

Instrumentalisierungsthese

These 1	Jobcoaching läuft Gefahr instrumentalisiert zu werden.
Erläuterung	Beteiligte können versuchen Jobcoaching oder den Jobcoach für ihre Interessen auszunutzen.
Perspektiven aus den Daten	<p>a) Der Arbeitgeber nutzt Jobcoaching mit dem Ziel seine Kündigungsabsicht zu bestätigen (die Arbeitnehmerin kann ihre, und jede andere mögliche Aufgabe wirklich nicht mehr erledigen).</p> <p>b) Der IFD und der Leistungsträger nutzen das Jobcoaching, um Interna des Betriebs in Erfahrung zu bringen (Jobcoach als Spion).</p> <p>c) Der IFD und der Leistungsträger nutzen das Jobcoaching, um die tatsächliche Arbeitsleistung eines betroffenen Arbeitnehmers in Erfahrung zu bringen.</p>
Fragen	<p>1. Trifft die These zu oder nicht? Bitte begründen Sie.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Der Arbeitgeber wird das Instrument nicht gezielt einsetzen, wenn es ihm nicht Ernst damit ist. Dazu ist es zu aufwändig. Stattdessen könnte er leichter sich auf formal rechtssicheres Verhalten.“ ▪ „Gefahr ist latent vorhanden.“ ▪ „Die betrieblichen Kolleginnen versuchen, den JC zu nutzen, um auch ihre Anliegen ‚behandelt‘ zu bekommen. Z.B. wollen JC als ‚Kummerkasten‘ für eigene Probleme nutzen oder als Fürsprecher gegenüber dem Arbeitgeber.“ ▪ „Der Jobcoach instrumentalisiert das Jobcoaching/die Verlängerung um (genug) Arbeit zu haben/ von den Kapazitäten ausgelastet zu sein.“ ▪ „IFD: Wie viel schafft er/sie denn tatsächlich am Arbeitsplatz?“ ▪ „Bsp.: Situation: Klient wird gemobbt und hätte gerne einen Zeugen (→JC).“ ▪ „SBV könnte den AG ‚ärgern wollen‘/ sich durch JC wehren.“ ▪ „AG: Sagen Sie mal, was er wirklich kann/ leistet.“

	<p>2. Gibt es weitere Erscheinungsformen für Instrumentalisierung des Jobcoachings?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Der JC merkt dies und muss die Kompetenz + den Mut haben das auszusprechen.“ ▪ „Begutachterrolle.“ ▪ „AN möchte zeigen, dass er schlecht behandelt wird/ schlechte Bedingungen hat. JC soll dies beweisen/ auch feststellen.“ ▪ Zu Punkt a) aus Perspektiven: „Auch Kündigung kann die Lösung sein, oder?“ ▪ Zu Punkt c) aus Perspektiven: „Lässt sich strukturell trennen: 2 Auftragsorte/ 2 Fachleute.“ <p>3. Wie könnte einer Instrumentalisierung des Jobcoachings und der Jobcoaches entgegengewirkt werden?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ „SUPERVISION! REFLEXION!“ ▪ „Rolle und Auftrag klären → Ziele abklären → auch Aufträge explizit ausschließen ▪ „Allparteilichkeit und immer wieder <u>verschiedene</u> Perspektiven bewusst machen.“ ▪ „In Distanz zum Fall gehen.“ ▪ „Gute Abklärung im Vorfeld (IFD, LT)“
--	--

Unterstützungsbedarfsthese

These 2	Der Unterstützungsbedarf eines Menschen mit Schwerbehinderung ist ein personenbezogenes Merkmal.
Antithese	Der Unterstützungsbedarf eines Menschen mit Schwerbehinderung ist vom betrieblichen Kontext abhängig.
Erläuterung	Der Unterstützungsbedarf eines Menschen mit Schwerbehinderung ist der Ausgangspunkt des Jobcoachings. Die Finanzierung des Coachings wird ausschließlich am Unterstützungsbedarf als personenbezogenes Merkmal fest gemacht und als individuelles Problem gesehen. Es kann aber auch als sozial und kulturell konstruiertes Problem und somit als ein systemischer Bedarf

	gesehen werden.
Perspektiven aus den Daten	<p>a) Mitarbeiter/innen der Integrationsämter betonen, dass ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Schwerbehinderung und dem Unterstützungsbedarf vorliegen muss.</p> <p>b) Jobcoaches erkennen, dass der Unterstützungsbedarf der Arbeitnehmer/innen mit Behinderung durch den Betrieb beeinflusst wird und richten ihre Intervention entsprechend aus.</p>
Fragen	<p>1. Welche These trifft zu? Bitte begründen Sie.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ „These und Antithese schließen sich nicht aus. Es sind unterschiedliche Perspektiven (Förderungsgrundlage vs. Anforderung an den JC im realen Projekt)“ ▪ „Gesundheitsmodell der WHO → Situation ist ganzheitlich zu betrachten.“ ▪ „Beide Thesen in Kombination treffen zu. Der Mensch mit Schwerbehinderung bringt einen gewissen Unterstützungsbedarf mit, der im bestimmten betrieblichen Kontext minimiert wird oder sich auflöst, in einem anderen betrieblichen Kontext jedoch größer wird → wechselseitige Beziehung“ ▪ „Der Unterstützungsbedarf steht immer in Zusammenhang mit dem betrieblichen Kontext, da die/der einzelne Mensch mit SB in diesem Kontext steht. (Umgang mit Leistungserwartung, Einschränkung, usf.)“ ▪ „Ein Mensch ohne Schwerbehinderung und ohne Unterstützungsbedarf kann in einem bestimmten betrieblichen Kontext (schwer-)behindert werden.“ <p>2. Gibt es weitere Thesen für den Zusammenhang zwischen Unterstützungsbedarf und Person/Betrieb?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Der aus Integrationsamt-Sicht erforderliche zwischen Unterstützungsbedarf und Schwerbehinderung ist durch die rechtlichen Grundlagen gesetzt.“ ▪ „Wenn der Unterstützungsbedarf vom betrieblichen Kontext ausgeht, haben dann <u>alle</u> Mitarbeiter Anspruch auf Unterstützungsbedarf??“

Koordinationsthese

These 3	Im Jobcoaching sehen sich alle Beteiligte als Koordinator/inn/en der Maßnahme.
Erläuterung	Alle Beteiligte erleben sich als (Haupt-) Koordinator/innen des Jobcoachings, auch wenn sie unterschiedliche Aufgaben übernehmen.
Perspektiven aus den Daten	<p>a) Die Möglichkeit der Auswahl des/r Jobcoach/s/in wünschen sich ALLE Beteiligten. Unklar bleibt, wie es real abläuft.</p> <p>b) Die IFD's koordinieren die unterschiedlichen Beteiligten des Helfernetzwerks, sie organisieren das Jobcoaching und deren Finanzierung und sichern die Nachbetreuung.</p> <p>c) Leistungsträger 1 koordiniert Jobcoaching indem er die Rahmenbedingungen mit dem Leistungserbringer abklärt.</p> <p>d) Die Jobcoaches koordinieren die Maßnahme im professionellen Netzwerk sowie situativ mit betrieblich Beteiligten und mit den Jobcoachingnehmer/inne/n (Terminvereinbarung, Rücksprache).</p> <p>e) Arbeitgeber 2 koordiniert Jobcoaching innerbetrieblich, in dem er weitere Angestellte auf das Jobcoaching vorbereitet sowie Arbeits- und Trainingsinhalte auswählt und den Jobcoach führt.</p> <p>f) Arbeitnehmer 3 initiiert das Jobcoaching, organisiert die Finanzierung, überzeugt den Betrieb und stimmt der Auswahl des Jobcoachs zu.</p> <p>g) Die SBV koordiniert das Jobcoaching innerbetrieblich, hält an Absprachen fest und sorgt für deren innerbetriebliche Umsetzung.</p>
Fragen	<p>1. Trifft die These zu oder nicht? Bitte begründen Sie.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Gemeinsame Verantwortung für den Prozess ist wichtig, aber auch Transparenz/Absprache.“ ▪ „Die Möglichkeit der unterschiedlichen Koordination sollte gegeben sein.“ <p>2. Gibt es weitere Aspekte der Koordination, die ein/e Beteiligte/r übernimmt?</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ „Theoretisch könnten auch Kollegen um Unterstützung bitten, praktisch jedoch unpraktikabel (vielleicht in 20

	<p>Jahren, wenn JC etabliert + positiv besetzt ist ☺“</p> <ul style="list-style-type: none">▪ „Besser mehrere Koordinatoren als keinen einzigen! ☺“ <p>3. Viele Köche können ja auch den Brei verderben. Sollte es nur einen Koordinator geben oder sollte die Koordination getrennt bleiben? Was braucht es, damit es funktioniert?</p> <ul style="list-style-type: none">▪ „Wichtig ist auf jeden Fall die Bereitschaft der Mitarbeit aus jeden des Koordinationssystems.“▪ „Einer muss den Prozess steuern! Der JC hat die Kappe auf!“▪ „Zuständigkeitsklärung und Abstimmung.“▪ „Leistungsträger + IFD koordinieren Rahmenbedingungen und Finanzierung. AG koordiniert innerbetriebliche Veränderungs-/ Unterstützungsmöglichkeiten. JC koordiniert Lern-Veränderungsprozess (in Abstimmung mit den Beteiligten)“▪ „Wichtig ist, dass die unterschiedlichen Beteiligten einen jeweils definierten Bereich koordinieren. Dann können alle in Ihrem ‚Bereich‘ erfolgreich koordinieren.“▪ „Letztlich braucht es vermutlich eine Person, die den gesamten Prozess koordiniert und steuert – der Leistungsträger?“
--	---