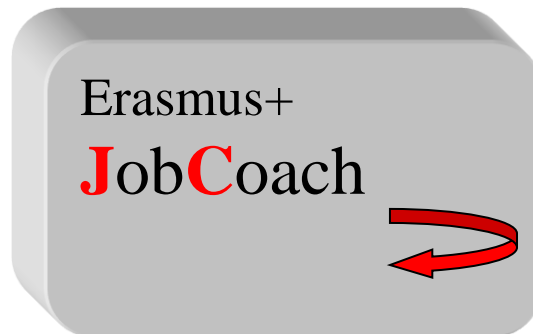


Erasmus+ - project
„Job coach for persons with disabilities”



European quality standards for the profession
Job Coach for persons with disabilities
(Edited by Hanns Rüdiger Röttgers and Caterina Metje, Fachhochschule
Münster)

Project coordination

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

Product responsibility

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

Content

Introductie	4
Hoofdstuk 1	4
Hoofdstuk 2	5
Hoofdstuk 3	5
Hoofdstuk 8	8
Samenvatting	9

These European quality standards for the profession Job Coach for persons with disabilities was developed under the responsibility of the project partner Fachhochschule Münster. The

basis of the result are examinations in the participating partner countries. All project partner supported the development of the product. Here are mentioned:



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

Introductie

Het vak "Job Coach" heeft niet de status van een gevestigde beroep, maar binnen de participerende landen kent men een min of meer gemeenschappelijk begrip: een Job Coach (JC) zorgt voor persoonlijke begeleiding op het terrein van de werkgelegenheid voor mensen met specifieke behoeften.

Uitgaande van het systeem voor Europese vaardigheden, competenties en kwalificaties van beroepen (ESCO), zou het vak JC opgevat kunnen worden als nieuwe beroepsgroep binnen de 2423 (Personeel en Carrière professie) groep.

In sommige landen worden, in door de staat gefinancierde programma's, eisen gesteld aan het formele onderwijs en de professionele ervaring. In de meeste landen wordt echter een "zelf-gedefinieerd" gebruik van de functie JC gevonden. Soms zie je binnen één land een verschillend gebruik van het begrip JC en de definitie ervan door overheden. Organisaties zoals de "Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland", hebben geprobeerd om professionele eisen te stellen aan het vak Job Coach.

Rekening houdend met het belang van Job Coaches voor mensen met een beperking (JC / B) en de verantwoordelijkheid die de Job Coaches hierin dragen, lijkt een kwalificatieraamwerk met de daarbij behorende eisen een belangrijke stap.

Met de participerende landen kwamen we overeen dat de eerste grote opdracht voor ons, het bepalen van de algemene kwaliteitseisen van elke JC/B,

Met elkaar verzamelden we nationale gegevens om de status quo en de verwachtingen voor de toekomst vast te stellen. De deelnemende landen vroegen zichzelf:

- Zijn er al normen (juridisch of ongeschreven) gesteld aan de JC/B in ons land?
- Wordt de term 'Job Coach' gebruikt door overheden, vrijwilligersorganisaties, pensioenfondsen, gezondheidszorg- en sociale zorgverzekerings organisaties, of arbeidsbureaus? Zijn er andere, vergelijkbare, veel voorkomende termen?
- Zijn er andere professies in hetzelfde werkveld die vergelijkbaar werk verrichten en wat zijn hun verantwoordelijkheden?
- Zijn er normen inzake de formele opleiding van een JC / B?
- Hoe moet, naar de mening van die opleiders (of organisaties die de term Job Coach gebruiken), een JC / B worden gekwalificeerd?

De participerende landen zullen ook nagaan hoe de standpunten en meningen van mensen met een beperking geïntegreerd kunnen worden in deze standaard.

Binnen onze internationale groep zie je verschillende benaderingen van het onderwerp.

Hoofdstuk 1

Een Job Coach moet (indien relevant) kennis te hebben over:

- Pervasive ontwikkelingsstoornissen zoals autisme spectrum stoornissen (ASS)
- Verstandelijk beperkingen
- Psychotische stoornissen zoals schizofrenie, depressie en bipolaire stoornis
- Niet-psychotische aandoeningen zoals angst, obsessief-compulsieve stoornissen, somatoforme, eet- en persoonlijkheidsstoornissen
- Gedragsstoornissen zoals attention deficit / hyperactivity disorder (ADHD)

Extra kennis op de volgende gebieden kan nuttig zijn:

- zintuiglijke beperkingen
- Lichamelijke beperkingen zoals amputatie, verlamming

- Fysiek vastgestelde communicatieproblemen
- Verslaving en drugsmisbruik
- Beperkingen in leren zoals dyslexie endyscalculie, zonder cognitieve stoornissen
- Problemen die mensen ondervinden bij het Re-integreren/Includeren, omdat ze zonder werk zijn geweest als gevolg van ernstige ziekten of omdat ze het contact met de arbeidsmarkt hebben verloren als gevolg van lange werkloosheid.

Voor sommige zaken, bijvoorbeeld een zintuiglijke beperking of rolstoelgebruikers afhankelijkheid, zijn er reeds gevestigde support paden.

Hoofdstuk 2

"Job Coach", in de zin van, een volledig juridisch gedefinieerde term, bestaat in geen van de landen die deelnemen aan het project (Frankrijk, Duitsland, Nederland, Polen, Verenigd Koninkrijk). In Nederland wordt de term "Job Coach" gebruikt in de wet- en regelgeving, zonder verwijzing naar een echte standaard. De in Polen gebruikte term "TrenerPracy" maakt deel uit van een aantal besluiten, resoluties en programma's. Echter, geen van deze definieert echte kwalificatienormen en het bereik is beperkt tot projecten.

In Duitsland zijn er diverse initiatieven en regionale projecten in de publieke sector die verwijzen naar een "Job Coach UB", waarbij "UB" betekent "Suported Employmnt". Er zijn ook "JC" functies bekend rondom de begeleiding van mensen met ASS, een voorbeeld hiervan is te zien in het bedrijf "auticon".

In drie van de vijf landen wordt de term "Job Coach" gebruikt door particuliere en publieke instituties. Dit is niet het geval in Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk. Nederland is relatief gezien verder gevorderd omdat ze een landelijke beroepsvereniging kennen en Polen kent ook meer geavanceerde ontwikkelingen. Maar zelfs in deze landen moeten juridische definities nog worden vastgesteld.

Hoofdstuk 3

Er is een grote verscheidenheid aan professionele ondersteuning op het gebied van de werkgelegenheid voor de tewerkstelling van mensen met een beperking in de publieke en private sector.

Deze vorm van ondersteuning vereist:

- algemene en specifieke informatie en adviesdiensten
- financiële en juridische ondersteuning
- reïntegratiediensten
- arbeidspsychologie en wetenschap.

Met invulling van deze vereisten is op een aantal aspecten de veelzijdigheid van het vak jobcoaching gedekt.

Een ander beroep dat de relevante aspecten van het vak jobcoaching dekt, zoals beschreven in de introductie, werd niet gevonden.

Hoofdstuk 4

De subsidieregelingen in de verschillende landen is divers, zowel in vergelijkingen tussen de partnerlanden als binnen elk land afzonderlijk, als gevolg van de regionale wetgeving.

Alle partnerorganisaties hebben wel aangegeven dat overheidsfinanciering beschikbaar is voor het creëren van ondersteunende functies. Een heel enkele keer komt het voor dat mensen met een beperking verwacht worden alle, of een deel van de kosten zelf te dekken. Ook komt het soms voor dat werkgevers financiering verstrekken.

Vier organisaties hebben aangegeven dat voor sommige personen met beperking JC / B afzonderlijk wordt gefinancierd, of tenminste gedeeltelijk.

In sommige delen van Duitsland kunnen mensen gebruik maken van een zogeheten persoonlijk budget wat gezien kan worden als een door de staat gesubsidieerde geldstroom. Het persoonlijk budget wordt gedekt door de sociale zekerheids instanties en komt in de plaats van directe financiering van diensten. Vele individuen en belangengroepen zeggen dat dit maximale autonomie biedt in de keuze van de diensten.

Het nadeel is echter dat de persoon met een beperking (of hun verzorger) de verantwoordelijkheden op zich moet nemen van een werkgever, belastingaangiften moet doen en gedetailleerde rekeningen moeten voorleggen aan de financier.

In de provincie Noord-Holland (door Cordaan gerapporteerd), kunnen mensen met een handicap betalen voor een counselor. Job Coach NL meldt dat in andere regio's in Nederland mensen met een beperking niet hoefden te betalen voor ondersteuning bij de werkgelegenheid. Een soortgelijke situatie bestaat in Polen, die 16 provinciale administratieve regio's heeft.

Slechts twee organisaties rapporteren dat werkgevers in specifieke gevallen de kosten voor een Job Coach voor rekening krijgen, ook in Nederland.

Echter, sommige bedrijven zorgen zelf voor JC / B-gelijkwaardige diensten. Het Duitse softwarebedrijf 'Systemanalyse und Programmentwicklung (Systeem Analyse en Programma Ontwikkeling / SAP)' is hier een voorbeeld van. Bij het werven en in dienst nemen van individuen met het syndroom van Asperger', zoals IT-specialisten, biedt de SAP-onderneming gefinancierde persoonlijke begeleiding door gekwalificeerde collega's.

Alle partners melden dat de publieke financiering voor Job Coaching posities is, in de eerste plaats centraal geregeld en / of door de lokale overheid. In de tweede plaats wordt het soms ook door niet-gouvernementele organisaties (NGO's) georganiseerd die Europese subsidies ontvangen.

Het is mogelijk dat een 'Europese Job Coach kwalificatie' bijdraagt aan een brede 'kwaliteitsnorm' om dergelijke brede steun te bieden.

Hoofdstuk 5

Met betrekking tot de opleidingseisen voor het werken als JC / B, vonden we verschillende normen die soms overeenkwamen.

Een vooropleiding in het hoger onderwijs lijkt nodig. Vijf partners stelden dat een jobcoach een einddiploma zou moeten kunnen overhandigen waaruit blijkt dat die persoon toegelaten kan worden tot een Universitaire opleiding.

Drie partners meenden dat een middelbare schoolopleiding voldoende zou moeten zijn.

Niet-academische beroepskwalificatie profielen lijken niet heel gebruikelijk als basis voor het werken als JC / B. Echter, in Nederland, is het ook zo dat iemand die een ambacht uitoefend een JC / B kan worden voor iemand met een beperking die hetzelfde werk uitoefend. Hiervoor krijgen zij een praktische korte training.

Mensen met een educatief - of zorgverleners profiel als opleidingsachtergrond zijn wijdverspreid als JC / B. Een van onze Nederlandse partners heeft aangegeven dat dit de voorkeur verdient en gangbaar is in de praktijk in Nederland.

Eén van onze Duitse partners voegde eraan toe dat deze personen vaak aangeven behoefte te hebben aan een extra kwalificatie om een JC positie te kunnen vervullen.

Het komt minder vaak voor dat mensen met een academische beroepskwalificaties het werkveld van de JC/B ingaan.

Het komt wel voor dat iemand aan de Universiteit een onderwerp over educatie of zorgverlening bestudeerd en daarnaast werkzaam is als JC/B.

Vervolgens hebben we gevraagd of er in de verschillende landen sprake is van specifieke postdoctorale kwalificaties voor de JC positie, zelfs als dit niet vereist wordt door de wet. Vier partners meldden een training, maar voornamelijk een niet-academische. Verplicht onderwijs in methodische, didactische, gezondheidsgerelateerde vragen, in verband met beperkingen of werk gerelateerde vragen bestond niet in een van de partnerlanden.

Zoals te verwachten, vonden we geen verplichting ten aanzien van, professionele intervisie of ethische begeleiding. Noch zijn er (met uitzondering van Nederland) landelijk beroeps organisaties of verenigingen .

Echter, publieke financiering voor JC / B-diensten moet in sommige gevallen voldoen aan kwalificaties op sublegaal niveau zoals boven beschreven.

Hoofdstuk 6

Om de bescherming van de consument veilig te stellen, is het noodzakelijk om een verplichte curriculum en een wettelijk kader te ontwikkelen.

Rekening houdend met de nodige vaardigheden en kennis, moet een academische graad op de langere termijn een verplichting worden.

In Nederland beschouwen we een Bachelors 'degree (EQF 6) als voldoende. Voor wetenschappelijke en opleidingsactiviteiten, kan een Masters degree nuttig zijn. Een academische graad kan worden gebaseerd op een erkende JC opleiding in de toekomst. Een JC kwalificatie zou ook kunnen worden afgegeven op basis van een bachelorgetuigschrift in het sociaal werk, ergotherapie, beroeps- of therapeutische werkvelden met een verplichte nascholing. Hiervoor kunnen verschillende nationale onderwijsprogramma's worden ontworpen.

Voor degenen die al werkzaam zijn als JC zonder specifieke opleiding, zijn overgangsregelingen nodig. Hiervoor bestaan verschillende nationale tradities van een niet-academische benadering. Ervaren vakmensen en technici worden ook wel opgeleid met een specifieke praktische training om directe collega's met een beperking te begeleiden.

Een "nieuwe standaard" voor academisch JC personeel zal er voor zorgen dat er de komende jaren niet voldoende geschoold personeel beschikbaar zal zijn, dus moet er een overgangperiode zijn waarin niet-academisch geschoolde jobcoaches werkzaam kunnen blijven. Tijdens deze overgangperiode moet rekening worden gehouden met de nationale onderwijsprogramma's. Bovendien moet een EKK 5 optie (SCHE / 'korte cyclus hoger onderwijs ") beschikbaar blijven in de landen waar dergelijke oplossingen bestaan. Hier kan de inhoud van de SCHE modules worden afgeleid van onze curriculaire proposities; Deze optie moet, waar van toepassing, zo geïntegreerd worden in de nationale onderwijsprogramma's.

Vinden wij ook een verplichte begeleiding en continue postdoctorale kwalificatie nodig, ongeacht de formele toegang tot het arbeidsproces? Hier kan een parallel met beroepsbeoefenaren in de gezondheidszorg worden getrokken.

Aangezien het nationale rechtskader met betrekking tot de arbeidsmarkt regelgeving, financiering, sociale zekerheid enz. op grote schaal varieert, onderschrijven wij de ontwikkeling van nationale onderwijsprogramma's voor deze aspecten. Echter, beschouwen we een gemeenschappelijke Europese norm voor de nodige vakkennis als zeer wenselijk.

Hoofdstuk 7

We hebben de volgende alternatieven voor een JC/B curriculum besproken:

- a) Generalistische opleiding als Job Coach met niet-verplichte specialisatie
- b) "Medium-specifieke" opleiding als Job Coach voor alle mensen met een beperking
- c) "specialist" training zoals Job Coach uitsluitend voor mensen met specifieke (groepen van) beperkingen
- d) "Boom model" gespecialiseerde opleiding zoals Job Coach voor personen met een beperking in het algemeen en de verplichte aanvullende specialistische kwalificatie voor specifieke (groepen van) beperkingen, bijv. lichamelijke, zintuiglijke, psychische, cognitieve beperkingen.

Tot slot ondersteunen we model d):

- Een JC / B opleiding moet competenties omvatten voor personen met een beperking in het algemeen.
- In ons model, zullen ze deels worden gedekt door de nationale leerplannen.
- Het algemene programma zal worden gevolgd door een verplichte, bijkomende gespecialiseerde kwalificatie voor specifieke beperkingen.

Hoofdstuk 8

Begeleid werken is een effectieve manier voor het krijgen en behouden van een baan op de algemene arbeidsmarkt. Hoe dan ook, moeten ethische kwesties in het achterhoofd worden gehouden.

Historisch gezien, is er met steunprogramma's vaak gekozen voor een zogenaamde paternalistische aanpak: "Experts" die „tekorten“ identificeren, op grond daarvan "ondersteunende maatregelen" organiseren en de mensen met een beperking vervolgens vertellen wat ze moeten doen. Deze aanpak is gebaseerd op goede bedoelingen, maar heeft de neiging om individuele voorkeuren over het hoofd te zien.

Tegenwoordig is een op autonomie gerichte aanpak algemeen aanvaard. Dit heeft geleid tot de codificatie van uitgebreide rechten voor elk persoon met of zonder beperkingen. Het VN-Verdrag inzake de rechten van mensen met een beperking 2006 is geratificeerd door alle EU-lidstaten. Het is geïntegreerd in de Europese en nationale grondwetten en wetten.

- Een autonomie gerichte aanpak is een van de kernwaarden van jobcoaching voor mensen met een beperking
- Een JC kan alleen succesvol werken in nauwe samenwerking en op gelijke voet met zijn cliënt.

- Elke activiteit van een JC is het resultaat van een autonome beslissing van de cliënt of zijn / haar wettelijke vertegenwoordiger.
- Elke werkrelatie met een JC vereist de mogelijkheid van een opt-out.

We hebben overeenstemming bereikt over de deelname van personen met een beperking in alle ontwikkelingsstadia van het jobcoach project. We willen het perspectief van de doelgroep in de inhoud van het curriculum integreren.

Dit kan worden bereikt door verschillende maatregelen. Onder andere:

- Deelname van groepen of personen met de betreffende aandoening in het onderwijs en praktische training
- Het gebruik van relevante autobiografische literatuur
- De samenwerking van belangengroepen in de kwaliteitscontrole en evaluatie
- Participatieve onderzoeks ontwerpen

Samenvatting

Er vanuitgaande dat de algemene normen die gelden voor Job Coaches overdraagbaar moeten kunnen zijn in verschillende omstandigheden, hebben we besloten ons te concentreren op drie ziektebeelden: autisme spectrum stoornissen (ASS), psychiatrische stoornissen en verstandelijke beperkingen.

We beschouwen de vaardigheden van een gespecialiseerde JC / B als cruciaal voor de integratie en het succes op de arbeidsmarkt.

Natuurlijk, willen we het belang van Jobcoaching in andere situaties niet onderschatten of ontkennen. Focussen op onderzoek en de uitwerking van andere voorwaarden, zou worden gewaardeerd door alle partners.

Wat de drie onderwerpen betreft, zullen we het competentieprofiel voor een JC / B ontwerpen. De verkregen handleidingen en programmatische inhoud kan dan ook als oriëntatie voor andere aandoeningen dienen. Vooral omdat bepaalde beperkingen als neveneffect de in deze handleiding beschreven onderwerpen kan veroorzaken of bevorderen. Zo kan een persoon die afhankelijk is van een rolstoel, ook lijden aan een depressie bijvoorbeeld. Vandaar dat de richtlijnen ook kan dienen als een extra instrument voor mensen met andere aandoeningen.