



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

Bestandsaufnahme zu Jobcoaches in Niedersachsen

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

3.	Bestandsaufnahme zu Jobcoaches in Niedersachsen	3
3.1.	Einleitung Teilbericht 2	4
3.2.	Methodisches Vorgehen	4
3.3.	Ergebnisse	5
3.4.	Fazit Teilbericht 2	17

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
JCAP	Jobcoaching am Arbeitsplatz
JoNiMa	Jobcoaching für Niedersachsen - Machbarkeitsstudie
SBV	Schwerbehindertenvertretung

Abbildungsverzeichnis 3

Abb. 3.1: Geschlechterverteilung	5
Abb. 3.2: Alter.....	6
Abb. 3.3: Höchster Bildungsabschluss.....	6
Abb. 3.4: Beruflicher Abschluss.....	7
Abb. 3.5: Erfahrung als Jobcoach	7
Abb. 3.6: Form des Arbeitsverhältnisses (JoNiMa und JADE)	8
Abb. 3.7: Finanzierung des Jobcoaching (JoNiMa)	9
Abb. 3.8: Finanzierung des Jobcoachings (JADE).....	9
Abb. 3.9: Zeit bis zur Bewilligung.....	12
Abb. 3.10: Verzögerungen im Ablauf	13
Abb. 3.11: Zeit bis zum Start des JC	13
Abb. 3.12: Was wird dokumentiert?.....	14
Abb. 3.13: Dokumentation	14
Abb. 3.14: Art der Dokumentation	15
Abb. 3.15: Kooperation IFD	16
Abb. 3.16: Flächendeckender Ausbau JC	17

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} (JCAP) in Niedersachsen ist es wichtig, die gegenwärtige Versorgungssituation mit JCAP zu beschreiben.

Mit dem Online-Fragebogen (s. [Anhang A](#)) 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 JADE¹) 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-Zwischenbericht² Bestandsaufnahme Teil 1 herangezogen werden.

3.2. Methodisches Vorgehen

3.2.1. Struktur der Datenerhebung und -aufbereitung

Der Fragebogen (Anhang A) 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:

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.

¹ Forschungsprojekt JADE: <https://jade.hawk.de/de>

² <https://jade.hawk.de/de/downloads>

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.

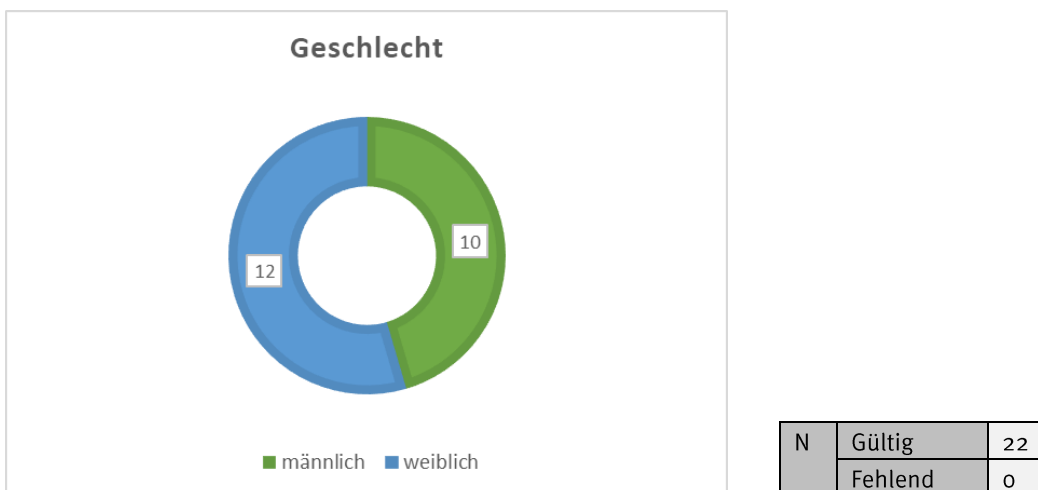
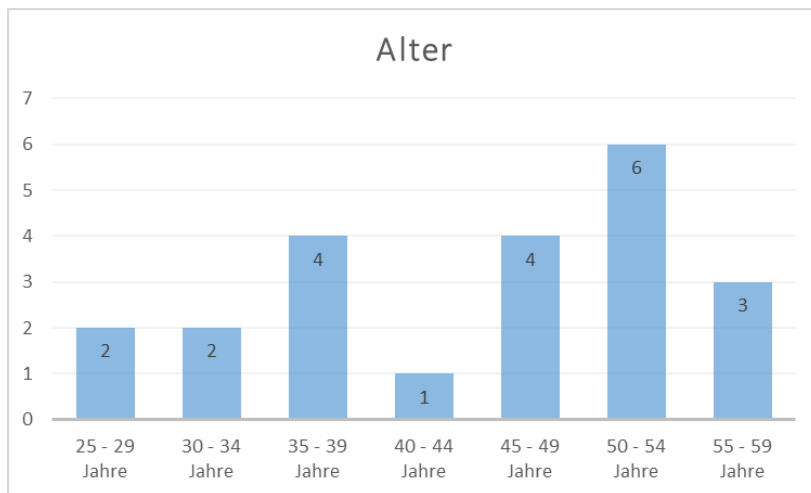


Abb. 3.1: Geschlechterverteilung der Jobcoaches in Niedersachsen

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

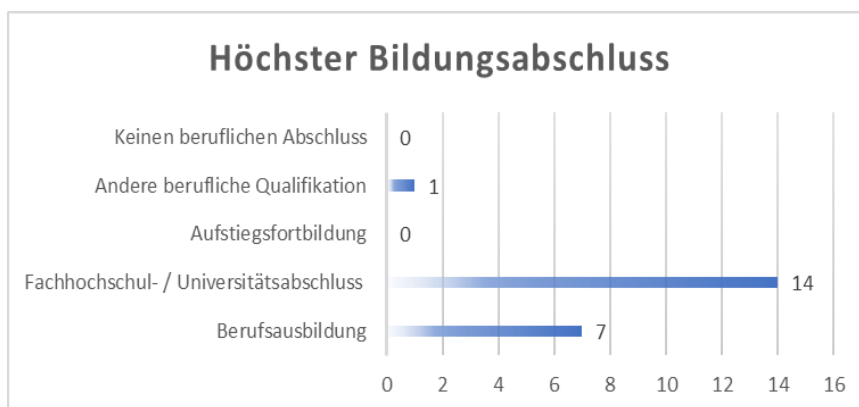
Berufsbiographische Auswertungen

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

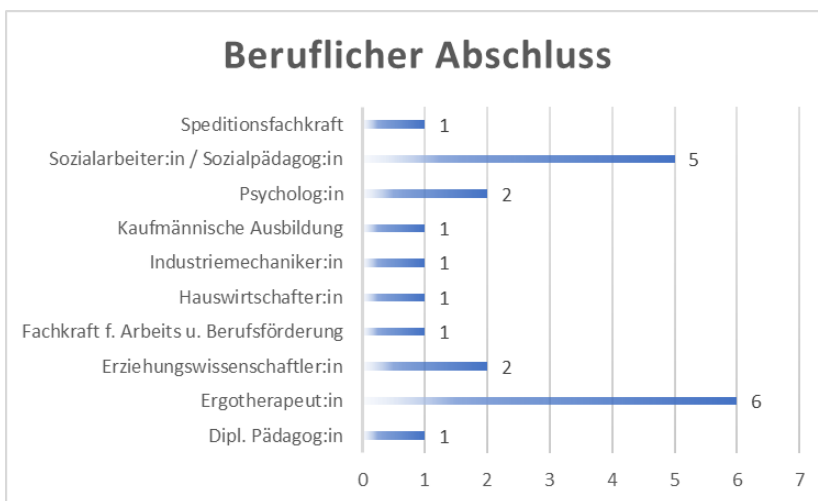
Abb. 3.3: Höchster Bildungsabschluss

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.

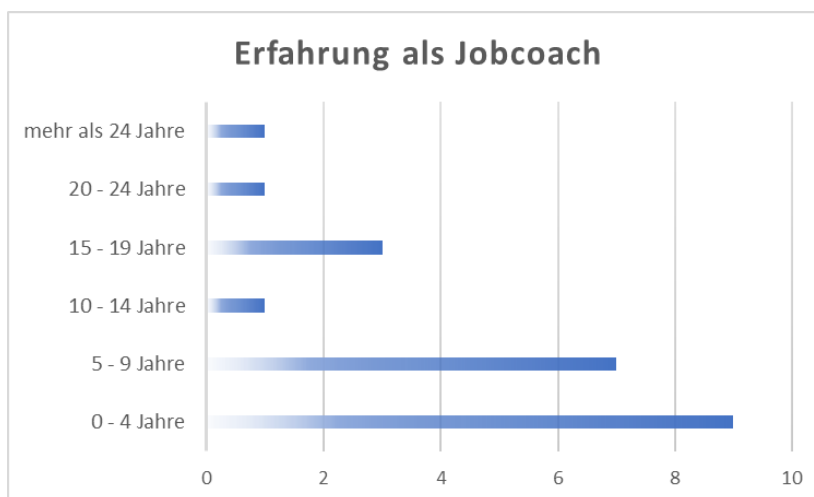


N	Gültig	21
	Fehlend	1

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 Münster³ und die Weiterbildung der Bundesarbeitsgemeinschaft zur Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAG UB⁴). 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 JADE⁵ im Jahr 2017. In der bundesweiten Erhebung gaben 62% an, angestellt zu sein, und 38% selbstständig.

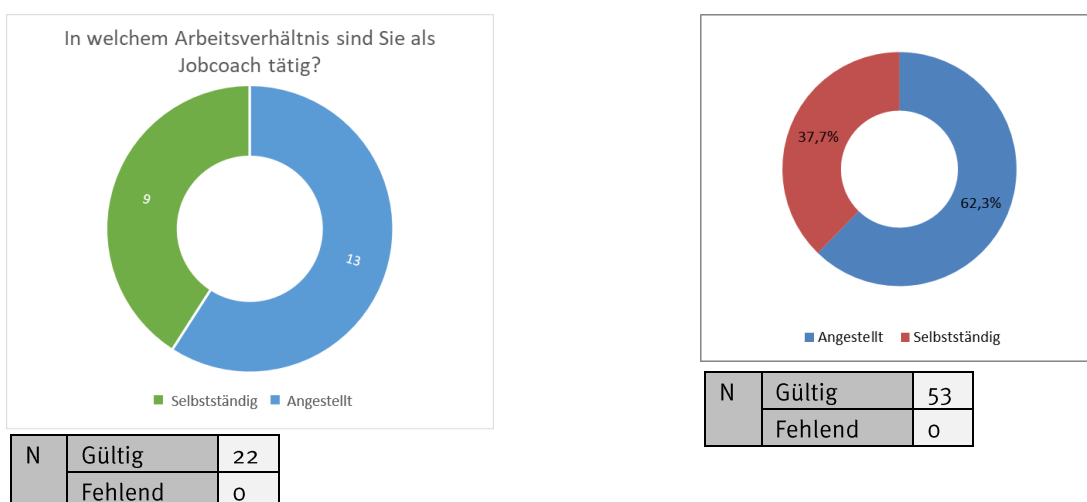


Abb. 3.6: Form des Arbeitsverhältnisses (JoNiMa und JADE)

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 muss jedoch bedacht werden, dass die Agentur für Arbeit und das Jobcenter eher die Arbeitsplatzan-

³ <https://www.lwl-jobcoaching.de/de/weiterbildung/>

⁴ <https://www.bag-ub.de/seite/428676/weiterbildung-inklusionsberatung.html>

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

bahnung 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.

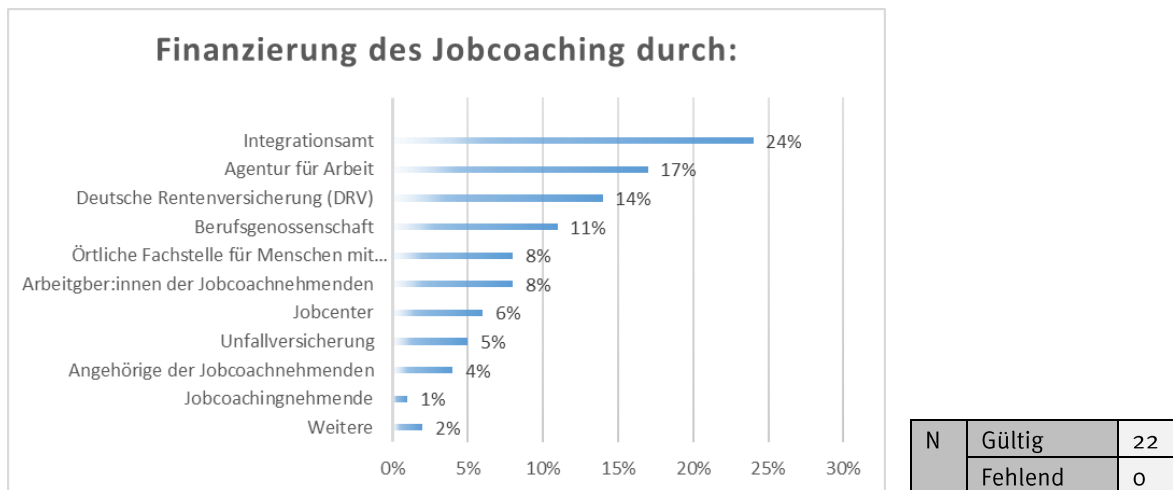


Abb. 3.7: Finanzierung des Jobcoaching (JoNiMa)

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 Auftraggebenden 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.

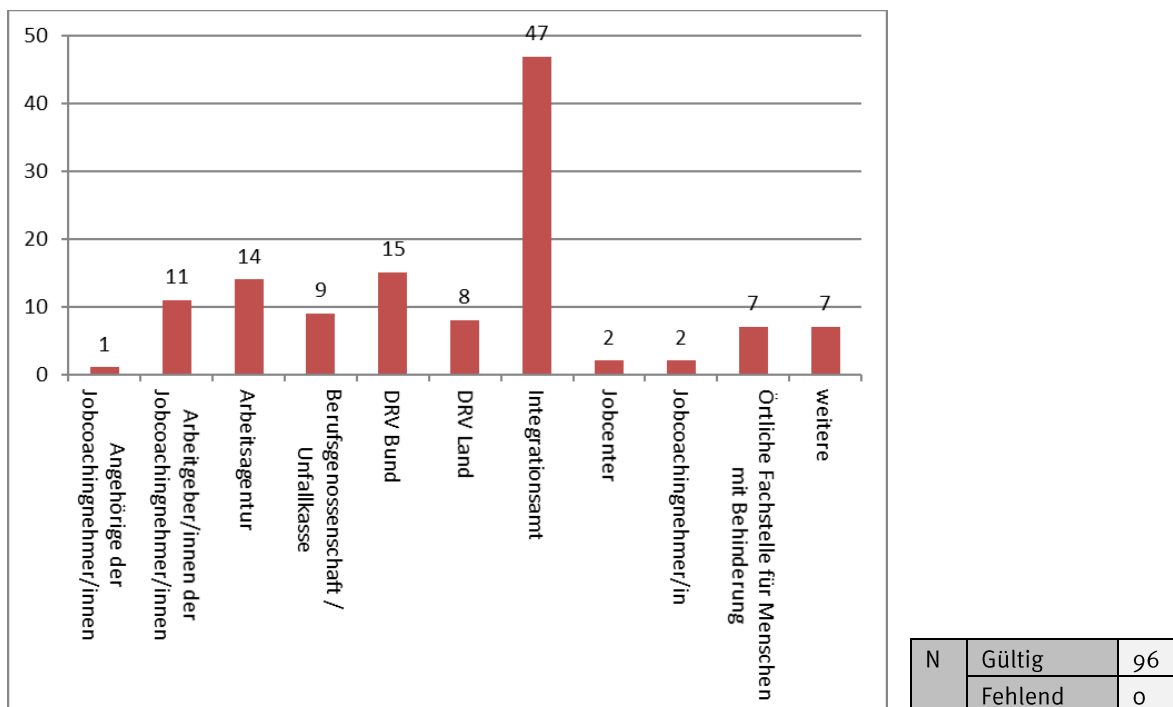


Abb. 3.8: Finanzierung des Jobcoachings (JADE)

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Finanzierung des JC in Niedersachsen anders verteilt ist als dies in der JADE⁶-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 allgemeinen persönlichen Kompetenzen und Erfahrungen bezogen auf Arbeitssysteme dazu beitragen, eine in-

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

dividuelle 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 JCAP bedeutet.

Ein Mislingen 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 be-

reits 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.

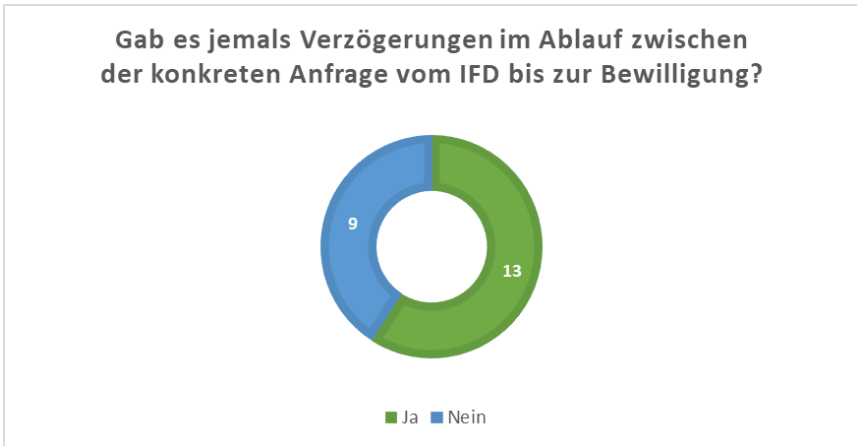
Bei mehr als 50% aller Fälle dauerte es bis zu vier Wochen zwischen konkreter Anfrage an den Jobcoach bis zur Bewilligung. In 18% der Fälle dauerte es länger als sechs Wochen bis das Jobcoaching bewilligt würde.



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
---	--------	----



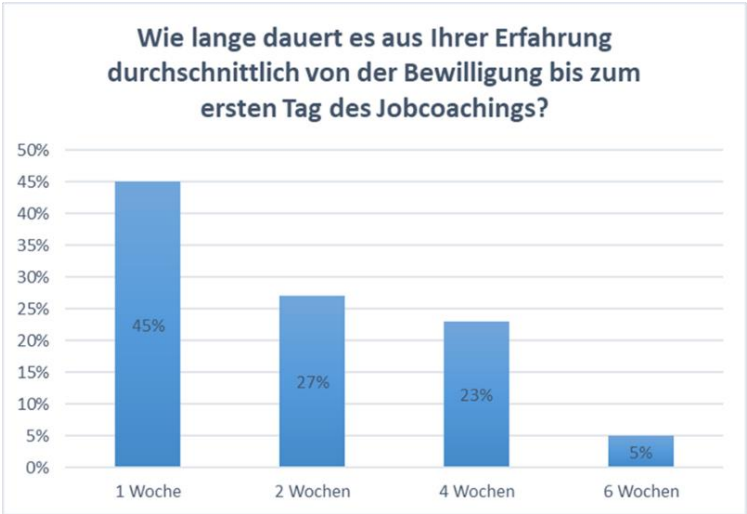
Fehlend	0
---------	---

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 Maßnahmeplan 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 Maßnahmeplan einsetzen zu können, wenn das Jobcoaching dringend ist, führen zu einem gelingenden Einstieg.

3.3.4. Dokumentation im Jobcoachingprozess

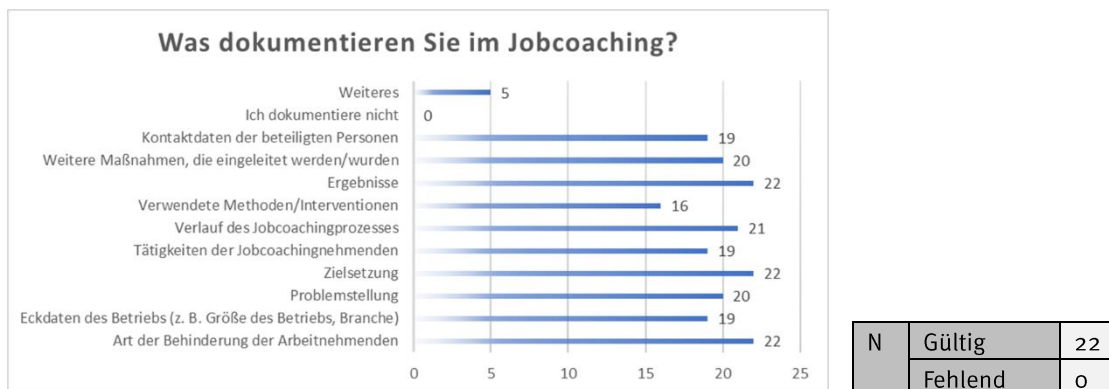


Abb. 3.12: Was wird dokumentiert?

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.

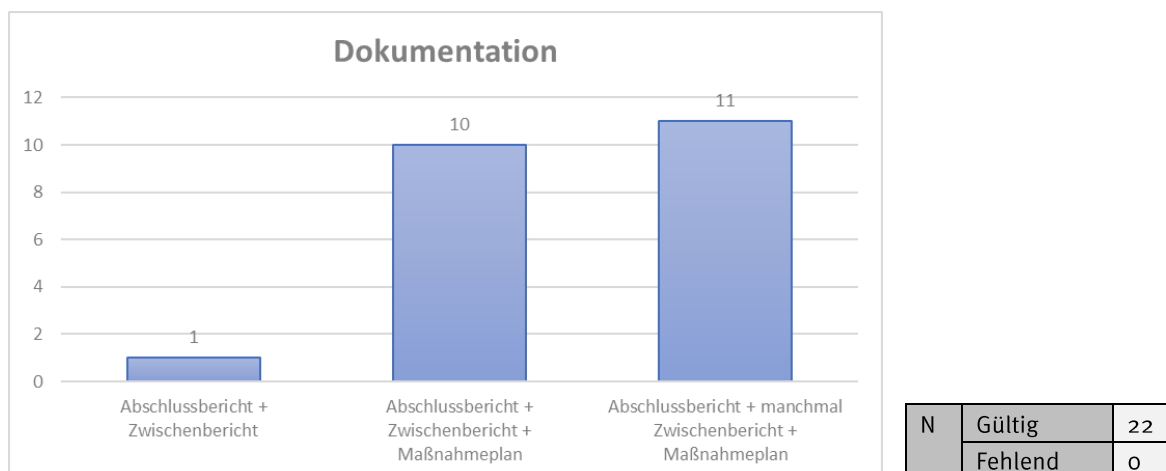


Abb. 3.13: Dokumentation

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.



N	Gültig	22
	Fehlend	0

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

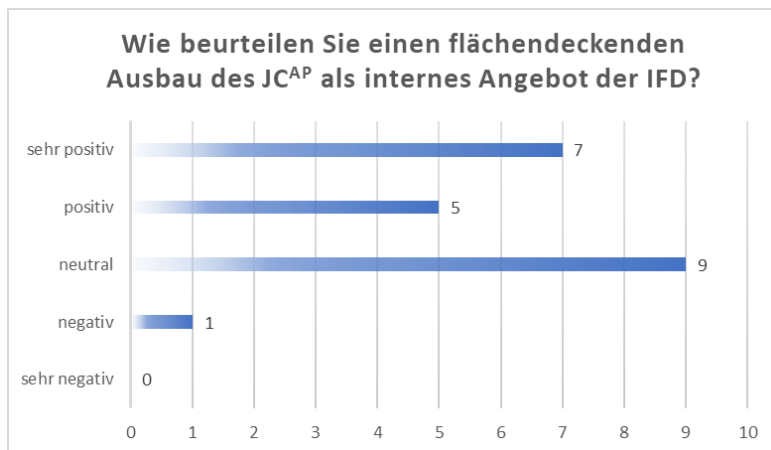
Als Gründe für eine gute oder sehr gute Zusammenarbeit mit den IFD wird von den Befragten angegeben, dass die Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden schon über die Maßnahme JCAP vorinformiert sind und somit die Wege für eine gute Kooperation hier somit bereits angebahnt sind. Es werden von Seiten der IFD 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.....	19
--------------------------------------	----

Anhang A: 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: <input type="text"/>
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="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: <input type="text"/>	
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"/>

