

JoNi - Ergebnissicherung der Abschlussveranstaltungen

Oldenburg – 24.09.2024 und Hildesheim – 27.09.2024



Tisch 1: Prozessoptimierung

An dem Tisch „Prozessoptimierung“ wurde in Oldenburg und in Hildesheim über den Ablaufplan und deren Umsetzung im Jobcoaching^{AP} in Niedersachsen diskutiert und Rückmeldungen dazu erfasst. Vor der Tischdiskussion hat es eine Information seitens der Koordinierungsstelle (KooSt) gegeben. Am Ende des Inputs konnten die Teilnehmenden zu den drei Themen „KooSt“, „Vorstellen von Jobcoaching^{AP} im Betrieb durch die IFD-Fachkraft“ und „Maßnahmeplanung der Jobcoach*innen“ ihre Wünsche und Rückmeldungen auf Karteikarten schreiben. Bei der Tischdiskussion wurden einige Anmerkungen der Teilnehmenden aufgegriffen. Die Ergebnisse sind in den Abbildungen 1-2 dokumentiert. Zusätzliche Informationen stammen aus Notizen der Durchführenden der Tische.

Erste **übergreifende Rückmeldungen** zu dem Prozess in Niedersachsen waren in Oldenburg etwas kritischer als in Hildesheim. In **Oldenburg** gab es die Rückmeldung, dass der gesamte Jobcoaching^{AP}-Prozess zu lange dauere. In der Diskussion zeigte sich, dass häufig die Abschnitte, in denen der Betrieb beteiligt ist (Abschnitt 1 Einschaltung und Abschnitt 5 Kennenlerngespräch) sehr lange dauern. Das liege an fehlenden Dokumenten seitens des Betriebes oder an erschwerten Terminabsprachen. Wichtig sei hier im Vorhinein den Betrieb darüber zu informieren, dass die Initiierung eines Jobcoaching^{AP} ein längerer Prozess ist und deren Mitarbeit erfordert. In diesem Rahmen wurden sich Ausnahmekriterien gewünscht, bei denen ein schnellerer Start mit weniger bürokratischem Aufwand möglich wäre. Es gab eine Rückmeldung aus Sicht eines Jobcoaches, dass der Prozess, ab dem Zeitpunkt, in dem die Jobcoach*innen involviert sind, sehr schnell gehe. In **Hildesheim** dagegen gab es überwiegend positive Rückmeldungen zum Jobcoaching^{AP}-Prozess. Ein Jobcoach, der den Vergleich zu vor der Konzeptüberarbeitung ziehen konnte, berichtete, dass es nun mehr Schnittstellen zwischen den Beteiligten gebe und dass gelernt wird damit umzugehen. Er findet es hilfreich, dass der Prozess nun so klar strukturiert ist und Anpassungen daran vorgenommen werden, wenn Rückmeldungen dazu gegeben werden. Die Änderungen am Falldokument und an den Anhängen wurden mehrfach als gut bewertet. Andere Personen konnten den Vergleich von Jobcoaching^{AP} in Niedersachsen zu anderen Bundesländern ziehen und berichteten, dass der Prozess in Niedersachsen deutlich schneller ablaufe. In Hildesheim gab es einige Teilnehmende, die noch keinen Jobcoaching^{AP}-Fall initiiert oder

durchgeführt haben. Diese gaben als Rückmeldung, dass die Einarbeitung komplex, zeitintensiv und der Prozess schwer zu verstehen sei.

Nach den ersten Rückmeldungen wurden Ideen gesammelt, wie der Jobcoaching^{AP}-Prozess weiter optimiert werden könnte. Ein wichtiges Thema sowohl in Hildesheim als auch Oldenburg, war die **Transparenz** über den Stand im Prozess und damit verbunden die **Kommunikation** zwischen den Beteiligten (IFD, JC, KooSt) über den Prozess hinweg. Ein guter Austausch zwischen IFD-Fachkraft und Jobcoach*in über das Falldokument hinaus z. B. mittels Telefonaten oder E-Mail sei wichtig. Einige berichten, dass sie als Jobcoach*innen kontinuierlich Rückmeldungen an die IFD-Fachkraft und KooSt über den aktuellen Stand im Jobcoaching^{AP}-Prozess geben (z. B. Zwischengespräch verschiebt sich). Die Ausführungen zeigen, dass sehr individuell gehandhabt wird, wie intensiv die Beteiligten sich gegenseitig informieren. Es gibt dazu keine Empfehlungen. Es wurde vorgeschlagen eine Rundmail an alle (IFD, KooSt, JC) zu schicken, wenn ein Abschnitt etwas länger als erwartet dauert, der*die Klient*in erkrankt ist oder eine Verlängerung ansteht. Hier wäre es hilfreich eine digitale Unterstützung wie einen live Chat zu haben. Wie dieser genau aussehen könnte wurde nicht diskutiert. Es gab dazu die Anmerkung, dass das digitale Arbeiten wie es momentan im Prozess erforderlich ist, nicht immer klappt. Zudem kam die Idee auf, dass auch die KooSt jeweils die*den Jobcoach*in oder die IFD-Fachkraft die jeweils anderen in das CC-Feld bei Mails setzt.

Des Weiteren wurde nach Optimierungsbedarfen bei **bestimmten Prozessschritten** gefragt. In Hildesheim wurde noch ein Schritt vor dem Abschnitt 1 besprochen und überlegt, wie eine bessere **Einarbeitung** erfolgen könnte. Es gab die Anregung, dass die KooSt bei neuen Personen im JC-Pool Informationen zu Jobcoaching^{AP} in Niedersachsen rumschicken könnte. Zudem bestand der Wunsch, dass die IFD-Koordinierung im Integrationsamt gleiches bei neuen Mitarbeitenden im IFD machen könnte. Eine Kurzversion des Handbuches mit folgenden Inhalten wurde gewünscht: „erste Schritte“, Grundvoraussetzungen (z. B. mit der Info, dass kein Jobcoaching^{AP} bei „Budget für Arbeit-Fällen“ initiiert werden kann), Kontaktdaten für die Anfrage des Falldokumentes. Weiterhin wurden ein Erklärfilm, abgestimmt auf den niedersächsischen Ablauf, und eine Erklärsprechstunde für Einsteiger*innen vorgeschlagen. Die Handreichung zum Ablaufplan sollte für alle zum Download bereitgestellt werden.

Als nächster Prozessschritt wurde über die **Einschaltung** (Abschnitt 1) diskutiert. Die IFD-Fachkräfte meldeten zurück, dass es für ein gutes Matching wichtig sei, die*den Coachee zu kennen. Das Vorschlagen einer*s Jobcoach*in durch IFD-Fachkräfte ist auch im Falldokument vorgesehen. Sie melden zurück, dass es schwer sei, da sie die Jobcoaches in der Region nicht kennen. Es wurde vorgeschlagen, dass bei Aufnahme in den Pool den Jobcoach*innen mitgeteilt werden sollte, dass sie sich persönlich in den IFD in der Region vorstellen sollten. Die KooSt meldete bei der Vorstellung der Ergebnisse zurück, dass sie dies bereits empfehlen. Es besteht die Möglichkeit als Jobcoach*in den Abschnitt 1 im Falldokument vor dem Kennenlerngespräch im Betrieb zu bekommen. Dies bedeutet, dass die IFD-Fachkraft nach dem Matching nochmal in den Betrieb muss, um die Entbindungserklärung unterschreiben zu lassen. Es gab die Idee, dass die IFD-Fachkräfte die Entbindungserklärung schon bei der Einschaltung ausfüllen könnten, wenn es eine Art Generalerklärung gäbe. Dies würde den IFD-Fachkräften einen weiteren Weg in den Betrieb ersparen. Das Integrationsamt hat sich diesen Punkt zur Klärung notiert.

Zu dem Abschnitt 6 **Maßnahmeplanung** wurden die aktuellen Anpassungen bezüglich der Zielerfassung positiv bewertet. Für die Jobcoaches ist es wichtig, dass Ziele variabel bleiben dürfen und genügend Platz für neue Ziele und ergänzende Erklärungen zur Verfügung stehen. Zudem wurde über den Zeitpunkt der Zielformulierung diskutiert. Einzelne Personen würden die Ziele lieber erst nach der Selbstintegration im Betrieb erfassen. Sie betonen, dass die Ziele im Maßnahmeplan nur als vorläufige Ziele angesehen werden sollten. Zudem wurde sich bezüglich der Maßnahmeplanung ein Leitfaden oder eine Checkliste mit zu stellenden Fragen im Maßnahmeplanungsgespräch gewünscht. Auch für das **Zwischengespräch** wurde sich ein Leitfaden gewünscht. Inhalte des Leitfadens sollten auf eine Zielüberprüfung, eine Entscheidung einer möglichen Verlängerung und einen Überblick über die übrig

gebliebenen Stunden und Dauer abzielen. Zudem sollte das Zwischengespräch mit der IFD-Fachkraft vorbesprochen und eine mögliche Verlängerung abgesprochen werden. Es sei besonders wichtig die IFD-Fachkräfte über eine Verlängerung zu informieren (falls sie nicht beim Zwischengespräch dabei sind), damit die Coachees den Antrag auf Verlängerung ggf. mithilfe der IFD-Fachkräfte ausfüllen können. Es wurde darüber diskutiert, ob für die Information der IFD-Fachkräfte über die Verlängerung ein Hinweis in das Falldokument aufgenommen werden sollte. Dagegen wurde angebracht, dass jedes weitere Feld im Falldokument das Ausfüllen verlängert. Es wurde stattdessen die Wichtigkeit des Austausches und des Kontaktes zwischen IFD und Jobcoach*in während des gesamten Prozesses wiederholt. Bezüglich des **Abschlusses** des Jobcoaching^{AP} berichtete eine IFD-Fachkraft, dass sie sich in Patfak (internes Dokumentationssystem) einen Vermerk mache, wann der Abschluss der Maßnahme geplant ist. Dies sei wichtig, da der Fall nach Abschluss des Jobcoaching^{AP} wieder mehr Kapazitäten für die IFD-Begleitung fordere und sie sich diese dann einplanen könne.

Der Austausch an den Tischen wurde ebenfalls dazu genutzt Fragen zum Prozess zu stellen. Personen, die schon mehrere Jobcoaching^{AP}-Fälle hatten, konnten diese beantworten. Es folgt eine Zusammenstellung der Antworten:

- Im Hörbehinderten-Bereich sollen die IFD-Fachkräfte bei dem Bedarf eines Jobcoaching^{AP} der KooSt eine E-Mail schreiben, auch wenn die Befürchtung besteht, dass kein*e Jobcoach*in zur Verfügung steht. Die KooSt prüft dann grob, ob ein*e Jobcoach*in für den Fall in Frage käme. Wenn es tatsächlich keine*n Jobcoach gibt, muss so das Falldokument mit dem Abschnitt 1 nicht umsonst ausgefüllt werden.
- Bevor das Matching stattgefunden hat, sollen keine Jobcoache*innen in die Betriebe gehen und über die Maßnahme informieren. Es gab Probleme, dass dann genau der*die Jobcoach*in vom Betrieb und Arbeitnehmer*in gewünscht wurde, aber nicht zur Verfügung stand. Jobcoach*innen können Öffentlichkeitsarbeit in Betrieben, Netzwerktreffen beispielsweise der Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgebende, Schwerbehindertenvertretungen oder Unternehmen betreiben, aber nicht in einem bereits initiierten Fall.

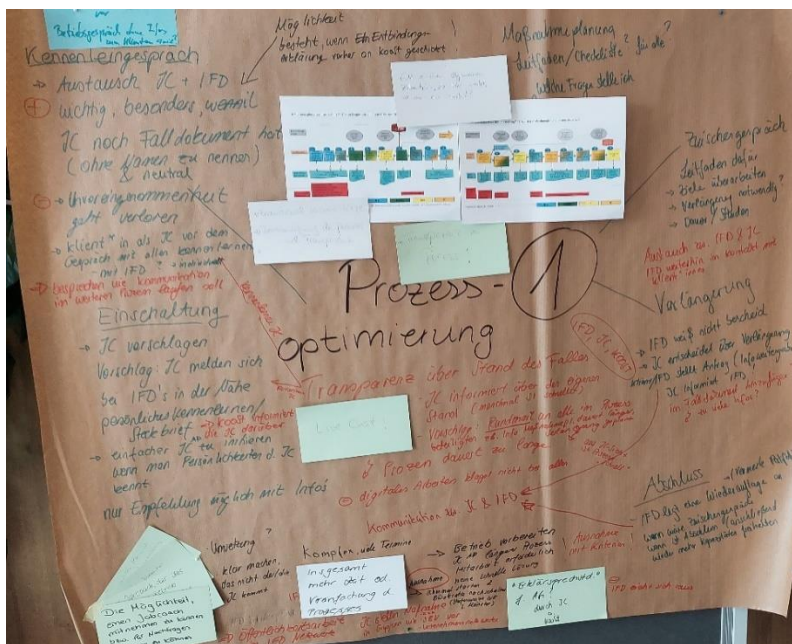


Abbildung 1: Tisch 1 Prozessoptimierung (Oldenburg)

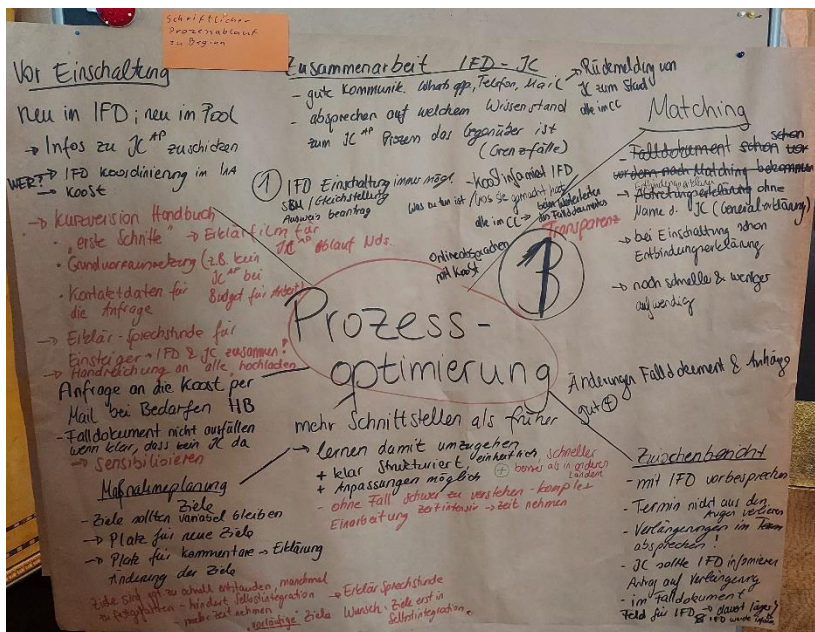


Abbildung 2 Tisch 1 Prozessoptimierung (Hildesheim)

Tisch 2: Instrumente

Der Tisch: „Instrumente“ wurde jeweils in Oldenburg sowie in Hildesheim veranstaltet. Die Ergebnisse sind in den Abbildungen 2-4 dokumentiert. Zusätzliche Informationen stammen aus Notizen der Durchführenden der Tische.

Einführung in das Thema: An dem Tischen „Instrumente“ wurde darüber diskutiert, wie der Erfolg der Maßnahme JC^{AP} messbar gemacht werden kann. Diese Frage wurde aufgegriffen, da zwar zwei Instrumente (FBI und Mini-ICF) im Prozess eingeplant und auch bereits in der Anwendung sind, jedoch wenig genutzt werden. Das Mini-ICF-APP-S dient dazu, die selbstbeschriebene Leistungsfähigkeit, sowie die Entwicklung dieser über den Prozess festzustellen. Der FBI dient dazu die Betriebliche Integration (aus Mitarbeitenden- und Vorgesetzten-Perspektive), sowie die Veränderung dieser zu erfassen. Das Mini-ICF-APP (Selbstbeurteilung) soll an drei Messzeitpunkten von den IFD-Fachkräften eingesetzt werden und der FBI (Selbstbeurteilung) von den Jobcoach*innen an zwei Zeitpunkten.

Diese Ergebnisse könnten dazu dienen, die Bedeutsamkeit von Jobcoaching^{AP} noch weiter hervorzuheben. Außerdem wurden diese Instrumente ausgewählt, da die Informationen, die zur Teilhabe und den Kompetenzen erhoben werden, ebenfalls den Prozess bereichern sollten. Zum Beispiel könnten die Informationen so genutzt werden, dass man als Jobcoach*in oder IFD-Fachkraft ein besseres Verständnis für die Stärken und Herausforderungen der Coachees und der Rahmenbedingungen gewinnt.

Zusätzlich stand die Frage im Fokus, ob die Instrumente dies über das Projekt JoNi hinaus bieten könnten und sollten. Durch einen Fragebogen wurde vorher festgestellt, dass die Instrumente grundlegende als sinnvoll angesehen werden und auch ein Nutzen für den Prozess bzw. das Jobcoaching^{AP} gesehen wird.

Um die Daten aus dem Fragebogen zu erweitern und weitere Stimmen zu integrieren, wurde zuerst eine offene Rückmeldung zu den Instrumenten an den Tischen erhoben. Diese wird im Folgenden dargestellt.

Darstellung der Diskussion

Meinungen zu den Instrumenten

FBI:

Insgesamt scheint der FBI als positiv bewertet zu werden, jedoch wurden die folgenden Themen als Herausforderungen berichtet.

- Es fällt zum Teil schwierig sich auf der Skala zu entscheiden und eine mittel Kategorie wäre hilfreich.
- Der Zeitpunkt am Anfang des Jobcoaching^{AP}, erscheint ungünstig, da ein Fragebogen in dieser Phase dazu führen könnte, dass die Beziehung zwischen der IFD-Fachkraft und der/dem Coachee nicht aufgebaut werden kann (fehlendes Vertrauen).
- Der Bogen wurde als zu umfangreich empfunden.
- Der FBI-Vorgesetzte stellt eine Hürde da, weil es den Jobcoach*innen nicht leicht fällt, diesen im Prozess unterzubringen (Fehlende Zeit der Vorgesetzten) und das Ziel der Vorgesetztenversion unklar ist

Mini-ICF:

Insbesondere das Mini-ICF-APP-S scheint gesplante Meinungen zu erzeugen. Die IFD-Fachkräfte berichten, dass einige Coachees begeistert scheinen und andere den Fragebogen nicht ausfüllen wollen würden. Folgende Herausforderungen wurden bezüglich des Mini-ICFs angemerkt:

- Der Fragebogen ist sehr textlastig.
- Die Fragen unter den Kompetenzen sind verwirrend.
- Aussagen statt Fragen, wären einfacher zu verstehen.
- Die 8-stufige Skala ist zu komplex.

Für beide Fragebögen hinweg gibt es auf Seiten der IFD-Fachkräfte und Jobcoach*innen Ängste, die entweder schon damit zu tun haben, dass ihre Coachees diese Themen geäußert haben oder die Jobcoach*innen und IFD-Fachkräfte dies aufgrund ihrer Erfahrungen antizipieren könnten. Die folgenden Themen werden im Folgenden einmal aufgelistet:

- Die Coachees könnten sich Sorgen bezüglich des Datenschutzes machen: „Sind meine Daten wirklich anonym? Wer will das eigentlich wissen? Was wird mit den Daten gemacht?“
- Die Coachees scheinen nicht zu verstehen, warum ihnen solche Fragen gestellt werden.
- Die Fragebögen könnten wie eine Prüfung für den/die Coachee wirken.
- Die Coachees könnten die Fragen nicht verstehen, da diese nicht in leichter Sprache sind.
- Die Coachees könnten fehlende Lesekompetenz haben, sodass das Vorlesen des Fragebogens lange dauern kann.
- Fehlende Übersetzung der Fragebögen für den HB-Bereich und somit große Übersetzungsschwierigkeiten könnten eine Rolle spielen.
- Im Prozess ein weiteres Formular auszufüllen, könnte einen erhöhten Zeitaufwand bedeuten.
- Fehlender ruhiger Ort zum Ausfüllen.
- Dass die Coachees zum Teil keinen Vorteil für sich sehen und die IFD-Fachkräfte und Jobcoach*innen sie nicht überreden wollen, weil die Beziehung darunter leiden könnte.
- Angst, dass die negativen Emotionen, die durch den Fragebogen entstehen könnten, nicht aufgefangen werden könnten.
-

Lösungsmöglichkeiten auf Herausforderungen bezüglich der Instrumente

Zusätzlich wurde die Frage diskutiert, was helfen könnte die Instrumente anzuwenden. Ein Punkt war dabei, dass die Instrumente noch besser verstanden werden müssen, damit diese besser eingesetzt

werden könnten. Im Idealfall wäre auch gewünscht, dass zusätzlich die Instrumente für den HB-Bereich sowie in leichte Sprache übersetzt würden. In Hildesheim wurde gewünscht, dass die Fragebögen in Bildsprache übersetzt würden und es eine Farbskala gäbe. Es wurde außerdem vorgeschlagen, dass die Skala vereinfacht werden könnte, beim Mini-ICF durch eine Skalenreduktion von 8 auf 4 Skalenpunkte. Insgesamt wurde auch vorgeschlagen, dass es einen vereinfachten Bogen geben sollte, der auch Reflexionsanteile beinhaltet. Es wurde in beiden Veranstaltungen vorgeschlagen, dass möglicherweise noch eine Fremdeinschätzung zusätzlich genommen werden könnte. Allerdings wurde dabei auch in Hildesheim angemerkt, dass dies auch wieder dazu führen könnte, dass die IFD-Fachkräfte nicht genau wüssten, aus welcher Perspektive sie bewerten sollten, da bei ihnen verschiedene Perspektiven zusammenkommen (IFD-Fachkraft, Arbeitgebende, Arbeitnehmende und Jobcoach*in). Auf der Veranstaltung in Oldenburg wurde gegensätzlich geäußert, dass es vermutlich einfacher und schneller wäre, als IFD-Fachkraft, die Bewertung selbst vorzunehmen. Die Perspektive der IFD-Fachkräfte könnte durch die Integration von verschiedenen Perspektiven ganzheitlicher sein. Das komplette Weglassen der Selbstbeurteilung wurde nicht gewünscht, da durch die Selbstbeurteilung, die Selbstreflexionsfähigkeiten der Coachees deutlich würden und im Grundsatz der Teilhabe es wichtig ist, dass die Coachees eine Möglichkeit erlangen ihre Meinung zu äußern.

Einsatz der Instrumente nach Abschluss des JoNi-Projektes

Abschließend wurde noch die Frage diskutiert, inwiefern die Instrumente nach Ende des Projektes noch eingesetzt werden würden, und könnten. In Oldenburg, wurde angemerkt, dass die Instrumente vor allem nur bei bestimmten Coachees (z. B. kognitiv fit etc.) nach Ende des Projektes eingesetzt werden würde. Für diese Coachees wäre z. B. das Mini-ICF-APP-S gut vorstellbar, da einige Coachees sehr begeistert waren. In Hildesheim wurde erarbeitet, dass nach JoNi für alle ein Handwerkskoffer mit den Instrumenten schön wäre, sodass Jobcoach*innen sowie IFD-Fachkräfte jeweils, in Absprache miteinander, alle Instrumente benutzen könnten. Die Bögen könnten als Abgleich und Reflexionshilfe dienen.

Alternative Erfassungsmethoden

Zusätzlich wurde in Oldenburg noch diskutiert, was alternative Erfassungsmethoden sein könnten, um die Wirksamkeit zu erfassen. Dabei wurde von einigen geäußert, dass ein solches individuelles Instrument vermutlich nicht im Rahmen von quantitativer Forschung möglich sei. Es wurde als Alternative vorgeschlagen, dass durch die Jobcoaches und IFD-Fachkräfte Interviews geführt werden könnten. Es wurden sich eher Zufriedenheitsbefragungen gewünscht, als das die Teilhabe und Betriebliche Integration erfasst wird. Außerdem wurde angeregt, die im Falldokument enthaltenden Daten auszuwerten, wie z. B. die nach SMART formulierten Ziele. Es wurde über die Sinnhaftigkeit der Benutzung der (smarten) Ziele diskutiert, wo die Meinungen sehr gespalten, bezüglich der Notwendigkeit der Nutzung von Zielen, schienen. Manche finden die Ziele sehr wichtig für den Prozess und andere sagen, dass es egal sei, ob die Ziele erreicht wären, sondern sie den Erfolg des Jobcoachings^{AP} daran erkennen, ob sie nochmal ins Unternehmen dürften bzw. die Leute zufrieden erscheinen. Jedoch wurde dazu von uns angemerkt, dass diese Methoden leider nicht die Teilhabe und Leistungsfähigkeit erfassen bzw. die Veränderungen in diesen.

Im Fazit unterschieden sich die Diskussionen auf den Veranstaltungen in Oldenburg in ihrer Schwerpunktsetzung und den Meinungen zu den Instrumenten. In Hildesheim wurden die Instrumente als positiver wahrgenommen. In Oldenburg wurde der Schwerpunkt der Diskussion auf die Frage verlegt, wie man Veränderungen im JC^{AP} messbar machen kann, sollte es nicht genug Ergebnisse durch die Instrumente geben.

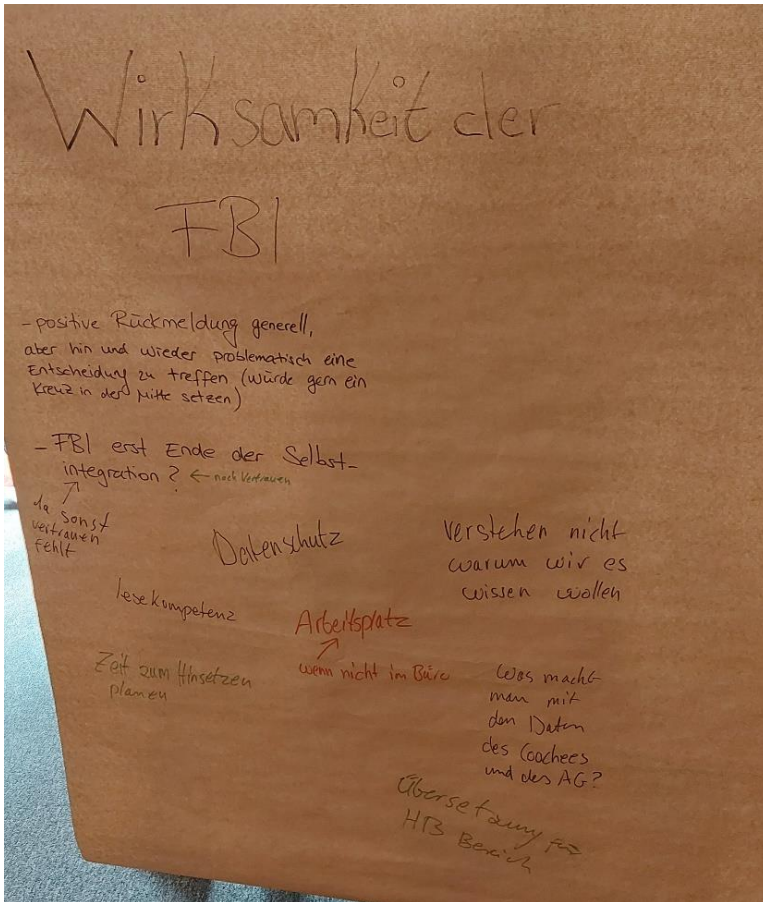


Abb. 3: Ergebnissicherung Herbstworkshop, 27.09.2024 – Tisch 2 „Instrumente“

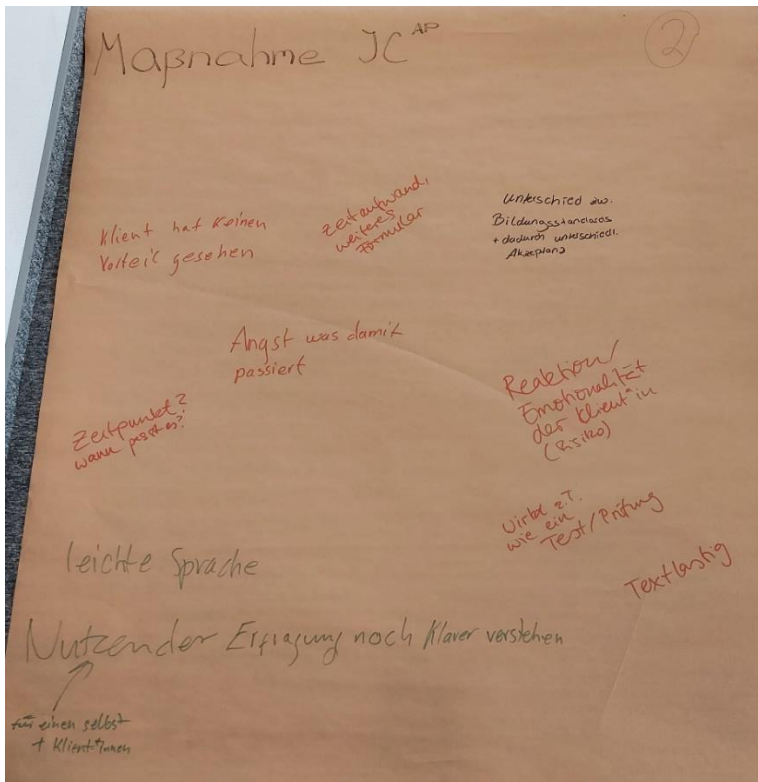


Abb. 4: Ergebnissicherung Herbstworkshop, 24.09.2024 – Tisch 2 „Instrumente“

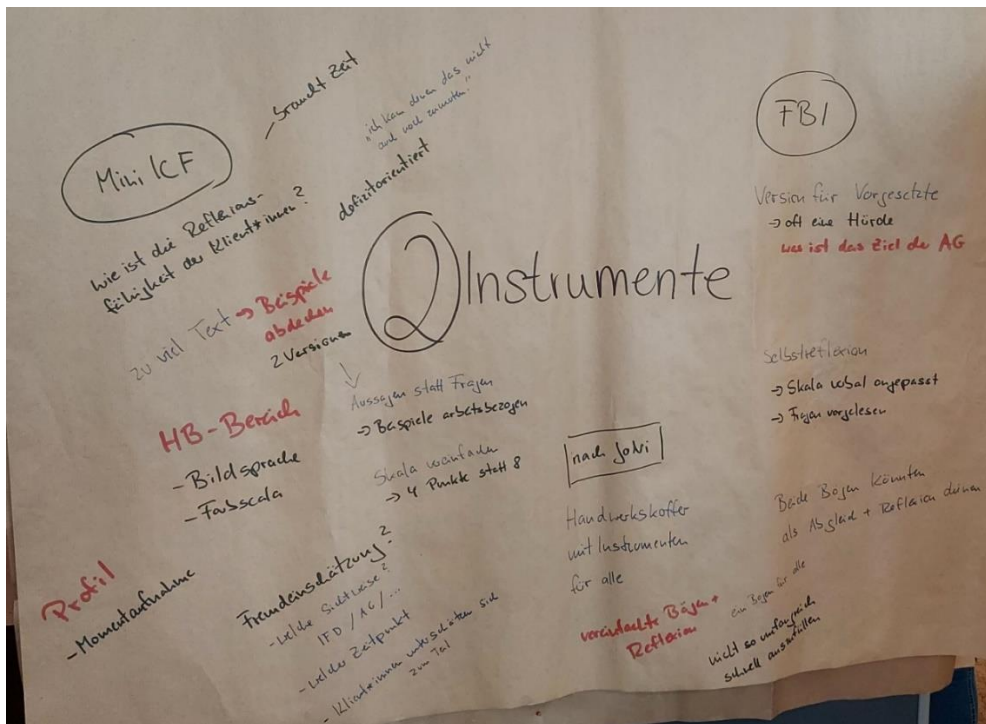


Abb. 5: Ergebnissicherung Herbstworkshop, 27.09.2024 – Tisch 2 „Instrumente“

Tisch 3: Nachsorge

An dem Tisch „Nachsorge“ wurde in Oldenburg und in Hildesheim die Frage diskutiert, wie die Betreuung für die Mitarbeiter*innen mit Schwerbehinderung und den Betrieben nach Abschluss der Jobcoaching^{AP}-Maßnahme konkret weitergeht. Diese Frage wird als besonders relevant für die Ergebnissicherung der Maßnahme gesehen. Vorbereitet wurden drei Leitfragen:

1. Welche Erfahrungen bestehen bisher mit der Nachsorge? Wie läuft diese ab?
2. Gibt es einen optimalen Weg der Nachsorge?
3. Was ist realistisch umzusetzen?

Frage 1: Wie läuft die Nachsorge bisher ab?

Hierzu wird in Oldenburg und Hildesheim festgestellt, dass die Betreuung der Personen und Betriebe wieder in die Berufsbegleitung durch die IFD übergeht. Damit dies gelingt, wird schon bei der Initiierung darauf hingewiesen, dass die Jobcoaching^{AP}-Maßnahme befristet ist und danach wieder der IFD zuständig ist. Dies werde allerdings in der Aufregung des Initiierens auch mal von der*dem Coachee vergessen, was dann dazu führen kann, dass sich die gecoachte Person auch nach Abschluss der Maßnahme bei Problemen noch an den*die Jobcoach*in wendet. Hier sei auch das aufgebaute Vertrauensverhältnis ausschlaggebend. Um hier Klarheit über die Zuständigkeiten nach dem Maßnahmenende zu schaffen, sei es wichtig,

- dass sich Jobcoach*in und IFD-Fachkraft während der Maßnahme gut über den Verlauf austauschen.
- dass beim Abschlussgespräch im Betrieb eindeutig über den Wechsel der Zuständigkeit noch einmal hingewiesen wird,

- dass sich auch Jobcoach*in und IFD-Fachkraft zum Abschluss der Maßnahme gut über den weiteren Unterstützungsbedarf austauschen.

Problematisch sei allerdings, wenn die Zuständigkeit der IFD-Fachkraft im Maßnahmenverlauf oder kurz danach wechselt. Denn auch hier entscheidet das Vertrauensverhältnis darüber, ob sich die gecoachte Person oder der Betrieb mit aufkommenden Problemen im IFD melden.

Gezielte Kontaktaufnahmen nach einem bestimmten zeitlichen Abstand werden von Seiten der IFD unterschiedlich und je nach Arbeitsaufkommen gehandhabt.

Um kritischen Situationen in der Zeit nach dem Jobcoaching^{AP} vorzubeugen, haben sich „Notfallkoffer“/die Checkliste und betriebliche Pat*innensysteme bewährt. Beide werden nach Bedarf von den Jobcoach*innen in der letzten Phase des Jobcoaching^{AP} mit der*dem Coachee implementiert. Der „Notfallkoffer“/die Checkliste enthält mit der*dem Coachee besprochene Strategien, wie vorgegangen werden kann, wenn Probleme auftauchen. Ein*e Mitarbeiter*in, die*der eine innerbetriebliche Pat*innenschaft übernimmt, kann erste Ansprechperson bei Problemen sein.

Frage 2: Gibt es einen optimalen Weg der Nachsorge?

Als durchaus optimal wird angesehen, wenn ein Nachgespräch bspw. im Abstand von 2 Monaten regulär erfolgen könnte. Dies ist bisher aus Kapazitätsgründen nicht immer möglich. In der Diskussion stellt sich auch heraus, dass ein guter und koordinierter Kontakt zwischen Jobcoach*in und IFD-Fachkraft vor, während und zum Abschluss der Maßnahme essentiell dazu beiträgt, dass die Maßnahme und der Übergang in die Berufsbegleitung nach dem Jobcoaching^{AP} gelingen. Wichtig ist hier, dass „an einem Strang“ gezogen werde und IFD-Fachkräfte nach dem Jobcoaching^{AP} nicht in die Situation kommen, mit Problemen durch das Jobcoaching^{AP} konfrontiert zu werden. Ein wesentlicher Beitrag für eine gelingende Zusammenarbeit könnten bspw. Fallsupervisionen durch die KooSt sein. Auch regionale Treffen mit den in der Region arbeitenden Jobcoach*innen könnten ein erstes Kennenlernen für den Fall einer Zusammenarbeit unterstützen.

Frage 3: Was ist realistisch umzusetzen?

Hervorgehoben wird, noch einmal, dass die regulären Gespräche im Betrieb, die im Verlauf von der Initiierung bis zum Abschluss der Maßnahme vorgesehen sind, sehr wesentlich sind, um die jeweiligen Zuständigkeiten von Jobcoach*in und IFD-Fachkraft deutlich zu machen. Insbesondere das Abschlussgespräch habe für eine gelingende Übergabe besondere Bedeutung. Es sollte schon in diesen Gesprächen offen über mögliche weitere Unterstützungsnotwendigkeiten für Coachee oder Betrieb gesprochen werden, um den Umfang und den Zeitpunkt für Aktivitäten der Nachsorge gemeinsam zu bestimmen.

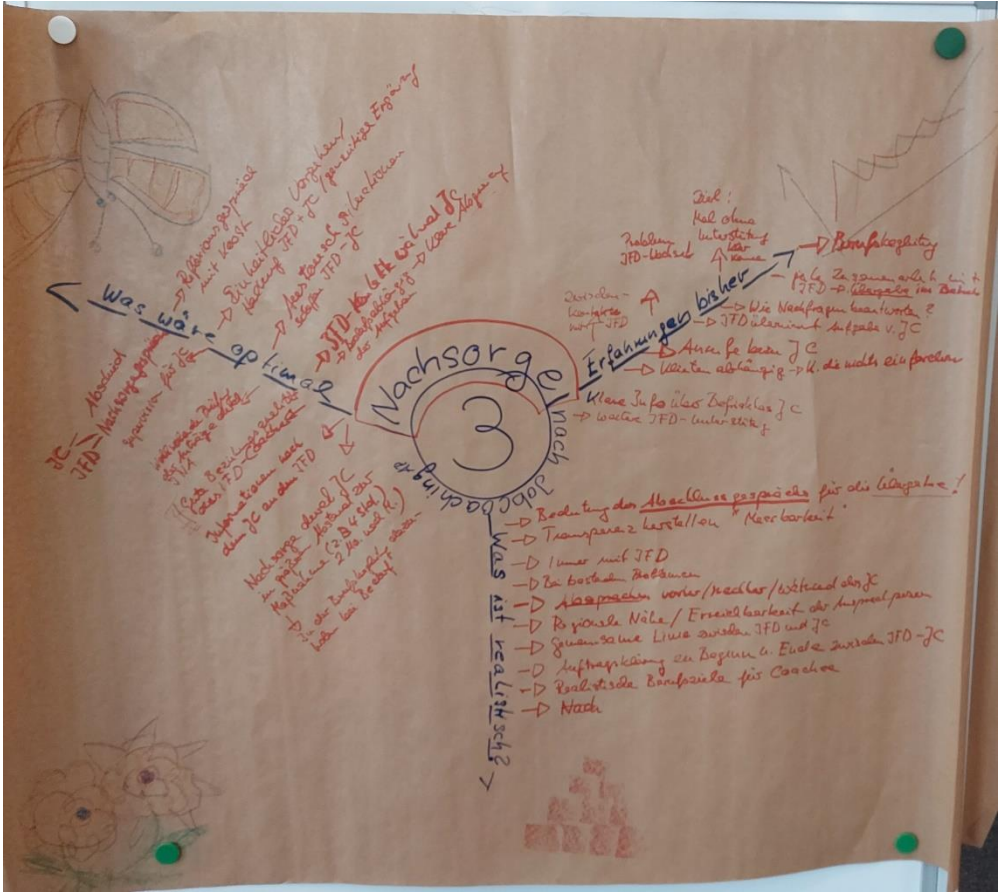


Abbildung 6: Tisch 3 Nachsorge (Oldenburg)

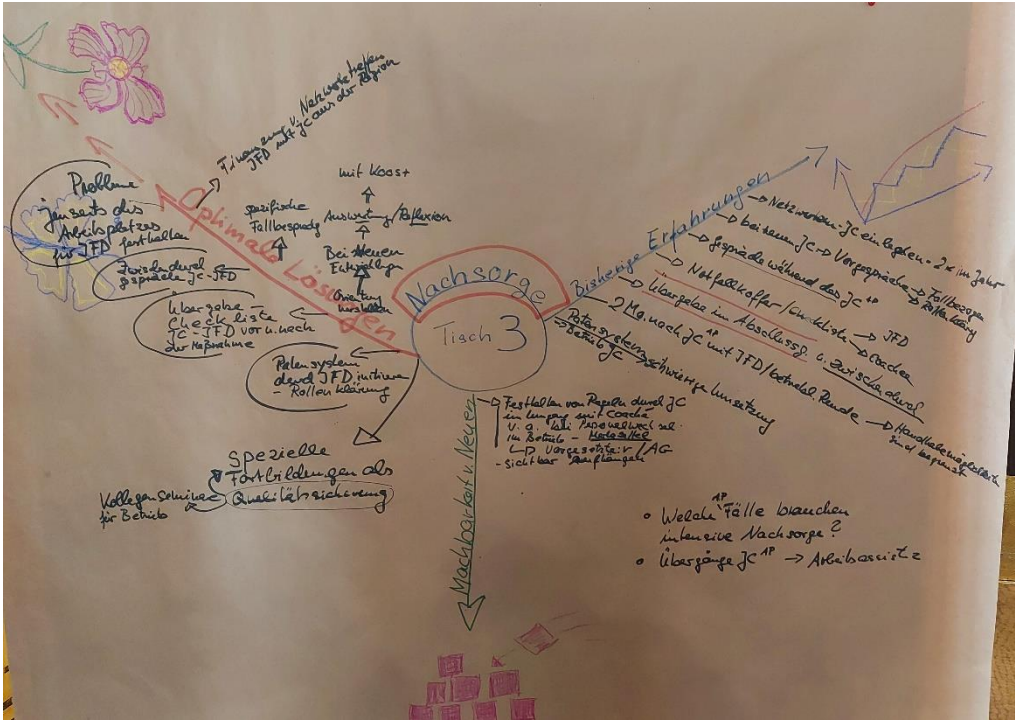


Abbildung 7 Tisch 3 Nachbetreuung (Hildesheim)

Tisch 4: Nachhaltigkeit

Zum Tisch 4 Nachhaltigkeit wurde nur in Oldenburg diskutiert. Es wurde sich auf ausgewählte Nachhaltigkeitsziele des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (<https://17ziele.de/>) bezogen, die schon in der Abschlussveranstaltung des Forschungsprojektes Jobcoaching^{AP} für Niedersachsen – Machbarkeitsstudie (JoNiMa) Diskussionsgrundlage waren.

 <p>3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN</p>	<p>Unterziel 3.4: Reduzierung der Sterblichkeit durch nichtübertragbare Krankheiten und Förderung der psychischen Gesundheit</p>
 <p>4 HOCHWERTIGE BILDUNG</p>	<p>Unterziel 4.3: Gleichberechtigter Zugang zu bezahlbarer fachlicher, beruflicher und tertiärer Bildung</p> <p>Unterziel 4.4: Erhöhung der Anzahl von Personen mit relevanten Fähigkeiten für beruflichen Erfolg</p>
 <p>5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT</p>	<p>Unterziel 5.1: Beendigung von Diskriminierung gegenüber Frauen und Mädchen</p> <p>Unterziel 5.2: Beendigung jeglicher Gewalt gegen und Ausbeutung von Frauen und Mädchen</p>
 <p>8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p>	<p>Unterziel 8.5: Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit mit gleicher Bezahlung</p> <p>Unterziel 8.8: Schutz der Arbeitsrechte und Förderung sicherer Arbeitsumgebungen</p>
 <p>10 WENIGER UNGLEICHHEITEN</p>	<p>Unterziel 10.1: Reduzierung von Einkommensungleichheiten</p> <p>Unterziel 10.2: Förderung allgemeiner sozialer, wirtschaftlicher und politischer Integration</p> <p>Unterziel 10.3: Gleiche Chancen sicherstellen und Diskriminierung beenden</p>
 <p>16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN</p>	<p>Unterziel 16.1: Alle Formen von Gewalt verringern</p> <p>Unterziel 16.6: Aufbau von leistungsfähigen, rechenschaftspflichtigen und transparenten Institutionen</p> <p>Unterziel 16.7: Sicherstellung von bedarfsorientierten, inklusiven und repräsentativen Entscheidungsfindungen</p>

Kommunikation (Bezug zu Ziel 16.7)

Das größte Diskussionsthema an dem Tisch war die Kommunikation im Jobcoaching^{AP} mit dem Betrieb. Es ging hier vor allen Dingen um eine gelungene Auftragsklärung und die Diskussion über die Ziele. Im Jobcoaching^{AP}-Prozess werden die Ziele meistens mit den Coachees entwickelt und anhand der SMART-Regeln genaue Ziele festgelegt. Die betrieblich Beteiligten bekommen die Ziele häufig nur in mündlicher Form mitgeteilt. Wie auch in den Interviews z.T. festgestellt, beziehen die Betriebe die Ziele nicht immer auch auf sich. D.h. sie gehen davon aus, dass sie im weiteren Verlauf des Prozesses nichts mehr oder nur wenig beitragen müssten, da die Ziele sich häufig auf den/die Coachee beziehen. Es wurde für alle Teilnehmenden noch einmal deutlich, dass es in diesem Schritt von großer Bedeutung ist, die Arbeitgebenden noch mehr für das Jobcoaching^{AP} und ihre Rolle darin zu sensibilisieren. Und ihnen außerdem auch noch einmal bewusster zu machen, dass auch sie durch die Gespräche zu Beginn an den Zielen mitgewirkt haben. Eine Idee hierzu war, die sinnvoll sein könnte, auch ein Ziel zu

formulieren, was sich gezielt an die betrieblichen Beteiligten richtet. Es wurde darüber diskutiert, dass dies noch einen besseren Einbezug der Vorgesetzten und Kolleg*innen zur Folge haben könnte.

Gemeinsame Haltung (Bezug zu Ziel 10.2 und 16.6)

Auch die Entwicklung einer gemeinsamen Haltung im Betrieb wurde diskutiert. Hier gaben die Teilnehmenden zu bedenken, dass sich eine gemeinsame Haltung bezüglich des Umgangs miteinander, erst über einen längeren Zeitraum entwickeln kann und dass gerade die Jobcoach*innen da eine große Rolle spielen, indem sie z. B. über die Behinderungen aufklären, feste Ansprechpersonen etablieren. Dies kann eine verbesserte Inklusion der schwerbehinderten Menschen fördern. Die Entwicklung der gemeinsamen Haltung ist jedoch auch davon abhängig, wie lange die Probleme zwischen Coachee und Arbeitgebenden schon vorliegen und wie stark ausgeprägt diese sind. Außerdem müssten alle Beteiligten auch daran interessiert sein, eine gemeinsame Haltung zu entwickeln. Eine vollständige Inklusion des Coachees könne durch das Jobcoaching^{AP} nur angestoßen werden, sei mit Beendigung der Maßnahme aber noch nicht abgeschlossen.

Geschlechterspezifische Merkmale (Bezug zu Ziel 5)

Die Teilnehmenden der Diskussionsrunde diskutierten über das Thema, ob das Geschlecht für das Matching der/des Jobcoach*in bei den Fällen relevant war oder nicht. Die Teilnehmenden sind sich darüber einig, dass in erster Linie die fachliche Kompetenz eine Rolle spielen sollte, damit Coachee und Jobcoach*in die „gleiche Sprache“ sprechen. Jedoch sollten mögliche Wünsche der Coachee hinsichtlich des Geschlechts der/des Jobcoach*in berücksichtigt werden.

Bildungsthemen (Bezug zu Ziel 4)

Die Teilnehmenden diskutierten außerdem über die Fragen, inwiefern die Coachees gleichberechtigten Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten im Betrieb haben und die fachlichen Kompetenzen der Coachees als relevante Fähigkeiten im Betrieb geschätzt werden. Auch hier gab es eine große Einigkeit bei den Teilnehmenden. Die Arbeitgebenden sehen bei den Coachees häufig wenig Sinn, in Fort- und Weiterbildung zu investieren oder die relevanten Fähigkeiten besonders zu fördern, da oft der Eindruck herrschen würde, es wäre keine sinnvolle Investition in die Zukunft. Hier könnten die Jobcoach*innen und auch die IFD-Fachkräfte für eine gezielte Förderung und Weiterbildung der Coachees sensibilisieren, um sie fit für ihre (neuen) Aufgaben zu machen und so den Erhalt des Arbeitsplatzes mit zu unterstützen.

Fazit

Insgesamt sind die Ziele zur Nachhaltigkeit ein guter Indikator, um das Gelingen des Jobcoaching^{AP} einzuordnen. Durch sie werden an verschiedenen Stellen Themen aufgezeigt, die ebenfalls eine Rolle im Prozess spielen, den Beteiligten nicht immer bewusst sind und somit auch nicht im Fokus des Jobcoaching^{AP} stehen. Aufgrund der Zeit und der Wichtigkeit einzelner Themen konnten nicht alle Ziele besprochen werden.

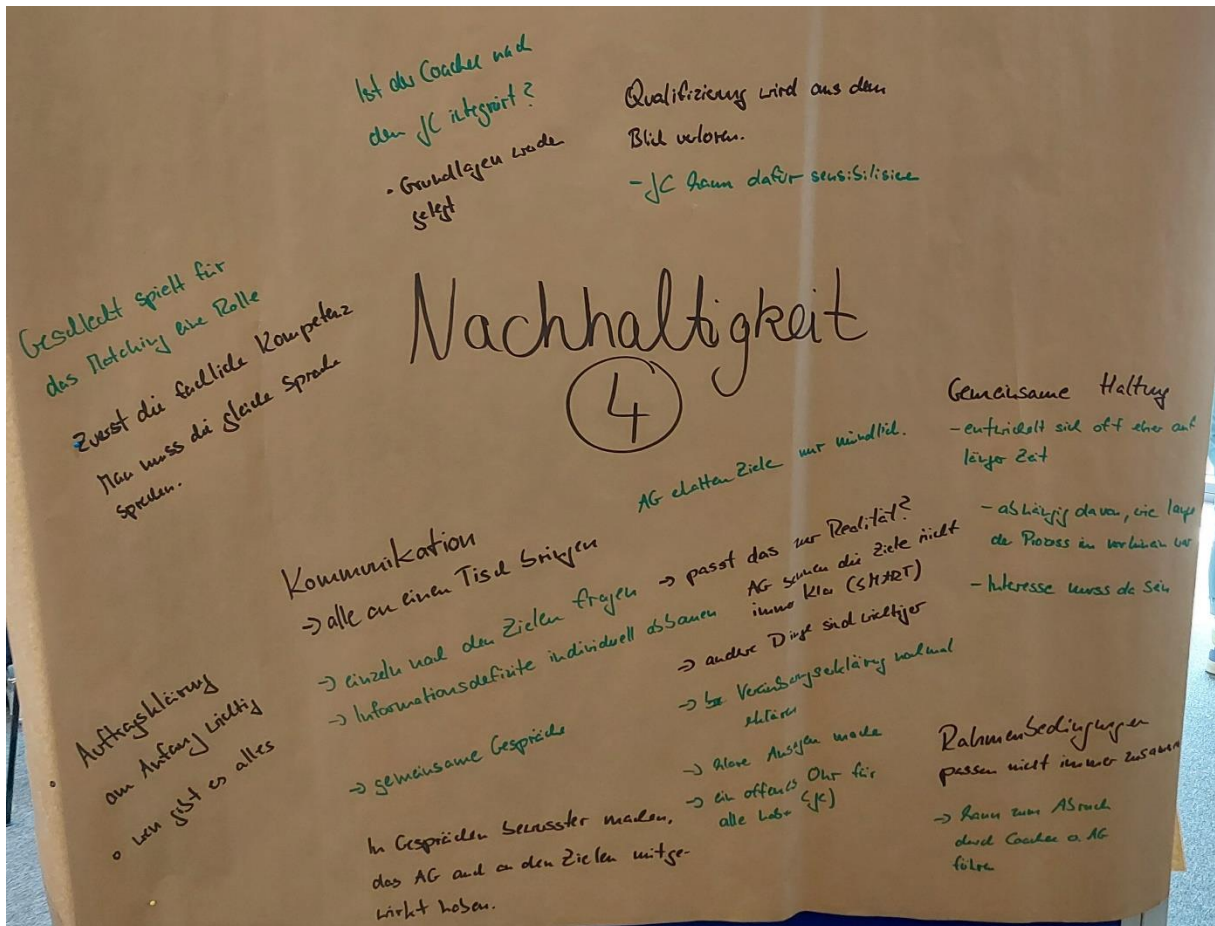


Abbildung 8: Tisch 4 Nachhaltigkeit (Oldenburg)

Erstellt durch:

Forschungsprojekt: Jobcoaching^{AP} für Niedersachsen – Ergebnis und Nachhaltigkeit (JoNi)
 Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen
 Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit
 Goschentor 1 | 31134 Hildesheim
 Projektleitung
 Prof. Dr. Ulrike Marotzki | ulrike.marotzki@hawk.de

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
 Monika Kitzmann | monika.kitzmann1@hawk.de
 Ina Lüddecke | ina.lueddecke@hawk.de
 Esther Scholz-Minkwitz | esther.scholz-minkwitz2@hawk.de
 Carlotta Wilke | c.wilke@tu-braunschweig.de