



Das Forschungsprojekt JADE

Ein Überblick

1 / 11

Ausgangssituation des Projektes

JADE bedeutet, Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung Definieren und Evaluieren. Dieses Forschungsprojekt wurde im September 2016 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bewilligt und über den Ausgleichsfond finanziert. Das Forschungsprojekt lief in der Zeit vom 1. Oktober 2016 bis 29. Februar 2020. Im Zentrum des Forschungsprojektes steht die Maßnahme Jobcoaching, die von Integrationsämtern über verschiedene Paragraphen des Sozialgesetzbuches IX bewilligt und finanziert wird, um Arbeitsplätze von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung zu sichern. Jobcoaching wird bundesweit sehr unterschiedlich umgesetzt. Im Forschungsprojekt JADE galt es, aus den vielfältigen regionalen Erscheinungsformen ein spezifisches Instrument heraus zu arbeiten und zu profilieren.

Zielsetzungen des Projekts

Das Forschungsprojekt JADE verfolgte drei Hauptziele, denen jeweils ein Arbeitspaket zugeordnet war:

- 1 **Eine Bestandsaufnahme zur gegenwärtigen Praxis von Jobcoaching in den Bundesländern.**
- 2 **Ein konzeptionelles Verständnis von Jobcoaching durch eine differenzierte Beschreibung der Maßnahme in Bezug auf ihre Abläufe, Interaktionen, Einflussfaktoren, Wirkungen und Ergebnisse aus den Perspektiven der Beteiligten.**
- 3 **Die Ableitung von Empfehlungen für die Durchführungspraxis der am Jobcoachingprozess beteiligten Zielgruppen.**

Allen Mitwirkenden und Kooperierenden sei für ihre engagierten und fundierten Beiträge zum Gelingen des Forschungsprojektes JADE ganz herzlich gedankt!

Der JADE-Beirat

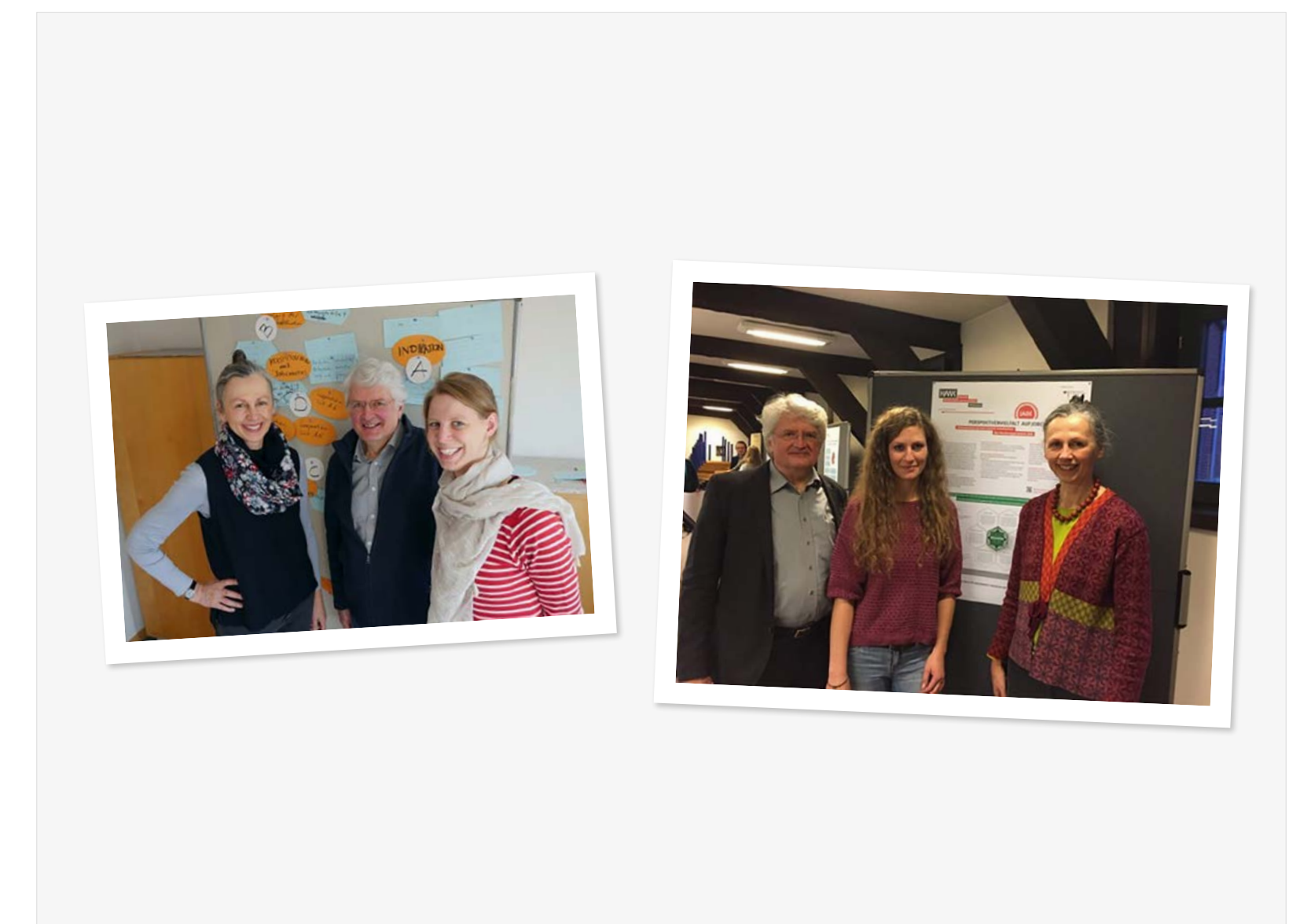
Die Zusammensetzung des Beirates spiegelte die an einem Jobcoachingprozess typischerweise Beteiligten wider und war mit jeweils einer Person aus der Gruppe der Arbeitnehmenden mit Schwerbehinderung, Arbeitgebenden bzw. Vorgesetzten, Schwerbehindertenvertretungen, Jobcoaches, Vertreter/innen des Leistungsträgers und Vertreter/innen aus Integrationsfachdiensten besetzt (6 Personen). Der Beirat reflektierte die Arbeit des Teams der Forscher/innen, den Forschungsprozess und die Ergebnisse aus den Arbeitspaketen. Im Projektzeitraum fanden fünf Beiratstreffen statt. Die Idee, mit dem Beirat einen reflektierenden Mikrokosmos der am Jobcoaching beteiligten Perspektiven in das Projekt zu holen, ging auf.



Reinhard Hötten (JADE), Martin Bürger, Martin Schubert, Corny Annas, Klaus-Peter Rohde, Helene Eisenhut, Ulrike Marotzki (JADE), Carolin Fechtorkord, Dorothea Tschaggenev (JADE)

Das JADE-Team

Das Forschungsteam bestand aus drei und übergangsweise aus vier Personen. Die Teammitglieder brachten sehr unterschiedliche fachliche und wissenschaftliche Perspektiven und Lebens(alter)erfahrungen ein. Es wurde eine intensive Diskussionskultur gepflegt und Entscheidungen im Forschungsprozess gemeinsam erstritten.



Prof. Dr. Ulrike Marotzki, Reinhard Hötten, Dorothea Tschaggenev (Nov. 2016–Dez. 2018)
Reinhard Hötten, Lisa Weber (Nov. 2018–Feb. 2020), Prof. Dr. Ulrike Marotzki

Kooperationspartner/innen von JADE

Für die Akquise von Forschungsteilnehmenden aus den verschiedenen Gruppen fanden wir große Unterstützung durch die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH). Sehr eng wurde auch mit dem neu entstandenen Forum Qualitätsnetzwerk Jobcoaching^{AP} der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) zusammengearbeitet. In dieser Kooperation entstand eine gemeinsame Jobcoaching-Definition. Die Projektgruppe Jobcoaching im Deutschen Verband der Ergotherapeuten e.V. bot während des gesamten Forschungsprozesses immer wieder Möglichkeiten zur gemeinsamen Reflexion der Forschungsprojektarbeit.



Projektleitung: Prof. Dr. Ulrike Marotzki (Ergotherapeutin, Dipl.-Psych.), Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen
Mitarbeiter/innen: Reinhard Hötten (Ergotherapeut, Dipl. Ing. E-Technik, Dipl. Supervisor DGsv), Lisa Weber (Physiotherapeutin, M.Sc.), Dorothea Harth (Ergotherapeutin, M.Sc.)
Projektpartner/innen: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)



Weitere Informationen
jade.hawk.de



Methodisches Vorgehen

Die drei Arbeitspakete des JADE-Forschungsprojektes

1

Arbeitspaket 1:

Bundesweite Bestandsaufnahme — Datenerhebung

Für die Akquise der Teilnehmenden kooperierte das Projekt eng mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH). Über die kooperierenden Integrationsämter in den Bundesländern wurden per Schneeballsystem Integrationsfachdienste und Jobcoaches für die Befragung gefunden. Es kamen struktur- und fallbezogene Fragebögen und zusätzlich mit den Integrationsämtern Telefoninterviews zur Anwendung. Erfragt wurden Daten zu Jobcoachingfällen sowie zur Struktur der Jobcoachingangebote in den Regionen.

Befragte	Art des Fragebogens	Erhebung	versandte Fragebögen	Rücklauf	Rücklaufquote
Integrationsämter	Strukturfragebogen FB-1	Je 1 pro Amt	17	15	88 %
	Telefoninterview	Je 1 pro Amt	17	12	71 %
Integrationsfachdienste	Strukturfragebogen FB-2	Je 1 pro teilnehmenden IFD	111	91	82 %
	Fallbezogener Fragebogen FB-3	Je 1 pro Fall in 2016	111	280 (Fälle)	
Jobcoaches	Strukturfragebogen FB-4	Je 1 pro teilnehmenden Jobcoach	94	57	61 %
	Fallbezogener Fragebogen FB-5	max. 3 Fälle 2016 pro Jobcoach	94	102 (Fälle)	

Datenerhebung zur bundesweiten Bestandsaufnahme: Online-Fragebögen und Telefoninterviews

Kenndaten zu Jobcoaching

Eine bundeslandübergreifende deskriptiv-statistische Auswertung mit dem Statistikprogramm SPSS erfolgte zu folgenden Kenndaten:

- Profil der Arbeitnehmenden mit Schwerbehinderung
- Profil der Betriebe im Jobcoaching
- Profil der Jobcoaches
- Profil der Jobcoachingprozesse
- Finanzierung von Jobcoaching

Bundeslandspezifische Auswertung (14 Bundesländer)

Auf der Basis der Fragebogenerhebungen und Telefoninterviews mit den Integrationsämtern wurden Vignetten zur Handhabung von Jobcoaching in den Bundesländern erarbeitet und mit den Integrationsämtern abgestimmt. Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung wird über die Integrationsämter der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt nicht finanziert, daher wurden für hierfür keine Vignetten erstellt. ★

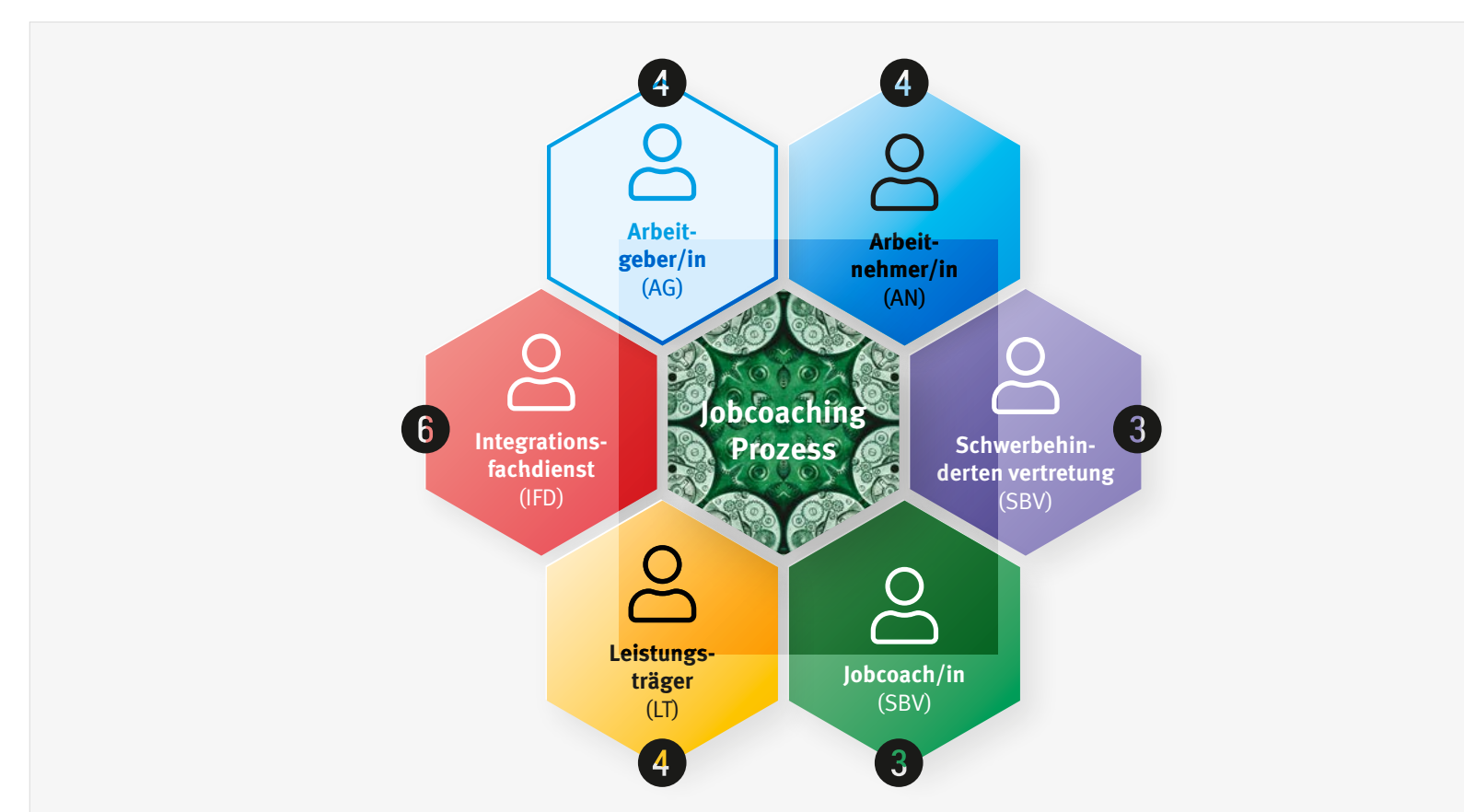
2

Arbeitspaket 2:

Konzeptionelles Verständnis — Perspektiven der beteiligten Personengruppen auf Jobcoaching^{AP}.

Methodisches Vorgehen in der Teilstudie 1:

Die Akquise von Teilnehmenden an der Interviewerhebung dieses Arbeitspaketes erfolgte in Zusammenarbeit mit Integrationsämtern und –fachdiensten im Bundesgebiet. Interviewt wurden sechs am Jobcoachingprozess beteiligte Personengruppen: Arbeitnehmende mit Schwerbehinderung, Arbeitgebende bzw. Vorgesetzte, Schwerbehindertenvertretungen, Jobcoaches, Vertreter/innen des Leistungsträgers und Vertreter/innen aus Integrationsfachdiensten. Zur Anwendung kamen Leitfaden-gestützte Interviews. Die Perspektiven der sechs Personengruppen auf Jobcoaching wurden inhaltsanalytisch unter Anwendung des Analyseprogramms MAXQDA ausgewertet.



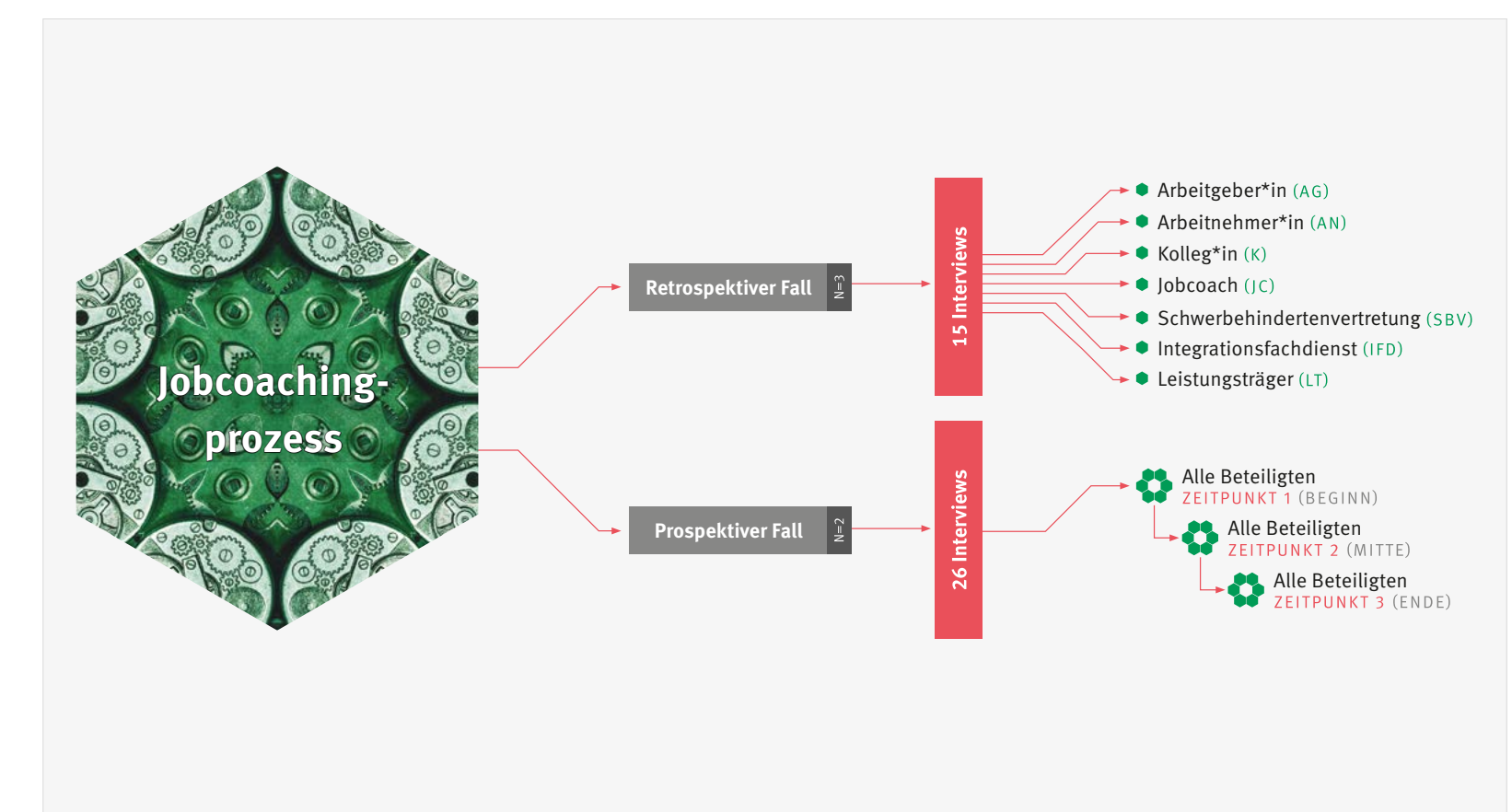
Teilstudie 1: Perspektiven auf Jobcoaching der sechs Personengruppen

Arbeitspaket 2:

Konzeptionelles Verständnis — Zusammenwirken der beteiligten Personen im Jobcoachingprozess^{AP}.

Methodisches Vorgehen in der Teilstudie 2:

In der zweiten qualitativen Teilstudie wurden drei retrospektive und zwei prospektive Fallanalysen (drei Zeitpunkte) zu konkreten Jobcoachingprozessen durchgeführt. Auf der Basis dieser Fallrekonstruktionen (Perspektivenkontrastierung, Sequenzanalyse) wurden unterschiedliche Verlaufsformen von Jobcoachingprozessen deutlich, die Aufschlüsse über Aushandlungs-, Steuerungs- und Planungsprozesse sowie Dynamiken und Wechselwirkungen im Jobcoaching geben.★★



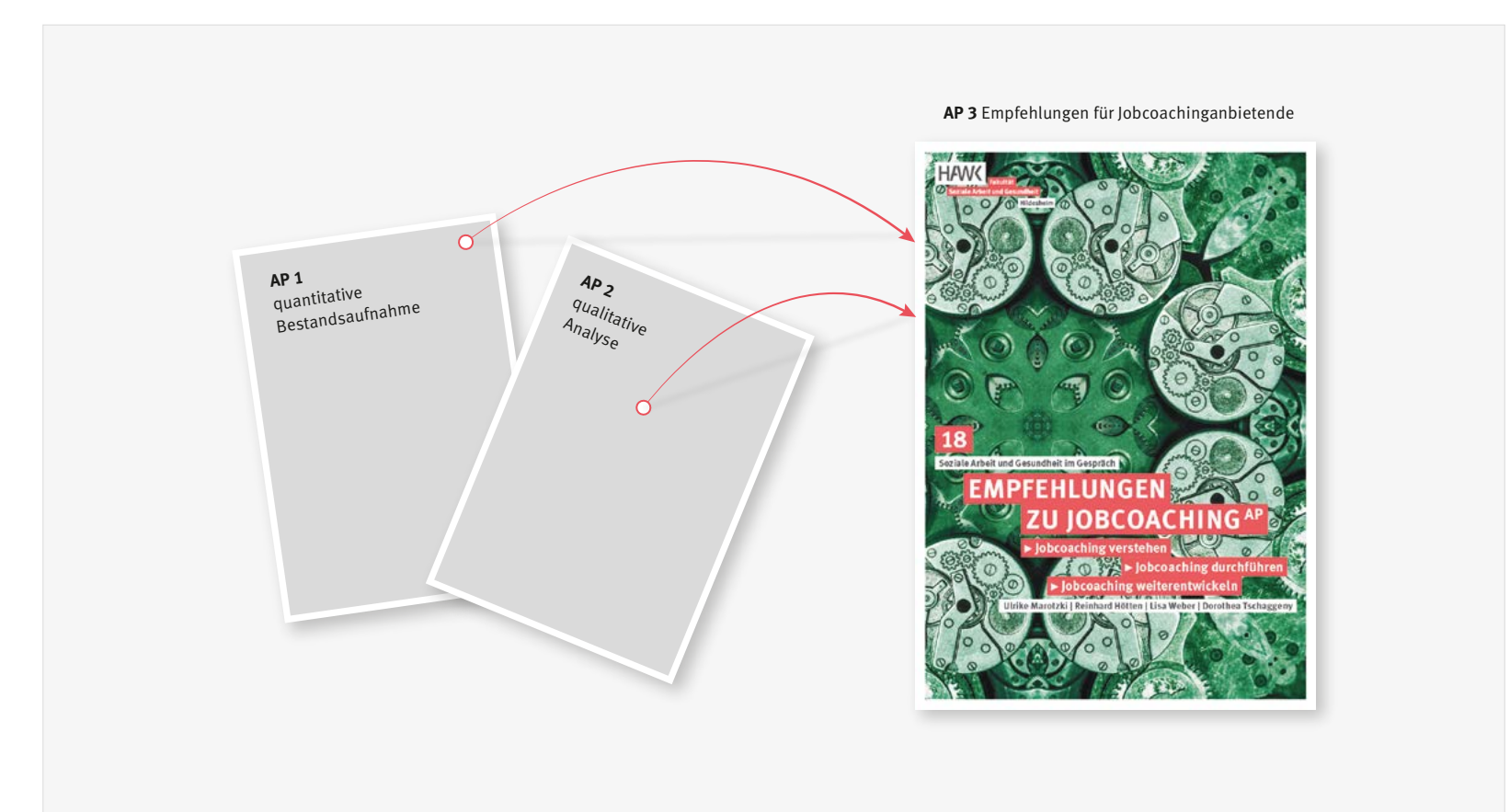
Teilstudie 2: Zusammenwirken der Personengruppen und Verlaufsformen im Jobcoaching

3

Arbeitspaket 3:

Empfehlungen für die Durchführungspraxis

Als Zielgruppe der Empfehlungen wurden Mitarbeitende aus Integrationsfachdiensten, Integrationsämtern und Jobcoaches (Jobcoaching anbietende) festgelegt. Die Ergebnisse der Arbeitspakete 1 und 2 sowie die Definition von Jobcoaching^{AP} bilden die Grundlage für den Aufbau und den Inhalt der Empfehlungen. Aufgenommene Interviewzitate dienen der Veranschaulichung und Nachvollziehbarkeit. Über die Empfehlungen hinausgehend sind weitere Publikationen zu den Arbeitspaketen geplant.



Arbeitspaket 3: Entwicklung der Empfehlungen aus den Ergebnissen der Arbeitspakete 1 und 2

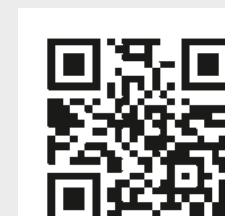
Poster-Übersicht

#	Titel
1	Das Forschungsprojekt JADE
2	Methodisches Vorgehen
3	Die Definition von Jobcoaching ^{AP}
4	Verteilung von Jobcoaching ^{AP} in den Bundesländern
5	Profil der untersuchten Betriebe und Finanzierung von Jobcoaching ^{AP}
6	Profil der Arbeitnehmenden mit Behinderung im Jobcoaching ^{AP}
7	Profil der Jobcoaches
8	Profil der Jobcoachingprozesse
9	Jobcoaching anbietende und Jobcoaching annehmende als soziale Systeme
10	Formen des Lernens im Jobcoaching ^{AP}
11	Prozess und Struktur im Jobcoaching ^{AP}

★ Eine Ergebnisauswahl zu den Kennzahlen finden Sie auf den Postern 4–6. Detaillierte Informationen zu den Ergebnissen der Bestandsaufnahme finden Sie in den ersten beiden Zwischenberichten unter: jade.hawk.de/downloads

★★ Detaillierte Informationen zu den Ergebnissen des ersten Teils dieses Arbeitspakets finden Sie im Zwischenbericht unter: <http://jade.hawk.de>. Eine Ergebnisauswahl zu Arbeitspaket 2.2 finden Sie auf den Postern 9–11.

Projektleitung: Prof. Dr. Ulrike Marotzki (Ergotherapeutin, Dipl.-Psych.), Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen
Mitarbeiter/innen: Reinhard Hötten (Ergotherapeut, Dipl. Ing. E-Technik., Dipl. Supervisor DGsv), Lisa Weber (Physiotherapeutin, M.Sc.), Dorothea Harth (Ergotherapeutin, M.Sc.)
Projektpartner/innen: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellten (BIH), Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)



Weitere Informationen
jade.hawk.de



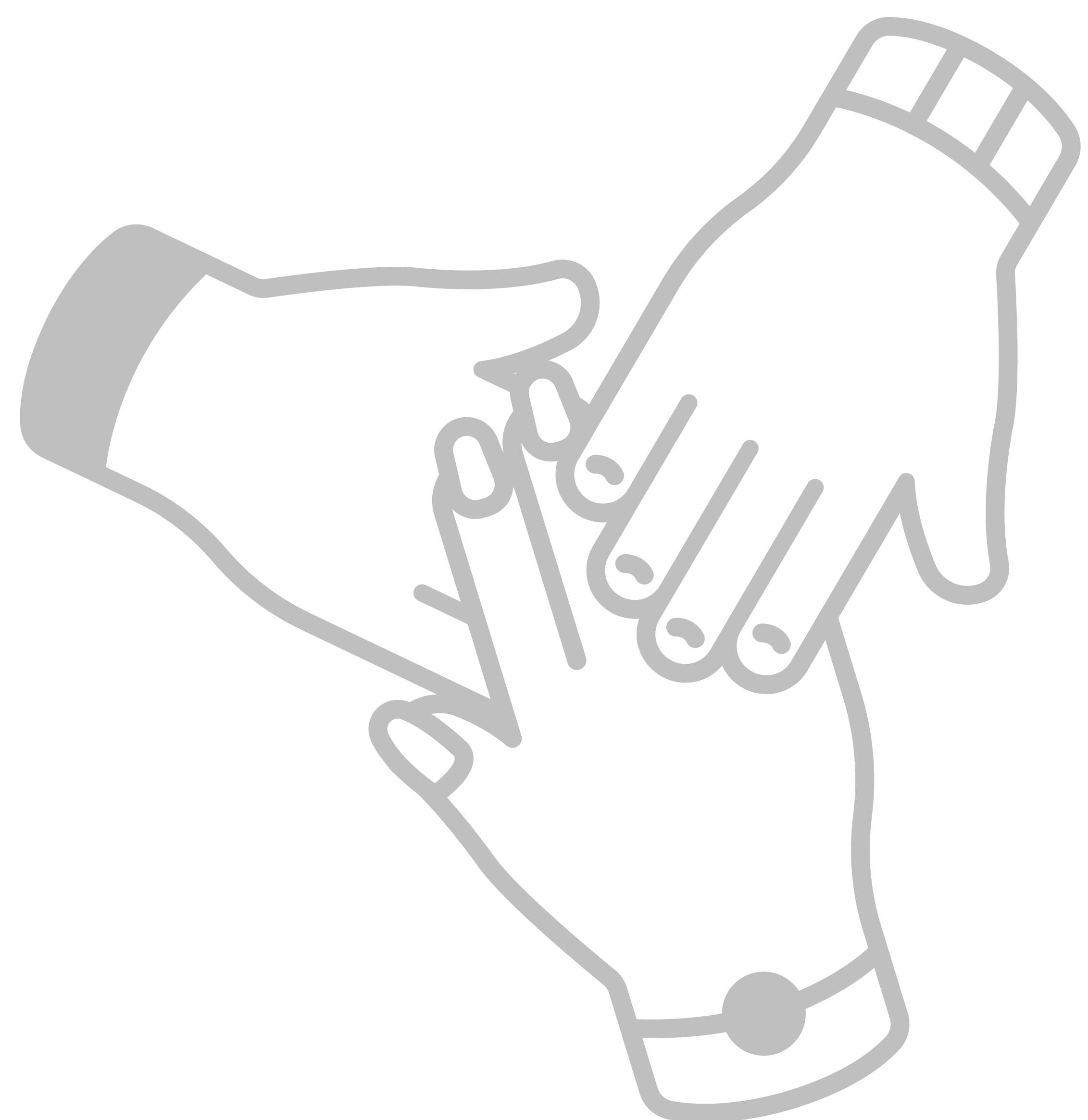
Die Definition von Jobcoaching^{AP}

3/11

Jobcoaching^{AP} ...

- 1 ist ein definiertes Leistungsangebot zur nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben einer Person mit besonderem Unterstützungsbedarf in einem Betrieb oder einer Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes.
- 2 findet im Wesentlichen im Betrieb am Praktikums-, Qualifizierungs-, Ausbildungs-/Umschulungs- oder Arbeitsplatz der Person mit besonderem Unterstützungsbedarf statt.
- 3 wird von betriebsexternen Fachkräften durchgeführt, die sich in den Arbeitsalltag der Person mit besonderem Unterstützungsbedarf einbinden.
- 4 hat das Ziel die betrieblich Beteiligten (Person mit besonderem Unterstützungsbedarf, Führungskräfte und Kolleg/inn/en) zu befähigen, eigene Lösungen zu entwickeln.
- 5 initiiert und gestaltet Lern- und Entwicklungsprozesse
 - A der Person mit besonderem Unterstützungsbedarf zur Erbringung der betrieblichen Anforderungen an seinem/ihrer Praktikums-, Qualifizierungs-, Ausbildungs-, Umschulungs- oder Arbeitsplatz.
 - B der Kolleg/inn/en, Führungskräfte und weiterer betrieblich Beteiligter zur Gestaltung individueller Arbeitsinhalte und der Arbeitssituation.
- 6 ist ein bedarfsabhängiger, zeitlich begrenzter, ziel- und ergebnisorientierter Prozess von in der Regel mehreren Monaten.
- 7 kann zur Arbeitsplatzanbahnung oder zur Arbeitsplatzsicherung innerhalb von oder in Kombination mit anderen Unterstützungsangeboten oder auch einzelstehend durchgeführt werden.

Die Definition wurde gemeinsam mit dem Qualitätsnetzwerk Jobcoaching^{AP} der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) in einem Konsensprozess entwickelt. Dieser Definition wird für die weitere Standardisierung der Maßnahme Jobcoaching^{AP} von der BAG UB und dem JADE-Forschungsprojekt richtungsweisende Bedeutung zuerkannt. Um die Spezifität des definierten Gegenstandes deutlich zu machen, wurde Jobcoaching mit den hochgestellten Buchstaben ^{AP} für am Arbeitsplatz versehen: Jobcoaching^{AP}. Hier zeigen wir die gemeinsam mit der BAG UB entwickelte Version, die für Anbahnung und Sicherung von Arbeitsverhältnissen gilt. Im Forschungsprojekt haben wir sie sprachlich an den Bereich der Arbeitsplatzsicherung angepasst. Einen ausführlichen Artikel zum Entstehungsprozess der Definition finden Sie unter jade.hawk.de/downloads.



Poster-Übersicht

#	Titel
1	Das Forschungsprojekt JADE
2	Methodisches Vorgehen
3	Die Definition von Jobcoaching ^{AP}
4	Verteilung von Jobcoaching ^{AP} in den Bundesländern
5	Profil der untersuchten Betriebe und Finanzierung von Jobcoaching ^{AP}
6	Profil der Arbeitnehmer/innen mit Behinderung im Jobcoaching ^{AP}
7	Profil der Jobcoaches
8	Profil der Jobcoachingprozesse
9	Jobcoachingnehmende und Jobcoaching anbietende als soziale Systeme
10	Formen des Lernens im Jobcoaching ^{AP}
11	Prozess und Struktur im Jobcoaching ^{AP}

Projektleitung: Prof. Dr. Ulrike Marotzki (Ergotherapeutin, Dipl.-Psych.), Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen
Mitarbeiter/innen: Reinhard Hötten (Ergotherapeut, Dipl. Ing. E-Technik., Dipl. Supervisor DGsv), Lisa Weber (Physiotherapeutin, M.Sc.), Dorothea Harth (Ergotherapeutin, M.Sc.)
Projektpartner/innen: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)



Weitere Informationen
jade.hawk.de



Bestandsaufnahme Verteilung von Jobcoaching^{AP} in den Bundesländern

4/11

Im Rahmen der Bestandsaufnahme wurden Fallzahlen für den Zeitraum 2014–2016 zu Jobcoaching^{AP} in den unterschiedlichen Bundesländern erhoben. Die Zahlen geben Auskunft darüber, von welchen Personen Jobcoaching durchgeführt wird.

Für die Datenerhebung wurde davon ausgegangen, dass Jobcoaching als eigenständiges Angebot neben den Leistungen der Integrationsfachdienste besteht und von speziell qualifizierten Personen (Jobcoaches) durchgeführt wird. Daher wurden die Mitarbeiter/innen der Integrationsfachdienste sowie die Jobcoaches getrennt befragt.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Integrationsfachdienst- und die Jobcoachingtätigkeiten in einigen Bundesländern (Bayern, Saarland, Hamburg und Schleswig-Holstein) von der gleichen Fachkraft ausgeführt werden.

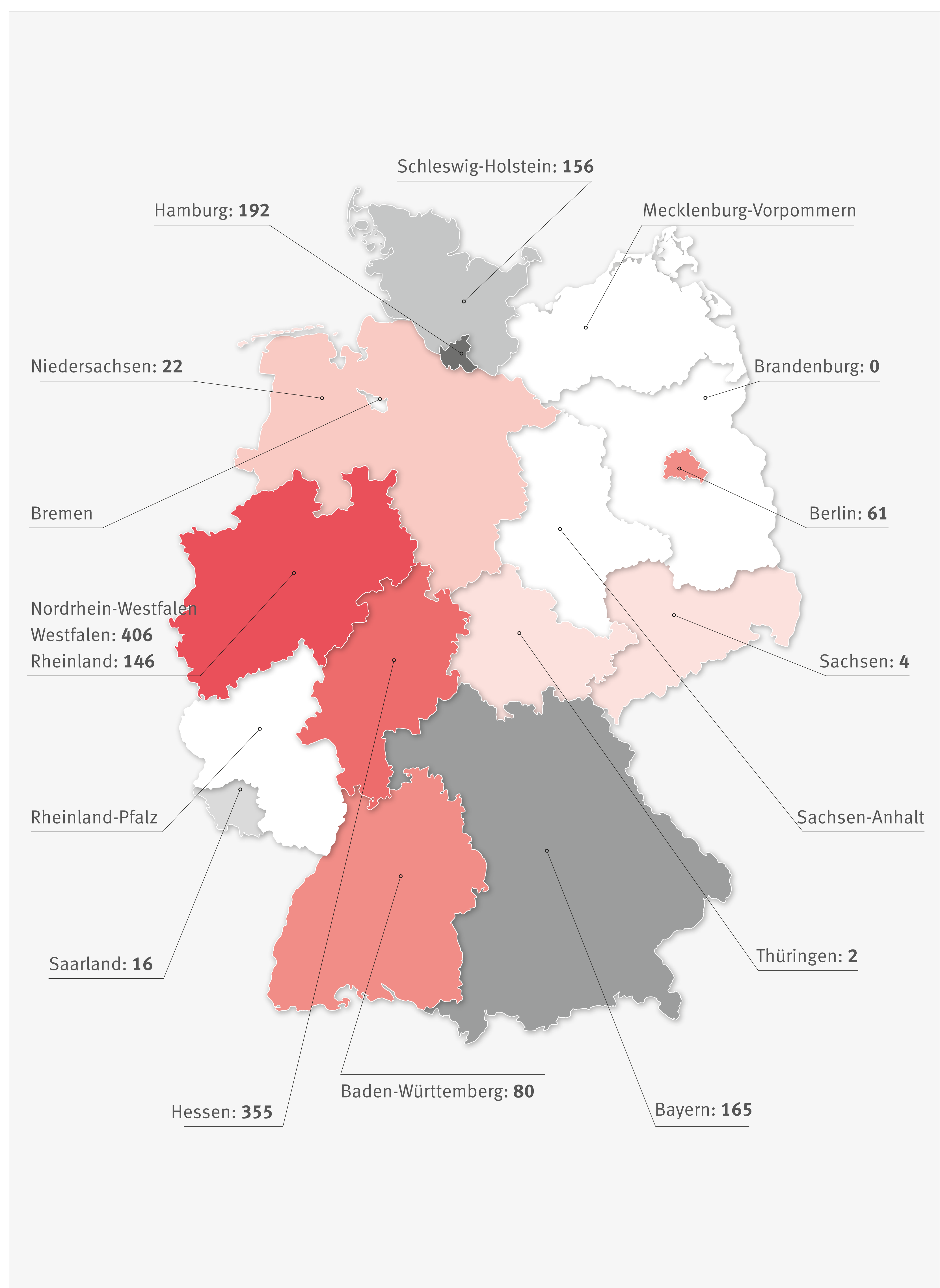
Bundesland	Jobcoaching seit	Anzahl Jobcoachings Σ 2014–2016 ¹
NRW-Westfalen	1989	406
Hamburg	1990	192
Saarland	1994	16
Brandenburg	2003	0 ²
Hessen	2006	355
Thüringen	2008	2
Bayern	2009	165
Schleswig-Holstein	2010	156 ³
Baden-Württemberg	2011	80
NRW-Rheinland	2012	146
Berlin	2013	61 ⁴
Niedersachsen	2015	22
Sachsen	2015	4

¹ nach Angaben der Integrationsämter
² Eine Leistungsbeschreibung liegt vor, es wurde im Zeitraum der Erhebung kein Fall durchgeführt
³ das Verständnis von Jobcoaching konnte nicht überprüft werden
⁴ 2013–2015

Kein Jobcoaching

Jobcoaching in Personaltrennung
Jobcoaching wird von Spezialisten durchgeführt

Jobcoaching in Personalunion
IFD-Berufsbegleitung führt auch Jobcoaching durch

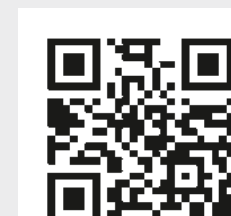


Anzahl Jobcoachings Σ 2014–2016

Poster-Übersicht

- # Titel
- 1 Das Forschungsprojekt JADE
- 2 Methodisches Vorgehen
- 3 Die Definition von Jobcoaching^{AP}
- 4 **Verteilung von Jobcoaching^{AP} in den Bundesländern**
- 5 Profil der untersuchten Betriebe und Finanzierung von Jobcoaching^{AP}
- 6 Profil der Arbeitnehmer/innen mit Behinderung im Jobcoaching^{AP}
- 7 Profil der Jobcoaches
- 8 Profil der Jobcoachingprozesse
- 9 Jobcoachingnehmende und Jobcoachinganbietende als soziale Systeme
- 10 Formen des Lernens im Jobcoaching^{AP}
- 11 Prozess und Struktur im Jobcoaching^{AP}

Projektleitung: Prof. Dr. Ulrike Marotzki (Ergotherapeutin, Dipl.-Psych.), Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen
Mitarbeiter/innen: Reinhard Hötten (Ergotherapeut, Dipl. Ing. E-Technik., Dipl. Supervisor DGsv), Lisa Weber (Physiotherapeutin, M.Sc.), Dorothea Harth (Ergotherapeutin, M.Sc.)
Projektpartner/innen: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)



Weitere Informationen
jade.hawk.de



Bestandsaufnahme Profil der untersuchten Betriebe und Finanzierung von Jobcoaching^{AP}

5/11

Poster-Übersicht

- # Titel
- 1 Das Forschungsprojekt JADE
- 2 Methodisches Vorgehen
- 3 Die Definition von Jobcoaching^{AP}
- 4 Verteilung von Jobcoaching^{AP} in den Bundesländern
- 5 **Profil der untersuchten Betriebe und Finanzierung von Jobcoaching^{AP}**
- 6 Profil der Arbeitnehmer/innen mit Behinderung im Jobcoaching^{AP}
- 7 Profil der Jobcoaches
- 8 Profil der Jobcoachingprozesse
- 9 Jobcoachingnehmende und Jobcoaching anbietende als soziale Systeme
- 10 Formen des Lernens im Jobcoaching^{AP}
- 11 Prozess und Struktur im Jobcoaching^{AP}

Die Bestandsaufnahme wurde im Zeitraum vom 1.11.2016–31.05.2017 vom Forschungsprojekt JADE durchgeführt. Bei der Online-Befragung kamen zum einen **Strukturfragebögen** zur Anwendung, die allgemeine Merkmale der Maßnahme Jobcoaching erfassen. Zweitens wurden **fallbezogene Fragebögen** genutzt. Sie beziehen sich jeweils auf einen Einzelfall, in dem Jobcoaching durchgeführt wurde. Erfragt wurden Daten zum Zeitraum 2014–2016.

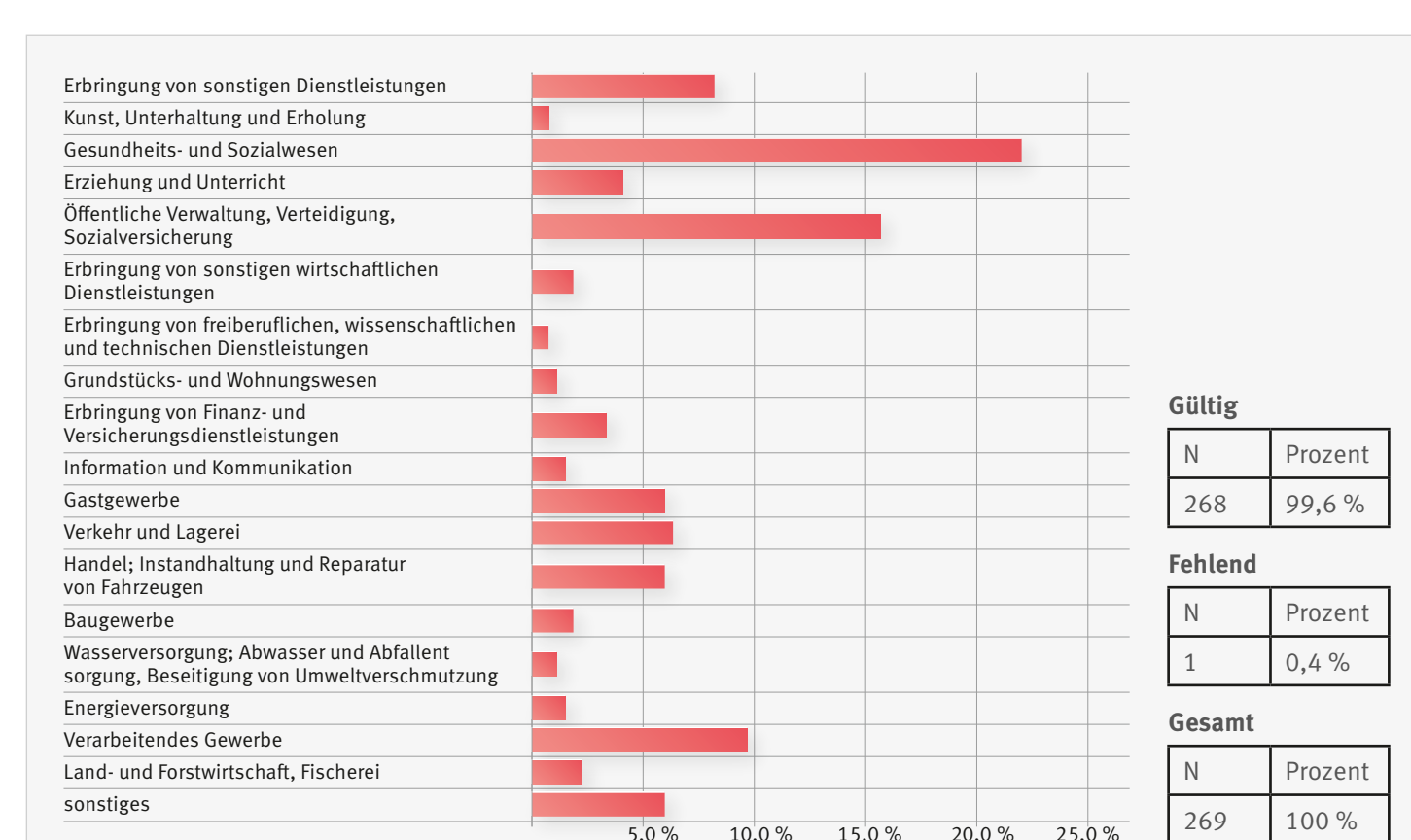
Befragte	Art des Fragebogens	Erhebung	Versandte Fragebögen	Rücklauf	Rücklaufquote	Verwertbare Fragebögen
Integrationsfachdienste	Strukturfragebogen	je 1 pro IFD	111	91	82 %	75 (IFDs)
	Fallfragebogen	je 1 pro Fall		280 (Fälle)		75 (IFDs)
Jobcoaches	Strukturfragebogen	je 1 pro IFD	94	57	61 %	53 (Jobcoaches)
	Fallfragebogen	je 1 pro Fall		102 (Fälle)		96 (Fälle)

Tab. 1: Zahlen zur Online-Befragung von Integrationsfachdiensten und Jobcoaches

Die folgenden Grafiken enthalten Angaben über die Betriebe, in denen Jobcoaching durchgeführt wurde, und zur Finanzierung von Jobcoaching. Beide, Integrationsfachdienste und Jobcoaches wurden jeweils mit einem Struktur- und einem Fallfragebogen befragt. Bei den Grafiken ist jeweils angegeben, welche Fragebögen in die Auswertung einfließen.

Frage an Integrationsfachdienste aus dem Online-Strukturfragebogen:

„Welcher Branche ist der Betrieb zuzuordnen in dem das Jobcoaching durchgeführt wird/wurde?“

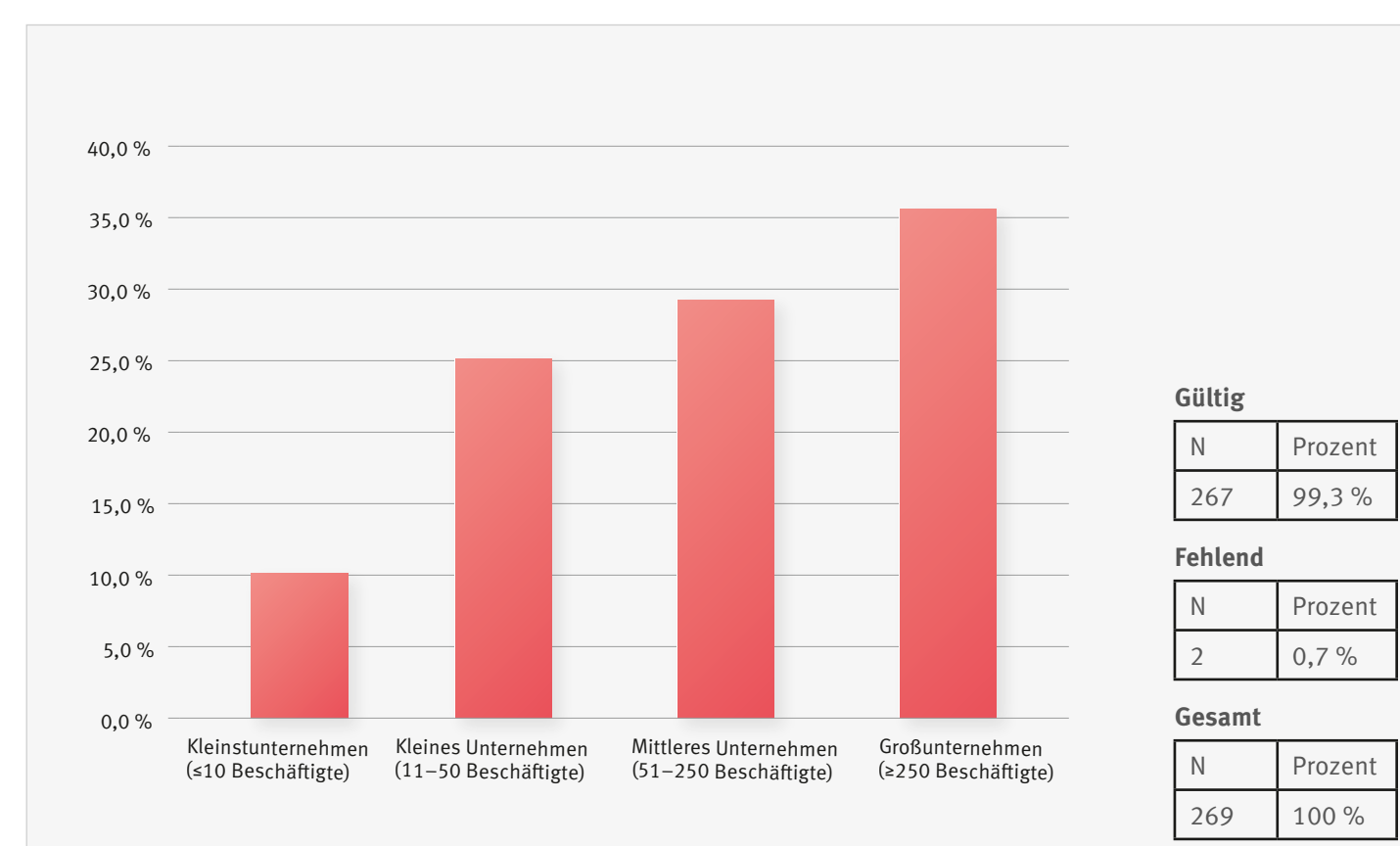


Jobcoaching nach Branchen

Im Gesundheits- und Sozialbereich werden offensichtlich viele Jobcoachings durchgeführt, ebenso im Verwaltungsbereich des öffentlichen Dienstes. Unterrepräsentiert erscheint das verarbeitende Gewerbe.

Frage an Integrationsfachdienste aus dem Online-Strukturfragebogen:

„Wie groß ist/war der Betrieb, in dem das Jobcoaching durchgeführt wird/wurde? Bitte ordnen Sie den Betrieb der passenden Kategorie zu. Betriebsgröße ist hier definiert als Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten an einem Standort.“

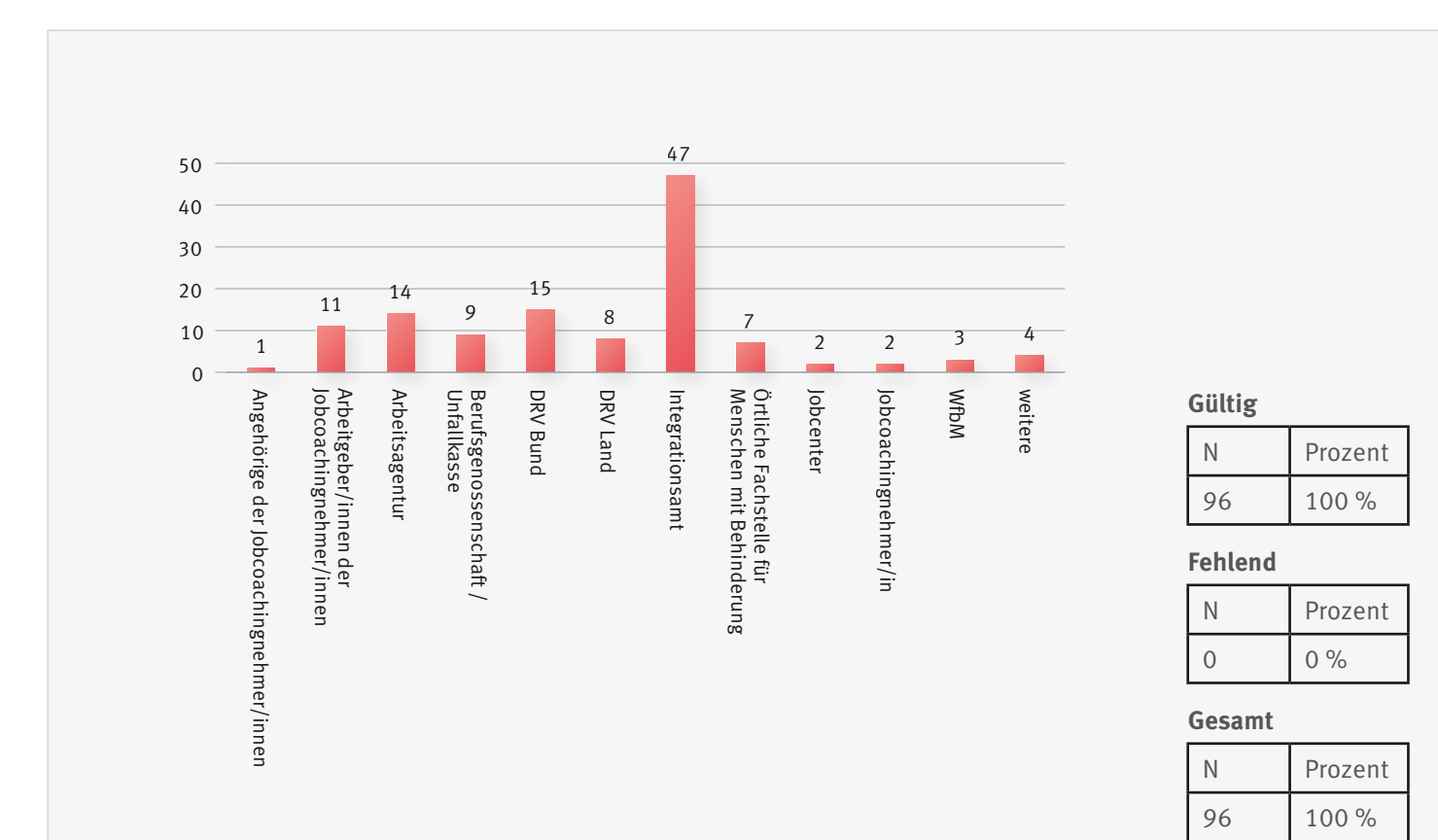


Größe der Betriebe

Jobcoaching wird eher in größeren als in kleineren Betrieben durchgeführt. Wenn man dies mit den Branchen in Beziehung bringt, die am häufigsten vertreten sind, erklärt sich dies vielleicht.

Frage an Jobcoaches aus der Online-Befragung (Fallfragebogen):

„Wer hat das Jobcoaching finanziert? Wer finanziert es?“



Finanzierung von Jobcoaching

Die überwiegende Anzahl der Jobcoachingfälle wurde durch das zuständige Integrationsamt oder die örtliche Fachstelle für Menschen mit Behinderungen gefördert (87,5%). Neben dem Integrationsamt werden Jobcoaches von weiteren Auftraggebern angefragt. Hierzu gehören die Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeber/innen, Renten- und Unfallversicherungen. Der jeweilige Anteil liegt zwischen 1 und 5% der Fälle.





Bestandsaufnahme Profil der Arbeitnehmer/innen mit Behinderung im Jobcoaching^{AP}

6/11

Die Daten basieren auf der Erhebung durch fallbezogene Fragebögen, die von Mitarbeiter/innen von Integrationsfachdiensten und Jobcoaches für den Zeitraum 2014–2016 beantwortet wurden. Eine ausführliche Darstellung der Bestandsaufnahme bietet der Abschlussbericht zu Arbeitspaket 1¹.

Poster-Übersicht

- 1 Das Forschungsprojekt JADE
- 2 Methodisches Vorgehen
- 3 Die Definition von Jobcoaching^{AP}
- 4 Verteilung von Jobcoaching^{AP} in den Bundesländern
- 5 Profil der untersuchten Betriebe und Finanzierung von Jobcoaching^{AP}
- 6 **Profil der Arbeitnehmer/innen mit Behinderung im Jobcoaching^{AP}**
- 7 Profil der Jobcoaches
- 8 Profil der Jobcoachingprozesse
- 9 Jobcoachingnehmende und Jobcoachinganbieter als soziale Systeme
- 10 Formen des Lernens im Jobcoaching^{AP}
- 11 Prozess und Struktur im Jobcoaching^{AP}

1 jade.hawk.de/downloads

Frage an Integrationsfachdienste aus der Online-Befragung (Fallfragebögen):

„Wie alt war der/die Arbeitnehmer/in?“

- Referenzbezug: in Anlehnung an Statistisches Bundesamt (rot)¹, leicht modifizierte Gruppenzusammenfassung (2013)

Alter	IFD (N)	IFD (Prozent)	Jobcoaching (N)	Jobcoaching (Prozent)
21-30 Jahre alt	263	97,8%	6	2,2%
31-50 Jahre alt	269	100%	0	0%
51-65 Jahre alt	0	0%	0	0%

Altersstruktur der Arbeitnehmer/innen

! Jobcoaching erreicht Klientel aus allen Altersgruppen Erwerbstätiger in der BRD. Die Altersverteilung der Arbeitnehmer/innen ähnelt der allgemeinen Altersverteilung Erwerbstätiger in der Bundesrepublik.

1 www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/ZahlenFakten/Erwerbsbevölkerung_Altergruppen.html

Frage an Integrationsfachdienste aus der Online-Befragung (Fallfragebögen):

„Welches Geschlecht hat der/die Arbeitnehmer/in?“

- (Fallfragebögen: Säule 1) (Referenzbezug, Statistisches Bundesamt: Säule 2)

Kategorie	weiblich (N)	weiblich (Prozent)	männlich (N)	männlich (Prozent)
Jobcoachingnehmer/innen	254	94,4%	15	5,6%
Erwerbstätige in der BRD	269	100%	0	0%

Geschlechterverteilung der Arbeitnehmer/innen

! Im Jobcoaching werden gegenüber dem Durchschnitt der Erwerbstätigen leicht mehr Frauen erreicht.

Frage an Integrationsfachdienste aus der Online-Befragung (Fallfragebögen):

„Welchen Grad der Behinderung (GdB) hatte der/die Arbeitnehmer/in?“

- Mehrfachantworten, insgesamt 307 Antworten
- Angaben in % der Häufigkeit der genannten Anlässe

GdB	N	Prozent
kleiner GdB 50	266	98,9%
GdB 50	3	1,1%
GdB 60	0	0%
GdB 70	0	0%
GdB 80	0	0%
GdB 90	0	0%
GdB 100	0	0%

Grad der Behinderung

! Über 90% der Arbeitnehmer/innen sind anerkannt schwerbehindert. Die Personen mit einem Behinderungsgrad kleiner 50 sind fast vollständig (88%) dieser Gruppe gleichgestellt.

Frage an Integrationsfachdienste aus der Online-Befragung (Fallfragebögen):

„Welche anerkannte(n) Behinderungen lag(en) bei dem/der Arbeitnehmer/in vor?“

- Mehrfachantworten, insgesamt 307 Antworten
- Angaben in % der Häufigkeit der genannten Anlässe

Behinderungsart	N	Prozent
Andere	268	99,6%
Organische Behinderung	1	0,4%
Psychische Behinderung	269	100%

Behinderungsarten

! Die größte Gruppe bilden Arbeitnehmer/innen mit einer psychischen Behinderung. Die Gruppe der intelligentenbeeinträchtigten Menschen (zusammengefasst aus den Gruppen der lern- bzw. der geistig behinderten Menschen), bei der man Jobcoaching meist verortet, kommt auf die gleiche Häufigkeit. Ebenfalls auffällig ist die relativ große Gruppe der hirngeschädigten/neurologisch behinderten Menschen.

Frage an Integrationsfachdienste und Jobcoaches aus der Online-Befragung (Fallfragebögen):

„Welchen höchsten Ausbildungsstand hatte der/die Arbeitnehmer/in?“

- Allgemeine Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt (2015), nach IAB¹

Ausbildungsstand	IFD (N)	IFD (Prozent)	Jobcoaching (N)	Jobcoaching (Prozent)
ohne Ausbildung	265	98,5%	96	100%
sonstige	4	1,5%	0	0,0%

Qualifikation der Arbeitnehmer/innen

! Bei den Arbeitnehmer/innen zeigt sich eine größere Anzahl von Personen ohne Ausbildung. Es werden im Jobcoaching aber Personen aller Ausbildungsniveaus erreicht. Die Abweichung gegenüber der allgemeinen Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist gering.

1 Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung http://bisds.iab.de/Default.aspx

Frage an Integrationsfachdienste aus der Online-Befragung (Fallfragebögen):

„Wie lange war der/die Arbeitnehmer/in zu Beginn der Maßnahme im Betrieb sozialversicherungspflichtig beschäftigt?“

- Mehrfachantworten, insgesamt 307 Antworten
- Angaben in % der Häufigkeit der genannten Anlässe

Dauer	N	Prozent
<1 Jahre	246	91,4%
1-2 Jahre	23	8,6%
3-5 Jahre	0	0%
6-10 Jahre	0	0%
11-20 Jahre	0	0%
>20 Jahre	0	0%

Beschäftigungsdauer der Arbeitnehmer/innen

! Die Gruppe der langjährig Beschäftigten dominiert. Ebenfalls stark vertreten sind Arbeitnehmer/innen mit eher kurzer Beschäftigungsdauer (≤ 2 Jahre), bei denen offenbar schon sehr früh Unterstützung zur Arbeitsplatzsicherung notwendig ist.

Projektleitung: Prof. Dr. Ulrike Marotzki (Ergotherapeutin, Dipl.-Psych.), Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen
Mitarbeiter/innen: Reinhard Hötten (Ergotherapeut, Dipl. Ing. E-Technik, Dipl. Supervisor DGsv), Lisa Weber (Physiotherapeutin, M.Sc.), Dorothea Harth (Ergotherapeutin, M.Sc.)
Projektpartner/innen: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)

Weitere Informationen
jade.hawk.de



Bestandsaufnahme Profil der Jobcoaches

Die Daten basieren auf einer Online-Befragung zu berufsbio-graphischem Hintergrund und Beschäftigungsverhältnis.

Poster-Übersicht

- 1 Titel
- 2 Das Forschungsprojekt JADE
- 3 Methodisches Vorgehen
- 4 Die Definition von Jobcoaching
- 5 Verteilung von Jobcoaching in den Bundesländern
- 6 Profil der untersuchten Betriebe und Finanzierung von Jobcoaching
- 7 Profil der Arbeitnehmer/innen mit Behinderung im Jobcoaching
- 8 Profil der Jobcoachingprozesse
- 9 Jobcoachingnehmende und Jobcoaching anbietende als soziale Systeme
- 10 Formen des Lernens im Jobcoaching
- 11 Prozess und Struktur im Jobcoaching

Geschlechterverteilung:

„Welches Geschlecht haben Sie?“

Gültig	
N	Prozent
53	100 %
Fehlend	
N	Prozent
0	0 %
Gesamt	
N	Prozent
53	100 %

Geschlechterverteilung bei den Jobcoaches

Es führen nahezu gleich viele Männer wie Frauen Jobcoaching durch.

Berufsbiographische Auswertungen:

„Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben Sie?“

Gültig	
N	Prozent
53	100 %
Fehlend	
N	Prozent
0	0 %
Gesamt	
N	Prozent
53	100 %

Ausbildungsniveau

Der Anteil der Jobcoaches mit einer Berufsausbildung (einschließlich der Personen mit einer beruflichen Aufstiegsfortbildung) entspricht in etwa den Personen mit Fachschul- bzw. Hochschulabschluss.

Berufsbiographische Auswertung:

„Wie alt waren Sie, als Sie begonnen haben als Jobcoach tätig zu sein?“

Gültig	
N	Prozent
52	98,1 %
Fehlend	
N	Prozent
1	1,9 %
Gesamt	
N	Prozent
53	100 %

Berufstätigkeit vor der Aufnahme der Jobcoachtätigkeit

Das Einstiegsalter in die Tätigkeit als Jobcoach variiert stark zwischen 24 und 58 Jahren, das Durchschnittsalter liegt bei 38 Jahren. Die Jobcoaches waren minimal 3, maximal 38 Jahre und im Durchschnitt 17 Jahre vor dem Beginn ihrer Jobcoachtätigkeit in anderen Berufsfeldern tätig.

Aufgliederung nach Berufsgruppen:

„Welche(n) berufliche(n) Abschluss/Abschlüsse haben Sie? Bitte benennen Sie sämtliche Ihrer Abschlüsse.“

a) Anzahl aller vertretenen Berufe: 79 (nur staatlich anerkannte Berufe, ohne Weiterbildungen)
b) Anzahl der beruflichen Abschlüsse pro Jobcoach

Gültig	
N	Prozent
46	86,8 %
Fehlend	
N	Prozent
7	13,2 %
Gesamt	
N	Prozent
53	100 %

Berufe der Jobcoaches

Über die Hälfte der Jobcoaches (56%) verfügen über 2 oder mehr berufliche Abschlüsse.

Arten der Berufsabschlüsse:

„Welche(n) berufliche(n) Abschluss/Abschlüsse haben Sie? Bitte benennen Sie sämtliche Ihrer Abschlüsse.“

• Auswertung der Abschlüsse nach Professionalisierungswegen:

Gültig	
N	Prozent
46	86,8 %
Fehlend	
N	Prozent
7	13,2 %
Gesamt	
N	Prozent
53	100 %

Professionalisierungswege

Es wird deutlich, dass es zwei Professionalisierungswege zum Jobcoach gibt: Die Gruppe teilt sich genau hälftig in Personen, die den Weg zum Jobcoach mit einer therapeutischen, sozialen oder pädagogischen Qualifikation gestartet haben (bspw. als Ergotherapeut, Dipl.-Pädagoge, Erzieher, Sozialpädagoge) (23) und solche, die einen Spartenwechsel vollzogen haben und mit einem eher handwerklichen, technischen oder kaufmännischen Beruf begonnen haben (bspw. Elektroanlageninstallateur, Industriemechaniker, Gärtner, Kauffrau) (23).

Derzeitiges Arbeitsverhältnis:

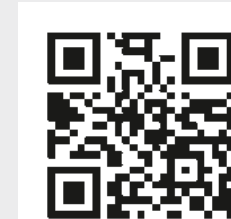
„In welchem Arbeitsverhältnis sind Sie als Jobcoach tätig?“

Gültig	
N	Prozent
53	100 %
Fehlend	
N	Prozent
0	0 %
Gesamt	
N	Prozent
53	100 %

Arbeitsverhältnisse der Jobcoaches

33 von 53 Jobcoaches arbeiten im Angestelltenverhältnis. Hier dominieren Fachdienste, Privatunternehmen und Werkstätten für behinderte Menschen.

Projektleitung: Prof. Dr. Ulrike Marotzki (Ergotherapeutin, Dipl.-Psych.), Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen
Mitarbeiter/innen: Reinhard Hötten (Ergotherapeut, Dipl. Ing. E-Technik., Dipl. Supervisor DGsv), Lisa Weber (Physiotherapeutin, M.Sc.), Dorothea Harth (Ergotherapeutin, M.Sc.)
Projektpartner/innen: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)



Weitere Informationen
jade.hawk.de



Bestandsaufnahme Profil der Jobcoachingprozesse

Die vom 1.11.2016–31.05.2017 durchgeführte Bestandsaufnahme beinhaltet Fragen zu Charakteristika von Jobcoachingverläufen. Der erfragte Zeitraum für die zu berücksichtigenden Fälle bezog sich auf die Jahre 2014 bis 2016.

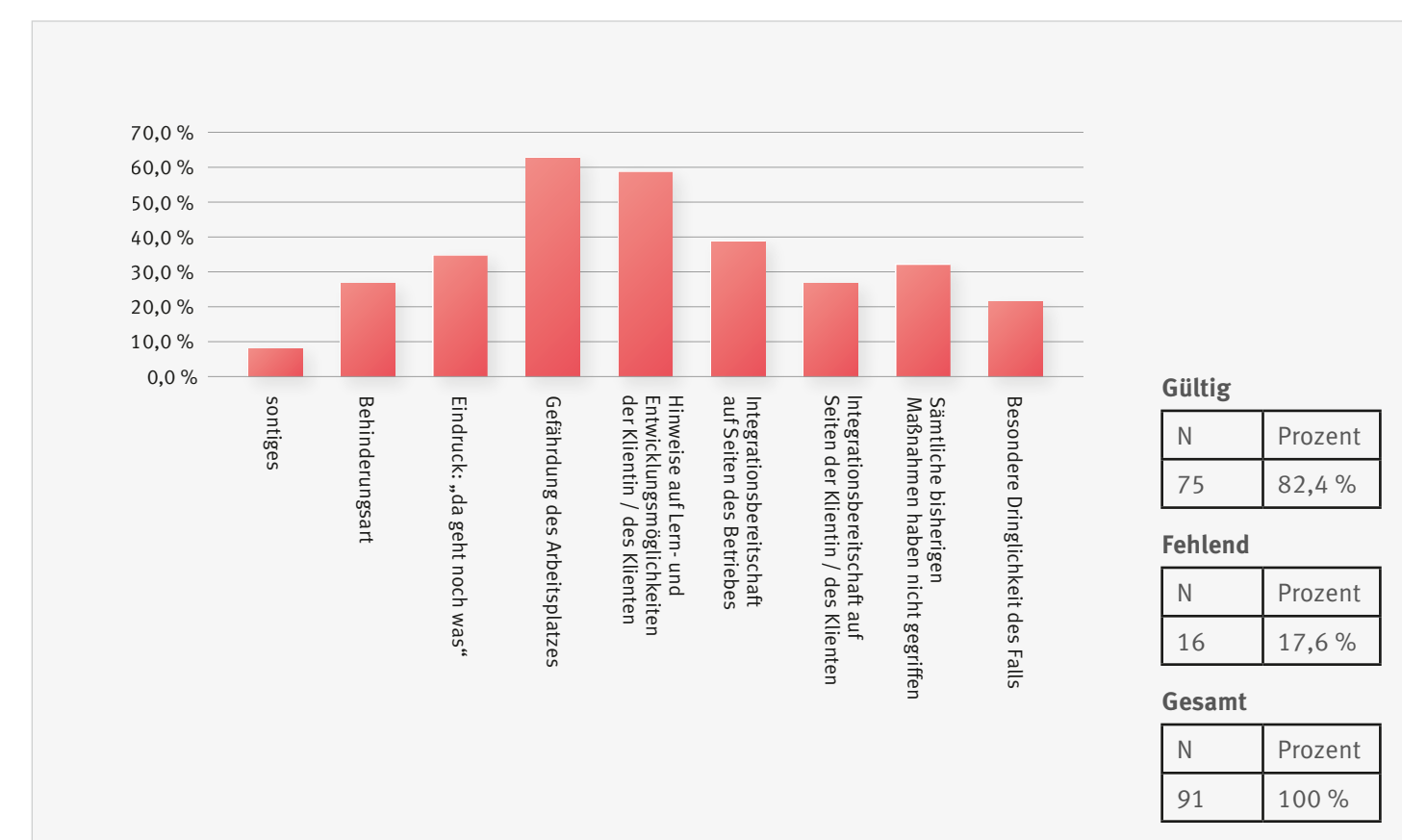
Poster-Übersicht

- # Titel
- 1 Das Forschungsprojekt JADE
- 2 Methodisches Vorgehen
- 3 Die Definition von Jobcoaching™
- 4 Verteilung von Jobcoaching™ in den Bundesländern
- 5 Profil der untersuchten Betriebe und Finanzierung von Jobcoaching™
- 6 Profil der Arbeitnehmer/innen mit Behinderung im Jobcoaching™
- 7 Profil der Jobcoaches
- 8 **Profil der Jobcoachingprozesse**
- 9 Jobcoachingnehmende als soziale Systeme
- 10 Formen des Lernens im Jobcoaching™
- 11 Prozess und Struktur im Jobcoaching™

Frage an Integrationsfachdienste (Strukturfragebogen):

„Uns interessiert, bei welchen Aspekten eines Falles Ihnen Jobcoaching in den Sinn kommt. Bitte wählen Sie drei für Sie typische Hinweise aus, bei denen Sie an Jobcoaching als unterstützende Maßnahme denken.“

- Mehrfachantworten, insgesamt 307 Antworten
- Angaben in % der Häufigkeit der genannten Anlässe

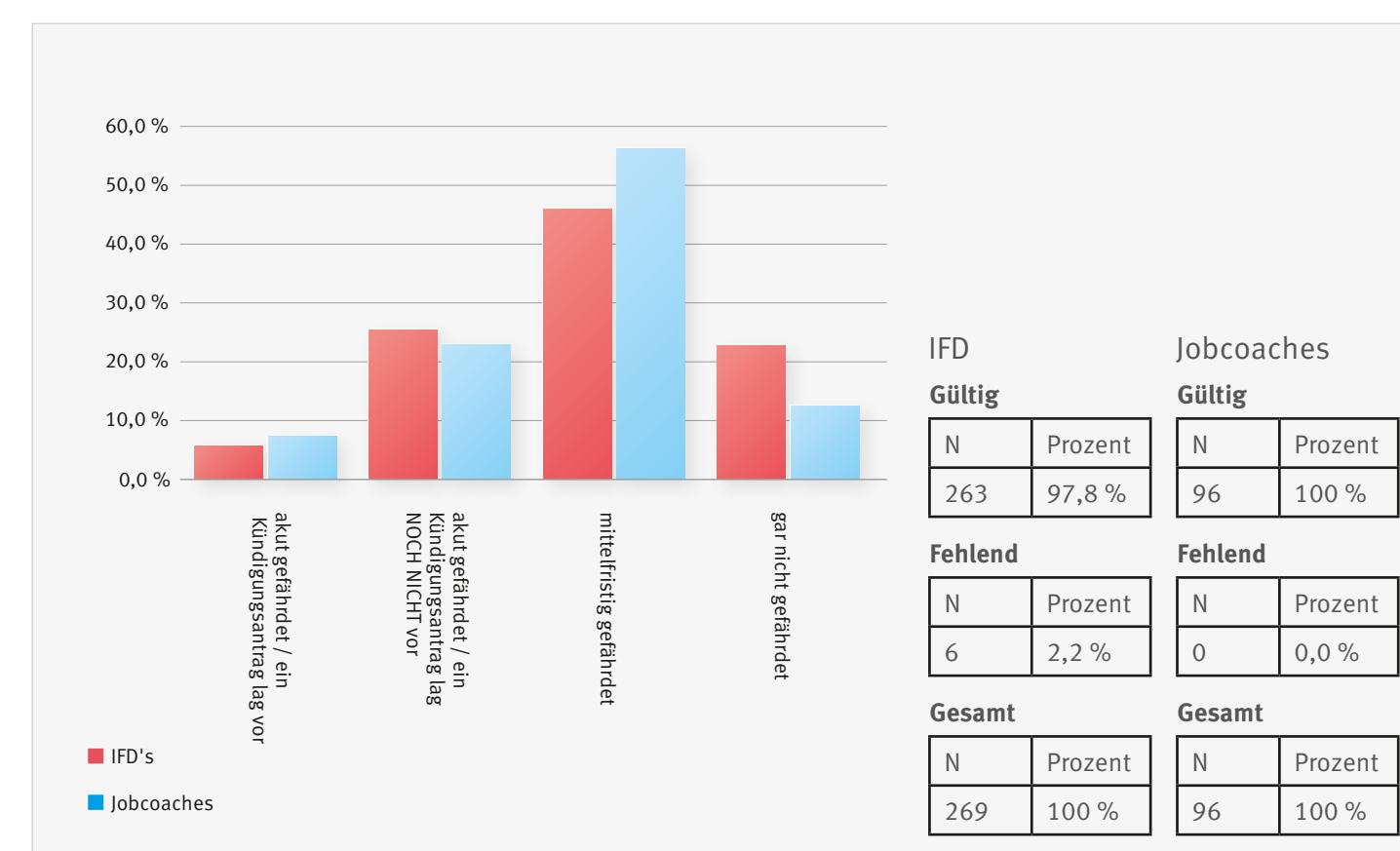


Anlässe für Jobcoaching

Die Gefährdung des Arbeitsplatzes lässt als erstes an Jobcoaching denken, in Verbindung mit der Frage der Veränderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der Klientin/ des Klienten.

Frage an Integrationsfachdienste und Jobcoaches (jeweils Fallfragebögen):

„War das Arbeitsverhältnis des Arbeitnehmers / der Arbeitnehmerin vor Beginn des Jobcoachings akut oder mittelfristig gefährdet?“



Gefährdung des Arbeitsverhältnisses vor Beginn des Jobcoachings

Das Arbeitsverhältnis ist zu Beginn des Jobcoachings in über 80% der Fälle kurz- oder mittelfristig gefährdet. Die Einschätzungen der Integrationsfachdienste und der Jobcoaches sind im Trend gleich, auch wenn es sich um unterschiedliche Fallgruppen handelt.

Frage an Jobcoaches zu abgeschlossenen Fällen (Fallfragebogen):

„Wie viel Prozent der gesamten Fallbearbeitungszeit verwannten Sie für ...“



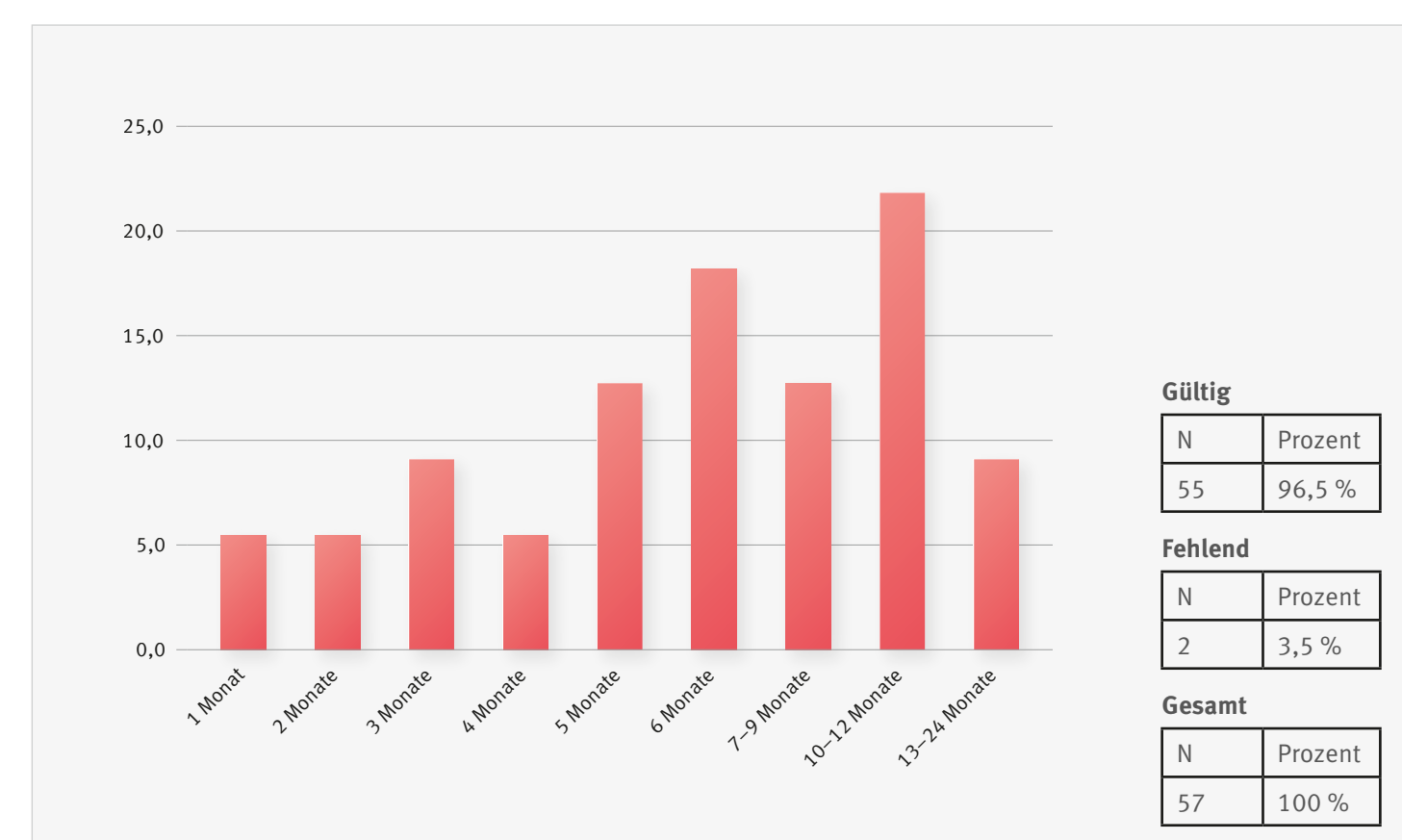
Verteilung der Arbeitszeit im Jobcoaching

Der Hauptarbeitsplatz der Jobcoaches ist der Arbeitsplatz ihrer Klient/innen. Hier verbringen sie unmittelbar und mittelbar über 80% ihrer Arbeitszeit.

Frage an Jobcoaches (Fallfragebögen, nur abgeschlossene Fälle):

„Wie lange dauerte der Jobcoachingprozess?“

- Mehrfachantworten, insgesamt 307 Antworten
- Angaben in % der Häufigkeit der genannten Anlässe



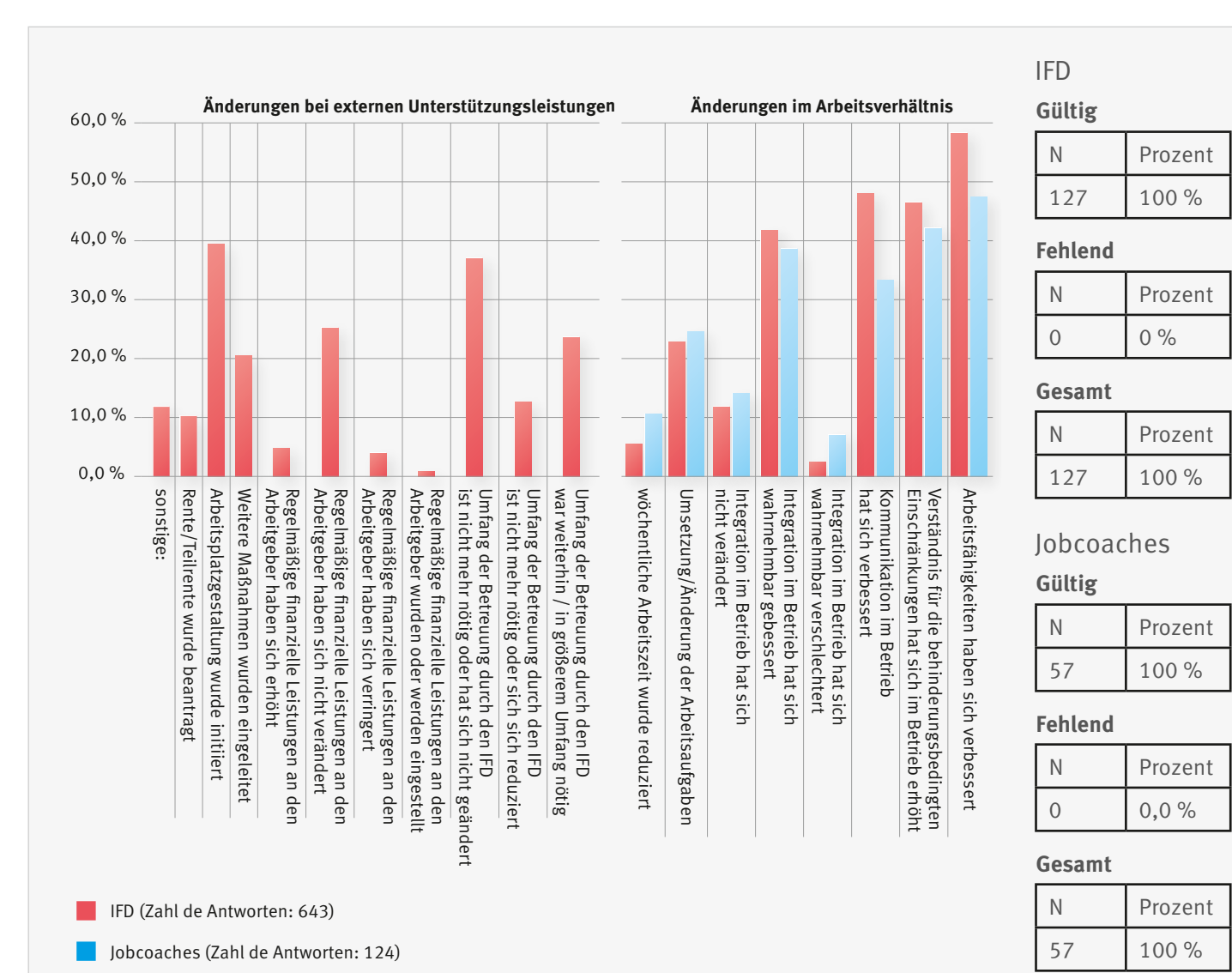
Dauer von Jobcoachingprozessen

56 % der Jobcoachingprozesse dauerten 6 Monate oder weniger, 44 % dauern länger als 6 Monate, im Mittel liegt die Dauer bei 7,5 Monaten.

Frage an Integrationsfachdienste (Fallfragebögen, nur abgeschlossene Fälle, N = 127) und Jobcoaches (Fallfragebögen, nur abgeschlossene Fälle, n = 57):

„Welches Ergebnis hatte das Jobcoaching?“

- Mehrfachantworten
- Darstellung in % der Antworten, jeweils gemittelt über die gesamte Antwortgruppe



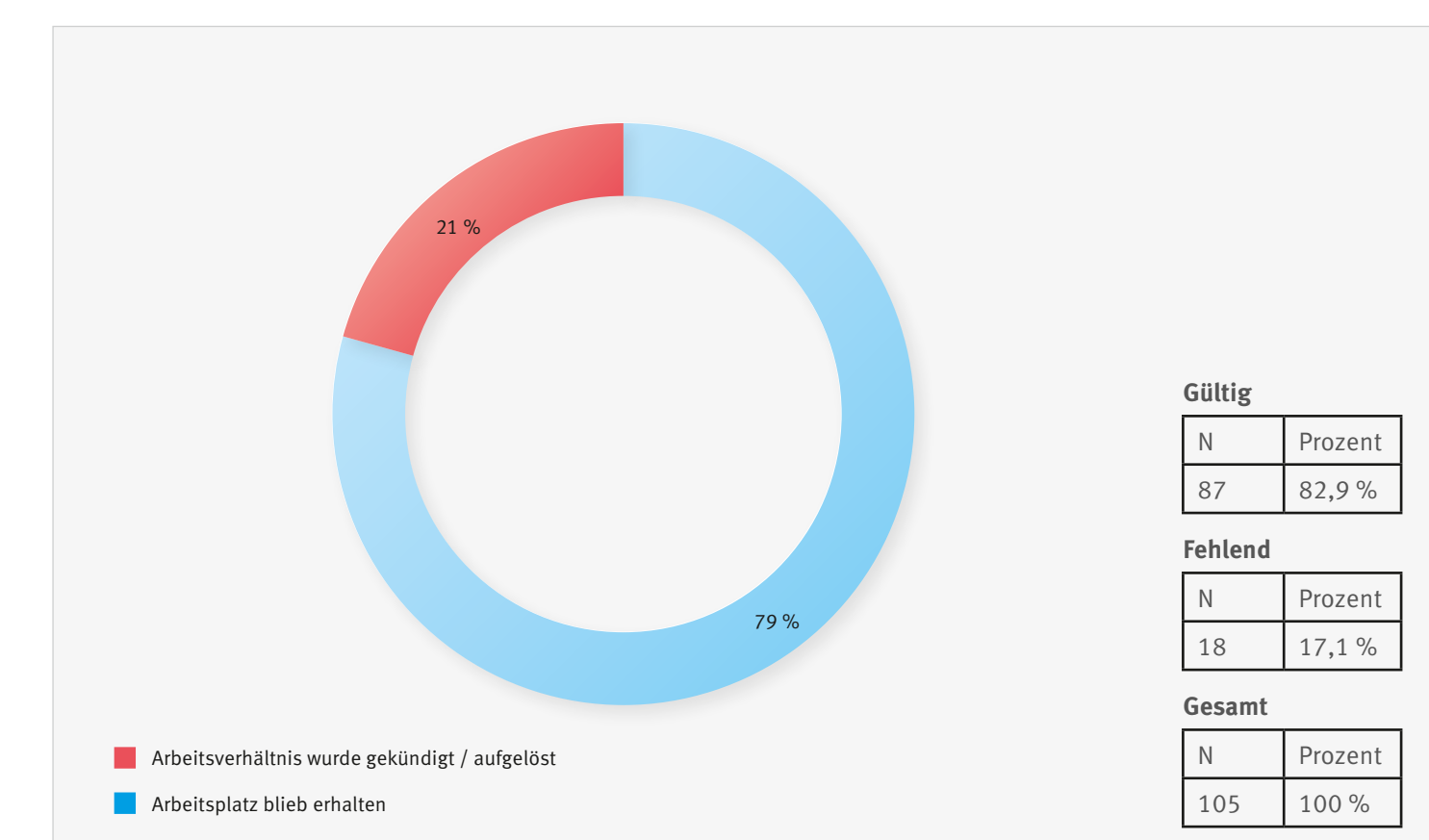
Ergebnisse von Jobcoaching

Jobcoaching bewirkt Veränderungsprozesse im Arbeitsverhältnis, die sowohl direkt im Betrieb als auch bei den externen Unterstützungsleistungen sichtbar werden. (Einschätzungen aus der Perspektive der Integrationsfachdienste und der Jobcoaches).

Frage an Integrationsfachdienste (Fallfragebögen, Teilgruppe: nur abgeschlossene & nur kurz- oder mittelfristig gefährdete Arbeitsplätze n=105):

„Welches Ergebnis hatte das Jobcoaching?“

- nur Antwortkategorien „Arbeitsplatz blieb erhalten“ und „Arbeitsverhältnis wurde gekündigt/aufgelöst“



Erhalt des Arbeitsplatzes

In knapp 80% der Fälle blieb ein zu Beginn bedrohtes Arbeitsverhältnis am Ende des Jobcoachings erhalten.





Konzeptionelles Verständnis Jobcoachingnehmende und Jobcoaching anbietende als soziale Systeme

9/11

Poster-Übersicht

#	Titel
1	Das Forschungsprojekt JADE
2	Methodisches Vorgehen
3	Die Definition von Jobcoaching™
4	Verteilung von Jobcoaching™ in den Bundesländern
5	Profil der untersuchten Betriebe und Finanzierung von Jobcoaching™
6	Profil der Arbeitnehmer/innen mit Behinderung im Jobcoaching™
7	Profil der Jobcoaches
8	Profil der Jobcoachingprozesse
9	Jobcoachingnehmende und Jobcoaching anbietende als soziale Systeme
10	Formen des Lernens im Jobcoaching™
11	Prozess und Struktur im Jobcoaching™

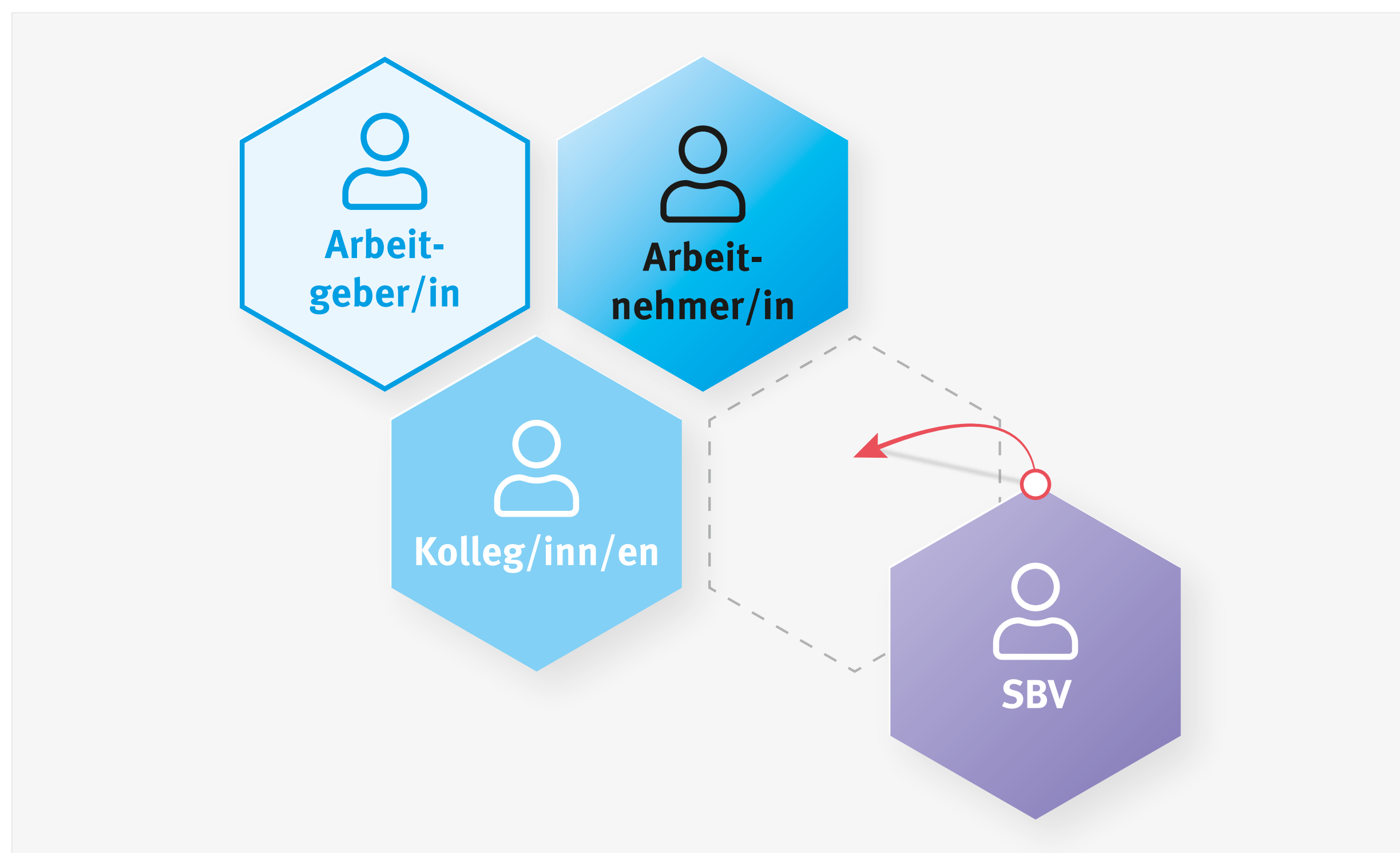
Jobcoachingnehmende

Arbeitnehmende mit Beeinträchtigung stehen mit Personen des betrieblichen Umfeldes in voneinander abhängigen Arbeitsbeziehungen. Sie sind gemeinsam mit Kolleg/innen an aufeinander bezogenen Arbeitsvorgängen beteiligt. Arbeitgebende und Vorgesetzte entscheiden über Arbeitsabläufe und Arbeitsteilung. Gemeinsam bilden diese betrieblich Beteiligten ein soziales System mit eigenen Regeln und Routinen.

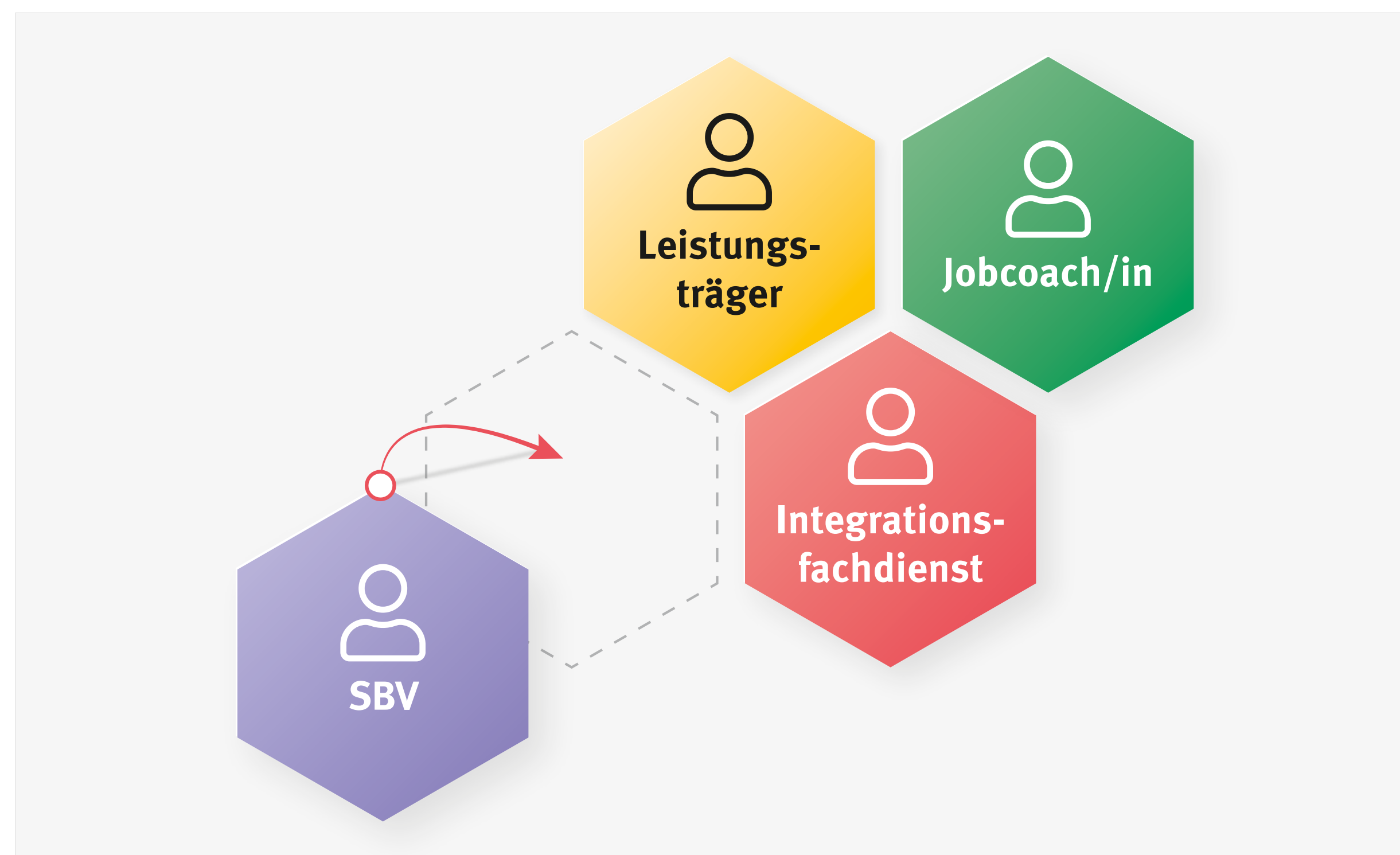
Dieses (Teil-)System ist Ziel der Intervention des Jobcoachings. Als Jobcoachingnehmende bezeichnen wir – entgegen dem üblichen Verständnis – deshalb also nicht nur die Person mit Behinderung, sondern auch Arbeitgebende und Kolleg*innen. Alle in das Jobcoaching^{AP} einbezogene Personen können hiervon profitieren.

Jobcoaching anbietende

Die Gruppe der Jobcoachinganbietenden verstehen wir in Bezug auf konkrete Jobcoachingfälle als ein Team, welches Institutionsgrenzen überschreitet. Gemeinsam gewährleisten sie die Planung und Durchführung von Jobcoaching und setzen diese in geregelten Rahmenbedingungen um. Jobcoachinganbietende erbringen gemeinsam eine hochgradig koordinierte und kooperative Leistung. Die von diesen Teams im und für das Jobcoaching übernommenen Aufgaben sind in ihrer Gesamtheit überregional vergleichbar, auch wenn die Aufgabenteilung, abhängig von regionalen und institutionellen Strukturen, stark variiert. Wer was übernimmt, wird innerhalb der konkreten Gruppe der Jobcoachinganbietenden ausgehandelt und gestaltet.



Jobcoachingnehmende



Jobcoachinganbietende



Die Rolle der Schwerbehindertenvertretung

Schwerbehindertenvertretungen sind primär im Betrieb verankert und können mit großem Gewinn für das Jobcoaching eng mit der Gruppe der Jobcoachinganbietenden zusammenarbeiten. Sie klären hierfür innerbetriebliche Rahmenbedingungen und begleiten die Kolleg/innen mit Schwerbehinderung vor und nach der Jobcoaching-Maßnahme.

Schwerbehindertenvertretung:
„ich habe die Rolle übernommen gegenüber dem Arbeitgeber klar zu machen, hier jetzt stellt mal alles ein, lasst die Frau zufrieden, erstmal Jobcoaching machen. Dass die Jobcoacherin und die betroffene Person den Rücken frei hatten und nicht unter Druck standen, „oh, morgen steht der Arbeitsplatzverlust vor der Tür“. So, ganz klar.“ (SBV 2, 104, 1034–1040)

Schwerbehindertenvertretung:
„Wichtig ist für mich [...], dass man halt alle Beteiligten, die in irgendeiner Art und Weise mit der schwerbehinderten Person zu tun haben [...] informiert, aufklärt über Jobcoaching, und versucht die ins Boot zu holen.“ (SBV 2, 82, 804–818)

Projektleitung: Prof. Dr. Ulrike Marotzki (Ergotherapeutin, Dipl.-Psych.), Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen
Mitarbeiter/innen: Reinhard Hötten (Ergotherapeut, Dipl. Ing. E-Technik., Dipl. Supervisor DGsv), Lisa Weber (Physiotherapeutin, M.Sc.), Dorothea Harth (Ergotherapeutin, M.Sc.)
Projektpartner/innen: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)



Weitere Informationen
jade.hawk.de



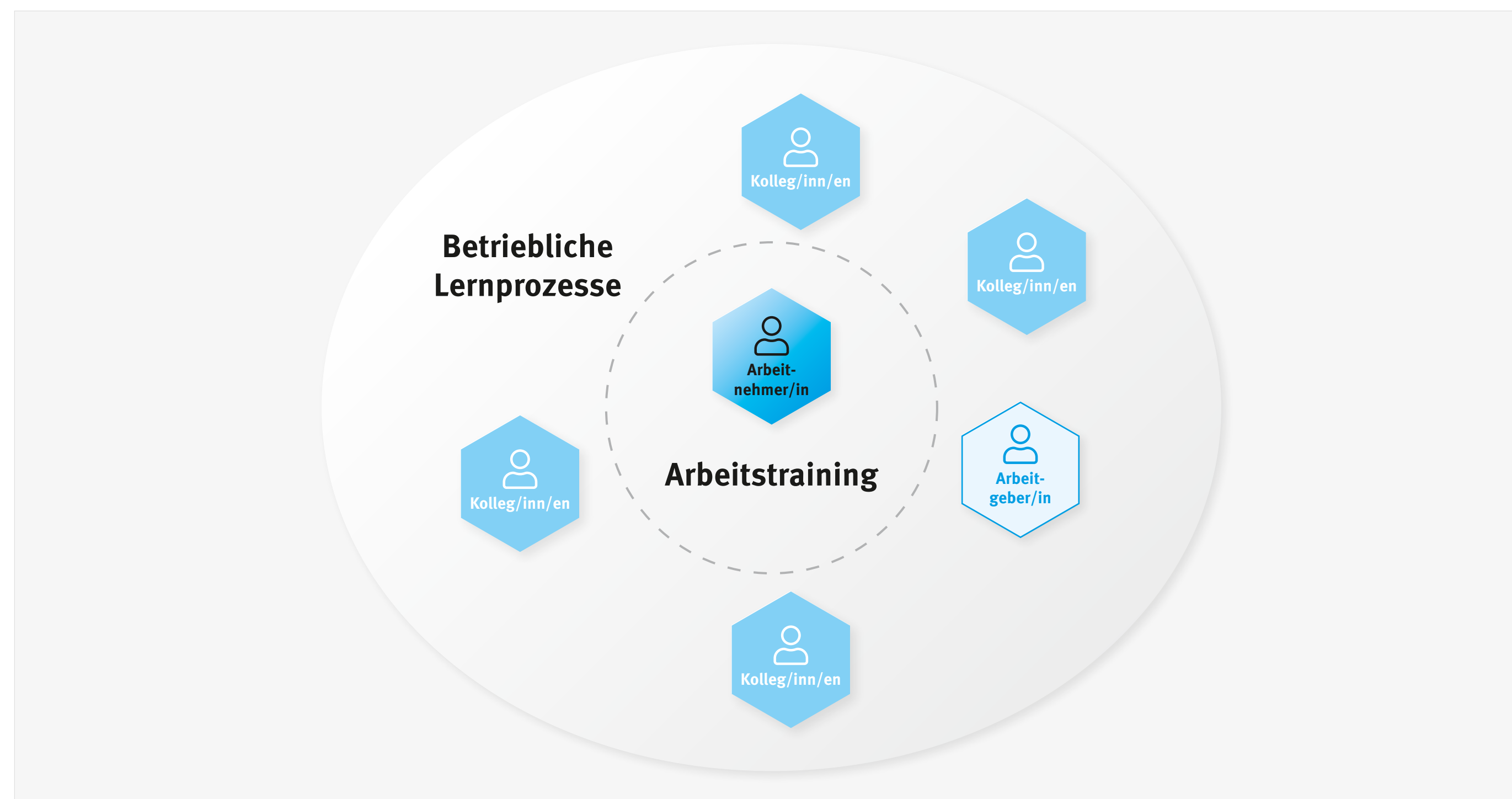
Konzeptionelles Verständnis Formen des Lernens im Jobcoaching^{AP}

10/11

Poster-Übersicht

#	Titel
1	Das Forschungsprojekt JADE
2	Methodisches Vorgehen
3	Die Definition von Jobcoaching ^{AP}
4	Verteilung von Jobcoaching ^{AP} in den Bundesländern
5	Profil der untersuchten Betriebe und Finanzierung von Jobcoaching ^{AP}
6	Profil der Arbeitnehmer/innen mit Behinderung im Jobcoaching ^{AP}
7	Profil der Jobcoaches
8	Profil der Jobcoachingprozesse
9	Jobcoaching anbietende und soziale Systeme
10	Formen des Lernens im Jobcoaching ^{AP}
11	Prozess und Struktur im Jobcoaching ^{AP}

Jobcoaches integrieren sich am Arbeitsplatz der Person mit Schwerbehinderung, arbeiten mit, vollziehen die bestehenden Probleme aus den Perspektiven aller Beteiligten nach und passen ihr Vorgehen sorgfältig an die betrieblichen Bedingungen an. Auf dieser Basis können Jobcoaches im Arbeitsalltag richtungsweisende Impulse für ein besseres gegenseitiges Verständnis geben und im betrieblichen Kontext Lösungswege für eine gelingende Zusammenarbeit aufzeigen.



Einbettung des Arbeitstrainings in weiter gefasste, innerbetriebliche Lernprozesse

Arbeitstraining

Jobcoaching^{AP} hat sich aus der Tradition des Training on the Job, also der Qualifizierung eines Menschen mit Behinderung am eigenen Arbeitsplatz entwickelt. Arbeitstraining ist damit verbunden, eine Person an ihrem Arbeitsplatz an Aufgaben heranzuführen, sie anzulernen und Arbeitsabläufe einzuüben.

- Arbeitnehmerin:** „Und die Unterstützung kam ja auch von dem Jobcoaching. Sie hat auch gesagt, wenn ich Fragen hätte, wenn sie da ist, würde sie mir das fünf bis sechs Mal erklären, wie man das am besten [macht].“ (AN2, Z. 144–146)
- Arbeitgeberin:** „Diese Jobcoaches, die arbeiten dann ja wirklich mit auch. Das finde ich auch gut. Weil die stand dann richtig mit an der Front sozusagen, nicht? Die hatte Sicherheitsschuhe an, Kittel, Haube, keinen Schmuck. Und hat dann da mit angepackt. Weil nur so kann man es ja auch den Leuten vermitteln.“ (AG3, Z. 735–739)

Betriebliche Lernprozesse

Es gibt Situationen, in denen sich Betriebe an den Grenzen ihrer Kapazität oder Möglichkeiten befinden, mit der Behinderung oder Beeinträchtigung von Arbeitnehmenden umzugehen. Externe Unterstützung ist auch für Vorgesetzte und/oder Kolleg/innen hilfreich, um informiert zu werden, Unsicherheiten und Vorurteile abzubauen und neue Begegnungsformen zu entwickeln.

- Personalleiterin:** „Also neue Erkenntnisse durch das Jobcoaching. Für mich war es halt so, dass ich zwar auch schon mit einigen schwierigen Mitarbeitern früher zu tun hatte, aber noch nicht mit Mitarbeitern, die diese Krankheit auch haben. Und für mich war das natürlich auch erst mal schwierig damit umzugehen. Wie gehe ich an den Menschen überhaupt heran? Wie komme ich an diese Person heran? Weil sie ist ja auch eine Mitarbeiterin, ich muss ja auch gewisse Sachen mit ihr besprechen oder gewisses Vertrauen erst mal gewinnen, wenn sie Fragen hat. Und deswegen fand ich das sehr positiv wirklich auch selber zu wissen: Wie gehe ich mit dieser Person überhaupt um? Und auch im Laufe der Zeit jetzt zu merken: Wie muss ich ihr vielleicht etwas sagen, damit das mit uns auch gut funktioniert. Und wenn ich jetzt ganz gelassen in unser Gespräch gehe, dann wird sie auch total ruhig. Obwohl sie vielleicht vorher auf 180 ist und ganz aufgeregt. Und das, was man so selber widerspiegelt, habe ich das Gefühl, das tut ihr dann auch so ein bisschen gut.“ (AG3, Z. 1243–1259)

Projektleitung: Prof. Dr. Ulrike Marotzki (Ergotherapeutin, Dipl.-Psych.), Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen
Mitarbeiter/innen: Reinhard Hötten (Ergotherapeut, Dipl. Ing. E-Technik., Dipl. Supervisor DGsv), Lisa Weber (Physiotherapeutin, M.Sc.), Dorothea Harth (Ergotherapeutin, M.Sc.)
Projektpartner/innen: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)



Weitere Informationen
jade.hawk.de

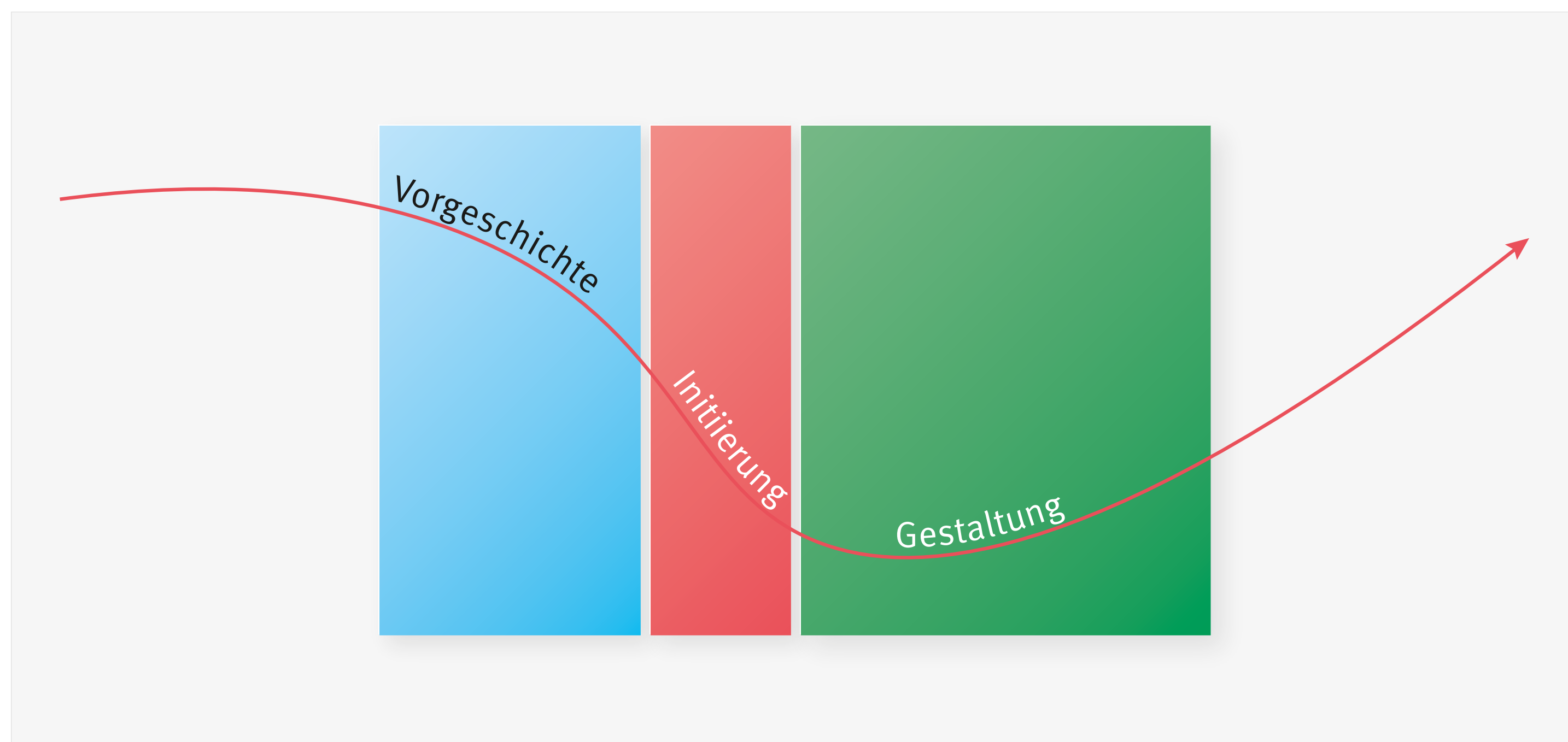


Konzeptionelles Verständnis Prozess und Struktur im Jobcoaching

11/11

Poster-Übersicht

#	Titel
1	Das Forschungsprojekt JADE
2	Methodisches Vorgehen
3	Die Definition von Jobcoaching ^{AP}
4	Verteilung von Jobcoaching ^{AP} in den Bundesländern
5	Profil der untersuchten Betriebe und Finanzierung von Jobcoaching ^{AP}
6	Profil der Arbeitnehmer/innen mit Behinderung im Jobcoaching ^{AP}
7	Profil der Jobcoaches
8	Profil der Jobcoachingprozesse
9	Jobcoachingnehmende und Jobcoaching anbietende als soziale Systeme
10	Formen des Lernens im Jobcoaching ^{AP}
11	Prozess und Struktur im Jobcoaching ^{AP}



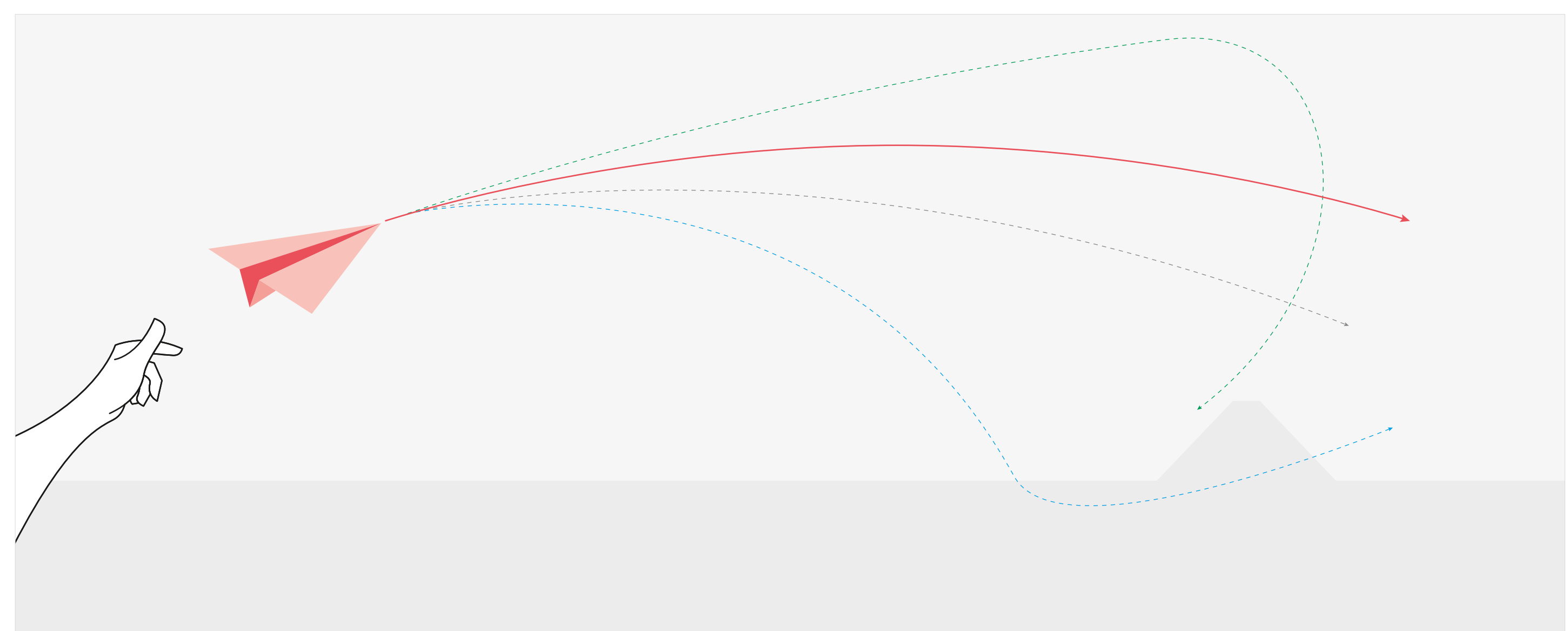
Teilhabeprozess und Jobcoachingphasen

Teilhabeprozess und Jobcoachingphasen

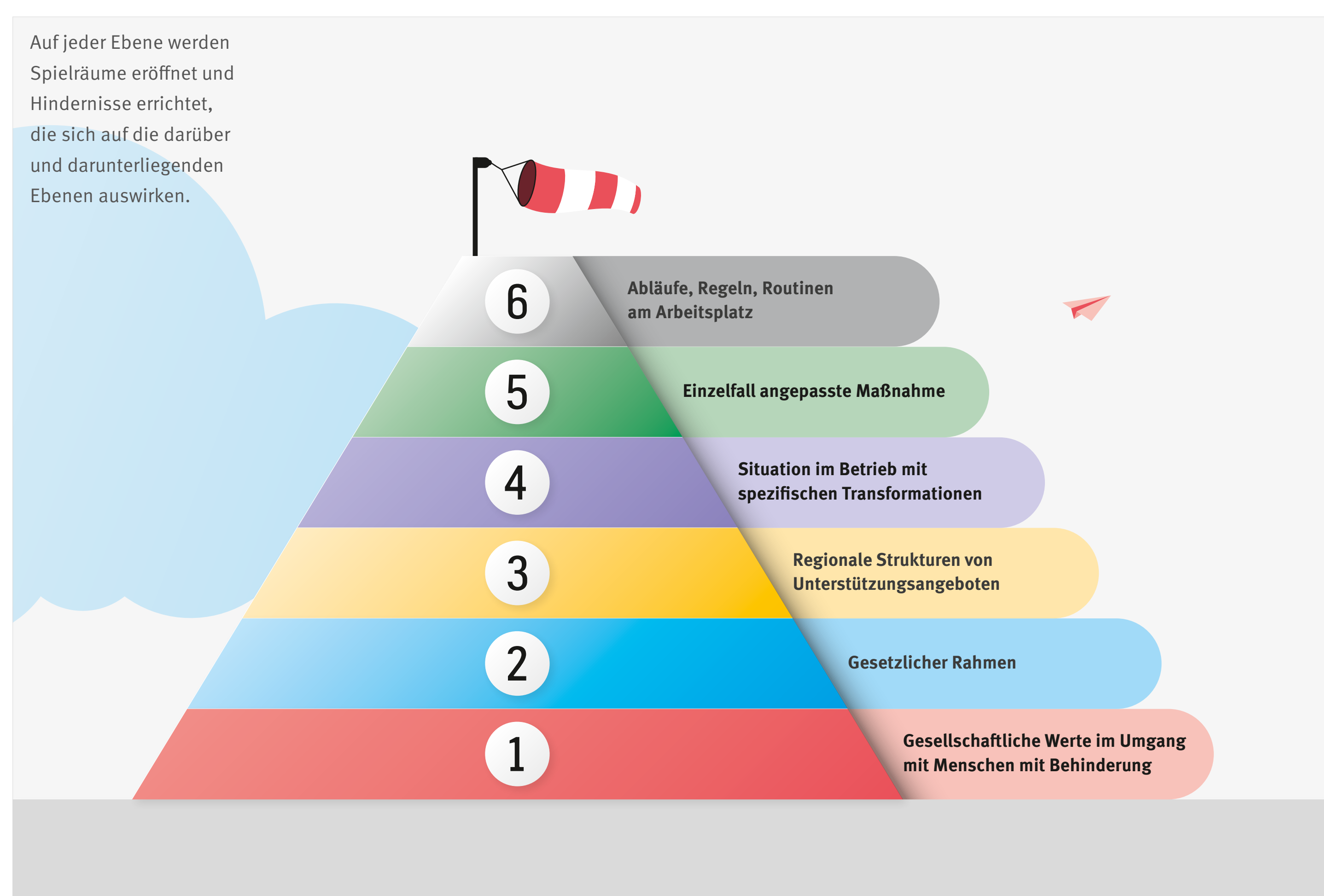
Wie sehen betriebliche Situationen aus, in denen Jobcoaching^{AP} durchgeführt wird? Langjährig beschäftigte Arbeitnehmende mit Beeinträchtigungen berichten in den Interviews von sich zuspitzenden Leidensgeschichten als Vorgeschichte zum Jobcoaching. Die Geschichten haben mit Stigmatisierung, Verunsicherung und Handlungskontrollverlust zu tun. Arbeitgebende bzw. Vorgesetzte, Mitarbeitende mit Beeinträchtigung und Kolleg/innen berichten von ihren Anstrengungen, den Arbeitsprozess aufrecht zu erhalten. Die beiden Jobcoachingphasen, Initiierung und Gestaltung berücksichtigen die Vorgeschichte zur betrieblichen Teilhabe, um zu positiven Entwicklungen im System der Jobcoachingnehmenden beizutragen. Mit Eintritt in den Betrieb wird die Kurve zu einem gemeinsamen Prozess im betrieblichen System.

Intendierte, aber nicht vollständig kontrollierbare Verlaufskurve im Jobcoaching

Die Verlaufskurve eines Jobcoachingprozesses ist zwar intendiert und auf das Ziel der Verbesserung der Zusammenarbeit und des Arbeitsplatzerhalts ausgerichtet. Sie hat erwartbare und routinierte Anteile, sie bleibt jedoch situativen Bedingungen, individuellen und betrieblichen Entwicklungen und anderen nicht planbaren Ereignissen ausgesetzt. In den untersuchten Fällen hat sie oft überraschende Wendungen genommen.



Intendierte, aber nicht vollständig kontrollierbare Verlaufskurve im Jobcoaching

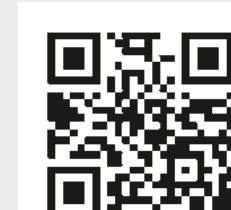


Die Jobcoachingpyramide – Bedingungebenen im Jobcoaching

Strukturelle Bedingungen

- 6) Indem Jobcoaches mitarbeiten, wird für sie erfahrbar, wie Arbeitssituationen im Betrieb gelebt und bewältigt werden. Für die beteiligten Personen ist es einfacher, Veränderungen in Arbeitsroutinen und Kommunikation zu akzeptieren, wenn die Impulse hierfür in Arbeitssituationen eingebettet sind.
- 5) Die Aushandlungen im Betrieb über den individuellen Maßnahmezuschnitt bilden einen gemeinsamen ersten Orientierungsrahmen für alle Beteiligten.
- 4) Sie ist von wechselnden betrieblichen Anforderungen, komplexen sozialen Prozessen und den individuellen Beeinträchtigungen der Person mit Schwerbehinderung gekennzeichnet.
- 3) Die institutionelle Einbettung von Jobcoaching^{AP} und die Gestaltung der Kooperationen und Zusammenarbeit in der Gruppe der Jobcoachinganbietenden ist regional gewachsen.
- 2) Es gibt umfangreiche Möglichkeiten Jobcoaching^{AP} zu finanzieren, die jeweils spezifische Festlegungen und Eingrenzungen zur Folge haben.
- 1) Wie wird in der Gesellschaft über Menschen mit Behinderungen gedacht, wie wird das Zusammenleben gestaltet?

Projektleitung: Prof. Dr. Ulrike Marotzki (Ergotherapeutin, Dipl.-Psych.), Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminde/Göttingen
Mitarbeiter/innen: Reinhard Hötten (Ergotherapeut, Dipl. Ing. E-Technik., Dipl. Supervisor DGsv), Lisa Weber (Physiotherapeutin, M.Sc.), Dorothea Harth (Ergotherapeutin, M.Sc.)
Projektpartner/innen: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB)



Weitere Informationen
jade.hawk.de