



UN-KONVENTIONELL

Netzwerk für Sozialraum-Arbeit e.V.

www.un-konventionell.info

Wenn unser Newsletter bei Ihnen nicht richtig dargestellt wird, können Sie ihn auch [online](#) lesen. Sie können unseren Newsletter auch als [PDF Dokument](#) zum weiter versenden oder drucken herunterladen.

Stärkung der Jobcoachs, Vermittlung bei hohem Hilfebedarf

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

zurück aus der Sommerpause haben wir in diesem Newsletter zwei Themen für Sie aufbereitet: ein Rückblick auf unsere letzte, endlich wieder "analoge" Jahrestagung im Juni in Frankfurt am Main und zugleich eine Vorschau auf unser nächstes OnlineForum am 22. November 2022, zu dem Sie sich ab sofort anmelden können.

Aus der diesjährigen Mitgliederversammlung im Juni in Frankfurt nehmen wir als Aufgabe für 2023 mit, die Versammlung dann als Hybrid-Veranstaltung durchzuführen. Wir halten Sie darüber auf dem Laufenden!

Rückblick: Wie Jobcoachs handlungsfähig und sich selber treu bleiben können

Die Jahrestagung des Vereins UN-Konventionell e.V. 2022

Wie kann ich als Jobcoach bei den vielen Anforderungen, die an mich gestellt werden, handlungsfähig bleiben? Diese Fragestellung war das Thema der diesjährigen Jahrestagung des Vereins UN-Konventionell, Netzwerk für Sozialraum-Arbeit. Zum ersten Mal seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie fand sie wieder in Präsenz statt, in den altvertrauten Räumen des Inklusionshotels Hoffmanns Höfe in Frankfurt-Niederrad. Die Veranstaltung war gut gebucht und bot genügend Raum für den persönlichen Austausch.

Inhaltlich nahm die diesjährige Tagung die Belastungen der Jobcoachs in den Blick, die sich aus deren Einzelkämpfersituation ergeben. Sie stehen zudem an der Schnittstelle zwischen den Beschäftigten und ihren Angehörigen, den Werkstätten und den Betrieben und müssen die teils widersprüchlichen Erwartungen aller Beteiligten in Einklang bringen. In der Tagung ging es um Prioritätensetzung sowie um Techniken für Interessenausgleich und Konfliktbewältigung, Selbstorganisation und Zeitmanagement. Kurz, um Strategien für

die seelische Gesundheit der Jobcoachs.

Eine Podiumsdiskussion mit Sachkenntnis und ohne Phrasen

Den Anfang machte eine Podiumsdiskussion mit TeilnehmerInnen aus unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen, von der Werkstatt über Andere Leistungsanbieter bis zur Hamburger Arbeitsassistentin. Sie wurde fachkundig moderiert von Sebastian Weyhing (Haus5 Service gGmbH, Hamburg). Die Runde war sich einig, dass in der Prioritätensetzung von Jobcoachs die Bedürfnisse und Anforderungen der Klienten an erster Stelle stehen, auch wenn dies in der Abwägung mit wirtschaftlichen Interessen der Werkstatt nicht immer leicht durchzuhalten sei. Auf die Frage, was die Podiumsteilnehmer für sich als Erfolg verbuchten, lautete die Antwort denn auch: Die Zufriedenheit der Klienten. Jobcoachs, das wurde schnell klar, schweben immer in der Gefahr der Selbstausschöpfung. Ständige Erreichbarkeit, auch nach Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub, seien fast die Regel. Aus der Fürsorgepflicht, so eine Diskussionsteilnehmerin, käme es bei ihnen auch mal vor, einem Jobcoach bei Urlaubsantritt das Diensthandy abzunehmen und den Mail-Account zu sperren.

Als wichtigen Garant für seelische Gesundheit der Jobcoachs sah die Runde den Rückhalt durch die Geschäftsleitung und deren positive Haltung zum Vermittlungsauftrag. Dieser Rückhalt sei aber leider nicht in allen Werkstätten gegeben. Oft fühlten sich Jobcoachs seitens der Verantwortlichen als Person oder in der Funktion nicht ernst genommen. Hinzu komme oft eine Konkurrenz um Leistungsträger innerhalb der Werkstatt und daraus erwachsene Spannungen, bis hin zu wechselseitiger Abwertung. Stress verursachen auch schleppende Entscheidungsprozesse und stockende Abläufe in den inneren Strukturen. Was dagegen hilft, ist der Zusammenhalt im Vermittlungsteam und die Entlastung, die dieser bieten kann. Das Team müsse sich über Strategiearbeit der eigenen Haltung bewusst sein und jedes Teammitglied müsse daraus sein eigenes Wertesystem entwickeln, an dem es bemessen könne, ob es sich treu bleibe.

Vertiefung in Kleingruppen: Die Erfahrungen der TeilnehmerInnen

Die Podiumsdiskussion wurde im Anschluss in vier Kleingruppen vertieft und weitergeführt und alle TeilnehmerInnen hatten Gelegenheit, ihre eigenen Erfahrungen einzubringen. Diskutiert wurde unter anderem der Stellenwert der Dokumentation, die die meisten als lästige, aber unumgängliche Pflicht betrachteten. Eine Überlegung dazu lautete, inwieweit digitale Formen das Dokumentieren erleichtern könnten. Die Diskussionen brachten zudem sehr unterschiedliche Organisationsformen der Dienste zu Tage. Unterschiedlich waren auch die Anforderungen an die Teammitglieder. Die einheitliche Meinung: Es müsse in jedem Fall eindeutig definiert sein, wofür die Jobcoachs verantwortlich seien. Die Frage, ob die Einbettung der Dienste in Werkstattstrukturen hinderlich oder förderlich seien, ließ sich dagegen nicht eindeutig beantworten. Kleine, eigenständige Einheiten, beispielsweise durch die Ausgliederung der Vermittlung als Anderer Leistungsanbieter, machen ein Team wendiger und flexibler. Es kann aber auch von Vorteil sein, die Ressourcen der Werkstatt und ihr gutes Image für die Arbeit zu nutzen.

Eine weitere Fragestellung: Sind öffentlich kommunizierte Vorgaben seitens der Betriebsleitung oder der Leistungsträger in Form von Zielquoten hilfreich? Die TeilnehmerInnen sahen die Gefahr, dass solche Vorgaben Druck auf die Akteure ausübten, die zu Flüchtigkeiten und Ungenauigkeiten in der Vermittlung führen können. Fachdienstinterne, gemeinsam geteilte Zielgrößen seien dagegen sinnvoll. Eine andere Diskussion rankte sich um das Thema: Wen wollen wir vermitteln? Nur die Leistungsstarken oder prinzipiell alle Werkstattbeschäftigten? Diese Diskussion sollte, so der Tenor, in der Gesamtwerkstatt geführt und entschieden werden. In der Runde lautete die vorherrschende Meinung: Wir sehen uns zuständig für alle, die den Willen haben, vermittelt zu werden. Ausschlüsse nach dem Grad der Behinderung sollte es nicht geben.

Ein weiteres Thema war die Offenheit der Wirtschaft für das Thema Inklusion am Arbeitsplatz. Hier lautet eine überraschende Erfahrung, dass manche Firmen das Prinzip der "Diversity" unter ihren Mitarbeitern verinnerlicht

hätten und die eher zögerlichen und von Vorsicht geprägten Werkstätten in Sachen Inklusion überholen könnten. Werkstätten hätten oft Probleme, auf das Angebot an Stellen mit den passenden Interessenten zu reagieren. In diesem Zusammenhang wurde die Form der Stellenausschreibungen diskutiert: Reicht dafür ein Aushang oder brauchen Interessenten reale Erfahrungsmöglichkeiten, etwa in Form von unverbindlichen Schnupperpraktika, um sich entscheiden zu können? Fürsorgehaltung und starkes Behütungsdenken der Werkstatt würden die Arbeit der Jobcoachs generell behindern. Oft gäbe es nicht genügend Unterstützung seitens der FABs und im Fall eines Scheiterns eines Arbeitsversuchs Schuldzuweisungen an die Unterstützer.

Der Workshoptag: Beispiel "Umgang mit Spannungen und Konflikten"

Der zweite Tag der Jahrestagung war wie üblich den Workshops vorbehalten. Die erfahrenen Trainerinnen Ulrike Martzinek und Benina Ahrend boten Workshops zum Thema "Zeitmanagement" und "Umgang mit Spannungen und Interessenkonflikten". Sie sind mit dem Thema Vermittlung bestens vertraut, weil sie die Jobcoach-Ausbildung von 53° NORD für Fachkräfte in WfbM entwickelt und in den vergangenen zehn Jahren begleitet haben. Einen weiteren Workshop leitete Kai Göttisch von der Lebenshilfe Pinneberg. In seinem Workshop ging es um den Umgang mit Belastungen: "Mein Schreibtisch ist nie leer - Was ist mein Anspruch an mich selbst? Was treibt mich an? Was will und was muss ich leisten? Wie finde ich die richtige Balance?"

Alle Workshops boten eine Mischung von Inputs aus Wissenschaft und Forschung, Erfahrungsberichten der TeilnehmerInnen und Anteilen von Coaching und Supervision. Als Beispiel sei hier der Workshop "Umgang mit Spannungen und Konflikten" aufgeführt: Benina Ahrend definierte zunächst den Begriff Konflikt ("ab wann handelt es sich um einen echten Konflikt?"), dann führte sie die neun Eskalationstufen nach Glasl ein und sammelte Themen aus der Gruppe. Im deren Bearbeitung benannte sie eine Reihe von hilfreichen Regeln im Umgang mit Konflikten. Dazu zählte beispielsweise,

- dass Selbstklärung und Situationsbewertung bzw. Problemklärung immer einer Lösungssuche vorausgehen sollte,
- dass die Anteile von Problemanalyse zu Lösungsfindung bei 50 zu 10 liegen sollten,
- dass es nach experimentellen Erkenntnissen durchschnittlich 33 verbale Wiederholungen bräuchte, um eine Änderung im Vorgehen oder in den Abläufen einer Organisation sicher zu installieren,
- dass man Konfliktgespräche immer mit dem kleinsten gemeinsamen Nenner beginne sollte ("wir sind uns darin einig, dass...")
- dass "sich abzugrenzen" keine einseitige Grenzziehung sein dürfe, sondern gemeinsam geklärt werden müsse, wer welchen Raum belegt und dass gemeinsame Regeln ausgehandelt werden müssten,
- dass man in seinem Diskussionsverhalten alle abwertende Pauschalierungen vermeiden sollte ("immer", "nie", "alle", "jeder"...)
- dass eine neutrale Beschreibung einer impliziten oder expliziten Bewertung immer vorzuziehen sei,
- dass man dafür offenbleiben sollte, von seinem Gegenüber verblüfft zu werden, dafür, dass dessen Verhalten von der Vorerwartung abweicht und uns positiv überrascht.

Eingebettet waren diese Hinweise und unter anderem in Übungen zum Inneren Team nach Schulz von Thun.

Fazit

Der Fachtag von UN-Konventionell e.V. war wieder den Praktikern gewidmet und geprägt vom Erfahrungsaustausch und von konkreten Hilfen für den Arbeitsalltag. Das Konzept der Veranstalter ging auf, die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen waren mehr als positiv. Der nächste Fachtag im Juni 2023 wird sich mit der Vermittlung von Beschäftigten mit erhöhtem Unterstützungsbedarf widmen.

22.11.2022, 10 bis 12:30 Uhr

Online-Forum von UN-Konventionell e.V.

Arbeit für Menschen mit hohem Assistenzbedarf, als Integration in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarkts und als Möglichkeit der Teilhabe im Sozialraum

Können Menschen mit hohem Assistenzbedarf in Betrieben tätig sein? Lange hätte man diese Frage verneint. Waren doch die Werkstätten für diejenigen gegründet worden, die wegen ihrer Beeinträchtigung als nicht vermittlungsfähig galten. Es galt als ausgemacht, dass es nur die Fittesten und Leistungsfähigsten in eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt schaffen könnten.

Als sich seit den 90er Jahren das Konzept des Jobcoachings in Betrieben durchsetzte, lautete eine zentrale Erkenntnis der Integrationsassistenten: Nicht die Leistungsfähigkeit ist das Erfolgskriterium für eine Vermittlung, sondern der Wille und die Motivation der Person, in einem Betrieb zu arbeiten. Und so wurden mehr und mehr auch stärker beeinträchtigte Menschen vermittelt.

Der besonders erfolgreiche Vermittlungsdienst Spagat im österreichischen Vorarlberg begann seine Arbeit sogar mit einer Gruppe von Personen, die nur bedingt oder gar nicht als werkstattfähig galten und hat sich bis heute der beruflichen Eingliederung von Menschen mit erhöhtem Assistenzbedarf verschrieben.

Stellt man die grundsätzlichere Frage nach der Bedeutung von Arbeit, dann lautet neben der Notwendigkeit, den eigenen Lebensunterhalt sicherzustellen, die Antwort: Sie ermöglicht soziale Bezüge und Kommunikation, lässt die Person am gesellschaftlichem Austausch teilhaben, gibt ihr Wert, Bedeutung und Anerkennung, lässt ihre Fähigkeiten sichtbar werden und honoriert ihre erbrachte Leistung.

Mit diesen Erkenntnissen stellt sich noch einmal verstärkt die Frage, ob nicht auch die von Arbeit ausgeschlossenen Tafö-Beschäftigten die Chance haben sollten, über eine Arbeitsleistung gesellschaftlich integriert zu werden.

Möglichkeiten dazu auszuloten und ein erweitertes Arbeitsverständnis zu realisieren hat sich eine Bewegung zum Ziel gesetzt, die in dem Hamburger Projekt "Auf Achse" seinen Ausgang nahm und in Tagesförderstätten bzw. Förder- und Betreuungsbereichen bundesweit immer mehr Mitstreiter findet.

Ein Online-Forum von UN-Konventionell e.V. will beide Stränge von inklusiver Arbeit - im engeren und erweiterten Sinne - diskutieren, Erfahrungen austauschen und Erfolge sichtbar machen.

Als Experten sind zu dieser Veranstaltung eingeladen Lucas Riedmann von IFS-Spagat in Vorarlberg und Madeleine Leube von den Mainfränkischen Werkstätten in Würzburg.

Termin: Dienstag, 22.11.2022, 10.00 - 12.30 Uhr

Das Forum steht allen Interessenten offen. Die Teilnahme ist kostenlos.

[Hier geht es zur Anmeldungen.](#)

Kommen Sie gut in den Herbst.

UN-Konventionell Netzwerk für Sozialraum-Arbeit e.V.

Seewartenstr. 10 - Haus 2 • 20459 Hamburg

Vertreten durch:

Erster Vorsitzender Hans-Günter Kripko, Hephata Hessisches Diakoniezentrum e.V., Schwalmstadt

Eintragung im Vereinsregister.

Registergericht: Amtsgericht Bamberg - Registergericht. Registernummer: VR 200445

Ansprechpartnerin: Grid Grottemeyer

Telefon: 0171 - 75 24 3031 • E-Mail: info@un-konventionell.info

Sie möchten unseren **UN-Konventionell Newsletter abbestellen?**

Bitte klicken Sie auf den folgenden Link: [UNSUBSCRIBE]