

Jobcoaching am Arbeitsplatz

Konzeption der Ostfriesischen Beschäftigungs-
und Wohnstätten GmbH

Inhaltsverzeichnis

Seite

1	Was ist Jobcoaching am Arbeitsplatz?	3
2	Kurzdarstellung der obw GmbH	4
3	Allgemeine Rahmenbedingungen	4
3.1	Ziel des Jobcoachings	4
3.2	Zielgruppe	5
3.3	Umfang	6
3.4	Finanzierung	6
3.5	Personal	7
4	Leistungsbeschreibung	8
4.1	Abgrenzung zu verwandten Leistungsangeboten	8
4.2	Voraussetzungen für ein erfolgreiches Jobcoaching	9
4.3	Umsetzung des Angebots	9
4.3.1	Ablauf des Jobcoachings	9
4.3.2	Zwischengespräch	13
4.3.3	Erkrankung des Klienten / Terminausfälle	13
5	Literaturverzeichnis	14
6	Anhang	14
6.1	Berichtsformulare	14
6.2	Selbstverständnis Jobcoaches	14

1 Was ist Jobcoaching am Arbeitsplatz?

Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im März 2007 verpflichtet sich Deutschland, neben vielen anderen Ländern, zur gleichberechtigten Teilhabe behinderter Menschen an der Gesellschaft und somit auch zum gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsleben.

Eine Möglichkeit, die betriebliche Integration für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, kann Jobcoaching sein. „Jobcoaching ist ein definiertes Leistungsangebot zur nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben einer Person mit besonderem Unterstützungsbedarf in einem Betrieb oder einer Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes“ (BAG-UB, 2019). Dieser Ansatz trägt zur Arbeitsplatzsicherung oder –Anbahnung bei und bietet sowohl dem Betrieb als auch dem Arbeitnehmer die Chance sich aufeinander einzustellen und so die bestmögliche Zusammenarbeit zu erzielen.

Jobcoaching ist auf den individuellen Bedarf von Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgestimmt. Der zielorientierte Prozess ist zeitlich auf mehrere Monate begrenzt.

Die Vorteile dieses individuellen Trainings werden im Rahmen der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben für die Beschäftigung von Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf genutzt.

Das Jobcoaching ist ein individuell abgestimmtes Angebot, es findet unmittelbar am Arbeitsplatz und im direkten Kontakt mit den Kollegen und Vorgesetzten des Arbeitnehmers statt.

Eine betriebsexterne Fachkraft (Jobcoach) fügt sich in den Arbeitsalltag des Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf ein, mit dem Ziel Lern- und Entwicklungsprozesse aller betrieblicher Beteiligten zu gestalten, sowie sie dazu zu befähigen, eigene Lösungen zu entwickeln.

Jobcoaching verbessert und erhält die Chancen für Menschen gesundheitlichen Einschränkungen einen angemessenen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden und zu halten. Dies ist oft nur mit betrieblichen Einzellösungen zu erreichen und Kernaufgabe des Jobcoachs.

Hinweis:

Die Wahl der männlichen Form im Text dieses Durchführungskonzeptes, z.B. „Teilnehmer“, steht stellvertretend für alle drei Geschlechter (m, w, d). Zur besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit verzichten wir auf die zusätzliche Bezeichnung der weiblichen und diversen Form. Diese Entscheidung stellt keine Wertung dar.

2 Kurzdarstellung der obw GmbH

Die Ostfriesische Beschäftigungs- und Wohnstätten GmbH (obw) ermöglicht Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Einschränkungen in den Bereichen Bildung und Qualifizierung, Arbeit, Vermittlung und Begleitung sowie Wohnen und Freizeit ein Höchstmaß an persönlicher Entwicklung und gesellschaftlicher Teilhabe.

Gegründet wurde die obw als gemeinnützige GmbH bereits 1964, seit 1975 ist sie als anerkannte Werkstatt für behinderte Menschen, mit Sitz in Emden tätig. Zum Aufgabenschwerpunkt der obw gehören die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben: Vermittlungsleistungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt, Außenarbeits- und Berufsbildungsplätze, Vermittlung von Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Berufsbildungsbereich und Arbeitsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Damit gibt es vielfältige Erfahrungen auf allen Ebenen, was die Vermittlung, berufliche Bildung sowie die Planung, Akquise, Gestaltung und Umsetzung von echter Arbeit betrifft.

Hauptgesellschafter der obw ist der Paritätische Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V., weitere sind die Lebenshilfe Emden e. V., die Stadt Emden, der Landkreis Aurich, Kirchengemeinden und andere.

Alle Prozesse in der obw sind in zertifizierten Qualitätsmanagementsystemen nach Qualitätsmanagement ISO 9001: 2015 sowie AZAV gelenkt.

3 Allgemeine Rahmenbedingungen

3.1 Ziel des Jobcoachings

Beim Jobcoaching handelt es sich um eine methodisch fundierte Unterstützung der betrieblichen Inklusion eines Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf an seinem Praktikums-, Qualifizierungs-, Ausbildungs-/Umschulungs-, oder Arbeitsplatz.

Der Prozess soll dabei individuell auf die Bedarfe des Betriebs und des Mitarbeiters mit besonderem Unterstützungsbedarf abgestimmt sein. Hierfür werden im Maßnahmenplan gemeinsam mit allen Prozessbeteiligten abgestimmte Ziele (möglichst nach SMART) formuliert und in jedem Zwischen- oder Abschlussgespräch evaluiert.

Jobcoaching soll die betrieblichen Beteiligten dazu befähigen eigene Lösungen zu entwickeln. Die aktive Einbindung des Jobcoaches birgt das Potential Bedarfe und Ressourcen aufzuzeigen und so Verbindungen im Betrieb zu schaffen, die eine dauerhafte Kommunikationsbasis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einrichten oder erhalten.

Grundsätzliche Ziele von Jobcoaching am Arbeitsplatz sind:

- Die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers zu fördern, arbeitsrelevante Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln und zu stärken
- Ein möglichst effektives und störungsfreies Arbeitsverhältnis zu schaffen und so den Arbeitsplatz langfristig zu erhalten/sichern
- Erhöhen der Zufriedenheit von Arbeitnehmer und Arbeitgeber
- Einen Lern- und Entwicklungsprozess zu initiieren
- Eine Angleichung der Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers zu erzielen
- Die Autonomie des Arbeitnehmers stärken und so die persönlichen Handlungsoptionen zu stärken
- Mit dem Arbeitgeber und dem Team Hilfestellungen und Erkenntnisse im Umgang mit dem Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf zu entwickeln

Um diese Ziele zu erreichen ist eine hohe, vertrauensvolle Qualität der Arbeitsbeziehung zwischen den Jobcoaches und den Prozessbeteiligten unabdingbar. Diese beruht auf:

- der Achtung der Personen mit ihren Rechten, Bedarfen und Interessen,
- der Transparenz und Verbindlichkeit im Vorgehen,
- der gegenseitigen und stetigen Reflexion der Zusammenarbeit,
- einer grundsätzlichen Wertschätzung aller beteiligten Personen,
- der gleichberechtigten Gestaltung der Beziehung zu allen betrieblich Beteiligten,
- dem Ausschluss der Weitergabe von vertraulichen Informationen ohne das ausdrückliche Einverständnis der Beteiligten und
- dem Bestreben, die Balance von einfühlendem Verstehen und distanzierter Analyse verantwortlich zu gestalten.

3.2 Zielgruppe

Zielgruppe des Jobcoachings sind Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf, die sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Wir unterstützen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in folgenden betrieblichen Situationen:

- Wiedereingliederung nach längerer Erkrankung oder nach befristeter Erwerbsminderungsrente
- Veränderung in der Belastbarkeit, z.B. infolge einer Beeinträchtigung
- Unterstützung bei der Einarbeitung
- Störung der Betriebsabläufe oder der Zusammenarbeit
- Veränderung betrieblicher Bedingungen
- Neuen Arbeitsaufgaben
- u. v. m.

3.3 Umfang

Das Jobcoaching ist eine zeitlich begrenzte Unterstützung. Die Dauer und der Umfang des Coachings sind individuell auf den jeweiligen Betrieb und Arbeitnehmer angepasst.

Im Durchschnitt umfasst es einen Zeitraum von 6 – 9 Monaten und ca. 70 Stunden. Das Coaching soll im Regelfall einen Zeitraum von 12 Monaten jedoch nicht überschreiten.

Der Jobcoach schreibt vor Beginn der Leistung einen Maßnahmenplan, in dem er den Zeitraum und den Umfang festlegt und begründet. Dieser muss vom zuständigen Leistungsträger bewilligt werden. Hierüber wird ein Bewilligungsbescheid ausgestellt.

Sollten zusätzliche Stunden und / oder Zeit benötigt werden, muss hierüber ein Antrag beim Leistungsträger gestellt werden.

Die Begleitung durch den Jobcoach wird an den individuellen Bedarf des Jobcoachingnehmers ausgerichtet. In der Regel beginnt die Maßnahme zunächst zeitintensiver, der Jobcoach ist 2-3mal pro Woche für mehrere Stunden im Betrieb. Zum Ende werden die Zeitabstände zwischen den Terminen größer und die Termine kürzer.

3.4 Finanzierung

Die Finanzierung des Jobcoachings kann auf Antrag

- durch das Integrationsamt
- durch die Träger der beruflichen Rehabilitation
- oder direkt durch den Arbeitgeber erfolgen.

Die Kosten des Jobcoachings werden entsprechend der aktuell gültigen Kostensätze des Niedersächsischen Landesamtes für Soziales, Jugend und Familie vereinbart.

Rechtliche Grundlagen sind je nach Leistungsträger:

Integrationsamt	§ 185, § 55 SGB IX § 24, § 27 SchwbAV
Örtlichen Fürsorgestellen	SGB V (Arbeitstherapie und Prävention)
Krankenkassen	SGB VI (Wiedereingliederung)
Berufsgenossenschaften	SGB VII
Rentenversicherungen	u.a. § 38a SGB IX

3.5 Personal

Eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg dieser Leistung ist entsprechend den Leistungserfordernissen qualifiziertes Personal.

Jobcoaches verfügen über eines der folgenden Qualifikationsprofile:

- eine abgeschlossene pädagogische / therapeutische Ausbildung oder ein entsprechender Studienabschluss nach Möglichkeit in Verbindung mit einer abgeschlossenen Weiterbildung zum Jobcoach
- eine abgeschlossene Ausbildung oder Studium in einem nichttherapeutisch / pädagogischen Bereich in Verbindung mit einer abgeschlossenen Weiterbildung zum Jobcoach oder vergleichbarer Zusatzqualifikation

Das Selbstverständnis des Jobcoaches ist an die entsprechende Ausarbeitung der BAG UB e.V. (siehe Anhang) angepasst.

Jobcoaches verfügen über Reflexionsmöglichkeiten mit Berufskollegen (Intervision), die sie regelmäßig fallbezogen nutzen. Darüber hinaus reflektieren sie ihre Tätigkeit in Form von regelmäßiger kollegialer Fallberatung.

Jobcoaches nehmen kalenderjährlich an handlungsfeldbezogenen Fort- oder Weiterbildungsveranstaltungen teil.

Die Arbeitszeit der Jobcoaches richtet sich nach den Zeiten des Betriebes, in dem ein Jobcoaching angeboten wird. So kann es erforderlich sein, in Schichtbetrieben zu außergewöhnlichen Zeiten, früh morgens oder abends, tätig zu werden.

Sollten die Jobcoaches aufgrund von Urlaub, Ausfall oder Erkrankung mehr als vier Wochen ausfallen, wird seitens der obw eine Vertretung sichergestellt.

4 Leistungsbeschreibung

Jobcoaching ist ein individuelles Leistungsangebot, das einer Person mit besonderem Unterstützungsbedarf die nachhaltige Teilhabe am Arbeitsleben auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglichen soll.

Die Maßnahme ist ziel- und ergebnisorientiert; richtet sich nach den individuellen Bedarfen und Ressourcen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers.

Jobcoaching findet unmittelbar am Arbeitsplatz des Jobcoachingnehmers über einen definierten Zeitraum statt. Hierfür fügt sich der Jobcoach aktiv in den Arbeitsalltag des Klienten ein.

Im Jobcoaching wird konkret an gemeinsam vereinbarten Zielen gearbeitet, die der betrieblichen Integration des Mitarbeiters dienen.

Im Prozess geht es primär darum den Betrieb und den Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf dazu zu befähigen durch ihre eigenen Ressourcen und Potentiale, eigene Lösungswege zu entwickeln. Dies kann durch die systemische Ausrichtung im Coaching erreicht werden. So initiiert der Jobcoach Lern- und Entwicklungsprozesse aller Prozessbeteiligten.

Der Jobcoach

- qualifiziert die Person mit besonderem Unterstützungsbedarf am Arbeitsplatz.
- gibt Hinweise zur Anpassung von Anforderungen.
- regt Konfliktlösungen an und versucht situativ zum Verständnis der jeweils anderen Perspektive beizutragen.
- nutzt seine Fähigkeit zur Selbstreflexion, um insbesondere in emotional belastenden oder scheinbar ausweglosen Situationen handlungsfähig zu bleiben und neue Lösungen entdecken.

4.1 Abgrenzung zu verwandten Leistungsangeboten

Das Jobcoaching am Arbeitsplatz unterscheidet sich von anderen Maßnahmen im Bereich der begleitenden Hilfen im Arbeitsleben vor allem durch eine zeitliche Begrenzung, welche individuell auf die Bedarfe des Jobcoachingnehmers abgestimmt wird. Jobcoaching hat eine hohe Intensität, einen hohen zeitlichen Umfang und orientiert sich an messbaren Zielen. Im Gegensatz zur Arbeitsassistenz dient das Jobcoaching der Autonomie des Arbeitnehmers und ist nicht als dauerhafte „Handreichung“ gedacht. Der Jobcoach moderiert und lenkt den Prozess in Absprache mit dem jeweiligen Leistungsträger und handelt stets allparteilich.

4.2 Voraussetzungen für ein erfolgreiches Jobcoaching

Für einen erfolgreichen Verlauf des Jobcoachings sollten mindestens folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Arbeitnehmer ist motiviert seine Situation zu verbessern und bereit neue Ideen, Vorschläge und neue Arbeitsweisen zu entwickeln, zu erlernen sowie Veränderungen zu akzeptieren. Eine offene Haltung und Kommunikation sind dabei unerlässlich.
- Der Arbeitgeber und das Team sind dem Jobcoaching gegenüber offen und zeigen Bereitschaft zur Mitwirkung. Sie sind bereit neue Ideen, Vorschläge und Arbeitsweisen gemeinsam zu entwickeln und auszuprobieren. Eine offene Haltung und Kommunikation sind dabei unerlässlich.
- Jobcoaches sind Experten für Lern- und Entwicklungsprozesse im betrieblichen Kontext. Sie wissen, dass Lernen eine persönliche Motivation der jeweiligen Person braucht. Der Jobcoach ist der allparteiliche Vermittler der verschiedenen Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer und dem Leistungsträger. Die Kommunikation ist deutlich und zielführend, um den Integrationsprozess zu fördern. Der Jobcoach ist in der Lage Situationen einzuschätzen und professionell zu handeln.
- Zustimmung des Leistungsträgers zur Übernahme der entstehenden Kosten.

4.3 Umsetzung des Angebots

4.3.1 Ablauf des Jobcoachings

Das Jobcoaching findet in vier Phasen statt:

1. Auftragsklärungs- und Planungsphase
2. Selbstintegration
3. Intervention
4. Stabilisierung und Abschluss

4.3.1.1 Auftragsklärungs- und Planungsphase

In der Regel erfolgt die erste Kontaktaufnahme durch den Auftraggeber (zumeist Integrationsfachdienst). An dieser Stelle können erste Informationen ausgetauscht werden.

Im Anschluss kann anhand der Vorinformationen gemeinsam im Jobcoachingsteam überlegt werden, welcher Jobcoach die erforderlichen Kompetenzen und Kapazitäten für die Übernahme des Falls hat. Hierbei wird nach Möglichkeit das Wunsch- und Wahlrecht des Jobcoachingnehmers beachtet.

Der Jobcoach, der den Fall übernimmt, vereinbart einen Termin für das Erstgespräch mit dem Ziel der Maßnahmeplanung mit dem Auftraggeber. Mindes-

tens anwesend sein sollten der Mensch mit besonderem Unterstützungsbedarf sowie ein betrieblicher Entscheider (meist direkter Vorgesetzter). Außerdem können bei Bedarf auch weitere Prozessbeteiligte, wie Schwerbehindertenvertretung, Betriebsrat, verschiedene Weisungsbefugte des Unternehmens und gesetzliche Betreuer, etc. hinzugezogen werden.

Im Erstgespräch lernen sich Betrieb, der Klient und der Jobcoach kennen. Die Prozessbeteiligten erläutern die aktuelle Situation, die Motivationen zum Jobcoaching und Veränderungswünsche. Die Aufgabe des Jobcoaches ist es in diesem Gespräch Bedarfe und Ressourcen von Klient und Betrieb herauszufiltern, um hinterher einen Lösungsraum entwickeln zu können. In diesem ersten Kontakt ist außerdem eine Arbeitsplatzbeobachtung möglich, um einen ersten Eindruck über die Anforderungen am Arbeitsplatz und die Passung der Fähigkeiten des Mitarbeiters zu erhalten. Zum Ende des Termins werden gemeinsam Ziele für das Jobcoaching formuliert.

Der Jobcoach erstellt auf dieser Grundlage und gegebenenfalls zusätzlichen Informationen vom Auftraggeber einen Maßnahmenplan. Im Maßnahmenplan werden die folgenden Aspekte aufgenommen:

- a. Arbeitsplatzbeschreibung
- b. Darstellung der aktuellen Situation aus Sicht des Betriebs
- c. Darstellung der aktuellen Situation aus Sicht des Mitarbeiters mit besonderem Unterstützungsbedarf
- d. Entwicklung des Lösungsraums/ Darstellung des geplanten methodischen Vorgehens
- e. Ziele (möglichst nach SMART)
- f. Dauer und Umfang der Maßnahme
- g. Kostenvoranschlag

Der Maßnahmenplan wird zusammen mit einem Kostenvoranschlag an den zuständigen Leistungsträger zur Bewilligung geschickt.

4.3.1.2 Selbstintegration

Nachdem der Bewilligungsbescheid eingegangen ist, kann ein erster Termin im Betrieb vereinbart werden. Das Jobcoaching startet mit der Phase der Selbstintegration. Ziele der Selbstintegration sind:

- Aufgenommen werden im Team
- Akzeptanz für die Anwesenheit des Jobcoaches schaffen
- Nähe zum System schaffen, Vertrauen aufbauen, Sicherheit schaffen
- Netzwerkarbeit, soziale Kontakte erfassen und Kontaktaufnahme zu wichtigen Bezugspersonen
- Arbeitswirklichkeit der Person mit besonderem Unterstützungsbedarf, der Kollegen und Vorgesetzten verstehen
- Sich einen Überblick über die bestehenden Aufgaben verschaffen

- Anforderungen analysieren
- Wahrnehmung von unausgesprochenen Dingen und/oder Prozessen
- Suche nach Veränderungspotentialen
- Interaktionsideen und Strategien für das weitere Vorgehen entwickeln

Der Jobcoach wird im Jobcoaching eine Art „Kollege auf Zeit“. Daher ist es besonders wichtig sich in kurzer Zeit (in der Regel 6-15 Stunden über ca. 1-3 Wochen) im Betrieb zu integrieren, Kontakte zu knüpfen sowie Arbeitsabläufe und Regeln des Betriebs kennenzulernen. Dafür arbeitet der Jobcoach im regulären Betrieb mit seinem Klienten mit, lässt sich die Arbeitsabläufe erklären und beobachtet die Experten des entsprechenden Aufgabenbereichs (Klient und seine Kollegen). Der Jobcoach nimmt in dieser Phase die Rolle des Lernenden ein.

Der Arbeitnehmer fungiert hier als Experte seiner Arbeit. Er erläutert Abläufe und Zusammenhänge und arbeitet dabei (so normal wie möglich). Er stellt den Jobcoach den Kollegen vor.

Der Arbeitgeber(-vertreter) stellt den Rahmen zur Verfügung, sorgt für Zugänge und ist Ansprechpartner bei übergeordneten Fragen. Er ist dafür zuständig die betrieblichen Regeln zu erläutern.

4.3.1.3 Intervention

In der Phase der Intervention geht es um Veränderungen mit dem Ziel der betrieblichen Integration des Arbeitnehmers. An der Veränderung sind sowohl die betrieblichen Beteiligten als auch der Mitarbeiter im Rahmen ihrer individuellen Möglichkeiten beteiligt. Der Jobcoach steuert den Prozess und befähigt die Beteiligten durch seine Intervention zur Entwicklung eigener Lösungsansätze.

In dieser Phase werden die im Maßnahmeplan vereinbarten Ziele konkret bearbeitet. Die dafür genutzten Methoden sind individuell auf die Bedarfe des Jobcoachingnehmers abgestimmt. Teilweise müssen sie situativ angepasst werden, denn jeder Mensch reagiert unterschiedlich auf eine Intervention.

Interventionen im Jobcoaching lassen sich in folgende Bereiche unterteilen (vgl. Hötten & Hirsch, 2014):

- a. Erweiterung der Fertigkeiten und Kenntnisse
 - z.B. Anleitung fachspezifischer Aufgabenbereiche, Untergliederung in Teilaufgaben, Lernen am Modell, einüben regelmäßiger Kontrollschritte, etc.
- b. Erwerb von Schlüsselkompetenzen (Selbstorganisation, Arbeitsplanung, Kommunikation, Kontaktgestaltung, ...)
 - z.B. Rollenspiel, systemische Fragetechniken, Leitfragen, Visualisierung, etc.

- c. Lernen der Kollegen und/oder Führungskraft
 - z.B. Kommunikationshilfen, Anleitung eines betrieblichen Ansprechpartners, Wahrnehmungslenkung auf pos. Veränderungen, Unterstützung bei der Identifikation von behinderungsbedingt nicht leistbarer Einzeltätigkeiten, etc.
- d. Anpassung von Anforderungen
 - z.B. Anpassung von Arbeitsabläufen, Herausnahme von Tätigkeiten, Schaffung eines neuen Arbeitsbereiches, Änderung der Arbeitszeit oder Pausenzeitregelung, Änderung der Organisationsstruktur, etc.
- e. Einsatz von Hilfsmitteln
 - z.B. Hilfen am PC (Textbausteine, Formulare, Kontrollfunktionen, ...), Erinnerungshilfen, Strukturierungshilfen, Checklisten, Reflexionshilfen, technische Hilfsmittel, etc.
- f. Einleitung externer Unterstützung
 - z.B. Kurse, Fortbildungen, medizinische, u. psychotherapeutische Hilfen, behinderungsspezifische Fachdienste, etc.

Der gesamte Prozess wird mit einer auf den Jobcoachingnehmer bezogenen Dokumentation erfasst. Alle geleisteten Jobcoachingstunden werden mithilfe eines Leistungsnachweises festgehalten und durch den Klienten gegengezeichnet.

4.3.1.4 Stabilisierung und Abschied

In der letzten Jobcoaching-Phase geht es um die Frage, wie der Arbeitnehmer langfristig möglichst eigenständig, ohne die weitere Unterstützung durch den Jobcoach, tätig werden kann. Die Jobcoachingtermine liegen nun weiter auseinander. So können die etablierten Veränderungen gefestigt werden und der Klient erlangt nach und nach mehr Autonomie. Der Jobcoach hat dabei jedoch die Möglichkeit nachzusteuern, wenn unvorhergesehene Herausforderungen auftreten.

Es kann sich in dieser Phase auch herausstellen, dass die vereinbarten Ziele nicht erreicht wurden. Möglicherweise ist eine Neubewertung der Ziele, Interventionen und/oder Zeitstruktur erforderlich. Dies kann in Abstimmung mit allen Beteiligten zu einer Verlängerung des Jobcoachings führen.

Es findet zum Ende des Jobcoachings ein Abschlussgespräch mit allen Prozessbeteiligten statt, um die Zielerreichung zu erörtern. An dieser Stelle wird auch transparent gemacht, wenn ein Ziel nicht oder nur teilweise erreicht werden konnte, sowie die Gründe erläutert.

Es wird im Abschlussgespräch außerdem ein Feedback vom Klienten und dem Arbeitgeber an den Jobcoach gegeben und umgekehrt. Gegebenenfalls kann der Umgang mit weiteren Bedarfen des Klienten oder des Betriebes besprochen werden, die im Jobcoaching keine Beachtung finden konnten. Die Einleitung weiterführender Maßnahmen ist denkbar.

Über den Verlauf des Jobcoachings wird ein ausführlicher Abschlussbericht mit einer Schlussrechnung zu Händen des Leistungsträgers verfasst.

4.3.2 Zwischengespräch

Üblicherweise findet im Jobcoachingprozess ein Zwischengespräch statt, in welchem der bisherige Verlauf reflektiert wird. Gegebenenfalls werden die Ziele an die aktuelle Situation angepasst und die weitere Vorgehensweise wird besprochen. Der Zeitraum des Zwischengesprächs wird in Absprache mit allen Beteiligten und dem Leistungsträger individuell für jeden Prozess vereinbart, sollte jedoch in der Regel zur Hälfte der genehmigten Stunden geführt werden. An dem Gespräch nehmen mindestens Jobcoach, Arbeitgeber, Klient und Auftraggeber teil.

Zusätzliche Kooperationsgespräche können erforderlich werden, wenn der Prozessverlauf sich verändern sollte oder, wenn Abstimmungsbedarf zwischen den Beteiligten entsteht. Dies kann insbesondere bei einem längeren Prozess von deutlich über 50 Stunden hilfreich sein.

Im Anschluss an das Zwischengespräch erstellt der Jobcoach einen Zwischenbericht und die dazugehörige Zwischenrechnung über die bisherigen Leistungen.

4.3.3 Erkrankung des Klienten / Terminausfälle

Im Falle einer Erkrankung des Klienten oder eines Terminausfalls aus anderweitigen Gründen, ist der Jobcoach rechtzeitig zu informieren. Absagen, die nicht mindestens 24 Stunden im Voraus erfolgen, gelten als kurzfristig abgesagt und werden in Rechnung gestellt.

Bei Langzeiterkrankung von mehr als 2 Wochen oder Abwesenheit des Klienten aus anderen Gründen, ist der Auftraggeber und der Leistungsträger darüber in Kenntnis zu setzen. Das Jobcoaching wird in dieser Zeit pausiert, bis der Klient wieder am Arbeitsplatz anwesend ist. Dadurch kann der ursprünglich vereinbarte Zeitraum voraussichtlich nicht eingehalten werden und muss verlängert werden.

5 Literaturverzeichnis

BAG-UB: Bundesarbeitsgemeinschaft für unterstützte Beschäftigung (2019).
Definition Jobcoaching und Selbstverständnis von Jobcoaches.

BAG-UB: Bundesarbeitsgemeinschaft für unterstützte Beschäftigung (2019).
Qualitätsstandards Jobcoaching zur Arbeitsplatzsicherung und Arbeitsplatz-
anbahnung für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf.

Hötten, R., Hirsch, T. (2014). Jobcoaching: Die betriebliche Inklusion von Men-
schen mit Behinderung gestalten. Köln: BALANCE buch + medien verlag.

6 Anhang

6.1 Berichtsformulare

6.2 Selbstverständnis Jobcoaches

Nutzen und Erfolge des Angebots Jobcoaching^{AP}

Jobcoaching verbessert die Chancen für Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen auf einen angemessenen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Durch die offene und wertschätzende Haltung des Jobcoaches werden das Selbstvertrauen und die Selbstsicherheit des Arbeitnehmers gestärkt. Der Jobcoach geht ergebnis- und lösungsorientiert vor. Sein Ziel ist, dass der Arbeitnehmer zunehmend selbstständig arbeiten kann.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber erkennen neue Ansätze, um mit Situationen umzugehen. Sie beschäftigen sich mit Veränderungs- oder Entwicklungsmöglichkeiten zunächst unter Anleitung und wenden neue Sichtweisen und Erkenntnisse nach abgeschlossenem Jobcoaching^{AP} bei Bedarf eigenständig an.

Durch die mehrmonatige und enge Begleitung am Arbeitsplatz können Abläufe und Fertigkeiten geübt und variiert werden, um eine Stabilisierung zu erreichen. In Gesprächen kann für den Arbeitnehmer die Sinnhaftigkeit mancher Aufgaben verdeutlicht und der Arbeitgeber kann über Zusammenhänge bezüglich einer Beeinträchtigung aufgeklärt werden. Dadurch wird das Verständnis füreinander gefördert und die Bereitschaft, Lösungswege zu finden, gestärkt.

Durch dieses Miteinander aller Beteiligten werden Chancen erarbeitet, die eine dauerhafte Zusammenarbeit von Arbeitnehmer und Arbeitgeber ermöglichen.