

Exposé zum Forschungsprojekt

JADE – Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung definieren und evaluieren

Stand: 06.12.2016

Gegenstand der Studie JADE ist Jobcoaching als arbeitsplatzsicherndes Instrument für Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung. Der innovative Ansatz von Job-coaching ist die Förderung der betrieblichen Inklusion unmittelbar während der Arbeitsausführung. Hierbei zielt Jobcoaching primär auf einen arbeitsplatzrelevanten, handlungsorientiert vermittelten Kompetenzerwerb der betroffenen Arbeitnehmer/innen. Gleichzeitig werden Führungskräfte und Kolleg/inn/en, also Personen, die im Arbeitsalltag mit Betroffenen zusammenarbeiten, soweit möglich und sinnvoll aktiv in den Prozess einbezogen, um die Inklusion zu fördern (systemischer Ansatz). Das Forschungsprojekt wird an der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/ Holzminde/Göttingen, in Hildesheim, durchgeführt. Das Projekt ist auf 36 Monate angelegt und ist am 01.11.2016 gestartet.

Ausgangssituation

Die praktische Umsetzung und der Erfahrungsstand im Jobcoaching sind bundesweit sehr unterschiedlich. Bei einigen Integrationsämtern ist es seit vielen Jahren ein fester Bestandteil der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben, andere beginnen erst mit der Einführung. Träger der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verwenden Jobcoaching in Einzelfällen. In der Literatur wird Jobcoaching als arbeitsplatzsichernde Maßnahme bislang nur teilweise erwähnt¹ und ist nur von wenigen Autoren beschrieben worden². Bei der Recherche in einschlägigen Datenbanken fanden sich zahlreiche Publikationen zum Jobcoaching, allerdings fast ausschließlich im Rahmen der unterstützten Beschäftigung (Supported Employment). Hier wird Jobcoaching in der Regel zur Unterstützung der Arbeitsaufnahme beschrieben und nur peripher zur Arbeitsplatzsicherung.

Zielsetzung

JADE verfolgt drei Hauptziele: (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, Ein-

¹ Doose S. (2012). Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs und Verlaufsstudie. 3. Aufl. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.

² Hirsch T., Hötten R. (2015). Arbeitsfelder und Prozesse im Jobcoaching. In: Höhl W., Köser P., Dochat A. (Hrsg.). Produktivität und Teilhabe am Arbeitsleben. Arbeitstherapie, Arbeitsrehabilitation, Gesundheitsförderung. 1. Auflage. Schulz-Kirchner Verlag: Idstein, S. 151-159.

² Hötten R., Hirsch T. (2014). Jobcoaching. Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gestalten. Balance Beruf: Köln

flussfaktoren, Wirkungen und Ergebnisse aus den Perspektiven der Beteiligten. (3) Die Ableitung von Empfehlungen für die Durchführungspraxis der Integrationsämter und weitere am Jobcoaching-Prozess beteiligte Zielgruppen.

Methodisches Vorgehen

Die Studie ist partizipativ angelegt und sieht eine Beteiligung der am Jobcoaching Mitwirkenden und der von ihm Betroffenen vor. Den drei Zielsetzungen sind drei spezifische Vorgehensweisen in drei Arbeitspaketen (AP) zugeordnet:

AP 1: Bestandsaufnahme

Zur Erfassung der Umsetzungspraxis von Jobcoaching in den 16 Bundesländern ist eine Kombination aus Fragebogen und Telefoninterviews mit allen Integrationsämtern geplant.

AP 2: Konzeptualisierung

Das AP 2 ist in drei Phasen geteilt, jeweils zum Abschluss einer Phase findet eine Evaluation der Zwischenergebnisse mit Hilfe des Beirates statt.

Um der Komplexität und der Vielgestaltigkeit des Jobcoachingprozesses gerecht zu werden, kommen hier qualitative Forschungsmethoden zum Einsatz. Die Forschungsgruppe geht dabei von der Annahme aus, dass die an einem Jobcoachingprozess beteiligten Personen bestimmten Gruppen mit jeweils typischen Aufgaben, Interessen und Arbeitsorganisationsformen zuzuordnen sind: Arbeitgeber/innen und schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen, Jobcoaches, Vertreter/innen des Leistungsträgers und Vertreter/innen der Integrationsfachdienste. In **Phase 1** sollen deren gruppenspezifische Sichtweisen auf Jobcoaching ermittelt und untereinander verglichen werden.

Weiter wird davon ausgegangen, dass durch das jeweilige Zusammenwirken der verschiedenen Gruppen in einem konkreten Jobcoachingprozess Aushandlungsprozesse, Dynamiken und Wechselwirkungen stattfinden, die über die gruppenspezifischen Sichtweisen hinausgehen. Diese Veränderungsprozesse während des Jobcoachings sollen in **Phase 2** über Fallrekonstruktionen erfasst und analysiert werden. Auf der so schrittweise entstehenden Datenbasis werden unterschiedliche Verlaufsformen von Jobcoaching in ihrer Typik herausgearbeitet.

In **Phase 3** dieses Arbeitspaketes findet eine deduktive Überprüfung der bisherigen Konzeptualisierung des Jobcoachingprozesses statt.

Als Datenerhebungsmethoden kommen in AP 2 erzählgenerierende, leitfadengestützte und fokussierte Interviews sowie teilnehmende Beobachtung mit Feldnotizen (Fallkonferenzen, Arbeitsplatzbegehung) zur Anwendung. Auch schriftliche Zeugnisse bspw. Dokumentationen im Rahmen eines Jobcoachingprozesses können Gegenstand der Analyse sein.

AP 3: Empfehlungen

Die Empfehlungen zur Durchführungspraxis werden aus dem ermittelten Jobcoaching-

modell abgeleitet. Hierfür ist die Zusammenarbeit mit den Projektpartner/innen von zentraler Bedeutung. Es werden durchstrukturierte Arbeitstreffen mit definierten Themenschwerpunkten stattfinden.

Projektpartner/innen

- Der Projektbeirat hat auf Grund des partizipativen Forschungsansatzes eine zentrale Rolle im Projekt. Er spiegelt in seiner Zusammensetzung die an einem Jobcoachingprozess typischen Beteiligten und ist mit jeweils einer Person aus der Gruppe der Arbeitgeber/innen, der schwerbehinderter Mitarbeiter/innen, der Jobcoaches, der Schwerbehindertenvertretungen, der Leistungsträger und des Integrationsfachdienstes besetzt (6 Personen).

Die Aufgaben des Beirates bestehen darin, den Forschungsprozess, die Arbeit des Forscherteams und die Ergebnisse aus ihrer jeweiligen Perspektive zu reflektieren, Impulse für die nächsten Schritte zu liefern und die Öffentlichkeitswirksamkeit des Forschungsprojektes zu fördern. Es sind insgesamt fünf Treffen über 3 Jahre geplant. Die Treffen sind so organisiert, dass der Beirat jeweils einen entscheidenden inhaltlichen Beitrag zum Erreichen der Meilensteine des Projektes leistet.

- Kooperationspartner sind die Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und die Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB).

Verwendung der Ergebnisse

- Inhalte und Ergebnisse werden durch die Projektpartner/innen weitergegeben sowie über drei eintägige Fachtagungen, fünf Beiratssitzungen, sechs Rundbriefe, eine projektbezogene Internetseite und über Beiträge auf Tagungen.

Projektleitung

- Prof. Dr. Ulrike Marotzki (Ergotherapeutin, Dipl.-Psych.)

Mitarbeiter/innen

- Reinhard Hötten (Ergotherapeut, Dipl. Ing. E-Technik., Dipl. Supervisor DGSv)
- Dorothea Harth (Ergotherapeutin, M.Sc.)