

Jobcoaching

Jobcoaching am Arbeitsplatz (auch: „Betriebliches Arbeitstraining“) ist die Bezeichnung für ein betriebsintegriertes Arbeitstraining, das von externen Fachkräften („Jobcoaches“) durchgeführt wird und speziell auf eine Person und ihren Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zugeschnitten ist.

Wer ist die Zielgruppe?

Die Maßnahme richtet sich an Menschen mit Behinderungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit besonderem Unterstützungsbedarf und an ihre Arbeitgebenden, die ein Arbeitsverhältnis anbahnen oder erhalten möchten.

Voraussetzung dafür ist, dass der Beschäftigungsumfang mindestens 15 Stunden wöchentlich (in Inklusionsbetrieben mindestens 12 Stunden wöchentlich) beträgt. Dies gilt auch für Auszubildende und Selbstständige.

Ablauf Jobcoaching



Anlässe und Situationen

Mögliche Anlässe:

- Behinderungsbedingt lässt die Arbeitsfähigkeit nach.
- Es fällt schwer, Aufgaben zu strukturieren und zu Ende zu führen.
- Betriebsabläufe und/oder die Zusammenarbeit im Team werden gestört.

Beispielsweise bei

- dem Wiedereinstieg nach langer Arbeitsunfähigkeit,
- Umsetzung,
- behinderungsgerechter Einarbeitung in neue Aufgaben,
- dem Wechsel von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.



Beantragung

Die Idee für ein Jobcoaching entsteht in der Regel, wenn Unternehmen Unterstützung für die (Weiter)Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Behinderungen suchen – z. B. im Gespräch mit Schwerbehindertenvertretung, Betriebsarzt/-ärztin oder Fachdienst.

Es kann von den Reha-Trägern oder (im Falle von schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen) von den Integrationsämtern/Inklusionsämtern bewilligt werden.

Den Antrag stellen die Mitarbeitenden selbst beim entsprechenden Leistungsträger, der daraufhin die Kostenübernahme prüft.



Durchführung

Am Anfang steht eine Zielvereinbarung zwischen Jobcoach und Betrieb.

Im Durchschnitt dauert ein Coaching zwischen sechs und acht Monaten. Die Coaches besuchen die gecoachte Person regelmäßig am Arbeitsplatz – anfangs zwei- bis dreimal wöchentlich für ein bis vier Stunden, dann immer seltener, bis keine Begleitung mehr notwendig ist.

Dabei fügen sie sich selbst intensiv in die jeweiligen Betriebsabläufe ein, arbeiten mit, leiten an und unterstützen interaktiv bei der Kommunikation aller beteiligten betrieblichen Akteure.

Jobcoaching bedeutet: praxisnahes Lernen am Arbeitsplatz mit einem Coach auf Zeit.

Zielsetzung

Jobcoaching verfolgt folgende Ziele:

- Training und Vermittlung neuer Arbeitsfähigkeiten und Arbeitstechniken.
- Hilfestellung zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen.
- Entwicklung und Einsatz spezieller Hilfsmittel (zum Beispiel Strukturierungshilfen).
- Anpassung von Anforderungen und Arbeitsabläufen.
- Organisation zusätzlicher Hilfen (bei Bedarf).
- Unterstützung des betrieblichen Umfeldes.
- Verbesserung der Kommunikation im Betrieb.

Was ist Jobcoaching^{AP}?

Der Zusatz „AP“ (Arbeitsplatz) dient der Abgrenzung zu anderen Jobcoaching-Angeboten. Konzeption und bundesweite Qualitätsstandards des Jobcoaching^{AP} sind von den Integrationsämtern im Rahmen des Modellprojektes „JADE“ der HAWK Hildesheim zusammen mit dem **Qualitätsnetzwerk Jobcoaching^{AP}** unter Moderation der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) entwickelt worden, um ein Leistungsangebot mit eindeutig definierten Inhalten erkennbar zu machen und als „Marke“ zu setzen.

Qualifikation der Trainerinnen/Trainer



Mit dem Jobcoaching werden geschulte Trainerinnen oder Trainer (Jobcoaches) beauftragt, die über eine geeignete berufliche Qualifikation verfügen: eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium mit einem sozialen, pädagogischen oder therapeutischen Schwerpunkt – oder aber mit mehrjähriger Berufserfahrung und einer pädagogischen Qualifikation (mindestens mit Auszubereitungsprüfung) – in Verbindung mit einer **Jobcoaching-Weiterbildung**.

Bestenfalls findet und beauftragt der Leistungsträger einen Jobcoach, der sich im Beruf der zu coachenden Person sehr gut auskennt.


Rechtsgrundlagen und Anlaufstellen


Die **Förder- und Rechtsgrundlagen** für ein Jobcoaching finden sich im Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) und in der Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV).


Die wichtigsten **Beratungsstellen** sind die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA), Integrationsämter/Inklusionsämter, Integrationsfachdienste und Jobcoaching-Anbieter.


Sämtliche Rechtsgrundlagen und Adressen finden Sie im REHADAT-Lexikonartikel (siehe unten).


Gut informiert mit REHADAT

 Jobcoaching am Arbeitsplatz
→ [REHADAT-Lexikon](#)

 Jobcoaching mit Erklärvideo
→ [REHADAT-Talentplus](#)

 Coaching-Seminare (für Multiplikator*innen)
→ [REHADAT-Seminaranbieter](#)

 Praxisbeispiele zu Jobcoaching
→ [REHADAT-Gute Praxis](#)

 Modellprojekte zu Jobcoaching
→ [REHADAT-Forschung](#)

 Literaturliste zu Jobcoaching
→ [REHADAT-Literatur](#)

