

NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ
JOB COACHING

Jobcoaching

Umsetzungsregelungen Version 4.12.2017

IMPRESSUM

Medieninhaber und Herausgeber: Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen,
Babenbergerstraße 5, 1010 Wien ▪ Verlags- und Herstellungsort: Wien ▪ Autorin: Mag.a
Gabriele Krainz ▪ Stand: 4.12.2017

Alle Rechte vorbehalten: Jede Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche
Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der
Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und
Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z.B.
Internet oder CD-Rom.

Downloadbar unter sozialministeriumservice.at.

Inhaltsverzeichnis

Impressum2

1.	RECHTSGRUNDLAGE	4
2.	Hintergrund	5
3.	Angebotsbeschreibung	6
4.	Ziele	8
5.	Zielgruppe	9
6.	Projektumfeld - Grafik	10
7.	WIRKUNGSMONITORING UND WIRKUNGS-AUSWERTUNG	13
7.1.	Dauer und Definition der Wirkungsziele	13
7.2.	Alternative	14
7.3.	Abbruch	14
7.4.	Qualitätsstandards	14
8.	Methode	16
8.1.	Begleitung und Unterstützung	16
8.2.	Beratung & Sensibilisierung	16
8.2.1.	Inhalte.....	16
9.	Umsetzung durch externe Partnerorganisationen	18
9.1.	Zuweisung.....	18
9.2.	Qualifikation des Personals	18
9.3.	Pflichten und Aufgaben	18
9.4.	Prozess.....	18
10.	Kooperation - Schnitt- bzw. Nahtstellen	20
11.	Gender Mainstreaming / Diversity Management	22
12.	Raumkonzept und Infrastruktur	23
13.	Öffentlichkeits- und Informationsarbeit	24
14.	Qualitätssicherung und –weiterentwicklung	25
Anhang	26	
	Abbildungsverzeichnis.....	26

1. RECHTSGRUNDLAGE

- Richtlinie NEBA – Angebote des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Durchführung der Angebote des „Netzwerks Berufliche Assistenz“ – Jugendcoaching, Produktionsschule, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz und Jobcoaching idgF
- Sonderrichtlinie berufliche Integration des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Förderung von Arbeitsmöglichkeiten für Frauen und Männer mit Behinderung idgF
- Förderungsgrundlagen des Sozialministeriums im Bereich der Beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Teil I: Projektförderungen idgF
- Ausbildungspflichtgesetz (APfIG) idgF
- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) idgF
- UN-Behindertenrechtskonvention

2. HINTERGRUND

Arbeit ist in unserer Gesellschaft eine wesentliche Voraussetzung dafür ein selbstbestimmtes und (relativ) unabhängiges Leben zu führen. Einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu haben bedeutet, Arbeitslosigkeit und damit Armut zu verhindern. Die Bereitstellung hochwertiger Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung ist somit entscheidend für die Erlangung und Sicherung von bezahlter Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die individualisierte Unterstützung durch das Jobcoaching kann hier als Schlüssel zur Ausbildung und zur Sicherung eines Arbeitsplatzes gesehen werden.

Die berufliche Integration in Österreich orientiert sich an den Prinzipien des Supported Employment (unterstützte Beschäftigung). Eine intensive Unterstützung direkt am Arbeitsplatz, wie sie durch Jobcoaching geboten wird, stellt ein Kernelement der unterstützten Beschäftigung dar.

Bereits in den späten 1970er Jahren wurden erste Modellprojekte unterstützter Beschäftigung in den USA umgesetzt. Zielgruppe waren ursprünglich ausschließlich Menschen mit Lernschwierigkeiten. Nach und nach wurde die Zielgruppe auf andere Behinderungsarten erweitert. In England wurden erste Versuche unterstützter Beschäftigung in den 1980er Jahren gestartet.

In Österreich wurden erste berufliche Integrationsprojekte Ende der 1980er Jahre initiiert. Das Jobcoaching ging in Österreich ursprünglich aus der Arbeitsassistenten hervor, die 1992 mit zwei Pilotprojekten erstmals gefördert wurde. In einigen Regionen wurde in den 1990er Jahren von den ArbeitsassistentInnen neben der Arbeitsplatzergangung und -sicherung auch die direkte Unterstützung am Arbeitsplatz angeboten, wie sie nunmehr von Jobcoaching geleistet wird. Die ersten eigenständigen Jobcoaching Projekte wurden 2001 gefördert, während in einigen Bundesländern das Jobcoaching bis Mitte der 2000er Jahre weiter Teil der Arbeitsassistentenprojekte blieb.

Die Umsetzung der Jobcoaching Projekte wurde zu Beginn bundesweit unterschiedlich in den einzelnen Verträgen geregelt. Mit 1. Jänner 2009 trat erstmals eine bundesweit einheitliche Jobcoaching Richtlinie in Kraft, die vom Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz erlassen wurde.

Jobcoaching ist nunmehr Teil des Netzwerks Berufliche Assistenz (NEBA) und wird bundesweit flächendeckend angeboten.

Mit dem Jobcoaching ist eine besonders intensive Maßnahme der Beruflichen Assistenz etabliert worden.

3. ANGEBOTSDESCHEIBUNG

Jobcoaching ist ein interaktiver personenzentrierter Beratungs- und Begleitungsprozess im beruflichen Kontext, der zeitlich und zielorientiert definiert ist.

Das vorrangige Ziel im Jobcoaching ist die Sicherung von Arbeits- sowie Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnissen. Dies bezieht sich einerseits auf die Vermittlung von sozialen und arbeitstechnischen Kompetenzen, sowie andererseits auf die Sensibilisierung und Beratung des beruflichen Umfeldes zur Gewährleistung eines langfristigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses.

Darüber hinaus kann Jobcoaching auch Lehrgänge zur Berufserprobung beziehungsweise Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings begleiten. Dies bezieht sich auf das rasche und frühe Erkennen und Klären von arbeitsrelevanten Förder- und Unterstützungsmaßnahmen, die im weiteren Verlauf eine Entscheidung für ein weiterführendes Beschäftigungsverhältnis ermöglichen. Das Abklären der betrieblichen Anforderungen in Bezug auf die vorhandenen Ressourcen kann für alle zukünftigen Beschäftigungsverhältnisse entscheidend sein.

Das Angebot kann inhaltlich auf die einzelnen Zielgruppen hin folgendermaßen näher beschrieben werden:

Menschen mit Behinderung werden durch das Jobcoaching unmittelbar am Arbeitsplatz bzw. am Lehr/Ausbildungsplatz sowie auch durch Trainingsmaßnahmen außerhalb des Arbeits- bzw. Lehr/Ausbildungsplatzes professionell unterstützt, um das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungs- bzw. Lehr/Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren und langfristig aufrecht zu erhalten.

So stehen beispielsweise Jugendliche, die eine Teilqualifikation oder Verlängerte Lehre am Arbeitsmarkt absolvieren, vor der Herausforderung sich permanent neue Inhalte aneignen zu müssen und sich flexibel an die Arbeitsbedingungen im Betrieb anzupassen. Hier nimmt auch die Unterstützung der AusbilderInnen eine zentrale Rolle ein, und nicht nur die Jugendlichen sondern auch die Lehrbetriebe können durch gezieltes Training und Gespräche unterstützt und beraten werden.

Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung können teilweise stärkeren emotionalen Druck erleben, was sich auf ihre sozialen Fähigkeiten auswirken kann. Auch Menschen mit Sinnesbehinderungen (erschwerete Kommunikation bei gehörlosen Personen, mangelnde Mobilität bei sehbehinderten Personen) benötigen verstärkt Unterstützung und eine Sensibilisierung ihres beruflichen Umfelds sowie Entlastungs- und Reflexionsgespräche.

Das Ziel des Jobcoaching ist, Menschen mit Unterstützungsbedarf so zu begleiten, dass sie sich mit ihrem individuellen Leistungspotential am Arbeits- bzw. Lehr/Ausbildungsplatz verwirklichen und die Herausforderungen des täglichen Berufslebens erfüllen können.

Die Zusammenarbeit und der gemeinsame Austausch mit Vorgesetzten, KollegInnen, Belegschaftsvertretungen (BetriebsrätlInnen, Behindertenvertrauenspersonen etc.) und anderen Bezugspersonen aus dem Privatbereich der TeilnehmerInnen wird entsprechend angestrebt, um Ressourcen erkennen und optimal nutzen zu können.

Dies beinhaltet besonders eine enge Zusammenarbeit mit dem beruflichen Umfeld, um durch Sensibilisierung und Entlastungsgespräche das Umfeld zu unterstützen und mittels professioneller Beratung aufzuklären.

4. ZIELE

Durch das Jobcoaching sollen Jugendliche mit Benachteiligung oder Frauen und Männer mit Behinderung individuell bei ihrer Arbeit im Unternehmen begleitet und unterstützt werden. Zusätzlich kann das Jobcoaching auch im Zusammenhang mit einem Lehrgang zur Berufserprobung tätig sein.

Ziel des Jobcoaching ist demnach die Sicherung von voll sozialversicherungspflichtigen Arbeits- bzw. Lehr/Ausbildungsverhältnissen der TeilnehmerInnen beziehungsweise die Begleitung von Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings, um die Erlangung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse zu erleichtern.

Diese Unterstützung soll sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen fördern und somit den TeilnehmerInnen des Angebots ermöglichen, die betrieblichen Anforderungen kennen zu lernen bzw. selbstständig erfüllen zu können. Gleichzeitig soll damit die Sensibilisierung des betrieblichen Umfeldes für die behinderungsbedingten Anliegen der TeilnehmerInnen ermöglicht und Beratung zur Verfügung gestellt werden.

Zielsetzung ist die Sicherstellung der dauerhaften beruflichen Integration und einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit für die begleiteten TeilnehmerInnen.

5. ZIELGRUPPE

Im Sinne des § 6 Abs. 2 lit. d BEinstG können Frauen und Männer mit Behinderungen altersunabhängig unterstützt werden, wenn sie begünstigte Behinderte gemäß § 2 BEinstG sind oder dem Personenkreis gemäß § 10a Abs. 2 bzw. 3 BEinstG angehören.

Zum förderbaren Personenkreis zählen auch Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie Jugendliche mit Lernbehinderung oder mit sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen (ab dem 14. bis zum vollendeten 24. Lebensjahr) sowie TeilnehmerInnen und Absolvent/innen von Produktionsschulen.

Die Behinderung ist durch einen Bescheid nach § 14 Abs. 1 oder Abs. 2 BEinstG bzw. nach den Behindertengesetzen der Länder nachzuweisen. Kann ein solcher Nachweis nicht erbracht werden bzw. ist eine förmliche Feststellung der Behinderteneigenschaft zur Zeit der Inanspruchnahme des Jobcoaching nicht möglich oder zweckmäßig, so ist die Behinderteneigenschaft im Sinne der §§ 2 Abs. 1 und 3 BEinstG glaubhaft zu machen sofern dies nicht schon vorher im Rahmen anderer Projekte (AASS, etc.) bereits erfolgt ist.

Zur Zielgruppe zählen auch Jugendliche mit Assistenzbedarf, denen aufgrund von auf individuell-sozialen Faktoren beruhenden Beeinträchtigungen eine längerfristige oder dauerhafte Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt droht, ab dem 9. Schuljahr.

6. PROJEKTUMFELD - GRAFIK

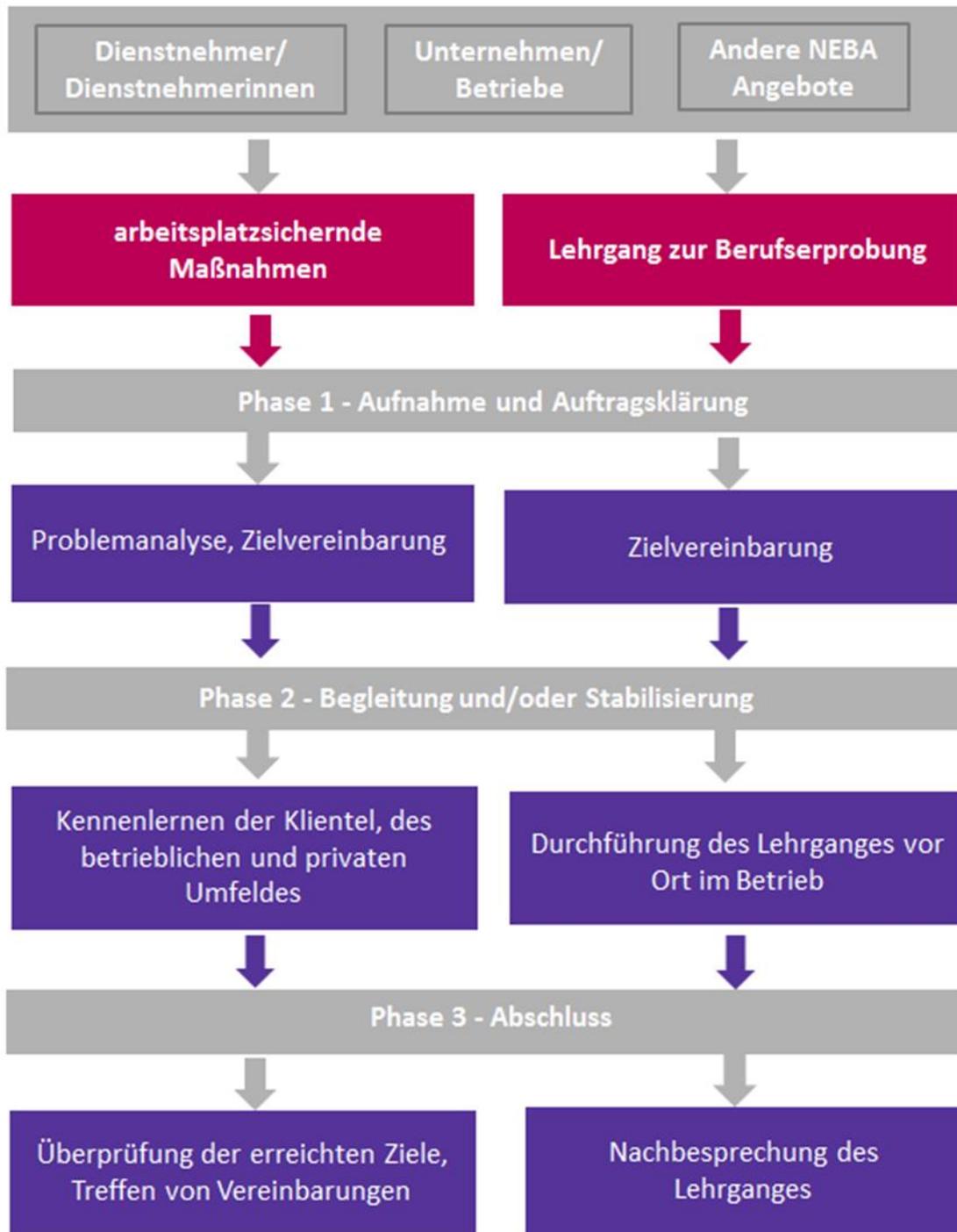


Abbildung 1: Grafik Projektskizze

Die Aufgaben des Jobcoaching während eines Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses oder während eines Lehrgangs zur Berufserprobung umfassen insbesondere:

- direkte Begleitung
- Beratungsleistungen
- Planung, Entwicklung und Durchführung von individuellen Interventionen
- Sensibilisierung des beruflichen Umfelds
- Training von Arbeitsschritten
- Unterstützung bei der Arbeitsorganisation
- direkte Begleitung und Entwicklung von Qualifizierungsschritten im Betrieb
- Konfliktmanagement, Krisenintervention
- Unterstützung beim Erlernen des selbstständigen Bewältigen des Arbeitsweges (z. B. für Lehrgang zur Berufserprobung, Arbeitserprobung, Ausbildungsverhältnis)
- Unterstützung im sozialen Umfeld (sofern von arbeitsmarktpolitischer Relevanz)
- Vernetzung zu anderen Einrichtungen (SchuldnerInnenberatung, Beratungsstellen etc.)
- Motivationsarbeit

Bei neuen Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnissen wird ein enger, nahtloser Austausch mit dem vorgelagerten, vermittelnden oder heranführenden Partnerprojekt angestrebt.

Jobcoaching unterstützt den/die Teilnehmer/in im Idealfall direkt im Betrieb mit dem Ziel einer nachhaltigen Integration von Menschen mit Behinderung und ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen. Durch eine intensive, individuelle, pädagogisch fundierte Begleitung und unmittelbare Unterstützung am Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsplatz sowie bei Lehrgängen zur Berufserprobung soll unter Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse von TeilnehmerInnen und Betrieben das Ziel einer dauerhaften Integration erreicht werden. Ein Jobcoach kann angefordert werden, sobald ein aufrechtes Arbeits- bzw. Lehr/Ausbildungsverhältnis vereinbart wurde bzw. ein Lehrgang zur Berufserprobung beginnt. Im Falle des Trainings von Arbeitswegen kann das Jobcoaching bereits vor Beginn des Arbeits- bzw. Lehr/Ausbildungsverhältnisses oder des Lehrgangs zur Berufserprobung stattfinden.

Im Laufe eines Arbeits- bzw. Lehr/Ausbildungsverhältnisses kann es notwendig sein, dass eine mehrmalige Begleitung in Anspruch genommen werden muss. Insbesondere im Rahmen einer Verlängerten Lehre (§ 8b (1) BAG) oder einer Teilqualifikation (§8b (2) BAG) kann Jobcoaching auch mehrfach innerhalb der Ausbildungszeit in Anspruch genommen werden. Bei Rückkehr innerhalb von drei Monaten (90 Tage) ist die voran gegangene Teilnahme im MBI wieder zu öffnen und fortzusetzen. In allen anderen Fällen ist eine neue Teilnahme im MBI anzulegen. Eine allfällige Verlängerung der Begleitungszeit bis zu maximal 6 Monaten ist von der jeweiligen Landesstelle des Sozialministeriumservice in begründeten Fällen zu genehmigen.

Im Falle von Lehrgängen zur Berufserprobung gilt diese Einschränkung nicht. Bei einem Wechsel des Betreuungsanlasses (von Lehrgang zur Berufserprobung zu Sicherung) ist eine neue Teilnahme im MBI anzulegen.

7. WIRKUNGSMONITORING UND WIRKUNGS-AUSWERTUNG

Nach Maßgabe der §§ 39 ff. der Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln, BGBl. II Nr. 208/2014 idgF. (ARR 2014) führt das Sozialministeriumservice im Rahmen des Wirkungsmonitorings und -controllings eine Auswertung durch, ob und inwieweit die mit der Förderungsgewährung angestrebten Wirkungsziele erreicht wurden. Gemäß § 40 Abs. 2 ARR 2014 muss aus dem zu erbringenden Verwendungsnachweis insbesondere der durch die geförderte Leistung erzielte Erfolg hervorgehen.

Der Projektträger ist fördervertraglich nicht zur Erbringung einer Leistung in einem bestimmten Umfang, sondern zu einem subventionsgerechten Verhalten verpflichtet. Die Wirkungsauswertung dient dem Zweck, im Falle des Nichterreichens der Wirkungsziele eine Abweichungsanalyse vorzunehmen und Verbesserungen für einen allfälligen Folgevertrag abzuleiten. Der Förderungsnehmer ist verpflichtet an diesem laufenden Verbesserungsprozess mitzuwirken. In die Abweichungsanalyse werden die Anregungen des Förderungsnehmers miteinbezogen.

Auf Basis der vom Fördergeber im Rahmen des Projektmonitorings bzw. Projektcontrollings gewonnenen Erfahrungswerte in der Umsetzungspraxis haben sich bei den einzelnen Förderangeboten Qualitätsstandards herausgebildet. Die Qualitätsstandards bilden im Sinne einer wirkungsorientierten Steuerung auf Ebene der strategischen Förderungsrichtung die Messkriterien für die nach Maßgabe von §§ 39 ff. ARR 2014 durchzuführende Wirkungsauswertung des Fördergebers (Wirkungsmonitoring) und dienen maßgeblich als Grundlage für die Entscheidung über eine eventuelle Folgeförderung.

7.1. Dauer und Definition der Wirkungsziele

Die Dauer des Coaching soll sechs Monate nicht überschreiten. Aus besonders berücksichtigungswürdigen Gründen kann dieser Zeitraum mit Zustimmung der Landesstelle des Sozialministeriumservice um maximal sechs Monate verlängert werden.

Diese individuelle Anpassung der Dauer kann beispielsweise bei Verlängerung durch Berufsschulbesuch oder längere Krankenstände von Seiten der Landesstelle des SMS bewilligt werden.

Eine Sicherung im Jobcoaching liegt dann vor, wenn nach Beendigung der Teilnahme der/die Teilnehmer/in noch mindestens 90 Tage innerhalb von 180 Tagen vom Unternehmen weiterbeschäftigt/weiter ausgebildet wird.

Da die Begleitung von Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings beziehungsweise Lehrgängen zur Berufserprobung – insbesondere im Jugendcoaching und der Produktionsschule – nicht das Ziel einer unmittelbaren Arbeitsaufnahme verfolgt, wird zur Wirkungsmessung die Dauer der Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings beziehungsweise der Lehrgänge zur Berufserprobung herangezogen.

Die Begleitung von 40 Stunden im Rahmen eines Lehrgangs zur Berufserprobung bzw. von 40 Stunden in einer Arbeitserprobung bzw. einem Arbeitstraining ist im Sinne der Bewertung der Wirkungsziele gleichzusetzen mit einer erreichten Sicherung. Die Stunden werden aufsummiert. Das heißt, dass beispielsweise die Begleitung von vier 10-stündigen Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen / Arbeitstrainings einem erreichten Wirkungsziel entsprechen.

Das Verhältnis zwischen Lehrgängen zur Berufserprobung bzw.

Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings und Sicherung soll 1:2 nicht übersteigen. Das heißt, die Zahl der erreichten Sicherungen soll mindestens doppelt so hoch sein wie die Zahl der Begleitungen von Lehrgängen zur Berufserprobung bzw.

Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings. Im Rahmen von Stichprobenüberprüfungen durch den Fördergeber sind gegebenenfalls entsprechende Aufzeichnungen über die Anzahl von Stunden in Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings als Nachweis vorzulegen.

Personenbezogene Teilnahmedaten werden außerdem mit objektiven Daten hinsichtlich Beschäftigung abgeglichen und können somit hinsichtlich Sicherungen überprüft werden.

7.2. Alternative

Als Alternative sind folgende Ergebnisse, die nicht der eigentlichen Zieldefinition entsprechen, im MBI entsprechend einzutragen

- wegen Präsenz-/Zivildienst/Mutterschaft/Karenz

7.3. Abbruch

Als Abbruch sind folgende Ergebnisse im MBI einzutragen

- aus gesundheitlichen Gründen
- weil der/die TN eine weitere Betreuung ablehnt. Er/Sie ist nicht mehr erreichbar.
- Weil der Träger eine weitere Betreuung ablehnt.
- Sonstiges:

Saisonale und befristete Dienstverhältnisse (sehr geringe Fallzahlen) sind weiterhin unter Abbruch einzugeben. Hier ist jedoch "Sonstiges" zu wählen und explizit "saisonales" oder "befristetes DV mit Wiedereinstellungsgarantie" einzutragen. Damit ist in diesen individuellen Fällen möglich die Wiedereinstellung über den Hauptverband nachzuprüfen und rückwirkend als Abschluss zu werten.

7.4. Qualitätsstandards

Auf der Basis der Zielsetzung des Jobcoachings ist bei der Beurteilung der Erreichung der Wirkungsziele eines Projekts auf Basis der Umsetzungserfahrungen von einem Wirkungserfolg auszugehen, wenn pro VZÄ (Schlüsselkräfte ohne Leitung) und Kalenderjahr

15 Teilnahmen begleitet und 50 % davon erfolgreich im Sinne einer Sicherung abgeschlossen werden. Für Menschen mit Sinnesbehinderung oder psychischer Beeinträchtigung ist auf Basis der Erfahrungswerte von einem Wirkungserfolg auszugehen, wenn zumindest 12 Teilnahmen begleitet und davon 50 % erfolgreich im Sinne von Sicherungen abgeschlossen werden.

8. METHODE

Die wichtigsten Aspekte des Jobcoaching sind

- unmittelbare Begleitung und Unterstützung am Arbeits- bzw. Lehr/Ausbildungsplatz bzw. während eines Lehrgangs zur Berufserprobung,
- Beratung & Sensibilisierung sowie
- Informationsaustausch und Networking.

8.1. Begleitung und Unterstützung

Die Hauptaufgabe des Jobcoaching ist die unmittelbare Begleitung und Unterstützung am Arbeits- bzw. Lehr/Ausbildungsplatz (z.B. Training von Arbeitsschritten, Erlernen neuer Aufgaben, Unterstützung/Begleitung bei Arbeitsplatzwechsel im Betrieb oder bei drohender Kündigung und anderen Problemsituationen) bzw. bei Lehrgängen zur Berufserprobung.

8.2. Beratung & Sensibilisierung

Die Beratung von TeilnehmerInnen wie auch von DienstgeberInnen kann verschiedenste Inhalte umfassen, wie beispielsweise Informationen zu Beratungsstellen, weiterführenden Projekten und auch Fördermöglichkeiten. Einen wichtigen Aspekt stellt die Sensibilisierung des Umfelds dar, was durch Aufklärungsgespräche, Informationsweitergabe, Psychoedukation und entlastende Maßnahmen sowie Reflexionsgespräche gewährleistet werden kann.

8.2.1. Inhalte

- Begleitung ab der Zusage eines Arbeits- bzw. Lehr/Ausbildungsverhältnisses bzw. dem ersten Tag eines Lehrgangs zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobung/ Arbeitstrainings
- Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigung dabei, bestimmte Wege selbstständig zu bewältigen
- Training von Arbeitsschritten im Betrieb/ direkt am Arbeits- bzw. Lehr/Ausbildungsplatz
- Unterstützung bei der Erlangung bestimmter Fähigkeiten, die für die Arbeit Lehre/Ausbildung notwendig sind
- Unterstützung bei der praktischen Vorbereitung auf die (Lehr-)Abschlussprüfung
- Unterstützung in Einarbeitungs-/ Umschulungsphasen
- Unterstützung bei örtlicher und räumlicher Orientierung
- Hilfestellung bei organisatorischen Problemen
- Unterstützung bei Problemen durch krankheitsbedingte Ausfälle
- Unterstützung bei Problemen mit den Arbeitsanforderungen
- Beratung und Intervention in Krisen
- Unterstützung bei der Teamintegration oder bei Konflikten und bestehenden

Berührungspunkten

- Unterstützung und Stärkung der persönlichen Kommunikationsfähigkeit
- Unterstützung beim Erlernen des selbstständigen Bewältigens des Arbeitsweges
- Weitergabe der Erkenntnisse aus der Begleitung von Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. Arbeitstrainings

Detaillierte Abläufe und Anforderungen werden am konkreten Arbeits- bzw.

Ausbildungsplatz in Absprache mit den DienstgeberInnen geklärt und vereinbart.

Der/die Teilnehmer/in wird durch den/die Dienstgeber/in eingeschult. Dieser Prozess wird durch den/die Jobcoach am Arbeits- bzw. Lehr- & Ausbildungsplatz unterstützt und der/die Teilnehmer/in wird im nötigen Ausmaß bei den konkreten Tätigkeiten angeleitet.

Die Dauer der Begleitung wird mit der/dem Teilnehmer/in und dem Betrieb individuell vereinbart und kann sich bis zu 180 Tage (im Ausnahmefall Verlängerung um bis zu maximal 6 Monate) erstrecken. Im Falle einer Begleitung bei Lehrgängen zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings kann das Jobcoaching auch tageweise in Anspruch genommen werden.

9. UMSETZUNG DURCH EXTERNE PARTNERORGANISATIONEN

Jobcoaching wird basierend auf den aktuellen Umsetzungsregelungen im Rahmen von Förderverträgen durch das Sozialministeriumservice bzw. seine Landesstellen als Fördergeber mit den jeweiligen Projektträgerinstitutionen als Fördernehmer umgesetzt.

9.1. Zuweisung

Die Zugänge zum Jobcoaching können in vielschichtiger Form erfolgen. In der Regel wird Jobcoaching angefordert durch die Arbeitsassistenten, externe Beratungsstellen, die TeilnehmerInnen selbst, die Berufsausbildungsassistenten, das Jugendcoaching oder die Produktionsschule, einen Betrieb, das Sozialministeriumservice oder das AMS.

9.2. Qualifikation des Personals

Das Jobcoaching soll durch geeignete Personen erfolgen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung und über eine längere einschlägige oder vielseitige Berufserfahrung verfügen.

Erforderlich sind Kenntnisse über Berufsanforderungen und Ausbildungswege, sowie Kenntnisse der Grundlagen der beruflichen Integration. Weiters sollen die Personen über Kenntnisse und praktische Anwendungen einer gendersensiblen Gesprächsführung und Kommunikation verfügen.

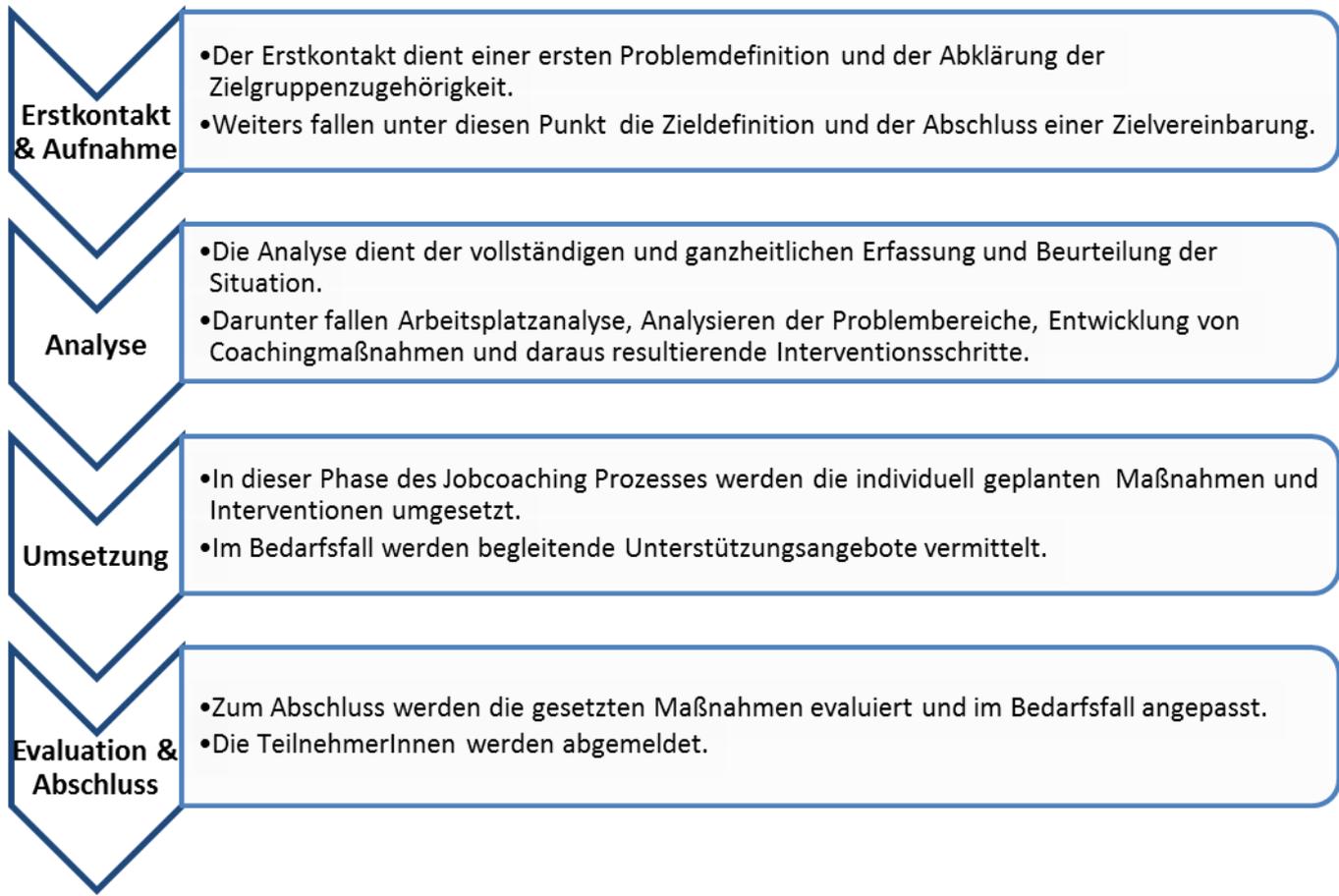
Im Sinne einer Steigerung des Anteils von Menschen mit Behinderung an der Erwerbsbevölkerung sind bei gleicher Eignung vorrangig Frauen und Männer mit Behinderung zu beschäftigen.

9.3. Pflichten und Aufgaben

Jobcoaching AnbieterInnen verpflichten sich zur Eingabe von personenbezogenen und nicht personenbezogenen Daten ins Monitoring Berufliche Integration. Die Eingabe der Teilnahmedaten hat laufend zu erfolgen (innerhalb einer Woche). Die BeraterInnen verpflichten sich zum Datenschutz (siehe Dienstleistungsverträge mit den Landesstellen des Sozialministeriumservice und Datenschutzhinweisliche Zustimmungserklärung vor Weitergabe von Daten an Dritte). Der Beratungs- und Begleitungsverlauf der Teilnahmen muss im Fall von Stichprobenüberprüfungen schlüssig belegt werden können.

9.4. Prozess

Der Jobcoaching Prozess kann in verschiedene Teilaspekte aufgegliedert werden, die in der folgenden Grafik dargestellt und beschrieben werden.



10. KOOPERATION - SCHNITT- BZW. NAHTSTELLEN

Grundsätzlich kommt dem Wissens- und Übergabemanagement eine große Bedeutung in und zwischen den Angeboten des Netzwerkes Berufliche Assistenz, aber auch mit externen Stakeholdern zu. Um eine transparente und konstruktive Arbeitsbeziehung herzustellen, bedarf es fließender und gut abgestimmter Übergänge zwischen den einzelnen Angeboten. Rollen, Zuständigkeiten und Abgrenzungen der NEBA Angebote werden vom Fördergeber festgelegt.

Jobcoaching Projekte müssen mit unterschiedlichen PartnerInnen und Organisationen zusammenarbeiten, wobei Schnittstellen, Ansprechpersonen und Verantwortungsbereiche zu definieren sind.

Es ist zukünftig vermehrt davon auszugehen, dass vor Inanspruchnahme eines Jobcoaching bereits ein Jugendcoaching, eventuell auch ein Produktionsschule-Angebot absolviert wurde. Die Erkenntnisse aus voran gegangenen Angeboten sind im Rahmen von Übergabegesprächen weiterzugeben, um „Doppelgleisigkeiten“ zu vermeiden und ein möglichst effizientes Arbeiten zu ermöglichen. Übergreifendes Arbeiten mit Vorfeld-Maßnahmen im Ausmaß bis zu sechs Monaten kann sinnvoll und notwendig sein (z. B. Berufsausbildungsassistenz).

Bei Übergaben außerhalb der Angebote des Sozialministeriumservice wurde die Weitergabe von Informationen über TeilnehmerInnen eindeutig und verpflichtend geregelt (unter Verwendung der Datenschutzrechtlichen Zustimmungserklärung zur Weitergabe von Daten bzw. Unterlagen –wie Kompetenzprofile und Ergebnisberichte- an Dritte).

SCHNITTSTELLEN NEBA-LEISTUNGEN Parallelbetreuungen Stand: Juli 2017 Quelle: Sozialministeriumservice Abbildung: BundesKOST			
		Parallelbetreuung (max. Übergangszeitraum)	Bewertung / Kommentar
JU	→ PS	1 Monat	verpflichtend, PS nur mit vorherigem JU mindestens Stufe 2 Berufswunsch soll klar sein
JU	→ BAS	3 Monate	verpflichtend, BAS nur mit vorherigem JU mindestens Stufe 2 (ausgenommen: Wechsel von einer Form der Lehre in eine andere Form der Lehre)
		gesetzlich vorgeschriebene Probezeit	Nachbetreuung JU bei Lehrverhältnissen Doppelbetreuung mit BAS oder Lehrlingscoaching vermeiden
JU	→ AASS	3 Monate	Nur bei schulischen JU-TeilnehmerInnen ab dem 9. Schulbesuchsjahr (frühestens ab Jänner des Schuljahres!) und nur dann, wenn es in Richtung Ausbildungsplatz geht.
JU	→ JC	Parallelbetreuung möglich	Parallelbetreuung möglich in begründeten Einzelfällen bei Lehrgang zur Berufserprobung
PS	→ JU	keine Parallelbetreuung	
PS	→ BAS	3 Monate	Wenn JU Empfehlung "Verlängerte Lehre" oder "Teilqualifizierung", direkter Einstieg in die BAS sonst wieder JU; im Falle einer direkten Vermittlung auf einen Ausbildungsplatz ist an die BAS oder das Lehrlingscoaching zu übergeben.
PS	→ AASS	3 Monate	Die eigentliche Akquise von Ausbildungsplätzen erfolgt nicht durch PS
PS	→ JC	für die Dauer des Lehrgangs	Parallelbetreuung möglich in begründeten Einzelfällen bei Lehrgang zur Berufserprobung
PS	→ JC	3 Monate	
BAS	→ AASS	3 Monate	am Ende der BAS Begleitung kann die AASS hinzugezogen werden (nur für den Anlass der Erlangung eines neuen Arbeitsplatzes, nicht bei Sicherung = Dienstverhältnis im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis)
BAS	→ JC	6 Monate	Sicherung während der Ausbildung
BAS	→ PS	keine Parallelbetreuung	
AASS	→ BAS	3 Monate	
AASS	→ JC	Parallelbetreuung möglich	Sicherung oder Lehrgang zur Berufserprobung
AASS	→ JU	keine Parallelbetreuung	
JC	→ BAS	3 Monate	Relevant zB. bei Fahrttraining vor Beginn einer TQ oder VL oder bei einem Lehrgang zur Berufserprobung. Beim Fahrttraining kommt es darauf an, ob es für einen konkreten Job gemacht wird oder allgemein. Wenn es für einen konkreten Job gemacht wird, ist als Anlass im MBI nicht Lehrgang zur Berufserprobung sondern entweder Erlangung oder Sicherung einzugeben.
JC	→ AASS	Parallelbetreuung möglich	
JC	→ JU	keine Parallelbetreuung	
Legende JU Jugendcoaching PS Produktionsschule BAS Berufsausbildungsassistenz AASS Arbeitsassistenz JC Jobcoaching		Parallelbetreuungen in gleichen Angebotsarten zur selben Zeit sind nicht zulässig. Grundsätze Verpflichtende Übergabegespräche zwischen den Angeboten unter Verwendung der Datenschutzrechtlichen Zustimmungserklärung zur Weitergabe von Daten bzw. Unterlagen an Dritte, verpflichtend Abschlussberichte, Kompetenzprofil Dokumentationsüberschneidungen von 1 Monat sind zulässig	

Abbildung 2: NEBA Schnittstellenmanagement

11. GENDER MAINSTREAMING / DIVERSITY MANAGEMENT

Jobcoaching fördert die Ermöglichung einer Existenz sichernden Erwerbstätigkeit und einer nachhaltigen Integration in den (Aus)Bildungs- und Arbeitsmarkt für männliche und weibliche TeilnehmerInnen.

Die Strukturen des Jobcoaching werden darauf ausgerichtet, die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse von männlichen und weiblichen TeilnehmerInnen zu berücksichtigen. Auf diese Weise sollen diese in ihrer Vielfalt angesprochen werden. Außerdem wird auf eine geschlechtersensible Sprache geachtet. Unterschiedliche Lernstrategien und soziale und kulturelle Hintergründe sollen berücksichtigt werden. Die Arbeit mit den TeilnehmerInnen im Jobcoaching zielt auf ein gleichberechtigtes und partnerschaftliches Miteinander ab, das heißt, es soll eine Sensibilisierung z. B. für die Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit sowie von Betreuungspflichten erfolgen. Generell gilt es, emanzipatorische Anstöße zu geben, indem beispielsweise stereotype Rollenbilder, Problembewältigungsstrategien und Arbeitsbereiche reflektiert werden.

Nicht-deutsche Erstsprache bzw. Migrationshintergrund sollen keine Benachteiligung darstellen.

So sollen Potentiale, Kenntnisse und Fertigkeiten der TeilnehmerInnen mit anderer Erstsprache als Deutsch aufgegriffen und genützt werden, ohne dabei auf Gleichstellungsbemühungen und die Visualisierung gesellschaftlich begründeter Benachteiligung einzelner Personen und Gruppen zu vergessen.

Im Monitoring Berufliche Integration sind im Rahmen der Erfassung von Teilnahmedaten nicht nur Geschlecht sondern auch Erstsprache zu erheben.

12. RAUMKONZEPT UND INFRASTRUKTUR

Die Umsetzung des Jobcoaching erfolgt in der Regel mobil. Die BeraterInnen müssen daher so ausgestattet sein, dass sie auch örtlich unabhängig und arbeitsfähig sind (z. B. vor Ort im Betrieb). Die für die Dokumentation notwendigen technischen Ausstattungen müssen von Trägerseite zur Verfügung gestellt werden.

Fixe, öffentlich gut erreichbare und beratungsgeeignete und -unterstützende barrierefreie Anlaufstellen vervollständigen ein optimales Raumkonzept.

13. ÖFFENTLICHKEITS- UND INFORMATIONSGARBEIT

Hier gelten die Bestimmungen des ÖA-Leitfadens in der jeweils aktuellen Fassung sowie insbesondere die diesbezüglichen aktuellen Vorgaben gemäß NEBA-CI-Linie. Siehe dazu: www.neba.at.

Neben der unmittelbaren teilnehmerInnen- und unternehmensbezogenen Beratungs- und Begleitungsarbeit stellt die Öffentlichkeitsarbeit einen weiteren Tätigkeitsbereich im Jobcoaching dar, wobei dieser in Absprache mit allenfalls vorhandenen spezifischen Angeboten zu erfolgen hat. Durch Veranstaltungen, Aussendungen, Vorträge, Schulungen sowie konsequentes Netzwerken sollen wesentliche Institutionen und AkteurInnen aus dem sozialen, medizinischen und öffentlichen Bereich sowie der Wirtschaft über das Beratungs- und Unterstützungsangebot des Jobcoaching in den jeweiligen Regionen und zielgruppenspezifisch informiert werden. Aber auch den Betroffenen, Angehörigen oder InteressentInnen selbst soll durch aktive Öffentlichkeitsarbeit der Zugang zum Jobcoaching erleichtert werden.

14. QUALITÄTSSICHERUNG UND –WEITERENTWICKLUNG

Mit dem Jobcoaching wird zum Zweck der zielgerichteten Steuerung und anforderungsgerechten Weiterentwicklung des Programms auch ein anforderungsgerechtes Qualitätssystem aufgebaut, das eine Zusammenarbeit mit den Koordinierungsstellen im jeweiligen Bundesland sowie der Bundesweiten Koordinierungsstelle am Übergang Schule und Beruf erfordert und u. A. folgende Elemente enthält:

- Definition und laufende Beobachtung von Qualitätsstandards
- Einhaltung von zentralen Prozessschritten wie Zielvereinbarung, Berichtswesen, Bearbeitungszeiten, Eingabe ins Monitoring Berufliche Integration etc. (verpflichtende Verwendung der Materialien aus dem Downloadbereich der NEBA Homepage)
- Erhebung der TeilnehmerInnenzufriedenheit
- Vorgabe und regelmäßige Kontrolle und Bewertung von Wirkungszielen
- Absolvieren von Fortbildungen
- Regelmäßige Supervisionen

ANHANG

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Grafik Projektskizze.....	10
Abbildung 2: NEBA Schnittstellenmanagement.....	20