

## **Wir brauchen eine SPZ- und FAB-Ausbildung für Jobcoachs**

Interview mit Kirsten Hohn, Koordinatorin für Weiterbildung, Team- und Organisationsentwicklung bei der BAG Unterstützte Beschäftigung

**53° NORD:** *Frau Hohn, wir wollen über die Qualifizierung zu Inklusionsberater\*innen sprechen. Zunächst einmal die Frage: Was unterscheidet in Ihren Augen die berufliche Teilhabe im Betrieb von der beruflichen Teilhabe in der Werkstatt?*

**Kirsten Hohn:** Das sind zwei unterschiedliche Berufswege, die sich in meinen Augen ergänzen sollten. Beide sollten gleichberechtigt nebeneinanderstehen, sollten Möglichkeiten sein, die Menschen mit Behinderung zu Beginn des Berufslebens kennenlernen und sich für den Weg entscheiden können, der zu ihnen passt.

*Die Realität ist das im Moment nicht.*

**Kirsten Hohn:** Aber es ist der gesetzliche Auftrag und unter den Mitgliedern der BAG UB, die Werkstätten betreiben, wird das oft auch so gehandhabt. Einige bieten einen betrieblichen Berufsbildungsbereich an und auch die Möglichkeit, im Arbeitsbereich in einen Betrieb zu wechseln. Dies ist häufig in Bereichen der sog. Betrieblichen Integration organisiert, in dem Fachkräfte der WfbM ausschließlich WfbM-Beschäftigte unterstützen, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten bzw. dahin wechseln möchten.

## **Was FABs in der WfbM von Jobcoachs im Betrieb unterscheidet**

*Wie unterscheidet sich die Tätigkeit von Gruppenleitern bzw. FABs in der WfbM von der der Inklusionsbegleiter im Betrieb?*

**Kirsten Hohn:** Inklusionsberater\*innen sind z.B. für die Akquisition von Praktika, Qualifizierungs- und Arbeitsplätzen zuständig, eine Aufgabe, die FABs in der Werkstatt nicht haben. Auch das Jobcoaching läuft im Betrieb anders als die Anleitung in der WfbM. Da gilt es am Anfang zunächst die Aufgaben zu identifizieren, die im Betrieb anfallen und die die Beschäftigten ausüben können. Der eigentliche Anleitungsprozess dürfte am ehesten vergleichbar sein. Jobcoachs in Betrieben sind nicht - wie die Fachkräfte in der Werkstatt - für die Auftragsabwicklung zuständig. Stattdessen haben sie eine Moderatorenrolle. Sie müssen wissen, wie der Betrieb funktioniert, wer dort welche Rolle spielt, wie die Kommunikationswege laufen. Wie ticken Arbeitgeber\*innen, wie binde ich die Kolleg\*innen ein, wie unterstütze ich die betrieblichen Anleiter\*innen? Ein Betrieb ist ein ganz anderes soziales System als eine WfbM. Da gibt es andere Dynamiken und Herausforderungen und andere Beteiligte. Inklusionsberater\*innen agieren mehrparteilich, das heißt, sie sind Ansprechpartner\*innen und Unterstützer\*innen für alle Beteiligten im Betrieb: Für Qualifizierungsteilnehmende / WfbM-Beschäftigte / unterstützte Arbeitnehmer\*innen ebenso wie für Arbeitgeber\*innen, betriebliche Anleiter\*innen und Kolleg\*innen.

*Welche Fähigkeiten brauchen sie dafür?*

**Kirsten Hohn:** Zunächst einmal die Überzeugung, dass eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bzw. eine betriebsintegrierte Tätigkeit für alle Menschen, unabhängig von ihrer Behinderung, ein erfolgreicher Weg sein kann. Dann eine personenzentrierte Haltung, die Orientierung des eigenen professionellen Handelns an den Wünschen und Fähigkeiten der unterstützten Person. Sie müssen über das methodische Handwerkszeug verfügen, um mit der Person den für sie richtigen Weg herauszufinden und diesen Weg im Betrieb zu realisieren. Und sie müssen die unterschiedlichen Perspektiven der Akteur\*innen verstehen und bei Konflikten Lösungen herbeiführen können.

*Sie sind ja bei der BAG Unterstützte Beschäftigung für das Weiterbildungsangebot zuständig. Wie wird der Ausbildungsgang zur Inklusionsberaterin / zum Inklusionsberater diesen Anforderungen gerecht?*

**Kirsten Hohn:** Unsere Weiterbildung trägt den Titel „Professionell in Arbeit begleiten – Inklusionsberatung für Unterstützte Beschäftigung und Jobcoaching“. Sie geht über ca. 18 Monate und umfasst acht Module von je drei Tagen. Zu den Inhalten gehören u.a. die individuelle Berufswegeplanung und Persönliche Zukunftsplanung, die Akquise, das Jobcoaching, Beratung und Reflektion, Konfliktmanagement und förderrechtliche Fragen, die sich im Betrieb anders darstellen als in der Werkstatt. Die Qualifizierung läuft berufsbegleitend. Zwischen den Modulen können sich die Teilnehmenden in Intervisionsgruppen treffen und sich zu ihren Erfahrungen in der Praxis und den gelernten Inhalten und deren Umsetzung im kollegialen Austausch weiterentwickeln, gemeinsam Lösungen finden und erarbeiten. Im Laufe der Weiterbildung dokumentieren die Teilnehmenden einen von ihnen begleiteten Unterstützungsprozess und reflektieren darin ihr professionelles Handeln. Zudem entwickeln sie ein Projekt, das im besten Fall an ihrer Arbeitsstelle implementiert wird. Das präsentieren sie in einem Abschlusskolloquium, in dem dann das Zertifikat als ausgebildete Inklusionsberater\*in überreicht wird.

*Wo liegen die Unterschiede zwischen der SPZ bzw. FAB-Ausbildung für Gruppenleitungen in der WfbM und Ihrer Qualifizierung für Inklusionsbegleiter?*

**Kirsten Hohn:** Die SPZ- bzw. FAB-Ausbildung kenne ich nicht gut genug, um das wirklich beurteilen zu können. Deshalb kann ich nur sagen, was und in unserer Weiterbildung wichtig ist. Wir legen den Fokus darauf, dass die weitergebildeten Fachkräfte ihren Teilnehmer\*innen bzw. den von ihnen unterstützten Personen von Beginn an inklusive Wege eröffnen und die Unterstützung immer im betrieblichen Umfeld ermöglichen. Sie lernen zu verstehen, was im Betrieb passiert, wie sie Wege und Lösungen zur betrieblichen Inklusion finden und dabei alle Beteiligten einbeziehen und wie eine langfristige Arbeitsplatzsicherung gestaltet werden kann.

*Wenn die Aufgaben und Anforderungen für Gruppenleitungen und FABs in der Werkstatt sich so stark von denen der Integrationsbegleiter und Jobcoachs unterscheiden, muss es dann nicht auch spezifische Qualifizierungen für sie geben? Im Moment ist ja noch die SPZ bzw. FAB-Ausbildung für das gesamte Werkstattpersonal gesetzlich vorgeschrieben, also auch für Jobcoachs.*

**Kirsten Hohn:** Ich halte es für zielführend, die Weiterbildung zur Inklusionsberaterin / zum Inklusionsberater für die Fachkräfte der WfbM, die sich explizit mit der Inklusion in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes beschäftigen, anzuerkennen - ggf. auch alternativ, mindestens aber ergänzend zur SPZ-/FAB-Ausbildung für Fachkräfte, die Beschäftigte innerhalb der Werkstatt unterstützen. Diese Einschätzung wird von mehreren Werkstätten geteilt, die ihre Fachkräfte der beruflichen Integration / Inklusion bei uns zu Inklusionsberater\*innen ausbilden lassen. Auch von den Leistungsträgern wird unsere Weiterbildung für diese Fachkräfte teilweise anerkannt und empfohlen.

### **Unterschiedliche Auffassungen zum Fördergedanken**

*In der Werkstatt geht es um das generelle Ermöglichen beruflicher Teilhabe. Besonders ausgeprägt ist dort der Fördergedanke. Das Gesetz und die Werkstättenverordnung sprechen von der „Weiterentwicklung der Persönlichkeit“ als permanente Aufgabe im Berufsbildungs- und im Arbeitsbereich. Diesen Begriff finde ich in Ihrer Weiterbildung nicht.*

**Kirsten Hohn:** Dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung ist die Förderung der Persönlichkeit und Selbstbestimmung immanent. Im Rahmen von Gruppen- und Projekttagen, in der Einzelberatung und in der Begleitung der Qualifizierung im Betrieb findet Persönlichkeitsentwicklung statt bzw. wird unterstützt. Entsprechend ist dies auch Bestandteil der Weiterbildung in den verschiedenen Modulen. Es geht uns darum, Menschen zur inklusiven Teilhabe am Arbeitsleben und an der Gesellschaft zu befähigen. Sie können in einem selbstgewählten Beruf arbeiten, in einem Betrieb und unter Rahmenbedingungen, die zu ihnen passen. Das beinhaltet für die meisten Teilnehmer\*innen einen großen Schritt nach vorn in ihrer Entwicklung, hin zu echter Selbstbestimmung und Selbständigkeit, einschließlich eines Lohns, von dem sie ihren Lebensunterhalt bestreiten können.

*Das heißt, im Konzept der Unterstützten Beschäftigung und in ihrer Schulung steckt ein klar umrissener Begriff der Persönlichkeitsförderung, allerdings nicht ausdrücklich als solcher benannt. Dafür tauchen dort Begriffe auf, die die Werkstattgesetzgebung nicht kennt. „Persönliche Zukunftsplanung“ beispielsweise oder „Unterstützerkreise“.*

**Kirsten Hohn:** Die sind für uns sehr zentral. Mit der Persönlichen Zukunftsplanung ermöglichen die Inklusionsberater\*innen ihren Teilnehmer\*innen, über sich und ihre Wünsche nachzudenken, zu schauen, was ihnen wirklich wichtig ist und ihre eigene Berufswahl zu treffen, mit einer Auswahl, die über die innerhalb der Werkstätten angebotenen Tätigkeiten hinausgeht. Mit den Unterstützerkreisen binden sie das familiäre und soziale Umfeld der Person in den Findungs- und Vermittlungsprozess ein, machen es zu Beteiligten, Verstärker\*innen und Beschleuniger\*innen in der Berufswahl und ihrer Umsetzung.

## **Berufliche Bildung: Mehr Erprobung, weniger Berufsqualifizierung**

*Wie unterscheidet sich Ihr Ansatz von beruflicher Bildung von dem der Werkstatt?  
Werkstätten setzen ja stark auf modularisierte Bildungsrahmenpläne und auf Abschlüsse  
oder Teilabschlüsse. Also auf die Idee einer kompletten an den Personenkreis angepassten  
Berufsqualifizierung und Lehre.*

**Kirsten Hohn:** Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung, das z. B. im Betrieblichen  
Berufsbildungsbereich der Werkstatt oder in der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“  
nach § 55 SGB IX umgesetzt wird, beinhaltet die berufliche Orientierung und die  
Qualifizierung am Arbeitsplatz. Dabei geht es nicht nur darum, das passende Berufsfeld zu  
finden, sondern auch die passenden Arbeitsbedingungen. Braucht die Person einen ruhigen  
oder einen kommunikativen Arbeitsplatz? Arbeit in Teilzeit- oder Vollzeitform? Soll es von  
montags bis freitags oder kann es auch am Wochenende sein? Welche Arbeitsatmosphäre  
braucht die Person und arbeitet sie lieber in einem großen oder kleinen Team? Wo  
entstehen Konflikte und welche Lösungsstrategien können entwickelt werden? Der  
Vermittlungserfolg hängt an viel mehr Faktoren als nur am eigentlichen Berufsfeld. Diese  
Faktoren müssen ausprobiert und real erfahren werden. Dafür nehmen sich die Fachkräfte in  
der betrieblichen Qualifizierung Zeit. Das heißt, dieser Prozess findet nicht in der Werkstatt  
oder bei einem Maßnahmeträger statt, sondern direkt in Betrieben des allgemeinen  
Arbeitsmarktes nach der Devise: Erst platzieren, dann qualifizieren.

Das Thema der zertifizierten Weiterbildung beschäftigt uns darüber hinaus in der BAG UB.  
Mit dem Projekt „Karriereplanung inklusive“ haben mehrere Fachdienste in verschiedenen  
Bundesländern inklusive Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten erhoben, entwickelt und  
umgesetzt. Jetzt geht es im laufenden Projekt TalentPASS darum, Menschen, die keinen  
Ausbildungsabschluss erreichen können, formelle Anerkennung ihrer beruflichen  
Fertigkeiten und Kompetenzen zu ermöglichen, die dann auch von den Kammern zertifiziert  
werden. Dieses Projekt richtet sich an Menschen, die bereits in einem Betrieb des  
allgemeinen Arbeitsmarktes beschäftigt sind.

*Bringt das Zertifikat etwas für die Vermittlung?*

**Kirsten Hohn:** Von den Argumenten, die einen Arbeitgeber dazu bringen, jemanden  
einzustellen, sind Zertifikate sicher nicht das entscheidende. Da spielt es eine größere Rolle,  
ob die Person in den Betrieb passt und sich dort gut einbringen kann. Und auch die  
Professionalität und Verlässlichkeit des unterstützenden Fachdienstes ist für die  
Einstellungsentscheidung von Arbeitgeber\*innen von großer Bedeutung. Für die Person  
kann das aber schon wichtig sein. Ein Zertifikat ist ein sichtbarer Erfolg und stärkt das  
Selbstbewusstsein. Außerdem können Teilqualifikationen und Qualifizierungsbausteine bei  
einer eventuellen späteren Vollausbildung anerkannt werden.

*Die Agentur verlangt in der HEGA für den BBB die Verwendung von Testdiagnostik. Spielt die in der Unterstützten Beschäftigung auch eine Rolle?*

**Kirsten Hohn:** In der Unterstützten Beschäftigung finden die Fachkräfte und die Teilnehmenden Wesentliches in betrieblichen Zusammenhängen heraus. Beispielsweise sehen sie in Praktika, was jemand gut kann und wo er oder sie Unterstützungsbedarf hat und sich noch weiterentwickeln kann. Klassische Testverfahren werden auch genutzt, geben meist nur Auskunft aus einer „Labor“-Situation, das heißt nicht aus der direkten Arbeitserfahrung. Offene Eingangsgespräche und die bereits genannte Persönliche Zukunftsplanung bieten Möglichkeiten einer vorbetrieblichen Einschätzung, in der die Teilnehmenden mehr Raum für eigene Ideen und Vorstellungen haben als in den klassischen Testverfahren.

#### **Wie die Werkstatt Wahlfreiheit gestalten sollte**

*Werkstätten nehmen das Thema „Zugänge zum Arbeitsmarkt“ zunehmend ernst. Haben Sie den Eindruck, dass die Beschäftigten schon echte Wahlfreiheit haben?*

**Kirsten Hohn:** Ja, eine ganze Reihe von Werkstätten nehmen die Wahlmöglichkeit wirklich ernst. Sie bieten betriebsintegrierte Berufsbildung und ermöglichen auch beispielsweise Übergangsgruppen. In einigen Werkstätten sind diese allerdings begrenzt, z.B. auf 10 Plätze. Manchmal ist die Sorge um die Produktion oder, bei starker Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit, auch um ihre Kostensätze oder auch um die Arbeitsplätze der Fachkräfte der Werkstatt handlungsleitend. Da die Zahlen der Werkstattbeschäftigten in den letzten Jahren weiterhin kontinuierlich gestiegen sind, halte ich diese Bedenken nicht für wesentlich. Eine Wahlfreiheit für die Beschäftigten setzen manche Werkstätten um, die nicht die Zahl ihrer Übergangsgruppen beschränken, sondern personenzentriert allen Beschäftigten die Möglichkeit der Vorbereitung des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt anbieten und das nicht nur einmal, sondern immer wieder neu in jährlichen oder halbjährlichen Mitarbeitergesprächen.

*Wenn eine Werkstatt seinen eigenen Integrationsdienst unterhält, wie sollte der ausgestattet sein? Reicht da eine Person?*

**Kirsten Hohn:** Es sollte ein Team sein, das mindestens aus drei Personen besteht. Die tatsächliche Mitarbeiterzahl muss sich nach dem Bedarf richten. Es sollte mindestens der werkstattübliche Schlüssel von 1:6 im Berufsbildungs- und 1:12 im Arbeitsbereich gelten. Die langjährige Erfahrung von Fachdiensten wie bspw. der Hamburger Arbeitsassistenten oder der ACCESS Inklusionsbegleitung zeigen, dass erfolgreiche Personalschlüssel bei 1:4 / 1:5 liegen. Bei Schlüsseln von 1:30, mit dem manche Inklusionsberater\*innen in Integrationsdiensten von WfbM beauftragt sind, ist es kaum möglich, diesen Personenkreis so zu unterstützen, wie es für eine nachhaltige Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nötig ist.

Der Grund, warum immer ein Team tätig sein sollte: Im Team lassen sich die Aufgaben besser verteilen, Tandem-Begleitungen können realisiert werden, Konzeptentwicklung vorangebracht und Spezialisierungen z.B. in der Akquise herausgebildet werden. Einzelkämpfer\*innen haben es immer schwer, insbesondere dann, wenn ihre Tätigkeit nicht vom gesamten Betrieb unterstützt wird und das ist in der Werkstatt leider oft der Fall.

### **Forderungen an den Gesetzgeber**

*Was müsste sich Ihrer Ansicht nach in der Gesetzgebung ändern?*

**Kirsten Hohn:** Für jeden Menschen, für den eine Beschäftigung in einer WfbM potenziell in Frage kommt, müsste von Beginn an eine Wahlmöglichkeit zwischen den unterschiedlichen Berufswegen gewährleistet werden. Das gilt schon für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich. Werkstätten müssen auch die Entscheidung für die Arbeit im Betrieb ermöglichen und unterstützen und zwar gleichrangig zu ihren werkstattgestützten Angeboten. Es muss Standards für die Unterstützung geben, die konkret formuliert und festgeschrieben sind. Und es sollten nicht nur Außenarbeitsplätze angeboten werden, sondern sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse ermöglicht werden.

*Könnte jeder Werkstattbeschäftigte auch in einem Betrieb arbeiten?*

**Kirsten Hohn:** Der Meinung bin ich, ja. Das ist möglich, vorausgesetzt, er oder sie will das und erhält die erforderliche Unterstützung. Vermittlung ist nicht abhängig von der Leistungsfähigkeit der Person, sondern ggf. vom Maß der personellen und finanziellen Unterstützung.

*Mit Ihrer Kollegin Bianca Holsten von der Hamburger Arbeitsassistenten bieten Sie im September/ Oktober über 53° NORD eine Online-Fortbildung an. Ihr Titel: „Grundlagen der Unterstützten Beschäftigung - Einführungskurs plus Praxisbegleitung für Neueinsteiger\*innen in der Integrationsbegleitung“. Was erwartet die Teilnehmerinnen dort?*

**Kirsten Hohn:** Das ist ein gutes Format für alle Neueinsteiger\*innen, die sich mit dem Konzept und der Arbeitsweise der Unterstützten Beschäftigung vertraut machen wollen. Mit dem dritten Tag, der Praxisbegleitung nach den ersten eigenen Erfahrungen mit diesem Ansatz, hat die Veranstaltung noch einen Zusatznutzen. Eine Ausbildung mit acht Modulen über eineinhalb Jahre ersetzt die Veranstaltung natürlich nicht.

*Vielen Dank für das Gespräch, Frau Hohn*

53° NORD  
Juli 2021