



HAWK

HOCHSCHULE FÜR
ANGEWANDTE
WISSENSCHAFT
UND KUNST

Hildesheim
Holzminden
Göttingen

University of
Applied Sciences
and Arts

Fakultät
Soziale Arbeit und
Gesundheit
Faculty of
Social Work and
Health

Goschentor 1
31134 Hildesheim

Forschungsprojekt

JoNiMa

Jobcoaching für
Niedersachsen –
Machbarkeitsstudie
Jonima.hawk.de

Gefördert durch das
Niedersächsische
Landesamt für
Soziales, Jugend
und Familie -
Integrationsamt

JoNiMa - Zwischenbericht 1

22.04.2022

Autorinnen

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen:

Monika Kitzmann, Ergotherapeutin MSc.

Ina Lüddecke, Logopädin MSc.

Esther Scholz-Minkwitz, Ergotherapeutin MSc.

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Eileen Behrens, Ergotherapeutin BSc.

Irini Tsangaveli, Dipl. Ergotherapeutin

Wissenschaftliche Leitung:

Prof. Dr. Ulrike Marotzki

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Bestandsaufnahme der Jobcoachings in Niedersachsen 2015 – 2021	4
2.1. Einleitung Teilbericht 1	5
2.2. Methodisches Vorgehen	5
2.3. Ergebnisse	9
2.4. Fazit Teilbericht 1	20
3. Bestandsaufnahme zu Jobcoaches in Niedersachsen	30
3.1. Einleitung Teilbericht 2	31
3.2. Methodisches Vorgehen	31
3.3. Ergebnisse	32
3.4. Fazit Teilbericht 2	44
4. Bedarfserhebung zu Jobcoaching ^{AP} in den niedersächsischen IFD	52
4.1. Einleitung Teilbericht 3	53
4.2. Methodisches Vorgehen	53
4.3. Ergebnisse	55
4.4. Fazit Teilbericht 3	64
5. Bedarfserhebung zu Jobcoaching ^{AP} in niedersächsischen Betrieben	73
5.1. Einleitung Teilbericht 4	74
5.2. Methodisches Vorgehen	74
5.3. Ergebnisse	81
5.4. Fazit Teilbericht 4	92
6. Zusammenfassung und Ausblick	99
7. Literatur und Internetressourcen	103

1. Einleitung

Das niedersächsische Integrationsamt (InA) prüft derzeit, inwieweit den Integrationsfachdiensten (IFD) in Niedersachsen zusätzliche Aufgaben übertragen werden können. Dabei wird u.a. ein flächendeckender Ausbau von Angeboten zum Jobcoaching^{AP} – kurz JC^{AP} – angestrebt. Das hochgestellte AP steht hierbei für eine spezifische und definierte Jobcoachingmaßnahme, die von einer betriebsexternen und für Jobcoaching qualifizierten Person direkt am Arbeitsplatz durchgeführt wird¹. Seit Anfang 2021 führt das InA ein Modellprojekt zu JC^{AP} durch. Hierzu wurde eine Projektgruppe mit Teilnehmer*innen aus 10 IFD gebildet, welche an einem auf niedersächsische Verhältnisse angepassten JC^{AP}-Konzept arbeitet. Seit Juni 2021 werden die Aktivitäten der IFD-Projektgruppe im Auftrag des InA von einem Forschungsteam an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK) wissenschaftlich begleitet, unterstützt und ergänzt. Titel dieses Teilprojektes ist *Jobcoaching für Niedersachsen – Machbarkeitsstudie* (JoNiMa). Ziel der Machbarkeitsstudie ist, in enger Zusammenarbeit mit der IFD-Projektgruppe eine Grundlage für die Entscheidung zu liefern, ob und wie Jobcoaching^{AP} in niedersächsischen IFD flächendeckend implementiert werden kann. Hierbei greift das JoNiMa-Forschungsteam auch auf Erkenntnisse zurück, die von 2016 bis 2020 im Forschungsprojekt *Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung Definieren und Evaluieren* (JADE) erarbeitet wurden. Die Ergebnisse dieses Projektes sind auf der Internetseite <https://jade.hawk.de/de> umfangreich dokumentiert.

Der vorgelegte Zwischenbericht bezieht sich auf vier Arbeitspakete des JoNiMa-Projektes, die im Zeitraum von Juni 2021 bis Januar 2022 bearbeitet wurden. Jedem Berichtsteil wurde ein Arbeitspaket zugeordnet. Die Arbeitspakete und zugehörigen Berichtsteile lauten:

- **Bestandsaufnahme zum Jobcoaching in Niedersachsen 2015 – 2021 (2.1.1 und 2.1.2)**
- **Bestandsaufnahme zu Jobcoaches in Niedersachsen (2.1.3)**
- **Bedarfserhebung zu Jobcoaching^{AP} in den niedersächsischen IFD (2.2.2)**
- **Bedarfserhebung zu Jobcoaching^{AP} in niedersächsischen Betrieben (2.2.1)**

Die Nummerierung der Berichtsteile weicht von der Nummerierung der Arbeitspakete ab, die mit dem InA vereinbart wurden. Der Zwischenbericht endet mit dem Arbeitspaket übergreifenden Kapitel **Zusammenfassung und Ausblick**. Die Arbeitspaketnummerierung ist den Fußzeilen jeweils in Klammern beigefügt. Jeder Teil beinhaltet alle für ihn relevanten Informationen einschließlich zugehöriger Anhänge. Die vier Berichtsteile sind so aufgebaut, dass sie jeweils einzeln zu entnehmen und zu lesen sind. Eilige Lesende können sich über das jeweilige Kapitelfazit und das Abschlusskapitel 6 einen Überblick über die Ergebnisse machen.

¹ Zu Inhalt und Entwicklung der Konsensdefinition zu Jobcoaching^{AP} finden sich weitere Informationen unter: <https://jade.hawk.de/de/jobcoaching-umsetzen/definition-jobcoaching>
<https://www.bag-ub.de/seite/493794/jobcoaching-am-arbeitsplatz.html>

2. Bestandsaufnahme der Jobcoachings in Niedersachsen 2015 – 2021

Abkürzungsverzeichnis

AV	Arbeitsverhältnis
BAG UB	Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
GdB	Grad der Behinderung
HB	Hörbehinderung
IFD	Integrationsfachdienst
InA	Integrationsamt
JADE	Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung Definieren und Evaluieren
JC	Jobcoaching
JC ^{AP}	Jobcoaching am Arbeitsplatz
JoNiMa	Jobcoaching in Niedersachsen – Machbarkeitsstudie

Tabellenverzeichnis

Tab. 2.1: Variablen nach der Datenbearbeitung	6
Tab. 2.2: Branchen (JoNiMa)	13
Tab. 2.3: Dokumentation einzeln (JoNiMa)	19

Abbildungsverzeichnis

Abb.2.1: Alter des/der JC-Nehmenden (JoNiMa und JADE).....	10
Abb. 2.2: Geschlecht des/der JC-Nehmenden (JoNiMa und JADE).....	10
Abb. 2.3: GdB des/der JC-Nehmenden (JoNiMa und JADE)	11
Abb. 2.4: Art der Behinderung des/der JC-Nehmenden (JoNiMa und JADE)	11
Abb. 2.5: Höchster Abschluss des/der JC-Nehmenden (JoNiMa und JADE)	12
Abb. 2.6: Beschäftigungsdauer vor dem JC (JoNiMa und JADE).....	12
Abb. 2.7: Größe der Betriebe (JoNiMa und JADE)	14
Abb. 2.8: Erwerbsform der JC (JoNiMa)	15
Abb. 2.9: Art der Maßnahme (JoNiMa).....	15
Abb. 2.10: Beteiligter IFD (JoNiMa)	16
Abb. 2.11: Laufzeit des JC in Monaten (JoNiMa und JADE)	17
Abb. 2.12: Gesamtstundenanzahl (JoNiMa und JADE).....	17
Abb. 2.13: Anzahl der Verlängerungen (JoNiMa).....	18
Abb. 2.14: Abschluss der Maßnahme (JoNiMa)	18
Abb. 2.15: Dokumentation (JoNiMa)	19

2.1. Einleitung Teilbericht 1

Das Ziel der Bestandsaufnahme zum Jobcoaching in Niedersachsen ist es, eine Übersicht zur bestehenden Praxis von Jobcoaching (JC) zu erlangen. Im Rahmen der Bestandsaufnahme wurden vom niedersächsischen Integrationsamt (InA) Fallangaben zu Jobcoaching aus den Förderakten innerhalb des Zeitraumes 2015–2021 erhoben. Die Daten geben u. a. Auskunft darüber, wer das JC erhalten hat, von wem das JC durchgeführt wurde und welcher Art von JC die jeweiligen Maßnahmen entsprechen. In diesem Teilbericht sind die Ergebnisse der Analyse und Quantifizierung der zur Verfügung gestellten quantitativen und qualitativen Daten dargelegt.

Dazu werden in den folgenden Kapiteln die Struktur der Datenerhebung, Datenverarbeitung und Datenauswertung, die Limitationen sowie die Ergebnisse der Auswertung berichtet. Die aus Niedersachsen stammenden Daten werden, wenn möglich, mit den Daten der bundesweiten JADE-Bestandsaufnahme von 2017² verglichen. In diesem Teilbericht wird unter dem Begriff „JC-Nehmende“ ausschließlich die Beschäftigten mit Behinderung gefasst, die das JC erhalten.

2.2. Methodisches Vorgehen

2.2.1. Datenerhebung

Im InA Niedersachsen wurden 175 JC-Fälle aus den vorliegenden Förderakten herausgearbeitet. Die entsprechenden Förderakten ab dem Jahr 2015 wurden von vier Mitarbeitenden des InA Niedersachsen gesichtet und die jeweiligen Informationen über die einzelnen JC-Fälle in einer Exceltabelle anonymisiert gesammelt. Die Exceltabelle wurde mithilfe folgender Punkte ausgefüllt:

- Profil der JC-Nehmenden
 - Alter
 - Geschlecht
 - höchster Ausbildungsstand/ ausgeübte Tätigkeit
 - Grad der Behinderung (GdB)
 - Art der Behinderung
 - Beschäftigungsdauer vor dem JC
- Profil der Betriebe
 - Branche
 - Größe des Betriebes
- Art und Umfang der Maßnahme
 - Wie ist das JC entwickelt worden und von wem?
 - Welcher IFD war beteiligt?
 - Welche Art des JC?
 - Welche/r Jobcoach?
 - Zeitdauer des JC/Intervalle?

² Vgl. Marotzki, U., Hötten, R., Harth D. (2017): Forschungsprojekt JADE - Abschluss von Arbeitspaket 1 Ergebnisse der Bestandsaufnahme von Jobcoaching in der BRD. Teil 1: Kenndaten von Jobcoaching. Abgerufen von : <https://jade.hawk.de/de/projektbeschreibung/arbeitspaket-1-bestandsaufnahme>

- Sind Diagnosen vorhanden?
- Dokumentation vorhanden, ggf. Art der Dokumentation?
- Bemerkungen

Die aufgeführten Themen wurden in Anlehnung an das JADE-Forschungsprojekt als Anregung für die Aufteilung der Exceltabelle an das InA geschickt. Die Sichtung der Akten endete im Mai 2021. Die Exceltabelle (Ursprungstabelle) wurde an das JoNiMa-Forschungsteam Anfang Juni zur weiteren Auswertung übergeben.

2.2.2. Datenaufbereitung

Eine Datenaufbereitung ist in zweierlei Hinsicht erfolgt. Einerseits wurden Rückfragen an die Mitarbeitenden des InA gestellt, welche die Tabelle ausgefüllt haben, um die erhaltenden Daten zu überprüfen und zu erweitern. Andererseits wurden die Daten aus der Ursprungstabelle neu sortiert und geordnet. Dieser Schritt der Datenaufbereitung war notwendig, da die leitenden Fragen zur Durchsicht der Förderakten zum Teil nicht eindeutig waren oder mehrere Konstituenten beinhalten und dadurch einige Variablen sehr diverse Angaben enthalten. Ein zu prüfender Aspekt war der Umgang mit Fällen, bei denen das JC einer Person mehrmals in den Daten aufgelistet wurde. Mit den Mitarbeitenden des InA konnte geklärt werden, dass es sich dabei um Verlängerungen der Jobcoachingmaßnahme handle und dass diese nicht als zusätzliche Fälle aufgelistet werden sollen. Hierdurch reduzierte sich die Anzahl der durchgeführten Fälle auf 142. Verlängerungen wurden nur als separate Maßnahme erfasst, wenn ein Wechsel der Arbeitgebenden stattgefunden hat. Die erfassten Angaben über Verlängerungen wurden als zusätzliche Variable ergänzt (s. „Verlängerungen“, „Laufzeit der Verlängerung“). In Tabelle 2.1 ist aufgestellt, welche Variablen sich nach der Durchsicht und Bearbeitung der Daten letztlich gebildet haben.

Tab. 2.1: Variablen nach der Datenbearbeitung

Variablen aus dem InA	Variablen nach der Bearbeitung
Alter des/der JC-Nehmenden	Alter des/der JC-Nehmenden
Geschlecht	Geschlecht
höchster Ausb.-Stand/ ausgeübte Tätigkeit	Höchster Abschluss
GdB	GdB
Art der Behinderung	Diagnose
Sind Diagnosen vorhanden?	
Beschäftigungsdauer vor dem JC	Beschäftigungsdauer vor dem JC
Größe des Betriebes	Größe des Betriebes
Branche	Branche
Wie ist das JC entwickelt worden und von wem?	Variable entfällt (diverse, nicht eindeutig zuzuordnende Angaben bspw. Antragstellung, Ziele, Grund für Antrag)
Welcher IFD war beteiligt?	Beteiligter IFD
Welche Art des JC?	Art der Maßnahme
Welcher JC?	Erwerbsform der/des Jobcoaches
Zeitdauer des JC/Intervalle?	Laufzeit in Monaten

	Gesamtstundenzahl
Dokumentation vorhanden, Welche?	Dokumentation
Bemerkungen	Abschluss der Maßnahme
	Verlängerungen
	Laufzeit der Verlängerungen
	Stundenumfang der Verlängerung

Die Ausprägung der einzelnen Variablen wurde überwiegend in Anlehnung an die bundesweite Bestandsaufnahme zum JC des JADE-Forschungsprojektes³ gewählt. Die Variablen „Art der Maßnahme“ und „Abschluss der Maßnahme“ mussten aufgrund der konkreten Datenlage abweichend von der JADE-Einteilung behandelt werden.

So stellte die Identifizierung der erfassten Daten zur Maßnahmeart „Jobcoaching^{AP}“ in der Variable „Art der Maßnahme“ (vgl. Kapitel 2.3.2) eine Herausforderung dar. Die Konsensdefinition zu JC^{AP} wurde erst 2019 von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e. V. (BAG UB)³ und dem JADE-Forschungsprojekt verabschiedet, weshalb die für die Machbarkeitsstudie Orientierung gebende Definition zu JC^{AP} in den zugrundeliegenden Daten noch keine Anwendung fand⁴. Die Angaben über die Maßnahmeart in der Ursprungstabelle waren daher divers und enthielten Angaben bspw. wie „Autismusbegleitung“, „Arbeitstraining“, „ambulantes berufliches Casemanagement“ oder „Jobcoaching basierend auf Handlungskonzept LWL“. Für diese Bestandsaufnahme wurden für die Bestimmung der Ausprägungen der Variablen „Art der Maßnahme“ das Handbuch Jobcoaching⁵ und die JC^{AP}-Definition³ einander gegenübergestellt und eine Synthese aus dem Vergleich gebildet. Um die Angaben zur Art der Maßnahme möglichst differenziert zu erfassen, wurde neben den Ausprägungen „keine Maßnahme stattgefunden“ und „nicht JC^{AP} zuzuordnen“ die weitere Ausprägung „in Anlehnung an JC^{AP}“ bestimmt. Als „in Anlehnung an JC^{AP}“ wurde ein Fall bewertet, wenn alle folgenden Kriterien erfüllt wurden:

- Klar bemessener Zeitraum der Maßnahme (3-9 Mon.)
- Nicht länger als 12 Mon.
- Hohe Betreuungsdichte durch eine/n Jobcoach mit abnehmender Intensität (40-90h)
- Dokumentation vorhanden

In der Tabelle A - 1 im Anhang A ist dieser Bearbeitungsschritt anschaulich dargelegt. Die Fälle wurden von zwei Forscherinnen mit den festgelegten Kriterien in Einzelarbeit zugeteilt und anschließend gemeinsam diskutiert bzw. geprüft. Dabei wurden Fälle, die durch das InA dem JC^{AP} zugeordnet wurden, weitergehend unterschieden und in „keine Maßnahme stattgefunden“, „nicht JC^{AP} zuzuordnen“ und „in Anlehnung an JC^{AP}“ eingeordnet.

³ vgl. Website BAG UB <https://www.bag-ub.de/seite/428644/forum-qualit%C3%A4tsnetzwerk-jobcoaching.html>.

⁴ vgl. JADE (2019). Definition Jobcoaching^{AP}. Abgerufen von: <https://jade.hawk.de/de/jobcoaching-umsetzen/definition-jobcoaching>.

⁵ Integrationsamt, Integrationsfachdienst für hörgeschädigte Menschen Osnabrück (2018): Jobcoaching, Handbuch für Integrationsfachdienste in Niedersachsen. Unveröffentlicht.

Die Variable „Abschluss der Maßnahme“ ist aus den Angaben des Feldes „Bemerkung“ in der Ursprungstabelle aus dem InA entstanden. Folgende Einteilung wurde gewählt:

- Maßnahme nicht begonnen
- Arbeitsverhältnis beendet
- Abbruch andere Gründe (Körperlich, COVID-19-Pandemie, Arbeitsplatzwechsel)
- Maßnahme läuft
- Maßnahme abgeschlossen
- nicht zuzuordnen

Nach welchen konkreten Kriterien die Einteilung erfolgt ist, ist der Tabelle A - 2 im Anhang A zu entnehmen. Es konnte nicht aus allen Angaben herausgelesen werden, aus welchen Gründen das Arbeitsverhältnis des/der Arbeitnehmer*in mit Behinderung beendet wurde, weshalb zu dieser Merkmalsausprägung keine genauere Einteilung vorliegt.

2.2.3. Datenauswertung

Die Daten wurden mit dem Statistikprogramm IBM SPSS Statistik 27 ausgewertet. Die metrischen Daten wie z. B. die Variablen Alter, Beschäftigungsdauer vor dem JC und Gesamtstundenzahl, wurden aus Gründen der Übersichtlichkeit gruppiert und in ordinale Daten transferiert. Bei der Transferierung wurde die Einteilung in Anlehnung an die bundesweite Bestandsaufnahme von JADE² vorgenommen. Für das Erfassen der statistischen Datenverteilung wurden die metrischen Daten verwendet (Minimum, Maximum, Standardabweichung) während für das Erstellen der Diagramme die übersichtlicheren ordinalen Daten gewählt wurden. Bei der Variable „Diagnose“ liegen in der Ursprungstabelle Mehrfachantworten vor. Daher wurde bei dieser Variable für die Auswertung ein Mehrfachantwortenset erstellt.

Die deskriptive Statistik wurde mittels einer Häufigkeitsberechnung durchgeführt. Es wurden Balkendiagramme erstellt. Bei der Betrachtung der Häufigkeitsverteilung sind bei einigen Variablen (u. a. Branche, Geschlecht) Hypothesen gebildet worden, die durch die induktive Statistik mittels Korrelationsberechnungen überprüft wurden. Bei den ausgesuchten Variablen für eine Korrelationsberechnung lagen entweder ordinal verteilten Daten oder nicht normalverteilten metrischen Daten (Gesamtstundenanzahl, Laufzeit) vor, weshalb zur Hypothesenüberprüfung Korrelationen nach Spearman berechnet wurden.

2.2.4. Limitationen

Wesentliche Einschränkungen in diesem Teil der Bestandsaufnahme beziehen sich auf die zugrundeliegende Datenerhebung. Aufgrund der bereits in Kapitel 2.2.2 geschilderten Ungenauigkeit in den Fragen bzw. Items zur Erhebung aus den Förderakten, sind unter den vier Mitarbeitenden des InA unterschiedliche Angaben als Antworten abgegeben worden. Um dadurch entstehenden Bias entgegenzuwirken, wurden unverständliche oder fehlende Angaben vom JoNiMa-Team in Rücksprache mit Mitarbeitenden des InA geklärt und ergänzt. Dennoch kann die Methode der Datenerhebung als Limitation angesehen werden, da das Sichten und Weitergeben der Inhalte aus den Förderakten für die vier Personen des InA große Interpretationsspielräume zuließ. Des Weiteren bedeuten die gänzlich fehlenden

Angaben in dem Datensatz eine Einschränkung, die von den Mitarbeitenden aufgrund fehlender Informationen in den Förderakten, nicht angegeben werden konnten. Es ist möglich, dass beispielsweise weitere Dokumentationen zum JC in den Integrationsfachdiensten (IFD) vorhanden sind, welche nicht in die Förderakten übernommen wurden. Den Angaben in der Bestandsaufnahme liegen lediglich die Informationen aus den Förderakten des InA zugrunde, auch andere Institutionen, die JC finanzieren, sind demnach in der Aufnahme der Daten nicht berücksichtigt. In den Daten des InA sind aufgrund von Maßnahmenverlängerungen JC-Fälle einer Person doppelt angegeben. Um die Gesamtzahl nicht zu beeinflussen wurden diese Fälle nach intensiver Sichtung während der Bearbeitung als solche versucht zu identifizieren und von der Bewertung auszuschließen. Dieser Faktor stellt einen weiteren Bias dar.

2.3. Ergebnisse

Die Bestandsaufnahme umfasst Informationen zu dem Profil der JC-Nehmenden (2.3.1), dem Profil der Betriebe (2.3.2), der Art und dem Umfang der Maßnahme (2.3.3) sowie der Dokumentation (2.3.4). Viele der niedersächsischen Ergebnisse können mit den Ergebnissen der bundesweiten Bestandsaufnahme von JADE (N=269) verglichen werden⁶. Die dafür genutzten Grafiken und Daten sind aus den Postern und dem Zwischenbericht des JADE-Forschungsprojektes^{5,6} entnommen. In der Bestandsaufnahme von JADE wurden bundesweite Daten bezüglich JC von 2016-2017 mittels mehrerer Online-Fragebögen und Telefoninterviews von Mitarbeitenden der IFD und Jobcoaches erhoben⁵.

In der Ergebnispräsentation werden die Grafiken aus den beiden Forschungsprojekten (JoNiMa und JADE) zur besseren Veranschaulichung direkt gegenübergestellt. Dabei liegt der Fokus auf der Grafik des JoNiMa-Forschungsprojektes (immer links). Zur Vermittlung eines optischen Eindruckes über Übereinstimmungen und Abweichungen zur JADE-Erhebung wurde eine kleinere Grafik der JADE-Erhebung (immer rechts) hinzugefügt. Die Reihenfolge der Variablen der Grafiken beider Erhebungen stimmt überwiegend überein. Für weitere Informationen zu der JADE-Erhebung kann der JADE-Zwischenbericht⁵ Bestandsaufnahme Teil 1 herangezogen werden.

2.3.1. Profil der JC-Nehmenden

Um das Profil der JC-Nehmenden zu beleuchten, werden die Ergebnisse der Variablen „Alter“, „Geschlecht“, „Grad der Behinderung“, „Art der Behinderung“, „Höchster Bildungsabschluss“ und „Beschäftigungsdauer vor dem JC“ im folgenden Kapitel dargelegt. Die Tabellen mit den Prozentangaben und zusätzliche Abbildungen befinden sich zu jedem Kapitel in einem separaten Anhang.

⁶ Vgl. JADE Jobcoachingkongress 2020. Posterstrecke Nr. 5,6/11: <https://jade.hawk.de/de/downloads>.

Alter des/der JC-Nehmenden

Von 140 JC-Nehmenden ist eine Altersangabe vorhanden. Das Alter der Personen verteilt sich von 19 bis 61 Jahren. Der größte Anteil (40,7%) der Arbeitnehmenden mit Behinderung ist zwischen 31 und 50 Jahre alt. 37,1% der Personen ist zwischen 18 und 30 Jahren (vgl. Abb. 2.1). Bei Personen im Alter von 51 bis 65 Jahren fand seltener ein JC statt (22,1%). Im Vergleich zur bundesweiten JADE-Erhebung (N=96) lässt sich eine höhere Anzahl jüngerer und eine geringere Anzahl älterer JC-Nehmende erkennen.

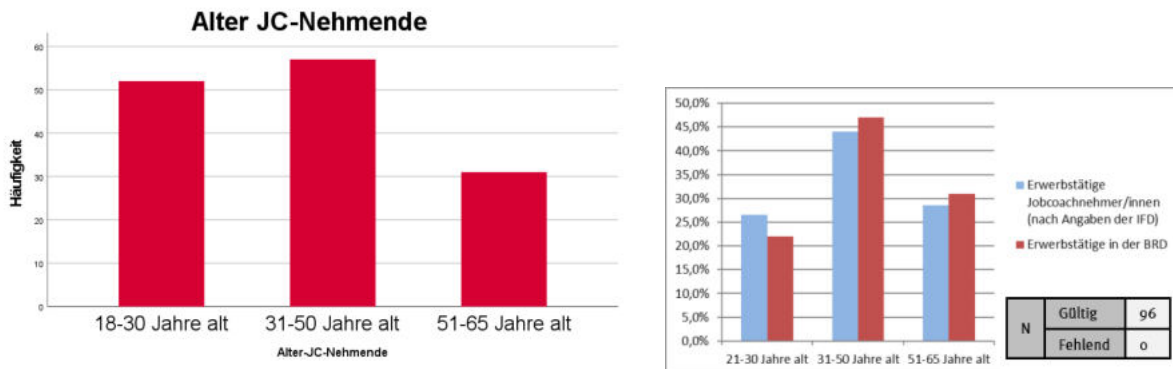


Abb.2.1: Alter des/der JC-Nehmenden (JoNiMa und JADE)

Geschlecht des/der JC-Nehmenden

Von 141 Personen liegt eine Angabe des Geschlechtes vor. Davon sind 68,1% männlich und 31,9% weiblich. Es haben ca. 50% mehr Männer an einem JC teilgenommen als Frauen. In der bundesweiten JADE-Erhebung (N=254) haben ungefähr gleich viele Männer wie Frauen an Jobcoachingmaßnahmen teilgenommen. Es liegt ein deutlicher Unterschied zwischen der niedersächsischen und bundesweiten Erhebung vor.

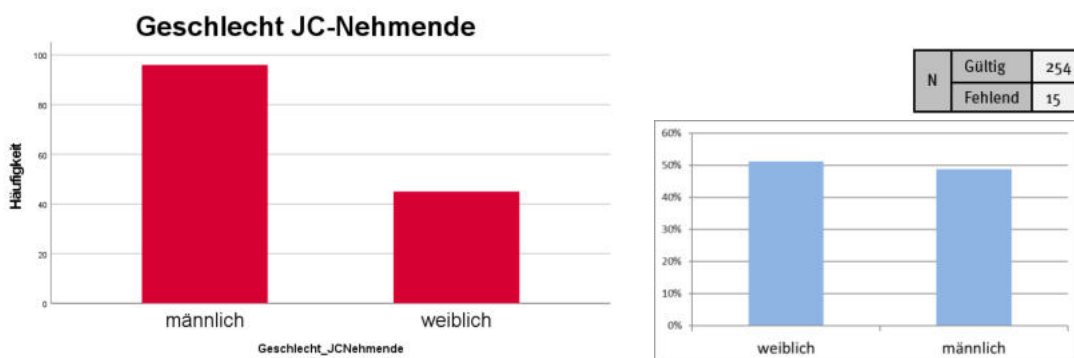


Abb. 2.2: Geschlecht des/der JC-Nehmenden (JoNiMa und JADE)

Eine mögliche Hypothese ist, dass dies an einer unterschiedlichen Verteilung der Branchen bei den jeweiligen Erhebungen liegt. Mittels einer Korrelation wurde der Zusammenhang zwischen der Variable Geschlecht und Branche in der niedersächsischen Erhebung berechnet. Es konnte lediglich eine geringe Korrelation zwischen dem Geschlecht und der Branche festgestellt werden, wodurch die Hypothese nicht eindeutig belegt werden konnte ($r=0,204$ $s=0,016$).

Grad der Behinderung des/der JC-Nehmenden (GdB)

Von 141 Personen liegt die Angabe zum Grad der Behinderung (GdB) vor. Am häufigsten liegt bei allen enthaltenden JC-Fällen ein GdB von 50 vor (34%). Am zweit häufigsten ist ein GdB von 100 (21,3%). Diese Abstufung lässt sich ebenfalls in der Abbildung 2.3 der bundesweiten Erhebung des JADE-Forschungsprojektes erkennen.

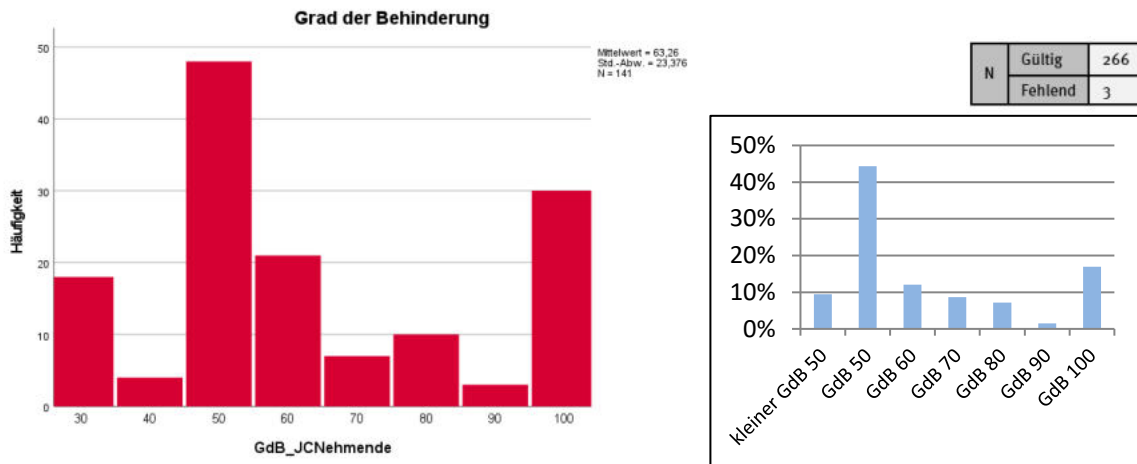


Abb. 2.3: GdB des/der JC-Nehmenden (JoNiMa und JADE)

Art der Behinderung des/der JC-Nehmenden

Aufgrund der Mehrfachantworten liegen 155 Diagnosen vor. In Abbildung 2.4 lässt sich erkennen, dass die drei häufigsten Diagnosen Hirnschädigungen (27,5%), Autismus (20,4%) und psychische Erkrankungen (19,7%) darstellen. Bei der bundesweiten Erhebung von JADE finden sich bei den drei häufigsten Diagnosen ebenfalls die psychischen Erkrankungen (36,9%). Die Diagnose Autismus hingegen liegt bundesweit zu 8,2% vor. Eine weitere häufige Erkrankung bei der bundesweiten Erhebung ist Lernbehinderung, die bei der niedersächsischen Erhebung lediglich zu 3,2% auftritt.

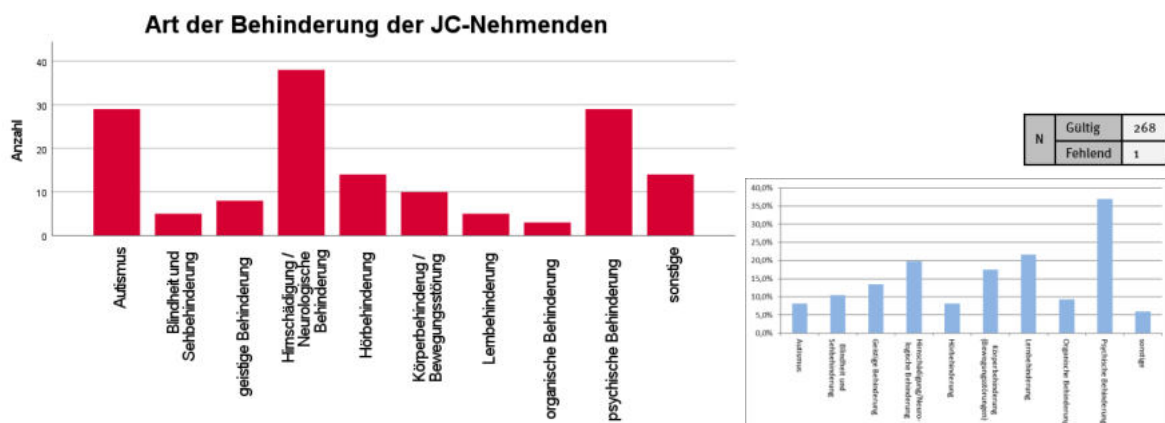


Abb. 2.4: Art der Behinderung des/der JC-Nehmenden (JoNiMa und JADE)

Höchster Bildungsabschluss des/der JC-Nehmenden

Es liegen 141 Angaben zum Bildungsabschluss vor. Bei den Stichproben beider Erhebungen überwiegen JC-Nehmende mit einer Berufsausbildung (JoNiMa 51,1%, JADE 43,4%). In der bundesweiten Erhebung gibt es deutlich mehr angeleitete JC-Nehmende (29,8%).

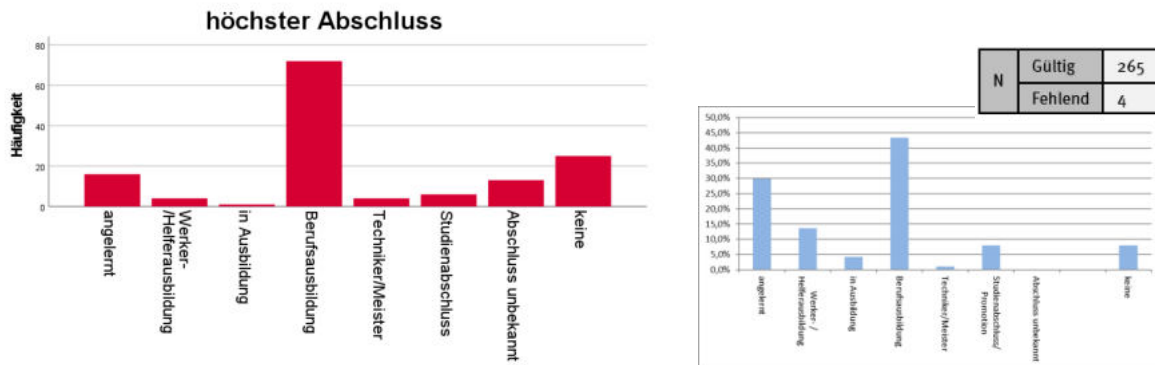


Abb. 2.5: Höchster Abschluss des/der JC-Nehmenden (JoNiMa und JADE)

Beschäftigungsdauer vor dem Jobcoaching

Es liegen 138 Angaben zu der Beschäftigungsdauer vor. In der niedersächsischen Erhebung fanden die meisten Jobcoachingmaßnahmen im ersten Arbeitsjahr der/des Arbeitnehmenden mit Schwerbehinderung statt (26,1%). Darunter sind teilweise Fälle, bei denen Arbeitnehmende vor Beginn des JC erst wenige Tage oder Wochen im Betrieb tätig waren. Durchschnittlich waren die JC-Nehmenden 8,9 Jahre im Betrieb (Min: 0, Max: 40). In der JADE-Erhebung wurden die meisten JC nach eher langjähriger Berufstätigkeit durchgeführt und es zeigen sich im Vergleich zur niedersächsischen Erhebung weniger Fälle im ersten Beschäftigungsjahr.

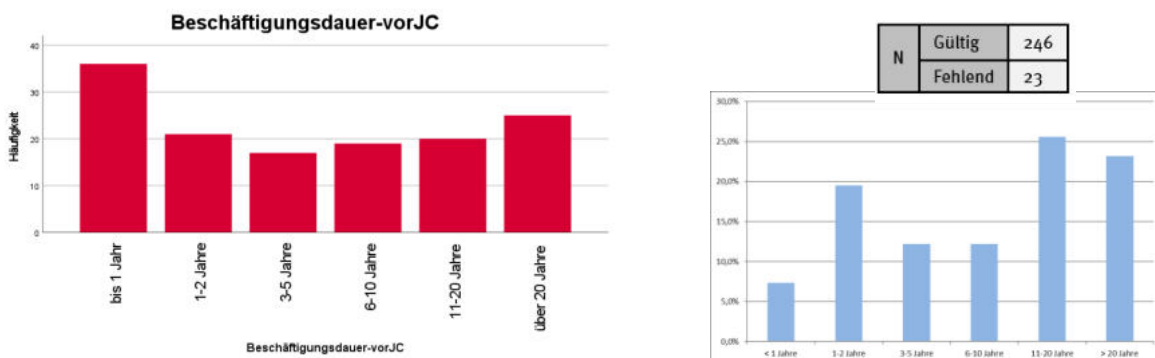


Abb. 2.6: Beschäftigungsdauer vor dem JC (JoNiMa und JADE)

Zusammenfassung Profil der JC-Nehmenden. In den vom InA Niedersachsen erfassten JC-Fällen nahmen deutlich mehr Männer an einem JC teil. Das Alter der JC-Nehmenden war breit gestreut von 19- 61 Jahren. Der häufigste GdB lag bei 50 und die häufigste Diagnose war eine Hirnschädigung. Es fanden viele JC in der Anfangszeit des Arbeitsverhältnisses statt.

2.3.2. Profil der Betriebe

Zu dem Profil der Betriebe werden die Ergebnisse der Variablen „Branche“ und „Größe des Betriebes“ dargelegt. Weitere Tabellen und Abbildungen zu dem Kapitel finden sich im Anhang C.

Branche

Es liegen 141 Angaben zu der Variable „Branche“ vor. Davon lassen sich 22 Fälle nicht eindeutig einer Branche zuordnen. Die beiden Branchen, in denen ein JC am häufigsten stattgefunden hat, sind „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (24,6%) und das „Gesundheits-/Sozialwesen“ (16,9%). Innerhalb der JADE-Erhebung fanden die meisten JC-Fälle in den Branchen „Gesundheits-/Sozialwesen“ (22%), „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ (15,7%) und „verarbeitendes Gewerbe“ (9,7%) statt.

Schlussfolgerung. Die Schwierigkeiten bei der Zuteilung der Tätigkeitsangaben zu der Branchenart zeigen, dass eine nachvollziehbare Branchengliederung wichtig für eine zukünftige Dokumentation wäre. Zugleich sollte die konkrete Tätigkeit im Arbeitsverhältnis der JC-Nehmenden in der jeweiligen Branche möglichst differenziert angegeben werden.

Tab. 2.2: Branchen (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	nicht zuzuordnen	22	15,5
	Land- und Fortwirtschaft, Fischerei	5	3,5
	Verarbeitendes Gewerbe	2	1,4
	Energieversorgung	2	1,4
	Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen	4	2,8
	Baugewerbe	4	2,8
	Handeln; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen	5	3,5
	Verkehr und Lagerei	5	3,5
	Gastgewerbe	4	2,8
	Information und Kommunikation	2	1,4
	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5	3,5
	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	35	24,6
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	6	4,2
	Erziehung und Unterricht	4	2,8
	Gesundheits- und Sozialwesen	24	16,9
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1	,7
	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	11	7,7
	Gesamt	141	99,3
	Fehlend	System	1
Gesamt		142	100,0

Betriebsgröße

Es liegen 56 Fälle aus der niedersächsischen Stichprobe vor. In 86 Fällen ist in der Förderakte keine Angabe zur Größe der Betriebe zu finden. Die meisten JC-Fälle fanden in kleinen Unternehmen (37,5%) statt. Bei der bundesweiten Erhebung des JADE-Forschungsprojektes (N=267) steigt die Anzahl der JC-

Fälle mit der Größe der Unternehmen. Hier gibt es einen deutlichen Unterschied zu den Daten aus Niedersachsen. Ein möglicher Grund dieses Unterschiedes kann eine Verfälschung der Verteilung aufgrund der fehlenden Daten darstellen.

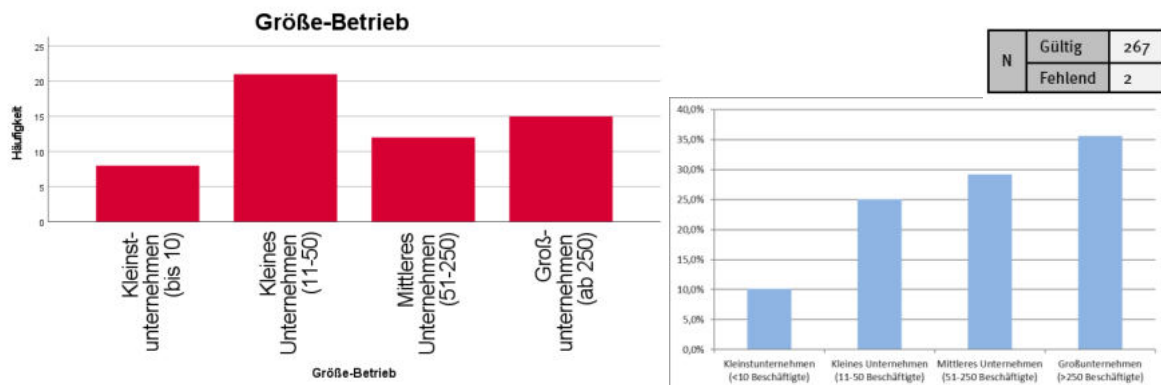


Abb. 2.7: Größe der Betriebe (JoNiMa und JADE)

Zusammenfassung Profil der Betriebe. Die Tätigkeitsangaben aus der Ursprungstabelle ließen sich zu 15% nicht zu einer Branche zuordnen. Eine nachvollziehbare Branchengliederung und Tätigkeitsangabe ist von Nöten. Zu der Größe der Betriebe liegen für eine aussagekräftige Auswertung nicht genügend Angaben vor.

2.3.3. Art und Umfang der Maßnahme

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Variablen „Erwerbsform der/des Jobcoaches?“, „Art der Maßnahme“, „Beteiligter IFD“, „Laufzeit in Monaten“, „Gesamtstundenzahl“, „Verlängerung“ und „Abschluss des JC“ präsentiert. Weitere Tabellen mit Prozentangaben und Abbildungen finden sich im Anhang C.

Erwerbsform der/des Jobcoaches

Bei 133 Fällen liegt eine Angabe zu der Person der/des ausführenden Jobcoaches vor. Es wurden 48 verschiedene Angaben zu Personen oder Trägern in der Ausgangstabelle aufgeführt. Diese Angaben wurden bezüglich der Erwerbsform der Jobcoaches genutzt. In Abbildung 2.8 lässt sich erkennen, dass die Mehrheit der JC-Nehmenden (107 Fälle) durch angestellte Jobcoaches begleitet wurden (75,4%). Diese waren u. a. in IFD, Praxen, Werkstätten und bei verschiedenen Trägern, wie bspw. der Lebenshilfe oder dem Deutschen Roten Kreuz angestellt. 18,3% der 133 Fälle wurden von selbstständigen Jobcoaches durchgeführt.

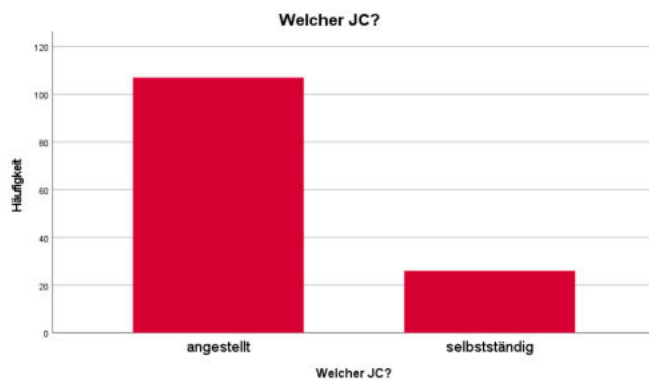


Abb. 2.8: Erwerbsform der JC (JoNiMa)

Art der Maßnahme

Wie in Kapitel 2.2.2 beschrieben, wurden die unterschiedlichen Angaben aus den Förderakten der Variable „Art der Maßnahme“ in drei Ausprägungen unterteilt: „keine Maßnahme stattgefunden“, „nicht JC^{AP} zuzuordnen“ und „in Anlehnung an JC^{AP}“. Bei 141 Fällen hat eine Zuordnung stattgefunden. In 17 der 142 Fällen ist es nicht zu einer Jobcoachingmaßnahme gekommen. Als Begründung wurde vorwiegend eine fehlende Bewilligung angegeben. Es wird daher von 125 Fällen in Niedersachsen in dem Zeitraum von 2015 bis 2021 ausgegangen. In 72 Fällen, ca. der Hälfte der Gesamtanzahl, konnte in Anlehnung an festgelegte Kriterien die Maßnahme nicht JC^{AP} zugeordnet werden. In diesen Fällen wurden die Kriterien für ein JC^{AP} (z. B. die Dauer des JC, s. Kapitel 2.2.2) nicht hinreichend erfüllt. Dabei ist aus den Daten nicht herauszulesen, ob dies in einer unzureichenden Dokumentation oder in einer anderen Form der Umsetzung begründet liegt. Als „In Anlehnung an JC^{AP}“ konnten 52 Fälle und damit 36,6% der Fälle eingestuft werden.

Schlussfolgerung. Um zukünftig eine eindeutigere Zuordnung der Maßnahmenart zu ermöglichen, ist eine ausführlichere und einheitliche Dokumentation der JC-Fälle von Nöten. Eine verbesserte Dokumentation kann ebenfalls eine qualitative Bewertung und Evaluation der Maßnahme ermöglichen.

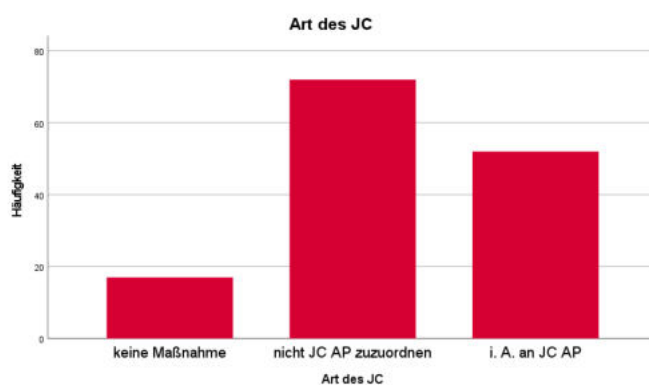


Abb. 2.9: Art der Maßnahme (JoNiMa)

Beteiligter Integrationsfachdienst (IFD)

Bei 140 Fällen liegt eine Angabe zu dem beteiligten IFD vor. Wie in Abbildung 2.10 zu erkennen, hat der IFD Hannover am meisten JC-Fälle (19%) begleitet. Weiterhin haben die IFD in Braunschweig, Osnabrück und Emden im Vergleich zu den weiteren IFD viele JC-Fälle betreut (über zehn). Alle weiteren IFD waren

bei unter zehn JC-Fällen im untersuchten Zeitraum von 2015-2021 beteiligt. Im Bereich der IFD für Hörbehinderung (HB), lagen die IFD HB in Hannover und Braunschweig recht hoch mit sechs begleiteten Fällen.

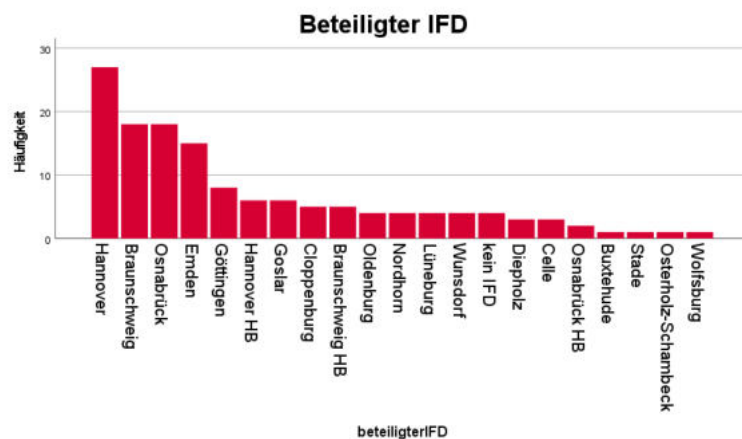


Abb. 2.10: Beteiligter IFD (JoNiMa)

Laufzeit in Monaten und Gesamtstundenzahl

Die in den Förderakten erfassten Zeitangaben lassen sich in die Angaben „Laufzeit in Monaten“ und „Gesamtstundenzahl“ differenzieren. Es wird bei beiden Angaben deutlich, dass eine große Varianz der Zeitangaben der einzelnen JC-Fälle vorliegt (s. Abb. 2.11, 2.12.). Die große Streuung der Zeitangaben lässt sich auch in der JADE-Erhebung erkennen. Ein genormtes Verhältnis zwischen der Laufzeit zu der Gesamtstundenzahl ist nicht vorhanden, weshalb eine Darstellung der Gesamtstundenzahl pro Laufzeit nicht möglich ist. Eine Einschätzung bezüglich des Verhältnisses zwischen der Laufzeit und der Gesamtstundenanzahl lässt sich daher nur über die Mittelwerte und die berechnete Korrelation treffen. Bei 125 gültigen Fällen der Variablen „Laufzeit in Monaten“ liegt der Mittelwert der Laufzeit bei 6,2 Monaten. Der Mittelwert der Gesamtstundenanzahl beträgt bei 123 gültigen Fällen der Variable „Gesamtstundenzahl“ 68 Stunden im Betrieb. Die berechnete Korrelation zwischen der Laufzeit und der Gesamtstundenanzahl ist mit $r=0,603$ als hoch zu bewerten. Mit einer steigenden Laufzeit ist auch eine höhere Gesamtstundenzahl zu verzeichnen. Im Vergleich zur JADE-Bestandsaufnahme haben die JC-Fälle im Mittel ca. einen Monat länger gedauert ($N=55$; Mittelwert 7,5 Monate), zeigten jedoch eine geringere durchschnittliche Stundenanzahl auf ($N=54$, 47,2 Stunden) (vgl. Abb. 2.11, 2.12).

Bei Betrachtung der Fälle mit sehr geringen Gesamtstundenzahlen und einer geringen Laufzeit fällt auf, dass häufig keine Bewilligung des JC stattgefunden hat. Diese Fälle wurden vom InA in der Ursprungstabelle als JC-Fälle erfasst, jedoch bei der Variablen „Art der Maßnahme“ der Ausprägung „JC nicht begonnen“ zugeordnet.

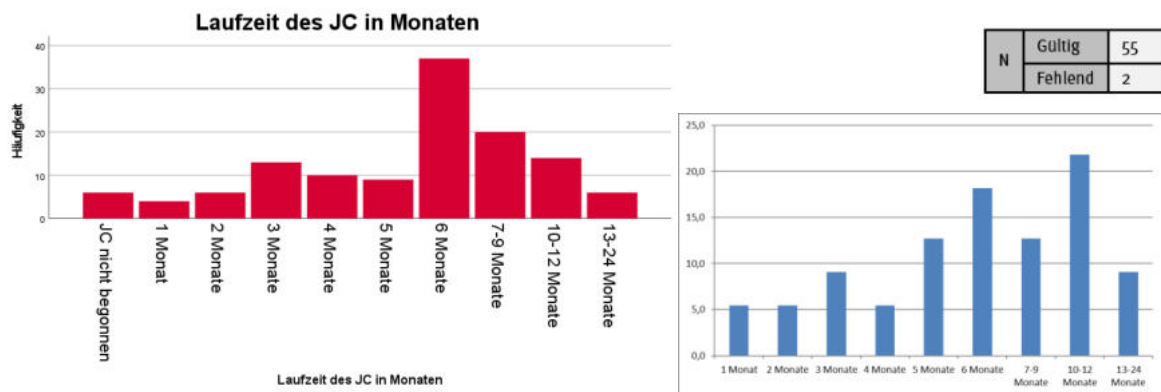


Abb. 2.11: Laufzeit des JC in Monaten (JoNiMa und JADE)

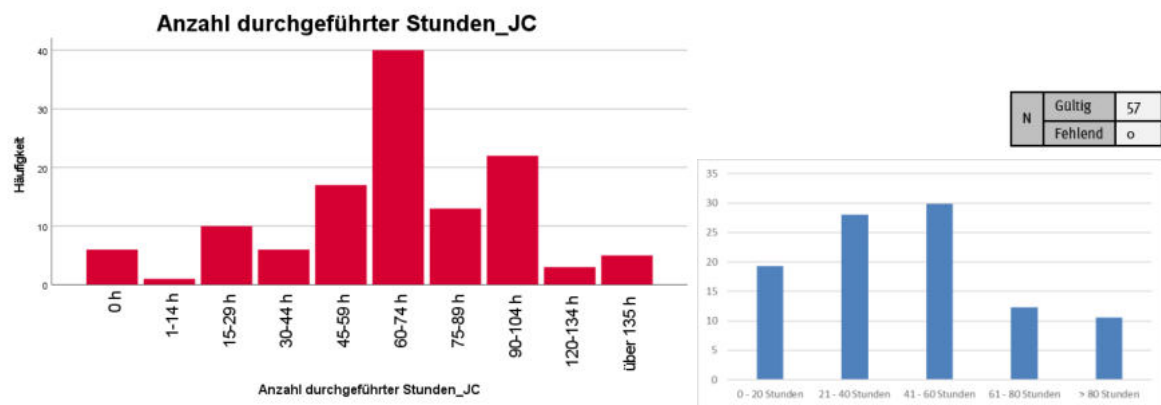


Abb. 2.12: Gesamtstundenanzahl (JoNiMa und JADE)

Die Daten der JoNiMa- und JADE-Erhebung können als Grundlage für die Entwicklung von Kennzahlen bezüglich Jobcoaching herangezogen werden. Dabei sollte das Verhältnis zwischen der Laufzeit bzw. dem Bewilligungszeitraum und der Gesamtstundenanzahl beachtet werden. Für eine weitere Erfassung der Fallzahlen sollten Fälle, bei denen vor der Ablehnung des Antrages bereits Stunden durchgeführt wurden, deutlich von den Fällen unterschieden werden, bei denen eine Bewilligung erfolgte.

Anzahl der Verlängerungen

Von den 142 Fällen gibt es bei 25 Fällen eine Angabe über eine oder mehrere Verlängerungen. In der Abbildung 2.13 ist deutlich zu erkennen, dass eine einmalige Verlängerung am häufigsten aufgetreten ist (68%) und mehrfache Verlängerungen nur in Einzelfällen stattgefunden haben. Einmalig wurde ein JC sieben Mal verlängert. Dieser Fall wurde, wie die beiden Fälle, mit jeweils drei umgesetzten Verlängerungen, nicht der Maßnahmenteart „in Anlehnung an JC^{APK}“ zuzuordnet.

Bei 23 Fällen mit Verlängerungen wurde eine Laufzeit der Verlängerungen angegeben. Im Durchschnitt betrug die Laufzeit 13,39 Monate (Min 1, Max: 81). Der Stundenumfang der Verlängerung wurde bei allen 25 Fällen angegeben und beträgt im Mittel 118,04 Stunden (Min 15, Max:648).



Abb. 2.13: Anzahl der Verlängerungen (JoNiMa)

Abschluss der Maßnahme

In 141 Fällen konnte der Abschluss der Maßnahme aus den Bemerkungen sowie den Angaben zur Dokumentation entnommen werden. Der größte Anteil der JC-Fälle, 49,9% wurde abgeschlossen. Bei 9,9% wurde das Arbeitsverhältnis (AV) mit der Person mit Schwerbehinderung beendet. Bei den Fällen mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses konnte nicht eindeutig herausgelesen werden, ob die Initiative das Arbeitsverhältnis zu beenden, von Seiten der Arbeitgebenden oder Arbeitnehmenden mit Behinderung erfolgte. Es lässt sich nicht aus den Daten erkennen, ob die Beendigung eine Folge des JC war oder andere Gründe beinhaltete. Als weitere Begründungen für Abbrüche des JC wurden körperliche Verschlechterung, COVID-19-Pandemie oder ein Arbeitsplatzwechsel genannt (8,5%). 12% der JC wurden nicht begonnen.

Eine eindeutige Aussage über den Abschluss der Maßnahme ist mit den Daten der Ursprungstabelle nicht möglich. Die Information, wer das Arbeitsverhältnis beendet hat, wäre wichtig, um erste Hinweise hinsichtlich des Erfolges der Maßnahme stellen zu können.

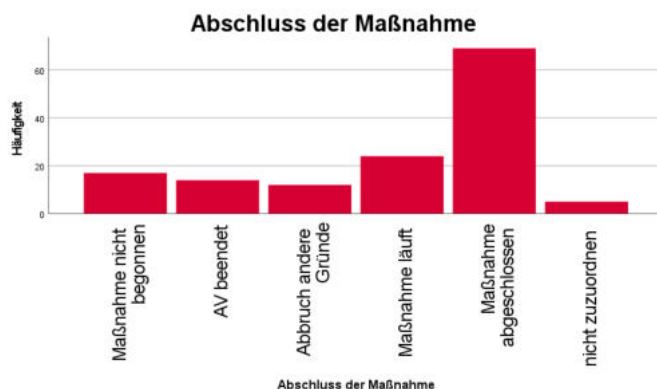


Abb. 2.14: Abschluss der Maßnahme (JoNiMa)

Zusammenfassung Art und Umfang der Maßnahme. Der Großteil der JC-Fälle wurde von angestellten Jobcoaches durchgeführt. Von den 142 erfassten JC-Fällen aus dem InA wurden 17 Fälle nicht begonnen. Das bedeutet, es wurden wenige Stunden an JC erfasst, jedoch hatte letztendlich keine Bewilligung und somit auch kein JC stattgefunden. 36,6% der 142 JC-Fälle wurden in Anlehnung an JC^{AP} durchgeführt. In einigen IFD haben deutlich mehr JC-Fälle stattgefunden als in anderen IFD innerhalb Nieder-

sachsens. Die Angabe des Verhältnisses zwischen Laufzeit und Gesamtstundenanzahl des JC ist aufgrund der hohen Varianz der Daten nicht möglich. Die Mittelwerte und Korrelationsberechnungen lassen durchschnittlich eine Laufzeit von ca. 6 Monaten mit 68 durchgeführten Stunden vermuten. Ca. 50% der 142 JC-Fälle wurden abgeschlossen.

2.3.4. Dokumentation

In 141 Fällen liegen Angaben zur Dokumentation der JC-Fälle vor. Bei 23% der 141 Fälle aus den Förderakten des InA ist keine Dokumentation vorhanden. Es werden die drei Berichte Maßnahmeplan, Zwischenbericht und Abschlussbericht betrachtet. In der Abbildung 2.15 ist aufgeführt, welche der drei Berichtsarten bei den einzelnen Fällen vorliegen. Eine Dokumentation aller drei Berichte wurde nur in 3,5% der Fälle in den Akten des InA festgehalten. Die am häufigsten vorliegende Dokumentation stellt der Abschlussbericht (24,8%) dar. In einer weiteren Tabelle (Tabelle 2.3) wurden die Berichte einzeln aufgeführt, weshalb dort eine Gesamtanzahl von 197 auftritt. Es wird deutlich, dass lediglich in 28% der Fälle ein Maßnahmeplan in den Akten des InA vorliegt.

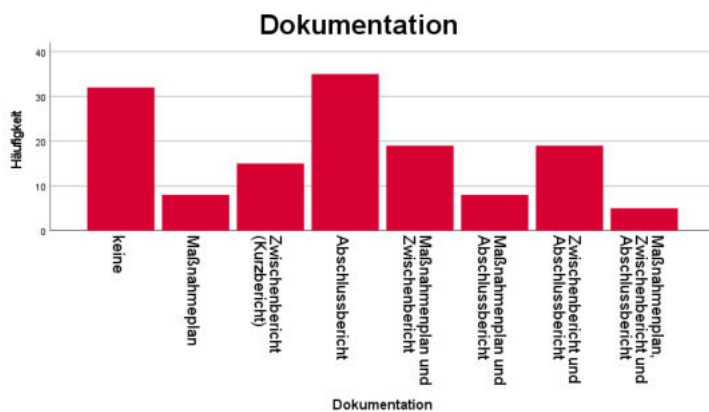


Abb. 2.15: Dokumentation (JoNiMa)

Tab. 2.3: Dokumentation einzeln (JoNiMa)

	Häufigkeit	Prozent	kumulierte Prozente
keine Dokumentation	32	16%	23%
Maßnahmeplan	40	20%	28%
Zwischenbericht	58	29%	41%
Abschlussbericht	67	34%	47%
Gesamt	197	100%	
N=142			100%

Schlussfolgerung. Die geringe Anzahl an geschriebenen Maßnahmeplänen ist ungewöhnlich, da für die Bewilligung eines JC ein Maßnahmeplan vorliegen sollte. Möglich ist, dass der Maßnahmeplan in diesen Fällen beim IFD verblieben ist und nicht an das InA weitergereicht wurde. In den wenigsten Fällen liegt eine vollständige Dokumentation der Jobcoaches mit allen drei Berichtsformen in den Förderakten des InA vor. Ein Berichtswesen mit einheitlichen Vorgaben wäre wünschenswert.

2.4. Fazit Teilbericht 1

Von 175 Fällen, welche im InA zwischen 2015 und 2021 als JC registriert wurden, verbleiben nach der Bearbeitung noch 142 Fälle für die Auswertung. Werden die Fälle, die nach anfänglichen Stunden nicht bewilligt wurden ausgeschlossen, liegt eine Anzahl von 125 Fällen vor. Bei 52 von 142 Fällen lässt sich die Maßnahme in Anlehnung an JC^{AP} zuordnen. Die mehrfache Reduktion der Fallzahlen verdeutlicht, dass eine Verbesserung der Dokumentation der JC-Fälle notwendig ist. Der Bedarf einer eindeutigen und einheitlichen Erfassung von Informationen zum JC sowie die Definition von JC^{AP}, zeigt sich ebenfalls in der erschwerten Zuordnung der Maßnahmeart sowie der wenig differenzierten Angaben bezüglich des Abschlusses des JC. Eine verbesserte Erfassung der JC-Daten dient dazu, die durchgeführten Prozesse transparent festzuhalten und die Maßnahmen evaluieren zu können. Die Daten der JoNiMa- und JADE-Erhebung zeigen die aktuelle Praxis von JC auf und können als Grundlage für die weitere Entwicklung hinzugezogen werden. Die Bestandsaufnahmen liefern wichtige Erkenntnisse für die weitere Konzeptentwicklung für JC^{AP} und erste Hinweise für die Entwicklung von Kennzahlen zu JC^{AP}.

Anhang

Anhang A: zu Kapitel 2.2.2	21
Anhang B zu Kapitel 2.3.1.....	22
Anhang C zu Kapitel 2.3.2.....	24
Anhang D zu Kapitel 2.3.3	25
Anhang E zu Kapitel 2.3.4.....	29

Anhang A: zu Kapitel 2.2.2

Tabelle A - 1: Zuteilungskriterien "Art der Maßnahme"

Art der Maßnahme	Zuteilungskriterien der Ausprägungen
In Anlehnung an JCAP	<p>alle Maßnahmen, die</p> <ul style="list-style-type: none"> als JCAP benannt wurden, bei denen die sonstigen Kriterien nicht widersprechen Kriterien: Maßnahmen am Arbeitsplatz, klar bemessener Zeitraum (meist 3 oder 9 Monate, nicht länger als 12 Monate; mit 40-90 h), hohe Betreuungsdichte mit abnehmender Intensität (im zeitlichen Verlauf abnehmend), klar definierter Auftrag an JC (vgl. Handbuch S. 5³)
Maßnahme, nicht JCAP zuzuordnen	<p>alle Maßnahmen, die</p> <ul style="list-style-type: none"> den Kriterien für JCAP nicht entsprechen; Kriterien für eine Begleitung: über den betrieblichen Kontext hinaus (durch IFD), Fachleistungsstunden (Voraussetzung: Unterstützte Beschäftigung hat stattgefunden, Arbeit in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder im Berufsbildungsbereich) Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt (vgl. Handbuch, S.5³) aus den Angaben heraus nicht sicher JCAP zuzuordnen sind (Angaben fehlen) Zeiträume über 12 Monaten überschreiten
keine Maßnahme stattgefunden	<p>keine Maßnahme, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> Stunden angegeben waren, aber aus den Bemerkungen hervorgeht, dass keine Maßnahme begonnen wurde, sind diese Fälle trotz der abgerechneten Stunden zu keiner Maßnahme zugeordnet wenn keine Angaben zur Gesamtstundenzahl und zur Dokumentation vorliegen

Tabelle A - 2: Zuteilungskriterien "Abschluss der Maßnahme"

Abschluss der Maßnahme	Zuteilungskriterien der Ausprägungen
Maßnahme nicht begonnen	<ul style="list-style-type: none"> keine Zeitangabe vorhanden oder Angabe darüber in der Bemerkung
AV beendet	<ul style="list-style-type: none"> Wenn Angabe darüber in der Bemerkung (nicht zu Abbruch zugeordnet)
Abbruch andere Gründe	<ul style="list-style-type: none"> Wenn Angabe darüber in der Bemerkung, teilweise nicht sicher, ob das Arbeitsverhältnis auch beendet wurde
Maßnahme läuft	<ul style="list-style-type: none"> wenn nur ein Zwischenbericht vorliegt wenn Zeitangabe bis 5.2021 angegeben wenn Angabe darüber in der Bemerkung
Maßnahme abgeschlossen	<ul style="list-style-type: none"> wenn ein Abschlussbericht vorliegt und keine Bemerkungen über einen Abbruch vorliegt, wenn die Zeitdauer in der Vergangenheit liegt und keine Angaben über einen Abbruch vorliegen,
nicht zuzuordnen	<ul style="list-style-type: none"> Zu wenig Informationen für eine Zuordnung vorliegen

Anhang B zu Kapitel 2.3.1

Tabelle A - 3: Statistiken "Alter JC-Nehmende" (JoNiMa)

N	Gültig	140
	Fehlend	2
Mittelwert		38,60
Median		39,00
Std.-Abweichung		12,284
Minimum		19
Maximum		61

Tabelle A - 4: Häufigkeitstabelle "Alter JC-Nehmende" (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	18-30 Jahre alt	52	36,6	37,1	37,1
	31-50 Jahre alt	57	40,1	40,7	77,9
	51-65 Jahre alt	31	21,8	22,1	100,0
	Gesamt	140	98,6	100,0	
Fehlend	System	2	1,4		
Gesamt		142	100,0		

Tabelle A - 5: Häufigkeitstabelle "Geschlecht" (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	männlich	96	67,6	68,1	68,1
	weiblich	45	31,7	31,9	100,0
	Gesamt	141	99,3	100,0	
Fehlend	System	1	,7		
Gesamt		142	100,0		

Tabelle A - 6: Häufigkeitstabelle "Grad der Behinderung" (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	30	18	12,7	12,8	12,8
	40	4	2,8	2,8	15,6
	50	48	33,8	34,0	49,6
	60	21	14,8	14,9	64,5
	70	7	4,9	5,0	69,5
	80	10	7,0	7,1	76,6
	90	3	2,1	2,1	78,7
	100	30	21,1	21,3	100,0
	Gesamt	141	99,3	100,0	
Fehlend	System	1	,7		
Gesamt		142	100,0		

Tabelle A - 7: Häufigkeitstabelle "Diagnosen-Mehrfachantworten" (JoNiMa)

		N	Prozent	
Diagnosen der JC-Nehmer ^a	sonstige	14	9,0%	9,9%
	psychische Behinderung	29	18,7%	20,4%
	organische Behinderung	3	1,9%	2,1%
	Lernbehinderung	5	3,2%	3,5%
	Körperbehinderung/Bewegungsstörung	10	6,5%	7,0%
	Hörbehinderung	14	9,0%	9,9%
	Hirnschädigung/Neurologische Behind.	38	24,5%	26,8%
	geistige Behinderung	8	5,2%	5,6%
	Blindheit und Sehbehinderung	5	3,2%	3,5%
	Autismus	29	18,7%	20,4%
Gesamt		155	100,0%	109,2%

Tabelle A - 8: Häufigkeitstabelle "Höchster Abschluss" (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keine	25	17,6	17,7	17,7
	Abschluss unbekannt	13	9,2	9,2	27,0
	angelernt	16	11,3	11,3	38,3
	Werker-/Helferausbildung	4	2,8	2,8	41,1
	in Ausbildung	1	,7	,7	41,8
	Berufsausbildung	72	50,7	51,1	92,9
	Techniker/Meister	4	2,8	2,8	95,7
	Studienabschluss	6	4,2	4,3	100,0
		Gesamt	141	99,3	100,0
Fehlend	System	1	,7		
Gesamt		142	100,0		

Tabelle A - 9: Statistiken "Beschäftigungsdauer vor dem JC" (JoNiMa)

N	Gültig	138
	Fehlend	4
Mittelwert	8,8900	
Median	4,0000	
Minimum	,00	
Maximum	40,00	

Tabelle A - 10: Häufigkeitstabelle "Beschäftigungsdauer vor dem JC" (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	bis 1 Jahr	36	25,4	26,1	26,1
	1-2 Jahre	21	14,8	15,2	41,3
	3-5 Jahre	17	12,0	12,3	53,6
	6-10 Jahre	19	13,4	13,8	67,4
	11-20 Jahre	20	14,1	14,5	81,9
	über 20 Jahre	25	17,6	18,1	100,0
		Gesamt	138	97,2	100,0
Fehlend	System	4	2,8		
Gesamt		142	100,0		

Anhang C zu Kapitel 2.3.2

Tabelle A - 11: Statistik "Branche" (JADE)

Statistiken		
Branche		
N	Gültig	268
	Fehlend	1

Tabelle A - 12: Häufigkeitstabelle (Branche" (JADE)

Branche JADE	Prozent
sonstiges	6,0%
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	2,2%
Verarbeitendes Gewerbe	9,7%
Energieversorgung	1,5%
Wasserversorgung; Abwasser und Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzung	1,1%
Baugewerbe	1,9%
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen	6,0%
Verkehr und Lagerei	6,3%
Gastgewerbe	6,0%
Information und Kommunikation	1,5%
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3,4%
Grundstücks- und Wohnungswesen	1,1%
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	0,7%
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	1,9%
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	15,7%
Erziehung und Unterricht	4,1%
Gesundheits- und Sozialwesen	22,0%
Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,7%
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	8,2%

Tabelle A - 13: Statistik "Größe des Betriebes" (JoNiMa)

N	Gültig	56
	Fehlend	86
Mittelwert	677,09	
Median	37,50	
Std.-Abweichung	1775,647	
Minimum	2	
Maximum	7000	

Tabelle A - 14: Häufigkeitstabelle "Größe des Betriebes" (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozenze	Kumulierte Prozenze
Gültig	Kleinstunternehmen (bis 10)	8	5,6	14,3	14,3
	Kleines Unternehmen (11-50)	21	14,8	37,5	51,8
	Mittleres Unternehmen (51-250)	12	8,5	21,4	73,2
	Großunternehmen (ab 250)	15	10,6	26,8	100,0
	Gesamt	56	39,4	100,0	
Fehlend	System	86	60,6		
Gesamt		142	100,0		

Anhang D zu Kapitel 2.3.3

Tabelle A - 15: Häufigkeitstabelle "Erwerbsform der/des Jobcoaches" (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	angestellt	107	75,4	80,5	80,5
	selbstständig	26	18,3	19,5	100,0
	Gesamt	133	93,7	100,0	
Fehlend	System	9	6,3		
Gesamt		142	100,0		

Tabelle A - 16: Häufigkeitstabelle "Art der Maßnahme" (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keine Maßnahme	17	12,0	12,1	12,1
	nicht JC ^{AP} zuzuordnen	72	50,7	51,1	63,1
	i. A. an JC ^{AP}	52	36,6	36,9	100,0
	Gesamt	141	99,3	100,0	
Fehlend	System	1	,7		
Gesamt		142	100,0		

Tabelle A - 17: Häufigkeitstabelle "Beteiligter IFD" (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	kein IFD	4	2,8	2,9	2,9
	Nordhorn	4	2,8	2,9	5,7
	Osnabrück	18	12,7	12,9	18,6
	Osnabrück HHO	2	1,4	1,4	20,0
	Oldenburg	4	2,8	2,9	22,9
	Cloppenburg	5	3,5	3,6	26,4
	Hannover	27	19,0	19,3	45,7
	Hannover HB	6	4,2	4,3	50,0
	Braunschweig	18	12,7	12,9	62,9
	Braunschweig HB	5	3,5	3,6	66,4
	Goslar	6	4,2	4,3	70,7
	Wunsdorf	4	2,8	2,9	73,6
	Wolfsburg	1	,7	,7	74,3
	Lüneburg	4	2,8	2,9	77,1
	Göttingen	8	5,6	5,7	82,9
	Celle	3	2,1	2,1	85,0
	Osterholz-Schambeck	1	,7	,7	85,7
	Diepholz	3	2,1	2,1	87,9
	Stade	1	,7	,7	88,6
	Buxtehude	1	,7	,7	89,3
	Emden	15	10,6	10,7	100,0
	Gesamt	140	98,6	100,0	
Fehlend	System	2	1,4		
Gesamt		142	100,0		

Tabelle A - 18: Statistiken "Laufzeit in Monaten" (JoNiMa)

N	Gültig	125
	Fehlend	17
Mittelwert		6,2020
Minimum		,00
Maximum		21,00

Tabelle A - 19: Häufigkeitstabelle "Laufzeit in Monaten" (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	JC nicht begonnen	6	4,2	4,8	4,8
	1 Monat	4	2,8	3,2	8,0
	2 Monate	6	4,2	4,8	12,8
	3 Monate	13	9,2	10,4	23,2
	4 Monate	10	7,0	8,0	31,2
	5 Monate	9	6,3	7,2	38,4
	6 Monate	37	26,1	29,6	68,0
	7-9 Monate	20	14,1	16,0	84,0
	10-12 Monate	14	9,9	11,2	95,2
	13-24 Monate	6	4,2	4,8	100,0
	Gesamt	125	88,0	100,0	
Fehlend	System	17	12,0		
Gesamt		142	100,0		

Tabelle A - 20: Statistik "Gesamtstundenzahl" (JoNiMa)

N	Gültig	123
	Fehlend	19
Mittelwert		68,008
Median		63,000
Std.-Abweichung		41,3136
Minimum		,0
Maximum		346,0

Tabelle A - 21: Häufigkeitstabelle "Gesamtstundenzahl" (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 Stunden	6	4,2	4,9	4,9
	1-14 Stunden	1	,7	,8	5,7
	15-29 Stunden	10	7,0	8,1	13,8
	30-44 Stunden	6	4,2	4,9	18,7
	45-59 Stunden	17	12,0	13,8	32,5
	60-74 Stunden	40	28,2	32,5	65,0
	75-89 Stunden	13	9,2	10,6	75,6
	90-104 Stunden	22	15,5	17,9	93,5
	105-119 Stunden	0	0	0	0
	120-134 Stunden	3	2,1	2,4	95,9
	über 135 Stunden	5	3,5	4,1	100,0
	Gesamt	123	86,6	100,0	
Fehlend	System	19	13,4		
Gesamt		142	100,0		

Tabelle A - 22: Häufigkeitstabelle "Verlängerungen" (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1	17	12,0	68,0	68,0
	2	5	3,5	20,0	88,0
	3	2	1,4	8,0	96,0
	7	1	,7	4,0	100,0
	Gesamt	25	17,6	100,0	
Fehlend	System	117	82,4		
Gesamt		142	100,0		

Tabelle A - 23: Statistiken "Laufzeit der Verlängerungen" (JoNiMa)

N	Gültig	23
	Fehlend	119
Mittelwert		13,39
Minimum		1
Maximum		81

Tabelle A - 24: Häufigkeitstabelle "Laufzeit der Verlängerungen" (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 Monat	1	,7	4,3	4,3
	3 Monate	2	1,4	8,7	13,0
	4 Monate	3	2,1	13,0	26,1
	5 Monate	1	,7	4,3	30,4
	6 Monate	4	2,8	17,4	47,8
	7-9 Monate	2	1,4	8,7	56,5
	10-12 Monate	4	2,8	17,4	73,9
	13-24 Monate	4	2,8	17,4	91,3
	über 25 Monate	2	1,4	8,7	100,0
	Gesamt	23	16,2	100,0	
Fehlend	System	119	83,8		
Gesamt		142	100,0		

Tabelle A - 25: Statistiken "Stundenzahl der Verlängerungen" (JoNiMa)

N	Gültig	25
	Fehlend	117
Mittelwert		118,04
Minimum		15
Maximum		648

Tabelle A - 26: Häufigkeitstabelle "Stundenumfang der Verlängerungen"(JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	15-29 Stunden	2	1,4	8,0	8,0
	30-44 Stunden	6	4,2	24,0	32,0
	45-59 Stunden	2	1,4	8,0	40,0
	60-74 Stunden	2	1,4	8,0	48,0
	75-89 Stunden	2	1,4	8,0	56,0
	90-104 Stunden	4	2,8	16,0	72,0
	105-119 Stunden	2	1,4	8,0	80,0
	120-134 Stunden	1	,7	4,0	84,0
	über 135 Stunden	4	2,8	16,0	100,0
	Gesamt	25	17,6	100,0	
Fehlend	System	117	82,4		
Gesamt		142	100,0		

Tabelle A - 27: Häufigkeitstabelle "Abschluss der Maßnahme" (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Maßnahme nicht begonnen	17	12,0	12,1	12,1
	AV beendet	14	9,9	9,9	22,0
	Abbruch andere Gründe	12	8,5	8,5	30,5
	Maßnahme läuft	24	16,9	17,0	47,5
	Maßnahme abgeschlossen	69	48,6	48,9	96,5
	nicht zuzuordnen	5	3,5	3,5	100,0
	Gesamt	141	99,3	100,0	
Fehlend	System	1	,7		
Gesamt		142	100,0		

Anhang E zu Kapitel 2.3.4

Tabelle A-28 Häufigkeitstabelle "Dokumentation" (JoNiMa)

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	keine	32	22,5	22,7	22,7
	Maßnahmeplan	8	5,6	5,7	28,4
	Zwischenbericht (Kurzbericht)	15	10,6	10,6	39,0
	Maßnahmenplan und Zwischenbericht	19	13,4	13,5	52,5
	Abschlussbericht	35	24,6	24,8	77,3
	Maßnahmenplan und Abschlussbericht	8	5,6	5,7	83,0
	Zwischenbericht und Abschlussbericht	19	13,4	13,5	96,5
	Maßnahmenplan, Zwischenbericht und Abschlussbericht	5	3,5	3,5	100,0
	Gesamt	141	99,3	100,0	
Fehlend	System	1	,7		
Gesamt		142	100,0		

3. Bestandsaufnahme zu Jobcoaches in Niedersachsen

Abkürzungsverzeichnis

BAG UB	Bundesarbeitsgemeinschaft zur Unterstützte Beschäftigung e.V.
IFD	Integrationsfachdienst
InA	Integrationsamt
JADE	Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung Definieren und Evaluieren
JC	Jobcoaching
JC ^{AP}	Jobcoaching am Arbeitsplatz
JoNiMa	Jobcoaching für Niedersachsen - Machbarkeitsstudie
SBV	Schwerbehindertenvertretung

Abbildungsverzeichnis 3

Abb. 3.1: Geschlechterverteilung	32
Abb. 3.2: Alter.....	33
Abb. 3.3: Höchster Bildungsabschluss.....	33
Abb. 3.4: Beruflicher Abschluss.....	34
Abb. 3.5: Erfahrung als Jobcoach	34
Abb. 3.6: Form des Arbeitsverhältnisses (JoNiMa und JADE).....	35
Abb. 3.7: Finanzierung des Jobcoaching (JoNiMa)	36
Abb. 3.8: Finanzierung des Jobcoachings (JADE).....	36
Abb. 3.9: Zeit bis zur Bewilligung.....	39
Abb. 3.10: Verzögerungen im Ablauf	40
Abb. 3.11: Zeit bis zum Start des JC.....	40
Abb. 3.12: Was wird dokumentiert?.....	41
Abb. 3.13: Dokumentation.....	41
Abb. 3.14: Art der Dokumentation	42
Abb. 3.15: Kooperation IFD	43
Abb. 3.16: Flächendeckender Ausbau JC	44

3.1. Einleitung Teilbericht 2

In diesem Arbeitspaket wurden niedersächsische Jobcoaches mit einem Online-Fragebogen befragt. Für den möglichen Aufbau einer flächendeckenden Versorgung mit Jobcoaching^{AP} (JC^{AP}) in Niedersachsen ist es wichtig, die gegenwärtige Versorgungssituation mit JC^{AP} zu beschreiben.

Mit dem Online-Fragebogen (s. Anhang F) wurde der aktuelle Ist-Stand der Jobcoaches in Niedersachsen erhoben. Hier interessierte vor allem die berufliche Tätigkeit als Jobcoach, ihre Qualifikationen und ihre Erfahrungen mit dem Jobcoaching^{AP}.

In der Ergebnispräsentation werden die Grafiken aus den beiden Forschungsprojekten (JoNiMa und JADE⁷) zur besseren Veranschaulichung direkt gegenübergestellt. Dabei liegt der Fokus auf den Grafiken des JoNiMa-Forschungsprojektes. Zur Vermittlung eines optischen Eindruckes über Übereinstimmungen und Abweichungen zur JADE-Erhebung wurde eine jeweils kleinere Grafik der JADE-Erhebung hinzugefügt. Für weitere Informationen zu der JADE-Erhebung kann der JADE-Zwischenbericht⁸ Bestandsaufnahme Teil 1 herangezogen werden.

3.2. Methodisches Vorgehen

3.2.1. Struktur der Datenerhebung und -aufbereitung

Der Fragebogen (Anhang F) wurde mit der Befragungssoftware QuestorPro 4.1.6 erstellt und sowohl über die Integrationsfachdienste (IFD) in Niedersachsen an alle in den IFD bekannten Jobcoaches als auch über das Netzwerk Jobcoaching in Niedersachsen, in dem sich auch selbstständige Jobcoaches organisieren, versandt. Die Fragebogenerhebung fand vom 17. September bis zum 17. Oktober 2021 statt. Der Fragebogen bestand aus 50 Items, die sich aus offenen und geschlossenen Fragen zusammensetzten. Es waren bei einigen Fragen auch Mehrfachantworten möglich.

22 Jobcoaches beantworteten den Fragebogen vollständig, 20 Fragebögen wurden nicht abgeschlossen und daher nicht mit in die Auswertung aufgenommen. Insgesamt ist die Zahl von 22 Rückläufern als gut zu bewerten. Die genaue Zahl in Niedersachsen arbeitender Jobcoaches ist nicht bekannt.

3.2.2. Struktur der Datenanalyse/-auswertung

Die Fragebögen wurden quantitativ mit QuestorPro und Excel ausgewertet. Zur Darstellung der Ergebnisse in einer grafischen Übersicht wurden die Items jeweils gruppiert und zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten zusammengefasst:

⁷ Forschungsprojekt JADE: <https://jade.hawk.de/de>

⁸ <https://jade.hawk.de/de/downloads>

Das *Profil der Jobcoaches* setzt sich aus Alter, Geschlecht, den berufsbiographischen Daten, wie Ausbildung, höchster beruflicher Abschluss, erlernte Berufe und der Weiterbildung zum Jobcoach zusammen.

Der Abschnitt *Arbeiten als Jobcoach* befasst sich mit den Arbeitsverhältnissen, den Auftraggebern und der Finanzierung des Jobcoachings sowie den Arbeitsweisen in anderen Bundesländern.

Bei den *Jobcoachingerfahrungen / Strukturellen Bedingungen* werden Hindernisse und Ressourcen betrachtet und die Bewilligungszeiträume für Jobcoaching erfasst.

Im Abschnitt *Dokumentation im Jobcoachingprozess* werden der Maßnahmeplan und die unterschiedlichen Berichtsformen dargestellt.

Abschließend wird die *Zusammenarbeit mit den IFD* betrachtet.

3.3. Ergebnisse

Für den Zwischenbericht werden neben den Abbildungen kurze erklärende Texte formuliert, die das Ergebnis kommentieren. Wenn es möglich war, wurden die Ergebnisse mit Daten aus dem JADE-Forschungsprojekt von 2017 gegenübergestellt, um mögliche Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu diskutieren.

3.3.1. Profil der Jobcoaches

In diesem Abschnitt werden die teilnehmenden Jobcoaches bezüglich ihres Alters und Geschlechts, sowie ihres beruflichen Werdegangs bis zum Jobcoaching dargestellt.

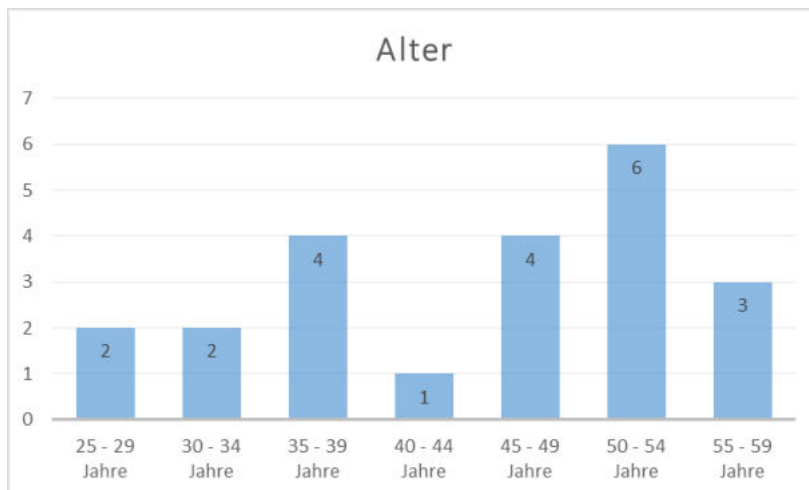
Geschlechterverteilung und Alter

Zwölf der Fragebögen wurden von Frauen beantwortet, zehn von Männern.



Abb. 3.1: Geschlechterverteilung der Jobcoaches in Niedersachsen

Die weiblichen Teilnehmenden waren zwischen 26 und 59 Jahren alt, die männlichen Teilnehmenden zwischen 30 und 54 Jahren. Die Hälfte der Befragten waren 45 Jahre und älter.



N	Gültig	22
	Fehlend	0

Abb. 3.2: Alter

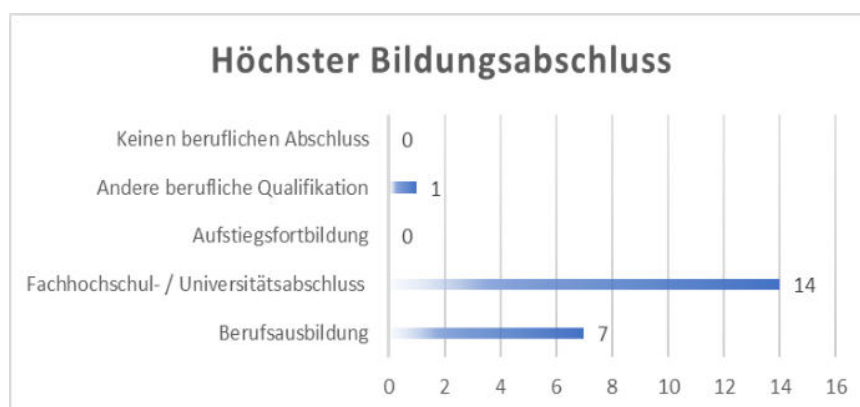
Berufsbiographische Auswertungen

Ausbildungsniveau

Die Frage nach dem höchsten allgemeinen Schulabschluss beantworteten die Teilnehmenden folgendermaßen: 14 Teilnehmende nannten die allgemeine Hochschulreife, drei die Fachhochschulreife und fünf die mittlere Reife.

63% der Befragten nannten einen Fachhochschul- oder einen Universitätsabschluss, 31% eine Berufsausbildung als höchsten Abschluss.

In Bezug auf den höchsten Bildungsabschluss unterscheiden sich Frauen und Männern nur leicht. Bei den Männern gab es mehr Berufsausbildungen (4:3) und bei den Frauen mehr Universitäts-/Fachhochschulabschlüsse (8:6).



N	Gültig	22
	Fehlend	0

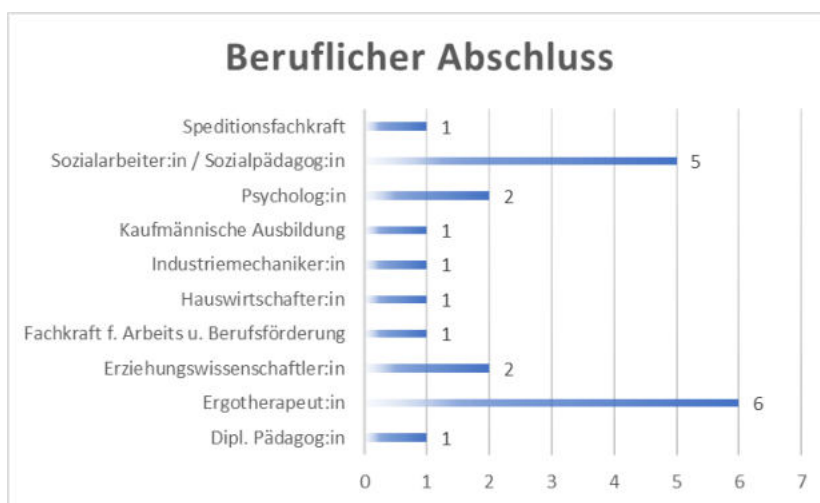
Abb. 3.3: Höchster Bildungsabschluss

Im Forschungsprojekt JADE (2017) entspricht der Anteil der Jobcoaches mit einer Berufsausbildung in etwa den Personen mit Fachschul- bzw. Hochschulabschluss.

Professionalisierungswege

Wie schon bei JADE (2017) wird auch in der JoNiMa-Erhebung deutlich, dass es zwei Professionalisierungswege zum/zur Jobcoach gibt: 81% der niedersächsischen Befragten bauen ihre Tätigkeit als Jobcoach auf einen therapeutischen, sozialen oder pädagogischen Beruf auf (bspw. als Ergotherapeut*in, Dipl.-Pädagog*in, Psycholog*in, Sozialpädagog*in) und 19% haben einen Spartenwechsel vollzogen und haben mit einem eher handwerklichen, technischen oder kaufmännischen Beruf begonnen (bspw. Speditionsfachkraft, Industriemechaniker*in, Hauswirtschafter*in). Bei JADE war die Verteilung auf die beiden Professionalisierungswege 50:50.

Die erlernten Berufe Sozialarbeiter*innen / Sozialpädagog*innen und Ergotherapeut*innen wurden in mehr als 50% der Fälle als Grundberuf genannt.

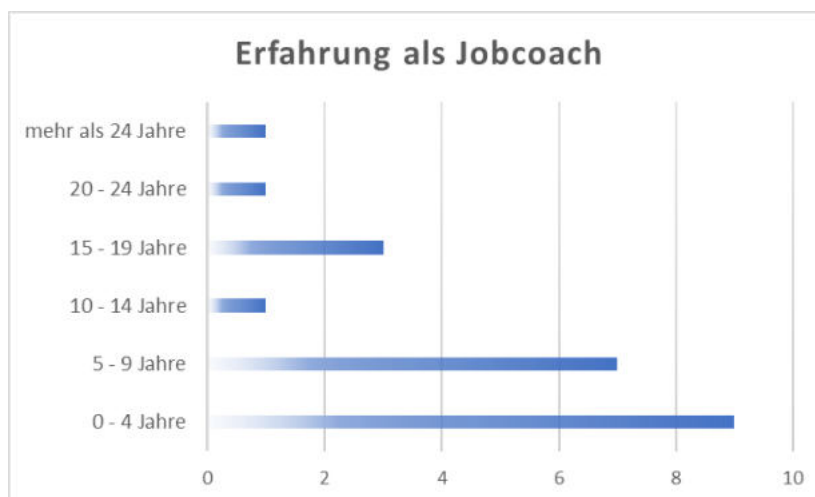


N	Gültig	21
	Fehlend	1

Abb. 3.4: Beruflicher Abschluss

Berufserfahrungen und Weiterbildung zum Jobcoach

72% der Teilnehmenden haben weniger als zehn Jahre Berufserfahrung als Jobcoach, die restlichen 18% haben bis zu 27 Jahren Erfahrung als Jobcoach. Die Jahre der Berufserfahrungen unterscheiden sich bei den Männern und Frauen nicht.



N	Gültig	21
	Fehlend	1

Abb. 3.5: Erfahrung als Jobcoach

77% aller Befragten haben für das Jobcoaching an einer entsprechenden Weiterbildung teilgenommen. Die Weiterbildungen hatten einen unterschiedlichen Inhalt und Stundenumfang und wurden bei unterschiedlichen Trägern durchgeführt. Hierzu zählten unter anderem die Weiterbildung zum Jobcoaching UB in Münster⁹ und die Weiterbildung der Bundesarbeitsgemeinschaft zur Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAG UB¹⁰). Über die Qualität der Weiterbildungen wurde keine Aussage erfragt.

3.3.2. Arbeiten als Jobcoach

In diesem Kapitel wird dargestellt, in welchen Arbeitsverhältnissen die teilnehmenden Jobcoaches tätig sind, wer die Maßnahmen finanziert und welche Arbeitsweisen anderer Bundesländer die Jobcoaches für Niedersachsen für sinnvoll halten.

Arbeitsverhältnisse der Jobcoaches

Bei der JoNiMa-Befragung (2021) gaben 59% der Befragten an, dass sie ihre Tätigkeit als Jobcoach in einem angestellten Arbeitsverhältnis ausüben. Die restlichen 41% arbeiten als selbstständige Jobcoaches. Das deckt sich ungefähr mit der Erhebung von JADE¹¹ im Jahr 2017. In der bundesweiten Erhebung gaben 62% an, angestellt zu sein, und 38% selbstständig.

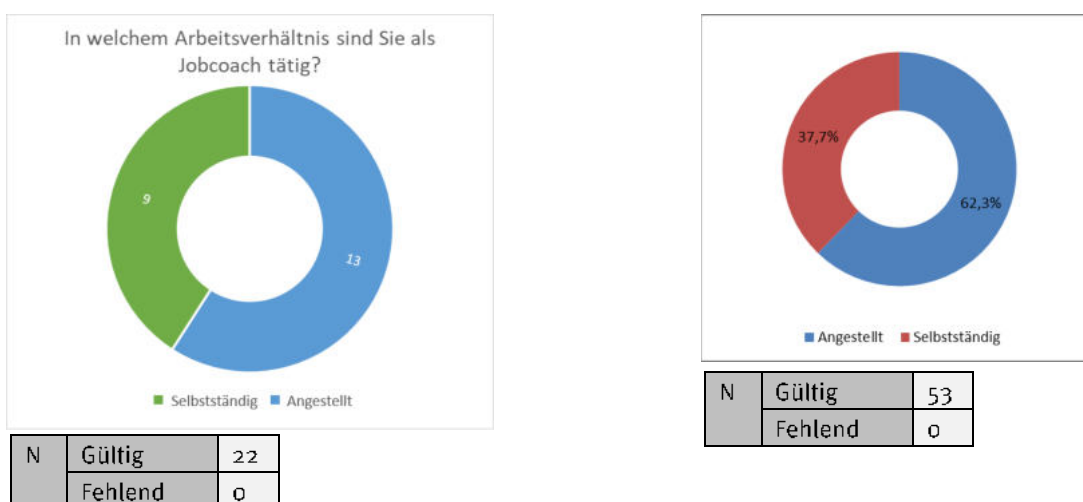


Abb. 3.6: Form des Arbeitsverhältnisses (JoNiMa und JADE)

Finanzierung des Jobcoachings

Das Jobcoaching wurde durch verschiedene Stellen finanziert. Die befragten Jobcoaches gaben an, dass knapp 25% ihrer Jobcoachingfälle vom Integrationsamt (InA) Niedersachsen finanziert wurden. Weitere Leistungsträger waren die Agentur für Arbeit und die Deutsche Rentenversicherung. Hierbei

⁹ <https://www.lwl-jobcoaching.de/de/weiterbildung/>

¹⁰ <https://www.bag-ub.de/seite/428676/weiterbildung-inklusionsberatung.html>

¹¹ JADE Jobcoachingprozess 2020. Poster 7/11. Posterstrecke: <https://jade.hawk.de/de/downloads>

muss jedoch bedacht werden, dass die Agentur für Arbeit und das Jobcenter eher die Arbeitsplatzanbahnung als die Arbeitsplatzsicherung finanzieren. Es macht deutlich, dass die Jobcoaches unterschiedliche Auftraggeber*innen haben. Sie sind sowohl in der Anbahnung als auch in der Arbeitsplatzsicherung tätig, womit sich vermutlich unterschiedliche Jobcoachingkonzepte verbinden.

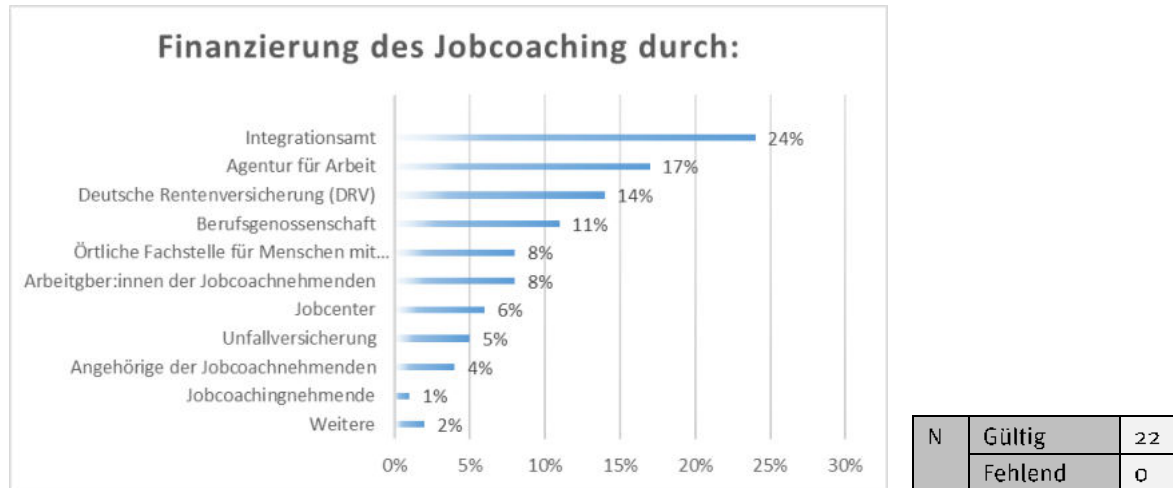


Abb. 3.7: Finanzierung des Jobcoaching (JoNiMa)

Bei dem Forschungsprojekt JADE (2017) wurde die überwiegende Anzahl der Jobcoachingfälle durch das zuständige InA oder die örtliche Fachstelle für Menschen mit Behinderungen gefördert (87,5%). Neben dem InA wurden Jobcoaches auch von weiteren Auftraggebern angefragt. Hierzu gehörten die Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeber*innen, Renten- und Unfallversicherungen. Der jeweilige Anteil der Förderungen lag hier zwischen 1% und 6% der Fälle.

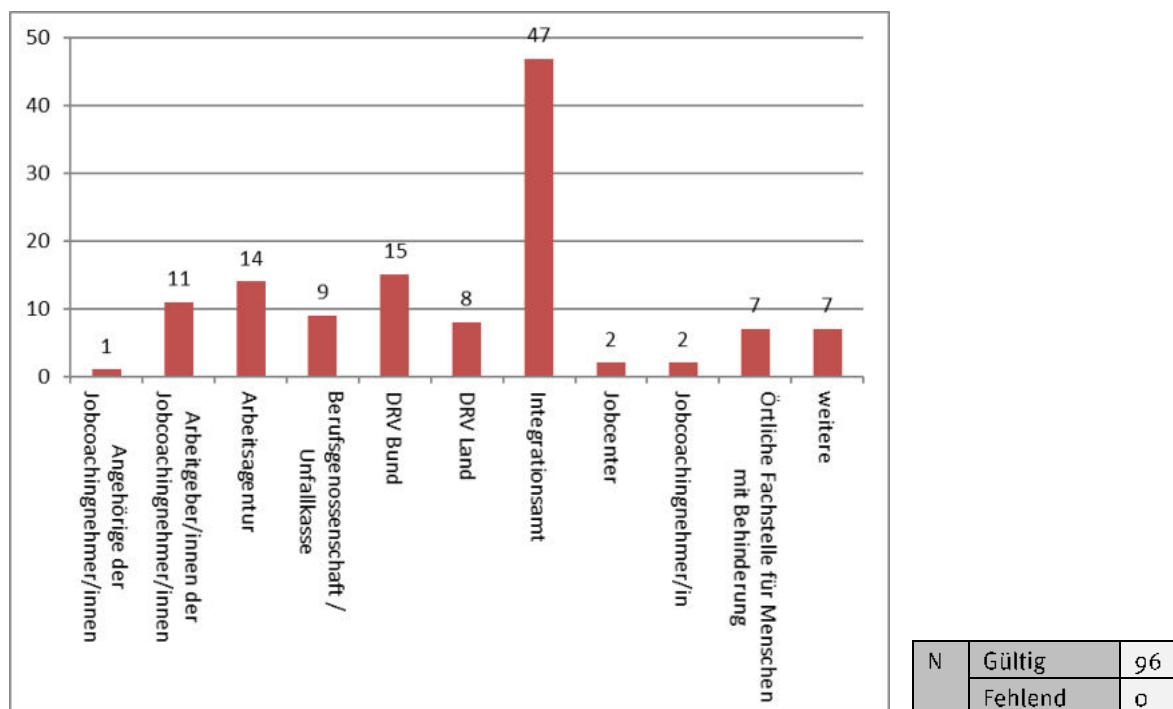


Abb. 3.8: Finanzierung des Jobcoachings (JADE)

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Finanzierung des JC in Niedersachsen anders verteilt ist als dies in der JADE¹²-Erhebung im Jahr 2017 festgestellt wurde.

Arbeitsweisen anderer Bundesländer

Die befragten Jobcoaches stehen in ihren Netzwerken mit Jobcoaches aus anderen Bundesländern in Kontakt. Aus diesem Hintergrund wurden Sie zu Arbeitsweisen befragt, die sich aus ihrer Sicht lohnen, in Niedersachsen übernommen zu werden.

Zum Bereich *Strukturqualität* wurde genannt, dass die Auswahl eines Jobcoaches in Nordrhein - Westfalen aus einem bestehenden Pool erfolgt. Kriterien sind: 1. Entfernung zum Einsatzort, 2. Passung der Jobcoaches, 3. freie Kapazitäten. Als sinnvoll wurde auch benannt, zu Beginn des Jobcoachings pauschal ca. 15 - 25 Std. zu finanzieren, um die Rahmenbedingungen, die Sinnhaftigkeit und die Machbarkeit der Jobcoachingmaßnahme zu klären. Außerdem wurde genannt, dass es in NRW einen „Notfond“ gebe, aus dem Übergangszeiten während einer unklaren Kostenträgerlage als Überbrückung finanziert werden können.

Auch zur *Prozessqualität* brachten die Befragten zahlreiche Ideen ein, die sie auch in Niedersachsen für sinnvoll halten. Insgesamt mache ein eher "früheres" Einschalten eines Jobcoaches Sinn, damit sich nicht über Jahre bspw. Konflikte verfestigen. Außerdem empfahlen die Jobcoaches Standards zur Evaluation der Jobcoachingmaßnahme, sowie ein einheitliches und strukturiertes Berichtswesen. Auch eine finanzierte Fallsupervision im Team und mit den Kostenträgern würde den jeweiligen Jobcoachingfall positiv unterstützen.

3.3.3. Jobcoachingerfahrungen / Strukturelle Bedingungen

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den Aspekten, die aus Sicht der Befragten zum Gelingen des Jobcoachings beitragen sowie den größten Hindernissen für einen gelingenden Jobcoachingprozess. Besonders in den Fokus wird in diesem Kapitel außerdem der Bewilligungszeitraum gerückt.

Ressourcen für das Gelingen einer Jobcoachingmaßnahme

Für das JoNiMa-Team war es wichtig zu erfahren, welche Aspekte aus der Sicht der Jobcoaches zum Gelingen eines Jobcoachings beitragen.

Die benannten Aspekte der Befragten, die zum Gelingen des Jobcoachingprozess beitragen, können unterschiedlichen Bereichen zugeordnet werden. Sie liegen einerseits bei den Jobcoaches selbst, in den Betrieben und auch bei den IFD.

Die Jobcoaches selber sehen in ihrer Rollenausübung eine besondere Ressource, um in Konfliktsituationen am Arbeitsplatz gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Hierzu trägt bei, dass sie allparteilich sind und über eine gute Reflexionsfähigkeit verfügen. Sie gehen außerdem davon aus, dass ihre allgemei-

¹² JADE Jobcoachingprozess 2020. Poster 5/11. Posterstrecke: <https://jade.hawk.de/de/downloads>

nen persönlichen Kompetenzen und Erfahrungen bezogen auf Arbeitssysteme dazu beitragen, eine individuelle Beratung der Arbeitnehmer*innen mit Schwerbehinderung zu gewährleisten. Außerdem geben sie an, über Fähigkeiten in Bezug auf Selbstorganisation und Kompetenzen in der Prozessstrukturierung zu verfügen, womit das Gelingen des Jobcoachingprozesses unterstützt wird.

Für das Gelingen einer Jobcoachingmaßnahme in den Betrieben tragen aus Sicht der Befragten klare und transparente Absprachen sowie eine ergebnisoffene Haltung bei. Außerdem halten sie es für wichtig, dass sowohl die Arbeitgebenden als auch die Arbeitnehmenden das Jobcoaching wollen und dass die Arbeitnehmenden mit Schwerbehinderung die Unterstützung annehmen. Wichtig hierfür seien eine gute Auftragsklärung, eine Zielvereinbarung, die alle Beteiligten kennen und eine Zuverlässigkeit und Verbindlichkeit aller Beteiligten.

Die IFD könnten zum Gelingen des Jobcoachingprozesses beitragen, indem sie die Erfahrungen der Jobcoaches für die Begleitung der Betriebe nutzen und darauf achten, dass die Rollen zwischen Jobcoach und Begleitung klar verteilt sind. Eine gute Zusammenarbeit zwischen IFD-Fachkraft und Jobcoach, also eine enge Abstimmung der Zuständigkeiten, scheint für die Befragten essenziell zum Gelingen des Prozesses beizutragen.

Neben den einzelnen Beteiligten am Jobcoachingprozess spielt auch die Gestaltung des Prozesses eine wichtige Rolle. Hier wird z.B. genannt, dass regelmäßig stattfindende Zwischengespräche alle zwei Monate mit allen Beteiligten die jeweils aktuelle Situation klären und das Jobcoaching im Betrieb präsent machen. Die Ziele können dabei differenziert oder bei Bedarf aktualisiert werden. Insgesamt sei eine umfassende Planung des Prozesses notwendig, dabei sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass die Möglichkeiten zur Anpassung schon von Beginn mitgedacht wird. Insgesamt scheinen für die befragten Jobcoaches die Qualitätsstandards der BAG UB eine gute Orientierung für einen gelingenden Jobcoachingprozess zu bilden.

Hindernisse

Auch die von den Befragungsteilnehmenden genannten Hindernisse für ein gelingendes Jobcoaching kann man den Jobcoaches, den betrieblich Beteiligten sowie den Ablaufbedingungen des Jobcoachingprozesses zuordnen.

Die Jobcoaches sehen bei sich die größte Gefahr für ein Mislingen des Jobcoachings, wenn sie unter Stress und hohem Zeitdruck stehen.

In den Betrieben sehen sie es als ein Hindernis an, wenn die Vorgesetzte*n die Mitarbeit verweigern und die Kolleg*innen nicht hinter der Maßnahme stehen. Ein weiteres Thema ist, dass der/die Arbeitnehmer*in mit Schwerbehinderung nicht mitarbeitet oder oft nicht anwesend ist. Aber auch die Vorbereitung aller Beteiligten auf die Maßnahme hat einen großen Einfluss auf den Jobcoachingprozess. Oft haben die Befragten den Eindruck, dass die Beteiligten (Betriebe, Jobcoaches, IFD) nicht gut informiert sind, über das, was JC^{AP} bedeutet.

Ein Misslingen des Jobcoachingprozesses kann durch fehlende Absprachen in der Zusammenarbeit mit dem IFD zu Stande kommen oder wenn der Jobcoach zu spät zum Fall hinzugezogen wird. Besteht bereits eine konkrete Absicht zu kündigen, verbindet sich damit häufig eine hohe Problemlast am Arbeitsplatz. Aber auch die Durchführung eines Jobcoachings ohne die Beteiligung eines IFD kann zu einem Hindernis für das Gelingen werden.

Auch im Ablauf des Jobcoachingprozesses gibt es einige Stolpersteine, die zu seinem Misslingen beitragen können. Wenn die Ziele nicht eindeutig und mit allen Beteiligten vereinbart sind, kann die Maßnahme Jobcoaching nicht effektiv genug umgesetzt werden. Wenn der Bewilligungszeitraum stark begrenzt ist, fehlt Spielraum, um auf Krisen reagieren zu können. Jedoch auch das lange Warten auf die Bewilligung führt schon zu Beginn des Prozesses zu Hindernissen.

Zeitraum bis zur Antragsbewilligung

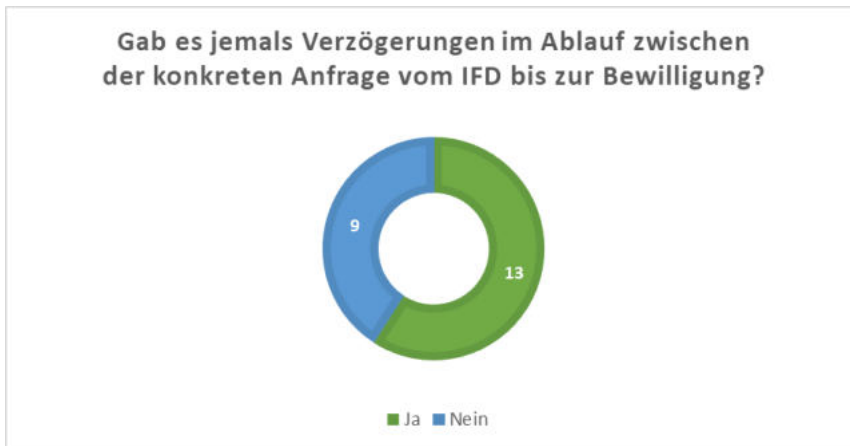
Die Teilnehmenden wurden nach dem Zeitraum bis zur Antragsbewilligung gefragt. Erfragt wurde der Zeitraum von der konkreten Anfrage beim Jobcoach bis zum Beginn des Jobcoachings.

Bei mehr als 50% aller Fälle dauerte es bis zu vier Wochen zwischen konkreter Anfrage an den Jobcoach bis zur Bewilligung. In 18% der Fälle dauerte es länger als sechs Wochen bis das Jobcoaching bewilligt wurde.



Abb. 3.9: Zeit bis zur Bewilligung

Es wurden unterschiedliche Gründe genannt: die Abstimmung der betrieblich Beteiligten, die Klärung der Zuständigkeit der Kostenträgerschaft, fehlendes Personal oder fehlendes Wissen über die Antragsstellung und Bewilligung seitens des IFD und des Integrationsamtes, organisatorische Probleme im IFD, fehlende Informationsweitergabe, fehlende Unterlagen, so z. B. des Feststellungsbescheides.



N	Gültig	22
	Fehlend	0

Abb. 3.10: Verzögerungen im Ablauf

60% der befragten Jobcoaches erlebten Verzögerungen bei der Bewilligung durch die oben genannten Gründe. Bei ca. 40% kam es nicht zur Verzögerung.

Zeitraum bis zum Start des Jobcoachings

Die Jobcoaches sagen von sich, dass sie in 72% aller Fälle in bis zu zwei Wochen mit der Maßnahme beginnen können, wenn die Bewilligung vorliegt.



N	Gültig	22
	Fehlend	0

Abb. 3.11: Zeit bis zum Start des JC

Unterstützungsfaktoren für einen gelingenden Einstieg

Neben einer zeitlichen Ressource zur Vorbereitung des Jobcoachings und einer guten Zusammenarbeit mit den Integrationsfachdiensten (siehe Kapitel 3.5) trägt auch eine optimierte Organisation der Abläufe dazu bei, dass der Einstieg in das Jobcoaching gelingt. So spricht z.B. eine Teilnehmende davon, dass sie vorab nur einen Kostenvoranschlag erstellt und den Maßnahmenplan erst nach der Integration in den Betrieb aufstellt, weil sie erst dann weiß, was dort möglich ist. Auch eine Vorabbewilligung per E-Mail oder die Möglichkeit, einige Stunden bereits nach dem Maßnahmenplan einsetzen zu können, wenn das Jobcoaching dringend ist, führen zu einem gelingenden Einstieg.

3.3.4. Dokumentation im Jobcoachingprozess

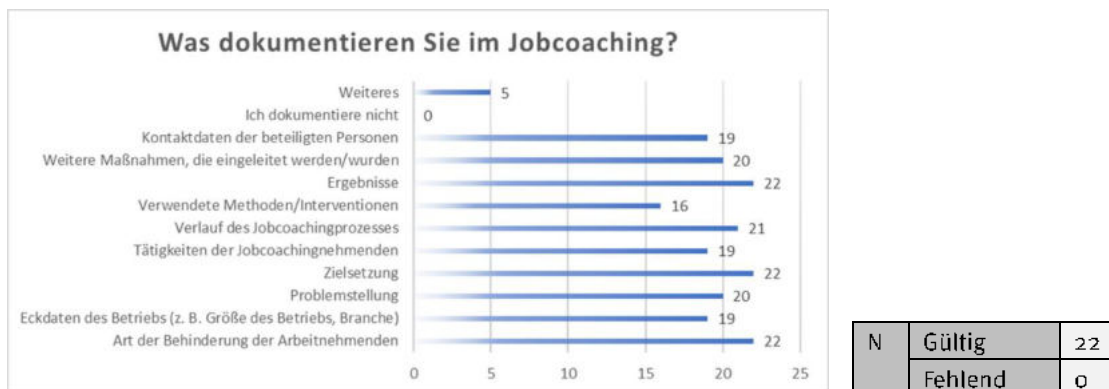


Abb. 3.12: Was wird dokumentiert?

Die Dokumentation spielt im Jobcoachingprozess eine wichtige Rolle. Im Fragebogen sollten die Teilnehmenden beantworten, was sie dokumentieren, wie sie dies machen und für wen sie die Dokumentation durchführen.

Die Teilnehmenden gaben sehr unterschiedliche Inhalte an, die sie während des Jobcoachingprozesses dokumentieren. Alle Befragten gaben an, eine Dokumentation durchzuführen.

Maßnahmeplan

Der Maßnahmeplan ist das zentrale Instrument, um den Ablauf des Jobcoachings festzulegen. Von den Teilnehmenden schreiben fast alle einen Maßnahmeplan, nur eine Person hat diese Frage mit „Nie“ angekreuzt.

Von den Befragten, die einen Maßnahmeplan erstellen, schreiben diesen 16 Personen vor der Bewilligung und vier Personen erst nach der Bewilligung des Jobcoaching.

Berichtswesen

Alle befragten Jobcoaches geben an, dass sie einen Abschlussbericht schreiben. 50% schreiben immer einen Zwischenbericht, die anderen 50% nur manchmal.

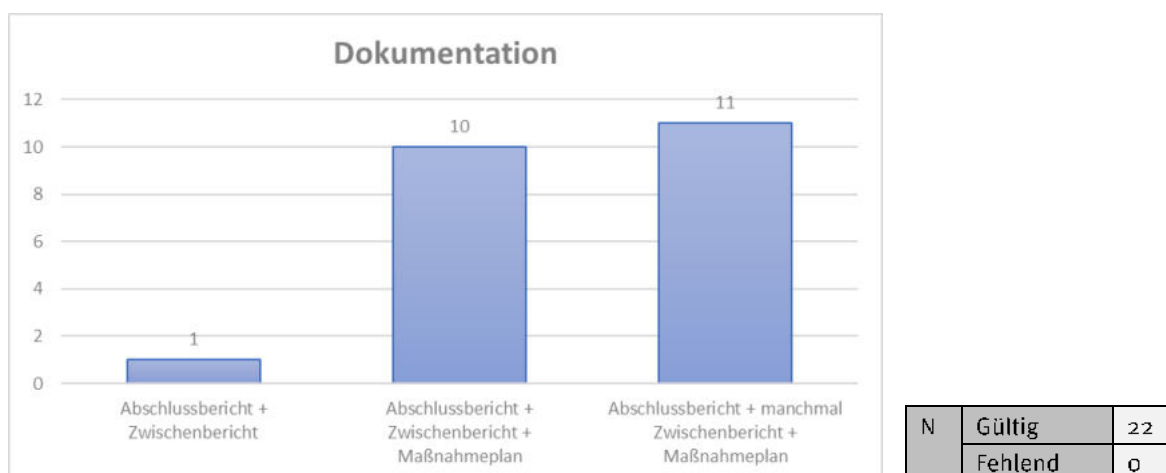


Abb. 3.13: Dokumentation

Gründe für einen Zwischenbericht können z.B. sein, dass die Maßnahme verlängert werden soll, für das Kommunizieren von Problemsituationen, für das Einleiten weiterer Maßnahmen, bei Indikation eines Arbeitsplatzwechsels oder für eine Fallübergabe.

Evaluation

Auch die Evaluation am Ende des Jobcoachingprozesses spielt eine wichtige Rolle für die Befragten. 86% der Befragten evaluieren den Jobcoachingprozess mündlich oder schriftlich. Jedoch gibt es noch kein einheitliches Vorgehen.

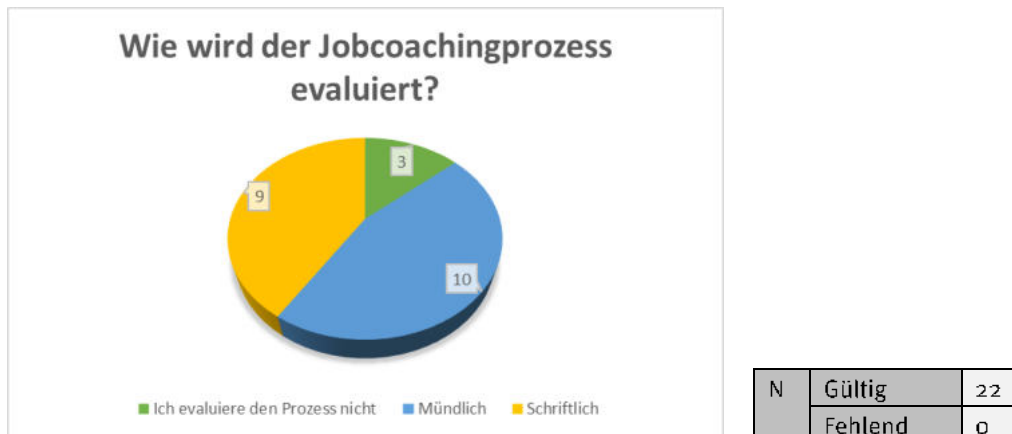


Abb. 3.14: Art der Dokumentation

Mündliche Evaluationen können z.B. in Form eines Abschlussgespräches stattfinden, durch Nachfrage nach der Zufriedenheit oder in Feedbackgesprächen. Die Evaluation kann zwischen IFD und dem Jobcoach stattfinden, aber auch mit allen anderen Beteiligten, dem Leistungsträger, Arbeitnehmende*r mit Schwerbehinderung und Arbeitgebenden.

Ein Teil der Befragten führt auch eine schriftliche Evaluation in Form von Fragebögen durch, die an den Arbeitnehmenden mit Schwerbehinderung oder auch an alle Beteiligten im Prozess ausgegeben werden. In einigen Fällen wird auch der Abschlussbericht zur Evaluation genutzt. Gegenübergestellt und dargestellt werden dort die Verhaltensergebnisse (wie z.B. Leistungssteigerung) und die Messung der Zufriedenheit mit den Ergebnissen.

3.3.5. Zusammenarbeit mit dem IFD

Ein letzter wichtiger Aspekt der Befragung beschäftigte sich mit der Zusammenarbeit der Jobcoaches mit den IFD.

Zusammenarbeit in der Initiierungsphase

20 der 22 Teilnehmenden arbeiten mit den IFD zusammen. In 68% gelingt die Zusammenarbeit sehr gut oder gut.



Abb. 3.15: Kooperation zwischen IFD und Jobcoaches

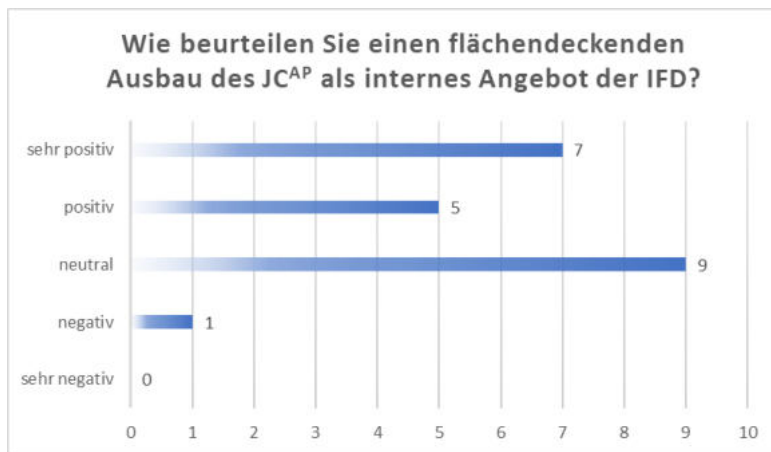
Als Gründe für eine gute oder sehr gute Zusammenarbeit mit den IFD wird von den Befragten angegeben, dass die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden schon über die Maßnahme JCAP vorinformiert sind und somit die Wege für eine gute Kooperation hier somit bereits angebahnt sind. Es werden von Seiten der IFD schon vorab Absprachen getroffen, die einen zeitnahen Einsatz und Beginn der Maßnahme ermöglichen. Die Kommunikation findet laut der Befragten auf Augenhöhe statt. Sich persönlich und die Arbeitsabläufe zu kennen, kommt der Zusammenarbeit zwischen Jobcoach und IFD-Fachkraft sehr zu Gute.

Es gibt jedoch auch Gründe dafür, dass die Zusammenarbeit mit den IFD nur befriedigend oder ausreichend gelingt. Zum Teil wechseln während der Initiierungsphase die Ansprechpartner*innen oder die Kontaktinformationen werden nicht zeitnah weitergegeben. Bei den Befragten Jobcoaches entsteht zum Teil der Eindruck, dass eine Uneinigkeit über die Zuständigkeit herrscht und dadurch häufiger die Sachverhalte verkompliziert werden.

Flächendeckender Ausbau des Jobcoachings

Die abschließende Frage beschäftigte sich mit der Einschätzung der Jobcoaches zum flächendeckenden Ausbau des Jobcoachings als internes Angebot der IFD.

Von den 22 Befragten stehen 54% dem Ausbau des Jobcoachings als internes Angebot sehr positiv oder positiv gegenüber. 40% haben eine neutrale Haltung dazu, eine Person steht diesem negativ gegenüber. Die Person begründet dies mit ihrer langjährigen Erfahrung als Jobcoach und mit der Vielfalt an Jobcoaches, ihre unterschiedlichen Fähigkeiten, Kompetenzen und ihre Flexibilität. Diese Vielfalt könne innerhalb eines IFD nicht erreicht werden. Die Befragten, die sich neutral äußerten, wissen zum Teil noch zu wenig über ein mögliches internes Angebot der IFD. Sie befürchten aber einen Rollenkonflikt oder eine Verzerrung des Wettbewerbes mit den externen Jobcoaches. Sie fragen sich auch, wie die bisherigen Jobcoaches eingebunden werden sollen. Sie befürchten, dass die eigene Beauftragung und die gute Zusammenarbeit mit den IFD-Fachkräften darunter leiden könnte. Sie sind ebenso der Meinung, dass die Zusammenarbeit mit freien Trägern weiter stattfinden und erheblich ausgebaut werden sollte. Die positiven Meinungen dazu sind, dass es zu einer vermehrten Durchführung von Jobcoaching kommen kann und das sich dadurch, die Konditionen für alle verbessern.



N	Gültig	22
	Fehlend	0

Abb. 3.16: Flächendeckender Ausbau JC

3.4. Fazit Teilbericht 2

Trotz der kleinen Stichprobe von nur 22 Teilnehmenden konnte ein differenziertes Bild über den aktuellen Stand der Jobcoaches in Niedersachsen ermittelt werden.

Die befragten Jobcoaches sehen die Zusammenarbeit mit den IFD als sehr förderlich an. Häufig bestehen schon persönliche Kontakte und die IFD haben mehrere Ansprechpartner*innen unter den Jobcoaches, wenn sich ein neuer Jobcoaching-Fall anbahnt. Sie finden jedoch auch, dass es wichtig sei, dass während des Prozesses kein Wechsel der zuständigen Fachkraft innerhalb der IFD stattfindet, damit alle Beteiligten immer mit den gleichen Informationen versorgt sind. Ein weiterer zentraler Punkt ist eine klare Rollenverteilung zwischen Jobcoach und begleitender IFD-Fachkraft sowie die Klärung der jeweiligen Zuständigkeiten.

Verbesserungsmöglichkeiten sehen die Jobcoaches noch im Prozedere des Genehmigungsverfahrens. Sie wünschen sich, wie zum Teil in anderen Bundesländern schon durchgeführt, dass zur Abklärung der Maßnahme vor der Erstellung des Maßnahmeplanes schon einige Stunden finanziert werden, so kann überprüft werden, ob und wie JCAP in dem Betrieb umgesetzt werden kann. Das Antragsverfahren erscheint den Jobcoaches nicht immer plausibel. Oft bereiten die IFD schon einiges vor, was die Jobcoaches sehr schätzen, aber eine klare Linie sei noch nicht erkennbar. Hier sei ein standardisiertes Vorgehen, wer was einreicht und wer welche Aufgaben übernimmt, sinnvoll. Dies würde auch dazu dienen, dass das Genehmigungsverfahren im InA vereinfacht und damit eine zügige Genehmigung, erreicht werden könne.

Neben einem vereinheitlichten Antragswesen sollte die Dokumentation und Evaluation ebenfalls vereinheitlicht werden. Zurzeit schreiben die Jobcoaches einen Maßnahmeplan und auch einen Abschlussbericht. Der Zwischenbericht wird nicht immer angefertigt, oft nur bei Verlängerung oder bei Problemen in der Kommunikation. Hierbei wären ebenfalls klare Vorgaben sinnvoll. Auch ein einheitliches Dokumentationssystem, was eine ggf. notwendige Übergabe erleichtert, wäre förderlich. Hier könnte direkt über eine digitale Lösung nachgedacht werden. Die Ergebnisse zeigen, dass die Evaluation des gesamten Jobcoachingprozesses sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Manche Jobcoaches

evaluieren in Abschlussgesprächen, einige mit Fragebögen. Nicht immer werden alle Beteiligten mit einbezogen. Ein einheitliches Vorgehen wäre sinnhaft, um den Nutzen der Maßnahme bewerten und die Ergebnisse im Rahmen eines Qualitätsmanagements nutzen zu können.

Insgesamt stehen die Jobcoaches in Niedersachsen dem flächendeckenden Ausbau eher positiv gegenüber. Sie fürchten jedoch, dass sie bei der Auswahl geeigneter Jobcoaches nicht mehr ausreichend berücksichtigt werden. Sie sehen durch den Ausbau des Jobcoaching-Angebotes allerdings auch die Chance, dass es insgesamt zu einer vermehrten Durchführung von JC^{AP} kommt und sich somit die Möglichkeiten der Zusammenarbeit für alle Beteiligten verbessern.

Anhang

Anhang F: Fragebogen Jobcoaches.....	46
--------------------------------------	----

Anhang F: Fragebogen Jobcoaches

Seite 1 von 6
Jonima 2

Fragebogen

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,
dieser Bogen wird maschinell ausgewertet. Markieren Sie eine Antwort bitte in der folgenden Weise: .
Wenn Sie eine Antwort korrigieren möchten, füllen Sie bitte den falsch markierten Kreis und noch etwas darüber hinaus aus,
ungefähr so: .

Ziffern sollen ungefähr so aussehen: ; Korrekturen so: 

Forschungsprojekt "Jobcoaching für Niedersachsen - Machbarkeitsstudie" (JoNiMa)

Zur Person

1. Alter: (Bitte tragen Sie eine Zahl zwischen 1 und 99 ein, in jedes Kästchen nur eine Ziffer)	<input type="text" value=""/> <input type="text" value=""/>
2. Geschlecht:	<input type="radio"/> Männlich <input type="radio"/> Weiblich <input type="radio"/> Divers <input type="radio"/> keine Angaben

Professionalisierung der Jobcoaches

Schule und Ausbildung

3. Welchen höchsten allgemeinen Schulabschluss haben Sie?	<input type="radio"/> Ohne Abschluss <input type="radio"/> Hauptschulabschluss (Volksschulabschluss) <input type="radio"/> Realschulabschluss (mittlere Reife) <input type="radio"/> Fachhochschulreife <input type="radio"/> Allgemeine Hochschulreife, Abitur <input type="radio"/> Einen anderen Schulabschluss, und zwar: <input type="text"/>
4. Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben Sie?	<input type="radio"/> Keinen beruflichen Abschluss <input type="radio"/> Berufsausbildung <input type="radio"/> Fachhochschulabschluss <input type="radio"/> Universitätsabschluss <input type="radio"/> Aufstiegsfortbildung (z.B. Techniker:in, Meister:in) <input type="radio"/> Andere berufliche Qualifikation: <input type="text"/>
5. Welche/n berufliche/n Abschluss/Abschlüsse haben Sie konkret? Bitte benennen Sie sämtliche Ihrer Abschlüsse.	
<input type="text"/>	
6. Haben Sie für das Jobcoaching an einer entsprechenden Weiterbildung teilgenommen?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
7. Wenn ja, in welchem Umfang?	
<input type="text"/>	

0.1 

8. Welches sind die drei zentralen Kompetenzen aus Ihrem Bildungsweg, auf die Sie als Jobcoach besonders zurückgreifen?

Professionalisierung der Jobcoaches

Berufliche Tätigkeit vor dem Jobcoaching

9. Waren Sie, bevor Sie als Jobcoach tätig waren, in anderen Arbeitsfeldern beschäftigt?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
10. Wenn ja, wie lange waren Sie zuvor in anderen Arbeitsfeldern tätig? (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)	<input type="text"/> <input type="text"/> Jahre
11. Wenn ja, in welchem/welchen Arbeitsfeld/ern waren Sie vorher tätig?	

Professionalisierung der Jobcoaches

Berufliche Tätigkeit als Jobcoach

12. In welchem Alter haben Sie Ihre Tätigkeit als Jobcoach begonnen? (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)	<input type="text"/> <input type="text"/> Jahre
---	---

13. Was motiviert Sie, als Jobcoach tätig zu?

	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft überhaupt nicht zu	keine Angabe
Auftragslage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Finanzielle Honorierung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abwechslungsreiche Tätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbstbestimmtes Arbeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persönliche Anerkennung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kooperation mit einem IFD	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Arbeit im betrieblichen Setting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Wie viele Jahre sind Sie schon als Jobcoach tätig? (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)	<input type="text"/> <input type="text"/> Jahre				
15. Mit welchem Schwerpunkt arbeiten Sie?	<input type="radio"/> Arbeitsplatzsicherung <input type="radio"/> Arbeitsplatzanbahnung <input type="radio"/> Beides				
16. In welchem Bundesland/Landesteil führen Sie Jobcoaching durch? (Mehrfachantworten möglich.)	<input type="checkbox"/> Niedersachsen <input type="checkbox"/> Nordrhein-Westfalen <input type="checkbox"/> Hamburg <input type="checkbox"/> Bremen <input type="checkbox"/> Hessen <input type="checkbox"/> Schleswig-Holstein				

17. In welchem Umkreis sind Sie tätig?	<input type="radio"/> < 10 km <input type="radio"/> < 50 km <input type="radio"/> < 100 km <input type="radio"/> ≥ 100 km
18. In welchem Arbeitsverhältnis sind Sie als Jobcoach tätig?	<input type="radio"/> Selbstständig <input type="radio"/> Angestellt <input type="radio"/> Beides
19. Wer ist Ihr/e Auftraggeber/in? (Mehrfachantworten möglich.)	<input type="checkbox"/> Berufsbildungswerk (BBW)/Berufsförderungswerk (BFW) <input type="checkbox"/> Integrationsfachdienst (IFD) <input type="checkbox"/> Privatunternehmen <input type="checkbox"/> Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____
20. Wie hoch ist ihr durchschnittlicher Stundensatz? (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> , <input type="text"/> <input type="text"/> € <input type="radio"/> Keine Angabe
21. Bitte geben Sie an, wer Sie als Jobcoach jemals finanziert hat: (Mehrfachantworten möglich.)	
<input type="checkbox"/> Angehörige der Jobcoachnehmenden <input type="checkbox"/> Arbeitgeber/innen der Jobcoachnehmenden <input type="checkbox"/> Agentur für Arbeit <input type="checkbox"/> Berufsgenossenschaft/Unfallkasse <input type="checkbox"/> Deutsche Rentenversicherung (DRV) Bund <input type="checkbox"/> Deutsche Rentenversicherung (DRV) Land <input type="checkbox"/> Integrationsamt <input type="checkbox"/> Jobcenter <input type="checkbox"/> Jobcoachingnehmende <input type="checkbox"/> Örtliche Fachstelle für Menschen mit Behinderung <input type="checkbox"/> Unfallversicherung <input type="checkbox"/> Weitere: _____	
22. Wie viele Stunden im Monat waren Sie 2019 im Schnitt als Jobcoach tätig? <i>(Anmerkung: Bei dieser Frage soll die COVID-19 Pandemie ausgeblendet werden. Betrachten Sie die Situation vor der Pandemie.)</i> (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Stunden <input type="radio"/> Keine Angabe
23. Gehen Sie weiteren beruflichen Tätigkeiten neben der Arbeit als Jobcoach nach?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
24. Wenn ja, welchen weiteren beruflichen Tätigkeiten neben der Arbeit als Jobcoach gehen Sie nach?	

Netzwerkerfahrungen

25. Sind Sie mit anderen Jobcoaches in Niedersachsen vernetzt?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
26. Haben Sie Kontakt zu Jobcoaches in anderen Bundesländern?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein

27. Wenn ja, aus welchen Bundesländer kommen diese?	
28. Können Sie Aspekte aus der Arbeitsweise der Jobcoaches anderer Bundesländer nennen, die es wert wären, in Niedersachsen übernommen zu werden?	
29. Nehmen Sie mit anderen Jobcoaches an einer kollegialen Fallberatung teil?	<input type="radio"/> Ja <input type="radio"/> Nein
30. Wenn ja, ist die Fallberatung ...	<input type="radio"/> selbst organisiert <input type="radio"/> von extern angeboten

Erfahrungswerte beim Jobcoaching und mit den Rahmenbedingungen

31. Welche Aspekte tragen aus Ihrer Sicht zum Gelingen eines Jobcoachings bei? Nennen Sie drei Aspekte.
32. Welches sind aus Ihrer Sicht die größten Hindernisse für einen gelingenden Jobcoachingprozess? Nennen Sie drei Aspekte.

Initiierungsphase

Zeitraum von der konkreten Anfrage bis zum Beginn des Jobcoachings im Betrieb

33. Wie lange dauert es aus Ihrer Erfahrung durchschnittlich von der konkreten Anfrage des Jobcoachings bis zur Bewilligung? (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)	<input type="text"/> <input type="text"/> Wochen
34. Gab es jemals Verzögerungen im Ablauf zwischen der konkreten Anfrage vom IFD bis zur Bewilligung? Wenn ja, welche Gründe gab es für die Verzögerung/en?	<input type="radio"/> Nein <input type="radio"/> Ja <input type="text"/>
35. Wie lange dauert es aus Ihrer Erfahrung durchschnittlich von der Bewilligung bis zum ersten Tag des Jobcoachings? (Bitte tragen Sie in jedes Kästchen nur eine Ziffer ein)	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> Wochen

36. Was ist aus Ihrer Sicht wichtig für einen nahtlosen, zeitnahen und flexiblen Einstieg ins Jobcoaching?	
37. Wenn Sie mit einem Integrationsfachdienst kooperieren, wie gelingt die Zusammenarbeit in der Initiierungsphase? (Bewerten Sie mit Schulnoten)	<input type="radio"/> 1 (gelingt sehr gut) <input type="radio"/> 2 (gelingt gut) <input type="radio"/> 3 (gelingt befriedigend) <input type="radio"/> 4 (gelingt ausreichend) <input type="radio"/> 5 (gelingt mangelhaft) <input type="radio"/> 6 (gelingt ungenügend) <input type="radio"/> Ich kooperiere nicht mit einem Integrationsfachdienst
38. Begründen Sie Ihre Antwort:	

Dokumentation/Evaluation

Uns interessiert was, wie und für wen Sie was dokumentieren.

39. Was dokumentieren Sie im Jobcoaching? (Mehrfachantworten möglich) (Mehrfachantworten möglich.)	
<input type="checkbox"/> Art der Behinderung der Arbeitnehmenden <input type="checkbox"/> Eckdaten des Betriebs (z. B. Größe des Betriebs, Branche) <input type="checkbox"/> Problemstellung <input type="checkbox"/> Zielsetzung <input type="checkbox"/> Tätigkeiten der Jobcoachingnehmenden <input type="checkbox"/> Verlauf des Jobcoachingprozesses <input type="checkbox"/> Verwendete Methoden/Interventionen <input type="checkbox"/> Ergebnisse <input type="checkbox"/> Weitere Maßnahmen, die eingeleitet werden/wurden <input type="checkbox"/> Kontaktdaten der beteiligten Personen <input type="checkbox"/> Ich dokumentiere nicht <input type="checkbox"/> weiteres: <input style="width: 500px; border: 1px dashed black;" type="text"/>	
40. Wie dokumentieren Sie? (Mehrfachantworten möglich) (Mehrfachantworten möglich.)	<input type="checkbox"/> Elektronisch, ohne festes Dokumentationsschema <input type="checkbox"/> Elektronisch, mit festem Dokumentationsschema <input type="checkbox"/> Elektronisch, mit einem bestimmten Dokumentationsprogramm <input type="checkbox"/> Auf Papier ohne festes Dokumentationsschema <input type="checkbox"/> Auf Papier mit festem Dokumentationsschema <input type="checkbox"/> Ich dokumentiere nicht <input type="checkbox"/> anderweitig: <input style="width: 150px; border: 1px dashed black;" type="text"/>

<p>41. Für wen dokumentieren Sie? (Mehrfachantworten möglich) (Mehrfachantworten möglich.)</p>	<p><input type="checkbox"/> Für mich selbst <input type="checkbox"/> Für den Integrationsfachdienst <input type="checkbox"/> Für den Leistungstragenden <input type="checkbox"/> Für die Arbeitsgeber:innen <input type="checkbox"/> Für den oder die Jobcoachingnehmer:in <input type="checkbox"/> Ich dokumentiere nicht <input type="checkbox"/> weitere: <input type="text"/></p>
<p>42. Ich schreibe einen Maßnahmenplan</p>	<p><input type="radio"/> immer <input type="radio"/> manchmal <input type="radio"/> nie</p>
<p>43. Wenn ja, wann schreiben Sie den Maßnahmenplan?</p>	<p><input type="radio"/> Vor der Bewilligung <input type="radio"/> Nach der Bewilligung</p>
<p>44. Ich schreibe einen Zwischenbericht</p>	<p><input type="radio"/> immer <input type="radio"/> manchmal <input type="radio"/> nie</p>
<p>45. Wenn ja, wofür schreiben Sie einen Zwischenbericht? (Mehrfachantworten möglich) (Mehrfachantworten möglich.)</p>	<p><input type="checkbox"/> Für eine Verlängerung <input type="checkbox"/> Für das Kommunizieren von Problemsituationen <input type="checkbox"/> Für das Einleiten weiterer Maßnahmen <input type="checkbox"/> Bei Indikation eines Arbeitsplatzwechsels <input type="checkbox"/> Für eine Fallübergabe <input type="checkbox"/> Sonstiges: <input type="text"/></p>
<p>46. Ich schreibe einen Abschlussbericht</p>	<p><input type="radio"/> immer <input type="radio"/> manchmal <input type="radio"/> nie</p>
<p>47. Wie wird der Jobcoachingprozess evaluiert?</p>	<p><input type="radio"/> Ich evaluiere den Jobcoachingprozess nicht <input type="radio"/> Mündlich, durch <input type="text"/> <input type="radio"/> Schriftlich, durch <input type="text"/></p>
<p>48. Welche Instrumente nutzen Sie zur Evaluation? (z. B. selbst erstellter Fragebogen, MELBA)</p>	<p><input type="radio"/> Ich nutze keine Instrumente zur Evaluation <input type="radio"/> Ich nutze folgende Instrumente zur Evaluation: <input type="text"/></p>
	<p>Sehr positiv Positiv Neutral Negativ Sehr negativ</p>
<p>49. Wie beurteilen Sie einen flächendeckenden Ausbau des Jobcoachings als internes Angebot der Integrationsfachdienste in Niedersachsen?</p>	<p><input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>
<p>50. Begründen Sie Ihre Antwort (auf die Frage 50):</p> <div style="border: 1px solid black; height: 150px; width: 100%;"></div>	

4. Bedarfserhebung zu Jobcoaching^{AP} in den niedersächsischen IFD

Abkürzungsverzeichnis

BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
IFD	Integrationsfachdienst
IFD-HB	Integrationsfachdienst für Menschen mit einer Hörbehinderung
InA	Integrationsamt
JADE	Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung Definieren und Evaluieren
JC ^{AP}	Jobcoaching am Arbeitsplatz (definierte Maßnahme)
JC	Jobcoaching (allgemein)
JoNiMa	Jobcoaching in Niedersachsen – Machbarkeitsstudie
TN	Teilnehmende
SBV	Schwerbehindertenvertretung

Tabellenverzeichnis

Tab. 4.1: Übersicht der World Café-Teilnehmenden.....	54
---	----

4.1. Einleitung Teilbericht 3

Die Aufgabe dieses Arbeitspaketes bestand darin zu erheben, wie Fachkräfte der Integrationsfachdienste (IFD) das geplante Vorhaben sehen, Jobcoaching^{AP} (JC^{AP}) in den niedersächsischen IFD als zusätzliche Aufgabe mit zusätzlichen Stellen zu integrieren. Es interessierte, welche eigenen und betrieblichen Ressourcen bzw. Bedarfe und welche Hindernisse IFD-Fachkräfte mit der Implementierung dieses neuen Angebotes verbinden.

4.2. Methodisches Vorgehen

Um die Perspektiven von IFD-Fachkräften zu Bedarfen der flächendeckenden Implementierung von JC^{AP} in Niedersachsen zu erheben, wurde die Methode des World Cafés genutzt. Im Folgenden werden Organisation und Ablauf der Datenerhebung beschrieben. Es finden sich auch Angaben zu den teilnehmenden niedersächsischen IFD.

4.2.1. Ablauf der Bedarfserhebung mit den niedersächsischen IFD-Fachkräften

Für die Bedarfserhebung wurde eine Tagesveranstaltung mit integriertem World Café geplant. Die Rekrutierung der teilnehmenden IFD-Fachkräfte erfolgte über ein informierendes Einladungsschreiben, welches durch das niedersächsische Integrationsamt (InA) an die IFD versandt wurde. Dabei wurden zwei Fachkräfte je IFD eingeladen. Eine Person sollte möglichst viel, eine andere wenig Dienst Erfahrung im IFD mitbringen. Um alle IFD und eine befriedigende Teilnehmendenzahl zu erreichen, fanden im Oktober 2021 zwei Veranstaltungen gleichen Ablaufs an verschiedenen Orten statt, eine in Hildesheim und eine in Oldenburg. Bei ihrer Ankunft unterzeichneten die Teilnehmenden eine Einverständniserklärung zur Verwendung der Daten. Die Veranstaltungen begannen mit einer interaktiven Vorstellungsrunde. In einem anschließenden informativen Teil wurde von einem Vertreter des niedersächsischen InA in das Gesamtprojekt der „Zusätzlichen Aufgaben der IFD in Niedersachsen“ eingeführt. Die IFD-Projektgruppe informierte über JC^{AP} allgemein und das JoNiMa-Team stellte Perspektiven unterschiedlicher betrieblich am JC^{AP} Beteiligter aus dem Forschungsprojekt JADE vor. Nach der Mittagspause fand das World Café mit vier unterschiedlichen Thementischen statt:

- **Ressourcen der IFD für die Implementierung des Jobcoachingangebotes**
- **Stolpersteine in den IFD für die Implementierung des Jobcoachingangebotes**
- **Ressourcen bzw. unterstützende Bedingungen in den Betrieben zur Durchführung von Jobcoaching**
- **Stolpersteine in den Betrieben für die Durchführung von Jobcoaching**

Jeweils ein Mitglied des JoNiMa-Teams moderierte die Diskussion an einem Tisch und wurde von einer bzw. einem Co-Moderator*in der IFD-Projektgruppe unterstützt.

Nach einer gemeinsamen Einführung durch die Projektleitung des JoNiMa-Teams startete der erste Diskussionsdurchlauf an den Tischen mit 20 min. Hierzu verteilten sich die Teilnehmenden gleichmäßig an die vier Tische. Die Moderator*innen stellten das jeweilige Thema des Tisches vor und fassten in Folgerunden vorangegangene Ergebnisse für die neuen Tischgäste zusammen. Die Diskussionspunkte

und ihre Verbindungen wurden auf einer Papiertischdecke notiert (s. [Anhang G](#)). Mit einem Wechsel der Tische verbunden, folgten eine zweite und dritte 15-minütige Diskussionsrunde. Da die Themenvielfalt mit den Diskussionsrunden erfahrungsgemäß abnimmt, wurde die letzte Runde auf 10 min. gekürzt.

Nach Beendigung des World Cafés und einer Pause wurden die Teilnehmenden gebeten, mit Klebepunkten ihre abschließenden Einschätzungen dazu zu geben, wie sie zum Vorhaben, JCAP in Niedersachsen zu implementieren, stehen (s. Kap. o, s. [Anhang H](#)). Dafür wurden drei Stellwände zu einer Einbahnstraße entlang einer Wand aufgestellt, sodass das Ankleben der Punkte anonym erfolgen konnte.

Weitere 60 min. nutzte die IFD-Projektgruppe mit den Teilnehmenden für einen freien Austausch rund um das Teilprojekt JCAP und das Gesamtprojekt der „Zusätzlichen Aufgaben“. Währenddessen fasste das JoNiMa-Team die Ergebnisse der Tische zusammen und stellte sie anschließend der Gesamtgruppe vor.

4.2.2. Angaben zu den Teilnehmenden

Eine Übersicht über die Teilnehmenden (TN) enthält die Tabelle 4.1. Zum Geschlecht und zu anderen Personenmerkmalen der Teilnehmenden werden keine Angaben gemacht, da dies für die Ergebnisse aus Sicht der Forscherinnen keine thematische Relevanz hat.

Tab. 4.1: Übersicht der World Café-Teilnehmenden

	Hildesheim	Oldenburg
Orga-Team	10 TN (davon 6 des JoNiMa-Teams, 3 der IFD-Projektgruppe, 1 Vertreter des InA)	9 TN (davon 4 des JoNiMa-Teams, 4 der IFD-Projektgruppe, 1 Vertreter des InA)
Vertretene IFD (für Hörbehinderungen - HB) in Regionalgruppen und TN-Zahl	<i>Regionalgruppe 2: 8 TN</i> <ul style="list-style-type: none"> - Braunschweig - Braunschweig (HB) - Goslar - Celle - Wolfsburg <i>Regionalgruppe 3: 10 TN</i> <ul style="list-style-type: none"> - Göttingen - Göttingen (HB) - Wunstorf - Hannover - Hildesheim 	<i>Regionalgruppe 1: 8 TN</i> <ul style="list-style-type: none"> - Cuxhaven/Osterholz-Scharmbeck - Emden (HB) - Emden - Oldenburg - Stade/ROW - Lüneburg <i>Regionalgruppe 4: 6 TN</i> <ul style="list-style-type: none"> - Nordhorn - Osnabrück - Osnabrück (HB) - Cloppenburg
	= 18 TN	= 14 TN
Teilgenommene IFD-Fachkräfte (mit IFD-Projektgruppe)	= 37 TN (es waren zwei Personen der IFD-Projektgruppe an beiden Orten anwesend)	

Teilgenommene IFD-Fachkräfte (ohne IFD-Projektgruppe)	= 32 TN	
Insgesamt TN-Zahl (mit Orga-Team)	= 28 TN	= 23 TN
	= 51 TN	

An den Veranstaltungen nicht teilgenommen haben fünf IFD: der IFD Oldenburg für Menschen mit einer Hörbehinderung (HB), Osterholz und Wilhelmshaven aus der Regionalgruppe 1, der IFD Hannover (HB) aus der Regionalgruppe 3 und der IFD Diepholz der Regionalgruppe 4.

4.2.3. Dokumentation der Diskussionsergebnisse an den Tischen

Wie bereits beschrieben, wurden die in der Diskussion genannten Aspekte der teilnehmenden IFD-Fachkräfte von den Moderator*innen auf einer Papiertischdecke festgehalten und in eine vorläufige Ordnung gebracht (s. Anhang G). Im Anschluss an die World Cafés hielten die Moderierenden Auffälligkeiten, Wahrnehmungen oder Stimmungen der Tischdiskussionen in einem freien Postskriptum für sich fest. Direkt im Anschluss bzw. in den Folgetagen verfassten die Moderatorinnen des JoNiMa-Teams auf der Basis der Tischdecken und ihrer Notizen einen zusammenfassenden Text zu den Diskussionsergebnissen ihrer Tische.

4.2.4. Auswertung

Die schriftlichen Ergebniszusammenfassungen dienten als Analysedokumente, um die angesprochenen Themen weitergehend zu ordnen. Dafür wurden die Texte von zwei Mitgliedern des JoNiMa-Teams in die Analysesoftware MAXQDA 2020 eingelesen.

Die Themenentwicklung und das weitere Vorgehen erfolgte mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse³³ und induktiv-deduktivem Vorgehen. Das Datenmaterial wurde gesichtet, um einen Überblick zu erhalten. Auf dieser Basis wurde ein deduktives Kategoriensystem zu den drei am JC beteiligten Kontexten „Integrationsfachdienst“, „Betrieb“ und „Integrationsamt“ gebildet. Aufgrund vieler Diskussionsbeiträge zum Thema „Jobcoachingprozess“ ergab sich hierzu ein weiterer Schwerpunkt in der Auswertung. Beim erneuten Bearbeiten der Texte wurden induktive Subkategorien gebildet und die Textsegmente zugeordnet.

4.3. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus der Bedarfserhebung mit den IFD-Fachkräften dargestellt.

Kapitel 4.3.1 bis 4.3.3 beziehen sich auf die drei Kontexte (IFD, InA, Betrieb). In 4.3.4 werden die Ergebnisse vorgestellt, die konkret den JC^{AP}-Prozess betreffen.

³³ Rädiker, S., Kuckartz, U. (2019). Analyse qualitativer Daten. Springer-Verlag.

4.3.1. Kontext Integrationsfachdienst

Die Thematik einer möglichen Einführung von JC^{AP} in die niedersächsischen IFD wurde an den Tischen sehr intensiv diskutiert. Dabei konnten einige IFD-Fachkräfte bereits auf eigene Erfahrungen mit JC oder mit Erfahrungen in ihrem Dienst zurückgreifen. Die überwiegende Zahl der Teilnehmenden hatte jedoch wenig oder keine Erfahrung mit Jobcoaching.

Voraussetzungen für die Einführung von JC^{AP} in den niedersächsischen Integrationsfachdiensten

Als eine erste Voraussetzung wird eine *motivierte Haltung der IFD-Fachkräfte* gegenüber der JC-Maßnahme gesehen. In der derzeitigen Motivationslage des bestehenden Personals in den Fachdiensten werden Ressourcen und Hindernisse für die JC^{AP}-Implementierung gesehen. Sehr von Vorteil sei, dass langjährig erfahrene IFD-Fachkräfte auf vertrauensvolle Beziehungen in „ihren“ Betrieben zurückgreifen können. Für die Initiierung von JC^{AP} könne man gezielt Kontakte zu den maßgeblichen „Verbündeten“ in den Betrieben aufnehmen. Für in den Betrieben gut vernetzte Fachkräfte ist die Implementierung von JC in Betrieben also gut vorstellbar. Sehr motivierend wirke, wenn bereits eigene Erfahrungen mit der Durchführung von JC vorliegen. Dies verstärke eine grundsätzlich positive Haltung gegenüber dieser Maßnahme. Es gebe aber auch Kolleg*innen, die nicht an der Veränderung ihres Angebotes und Aufgabenbereiches interessiert wären. In der Diskussion wird die Befürchtung geäußert, dass bisher passende Leistungen an die Betriebe gegenüber JC^{AP} in den Hintergrund geraten könnten. Junge bzw. neue Kolleg*innen werden für prinzipiell eher aufgeschlossen gegenüber einem neuen Angebot eingeschätzt.

Eine zweite Voraussetzung für die Implementierung von JC^{AP} in den IFD wird in der *Qualifizierung der IFD-Fachkräfte* gesehen. Neben dem Erwerb eines grundlegenden Verständnisses der Maßnahme sei es notwendig, Erhebungsinstrumente (Tests, Fragebögen, Assessments) kennenzulernen, die bei der Erarbeitung einer Indikation für JC^{AP} hilfreich sind. Auch Schulungen zu bestimmten Krankheitsbildern und Behinderungsformen seien in diesem Zusammenhang angebracht. Selbstverständlich müsse die IFD-Fachkraft, welche als Jobcoach tätig wird, eine entsprechende Weiterbildung absolvieren.

Als dritte Voraussetzung für die Implementierung von JC^{AP} in ihre Fachdienste sehen die Fachkräfte die Anschaffung, den Aufbau bzw. den Ausbau einer Reihe von *materiellen, personellen und zeitlichen Ressourcen* an. Die räumlichen Bedingungen reichten in einigen Fachdiensten bei einer personellen Erweiterung nicht aus. Es seien Räumlichkeiten notwendig, in denen ungestört Einzelgespräche bzw. längere Telefonate geführt werden können. Ein Dienstfahrzeug sollte für Betriebsbesuche zur Verfügung stehen. Bei einer mit dem JC-Angebot komplizierter werdenden Termin- und Ablaufplanung sei auch ein/e Sekretär*in eine gute Unterstützung. Einhellig wird die Position vertreten, dass die Übernahme der zusätzlichen Aufgabe des Jobcoachings besondere *zeitliche Ressourcen* für alle Fachkräfte im IFD erfordere. Zusätzliche Zeiten müssten bspw. für Fallbesprechungen und Koordinationsaufgaben im IFD und im Betrieb eingeplant werden.

Als vierte Voraussetzung lassen sich Diskussionsbeiträge zusammenfassen, die sich auf den notwendigen *Ausbau der Öffentlichkeitsarbeit und eine Verbesserung der Außendarstellung der Dienste* beziehen. Insgesamt müsse die niedersächsische Öffentlichkeit und insbesondere die Betriebe zum

neuen Angebot über verschiedene Kanäle und vielfältige Medien informiert werden. Informationskampagnen könnten über die Arbeitgebenden-Verbände, Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Gewerkschaften und Interessenverbände an die Zielgruppen gelangen. Hier sehen die IFD-Fachkräfte eine Aufgabe, die vom InA übernommen werden müsste. Medien könnten Artikel, Fallgeschichten, Rundfunk- und Fernsehbeiträge sein. Die IFD-Fachkräfte sehen ihre Aufgabe darin, über das neue Angebot insbesondere in den von ihnen betreuten Betrieben aufzuklären.

Zusammenarbeit innerhalb des IFD angesichts der Aufgabenerweiterung

Intensiv diskutiert wird die Frage, wie sich die Zusammenarbeit innerhalb des IFD durch eine zusätzliche Person bzw. Funktion für Jobcoaching verändert. Die Diskussion zu diesem Punkt ist durch einige *Unsicherheiten* gekennzeichnet, die sich mit der Aussicht auf eine Aufgabenerweiterung des Dienstes verbinden. So kann in der Diskussion nicht geklärt werden, wie die *Aufgaben, Rollen und Zuständigkeiten zwischen Jobcoach und IFD-Fachkräften* innerhalb des Fachdienstes in Bezug auf den JC^{AP}-Ablauf genau aufgeteilt werden sollten. Gibt es zwischen den Funktionen eine Hierarchie mit der Kontrollfunktion, Weisungsgebundenheit und möglicherweise unterschiedliche Bezahlungen? Betont wird, dass eine Kommunikation und Arbeitsbeziehung „auf Augenhöhe“ gewünscht wird. Mit Blick auf einen reibungslosen Ablauf der JC-Maßnahme, die Aufgabenerledigung in der Begleitung und die Evaluation der JC^{AP}-Ergebnisse müssen diese Fragen in einem Konzept geklärt werden. Konsens besteht in Bezug auf den Aspekt, dass die Durchführung eines JC^{AP} *personell getrennt von der Begleitung* der Betriebe durch eine IFD-Fachkraft durchgeführt werden sollte. Allerdings bleibt in der Diskussion offen, ob die Funktion des Jobcoaches nur durch eine Person im entsprechenden Dienst übernommen werden soll oder die Aufträge zum Jobcoaching stellenanteilig neben Aufgaben der Begleitung übernommen werden könnten. Auch in Bezug auf die *IFD-interne Kommunikation* zwischen Jobcoach und Fachkraft in der Begleitung werden Herausforderungen gesehen. So könnten unterschiedliche Einschätzungen bezüglich der Prioritätensetzung in einer Fallbegleitung und Einschätzungen über die Indikation eines Jobcoachings aufeinanderprallen. Auch dies mache deutlich, dass für die Kommunikation zwischen den verschiedenen Rollen im IFD klare Zeiten und Regelungen gegeben sein sollten.

Bedingungen für eine funktionierende Versorgung der Betriebe mit Jobcoaching^{AP}

In den Diskussionsrunden kommen einige Bedingungen zur Sprache, auf die es für die IFD-Fachkräfte für eine funktionierende und verlässliche Versorgung der Betriebe mit JC^{AP} ankommt. Als Voraussetzung für eine nachhaltige JC^{AP}-Implementierung wird eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit genannt (s. Voraussetzungen für die Implementierung). Zugeschnitten auf die verschiedenen Gruppen betrieblich Beteiligter und die betrieblichen Besonderheiten sollte eine kontinuierliche *Aufklärungsarbeit* in den Betrieben geleistet werden. Die Zielgruppen sollten über die mit JC^{AP} verbundenen Ziele und Abläufe, den Anspruch an ein transparentes Vorgehen sowie Datenschutz, Schweigepflicht und Finanzierung regelmäßig informiert werden, so dass diese Leistung zu einem möglichst frühen Zeitpunkt in einer sich kritisch zuspitzenden Arbeitsplatzsituation in Anspruch genommen wird.

Damit JC^{AP} von Betrieben und Beschäftigten langfristig angenommen wird, sehen die IFD-Fachkräfte eine *Optimierung der Zusammenarbeit zwischen IFD, Jobcoach, InA und Einrichtungsträger* als Bedingung an. Ziel sollte hier sein, dass Anträge schnell bearbeitet werden, so dass es zu keinen langen Wartezeiten bis zum Beginn der Maßnahme kommt. Hierfür sei in der Zusammenarbeit unter den Einrichtungen eine gemeinsame Grundhaltung und ein gemeinsames Verständnis der Maßnahme von Bedeutung.

Ein weiteres Thema ist die *Versorgungsverlässlichkeit der Betriebe bei einem schwankenden Nachfrageverhalten und speziellen Wünschen an Jobcoachpersönlichkeit und -kompetenzen*. Hier sei ein hohes Maß an Flexibilität in den IFD und bei den Jobcoaches gefordert. Bei geringer Auslastung des Jobcoaches sollte *klar definiert werden, welche Aufgaben anstelle des JC^{AP} übernommen werden*, bspw. intensive Aufklärungsarbeit in Betrieben oder Mitarbeit in der Begleitung. Bei hoher Auslastung und angesichts sehr spezieller Anforderungen an Jobcoaches, sei eine *Vernetzung der niedersächsischen Jobcoaches* wichtig und darüber hinaus, der *Aufbau eines Pools an Jobcoaches*, in dem auch freiberuflich tätige Jobcoaches aufgenommen werden, wünschenswert. Mit der Möglichkeit, auf Jobcoaches anderer Dienste bzw. aus dem Pool zurückgreifen zu können, könnten sowohl schwankende Auslastungen in den Regionen als auch gute Passungen zwischen Betrieb und Jobcoach verlässlich erreicht werden.

Ein letztes Thema bildet die kontinuierliche *Qualitätsentwicklung des JC^{AP}*. Hierfür seien *gemeinsam verfolgte Standards* sowie ein für alle Beteiligte gültiges Handbuch von Bedeutung. Das vorliegende *Handbuch*¹⁴ sei eine erste gute Grundlage. Darüber hinaus sollte von Anfang an eine *Qualitätszirkelarbeit* aufgebaut werden, um die gemeinsamen Grundlagen und Vorgehensweisen zu festigen und weiterzuentwickeln.

4.3.2. Kontext Integrationsamt

Das InA wird von IFD-Fachkräften als wichtige unterstützende Institution für die Durchführung von Jobcoachingprozessen benannt. Damit diese Unterstützung gelingt, sei ein vergleichbarer Wissensstand von Mitarbeitenden der IFD und des InA über die Maßnahme JC^{AP} wünschenswert und anzustreben.

Bisher seien bei der *Abwicklung der JC-Beantragung* sehr unterschiedliche Erfahrungen in der Sachbearbeitung des InA gemacht worden. Die Handhabung im Umgang mit JC-Anträgen sei nicht einheitlich. Für eine zügige Bearbeitung benötige es eine *eingespielte Zusammenarbeit und eine gemeinsame Haltung* von IFD-Fachkräften und InA-Sachbearbeitung gegenüber der Maßnahme JC^{AP}. Für einen *transparenten Informationsfluss* werden gemeinsame Standards zur Umsetzung, Dokumentation und Evaluation von JC^{AP} sowie Kennzahlen als hilfreich angesehen.

Eine Unsicherheit besteht bei den IFD-Fachkräften bezüglich der *Vergütung* von JC^{AP}-Fällen: Welche Finanzierungsmodelle sind hier vorgesehen?

¹⁴ Integrationsamt, Integrationsfachdienst für hörgeschädigte Menschen Osnabrück (2018): Jobcoaching. Handbuch für Integrationsfachdienste in Niedersachsen. Unveröffentlicht.

4.3.3. Kontext Betrieb

In ihren Diskussionen gingen die IFD-Fachkräfte auf Voraussetzungen und Hindernisse für die JC^{AP}-Implementierung sowie auf Rollen und Einstellungen betrieblich Beteiligter im JC^{AP}-Prozess im Kontext der Betriebe ein.

Voraussetzungen für eine gelingende Durchführung von JC^{AP} im Betrieb

Die *Einbindung aller Beteiligten* von der Initiierungsphase bis zum Abschluss des JC^{AP}-Prozesses wird als wesentliche Voraussetzung für das Gelingen von JC^{AP} gesehen. Als Beteiligte genannt werden Arbeitgebende, Arbeitnehmende mit Schwerbehinderung, Kolleg*innen, Vorgesetzte, Betriebs-/Personalrat, Betriebsmediziner*innen, Schwerbehindertenvertreter*innen (SBV), Verantwortliche des Betrieblichen Eingliederungsmanagements, Integrationsbeauftragte, Mitarbeitendenvertretung und das Hilfenetzwerk der/des Arbeitnehmenden. Durch die Einbindung dieser Personen werde deutlich, wer im Betrieb welche Interessen und Ziele verfolgt und wer Verantwortung übernimmt. Eine *offene Zielkommunikation mit den Beteiligten* ist ein Wunsch der IFD-Fachkräfte. So könnten von Anfang an aufkommende Neidgedanken zwischen dem/der Jobcoachingnehmenden und Kolleg*innen geklärt werden, bspw.: „Warum muss der jetzt keine Überstunden machen?“, „Wieso bekommt der Unterstützung und ich nicht?“

Positiv auf die Durchführung von JC^{AP} könnten sich durch die Arbeitgebenden/Vorgesetzten initiierte *betriebliche Informationsveranstaltungen* zur Maßnahme auswirken. Hierzu sei es notwendig, dass verlässlich Raum und Zeit zu Verfügung gestellt werden, damit sich alle Mitarbeitenden informieren können.

Wichtig sei außerdem ein *transparentes Datenschutzkonzept*, um Bedenken bzgl. der Datensicherheit zu zerstreuen.

Hindernisse für JC^{AP} im Betrieb

Als einer der ersten Stolpersteine für einen erfolgreichen Verlauf von JC^{AP} wird von den IFD-Fachkräften der *häufig zu späte Einsatz* dieser Maßnahme im Betrieb beschrieben. In diesen Fällen führten festgefahrene Strukturen und negative Vorkommnisse dazu, dass das Arbeitsverhältnis durch ein JC^{AP} nicht mehr zu „retten“ sei. Negative Emotionen und Befindlichkeiten der betrieblich Beteiligten stünden im Weg. Als Hindernis für einen erfolgreichen Verlauf werden *übersteigerte Erwartungen betrieblich Beteiligter* an die Ergebnisse des JC^{AP} bzgl. der Leistungssteigerung des/der Mitarbeiter*in mit Schwerbehinderung benannt. Negativ wirke sich auf die Zusammenarbeit mit einem Betrieb zudem aus, wenn auf die Maßnahme lange gewartet werden muss oder erwartet wird, dass die anschließende Begleitung durch den IFD mit vergleichbarer Intensität weitergeführt wird.

Eine in Betrieben häufig angetroffene *Befürchtung* sei, dass *Jobcoaches zu viel „umstellen“* wollen, durch ihre Anwesenheit Abläufe oder effektive Arbeit behindert wird und es dadurch zu einem betrieblichen Mehraufwand komme. Auch werde befürchtet, dass Betriebsgeheimnisse nach außen getragen und die Schweigepflicht nicht eingehalten werden.

Einen negativen Einfluss auf den Verlauf von JC^{AP} habe, wenn *klare Ansprechpersonen im Betrieb fehlen*. Innerbetriebliche Kontakte sind für Jobcoaches eine Voraussetzung, um Transparenz über die Maßnahme in der Kollegenschaft der/des Arbeitnehmenden mit Schwerbehinderung herzustellen.

Die IFD-Fachkräfte berichten von Beobachtungen in Betrieben, bei denen es zu *Konkurrenzverhalten und „Machtspielen“ zwischen den betrieblichen Helfer*innen* (SBV, BEM) gekommen sei, so dass wichtige Beteiligte im Betrieb von Informationen und Entscheidungen ausgeschlossen wurden. Außerdem werde JC^{AP} in einigen Betrieben auch als „Drohung“ missverstanden; als eine Maßnahme, die vor einer Kündigung eingeschoben werde.

Weitere Hindernisse für ein erfolgreiches JC^{AP} stellen *Wechsel von Vorgesetzten und langfristige Erkrankungen* z. B. der/des Arbeitnehmenden mit einer Schwerbehinderung dar. Ist ein Zwischenergebnis des JC^{AP} ein Arbeitsplatzwechsel des/der Arbeitnehmenden, stellt dies eine herausfordernde Kommunikationssituation auf mehreren betrieblichen Ebenen dar.

Arbeitnehmer*in mit einer Behinderung und sein/ihr Hilfenetzwerk

Im JC-Prozess richtet sich die Aufmerksamkeit der Beteiligten auf die/den Arbeitnehmer*in mit einer Schwerbehinderung, was häufig Druck bei diesen Personen auslöse. Hier könne es laut der IFD-Fachkräfte schnell zu einem *Überforderungsgefühl* kommen und Angst „vor der Bühne“ entstehen. Denn häufig herrsche über den gesamten Prozess hinweg *das Problem der Stigmatisierung bzw. Sonderstellung der/des Arbeitnehmenden*, was mit der vorliegenden Behinderung zu tun habe. Deshalb sei es wichtig, den/die Arbeitnehmer*in über weitere *inner- oder außerbetriebliche Unterstützungsmöglichkeiten* zu informieren (Beratung, Selbsthilfe, Therapie). Zum einen werde so die Akzeptanz für ein JC^{AP} erhöht und zum anderen könne er/sie sich besser auf die eigenen Ressourcen konzentrieren, z. B. auf die eigenen Fachkenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die am Arbeitsplatz benötigt werden.

Während des JC^{AP} sei in manchen Fällen der *Einbezug des inner- und außerbetrieblichen Hilfenetzwerks* der/des Arbeitnehmenden mit einer Schwerbehinderung hilfreich. Zum Hilfenetzwerk gehören z. B. Angehörige oder Personen aus medizinischen und psychosozialen Institutionen. Akteur*innen aus dem privaten oder professionellen Umfeld der Person können bei der Zielformulierung mit einbezogen werden. Auch Anwälte*innen könnten den/die Arbeitnehmer*in über rechtliche Bedingungen und Maßnahmen, wie den besonderen Kündigungsschutz, informieren.

Schwerbehindertenvertretung

SBV nehmen häufig eine *vermittelnde Rolle* zwischen den betrieblichen Personalverantwortlichen, den Jobcoaches und den IFD-Fachkräften ein. Dabei können sie eine positive Haltung gegenüber JC^{AP} im Betrieb transportieren. Laut IFD-Fachkräften müssten sie jedoch über JC^{AP} besser *informiert oder geschult* werden. In manchen Fällen hätten sie Vorbehalte gegenüber JC und zeigten sich wenig kooperativ.

Arbeitgebende und direkte Vorgesetzte des/der Arbeitnehmenden mit einer Schwerbehinderung

Arbeitgebende haben laut der IFD-Fachkräfte viele Befürchtungen, die eine Durchführung eines JC-Prozesses verhindern können. Befürchtet werde eine *externe Kontrolle durch eine*n Jobcoach*, da diese Person „von außen“ in den Betrieb kommt. Eine große Angst bestehe, dass es *Lücken im Datenschutz* geben könne und interne Informationen weitergegeben werden. Dabei werde den Jobcoaches seitens der Arbeitgebenden *fehlende Neutralität gegenüber dem Unternehmen unterstellt*. Befürchtet wird, dass Jobcoaches die Interessen der Arbeitgebenden nicht berücksichtigen oder die Mitarbeitenden im Umfeld des/der gecoachten Arbeitnehmenden nicht gleichbehandelt werden. *Große und/oder viele Veränderungen durch JC*, z. B. in den Abläufen, seien eine weitere Angst der Arbeitgebenden.

Die IFD-Fachkräfte stellen auf der Basis eigener Erfahrungen aber auch fest, dass die Personengruppe der *Personalverantwortlichen bei ausreichend Interesse am Prozess, Offenheit und Geduld auch sehr unterstützend* für den Jobcoachingprozess sein können. Sie stellen Ressourcen zur Verfügung, wie bspw. Zeit für den Austausch und Besprechungen. Damit vorgeschlagene Veränderungen zugelassen werden, eine angemessene Fehlerkultur und ein soziales Verantwortungsgefühl auf verschiedenen Ebenen des Betriebes entsteht, seien Arbeitgebende während des JC die zentralen Ansprechpartner*innen. Es sei deren Aufgabe eine *humane Unternehmenskultur* zu gestalten, sodass Menschen mit einer Behinderung sich darin wohl und sicher fühlen.

Die *direkten Vorgesetzten* sind aus Sicht der IFD-Fachkräfte eine wichtige Ressource für ein gelingendes JC^{AP}, da sie einerseits die Ziele des Betriebes und andererseits die Arbeitnehmenden mit einer Schwerbehinderung in ihrer Abteilung kennen. Sie können die anderen Mitarbeitenden in ihrem Verantwortungsbereich für die Erkrankung des/der Arbeitnehmenden sensibilisieren und haben Handlungsspielräume, die sie im Jobcoachingprozess einsetzen können, z. B. Gewährung von Rückzugsmöglichkeiten, Pausen und Vermittlung von Kontakten. Gut informierte und vom JC^{AP} überzeugte direkte Vorgesetzte sind für einen gelingenden JC^{AP}-Prozess sehr hilfreich. Wichtig sei außerdem, dass sie eine Offenheit für Veränderungen und Lernbereitschaft zeigen, um auch Arbeitnehmer*innen mit einer Schwerbehinderung im eigenen Lernprozess bestmöglich zu unterstützen.

Kollegiales Umfeld des/der Arbeitnehmenden mit einer Schwerbehinderung

Ist das kollegiale Umfeld der/des Arbeitnehmenden nicht ausreichend über den JC^{AP}-Prozess informiert, könne es laut IFD-Fachkräften zu *Neid oder auch Gefühlen von externer Kontrolle* durch den/die Jobcoach kommen. Die Akzeptanz für ein JC^{AP} scheint groß zu sein, wenn Kolleginnen und Kollegen um die Behinderung des/der Arbeitnehmenden wissen und für mögliche hiermit verbundene Schwierigkeiten im Arbeitsprozess sensibilisiert sind. Durch einen offenen Umgang mit der Behinderung könne das kollegiale Umfeld dabei mitwirken, Chancen und Möglichkeiten für Lösungen zu entdecken. Das *direkte Team* des/der Arbeitnehmenden mit einer Schwerbehinderung stelle damit eine große Ressource dar und gehöre im gesamten Prozess mit eingebunden. Das Team kann zu Fähigkeiten und Fertigkeiten der/des Arbeitnehmenden Feedback geben, da es mit der/dem Arbeitnehmer*in direkt zusammenarbeitet.

Weitere betriebliche Akteur*innen

Personen aus der Gruppe der betrieblichen Akteur*innen (Betriebliches Eingliederungsmanagement, Betriebsrat, Betriebsmediziner*in) unterstützen aus Sicht der IFD-Fachkräfte den JC^{AP}-Prozess v. a. in der Initiierungsphase. Wenn möglich, beziehen IFD-Fachkräfte die *arbeitsmedizinische Einschätzung* von Betriebsmediziner*innen bei der Entscheidung über die Maßnahmefähigkeit von potentiellen JC^{AP}-Nehmenden gerne mit ein (s. Kap. 4.3.4).

Der *Betriebsrat könne eine vermittelnde Rolle* zwischen den beteiligten Betriebsakteur*innen einnehmen, wenn es zu Konflikten oder Problemen komme. Es habe jedoch auch Fälle gegeben, bei denen der Betriebsrat eher blockierte und Informationen nicht weitergegeben habe.

Das Team des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (*BEM*) könne ebenfalls eine *vermittelnde Rolle* einnehmen, v. a. bei der Verbesserung der Akzeptanz von IFD-Fachkräften bei betrieblichen Entscheidungsträger*innen. Außerdem könne überlegt werden, JC^{AP} als Maßnahme in BEM-Verfahren aufzunehmen.

4.3.4. Jobcoachingprozess

Auch die Phasen des JC^{AP}-Prozesses wurden von den IFD-Fachkräften diskutiert. Damit sich die Teilnehmenden mit ihren Aussagen orientieren konnten, wurde die JC^{AP}-Phaseneinteilung (Initiierungsphase, Gestaltungsphase, Abschlussphase) aus dem JADE-Forschungsprojekt² vorgegeben (s. Anhang G). In diesem Kapitel werden Ressourcen und Hindernisse beschrieben, die aus Sicht der Diskussionsteilnehmenden in den Phasen eines JC-Prozesses eine Rolle spielen können. Wiederholt wurden zwei Aspekte als durchgehend äußerst relevant für das Gelingen des JC^{AP}-Prozess benannt: die *transparente Kommunikation über Ziele, Interessen und Verlauf des JC^{AP} unter Einbezug aller Beteiligten* (s. Kap. 4.3.3) und die Notwendigkeit, dass die *Zuständigkeiten und Rollen aller Beteiligten für den JC^{AP}-Prozess klar definiert* werden müssen.

Initiierungsphase des JC

Die IFD-Fachkräfte sind sich darin einig, dass Aktivitäten und Vereinbarungen in der Initiierungsphase eine besondere Bedeutung für den gesamten Prozess haben. Hier werden die Grundlagen für ein erfolgreiches JC^{AP} gelegt. Genau in dieser Phase liegen somit auch die meisten Stolpersteine und Hindernisse für den weiteren Verlauf.

Die IFD-Fachkräfte beschreiben eine *Hinführung zur Antragstellung*, in der von ihnen sehr viel geregelt wird. So werde von IFD-Fachkräften geprüft, ob die oder der *Arbeitnehmende „maßnahmefähig“* z. B. *ausreichend motiviert* ist und damit die *Grundvoraussetzung für die Inanspruchnahme* erfüllt. In einer Art *Diagnostik bzw. Abklärung* werde geprüft, ob JC^{AP} eine geeignete Maßnahme und zielführend ist. Die Klärung der Erwartungen, v. a. mit Arbeitnehmenden mit einer Schwerbehinderung und Vorgesetzten, beuge falschen Abhängigkeiten vor. Diese Abklärung der IFD-Fachkraft im Betrieb sei zeitaufwendig und notwendig, um *angemessene Vorbereitungen für ein JC^{AP}* zu treffen. Es sei wünschenswert, finanzierte Termine für ein Kennenlernen *vor der Maßnahmeplanung* wahrnehmen zu können. Derzeit

sei dies keine abrechenbare Position. Mit diesem Kennenlernen könnten neben der Feststellung, ob JC^{AP} überhaupt das richtige Unterstützungsinstrument ist, Überlegungen zur Jobcoachauswahl angestellt werden.

In der Folge sei eine *zügige Antragsabwicklung* mit der Einschaltung eines Jobcoaches und der Maßnahmeplanung entscheidend. Die Voraussetzungen dafür werden in Kapitel 4.3.2 erläutert.

Eine starke Verzögerung des Beginns von JC^{AP} im Betrieb fördere eine ablehnende Haltung von beteiligten Personen (s. auch Kap. 4.3.2). Jegliche Unvorhersehbarkeiten könnten den Prozess gefährden und Angst und Nervosität bei Arbeitnehmenden mit einer Schwerbehinderung begünstigen sowie zu einer Überforderung führen, die zu Krankheitsausfällen führt.

Gestaltungsphase

Die Gestaltungsphase beginnt mit dem Eintritt des/der Jobcoach in den Betrieb. Mit der Tatsache, dass sich der/die Jobcoach über längere Zeit im Betrieb aufhält und an den Arbeitsabläufen teilnimmt verbindet sich laut IFD-Fachkräften bei unterschiedlichen Akteur*innen die Vorstellung, dass die eigentliche Arbeit im Betrieb liegen bleibe. Regelmäßige und transparente Zwischengespräche helfen in dieser Phase alle „im Boot“ zu halten und kritische Situationen zu klären. Insgesamt zeichne sich die Gestaltungsphase durch das Entwickeln und Erproben von Lösungen für die Arbeitsplatzsituation und das *Verfolgen und Anpassen gemeinsam vereinbarten Zielen* aus.

Abschlussphase

Sinnvoll für die Abschlussphase bewerteten die IFD-Fachkräfte, dass der *Übergang gemeinsam von Jobcoach und IFD-Fachkraft* gestaltet wird. Bahnt sich ein Abschluss im Betrieb an, komme es häufiger zu Schwierigkeiten bei der Übergabe von Informationen im JC-Fall. Dies sei der Fall, wenn z.B. Informationen vom Jobcoach nicht an die begleitende IFD-Fachkraft oder an begleitende Akteur*innen im Betrieb übermittelt werden. Eine herausfordernde Situation für betrieblich Beteiligte sei, wieder ohne Jobcoach zurecht zu kommen. Zum Beispiel steige bei der oder dem Arbeitnehmer*in in der Abschlussphase der Erfolgsdruck, die Maßnahme positiv abzuschließen und/oder die *Angst, keine enge Betreuung mehr durch eine/n Jobcoach* zu haben.

Nachbetreuungsphase

Neben den drei vorherrschenden Phasen des JC^{AP}, Initiierung, Gestaltung und Abschluss, haben die IFD-Fachkräfte noch eine Nachbetreuungsphase beschrieben. Die Betreuung des Betriebes und der Person mit Schwerbehinderung nach Abschluss des JC stellt sich aus der Perspektive der IFD-Fachkräfte als längerfristige Aufgabe dar. Eine *ausschleichende intensivere Nachbetreuung* durch IFD-Fachkräfte in größer werdende Abständen der Betriebsbesuche oder eine *bedarfsorientierte kurzzeitige Auffrischung* von JC^{AP}-Inhalten durch den/die Jobcoach könne eine geeignete Ergänzung zum bisherigen Prozess darstellen. Damit könne ein Fall nachhaltiger betreut bzw. der/die Arbeitnehmer*in mit einer Behinderung stabilisiert werden.

4.3.5. Abschließende Einschätzungen durch die World Café Teilnehmenden

Nach den Diskussionsrunden an den World Café Tischen wurde den IFD-Fachkräften die Gelegenheit gegeben, auf Metaplanwänden anonym Einschätzungen zur flächendeckenden Einführung von JC^{AP} in Niedersachsen zu geben.

Während sich die Teilnehmenden recht einig darüber sind, dass eine flächendeckende und einheitliche Einführung von JC^{AP} in Niedersachsen sinnvoll ist, besteht eine gewisse Skepsis bzgl. der Verankerung dieses Vorhabens in den IFD. Die Einschätzung der Bedarfe an Jobcoaching in den Betrieben streut zwischen hohem Bedarf und geringerem Bedarf (s. Anhang H).

4.4. Fazit Teilbericht 3

Zur Bedarfserhebung mit den IFD-Fachkräften lässt sich festhalten:

Als Voraussetzung für eine gelingende Implementierung des neuen Aufgabenbereiches JC^{AP}, sehen die IFD-Fachkräfte es als notwendig an, in ihren Teams hierzu eine gemeinsame positive *Grundhaltung zu entwickeln*. Alle IFD-Fachkräfte sollten in Bezug auf JC^{AP} fortgebildet werden. Personen, die als Jobcoach tätig werden, sollten sich mit einer entsprechenden Weiterbildung qualifizieren. Es wird der Bedarf gesehen, bestimmte *materielle, personelle und zeitliche Ressourcen* auf- bzw. auszubauen. *Eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit* sehen die IFD-Fachkräfte v. a. im Aufgabenbereich des InA (s. Kap. 4.3.1).

In Bezug auf die Zusammenarbeit innerhalb der Fachdienste wird darauf hingewiesen, dass mit der neuen Aufgabe die IFD-internen *Abläufe, Aufgaben, Rollen und Zuständigkeiten* neu geklärt werden müssen. Insbesondere die *Aufgabenteilung und Schnittstellen zwischen Jobcoach und IFD-Fachkräften in der Begleitung* sollten klar definiert und die *interne Kommunikation* durch Zeiträume für Absprachen und Fallbesprechungen geregelt sein. Ein *JC^{AP} sollte personell getrennt von der Begleitung* stattfinden (s. Kap. 4.3.1).

Als Bedingungen für eine verlässliche Versorgung der Betriebe mit JC^{AP} sollte kontinuierlich *Aufklärungsarbeit* in den Betrieben geleistet und die *Zusammenarbeit von InA, IFD und dessen Träger* im Sinne eines zügigen Antragswesens verbessert werden. Um auf eine schwankende und regional ungleiche JC^{AP}-Nachfrage flexibel reagieren zu können, wird die stärkere Vernetzung der IFD untereinander als wichtig angesehen, um Jobcoaches auch überregional einsetzen zu können. Zudem sollte der Aufbau eines *Pools für Jobcoaches* mit selbstständig arbeitenden Jobcoaches erfolgen. Für die kontinuierliche Weiterentwicklung des Angebotes sollten sich *Qualitätszirkel* bilden (s. Kap. 4.3.1).

In der *Zusammenarbeit mit dem InA* sollte es möglich sein, auf eine gemeinsame Haltung und Wissensbasis zu JC^{AP} zurückzugreifen. Als Ziel wird eine schnell und wenig aufwendige Abwicklung der Anträge und ein transparenter Informationsfluss gesehen (s. Kap. 4.3.2).

Im *betrieblichen Kontext* sehen sich IFD-Fachkräfte als die zentralen Kontaktpersonen zu den verantwortlichen und unterstützenden Personen im Betrieb. Sie verstehen sich als die Vermittler*innen von Informationen über JC^{AP}, um Maßnahmen zu initiieren, bevor die Arbeitssituationen zu schwierig werden und um Befürchtungen und falsche Erwartungen an die Maßnahme zu zerstreuen. Sie wissen sehr

genau, wie die unterschiedlichen betrieblich Beteiligten den JC^{AP}-Prozess unterstützen und wie diese den Ablauf auch behindern können. Die Einbindung aller relevanten betrieblichen Akteur*innen in der Initiierung von JC^{AP} sehen sie als ihre Aufgabe (s. Kap. 4.3.3).

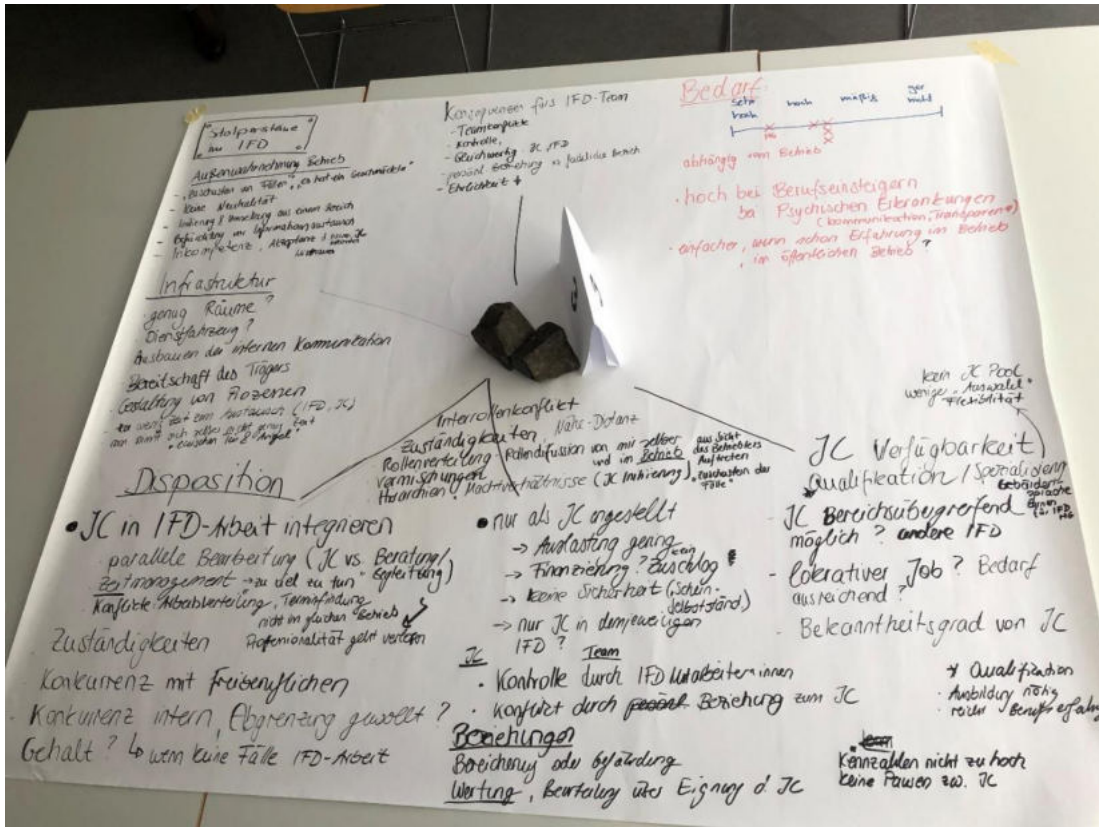
In den *Beschreibungen zum JC^{AP}-Prozess* wird deutlich, dass die IFD-Fachkräfte den Aktivitäten zur Anbahnung eines JC^{AP} eine besondere Bedeutung für dessen Gelingen zuschreiben. Wichtig sei es, von Anfang an für Transparenz in der Kommunikation aller Beteiligten im Jobcoachingprozess zu sorgen und diese auch während aller Phasen durchzuhalten. Hierzu tragen klar definierte Zuständigkeiten und Rollen aller Beteiligten bei. Um die Nachhaltigkeit der Ergebnisse im JC^{AP} zu sichern, halten die IFD-Fachkräfte eine intensivere Nachbetreuungsphase durch ihre Dienste für notwendig (Kap. 4.3.4).

Die IFD-Fachkräfte waren sich recht einig darüber, dass eine flächendeckende und einheitliche Einführung von JC^{AP} in Niedersachsen sinnvoll ist. Allerdings besteht eine gewisse Skepsis bzgl. der Verankerung dieses Vorhabens in den IFD. Die Einschätzung der Bedarfe an JC^{AP} in den Betrieben streut zwischen hohem Bedarf bis zu geringem Bedarf (Kap. 6, Anhang H).

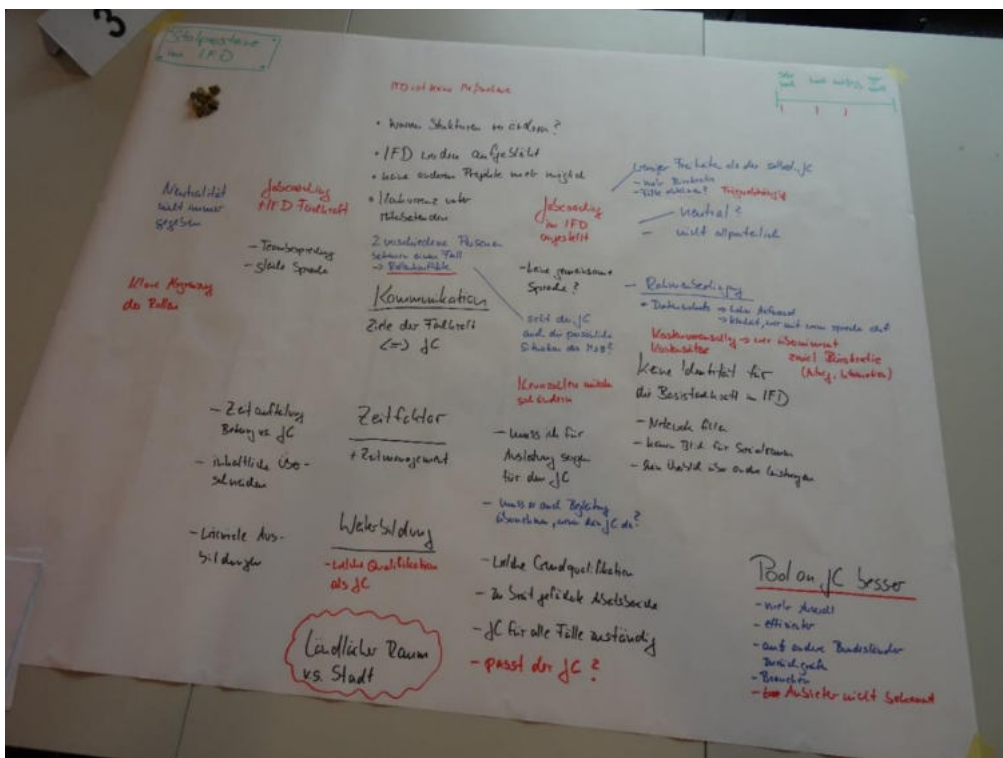
Anhang

Anhang G: World Café Tischdecken.....	66
Anhang H: Abstimmung der IFD-Fachkräfte zur Implementierung von JC ^{AP} in Niedersachsen	70

3.) Stolpersteine im Integrationsfachdienst

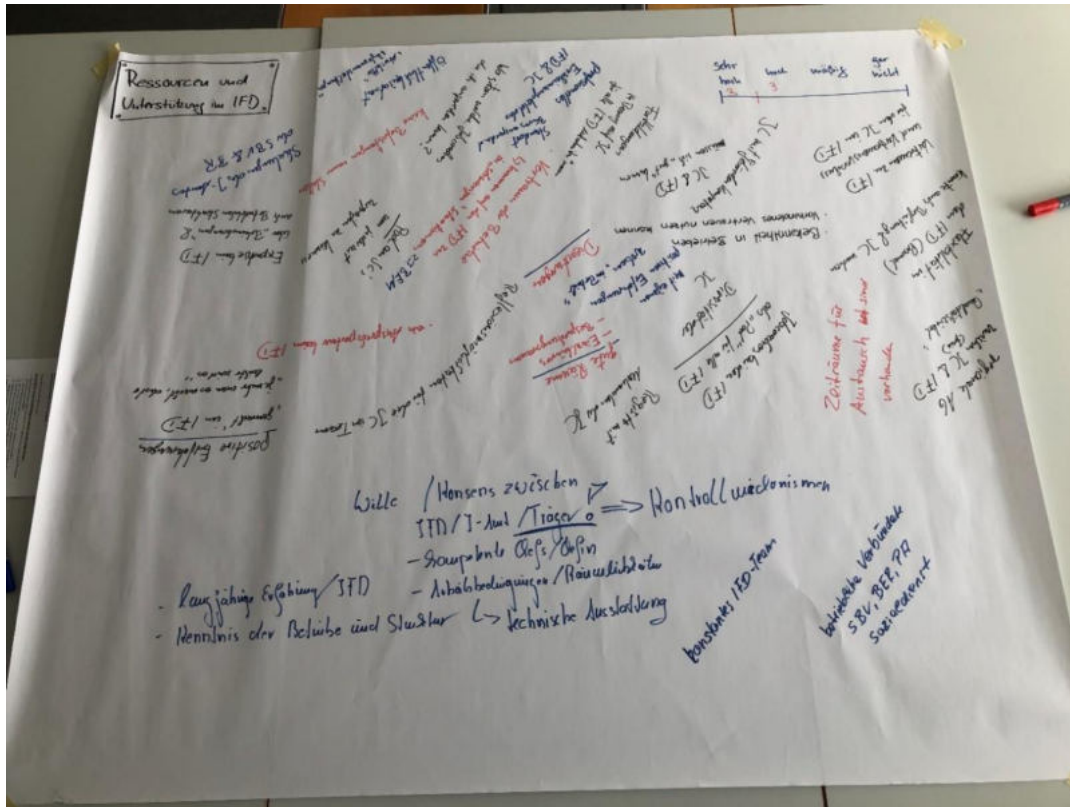


Hildesheim

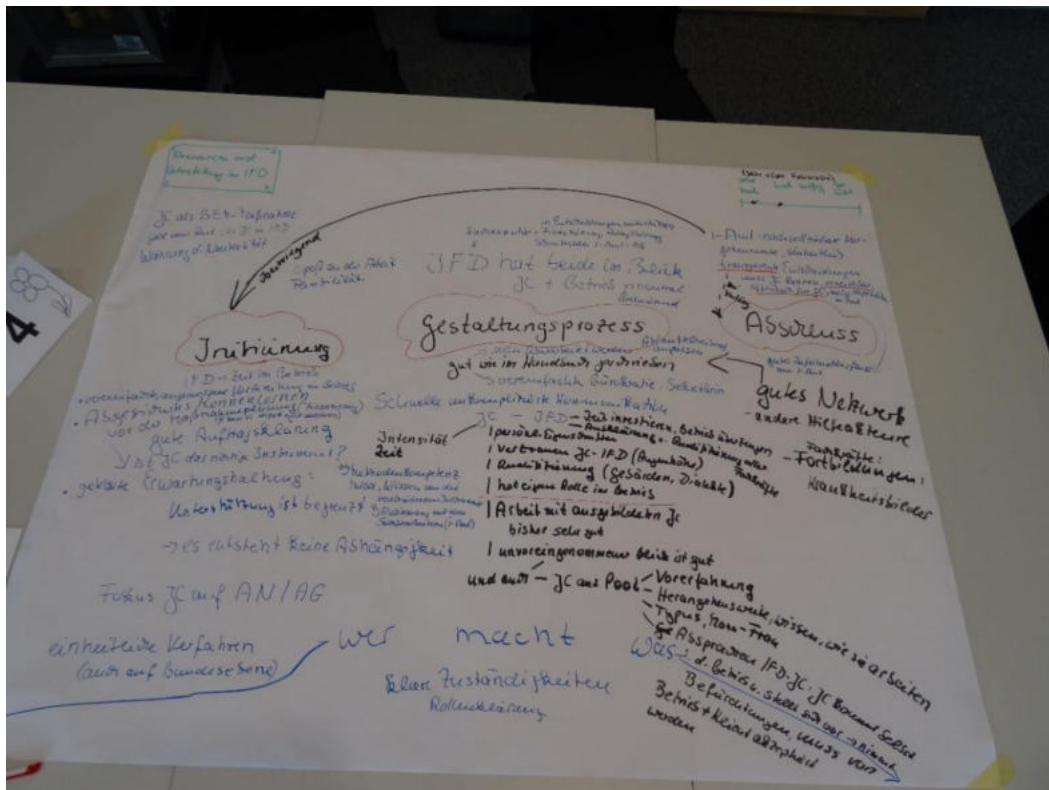


Oldenburg

4.) Ressourcen und Unterstützung im Integrationsfachdienst



Hildesheim

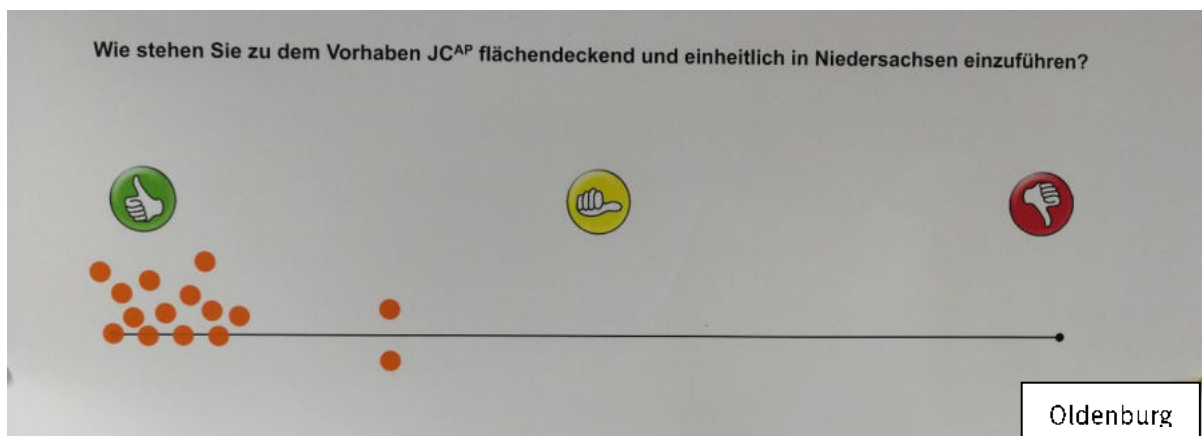
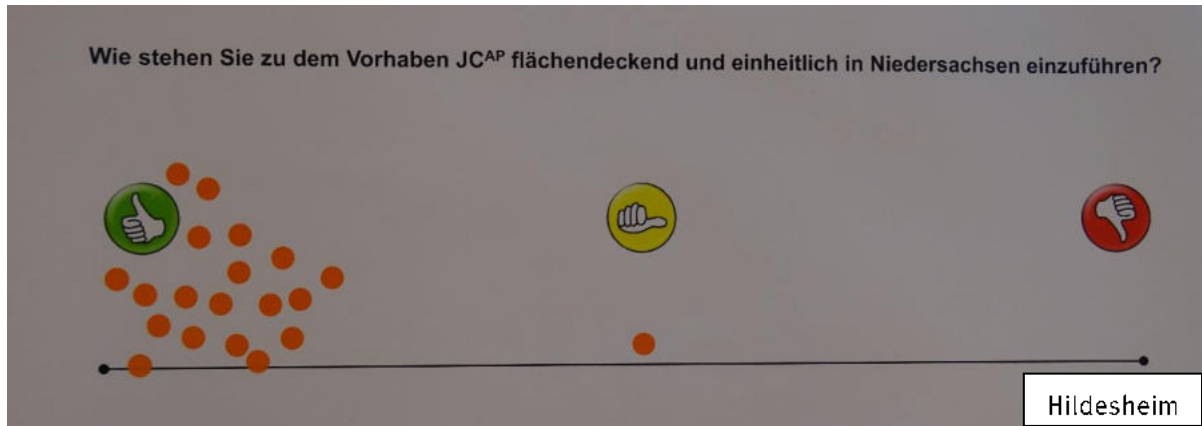


Oldenburg

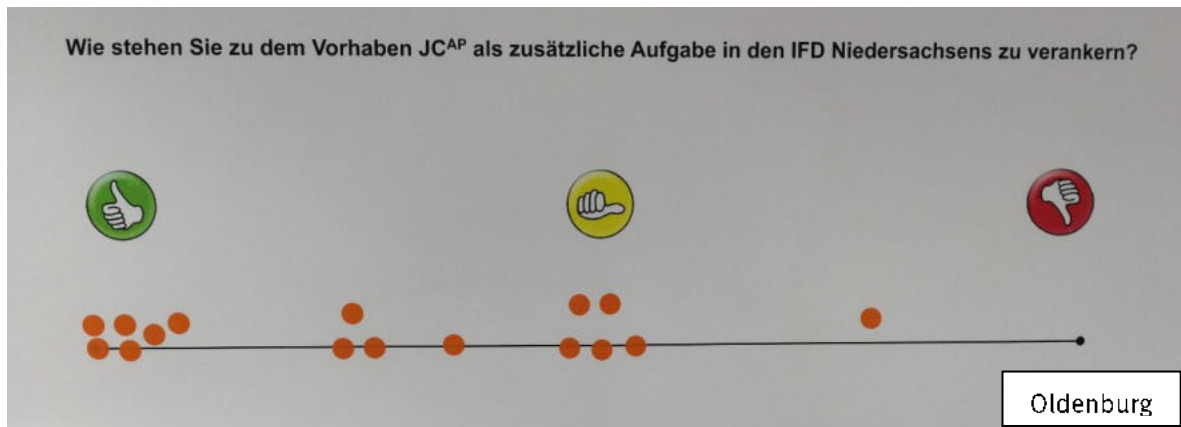
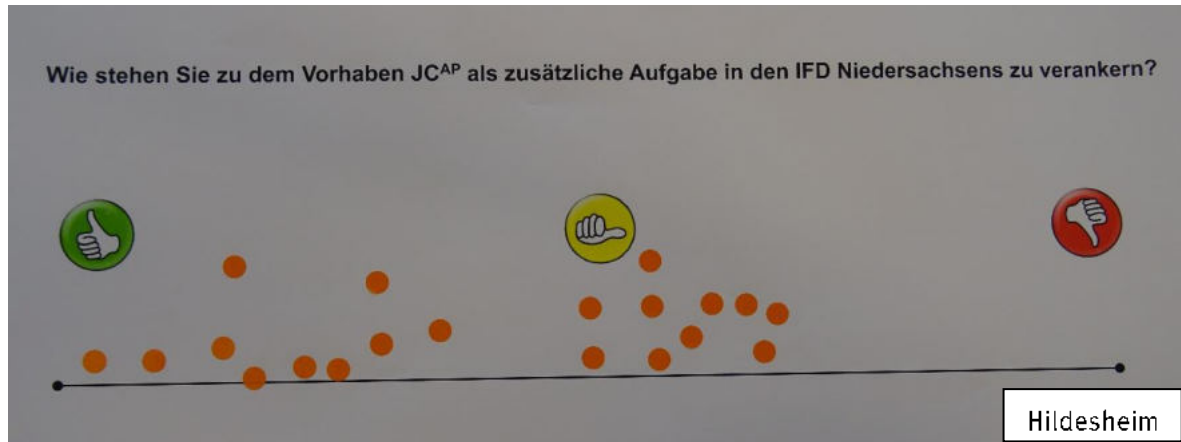
Anhang H: Abstimmung der IFD-Fachkräfte zur Implementierung von JC^{AP} in Niedersachsen

Poster der zusammenfassenden Einschätzungen von IFD-Fachkräften zu Fragestellungen der flächendeckenden Einführung von Jobcoaching^{AP} in Niedersachsen nach den World Café Runden

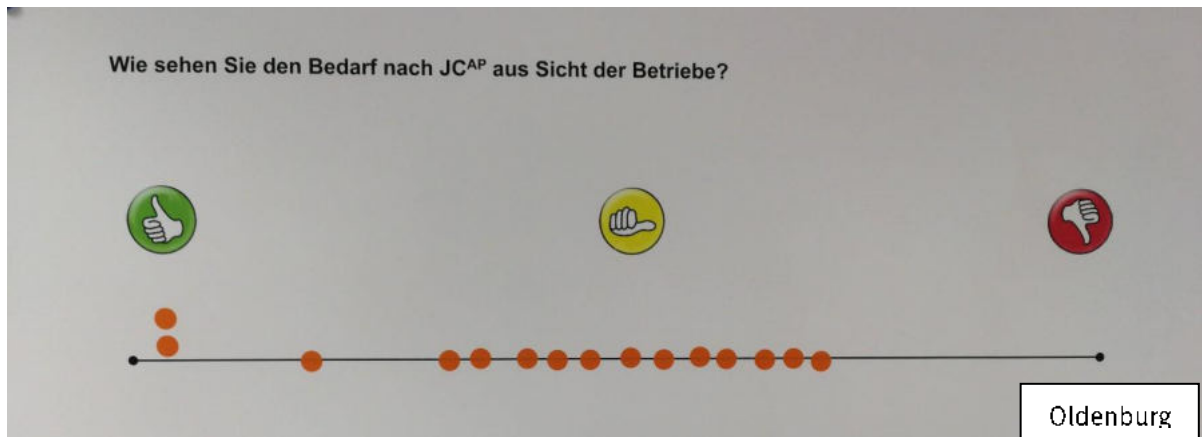
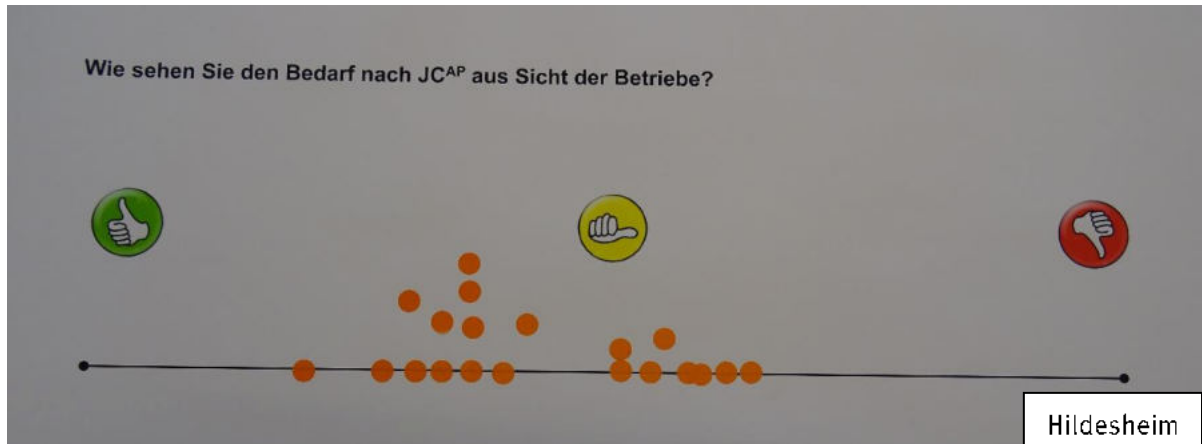
a) Einschätzung zu einer flächendeckenden Einführung von JC^{AP} in Niedersachsen



b) Einschätzungen zu JC^{AP} als zusätzliche Aufgabe der IFD in Niedersachsen



c) Einschätzungen zum Bedarf an JC^{AP} in den Betrieben



5. Bedarfserhebung zu Jobcoaching^{AP} in niedersächsischen Betrieben

Abkürzungsverzeichnis

BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
IFD	Integrationsfachdienst
InA	Integrationsamt
JADE	Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung Definieren und Evaluieren
JC	Jobcoaching
JC ^{AP}	Jobcoaching am Arbeitsplatz
JoNiMa	Jobcoaching für Niedersachsen - Machbarkeitsstudie
LWL	Landwirtschaftsverband Westfalen-Lippe
SBV	Schwerbehindertenvertretung

Abbildungsverzeichnis 5

Abb. 5.1: Geschlechterverteilung SBV	76
Abb. 5.2: Alter der SBV	76
Abb. 5.3: Beschäftigungsdauer im Betrieb - SBV	77
Abb. 5.4: Dauer der Funktion - SBV	77
Abb. 5.5: Geschlechterverteilung Personaler*innen	78
Abb. 5.6: Alter der Personalverantwortlichen	78
Abb. 5.7: Beschäftigungsdauer im Betrieb - Personaler*innen	78
Abb. 5.8: Dauer der Funktion - Personaler*innen	79
Abb. 5.9: Branchen	79
Abb. 5.10: Unternehmensgröße	80

5.1. Einleitung Teilbericht 4

Im Arbeitspaket Bedarfserhebung zu Jobcoaching^{AP} (JC^{AP}) in niedersächsischen Betrieben wurden mit Arbeitgebenden, Vorgesetzten, Personalverantwortlichen und Schwerbehindertenvertretungen (SBV) Interviews geführt. Die Maßnahme JC^{AP} wurde vorgestellt und Einschätzungen über die Umsetzung eingeholt. Das Ziel der Interviews lag darin zu ermitteln, ob und wie die Maßnahme JC^{AP} in Niedersachsen angeboten werden kann und wie der Bedarf eingeschätzt wird.

5.2. Methodisches Vorgehen

In diesem Kapitel werden die Interviewten beschrieben. Auch die Datenerhebung sowie -auswertung werden in diesem Kapitel dargestellt.

5.2.1. Datenerhebung

Im Folgenden werden die Leitfadententwicklung, die Rekrutierung der Teilnehmenden und der Ablauf des Interviews vorgestellt. Auch der Datenschutz wird kurz beschrieben.

Leitfadententwicklung

Der Leitfaden für das Fokusinterview (s. Anhang I) wurde vom JoNiMa-Team entwickelt und mit der Projektgruppe Integrationsfachdienste (IFD) abgestimmt. Als Fokus wurde ein Video des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL)¹⁵ genutzt, welches JC^{AP} in einer Pflegeeinrichtung vorstellt. Es diente dazu, den Interviewteilnehmenden die Maßnahme JC^{AP} anhand eines Beispiels vorzustellen. Das Video sollte dabei unterstützen, sich JC^{AP} am eigenen Arbeitsplatz bzw. im eigenen Betrieb vorzustellen.

Rekrutierung der Teilnehmenden

Die Rekrutierung richtete sich auf Personen, die in Betrieben im Jobcoaching (JC) potentiell verantwortlich mitwirken. Hierzu wurden Personalverantwortliche sowie SBV als Interviewteilnehmende gesucht. Im Zeitraum von August 2021 bis Januar 2022 konnten 21 Personen auf unterschiedlichen Wegen als Interviewteilnehmende gewonnen werden. Der Hauptrekrutierungsweg verlief über die IFD. Diese wandten sich mit einem Anschreiben des JoNiMa-Forschungsteams an die Betriebe, mit denen sie schon in Kontakt standen und baten um Teilnahme an den Interviews. Über diesen Weg entstanden die meisten Kontakte mit Interviewteilnehmenden. Ein IFD stellte uns eine Kontaktliste der Betriebe zu Verfügung. Auch über diese Liste konnten einige Interviews vereinbart werden. Der dritte Weg verlief über die Kontaktaufnahme mit Personen aus Firmen, die im JoNiMa-Team persönlich bekannt waren.

Insgesamt war die Rekrutierung der Interviewteilnehmenden nicht einfach. Manche angefragten Personen reagierten nicht oder erst nach wiederholter Anfrage auf E-Mails. Aufgrund von Zeitmangel standen einige Mitarbeitende der Betriebe nicht zur Verfügung. Auch Krankheitsfälle und Urlaubszeiten verzögerten die Durchführung der Interviews.

¹⁵ Video zum Jobcoaching: <https://www.youtube.com/watch?v=PjdAo8LLX-5>

Ablauf der Interviews

Die Interviews wurden in einem Zeitraum von September 2021 bis Januar 2022 geführt. Sie wurden entweder in Präsenz oder mit den Videosystemen Zoom oder Skype durchgeführt. Vor dem Interview wurden demografische Daten zur interviewten Person und zum Betrieb per Fragebogen erhoben. Danach startete das eigentliche Interview mit einer kurzen Projektvorstellung, der Möglichkeit, Fragen zu stellen und dem Start der Aufnahme mit einem Audiogerät. Die ersten Fragen beschäftigten sich mit dem Arbeitsbereich der Interviewten und mit den Erfahrungen von Problemsituationen mit Menschen mit einer Schwerbehinderung.

Der nächste Schritt leitete zum Fokus über, dem Video des LWL. Es wurde kurz erläutert, warum die Teilnehmenden sich dieses Video ansehen und was danach im Interview passiert. Dann schaute sich der/die Interviewpartner*in das vierminütige Video auf einem mitgebrachten Laptop oder dem geteilten Bildschirm an.

Nach dem Video wurden erste Eindrücke und Fragen zur Maßnahme gesammelt. Danach wurde darüber gesprochen, ob die Maßnahme Jobcoaching^{AP} in bestimmten betrieblichen Situationen aus der Sicht der Interviewten hilfreich sein könnte und ob sie sich vorstellen könnten, darauf in ihrem Betrieb hinzuweisen bzw. darauf zurückzugreifen.

Das Interview endete damit, mögliche offene Fragen zu klären und weitere Anmerkungen der Interviewten mitzunehmen. Die Interviews dauerten zwischen 45 und 60 Minuten.

Nach den Interviews verfassten die Interviewerinnen ein Postskript (s. Anhang I), in dem unter anderem die Selbstwahrnehmung der Interviewerin, situative Aspekte und Gesprächsthemen vor und nach dem Interview aufgenommen wurden. Auch die Schwerpunktsetzung der Interviewten wurde hier schon notiert, um für die Auswahl der Interviews eine schnelle Informationsmöglichkeit zu haben.

Datenschutz

Allen Teilnehmenden wurden vorab eine Studieninformation und eine Einverständniserklärung per E-Mail zugesandt. Somit hatten die Teilnehmenden vorab die Möglichkeit, sich über den Ablauf und die Inhalte des Interviews zu informieren. Die Einverständniserklärungen wurden bei den Videointerviews per E-Mail zurückgesandt, bei den Interviews in Präsenz persönlich in Empfang genommen.

Die erhobenen Daten (Aufnahme und Strukturfragebogen) sowie Einverständniserklärungen wurden in einem passwortgeschützten Ordner in der HAWK-Cloud gesichert. Die Cloud liegt auf einem eigenen Server der HAWK.

5.2.2. Beschreibung der Teilnehmenden

Insgesamt nahmen 21 Personen an den Interviews teil. 15 Interviews fanden als Einzelinterviews statt, drei Interviews wurden mit zwei Personen gleichzeitig geführt.

SBV

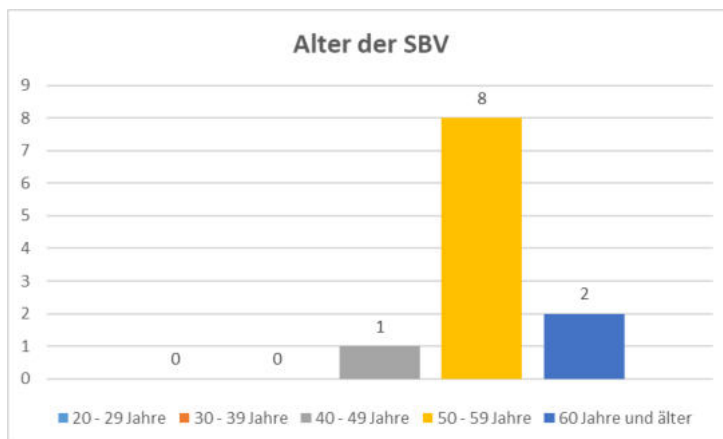
Die elf interviewten SBV haben in den Betrieben eine Freistellung zwischen null und 100%. Einige der Teilnehmenden werden im Unternehmen nur bei Bedarf hinzugezogen, andere haben eine Freistellung von 40 - 60% oder werden auch komplett für diese Aufgabe freigestellt. Von den interviewten SBV waren 48% weiblich und 52% männlich.



N	Gültig	11
	Fehlend	0

Abb. 5.1: Geschlechterverteilung SBV

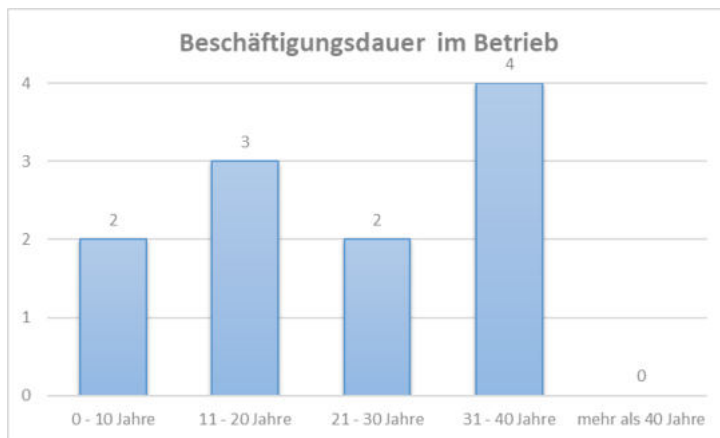
Die SBV hatten ein Durchschnittsalter von 55 Jahren. Die/der jüngste Interviewte war 48 Jahre, die/der älteste war zum Zeitpunkt des Interviews 62 Jahre. 54% der Interviewten waren 57 Jahre und älter.



N	Gültig	11
	Fehlend	0

Abb. 5.2: Alter der SBV

Die SBV sind im Durchschnitt seit 23 Jahren in dem Betrieb angestellt, in dem sie aktuell arbeiten.



N	Gültig	11
	Fehlend	0

Abb. 5.3: Beschäftigungsdauer im Betrieb - SBV

Die SBV sind im Durchschnitt acht Jahre in ihrer Funktion tätig. Der größte Teil von 63% ist jedoch nur zwischen einem und fünf Jahren in der jetzigen Funktion tätig. Eine Person hat mit 21 Jahren die Position als SBV schon sehr lange inne.



N	Gültig	11
	Fehlend	0

Abb. 5.4: Dauer der Funktion - SBV

Personaler*innen

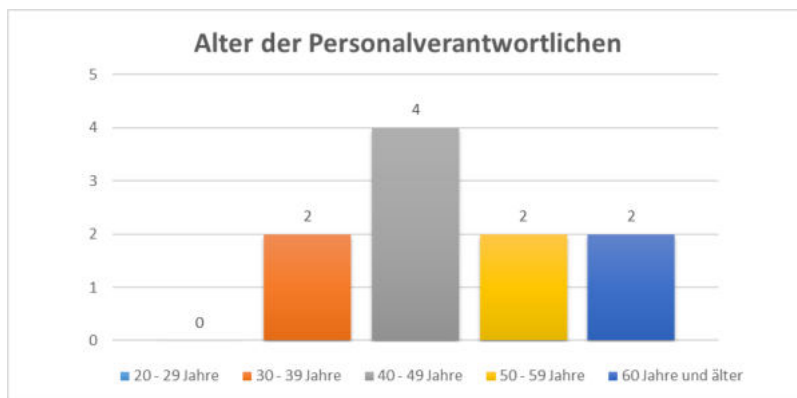
Die zehn hier als Personaler*in benannten Teilnehmenden setzten sich aus Abteilungsleiter*innen, Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)-Beauftragten, Personalsachbearbeiter*innen, betrieblichen Sozialberater*innen und Vorgesetzten zusammen. Von den interviewten Personaler*innen waren 70% weiblich und 30% männlich.



N	Gültig	10
	Fehlend	0

Abb. 5.5: Geschlechterverteilung Personaler*innen

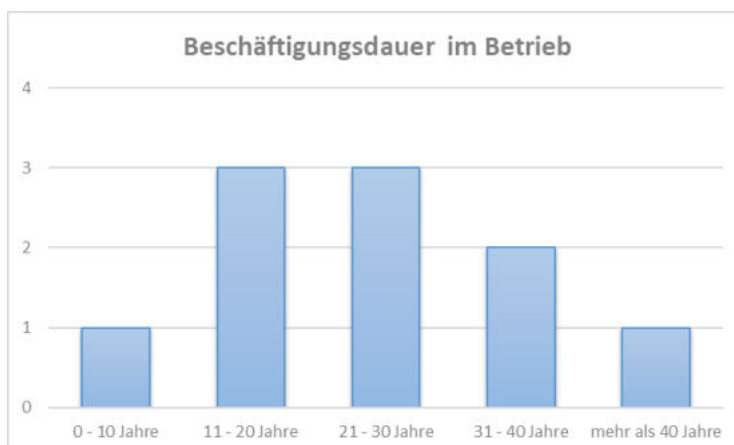
Die Personaler*innen hatten ein Durchschnittsalter von 48 Jahren. Die/der jüngste Interviewte war 30 Jahre, die/der älteste war zum Zeitpunkt des Interviews 65 Jahre. 60% der Interviewten waren 48 Jahre und älter.



N	Gültig	10
	Fehlend	0

Abb. 5.6: Alter der Personalverantwortlichen

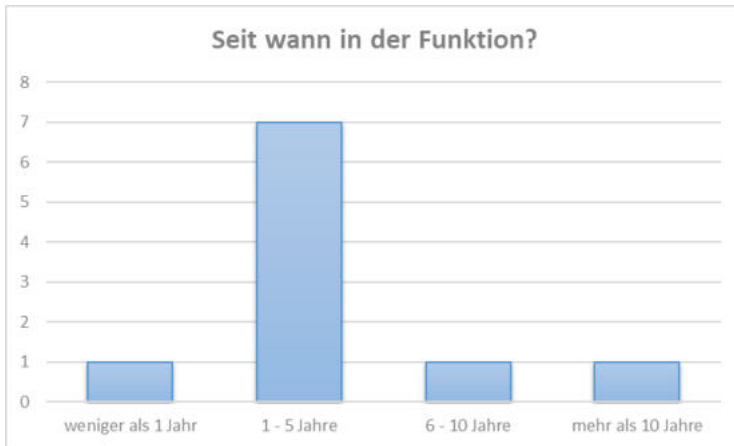
Durchschnittlich sind die Interviewpartner*innen seit 24 Jahren in dem Betrieb angestellt, in dem sie aktuell arbeiten.



N	Gültig	10
	Fehlend	0

Abb. 5.7: Beschäftigungsdauer im Betrieb - Personaler*innen

Sie sind jedoch zum großen Teil kürzer in der aktuellen Position, die sie zurzeit innehaben. 70% der Beschäftigten arbeiten in dieser Funktion zwischen einem und fünf Jahren. Im Durchschnitt sind sie seit vier Jahren in der Position.

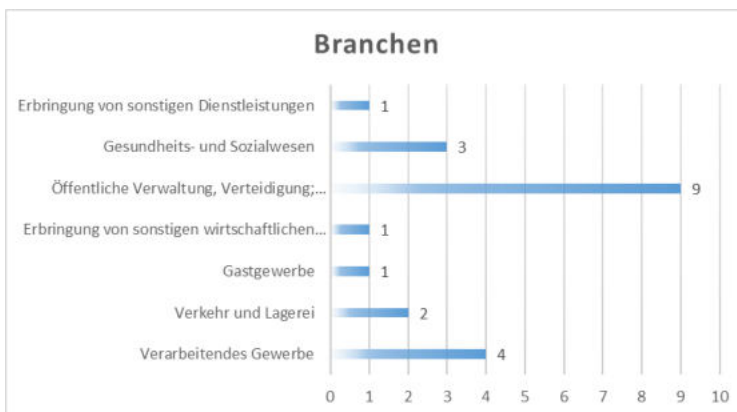


N	Gültig	10
	Fehlend	0

Abb. 5.8: Dauer der Funktion - Personaler*innen

Branchen

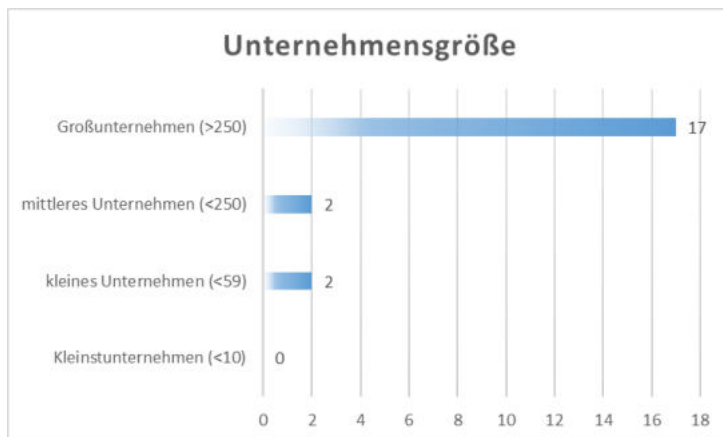
Die Interviewteilnehmenden sind unterschiedlichen Branchen zuzuordnen. Aus der öffentlichen Verwaltung kamen 42% der Teilnehmenden, die anderen genannten Branchen verteilen sich zwischen 5% und 19%.



N	Gültig	21
	Fehlend	0

Abb. 5.9: Branchen

80% der Teilnehmenden kam aus Großunternehmen, d.h. aus Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitenden. Teilnehmende aus Kleinunternehmen, weniger als 10 Mitarbeitende, standen für die Interviews nicht zur Verfügung.



N	Gültig	21
	Fehlend	0

Abb. 5.10: Unternehmensgröße

5.2.3. Datenauswertung

Die Datenauswertung wurde im JoNiMa-Team gemeinsam durchgeführt.

Transkription

Von den wissenschaftlichen Hilfskräften im JoNiMa-Team wurden zehn Interviews transkribiert. Die zugrundeliegenden Transkriptionsregeln lehnen sich an Dresing & Pehl¹⁶ an.

Die Namen, Betriebe und Orte der Interviewten wurden anonymisiert, sodass eine Zuordnung der Personen nicht mehr möglich ist. Aufgrund der sich bei der Auswertung abzeichnenden Datensättigung – es kamen keine neuen Aspekte mehr hinzu – wurden die übrigen Interviews nicht mehr transkribiert, sondern auf Basis der Audioaufnahmen hinzugezogen.

Analyse

Zur Analyse der transkribierten Interviews wurde vom JoNiMa-Team die Analysesoftware MAXQDA 2020 genutzt. Die Kategorienentwicklung und das weitere Vorgehen erfolgte mithilfe einer qualitativen Inhaltsanalyse¹⁷ und induktiv-deduktiven Vorgehen. Um einen Überblick zu erhalten wurde das Datenmaterial zunächst gesichtet. Auf dieser Basis wurde ein deduktives Kategoriensystem mit den drei großen Kategorien „Voraussetzung“, „Chancen“ und „Barrieren“ für das Jobcoaching entwickelt. Die Kategorien wurden in der weiteren Analyse angepasst und durch induktiv gebildete Unterkategorien spezifiziert. So wurden die Sichtweisen auf die einzelnen Beteiligten, wie die „Menschen mit Schwerbehinderung“, die „Arbeitgebenden und Vorgesetzten“ und die „Kolleg*innen“ mit einbezogen. Außerdem wurde die Kategorie „Zusammenarbeit mit IFD und InA“ gebildet, in der ebenfalls Chancen und Hindernisse aufgezeigt wurden.

¹⁶ Dresing, Thorsten / Pehl, Thorsten. (2018). Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 8. Auflage. Marburg.

¹⁷ Rädiker, S., Kuckartz, U. (2019). Analyse qualitativer Daten. Springer-Verlag.

Die restlichen Interviews wurden auf Basis der Audioaufnahmen global analysiert. D.h. es wurden alle Interviews noch einmal angehört und zur Validierung der Ergebnisse genutzt. Vereinzelt neu auftauchende Aspekte wurden in den Interviews identifiziert, paraphrasiert und den Kategorien zugeordnet.

5.3. Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Bedarfserhebung in den Betrieben dargestellt. Kapitel 5.3.1 bezieht sich auf den *Kontext Betrieb*. Hier werden verschiedene Voraussetzungen für ein gelingendes Jobcoaching genannt, sowie mit welchen Chancen und Barrieren Jobcoaching im betrieblichen Kontext verbunden sein kann. Das Kapitel 5.3.2 beschäftigt sich außerdem mit den einzelnen Beteiligten am Jobcoachingprozess. Kapitel 5.3.3 bezieht sich auf die *Kontexte Integrationsfachdienst und Integrationsamt*. Hier werden die gelingende Zusammenarbeit und Wünsche an diese beteiligten Akteure/Stellen dargestellt, die für eine gute Kooperation im JC^{AP} sinnvoll erscheinen.

5.3.1. Kontext Betrieb

In den Interviews wurden unterschiedliche Voraussetzungen für ein gelingendes JC^{AP} sowie mögliche Hindernisse genannt. Weitere Aspekte bildeten die individuellen Blickwinkel der verschiedenen am JC im Betrieb beteiligten Personen.

Voraussetzungen für eine gelingende Durchführung von JC^{AP} im Betrieb

Ein in allen Interviews vorkommendes Thema war die Ausgestaltung der *Rahmenbedingungen* des JC^{AP}. Diese sollten vor Beginn des eigentlichen JC geklärt sein. Hier wurde vor allem der Zeitfaktor, die zu Verfügung stehenden Räumlichkeiten, die Finanzierung, der Datenschutz und die Rollenklärung genannt. Die Interviewteilnehmenden erwarten von den Jobcoaches, dass sie gut erreichbar sind während der normalen Arbeitszeiten und sie ihre Kontaktdaten im Betrieb hinterlassen, sodass alle Beteiligten drauf zugreifen können. Auch eine gemeinsame Besprechungszeit mit den Personaler*innen wurde gewünscht.

Der *Zeitfaktor* spielte für alle Interviewteilnehmenden eine besondere Rolle. Von sich selber sagen vor allem die Personaler*innen, dass sie nicht ausreichend Zeit haben, sich neben ihrer eigenen Arbeit um die Integration des Menschen mit Schwerbehinderung zu kümmern. Dafür scheint JC^{AP} aus ihrer Sicht sehr gut geeignet zu sein. Andererseits sehen sie die Gefahr, dass sich die Menschen mit Schwerbehinderung zusammen mit den Jobcoaches für Reflexionsgespräche zu viel aus dem eigentlichen Arbeitsprozess herausziehen. Hier fänden die Interviewten eine klare Vereinbarung sinnvoll.

Wenn das so eingehalten wird, wie das unser Fertigungsleiter vorgibt, also nicht länger als eine halbe Stunde das Gespräch während der Arbeitszeit, dann wird das akzeptiert. Ähm das andere würde glaub/, also wenn man sich mehrere Stunden rauszieht, das aber als Arbeitszeit sozusagen verrechnet, das würde glaube ich zu ganz viel ähm Kontroversen führen. [Personalerin_Frau Rose: 9: 1160 - 9: 1521]

Die Interviewten benannten außerdem, dass vorab geklärt werden müsse, welche *Räumlichkeiten* genutzt werden sollen. Oft gibt es in den Betrieben keine oder nur sehr geringe Möglichkeiten, sich für eine Zweier-Situation zurückzuziehen und ein Gespräch zu führen. Es besteht die Befürchtung, dass

durch Gespräche direkt am Arbeitsplatz eine Störung für die restlichen Mitarbeitenden entstehen könnte. Aber auch die technische Ausstattung kann eine Rolle spielen, wenn z.B. für mehrere Mitarbeitende im Betrieb ein PC zur Verfügung steht.

Es darf die Arbeitsabläufe nicht stören. (.) Also wenn ich einen kleinen, relativ kleinen Raum haben, wo viele Menschen zu Stoßzeiten sich treffen. Und dann habe ich noch eine zusätzliche Person mit dabei, die versucht zu erklären, anzuleiten, zu beraten oder gemeinsam irgendwas zu besprechen. Könnten sich/ kann das vielleicht auch störend wirken auf die anderen, die sagen: das ist ja schön, dass ich die ganze Zeit rede, aber ich muss jetzt hier mal was schreiben. [SBV_Frau Adler: 12: 1153 - 12: 1758]

Auch die Frage der *Finanzierung* wurde in den Interviews an unterschiedlichen Stellen eingebracht. Nicht allen Interviewten war bewusst, wie die Finanzierungsmöglichkeiten für JC^{AP} aussehen. Deshalb sprachen sie davon, dass die Finanzierung vorab geklärt sein sollte und ggf. bei der Aufklärung über die Maßnahme schon Informationen über die Finanzierungsmodelle mitgegeben werden sollten. Auch über möglicherweise auftretende Folgekosten und die Finanzierung notwendiger weiterer Unterstützungsmaßnahmen sollte der Betrieb vorab informiert werden.

Obwohl wir natürlich ja auch, klar, immer versuchen diese Arbeitsplätze zu sichern, muss man natürlich auch gucken, wo kommt das Geld unter Umständen her. Also, wie finanziert sich so eine Maßnahme? [Personalerin_Frau Gänseblum: 3: 939 - 3: 1138]

Neben der eigentlichen Finanzierung war für die Interviewten z.T. nicht deutlich, ob die Jobcoaches während der Zeit bei den Firmen angestellt sind. Insgesamt müsste für die SBV und die Personalverantwortlichen hier von Beginn an absolute Klarheit herrschen.

Das ist die große Frage. Wer zahlt das? Für wie lange? Müssen wir den Menschen dann einstellen? Braucht der einen Arbeitsvertrag dann? Hat er einen eigenen Arbeitsvertrag? Das sind dann ja wieder diese ganzen rechtlichen Sachen, die dann dazu kommen, die dann natürlich die Verwaltung auch bewegt. [T_SBV_Frau Vogelbeere: 11: 1414 - 11: 1713]

Ein wichtiger Punkt, der in den unterschiedlichen Interviews sowohl bei den Personaler*innen als auch bei den SBV immer wieder auftauchte, war das *Thema Datenschutz*. Vor Beginn des JC müsste für alle Beteiligten geklärt sein, dass Betriebsgeheimnisse und sensible Daten von dem Jobcoach nicht nach außen getragen werden dürfen. Hier machen sich alle Interviewten Sorgen, dass sonst eine Person von extern nicht in den Betrieb kommen könnte und Einsicht in alle relevanten Bereiche haben dürfte.

Ich könnte mir zum Beispiel vorstellen, dass ist jetzt, weiß ich nicht. Zum Beispiel jetzt in der Personalabteilung, sage ich mal, wenn wir mit sehr sensiblen Daten arbeiten. Das ist halt schwierig, wenn da noch jemand noch mit darauf guckt. Das ist natürlich mit Patientendaten so wie in dem Film auch ein ähnliches Beispiel. Hm, aber das sind halt schon, ja, Bedingungen, die vorher geklärt werden müssen. Wie funktioniert so was? [Personalerin_Frau Gänseblum: 7: 1544 - 7: 2031]

Ein wichtiges Thema in den Interviews nahm die *Rollenklärung der Jobcoaches im Betrieb* ein. Unabhängig von eigenen Erfahrungen mit JC sind die Interviewten der Meinung, dass ein Blick von außen eine große Chance für die Lösung von Problemstellungen am Arbeitsplatz bedeutet. Dem Jobcoach wird zuerkannt, durch sein Wissen und seine Beobachtung gezielt Abläufe im Unternehmen anpassen zu können, sodass alle Beteiligten davon profitieren. Er/Sie schaue nicht nur auf die Arbeitnehmenden

mit Schwerbehinderung, sondern habe auch die Kolleg*innen und Vorgesetzten im Blick und beziehe diese in seine Ideen mit ein.

Naja, dass man vielleicht auch andere Strukturen mal aufzeigen kann. Wie man vielleicht auch irgendwas noch anderes ordnen, strukturieren kann in den Arbeitsabläufen. (...) Äh, genau. Weil das ist, gegebenenfalls auch das was unseren Mitarbeitern hier ein bisschen fehlt. [Personaler_Herr Eiche: 4: 1637 - 4: 1912]

Kommunikation während des Jobcoachings

Schon während der Zieldefinition sei es wichtig, die unterschiedlichen Beteiligten mit einzubeziehen und nach deren Meinungen und Ideen bzgl. des JC zu fragen. Denn nur gemeinsam festgelegte Ziele würden einen größtmöglichen Erfolg gewährleisten.

Wichtig sowohl für die SBV als auch die Personaler*innen sei es, das gesamte *Arbeitsteam mit einzubeziehen*. Die Interviewten sprechen sich dafür aus, dass die geplante Maßnahme vor Beginn in einer Teambesprechung vorgestellt wird. Alle Beteiligten (Kolleg*innen, Vorgesetzte*r, SBV, Personaler*in, Arbeitnehmende mit Schwerbehinderung) sollten nach ihren Befürchtungen befragt und der Ablauf erläutert werden. Die Teilnehmenden gehen davon aus, dass eine hohe *Transparenz* den Erfolg einer Jobcoachingmaßnahme während des JC fördert.

Auf alle Fälle die Schwerbehindertenvertretung vor Ort, ja. Also, das wären immer die Beteiligten. [...] Ich weiß nicht, wo es nicht auch ganz gut ist vielleicht auch für eine Transparenz zum Beispiel im Kollegium selbst zu sorgen. Warum ist jetzt die Person nicht voll leistungsfähig oder was, warum machen wir das jetzt? Was können wir alle davon erwarten, um die Person wieder voll im Boot zu haben? [Personalerin_Frau Malve: 6: 276 - 6: 940]

Aber auch der Einbezug der Kolleg*innen während des Jobcoachingprozesses muss gut überlegt und kommuniziert werden. An welchen Stellen ist es sinnvoll, die Vorgesetzten mit einzubeziehen, wann spielen die Kolleg*innen eine Rolle? Das sollte von dem/der Jobcoach vor allem mit dem Menschen mit Schwerbehinderung und seinem/ihrer direkten Umfeld geklärt werden und er/sie sollte diese Beteiligung auch begleiten.

Das muss natürlich auch mit der betroffenen Person sehr gut abgesprochen sein. In wie weit kann man oder muss man eben auch Kolleg:innen und/oder Vorgesetzte mit einbeziehen. Und wird das eben auch begleitet, diese, diese Kommunikation oder diese Beteiligung von, von allen möglichen Personen. [Personalerin_Frau Gänseblum: 8: 461 - 8: 756]

Genauso wichtig ist es dann natürlich auch, sich von den Beteiligten Rückmeldungen zu dem Jobcoachingprozess einzuholen.

Insgesamt stellte *Transparenz* ein großes Thema in den Interviews dar. Die Personaler*innen und SBV erwarten von den Jobcoaches ein transparentes Vorgehen. D.h., sie möchten regelmäßig über den aktuellen Stand des JC informiert werden und auch einen regelmäßigen Austausch mit den Arbeitgebenden halten sie für sehr wichtig.

Die Transparenz muss natürlich gegeben sein, dass der Jobcoach uns auch regelmäßig informiert. Wie da so der aktuelle Stand ist, dass kann er ja mit dem (unv.) ja auch abstimmen, was wir da erfahren sollen. Ähm das hat bei uns immer sehr gut geklappt, deswegen ist mir das nicht gleich eingefallen. Aber ich glaube, das wäre auch nochmal ein wichtiger Punkt. [Personalerin_Frau Rose: 8: 2699 - 8: 3063]

Chancen des Jobcoachings

Die interviewten SBV und Personaler*innen sehen im JC viele Chancen für alle Beteiligten im Betrieb, vor allem aber für die Menschen mit Schwerbehinderung.

So sei der/die Jobcoach in der Lage, durch den Blick von außen, *festgefahrene Abläufe neu zu strukturieren* und somit dem Menschen mit Schwerbehinderung die Arbeit zu erleichtern oder wieder zu ermöglichen.

Weil das war ja so ein zentraler Punkt, dass eben dieser, dieser Jobcoach gerade bei der Strukturierung des Arbeitsalltages hilft. Wenn es vielleicht gar nicht unbedingt um inhaltliche Dinge geht, sondern einfach erstmal dem ganzen wieder einen geordneten Rahmen zu geben. [Personalerin_Frau Gänseblum: 2: 3387 - 2: 3659]

Dies halten sie für eine wesentliche Ressource des JC, die auch den anderen Beteiligten wie Kolleg*innen oder Vorgesetzten nützen könne. Vor allem, wenn die Arbeitsaufgaben klar geregelt seien und trotzdem immer wieder unterschiedliche Konfliktsituationen auftreten, wer was wann macht.

Wertgeschätzt wird hier vor allem von den Personen, die in ihrem Betrieb schon Jobcoachingerfahrung hatten, dass die Jobcoaches durch ihren Blick von außen diplomatischer sind und somit neue Ideen bzgl. der Abläufe besser einbringen können. Insgesamt haben die Interviewten die Jobcoaches als Personen mit hohem Einfühlungsvermögen gegenüber allen Beteiligten erlebt.

Da kommt jemand von außen. Das kann ja auch gut sein, wenn der einen Blick von außen wirft. (.) Es kommt jetzt auf das Geschick des Kollegen an, der da Jobcoach ist. [...] Wenn er das aber ein bisschen diplomatisch macht und sagt: habt ihr mal überlegt, was haltet ihr denn von der Idee? Kann man da mal einen Probelauf machen? Das ist nicht sein, seine Aufgabe, ne? Aber wenn sich das so ergibt. Kann das ja vielleicht fürs ganze Team gut sein. Und wenn man das vorher klarstellt, der kommt nicht um euch zu kontrollieren. Sondern der kann eventuell nicht nur dem Schwerbehinderten, sondern dem ganzen Team von Nutzen sein. [SBV_Frau Adler_: 10: 1003 - 10: 1888]

Die interviewten Personen gehen davon aus, dass der Jobcoach ein hohes *übergeordnetes Fachwissen* hat. Sie haben in unterschiedlichen Situationen immer wieder festgestellt, dass sie als Vertreter*innen der Arbeitgebenden nicht immer leisten können, was notwendig ist, weil das Wissen oder auch die Zeit fehlt. Natürlich würde alles versucht, Dinge zu verändern, sodass der Mensch mit Schwerbehinderung wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren kann, aber der Blick von außen sei nicht zu ersetzen.

Und so eine externe Begleitung hat einfach ja den Vorteil, dass jemand mit einem anderen Blick drauf guckt. Man ist ja immer selber so ein bisschen betriebsblind und sieht gar nicht viele Dinge gar nicht, die eigentlich offensichtlich sind. [Personalerin_Frau Gänseblum: 4: 1150 - 4: 1390]

Eine weitere Ressource, die die Interviewten benannt haben ist, dass die Jobcoaches ein großes *Erfahrungswissen mit Erkrankungen und mit Menschen mit Schwerbehinderung* mitbringen. Gerade bei psychischen Erkrankungen scheint es besonders wichtig zu sein, denn vor allem die Personaler*innen sagen, dass das Thema Burnout und die damit einhergehenden psychischen Belastungen immer mehr zunehmen in den Betrieben. Hier könne ein Jobcoach mit spezifischem Wissen besser unterstützen und aufklären.

Auch die Fähigkeit der Jobcoaches, *Konflikte zu erkennen* und Lösungsvorschläge zu machen, wurde als Chance für ein gelingendes JC benannt. Die Interviewten sehen auch für sich die Möglichkeit, bestehende Konflikte mit dem Jobcoach zu besprechen und dazu eine Meinung von außen zu bekommen. Dies kann zur Entlastung der Vorgesetzten und Kolleg*innen beitragen.

Hätte ich jetzt einen Jobcoach, der mitzuhört. (.) Der könnte dieses Zusammenfassen, Spiegeln, nochmal Wiederholen, übernehmen und könnte nochmal außerhalb dieser angespannten Situation, die Sachen in Ruhe nochmal durchgehen. Und vielleicht auch fünfmal nochmal erklären, wofür der Kollege im normalen Arbeitsablauf keine Zeit hat. Also das ist für mich schon deutlich anders. [SBV_Frau Adler_: 9: 2324 - 9: 2708]

Die Personaler*innen und SBV berichten, dass dort wo Jobcoaching^{AP} stattgefunden hat, es dazu geführt habe, dass das Arbeitsverhältnis mit dem Menschen mit Schwerbehinderung noch besteht und sich auch positiv entwickelt hat.

Dann haben wir dann da echt ne schöne Sache gefunden und seitdem super. Also der ist nicht mehr krank [SBV_Herr Busch: 12: 297 - 12: 399]

Insgesamt gehen die Interviewten davon aus, dass ein Jobcoach dafür sorgen kann, dass die schwerbehinderten Arbeitnehmenden wieder an ihren Arbeitsplatz integriert werden können und somit auch zur *Sicherung der Arbeitsplätze* beitragen.

Barrieren für Jobcoaching

Die interviewten SBV sehen als eine Barriere an, dass JC erst als *letzte Maßnahme vor der Kündigung* eingesetzt wird. D.h. es wurde schon alles Mögliche innerbetrieblich probiert, der Mensch mit Schwerbehinderung ist weiterhin immer wieder oder lange krank und eigentlich sind sich die Vorgesetzten einig, dass nur eine Kündigung sinnvoll wäre. Hier könne es sein, dass auch das JC nicht mehr hilfreich sein kann oder der Jobcoach es sehr schwer habe, alle an einen Tisch zu holen.

[...] da ist ja einer, der ist jetzt länger, länger erkrankt. Und dazu sagen, so der wird jetzt entsprechend nach 18 Monaten ungefähr ausgegliedert. Was machen wir mit dem? Das, das man oder das die, dass man das transparenter oder schneller geht zu sagen, hier, da ist was, bevor da irgendwas passiert, habt ihr schon mal daran gedacht, auch die nochmal mit zur Rate zu ziehen. [SBV_Herr Baum: 4: 2291 - 4: 2804]

Gerade die Personaler*innen sorgen sich auch vor *längeren Krankheitsausfällen*. Eine langfristige Erkrankung seitens der Arbeitnehmenden mit Schwerbehinderung als auch der Jobcoaches könnten zu einer Unterbrechung des Prozesses führen und damit zu einem Misslingen beitragen.

Eine große Befürchtung in den Betrieben ist, dass durch das JC zu viele *Abläufe durcheinandergebracht* werden. Die Teilnehmenden sehen die Gefahr, dass Einzelgespräche zu stark ausgedehnt werden und die Arbeitnehmenden mit Schwerbehinderung ihre eigentliche Arbeit dadurch noch weniger schaffen.

Und dann zieht man sich zurück und das versucht sie [Mitarbeitende mit Schwerbehinderung] natürlich besonders auszudehnen. Weil ihr Problem ist ja, sie will ja nicht arbeiten. Und in der Zeit wo sie das Coaching hat, muss sie ja nicht arbeiten und da haben wir das immer auf eine halbe Stunde begrenzt. [T_Personalerin_Frau Rose: 8: 1755 - 8: 2023]

Oder das auch die Abläufe, z.B. in einem kleinen Raum mit mehreren Mitarbeitenden, durch die zusätzlichen Gespräche gestört werden und es zu einer Unzufriedenheit bei den Kolleg*innen kommen könnte

Die Interviewten halten JC nicht in allen Bereichen für umsetzbar. So gibt es z.B. Bereiche im Betrieb, die klar vorstrukturiert sind und wo im Akkord gearbeitet wird. Hier können sie sich schwer vorstellen, wie sich ein Jobcoach einbringen soll. Sie befürchten eher, dass die Produktivität insgesamt darunter leiden könnte. Die Teilnehmenden befürchten, dass es in diesen Bereichen zu einem *Kontrollverlust von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden* kommen könnte. Dadurch, dass jemand von extern kommt und an verschiedenen Stellschrauben drehen möchte, könnte es zu Unzufriedenheit kommen. Auch die Gefahr, dass andere Probleme (Konflikte, ungleiche Aufgabenverteilung, Vorteile für bestimmte Mitarbeitende etc.) zu Tage treten, spielt hier eine Rolle. Insgesamt befürchten sie, dass eine Person die von außen kommt, Unruhe ins Team bringen könnte.

Kontrolle. Da kommt jemand rein, der guckt auf unsere Abläufe. Guckt in unsere Organisation. Und der kümmert sich natürlich nicht nur um den Kollegen, um den er sich kümmern soll. Sondern er kriegt ja auch andere Sachen mit. Also ich könnte mir vorstellen, dass ein Hemmschuh ist, dass man das Gefühl hat, hier kontrolliert mich einer. [SBV_Frau Adler_: 10: 212 - 10: 552]

Ein wiederholt genanntes Thema, ist ein tätigkeitsbezogenes *fehlendes Fachwissen der Jobcoaches*, welches an den Arbeitsplätzen notwendig ist. Sie gehen z.B. davon aus, dass ein Jobcoach, der/die einen Menschen mit Schwerbehinderung aus der IT begleitet, auch IT-Wissen (Softwareprogrammierung, Administrator*innen-Kenntnisse etc.) haben müsste.

Bei uns (.) sind die Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen, ähm ich will nicht sagen monotoner. Aber (.) ähm wenn es zum Beispiel um das Verträge vorbereiten geht. Wüsste ich jetzt zum Beispiel nicht, wie da eine Hilfe von außen, von jemanden jobfremdes kommen soll. Weil man da viel, viel Fachwissen inhaltlich braucht. [Personaler_Herr Eiche: 3: 494 - 3: 815]

5.3.2. Blick auf Beteiligte im Jobcoaching

Arbeitnehmer*in mit einer Behinderung

Die Personalverantwortlichen und SBV stellten in ihren Interviews fest, dass sie *oft gar nicht wissen, welche Mitarbeitenden einen Schwerbehindertenstatus haben*. Viele Mitarbeitenden befürchten wohl, dass sie schneller ihren Arbeitsplatz verlieren, wenn sie dies bekannt geben oder dass sie dadurch stigmatisiert werden.

Wir haben auch viele, die zwar eine Behinderung haben, wo wir aber eigentlich von nichts wissen, weil das nicht bekannt gegeben wird. Weil das wäre ein öffentlicher Makel dann wieder. [T_SBV_Frau Kastanie: 13: 2838 - 13: 3023]

Ein weiterer Faktor ist, dass *andere Mitarbeitende oft nicht wissen, dass sie einen Schwerbehindertengrad beantragen können*. Das führe dazu, dass für sie auch weniger Unterstützung im Betrieb vorhanden ist. Außerdem haben die Interviewten die Erfahrung gemacht, dass die Menschen mit Schwerbehinderung sich nicht immer trauen, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Entweder, weil sie z.B. Angst haben, dass eine Kündigung erfolgt oder dass sie von den Kolleg*innen nicht mehr akzeptiert werden. Die SBV

sagen, dass sie oft erst unterstützen können, wenn sich die Mitarbeitenden an sie wenden oder wenn die Personalverantwortlichen ihnen mitteilen, wo z.B. längere Krankheitsphasen vorliegen und sie dann auf die Mitarbeitenden zugehen.

Dann müssten sie ja schon mal erstmal damit offen umgehen. Sie müssten ja denn zumindest schon mal, erstmal, sicher macht das der eine oder andere Kollege. Aber zumindest ja schon mal die Hürde nehmen, (...) ähm das kund zu tun. Das sie Hilfe brauchen. [T_SBV_Herr Busch: 8: 1403 - 8: 1657]

Eine weitere Problematik sehen die Personalverantwortlichen darin, dass die Menschen mit Schwerbehinderung das JC ablehnen, weil sie sich dadurch kontrolliert fühlen könnten und mit ihren Einschränkungen im Kolleg*innenkreis noch präsenter sind. Auch das Gefühl, ständig von einer anderen Person beobachtet zu werden, könnte bei den Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung zu großem Druck führen und die Situation ggf. noch verschlimmern.

Wenn jemand das Gefühl hat, ah jetzt kriege ich noch einen Aufpasser an meiner Seite, die trauen mir wohl nicht mehr zu das ich hier meine Aufgaben richtig mache, das wäre fatal. [T_Personalerin_Frau Malve: 6: 2291 - 6: 2475]

Insgesamt sehen die SBV und Personalverantwortlichen im JC jedoch eine große Chance für die Menschen mit einer Schwerbehinderung. Sie sind der Meinung, dass die Jobcoaches dazu beitragen können, dass eine Reintegration in das Arbeitsumfeld stattfindet. Sie bringen an den unterschiedlichsten Stellen zum Ausdruck, dass durch die Zusammenarbeit von den Menschen mit Schwerbehinderung und den Jobcoaches ein Vertrauensverhältnis aufgebaut wird, was den Mitarbeitenden dazu diene, die Arbeitsabläufe (wieder) zu verstehen oder ggf. anzupassen.

Das ist schon dieselbe Tätigkeit, aber es ist einfach eine andere/ also vom Coach jetzt dieses so mitgehen. Das dann zu besprechen, ne Vertrauens Basis mit dem Coach:i aufzubauen. Ähm es ist ja auch ganz wichtig, dass das ne neutrale Person ist. [T_Personalerin_Frau Rose: 4: 2241 - 4: 2490]

Aus Sicht der Interviewten könne die *Neutralität der Jobcoaches* dazu beitragen, dass die Mitarbeitenden mit Behinderungen Veränderungen besser annehmen. Auch die Möglichkeit vertrauliche Gespräche zu führen, scheint für die Integration des Mitarbeitenden mit Behinderung und seine Zufriedenheit zuträglich zu sein.

Die Interviewten merken jedoch auch an, dass die *Aufklärung über Schwerbehinderung* und das Verständnis dafür, dass die Mitarbeitenden manche Dinge vielleicht nicht so schnell oder mit vereinfachten Strukturen bewältigen, in den Betrieben noch wesentlich verbessert werden müsse. Hier wünschen sie sich von den IFD und dem InA Unterstützung. Sie gehen davon aus, dass sich die Mitarbeitenden eher trauen, über ihre Problematiken zu sprechen, wenn sie auch das Unterstützungsnetzwerk durch die IFD kennen würden.

Ich, ich glaube, an manchen Stellen ist es die, die unabhängige Beratung oder, oder Sensibilisierung für die Möglichkeiten. Also zu gucken, eben welche Ressource hat dieser Mitarbeiter noch. [T_Personalerin_Frau Malve: 2: 3350 - 2: 3541]

Schwerbehindertenvertretung und Personalverantwortliche

Die interviewten SBV sehen sich in einer *Unterstützer*innenrolle für die Arbeitnehmenden mit Schwerbehinderung*. In persönlichen Gesprächen mit den Beteiligten könnten sie vorab schon für ein JC sensibilisieren. Oft haben sie jedoch das Problem, dass sie nicht wissen, welche Probleme auftauchen und wer genau davon betroffen ist. Die Menschen mit Schwerbehinderung scheinen sich auch nicht zu trauen ihre Probleme offenzulegen, häufig müssen die SBV selbst aktiv werden.

Also, man, definitiv man muss selbst tätig werden. Die klingeln nicht alle drei Wochen und fragen, ob irgendwie. [...] man muss quasi auf die zugehen und dann klappt das auch. [T_SBV_Herr Baum: 3: 1542 - 3: 1831]

Die SBV und die Personalverantwortlichen sehen sich auch als wichtige *Ansprechperson, um die Informationen über JC in den Betrieb hinein zu tragen*. Sie wünschen sich Material und Schulungen zu dem Thema, um JC^{AP} für den Betrieb und die Arbeitgebenden interessant zu machen und eine mögliche Durchführung unterstützen zu können. Sie sprechen davon, dass sie durch ihre vielen unterschiedlichen Aufgaben, wie Unterstützung bei der Wiedereingliederung bei Erkrankung, Beschaffung technischer Hilfsmittel oder der Anpassung von Arbeitszeiten, eine gute Voraussetzung haben, Menschen mit Schwerbehinderung beim Jobcoachingprozess zu begleiten.

Außerdem sehen sie es als ihre Aufgabe an, den Vorgesetzten auch zu erklären, wie sich eine Behinderung eines/einer Mitarbeitenden auf die Arbeitsfähigkeit auswirkt.

Manchmal ist das auch das drauf einwirken auf den Vorgesetzten so zusagen, die Behinderung halt wirkt sich so und so aus. [T_SBV_Frau Vogelbeere: 1: 1743 - 1: 1865]

Die *Personalverantwortlichen sehen sich ebenfalls als eine Schnittstelle*, um ein Gelingen des JC zu unterstützen. Auch ihre zusätzlichen Funktionen, wie BEM-Beauftragte*r oder Integrationsbeauftragte*r verschaffen ihnen in der Kommunikation mit allen Beteiligten eine gute Grundlage.

Arbeitgebende und direkte Vorgesetzte des/der Arbeitnehmenden mit einer Schwerbehinderung

Die Interviewten versetzten sich auch in die Situationen der direkten Vorgesetzten und Arbeitgebenden. In einigen Betrieben scheint die Akzeptanz für Maßnahmen, wie das JC^{AP}, bei den Arbeitgebenden sehr groß zu sein. Dies hat einerseits damit zu tun, dass schon erfolgreiche JC in den Betrieben durchgeführt wurden, oder andererseits, dass die Vorgesetzten über unterstützende Maßnahmen im Betrieb aufgeklärt worden sind. Die Interviewten sagten, dass die direkten Vorgesetzten den Blick von außen auf die Abläufe positiv bewerten würden.

Ich glaube, dass würde sogar von den Vorgesetzten sogar als, als gut empfunden. Dass das, dass das einer von außen und der mit einem anderen Blick das auch nochmal sieht. [T_SBV_Herr Baum: 7: 1246 - 7: 1415]

Ein größerer Teil der Aussagen bezog sich jedoch eher auf die Bedenken, die seitens der Arbeitgebenden bestehen könnten. Der erste Hinderungsgrund könnte sein, *dass die Arbeitgebenden und Vorgesetzten nicht ausreichend über den Umgang mit Menschen mit Schwerbehinderung informiert sind*. Die Interviewten gingen davon aus, dass z.T. Ängste vorherrschen, etwas falsch zu machen.

Es wäre schön, wenn es machbar wäre, aber es muss sehr viel Raum vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden und Führungskräfte müssen extrem geschult werden und dass sie ihre Ängste vor Menschen mit Behinderungen oder mit Einschränkungen verlieren. [T_SBV_Frau Kastanie: 5: 3125 - 5: 3378]

Wenn die Arbeitgebenden und Vorgesetzten mit guten Informationen und Wissen über unterschiedlichste Behinderungen versorgt wären, hätten sie auch die Möglichkeit, sich für den Menschen mit Schwerbehinderung gegenüber den Kolleg*innen einzusetzen und ebenfalls zu sensibilisieren.

Ja, das ist der größte Knackpunkt diese Berührungsängste. Dass man die anderen Kollegen mitnehmen kann dann auch. Das man sagen kann, ihr seid zwar ein Team und Person A macht jetzt weniger und ihr müsst dafür mitarbeiten. Wo dann jeder sagt, so oh nee, ich habe schon so viel zu tun. Und dann beginnen die Blockaden und dann blockieren die Führungskräfte. [T_SBV_Frau Vogelbeere: 6: 27 - 6: 387]

Im Blick hatten vor allem die Personaler*innen auch die *bestehenden Hierarchien im Betrieb*. Um überhaupt ein JC^{AP} für Mitarbeitende genehmigt zu bekommen, müsste grade in großen Betrieben erst einmal die Zentralverwaltung mit eingeschaltet werden. Diese kennt jedoch häufig die betreffende Person gar nicht. Das führt dazu, dass erst lange Bewilligungszeiträume schon seitens des Betriebs auftauchen, bevor überhaupt über Gespräche mit Jobcoaches nachgedacht werden könnte.

Grade die größeren Betriebe verfügen oft über eine eigene Struktur im Umgang mit Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung. So werden z.B. durch ein internes Arbeitsmarktbüro die Mitarbeitenden umgesetzt, wenn Abteilungen sagen, sie können mit diesen Menschen nicht mehr arbeiten. In diesen Betrieben soll laut Aussage der SBV und Personalverantwortlichen erstmal intern geschaut werden, welche Maßnahmen noch möglich sind oder welcher Arbeitsplatz ggf. von der Person mit Behinderung eingenommen werden kann. *Oft wird sich erst an externe Unterstützende, wie den IFD, gewandt, wenn die Betriebe selber nicht mehr weiterwissen.*

Ja und das nicht erst hin und her geguckt wird, wer könnte und wie, was weiß ich. Na, die versuchen ja auch vieles intern zu machen, die haben ja auch interne Mitarbeiterberatung und so was haben wir ja auch. Da kann man auch vermitteln, machen wir auch. [T_SBV_Frau Kastanie: 12: 1446 - 12: 1701]

Wichtig scheint laut der Personalverantwortlichen und SBV also zu sein, dass die *Arbeitgebenden von Beginn an mit in den Prozess des JC einbezogen werden* und gut über das JC^{AP} aufgeklärt werden.

Also meine Erfahrung ist folgendes. Das ähm, wenn man selber so, wenn die Führung davon überzeugt ist. Da funktioniert es auch fast immer. Wenn jetzt äh etwas aus aus, aus einer Stabsstelle kommt, ähm und einfach nur so reingestreut wird. Da funktioniert es nicht. [T-Personal_ Herr Tulpe: 7: 2572 - 7: 2843]

Kollegiales Umfeld des/der Arbeitnehmenden mit einer Schwerbehinderung

Die Interviewten wurden in den Interviews außerdem gebeten, den Blickwinkel der direkten Kolleg*innen einzunehmen. Auch hier zeigten sich unterschiedliche Annahmen, die zu einem Gelingen oder Misslingen des Jobcoachingprozesses führen könnten. Häufig scheint auch im kollegialen Umfeld ein Grund für Barrieren die fehlende Aufklärung über das Thema Schwerbehinderung, den Umgang mit Menschen mit Behinderung sowie die eigene Rolle im JC zu sein.

So müssen die Kolleg*innen oft die Arbeit von Langzeiterkrankten übernehmen, was bei diesen zu Frust und Ablehnung führen kann. Auch ein möglicher Neidfaktor unter den Kolleg*innen könne eine Rolle

spielen, sodass einem JC ablehnend gegenüber gestanden wird. Die Kolleg*innen registrieren, dass jemand, der vermeintlich weniger leistet, dessen Arbeit auch schon übernommen werden müsse, auch noch eine Unterstützung von außen bekommt. Das könne für diese schwer nachvollziehbar sein.

Unruhe, Neid. Äh: ständig ist sie krank und jetzt kriegt sie auch noch eine persönliche Unterstützung? Also das könnte so aus Kollegensicht vielleicht mal kommen. [SBV_Frau Adler_: 11: 211 - 11: 376]

Es könnte auch eine gewisse Überheblichkeit gegenüber den Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung eintreten, wenn diese einen Jobcoach zur Seite gestellt bekommen. Dies führt nicht dazu, dass der Mensch mit Schwerbehinderung mit seinen Einschränkungen wieder als gleichwertig in das Team integriert wird.

Aber ich denke mal, wenn man ganz ehrlich ist und da wäre jetzt eine Person als Jobcoach und man würde auch ruhig offen, man sollte das ein bisschen besser, dass es gut angenommen wird. Aber ich bin mir sehr sicher, es gibt welche die sagen, muss man, der, dem Bekloppten muss noch einer an die Seite gestellt werden, damit der überhaupt in der Spur bleibt. [T_SBV_Herr Baum: 6: 1338 - 6: 1938]

Die Personalverantwortlichen und SBV setzen sich deshalb dafür ein, dass auch die direkten Kolleg*innen in den Jobcoachingprozess mit einbezogen werden, um ein Gelingen zu gewährleisten. Sie gehen davon aus, dass auch die direkten Mitarbeitenden der Menschen mit Schwerbehinderung von Veränderungen in den Abläufen profitieren können. Außerdem gibt es durch das Jobcoaching die Chance, bestehende Konflikte mit anzusprechen und Lösungsmöglichkeiten für das gesamte Team zu entwickeln.

Und wenn man dem Team versucht klar zu machen, das kann ja vielleicht besser laufen. Dann läuft es für alle besser. Weil wenn ihr nicht mehr diese Konflikte mit Frau XY habt, ähm dann tut auch euch das gut. Also der Gewinn/ so ne? Und dass man das gut vorbereitet glaube ich. Damit das was wird. [T_SBV_Frau Adler_: 11: 2097 - 11: 2466]

Insgesamt gehen die Interviewten davon aus, dass durch eine gute Aufklärung und Transparenz die Kolleg*innen für das JC sensibilisiert werden können und damit zu Gelingen und Reintegration der Menschen mit Schwerbehinderung am Arbeitsplatz beitragen. Sie sehen aber auch die Gefahr, dass durch eine intensive Begleitung des ganzen Teams neue Konflikte auftreten können, die vorher vielleicht noch gar nicht da waren. Da erhoffen sie sich von den Jobcoaches sehr gute Kommunikationsfähigkeiten, um das auffangen zu können.

5.3.3. Kontexte IFD und InA

In den Interviews richtet sich ein Augenmerk auf die Zusammenarbeit mit dem IFD und dem InA. Wichtige, für die Umsetzung des JC relevante Aspekte werden im folgenden Abschnitt beschrieben.

Zusammenarbeit Integrationsfachdienst

Die interviewten Personaler*innen und SBV wissen um die langjährigen Erfahrungen der IFD-Fachkräfte mit den unterschiedlichen Maßnahmen zur Unterstützung von Menschen mit einer Schwerbehinderung. Ein großer Teil der Befragten hatte auf die eine oder andere Weise schon Kontakt zu den IFD und hebt hervor, dass die Zusammenarbeit äußerst gewinnbringend für alle gewesen ist. Die Interviewten

berichten, dass von den Fachkräften immer wieder unterschiedliche Maßnahmen vorgeschlagen werden, sei es technische Unterstützung, Umbaumaßnahmen oder auch Hilfen bei psychischen Erkrankungen. Auch JC^{AP} könnte so in die Betriebe eingebracht werden. Sie schätzen außerdem die Möglichkeiten, dass sich sowohl Mitarbeitende als auch Personaler*innen oder SBV unabhängig beraten und unterstützen lassen können. Dies sehen sie vor allem als Chance, wenn die Arbeitgebenden selber nicht mehr weiterwissen. Oft geht der Kontakt jedoch von den Arbeitgebenden aus.

Beziehungsweise (.) bei einer Kollegin hat auch der Arbeitgeber das vorgeschlagen, also quasi auf Initiative der Personalabteilung und dann (..) hat die Kollegin sich einverstanden erklärt. Und dann hat die Mitarbeiterin des [...] Integrationsfachdienstes teilgenommen an den Besprechungen die wir hier hatten. [SBV_Frau Adler_: 2: 730 - 2: 1072]

Die Interviewten sehen es auch als positiv an, wenn die IFD-Fachkräfte bei kritischen Gesprächen mit dabei sein können und durch ihre Neutralität und unparteiliche Instanz einen anderen Blick auf verfahrenere Situationen werfen können. Was einige Interviewten jedoch anmerkten ist, dass bei größeren Betrieben mit Außenstellen in einer anderen Region immer wieder andere IFD-Fachkräfte als Ansprechpartner*innen in den Betrieb kommen. Hierwünschen sie sich, dass für einen Betrieb immer die gleiche Person, auch regionsübergreifend, als Partner*in zu Verfügung steht. Man müsse dann die problematische Situation nicht immer neu erklären, sondern die IFD-Fachkraft wisse von Anfang an Bescheid.

Es gibt auch Betriebe, die noch keinen Kontakt mit den IFD in Niedersachsen hatten. Dies liegt zum großen Teil daran, dass die Betriebe selber ein großes Netzwerk und viele Möglichkeiten haben, um Menschen mit Schwerbehinderung zu unterstützen und zu begleiten. Ein anderer Punkt ist hier, dass oft ein großer Verwaltungsapparat hinter dem Betrieb steht und erst von allen möglichen Stellen ein ok eingeholt werden muss, bevor der IFD eingeschaltet werden kann.

Ich könnte, oder wir hätten nicht die Kompetenz einfach zu sagen wir holen uns den Integrationsfachdienst. Selbst wenn wir hier einen Fall hätten, das müsste ja auch verwaltungsseitig gewollt sein, das ist ja ein anderer Prozess da diese Öffnung zuzulassen. [Personaler_Frau Malve: 4: 2537 - 4: 2794]

Jedoch finden die Teilnehmenden auch, dass seitens der IFD noch mehr Aufklärung stattfinden könnte, welche Möglichkeiten es für die Unterstützung von Menschen mit Schwerbehinderung gibt. Das wissen nicht alle. Auch das JC^{AP} gehört hier mit zu. Es würde an der einen oder anderen Stelle auch leichter sein, mit ausreichendem Wissen und Informationsmaterial alle Beteiligten mit ins Boot zu holen.

Aber auch da vielleicht, also da ist auch der (..) obwohl da könnte der Integrationsfachdienst vielleicht noch ein bisschen unterstützen, auch Arbeitgeberseite. So ein bisschen besser aufklären, was sind denn Sachen die kostenfrei vielleicht auch beantragt werden können. Es gab zum Beispiel auch so einen Fall, wo dann neu eingegliedert wurde und da gibts einen Eingliederungszuschuss. [SBV_Herr Busch: 12: 1346 - 12: 1740]

Zusammenarbeit Integrationsamt

Auch das InA und seine Ressourcen, wie Informationsmaterial und Schulungen für die SBV wurden in den Interviews positiv hervorgehoben. Noch nicht alle Teilnehmenden hatten direkten Kontakt zum InA in Niedersachsen.

Einen wichtigen Punkt sehen die Teilnehmenden darin, dass eine gute Aufklärung über das JC^{AP} erfolgen muss. Sie sagten aus, dass oft im Betrieb gar nicht bekannt sei, was JC^{AP} ist und was die Durchführung im Betrieb für alle Beteiligten bedeuten kann.

Erstmal vielleicht zumindest in der Abteilung oder insgesamt im Betrieb, ähm ja, darüber Wissen vermitteln was so ein Jobcoach macht. Das allen ja daran gelegen sein sollte, wenn eine Arbeitskraft erhalten wird oder auch da (...) mehr Produktivität wiederhergestellt wird. [Personaler Herr Eiche: 5: 975 - 5: 1250]

Ein Thema, was in den Interviews immer wieder auftrat, ist der lange Zeitraum der Bewilligung. Die Teilnehmenden machten deutlich, dass es oft über mehrere Monate dauert, bis in den Betrieben und für den Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung klar ist, ob und wann das JC losgehen kann.

Wo das JC, wenn alles gut funktioniert erst im März anfängt. Wir haben jetzt nach dem 12. das Vorgespräch. Also wo man sich kennenlernt. Wo man da schneller greifen könnte. Weil das wieder, wieder ein Zeitraum/ ne? Man kommt zu einem Entschluss. Dann vergehen wieder zwei Monate. Dann gibt es ein Vorgespräch. Dann muss ein Termin sich finden. Wieder drei Monate. Das wieder, ein halbes Jahr wo wieder alles ganz kalt werden kann. [T-Personal_ Herr Tulpe: 4: 2925 - 4: 3381]

Hier wünschen sich die Personalverantwortlichen und die SBV, dass die Beantragung deutlich schneller geht und dass sie auf dem Laufenden gehalten werden, wie der aktuelle Stand in dieser Phase ist.

Die Betriebe wünschen sich eine umfassendere Aufklärung von Seiten der IFD und dem InA. Auch eine Schulung der Schwerbehindertenvertretungen halten sie für eine gute Möglichkeit, die Maßnahme in den Betrieben bekannt zu machen. Insgesamt sollte die Öffentlichkeitsarbeit der entsprechenden Stellen bzgl. des JC^{AP} und auch anderer möglicher Maßnahmen, ausgebaut werden.

5.4. Fazit Teilbericht 4

Auf der Basis der Interviews mit betrieblich Beteiligten deutet sich an, dass JC^{AP} in der Breite seiner Möglichkeiten in den Betrieben noch nicht sehr bekannt ist. Somit ist eine *verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Aufklärung über das JC* durch die IFD und das Integrationsamt notwendig (s. Kap. 5.3.3), damit die Maßnahme JC^{AP} von den Betrieben frühzeitig angenommen und nicht als letztes Mittel der Wahl angesehen wird. Die Aufklärung könnte nach Meinung der Interviewten einerseits im persönlichen Gespräch mit den Arbeitgebenden und SBV im Betrieb vor Ort, andererseits durch Informationsveranstaltungen oder Schulungen zum Thema JC^{AP} stattfinden, woran sowohl Personaler*innen, SBV oder auch Arbeitgebende teilnehmen könnten. Auch die Entwicklung von Informationsmaterialien, wie z.B. Good-Practice-Beispiele als kurze Videos oder Texte, wären hilfreich. Denn die Interviewten, die schon Erfahrungen mit JC^{AP} in ihren Betrieben gemacht haben, sprachen durchweg positiv über die Maßnahme und hatten viele positive Eindrücke zu berichten. Konkrete Fallbeispiele zu entwickeln, würde es für betrieblich Verantwortliche und Beteiligte leichter machen, die Maßnahme JC^{AP} zu verstehen und dann auch im Betrieb einzusetzen.

Durch eine umfassendere Aufklärung über JC^{AP} könnte den Interviewten auch die Befürchtung genommen werden, dass keine passgenauen Jobcoaches gefunden werden (s. Kap. 5.3.1). Zurzeit scheint einem großen Teil der Interviewten noch nicht klar zu sein, dass es nicht zwingend erforderlich ist, als

Jobcoach genau die entsprechende *fachliche* Qualifikation zu haben, um die Menschen mit Schwerbehinderung zu begleiten, sondern dass andere Fähigkeiten notwendig sind, die in den Weiterbildungen vermittelt werden.

Es wird deutlich, dass die Interviewten sich eine *Klärung der Rahmenbedingungen vorab* (s. Kap. 5.3.1) wünschen. Viele Abläufe, zeitlichen Ressourcen für den Menschen mit Schwerbehinderung und auch den anderen Beteiligten sind ihnen nicht klar. Auch die schnelle Umsetzung und eine Klarheit über die Finanzierung wünschen sie sich vorab.

*Der Einbezug aller Beteiligten (Kolleg*innen, Vorgesetzte*r, SBV, Personaler*in, Jobcoachingnehmend*r) in den Jobcoachingprozess von Beginn an* (s. Kap. 5.3.1) erweist sich von großer Relevanz, um mögliche Ängste aus dem Weg zu räumen und ein gemeinsames Ziel für die Zusammenarbeit mit dem/der Jobcoach zu entwickeln. Hierdurch könnten Konflikte vermindert, Ängste vor Kontrollverlust abgebaut und so das Gelingen des Jobcoachingprozesses unterstützt werden.

*Die Personalverantwortlichen und SBV sehen sich als Unterstützer*in, damit die Maßnahme JC^{AP} in den jeweiligen Betrieben umgesetzt werden kann* (s. Kap. 5.3.2). Hier sollte vom IFD die Chance verstärkt genutzt werden, die Personen direkt als Multiplikator*innen für das JC^{AP} anzusprechen. Geeignete Informationsmaterialien und Schulungen können so direkt im Betrieb weiterverbreitet werden und somit den Umgang mit Menschen mit Schwerbehinderung verbessern.

Insgesamt sehen auch die Interviewten, denen Jobcoaching vorher noch nicht bekannt war, einen großen Bedarf in ihren Betrieben. Oft fielen ihnen schon während der Interviews einige Mitarbeitende ein, für die sie diese Maßnahme für sinnvoll und unterstützend halten. Es wurde jedoch auch der Wunsch geäußert, JC^{AP} auch für Menschen zu ermöglichen, die länger erkrankt sind, aber keinen Schwerbehindertenstatus haben. Hier seien oft auch sehr große Bedarfe etwas zu tun, um die Mitarbeitenden im Betrieb zu halten und somit dem Fachkräftemangel vorzubeugen.

Anhang

Anhang I: Interviewleitfaden.....	95
Anhang J: Postskript.....	98

Anhang I: Interviewleitfaden

JoNiMa, AP (Arbeitspaket) 2.2 Bedarfserhebung

Leitfaden für das Fokusinterview mit Arbeitgebenden/Vorgesetzten und Schwerbehindertenbeauftragten:

Vor dem Interview:

Forschungsethik

Forschungsethische Unterlagen zusenden mit der Bitte, die Erklärung zum Interviewtermin mitzubringen bzw. eingescannt zuzuschicken.

Demografische Daten:

Ein Fragebogen zu den demografischen Daten wird der/dem Interviewpartner*in vor dem Interview mit der Bitte diesen auszufüllen zugeschickt. Alternativ:

Der Fragebogen wird zu Beginn des Interviews gemeinsam mit der/dem I-Partner*in ausgefüllt.

Material:

Ggf. Zettel und Stift für I-Partner*in bereit legen, falls sich während dem Fokus Notizen gemacht werden wollen.

Einstieg in das Interview:

Projektinformationen:

Im Auftrag des Integrationsamts Niedersachsen führen wir eine Machbarkeitsstudie zu Jobcoaching in Niedersachsen durch. Es geht um eine Unterstützungsmaßnahme am Arbeitsplatz für Menschen mit Schwerbehinderung. Weil diese Maßnahme oft noch unbekannt ist, möchten wir mit Arbeitgebenden, Vorgesetzten, Personalverantwortlichen und mit Schwerbehindertenvertretungen Interviews führen, in denen wir diese Maßnahme vorstellen und Einschätzungen über die Umsetzung einholen wollen. Wir wollen überprüfen, ob und wie die Maßnahme flächendeckend angeboten werden kann und mögliche Bedarfe ermitteln.

Die Datenschutzerklärung und die Einverständniserklärung habe ich Ihnen vorab zugesandt.

Das Interview wird folgendermaßen ablaufen: Zuerst werde ich Ihnen ein paar allgemeine Fragen zu Ihrem Arbeitsbereich und zu Ihren Erfahrungen mit Herausforderungen in Arbeitssituationen, an denen auch Menschen mit Behinderungen beteiligt waren, stellen. In einem zweiten Schritt werde ich Ihnen ein Video über die Maßnahme zeigen, damit Sie einen Eindruck bekommen, worum es in der Maßnahme geht. Im nächsten Schritt sprechen wir über die gezeigte Maßnahme.

Das Interview wird ca. 30-45 Minuten dauern. Haben Sie noch Fragen?

Starten der Aufnahme!

Arbeitsbereich der/des I-Partner*in

- Können Sie mir kurz Ihren Aufgabenbereich (als SBV bzw. als Personalverantwortlich*:r etc.) hier im Betrieb skizzieren
- Seit wann sind Sie für diesen Bereich verantwortlich?

Erfahrungen mit Problemsituationen

- Waren Sie in der Vergangenheit mit Herausforderungen in Arbeitssituationen konfrontiert, an denen auch Menschen mit Behinderung beteiligt waren?
- Haben Sie in diesen Fällen schon mit einem Integrationsfachdienst oder dem Integrationsamt zusammengearbeitet?
- Welche Erfahrung haben Sie mit dieser Zusammenarbeit/Unterstützung gemacht?
- Hätten Sie sich eine darüber hinaus gehende Hilfestellung gewünscht?

Fokuspräsentation:

Hinführung zum Fokus

Ich möchte Ihnen nun eine Maßnahme vorstellen, die in Situationen unterstützen kann, in denen es eine Problemstellung an einem Arbeitsplatz eines schwerbehinderten Mitarbeiters/Mitarbeiterin gibt und die auch über das Integrationsamt finanziert werden kann. Sie heißt Jobcoaching am Arbeitsplatz. Die Maßnahme sieht so aus, dass Mitarbeitende direkt am Arbeitsplatz unterstützt werden, um ihren Aufgaben kompetent nachgehen zu können. Hierfür kommt ein externer Jobcoach in den Betrieb.

Ich möchte Ihnen ein Video zeigen, das vom Landschaftsverband Westfalen Lippe aufgenommen wurde, um die Maßnahme darzustellen. Es ist uns bereitgestellt worden, um Jobcoaching^{AP} in diesem Interview konkret vorstellen zu können.

Auch wenn das Video nicht direkt die Arbeitsplätze in Ihrem Betrieb abbildet, werden hoffentlich die Prinzipien der Maßnahme deutlich.

Nach dem Video werden wir uns dann darüber unterhalten, ob diese Maßnahme in bestimmten betrieblichen Situationen aus Ihrer Sicht hilfreich sein kann und ob Sie sich vorstellen können, darauf in Ihrem Betrieb hinzuweisen bzw. darauf zurückzugreifen.

Präsentation des Videos

*Ggf. an das erzählte Beispiel vor dem Fokus erinnern, falls sich die Interviewpartner*innen schwer tun mit der Beantwortung der nachfolgenden Fragen.*

Interviewleitfragen nach dem Fokus:

- Was geht Ihnen zu dem Fallbeispiel durch den Kopf?
- Welche Fragen tauchen bei Ihnen zu dieser Maßnahme auf?
- Können Sie sich vorstellen, dass ein Jobcoach von außen in den eigenen Betrieb kommt und z.B. für ein halbes Jahr vor Ort mitarbeitet und unterstützt?

- Was wären Vorteile davon, wenn ein Jobcoach von außen in den eigenen Betrieb kommt und den Menschen mit Behinderung unterstützt?
- Welche Barrieren und Befürchtungen haben Sie gegenüber einer solchen Intervention, weshalb Sie oder andere betrieblich Beteiligte ggf. lieber von einem Jobcoaching absehen würde? (Vorannahmen: Kostenfrage, Angst vor betrieblicher Umstrukturierung...)
 - Stellen Sie sich vor, Sie sind Unternehmer:in und verantwortlich für das Budget, für die Person etc. und es kommt jemand von extern in Ihren Betrieb. Welche Befürchtungen könnten vorherrschen?
 - Stellen Sie sich vor, Sie haben eine Kolleg:in mit Schwerbehinderung, und es kommt jemand von extern in den Betrieb. Welche Befürchtungen könnten vorherrschen?
 - Stellen Sie sich vor, Sie sind als Schwerbehindertenvertretung tätig und es kommt jemand von extern in den Betrieb. Welche Befürchtungen könnten vorherrschen?
- Unter welchen Bedingungen wäre für Sie ein Jobcoaching^{AP} in Ihrem Betrieb möglich, sinnvoll?
- Denken Sie nochmal an ihre Beispiele, wo wären Bedingungen nicht gegeben und warum?
- Wie sehen Sie die Akzeptanz dieser Maßnahme durch die beteiligte Belegschaft?

Interviewabschluss:

Wir sind am Ende des Interviews angekommen.

- Gibt es etwas, was Sie mir zu der Thematik noch mit auf den Weg geben wollen?

Wenn Sie sich weiter auf dem Laufenden zu unserem Projekt halten wollen, können Sie gerne unsere Internetseite besuchen.

Haben Sie herzlichen Dank für Ihre Teilnahme an diesem Interview!

Anhang I: Postskript

Interviewerin:	Ort:	Datum:	Dauer:
Interviewte*r:	Alter:	Geschlecht:	
Selbstwahrnehmung Interviewerin:			
Situative Aspekte des Interviews:			
Gesprächsinhalte vor dem Interview:			
Gesprächsinhalte nach dem Interview:			
Wahrnehmung über nonverbale Aspekte:			
Schwerpunktsetzung durch Interviewte/n:			
Spontane thematische Äußerungen:			
Interpretationsideen:			
Sonstiges:			

6. Zusammenfassung und Ausblick

Zum ersten Berichtsteil, *Bestandsaufnahme zum Jobcoaching in Niedersachsen*, lassen sich folgende Hauptergebnisse festhalten:

Ausschlaggebend für die Einordnung als Jobcoaching für die Bestandsaufnahme waren die Einschätzungen der Mitarbeiter*innen des Integrationsamtes (InA) bei der Übertragung der Daten aus den eigenen Akten (InA-Akten) in eine Excel-Ursprungstabelle, die anschließend für die statistische Analyse genutzt wurde. Für den Zeitraum von 2015 bis 2021 wurden 175 Fälle auf der Basis von InA-Akten als Jobcoachingmaßnahmen in die Ursprungstabelle aufgenommen. Im Rahmen der Datenaufbereitung für die Analyse wurden doppelte Fälle (Verlängerungen) aussortiert, wodurch die Auswertung mit 142 Fällen durchgeführt wurde. Bei der Auswertung wurde deutlich, dass bei nur 125 Fällen tatsächlich eine Maßnahme durchgeführt wurde.

Aufgrund bisher fehlender inhaltlicher Kriterien und Standards für diese Maßnahme, konnte in den Vorjahren eine eindeutige Zuordnung der Maßnahmen zu Jobcoaching^{AP} (JC^{AP}) in den InA-Akten nicht vorgenommen werden. Somit besteht auch in Bezug auf die Vergleichbarkeit, der als JC in der Ursprungstabelle registrierten Maßnahmen eine erhebliche Unsicherheit.

Die statistische Analyse der Daten ergab, dass 52 von 142 Fälle in Anlehnung an JC^{AP} durchgeführt wurden. Um dies festzustellen, wurden Kriterien formuliert und mit den verfügbaren Maßnahmebeschreibungen in der Ursprungstabelle abgeglichen. (s. Kap. 2.2.2).

Auf der Datenbasis von 142 Fällen ergibt sich eine durchschnittliche Laufzeit der Maßnahme von ca. 6 Monaten mit 68 durchgeführten Stunden. Verlängerungen finden wenig statt (25 Fälle). Im Vergleich zur bundesweiten JADE-Bestandsaufnahme haben die Jobcoachingfälle in Niedersachsen im Mittel ca. einen Monat länger gedauert (Mittelwert 7,5 Monate), zeigten jedoch eine geringere durchschnittliche Stundenanzahl auf (47,2 Stunden).

Auf der Basis der Analyse und der Erfahrung mit den vorliegenden Daten in der Ursprungstabelle werden Überlegungen zur weiteren Entwicklung von Standards angestellt:

- Die Maßnahme Jobcoaching kann mit der zugrunde gelegten Definition von JC^{AP} eindeutig erfasst werden.
- Die Dokumentation des JC^{AP} kann in Qualität und Quantität verbessert werden:
 - Im Berichtswesen zu einem JC^{AP} sollte standardisiert werden, wie dessen einzelne Dokumente erfasst werden (Antrag, Maßnahmeplan, Zwischen- und Abschlussberichte) und wo die Ablageorte für diese Dokumente zukünftig sein sollen (im IFD oder InA).
 - Ein Branchenregister könnte für die Fälle eine eindeutige Zuordnung des Betriebes ermöglichen.
 - Die klare Erfassung von Informationen über die Laufzeit und die Gesamtstundenanzahl vereinfachen die statistische Auswertung.
 - Detaillierte Angaben zur Art des Maßnahmeabschlusses, dienen Einordnungen hinsichtlich der Effektivität der Maßnahme.
 - Eindeutige Kriterien zur Bestimmung, wann ein Prozess als Fall gezählt wird, führen zu übersichtlichen und auswertbaren Angaben.

Im **zweiten Berichtsteil**, *Bestandsaufnahme Jobcoaches in Niedersachsen*, lassen sich folgende Hauptergebnisse festhalten:

Ausschlaggebend für die Einordnung der niedersächsischen Jobcoaches waren die Aussagen von 22 als Jobcoaches tätigen Personen. Sie wurden mittels Online-Fragebogen sowohl zu ihrer beruflichen Entwicklung bis hin zur Tätigkeit/Ausbildung als Jobcoach als auch zu ihren Erfahrungen im gesamten Jobcoachingprozess befragt. Bei der Auswertung wurde deutlich, dass die Jobcoaches bei unterschiedlichen Trägern angestellt sind oder selbstständig arbeiten. Sie sind sowohl in den Bereichen JC^{AP} als auch in der Arbeitsplatzanbahnung tätig.

Die Jobcoaches in Niedersachsen sprechen von einer förderlichen Zusammenarbeit mit den IFD. Durch die persönlichen Kontakte zu unterschiedlichen IFD-Fachkräften, von denen alle Jobcoaches berichten, kann eine zügige Anbahnung eines JC-Falles entstehen. (s. Kap. 3.3.5)

Dem flächendeckenden Ausbau des JC^{AP} unter dem Dach der Integrationsfachdienste (IFD) stehen die selbstständigen Jobcoaches grundsätzlich positiv gegenüber. Sie haben jedoch die Befürchtung, dass sie bei der Auswahl von geeigneten Jobcoaches zukünftig nicht mehr ausreichend berücksichtigt werden. Sie sehen zugleich aber auch die Chance, dass durch den flächendeckenden Ausbau der Stellenwert von JC^{AP} steigt und die Zusammenarbeit aller Beteiligten verbessert wird. (s. Kap. 3.3.5)

Die Jobcoaches haben sehr unterschiedliche Erfahrungen mit dem Genehmigungsverfahren durch das InA gemacht. Teilweise dauert die Genehmigung bis zu acht Wochen. Als Gründe dafür wurden u. a. eine fehlende Abstimmung der betrieblich Beteiligten, fehlendes Wissen über die Antragsstellung und Bewilligung seitens des InA und der IFD genannt. (s. Kap. 3.3.3)

Wie auch schon in der Bestandsaufnahme zum Jobcoaching in Niedersachsen festgestellt, handhaben die Jobcoaches die Dokumentation und Evaluation der Maßnahme unterschiedlich. Es werden ein Maßnahmeplan und der Abschlussbericht geschrieben. Ein Zwischenbericht wird hauptsächlich erstellt, wenn eine Verlängerung notwendig ist. Jedoch sind die Zeitpunkte, zu wann ein Bericht notwendig wird, nicht klar definiert. Die Dokumentation und Evaluation erfolgen ebenso nicht nach einheitlichen Standards. (s. Kap. 3.3.4)

Auf Basis der Befragung der Jobcoaches lassen sich folgende Überlegungen festhalten:

- Die im Moment in Niedersachsen tätigen Jobcoaches sollten als Ressource mitbedacht werden. Sie können durch ihre Erfahrungen zu einer Verbesserung des JC^{AP} beitragen.
- Das Genehmigungsverfahren und die Dokumentation der Maßnahme JC^{AP} kann in Qualität und Quantität verbessert werden: Das Berichtswesen eines JC^{AP} sollte standardisiert werden, wobei die einzelnen Dokumente erfasst werden (Antrag, Maßnahmeplan, Zwischen- und Abschlussberichte).
- Hierdurch könnte die Zusammenarbeit und der Bewilligungsprozess zwischen IFD, Jobcoaches und InA verbessert werden.

Im **dritten Berichtsteil**, *Bedarfserhebung zu Jobcoaching^{AP} in den niedersächsischen IFD*, lassen sich folgende Hauptergebnisse festhalten:

An den beiden Terminen zur Datenerhebung mittels World Café nahmen 37 IFD-Fachkräfte aus 18 niedersächsischen IFD teil.

Als Voraussetzung für eine gelingende Implementierung des neuen Aufgabenbereiches JC^{AP}, sehen die IFD-Fachkräfte eine gemeinsame positive Grundhaltung als notwendig an. Diese könnte durch entsprechende Fortbildungen gefördert werden. JC^{AP}-durchführende Fachkräfte sollten eine entsprechende Weiterbildung absolvieren. Zur Umsetzung des Angebotes wird der Bedarf an bestimmte zusätzlichen materiellen, personellen und zeitlichen Ressourcen gesehen (s. Kap. 4.3.1). Abläufe, Aufgaben, Rollen und Zuständigkeiten sollten in einem Konzept geklärt werden. Es sollte keine Personalunion von Jobcoach und begleitender Hilfe als IFD-Fachkraft geben (s. Kap. 4.3.1). Jobcoaches in IFD sollten untereinander vernetzt und überregional einsetzbar sein. Ein Jobcoach-Pool mit freiberuflichen Jobcoaches sollte aufgebaut werden, um eine verlässliche und passgenaue Versorgung der Betriebe zu gewährleisten. (s. Kap. 4.3.1)

In der Zusammenarbeit mit dem InA wird gewünscht, JC-Anträge schnell und wenig aufwendig bearbeiten zu können. (s. Kap. 4.3.2)

Im betrieblichen Kontext sehen sich IFD-Fachkräfte als die zentralen Kontaktpersonen zu den verantwortlichen und unterstützenden Personen im Betrieb. Die Einbindung aller relevanten betrieblichen Akteur*innen in der Initiierung von JC^{AP} sehen sie als ihre Aufgabe. (s. Kap. 4.3.3)

In der Anbahnung sehen die IFD-Fachkräfte einen wesentlichen Schritt zum Gelingen des JC^{AP}. Der Aufwand hierzu sollte konzeptionell berücksichtigt werden. (Kap. 4.3.4)

Einigkeit besteht darüber, dass eine flächendeckende und einheitliche Einführung von JC^{AP} in Niedersachsen sinnvoll ist. Es ist allerdings eine gewisse Skepsis bzgl. der Verankerung dieses Vorhabens in den IFD vorhanden (Kap. o)

Auf der Basis der Ergebnisse werden folgende Überlegungen angestellt:

- Zur Implementierung von JC^{AP} sollte Öffentlichkeitsarbeit seitens des InA verstärkt und von den IFD Aufklärung in den Betrieben kontinuierlich durchgeführt werden.
- Der Bedarf an zusätzlichen materiellen, personellen und v.a. zeitlichen Ressourcen für die IFD sollte in der weiteren Planung berücksichtigt werden.
- Eine Vernetzung von niedersächsischen Jobcoaches und ein Pool für freiberufliche Jobcoaches sollte aufgebaut werden.
- Eine kontinuierliche Qualitätsentwicklung wird gewünscht, um die Maßnahme weiterzuentwickeln.

Für den **vierten Berichtsteil**, *Bedarfserhebung zu JCAP in niedersächsischen Betrieben*, lassen sich folgende Ergebnisse darstellen:

Die Auswertung der ersten vier Interviews von 21 Interviews mit Personalverantwortlichen und SBV macht deutlich, dass sich Ergebnisse mit denen aus den vorherigen Berichtsteilen decken und ergänzen.

Ein zentrales Ergebnis der Bedarfserhebung zu JCAP in niedersächsischen Betrieben ist die Notwendigkeit der Aufklärung über die Maßnahme JCAP und die damit verbundene Öffentlichkeitsarbeit. SBV und Personalverantwortliche fühlen sich nicht oder nur sehr wenig über die Maßnahme JCAP informiert. (s. Kap. Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.)

Das Einbinden aller Beteiligten (Kolleg*innen, Vorgesetzte*r, SBV, Personaler*in, Arbeitnehmende mit Schwerbehinderung) während des gesamten Jobcoachingprozesses sehen die Interviewten als essentiell an. Hierdurch könnte die Transparenz gefördert und Konflikte vermieden werden (s. Kap. Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.). Es zeigt sich eine klare Übereinstimmung mit den Einschätzungen der IFD-Fachkräften (s. Kap. 4.3.4).

Hieraus lassen sich folgende Überlegungen ableiten:

- Eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Aufklärung von Seiten des InA und der IFD ist für das Vorhaben einer flächendeckenden Implementierung von JCAP förderlich und notwendig. Dies kann einerseits durch persönliche Gespräche mit den Arbeitgebenden und SBV im Betrieb vor Ort erfolgen, andererseits durch Informationsveranstaltungen oder Schulungen zu dem Thema, an denen sowohl Personaler*innen, SBV oder auch Arbeitgebende teilnehmen könnten. Auch die Entwicklung von Informationsmaterialien, wie z. B. Good-Practice-Beispiele als kurze Videos oder Texte, wären hilfreich.
- Das Einbinden aller Beteiligten (Kolleg*innen, Vorgesetzte*r, SBV, Personaler*in, Arbeitnehmende mit Schwerbehinderung) sollte schon im Rahmen der Zielvereinbarung starten und zu unterschiedlichen Zeitpunkten der Maßnahme weiter erfolgen. Wichtig wäre hier, ein standardisiertes Vorgehen, um ggf. Übergaben zu erleichtern und eine größtmögliche Transparenz herzustellen.

7. Literatur und Internetressourcen

Bundesarbeitsgemeinschaft zur Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAG UB). <https://www.bag-ub.de/seite/428644/forum-qualit%C3%A4tsnetzwerk-jobcoaching.html>.

Bundesarbeitsgemeinschaft zur Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAG UB). <https://www.bag-ub.de/seite/428676/weiterbildung-inklusionsberatung.html>.

Dresing, Thorsten / Pehl, Thorsten. (2018). Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 8. Auflage. Marburg.

Forschungsprojekt JADE. (2021). <https://jade.hawk.de/de>.

Integrationsamt, Integrationsfachdienst für hörgeschädigte Menschen Osnabrück (2018). Jobcoaching. Handbuch für Integrationsfachdienste in Niedersachsen. Unveröffentlicht.

JADE Jobcoachingprozess 2020 (2020). Poster 5, 6, 7/11. Posterstrecke: <https://jade.hawk.de/de/downloads>.

JADE (2019). Definition JobcoachingAP. Abgerufen von: <https://jade.hawk.de/de/jobcoaching-umsetzen/definition-jobcoaching>.

LWL Weiterbildung (2022). <https://www.lwl-jobcoaching.de/de/weiterbildung/>.

Marotzki, U., Höttgen, R., Weber, L., Tschagggeny, D. (2020). Empfehlungen zu JobcoachingAP . HAWK Hildesheim. Abgerufen von: <https://jade.hawk.de/de/forschungsprojekt/projektbeschreibung/arbeitspaket-3-empfehlungen-zu-jobcoachingap>.

Marotzki, U., Höttgen, R., Harth D. (2017). Forschungsprojekt JADE - Abschluss von Arbeitspaket 1 Ergebnisse der Bestandsaufnahme von Jobcoaching in der BRD. Teil 1: Kenndaten von Jobcoaching. Abgerufen von : <https://jade.hawk.de/de/projektbeschreibung/arbeitspaket-1-bestandsaufnahme>.

Rädiker, S., Kuckartz, U. (2019). Analyse qualitativer Daten. Springer-Verlag.