

IFD-Fachkraft

Präambel

- Begrüßung, Danke, Vorstellung
- Das Forschungsprojekt JoNi möchte die Ergebnisse und Nachhaltigkeit von Jobcoaching^{AP} besser verstehen. Wie passiert eigentlich was und warum? Und wie wirkt(e) es sich auf das fortlaufende Arbeitsverhältnis aus?
- Mit den Interviews verfolgen wir im Projekt das Ziel, den Jobcoachingprozess sowie dessen Ergebnisse und Nachhaltigkeitsaspekte besser zu verstehen. Hierzu lassen wir uns die Erfahrungen mit konkreten Jobcoachingverläufen aus den Perspektiven von möglichst vielen Beteiligten schildern. Mit diesem Interview geht es um **Ihre Perspektive auf das von Ihnen initiierte und begleitete Jobcoaching**.
- Einverständniserklärung: „Bevor wir starten...“
 - offene Fragen zum Forschungsprojekt?
 - Vertraulicher Umgang mit den Daten (Passwortgeschützt abgespeichert, anonymisiert, Originale nach 10 Jahre gelöscht)
 - Digitale Aufnahme
 - Veröffentlichungen (Ergebnisdarstellungen / Fachartikel/ Internet)
 - Freiwillige Teilnahme
 - Haben Sie hierzu noch weitere Fragen?
- Das Interview sollte zwischen 30 - 60 Minuten dauern. Haben wir die Zeit? Ich werde mich bemühen, das maximale Zeitfenster von 60 Minuten einzuhalten, darum lege ich mein Handy mit der Zeit hier hin.
- Ablauf: Ich erkläre Ihnen kurz den Ablauf dieses Interviews. **Am Anfang** werde ich Sie bitten, mir von dem Jobcoaching zu erzählen. **In einem zweiten Teil** stelle ich Nachfragen, die sich überwiegend an Ihrer Erzählung und am Ablauf des Jobcoachings orientieren sowie auf ein paar Details eingehen. **Im dritten und letzten Teil** kommen wir auf die Ergebnisse des Jobcoachings zu sprechen. Ist das so in Ordnung? Können wir starten?

Teil 1: Fallschilderung / Narration / Chronologie	Themenanker / Notizen
Bitte erzählen Sie von dem Jobcoaching so ausführlich wie Sie möchten und so wie Sie sich erinnern. Ich mache mir evtl. ein paar Notizen, damit ich dann gut nachfragen kann.	Freie Erzählung

Teil 2: Chronologische Nachfragen zur Fallgeschichte Dieser ganze Nachfragenkomplex ist für Aspekte relevant, die in der freien Erzählung nicht schon deutlich werden. Sie müssen keinesfalls alle abgearbeitet werden! Bitte so anschließen: „Vielen Dank! Ich komme jetzt zu den Nachfragen. Sie haben eben erzählt, dass Hierzu würde mich noch interessieren“	Themenanker /Notizen
--	--------------------------------

<p>14. Gibt es eine Schlüsselsituationen im Verlauf des Jobcoachings, an die Sie sich besonders erinnern?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Beschreiben Sie mir diese Situation genauer: <input type="radio"/> Was war an der Situation besonders? <input type="radio"/> Was hat die Situation für Sie besonders gemacht? <p>15. Wie wurden Sie in diese Situation mit einbezogen?</p> <p>Probleme und Schwierigkeiten während des Jobcoachings</p> <p>16. Gab es während des Jobcoachings Probleme in der Zusammenarbeit mit der/dem Jobcoach*in oder haben Sie von neu auftretenden Problemen im Betrieb gehört?</p> <p>Abschluss des Jobcoachings</p> <p>17. Wie kam es dazu, dass das Jobcoaching beendet wurde?</p> <p>18. Wie haben Sie den Abschluss des Jobcoachings erlebt?</p> <p>19. Welche Themen waren aus Ihrer Sicht zum Abschluss noch offen?</p> <p>Nach dem Jobcoaching</p> <p>20. Wie haben Sie den Fall nach Abschluss des Jobcoachings wieder übernommen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Hätten Sie sich hier ein anderes Vorgehen gewünscht? <p>21. Was wissen Sie über die jetzige Arbeitssituation der/des Coachee?</p>	
<p>Sie haben mir schon viel zum Ablauf des Jobcoachings berichtet. Ich würde jetzt gerne noch auf ein paar Details eingehen.</p>	
<p>Aufgaben und Rollen</p> <p>22. Worin haben Sie Ihre Rolle im Verlauf des Jobcoachings gesehen?</p> <p>23. War etwas besonders herausfordernd für Sie in der Zusammenarbeit mit einem Jobcoach im Betrieb?</p> <p>24. Hat es im Jobcoaching an Sie von irgendeiner Seite besondere Erwartungen gegeben?</p> <p>25. War etwas anders als in anderen Jobcoachingfällen?</p>	
<p>Andere Akteur*innen und deren Rollen im Jobcoaching</p> <p>26. Welche Personen waren noch bedeutend im Jobcoaching, von denen wir noch nicht gesprochen haben?</p>	
<p>Geschlechterspezifische Themen</p> <p>27. Wurde das Geschlecht der/des Coachee im Verlauf des Jobcoaching einmal zum Thema gemacht und berücksichtigt?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> Haben Sie das Gefühl, dass der/die Coachee durch sein/ihr Geschlecht bevorzugt oder benachteiligt wurde? <input type="radio"/> Hat sich das durch das Jobcoaching verändert? 	
<p>Teil 3: ERGEBNISSE zum Jobcoaching^{AP}</p>	

<p>Im letzten Teil des Interviews wollen wir die Ergebnisse des Jobcoachings etwas genauer betrachten. Zum Schluss möchte ich Sie dann bitten, das Jobcoaching insgesamt zu bewerten.</p>	
<p>28. Hat sich ein Pat*innensystem entwickelt? Gibt es eine feste Ansprechperson für den/die Coachee?</p> <p>29. Haben Sie das Gefühl, dass die betrieblich Beteiligten ausreichend über Behinderungsformen aufgeklärt wurden?</p> <p>30. Gibt es im Betrieb insgesamt eine veränderte Haltung zum Thema Inklusion? Wie empfinden Sie das?</p>	
<p>Leistungsfähigkeit</p> <p>31. Wie würden Sie die Leistungsfähigkeit (der/des Coachees/Mitarbeiter*in) im Vergleich vor und nach dem Jobcoaching^{AP} beschreiben?</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Welche Auffälligkeiten konnten Sie wahrnehmen? ○ Wie würden Sie die fachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten vor dem Jobcoaching^{AP} beschreiben? ○ Wie würden Sie die sozialen Kompetenzen vor dem Jobcoaching^{AP} beschreiben? ○ Wie hat sich die Leistungsfähigkeit des oder der Coachee verändert? ○ Wie haben sich die fachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten des/der Coachee verändert? ○ Wie haben sich die sozialen Kompetenzen des/der Coachee verändert? ○ Inwiefern haben Kontextveränderungen die Leistungsfähigkeit der/des Coachee verändert? (z. B. Gesundheitszustand der/des Coachee, betriebliche Rahmenbedingungen, private Ereignisse) 	
<p>Teilhabe</p> <p>32. Ist der/die Coachee im Betrieb integriert?</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Inwiefern sind der/dem Coachee die betrieblichen Strukturen bekannt? (räumlich Struktur, Arbeitsprozesse, Hierarchien etc.) ○ Inwiefern sind die fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten der/des Coachee allen bekannt und werden auch als solche von allen wertgeschätzt? ○ Inwiefern wird der/die Coachee als Teil des Teams behandelt bzw. bringt sich selbst als ein Teil des Teams ein? 	
<p>Bewertung des Jobcoachings</p> <p>33. Was nehmen Sie für sich aus diesem Jobcoaching mit?</p> <p>34. Wie bewerten Sie den Verlauf des Jobcoachings?</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Was ist gelungen? ○ Was ist nicht gelungen? <p>35. Gab es für Sie in diesem Fall so etwas wie eine neue Erkenntnis, eine Veränderung ihrer Sichtweise?</p> <p>36. Was ist jetzt anders als vorher?</p> <p>37. Stellen Sie sich vor, dass JC würde nochmal von vorne starten bzw. Sie hätten es noch nicht gemacht. Was sollte diesmal anders laufen? Was hat sich bestätigt?</p> <p>38. Was hat Sie überrascht?</p> <p>39. Was war besonders hilfreich?</p>	

Interview: IFD-Fachkraft

40. Welche Veränderungen sind besonders hilfreich?

41. Inwiefern hat sich Ihre **Wahrnehmung verändert in Bezug auf die Leistungsfähigkeit der/des Coachees?**

42. Was kann noch besser werden?

43. Was hätten Sie sich vom/von der Jobcoach*in mehr gewünscht?

44. Welche Unterstützung hatten Sie sich in Bezug auf Ihre eigene Rolle als IFD gewünscht?

45. Wie würden Sie das Jobcoaching **abschließend bewerten?**

- Wurden Ihre Erwartungen an das Jobcoaching erfüllt?
- Haben Sie Ihre Ziele im Jobcoaching erreicht?
- Wie zufrieden sind Sie mit dem Jobcoaching?

46. Wie **bewerten Sie das JC** auf einer Skala von 0-10, wenn 0 überhaupt nicht erfolgreich und 10 am erfolgreichsten bedeutet?