

JoNi - Ergebnissicherung der Herbstworkshops

Oldenburg – 02.09.2025 und Hildesheim – 12.09.2025



Am 02.09. und 12.09.2025 haben Herbstworkshops des oben genannten Forschungsprojektes stattgefunden. Es waren unterschiedliche Akteur*innen aus der niedersächsischen Jobcoaching am Arbeitsplatz (Jobcoaching^{AP}) Community anwesend, u.a. Jobcoach*innen, Integrationsfachdienst(IFD)-Fachkräfte, Vertreterinnen der Koordinierungsstelle Jobcoaching^{AP} (KooSt) sowie der Jobcoaching^{AP} Steuerung (JoSt) aus dem Integrationsamt. Die Teilnehmenden haben an vier Tischen diskutiert. Die Ergebnisse werden im Folgenden zusammenfassend dargestellt.

Erstellt durch:

(Stand: 23.09.2025)

Forschungsprojekt: Jobcoaching^{AP} für Niedersachsen – Ergebnis und Nachhaltigkeit (JoNi)
Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen
Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit
Goschendorfer 1 | 31134 Hildesheim

Projektleitung

Prof. Dr. Ulrike Marotzki | ulrike.marotzki@hawk.de

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Monika Kitzmann | monika.kitzmann1@hawk.de

Esther Scholz-Minkwitz | esther.scholz-minkwitz2@hawk.de

Carlotta Wilke | c.wilke@tu-braunschweig.de

Tisch 1: Netzwerken

Das Ziel dieses Tisches war es zunächst einen Ist-Zustand der bestehenden Netzwerkstrukturen zu erheben inkl. der derzeitigen Zuständigkeit und im zweiten Schritt über die Vision zu sprechen, welche dieser Strukturen erhalten bleiben sollen bzw. welche noch fehlen. Dieser Tisch hat nur in Oldenburg

stattgefunden (s. Abb. 1). Das Thema Netzwerken fand in Hildesheim Einzug beim Tisch „Koordinierungsstelle“.

Die Akteur*innengruppen sind:

- IFD-Fachkräfte
- IFD-Jobcoaches
- Externe Jobcoaches (selbstständige bzw. bei nicht-IFD-Trägern angestellte)
- Jobcoaching^{AP} Steuerung im Integrationsamt (JoSt)
- Koordinierungsstelle für Jobcoaching^{AP} in Niedersachsen (KooSt)
- Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim (HAWK) (diese Gruppe wird ab 2026 nicht mehr Teil des Netzwerkes sein)

In der folgenden Tabelle (Tab. 1) werden die bestehenden Netzwerkstrukturen mit derzeitiger Zuständigkeit für die Pflege und die teilnehmenden Akteur*innengruppe aufgeführt.

Tab. 1: Übersicht über vorhandene Netzwerkstrukturen im Jobcoaching^{AP} in Niedersachsen			
	Netzwerkstruktur	Akteur*innengruppe	Aktuelle Zuständigkeit
1	Jobcoach*innen Netzwerk Treffen Nds.	Alle Jobcoaches	Eva-Maria Assauer und Clemens Schnell
2	Erklärsprechstunde der KooSt	Alle Akteur*innengruppen	KooSt
3	Kollegiale Fallberatung	IFD-Jobcoaches	Interne Organisation innerhalb der Akteur*innen-gruppe
4	Deutsche Gesellschaft für Jobcoaching ^{AP} (DGJC ^{AP})	Alle Jobcoaches bundesweit	DGJC ^{AP}
5	Supervision	IFD-Jobcoaches	Teilnahme im jeweiligen Integrationsfachdienst
6	HAWK World Cafés	Alle Akteur*innengruppen	HAWK
7	Öffentlichkeitsarbeit mit Arbeitgebenden	IFD-Fachkräfte und IFD-Jobcoaches	Organisation je Integrationsfachdienst
8	Regionale Dienstbesprechungen	IFD-Fachkräfte und IFD-Jobcoaches	JoSt
9	Untergruppe Jobcoaching ^{AP}	Berufene Mitglieder aus IFD-Fachkräften, IFD-Jobcoaches	Interne Organisation innerhalb der Gruppe

Zu den genannten Netzwerkstrukturen 1-4 (s. Tab. 1) wurde die geringe bzw. stark fluktuierende Teilnehmendenzahl diskutiert. Es solle darüber nachgedacht werden, wie hier eine bessere Synergie geschaffen werden kann und wie die Teilnahme gesteigert werden könne. Als ein Grund zur geringen Teilnahme an der Erklärsprechstunde wurde das Wording kritisiert, welches für die laufenden Inhalte irreführend sei. Das Wording würde suggerieren, dass es nur für Einsteiger*innen interessant sei und nur über Jobcoaching^{AP} informiert werde. Dabei sei der Inhalt, laut Teilnehmenden, für alle Akteur*innen des Jobcoaching^{AP} interessant, z. B. Best-practice Beispiele. Darüber hinaus wurde auch über verpflichtende Teilnahmen im Rahmen der Qualitätsentwicklung, zumindest für die Jobcoach*innen, diskutiert. Wobei sich dann eine Finanzierung der Teilnahme von freiberuflich tätigen bzw. Nicht-IFD Jobcoach*innen gewünscht werde. Auch eine externe Begleitung von bspw. bei Supervisionen oder Kollegialen Fallberatungen durch z. B. eine Psycholog*in könnte zu einer Teilnahmesteigerung führen, da sich die einzelnen Personen möglicherweise dadurch verpflichteter fühlen. Eine Kollegiale Fallberatung wird sich auch ohne Verpflichtung für alle Jobcoach*innen gewünscht, da das Angebot aktuell nur für IFD-Jobcoaches existiere. Auch hier wird sich eine Finanzierungsmöglichkeit von Nicht-IFD-Jobcoaches bei Teilnahme gewünscht. Die HAWK World Cafés bzw. Workshops, die seit 2022 zwei Mal jährlich

stattfinden, wurden als wichtige Netzwerkstruktur hervorgehoben, da dies die einzigen persönlichen Treffen mit allen Akteur*innen waren. Falls diese Treffen weiter stattfinden werden, war ein Vorschlag diese zukünftig „Come-together“ zu nennen. Die Standortverteilung dieser Veranstaltung in Hildesheim und Oldenburg wurde als positiv bewertet und wurde sich gewünscht so beizubehalten.

Weitere Visionen für zukünftige Netzwerkstrukturen waren...

...die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgebende (EAA) stärker als neue Partner*innen einzubeziehen.

...Supervisionen für alle Jobcoaches einzuführen.

...Schulungen für IFD-Fachkräfte einzuführen, die neu anfangen oder selten bis nie die Maßnahme Jobcoaching^{AP} initiieren, um eine gute Einarbeitung in das Thema Jobcoaching^{AP} und dessen Prozess zu ermöglichen.

...eine Übersicht über die bestehenden Netzwerkstrukturen zu erhalten und feste Ansprechpersonen bzw. Zuständigkeiten der einzelnen festzulegen.

...ein weiteres Forschungsprojekt, welches die Entwicklung in gleicher Geschwindigkeit vorantreibe, eine gewisse Finanzierung dadurch absichere und ggf. auch bei der Qualitätsentwicklung in der Koordinierungsstelle zuarbeiten könne.

...eine eigene Netzwerkstruktur für den Jobcoaching^{AP} Hörbehinderungsbereich (HB).

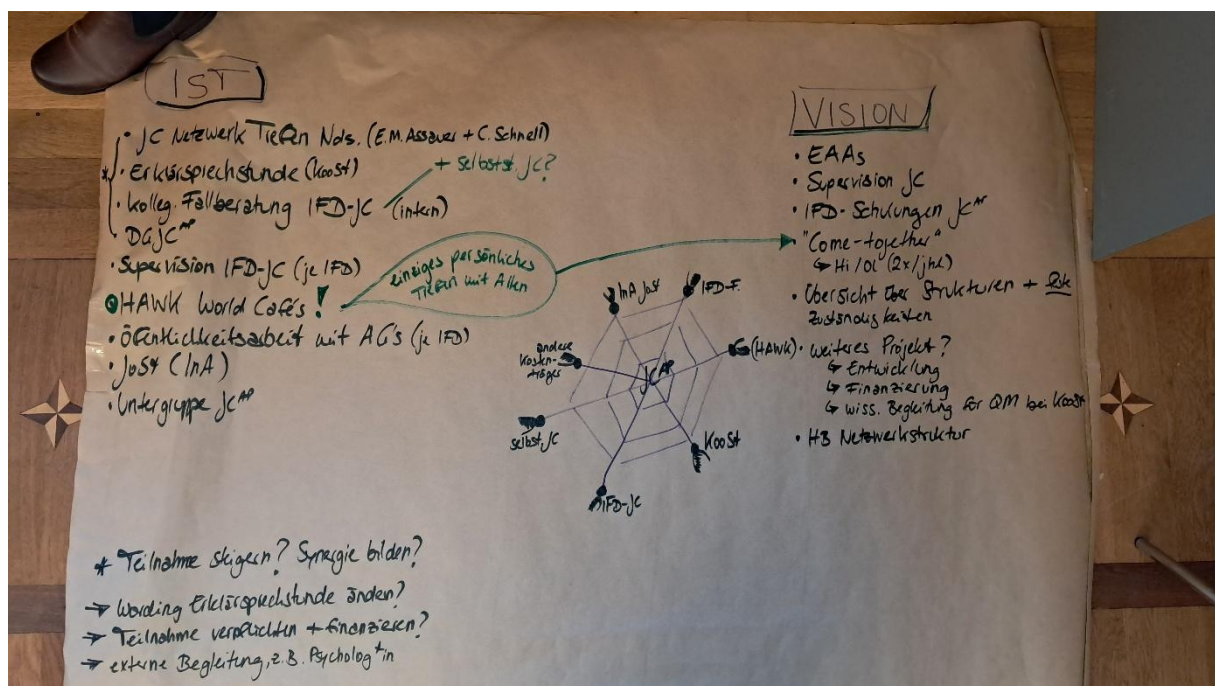


Abb. 1: Tisch „Netzwerken“, Oldenburg 02.09.2025

Tisch 2: Nachhaltigkeit

Die Diskussion am Tisch 2 „Nachhaltigkeit“ wurde mit der Vorstellung der Maßnahmen zur Nachhaltigkeit im Projekt JoNi gestartet. Es gab verschiedene Methoden zur Erhebung der Nachhaltigkeit:

- Telefonbefragung der IFD-Fachkräfte 3 oder 6 Monaten nach Beendigung des Jobcoaching^{AP} zum aktuellen Stand
- Interviews mit den betrieblich beteiligten zwischen 2 und 12 Monaten nach Beendigung des Jobcoaching^{AP}
- Erhebungen mit dem Mini-ICF-APP Selbstrating und dem FbI Selbst- oder Fremdwahrnehmung.

Ziel des Tisches war, einen praktikablen Weg zu finden, wie die Überprüfung der Nachhaltigkeit nach Ablauf des Projektes fortgesetzt werden könnte.

In Oldenburg waren die einzelnen Runden sehr gemischt mit Jobcoach*innen und IFD-Fachkräften besetzt, so dass immer eine Diskussion zwischen den verschiedenen Beteiligten stattfinden konnte. Auch das Integrationsamt war in den unterschiedlichen Runden vertreten. Es wurde mit der Frage: **Wie könnte die Nachhaltigkeit des Jobcoaching^{AP} am Ende des Prozesses weiter erhoben werden?** gestartet. Die erste Idee war die, dass sich die IFD-Fachkräfte den Fall auf Wiedervorlage legen, um nach 3 oder 6 Monaten noch einmal nachzufragen, wie der aktuelle Stand ist. Denn die IFD-Fachkraft ist auch nach dem Jobcoaching^{AP} meistens noch nach an dem*der Coachee dran, weil die Begleitung meistens weiterläuft. Es kamen bei der Idee jedoch schnell einige Fragen auf:

- Was ist, wenn der*die Coachee nicht mehr in der Begleitung ist? Darf er*sie dann noch angefragt werden? Wie sieht das dann mit der Schweigepflicht und dem Datenschutz aus?
- Müssten die Vorgesetzten im Betrieb nicht auch befragt werden?

Es kam außerdem die Idee auf, dass die IFD-Fachkräfte auf die genutzten Tools aus dem Jobcoaching^{AP} zurückgreifen könnten, wenn es Schwierigkeiten gibt. Insgesamt fanden die Diskussionsteilnehmenden es sinnvoll, dass ein Gespräch zur Nachhaltigkeit beim Abschlussgespräch schon angekündigt und ggf. schon terminiert werden sollte.

Eine weitere Idee, die diskutiert wurde, ist die Nutzung der Instrumente Mini-ICF und FbI nach 6 Monaten durch die IFD-Fachkraft. Es wurde jedoch deutlich, dass die Auswertung dieser Daten von irgend einer Person gemacht werden müsste, da das Forschungsprojekt Ende 2025 endet. Hier kamen als Vorschläge, dass dies entweder die Koordinierungsstelle oder jeweils eine IFD-Fachkraft aus einer Regionalgruppe machen könnte. Es muss dabei jedoch bedacht werden, dass Jobcoaching^{AP} für die IFD-Fachkräfte nur einen kleinen Teil ihrer Arbeit ausmacht.

Die Ideen, die Fragen aus der telefonsichen Nachhaltigkeitsbefragung zu nutzen, wäre laut der teilnehmenden jedoch sinnvoll, da diese in kurzer Zeit abgefragt werden könnten. Jedoch müsste auch hier geklärt werden, wer diese Daten auswertet.

Auch die Jobcoach*innen hatten die Idee, dass sie die Erhebung der Nachhaltigkeit übernehmen könnten. Z.B. könnten sie 4 Wochen nach dem Ende der Maßnahme oder auch später, einmal „auf einen Kaffee“ im Betrieb vorbeischauen und erfargen, wie es im Moment im Betrieb läuft. Eine Alternativ-Idee war eine Auffrischung des Gelernten nach 6 Monaten durch die Jobcoach*in, was mehrer Stunden in Anspruch nehmen könnte. Hier müsste jedoch die Finanzierung geklärt werden und auch geprüft werden, ob dies noch zum Auftrag dazu gehört. Sonst müsste eine neue Beauftragung stattfinden, was eine bürokratische Hürde darstellen könnte. Eine weitere Idee war, dass der*die Jobcoach*in der*dem

Coachee am Ende eine vorfrankierte und adressierte Postkarte da lässt mit dem Auftrag, diese mit einem aktuellen Stand nach 6 Monaten zu versenden.

Schlussendlich fanden es alle beteiligten sinnvoll, wenn die Begleitung durch die IFD-Fachkräfte noch 6 Monate nach dem Ende des Jobcoaching^{AP} erfolgen würde.

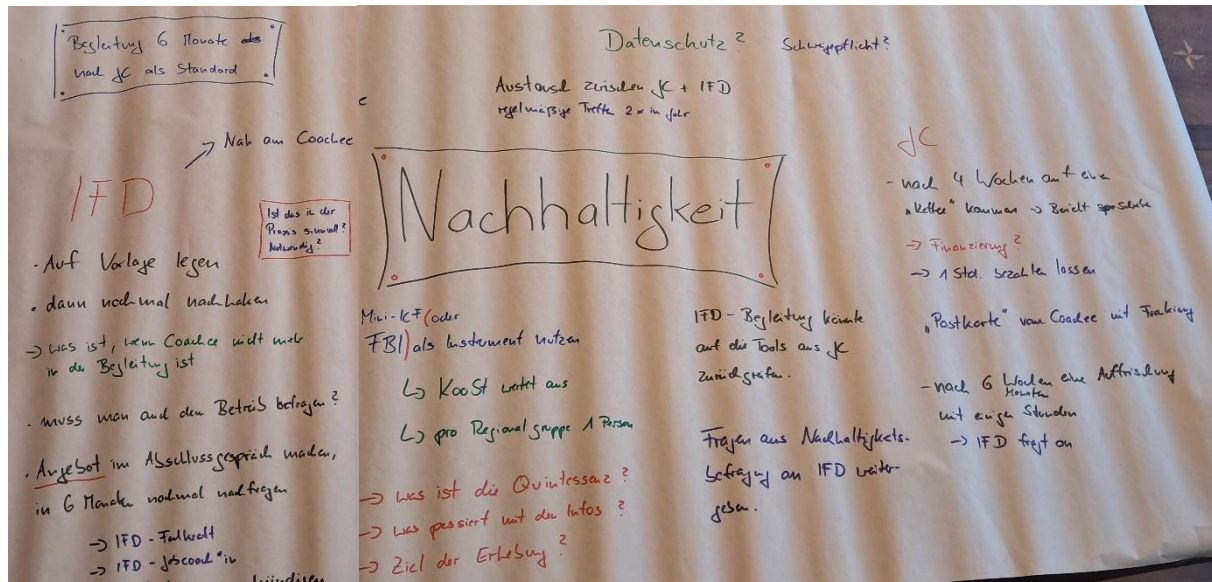


Abb. 2: Tisch 2 „Nachhaltigkeit“ in Oldenburg, 02.09.2025

Im Unterschied zu Oldenburg waren die Teilnehmenden der einzelnen Diskussionsrunden eher nach Jobcoach*innen und IFD-Fachkräften getrennt. Die Runde startete mit der gleichen Frage: **Wie könnte die Nachhaltigkeit des Jobcoaching^{AP} am Ende des Prozesses weiter erhoben werden?** und begann mit zahlreichen Vorschlägen der Jobcoach*innen. Eine Idee war, dass die Jobcoach*innen nach 3 und 6 Monaten jeweils nochmal für bis zu 5 Stunden in den Betrieb gehen und überprüfen, wie Nachhaltig das Jobcoaching^{AP} noch ist und ob ein Nachsteuern notwendig ist. Dies sollte als Teil der Maßnahme gelten und somit auch in der Finanzierung mit abgedeckt sein. Ein Bericht darüber solle verpflichtend sein. Es wurde jedoch auch angemerkt, dass dies einerseits als Kontrolle des Betriebes wahrgenommen werden könnte und somit zu einer Verunsicherung bei Coachee oder Vorgesetzten führen könnte. Andererseits könnte so auch der Eindruck entstehen, dass von den Jobcoach*innen ein neuer Fall generiert wird, wenn Schwierigkeiten auftauchen. Ein weiterer Vorschlag war der eines „Qualitätsbesuches“ durch die*den Jobcoach*in für eine Stunde mit anschließenden Infos an alle Beteiligten, wie es läuft. Hier könnte noch einmal ein Bezug zu den Zielen aus dem Jobcoaching^{AP} hergestellt werden. Auch dieser Besuch sollte ein Teil des Jobcoaching^{AP}-Prozesses sein und finanziert werden. Hier kam die Idee auf, dies einmal bei 20 bis 25 abgeschlossenen Fällen auszuprobieren und dann zu entscheiden, ob dies ein sinnvoller Schritt ist.

Insgesamt fanden auch die Jobcoach*innen wichtig, dass der Besuch schon im Prozess mit auftaucht und beim Abschlussgespräch ein Termin festgelegt wird, der ggf. auch wieder gestrichen werden könnte, wenn er nicht benötigt wird.

Die IFD-Fachkräfte, die in der nächsten Diskussionsrunde am Tisch waren, sehen die Nachhaltigkeitsbefragung in ihren Händen. Wie schon auch die Teilnehmenden in Oldenburg fanden sie, dass sie durch eine mögliche Begleitung näher an den Coachees dran sind. Wenn kein Kontakt zu der*dem einzelnen Coachee da ist, besteht aber häufig noch Kontakt zum Betrieb, so dass dieser befragt werden könnte. Auch in dieser Diskussionsrunde wurde der Vorschlag, dass die IFD-Begleitung noch 6 Monate nach dem Ende des Jobcoaching^{AP} zum Standard wird, eine gute Lösung.

In der letzten Diskussionsrunde kamen noch zwei weitere Vorschläge auf. Man könne die Nachhaltigkeit ohne persönlichen Kontakt erfragen, indem man an den*die Coachee und die Arbeitgebenden einen Fragebogen sendet, um die aktuelle Situation zu erfassen. Aber auch hier müsste sich jemand um die Organisation und um die Auswertung kümmern. Eine weitere Idee war, dass sich der*die Coachee eigenverantwortlich darum kümmern solle, wenn wieder Unterstützungsbedarf da sei.

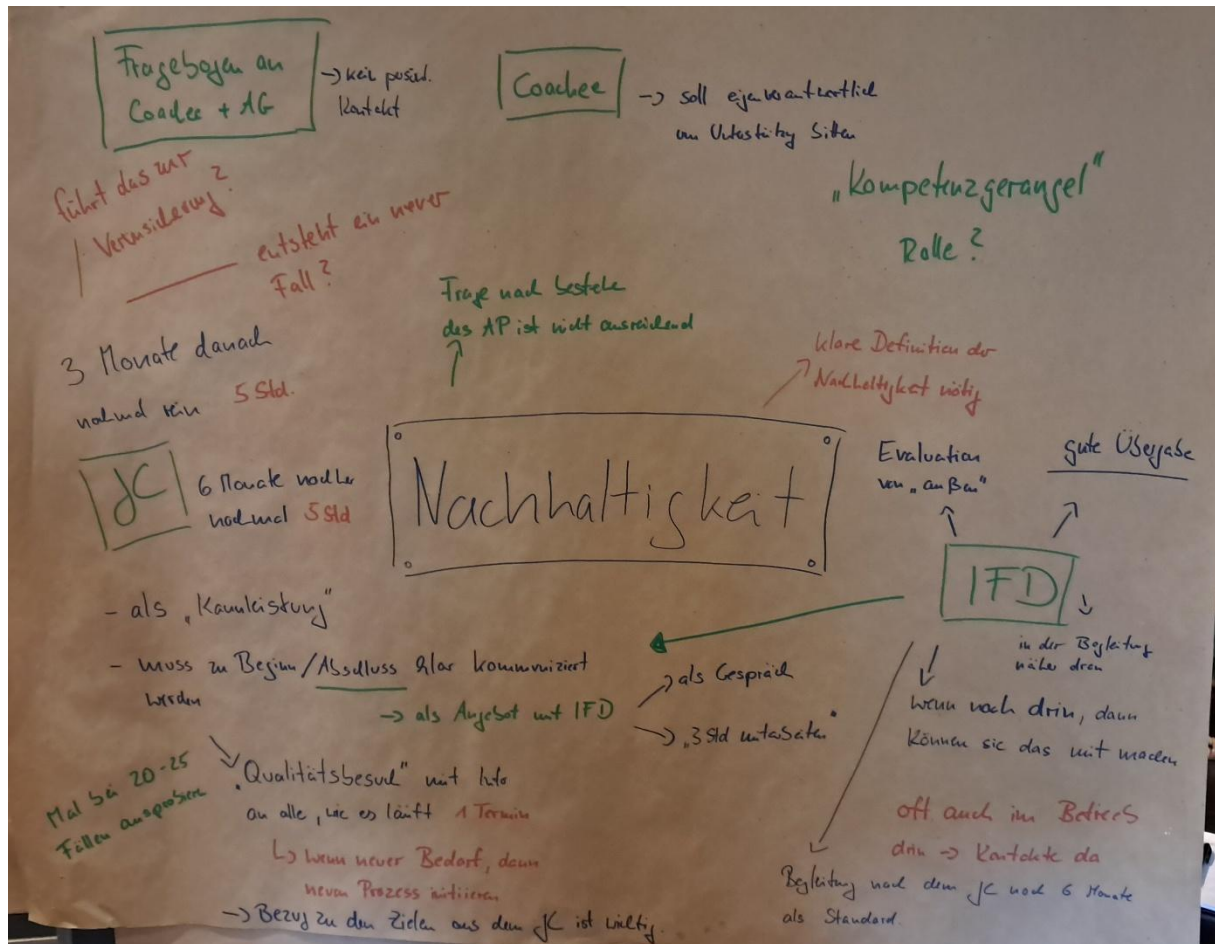


Abb. 3: Tisch 2 „Nachhaltigkeit“ in Hildesheim, 12.09.2025

Fazit:

Alle Beteiligten sind sich einig, dass es sinnvoll wäre, die Begleitung durch die IFD-Fachkräfte noch 6 Monate nach dem Jobcoaching^{AP} verpflichtend weiter laufen zu lassen, um die Ergebnisse zu festigen und zum Ende der Zeit noch eine Aussage treffen zu können, wie Nachhaltig ist das Jobcoaching^{AP} gewesen. In diesem Rahmen könnten die Fachkräfte noch einmal die Beteiligten (Coachee, Vorgesetzte) dazu befragen.

Außerdem sollte die Befragung zur Nachhaltigkeit im Abschlussgespräch schon angekündigt werden und ein Termin verabredet werden, damit alle wissen, dass das noch einmal kommt. Ob die Befragung persönlich oder telefonisch durchgeführt wird und ob dies gemeinsam von IFD-Fachkraft und Jobcoach*in oder nur von einer Partei durchgeführt werden sollte, müsste noch geklärt werden.

Außerdem merkten die Beteiligten an, dass vorab klar definiert werden müsste, was das Integrationsamt genau unter Nachhaltigkeit versteht und was die Ziele der Nachhaltigkeitserhebung sind. Nur zu fragen, ob der Arbeitsplatz noch erhalten ist, sei nicht ausreichend, um eine sinnvolle Bewertung über das Jobcoaching^{AP} abzugeben. Denn es wurde an beiden Tischen auch über die Notwendigkeit der Nachhaltigkeitserhebung diskutiert.

Tisch 3: Evaluation

Der Tisch Evaluation wurde sowohl in Oldenburg (02.09.2025) sowie in Hildesheim (12.09.2025) durchgeführt. Die Ergebnisse sind über beide Tische dargestellt.

Der Tisch hatte mehrere Ziele und war sehr offen gestaltet. Die folgenden drei Fragen waren Inhalt der Tische.

- 1) Ein erster Eindruck der Jobcoach*innen und IFD-Fachkräfte bezüglich der Zielzusammenstellung, die wir vorgestellt haben, soll gewonnen werden.
- 2) Es sollen Ideen zur weiteren Vorgehensweise der Evaluation ohne die HAWK gesammelt werden.
- 3) Zudem sollen Vorschläge für Anpassungen am Falldokument mit Blick auf die Evaluation erarbeitet werden.

Eindruck zu unserer Zusammenstellung der Ziele:

Das Feedback zur Unterteilung in personen- und kontextorientierte Ziele sowie deren weitere Differenzierung war durchweg positiv. Die klare Struktur erleichtert die Feststellung systemischer Arbeitsweise im Coaching und unterstützt die Zieldefinition für IFD-Fachkräfte und Jobcoach*innen. Das häufiger Personenorientierte Ziele auftauchen, lässt sich daraus erklären, dass das Jobcoaching^{AP} seine Ursprünge im Arbeitstraining habe.

Die Kategorien wurden nachvollzogen. Erweiterungen konnten nach Rückfragen geklärt werden. Ein Kritikpunkt in Hildesheim betraf die nicht lösungsorientierte Formulierung der Kategorie „Fehlervermeidung und Qualitätssteigerung“. Dies wird nochmal mitgenommen – jedoch waren die Ziele so formuliert.

In Oldenburg und Hildesheim wurde diskutiert, warum die Arbeitsplatzsicherung nur selten genannt wurde in den Zielen. In Hildesheim stellte man klar, dass JC^{AP} nicht immer diesem Zweck dient. Es auch bei Fällen angewendet wird, wo eine Kündigungsabsicht nicht besteht. In Hildesheim wurde betont, dass Arbeitsplatzsicherung eher aus IFD-Sicht wichtig ist, während Jobcoaches bei JC^{AP} ergebnisoffen arbeiten.

In Oldenburg wurde erörtert, ob das Thema Sensibilisierung der Coachees für die eigene Behinderung, auch wenn es in den Daten nicht erscheint, sinnvoll wäre. Nach der Diskussion wurde überwiegend festgestellt, dass dies aus den folgenden zwei Gründen als nicht zielführend angesehen wird:

- Ist sich der*die Coachee der Behinderung noch nicht bewusst, sollte dies eher in einer Psychotherapie als im Coaching behandelt werden. Es bedarf ein bestimmtes Bewusstsein für ein Jobcoaching^{AP}.
- Zum Teil kennt der*die Jobcoach*in die genaue Behinderung nicht (Datenschutz).

Ein weiteres Ergebnis, das während der Diskussion vertieft betrachtet wurde, betrifft das kontextorientierte Ziel der „Sensibilisierung für Behinderung“. Es fiel auf, dass dieses Ziel von den Beteiligten nicht häufig genannt wurde. Als Begründung in Hildesheim und Oldenburg wurde angeführt, dass Coachees oftmals nicht möchten, dass ihre Behinderung im Unternehmen besonders thematisiert oder in den Vordergrund gerückt wird. Dies lässt sich beispielsweise bei psychischen Störungen häufig gut umsetzen, während dies bei Behinderungen im HB-Bereich weniger der Fall ist. In diesem Bereich wird dieses Ziel daher häufiger benannt. Aufgrund von Datenschutz, darf die Behinderung auch nicht einfach bekannt gemacht werden vom Jobcoach^{AP}.

Ein weiterer Erklärungsansatz für die seltene Nennung des Ziels „Sensibilisierung für Behinderung“ könnte sein, dass die Sensibilisierung der Unternehmen möglicherweise an Bedeutung verliert, wenn

die Coachees bereits längere Zeit im Unternehmen tätig sind. In solchen Fällen sind die Besonderheiten der Behinderung und die individuellen Charakteristika der Person oft bereits im Unternehmen bekannt, sodass der Bedarf an zusätzlicher Sensibilisierung sinkt.

Impulse, wie die Evaluation ohne HAWK weitergehen könnte:

In Hildesheim wurde die grundlegende Frage aufgeworfen, wie der Begriff Evaluation zu definieren ist. Im Verlauf der Diskussion wurde deutlich, dass für eine Evaluation spezifische Vorgaben erforderlich sind und je nach Zielsetzung unterschiedliche Aspekte berücksichtigt werden müssen.

Während beider Workshops herrschte Einigkeit darüber, dass die Arbeitsplatzsicherung nicht als alleiniges Erfolgskriterium dienen sollte, da auch ein Jobcoaching^{AP} mit anschließendem Ausscheiden als erfolgreich betrachtet werden kann. Daher sind ergänzende Messinstrumente erforderlich.

Es wurde der Wunsch nach einer eindeutigen Richtlinie des Integrationsamtes hinsichtlich der Anforderungen für die Evaluation geäußert. Darüber hinaus wurde angeregt, dass das JoNi-Projekt praxisorientierte Handlungsempfehlungen entwickelt. Diese Anliegen traten insbesondere hervor, da in den Diskussionen deutlich wurde, dass zahlreiche Fragen geklärt werden müssen, bevor ein geeignetes Instrument implementiert werden kann. Im Folgenden sind die auf den Workshops behandelten Fragen sowie die dazugehörigen Diskussionspunkte aufgeführt.

Frage: Was ist der Zweck der Evaluation/für wen wird evaluiert?

Ergebnisse der Diskussion: Es gibt verschiedene Adressanten bzw. Zwecke der Evaluation und dies muss jeweils mitgedacht werden.

Zweck?

- Qualitätssicherung
- Im Prozess als Hilfsmittel zur Selbstreflektion
- Zur Rechtfertigung gegenüber Mittelgebenden
- Damit weitere Bedarfe nach dem Jobcoaching^{AP} ermittelt werden können

Wer?

- Kostenträgende (hier auch unterschiedlich)
- Coachee
- AG
- IFD

Frage: Wann sollte im Prozess evaluiert werden?

Diskussion: Bezüglich des Zeitpunktes der Evaluation wurde genannt, dass das vom Zweck abhängig sei, sollte es für den*die Jobcoach*in im Jobcoaching selbst als Hilfe dienen, sollte häufiger im Prozess evaluiert werden. Damit der*die Jobcoach*in kontinuierlich sich und den Prozess reflektiert und entgegen steuern.

Zur Qualitätssicherung der einzelnen Fälle sowie des gesamten Prozesses wurde eine Abfrage am Anfang und Ende als hilfreich angesehen. Es sollte nicht zu häufig passieren, da das sonst nicht in der Praxis umgesetzt würde (IFD-Perspektive, Hildesheim).

Frage: Soll mit der Durchführung des FbIs und dem Mini-ICF-S weitergemacht werden?

Diskussion: Das Integrationsamt hat dazu noch keine abgestimmte Linie. In der Gruppe wurde angemerkt, dass auf jeden Fall die Bögen ja auf freiwilliger Basis als hilfreiches Instrument im Prozess weitergenutzt werden können, ohne den Zweck der Evaluation.

Ob der Evaluationsaspekt damit weiterverfolgt werden soll, ist ungewiss, dagegenspricht, dass die Instrumente im Feld als Evaluationsinstrument bis jetzt noch nicht gut angenommen wurden.

Frage: Alternativen zum Falldokument?

Diskussion: Die Entwicklung von Checklisten basierend auf den identifizierten Zielthemen wurde als Möglichkeit genannt, um diese Ziele vor und nach dem Jobcoaching^{AP} zu evaluieren. Es wurde betont, dass Barrierefreiheit ein zentraler Aspekt ist. Gleichzeitig wurde hervorgehoben, dass bei der Bewertung stets berücksichtigt werden sollte, wer die Evaluation durchführt.

Frage: Was könnte inhaltlich gemessen werden, um sinnvoll zu evaluieren?

Diskussion: Über beide Tische wurden verschiedene Aspekte diskutiert, die möglicherweise für die Evaluation inhaltlich wichtig sein könnten:

- Passung zwischen Arbeitsanforderungen und eigenen Fähigkeiten
- Passung zwischen Organisation/Team und eigener Person
- Zufriedenheit mit den Ergebnissen
- Zufriedenheit mit der Entwicklung basierend auf dem Ausgangspunkt, warum wurde das Jobcoaching^{AP} initiiert und wie hat sich dieser Grund entwickelt
- Ziele
- Persönliche Entwicklung

Frage: Was müsste passieren, damit die Ziele als Evaluationstool genutzt werden können?

Diskussion: In Hildesheim gab es eine größere Diskussion darüber, ob es überhaupt möglich sei, die Ziele SMART zu formulieren. Dabei wurde angemerkt, dass es schwierig sei, einige der Ziele messbar zu machen. Jedoch gab es keine alternativen Vorschläge für eine Art der Skala bzw. wie einfacher formuliert werden kann. Die Goal-Attainment-Scale wurde von unserer Seite als ein möglicher Vorschlag gemacht. Von externer Seite wurden „Harte Fakten“ eingeworfen, als wichtiges Kriterium.

In Oldenburg gab es gemischte Stimmen zu der Frage, ob es eine Skala von z. B. 1 bis 10 zur Evaluation der Erreichung der Ziele eingeführt werden könnte. In Hildesheim wurde dieser Vorschlag positiv bewertet mit der Einschränkung, dass klar sein müsste, was genau hinter den Zahlen steht.

Ein weiterer Vorschlag in Hildesheim war, dass jeweils bezüglich der Ziele, die folgende drei Teilung dokumentiert werden und gefragt werden sollte.

- Ist das Ziel noch relevant? Warum?
- Inwiefern wurde das Ziel erreicht?
- Wie zufrieden sind die Akteur:innen (AG, Coachee) mit der Erreichung

Abschließend wurde die erforderliche Praxis zur Formulierung effektiver SMART-Ziele erneut erörtert. Eine Empfehlung besteht darin, das Thema SMART-Ziele verstärkt in Weiterbildungsmaßnahmen oder Schulungen zu integrieren.

Veränderungsvorschläge Falldokument:

Das Thema Veränderungen wurde lediglich am Rande behandelt, da es in der Sitzung aufgrund des Umfangs des Falldokuments – aktuell 34 Seiten – schwierig war, alle Inhalte zu erfassen.

Es wurde zudem kritisch angemerkt, dass das Falldokument bereits als sehr umfangreich wahrgenommen wird und dies bei weiteren Ergänzungen berücksichtigt werden sollte.

Aus den zuvor genannten Fragestellungen und Diskussionen lässt sich ableiten, dass eine Erhebung des Zielerreichungsgrades mittels einer Skala als mögliche Anpassung betrachtet werden kann. Denkbar wäre dies beispielsweise in der oben genannten Dreiteilung:

- Besteht weiterhin Relevanz des Ziels?
- Inwieweit wurde das Ziel erreicht?
- Wie zufrieden ist man (AG, Coachee, andere relevante Stakeholder) mit dem Grad der Zielerreichung, und welche weiteren Maßnahmen lassen sich daraus ableiten?

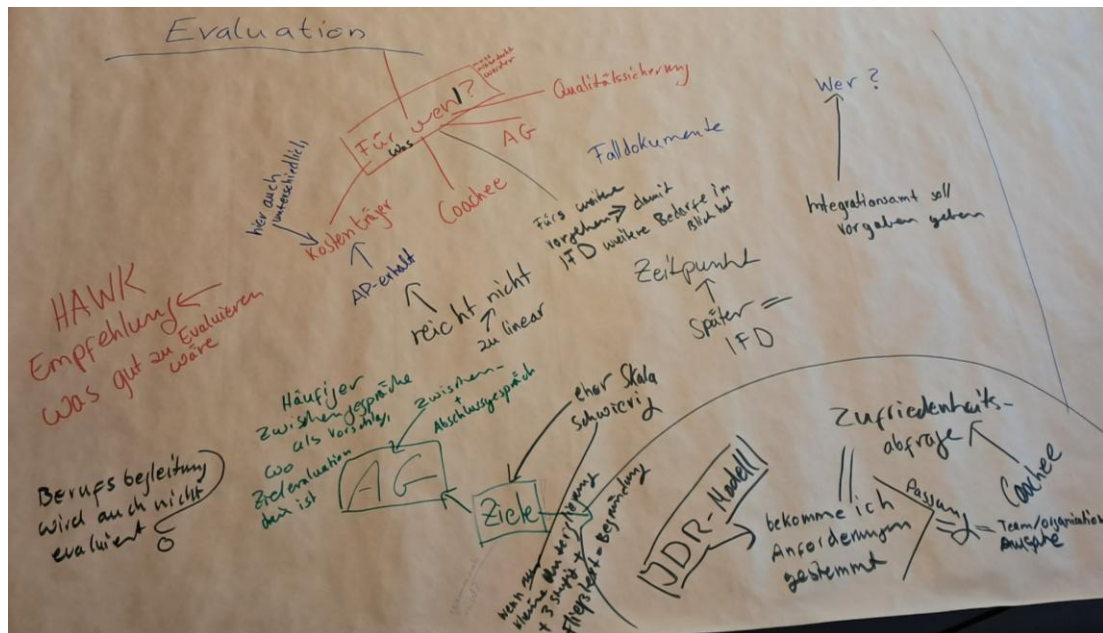


Abb. 4: Tisch 1 „Evaluation“ in Oldenburg, 02.09.2025

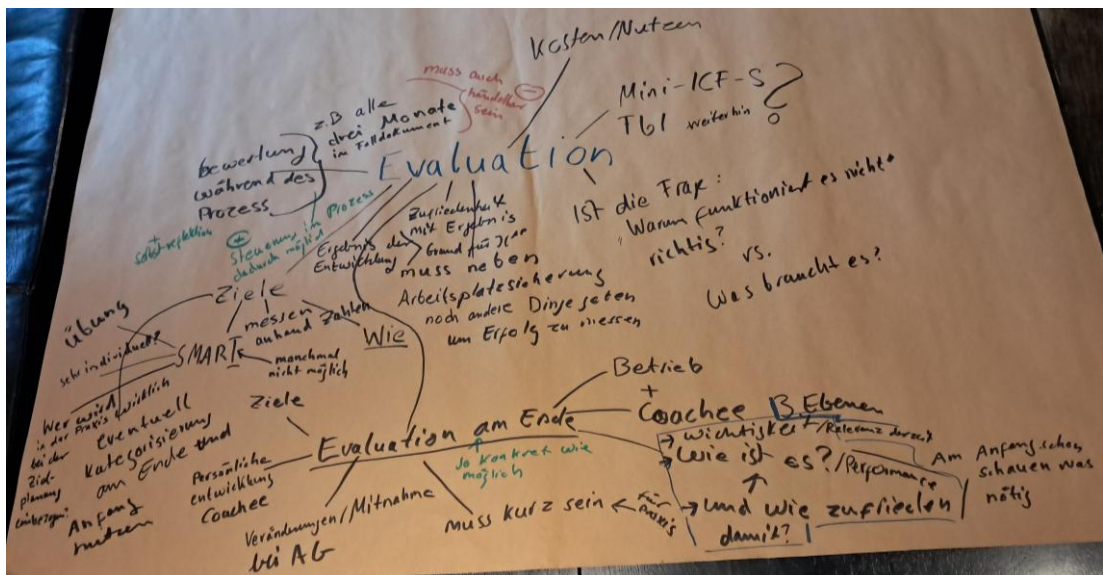


Abb. 5: Tisch 1 „Evaluation“ in Hildesheim, 12.09.2025

Tisch 4: Koordinierungsstelle (KooSt)

Ziel des Tisches „Koordinierungsstelle“ (KooSt) waren fünf Schwerpunkte des bestehenden Aufgabenprofils für zukünftig gewünschte Entwicklungen zu beleuchten. Vorgegeben waren: Koordination der Jobcoaching^{AP} Abläufe, Qualitätsmanagement, Fortbildungen, Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit.

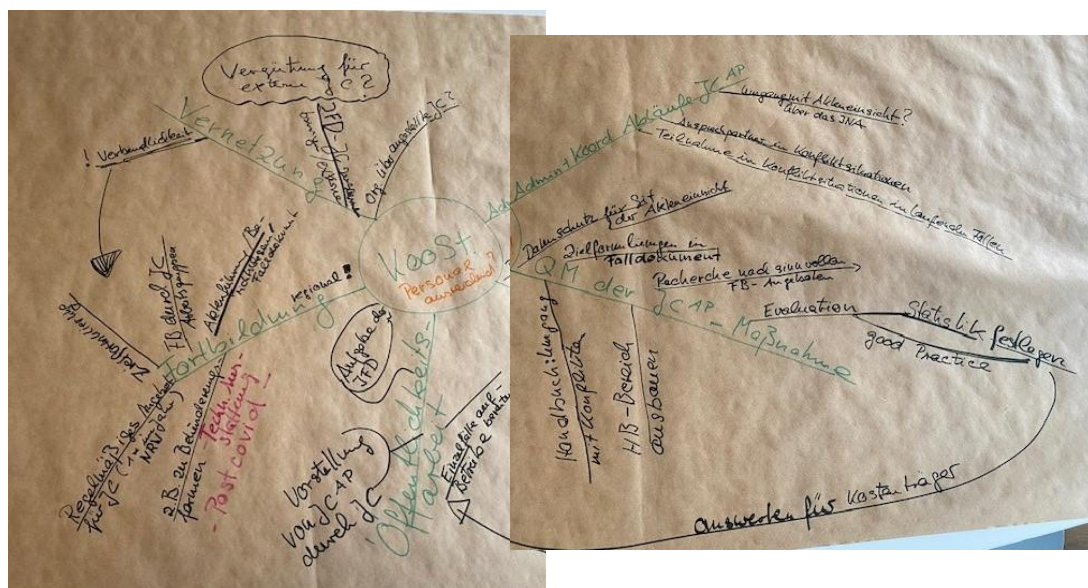
Die **Koordination von Jobcoaching^{AP} Abläufen**: Hier wurde die geleistete Arbeit und das laufende Management von den Teilnehmenden schon als positiv hervorgehoben. Besonders wurden dabei das Monitoring im Berichtswesen, das Matching von Jobcoach*innen und Coachees bewertet. Dass die KooSt in Krisenfällen und bei Unsicherheiten im Ablauf auch kurzfristig Unterstützung leistet, wurde als wichtig angesehen. Es wurde angeregt, dass die Begleitung einer KooSt-Mitarbeiterin in den Betrieb in Konfliktfällen sinnvoll sein könnte. Es wurde kritisch gesehen, dass die KooSt keinen eigenen IT-Support hat und die Berichtsvorlagen selbst aufbereiten muss. Die Nutzung dieser PDF-Lösung sei nur ein Weg zur eigentlichen Digitalisierung und sei in der Nutzung noch mit Problemen verbunden. Hier werde sich gewünscht, dass die Jobcoaching^{AP} Steuerung (JoSt) im Integrationsamt Hilfestellung leistet.

Das **Qualitätsmanagement** ist eng verknüpft mit dem Strang der Fortbildungen im Sinne der Qualitätssicherung. Hier wurde das bestehende Angebot der Erklärsprechstunde als Informationsmedium positiv hervorgehoben. Für Kolleg*innen, die eine Stelle im IFD neu antreten bieten die Integrationsfachdienste (IFD) und auch die KooSt Unterstützung an. Hier wird sich ein persönliches Kennenlernen zwischen neuen Fachkräften und KooSt gewünscht, bei dem auch die Aufgaben der KooSt vorgestellt werden. Die KooSt sammelt bereits relevante Informationen über Jobcoaching^{AP} und zu den Schwachstellen im Niedersächsischen Ablauf. Dies sollte auch über eine Statistik in Zukunft fortgeführt werden, um Prozesse auf dieser Basis weiter optimieren zu können. Aus diesen Informationen könnten auch Überarbeitungen der Handreichung zum Jobcoaching^{AP} resultieren, bspw. spezielle Informationen zur Durchführung im HB-Bereich. Bestimmte Zahlen/Statistiken können auch zur Überzeugung von Kostenträgern und Betrieben hilfreich sein. Angeregt wurde eine Übersicht über bestehende thematisch relevante Netzwerkstrukturen in den Regionen und Bundesland übergreifend. Im Sinne der Qualitätssicherung ist der sehr gute Kontakt zu Weiterbildungsstätten für Jobcoaching^{AP} betont worden. Hier stelle die KooSt das Niedersächsische Vorgehen regelmäßig in den neuen Jahrgängen von Weiterbildungen vor, um so den Niedersächsischen Pool zu erweitern. Für die Jobcoach*innen im bestehenden Jobcoach-Pool wurde vorgeschlagen zwei verpflichtende kollegiale Fallberatungen im Jahr einzuführen, um die Qualität zu sichern und zu steigern. Hier sei eine Finanzierungsmöglichkeit für Nicht-IFD-Jobcoach*innen mitzudenken. Es wurde auch darüber diskutiert, ob Fortbildungen zur Spezialisierung von Jobcoach*innen angeboten und finanziert werden können, z. B. für den Hörbehindertenbereich. Die KooSt könnte auch die

Fortbildungsmöglichkeiten, die von der KooSt organisiert werden, sollten einen regionalen Bezug haben, so dass hiermit auch Vernetzung möglich wird. Gewünscht wurden Fortbildungen zu folgenden Themen: Reflexionstools, Einstieg in die Maßnahme Jobcoaching^{AP}, Zielformulierung und -vereinbarungen, Berichtsführung angesichts der Möglichkeit, dass Coachee Akteneinsicht nehmen wollen, Syndrom Long Covid. Auch Jobcoach*innen könnten in Fortbildungen interessante Einblicke in ihre Arbeit für IFD-Fachkräfte geben.

Die Organisation und Koordination von **Netzwerktreffen** könne zukünftig bei der KooSt liegen. Wichtig seien laut der Teilnehmenden eine Fortführung von persönlichen Netzwerktreffen mit allen Akteur*innen, wie die Workshops der HAWK bisher. In bereits vorhandene Netzwerkstrukturen mit Arbeitgebenden könnten auch Nicht-IFD-Jobcoach*innen vermehrt eingeladen werden. Hier werden bereits IFD-Jobcoach*innen bei freien Kapazitäten eingesetzt. Für IFD-Fachkräfte sei ein Kennenlernen von den regionalen Jobcoach*innen ein Anliegen, um so eine bessere Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Für die Koordinierungsstelle selbst wurde für den Fall steigender Fallzahlen und der Zunahme von Aufgaben im Bereich Qualitätsmanagement ein **personeller Ausbau** für notwendig gehalten. Es kam zudem die Anregung, die KooSt **öffentlichkeitswirksam mit einer Internetseite** zu präsentieren und hier ihre Aufgaben darzustellen und recherchierte sinnvolle Fortbildungsmöglichkeiten zu verlinken.

[illegible]

12