



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

Bedarfserhebung zu Jobcoaching^{AP} in den niedersächsischen IFD

04.02.2022

Autorinnen

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen:

Monika Kitzmann, Ergotherapeutin MSc.
Ina Lüddecke, Logopädin MSc.
Esther Scholz-Minkwitz, Ergotherapeutin MSc.

Wissenschaftliche Hilfskräfte:

Eileen Behrens, Ergotherapeutin BSc.
Irimi Tsangaveli, Dipl. Ergotherapeutin

Wissenschaftliche Leitung:

Prof. Dr. Ulrike Marotzki

Inhalt

4. Bedarfserhebung zu Jobcoaching ^{AP} in den niedersächsischen IFD	3
4.1. Einleitung Teilbericht 3	4
4.2. Methodisches Vorgehen	4
4.3. Ergebnisse	6
4.4. Fazit Teilbericht 3	15

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	5
--	---

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 A](#)). 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 B](#)). 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 A). 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 Inhaltsanalyse¹ 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.

¹ Rädiker, S., Kuckartz, U. (2019). Analyse qualitativer Daten. Springer-Verlag.

4.3.1. Kontext Integrationsfachdienst

Die Thematik einer möglichen Einführung von JCAP 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 JCAP 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 JCAP-Implementierung gesehen. Sehr von Vorteil sei, dass langjährig erfahrene IFD-Fachkräfte auf vertrauensvolle Beziehungen in „ihren“ Betrieben zurückgreifen können. Für die Initiierung von JCAP 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 JCAP 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 JCAP 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 JCAP 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 JCAP 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 JCAP 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 JCAP 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 JCAP*. Hierfür seien *gemeinsam verfolgte Standards* sowie ein für alle Beteiligte gültiges Handbuch von Bedeutung. Das vorliegende *Handbuch*² 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 JCAP 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 JCAP. Für einen *transparenten Informationsfluss* werden gemeinsame Standards zur Umsetzung, Dokumentation und Evaluation von JCAP sowie Kennzahlen als hilfreich angesehen.

Eine Unsicherheit besteht bei den IFD-Fachkräften bezüglich der *Vergütung* von JCAP-Fällen: Welche Finanzierungsmodelle sind hier vorgesehen?

² 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 JCAP-Implementierung sowie auf Rollen und Einstellungen betrieblich Beteiligter im JCAP-Prozess im Kontext der Betriebe ein.

Voraussetzungen für eine gelingende Durchführung von JCAP im Betrieb

Die *Einbindung aller Beteiligten* von der Initiierungsphase bis zum Abschluss des JCAP-Prozesses wird als wesentliche Voraussetzung für das Gelingen von JCAP 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 JCAP 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 JCAP im Betrieb

Als einer der ersten Stolpersteine für einen erfolgreichen Verlauf von JCAP 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 JCAP 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 JCAP 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 JCAP 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 JCAP in einigen Betrieben auch als „Drohung“ missverstanden; als eine Maßnahme, die vor einer Kündigung eingeschoben werde.

Weitere Hindernisse für ein erfolgreiches JCAP stellen *Wechsel von Vorgesetzten und langfristige Erkrankungen* z. B. der/des Arbeitnehmenden mit einer Schwerbehinderung dar. Ist ein Zwischenergebnis des JCAP 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 JCAP 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 JCAP 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 JCAP im Betrieb transportieren. Laut IFD-Fachkräften müssten sie jedoch über JCAP 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 A). 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 JCAP 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 JCAP 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 JCAP, 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 JCAP-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 JCAP in Niedersachsen zu geben.

Während sich die Teilnehmenden recht einig darüber sind, dass eine flächendeckende und einheitliche Einführung von JCAP 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 B).

4.4. Fazit Teilbericht 3

Zur Bedarfserhebung mit den IFD-Fachkräften lässt sich festhalten:

Als Voraussetzung für eine gelingende Implementierung des neuen Aufgabenbereiches JCAP, 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 JCAP 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 *JCAP sollte personell getrennt von der Begleitung* stattfinden (s. Kap. 4.3.1).

Als Bedingungen für eine verlässliche Versorgung der Betriebe mit JCAP 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 JCAP-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 JCAP 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 JCAP, 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 JCAP-Prozess unterstützen und wie diese den Ablauf auch behindern können. Die Einbindung aller relevanten betrieblichen Akteur*innen in der Initiierung von JCAP sehen sie als ihre Aufgabe (s. Kap. 4.3.3).

In den *Beschreibungen zum JCAP-Prozess* wird deutlich, dass die IFD-Fachkräfte den Aktivitäten zur Anbahnung eines JCAP 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 JCAP zu sichern, halten die IFD-Fachkräfte eine intensivere Nachbetreuungsphase durch ihre Dienste für notwendig (Kap. 4.3.4).

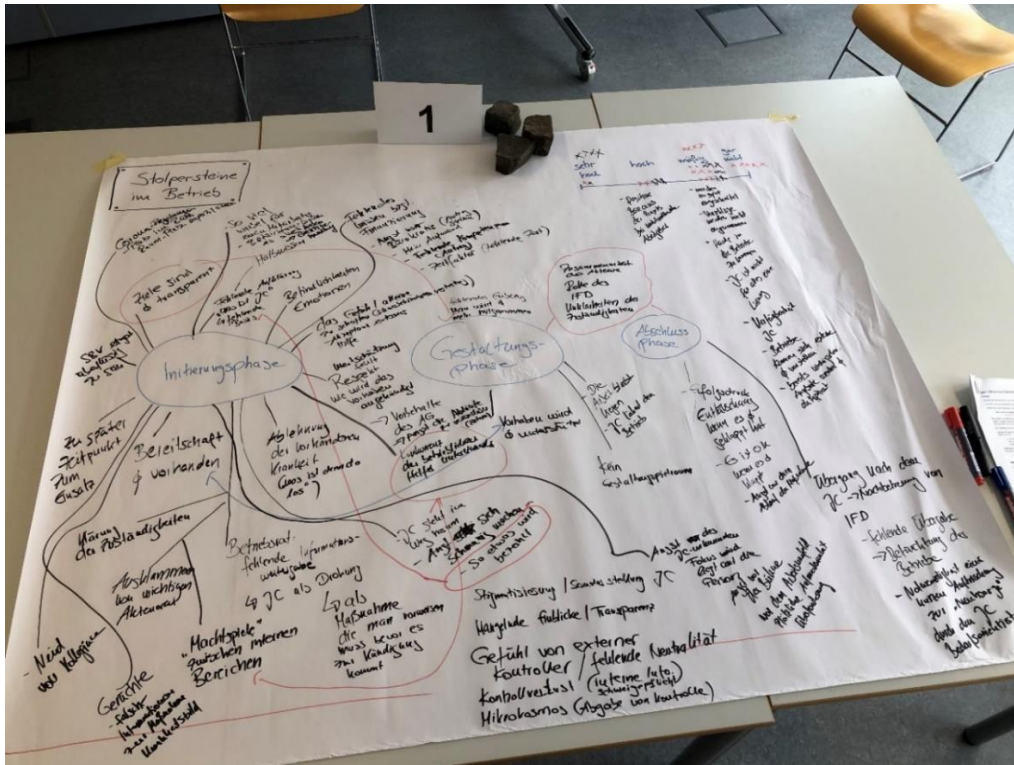
Die IFD-Fachkräfte waren sich recht einig darüber, dass eine flächendeckende und einheitliche Einführung von JCAP in Niedersachsen sinnvoll ist. Allerdings besteht eine gewisse Skepsis bzgl. der Verankerung dieses Vorhabens in den IFD. Die Einschätzung der Bedarfe an JCAP in den Betrieben streut zwischen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

Anhang

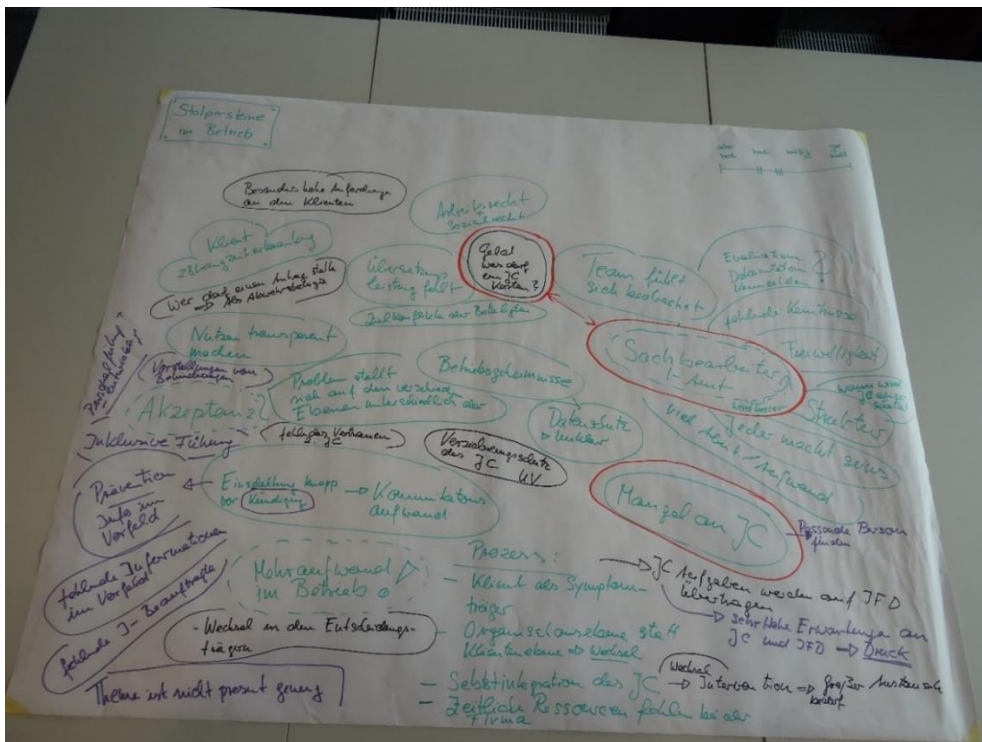
Anhang G: World Café Tischdecken.....	17
Anhang H: Abstimmung der IFD-Fachkräfte zur Implementierung von JCAP in Niedersachsen	21

Anhang A: World Café Tischdecken

1.) Stolpersteine im Betrieb



Hildesheim



Oldenburg

3.) Stolpersteine im Integrationsfachdienst

Stolpersteine im IFD

Außenwirkung/Beitrag

- Anschluss von Fällen, ca. 10-15 Geschwädler
- keine Neutralität
- Initiierung & Umsetzung von Projekten
- Erfahrung im Informationsaustausch
- Interkompetenz, Akzeptanz & Synergie

Infrastruktur

- genug Räume?
- Dienstfahrzeug?
- Ausbauen der internen Kommunikation
- Bereitschaft des Trägers
- Gestaltung von Prozessen
- zu wenig Zeit zum Austausch (IFD, JC)
- man stimmt sich alles nicht genug Zeit

Interkonflikte

- Zuständigkeiten
- Rollenverteilung
- Hierarchien, Machtverhältnisse (JC Initiierung)
- Nähe-Distanz
- Rollendiffusion von mir selber und im Betrieb
- aus Sicht des Betriebes Aufrechterhaltung der "Sache"

Disposition

- JC in IFD-Arbeit integrieren
- parallele Bearbeitung (JC vs. Beratung/Zeitmanagement) zu del zu tun "Sparteitung"
- Konflikte: Arbeitsverteilung, Teamfindung
- nicht im gleichen "Schrieb"
- Professionalität geht verloren
- Zuständigkeiten
- Konkurrenz mit Freizeittätigkeiten
- Konkurrenz intern, Abgrenzung gewollt?
- Gehalt? ↳ wenn keine Fälle IFD-Arbeit

Bedarf:

hoch | mittel | gering
 sehr hoch | hoch | mittel | gering | sehr gering

abhängig vom Schrieb

- hoch bei Berufseinstiegern bei psychischen Erkrankungen (Kommunikation, Transparenz)
- einfacher, wenn schon Erfahrung im Schrieb, im öffentlichen Schrieb?

JC Verfügbarkeit

- Qualifikation / Spezialisiert
- JC Bereichsübergreifend möglich? andere IFD
- kooperativer Job? Bedarf ausreichend?
- Bekanntheitsgrad von JC
- kein JC Pool
- wenige Auswähler
- Flexibilität
- Qualifikation
- Ausbildung nötig
- nicht Berufserfahrung
- Kennzahlen nicht zu hoch
- keine Power zw. JC

Beziehungen

- Kontrolle durch IFD Mitarbeiterinnen
- Konflikt durch persönl. Beziehung zum JC
- nur als JC angestellt
- Auslastung gering
- Finanzierung? Zuschlag
- keine Sicherheit (Schreib, Arbeitsort)
- nur JC in dem jeweiligen IFD?
- Team
- Kontrolle durch IFD Mitarbeiterinnen
- Konflikt durch persönl. Beziehung zum JC
- Bewertung oder Befürwortung
- Wertung, Beurteilung über Eignung d. JC

Hildesheim

Stolpersteine im IFD

IFD ist keine Neuplatz

- keine Strukturen zu ändern?
- IFD in den Aufstellungsprozess
- keine anderen Profile mehr möglich
- Konkurrenz unter Mitarbeitern
- 2 verschiedene Personen schauen einen Fall → Rollenverteilung
- keine gemeinsame Sprache?
- soll der JC auf der persönlichen Situation des MB?
- Kennzahlen werden sich ändern
- muss ich für Auslastung sorgen für den JC?
- muss es auch Beförderung bekommen, wenn der JC da?
- keine Grundqualifikation
- zu stark geführte Arbeitsweise
- JC für alle Fälle zuständig
- passt der JC?

Kommunikation

- Ziele der Fallarbeit => JC
- keine gemeinsame Sprache?
- soll der JC auf der persönlichen Situation des MB?
- Kennzahlen werden sich ändern
- muss ich für Auslastung sorgen für den JC?
- muss es auch Beförderung bekommen, wenn der JC da?
- keine Grundqualifikation
- zu stark geführte Arbeitsweise
- JC für alle Fälle zuständig
- passt der JC?

Zeitfaktor

- Zeit aufteilung: Betrag vs. JC
- inhaltliche Überwinden
- Längere Freizeite als der selbst JC
- mehr Bereiche
- Teile arbeiten: Teamabhängig
- neutral?
- nicht allparteilich
- Rollenverteilung
- Datensicht → keine Aufteilung
- Block, vor und nach dem JC
- Kostenverantwortung → wer übernimmt?
- keine Identität für die Basisarbeit im IFD
- keine Identität für die Basisarbeit im IFD
- keine Rolle
- kein Bild für Sozialraum
- kein Kontakt über andere Leistungen

Wahrsbildung

- keine Qualifikation als JC
- keine Grundqualifikation
- zu stark geführte Arbeitsweise
- JC für alle Fälle zuständig
- passt der JC?

Pool an JC besser

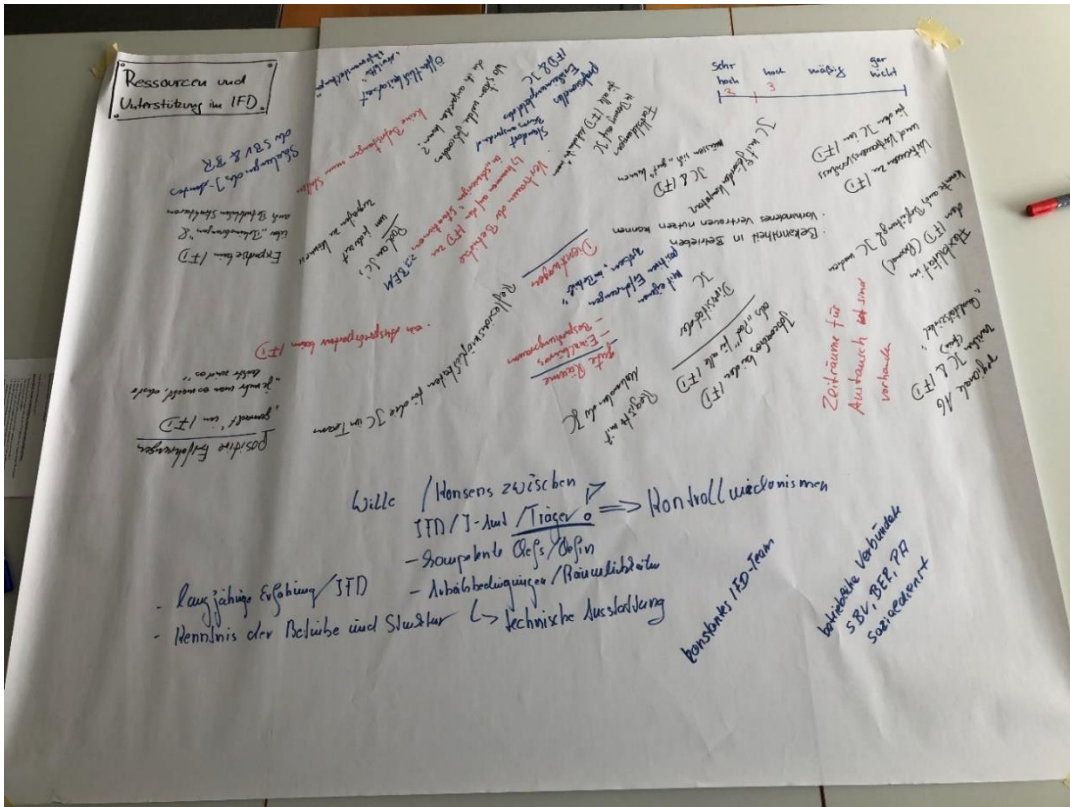
- mehr Auswahl
- effizienter
- auch andere Bundesländer
- Berufserf. / Berufserf.
- Berufserf.
- bei Ausfall nicht so schnell

kleine Anpassung der Rollen

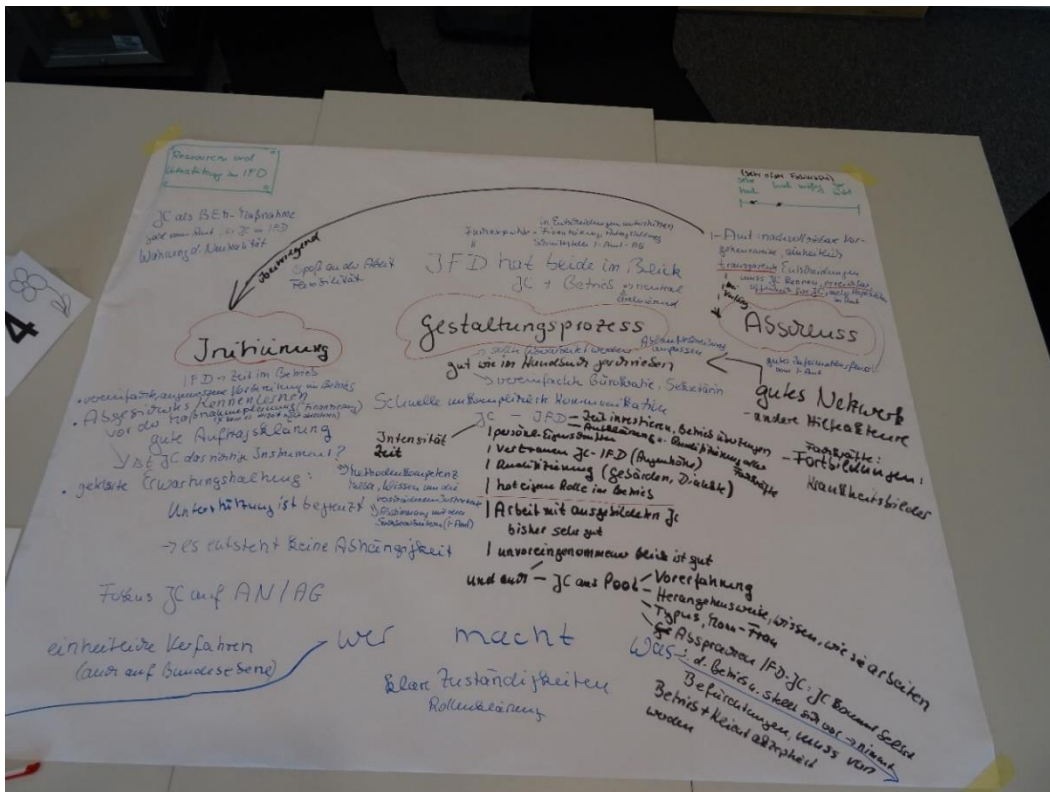
Landlicher Raum vs. Stadt

Oldenburg

4.) Ressourcen und Unterstützung im Integrationsfachdienst



Hildesheim

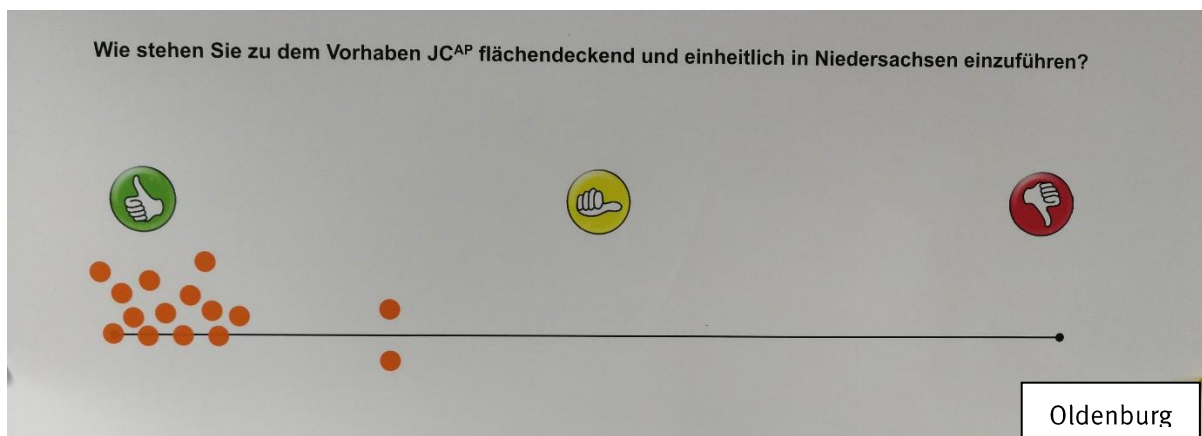
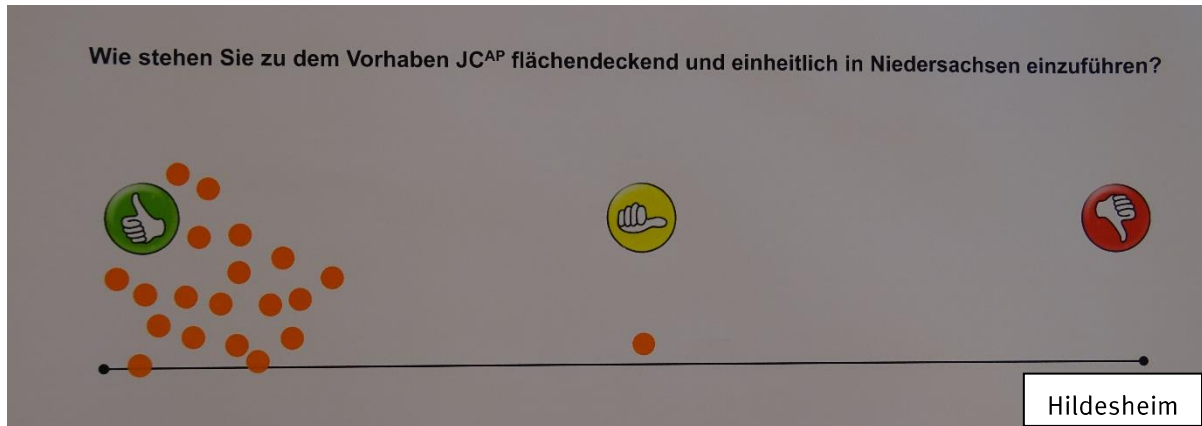


Oldenburg

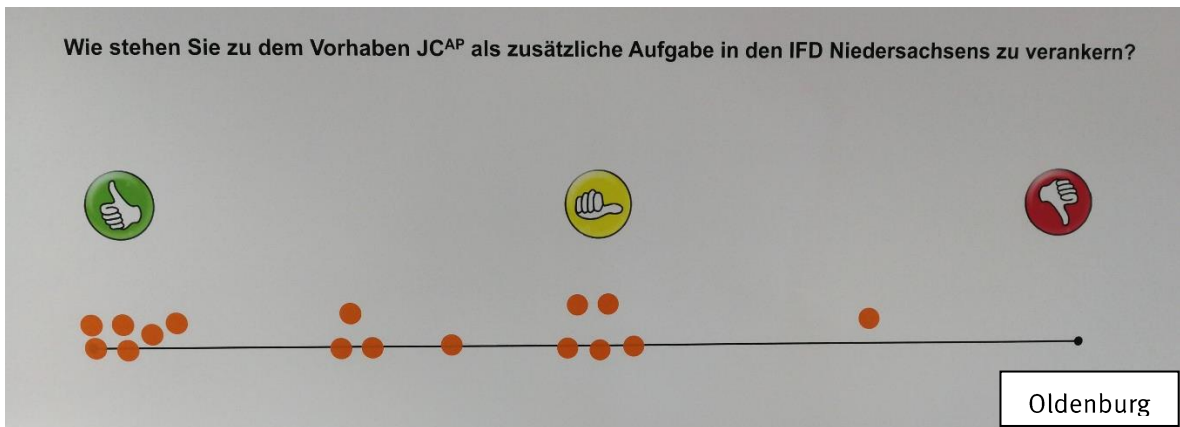
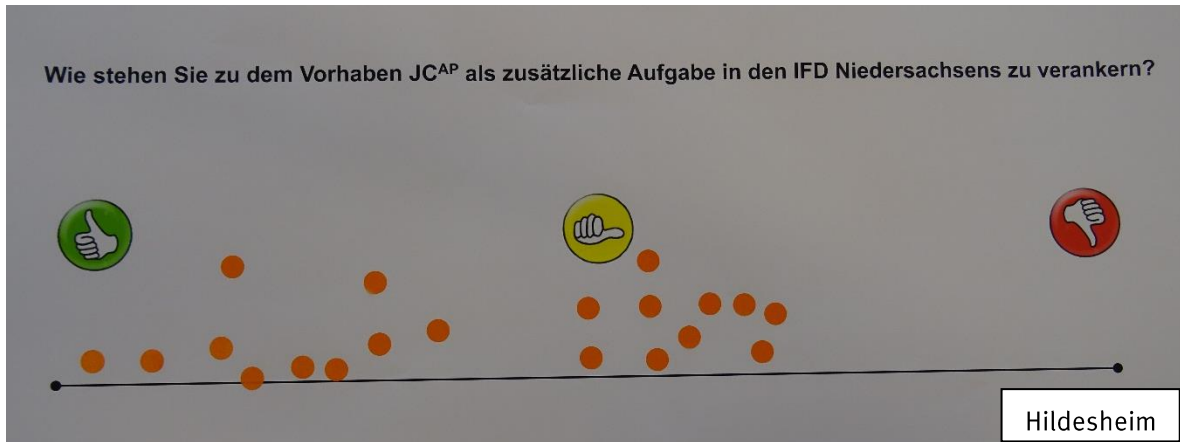
Anhang B: Abstimmung der IFD-Fachkräfte zur Implementierung von JC^{AP} in Niedersachsen

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

