

Protokoll zu den World Café-Tischen am Nachmittag der Informationsveranstaltung für Jobcoaches an der HAWK, am 28.02.2023

Es gab drei World Café-Tische. Für jeden Tisch war eine Gesprächszeit von 20 min vorgesehen, um dann an einen anderen Tisch zu wechseln. Die 24 teilnehmenden Jobcoaches hatten bei der einstündigen Durchführung des World Cafés die Gelegenheit, sich nacheinander an den Gesprächen aller Tische zu beteiligen.

World Café-Tisch 1: Mini-ICF-APP und Mini-ICF-App-S

An dem Tisch konnten die Teilnehmenden die Mini-ICF-APP kennenlernen. Betrachtet wurden sowohl die Bögen zur Fremdeinschätzung als auch Selbsteinschätzung der Mini-ICF-APP. Neben den jeweiligen Bögen konnte das zugehörige Manual und eine Definitionsbeschreibung kennengelernt werden. Zum Einstieg machten sich die Teilnehmenden mit den Bögen vertraut und schauten sich die Items an.

Von Interesse waren vor allem der Umfang der zwei Bögen, die inhaltlichen Schwerpunkte der Items und deren sprachliche Formulierungen. Die Gestaltung der beiden Bögen wurde verglichen und deren Einsatzmöglichkeiten unter den individuellen Bedingungen der betrieblichen Arbeitsplätze auf der Basis der eigenen Arbeitserfahrungen diskutiert.

Die Ergebnisse der Gruppen wurden auf einer Metaplanwand festgehalten (siehe Abb. 1). Die Auseinandersetzung mit den beiden Bögen brachte unterschiedliche Ableitungen und Einschätzungen der Einsetzbarkeit und Praktikabilität hervor. Dabei wurde auch die grundsätzliche Nutzung von standardisierten Bögen im Jobcoaching^{AP} in Unternehmen betrachtet und diskutiert.

Vor allem bei der Mini-ICF-APP Fremdrating wurde die Beurteilung der Beeinträchtigung sehr deutlich kritisiert. Vor allem die erste Gruppe fand dies aus systemisch-lösungsorientierter Sicht nicht sehr hilfreich und zielführend. In der weiteren Diskussion wurden jedoch Möglichkeiten diskutiert, wie man dann mit den Ergebnissen des Bogens weiterarbeiten kann. So könnten die Erhebungsergebnisse durchaus auch für einen Gesprächseinstieg mit dem/der Coachee nützlich sein und als Basis für die Entwicklung von Zielen dienen. Vor allem, wenn man dazu im Vergleich den Selbstratingbogen mit den Coachees nutzt.

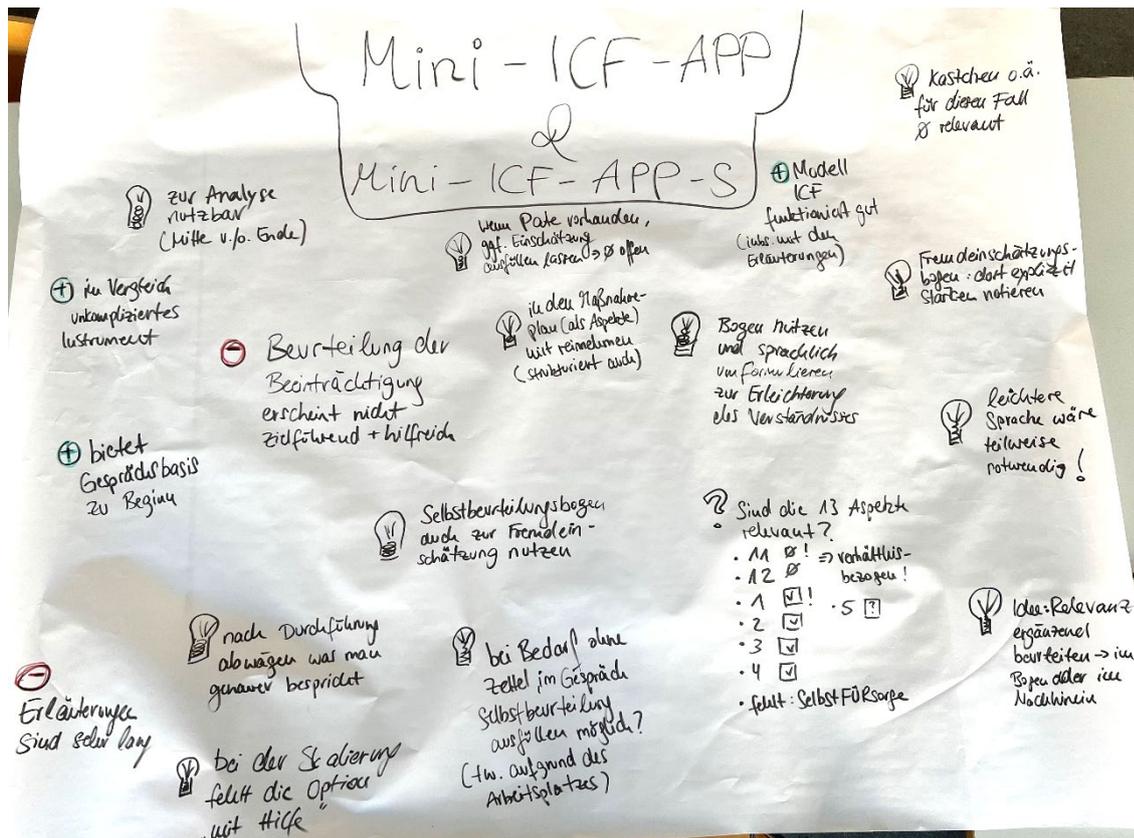


Abb. 1: Ergebnisse Tisch 1

Ein weiterer Kritikpunkt war, dass die Erklärungen zu den Items sehr lang sind und somit gerade zu Beginn einer Zusammenarbeit mit der/dem Coachee der Bogen nicht „mal eben schnell“ ausgefüllt werden kann, da eine Vertrautheit mit den Items gegeben sein muss. In der Diskussion über die Items fiel vor allem auf, dass die Items 11 (Fähigkeit zu einer dyadischen Beziehung) und 12 (Selbstpflege und Selbstversorgung) in den aller meisten Fällen in Bezug auf die Erwerbsarbeit von den Jobcoaches nicht als relevant angesehen werden. Fragen zu diesen Themen bewerteten sie als zu persönlich. Die Items 1 bis 4 (Anpassungen an Regeln und Routinen, Planung und Strukturierung von Aufgaben, Flexibilität und Umstellungsfähigkeit, Kompetenz und Wissensanwendung) wurden von allen als sehr relevante Items eingeschätzt. Hiermit verbinden sich meistens die Kernprobleme im Jobcoaching^{AP}. Bei der Bewertung der Items fehlte den Jobcoaches die Möglichkeit „Mit Hilfe“ anzukreuzen. Es wäre auch wünschenswert, neben den negativen Bewertungen auch Stärken und Ressourcen zu bewerten, so wie im Selbststrating auch. Außerdem entstand die Idee ankreuzen zu können, wenn ein Item für den Fall nicht relevant ist.

Auch die Aufnahme der relevanten Items in den Maßnahmenplan als Struktur und Unterstützung war ein Vorschlag, der diskutiert und für gut befunden wurde.

Als Grundlage für einen Bericht oder eine offizielle Bewertung erschien die Mini-ICF-APP Fremdrating den Teilnehmenden aber gut geeignet. Die International Classification Functioning, Disability and Health (ICF) ist als internationaler Standard anerkannt und somit könnte im Rahmen der Professionalisierung eine gemeinsame Sprache mit allen Beteiligten genutzt werden.

Insgesamt waren die Jobcoaches der Meinung, dass es sich bei der Mini-ICF-APP Fremdrating um ein leicht durchzuführendes Instrument handelt.

Die Mini-ICF-APP Selbstrating wurde vor allem zu Beginn der Diskussionen als sehr interessant eingestuft. Hier wurde besonders hervorgehoben, dass der/die Coachee auch seine/ihre Stärken mit einschätzen kann. Jedoch wurde auch zu bedenken gegeben, dass die Bögen für manche Coachees zu schwierig zu verstehen seien. Es handele sich um ziemlich lange Sätze und komplizierte Antwortmöglichkeiten. Hier wäre eine Formulierung in leichter Sprache hilfreich. Außerdem kam die Idee auf, dass der/die Jobcoach ebenfalls den Selbstrating-Bogen für den/die Coachee ausfüllt. Das wäre im gemeinsamen Gespräch dann einfacher, weil hier auch Stärken und Ressourcen mit eingeschätzt werden könnten.

Die Diskussion zu den relevanten Items war bzgl. des Selbstrating-Bogens nicht ganz so ausgeprägt, wie bei dem Fremdrating-Bogen.

Insgesamt wurde es als schwierig für die Vergleichbarkeit beider Bögen empfunden, dass die Skalen sehr unterschiedlich sind.

Die Jobcoaches hatten jedoch die Idee, dass man die beiden Bögen auch nur teilweise nutzen könnte. So könne man während des Tuns die eine oder andere Frage stellen und die Bewertung im Nachhinein in den Bögen ergänzen. So hätte man als Jobcoach die Chance, die Erhebung auch bei Berufsgruppen durchzuführen, bei denen es im betrieblichen Setting schwierig ist oder mit Skepsis betrachtet wird, mit Papier und Stift „zu kommen“. Als letzter Diskussionspunkt kam noch die Idee auf, den Selbstrating-Bogen auch von Pat*innen (die als betriebliche Hauptansprechpartner*innen bei den Coachees fungieren) ausfüllen zu lassen, um auch noch einen weiteren Blickwinkel mit einzubeziehen zu können.

Eine abschließende Meinung, ob die beiden Bögen für das Jobcoaching^{AP} eine sinnvolle Ergänzung sind, konnte von den einzelnen Diskussionsgruppen aber nicht gefunden werden. Es sind jedoch Möglichkeiten des Einsatzes deutlich geworden und die zu Beginn auftretende Skepsis konnte im Laufe der Gespräche deutlich reduziert werden.

World Café-Tisch 2: AVEM (Arbeitsverhalten- und Erlebensmuster), IAZ (Instrument der arbeitsbezogenen Zufriedenheit) & WDQ (Work Design Questionnaire)

An diesem Tisch konnten die Teilnehmenden die drei Instrumente AVEM, IAZ und WDQ mit ihren Manualen und Durchführungsbögen kennenlernen. Sie schauten sich vor allem die sprachliche Formulierung der einzelnen Items, den Umfang und inhaltliche Aspekte der Bögen an. Die wichtigsten Rückmeldungen wurden als Ergebnisse auf einer Metaplanwand festgehalten (s. Abb. 2).

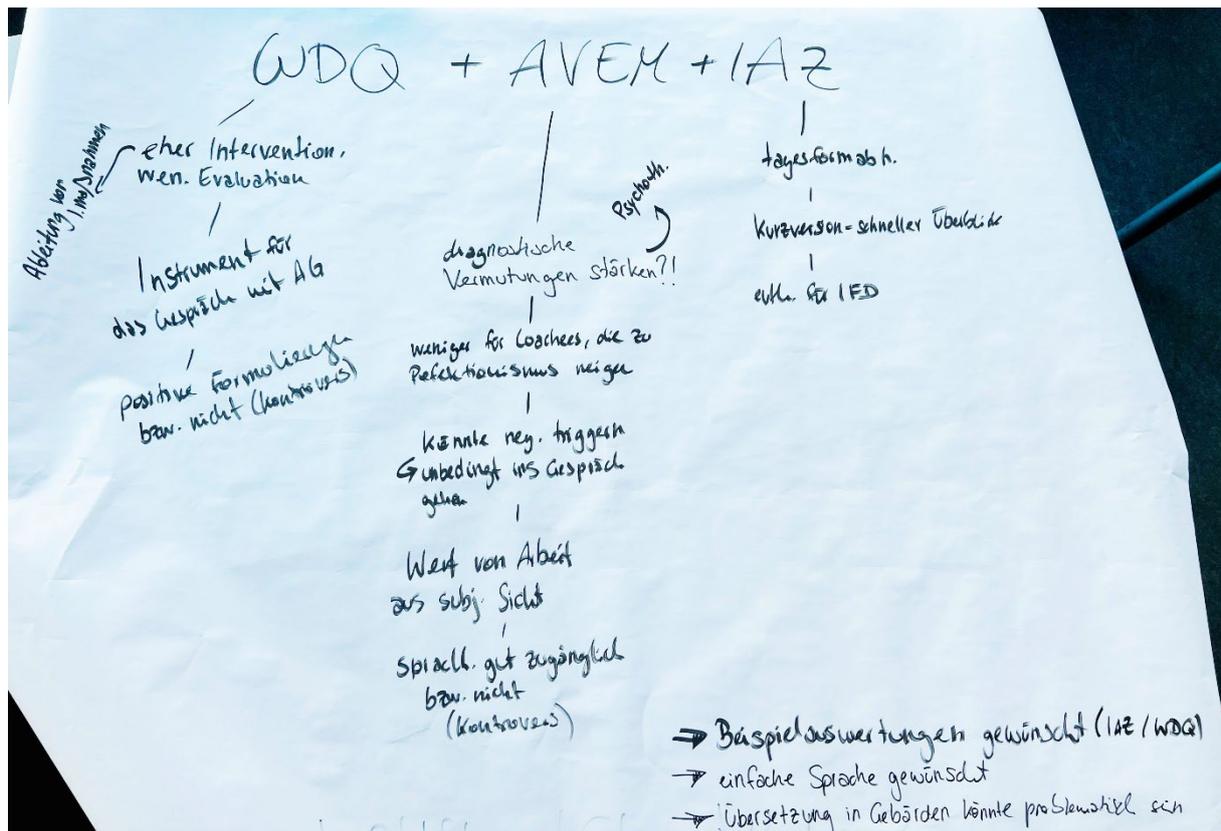


Abb. 2: Ergebnisse Tisch 2

Der AVEM wurde kritisch und kontrovers diskutiert. Ein Teil der Jobcoaches haben ihn als diagnostisch wahrgenommen. Er könne in dieser Hinsicht jedoch mögliche pathologische Vermutungen der Jobcoaches in Bezug auf den/die Coachee stärken, z. B., wenn eine Rehabilitation oder Psychotherapie indiziert sein könne. Bei Coachees, die eine Neigung zu perfektionistischem Verhalten haben, könne der Bogen bzw. einige Items triggern sich in ihre jeweilige Problematik weiter hineinzusteigern. Eine Triggermöglichkeit sehen sie jedoch bei allen Coachees. Sie waren sich einig, dass dieser Bogen nur in Kombination mit einem intensiven Reflexionsgespräch gemeinsam mit dem/der Coachee genutzt werden sollte. Andere Jobcoaches haben den AVEM als guten Zugang gesehen, den subjektiven Wert der Arbeit für Coachees erfassen zu können. Bei der sprachlichen Komponente waren sich die Jobcoaches nicht einig. Während die Einen die Items als gut verständlich beschrieben, fanden die Anderen sie zu kompliziert. Die Auswertung mit der Graphik bzw. den Mustern wirkt auf den ersten Blick kompliziert, wurde aber durch die Vorstellung zu Beginn der Veranstaltung verstanden. Sie finden es gut, dass die Auswertung auf dem gleichen Bogen stattfindet und die Muster dort in Kürze nochmal beschrieben werden.

Das IAZ wurde insgesamt recht wenig diskutiert. Die Langversion wurde kategorisch ausgeschlossen, während die Kurzversion mit ihren acht Items als sehr praktikabel angesehen wird. Allerdings wird die Aussagekraft insgesamt in Frage gestellt, da die Zufriedenheit von vielen Faktoren abhängig sei und je nach Tagesform möglicherweise stark schwankt. Für einen schnellen Überblick bzw. Eindruck sei die Kurzversion dennoch gut geeignet. Die IAZ-Kurzversion

wird auch als Möglichkeit zur Effektmessung gesehen. Dabei könnte möglicherweise der Integrationsfachdienst (IFD) das Ausfüllen am Anfang und am Ende des Jobcoachings^{AP} übernehmen. So wären die Ergebnisse etwas losgelöst von den Jobcoaches und damit objektiver. Für die Auswertung haben sich die Jobcoaches eine Beispielauswertung gewünscht, damit ein möglicher Nutzen für die Jobcoaching-Arbeit vor einem Einsatz besser abgeschätzt werden kann.

Der WDQ wird eher als Hilfsmittel für Interventionen bzw. zur Ableitung von Interventionsmaßnahmen wahrgenommen, weniger zur Effektmessung und Evaluation. Es könnte dabei auch Gespräche mit dem/der Arbeitgebenden unterstützen, z. B. wenn Investitionen im Raum stehen. Bei der sprachlichen Komponente waren sich die Jobcoaches auch hier uneinig. Während die Einen die Items als gut verständlich und vor allem positiv beschrieben, fanden die Anderen sie zu kompliziert. Für die Auswertung haben sich die Jobcoaches auch hier eine Beispielauswertung gewünscht, damit ein möglicher Nutzen für ihre Arbeit vor einem Einsatz besser abgeschätzt werden kann.

Insgesamt war die Rückmeldung, dass der Einsatz nur sehr individuell entschieden werden kann und es keine Instrumente für eine Routineeinführung seien (ausgenommen evtl. IAZ Kurzversion). Die Langversionen werden von fast allen als zu lang und wenig praktikabel beschrieben. Die Kurzversionen seien schon eher einzusetzen. Es kam aber auch die Idee auf, die Bögen ggf. in Teilabschnitte zu gliedern und den Workload somit auf mehrere Tage zu verteilen.

Die Jobcoaches wünschen sich Instrumente in einfacher Sprache. Es wurde deutlich, dass der Einsatz allein durch die sprachliche Komponente sehr begrenzt sei und viele Coachees ausschließen würde bzw. die Erhebung nur von Jobcoach und Coachee gemeinsam durchzuführen sei. Dadurch könne zum einen das Ergebnis verfälscht werden, da einige Items erklärt bzw. mit Beispielen erläutert werden müssten und zum anderen der Zeitaufwand enorm steigen würde. Viele Coachees mit einer Hörbehinderung würden ebenfalls ausgeschlossen, da die Übersetzung in Gebärden als problematisch gesehen wird (die meisten Menschen mit einer Hörbehinderung können die Schriftsprache nicht gut verstehen). Auch hier würden die einzelnen Items mit Beispielen und Situationen erklärt werden müssen, da es für die einzelnen Worte nicht eine „eins zu eins“ Übersetzung gibt.

In der Diskussion wurde auch deutlich, dass die Informationen, die mit diesen Instrumenten erhoben werden, in einem Jobcoaching^{AP} fast alle erfragt würden, weshalb einige Jobcoaches den Einsatz als zusätzlich bzw. doppelten Zeitaufwand empfanden. Es kam als Anregung auf, dass diese Informationen nicht erneut erfragt werden sollten, sondern mit Hilfe der Instrumente, sodass es gleichzeitig valide und standardisierte Ergebnisse gibt. So könne die Gemeinschaft der Jobcoaches einen weiteren Schritt in Richtung Professionalisierung machen und möglicherweise Effekte dieser Maßnahme objektiv sichtbar werden.

World Café-Tisch 3: Erfahrungen mit Erhebungsinstrumenten im Jobcoaching^{AP}

Unter dem Begriff „Erhebungsinstrument“ wird im Laufe des Tischgesprächs jede Form der strukturierten und mit visualisierenden Elementen verbundene Datenerhebung verstanden, die der Zielsetzung, Selbst-, Fremd- und Prozessreflexion oder Outcomebestimmung im Jobcoachingprozess dient.

Um den Austausch am Tisch anzuregen, wurden fünf Anknüpfungspunkte vorgegeben (Abb. 3):

Zeitpunkte und Zwecke: Zu welchen Zeitpunkten im Jobcoachingprozess werden Erhebungsinstrumente mit der/dem Coachee eingesetzt? Und wofür werden Instrumente eingesetzt?

Als Zeitpunkte wurden zunächst das Ende der Integrationsphase und das Ende der Interventionsphase im Jobcoaching^{AP} angegeben:

Die *Integrationsphase* wird dazu genutzt, sich einen Einblick und Überblick über die Arbeitsplatzsituation einschließlich räumlicher und sozialer Umgebungsfaktoren zu machen. In dieser Phase entstehe auch eine Einschätzung dazu, welche Art von Instrumenten und Mitteln zur Reflexion mit der/dem Coachee genutzt werden könne und sollte, um Einblicke in Aspekte zu erhalten, die nicht durch die Integration alleine zu erschließen sind.

Der Einsatz von Instrumenten am *Ende der Intervention* diene dazu zu überprüfen, ob Ziele erreicht wurden und die Stabilisierungsphase eingeleitet werden kann. Es gelte auch zu überprüfen, ob neue Ziele entstanden sind, die im weiteren Verlauf berücksichtigt werden sollten.

Zeitpunkte für den Einsatz von Erhebungsinstrumenten verbinden sich aus Sicht der Jobcoaches auch mit dem Zweck, Informationen für *anstehende Zwischen- oder Abschlussgespräche* oder für *Berichte* zu sammeln.

Mittel der Visualisierung (siehe hierzu auch unter Situationen und Mittel) können aber auch *situativ* in einem Gespräch mit der/dem Coachee genutzt werden, bspw., wenn der/die Coachee einen gestressten, müden oder unzufriedenen Eindruck macht.

Als drei weitere Zwecke einer strukturierten Datenerhebung wurden genannt: die Selbstreflexion der Jobcoaches, die Notwendigkeit sich einen Überblick über einen Sachverhalt zu verschaffen oder eine Grundlage für ein Gespräch mit dem/der Coachee oder der Arbeitgebenden Seite zu haben.

Situationen und Erhebungsmittel: In welchen Situationen und mit welchen Mitteln werden die Daten erhoben?

In der Besprechung dieser Punkte wurde sehr deutlich, dass beim Verständnis dessen, was ein Erhebungsinstrument ausmacht, zunächst von einem sehr basalen methodischen Vorgehen, einer strukturierten und mit einer Visualisierung verbundenen Gesprächssituation ausgegangen wurde. Dies steht in Zusammenhang mit der besonderen Form der Begleitung am Arbeitsplatz durch die/den Jobcoach. Als Situationen wurde die Begleitung eines Müllwerkers bei Müllabholung oder eines Mitarbeiters, der mit einer Kreissäge arbeitet, genannt. Wie sollte hier eine Datenerhebung per Fragebogen und einer größeren Anzahl von Items erfolgen? Mittel auf die hier situativ zurückgegriffen wird, sind Materialien aus der direkten Arbeitsumgebung. Bspw. werden Büroklammern oder Steine zur Visualisierung genutzt und der/die Coachee aufgefordert, die Stärke einer Stimmung/ eines Gefühls oder Zustandes anzugeben (bspw. Stress, Zufriedenheit, Konzentrationsfähigkeit). Wichtig sei, dass hier aber immer nur eine kleine Anzahl von Fragen gestellt werde (bspw. max. fünf).

Ressourcen/Bedingungen und Hindernisse für den Einsatz von Erhebungsinstrumenten:

Was muss gegeben sein, um strukturiert umfassend Daten zu erheben? Was behindert die Anwendung von Erhebungsinstrumenten der vorgestellten Form?

Hierzu kristallisierte sich heraus, dass es viele Hindernisse für die Nutzung von Erhebungsinstrumenten der vorgestellten Form gibt. Eine wichtige Bedingung, sie doch zu verwenden, sei die eigene Einstellung gegenüber strukturierten und objektivierenden Erhebungsinstrumenten und der Lerntyp des/der Coachee. Gerne werde bzw. würde man auf Ergebnisse entsprechender Erhebungen zurückgegriffen, wenn sie bspw. im Vorfeld von IFD-Fachkräften erhoben werden.

Mögliche positive Effekte könnte die Anwendung entsprechender standardisierter Instrumente durch Jobcoaches für ihr Außenbild, gesellschaftliche Anerkennung und die Professionalisierung von Jobcoaches haben (siehe auch: Einsatz von Assessments ... ja, weil ..., nein, weil ...).

Folgende Hindernisse wurden zusammengetragen: Zu allererst wird genannt, dass der Einsatz eines entsprechenden (Papier und Bleistift-) Instrumentes die Beziehung zum Coachee verändere bzw. behindere. Die Beziehung werde durch ein besonderes in der Zusammenarbeit entstehendes Vertrauen geprägt („Kolleg*in auf Zeit“). Mit der Verwendung entsprechender Instrumente sei ein Rollenwechsel verbunden, mit dem man sich nur schwer identifizieren könne.

Auch böten die Arbeitsplatzbedingungen selten ruhige und gegen das Mithören von Kolleg*innen geschützte Rückzugsmöglichkeiten. Die Anwendung von

Erhebungsinstrumenten könnten von Coachees oder Arbeitgebenden zudem abgelehnt werden.

Hinderlich sei auch, dass mit defizit- bzw. problemorientierten Instrumenten (bspw. der AVEM) Festschreibungen erfolgten, die einer systemischen-lösungsorientierten Vorgehensweise widersprechen.

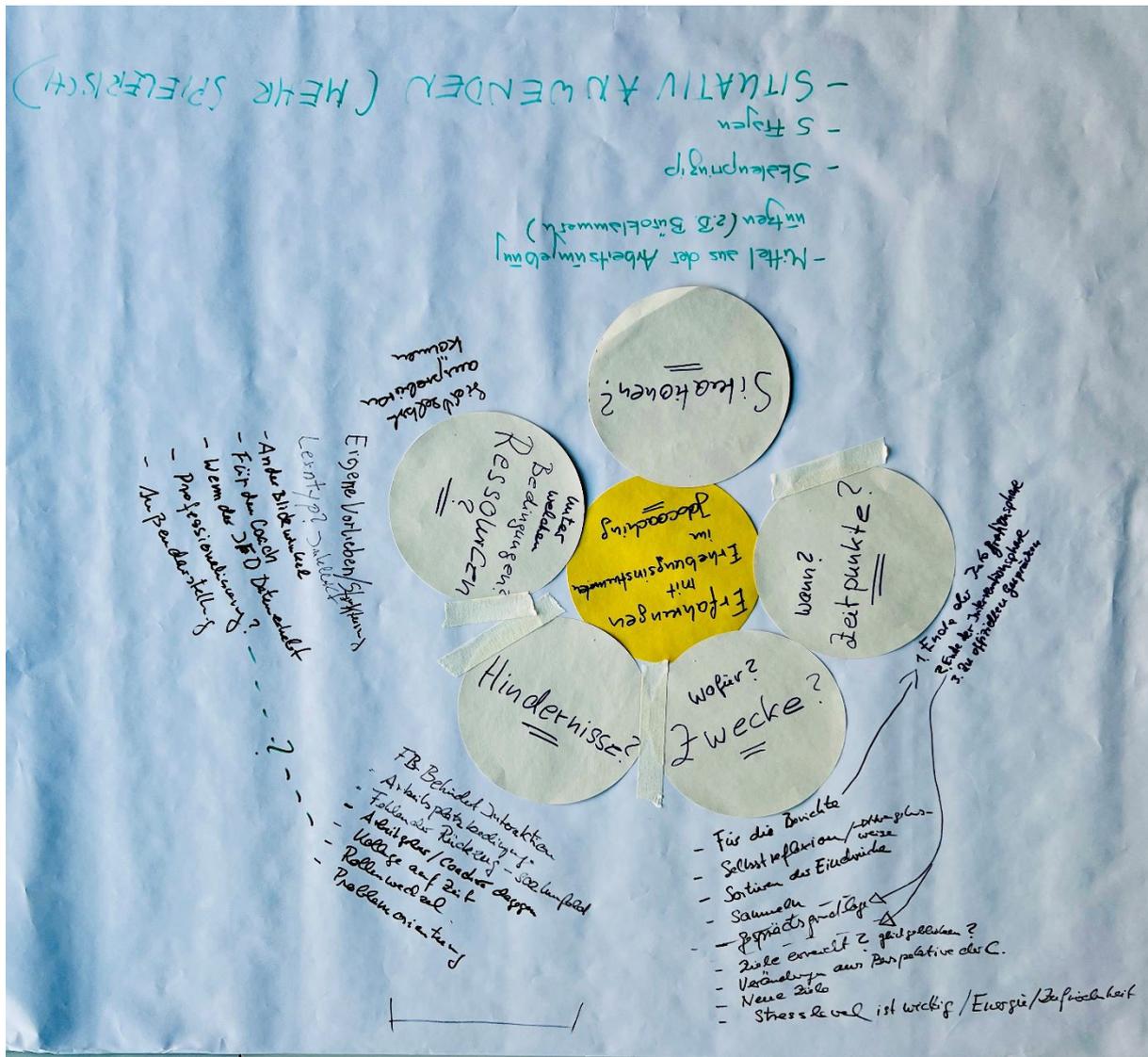


Abb. 3: Erfahrungen mit Erhebungsinstrumenten

Einsatz von Assessments ... ja, weil ..., nein, weil ... (Abb. 4)

Auf einem zweiten Papier wurden zusammenfassende Einschätzungen festgehalten, warum Erhebungsinstrumente der vorgestellten Form eingesetzt werden (sollten) und warum nicht.

Für den Einsatz spricht, dass mit entsprechenden Instrumenten von der eigenen Person unabhängig Ziele überprüft und objektivierende Einordnungen (bspw. der Leistungsfähigkeit) vorgenommen werden können.

Es wird angenommen, dass der Einsatz validierter und standardisierter Instrumente der Außendarstellung und Anerkennung von Jobcoaches und auch ihrer Professionalisierung dienen können.

Gegen den Einsatz spricht der Arbeitskontext des Jobcoachings^{AP}, das Arbeiten am Arbeitsplatz des/der Coachee. Die Rolle als Jobcoach müsste gewechselt werden und die Defizit- bzw. Problemorientierung der Instrumente widerspreche dem systemisch-lösungsorientierten Vorgehen.

Insgesamt wurde deutlich, dass eine Identifizierung mit der Verwendung entsprechender Instrumente in der Rolle als Jobcoach schwerfällt.

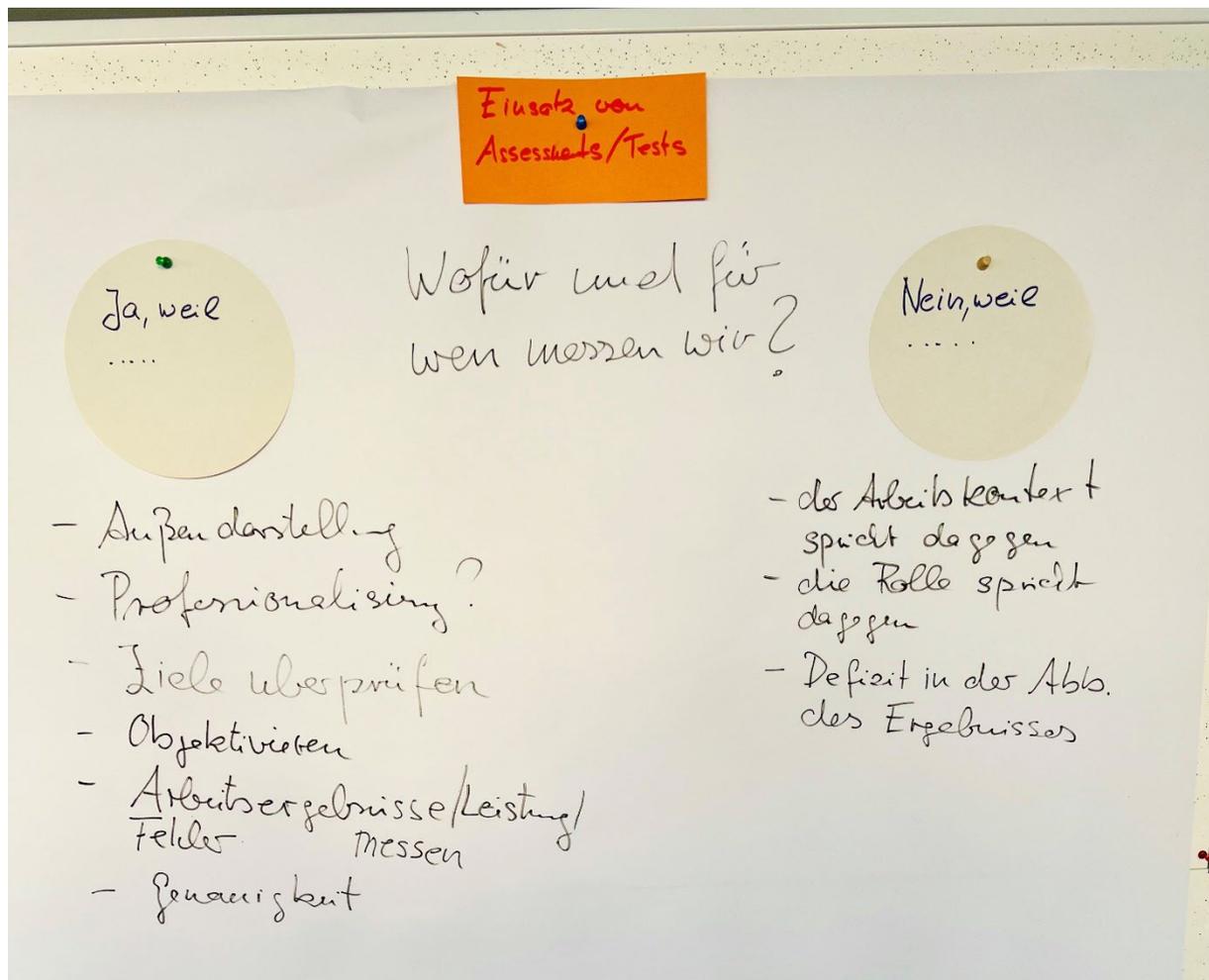


Abb. 4: Einsatz von Assessments ja, weil ... nein, weil

In der letzten Gesprächsrunde wurden ein paar Strategien entworfen, wie mit dem Anliegen des JoNiMa-Evaluationsteam, die bereitgestellten Instrumente zu erproben, umgegangen werden könnte. Prinzipiell sei notwendig, dass die Angemessenheit der Verwendung eines Erhebungsinstrumentes gegenüber der/dem Coachee und der betrieblichen Situation verantwortlich eingeschätzt werden muss. Hier bestehen noch Unsicherheiten, weil bisher überwiegend wenig Erfahrungen mit entsprechenden Instrumenten gemacht wurden.

Es wurde vorgeschlagen, die Verwendung eines Instruments gegenüber dem/der Coachee, neben dem Nutzen für die/den Coachee, auch mit der Erprobungsphase des Jobcoaching^{AP}-Konzeptes in Niedersachsen zu begründen. So könne eine eigene evtl. noch unsichere Haltung im Umgang mit einem Instrument überbrückt werden. Die eigene Sicherheit wachse mit der Anwendungserfahrung.

Ein anderer Vorschlag ging in die Richtung, mit den Instrumenten kreativ umzugehen und die Items umfangreicher Bögen in kleinen Paketen an aufeinander folgenden Tagen zu erfragen.

Zusammenfassend wurde sehr deutlich, dass das internalisierte professionelle Selbstverständnis der eigenen Rolle als „Kolleg*in auf Zeit“ mit dem Jobcoaching-Hauptarbeitsplatz am Arbeitsplatz des/der Coachee mit der Verwendung validierter standardisierter Erhebungsinstrumente herausgefordert wird. Es wird eine Aufgabe der praktizierenden Jobcoaches sein, diese Herausforderungen im Rahmen der Professionalisierung ihrer Tätigkeit weiter einzuordnen und zu reflektieren.