

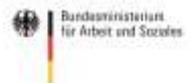
## Forschungsprojekt JADE - 2. Beiratstreffen am 13.10.2017 in Hildesheim

### Tagesablauf

Zeit	Top
09:30	1 Begrüßung, Vorstellung des Programms
09:45	2 Stand des Forschungsprojektes JADE
10:45	Pause
11:00	3 Verständnis von Jobcoaching: Skill-Training versus Systemarbeit im Betrieb
12:30	Mittagspause
13:15	4 Forschungsperspektive auf das Material mit drei Fallgeschichten
14:00	5 Arbeit am Material
14:45	Kaffeepause
15:00	Fortsetzung der Arbeit am Material
15:30	6 Organisatorisches (Zeiten, Termine)
15:45	Pause
16:00	7 Bilanz und Ausblick
17:00	Ende des 2. Beiratstreffens

Fakultät  
Soziale Arbeit und  
GesundheitFaculty of  
Social Work and  
HealthGoschendor 1  
31134 HildesheimForschungsprojekt  
JADEJobcoaching zur Arbeits-  
platzsicherung definieren  
und evaluieren  
[www.hawk-hhg.de/jade](http://www.hawk-hhg.de/jade)

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Präsidium  
Presidency  
Hohnsen 4  
31134 Hildesheim  
Germany  
[www.hawk-hhg.de](http://www.hawk-hhg.de)

## 1. Begrüßung und Vorstellung des Programms

## 2. Stand des Forschungsprojektes JADE

### Ergebnisse Arbeitspaket 1

Im AP1 wurde eine bundesweite Bestandsaufnahme zu Jobcoaching in Deutschland durchgeführt. Die Bestandsaufnahme ist bis auf die Rückmeldung der Reha-Träger abgeschlossen. Bei folgenden Reha-Trägern wurden, nach telefonischer Kontaktaufnahme, eine schriftliche Anfrage gestellt: Deutsche Rentenversicherung, Knappschaft und bei der Bundesagentur für Arbeit. Zur DGUV (Unfallversicherungen) bestand bisher nur ein telefonischer Kontakt, eine schriftliche Anfrage folgt. Die Knappschaft hat eine Teilnahme am Forschungsprojekt aus Kapazitätsgründen abgelehnt. Von den anderen Reha-Trägern liegen noch keine Antworten vor.

Die bisherigen Ergebnisse der Bestandsaufnahme beruhen auf Angaben von Integrationsämtern, von Integrationsfachdiensten sowie auf Jobcoaches. Die Ergebnisse wurden über den Rundbrief (ca. 330 Adressaten) verschickt und auf der Homepage [www.hawk-hhg.de/jade](http://www.hawk-hhg.de/jade) veröffentlicht. Am 25.10.2017 werden sie dem Arbeitskreis Rehabilitation und Teilhabe der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) in Frankfurt vorgestellt.

### Beschreibung von Arbeitspaket 2

Das Forschungsprojekt JADE befindet sich derzeit in der ersten Phase des zweiten Arbeitspaketes von insgesamt 3 Arbeitspaketen. Für Ihr Verständnis hier noch einmal ein Auszug aus dem Antrag des Forschungsprojektes mit einer Erläuterung zu den Zielen des Arbeitspaketes 2:

Das AP 2 ist in drei Phasen geteilt. .. 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 zuordbar 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 Fallre-

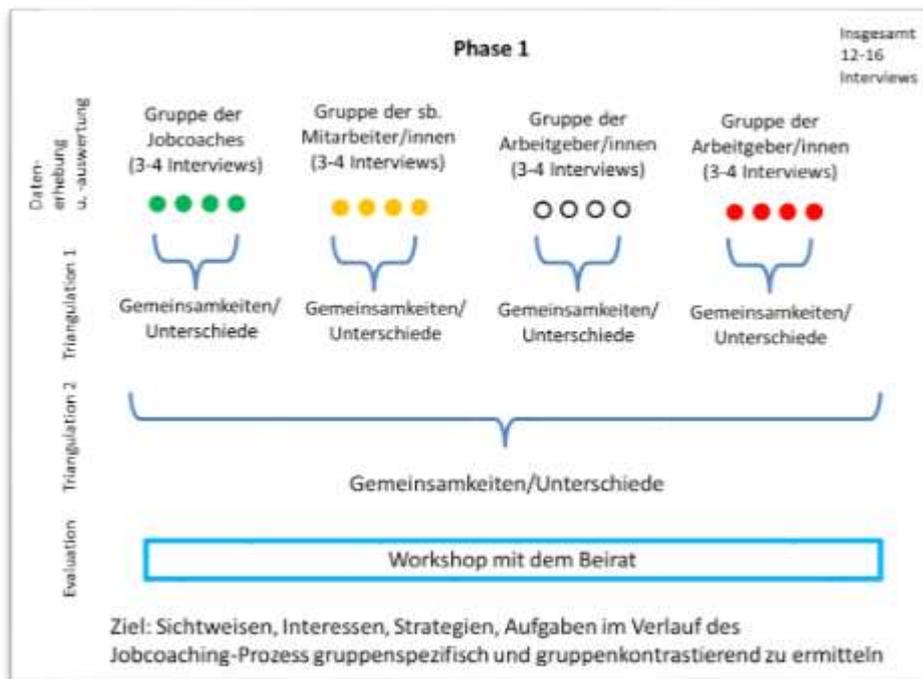


Abbildung 1: Arbeitspaket 2: Datenerhebungs- und Auswertungsphase 1

konstruktionen 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.

## Bisherige Aktivitäten im Forschungsprojekt AP2 Phase 1 (Juni-Oktober 2017):

*Interviewleitfadenentwicklung:* Basierend auf den Zielen des Arbeitspaketes 2 wurde ein Interviewleitfaden entwickelt. Im Zentrum stand die Erzählung eines konkreten Jobcoachingfalls aus dem Bereich der Arbeitsplatzsicherung durch den Interviewpartner. Weiter wurden im Interview generelle Themen u.a. zum Ablauf, zur Zusammenarbeit und Bewertung von Jobcoaching behandelt.

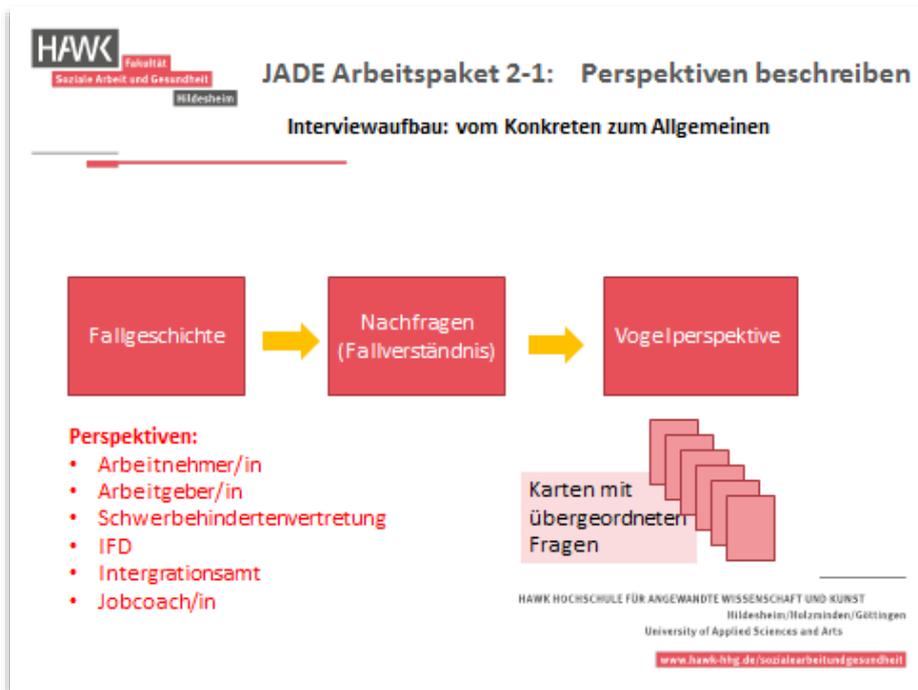


Abbildung 2: Aufbau des Interviewleitfadens

**Akquise der Interviewpartner/innen:** In AP1 ist deutlich geworden, dass Jobcoaching in sehr unterschiedlichen Strukturen angeboten wird. Ein zentrales Unterscheidungsmerkmal ist dabei die Frage, ob Jobcoaching von IFD-Mitarbeitern selbst (Personalunion) oder von speziell qualifizierten Jobcoaches (Personaltrennung) durchgeführt wird. Im Forschungsprojekt wurde die Entscheidung gefällt, in einem ersten Schritt die weiteren Befragungen nur in solchen Bundesländern durchzuführen, in denen mit Personaltrennung gearbeitet wird. Der Grund für diese Entscheidung liegt in der Annahme, dass Beteiligte, wie Arbeitgeber, Mitarbeiter/innen mit Behinderung u.a. im Falle einer in Personalunion durchgeführten Maßnahme die Inhalte der IFD- bzw. der Jobcoach Arbeit nicht unterscheiden können. Dies hätte die Ergebnisse stark verfälscht.

Ausgehend von den Jobcoaches und IFD-Mitarbeiter/inne/n, die bereits bei der bundesweiten Fragebogenerhebung teilgenommen hatten und eine Bereitschaft zur weiteren Unterstützung des Forschungsprojektes signalisiert hatten, wurden daher Interviewpartner/innen in Bundesländern gewonnen, in denen Jobcoaching nicht in Personaltrennung angeboten wird. Ein weiteres Kriterium bei der Auswahl der Interviewpartner/innen war der Umfang an Erfahrung mit Jobcoaching.

**Interviewpartner/innen für die Interviews aufsuchen:** In den Monaten August und September wurden insgesamt 17 Interviews über fünf Bundesländer / Regionen verteilt geführt (Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Rheinland, Westfalen). Um eine Triangulation innerhalb der Per-

spektivgruppen gewinnen zu können, wurde eine Mindestzahl von 3 Interviews je Gruppe angestrebt. Im Monat Oktober sind noch fünf weitere Interviews geplant.

	Jobcoach (JC)	IFD	Arbeitgeber (AG)	Arbeitnehmer (AN)	SBV	Leistungsträger (LTr)
Anzahl der geführten Interviews	3	6	2	4	2	0
Anzahl der ausstehenden Interviews	0	0	1	0	1	3

Baden-Württemberg	JC, IFD, AG	*noch ausstehend
Berlin	JC, IFD, SBV*, LTr* (Reha-Berater DRV)	
Hessen	IFD, AN, AN, SBV	
Niedersachsen	AN	
Rheinland	IFD, AN	
Westfalen	JC, IFD, SBV, AG, AG*, LTr* (Sachbearbeitung Integrationsamt)	
Sachsen	LTr* (Fachdienstleitung Integrationsamt)	

Alle Interviewpartner/innen wurden entweder an Ihrem Arbeitsplatz oder an einem neutralen Ort aufgesucht. Von sämtlichen Interviews wurde eine digitale Tonaufnahme für die weitere Analysearbeit erstellt, die Aufnahmen wurden transkribiert.

**Transkription / Pseudonymisierung:** Allen Interviewpartner/innen ist Anonymität und Datenschutz zugesichert worden. Zu diesem Zweck werden alle Interviewaufnahmen bei der Verschriftlichung (Transkription) pseudonymisiert. Dies bedeutet, dass auf die tatsächlichen Interviewpartner/innen keine Rückschlüsse gezogen werden können, da der Name, der Ort und alle weiteren Aspekte die einen eindeutigen Rückschluss auf die Person erlauben würden, verfremdet werden.

**Codieren:** Die qualitative Datenanalyse beinhaltet unter anderem das Codieren der transkribierten Interviews. In diesem Verfahren, werden einzelnen Aspekte des Interviews bestimmten Codes zugeordnet die im weiteren Verlauf behilflich sind, die Forschungsfragen zu beantwor-

ten. Das Forscherteam hat sich für ein methodisch einheitliches Vorgehen entschieden. Hierfür ist die Datenverarbeitungssoftware MaxQDA hilfreich.

*Gruppenperspektiven Portraits erstellen:* Das Ziel der Auswertung sind Portraits der einzelnen Gruppenperspektiven auf Jobcoaching.

Die erste Ergebniszusammenfassung zur Phase 1 des Arbeitspaketes 2 wird im nächsten Rundbrief veröffentlicht.

### 3. Verständnis von Jobcoaching: Skill-Training versus Systemarbeit

Ein weiteres Ergebnis von AP1 war die Erkenntnis, dass das Verständnis von Jobcoaching bei den verschiedenen Integrationsämtern stark abweicht. Während der überwiegende Anteil der Integrationsämter Jobcoaching ausschließlich als individuelles Training von fachlichen Kompetenzen betrachtet (Skill-Training) wird Jobcoaching in einzelnen Bundesländern als systemische Arbeit im Betrieb gesehen, in der möglichst alle betrieblich relevanten Personen einzubeziehen sind. Diese Unterschiedlichkeit im Verständnis zeigte sich auch in den bisher durchgeführten Interviews. Da es sich hierbei um eine grundsätzliche Frage in der Profilbildung von Jobcoaching handelt, wurde entschieden, sich diesem Thema gesondert zuzuwenden. Dies soll u.a. im Beirat geschehen. Hierfür wurden 2 Methoden vorbereitet: (1) Systemische Aufstellung eines konstruierten Falles mit Hilfe von Materialien und (2) Analyse von einschlägigen Zitaten aus den Interviews.

### 4. Forschungsperspektive auf das Material mit drei Fallgeschichten

#### Fallgeschichte 1 (Berlin) – Jobcoach 1

Ein gehörloser Mann arbeitet in einem Café als Servicekraft. Er hat Probleme beim Herausgeben des Rückgeldes, bei der Aufnahme der Bestellungen und dem Aufschreiben der Arbeitszeiten, die Kommunikation mit den Kollegen ist schwierig. Der Arbeitsplatz ist gefährdet. Die Jobcoachin wird vom IFD-Berufsbegleitung mit der Idee eingeschaltet, dem Mitarbeiter mit Behinderung die notwendigen Fachkenntnisse zu vermitteln. Nach einer ersten eigenen Einschätzung der Lernbereitschaft des Klienten übernimmt die Jobcoachin die vom IFD vorgegebene Strategie. Sie versucht jedoch zusätzlich von Anfang an auch den Arbeitgeber "ins Boot zu holen" und ihn für die speziellen Probleme seines hörbehinderten Mitarbeiters zu sensibilisieren. Das gelingt ihr auch im Laufe des Prozesses. Der Mitarbeiter selbst hat die Lernstrategien zur Kompensation seiner Rechenschwäche nach einiger Zeit gut angenommen, so dass er gegen Ende des Jobcoachings keine Fehler mehr macht. Der Arbeitgeber wird im Prozess der Zusammenarbeit zunehmend offener für die Anregungen der Jobcoachin und verhält sich nicht mehr

so ablehnend gegenüber seinem Mitarbeiter. Er spricht auch schon mal eine Anerkennung aus. Dies wird vom Mitarbeiter sehr positiv wahrgenommen. Für die Kommunikationsprobleme mit den Kollegen werden praktische Lösungen im Arbeitsalltag gefunden. Der Prozess ist insgesamt von einigen Höhen und Tiefen begleitet, bei der die Jobcoachin zwischendurch am Erfolg zweifelt. Die geplante Zeit von 6 Monaten wird nahezu eingehalten. Das Jobcoaching wird erfolgreich abgeschlossen.

## Fallgeschichte 2 (Baden-Württemberg) – Jobcoach 2

Die Mitarbeiterin mit einer Schwerbehinderung arbeitet seit fünf Jahren unauffällig im Patienservice eines Altersheims. Sie ist zuständig für den Zimmerservice und die Wäscheverteilung. Mit dem Anleiterwechsel kommt es zu Problemen. Das Arbeitsverhältnis ist gefährdet und der IFD wird eingeschaltet. Der IFD beauftragt die Jobcoachin mit dem Jobcoaching. Routinemäßig stehen 60 Stunden zur Verfügung. Für die JC liegen nur „kurze und knackige Informationen“ und „Eckpunkte“ über den Fall vor, so dass viele Informationen selbst in Erfahrung gebracht werden müssen. JC 2 geht zum Erstgespräch in das Altersheim und spricht mit dem Arbeitgeber, weil dieser die Probleme mit der Arbeitnehmerin formuliert hat. Von Arbeitgeberseite heißt es, die Kollegin sei unmotiviert, sie habe sich verändert und die Kollegen kämen nicht mehr mit ihr klar, sie habe viele Fehlzeiten. Die Klientin äußert gegenüber der Jobcoachin, die Arbeit mache ihr keinen Spaß mehr, es werde nicht mehr gelacht, es gebe neue Arbeitspläne, die Anleiterin wolle, dass die Arbeit anders gemacht werde, bspw. soll die Wäsche anders sortiert werden. Es werde gefordert länger und am Wochenende zu arbeiten. Die JC sieht einige Ansatzpunkte für Maßnahmen:

Die Arbeitspläne anders zu gestalten, so dass die Klientin Aufgaben abhaken und sich so selbst kontrollieren kann. Dieses Hilfsmittel hatte sich schon einmal zu Beginn des Arbeitsverhältnisses der Klientin während der Einarbeitung bewährt, wie die JC während des JC-Prozesses herausfindet.

Begegnungspunkte schaffen: die Pausen so zu legen, dass Anleiterin und Mitarbeiterin miteinander kommunizieren können, da im bestehenden Ablauf Zeitpunkte hierfür fehlen.

Während des JC-Prozesses werden zudem Probleme in der Kommunikation der Klientin mit den Kolleginnen entdeckt, die bereits über längere Zeit bestehen. Die JC hält fest, dass ihre Klientin nicht so gerne kommuniziert. Wie sich herausstellt, bestehen die Störungen in der Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen auch darin, dass der Jobcoachnehmerin einige Dinge nicht direkt gesagt werden, weil sie schambesetzt sind. So wird der JC gegenüber geäußert, dass die Jobcoachnehmerin ihre Kleidung selten wechsle.

Der JC-Prozess dauerte insgesamt drei Monate. Anfangs wurde die Klientin über einige Wochen an zwei vollen Werktagen begleitet. Dann reduzierte sich die Zeit auf zwei Nachmittage pro Woche. Die Stundenvorgabe von 60 Stunden wurde eingehalten.

### Fallgeschichte 3 (Westfalen-Lippe) – Jobcoach 3

Es handelt sich hier um einen noch nicht abgeschlossenen Jobcoachingfall.

Der Mensch mit Schwerbehinderung ist Mitte 30 und hat aufgrund eines schweren Verkehrsunfalls eine Schädelhirnverletzung erlitten und nun neurologische Einschränkungen (seine Motorik ist eingeschränkt und seine Sprache ist verwaschen). In der Zusammenarbeit mit dem IFD sind mehrere vergebliche Ansätze gelaufen ihm eine Arbeit zu vermitteln. Ein Freund aus Studienzeiten stellt ihn schließlich bei sich in der Versicherungsagentur an, um den Einstieg in den Beruf zu ermöglichen. Dies geschieht innerhalb einer zweijährigen finanziellen Förderung. Der IFD beantragt beim Integrationsamt ein Jobcoaching für diesen Fall mit der Bitte um einen erfahrenen Coach. Nach Erstellung eines Maßnahmenplans wird das Jobcoaching mit 60 Stunden bewilligt.

Der Jobcoach kommt 3 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses in den Betrieb. Der Arbeitnehmer ist zu diesem Zeitpunkt dabei ein professionelles Training der Versicherungsagentur zu absolvieren, welches insgesamt 6 Monate dauert. Der Jobcoach soll die Einarbeitung **begleiten und Arbeitshilfen erstellen sowie analysieren was „der schwerbehinderte Mensch können [muss], damit er im Hintergrund ... in dieser Versicherungsagentur tätig werden kann“**. Darüber hinaus soll er mit dem Mitarbeiter trainieren mit den Arbeitshilfen zu arbeiten.

Folgende Probleme treten bei der Arbeitsausführung auf: Die gezielte, dauerhafte Bedienung der Tastatur ist schwierig, die Dateneingabe ist teilweise nicht genau, es fällt ihm schwer sich daran zu erinnern, wie einzelne Arbeitsabläufe funktionieren. Der Jobcoach erstellt mit dem Mitarbeiter gemeinsam Arbeitsplatzbeschreibungen. Nach einer Trainingszeit mit dem Jobcoach scheint der Mitarbeiter zur Zufriedenheit aller gut mit den Aufgaben zurechtzukommen und es wird überlegt, dass der Mitarbeiter mit Schwerbehinderung nun auch mit telefonischem Kundenkontakt arbeiten könne. Hierfür soll ein weiteres Training von der Versicherungsgesellschaft absolviert werden sowie eine spezielle Software angeschafft werden. Da die ersten 60 Stunden für das Jobcoaching bereits aufgebraucht sind wird eine Verlängerung um 30 Stunden beantragt und gemeinsam entschieden eine Pause einzulegen, bis die Software angeschafft wurde.

Nach drei Monaten meldet sich der Jobcoach wieder im Betrieb. Es stellt sich heraus, dass der Arbeitgeber den Auftrag des Trainings für den Kundenkontakt gerne zurückziehen möchte und sich innerbetrieblich einige Probleme angebahnt haben. Es komme immer wieder zu Spannungen im Betrieb und der Mitarbeiter ist trotz der Arbeitshilfen, die erstellt worden sind nicht dauerhaft in der Lage, sorgfältig zu arbeiten. Der Arbeitgeber hält eine weitere Anstellung des Mitarbeiters für schwierig. Nach einem Gespräch zwischen IFD, Jobcoach und Arbeitgeber wird sich entscheiden, das Jobcoaching mit der Zielsetzung weiterzuführen, einen Weg zu finden, **wie sich der Mitarbeiter „so in der Agentur bewegen [kann], dass da die Spannung erst einmal**

runtergefahren werden, minimiert werden“ müsse. Ein Gespräch zwischen dem Arbeitgeber, dem Mitarbeiter und dem Jobcoach steht zum Zeitpunkt des Interviews noch aus.

Komplexe Konstellationen und Veränderungen im Betrieb während der Zeit des Jobcoachings und während der Pause sind bei der Bewertung des Falls zu berücksichtigen.

- Der Arbeitgeber ist mit seiner Versicherungsagentur mit einem weiteren Versicherungsvertreter fusioniert. Dies hat zu einer räumlichen Veränderung geführt aber auch zu mehr Mitarbeiter/innen/n in der Agentur.
- Der Mitarbeiter mit Schwerbehinderung hat öfter den Arbeitsplatz wechseln müssen (er musste immer Platz machen).
- Die Agentur ist recht hellhörig und der Mitarbeiter mit Schwerbehinderung spricht sehr laut, was sich negativ auf die Mitarbeiter/innen auswirkt.
- Die Frau des Arbeitgebers als auch der Companion des Arbeitgebers machen Druck (Der MA mit Behinderung solle nur arbeiten, wenn der Arbeitgeber auch vor Ort ist – also nicht wenn dieser im Urlaub sei / Es sei der Frau des AG unangenehm konstant mit dem MA mit Behinderung in Kontakt zu kommen - an ihm vorbei zu müssen, wenn sie zur Toilette muss, da dieser sie dann in ein Gespräch verwickeln würde).

## 5. Arbeit am Material

Die folgenden Texte sind Ausschnitte aus dem Interviewmaterial der drei fallgeschichten. Sie sind Themen zugeordnet. (JC: Jobcoach, I: Interviewer/in, B: Befragte/r)

1. Ankommen im Betrieb	
JC1 Transkript 14	<p>I: Wie ist das für Sie? Diese Rolle da hin zu kommen und derjenige zu sein, der mitläuft und der den die Kollegen wahrnehmen. #00:24:49-6#</p> <p>B: Interessant. Also ich finde es immer ganz spannend weil die Fälle oder wenn man so rein kommt ja immer ganz unterschiedlich sind. Also da hat man ja auch mal mehr und mal weniger mit den Kollegen zu tun. Also je nachdem wie die Arbeitsplätze so sind. Es ist am Anfang immer ein bisschen komisch, finde ich auch. Weil selbst wenn Kollegen Informationen bekommen, ja aber auch dann nicht alle sie richtig bekommen. Ich sage ja eigentlich ja immer dann auch den Vorgesetzten oder Arbeitgebern dass sie dann die Kollegen dann ja schon informieren müssen. Bei einem anderen Fall hatte ich es tatsächlich da wollte die Klientin nicht offiziell, dass gesagt wurde, dass ich ihr Coach bin, sondern ich war nur Unterstützung da an ihrem Arbeitsplatz für eine bestimmte Zeit. Aber ansonsten war das immer ganz offen, so ich bin Coach für diesen Prozess. Aber man muss erst einmal rein kommen, ich muss ja auch erst einmal alles so kennenlernen und ich finde es sehr spannend. Also ich frage dann halt immer auch ganz viel und gucke alles mir an und will dann auch immer mitmachen. Und dann sind die Kollegen oft irritiert an dem Punkt, wenn ich selber das mache und es so aussieht, als ob ich die Arbeit des Kollegen, des schwerbehinderten Kollegen dann abnehme. Wo ich dann erklären muss immer erst einmal: Das ist jetzt nicht so, ich nehme nicht seine Arbeit ab, sondern</p>

	<p>ich muss ja selbst erfahren was er tut. Und dann immer so: Ja da hat er doch gar keine Probleme an der Stelle so. Das habe ich öfter irgendwie gehört. Ich so: Ja, das ist mir schon klar, aber das gehört ja alles dazu. Also ich gucke ja nicht nur gezielt das, wo vorher die Probleme benannt wurden. Also da ist oft erst einmal am Anfang Skepsis so von den Kollegen, aber dann passiert es aber auch schnell dann: Ach ja, da ist sie wieder so. Dann wurde auch schnell geduzt, also eigentlich in allen Kontexten. Gerade da auch in dem genannten Fall, weil sich auch untereinander sowieso alle auch duzen und da wird das einem schnell angeboten und ich finde das immer ein gutes Zeichen. Dann ist man irgendwie so da und dann gehört man mit dazu. Und die Kollegen nutzen einen dann auch für, jetzt gerade auch bei Hörbehinderten, um einfach die Kommunikation: Oh, da ist jemand, der Gebärden kann. Der das dann noch einmal übersetzt, wenn jetzt irgendetwas ist, was natürlich nicht vorrangig meine Aufgabe ist, aber passiert halt und ist ja auch wichtig für den Prozess, dass die Kommunikation da gut klappt, so dass man dann gleich mit integriert ist. Und ich finde das ging eigentlich immer alles ziemlich schnell muss ich sagen. Ich glaube tatsächlich die Klienten haben dann am wenigsten damit Probleme. Für die ist das natürlich auch eine Umstellung: Mhm, jetzt kommt immer einer hinterhergedackelt. So ungefähr. Aber das ist dann in Ordnung und vor allen Dingen, wenn man dann auch Interesse an der Arbeit zeigt, glaube ich, ist das für die auch noch einmal wichtig, weil ich lasse mir das ja dann von denen erklären wie das läuft. Und ich glaube das ist dann immer noch einmal gut, weil sie dann irgendwie so ihre Expertise dann mit reinbringen können und das bestärkt sie ja auch. #00:27:56-9#</p>
<p>JC2 Transkript</p>	<p>Ausschnitt 1</p> <p>I: Hatten Sie die Person schon vorher? #00:04:29-5#</p> <p>B: Nein und das ist sehr spannend. ... Wenn wir gerufen werden von dem IFD und die sagen "Da im Altersheim, die Frau So und So, da krieselt es.", dann sieht es noch einmal anders aus, weil da haben wir kurze Informationen, kurz und knackig, son Eckpunkte und dann müssen wir loslegen. Das heißt wir gehen hin, das Erstgespräch bei dem Arbeitgeber, ganz klar. Weil die sagen ja: Das funktioniert nicht mehr. Die sind unzufrieden. Ist meistens so, dass der Arbeitgeber sagt: Oh, das stimmt hier nicht mehr. Das war in dem Fall eben auch so. Die haben uns gerufen und gesagt: "Sie macht einen sehr unmotivierten Eindruck, sie ist eigentlich ganz anders, wie wir sie kennengelernt haben. Die Kollegen kommen auch nicht mehr klar". Sie sagt auch sie hat viele Fehlzeiten, da äußert sich das auch. Und dann haben wir sortiert. Was erzählt der Arbeitgeber, woran sieht man es? Und dann sind wir natürlich auch im Gespräch mit der Klientin gekommen. Und sie hat dann auch gesagt: "Ja, das macht alles keinen Spaß mehr, die lachen nicht mehr. Also die Atmosphäre hat sich verändert. Die haben ganz andere Pläne plötzlich, der neue Anleiter sagt jetzt machen wir alles anders. Jetzt muss ich am Wochenende auch mal arbeiten oder ich soll hier länger arbeiten. Jetzt soll ich die Wäsche anders sortieren wie es vorher war". Also die Abläufe waren anders und sie konnte das aber so nicht sagen. Das sind ja Fragestellungen, wir fragen anders. Oft kriegt man zu hören: Ja, nein, passt schon. Oder so. Man muss wirklich in das Detail gehen. Was und was genau stimmt nicht? Also je definierter das Problem ist, desto ist es dann schon fast gelöst. Wenn man herauskriegt wo genau sitzt der Punkt, ja? Also immer weiter fragt und dann kommt man auf den Punkt und dann kann man auch in den meisten Fällen was machen. Hier haben wir natürlich erst einmal Bestandsaufnahme gemacht. Das waren also die Pläne, die müssen überarbeitet werden.</p>

## 2. Arbeitsweise im Betrieb verdeutlichen

JC1

Transkript 14

Ausschnitt 1:

I: In dem Fall den wir angefangen haben zu erzählen: Gab es da Momente, wo Sie das Gefühl hatten es gab an Ihrer Rolle als Jobcoach besondere Herausforderungen?

#00:28:09-9#

B: Besondere Herausforderungen? Naja schon manchmal. Also klar zu kriegen, dass, obwohl das jetzt nicht nur bei dem Fall so ist, ja ich bin nicht nur für diesen Menschen da. Also oft immer so: Wir trainieren mit dem einen Klienten, wir machen den fit. Das immer wieder zu betonen: Nein, es geht darum auch, dass alle anderen irgendwie ja mitlernen müssen und das natürlich auch diplomatisch auch klug zu erzählen oder die mit da rein zu kriegen so. Das ist oft noch mal so ein Punkt, wo man so denkt: Ah, da kommt es wieder. Oder dass ich gerade bei den Hörbehinderten dann auch oft als: Ah, da kommt die Dolmetscherin. Wo ich immer erklären muss: Nein, ich bin keine Dolmetscherin, auch wenn ich zwischendurch einmal etwas übersetze, aber das ist nicht die Aufgabe hier. Das vermischt sich dann oft schnell. Gerade wenn auch noch sonst Dolmetscher dorthin kommen oder so etwas, die das ja gewohnt sind, dass da immer irgendwer mal zum Übersetzen kommt. Das ist tatsächlich manchmal schwierig. Das immer noch einmal wieder zu wiederholen einfach, was meine Aufgabe ist. #00:29:22-7#

Ausschnitt 2:

I: Erzählen Sie mir, wie Sie als Jobcoachin den Jobcoaching-Fall erlebt haben.

#00:00:36-9#

... Das waren ein bisschen schwierige Gespräche am Anfang, da so ein Verständnis auch zu entwickeln beim Arbeitgeber oder bei dem Vorgesetzten. Der meinte halt so immer: Ja das muss einfach gehen, das muss er können und so etwas. Da dachte ich zwischendurch: Oh, das wird nichts mit ihm. Also ja, ich kann mit dem Klienten arbeiten und die Strategien entwickeln. Aber ich kriege so richtig den Vorgesetzten nicht so in das Boot.

Also das heißt, ja der war offen für dieses Coaching und auch offen, dass ich da Dinge mit anrege oder vielleicht etwas verändere oder so, also er war jetzt nicht völlig ablehnend. Gut, kann er ja nicht sein, ansonsten kann ich nicht mit einsteigen. Aber nichts desto trotz war er so ein bisschen schwierig immer so mitzugehen, auch zu diesem Thema Hörbehinderung. Das war sehr schwierig. Aber auch das war, nachdem er irgendwie gesehen hat der Klient lernt und es passiert und immer wieder haben wir dieses Thema Gehörlosigkeit auf den Tisch gebracht und das kippte irgendwann. Also in das Positive sozusagen. Dass tatsächlich der Arbeitgeber sich auch damit auseinander gesetzt hat und sogar erzählt hat, dass er sich privat sich im Fernsehen irgendetwas angeguckt hat zu dem Thema. Das war wirklich ein Meilenstein glaube ich. Das war ganz schön zu sehen, was ich am Anfang überhaupt nicht erwartet hätte, dass das bei dem Arbeitgeber oder Vorgesetzten ankommt. Also von daher war das sehr positiv. Also der Klient hat gut die Strategien angenommen, was wir gemacht haben, also geübt haben, wie er damit umgeht mit den Gästen. Wir haben Wechselgeld berechnet. Das hat er, also weil er da Rechenschwäche hatte, Schwierigkeiten auch, ach ja genau, auch Uhrzeiten irgendwie. Er musste immer seine Arbeitszeiten selber aufschreiben und für ihn war das tatsächlich schwierig die Stunden zu berechnen und da eine Pause abzuziehen und so weiter und so fort. Das haben wir massiv geübt und das hat gut geklappt. Also nachher war er da echt

	<p>richtig gut und hatte da keine Fehler mehr. Also war das für beide Seiten sehr positiv und das war natürlich auch für mich sehr erleichternd, wo ich so zwischendurch echt so am Zweifeln war und dachte: Oh Gott, klappt das alles so? Weil so einiges echt nicht fruchtete am Anfang, auch mit dem Rechnen nicht. Und ich dachte: Wie machen wir das noch? Aber es ging und es war natürlich auch richtig gut, dass der Vorgesetzte da mit dabei war und sich für das Thema geöffnet hat. #00:05:59-5#</p>
JC2 Transkript  Abschnitt 1: Abs. 14	<p>Ausschnitt 1:</p> <p>I: Haben Sie sich da ein Bild gemacht, wer da alles so dazu gehört erst einmal? Also dass Sie gesagt haben: Okay, der ist wichtig und der aber nicht mehr? #00:01:11-2#</p> <p>B: Ja, klar. Man muss gucken, in was für ein System steckt sie drin. Also nicht nur in der Arbeit, sondern natürlich auch Zuhause. Also gibt es vielleicht auch dort irgendetwas? Also wir müssen immer ein sehr umfassendes Bild/ Also wir haben einen Auftrag von dem IFD, kurze Vorgeschichte und dann gehen wir rein. Und dann gucken wir wer ist da direkter Anleiter, also wer hat was zu sagen? Wer sind die ganz engen Mitarbeiter, Kollegen? Und, wie gesagt, was hat sie für eine häusliche Situation? #00:01:43-6#</p> <p>Ausschnitt 2:</p> <p>...Und dann lassen wir erst einmal erzählen, machen Bestandsaufnahme. Was sind die Symptome, die äußeren und wo genau merken wir es dran? Also das ist oft auch ganz anders dann plötzlich, wenn man in die Peripherie immer weiter rein fragt, also das ist so ein Fragesystem was wir dann haben, wo man dann auf den Punkt kommt, auf die ganz speziellen Punkte kommt/ #00:07:11-1#</p> <p>I: Um es konkret zu machen? #00:07:12-8#</p> <p>B: Das konkret zu machen, ganz genau. Und dann haben wir ja dann schon einmal nicht nur so global "irgendwie stimmt da was nicht", sondern "hier, sie braucht viel länger beim Arbeiten" - "Ja, wie lang braucht sie denn beim Arbeiten? Warum kommt sie denn nicht zurück zu Arbeitsstelle? Was heißt sie braucht lange? Wie lang hat sie vorher gebraucht? Wie lang braucht sie jetzt?". So pflückendes. Wir müssen das zerplücken und dann wird das ganze viel klarer, deutlicher wo genau hängt es denn. Und dann können wir wirklich anfangen, welche Punkte ganz genau. Und dann machen wir eine Begleitung, ganz klar.</p>
JC3 Transkript 28  Abs. 172 - 175	<p>I: Ok. Was würden Sie denn gern auf Grund Ihrer Erfahrungen mit Jobcoaching an andere weiter geben? Mit dem Hintergrund Empfehlungen. #01:17:52-0#</p> <p>B: Hm. (5). Ja, nicht die Person des Jobcoaches ist wichtig, sondern Klient und Umfeld. Also (...) ich denke eben, dass sich ein Jobcoach so einfinden muss, dass er als (.) gleichwertiger Teil des Betriebes betrachtet wird. Und nicht heraussticht, ne. Ich bin derjenige, der der Coach ist. Sondern das (...), das würde ich eben, ja das wäre so eine Geschichte sich an/ SO anzupassen, dass man eben sowohl akzeptiert wird vom Klient, wie auch im Betrieb. Und Betrieb heißt nicht nur die Vorgesetzten, sondern auch die Kollegen. Und aus dieser Person/ Perspektive heraus erst auch überhaupt hilfreich sein kann. #01:19:02-0#</p> <p>I: Ok. Die nächste Frage ist sehr ähnlich, sie passt auch eigentlich fast zu Ihrer Antwort @(.). Vielleicht fällt Ihnen noch etwas anderes ein. Was würden Sie anderen Jobcoa-</p>

	<p>ches als Empfehlung weitergeben? #01:19:18-1#</p> <p>B: Kein dickes Auto fahren. (...) Ist spannenderweise wirklich ein großes Thema. Habe ich schon häufiger erlebt, dass das/ darauf sehr geachtet wird vom Klienten. Weil wie das Äußere ist. Auch eines Jobcoaches. Und deswegen komme ich auch wieder zu meiner ersten Geschichte zurück eben sich dem System anpassen. Was die Kleidung angeht, was/ man muss sicherlich nicht alles mitmachen, was die Sprache angeht, aber schon sich darauf einlassen, das würde ich schon sagen. #01:19:57-9#</p>
--	--

<b>3. Beziehungsgestaltung im Betrieb</b>	
JC1 Transkript 14	<p>I: Und das macht keinen Unterschied? Also dass Sie das immer wieder wiederholen müssen? #00:29:30-1#</p> <p>B: In meiner Arbeit oder für die Anderen? Ja schon, weil ich so denke: Oh mein Gott, ich bin ja so gestartet, eigentlich müsstet ihr doch wissen, was ich tue und was meine Aufgabe ist. Das ist einfach ein bisschen lästig. Auch wenn ich irgendwie wahrgenommen werde und auch Teil manchmal des Teams bin, ist es aber trotzdem so, muss man noch einmal seine Punkte, weshalb man da ist, immer noch einmal wiederholen. Dass das dann irgendwie in Vergessenheit gerät glaube ich einfach bei den Kollegen, was so die Rolle ist einfach auch. Und das ist auch eine Herausforderung den Abstand zu wahren vielleicht auch, bei bestimmten Dingen. Also man ist ja dann auch schnell mal seelischer Mülleimer und das nicht nur für den Klienten, sondern auch für Kollegen und da Distanz zu wahren. Und dann nicht nur für Probleme, die tatsächlich den Menschen mit Behinderung angehen, sondern halt auch für betriebsinterne Probleme oder andere Dinge so. Dann kriegt man tatsächlich, wenn man so integriert ist viel mit und da muss man immer gut dabei sein den Abstand hinzukriegen. Und bei gehörlosen Klienten ist es tatsächlich noch einmal mehr, weil durch die Community, die das gewohnt sind, also so einen engen Kontakt zu haben mit ihrer Peer zum Teil deshalb und ja auch immer durch die Sozialisation immer sehr Sozialarbeiter nah sind. Also in einer Gehörlosen-Schule ja oft oder mittlerweile weicht das ja ein bisschen auf, weil dann integrativ an Regelschulen geschult wird. Aber dann ist es ja noch nicht so und dadurch ist dann immer irgendwer da. Oder vielleicht auch oft dann auch vielleicht sogar noch eine Familienhelfer-Konstellation oder Einzelfallhelfer. Und dadurch sind sie immer so ganz dicht an Leuten dran. Und hier muss man immer sagen: Nein, ich bin jetzt hier nur für diesen Teil da. Das ist auch manchmal herausfordernd. #00:31:30-5#</p> <p>I: Wie gehen Sie persönlich damit um? Wie machen Sie das? Sie haben jetzt Gesten der Distanz (?). Wie machen Sie das? #00:31:41-0#</p> <p>B: Ich überlege gerade, wie ich das tue. Weil einerseits möchte ich natürlich, dass die Leute Vertrauen haben, also kann ich das nicht gleich so ablocken und ja, ich erzähle auch privates von mir. Ausgewähltes privates, keine brisanten Details. Aber man muss ja schon irgendwie signalisieren: Okay, hier ist eine Vertrauensbasis. Und wenn der andere nur immer erzählt, dann ist das ein Ungleichgewicht. Aber ich wähle natürlich dann aus, was ich erzähle. Man weiß ja nie, was die daraus machen und so. Ich möchte ja auch nicht gerade/ in der Gehörlosen Community ist halt auch, dass die Gerüchteküche sehr gut und sehr schnell, da soll das ja auch nicht dann eben so rum getratscht werden. Das</p>

	<p>ist das eine: Aufpassen was man so sagt, das in der guten Waage zu halten. Aber auch immer noch einmal die Betonung: Ich interessiere mich für dein Leben und ich helfe dir vielleicht auch nochmal bei einem Punkt über den Arbeitsplatz hinaus, weil oft ist ja auch, dass privates den Arbeitsprozess beeinflusst. Wenn er private Probleme hat, ist er am Arbeitsplatz nicht gut konzentriert. Finde ich, gehört das ja schon alles immer irgendwie mit dazu. Aber da zu sagen: Okay, ich bin nur hierfür da, also für deinen Arbeitsplatz. Und das kommt schon, manchmal muss ich das deutlich sagen, aber ich mache es am Anfang klar, also ich bin nur dafür da und dann reicht das fast.</p> <p>#00:33:21-7#</p>
JC2 Transkript	<p>I: In dem Fall, hat es da so einen Punkt gegeben, ab dem Sie wussten: Also das wird funktionieren, wir werden es hinkriegen. #00:24:47-3#</p> <p>B: Bei dem ersten Fall jetzt? Es war an dem Anfang schwierig. Schwierig das alles hinzukriegen. Also erst einmal den Beziehungsaufbau hinzukriegen, also zu der doch sehr schweigsamen. Aber irgendwann/ Ich kann keinen Punkt festmachen. Aber in dem Moment, wo wir ein Werkzeug in der Hand hatten, das war so etwas, wo wir gesagt haben: Hier ist eine Liste und die wird jetzt abgehakt. Die Liste langt nicht, das dauert mit dem Lesen zu lange, wir machen Bilder. Also so ganz kleine, konkrete Sachen. Und dann hatte man etwas in der Hand und sie konnte damit arbeiten und war damit glücklich. Sie hat den Plan da gehabt und hat ihre Häkchen machen können und so weiter. Das ist so ein Moment, wo man merkt: Hier ist etwas sichtbar. Und dann lief das und das funktioniert.</p>
JC3 Transkript 28 Abs. 156 - 157	<p>I: Zu den Akteuren und deren Bedeutung. Wie erleben Sie typischerweise die Rollenverteilung der Beteiligten in einem Jobcoaching? (5) Das Stichwort Machtverteilung, Machtverhältnis? #01:11:01-2#</p> <p>B: Naja, es gibt in vielen Jobcoachings immer irgendwann den, diesen Punkt, dass entweder Klient oder Arbeitgeber in/ eigene Interessen über den Jobcoach durchsetzen wollen. Und an der Stelle ist es eben so, dass (...) das schon immer eine Wachsamkeit erfordert und ein Gespür dafür, an welcher Stelle man sich auf seine eigenen Ziele, die man formuliert hat, wieder zurückziehen muss. So, das ist/ ist etwas was ich finde sehr häufig erlebe und wo natürlich auch ein Stück sowohl vom Klienten wie auch vom Arbeitgeber ja Macht ausgeübt werden soll. So. (.) Was meine Person betrifft (..) also (...) eine Macht ausüben werde ich nicht können, weil ich bin ja immer nur ein kurzes Stück in diesem System. Und es muss der Klient da klarkommen, deswegen macht es wenig SINN, dass ich versuche irgendwo an irgendeiner Stelle Macht auszuüben. Sondern es geht darum den Klienten zu aktivieren, zu befähigen sich selber zu bewegen in dem System und ja. Punkt. #01:12:31-2#</p>

<b>4. Rahmenbedingungen</b>	
JC1 Transkript 14 Abs.	<p>I: Mhm (bejahend). Ja. Okay. Wie empfinden Sie im Moment, das ist ja für ... noch mal ein bisschen anders, die Rahmenbedingungen für das Jobcoaching? #00:43:39-2#</p> <p>B: Sehr schlecht (lacht), kann ich sagen. Sehr schade. Das Integrationsamt hier in ... hat ja 2013 das als Pilotprojekt gestartet und nur drei Jahre fortgeführt. Also eigentlich investiert in die Mitarbeiter hier. Coaches ausgebildet und dann war das Geld alle. Also das ist sehr schwierig. Also wenn man nicht ein Integrationsamt hat, was dafür auch</p>

	<p>Kosten übernimmt, sind halt wenig Fälle. In anderen Bundesländern ist halt der Hauptkostenträger das Integrationsamt. Und hier ist es sehr schwierig/ wir haben noch eine halbwegs gute Kooperation oder zumindestens mit einigen Sachbearbeiter, wenigen Rehaberatern von der Rentenversicherung Bund. Da geht das. Da kommt dann immer mal ein Fall Land, also in ... . Also die arbeiten ja auch ganz anders und da ist noch kein Fall. Und die nehmen die BIH-Empfehlung und halten sich daran und haben auch noch nicht so richtig verstanden, dass Jobcoaching nicht Berufsbegleitung ist und verweisen dann immer darauf und Kostensätze und so weiter und so fort. Aber dass es eine völlig andere Leistung ist, ist irgendwie nicht so klar. Also das macht es sehr schwierig. Also man hat keinen festen Kostenträger und man kann sagen: So, wir probieren es. Also man könnte ja auch sagen: Okay, Integrationsamt, wie in anderen Leistungen ja auch, geht erst einmal in Vorleistung oder so etwas. Und man kann dann klären: Gibt es einen anderen Kostenträger, der das übernimmt? Und dann wird sich das Geld zurück eingefordert. Das passiert aber nicht, weil absolute Verwirrung da besteht. Und das ist natürlich sehr blöd, weil Fälle auch gerne dann schnell beginnen sollen. Wir hatten jetzt auch wo jemand dann eingestellt wird oder gerade, wenn es um Wiedereingliederung geht. Da ist dann Stichtag irgendwie. Das kann man nicht noch Monate, also dann kann man vielleicht noch ein, zwei irgendwie hinziehen, aber nicht ein halbes Jahr, bis so ein Rehaverfahren durch ist. Das ist wirklich sehr misslich. Dadurch sind auch im Moment so wenig Fälle einfach. Weil man gar keinen Kostenträger hat. #00:45:58-1#</p>
<p>JC3 Transkript 28 Abs. 180 - 181</p>	<p>I: Ok. Gut. Gibt es denn jetzt am Ende noch etwas, was Sie zum Jobcoaching noch auf den Weg mitgeben wollen? (5) Was jetzt noch keinen Raum hatte vielleicht? #01:23:11-9#</p> <p>B: Also ich würde Jobcoaching nicht/ also für mich persönlich nie als Freiberufler machen. Das ist ja zu mindestens hier im Bereich des Kommunalverbandes so angelegt, dass ganz viele das freiberuflich machen. Und ich merke eben für mich, wie notwendig das ist, direkte Kollegen zu haben, mit denen ich einen Erfahrungsaustausch machen kann. Und ohne diese Möglichkeit weiß ICH für mich nicht, wie ich dauerhaft gut diese Jobcoachingarbeit machen würde. Ich müsste mir immer jemanden suchen, der diese Supervision oder diese Funktion übernimmt und das muss ich ganz klar sagen, das finde ich in dieser Konstellation, in der ich arbeite, eben gut umgesetzt. #01:24:03-0#</p>
<p>JC3 Transkript 28 Abs. 80-83</p>	<p>I: Ja. Ok. Haben Sie sich denn Unterstützung in Bezug auf Ihre Rolle gewünscht? Also sei es durch Supervision, durch Vorgesetzte, Leistungsträger, kollegiale Beratung. Was auch immer es für Möglichkeiten es an Unterstützung gibt. #00:39:26-0#</p> <p>B: Also, das ist dadurch, dass ich in einer privaten Firma arbeite mit mehreren Kollegen. Erst einmal, ich sage mal Hauptintern bei uns gut gelöst, weil wir uns jederzeit unter uns Supervision holen können. Und der zweite Punkt ist, dass die Mitarbeiter des Integrationsamtes und die zuständige Mitarbeiterin hier an der Stelle eben auch immer erreichbar war und ich mir eben auch (unv.) geholt habe, das heißt sowohl Integrationsamt, wie aber auch Kollegen intern. #00:40:06-8#</p> <p>I: Ok. Gut, also und weitere/ #00:40:15-3#</p> <p>B: Ach so, und der Fall ist sogar bei einem Reflexionstermin im Kommunalverband ein Thema gewesen. Also von daher (...) würde ich jetzt mal sagen, das Unterstützungsangebot und ist (.) völlig ausreichend. #00:40:33-3#</p>

## 5. Rollenprofile Jobcoach – IFD Berufsbegleitung

JC1

Transkript 14

Abs.

I: Ich switche jetzt gerade schon zu der nächsten Frage. Sie haben ja hier eine Doppelrolle, richtig? Sie sind IFD-Mitarbeiterin aber auch Jobcoachin. Wie vermischen sich da auch die Aufgaben? Also ist es Ihre Aufgabe als Jobcoachin zum Beispiel die Finanzierung zu sichern oder wäre das die Aufgabe der IFD-Mitarbeiterin oder ist das für Sie in diesem Falle egal, welche Rolle Sie da eigentlich gerade einnehmen? (Jobcoachin 1) #00:46:26-5#

B: Dadurch dass ich, wenn ich jetzt so einen Fall bekomme oder denke da ist ein Jobcoaching-Fall, dann unterstütze ich schon eine Antragsstellung. Also für diesen Fall. Jetzt war es aber auch, dass es gemischt war. Also Berufsbegleitung hat da vielleicht den Hut auf gehabt mit Antragsstellung und ich habe zugearbeitet, das war auch so. Also es wäre jetzt bei einer Beantragung nicht ganz so fatal das durch zu bekommen, das war jetzt aber: Ich möchte keine Berufsbegleitung bekommen. Das hatten wir auch vorher in Fällen extra gesplittet. Also ich habe dann wo ein Jobcoaching-Fall anstand, wenn ich den vorher in der Berufsbegleitung hatte, dann habe ich diesen Fall nicht gemacht. Das hat dann eine andere Kollegin gemacht und anders herum. Also dass es dann da schon eine klare Rollentrennung war, das ist Berufsbegleitung das eine und Jobcoaching das andere. Aber um Leistungen durchzusetzen, dass überhaupt der Prozess in Gang kommt, okay, das sehe ich dann schon auch in meiner Aufgabe das mit zu unterstützen. Im glücklichsten Fall noch zusammen mit der Berufsbegleitung (unv. #00:47:34-8#). (Jobcoachin 1) #00:47:36-5#

I: Können Sie mir vielleicht noch einmal Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen diesen beiden Rollen IFD-Mitarbeiterin und Jobcoachin erklären? #00:48:30-4#

B: Ich versuche es. Vielleicht Jobcoachin. Ja, man ist ja einfach direkt am Arbeitsplatz. Man ist teilweise Teil des Teams oder in bestimmten zeitlichen Sequenzen und was man als Integrationsberaterin von dem IFD nicht ist. Da kommt man nur punktuell mal zu einem Gespräch. Unterstützt Arbeitgeber vielleicht noch bei irgendeiner Antragsstellung oder halt natürlich auch Klienten. Da wird man anders wahrgenommen, da ist man einfach mehr nur diese Beraterin oder die noch einmal eine kurze Zuarbeit leistet oder so. Und bei dem Jobcoach ist es einfach anders. Da wird man anders wahrgenommen und anders integriert und anders mit einbezogen in die Prozesse. Man ist dichter dran und kriegt deswegen auch die schnellere Rückmeldung. Das andere ist eher so das, ich sage jetzt mal das organisatorische Drumherum, bei Berufsbegleitung meine ich jetzt. Eine Ansprechpartnerin zu sein. Also man ist bei dem Jobcoaching auch Ansprechpartnerin, antürlich. Aber eher so, wenn man dann vor Ort ist, dann wird man halt integriert und mit/ ich kann es gar nicht beschreiben, da merkt man das schwimmt gerade so ein bisschen (...). Es ist eher so eine Wahrnehmungssache. Also ja, bei der Berufsbegleitung, klar ist man Ansprechpartnerin aber für punktuelle Fragen, die mit Antragsstellung zum Beispiel zu tun haben oder solche Dinge und dann gibt man eine Auskunft und dann ist es fertig. Dann ist der Anruf quasi erledigt. Bei dem Coaching kommen auch mal zwischendurch so Fragen dazu, das kann schon mal sein und ich kann auch Auskunft geben, weil ich halt auch in diesem Bereich tätig bin. Wenn ich es nicht könnte, würde ich sagen: Rufen Sie bitte bei dem IFD Berufsbegleitung an. Also ich meine, gut, da sind dann vielleicht auch nicht alle Coaches dann in dem Bereich so firm,

	<p>dann würde das vielleicht eher auch noch einmal getrennt werden, um zu sagen: Machen Sie das bitte da mit. Ja, schwierig. Ist glaube ich einfach so eine Wahrnehmungssache wie man so angenommen wird. Ist es persönlicher, ist es dichter dran, da kommen dann auch andere Fragen. #00:51:04-5#</p>
<p>JC2 Transkript Abs.19-22</p>	<p>I: Für diese Anfangssituation haben Sie da in diesem Fall eine bestimmte Strategie verfolgt? Dass Sie für sich gesagt haben: Also das und das muss ich für mich auf jeden Fall checken, um dann weiter zu gucken? #00:04:21-2#</p> <p>B: Ja, natürlich. Also Erstgespräch. Also ich habe so eine Abfolge. Erstgespräch mache ich natürlich immer in dem Betrieb, da wo es brennt. Mit dem Integrationsfachdienst zusammen. #00:04:34-9#</p> <p>I: Da gehen Sie zusammen rein auch? #00:04:36-9#</p> <p>B: Ja, klar, weil der Arbeitgeber kennt den IFD. Wenn ich jetzt als Fremder rein komme, bis der das sortiert hat, wer jetzt ich bin. Das muss immer zusammen sein, dass die merken wir sind ein Team, wir gehören zusammen. Der ist dafür und jetzt kommt die neue dazu, weil der den gerufen hat und das mit den Gesichtern dabei. Das geht gar nicht anders, also das muss für den anderen erkennbar sein: Die gehören zusammen und der macht das und der macht das. Also das muss auf jeden Fall sein. Also wir gehen gemeinsam hin, weil der Ursprung war ja: Da ist eine Unzufriedenheit, die wurde gemeldet, da ist irgendetwas in Gefahr, meistens der Arbeitsplatz. Der IFD sagt: Okay, ich kümmere mich darum, mit Einverständnis. Also der IFD sagt ja nicht: Hier, jetzt muss aber mal was. Sondern, er sagt dem Arbeitgeber: "Hören Sie zu, wir können hier vielleicht noch etwas retten, sind Sie damit einverstanden? Ich würde den Jobcoach dazu holen.". Der hat das ja alles schon einmal auch vorbereitet. Das heißt, wenn wir dann ankommen sagt er nicht "Nanu, wer sind Sie?", sondern "Ahja, Sie sind jetzt der und der.". Also das hat immer/ #00:05:38-0#</p>
<p>JC3 Transkript 28 Abs. 144 - 153</p>	<p>I: Ok. Welche Unterschiede sehen Sie im Vergleich zu Ihrer Rolle und der des Integrationsfachdienstes? #01:06:33-6#</p> <p>B: Ok. Wir sind ja gar nicht miteinander zu vergleichen. Also (.) die Integrationsfachdienst hat ja eine viel umfassendere Aufgabe. Ich bin ja nur für eine beschränkte Zeit für eine Aufgabe in diesem Fall drin. Von daher würde ich es jetzt erst einmal für mich sehen, kann man gar nicht miteinander vergleichen. Als Jobcoach habe ich nur einen begrenzten Auftrag mit dem und an dem Klienten. Und der IFD ist da ja zeitlich in einer ganz anderen Dimension, auch viel umfassender von den Aufgaben, die er (.) mit dem Klienten zusammen hat. #01:07:23-4#</p> <p>I: Welche Gemeinsamkeiten sehen Sie dann im Vergleich? gibt es da welche, die Sie erkennen, beschreiben würden? #01:07:37-7#</p> <p>B: Gemeinsamkeiten? #01:07:38-8#</p> <p>I: Zwischen Ihrer Rolle und der des Integrationsfachdienstes. #01:07:43-8#</p> <p>B: Gut, ich kann ja immer nur von dem Kommunalverband ausgehen. @(. )@ Dass wir beide für die Situation des Klienten arbeiten sollen, würde ich jetzt erst einmal sagen, haben wir einfach unterschiedliche Sachen. Da würde ich jetzt nicht. Also von der Aufgabe her (...) sehe ich da jetzt keine Gemeinsamkeiten (.) sehen. #01:08:23-5#</p> <p>I: Wie erleben Sie die Trennung zwischen diesen beiden unterschiedlichen Rollen?</p>

<p>#01:08:28-7#</p> <p>B: Also, als absolut notwendig. Damit genau (...) der Jobcoach auch die Freiheit hat sich zu konzentrieren auf seine Aufgabe und die in/ auch die Ziele, die im Jobcoaching beschrieben sind. Und das (.) er in Zusammenarbeit mit dem IFD, alles was so im Jobcoaching daneben aufpoppt auch abgeben kann. Also das ist auch wirklich die Konzentration auf die Ziele des Trainings geben kann und was da Drumherum noch an Problemchen auftaucht dann eben mit dem IFD besprochen werden kann und DER das bearbeitet. Das denke ich ist gut so. Gut für die Rolle des Jobcoaches. #01:09:21-4#</p> <p>I: Ok. Wie erleben Sie denn bisher die Zusammenarbeit zwischen den beiden?</p> <p>#01:09:29-8#</p> <p>B: Für den Teil, den ich überblicken kann, denke/ habe ich das bis jetzt eigentlich nur einmal erlebt, dass ich denke, ok (...) da wünschte ich mir ein bisschen mehr Unterstützung in IFD, ansonsten habe ich bis jetzt eigentlich immer nur erlebt, dass es großes Engagement der Mitarbeiter da gibt für die Klienten und ganz viel (...) ja wohlwollen auch mit/ zusammen zu arbeiten. #01:10:03-0#</p>
--

## 6 Organisatorisches

## 7 Bilanz und Ausblick

Name: \_\_\_\_\_

Ich vertrete im Beirat die Perspektive des/der: \_\_\_\_\_

Im Rahmen meiner Mitarbeit beim Forschungsprojekt habe ich bei diesen Themen neue Erkenntnisse gewonnen / hat sich für mich folgendes geklärt:

--

Dabei sind bei mir folgende neue Fragen entstanden:

--

Diese Punkte sollten in der weiteren Arbeit des Forschungsprojektes berücksichtigt werden:

--

