



Forschungsprojekt JADE – Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung definieren und evaluieren

Der Entwicklungsprozess der Definition Jobcoaching

Die Entwicklung der Definition von Jobcoaching erfolgte im Forschungsprojekt JADE in mehreren Schritten. Die ursprüngliche Arbeitsdefinition^[1] vom 01.11.2016 war aus vorhandenen Dokumenten der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) und der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) abgeleitet worden. Sie wurde bereits im Antrag des Forschungsvorhabens formuliert und der Bestandsaufnahme zu Jobcoaching im Arbeitspaket 1 zu Grunde gelegt. Bereits am Ende der Bearbeitung dieses Arbeitspaketes zeigte sich, dass das Verständnis von Jobcoaching in einigen Integrationsämtern deutlich über diese erste Arbeitsdefinition hinausgeht und einer besonderen Betrachtung bedarf¹. Diese Erkenntnis verstärkte sich im Laufe der qualitativen Untersuchung der Perspektiven der am Jobcoaching beteiligten Gruppen im Arbeitspaket 2 im Rahmen der weiteren Datenerhebung und Analyse. Im Mittelpunkt stand dabei die Frage, ob sich Jobcoaching an eine Einzelperson (der/die Mitarbeiter/in mit Behinderung) oder an ein soziales System, bestehend aus dem/der Mitarbeiter/in mit Behinderung UND den Personen des unmittelbaren Arbeitskontextes, wie Führungskräfte, Kollegen, u.a., richtet.

Eine Kooperationspartnerin von JADE ist die Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB). Diese gründete am 15.11.2017 auf ihrer Jahrestagung in Suhl ein Projekt mit dem Namen „Forum Qualitätsnetzwerk Jobcoaching“. An dieser Veranstaltung nahm das Forschungsprojekt JADE teil. Intention des Projektes der BAG UB ist es, Qualitätsstandards im Jobcoaching zu entwickeln. Es wurde schnell deutlich, dass beide Projekte, bei unterschiedlicher inhaltlicher Ausrichtung, eine gemeinsame Definition für Jobcoaching anstreben.

Ab 2018 erfolgte die weitere Arbeit an der Definition in Zusammenarbeit zwischen JADE und dem „Forum Qualitätsnetzwerk Jobcoaching“ der BAG UB. Diese Zusammenarbeit eröffnete JADE auch die Chance sein Wirkungsfeld zu erweitern, da Forschungsergebnisse direkt an die Teilnehmer/inne/n des Qualitätsnetzwerkes und damit sowohl an Anwender/innen als auch an Leistungsträgern vermittelt werden konnten.

Zur 2. Tagung des Forschungsprojektes am 21.09.18 wurde von JADE eine neue Version der Definition^[2] erstellt, die bereits in Zusammenarbeit mit dem Forum Qualitätsnetzwerk abgestimmt war.

¹ Vgl. Bestandsaufnahme Jobcoaching Teil2, Zusammenfassung + Fazit
<http://blogs.hawk-hhg.de/jade/downloads/>

Im Laufe des Prozesses wurden noch weitere kleinere Änderungen vorgenommen. Zum jetzigen Zeitpunkt ist die Entwicklung der Definition Jobcoaching vorläufig abgeschlossen^[3].

Zur Kennzeichnung von Jobcoaching in der hier definierten Fassung verwenden sowohl die BAG UB als auch das Forschungsprojekt JADE ein hochgestelltes AP (am Arbeitsplatz) als Namenszusatz. Zu berücksichtigen ist, dass sich das Forschungsprojekt JADE mit der Definition, im Unterschied zum Qualitätsnetzwerk der BAG UB, ausschließlich auf das Feld der Arbeitsplatzsicherung bezieht. Daher wird die im Forschungsprojekt verwendete Definition in diesem Punkt angepasst. Weiter wurde der Begriff „Person mit besonderem Unterstützungsbedarf“ durch „Person mit anerkannter Schwerbehinderung“ ersetzt, da sich JADE ausschließlich auf die berufliche Teilhabe von Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung bezieht. Ansonsten sind beide Definitionen identisch.

[1] Erste Arbeitsdefinition Jobcoaching, Stand: 01.11.2016:

Jobcoaching in der Arbeitsplatzsicherung

- beschäftigt sich mit der Integration von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (BAR, 2010, S. 9).
- findet am Arbeitsplatz des Menschen mit Behinderung statt (ebd.).
- ist ein Prozess von mehreren Monaten (BIH, 2010, S. 5).
- ist die Anleitung und das Training eines Menschen mit Behinderung zur Erbringung der arbeitsvertraglich geschuldeten Inhalte (ebd., S. 3).
- findet in direktem Kontakt mit betrieblichen Vorgesetzten und Kolleg/inn/en statt (BAR, 2010, S. 9).

Vgl. Empfehlungen der BAR zur UB: <http://www.bar-frankfurt.de/lead-min/dateiliste/publikationen/gemeinsame-empfehlungen/downloads/BARGeEmUnterstBesch.web.pdf> und BIH zur UB: http://www.bag-ub.de/dl/ub/gemeinsame-empfehlung/BIH_Empfehlung_UB_Stand%20_27-12-2010.pdf

[2] Definition Jobcoaching zur 2. JADE-Tagung, Stand: 21.09.2018:

Jobcoaching in der Arbeitsplatzsicherung

- ist ein methodisch kontrolliertes Leistungsangebot zur nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben einer Person mit besonderem Unterstützungsbedarf in einen Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes.

-
- kann zur Arbeitsplatzsicherung innerhalb von oder in Kombination mit anderen Unterstützungsangeboten oder auch einzelstehend durchgeführt werden.
 - ist ein zeitlich befristeter ziel- und ergebnisorientierter Prozess von in der Regel mehreren Monaten und kann bei Bedarf mehrfach genutzt werden.
 - wird im Wesentlichen am Arbeitsplatz der unterstützten Person durchgeführt.
 - bezieht sich unmittelbar auf die Arbeitsinhalte und Arbeitssituationen der Person mit besonderem Unterstützungsbedarf.
 - findet im direkten Kontakt mit betrieblichen Vorgesetzten und Kolleg/inn/en statt.
 - initiiert und gestaltet Lernprozesse der unterstützten Person zur Erbringung der betrieblichen Anforderungen an seinem/ihrer Arbeitsplatz.
 - initiiert und gestaltet Lernprozesse der Kolleg/inn/en, Führungskräfte und weiterer betrieblicher Beteiligter zur Gestaltung individueller Arbeitsinhalte und der Arbeitssituation.

^[3] Definition Jobcoaching^{AP}, vorläufige Endfassung, Stand: 27.03.2019:

Jobcoaching in der Arbeitsplatzsicherung

- ist ein definiertes Leistungsangebot zur nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben einer Person mit anerkannter Schwerbehinderung in einem Betrieb oder einer Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes.
- findet im Wesentlichen im Betrieb am Arbeitsplatz der Person mit anerkannter Schwerbehinderung statt.
- wird von betriebsexternen Fachkräften durchgeführt, die sich in den Arbeitsalltag der Person mit anerkannter Schwerbehinderung einbinden.
- hat das Ziel die betrieblich Beteiligten (Person mit anerkannter Schwerbehinderung, Führungskräfte und Kolleg*inn*en) zu befähigen, eigene Lösungen zu entwickeln.
- initiiert und gestaltet Lern- und Entwicklungsprozesse
 - a. der Person mit anerkannter Schwerbehinderung zur Erbringung der betrieblichen Anforderungen an ihrem Arbeitsplatz.
 - b. der Kolleg*inn*en, Führungskräfte und weiterer betrieblich Beteiligter zur Gestaltung individueller Arbeitsinhalte und der Arbeitssituation.
- ist ein bedarfsabhängiger, zeitlich begrenzter, ziel- und ergebnisorientierter Prozess von in der Regel mehreren Monaten.
- kann innerhalb von oder in Kombination mit anderen Unterstützungsangeboten oder auch einzelstehend durchgeführt werden.