

Jobcoaching für Menschen mit Behinderung

Kleiner Einsatz, große Wirkung

Arbeit gehört zu einem selbstbestimmten Leben und ist für die meisten Menschen eine Selbstverständlichkeit. Viele Menschen mit Behinderung stehen jedoch vor einer besonderen Herausforderung. Ihnen kann das sogenannte Jobcoaching helfen.

> Michael Wedershoven

„Man hilft den Menschen nicht, wenn man für sie tut, was sie selbst tun können“ – dieses Zitat von Abraham Lincoln passt als Prämisse: Jobcoaching ist unterstütztes Lernen am Arbeitsplatz. Es versetzt Menschen mit Behinderung in die Lage, ihre Tätigkeit weitgehend selbstständig auszuüben.

Das Inklusionsamt Arbeit des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe setzt es ein, um bestehende Arbeitsverhältnisse zu sichern und den Übergang in Ausbildung und Arbeit zu unterstützen. Job-

coaching findet direkt vor Ort am Arbeitsplatz des Menschen mit Behinderung statt. Dabei integriert sich ein Jobcoach als Kolleg*in auf Zeit in den betrieblichen Ablauf und unterstützt den Menschen mit Behinderung im Aufbau und Ausbau arbeitsplatzbezogener Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Wie kommt das Angebot zum Mensch?

Schon seit 1989 bietet das Inklusionsamt Arbeit des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) Jobcoaching

als Leistung für Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung an. Arbeitgeber*innen oder Arbeitnehmer*innen sprechen in der Regel den örtlichen Integrationsfachdienst an. Dieser wendet sich dann an die Fachkoordination Jobcoaching des LWL-Inklusionsamts Arbeit. Nach einer Einzelfallberatung wird der oder die individuell passende Coach beauftragt. Hierbei spielen verschiedene Aspekte eine Rolle: Ökonomische wie beispielsweise die Fahrtstrecke, spezielle Branchenkenntnisse und auch besondere Fähigkeiten – etwa das Beherr-

Fallbeispiel

Herr Lammers, Mitarbeiter einer Bildungsstätte

Deutsch-Sprachkurse, Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Umschulungen oder Seminare für Führungskräfte: Das vielfältige Angebot einer Bildungsstätte für Erwachsenenbildung ist gefragt – und ihr Mitarbeiter Bernhard Lammers ebenfalls.

Anfangs hatte es bei den Mitarbeiter*innen der Bildungsstätte Irritationen gegeben. Irgendwie agierte Bernhard Lammers in gewissen Situationen anders. Eine gemeinsame Infoveranstaltung für die Beschäftigten klärte auf, was Asperger-Autismus ist und wie sich das individuell am Arbeitsplatz auswirken kann. Organisiert hatte sie Bernhard Lammers mit seiner Jobcoach Marie-Theres Hübner.

Vor Beginn der Pandemie hatte er überwiegend administrative Aufgaben: Teilnehmerlisten pflegen, Kursteilnehmer in die Datenbank eintragen, Beratungsmappen vorbereiten, Kursordner sortieren, Anwesenheitskontrollen umsetzen und vieles mehr. Dank eines Jobcoachings 2017 bewältigte er seine Aufgaben mittlerweile problemlos. Er hatte gelernt, auch spontane Aufträge sinnvoll zu strukturieren und zu priorisieren, konnte in Stresssituationen seinen Belastungspegel bewusst regulieren und auch das Kollegium schätzte ihn sehr.

Pandemie und Corona-Schutzverordnungen veränderten das Arbeitsleben von Bernhard Lammers drastisch. In der Bildungsstätte fiel schnell der Großteil aller Aufgaben weg, so dass er nach kurzer Zeit kaum zu tun hatte. Ab der zweiten Aprilhälfte setzte die Kurzarbeit ein.

Im Herbst 2020 wurden Bernhard Lammers und seine Vorgesetzte aktiv. Es fehlte eine mittelfristige Perspektive für ihn, denn noch war völlig unklar, wann die Kurslandschaft der Bildungsstätte wieder mit Leben gefüllt werden würde. Dann ging alles recht schnell – es folgten Gespräche im Betrieb und eine gemeinsame Entscheidung: Seit Mitte April unterstützt er unter anderem die Kolleginnen in der Buchhaltung. Ein großer Schritt. Denn Veränderungen sind für Menschen mit einer Autismus-Spektrum-Störung oft eine Herausforderung. Ein neuer Arbeitsplatz, neue Aufgaben und eine neue Vorgesetzte. Diese hatte sich dafür eingesetzt, Herrn Lammers für ihr Team zu gewinnen. Bernhard Lammers beantragte aufgrund der guten Erfahrungen ein weiteres Jobcoaching. Alle Beteiligten sind optimistisch, dass der Neustart gelingen wird.

> Michael Wedershoven



Foto: Sammie Vasquez / Unsplash

schen der Gebärdensprache. Während des Coachings wird regelmäßig überprüft, ob die gemeinsam erarbeiteten Ziele aktuell sind oder Bedarfe sich verändert haben.

Diese Leistung bewilligt das LWL-Inklusionsamt Arbeit aus Mitteln der Ausgleichsabgabe. Da es bisher keine eindeutige beziehungsweise eigene Rechtsgrundlagen für das Jobcoaching gibt, wird die Umsetzung landes- und bundesweit bei den Integrations- und Inklusionsämtern sowie anderen Rehabilitationsträger höchst unterschiedlich gehandhabt.

Von der Praxis zur Methode

Im Forschungsprojekt JADE¹ wurde – unter anderem unter Beteiligung des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe – ein konzeptionelles Verständnis von Jobcoaching entwickelt und Praxis-Empfehlungen abgeleitet. Dafür hat man die Maßnahmen differenziert beschrieben –

in Bezug auf ihre Abläufe, Interaktionen, Einflussfaktoren, Wirkungen und Ergebnisse aus den Perspektiven der Beteiligten. Neu geschaffen haben die Beteiligten den Begriff „Jobcoaching AP“ (Jobcoaching am Arbeitsplatz). Dieser verweist auf ein gemeinsames Verständnis der Methode Jobcoaching und bietet somit mehr Orientierung in der Praxis.

Die Methode Jobcoaching ist wirkungsvoll und wird daher auch zukünftig vom LWL-Inklusionsamt Arbeit genutzt, um Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben zu unterstützen. Auch andere Leistungsträger wie die Agenturen für Arbeit oder Rentenversicherungen entdecken das Angebot zunehmend für sich und nutzen die Expertise der Fachkoordination Jobcoaching im LWL-Inklusionsamt Arbeit. Soll dieses Angebot weiter in die Fläche gelangen, braucht es einen möglichst niederschweligen Zugang: Zunächst muss es bei Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen bekannter

werden. Dann braucht es einfache Wege, Jobcoaching zu beantragen. Daneben ist die wirkungsvollste Möglichkeit wohl, eine eigene gesetzlichen Grundlage zu schaffen.

Kommunen sind auch und gerade Arbeitgeber*innen für Menschen mit Schwerbehinderung. Sie können die Möglichkeiten des Instruments stärker als bisher nutzen, um weitere Arbeitsplätze zu schaffen.

1) Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung Definieren und Evaluieren (JADE), durchgeführt von der Hochschule für angewandte Kunst und Wissenschaft Hildesheim und finanziert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

> Michael Wedershoven leitet das Inklusionsamt Arbeit des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe. lwl-inklusionsamt-arbeit.de