

# Drei Studien zu Jobcoaching am Arbeitsplatz (Jobcoaching<sup>AP</sup>)

1 / 11

## Hintergrund

Gegenstand der drei hier genannten Studien ist Jobcoaching<sup>AP</sup>. Es wird von den Integrationsämtern der Länder als arbeitsplatzsicherndes Instrument für Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung eingesetzt und aus der Ausgleichsabgabe finanziert. Jobcoaching<sup>AP</sup> wird von qualifizierten Fachkräften direkt am Arbeitsplatz eines Menschen mit Behinderung oder Gleichstellung durchgeführt. Das besondere dieser Coachingform ist, dass es neben personenbezogenen Zielsetzungen (bspw. Verbesserung der Konzentration, Ausdauer, Aufgabenausführung, Stressbewältigung) auch den betrieblichen Kontext adressiert und so zur Förderung der betrieblichen Inklusion beitragen möchte.



### 2016 – 2020 JADE Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung Analysieren, Definieren und Evaluieren

#### Hauptziele der bundesweiten Studie:

- 1 Eine Bestandsaufnahme zur gegenwärtigen Praxis von Jobcoaching in den Bundesländern.
- 2 Ein konzeptionelles Verständnis von Jobcoaching durch eine differenzierte Beschreibung der Maßnahme.
- 3 Die Ableitung von Empfehlungen für die Durchführungspraxis der Integrationsämter und weitere am Jobcoaching-Prozess beteiligte Zielgruppen.

Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales aus Mitteln der Ausgleichsabgabe



### 2021 – 2023 JoNiMa – Jobcoaching<sup>AP</sup> für Niedersachsen Machbarkeitsstudie

#### Hauptziele der partizipativen Begleitstudie:

- 1 Bestandsaufnahme und Bedarfserhebung in Integrationsfachdiensten und Betrieben
- 2 Unterstützung bei der Konzeptentwicklung für das Bundesland Niedersachsen
- 3 Unterstützung bei der Entwicklung eines Falldokuments und Handbuchs
- 4 Formative Evaluation der modellhaften Umsetzung (Oktober 2022 – September 2023)
- 5 Ableitung von Empfehlungen für die Umsetzung im Bundesland Niedersachsen

Bbeauftragt durch das Niedersächsische Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (Integrationsamt) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe



### 2024 – 2025 JoNi – Jobcoaching<sup>AP</sup> für Niedersachsen Ergebnis und Nachhaltigkeit

#### Hauptziele der Studie:

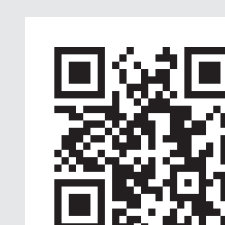
- 1 Fortsetzung der Evaluation der Maßnahmeumsetzung (Oktober 2023 – September 2025)
- 2 Analyse der Umsetzung von Zielen im Jobcoachingprozess
- 3 Retrospektive Verlaufsbetrachtung aus den Perspektiven betrieblich und professionell Beteiligter
- 4 Erste Validierung des Fragebogens zur betrieblichen Integration (Fbi)
- 5 Nachhaltigkeitsbefragung nach Beendigung der Maßnahme

Bbeauftragt durch das Niedersächsische Landesamt für Soziales, Jugend und Familie (Integrationsamt) aus Mitteln der Ausgleichsabgabe

Die in dieser Posterstrecke im Zentrum stehenden Projekte JoNiMa und JoNi wurden bzw. werden von einem Forscherinnen-Team an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen (HAWK) in enger Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt Niedersachsen, den niedersächsischen Integrationsfachdiensten, der Koordinierungsstelle Jobcoaching<sup>AP</sup> sowie mit der Technischen Universität Carolo-Wilhelmina zu Braunschweig durchgeführt.

Projektleitung JADE, JoNiMa, JoNi: Prof. Dr. Ulrike Marotzki • Projektpartner\*in JoNi: Prof. Dr. Beate Muschalla • Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen JoNiMa und JoNi: Esther Scholz-Minkwitz •, Monika Kitzmann •, Ina Schröter • Wissenschaftliche Mitarbeiterin JoNi: Carlotta Wilke • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNiMa: Irini Tsangaveli •, Eileen Behrens • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNi: Sarah Christoph •, Patricia Weyhrich •, Martin Römhild •

• Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen, • Technische Universität Braunschweig



Weitere Informationen zu den drei Forschungsprojekten unter [jobcoaching-ap.hawk.de](http://jobcoaching-ap.hawk.de)



# Prozess der Konzeptentwicklung für Jobcoaching<sup>AP</sup> in Niedersachsen

## Hintergrund

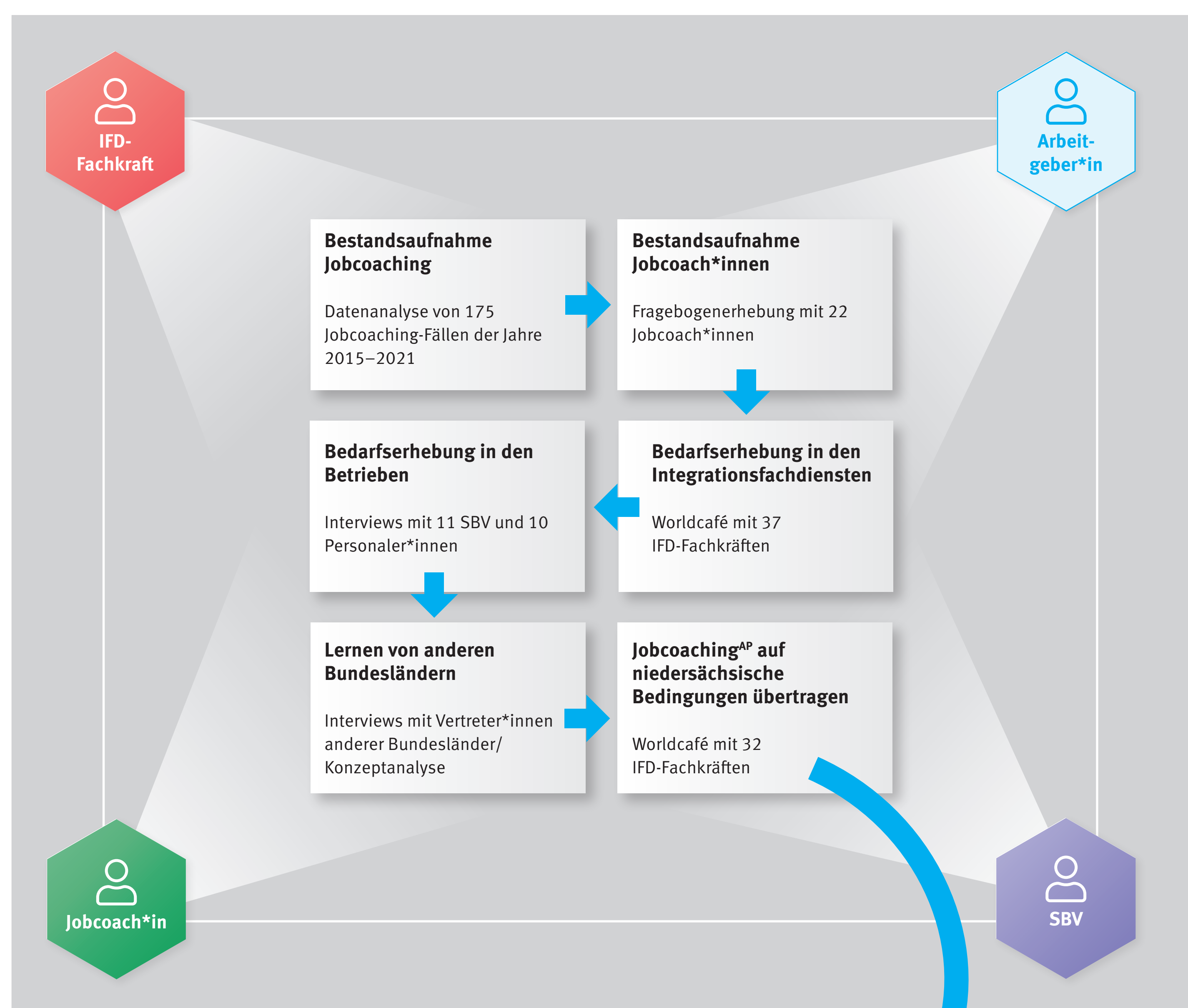
Das Integrationsamt Niedersachsen (InA) strebte 2021 den flächendeckenden Ausbau von Jobcoaching<sup>AP</sup>-Angeboten an. Geplant war, in den Integrationsfachdiensten (IFD) einen neuen und personell getrennten Aufgabenbereich Jobcoaching<sup>AP</sup> einzurichten. Jobcoaching<sup>AP</sup> sollte somit in Niedersachsen eine Ergänzung zum bestehenden Angebot der IFD bilden. Zur Umsetzung dieses Vorhabens wurde vom InA eine Projektgruppe aus Personen aus 10 IFD gebildet, um ein auf Niedersachsen angepasstes Konzept zu entwickeln und dies modellhaft zu erproben, bevor es flächendeckend eingeführt wird. Die Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst (HAWK) wurde im Juni 2021 mit der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluation dieses Vorhabens beauftragt. Die Aktivitäten der Projektgruppe zur Entwicklung des Konzeptes sollten auf wissenschaftlicher Basis begleitet, unterstützt und ergänzt werden. Ziel von *Jobcoaching für Niedersachsen Machbarkeitsstudie* (JoNiMa) war, eine fundierte Grundlage für die Entscheidung zu liefern, ob und wie die Maßnahme Jobcoaching<sup>AP</sup> über die niedersächsischen IFD flächendeckend angeboten werden kann.

### Poster-Übersicht

#	Titel
1	Drei Studien zu Jobcoaching am Arbeitsplatz (Jobcoaching <sup>AP</sup> )
2	<b>Prozess der Konzeptentwicklung für Jobcoaching<sup>AP</sup> in Niedersachsen</b>
3	Konzeptelemente für eine einheitliche Durchführung: Ablaufdiagramm, Falldokument, Handbuch
4	Zentrale Empfehlungen: Einführung dreier Strukturlemente für den flächendeckenden Ausbau von Jobcoaching <sup>AP</sup> in Niedersachsen nach der Erprobung
5	Jobcoaching <sup>AP</sup> für Niedersachsen – Ergebnis und Nachhaltigkeit (JoNi)
6	Profil der Coaches
7	Branchezugehörigkeit, Beschäftigungsverhältnis der Jobcoach*innen, Matching-Aspekte und IFD-Verteilung
8	Umgang mit Jobcoaching <sup>AP</sup> : Ziele in der fallbegleitenden Dokumentation
9	Perspektiven auf den Jobcoaching <sup>AP</sup> Prozess (1): Themenwahl zu Coaches und Vorgesetzten bzw. Arbeitgebenden
10	Perspektiven auf den Jobcoaching <sup>AP</sup> Prozess (2): Themenwahl zu Jobcoach*innen und IFD-Fachkräften
11	Nachhaltigkeit abgeschlossener Jobcoaching <sup>AP</sup> Fälle

## Methodisches Vorgehen

Für den Prozess der Konzeptentwicklung wurde zwischen wissenschaftlicher Begleitung, den IFD-Fachkräften und dem InA ein partizipatives Vorgehen gewählt. Die Forschungsteammitglieder verstanden sich als Informationssammlerinnen, Ideengeberinnen und Helferinnen für die Strukturierung des Prozesses und standen im engen Austausch mit der IFD-Projektgruppe. Als besonderen Beitrag zur Konzeptentwicklung hat das JoNiMa-Forschungsteam Erfahrungen mit Jobcoaching<sup>AP</sup> aus anderen Bundesländern zusammengetragen und weitergegeben sowie die entstehenden Konzeptelemente mit den IFD-Fachkräften im Rahmen von Workshops mit integriertem World Café diskutiert und konkretisiert.



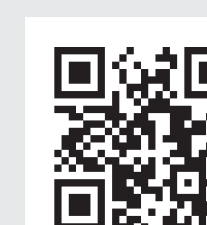
Schritte der begleiteten Konzeptentwicklung (Juni 2021 – September 2022)

## Ergebnisse (siehe hierzu auch Poster 3)

- Eingerichtet wurde eine Koordinierungsstelle für alle mit Jobcoaching<sup>AP</sup> zusammenhängenden Aufgaben.
- Einrichtung eines Jobcoach\*innen Pools für die Durchführung eines Matchings zwischen Coachee und Jobcoach\*in
- Erarbeitet wurde ein Handbuch, das IFD-Fachkräfte über die Umsetzung des Angebotes informiert
- Erarbeitet wurde ein Falldokument, mit dem der gesamte Jobcoaching<sup>AP</sup>-Prozess von der Initiierung bis zum Abschluss dokumentiert wird.
- Konsens bestand über die Notwendigkeit einer umfassenden Jobcoachingweiterbildung für alle einsetzbaren Jobcoach\*innen, wie sie vom Landschaftsverband Westfalen Lippe, Landschaftsverband Rheinland und vom Landeswohlfahrtsverband Hessen angeboten werden.

Projektleitung JADE, JoNiMa, JoNi: Prof. Dr. Ulrike Marotzki • Projektpartner\*in JoNi: Prof. Dr. Beate Muschalla • Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen JoNiMa und JoNi: Esther Scholz-Minkwitz •, Monika Kitzmann •, Ina Schröter • Wissenschaftliche Mitarbeiterin JoNi: Carlotta Wilke • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNiMa: Irini Tsangaveli •, Eileen Behrens • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNi: Sarah Christoph •, Patricia Weyhrich •, Martin Römhild •

• Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen, • Technische Universität Braunschweig



Weitere Informationen zu den drei Forschungsprojekten unter [jobcoaching-ap.hawk.de](http://jobcoaching-ap.hawk.de)



Jobcoaching<sup>AP</sup> für Niedersachsen – Machbarkeitsstudie (JoNiMa)

# Konzeptelemente für eine einheitliche Durchführung

3/11

## Hintergrund

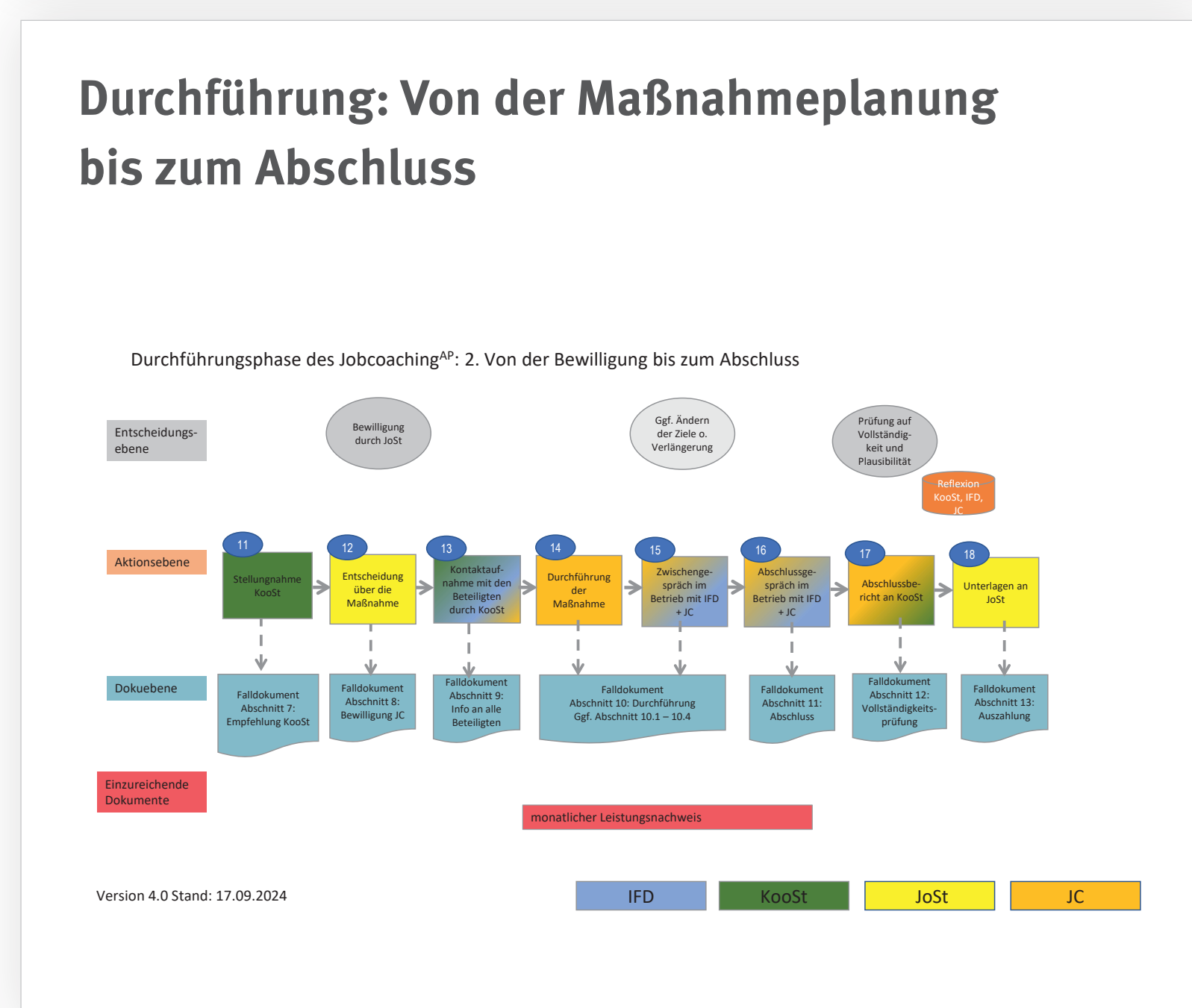
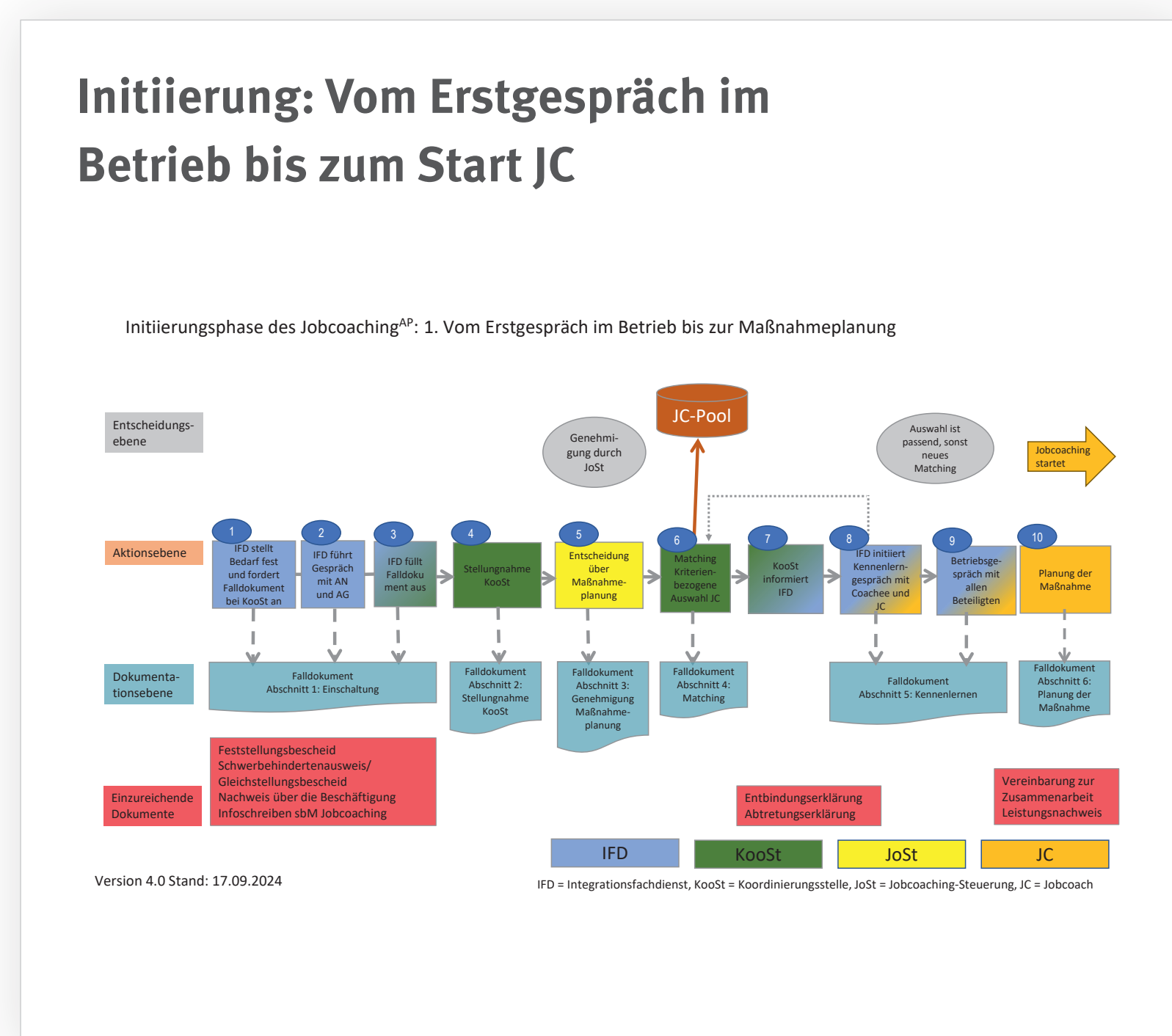
Ausgangspunkt für die Konzeptentwicklung war eine Konsensdefinition zu Jobcoaching<sup>AP</sup>, die in der Zusammenarbeit zwischen der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) und dem JADE-Projekt 2019 erarbeitet wurde. Auf dieser Basis und in Orientierung an Vorbildern aus anderen Bundesländern entstanden für modellhafte Konzepterprobung in Niedersachsen:

1. ein Ablaufdiagramm, 2. ein Falldokument, 3. ein Handbuch.

Die Entwicklung fand in einem partizipativen Prozess der an der Umsetzung beteiligten IFD-Fachkräfte, Jobcoaches sowie der Leitung und den Sachbearbeitenden aus dem Integrationsamt statt. Hierfür wurden Workshops mit World Cafés veranstaltet. Das Anliegen war, mit diesen Elementen verständlich über den Jobcoaching<sup>AP</sup>-Prozess zu informieren, die Basis für eine gelingende Kommunikation und Dokumentation zu schaffen und die Praktikabilität nach einigen Monaten der Nutzung zu evaluieren. Zur Evaluation der Praktikabilität und Verständlichkeit des Handbuchs und des Falldokuments führte das Forschungsteam während der modellhaften Erprobung Online-Befragungen und Interviews durch.

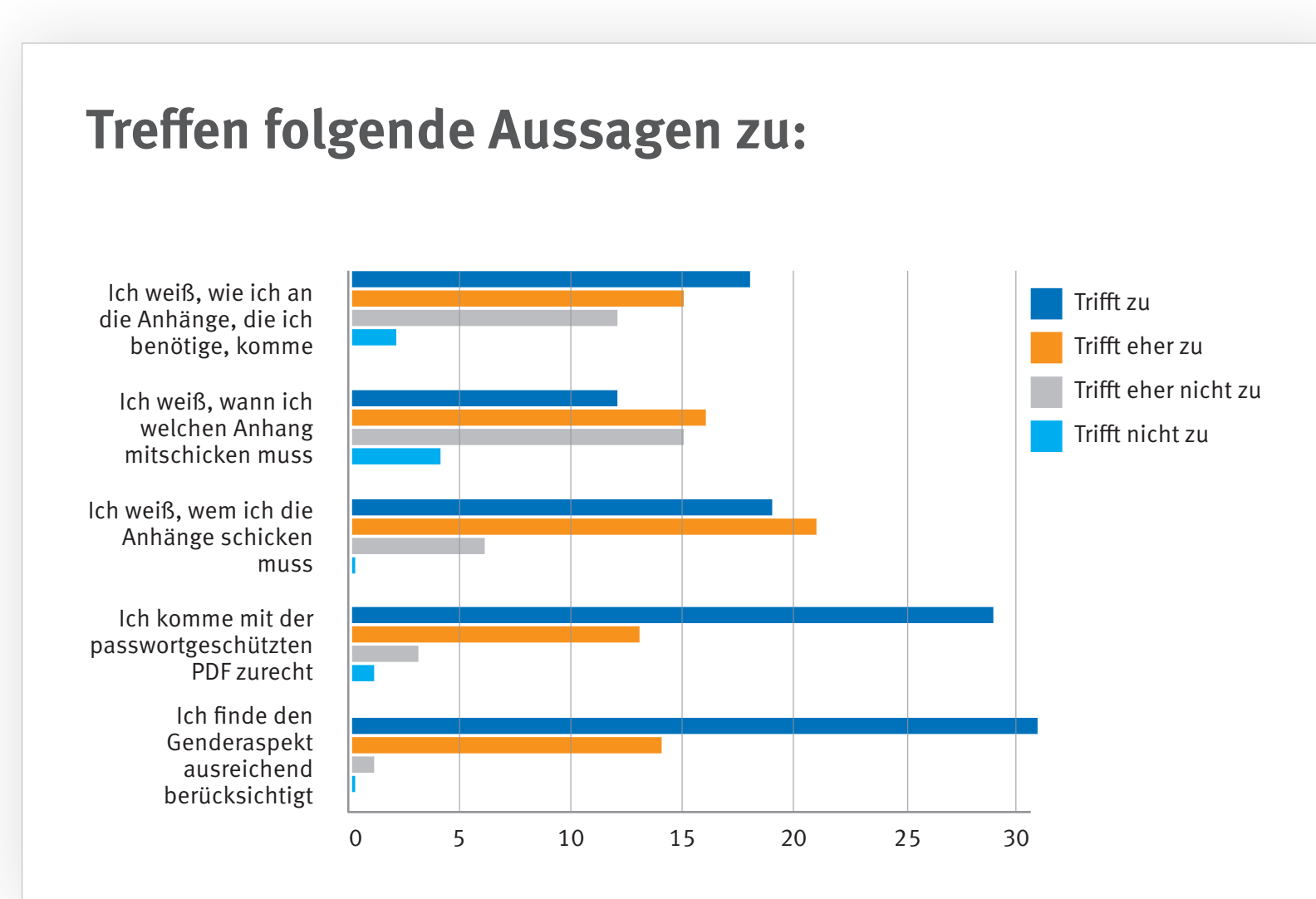
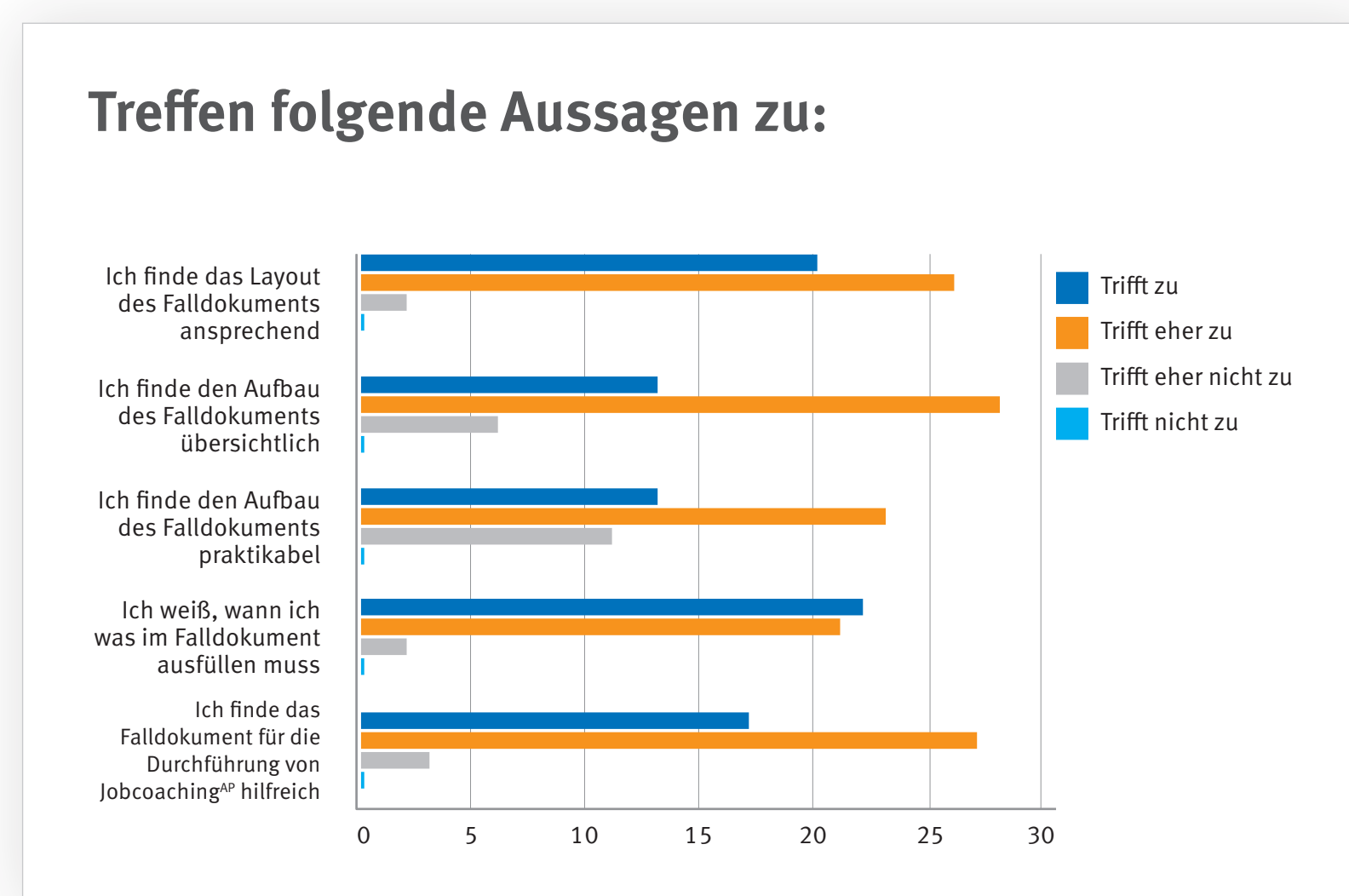
## Ablaufdiagramm

Das Diagramm ist in zwei Phasen eingeteilt. Die Initiierung umfasst alle Schritte bis zur Einschaltung des\*der Jobcoach\*in im Betrieb. Die Durchführung beginnt mit der Maßnahmeplanung durch den\*die Jobcoach\*in und endet mit dem Abschlussbericht. Das Diagramm enthält die Ebenen der Entscheidungen, der Aktionen, der Dokumentation im Falldokument und der einzureichenden Dokumente von Coachee- und Jobcoach\*inseite.



## Falldokument

Über das Falldokument (blaue Ebene im Ablaufdiagramm) werden alle Schritte im Jobcoachingprozess dokumentiert. Es gliedert sich in dreizehn Abschnitte eines PDF-Dokuments. Die Abschnitte werden entsprechend der Zuständigkeit durch Beteiligte ausgefüllt. Die Koordinierungsstelle regelt, dass das Dokument verlässlich ausgefüllt wird.

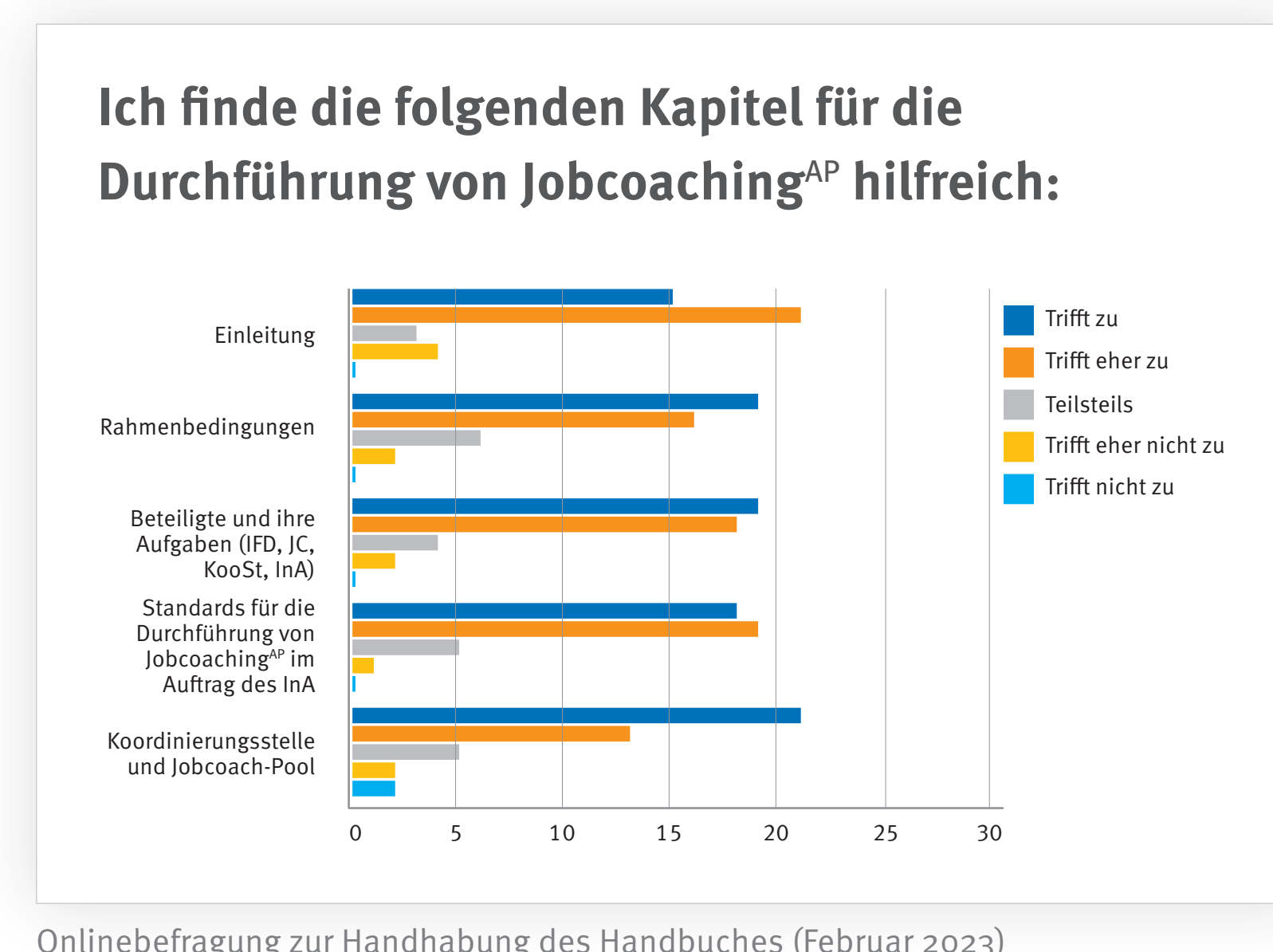


Rolle im Jobcoaching <sup>AP</sup>	TN	Rolle im Jobcoaching <sup>AP</sup>	TN
Jobcoach*innen	13	Jobcoach*innen	14
IFD-Fachkräfte	47	IFD-Fachkräfte	49
InA-Sachbearbeitende	12	InA-Sachbearbeitende	9

Teilnehmende Falldokumentbefragung | Teilnehmende Handbuchbefragung

## Handbuch

Das Handbuch für die Durchführung von Jobcoaching<sup>AP</sup> stellt das zentrale Informationsmedium zu allen wesentlichen Inhalten des Jobcoachings am Arbeitsplatz (JC<sup>AP</sup>) zusammen, wie es für Niedersachsen entwickelt wurde. Es ist in fünf Kapitel und zwölf Anhänge gegliedert.

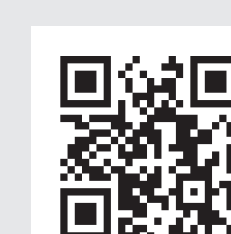


### Poster-Übersicht

#	Titel
1	Drei Studien zu Jobcoaching am Arbeitsplatz (Jobcoaching <sup>AP</sup> )
2	Prozess der Konzeptentwicklung für Jobcoaching <sup>AP</sup> in Niedersachsen
3	Konzeptelemente für eine einheitliche Durchführung: Ablaufdiagramm, Falldokument, Handbuch
4	Zentrale Empfehlungen: Einführung dreier Strukturlemente für den flächendeckenden Ausbau von Jobcoaching <sup>AP</sup> in Niedersachsen nach der Erprobung
5	Jobcoaching <sup>AP</sup> für Niedersachsen – Ergebnis und Nachhaltigkeit (JoNi)
6	Profil der Coaches
7	Berufshinreichigkeit, Beschäftigungsverhältnis der Jobcoach*innen, Matching-Aspekte und IFD-Verteilung
8	Umgang mit Jobcoaching <sup>AP</sup>
9	Ziele in der fallbegleitenden Dokumentation
10	Perspektiven auf den Jobcoaching <sup>AP</sup> Prozess (1): Themenauswahl zu Coachees und Vorgesetzten bzw. Arbeitgebenden
11	Perspektiven auf den Jobcoaching <sup>AP</sup> Prozess (2): Themenauswahl zu Jobcoach*innen und IFD-Fachkräften
12	Nachhaltigkeit abgeschlossener Jobcoaching <sup>AP</sup> Fälle

Projektleitung JADE, JoNiMa, JoNi: Prof. Dr. Ulrike Marotzki • Projektpartner\*in JoNi: Prof. Dr. Beate Muschalla • Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen JoNiMa und JoNi: Esther Scholz-Minkwitz, Monika Kitzmann, Ina Schröter • Wissenschaftliche Mitarbeiterin JoNi: Carlotta Wilke • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNiMa: Irini Tsangaveli, Eileen Behrens • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNi: Sarah Christoph, Patricia Weyhrich, Martin Römhild

• Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen, • Technische Universität Braunschweig



Weitere Informationen zu den drei Forschungsprojekten unter [jobcoaching-ap.hawk.de](http://jobcoaching-ap.hawk.de)



Jobcoaching<sup>AP</sup> für Niedersachsen – Machbarkeitsstudie (JoNiMa)

# Zentrale Empfehlungen: Einführung dreier Strukturelemente

## Für den flächendeckenden Ausbau von Jobcoaching<sup>AP</sup> in Niedersachsen nach der Erprobung

4/11

Poster-Übersicht

#	Titel
1	Drei Studien zu Jobcoaching am Arbeitsplatz (Jobcoaching <sup>AP</sup> )
2	Prozess der Konzeptentwicklung für Jobcoaching <sup>AP</sup> in Niedersachsen
3	Konzeptelemente für eine einheitliche Durchführung: Ablaufdiagramm, Falldokument, Handbuch
4	<b>Zentrale Empfehlungen: Einführung dreier Strukturelemente für den flächendeckenden Ausbau von Jobcoaching<sup>AP</sup> in Niedersachsen nach der Erprobung</b>
5	Jobcoaching <sup>AP</sup> für Niedersachsen – Ergebnis und Nachhaltigkeit (JoNiMa)
6	Profil der Coachees
7	Berufshinweis, Beschäftigungsverhältnis der Jobcoach*innen, Matching-Aspekte und IFD-Verteilung
8	Umgang mit Jobcoaching <sup>AP</sup> : Ziele in der fallbegleitenden Dokumentation
9	Perspektiven auf den Jobcoaching <sup>AP</sup> Prozess (1): Themenauswahl zu Coachees und Vorgesetzten bzw. ArbeitgeberInnen
10	Perspektiven auf den Jobcoaching <sup>AP</sup> Prozess (2): Themenauswahl zu Jobcoach*innen und IFD-Fachkräften
11	Nachhaltigkeit abgeschlossener Jobcoaching <sup>AP</sup> Fälle

### Hintergrund

Die Machbarkeitsstudie schloss mit der Empfehlung an das Integrationsamt (InA) ab drei strukturelle Elemente in den Ablauf der niedersächsischen Jobcoaching<sup>AP</sup>-Maßnahme fest zu implementieren. Dies sind:

1. eine niedersachsenweite, zentrale Koordinierungsstelle für Jobcoaching<sup>AP</sup> (JC<sup>AP</sup>-KooSt),
2. eine zentrale Registrierung für qualifizierte Jobcoach\*innen (Jobcoach\*innen-Pool),
3. Einrichtung von Stellen für Jobcoach\*innen in niedersächsischen Integrationsfachdiensten (IFD)

### Methodisches Vorgehen

Die drei Strukturelemente resultieren aus dem Austausch mit Integrationsämtern anderer Bundesländer während der Konzeptentwicklung. Diesen Elementen wurde in der formativen Evaluation der modellhaften Erprobung des Konzeptes

(1.10.22 – 30.09.23) besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Leitend war die Frage, wie sich diese Elemente aus Sicht der Beteiligten (IFD, InA und Jobcoach\*innen) darstellen und bewähren.

Die Ergebnisse beruhen auf 22 Leitfadenterviews und zwei Fokusgruppen, welche mit Teilnehmenden an der Erprobung geführt wurden.

Rolle im JC <sup>AP</sup>	Leitfadenterviews	Fokusgruppe
Jobcoach*innen	4	7
IFD-Fachkräfte	8	10
InA-Sachbearbeitende	5	4
JC <sup>AP</sup> -KooSt	4	0
IFD-Koordination im InA	1	0

Teilnehmende an der Datenerhebung

### JC<sup>AP</sup>- Koordinierungsstelle

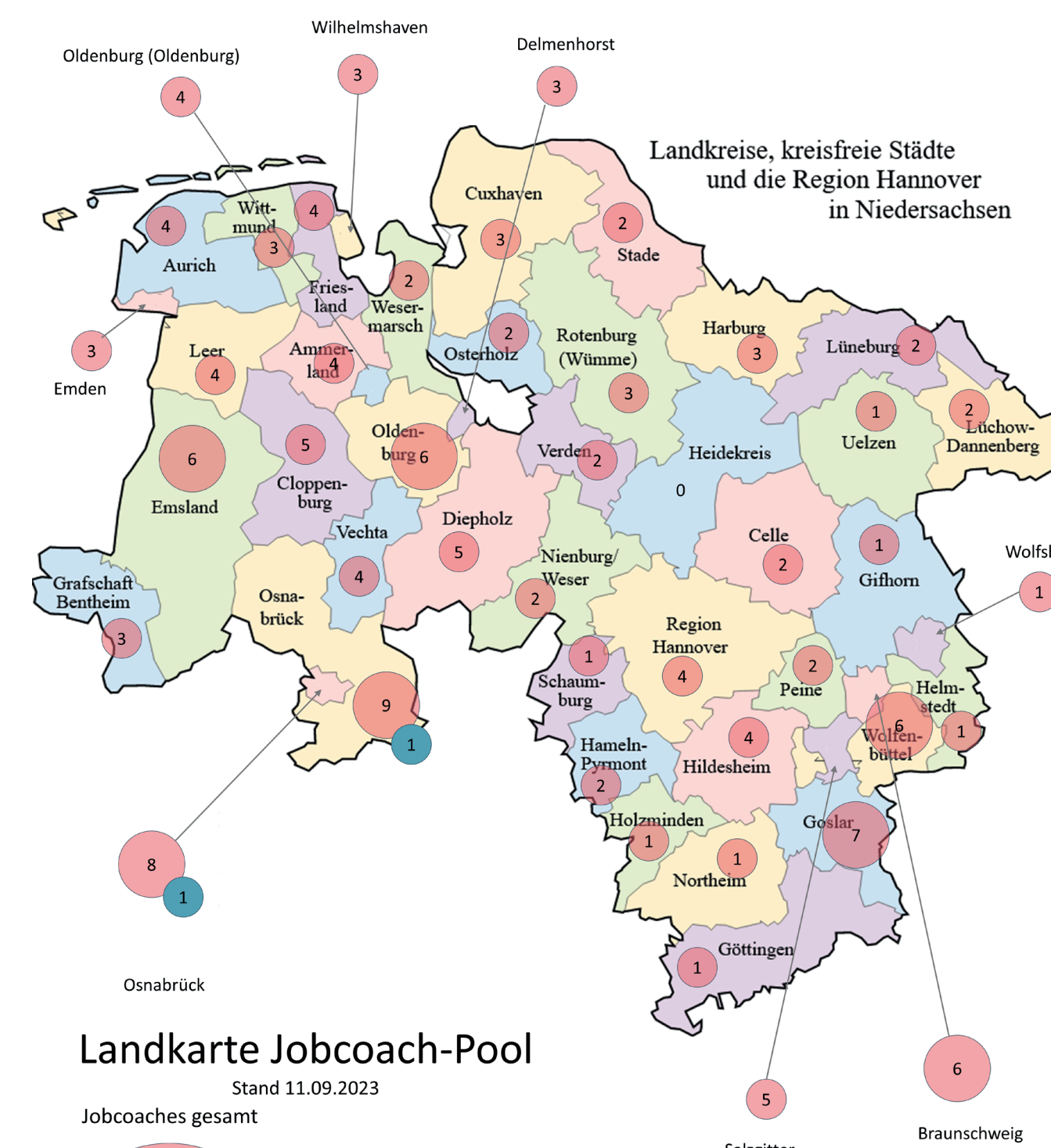
Für die zwölfmonatige modellhafte JC<sup>AP</sup>-Erprobung wurde ab 01.10.2022 im IFD Cloppenburg eine *Vollzeitstelle für die Koordinierung der niedersächsischen JC<sup>AP</sup>-Maßnahmen* besetzt. Es handelt sich um eine trägerunabhängige Stelle. Die Zuordnung zum Träger erfolgte nur aus formellen Gründen.

Die JC<sup>AP</sup>-KooSt wird von der Mehrheit der Erhebungsbeteiligten als großer Gewinn und Mehrwert für das JC<sup>AP</sup> in Niedersachsen angesehen. Das *Aufgabenprofil* umfasst: 1. die Administration und

Koordinierung der JC<sup>AP</sup>-Abläufe, 2. die Qualitätsentwicklung der Maßnahme, 3. die Organisation von Netzwerkbildung, 4. die Fortbildung der Jobcoach\*innen und IFD-Fachkräfte, 5. die Öffentlichkeitsarbeit in den Betrieben. Ein Stellenausbau wird wegen des wachsenden Arbeitsaufkommens gewünscht und ist zwischenzeitlich erfolgt.

Die *strukturelle Verortung* bei Trägern der IFD wird von Seiten der JC<sup>AP</sup>-KooSt und dem InA kritisch betrachtet. Diskutiert werden die Vorteile

einer Integration dieser Funktionseinheit in das InA. Hiermit würden einige Prüfschleifen wegfallen, v.a. der Bewilligungsprozess der Maßnahme vereinfacht und möglicherweise auch beschleunigt. Rollenkonflikte mit IFD-Trägern könnten vermieden werden. Des Weiteren wird eine Softwarelösung zur Unterstützung der Fallkoordination und Dokumentation gewünscht, auf die JC<sup>AP</sup>-KooSt und InA-Mitarbeiter\*innen in der Fallarbeit Zugriff haben.



### Jobcoach\*innen-Pool (JC-Pool)

Die *Registrierung von verfügbaren Jobcoach\*innen* in einer zentralen Kartei (JC-Pool) wird von der Mehrheit der Erhebungsbeteiligten als sinnvoll angesehen und positiv bewertet. Die Versorgung von Regionen mit Jobcoach\*innen werden damit transparent. Personelle Ausbaubedarfe in Regionen können identifiziert werden. IFD-Fachkräfte erhoffen sich durch den Pool Einsicht in die regionale Verteilung von Jobcoach\*innen, um bei der Initiierung von JC<sup>AP</sup> mehr Sicherheit entwickeln zu

können, dass eine Initiierung eines JC<sup>AP</sup> auch zum Erfolg führt.

*Registrierungsvoraussetzungen:* Die Formulierung von Anerkennungsregeln für die Aufnahme in den JC-Pool haben für Transparenz gesorgt, wobei sie gleichzeitig den hohen Qualitätsanspruch an Jobcoaches verdeutlichen, die zukünftig für das Integrationsamt Niedersachsen arbeiten.

Der *Matchingprozess*, d.h. die optimal auf die Bedürfnisse der/des Coachee und des Betriebes

abgestimmte Empfehlung einer/eines Jobcoach\*in, wird allgemein als sinnvoll und notwendig gehalten. Da eine Skepsis der selbstständigen Jobcoach\*innen in Bezug auf eine Bevorzugung der Gruppe der IFD-Jobcoach\*innen besteht, ist die Transparenz der Matchingkriterien für alle an der Versorgung mit JC<sup>AP</sup> Beteiligten ein besonders sensibler Punkt.

### IFD-interne Jobcoach\*innen

IFD-Jobcoach\*innen sind direkt in den IFD angestellte Jobcoach\*innen. Sie werden von IFD-Fachkräften, aus Sicht des InA und von ihnen selbst als Bereicherung und gute Ergänzung zum Angebot selbstständiger Jobcoach\*innen wahrgenommen. Herausforderung für IFD-interne Jobcoach\*innen ist die Einnahme einer institutionell möglichst unbeflissenen Rolle.

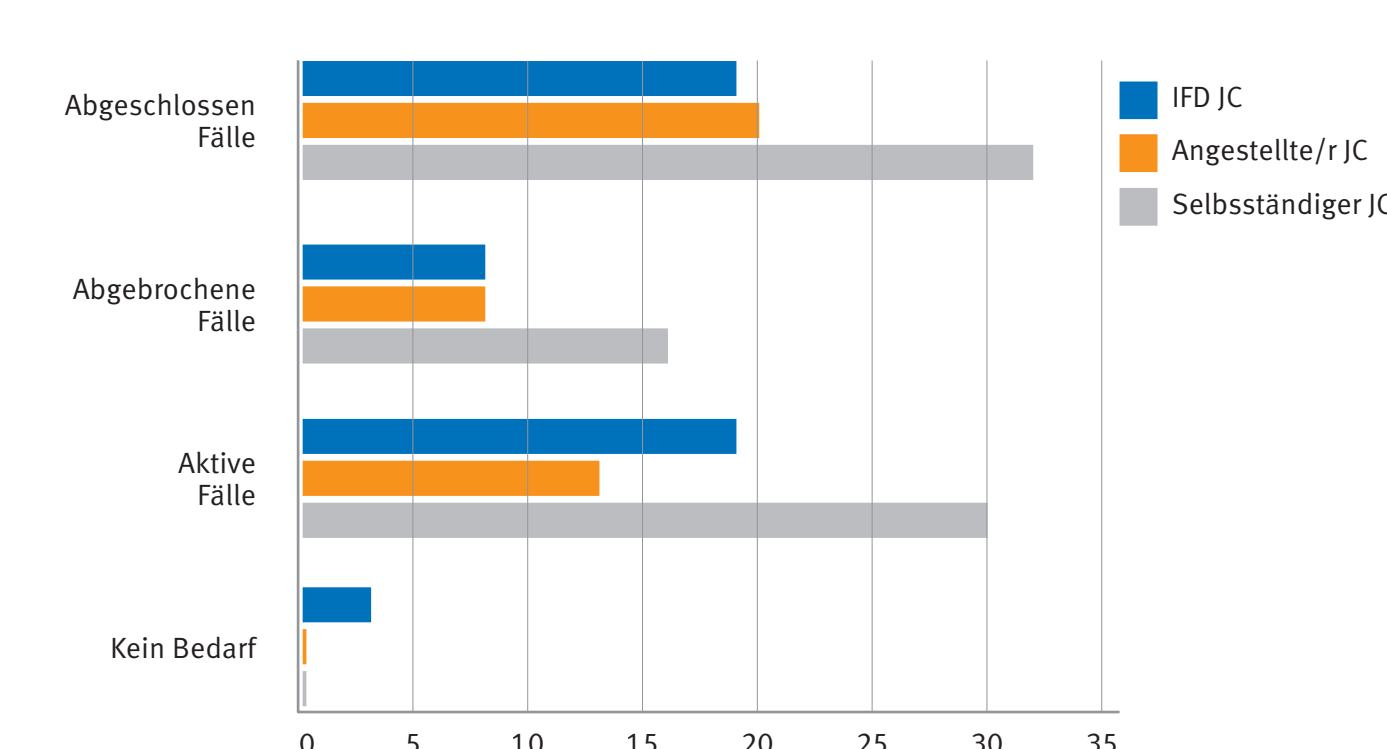
Selbstständige Jobcoach\*innen sind in Bezug auf den Ausbau von Stellen für IFD-interne Jobcoach\*innen aus inhaltlichen und existenziellen Gründen eher skeptisch. Sie sehen sich als unabhängiger und flexibler im Einsatz an, haben Existenzängste und Sorgen bei der Beauftragung benachteiligt zu werden. Ein Weg aus der Konfliktlage ist, den in den niedersächsischen Pool aufgenommenen

IFD- und selbstständigen Jobcoach\*innen gemeinsam Fortbildungen, Fallbesprechungen und Arbeitskreise anzubieten und ihnen den kollegialen Austausch auf Vernetzungstreffen zu ermöglichen.

**Fazit:** Es zeichnet sich ab, dass die internen JC nicht bevorzugt werden.

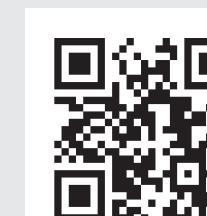
46 Jobcoach\*innen haben die Fälle betreut.  
Von 1 bis 13 Fällen pro Jobcoach\*innen.  
79 Fälle wurden von selbstständigen Jobcoach\*innen,  
49 von IFD Jobcoach\*innen und  
41 von angestellten Jobcoach\*innen durchgeführt.

### Beschäftigungsstatus der Fälle durchführenden Jobcoach\*innen

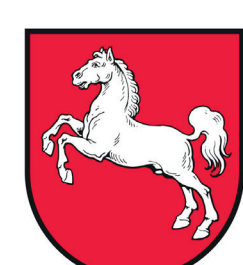


Projektleitung JADE, JoNiMa, JoNi: Prof. Dr. Ulrike Marotzki ● Projektpartner\*in JoNi: Prof. Dr. Beate Muschalla ● Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen JoNiMa und JoNi: Esther Scholz-Minkwitz ●, Monika Kitzmann ●, Ina Schröter ● Wissenschaftliche Mitarbeiterin JoNi: Carlotta Wilke ● Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNiMa: Irini Tsangaveli ●, Eileen Behrens ● Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNi: Sarah Christoph ●, Patricia Weyhrich ●, Martin Römhild ●

● Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen, ● Technische Universität Braunschweig



Weitere Informationen zu den drei Forschungsprojekten unter [jobcoaching-ap.hawk.de](http://jobcoaching-ap.hawk.de)





# Jobcoaching<sup>AP</sup> für Niedersachsen (JoNi) Ergebnis und Nachhaltigkeit

5/11

## Hintergrund

Als niedersächsisches Folgeprojekt zu der Studie Jobcoaching für Niedersachsen – Machbarkeitsstudie (JoNiMa) war ein erstes Ziel von Jobcoaching<sup>AP</sup> für Niedersachsen – Ergebnis und Nachhaltigkeit (JoNi) die Veränderungen durch Jobcoaching<sup>AP</sup> mit den beiden Zeitpunkten Beginn und Beendigung der Maßnahme im Betrieb zu messen. Hierzu sollten die Fälle, deren Jobcoaching<sup>AP</sup> im Zeitraum des Projektes begann und endete, untersucht werden (pre-post). Zweitens war Ziel, die Nachhaltigkeit der Maßnahme ab drei Monaten nach Beendigung des Jobcoaching<sup>AP</sup> in Bezug auf die Leistungsfähigkeit und betriebliche Teilhabe der durch Jobcoaching<sup>AP</sup> unterstützten Person zu überprüfen. Hierzu wurden alle Fälle herangezogen, die im Zeitraum von der modellhaften Erprobung in JoNiMa (Anfang Oktober 2022) bis zur Beendigung der Datenerhebung in JoNi (Ende September 2025) begonnen und beendet wurden. Diese beiden Zielsetzungen sollten forschungsmethodisch sowohl auf der Basis objektiver Parameter (Messinstrumente) als auch qualitativ aus der Perspektive betrieblich Beteiligter am Jobcoaching<sup>AP</sup> verfolgt werden.

Arbeitspakete	2024												2025											
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
1. Projektorganisation																								
2. Schulung der IFD-Fachkräfte und/oder Jobcoach*innen																								
3. Veränderungsmessung und Analyse der Ziele																								
4. Nachhaltigkeit																								
5. Prozessevaluation und -optimierung																								
6. Erprobung des Fragebogens zur betrieblichen Integration																								
7. Öffentlichkeitsarbeit																								
8. Abschlussbericht																								

### Poster-Übersicht

#	Titel
1	Drei Studien zu Jobcoaching am Arbeitsplatz (Jobcoaching <sup>AP</sup> )
2	Prozess der Konzeptentwicklung für Jobcoaching <sup>AP</sup> in Niedersachsen
3	Konzeptelemente für eine einheitliche Durchführung: Ablaufdiagramm, Falldokument, Handbuch
4	Zentrale Empfehlungen: Einführung dreier Strukturinstrumente für den flächendeckenden Ausbau von Jobcoaching <sup>AP</sup> in Niedersachsen nach der Erprobung
5	<b>Jobcoaching<sup>AP</sup> für Niedersachsen – Ergebnis und Nachhaltigkeit (JoNi)</b>
6	Profil der Coaches
7	Berufszugehörigkeit, Beschäftigungsverhältnis der Jobcoach*innen, Matching-Aspekte und IFD-Verteilung
8	Umgang mit Jobcoaching <sup>AP</sup> Zielen in der fallbegleitenden Dokumentation
9	Perspektiven auf den Jobcoaching <sup>AP</sup> Prozess (1): Themenauswahl zu Coaches und Vorgesetzten bzw. Arbeitgebenden
10	Perspektiven auf den Jobcoaching <sup>AP</sup> Prozess (2): Themenauswahl zu Jobcoach*innen und IFD-Fachkräften
11	Nachhaltigkeit abgeschlossener Jobcoaching <sup>AP</sup> Fälle

## Methodisches Vorgehen

<b>Arbeitspaket 2: Schulungen</b> Schulung von 61 IFD-Fachkräften in der Nutzung des Fragebogens Mini-ICF. Schulung von 21 Jobcoach*innen in der Nutzung des Fragebogens zur betrieblichen Integration (Fbl).	<b>Arbeitspaket 3: Veränderungsmessung</b> <b>Quantitative Erhebung:</b> Mini-ICF zu drei Zeitpunkten (Beginn des JC <sup>AP</sup> , Ende des JC <sup>AP</sup> , 3 Monate nach dem JC <sup>AP</sup> ): 23 TN Fbl zu zwei Zeitpunkten (Maßnahmeplanung, Abschluss des JC <sup>AP</sup> ): 17 TN  <b>Analyse der Jobcoachingziele:</b> Auswertungsbasis sind 62 Falldokumente (siehe Poster 8)	<b>Arbeitspaket 4: Nachhaltigkeit</b> <b>Qualitative Erhebung:</b> 41 Leitfadeninterviews zu Jobcoachingprozessen in neun Betrieben mit betrieblich und professionell Beteiligten. Inhaltsanalytische Auswertung mit induktiv-deduktivem Vorgehen, Nutzung von MaxQDA (siehe Poster 9 und 10)  <b>Telefoninterviews mit IFD-Fachkräften:</b> Erhebungszeiträume: Februar – März und Juli – Oktober 2025 Insgesamt 57 abgeschlossene Fälle wurden erfasst (siehe Poster 11)	<b>Arbeitspaket 6:</b> <b>Validierung des Fbl:</b> 524 TN aus der Gesamtbevölkerung
--	--	--	--

**Workshops in Hildesheim und Oldenburg zur partizipativen Beteiligung von IFD-Fachkräften und Jobcoach\*innen: Information, Präsentation und Diskussion der Zwischenergebnisse an World Café Tischen**

**Herbstworkshop 2024 – 55 TN**

#### Thematische Schwerpunkte:

- Prozessoptimierung
- Was passiert nach Jobcoaching<sup>AP</sup>?
- Nachhaltigkeit
- Wirksamkeit von Jobcoaching<sup>AP</sup>

**Frühjahrsworkshop 2025 – 59 TN**

#### Thematische Schwerpunkte:

- Voraussetzungen für Jobcoaching<sup>AP</sup> zwischen Prävention und Feuerwehr
- IFD und Jobcoach: Zusammenarbeit und Aufgabenteilung
- Besondere Herausforderungen in der Kommunikation mit betrieblich Beteiligten
- Nachhaltigkeit von Jobcoaching<sup>AP</sup> sichern

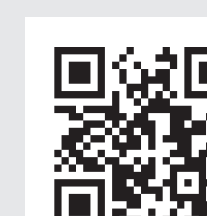
**Herbstworkshop 2025 – 56 TN**

#### Thematische Schwerpunkte:

- Netzwerken
- Nachhaltigkeit
- Evaluation
- Koordinierungsstelle

Projektleitung JADE, JoNiMa, JoNi: Prof. Dr. Ulrike Marotzki • Projektpartner\*in JoNi: Prof. Dr. Beate Muschalla • Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen JoNiMa und JoNi: Esther Scholz-Minkwitz •, Monika Kitzmann •, Ina Schröter • Wissenschaftliche Mitarbeiterin JoNi: Carlotta Wilke • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNiMa: Irini Tsangaveli •, Eileen Behrens • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNi: Sarah Christoph •, Patricia Weyhrich •, Martin Römhild •

• Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen, • Technische Universität Braunschweig



Weitere Informationen zu den drei Forschungsprojekten unter [jobcoaching-ap.hawk.de](http://jobcoaching-ap.hawk.de)





# Profil der Coachees

Die Daten wurden vom 01. Oktober 2022 bis 30. September 2025 im Kontext der Forschungsprojekte JoNiMa und JoNi erhoben. Grundlage der Datenerhebung bildeten fallbezogene Fragebögen, welche der systematischen Erfassung und Dokumentation der einzelnen Fälle dienten.

Im Erhebungszeitraum wurden insgesamt 241 Fälle hinsichtlich ihrer Teilnahme und des Verlaufs im Jobcoaching<sup>AP</sup> erfasst. Die Verteilung der relevanten Teilnahmestatus stellt sich wie folgt dar (Rechts als Kreisdiagramm dargestellt):

**Abgeschlossenes Jobcoaching<sup>AP</sup>:**  
72 Personen (30%) haben das vollständige Jobcoaching<sup>AP</sup> durchlaufen und erfolgreich abgeschlossen.

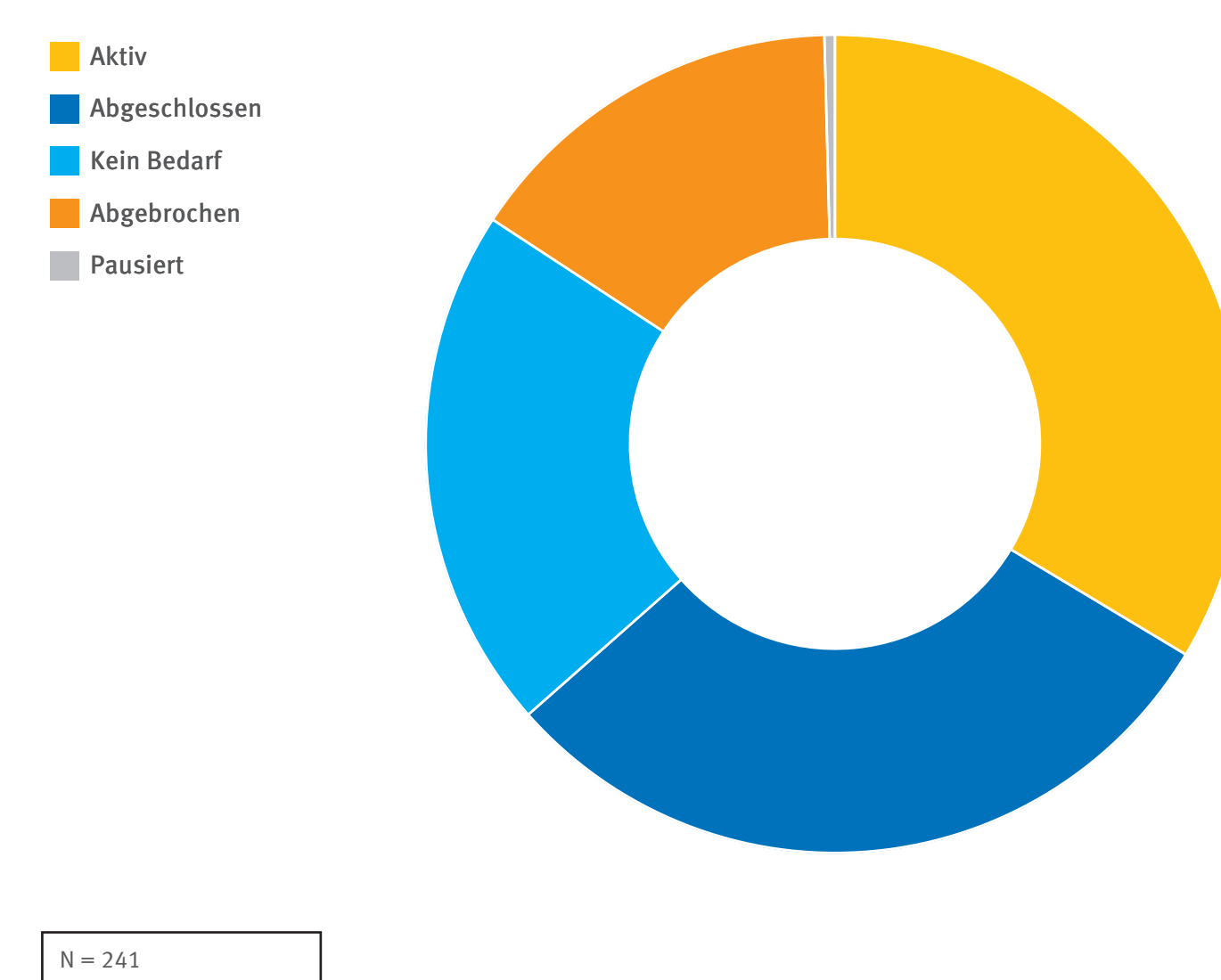
**Vorzeitiger Abbruch:**  
37 Personen (15%) haben das Jobcoaching<sup>AP</sup> nach dem Beginn vorzeitig beendet.

**Aktiv im Verlauf:**  
81 Fälle (34%) befinden sich zum Stichtag im laufenden Coaching-Prozess (d. h. Beginn, aber noch kein Abschluss).

**Kein festgestellter Bedarf:**  
In 50 Fällen (21%) wurde im Vorfeld kein Bedarf für ein Jobcoaching<sup>AP</sup> identifiziert (d. h. keine positive Rückmeldung nach Versand der Unterlagen).

**Pausenphase:**  
1 Fall (1%) befindet sich aktuell in einer temporären Pausenphase.

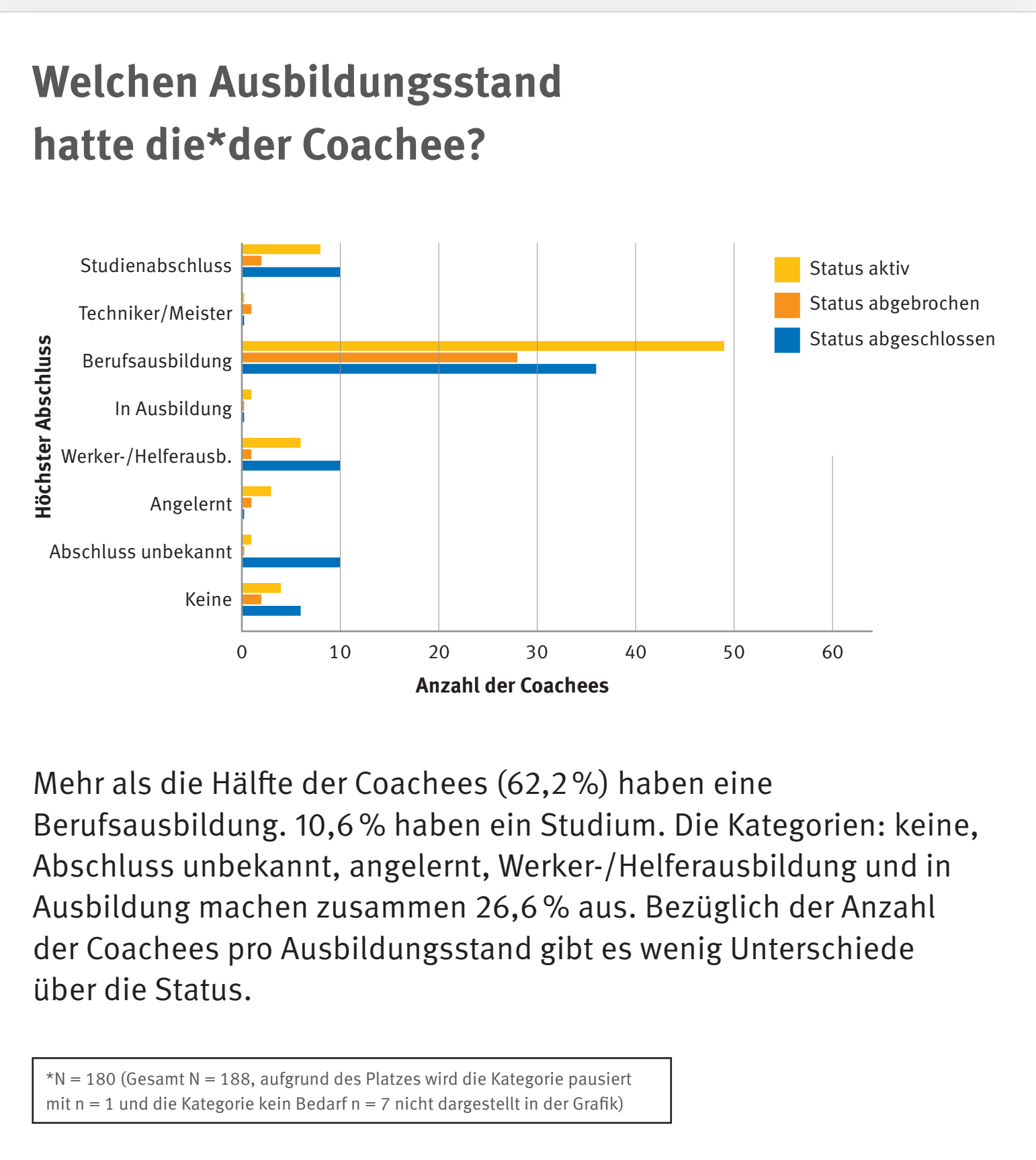
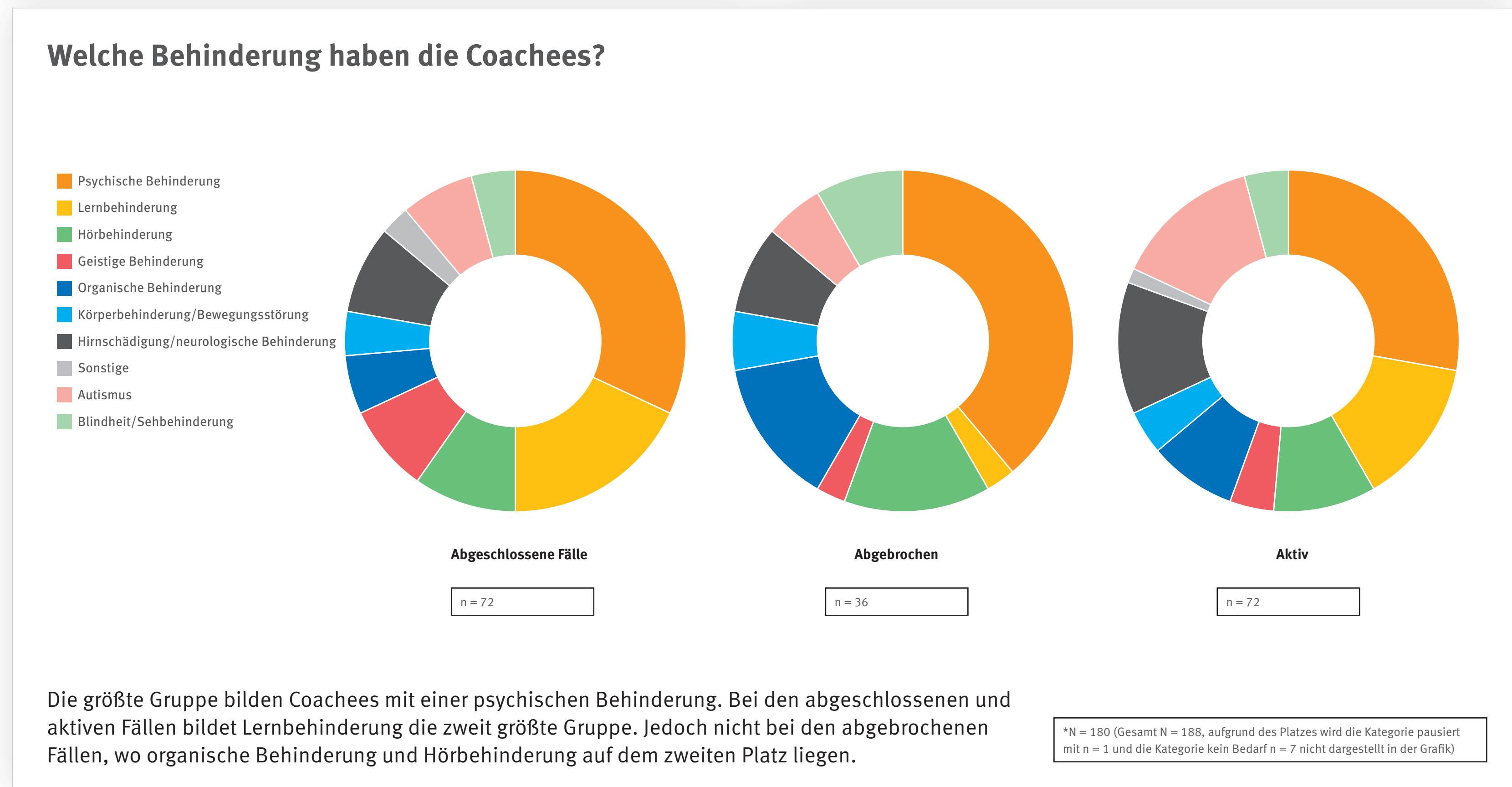
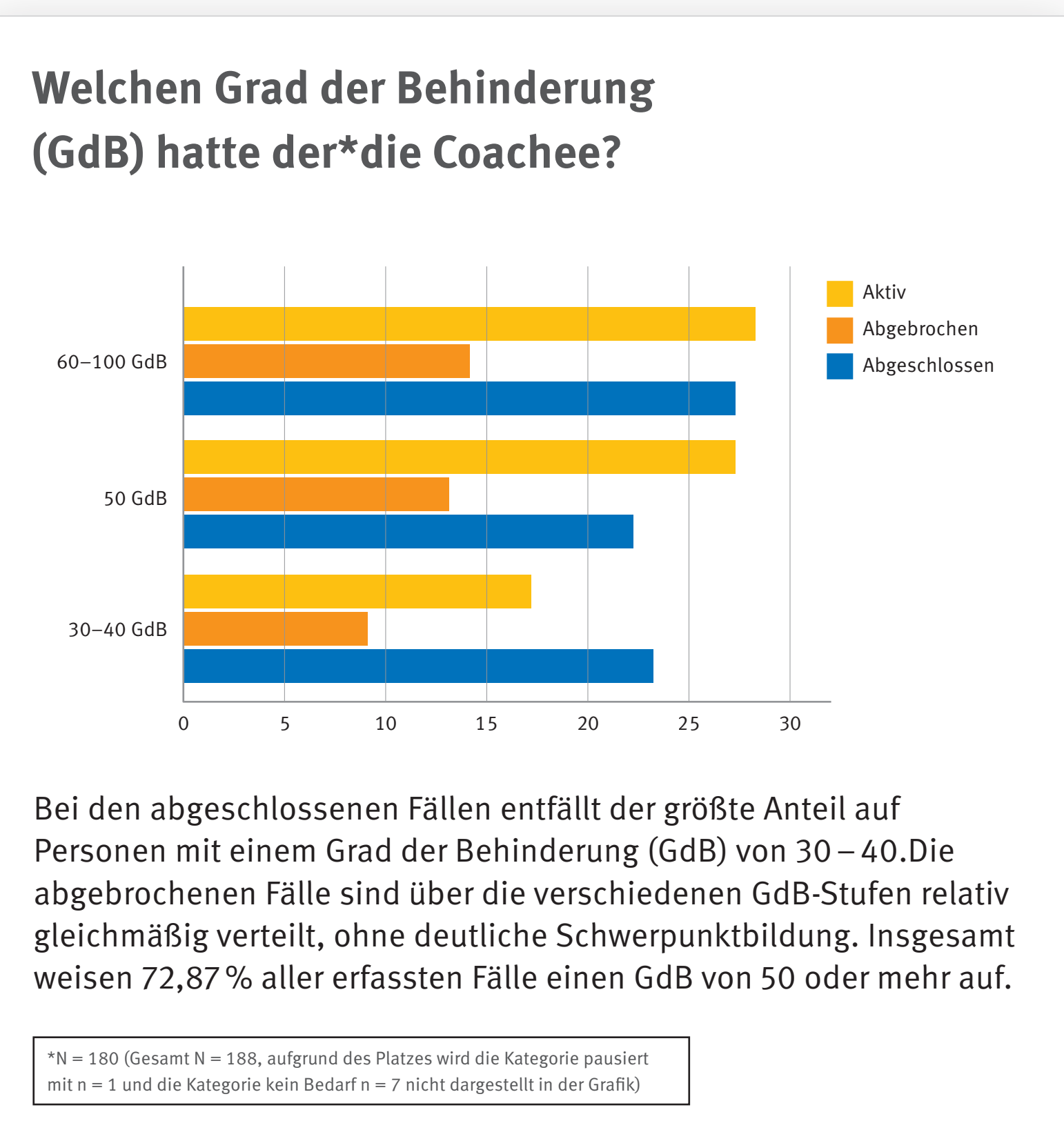
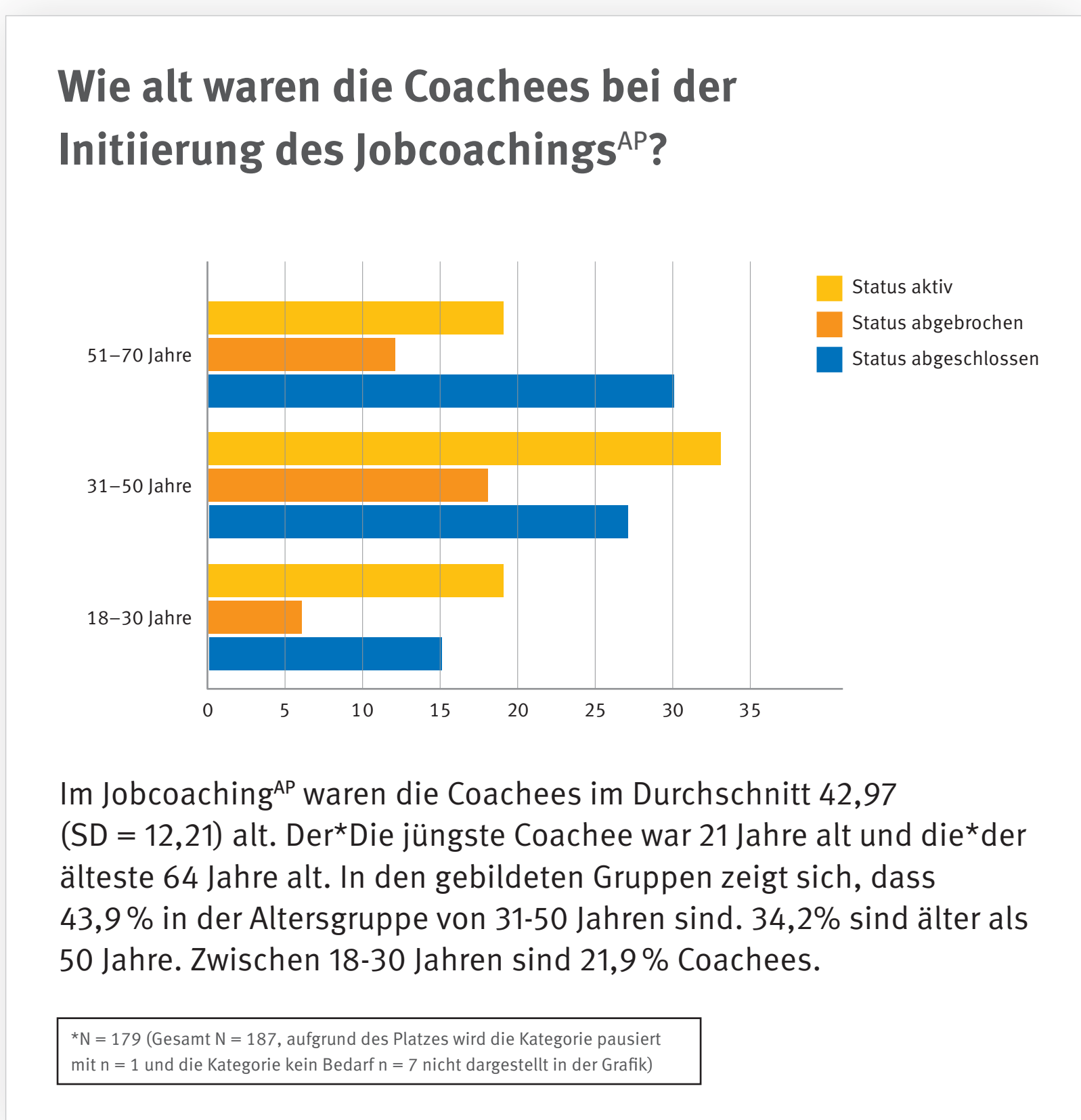
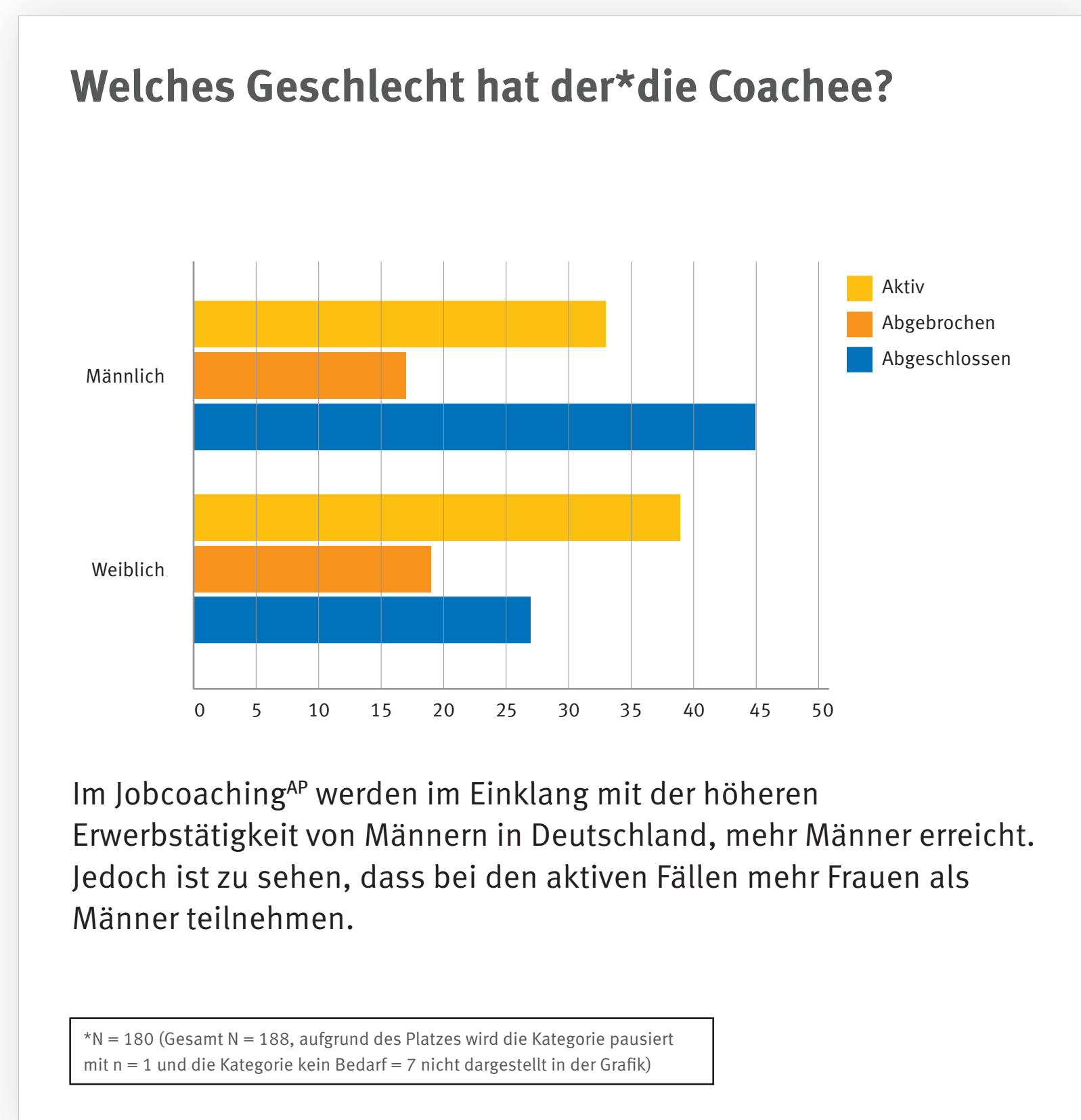
Welchen Status haben die Fälle im Oktober 2025?



Poster-Übersicht

1. Titel
2. Drei Studien zu Jobcoaching am Arbeitsplatz (Jobcoaching<sup>AP</sup>)
3. Prozess der Konzeptentwicklung für Jobcoaching<sup>AP</sup> in Niedersachsen
4. Konzeptelemente für eine einheitliche Durchführung: Ablaufdiagramm, Falldokument, Handbuch
5. Zentrale Empfehlungen: Einführung dreier Strukturlemente für den flächendeckenden Ausbau von Jobcoaching<sup>AP</sup> in Niedersachsen nach der Erprobung
6. Jobcoaching<sup>AP</sup> für Niedersachsen – Ergebnis und Nachhaltigkeit (JoNi)
7. Profild der Coachees
8. Barrierezugänglichkeit, Beschäftigungsverhältnis der Jobcoach\*innen, Matching Aspekte und IFD-Verteilung
9. Umgang mit Jobcoaching<sup>AP</sup>
10. Ziele in der fallbegleitenden Dokumentation
11. Perspektiven auf den Jobcoaching<sup>AP</sup> Prozess (1): Themenauswahl zu Coachees und Vorgesetzten bzw. Arbeitgebenden
12. Perspektiven auf den Jobcoaching<sup>AP</sup> Prozess (2): Themenauswahl zu Jobcoach\*innen und IFD-Fachkräften
13. Nachhaltigkeit abgeschlossener Jobcoaching<sup>AP</sup> Fälle

Die folgenden Grafiken beziehen sich auf die beschriebenen Fälle. Da bei den Fällen mit „kein festgestellter Bedarf“ nur vereinzelt Daten vorliegen und die Pausenphase lediglich einen Einzelfall darstellt, werden diese Kategorien in den folgenden Darstellungen nicht berücksichtigt.



Projektleitung JADE, JoNiMa, JoNi: Prof. Dr. Ulrike Marotzki • Projektpartner\*in JoNi: Prof. Dr. Beate Muschalla • Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen JoNiMa und JoNi: Esther Scholz-Minkwitz •, Monika Kitzmann •, Ina Schröter • Wissenschaftliche Mitarbeiterin JoNi: Carlotta Wilke • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNiMa: Irini Tsangaveli •, Eileen Behrens • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNi: Sarah Christoph •, Patricia Weyhrich •, Martin Römhild •

• Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen, • Technische Universität Braunschweig

Weitere Informationen zu den drei Forschungsprojekten unter [jobcoaching-ap.hawk.de](http://jobcoaching-ap.hawk.de)



# Branchenzugehörigkeit, Beschäftigungsverhältnis der Jobcoach\*innen

## Matching-Aspekte und IFD-Verteilung

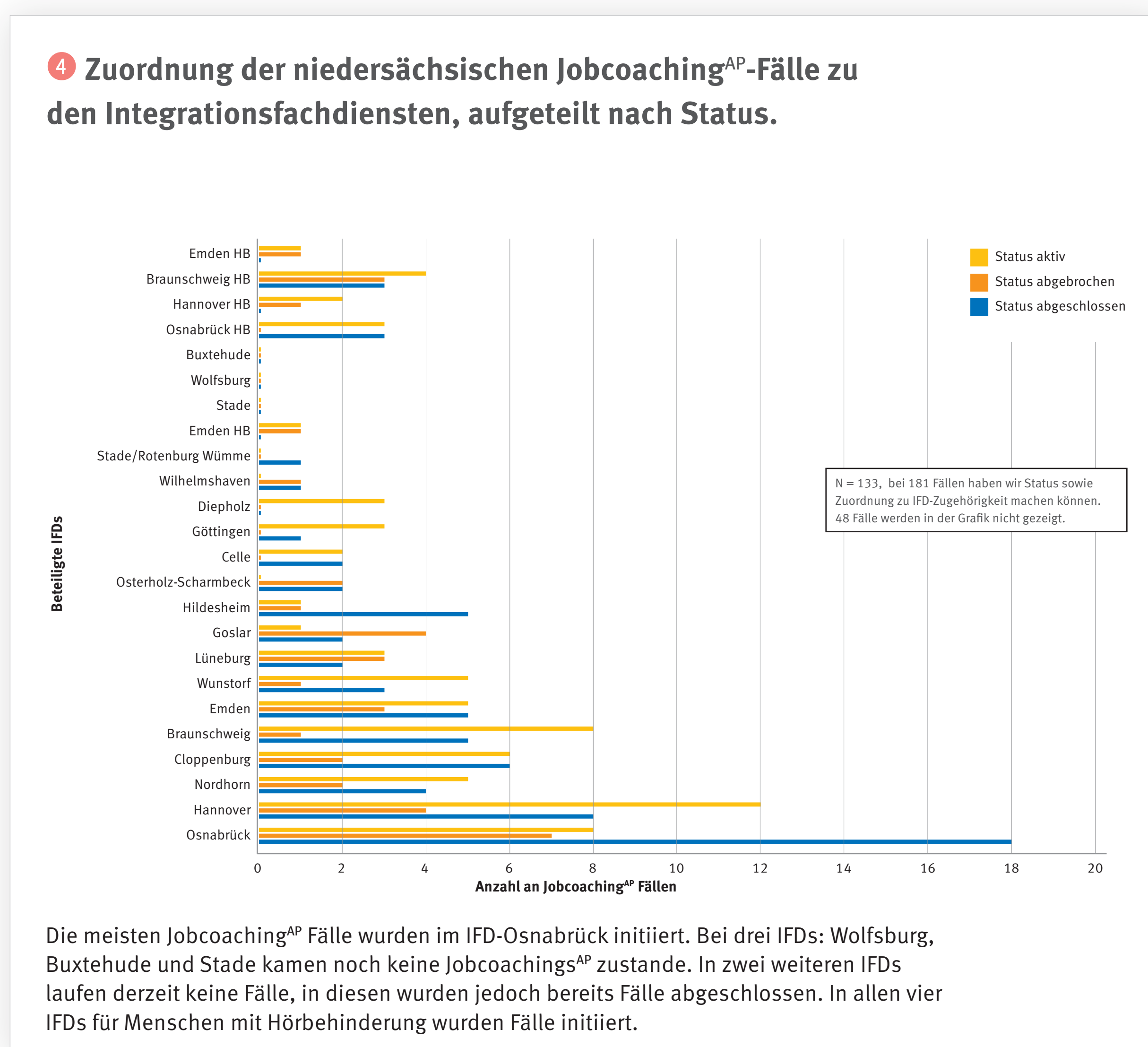
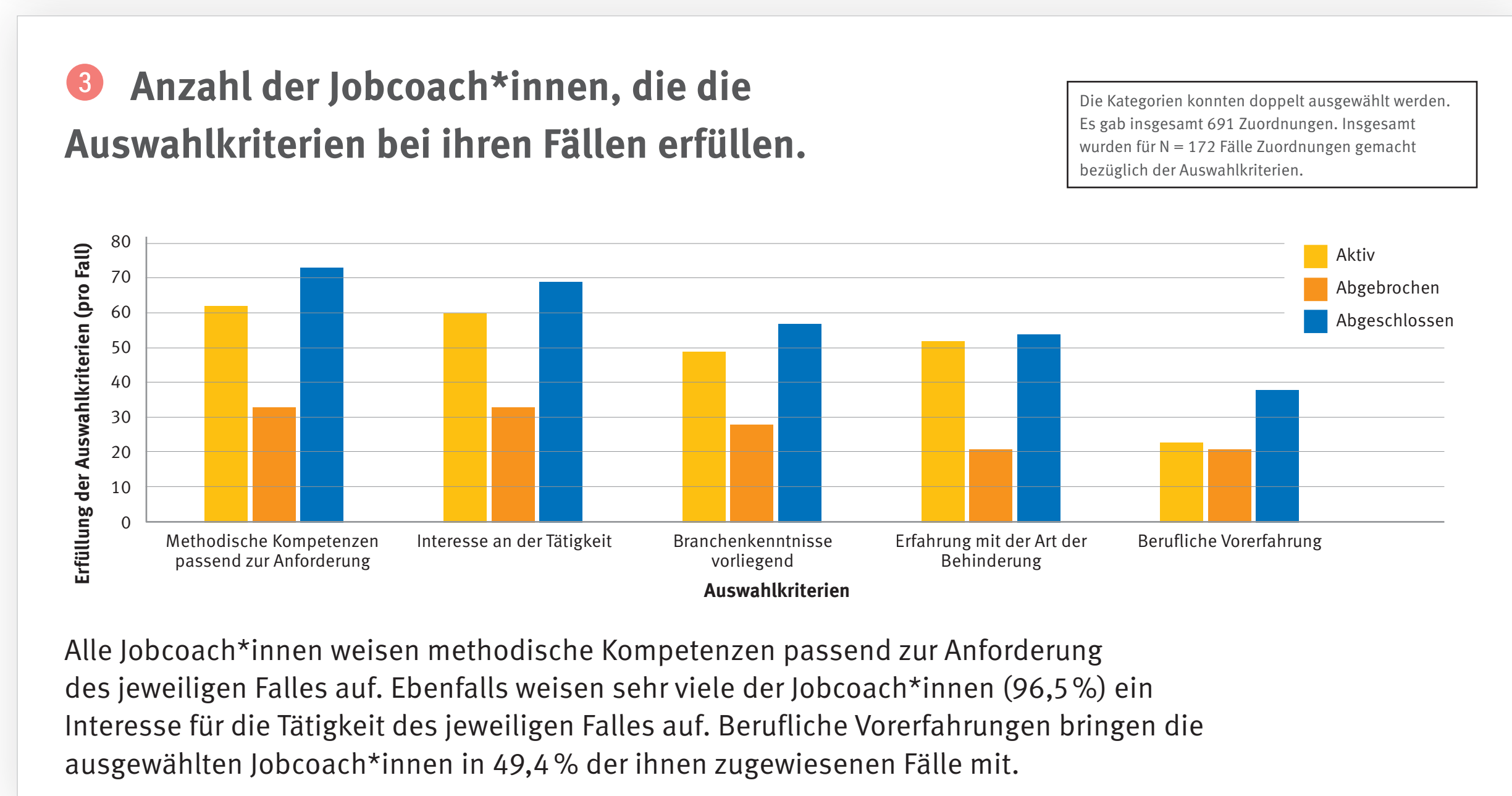
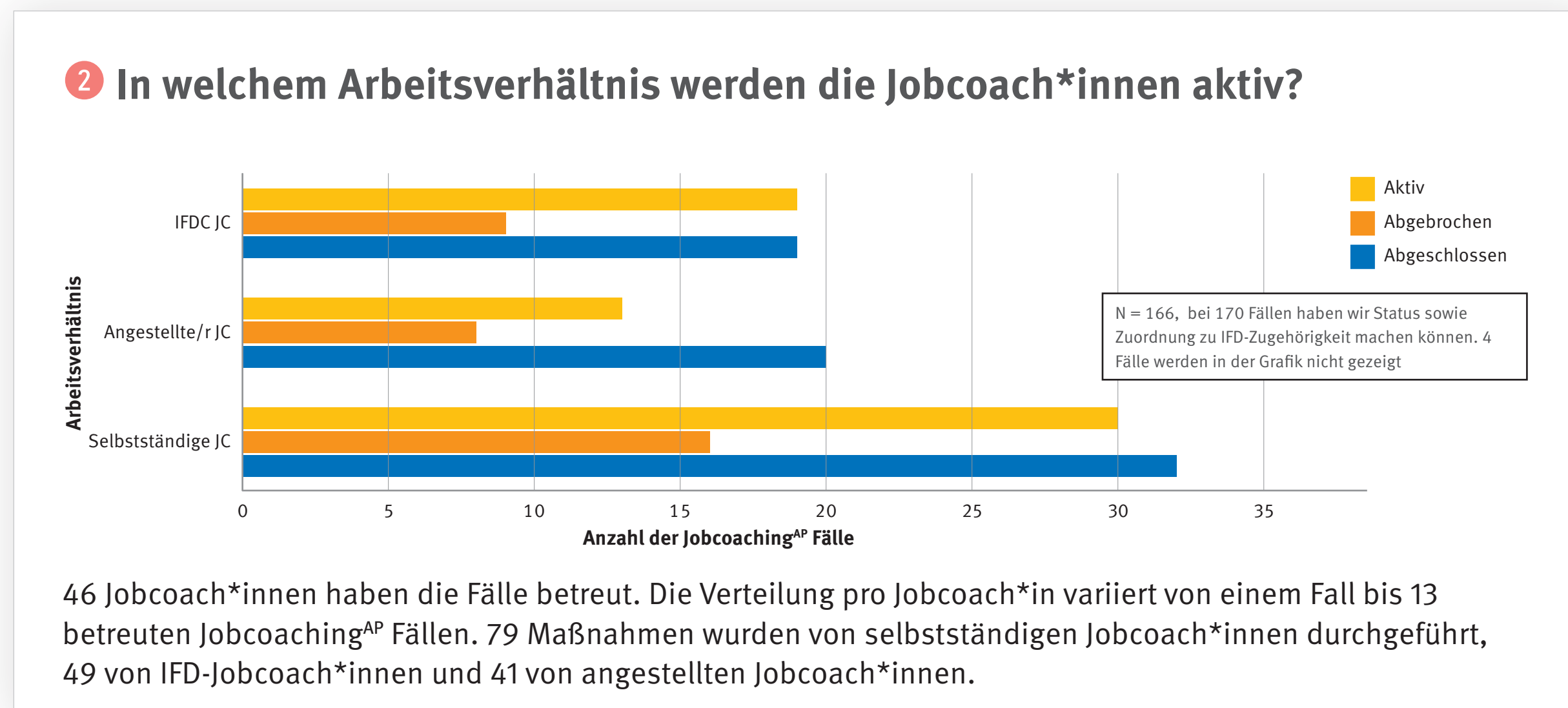
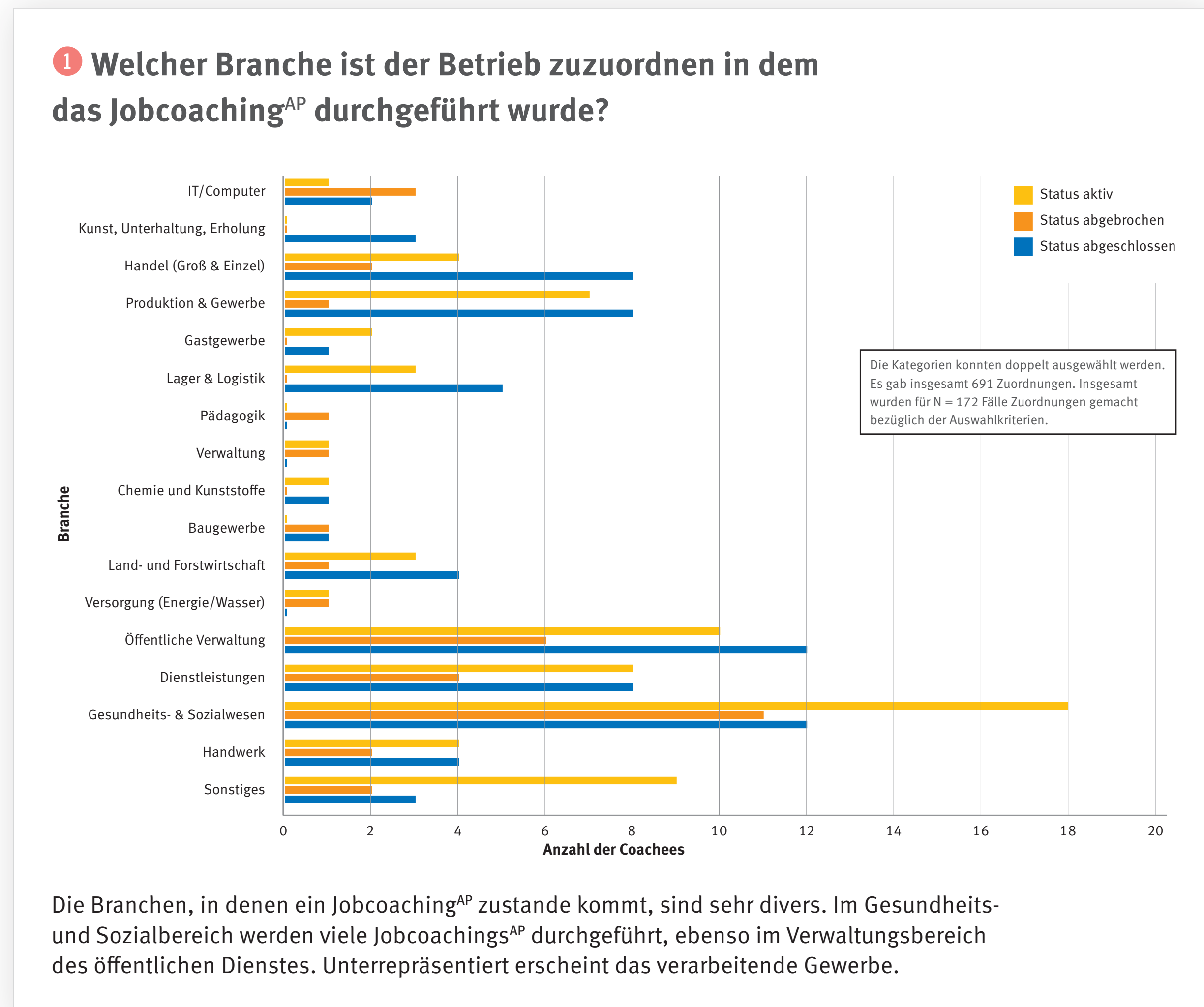
Die Daten wurden vom 01. Oktober 2022 bis 30. September 2025 im Kontext der Forschungsprojekte JoNiMa und JoNi erhoben. Grundlage der Datenerhebung bildeten fallbezogene Fragebögen, welche der systematischen Erfassung und Dokumentation der einzelnen Fälle dienten. Das vorliegende Poster präsentiert die Auswertung von insgesamt 241 dokumentierten Fällen, die als Jobcoaching<sup>AP</sup> registriert wurden. Im Fokus der grafischen Darstellung stehen vier zentrale Analyseaspekte, welche den Kontext der Jobcoachings<sup>AP</sup> darstellen.

- 1 Die Branchen, in denen das jeweilige Jobcoaching<sup>AP</sup> stattfand.
- 2 Das Arbeitsverhältnis, aus dem heraus die Jobcoach\*innen das Coaching angeboten haben.
- 3 Die beim Matching der Teilnehmenden zu den Jobcoach\*innen berücksichtigten Aspekte
- 4 Die Verteilung der zugeordneten Integrationsfachdienste (IFD)

Für die im Rahmen der Auswertung untersuchten Fragestellungen lagen für 170 – 188 (je nach Variable) der insgesamt 241 dokumentierten Fälle Daten vor. Die Reduktion der Fallzahl erklärt sich dadurch, dass für jene Fälle, in denen nach Versand des Erhebungsfragebogens kein weiterer Coachingbedarf bestand, keine Daten erhoben wurden und für die aktiven Fälle noch nicht alle Daten vorliegen. Die folgenden Grafiken beziehen sich nur auf die Fälle, welche zum Auswertungszeitpunkt den Status: 1) aktiv, 2) abgebrochen und 3) abgeschlossen hatten. Die Status pausiert und kein Bedarf wurden aufgrund des Platzes von der Darstellung ausgeschlossen.

Poster-Übersicht

#	Titel
1	Drei Studien zu Jobcoaching am Arbeitsplatz (Jobcoaching <sup>AP</sup> )
2	Prozess der Konzeptentwicklung für Jobcoaching <sup>AP</sup> in Niedersachsen
3	Konzeptelemente für eine einheitliche Durchführung: Ablaufdiagramm, Falldokument, Handbuch
4	Zentrale Empfehlungen: Einführung dreier Strukturlemente für den flächendeckenden Ausbau von Jobcoaching <sup>AP</sup> in Niedersachsen nach der Erprobung
5	Jobcoaching <sup>AP</sup> für Niedersachsen – Ergebnis und Nachhaltigkeit (JoNi)
6	Profil der Coaches
7	<b>Branchenzugehörigkeit, Beschäftigungsverhältnis der Jobcoach*innen, Matching-Aspekte und IFD-Verteilung</b>
8	Umgang mit Jobcoaching <sup>AP</sup>
9	Ziele in der fallbegleitenden Dokumentation
10	Perspektiven auf den Jobcoaching <sup>AP</sup> Prozess (1): Themenauswahl zu Coaches und Vorgesetzten bzw. Arbeitgebenden
11	Perspektiven auf den Jobcoaching <sup>AP</sup> Prozess (2): Themenauswahl zu Jobcoach*innen und IFD-Fachkräften



Projektleitung JADE, JoNiMa, JoNi: Prof. Dr. Ulrike Marotzki • Projektpartner\*in JoNi: Prof. Dr. Beate Muschalla • Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen JoNiMa und JoNi: Esther Scholz-Minkwitz •, Monika Kitzmann •, Ina Schröter • Wissenschaftliche Mitarbeiterin JoNi: Carlotta Wilke • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNiMa: Irini Tsangaveli •, Eileen Behrens • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNi: Sarah Christoph •, Patricia Weyhrich •, Martin Römhild •

• Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen, • Technische Universität Braunschweig

Weitere Informationen zu den drei Forschungsprojekten unter [jobcoaching-ap.hawk.de](http://jobcoaching-ap.hawk.de)



# Umgang mit Jobcoaching<sup>AP</sup>-Zielen in der fallbegleitenden Dokumentation

**Poster-Übersicht**

#	Titel
1	Drei Studien zu Jobcoaching am Arbeitsplatz (Jobcoaching <sup>AP</sup> )
2	Prozess der Konzeptentwicklung für Jobcoaching <sup>AP</sup> in Niedersachsen
3	Konzeptelemente für eine einheitliche Durchführung: Ablaufdiagramm, Falldokument, Handbuch
4	Zentrale Empfehlungen: Einführung dreier Strukturmerkmale für den flächendeckenden Ausbau von Jobcoaching <sup>AP</sup> in Niedersachsen nach der Erprobung
5	Jobcoaching <sup>AP</sup> für Niedersachsen – Ergebnis und Nachhaltigkeit (JoNi)
6	Profil der Coachees
7	Branchezugehörigkeit, Beschäftigungsverhältnis der Jobcoach*innen, Matching-Aspekte und IFD-Verteilung
8	<b>Umgang mit Jobcoaching<sup>AP</sup>-Zielen in der fallbegleitenden Dokumentation</b>
9	Perspektiven auf den Jobcoaching <sup>AP</sup> Prozess (1): Themenauswahl zu Coachees und Vorgesetzten bzw. Arbeitgebenden
10	Perspektiven auf den Jobcoaching <sup>AP</sup> Prozess (2): Themenauswahl zu Jobcoach*innen und IFD-Fachkräften
11	Nachhaltigkeit abgeschlossener Jobcoaching <sup>AP</sup> Fälle

## Forschungsinteresse

- Welche Zielsetzungen dominieren im Jobcoachingkontext?
- Auf wen sind die formulierten Ziele ausgerichtet?
- Verbleiben Ziele konstant oder unterliegen sie Veränderungen?
- Inwieweit werden die formulierten Ziele erreicht?
- Was können wir für die Zukunft daraus lernen?

## Methode

- Analyse der dokumentierten Ziele in 62 Falldokumenten (Beginn-Zwischengespräch-Abschlussgespräch)
- 62 Personen haben im Zeitraum von Oktober 2022 bis August 2025 ein Jobcoaching<sup>AP</sup> durchlaufen und abgeschlossen
- Die dokumentierten Ziele wurden in inhaltliche Ziele runtergebrochen und nach Bezug in personenorientiert und kontextorientiert unterteilt
- Bildung von Unterkategorien und Zuordnungen zu diesen

## Vorgehen am Beispiel dargestellt:

**Dokumentiertes Ziel:** Coachee entwickelt zunehmend mehr Selbstbewusstsein in der Erledigung der Tätigkeiten. Er kommuniziert seine Anliegen bewusst und proaktiv, zur Konfliktvermeidung und Annahme von Kritik. Der Jobcoach unterstützt die Verbesserung der Kommunikation zwischen der Vorgesetzten und anderen Kollegen des Coachee, durch die Einübung einer transparenten Gesprächskultur.



## Zielstabilität und -anpassung

	Maßnahmenplan	Zwischengespräch	Abschlussgespräch
Anzahl benannter Ziele pro Zeitpunkt	330 (89,2%)	288 (77,8%)	289 (78,1%)
Neu hinzugekommen		29	11

N = 370

## Grad der Zielerreichung

Grad	Zwischenbericht	Abschlussbericht
Vollständig erreicht	80 (21,6%)	174 (47,0%)
Teilweise erreicht	103 (27,8%)	71 (19,2%)
In Arbeit	65 (17,6%)	6 (1,6%)
Offen	24 (6,5%)	4 (1,1%)
Erfolglos	5 (1,4%)	33 (8,9%)
Keine Angabe/fehlend	93 (25,1%)	82 (22,1%)

N = 370

## Fazit:

Im Jobcoaching<sup>AP</sup> liegt der Schwerpunkt auf personenorientierten Zielsetzungen, wobei ergänzend auch kontextorientierte Ziele formuliert werden. Insgesamt zeigen sich die Ziele im Verlauf als weitgehend konsistent, was auf eine stabile Zielverfolgung hinweist. In einzelnen Fällen werden Ziele im Verlauf nicht weitergeführt oder dokumentiert, was Potenzial für eine systematischere Nachverfolgung eröffnet. Zur weiteren Verbesserung der Evaluation der Zielerreichung ist der Einsatz standardisierter Skalen vorgesehen. Zudem wurden die Falldokumente überarbeitet, um die Formulierung von Zielen nach der SMART-Didaktik (spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert) zu unterstützen und damit die Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Jobcoachingprozesses zu stärken.

## Ziele

### Kontextorientierte Ziele

Diese Ziele betreffen das System rund um den\*die Coachee. Sie beinhalten Veränderungen an Strukturen, Aufgaben, Arbeitszeiten oder der Teamkommunikation insgesamt – nicht nur die Kommunikation der\*des Coachee.

#### Die Zielkategorien sind

- Gemeinsame Vereinbarungen
- Sensibilisierung für Behinderungen
- Kommunikation und Interaktion
- Anpassung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsaufgaben

105 der Ziele richten sich an den Kontext

### Personenorientierte Ziele

Diese Ziele beziehen sich ausschließlich auf den\*die Coachee. Sie betreffen persönliche Veränderungen wie zum Beispiel ein angepasstes Verhalten, eine neue Einstellung oder eine veränderte Sichtweise.

#### Die Zielkategorien sind

- Arbeitsaufgaben meistern
- Arbeitsunterstützende Hilfsmittel
- Fehlervermeidung und Qualitätsverbesserung
- Soziale Kompetenzen am Arbeitsplatz
- Stressbewältigung und Umgang mit Belastungen
- Persönliche Weiterentwicklung
- Verantwortungsbewusstsein und Eigeninitiative
- Selbstfürsorge

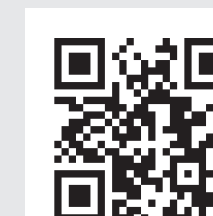
265 der Ziele richten sich nur an den\*die Coachee

### Ziele auf Personenebene

- Im Durchschnitt wurden 5,97 Ziele pro Fall erreicht (2 bis 13 Ziele).
- 49 Fälle haben mindestens ein Ziel vollständig erreicht und 32 Fälle haben mindestens ein Ziel teilweise erreicht.
- 5 Fälle haben mindestens ein Ziel in Arbeit und 2 Fälle haben mindestens ein Ziel offen.
- 28 Fälle haben Ziele mit Aussagen, zu denen keine Bewertung getroffen werden kann. Bei 34 Fällen konnte alles bewertet werden.
- 24 Fälle haben alle Ziele erreicht oder teilweise erreicht.
- 16 Fälle haben keine kontextorientierten Ziele formuliert. Alle Fälle haben personenorientierte Ziele.

Projektleitung JADE, JoNiMa, JoNi: Prof. Dr. Ulrike Marotzki • Projektpartner\*in JoNi: Prof. Dr. Beate Muschalla • Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen JoNiMa und JoNi: Esther Scholz-Minkwitz •, Monika Kitzmann •, Ina Schröter • Wissenschaftliche Mitarbeiterin JoNi: Carlotta Wilke • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNiMa: Irini Tsangaveli •, Eileen Behrens • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNi: Sarah Christoph •, Patricia Weyhrich •, Martin Römhild •

• Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen, • Technische Universität Braunschweig



Weitere Informationen zu den drei Forschungsprojekten unter [jobcoaching-ap.hawk.de](http://jobcoaching-ap.hawk.de)



# Perspektiven auf den Jobcoaching<sup>AP</sup> Prozess (1)

## Themenauswahl zu Coachees und Vorgesetzten bzw. Arbeitgebenden

Dargestellt wird hier ein jeweils zentrales Thema für die Gruppe der Coachees und die Gruppe der Vorgesetzten bzw. Arbeitgebenden. Das jeweilige Thema findet in den Perspektiven sehr unterschiedliche Ausprägungen, wie die Interviewzitate deutlich machen. Die Namen der Teilnehmenden wurden im Prozess der Verschriftlichung der Interviews durch Synonyme ersetzt. Bei den Zitaten findet sich nur der Anfangsbuchstabe des Synonyms.

Betrieb	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Branche	Logistik	Gastgewerbe	Handwerk	Öffentliche Verwaltung	Gesundheits- und Sozialwesen	Öffentliche Verwaltung	Pädagogik	Dienstleistungen	Gesundheits- und Sozialwesen
Betriebsgröße	Großunternehmen	Kleines Unternehmen	Kleines Unternehmen	Großunternehmen	Kleinstunternehmen	Großunternehmen	Kleines Unternehmen	Kleinstunternehmen	Mittleres Unternehmen
Art der Behinderung	Psychische Behinderung	Hörbehinderung	Lernbehinderung	Hörbehinderung	Lernbehinderung	Körperliche Behinderung	Psychische Behinderung	Psychische Behinderung	Lernbehinderung
Anzahl der Perspektiven	6	4	5	4	4	4	4	4	6
Einbezogene Perspektiven	Coachee, Jobcoach*in, IFD-Fachkraft, Abteilungsleitung, Teamleitung, SBV	Jobcoach*in, IFD-Fachkraft, Geschäftsführung, Teamleitung	Coachee, Jobcoach*in, IFD-Fachkraft, Büroleitung, Geschäftsführung	Coachee, Jobcoach*in, IFD-Fachkraft, Leitung	Coachee, Jobcoach*in, IFD-Fachkraft, Geschäftsführung	Coachee, Jobcoach*in, IFD-Fachkraft, Leitung	Coachee, Jobcoach*in, IFD-Fachkraft, Geschäftsführung	Coachee, Jobcoach*in, IFD-Fachkraft, Geschäftsführung	Coachee, Jobcoach*in, IFD-Fachkraft, Vorgesetzte*, Arbeitgebende*, Kolleg*in

Überblick zu den neun Betrieben, in denen ein Jobcoaching<sup>AP</sup> stattfand und zu den interviewten beteiligten Personen

### Poster-Übersicht

#	Titel
1	Drei Studien zu Jobcoaching am Arbeitsplatz (Jobcoaching <sup>AP</sup> )
2	Prozess der Konzeptentwicklung für Jobcoaching <sup>AP</sup> in Niedersachsen
3	Konzeptelemente für eine einheitliche Durchführung: Ablaufdiagramm, Falldokument, Handbuch
4	Zentrale Empfehlungen: Einführung dreier Strukturlemente für den flächendeckenden Ausbau von Jobcoaching <sup>AP</sup> in Niedersachsen nach der Erprobung
5	Jobcoaching <sup>AP</sup> für Niedersachsen – Ergebnis und Nachhaltigkeit (JoNi)
6	Profil der Coachees
7	Branchenzugehörigkeit, Beschäftigungsverhältnis der Jobcoach*innen, Matching Aspekte und IFD-Verteilung
8	Umgang mit Jobcoaching <sup>AP</sup> Zielen in der fallbegleitenden Dokumentation
9	Perspektiven auf den Jobcoaching <sup>AP</sup> Prozess (1): Themenauswahl zu Coachees und Vorgesetzten bzw. Arbeitgebenden
10	Perspektiven auf den Jobcoaching <sup>AP</sup> Prozess (2): Themenauswahl zu Jobcoach*innen und IFD-Fachkräften
11	Nachhaltigkeit abgeschlossener Jobcoaching <sup>AP</sup> Fälle

## Motivation zum Jobcoaching<sup>AP</sup> aus der Perspektive der Coachees

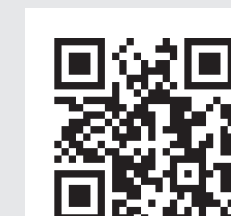


## Nachhaltigkeit von Jobcoaching<sup>AP</sup> aus der Perspektive beteiligter Vorgesetzter oder Arbeitgeber



Projektleitung JADE, JoNiMa, JoNi: Prof. Dr. Ulrike Marotzki • Projektpartner\*in JoNi: Prof. Dr. Beate Muschalla • Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen JoNiMa und JoNi: Esther Scholz-Minkwitz •, Monika Kitzmann •, Ina Schröter • Wissenschaftliche Mitarbeiterin JoNi: Carlotta Wilke • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNiMa: Irini Tsangaveli •, Eileen Behrens • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNi: Sarah Christoph •, Patricia Weyhrich •, Martin Römhild •

• Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen, • Technische Universität Braunschweig



Weitere Informationen zu den drei Forschungsprojekten unter [jobcoaching-ap.hawk.de](http://jobcoaching-ap.hawk.de)



# Perspektiven auf den Jobcoaching<sup>AP</sup> Prozess (2)

## Themenauswahl zu Jobcoach\*innen und IFD-Fachkräften

10/11

**Poster-Übersicht**

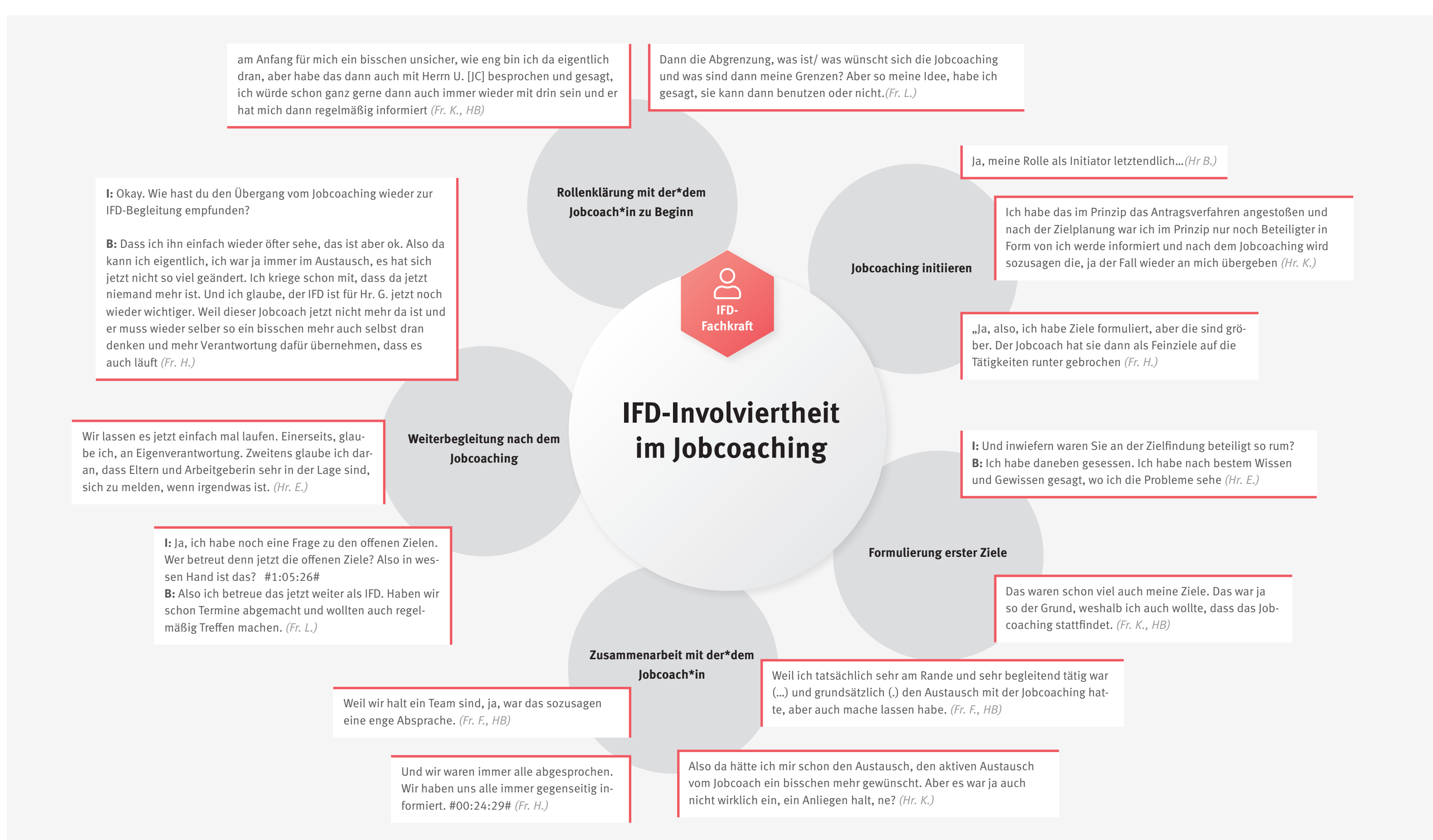
#	Titel
1	Drei Studien zu Jobcoaching am Arbeitsplatz (Jobcoaching <sup>AP</sup> )
2	Prozess der Konzeptentwicklung für Jobcoaching <sup>AP</sup> in Niedersachsen
3	Konzeptelemente für eine einheitliche Durchführung: Ablaufdiagramm, Falldokument, Handbuch
4	Zentrale Empfehlungen: Einführung dreier Strukturlemente für den flächendeckenden Ausbau von Jobcoaching <sup>AP</sup> in Niedersachsen nach der Erprobung
5	Jobcoaching <sup>AP</sup> für Niedersachsen – Ergebnis und Nachhaltigkeit (JoNi)
6	Profil der Coaches
7	Berufshinweise, Beschäftigungsverhältnis der Jobcoach*innen, Matching-Aspekte und IFD-Verteilung
8	Umgang mit Jobcoaching <sup>AP</sup> Zielen in der fallbegleitenden Dokumentation
9	Perspektiven auf den Jobcoaching <sup>AP</sup> Prozess (1): Themenauswahl zu Coaches und Vorgesetzten bzw. Arbeitgebenden
10	<b>Perspektiven auf den Jobcoaching<sup>AP</sup> Prozess (2): Themenauswahl zu Jobcoach*innen und IFD-Fachkräften</b>
11	Nachhaltigkeit abgeschlossener Jobcoaching <sup>AP</sup> Fälle

Hier wird ein jeweils zentrales Thema für die Gruppe der interviewten Jobcoach\*innen und IFD-Fachkräfte dargestellt. Die Bedeutung des Themas hat mit der eingenommenen Rolle im Jobcoachingprozess zu tun: Lernen der Beteiligten aus Sicht der Jobcoach\*innen und die Frage der Involviertheit in den Jobcoachingprozess in der Perspektive der IFD-Fachkräfte. Auch in diesen Gruppen findet das Thema in den Perspektiven der Interviewten sehr unterschiedliche Ausprägungen, die sich in den Zitaten spiegeln.

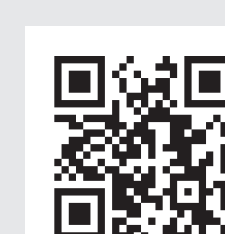
### Lernen im Jobcoachingprozess aus der Perspektive beteiligter Jobcoach\*innen



### Die Involviertheit in den Jobcoachingprozess aus der Perspektive der IFD-Fachkräfte



Projektleitung JADE, JoNiMa, JoNi: Prof. Dr. Ulrike Marotzki • Projektpartner\*in JoNi: Prof. Dr. Beate Muschalla • Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen JoNiMa und JoNi: Esther Scholz-Minkwitz •, Monika Kitzmann •, Ina Schröter • Wissenschaftliche Mitarbeiterin JoNi: Carlotta Wilke • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNiMa: Irini Tsangaveli •, Eileen Behrens • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNi: Sarah Christoph •, Patricia Weyrich •, Martin Römhild •



Weitere Informationen zu den drei Forschungsprojekten unter [jobcoaching-ap.hawk.de](http://jobcoaching-ap.hawk.de)

• Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen, • Technische Universität Braunschweig



# Nachhaltigkeit abgeschlossener Jobcoaching<sup>AP</sup> Fälle

11/11

## Forschungsinteresse

- Wie verlaufen Jobcoaching<sup>AP</sup> Fälle nach Abschluss des Prozesses und nach Verlassen des Betriebes durch den\*die Jobcoach\*in?

## Methode

- Telefoninterviews mit IFD-Fachkräften abgeschlossener Jobcoaching<sup>AP</sup> Fälle
- Erhebungszeiträume: Feb – März 2025 und Juli – Okt 2025
- Angaben zum letzten Kontakt durch IFD-Fachkräfte wurden durch das Forschungsteam „geglättet“, z. B. Okt 2024 zu 01.10.2024, um Monatsangaben auszurechnen.
- Insgesamt wurden 57 Fälle betrachtet. Die Fälle des ersten Erhebungszeitraums wurden auf Veränderungen im zweiten Erhebungszeitraum geprüft und aktualisiert.
- Die unten präsentierten Daten beziehen sich auf den Wissensstand der IFD-Fachkräfte zum Zeitpunkt des letzten Kontakts zu den Coachees (s. Tab 1).

## Erhebung

	Durchschnitt (MW) in Monaten	Spanne (von – bis) in Monaten
Wie lange liegt der Abschluss des JC <sup>AP</sup> zurück?	9,54	1 – 21
Wie lange bestand der Kontakt durch eine IFD-Fachkraft nach Abschluss des JC <sup>AP</sup> ?	6,89	0 – 21 (0 = mit Abschluss des JC <sup>AP</sup> wurde IFD-Begleitung beendet)
Bei wie vielen Fällen lief nach Abschluss des JC <sup>AP</sup> noch eine IFD-Begleitung?	36	/

Tab. 1: Angaben zum Zurückliegen der Maßnahme und zur IFD-Begleitung

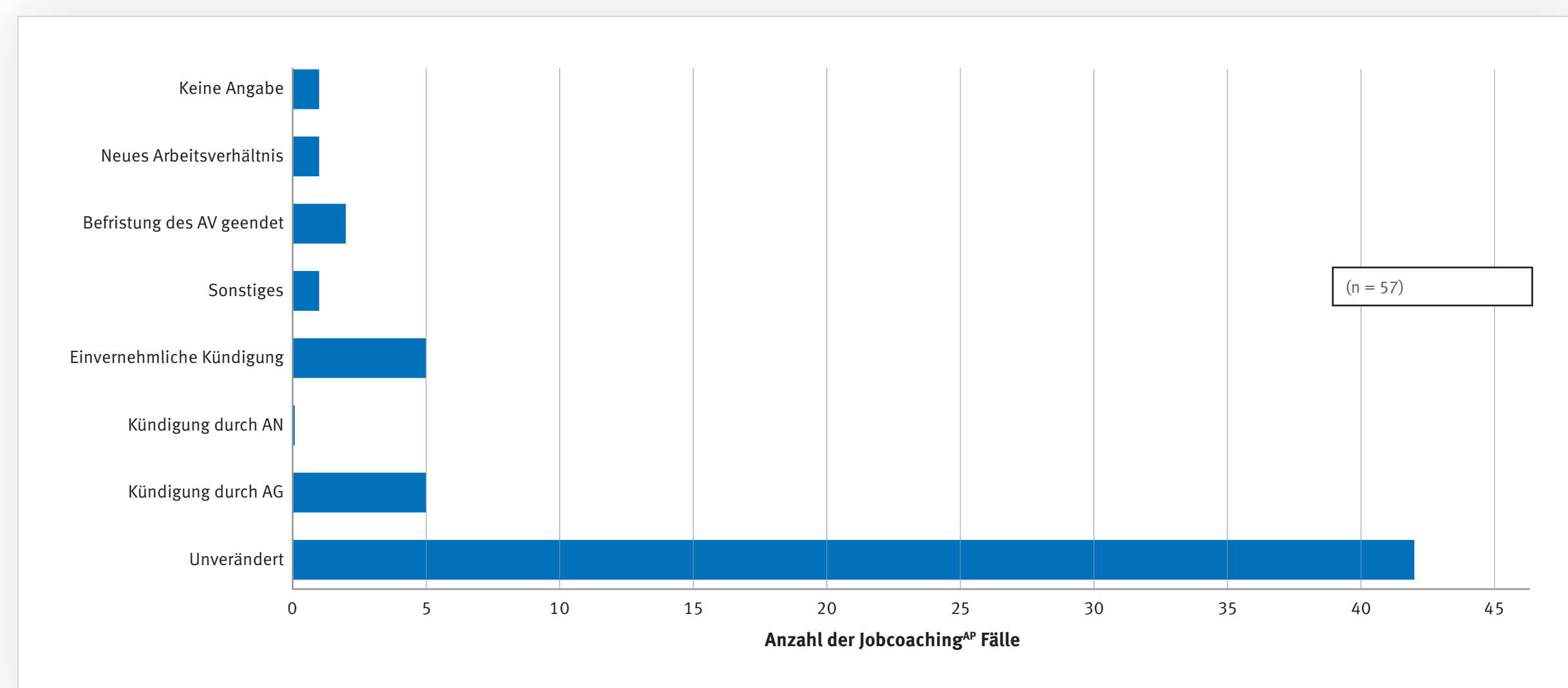


Abb. 1: Status des Arbeitsverhältnisses (AV)

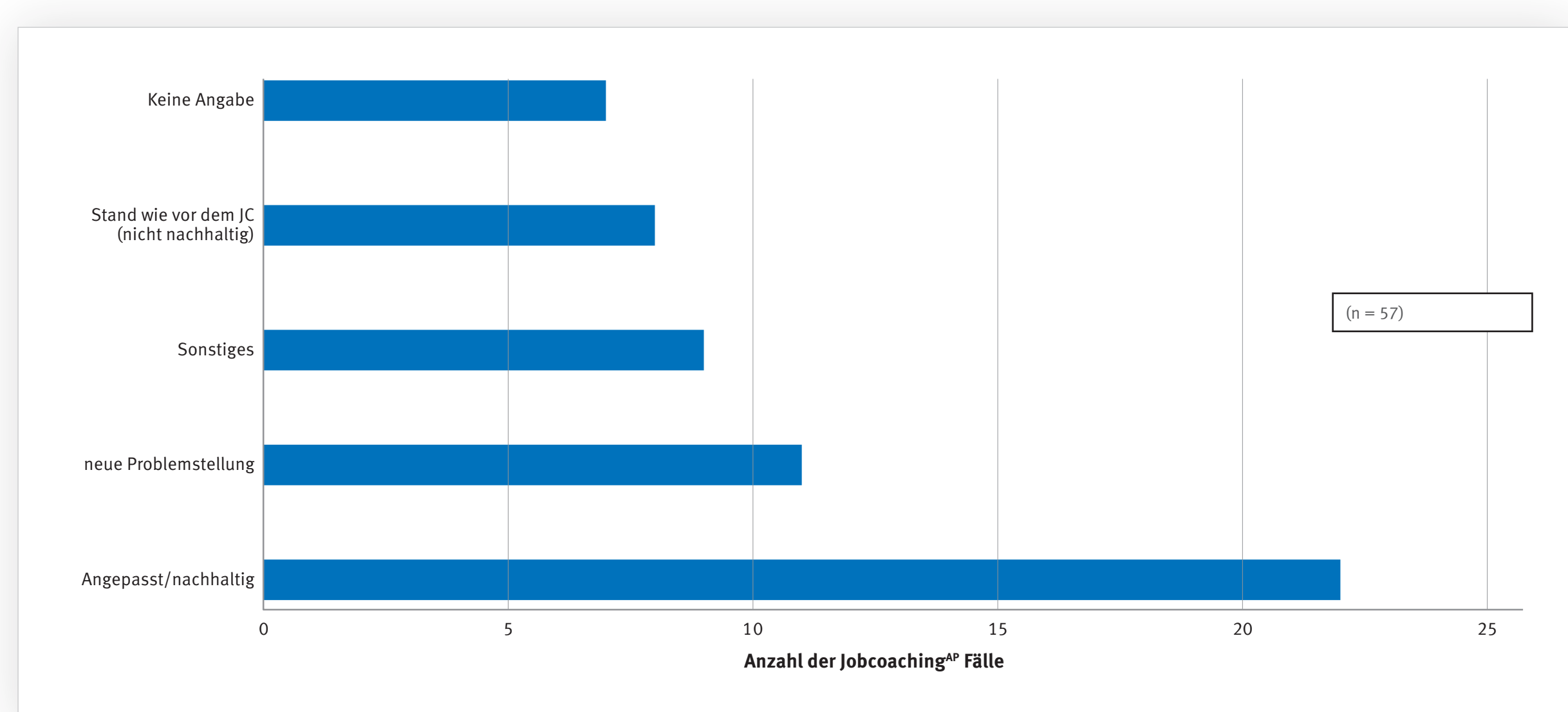


Abb. 2: Wie geht es den Coachees am Arbeitsplatz nach Abschluss eines Jobcoaching<sup>AP</sup>?

## Fazit:

Die Angaben der IFD-Fachkräfte zum Verlauf von Fällen nach einem Jobcoaching<sup>AP</sup> lassen positive Rückschlüsse zum Erfolg dieser Maßnahme zu. 42 Fälle haben weiterhin ein unverändert bestehendes AV und 21 Coachees geht es nachhaltig besser als vor der Maßnahme (Abb. 1–2). Auch die Ratingfragen (Abb. 4–7) bestätigen den überwiegend positiven Stand. Es sind zwar bis zu ca. 20 % der Betriebe nicht an einer Fortsetzung des AV interessiert, jedoch erklärt sich die Zahl mit den Angaben aus Abbildung 1 (nach Befristung wurde das AV beendet). Die Betriebe haben überwiegend eine positive Kultur der Fehlertoleranz und Akzeptanz, was den Verlauf ebenfalls positiv beeinflussen kann. Über die Hälfte der IFD-Fachkräfte denken, dass die Coachees bei den Arbeitgebenden bleiben möchten (Bewertungen von 8–10) und über die Hälfte schätzen die Maßnahme Jobcoaching<sup>AP</sup> als erfolgreich ein (Bewertungen von 8–10).

## Wer sind die Coachees?

Im Folgenden (Tab. 2. und Abb. 3) werden die Coachees der 57 abgeschlossenen Fälle demografisch vorgestellt.

Geschlecht	21 weibliche Coachees 36 männliche Coachees
Grad der Behinderung	ca. 60 (MW 59,6)
Alter im Durchschnitt	45,9 Jahre (MW)

Tab. 2: Demografische Daten

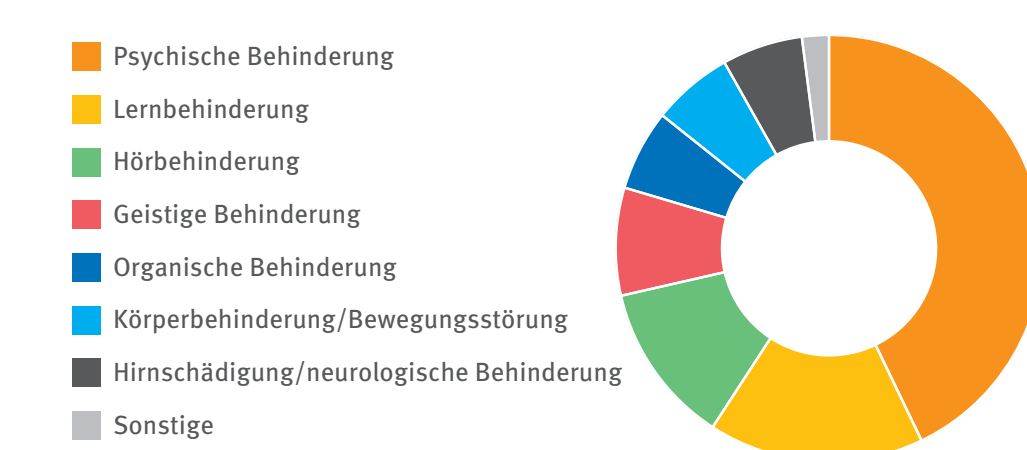


Abb. 3: Zahl der Personen mit aufgeführter Art der Behinderung

## Erhebung mit Ratingfragen

Es werden zwei Gruppen dargestellt. Die Gesamtgruppe der 57 abgeschlossenen Jobcoaching<sup>AP</sup> Fälle und die Fälle, deren Abschluss länger als 6 Monate zurückliegt.

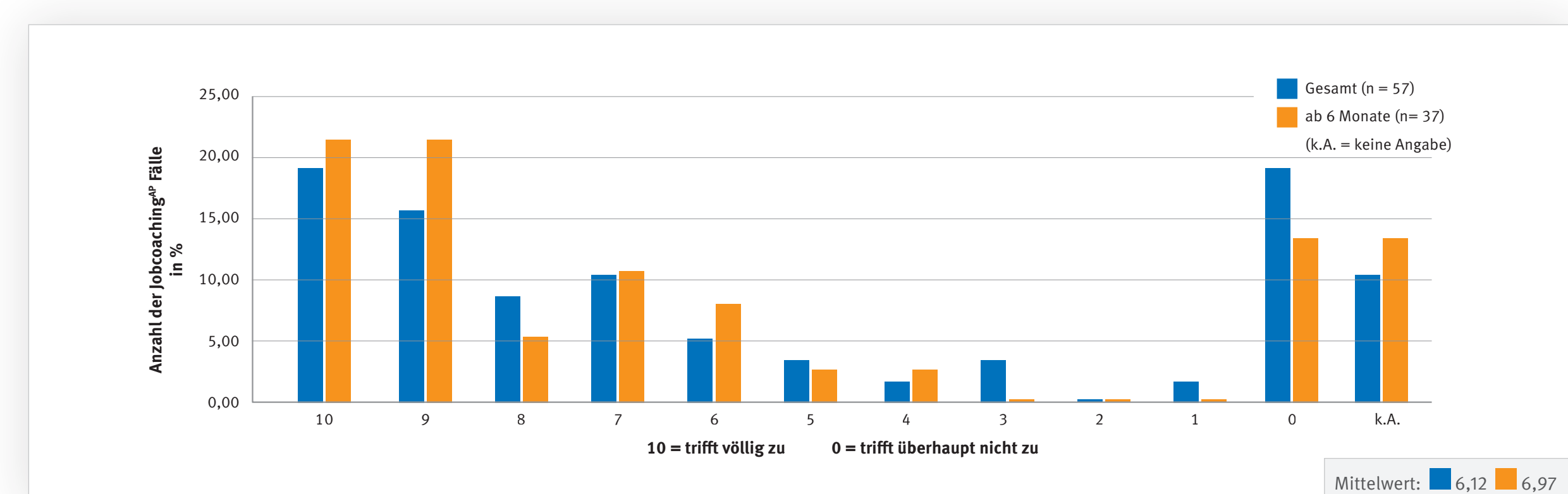


Abb. 4: Der Betrieb ist an einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses interessiert.

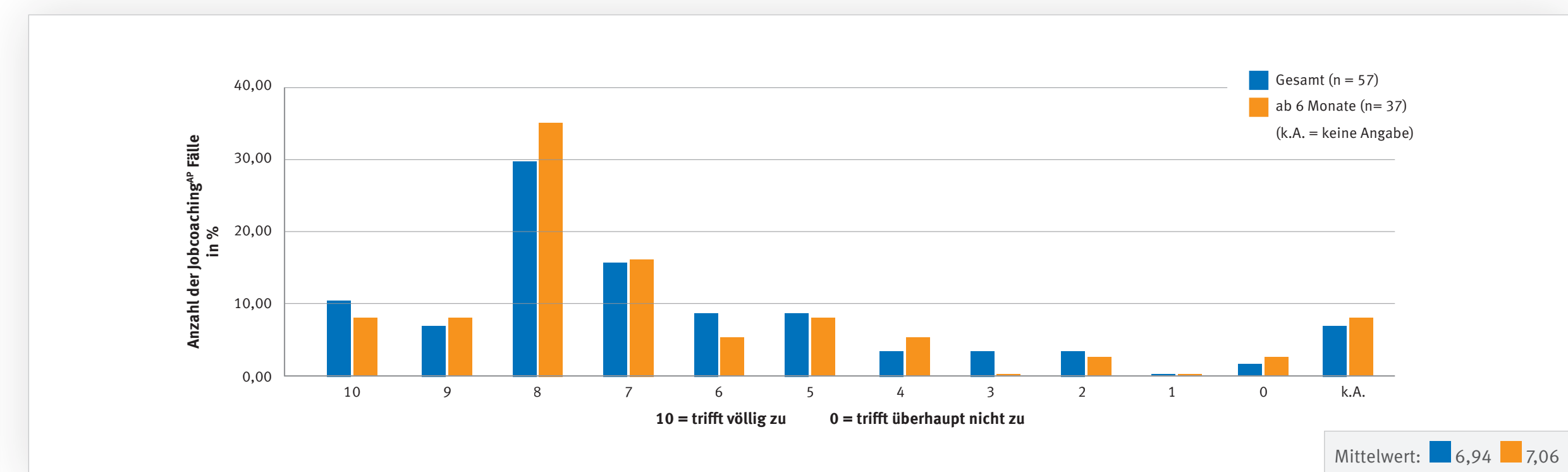


Abb. 5: Der Betrieb hat eine Kultur der Fehlertoleranz und Akzeptanz menschlicher Grenzen.

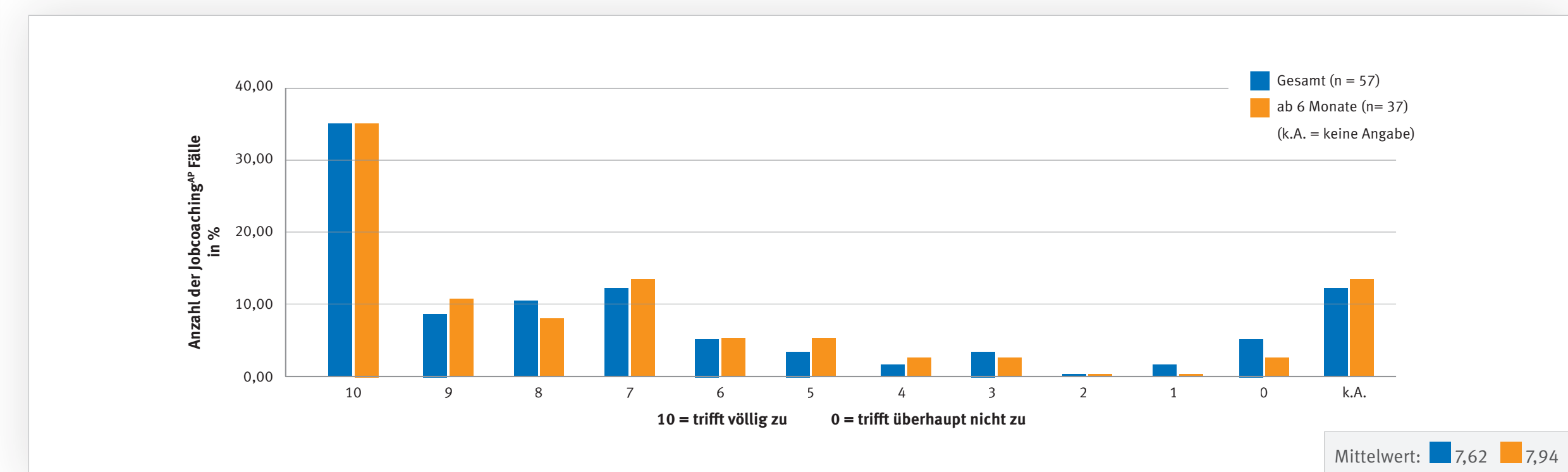


Abb. 6: Die\*der Coachee möchte bei dem\*der Arbeitgebenden bleiben.

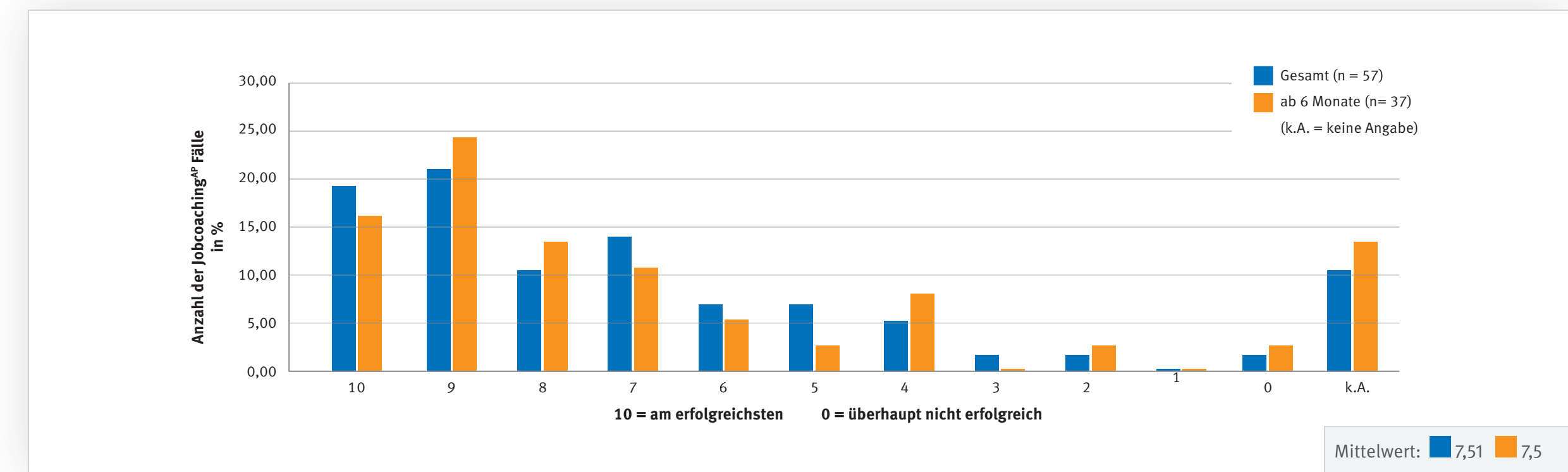


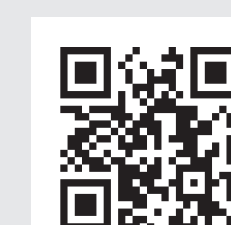
Abb. 7: Wie bewerten Sie den Erfolg des Jobcoaching<sup>AP</sup>?

## Poster-Übersicht

- # Titel
- 1 Drei Studien zu Jobcoaching am Arbeitsplatz (Jobcoaching<sup>AP</sup>)
- 2 Prozess der Konzeptentwicklung für Jobcoaching<sup>AP</sup> in Niedersachsen
- 3 Konzeptelemente für eine einheitliche Durchführung: Ablaufdiagramm, Falldokument, Handbuch
- 4 Zentrale Empfehlungen: Einführung dreier Strukturlemente für den flächendeckenden Ausbau von Jobcoaching<sup>AP</sup> in Niedersachsen nach der Erprobung
- 5 Jobcoaching<sup>AP</sup> für Niedersachsen – Ergebnis und Nachhaltigkeit (JoNi)
- 6 Profil der Coachees
- 7 Branchenzugehörigkeit, Beschäftigungsverhältnis der Jobcoach\*innen, Matching-Aspekte und IFD-Verteilung
- 8 Umgang mit Jobcoaching<sup>AP</sup>
- 9 Zielen in der fallbegleitenden Dokumentation
- 10 Perspektiven auf den Jobcoaching<sup>AP</sup> Prozess (1): Themenauswahl zu Coachees und Vorgesetzten bzw. Arbeitgebenden
- 11 Perspektiven auf den Jobcoaching<sup>AP</sup> Prozess (2): Themenauswahl zu Jobcoach\*innen und IFD-Fachkräften
- 12 Nachhaltigkeit abgeschlossener Jobcoaching<sup>AP</sup> Fälle

Projektleitung JADE, JoNiMa, JoNi: Prof. Dr. Ulrike Marotzki • Projektpartner\*in JoNi: Prof. Dr. Beate Muschalla • Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen JoNiMa und JoNi: Esther Scholz-Minkwitz •, Monika Kitzmann •, Ina Schröter • Wissenschaftliche Mitarbeiterin JoNi: Carlotta Wilke • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNiMa: Irini Tsangaveli •, Eileen Behrens • Wissenschaftliche Hilfskräfte JoNi: Sarah Christoph •, Patricia Weyhrich •, Martin Römhild •

• Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen, • Technische Universität Braunschweig



Weitere Informationen zu den drei Forschungsprojekten unter [jobcoaching-ap.hawk.de](http://jobcoaching-ap.hawk.de)