

DGSP „Arbeit, Arbeit, nix als Arbeit?!“ 5. Fachtag Arbeit, 30.03.2017

## **Wirksame Unterstützung im Betrieb**

Möglichkeiten zur Gestaltung individueller und betrieblicher Lernprozesse im Rahmen des Jobcoaching.

**Thorsten Hirsch**

Ergotherapeut (Bc. of Health in OT) und Systemischer Berater (SG)

IFB - Institut für berufliche Qualifizierung und Entwicklung,

Coubertin-Str. 1, 48301 Nottuln / Münsterland

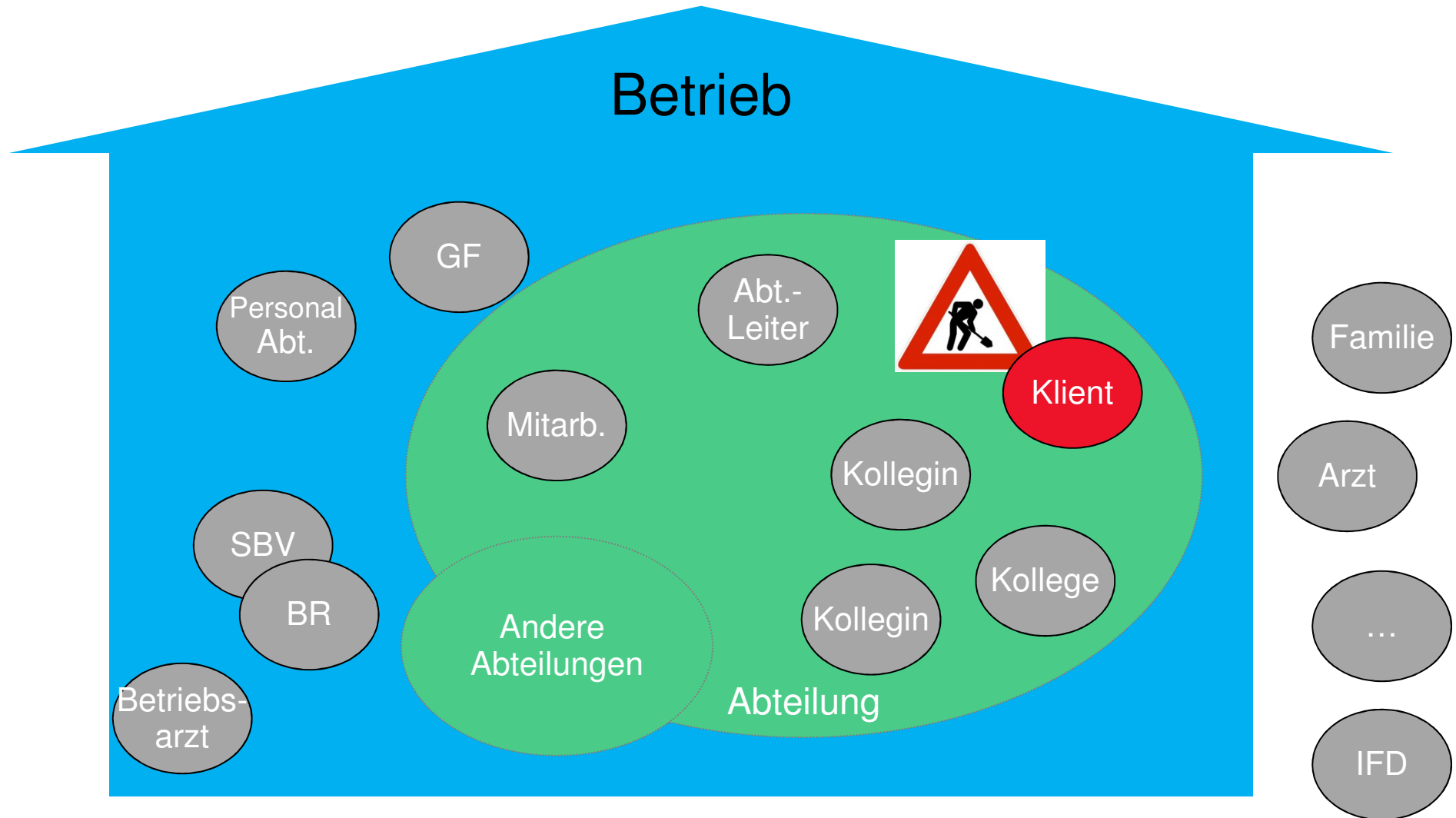
[www.i-f-b.org](http://www.i-f-b.org) [hirsch@i-f-b.org](mailto:hirsch@i-f-b.org)



# Gliederung

- Definition Jobcoaching
- Systemischer Blick auf Betriebliche Inklusion
- Grundannahmen von Jobcoaching
  
- Fall-Skizzen
  
- Literatur
- Dialog und Zeit für Fragen

# Ziel: Berufliche Inklusion / Integration



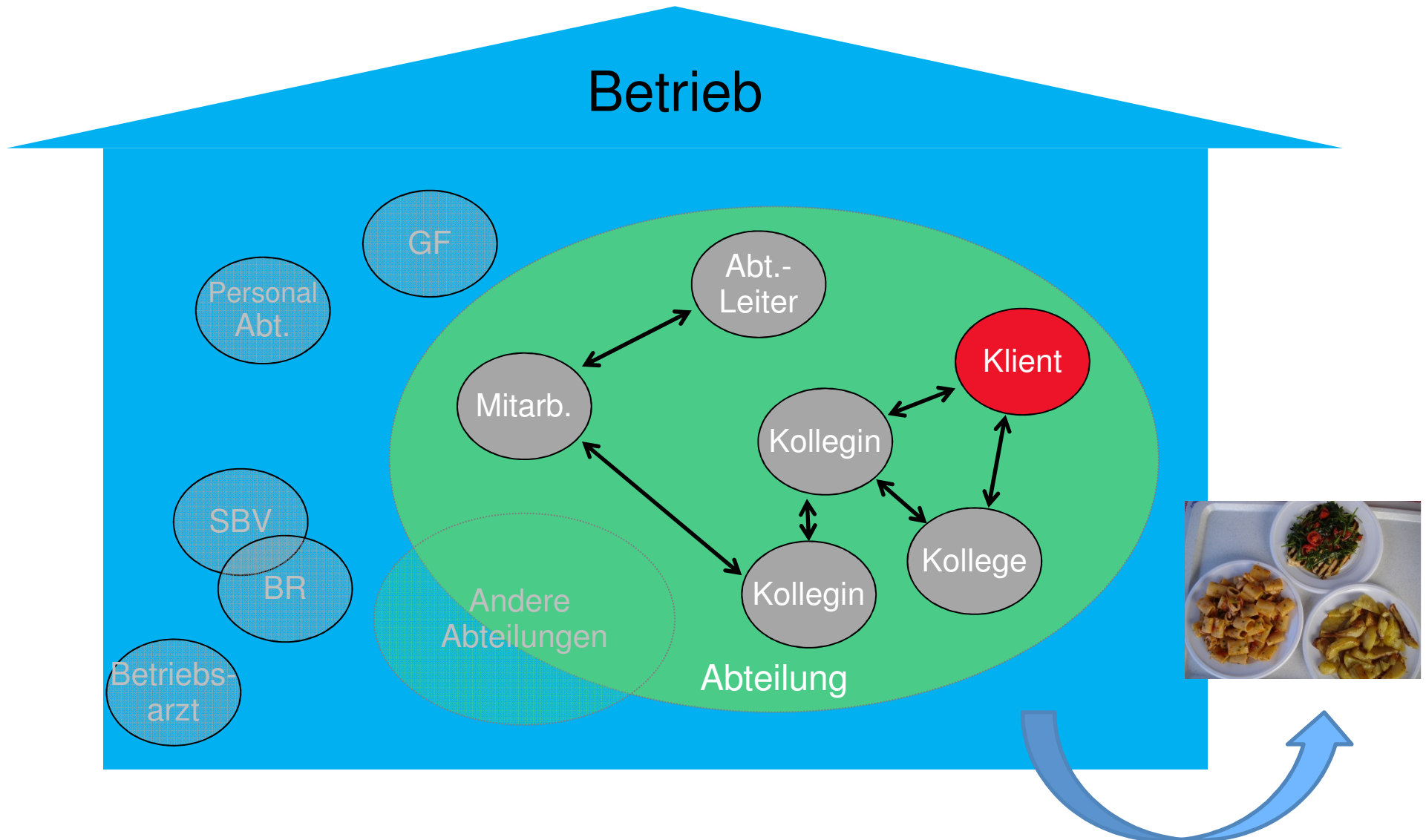
# Definition von Jobcoaching

# Definition Jobcoaching

Job-Coaching ist die methodisch fundierte Unterstützung der betrieblichen Inklusion eines behinderten Menschen an seinem Arbeitsplatz durch Förderung der hierfür notwendigen individuellen und betrieblichen Lernprozesse.

Quelle: Hötten/Hirsch 2014

# Betriebliche Inklusionsprozesse



# Verbindungen

- Verbindungen bedeuten Zugehörigkeit (=Inklusion).
- Im Betrieblichen Kontext entstehen sie über Zusammenarbeit.
- Grundlage: Betriebliche Regeln.

# Betriebliche Regeln

- Einige sind schriftlich fixiert, die meisten nicht.
- Sind immer ein Verhandlungsergebnis.
- Entwickeln sich ständig weiter, d.h. sie verändern sich!
- Mitarbeiter mit (psych.) Einschränkungen sind meist auf Einzellösungen angewiesen, d.h. Änderungen oder Erweiterungen der Regeln werden nötig.



# Verbindungen systematisch entwickeln

- Verbindungen entstehen durch die Kopplung von Bedarfen und Ressourcen:  
Eine/r bietet etwas an, ein anderer braucht dies.
- Egal WER etwas anbietet oder benötigt!  
Verbindungen sind wechselseitig und können von zwei Seiten aus entwickelt werden.
- In gelungenen Prozessen lernt immer der, der Lernen kann.

# Reduzierung der Komplexität

- Fokussiert wird eine Inklusionslösung.
- Bedarfe und Ressourcen von Betrieb und Mitarbeiter sind dafür notwendig.
  
- KOPPLUNGSFENSTER

# Das Kopplungsfenster

## **Bedarfe Betrieb**

„Was brauchen wir, damit der behinderte Kollege bei uns rein passt?“

## **Bedarfe Mitarbeiter**

„Was brauche ich vom Betrieb, damit ich meine berufliche Leistung hier gut erbringen kann?“

## **Ressourcen Betrieb**

„Was bieten wir als Betrieb einem behinderter Mitarbeiter?“

## **Ressourcen Mitarbeiter**

„Welchen Nutzen hat der Betrieb davon, wenn er mich beschäftigt?“

# Aufgaben von Integrationsprozessen

- mögliche Verbindungen / Kopplungen zu identifizieren.
- Ziele zu deren Entwicklung mit Betrieb und Mitarbeiter mit Einschränkung vereinbaren.
- Individuelle und betriebliche Lernprozesse im Arbeitsalltag des Klienten so zu fördern, dass diese Verbindungen entstehen können (z.B. im Jobcoaching)

# Interventionsbereiche



1. Erweiterung von Kenntnissen und Fertigkeiten (Mitarbeiters mit Behinderung)
2. Erwerb von Schlüsselqualifikationen durch den Klienten
3. Lernen der Kollegen und/oder der Führungskraft
4. Anpassung der Anforderungen
5. Einsatz von Hilfsmitteln
6. Einleitung externer Unterstützung

Quelle: Hötten/Hirsch: „Jobcoaching – Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gestalten“  
Balance buch + medien Verlag, Köln, 2014

# Fallskizzen

# Frau Petra, 49 Jahre, Pförtnerin Altenheim

- Krise, Konflikte mit Kollegen
- Viele Aufgaben / Verantwortung abgeschoben auf sie
- Vereinbarung eines festen Arbeitsablaufes: Post, Telefon, Gäste, verschiedene Kassen, Schnittstellen zur Verwaltung
- Wie kann eine Pause gemacht und gestaltet werden?
- Sicherheit gewinnen über eigene Arbeit und die Zuständigkeiten anderer - Vorgesetzte und Kollegen im Abstimmungsprozess unterstützen
- „Welche-Verantwortung-gehört-mir-(nicht)-Klärung“
- In der beruflichen Rolle ankommen
- langjährige, psychische Erkrankung

# Herr Dirk, 32 Jahre, Verwaltungsfachangestellter

- Beginn einer neuen Tätigkeit nach vielen beruflichen Misserfolgen
- Personalabteilung, Bearbeitung von Schriftverkehr u.a.
- Unsicherheit bei Gestaltung von Arbeitsbeziehungen
- Information der Kollegen über autismusbedingte Besonderheiten
- Schriftliche Terminplanung in Outlook (Tag / Woche)
- Kontaktgestaltung zu Kolleg/innen
- Anstrengende Pausen / Besprechungen
- „Small-Talk-&-Kontakt-Kompensation“
- Vorgesetzte: Rückmeldung
- ASS / Depression



**IFB**

Institut für berufliche  
Qualifizierung  
und Entwicklung



# Herr Sven, 37 Jahre, Koch

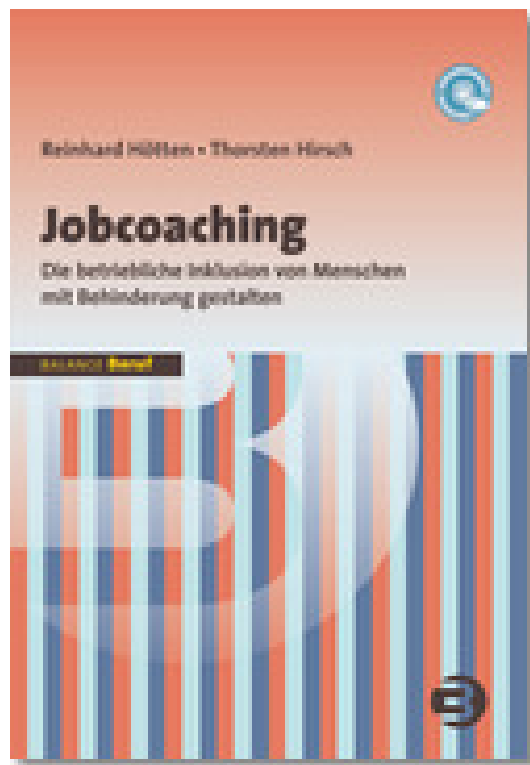
- Psychose seit 19 Jahren, medikamentös eingestellt
- häufige Arbeitgeberwechsel (branchenüblich!?)
- „Dorffrestaurant“, Familienbetrieb
- Probleme mit zeitlichem Ablauf, vergisst Regeln (Hygiene, Gefriertruhe, ...), redet sehr laut (auch über den Chef)
- Ressource: er kocht „schmackhaft“, get. Arbeitszeit, Chef mag ihn
- JC: Klare Strukturen in der Küche, Qualitätzone, Ablauf, Schuhwerk
- Veränderung der Anforderungen: Zweitkoch bei Bankett
- „Struktur-/ Regel-Lernprozess“ und „AG-Kompensations-Lernen“
- Sicherung des Arbeitsverhältnisses

# Herr René, 30 Jahre, IT-Weiterbildung, IT-Abteilung

- Autismusspektrumstörung
- Großraumbüro, ca. 15 Mitarbeiter
- Teilbereiche der PC-Administration (2nd Level)
- Checkliste –eigene Arbeitsergebnisse kontrollieren
- Vorgesetzten und Kollegen bei der Einarbeitung zu direkter und konkreter Kommunikation ermutigen
- Verkabelung von Arbeitsplätzen (Gelerntes übertragen)
- E-Mail- Kommunikation +/+ (direkte Kommunikation „-/-“)
- Wechsel des Schreibtisches erprobt
- Chefsekretärin
- „Selbst-Anpassungs-Kompensation“

# Literatur

- Hötten/Hirsch: „Jobcoaching – die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen gestalten“ (Balance Buch+ Medien Verlag/Psychiatrie-Verlag, Juni 2014)



Preis: 34,95 €

# Thesen zu Wegen in Arbeit

1. Ohne fachliche Vision keine Perspektive! (Wie und wo kommt unser Klient/in zu seiner/ihrer beruflichen Leistung?)
2. 2 (!) Klienten haben Bedarfe und Ressourcen!
3. Verlässlicher Partner und Problemlöser von Betrieben sein/werden!
4. win-win: Betriebliche Innovationen fördern!
5. Jobcoaching nach Bedarf: Training on the Job – im Praktikum kann's losgehen!

**Fragen?**

**Ideen?**

**Anregungen?**

# Inklusion



~~Liebe~~ ist...  
*...was du daraus machst*

© 2008 Minikim Holland B.V.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!