalte existiert allerdings in keinem der Partnerländer. Ebenso wenig sind Supervision, Intervision und ethische Beratungsmöglichkeiten verbindlich, auch existieren mit Ausnahme der Niederlande keine landesweiten beruflichen Organisationen oder Körperschaften. Allerdings setzen manche öffentlichen Finanzierungen Teilaspekte dieser Qualifikationsanforderungen voraus.

7. Notwendigkeit eines gemeinsamen Qualifikationsrahmens

Im Interesse des Verbraucherschutzes und der Qualitätssicherung sind wir gemeinsam der Auffassung, dass neben einer gesetzlichen Rahmensetzung für die Tätigkeit eines JC-MB auch verpflichtende Qualifikationsanforderungen in Form eines verpflichtenden Curriculums erforderlich sind.

Angesichts der erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten plädieren wir zumindest langfristig verbindliche für eine akademische Qualifikation.

Hier erachten wir den Bachelorgrad (EQF 6) als angemessen. Für Forschungs- und Ausbildungszwecke kann auch ein Mastergrad geboten sein. In der Zukunft könnte diese akademische Qualifikation in einem noch zu schaffenden spezifischen Studiengang für Jobcoaches gewonnen werden.

Die Qualifikation für einen Jobcoach kann sich aber auch auf einen schon derzeit etablierten Bachelorgrad z.B. in Sozialarbeit, Ergotherapie, Arbeitswissenschaft oder therapeutisch ausgerichteten Disziplinen stützen, die durch eine verpflichtende postgraduale Weiterbildung ergänzt werden. Hierzu werden jeweils spezifische nationale Curricula formuliert.

Für diejenigen Fachleute, die bereits de facto im Tätigkeitsfeld eines JC arbeiten, benötigen wir Übergangslösungen. Es gibt unterschiedliche nationale Traditionen nichtakademischer Zugänge in das Arbeitsfeld; beispielsweise unterstützen primär als Handwerker und Techniker ausgebildete Personen Menschen mit Behinderungen in einer Weise, die dem Vorgehen eines Jobcoaches nahekommmt; gleichzeitig gibt es aber auch solche mit psychologischem oder pädagogischem Hintergrund.

Jobcoaches mit der geforderten spezifischen akademischen Ausbildung werden in den nächsten Jahren nicht in ausreichender Anzahl zur Verfügung stehen; daher sollte in einer Übergangszeit auch ein nichtakademischer Zugang offengehalten werden. Diese Übergangszeit und deren Details sollten ebenfalls in die genannten nationalen Curricula berücksichtigt werden. Zusätzlich sollte in den Ländern, in denen dies üblich ist, eine EQF-Option („Short cycle higher education“) erhalten bleiben. Die Inhalte solcher SCHE-Module könnte aus unseren curricularen Vorschlägen abgeleitet werden; auch dies sollte in den genannten nationalen Curricula festgelegt werden.

Unabhängig vom akademischen und fachlichen Zugang sind aus unserer Sicht eine verpflichtende Supervision sowie eine verpflichtende tätigkeitsbegleitende Weiterbildung notwendig; hier sehen wir eine Parallele zu medizinischen und psychotherapeutischen Fachberufen.

Angesichts der Tatsache, dass sich die rechtlichen Bedingungen in den Partnerländern bezüglich der Arbeitsmarkts, der Finanzierung, der sozialen Absicherung usw. sehr unterscheiden, plädieren wir auch hier für nationale Regelungen und Curricula.

Allerdings halten wir einen gemeinsamen europäischen Standard bezüglich des notwendigen fachlichen Wissensbestandes von Jobcoaches für Menschen mit Behinderungen für unverzichtbar.

8: Curriculare Alternativen

Für die curriculare Gestaltung diskutierten wir folgende Alternative:

- a) Generalistisches Curriculum als Jobcoach mit optionaler Spezialisierung
- b) „Mittelspezifisches“ Curriculum als Jobcoach für alle Personengruppen mit Behinderungen
- c) Spezialisiertes Curriculum für Jobcoaches mit ausschließlicher Ausrichtung auf bestimmte Behinderungen/Gruppen von Behinderungen
- d) Kombiniertes Curriculum mit einem gemeinsamen Ausbildungsanteil, der auf die Belange aller Menschen mit Behinderungen ausgerichtet ist, und einer verpflichtenden Spezialisierung auf eine Behinderungsgruppe wie körperlichen, sinnesbezogenen, psychiatrischen oder kognitiven Beeinträchtigungen.

Nach Abwägung und Diskussion haben wir uns für das Modell d) entschieden:

- Das Curriculum für einen Jobcoach für Menschen mit Behinderungen basiert auf Inhalten, die für alle Behinderungsarten von Belang sind
- In unserem Modell werden diese teils von den nationalen Curricula abgedeckt
- An diesen allgemeinen Teil des Curriculums schließt sich eine verpflichtende Spezialisierung für eine Gruppe von Behinderungen an.

9. Ethische Aspekte

Unterstützte Beschäftigung hat sich als Methode, den Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt und den Erhalt von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen zu fördern, bewährt. Dabei dürfen jedoch ethische Aspekte nicht außer Acht gelassen werden.

In der Vergangenheit trugen Förderprogramme nicht selten einen paternalistischen Charakter: „Experten“ stellten „Defizite“ fest, organisierten „Hilfsmaßnahmen“ und hatten eine bestimmende Rolle. Die gute Absicht hinter solchen Ansätzen wird nicht in Frage gestellt, nichtsdestoweniger birgt eine expertenzentrierte Entscheidungsfindung die Gefahr, sich über individuelle Präferenzen zu übersehen oder sich gar über diese hinwegzusetzen.

Mittlerweile hat ein Paradigmenwechsel zu einem primär autonomiezentrierten Vorgehen stattgefunden. Die umfassenden Rechte eines jeden Menschen unabhängig vom Vorhandensein von Behinderungen sind kodifiziert, die UN-Konvention zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen wurde von allen EU-Mitgliedsstaaten ratifiziert und wurde in europäisches und nationales Recht integriert.

Für das vorliegende Anliegen bedeutet dies im Besonderen:

- Die Autonomieorientierung ist ein zentraler Parameter für die Tätigkeit eines Jobcoaches
- Ein Jobcoach kann nur in enger Kooperation und „auf Augenhöhe“ mit seinem Klienten wirksam und erfolgreich sein.
- Jede einzelne Aktivität eines Jobcoaches muß auf einer autonomen Entscheidung seines Klienten bzw. dessen gesetzlichem Vertreter beruhen.
- Dies bedeutet auch, dass Klienten jederzeit die Möglichkeit haben müssen, ihrerseits den Einsatz des Jobcoaches zu beenden.

Wir haben uns zudem auf die Mitwirkung von Personen mit Behinderungen in allen Stadien der Projektentwicklung geeinigt. Außerdem wollen wir die Perspektive der jeweiligen Adressatengruppe bei der Curriculargestaltung einbeziehen.

Hierzu können folgende Maßnahmen beitragen:

- Die Teilnahme von betroffenen Individuen oder Gruppen an Ausbildung und praktischem Training zu der jeweiligen Behinderung
- Der Einsatz geeigneter autobiographischer Literatur
- Die Einbeziehung von Selbsthilfe- und Interessengruppen bei Qualitätskontrolle und Evaluation
- Partizipative Forschungsansätze

10. Ausblick

Unsere allgemeinen Standards beziehen sich auf Jobcoaches, die mit Menschen unterschiedlichster Behinderungen arbeiten.

Wir haben uns bezüglich der in diesem Projekt im Detail zu betrachtenden Behinderungen auf drei exemplarische Diagnosegruppen geeinigt, weil die davon betroffenen Menschen bei arbeitsplatzbezogenen Problemen in besonderer Weise auf ein spezialisiertes und kompetentes Handeln von Jobcoaches angewiesen sind. Diese von uns ausgewählten Diagnosegruppen sind Autismus-Spektrum-Störungen, bestimmte psychiatrische Krankheitsbilder und intellektuelle Beeinträchtigungen.

Damit wollen wir nicht die Bedeutung spezifischen Wissens und eines professionellen Jobcoaching bei anderen Störungsbildern und Behinderungen in Frage stellen und begrüßen entsprechende Forschung zu und Entwicklung von detaillierten Inhalten; im Rahmen dieses Projekts müssen wir uns allerdings auf eine Auswahl beschränken.

Für die genannten Diagnosegruppen stellen wir das erforderliche Kompetenzprofil eines Jobcoaches konkret dar; die dafür entwickelten Manuale und curricularen Inhalte können als Orientierung und Beispiel für weitere Störungsbilder dienen.

Zudem können gegebene Behinderungen sekundäre Probleme auslösen oder begünstigen; beispielsweise können körperliche Erkrankungen und Behinderungen depressive Erkrankungen nach sich ziehen. Insoweit können die hier entwickelten Leitlinien auch bei der Unterstützung von Personen mit anderen Behinderungsarten nutzbar gemacht werden.