



Forschungsprojekt JADE - Abschluss von Arbeitspaket 1
Ergebnisse der Bestandsaufnahme von Jobcoaching in der BRD
Teil 2 – Bundeslandspezifische Auswertung

Stand der Daten: 11.07.2017

Stand der Auswertung: 14.07.2017

Inhalt

Einleitung.....	2
Baden-Württemberg.....	3
Bayern.....	4
Berlin.....	7
Brandenburg.....	8
Bremen.....	9
Hamburg.....	10
Hessen.....	12
Niedersachsen.....	14
Nordrhein-Westfalen – Landesteil Rheinland.....	15
Nordrhein-Westfalen – Landesteil Westfalen-Lippe.....	17
Saarland.....	19
Sachsen.....	20
Schleswig-Holstein.....	21
Thüringen.....	22
Zusammenfassung.....	24

Fakultät
Soziale Arbeit und
Gesundheit

Faculty of
Social Work and
Health

Goschendorfer
31134 Hildesheim

Forschungsprojekt
JADE
Jobcoaching zur Arbeits-
platzsicherung definieren
und evaluieren

Gefördert durch:



aus Mitteln des Ausgleichsfonds

Einleitung

Bei diesem Text handelt es sich um Teil 2 der Ergebnisdarstellung der Bestandsaufnahme von Jobcoaching in der BRD. Den Teil 1 können Sie [hier einsehen](#). Die Bestandsaufnahme (Arbeitspaket 1) wurde im Zeitraum vom 1.11.2016 – 31.05.2017 vom Forschungsprojekt JADE erhoben.

Jade bedeutet „Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung Definieren und Evaluieren“ und umfasst insgesamt 3 Arbeitspakete. Näheres zum Projekt entnehmen Sie bitte der Homepage www.hawk-hhg.de/jade.

Der Teil 2 der Ergebnisdarstellung ist eine bundeslandspezifische Darstellung von Jobcoaching auf Basis der Angaben der Integrationsämter.

Der Bestandsaufnahme wurde folgende Arbeitsdefinition¹ von Jobcoaching zu Grunde gelegt:

- Jobcoaching beschäftigt sich mit der Integration von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.
- Jobcoaching findet am Arbeitsplatz des Menschen mit Behinderung statt.
- Jobcoaching ist ein Prozess von mehreren Monaten.
- Jobcoaching ist die Anleitung und das Training eines Menschen mit Behinderung zur Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Inhalte.
- Jobcoaching findet in direktem Kontakt mit betrieblichen Vorgesetzten und Kolleg/inn/en statt.

Die Gültigkeit dieser Definition für das jeweilige Integrationsamt wurde in den Interviews erfragt (siehe „Verständnis von Jobcoaching“).

Die Datenerhebung wurde mit jeweils einem Fragebogen sowie mit einem Telefoninterview durchgeführt:

Art des Fragebogens	Erhebung	versandte Fragebögen	Rücklauf	Rücklaufquote
Strukturfragebogen FB-1	Je 1 pro Amt	17	15	88%
Telefoninterview	Je 1 pro Amt	17	12	71%

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt in Form einer Vignette für jedes Bundesland, die mit den jeweiligen Integrationsämtern abgestimmt wurden. Die Integrationsämter der Bundesländer Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt finanzieren kein Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung, daher wurden für sie auch keine Vignetten erstellt (Jobcoaching zur Anbahnung von Arbeitsverhältnissen z.B. beim Übergang von der Schule oder WfbM in den Beruf war nicht Bestandteil dieser Erhebung).

¹ vgl. Empfehlungen der BAR zur UB: <http://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/gemeinsame-empfehlungen/downloads/BARGeMUnterstBesch.web.pdf> sowie der BIH zur UB: http://www.bag-ub.de/dl/ub/gemeinsame-empfehlung/BIH_Empfehlung_UB_Stand%2027-12-2010.pdf

Baden-Württemberg

Die Darstellung von Jobcoaching in Baden-Württemberg beruht auf den Ergebnissen der Fragebogenerhebung[1], einem leitfadengestütztem Telefoninterview[2] und auf Unterlagen, die vom Integrationsamt zur Verfügung gestellt wurden[3].

Entwicklungsgeschichte

Jobcoaching bei Übergängen von der Schule bzw. der Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gab es in Baden-Württemberg schon seit 2005[2]. Das Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung wurde 2011 eingeführt[1][2]. Hierfür wurden Grundsätze zum Jobcoaching nach §38a SGB IX formuliert und 2012 überarbeitet[2][3].

Verständnis

Die Kriterien der Arbeitsdefinition von JADE sind für das Integrationsamt Baden-Württemberg zutreffend[2]. Sie werden jedoch in folgenden Punkten erweitert[2]:

- Der Zeitraum beträgt i.d.R. drei bis maximal sechs Monate.
- Es wird betont, dass es sich um Menschen mit einem besonderen Unterstützungsbedarf handeln muss, in denen die IFD-Betreuung nicht ausreicht.
- Auch das Lernen eines Vorgesetzten, z.B. um sich auf den Personenkreis der Mitarbeiter/innen mit Behinderung einzustellen, kann ein Element im Jobcoaching sein (z.B. nach Wechsel des Vorgesetzten).

Rechtsgrundlage

Jobcoaching wird auf der Rechtsgrundlage von §102 SGB IX i.V.m. §38a SGB IX finanziert[1].

Fallzahlen

	2014	2015	2016
Pro Jahr begonnene Jobcoachingfälle	19	28	33

Leistungserbringer

In Baden-Württemberg wird das Jobcoaching von Jobcoaches durchgeführt, die i.d.R. in einer Einrichtung (meist einer Werkstatt für behinderte Menschen) angestellt sind[1].

Anlässe/Kriterien für Bewilligung[3]

Zur Sicherung des Beschäftigungsverhältnisses

- für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf, deren Beschäftigung beim Scheitern des Arbeitsverhältnisses in der Regel nur noch in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) möglich wäre,

- bei erheblichen Änderungen von betrieblicher Anforderungen und Arbeitsabläufen aufgrund neuer Aufträge, neuer Produkte oder wesentlicher Betriebsstrukturen.

Prognostische Einschätzung

In Baden-Württemberg wird zukünftig eine vermehrte Nachfrage nach Jobcoaching erwartet[1].

Grundlagen dieser Darstellungen sind:

[1] Strukturfragebogen FB-1 – Baden-Württemberg

[2] Telefoninterview am 10.04.2017 mit einer Ansprechpartnerin beim Integrationsamt Baden-Württemberg

[3] „Grundsätze für das Jobcoaching im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung – Berufsbegleitung nach §38a Abs. 3 SGB IX“ Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (2012):

https://www.kvjs.de/fileadmin/dateien/Schwerbehinderung/Projekte-Initiativen/Aktion_1000plus/Dokumente/Grunds%c3%a4tze_Berufsbegleitung.pdf

Bayern

Die Darstellung von Jobcoaching in der Zuständigkeit des Integrationsamtes Bayern beruht vorwiegend auf den Ergebnissen der Fragebogenerhebung[1], einem leitfadengestütztem Telefoninterview[2] und ergänzenden Unterlagen[4]. Bayern ist in 7 Regierungsbezirke eingeteilt, von denen sich 6 an der Umfrage beteiligt haben. Eine von den 6 Regionen bietet kein Jobcoaching an[3].

Entwicklungsgeschichte

Jobcoaching wird seit 2009 in Bayern von den Integrationsämtern finanziert[1]. Bei der Einführung hat sich Bayern teilweise an anderen Bundesländern orientiert.

In Bayern gibt es zwei unterschiedliche Maßnahmen, die beide unter dem Namen „Jobcoaching“ firmieren. Das ist zum einen Jobcoaching nach U3 (Unterstützungsform 3) (a), zum anderen Jobcoaching nach §24 SchwbAV (b). [2]

a) Jobcoaching nach U3

Verständnis

Nach der Modulbeschreibung des Integrationsamtes Bayern werden mit U3 Maßnahmen zusammengefasst, die einen deutlich erhöhten Unterstützungsaufwand erwarten lassen, wie z.B. zusätzliches Arbeitstraining/Jobcoaching, oder zusätzliche Betriebsbesuche (z.B. bei Übergängen aus der WfbM,

ehemaligen Schülern aus dem Übergang Förderschule, nachfolgender Unterstützung nach UB)[4].
Jobcoaching nach U3 entspricht den Kriterien der JADE-Arbeitsdefinition[2]. Es kann sowohl die Vermittlung von fachlichen Fähigkeiten wie auch Verhaltensänderungen, wie z.B. Konzentration auf die Erledigung der eigenen Arbeit, Verbleib am Arbeitsplatz o.ä. beinhalten[2].

Rechtsgrundlage

§109 SGB IX, §110 SGB IX, §38a SGBIX

Fallzahlen[1] (Angaben aus 6 von 7 Bezirken Bayerns)

	2014	2015	2016
Pro Jahr begonnene Jobcoachingfälle nach U3	68	63	34

Leistungserbringer

Leistungen nach U3 werden von den IFD-Mitarbeiter/inn/en selbst durchgeführt, die diese als Teil ihrer Tätigkeit im IFD im Einzelfall beantragen und abrechnen können[4]. Die IFD-Fachkräfte ergänzen dabei ihre bekannten Beratungs- Betreuungs- und Koordinierungstätigkeiten um das Jobcoaching. Es gibt keine personelle Trennung der Leistungsformen und damit auch keine gesondert ausgebildeten oder spezialisierten Jobcoaches[2].

Anlässe/Kriterien für Bewilligung

U3 kommt zur Anwendung, wenn im Einzelfall ein deutlich höherer Unterstützungsaufwand zu erwarten ist[4]. Kriterien für die inhaltliche Prüfung sind:

- Gefährdung des Arbeitsplatzes
- Aussicht auf Erfolg
- Integrationsbereitschaft des Betriebes
- „Besondere Dringlichkeit des Falls“
- Hinweise auf Veränderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der potentiellen Jobcoachingnehmer/innen
- Motivation auf Seiten der potentiellen Jobcoachingnehmer/innen
- Behinderungsart

Prognostische Einschätzung

Es wird eine vermehrte Nachfrage von Jobcoaching nach U3 erwartet[1].

b) Jobcoaching nach §24 SchwbAV

Verständnis

Jobcoaching wird in diesem Zusammenhang ausschließlich als Training von fachlichen Fähigkeiten am Arbeitsplatz verstanden. Die Kriterien der JADE-Arbeitsdefinition sind im Kern zutreffend, es ist

jedoch ein zeitlich intensives Training der Arbeitsfähigkeiten auch im Zeitraum von einem Monat vorstellbar (Definition von JADE: mehrere Monate)[2].

Rechtsgrundlage

§24 SchwbAV

Fallzahlen

	2014	2015	2016
Pro Jahr begonnene Jobcoachingfälle nach §24 SchwbAV	1	3	1

Jobcoaching nach §24 SchwbAV wird nur in einem Bezirk Bayerns umgesetzt) [1][2]

Leistungserbringer

Jobcoaching nach §24 SchwbAV wird von externen Fachkräften durchgeführt, die im Einzelfall vom IFD gesucht werden. Es handelt sich dabei nicht um ausgebildete Jobcoaches sondern um Personen, die über spezielle Fachkenntnisse in dem Arbeitsfeld der/s Klient/in/en verfügen und diese/n am Arbeitsplatz fachbezogen trainieren.

Anlässe[1][2]

Der IFD verfügt nicht über ausreichende fachliche oder zeitliche Kapazitäten, um die Maßnahme selbst durchzuführen[2]. Kriterien für die inhaltliche Prüfung sind[1]:

- Gefährdung des Arbeitsplatzes
- Hinweise auf Veränderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der potentiellen Jobcoachingnehmer/innen
- „Besondere Dringlichkeit des Falles“

Prognostische Einschätzung

Es wird eine gleichbleibende Nachfrage von Jobcoaching nach §24 erwartet[1].

Grundlagen dieser Darstellungen sind:

[1] Strukturfragebogen FB-1 – Bayern

[2] Telefoninterview am 13.03.2017 mit einem Ansprechpartner aus einer Regionalstelle des Integrationsamtes Bayern

[3]Mail vom 03.04.2017

[4]interne Unterlage: IFD-Modulkatalog Bayern 12.2016, Beschreibung des U3-Moduls

Berlin

Die Darstellung von Jobcoaching in der Zuständigkeit des Integrationsamtes Berlin beruht vorwiegend auf den Ergebnissen des Telefoninterviews[1], einer ergänzenden Mail[2] sowie auf zur Verfügung gestelltem Informationsmaterial[3].

Entwicklungsgeschichte

Das Integrationsamt Berlin hat in den Jahren 2013 bis 2015 Jobcoaching als Pilotprojekt finanziert. Aus Budgetgründen wurde Jobcoaching jedoch nicht als Regelleistung des Integrationsamtes eingeführt[1]. Die Idee zum Pilotprojekt entstand durch einen Wunsch der Integrationsfachdienste im Rahmen einer vom Integrationsamt initiierten Qualitätsoffensive. Für die Projektphase wurde ein Mitarbeiter eingestellt, der zuvor jahrelang im Integrationsamt des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe gearbeitet hatte und somit Ideen zu Strukturen und Vorgehensweisen zum Aufbau des Jobcoachings mitbrachte[1]. In der Beschreibung des Jobcoachingprozesses wird die Nähe zum Vorgehen des LWL deutlich[3]. Das Integrationsamt Berlin finanziert derzeit kein Jobcoaching, dennoch wird es in geringem Umfang weiterhin in Berlin durchgeführt und durch andere Leistungsträger finanziert[1].

Verständnis von Jobcoaching

Das Verständnis des von 2013 bis 2015 vom Integrationsamt Berlin finanzierten Jobcoachings entspricht den Kriterien der Arbeitsdefinition von JADE[1].

Rechtsgrundlage

§110 SGB IX

Fallzahlen[2]

	2013	2014	2015
Pro Jahr begonnene Jobcoachingfälle	25	22	14

Leistungserbringer

Während des Modellprojektes wurde je ein/e Mitarbeiter/in aus sechs regionalen IFDs und aus einem überregionalen IFD[4] zum Jobcoach ausgebildet[1]. Sie waren über die Zuständigkeitsgrenzen des eigenen IFD tätig und wurden zentral koordiniert. Das Integrationsamt Berlin betont, dass Jobcoaches sowohl in der Lage sein sollen mit Menschen mit Behinderungen zu arbeiten können als auch im betrieblichen Kontext sinnvoll zu interagieren[1].

Grundlagen dieser Darstellungen sind:

[1] Telefoninterview am 21.04.2017 mit einer Ansprechpartnerin des Integrationsamtes Berlin

[2] Mail des Integrationsamtes Berlin vom 24.04.2017

[3] interne Unterlagen: Definition Jobcoaching; Flyer; Handlungskonzept Jobcoaching

Brandenburg

Die Darstellung von Jobcoaching in der Zuständigkeit des Integrationsamtes Brandenburg beruht vorwiegend auf den Ergebnissen der Fragebogenerhebung[1], dem Telefoninterview[2], auf zur Verfügung gestelltem Informationsmaterial[3] und einer ergänzenden Mail vom 04.07.2017[4].

Entwicklungsgeschichte

Das Integrationsamt finanziert Jobcoaching in Brandenburg seit 2003[1]. Eine Leistungsbeschreibung zum Jobcoaching liegt seit 2004 vor[3]. In der Zeit nach 2004 kam es nur vereinzelt zu Jobcoachingfällen. Dies liegt u.a. daran, dass nach der Richtlinie von 2004 die Leistung nach §27 SchwbAV Vorrang vor der Maßnahme nach § 24 SchwbAV hat[3].

Verständnis von Jobcoaching

Das Verständnis von Jobcoaching beim Integrationsamt Brandenburg entspricht den Kriterien der Arbeitsdefinition von JADE[2]. Es wird betont, dass es sich um eine zeitlich befristete Maßnahme handelt[2].

Rechtsgrundlage

Jobcoaching wird auf der Rechtsgrundlage von § 24 SchwbAV und §110 SGB IX finanziert[1].

Fallzahlen

In den Jahren 2014-2016 wurde außerhalb der Durchführung durch den IFD kein Jobcoaching im Integrationsamt beantragt[1]. Zum Zeitpunkt der Befragung wurde in Brandenburg kein Jobcoaching durchgeführt[2].

Leistungserbringer

Bei einem Unterstützungsbedarf bis zu 6 Stunden wöchentlich führt der IFD das Jobcoaching durch. Entsprechend der gültigen Richtlinie ist der Integrationsfachdienst für die Durchführung zuständig, wenn der Unterstützungsbedarf bis zu 6 Wochenstunden beträgt. Erst wenn der Bedarf über 6 Stunden in der Woche liegt, wird ein externer Jobcoach beauftragt [4]. In Brandenburg wurde ein freier Träger mit der Durchführung von Jobcoaching beauftragt[2].

Anlässe[2]

beispielsweise

- Nach dem Übergang aus einer Werkstatt oder einer Förderschule
- Wechsel des Vorgesetzten
- Bei besonderem Unterstützungsbedarf

Prognostische Einschätzung

Es wird eine vermehrte Nachfrage von Jobcoaching erwartet[1].

Grundlagen dieser Darstellungen sind:

[1] Strukturfragebogen FB-1 – Brandenburg

[2] Telefoninterview am 08.05.2017 mit einer Ansprechpartnerin des Integrationsamtes Brandenburg

[3] interne Unterlage: „**Empfehlung zu Jobcoaching als Leistungen der begleitenden Hilfe**“ des Integrationsamtes Brandenburg vom 21.06.2004

[4] Mail vom 04.07.2017

Bremen

Die Darstellung von Jobcoaching im Bundesland Bremen beruht auf den Ergebnissen der Fragebogenerhebung[1], einem leitfadengestütztem Telefoninterview[2] und einer ergänzenden Mail vom 05.07.2017[3].

Entwicklungsgeschichte

In Bremen wurde bisher noch kein Jobcoaching als gesonderte Maßnahme zur Arbeitssicherung durch das Integrationsamt finanziert[1]. Die Maßnahme ist zwar bekannt, aber es gibt noch keine Erfahrungen mit diesem Angebot [2]. Elemente von Jobcoaching sind im Begleitungsprozess durch die IFD (z.B. beim Übergang WfbM – allgemeiner Arbeitsmarkt) integriert [3].

Verständnis

Das Verständnis von Jobcoaching in Bremen entspricht den Kriterien der Arbeitsdefinition von JA-DE[2]. Ergänzt wird, dass Jobcoaching ein Prozess ist, der auf ein Ende hin geplant wird[2].

Rechtsgrundlage

Es ist vorstellbar, Jobcoaching auf der Rechtsgrundlage von §38a SGB IX zu finanzieren [1].

Fallzahlen

In den Jahren 2014 bis 2016 wurden keine Jobcoachingfälle durch das Integrationsamt als Leistungsträger finanziert[1].

Leistungserbringer

Da bisher noch kein Jobcoaching in Bremen durchgeführt wurde, kann hier nicht auf Erfahrungen zurückgegriffen werden. Es ist jedoch vorstellbar, dass das Jobcoaching von IFD-Mitarbeiter/inne/n durchgeführt werden könnte[1][2].

Anlässe/Kriterien für Bewilligung

k.A.

Prognostische Einschätzung

k.A.

Grundlagen dieser Darstellungen sind:

[1] Strukturfragebogen FB-1 – Bremen

[2] Telefoninterview am 07.04.2017 mit einem Ansprechpartner des Integrationsamtes Bremen

[3] Mail vom 05.07.2017

Hamburg

Die Darstellung von Jobcoaching in der Zuständigkeit des Integrationsamtes Hamburg beruht auf den Ergebnissen der Fragebogenerhebung[1], einem leitfadengestütztem Interview[2] und einer ergänzenden Mail vom 04.07.2017[3].

Entwicklungsgeschichte

Jobcoaching wird in Hamburg seit 1990 angeboten[1]. Dies geschah zunächst in einem Modellprojekt, 1994 dann als Regelleistung[2]. Das Projekt startete als Elterninitiative (Hamburger Arbeitsassistenten), dabei wurde sich an ausländischen Modellen wie dem *Supported Employment* orientiert. Zunächst war die Maßnahme ausschließlich als Hilfestellung bei der Arbeitsaufnahme gedacht. Junge Erwachsene mit einer geistigen Behinderung, die integrativ beschult worden waren sollten anschließend auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden, anstatt in einer Werkstatt für behinderte Menschen zu arbeiten. Im Laufe der Zeit erweiterte sich das Klientel der Maßnahme, so dass beispielsweise auch psychisch erkrankte oder hirnerkrankte Menschen Jobcoaching erhielten. Auch die Arbeitstätigkeiten der betroffenen Menschen wurden komplexer. Schrittweise wurde deutlich, dass die vermittelten Personen zunächst nur in Einzelfällen und später vermehrt auch Unterstützung in der Arbeitsplatzsicherung benötigten. So wurde Jobcoaching auch auf diesen Bereich ausgedehnt, da es sich auch hier als erfolgreich herausstellte[2][4].

Verständnis von Jobcoaching

Neben dem Begriff Jobcoaching wird die Maßnahme auch „Arbeitsbegleitung“ genannt[1]. Alle Kriterien der Arbeitsdefinition von JADE entsprechen dem Verständnis der Maßnahme beim Integrationsamt Hamburg. Die Definition wird in folgenden Punkten erweitert: Jobcoaching kann auch dazu dienen, dass der Arbeitsplatz bzw. die Arbeitsaufgaben so verändert werden, dass die vertraglich geschuldeten Inhalte erbracht werden können[2]. Auch können Vorgesetzte darin geschult werden, wie und in welcher Form sie Aufgaben den schwerbehinderten Menschen übertragen[3]

Rechtsgrundlage

§ 27 SchwbAV, §33 SGB IX und §38a SGB IX[1].

Fallzahlen [4]

Eine Aussage über die Fallzahlen in den Jahren 2014 bis 2016 konnte aufgrund EDV- und verfahrenstechnischer Gegebenheiten nicht vollständig getroffen werden [2]. Explicit als Jobcoaching wurden in

2014: 52

2015: 62

2016: 78

Fälle neu bewilligt. Hinzu kommen Fälle, bei denen Jobcoaching im Rahmen der IFD-Berufsbegleitung durchgeführt wurde [3].

Leistungserbringer

Im Hamburg wird das Jobcoaching von Fachkräften durchgeführt, die bei einem Träger (Hamburger Arbeitsassistenten) angestellt sind[2]. Es gibt keine personelle Trennung der Aufgabenbereiche, jede Fachkraft führt sowohl Jobcoaching wie jede andere Tätigkeit im Bereich Berufsbegleitung aus.

Anlässe/Kriterien für Bewilligung[1][3][4]

- Erforderlichkeit einer intensiven Einarbeitung
- Gefährdung des Arbeitsplatzes
- Leistungsverringerung
- Aussicht auf Erfolg
- Analyse, ob die Arbeitsanforderungen vom Menschen mit Behinderung erbracht werden können
- Motivation auf Seiten der potentiellen Jobcoachingnehmer/innen
- Hinweise auf Veränderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der potentiellen Jobcoachingnehmer/innen
- Behinderungsart
- Integrationsbereitschaft des Betriebes
- Verbesserung durch Änderung der Arbeitsorganisation und/oder Einsatz von Arbeitshilfen

Prognostische Einschätzung

Es wird eine vermehrte Nachfrage von Jobcoaching erwartet[1].

Grundlagen dieser Darstellungen sind:

[1] Strukturfragebogen FB-1 – Hamburg

[2] Telefoninterview am 11.05.2017 mit einer Ansprechpartnerin des Integrationsamtes Hamburg

[3] Telefongespräch am 04.07.2017 mit einer Ansprechpartnerin des Integrationsamtes Hamburg

[4] Mail vom 04.07.2017

Hessen

Die Darstellung des Integrationsamtes Hessen beruht auf den Ergebnissen der Fragebogenerhebung[1] und des Telefoninterviews[2] sowie auf zur Verfügung gestelltem Informationsmaterial [3].

Entwicklungsgeschichte

Die Maßnahme Jobcoaching hat sich seit 2006 in Hessen etabliert[1]. Nach dem es schon vorher vereinzelt Maßnahmen gegeben hatte, die nach § 24 SchwbAV finanziert wurden, entschied der damalige Leiter des Integrationsamtes Hessen, dass Jobcoaching in Hessen regelhaft eingeführt werden sollte[2]. Hierzu wurde eine gezielte Kooperation mit dem Integrationsamt Westfalen-Lippe eingeleitet, bei der ein reger Austausch über die Verfahrensweisen und Prozesse im Mittelpunkt standen[2]. Einzelne Verfahrensweisen unterscheiden sich von Westfalen-Lippe und sind den Rahmenbedingungen in Hessen angepasst worden[2]. Seit ca. 2007/ 2008 wird Jobcoaching mit einer festen Leistungsbeschreibung als Angebot für Arbeitnehmer/innen in mittlerweile drei Standorten in Hessen angeboten und die Maßnahme bzw. die Verfahrensweisen haben sich stetig verfeinert[2].

Verständnis von Jobcoaching

Die Kriterien der Arbeitsdefinition von JADE entsprechen dem Verständnis der Maßnahme beim Integrationsamt Hessen, werden jedoch als nicht ausreichend empfunden. Insbesondere wird betont, dass Jobcoaching gemeinsam mit allen Beteiligten im Betrieb stattfinden muss. Veränderungsprozesse seien nur miteinander zu erreichen. Weiter wird die Notwendigkeit der Ressourcenorientierung betont. Es sei wichtig zu verstehen, welche Ressourcen im System (wie z.B. Lernbereitschaft der Mitarbeiterin, Mitwirkungsbereitschaft des Betriebes, eine engagierte Schwerbehindertenvertretung, ..) vorhanden sind und wer wie unterstützen kann[2].

Rechtsgrundlage

§24 SchwbAV [1].

Fallzahlen[1]

	2014	2015	2016
Pro Jahr begonnene Jobcoachingfälle	105	119	131

Leistungserbringer

In Hessen wird die Dienstleistung Jobcoaching von Jobcoaches in selbstständiger Tätigkeit oder als Angestellte/r eines Privatunternehmens oder einer Einrichtung durchgeführt[2].

Anlässe/Kriterien für Bewilligung[3]

- Veränderte Arbeitsanforderungen
- Umsetzung innerhalb des Betriebes
- Behinderungsbedingte Leistungs- und Kommunikationsprobleme
- Drohender Verlust des Arbeitsplatzes
- Aufnahme der Arbeitstätigkeit nach längerer Krankheitszeit
- Einführung neuer Technologien

Prognostische Einschätzung

In Hessen wird eine vermehrte Nachfrage von Jobcoaching erwartet[1].

Grundlagen dieser Darstellungen sind:

[1] Strukturfragebogen FB-1 – Hessen

[2] Telefoninterview am 19.04.2017 mit einer Ansprechpartnerin des Integrationsamtes Hessen (Darmstadt)

[3] Flyer: <https://www.integrationsamt-hessen.de/fuer-behinderte-beschaefigte/in-arbeit-sein-und-bleiben/job-coaching.html>

Niedersachsen

Die Darstellung des Integrationsamtes Niedersachsen beruht auf den Ergebnissen der Fragebogenerhebung[1] und des Telefoninterviews[2] sowie auf zur Verfügung gestelltem Informationsmaterial[3][4].

Entwicklungsgeschichte

Die ersten Fälle von Jobcoaching gibt es in Niedersachsen seit 2013[2]. Begünstigt durch die örtliche Nähe zu Westfalen kamen sowohl die ersten Nachfragen nach Jobcoaching als auch die ersten Angebote zur Durchführung von Jobcoaching aus dem Raum Osnabrück[2]. Später kam es zu Anfragen aus Hannover und so wanderte Jobcoaching langsam ins „Landesinnere“. 2014 entschied sich das Integrationsamt eine erste Arbeitsanweisung zu formulieren[3]. Entscheidend für die Einführung der Maßnahme in Niedersachsen war auch die Teilnahme an dem Workshop der BIH in 2015, der zu Verfahrens- und Bearbeitungshinweisen für Niedersachsen geführt hat[4]. Der Austausch mit anderen Integrationsämtern und die Erfahrung anderer Ämter wurden als sehr hilfreich bei der Einführung der Maßnahme gesehen[2].

Verständnis von Jobcoaching

Das Verständnis von Jobcoaching beim Integrationsamt Niedersachsen entspricht den Kriterien der Arbeitsdefinition von JADE.

Rechtsgrundlage

§110 SGBIX, § 24 und §26 SchwbAV [1][2].

Fallzahlen[1]

	2014	2015	2016
Pro Jahr begonnene Jobcoachingfälle	0	17	5

Leistungserbringer

In Niedersachsen wird die Dienstleistung Jobcoaching von Jobcoaches in selbstständiger Tätigkeit oder als Angestellte/r eines Privatunternehmens oder einer Einrichtung durchgeführt[1].

Anlässe/Kriterien für Bewilligung

In Niedersachsen sind folgende Punkte Anlässe für ein Jobcoaching[3]

- Nachlassen von Arbeitsfähigkeiten, z. B. wegen der Behinderung
- Umsetzung
- Veränderung betrieblicher Strukturen/Bedingungen oder der Auftragslage
- Wiedereinstieg nach längerer Arbeitsunfähigkeit
- neue Arbeitsaufgabe

- Unterstützung bei der Einarbeitung
- Störung der Betriebsabläufe und der Zusammenarbeit
- Wechsel des Vorgesetzten

Prognostische Einschätzung

In Niedersachsen wird eine gleichbleibende Nachfrage von Jobcoaching erwartet[1].

Grundlagen dieser Darstellungen sind:

[1] Strukturfragebogen FB-1 – Niedersachsen

[2] Telefoninterview am 19.04.2017 mit einem Ansprechpartner des Integrationsamtes Niedersachsen

[3] interne Unterlage: „Jobcoaching, Verfahrenshinweise zur Bearbeitung von Anträgen auf Jobcoaching/Höhe der Leistung“ (09.05.2014)

[4] interne Unterlage: „Ergänzende Hinweise zur Bearbeitung von Anträgen auf Jobcoaching“ (07.05.2015)

Nordrhein-Westfalen – Landesteil Rheinland

Die Darstellung des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Rheinland (LVR) beruht auf den Ergebnissen der Fragebogenerhebung[1], einem leitfadengestütztem Telefoninterview[2] und auf Unterlagen, die vom LVR-Integrationsamt zur Verfügung gestellt wurden[3].

Entwicklungsgeschichte

Jobcoaching wird im Rheinland seit 2008 angeboten[1]. Standards und Verfahrensabläufe sowie die Finanzierung waren zunächst nicht einheitlich geregelt[2]. Ca. 2011/2012 wurde eine Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung von Jobcoaching gegründet[2]. Mitglieder der Arbeitsgruppe waren Mitarbeiter/innen des Integrationsamtes, der Fachaufsichten der rheinischen Integrationsfachdienste und Vertreter/innen der örtlichen Fachstellen sowie ein Jobcoach[2]. Im Rahmen der Arbeitsgruppe wurden die Grundzüge der späteren Empfehlung zum Jobcoaching[3] entwickelt, die 2014 dann zu einer einheitlichen Regelung des Jobcoachingangebots führte[2].

Eine besondere Entwicklung im Rheinland sind zwei fest installierte Angebote „Jobcoaching Hören“ (2010) und „Jobcoaching Sehen“ (2014)[2]. Diese Angebote werden von Jobcoaches durchgeführt, die sowohl über die speziell erforderlichen behinderungsspezifischen Kenntnisse verfügen als auch in einer 10-monatigen Weiterbildung zum Jobcoach qualifiziert wurden[2]. Das Projekt wurde ins Leben gerufen, weil Jobcoaches mit den entsprechenden Kompetenzen auf dem freien Arbeitsmarkt kaum zu finden sind[2].

Im Bestreben einen Pool qualifizierter Jobcoaches im Rheinland aufzubauen arbeitet das Integrationsamt Rheinland seit 2016 mit dem Deutschen Verband der Ergotherapeuten (DVE) e.V. zusammen und beteiligt sich an einer vom DVE e.V. koordinierten 9-monatigen Weiterbildung zum Jobcoach[2][4].

Verständnis von Jobcoaching

Die Kriterien der Arbeitsdefinition von JADE sind für das LVR-Integrationsamt im Wesentlichen zutreffend[2]. Sie werden in folgenden Punkten präzisiert bzw. erweitert:

- Jobcoaching ist immer zeitlich befristet, der Zeitraum ist vom Einzelfall abhängig.
- Ein Jobcoachingprozess durchläuft mehrere Phasen.
- Die zu vermittelnden Inhalte beziehen sich immer auf den konkreten Arbeitsplatz.
- Jobcoaching ist keine losgelöste Unterweisung oder Therapie.
- Die Inhalte umfassen neben den fachlichen Elementen auch Schlüsselqualifikationen, wie z.B. soziale Fähigkeiten und Teamfähigkeit, soweit diese im Arbeitszusammenhang benötigt werden.

Weiter wird betont, dass Kolleg/inn/en bzw. Vorgesetzte der/s betroffenen Mitarbeiterin/s einbezogen werden, um z.B. zu lernen, wie man angemessen mit behinderungsbedingten Einschränkungen umgeht. Letztlich ist das Ziel, die Zusammenarbeit und den gemeinsamen Arbeitsvollzug zu verbessern [2].

Rechtsgrundlage

Jobcoaching wird auf der Rechtsgrundlage von § 25 SchwbAV und §102 Abs. 3a SGB IX finanziert[1].

Fallzahlen[1]

	2014	2015	2016
Pro Jahr begonnene Jobcoachingfälle	21	51	74

Leistungserbringer

Im Rheinland wird das Jobcoaching von Jobcoaches durchgeführt, die entweder selbständig tätig sind oder in einer Einrichtung oder einem Privatunternehmen angestellt sind[1].

Anlässe [3]

- im Rahmen einer innerbetrieblichen Umsetzung
- bei einer (stufenweisen) Wiedereingliederung
- bei geänderten Anforderungen am Arbeitsplatz
- bei besonderen Krisensituationen (z.B. wenn die bisherige arbeitsbezogene Bezugsperson ausscheidet)
- bei besonderen Problemlagen am Arbeitsplatz, die sich durch „Lernen“ beheben lassen

Prognostische Einschätzung

Im Rheinland wird zukünftig eine vermehrte Nachfrage nach Jobcoaching erwartet[1].

Grundlagen dieser Darstellungen sind:

[1] Strukturfragebogen FB-1 – NRW-Rheinland

[2] Telefoninterview am 12.04.2017 mit einem Ansprechpartner beim LVR-Integrationsamt

[3] internes Dokument: „**Empfehlung des LVR-Integrationsamtes zur Förderung eines Job-Coachings (Betriebliches Arbeitstraining)**“ (2014)

[4] <https://dve.info/resources/pdf/news/2612-kornwinkel-henke-job-coaching/file>

Nordrhein-Westfalen – Landesteil Westfalen-Lippe

Die Darstellung des Integrationsamtes des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (LWL) beruht auf den Ergebnissen der Fragebogenerhebung[1] einem Leitfadengestütztem Interview[2] und zur Verfügung gestelltem Informations- und Dokumentationsmaterial[3][4][5].

Entwicklungsgeschichte

Das LWL-Integrationsamt Westfalen finanziert Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung seit 1989[1]. Als Vorgeschichte ist hier die Psychiatrie-Enquête zu benennen, die ab 1975 zu einer Verringerung der stationären Verweildauern in den psychiatrischen Kliniken bei gleichzeitigem Ausbau der gemeindenahen Versorgung geführt hatte. Dies trug dazu bei, dass bei der Hauptfürsorgestelle (heute Integrationsamt) beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe ein Psychosozialer Fachdienst eingerichtet wurde. Dieser hatte die Aufgabe psychisch erkrankte Menschen im Arbeitsleben zu unterstützen und ihre Beschäftigung zu sichern. Auf Grund von positiven Erfahrungen mit ergotherapeutischen Maßnahmen (damals: Arbeits- und Beschäftigungstherapie) in den psychiatrischen Kliniken des LWL wurde 1989 im Psychosozialen Fachdienst des Integrationsamtes ein Versuch gestartet, auch unmittelbar am Arbeitsplatz betroffener Arbeitnehmer/innen ein Arbeitstraining durchzuführen. Dieser Versuch verlief erfolgreich und führte im selben Jahr zur Anstellung einer Ergotherapeutin im LWL-Integrationsamt, mit der Aufgabe, dieses neue Angebot selbst durchzuführen und schrittweise auszubauen. Im Laufe der weiteren Entwicklung wurden zunehmend selbständig tätige Jobcoaches mit der Durchführung beauftragt. Es entstanden standardisierte Prozess- und Dokumentationsverfahren sowie umfangreiche Informationsmaterialien zu Jobcoaching[4]. Das Integrationsamt hat das Jobcoaching jedoch nie vollständig an Externe übertragen sondern führt bis heute in jedem Einzelfall eine enge Fallsteuerung durch. Darüber hinaus wurden vom LWL-Integrationsamt zur Qualitätsentwicklung von Jobcoaching zusätzliche Angebote geschaffen: Fallkonferenzen, Reflexionsgespräche,

Supervisionen und regelmäßige interne Fortbildungen. Das LWL-Integrationsamt berät auch andere Leistungsträger, wenn diese im Einzelfall Anfragen zu Jobcoaching erhalten, die Maßnahme selbst jedoch nicht kennen[2]. Seit 2009 wird die 10-monatige Fortbildung zur Qualifizierung zum „Jobcoach-UB“ gemeinsam mit dem LWL-Berufsbildungswerk Soest und dem Handwerkskammer Bildungszentrum Münster angeboten[5].

Verständnis von Jobcoaching

Neben dem Begriff Jobcoaching wird die Maßnahme auch „Betriebliches Arbeitstraining“ genannt[1]. Die Kriterien der Arbeitsdefinition von JADE sind für das LWL-Integrationsamt Westfalen im Wesentlichen zutreffend[2]. Sie werden in folgenden Punkten präzisiert bzw. erweitert[2]:

- Es wird die Nähe zur konkreten Arbeitsausführung betont, die Jobcoaching von anderen Maßnahmen unterscheidet.
- Jobcoaching wird unmittelbar am Arbeitsplatz ausgeführt, was bedeutet, dass normalerweise während des Coachings auch Arbeit ausgeführt wird.
- Es handelt sich um einen ziel- und ergebnisorientierten, zeitlich befristeten Prozess. Dabei werden Kollegen und Vorgesetzte in den Prozess einbezogen.
- Es findet außer der Förderung von Fähigkeiten oft auch eine Anpassung von Anforderungen, von Rahmenbedingungen statt.

Ein qualifizierter Jobcoach hat das Ziel, dass sich Fähigkeiten und Anforderungen angleichen. Hierzu kann sich entweder der Arbeitgeber oder der Klient „bewegen“. Wert wurde auf die Feststellung gelegt, dass Jobcoaching eine höchst individuelle, kreativ auf die jeweilige Situation zugeschnittene Maßnahme ist.

Rechtsgrundlage

Jobcoaching wird auf der Rechtsgrundlage von §38a SGBIX und § 24 SchwbAV finanziert[1].

Fallzahlen[1]

	2014	2015	2016
Pro Jahr begonnene Jobcoachingfälle	132	149	125

Leistungserbringer

In Westfalen-Lippe wird die Dienstleistung Jobcoaching von Jobcoaches in selbstständiger Tätigkeit oder als Angestellte/r in einem auf Jobcoaching spezialisierten Privatunternehmen durchgeführt[1][2]. Das Integrationsamt bestimmt in jedem Einzelfall, welcher Jobcoach tätig wird[2]. Es gibt Mindestanforderungen an Jobcoaches, die erfüllt sein müssen, bevor ein Jobcoachingfall vergeben wird[4]. Eine davon ist die erfolgreiche Teilnahme an einer Weiterbildung zum Jobcoach[2]. Jobcoaches, die für das Integrationsamt tätig sein wollen, durchlaufen ein strukturiertes Auswahlverfahren.

Anlässe [4]

- Wenn die Arbeitsfähigkeiten behinderungsbedingt nachlassen und dieses eine besondere Herausforderung im betrieblichen Arbeitsalltag darstellt.
- Wenn ein Wiedereinstieg nach längerer Arbeitsunfähigkeit geplant ist.
- Wenn eine Unterstützung bei der behinderungsgerechten Einarbeitung notwendig und sinnvoll ist.
- Wenn bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis neue Arbeiten zu erlernen sind.
- Wenn sich betriebliche Bedingungen im Verlauf eines Arbeitsverhältnisses verändern oder eine innerbetriebliche Umsetzung angedacht ist, die den Menschen mit Schwerbehinderung in besonderem Maße herausfordert.

Prognostische Einschätzung

In Westfalen-Lippe wird zukünftig eine vermehrte Nachfrage nach Jobcoaching erwartet[1].

Grundlagen dieser Darstellungen sind:

[1] Strukturfragebogen FB-1 – NRW-Westfalen-Lippe

[2] Telefoninterview am 13.04.2017 mit einer Ansprechpartnerin beim Integrationsamt LWL-Westfalen

[3] https://www.lwl-integrationsamt.de/fachdienste/fachdienst_betriebliches_arbeitstraining

[4] internes Dokument: Jobcoaching_Zusammenfassung_LWL-Integrationsamt_11.04.2017

[5] <http://www.lwl-jobcoaching.de/weiterbildung>

Saarland

Die Darstellung des Integrationsamtes Saarland beruht vorwiegend auf den Ergebnissen der Fragebogenerhebung[1] und des Telefoninterviews[2].

Entwicklungsgeschichte

Ein Jobcoachingangebot im Saarland gibt es seit 1994[1].

Verständnis von Jobcoaching

Die Maßnahme wird „Jobcoaching“ genannt. Die Kriterien der Arbeitsdefinition von JADE sind für das Integrationsamt im Saarland zutreffend[2].

Rechtsgrundlage

Jobcoaching wird auf der Rechtsgrundlage von §110 SGB IX finanziert[1].

Fallzahlen[1]

	2014	2015	2016
Pro Jahr begonnene Jobcoachingfälle	6	6	4

Leistungserbringer

Im Saarland wird das Jobcoaching von einem im IFD angestellten Ergotherapeuten durchgeführt[1][2].

Prognostische Einschätzung

Im Saarland wird zukünftig eine vermehrte Nachfrage nach Jobcoaching erwartet[1].

Grundlagen dieser Darstellungen sind:

[1] Strukturfragebogen FB-1 – Saarland

[2] Telefoninterview am 28.04.2017 mit einem Ansprechpartner beim Integrationsamt Saarland

Sachsen

Die Darstellung von Jobcoaching im Bundesland Sachsen beruht auf den Ergebnissen der Fragebogenerhebung[1] und einem leitfadengestütztem Telefoninterview[2].

Entwicklungsgeschichte

Jobcoaching wird seit 2015 im Bundesland Sachsen durch das Integrationsamt finanziert[1].

Jobcoaching hat sich aus Fällen entwickelt, in denen eine Qualifizierung des Menschen mit Behinderung an seinem Arbeitsplatz eine Problemlösung ermöglichte[2]. Die Maßnahme wird kontinuierlich weiterentwickelt[2]. Ein großes Problem sind fehlende Fachkräfte, die für die Durchführung von Jobcoaching qualifiziert sind. Die geringen Fallzahlen erschweren es einen festen Pool aufzubauen[2].

Verständnis

Die Kriterien der Arbeitsdefinition von JADE sind für das Integrationsamt Sachsen weitestgehend zutreffend[2]. Es gibt jedoch Anmerkungen zu folgenden Punkten:

- Das Jobcoaching kann in individuellen Fällen stundenweise auch nicht am Arbeitsplatz des Menschen mit Behinderung stattfinden (bspw. zum Zweck von Reflexionsgesprächen)[2].
- Die direkte Einbindung von Vorgesetzten ist je nach Fall unterschiedlich intensiv, es muss nicht immer in direktem Kontakt sein[2].
- Jobcoaching ist keine dauerhafte Unterstützung sondern in jedem Fall zeitlich begrenzt[2].

Rechtsgrundlage

Jobcoaching wird auf der Rechtsgrundlage von §27 SchwbAV und §38a SGB IX finanziert[1].

Fallzahlen[1]

	2014	2015	2016
Pro Jahr begonnene Jobcoachingfälle	1	1	2

Leistungserbringer

In Sachsen wird die Dienstleistung Jobcoaching von Personen durchgeführt, die in einer Einrichtung angestellt sind[1].

Anlässe/Kriterien für Bewilligung[1]

- Integrationsbereitschaft des Betriebes
- Gefährdung des Arbeitsplatzes
- Aussicht auf Erfolg
- Hinweise auf Veränderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten der potentiellen Jobcoachingnehmer/innen

Prognostische Einschätzung

k.A.

Grundlagen dieser Darstellungen sind:

[1] Strukturfragebogen FB-1 – Sachsen

[2] Telefoninterview am 10.04.2017 mit einer Ansprechpartnerin beim Integrationsamt Sachsen

Schleswig-Holstein

Die Darstellung des Integrationsamtes Schleswig-Holstein beruht auf den Ergebnissen der Fragebogenerhebung[1]. Ein Interview wurde nicht geführt.

Entwicklungsgeschichte

Das Angebot gibt es in Schleswig-Holstein seit 2010[1].

Verständnis von Jobcoaching

Im Fragebogen wurde die Maßnahme „UB II. Phase“ genannt und beschrieben[1]. Ein Abgleich mit der Maßnahme Jobcoaching gemäß der JADE-Arbeitsdefinition fand nicht statt, da kein Interview geführt wurde.

Rechtsgrundlage

Die Maßnahme UB II. Phase wird nach §38a SGB IX finanziert[1].

Fallzahlen[1]

	2014	2015	2016
Pro Jahr begonnene Fälle nach UB II. Phase	21	53	82

Leistungserbringer

In Schleswig-Holstein wird die Maßnahme „UB II. Phase“ von Fachkräften durchgeführt, die entweder selbständig tätig sind oder in einer Einrichtung oder einem Privatunternehmen angestellt sind[1].

Prognostische Einschätzung

k.A.

Grundlagen dieser Darstellungen sind:

[1] Strukturfragebogen FB-1 – Schleswig-Holstein

Thüringen

Die Darstellung des Integrationsamtes Thüringen beruht auf den Ergebnissen der Fragebogenerhebung[1]. Ein Interview wurde nicht geführt.

Entwicklungsgeschichte

Ein Jobcoachingangebot in Thüringen gibt es seit 2008[1].

Verständnis von Jobcoaching

Die Maßnahme wird „Jobcoaching“ genannt [1]. Ein Abgleich mit der Arbeitsdefinition von Jobcoaching fand nicht statt.

Rechtsgrundlage

Jobcoaching wird auf der Rechtsgrundlage von §§ 24, 26, 27 SchwbAV finanziert[1].

Fallzahlen[1]

	2014	2015	2016
Pro Jahr begonnene Jobcoachingfälle	k.A.	1	1

Leistungserbringer

In Thüringen wird das Jobcoaching von selbstständig tätigen Jobcoaches durchgeführt[1].

Prognostische Einschätzung

In Thüringen wird zukünftig eine vermehrte Nachfrage nach Jobcoaching erwartet[1].

Grundlagen dieser Darstellungen sind:

[1] Strukturfragebogen FB-1 – Thüringen

Zusammenfassung

Die folgenden Ausführungen beziehen sich auf die Aussagen von 12 der insgesamt 17 Integrationsämter in Deutschland. Fünf Integrationsämter bieten entweder kein Jobcoaching an oder es konnte kein Interview geführt werden.

Entwicklungsgeschichte

In der Bundesrepublik hat das Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung unterschiedliche Entwicklungen genommen. Die längste Erfahrung mit der Maßnahme haben der Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) und das Land Hamburg, die schon 1989 bzw. 1990 die ersten Jobcoachingfälle durchgeführt und finanziert haben. Sie haben Jobcoaching bis zum heutigen Tag weiterentwickelt. In Hamburg war es eine Elterninitiative, die das Thema betriebliche Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten und damit auch das Jobcoaching vorantrieb. Beim LWL hingegen entstand die Idee zum Jobcoaching beim Integrationsamt selbst und war eine Reaktion auf die Entwicklungen im psychiatrischen Versorgungssektor. Gerade das Modell, das im LWL entwickelt wurde, diente vielen weiteren Bundesländern als Anregung (Brandenburg, Hessen, Landschaftsverband Rheinland, Niedersachsen). Während in Hamburg die Maßnahme ursprünglich zur Unterstützung der Platzierung auf den Arbeitsmarkt diente und erst im späteren Verlauf auf den Bereich der Arbeitsplatzsicherung ausgeweitet wurde (eine ähnliche Entwicklung vollzog sich in Baden-Württemberg) diente die Maßnahme im LWL von vorn herein als Maßnahme zur Arbeitsplatzsicherung. Jobcoaching als unterstützende Maßnahme bei der Arbeitsaufnahme (Übergang von Schule und Werkstatt auf den allgemeinen Arbeitsmarkt) war hier erst der zweite Schritt.

In den meisten Bundesländern wurde Jobcoaching erst nach 2000 eingeführt: Brandenburg (2003), Hessen (2006), Landschaftsverband Rheinland (2008), Thüringen (2008), Bayern (2009), Schleswig-Holstein (2010), Baden-Württemberg (2011), Berlin (2013), Niedersachsen (2015), Sachsen (2015). Ein Workshop der BIH zu Jobcoaching im März 2015, zwei speziell ausgerichtete Weiterbildungen in NRW und ein Fachbuch haben zur Professionalisierung der Maßnahme beigetragen.

Inhaltliches Verständnis von Jobcoaching

Das inhaltliche Verständnis von Jobcoaching ist im Kern in allen Bundesländern gleich und entspricht der Arbeitsdefinition von JADE. Zum Teil wird Jobcoaching von den Integrationsämtern jedoch inhaltlich präzisiert oder deutlich weiter gefasst. Einige Integrationsämter weisen darauf hin, dass sie die Merkmale der Arbeitsdefinition als nicht ausreichend empfinden. Dies betrifft insbesondere Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Rheinland und Westfalen-Lippe.

Folgende Punkte der JADE-Arbeitsdefinition werden hervorgehoben bzw. präzisiert:

- Die zeitliche Befristung von Jobcoaching wird als sehr wichtig erachtet (Brandenburg, Rheinland, Westfalen-Lippe, Sachsen).

- Jobcoaching wird als ziel- und ergebnisorientierter Prozess beschrieben (Westfalen-Lippe), der auf ein Ende hin geplant ist (Bremen).
- Besonders Westfalen-Lippe betont den engen Arbeitsbezug (Teilnahme des Jobcoaches am Arbeitsprozess des Menschen mit Behinderung) als zentrales Merkmal von Jobcoaching, dass es von anderen Maßnahmen unterscheidet.

Die JADE-Arbeitsdefinition wird von einigen Integrationsämtern in folgenden Punkten erweitert:

- Einige Integrationsämter legen Wert auf die Feststellung, dass im Jobcoaching außer fachlichen Fähigkeiten auch sogenannte Schlüsselkompetenzen, wie z.B. selbstständige Arbeitsausführung, soziale Kompetenzen oder Teamfähigkeit vermittelt werden (Bayern, Rheinland, Westfalen-Lippe, Hessen).
- Eine weitere Ergänzung betrifft den Einbezug des betrieblichen Umfeldes in den Jobcoaching Prozess. Hier wird mehrfach betont, dass Jobcoaching gemeinsam mit allen Beteiligten im Betrieb stattfindet. Kollegen bzw. Vorgesetzte der betroffenen Mitarbeiter werden so weit wie möglich in den Prozess einbezogen. Diese lernen beispielsweise angemessen mit behinderungsbedingten Einschränkungen umzugehen (Baden-Württemberg, Hessen, Hamburg, Rheinland, Westfalen-Lippe, Sachsen). Ebenso kann es auch zu Anpassungen von Arbeitsanforderungen durch den Arbeitgeber führen, die oftmals ein Ergebnis von Jobcoaching sind (Westfalen-Lippe, Hamburg, Hessen).
- Folglich verorten mehrere Integrationsämter eine Problemlösung nicht mehr ausschließlich bei dem Arbeitnehmer/ der Arbeitnehmerin. Jobcoaching wird als ein Prozess zur Angleichung von Fähigkeiten und Anforderungen beschrieben. Diese können sowohl durch betriebliche Veränderungen wie durch Lernprozesse der betroffenen Mitarbeiter/innen erreicht werden (Westfalen-Lippe). Das Integrationsamt Hessen betont in diesem Zusammenhang, dass es im Einzelfall wichtig sei zu verstehen, welche Ressourcen insgesamt bei den Beteiligten vorhanden sind und wer auf welche Weise unterstützen kann (systemisches Verständnis). Das Integrationsamt im Rheinland beschreibt als Ziel von Jobcoaching, dass sich die Zusammenarbeit und der gemeinsame Arbeitsvollzug verbessern, ohne dass dabei die Lösung ausschließlich dem/r Arbeitnehmer/in zugeschrieben wird.

Organisationsstrukturen von Jobcoaching

Jobcoaching wird von allen Integrationsämtern als eigenständige Maßnahme definiert, die unabhängig von der Betreuungs- und Koordinierungstätigkeit der Integrationsfachdienste besteht. Im ersten Teil der Datenerhebung wurde deutlich, dass die Integrationsfachdienste eine Schlüsselfunktion im Jobcoaching haben. Sie sind in den meisten Fällen sowohl innerhalb wie außerhalb des Betriebes beteiligt und übernehmen zusätzlich notwendige Betreuungs- und Koordinierungstätigkeiten. Die Organisationsstruktur von Jobcoaching ist daher nicht von denen der Integrationsfachdienste zu trennen. Dabei zeichnen sich zwei unterschiedliche Modelle ab:

Modell A)

Jobcoaching und IFD-Tätigkeit sind personell getrennt. Jobcoaching wird von speziell hierfür qualifizierten Fachkräften (Jobcoaches) ausgeführt (Personaltrennung). Der Integrationsfachdienst nutzt Jobcoaching als zusätzliches Instrument in seiner Fallarbeit, in dem er eine weitere, hierfür qualifizierte Fachkraft hinzuzieht und dies beim Integrationsamt beantragt.

Modell B)

Jobcoaching und IFD-Tätigkeit sind personell nicht getrennt. Jobcoaching wird von IFD-Fachkräften zusätzlich zu ihrer Beratungs- und Betreuungsarbeit ausgeführt (Personalunion). Hierfür wird i.d.R. ein erweitertes Stundenkontingent vom Integrationsamt bewilligt. Der/die IFD-Mitarbeiter/in nutzt Jobcoaching als zusätzliches Instrument in der Fallarbeit, in dem er/sie es selber durchführt und den zusätzlichen Stundenaufwand beim Integrationsamt beantragt.

Modell A (Personaltrennung)	Modell B (Personalunion)	Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung wird nicht durchgeführt/finanziert
Baden-Württemberg	Bayern	Bremen
Brandenburg ¹⁾	Brandenburg ¹⁾	Mecklenburg-Vorpommern
Berlin	Hamburg	Rheinland-Pfalz
Hessen	Saarland	Sachsen-Anhalt
Niedersachsen	Schleswig-Holstein	
NRW Rheinland		
NRW Westfalen-Lippe		
Sachsen		
Thüringen		

¹⁾ Mischmodell

Fazit

Für das Forschungsprojekt sind folgende neue Erkenntnisse wesentlich:

- In einzelnen Bundesländern gibt es ein Verständnis von Jobcoaching, das weit über die gemeinsam geteilte JADE-Definition hinausgeht. Es stellt sich die Frage, ob und wie hier eine Konsensdefinition gefunden werden kann.
- Der Erfahrungsstand von Jobcoaching differiert stark und reicht von über 25 Jahren Erfahrung und über 100 Fällen jährlich über wenige Einzelfälle im Jahr bis hin zu keiner Erfahrung.
- Jobcoaching ist in den Bundesländern sehr unterschiedlich organisiert.

- Die Qualifizierungsmöglichkeiten der Jobcoaches sind in den Bundesländern unterschiedlich ausgeprägt.

Folgende Themen werden im weiteren Forschungsprozess vertieft:

- Das Verständnis von Jobcoaching ist eine zentrale Frage von Profilbildung und damit der Forschungstätigkeit von JADE. Die bisherigen Erkenntnisse wurden auf der Basis der Fragebogenerhebung und Interviews mit 12 Integrationsämtern gewonnen. Es erscheint wichtig nachzuvollziehen, in welcher Weise die unmittelbar Beteiligten eines Prozesses Jobcoaching verstehen und erleben, um aus diesen Perspektiven die Maßnahme näher beschreiben zu können. Dies wird im zweiten Arbeitspaket an Hand von gruppenspezifischen Untersuchungen und differenzierten Einzelfallanalysen geschehen.
- Es kann im Moment nicht beurteilt werden, welche Auswirkungen die Organisationsstruktur auf die Maßnahme hat. Diese können erheblich oder auch weniger bedeutsam sein. Beispielsweise führen die beiden Modelle (Personaltrennung, Personalunion) zu unterschiedlichen Aufgabenzuschnitten der Integrationsfachdienste und haben möglicherweise auch Auswirkungen auf den Inhalt und die Durchführung der Maßnahme. Zudem wird sich die Wirkung von Jobcoaching auf die Prozessbeteiligten unterscheiden, wenn die Maßnahme entweder von der bekannten Person (dem IFD) oder einer neuen Person (dem Jobcoach) durchgeführt wird. Diese Fragen werden im kommenden Forschungsabschnitt näher betrachtet.