

# Arbeit- / Jobcoachingnehmer/in

## Perspektive auf das Jobcoaching

Fühlen Sie sich frei zu diskutieren. Bitte hinterlassen Sie Notizen 😊

1. Ich bin zutiefst verunsichert und verletzlich.

2. Ich weiß nicht mehr woran ich bin und wie ich mich verhalten soll.

3. Die Kollegen sind unehrlich und der Chef kritisiert mich ständig.

4. In der Zusammenarbeit mit der Jobcoachin fühle ich mich wahrgenommen und wertgeschätzt.

Die Jobcoachin führt mich aus meiner Verunsicherung und Ausgrenzung im Betrieb schrittweise hin zu mehr Sicherheit und Teilhabe, indem sie mir hilft konkrete Lösungen für meine Probleme bei der Arbeit zu finden.

5. Sie erklärt alles so, dass ich es verstehe. Ich kann in Ruhe nachfragen und bekomme eine ehrliche Rückmeldung.

6. Sie ist auch im Austausch mit meinem Chef und den Kollegen. Das hilft mir hier wieder Fuß zu fassen.

7. Jobcoaching hat mir tatsächlich gut getan.

Was ist Ihnen klar geworden?	Was hat Sie überrascht und warum?	Welche Fragen haben Sie noch?
<ul style="list-style-type: none"> <li>„Wie in dem wirklichen Arbeitsalltag. Ich steh hier allein ☹️ und wünschte mir einen Coach ;)“</li> <li>„Jede(r) Arbeitnehmer(in) ist so individuell in ihrem/seinem System und braucht da genauso eine individuelle Unterstützung.“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>„Bei jeder Individualität → allen geht es um das Grundbedürfnis: Dazu zugehören, autonom zu sein auch in der Rolle, Respekt/Wertschätzung.“</li> </ul>	

Hier ist Platz für Ihre weiteren Kommentare:

# Arbeitgeber/in

## Perspektive auf das Jobcoaching

Fühlen Sie sich frei zu diskutieren. Bitte hinterlassen Sie Notizen 😊

1. Ich schaffe und erhalte einen Arbeitsplatz und gestalte den Rahmen für die Zusammenarbeit aller Mitarbeiter/innen.
2. Wenn zu einem Mitarbeiter eine hohe Bindung besteht, bin ich bereit mehr zu versuchen, allerdings gibt es Grenzen.
3. Jobcoaching ist in erster Linie Training am Arbeitsplatz, damit der Mitarbeiter lernt seine Arbeit zufriedenstellend zu erledigen.

Im Jobcoaching wird für mich das Spannungsfeld zwischen Unternehmenserfolg und Fürsorge besonders deutlich. Lösungen für den Einzelnen müssen für den Gesamtbetrieb tragbar sein. Ich brauche eine praktikable, genau auf unsere Situation zugeschnittene Lösung.

4. Unter Umständen bin ich auch bereit eine individuelle, an die Fähigkeiten des Mitarbeiters angepasste Lösung zu gestalten.
5. Das wichtigste ist mir, dass der Mitarbeiter mitwirkt, ich Vertrauen zur Jobcoachin habe und sie in unseren Betrieb passt.
6. Von der Jobcoachin fühle ich mich unterstützt.

Was ist Ihnen klar geworden?	Was hat Sie überrascht und warum?	Welche Fragen haben Sie noch?

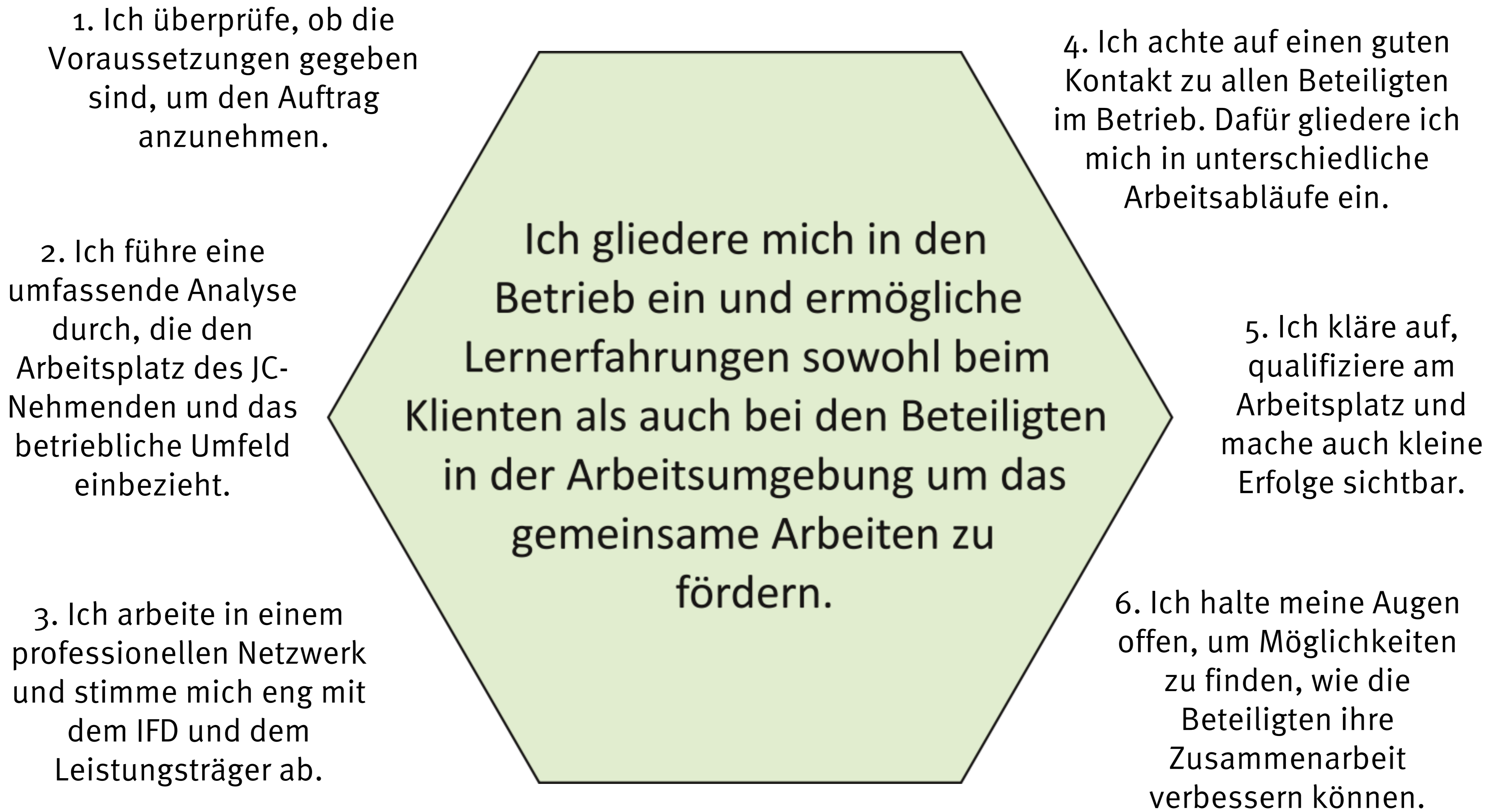
Hier ist Platz für Ihre weiteren Kommentare:

- „Der JC ist der einzige, der meine Leistung sieht und würdigt. Inklusion ist auch für mich harte Arbeit.“

# Jobcoaches

## Perspektive auf das Jobcoaching

Fühlen Sie sich frei zu diskutieren. Bitte hinterlassen Sie Notizen 😊



Was ist Ihnen klar geworden?	Was hat Sie überrascht und warum?	Welche Fragen haben Sie noch?
		<ul style="list-style-type: none"><li>„Es ist professionell zu sagen: <b>Stop!</b> Wenn ich die Interaktion nicht fördern kann. <b>Abbrechen? Wie kommt man raus? Ausstiegsszenarien?</b>“</li></ul>

Hier ist Platz für Ihre weiteren Kommentare:

- „Es funktioniert, weil alle Menschen sind.“
- „Jobcoach: AG muss von der Kompetenz des JCs überzeugt werden → ‚Experte‘, AN braucht eine unmittelbare persönliche Vertrauensebene → ‚unterstützen‘, JC: ‚Moderator‘, dient gemeinsamen Ziel!“
- „Bei gleichen Begriffen gibt es aus den unterschiedlichen Positionen der Akteure abweichende Deutungsmuster. Das bringt Kommunikationsfallen.“

# Schwerbehindertenvertretung

## Perspektive auf das Jobcoaching

Fühlen Sie sich frei zu diskutieren. Bitte hinterlassen Sie Notizen 😊

1. Ich habe ein gutes Verhältnis zum Arbeitnehmer, kenne seine Bedürfnisse, Probleme und Fähigkeiten, er vertraut mir.

2. Ich weiß wen man hier im Betrieb ansprechen oder gewinnen muss um etwas zu erreichen.

3. Mir sind die betriebsexternen Unterstützungsangebote vertraut.

Gemeinsam mit dem IFD und dem Jobcoach engagiere ich mich für den Erhalt des Arbeitsplatzes des Kollegen mit Behinderung. Mein Wirkort ist dabei der Betrieb. Jobcoaching ist sehr hilfreich um meine Ziele umzusetzen.

4. Im Jobcoaching bin interner Wegbereiter und Türöffner, indem ich den Mitarbeiter, die Kollegen und die Vorgesetzten ins Boot hole, sie vorbereite und Überzeugungsarbeit leiste.

5. Ich begleite die Jobcoachin und halte ihr während der Maßnahme den Rücken frei.

6. Ich leite zusätzliche betriebsinterne wie externe Unterstützungsmaßnahmen ein.

Was ist Ihnen klar geworden?	Was hat Sie überrascht und warum?	Welche Fragen haben Sie noch?

Hier ist Platz für Ihre weiteren Kommentare:

- „Erfahrung: viele (?) S.vertretungen bräuchten Infos, Fortbildungen, manche kommen an ihre fachlichen Grenzen.“
- „Fehlende zeitliche Ressourcen.“
- „Demokratischer Vorgang im demokratischen System → Koll.“
- „Literaturtip: ‚ZB‘“
- „Literaturtip: Die Schwerbehindertenvertretung“

# Integrationsfachdienst

## Perspektive auf das Jobcoaching

Fühlen Sie sich frei zu diskutieren. Bitte hinterlassen Sie Notizen 😊

1. Ich habe den gesetzlichen Auftrag Teilhabe von Menschen mit Schwerbehinderung im Arbeitsleben zu unterstützen.

2. Ich kann erkennen ob Jobcoaching in einem bestimmten Fall eine geeignete Maßnahme sein könnte.

3. Ich kann im Vorfeld beraten, überzeugen und bei der Antragstellung unterstützen.

Jobcoaching ist ein aufwändiges Instrument, das ich im Rahmen meines Auftrags in bestimmten Fällen einsetze. Ich habe eine übergreifende Verantwortung für den Fall und eine klare Vorstellung, wie das Jobcoaching funktionieren könnte.

4. Sehr wichtig ist mir eine enge, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit der Jobcoachin. Dafür braucht es klar abgesprochene Grenzen und Zuständigkeitsbereiche.

5. Für den Fall bleibe ich zuständig und gebe lediglich die Maßnahme Jobcoaching in geschulte Hände.

6. Die Jobcoachin ist dichter am Betrieb als ich – sie weiß besser was da läuft.

Was ist Ihnen klar geworden?	Was hat Sie überrascht und warum?	Welche Fragen haben Sie noch?
<ul style="list-style-type: none"><li>„Auffällig sind die Unterschiede (sehr groß) in den Bundesländern, Abläufe IFD“</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>„hoher Aufwand“</li></ul>	

Hier ist Platz für Ihre weiteren Kommentare:

# Leistungsträger

## Perspektive auf das Jobcoaching

Fühlen Sie sich frei zu diskutieren. Bitte hinterlassen Sie Notizen 😊

1. Jobcoaching ist eine von mehreren Leistungen zum Arbeitsplatzert, die wir finanzieren, gestalten und kontrollieren.
2. Ich schaffe einen Ordnungsrahmen für das Jobcoaching, an den sich IFD, Jobcoach und das Unternehmen halten müssen.
3. Um Jobcoaching genehmigen zu können benötige ich eine fachliche Analyse der Situation im Betrieb.

Jobcoaching ist eine durch uns finanzierte Maßnahme im Rahmen des gesetzlichen Auftrags. Beim Umgang mit der Maßnahme bewege ich mich in einem Spannungsfeld zwischen Verwaltung und Gestaltung.

4. Jobcoaching hilft wirklich, es ist kein Trostpflaster, wie z.B. finanzielle Leistungen.
5. Ich bin unterschiedlich stark inhaltlich in das Jobcoaching eingebunden.
6. Leistungsträger haben das Jobcoaching unterschiedlich in ihren Verwaltungsabläufen institutionalisiert.

Was ist Ihnen klar geworden?	Was hat Sie überrascht und warum?	Welche Fragen haben Sie noch?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Passender JC aus dem Pool für einen Fall wählen.“</li> <li>• „Eigene Kriterien bei der Wahl eines JC formuliert z.B. Weiterbildung oder Berufserfahrung.“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Vorteile durch freiberufliche JC bei der Auswahl.“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Qualitätskriterien? Auf welchen Grundlagen“</li> </ul>

Hier ist Platz für Ihre weiteren Kommentare:

- „Wie kommt man an Jobcoaches?“
- „Weiterbildung finanzieren, Ansprechpartner?“
- „Festanstellung aus Sicht des JC attraktiv → finanzielle Grundsicherung“