

Jobcoaching Umsetzungsregelungen

Version 1.1.2025



NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ

JOB COACHING

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:

Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen - Sozialministeriumservice
Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

Verlags- und Herstellungsort:

Wien

Alle Rechte vorbehalten:

Jede kommerzielle 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.

Im Falle von Zitierungen im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten sind als Quellenangabe „Sozialministeriumservice“ sowie der Titel der Publikation und das Erscheinungsjahr anzugeben.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Sozialministeriumservice und der:des Autor:in ausgeschlossen ist.

Inhaltsverzeichnis

1	Projektskizze	4
2	Ziel.....	6
3	Zielgruppe.....	7
4	Angebotsbeschreibung	9
5	Prozessablauf	12
5.1	Zugang.....	14
5.2	Phase 1: Aufnahme und Auftragsklärung.....	14
5.3	Phase 2: Begleitung und Stabilisierung.....	14
5.4	Phase 3: Abschluss.....	15
6	Projektmonitoring	16
7	Arbeitsmarktpolitisches Wirkungsmonitoring	18
8	Gender Mainstreaming und Diversity Management	19
9	Anforderungsprofil	20
10	Schnittstellenmanagement.....	21
11	Dokumentationssysteme	23
12	Raumkonzept und Infrastruktur.....	24
13	Öffentlichkeits- und Informationsarbeit.....	25
14	Qualitätssicherung und -weiterentwicklung.....	26
15	Rechtsgrundlagen.....	27
	Abbildungsverzeichnis.....	28
	Abkürzungen.....	29

1 Projektskizze

Die Berufliche Teilhabe 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.

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, andererseits auf die Sensibilisierung und Beratung des beruflichen Umfeldes zur Gewährleistung eines langfristigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses oder - in Ausnahmefällen - einer geringfügigen Beschäftigung.

Darüber hinaus kann das Jobcoaching Berufserprobungen (= Lehrgänge zur Berufserprobung bzw. Arbeitserprobungen/Arbeitstrainings) begleiten sowie Mobilitätstrainings durchführen.

Die Teilnehmenden werden durch das Jobcoaching unmittelbar am Arbeitsplatz sowie auch durch Trainingsangebote außerhalb des Arbeitsplatzes professionell unterstützt, um das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungs- bzw. Lehr-/Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren und diese Menschen langfristig in ihrem beruflichen Aufgabengebiet zu befähigen.

So stehen beispielsweise Jugendliche, die eine Teilqualifikation (TQ) oder Verlängerte Lehre (VL) am Arbeitsmarkt absolvieren, vor der Herausforderung, sich permanent neue Inhalte aneignen zu müssen und sich flexibel an die Arbeitsbedingungen im Betrieb anzupassen. In Abstimmung mit der Berufsausbildungsassistenz können die Auszubildenden und die Ausbildenden/Lehrbetriebe vom Jobcoaching durch gezieltes Training und Gespräche unterstützt und beraten werden.

Das Ziel des Jobcoachings 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.

2 Ziel

Zielsetzung ist die Sicherstellung der dauerhaften Beruflichen Teilhabe und einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit für die begleiteten Teilnehmenden.

Durch das Jobcoaching sollen Menschen mit Behinderungen und Jugendliche mit Assistenzbedarf individuell bei ihrer Arbeit im Unternehmen begleitet und unterstützt werden. Zusätzlich kann das Jobcoaching auch im Zusammenhang mit einer Berufserprobung bzw. mittels eines gezielten Mobilitätstrainings (Training von arbeits- und berufsrelevanten Wegstrecken, Unterstützung durch Führerscheincoaching) tätig sein.

Ziel des Jobcoachings ist demnach, die Befähigung der Teilnehmenden voll sozialversicherungspflichtige Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsverhältnisse (in Ausnahmefällen geringfügige Beschäftigungen) zu sichern bzw. die Begleitung von Berufserprobungen und die Durchführung von Mobilitätstrainings, um den Teilnehmenden in Folge die Erlangung sozialversicherungspflichtiger Arbeitsverhältnisse zu erleichtern.

Diese Unterstützung soll sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen fördern und somit den Teilnehmenden 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 oder psychischen bzw. sozial-emotionalen Themen der Teilnehmenden ermöglicht und Beratung zur Verfügung gestellt werden.

3 Zielgruppe

Zum förderbaren Personenkreis gehören:

- Menschen mit Behinderungen, sofern sie
 - begünstigte Behinderte gemäß § 2 BEinstG sind oder
 - dem Personenkreis gemäß § 10a Absatz 2 BEinstG angehören (Grad der Behinderung mindestens 30 v.H.), sowie
- Jugendliche mit Assistenzbedarf ab dem 9. Schuljahr (bis zum 25. Geburtstag) nach § 10a Absatz 3 BEinstG, denen aufgrund von auf individuell-sozialen Faktoren beruhenden Beeinträchtigungen eine längerfristige oder dauerhafte Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt droht.

Im erweiterten Sinn umfasst die Zielgruppe der Jugendlichen ausgrenzungsgefährdete und ausbildungspflichtige Jugendliche und junge Erwachsene mit Unterstützungsbedarf, Beeinträchtigung oder Behinderung. Das können Jugendliche und junge Erwachsene mit folgenden Beeinträchtigungen sein:

- Lernschwierigkeiten (SPF, negativer Pflichtschulabschluss, ...)
- Sinnesbeeinträchtigungen
- kognitive Beeinträchtigungen
- körperliche Beeinträchtigungen und chronische Erkrankungen
- psychische Erkrankungen (inkl. Autismus-Spektrums-Störung)
- sozial-emotionale Beeinträchtigungen
- Jugendliche, die an AusbildungsFit teilnehmen bzw. teilgenommen haben

Bestehen bei Jugendlichen Zweifel an der Arbeitsmarktreife, wird vorweg eine Abklärung durch das Jugendcoaching empfohlen.

Die Behinderung ist durch einen Bescheid nach § 14 Absatz 1 oder Absatz 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 Jobcoachings nicht möglich oder zweckmäßig, so ist die Behinderteneigenschaft im Sinne des § 2 Absatz 1 BEinstG und des § 3 BEinstG glaubhaft zu machen, sofern dies nicht schon vorher im Rahmen anderer NEBA-Projekte bereits

erfolgt ist. Die Einschätzungen der Förderungsnehmenden haben auf Basis der Einschätzungsverordnung (EVO) zu erfolgen und auf Befunden, Gutachten, Attesten oder sonstigen medizinischen Unterlagen zu beruhen.

4 Angebotsbeschreibung

Die wichtigsten Aspekte des Jobcoachings sind ...

- unmittelbare Begleitung und Unterstützung
 - am Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsplatz sowie im sozialen Umfeld auch außerhalb des Dienstortes,
 - während einer Berufserprobung oder
 - während eines Mobilitätstrainings,
- Beratung & Sensibilisierung sowie
- Informationsaustausch und Networking.

Detaillierte Abläufe und Anforderungen werden am konkreten Arbeits- bzw. Ausbildungsplatz in Absprache mit den Dienstgebenden geklärt und vereinbart.

Die Teilnehmenden werden durch die dienstgebende Person eingeschult. Dieser Prozess wird durch das Jobcoaching am Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsplatz unterstützt. Die Teilnehmenden werden im nötigen Ausmaß bei den konkreten Tätigkeiten angeleitet und für eine selbständige Arbeitsdurchführung geschult.

Die Dauer der Begleitung wird mit den Teilnehmenden und dem Betrieb individuell vereinbart und kann sich grundsätzlich bis zu sechs Monate erstrecken. 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 längeren Krankenständen von Seiten der Landesstelle des Sozialministeriumservice bewilligt werden.

Im Falle einer Begleitung bei einer Berufserprobung oder eines Mobilitätstrainings kann das Jobcoaching auch tageweise in Anspruch genommen werden.

Die Aufgaben und Inhalte des Jobcoachings umfassen insbesondere:

- Begleitung ab der Zusage eines Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsverhältnisses bzw. dem ersten Tag einer Berufserprobung (wenn Mobilitätstraining erforderlich, dann schon ab der Zusage einer Berufserprobung)
- Motivationsarbeit
- Austausch mit Bezugspersonen aus dem Privatbereich der Teilnehmenden, um Ressourcen erkennen und optimal nutzen zu können
- Beratung des beruflichen Umfelds (Vorgesetzten, Kollegschaft, Belegschaftsvertretungen/Betriebsrat, Behindertenvertrauenspersonen etc.) und des sozialen Umfeldes mittels Sensibilisierungs- und Aufklärungsgespräche, Informationsweitergabe, Psychoedukation, entlastende Angebote und Reflexionsgespräche
- Konfliktmanagement, Krisenintervention
- Herstellung der Anleitungsfähigkeit
- Vernetzung zu anderen Einrichtungen (SMS-Angebote, Schuldenberatung, Beratungsstellen, Gebärdensprachdolmetsch, Gehörlosenambulanz etc.)
- Beratungs- und Unterstützungsleistungen bei:
 - Erlangung bestimmter Fähigkeiten, die für die Arbeit/Lehre/Ausbildung notwendig sind
 - Teamintegration, Konflikten und/oder bestehenden Berührungspunkten
 - Weitergabe der Erkenntnisse aus der Begleitung von Berufserprobungen
 - Anpassung von Arbeitsabläufen
 - Stärkung der Kommunikationsfähigkeit
 - Arbeitsplatzwechsel im Betrieb
 - Vorbereitung auf die praktische (Lehr-)Abschlussprüfung
 - organisatorischem Unterstützungsbedarf
 - Unterstützungsbedarf durch krankheitsbedingte Ausfälle
 - Unterstützungsbedarf bei den Arbeitsanforderungen
 - Unterstützungsbedarf im sozialen Umfeld (sofern relevant für den Arbeitsplatz)
 - drohender Kündigung und anderen Problemsituationen
- Planung, Entwicklung und Training bzw. Durchführung von individuellen Interventionen bzgl.:
 - Einarbeitungs-/Umschulungsphasen (z. B. Erlernen neuer Aufgaben)
 - Arbeits- und Qualifizierungsschritte direkt am Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsplatz
 - betriebliche Kommunikation (z. B. Erarbeitung von innerbetrieblich wichtigen Gebärdensprachen in Bezug auf gehörlose Mitarbeitende)
 - betriebliche Arbeits- und Organisationsstruktur

- Durchführung von Mobilitätstraining, z. B.:
 - Unterstützung von Menschen mit Beeinträchtigung dabei, bestimmte Wege (z. B. Training von arbeits- und berufsrelevanten Wegstrecken) selbstständig zu bewältigen (Fahrtentraining)
 - Training zur selbstständigen Benützung öffentlicher Verkehrsmittel und zum Verstehen von Fahrplänen
 - Unterstützung bei der örtlichen und räumlichen Orientierung
 - Führerscheincoaching (Ein Führerscheincoaching kann angeboten werden, wenn die Lenkberechtigung zur Ausübung der beruflichen Tätigkeit oder zum Erreichen der Arbeitsstätte benötigt wird und umfasst die Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Führerscheinprüfung sowie die Organisation der Prüfungsmodalitäten.)
- Beratung der Dienstgebenden sowie der Personalverantwortlichen bzgl.:
 - Fördermittel
 - Behördenangelegenheiten
 - Arbeitsplatzadaptierung und bedarfsorientierte Hilfsmittel
 - Sensibilisierung im Berufsalltag
 - Beratungsstellen und weiterführende Projekte (z. B. technische Assistenz)

In Ausnahmefällen, wie z. B. an der Schnittstelle von der Tagesstruktur in den regulären Arbeitsmarkt, bei Mehrfachbeeinträchtigungen oder nach einer langen Arbeitslosigkeit etc., kann es sinnvoll sein, unter dem Aspekt der Heranführung an den ersten Arbeitsmarkt, die Teilhabe am Arbeitsmarkt über die Ausübung geringfügiger Arbeitsverhältnisse zu erreichen, sofern in der Zeit des geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses die Person über andere Systeme sozialversicherungsrechtlich und finanziell abgesichert ist und das geringfügige Beschäftigungsverhältnis auf ein vollversicherungspflichtiges und den Lebensunterhalt dauerhaft absicherndes Arbeitsverhältnis abzielt (als Referenzrahmen wird ein Zeitraum von 12 Monaten angenommen; in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen kann sich der Referenzrahmen über 12 Monate hinaus erstrecken). In diesen Fällen ist eine Begleitung durch das Jobcoaching zulässig.

5 Prozessablauf

Das Jobcoaching kann angefordert werden, sobald ein Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsverhältnis vereinbart wurde oder eine Berufserprobung beginnt. Im Falle eines Mobilitätstrainings kann das Jobcoaching bereits vor Beginn des Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsverhältnisses oder der Berufserprobung stattfinden.

Zu Beginn der Teilnahme wird ein enger, nahtloser Austausch mit dem vorgelagerten, vermittelnden oder heranzuführenden Projekt angestrebt.

Jobcoaching unterstützt die teilnehmenden Personen im Idealfall direkt im Betrieb mit dem Ziel einer nachhaltigen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen und Jugendlichen mit Assistenzbedarf. Durch eine intensive, individuelle, pädagogisch fundierte Begleitung und unmittelbare Unterstützung am Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsplatz sowie bei Berufserprobungen soll unter Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse von den Teilnehmenden sowie Betrieben das Ziel einer nachhaltigen Befähigung und damit einer dauerhaften Erwerbstätigkeit erreicht werden.

Im Laufe eines Arbeits- bzw. Lehr-/Ausbildungsverhältnisses kann es notwendig sein, dass eine mehrmalige Begleitung in Anspruch genommen werden muss, z. B. bei Kommunikationsbarrieren aufgrund einer Hörbeeinträchtigung. Insbesondere im Rahmen einer VL (§ 8b (1) BAG) oder einer TQ (§8b (2) BAG) kann das Jobcoaching auch mehrfach innerhalb der Ausbildungszeit in Anspruch genommen werden.

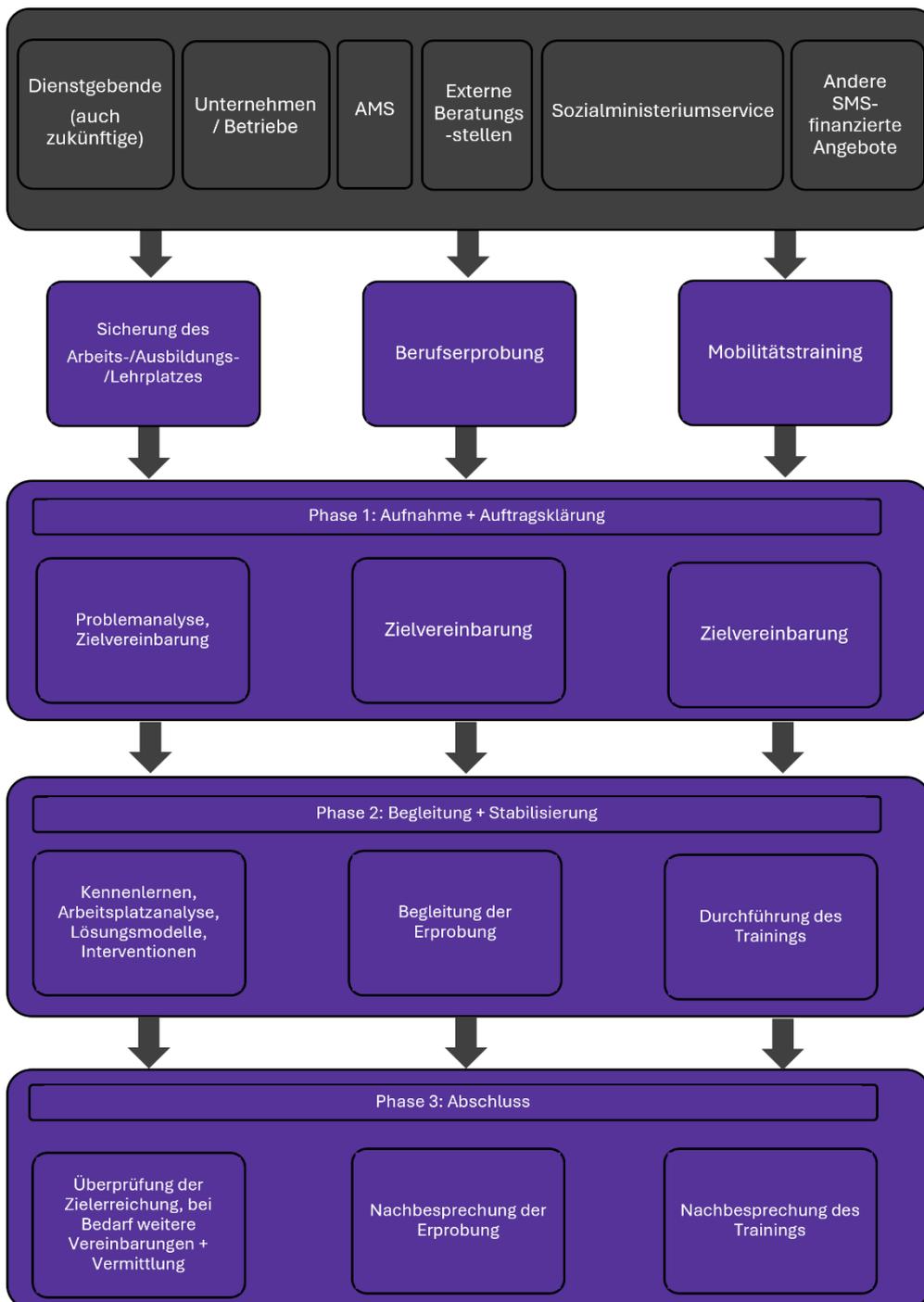
Im Fall eines Wiedereintritts einer Jobcoaching-Sicherung innerhalb von drei Monaten (90 Tage) ist die vorangegangene Teilnahme in WABA wieder zu öffnen und fortzusetzen. Nach mehr als drei Monaten bzw. 90 Tagen ist eine neue Teilnahme anzulegen. Eine allfällige Verlängerung der Begleitungszeit um bis zu maximal sechs weiteren Monaten ist von der jeweiligen Landesstelle des Sozialministeriumservice in begründeten Fällen zu genehmigen.

Bei einer erneuten Berufserprobung oder einem erneuten Mobilitätstraining innerhalb von 90 Tagen muss die vorangegangene Teilnahme nicht fortgesetzt werden.

Bei einem Wechsel des Betreuungsanlasses (von Berufserprobung oder Mobilitätstraining zu Sicherung) ist eine neue Teilnahme anzulegen.

Der Jobcoaching-Prozess kann in verschiedene Teilaspekte aufgliedert werden, die in der Abbildung 1 dargestellt und folgend (vgl. Kapitel 5.1 bis 5.4) beschrieben werden.

Abbildung 1: Prozessmodell des Jobcoachings



5.1 Zugang

Die Zugänge zum Jobcoaching können in vielschichtiger Form erfolgen. In der Regel wird Jobcoaching angefordert, wie durch andere SMS-Angebote, externe Beratungsstellen, Sozialpartnerorganisationen, die Dienstnehmenden selbst, einen Betrieb oder Betriebsrat, das Sozialministeriumservice oder das AMS. Dienstnehmende meint Personen mit einem laufenden oder in Aussicht stehenden sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis (in Ausnahmefällen einer geringfügigen Beschäftigung) in Form von einem Dienstverhältnis oder Ausbildungsverhältnis (Reguläre Lehre, VL, TQ) oder mit einer laufenden oder in Aussicht stehenden Berufserprobung (Lehrgang zur Berufserprobung bzw. Arbeitstraining/-erprobung). Zu den Betrieben zählen jene Unternehmen, die Menschen entsprechend der Zielgruppendefinition (vgl. Kapitel 3) beschäftigen bzw. bereit sind, diese zu beschäftigen.

5.2 Phase 1: Aufnahme und Auftragsklärung

In der ersten Phase wird der Erstkontakt hergestellt, um Themen zu definieren (bei der Arbeits-/Lehr-/Ausbildungsplatz-Sicherung) bzw. den Auftrag zu klären (Berufserprobung oder Durchführung von Mobilitätstraining). Es folgt die Abklärung der Zielgruppenzugehörigkeit und eine Zieldefinition mit dem Abschluss einer Zielvereinbarung.

5.3 Phase 2: Begleitung und Stabilisierung

Die zweite Phase umfasst zunächst das Kennenlernen der teilnehmenden Person, eine vollständige und ganzheitliche Erfassung und Beurteilung der Situation sowie die Analyse des Unterstützungsbedarfs.

Arbeits-/Lehr-/Ausbildungsplatz-Sicherungen führen zudem eine Analyse des Arbeitsplatzes, Arbeitsumfeldes und der Aufgabenbereiche durch.

Es folgt die Entwicklung von Coaching-Angeboten und daraus resultierender Interventionsschritte. Nach der Analyse, Planung und Entwicklung werden die individualisierten Angebote und Interventionen umgesetzt. Im Bedarfsfall werden begleitende Unterstützungsangebote vermittelt.

5.4 Phase 3: Abschluss

Zum Abschluss werden die gesetzten Schritte evaluiert, die Zielerreichung überprüft und im Bedarfsfall angepasst (z. B. durch weitere Vereinbarungen und Vermittlung in andere Angebote und die teilnehmende Person abgemeldet).

6 Projektmonitoring

Auswertung der Zielerreichung: 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 Projektmonitorings Auswertungen durch, ob und inwieweit die mit der Förderungsgewährung angestrebten Ziele des Jobcoachings (siehe Kapitel Ziel) erreicht wurden. Gemäß § 40 Absatz 2 ARR 2014 muss aus dem zu erbringenden Verwendungsnachweis insbesondere der durch die geförderte Leistung erzielte Erfolg hervorgehen.

Verwendung des Projektmonitorings: Der Projektträger ist fördervertraglich nicht zur Erbringung einer Leistung in einem bestimmten Umfang, sondern zu einem subventionsgerechten Verhalten verpflichtet. Das Projektmonitoring, das im Projektabschnittsbericht zur Verfügung gestellt wird, dient der Steuerung der strategischen Förderausrichtung und stellt maßgeblich die Grundlage für die Entscheidung über eine eventuelle Folgeförderung dar.

Abweichungsanalyse: Im Falle des Nichterreichens des inhaltlichen Ziels (wie im Kapitel „Ziel“ definiert) sind 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.

Inhalt des Projektmonitorings: Das Projektmonitoring umfasst die Indikatoren, die bereits aktuell im Projektabschnittsbericht (PAB) abgebildet sind. Jene Indikatoren im PAB, die mit Quoten und quantitativen Zielen verbunden sind, sind in den vorliegenden Umsetzungsregelungen angeführt. Alle weiteren Indikatoren im PAB dienen der Beobachtung und Orientierung. Es obliegt dem Projektträger und dem Förderungsgeber bilateral weitere projektspezifische quantitative Ziele zu vereinbaren, insbesondere dann, wenn in den Umsetzungsregelungen keine angebotsspezifischen quantitativen Ziele vorgegeben sind. Quoten und quantitative Vorgaben beziehen sich immer auf den Zeitraum eines Projektabschnitts (in der Regel ein Kalenderjahr). Siehe zur genauen Definition und Berechnung der Indikatoren im PAB auch die PAB-Indikatorenliste (WABA > Informationen > Dokumente > Projektabschnittsbericht (PAB)) in der aktuell gültigen

Fassung. Der Projektabschnittsbericht ist verpflichtend in der Projektbegleitung als Sachbericht für die Angebote zu verwenden.

Plan-Teilnahmen pro VZÄ: Pro Kalenderjahr sollen mindestens 15 Teilnahmen bzw. 12 Teilnahmen bei Menschen mit Sinnesbehinderungen oder psychischen Beeinträchtigungen pro VZÄ (Schlüsselkräfte ohne Leitung) erreicht werden, ungeachtet dessen, ob die Teilnahmen im jeweiligen Kalenderjahr beendet werden oder am 31.12. noch laufend sind.

Abschlussquote: Pro VZÄ (Schlüsselkräfte ohne Leitung) müssen mindestens 50% der beendeten Teilnahmen im Sinne einer Sicherung¹ (inkl. Umrechnungen) abgeschlossen werden.

Umrechnung: 3 abgeschlossene Begleitungen von Berufserprobungen bzw. 3 abgeschlossene Mobilitätstrainings entsprechen 1 Sicherung (Betreuungsaufwand und Stundenaufwand sind irrelevant).

Verhältnis: Die Zahl der Sicherungen soll mindestens doppelt so hoch sein wie die Zahl der Berufserprobungen bzw. Mobilitätstrainings (Verhältnis 2:1).

Die Betrachtung der Quoten erfolgt auf Projektebene. Darüber hinaus unterliegen die Quoten der individuellen Regelung des Förderungsgebers (unter anderem basierend auf den Erfahrungen der Vorjahre). Richtwertabweichungen müssen dem Förderungsgeber begründet werden. Die mit dem Förderungsgeber individuell vereinbarten Sollwerte müssen für jeden Projektabschnitt in Be-FIT eingetragen werden.

Zur Berechnung der Quoten und für weitere Informationen: Siehe PAB-Indikatorenliste.

¹ Weiterbeschäftigung oder erfolgreicher Abschluss der Ausbildung/Lehre, diese umfasst Reguläre Lehre und Verlängerte Lehre mit Lehrabschlussprüfung sowie Teilqualifizierung mit Abschlussprüfung

7 Arbeitsmarktpolitisches Wirkungsmonitoring

Auswertung der Nachhaltigkeit: Im Zuge der Beendigung wird in einem nächsten Schritt analysiert, wie nachhaltig es gelungen ist, die ehemaligen Teilnehmenden an den Arbeitsmarkt anzubinden. Angebotsziele, die einen unmittelbaren Arbeitsmarktbezug haben, werden basierend auf den personenbezogenen Teilnahmedaten mit objektiven Daten der Sozialversicherung im Zuge einer Sonderauswertung vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) hinsichtlich Beschäftigung abgeglichen, um so Informationen über die Nachhaltigkeit der Arbeitsmarktintegration zu erhalten. Um negative Creaming-Effekte zu vermeiden, sind mit dem arbeitsmarktpolitischen Wirkungsmonitoring keinerlei Quoten verbunden. Die Zahlen werden jedoch vom Förderungsgeber laufend beobachtet und dienen zur Information und Orientierung, wie gut und nachhaltig es den ehemaligen Teilnehmenden der Angebote gelungen ist, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Diese Auswertungen werden vom BMSGPK gesondert durchgeführt. Aufgrund des Nachbeobachtungszeitraums von bis zu 180 Tagen können sie für einen abgelaufenen Projektabschnitt erst 8 Monate später zur Verfügung gestellt werden.

Beispiel: Beendigungen im Zeitraum 01.01.2022 – 31.12.2022 (= Projektabschnitt)
Nachbeobachtungszeitraum 180 Tage: läuft bis 30.6.2023
Bereitstellung des Wirkungsmonitorings: August 2023

Sicherung: Ist die Person im Beobachtungszeitraum (Ende der JC-Teilnahme plus 180 Tage) mindestens 90 Tage in Beschäftigung, gilt die Sicherung als bestätigt. Ausgenommen von der Messung sind Saisonarbeitsverhältnisse oder andere befristete Beschäftigungsverhältnisse.

8 Gender Mainstreaming und Diversity Management

Jobcoaching fördert die Ermöglichung einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit und einer nachhaltigen Teilhabe am (Aus)Bildungs- und Arbeitsmarkt.

Die Strukturen des Jobcoachings werden darauf ausgerichtet, die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse von Menschen zu berücksichtigen. Auf diese Weise sollen diese in ihrer Vielfalt angesprochen werden. Außerdem wird auf eine geschlechtersensible Sprache geachtet. Unterschiedliche Lernstrategien sowie soziale und kulturelle Hintergründe sollen berücksichtigt werden.

Die Arbeit mit den Teilnehmenden 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. Migrationsbiografie sollen keine Benachteiligung darstellen.

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

9 Anforderungsprofil

Das Jobcoaching soll durch qualifizierte 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 Teilhabe und Inklusion. Außerdem sollen die Personen über Kenntnisse und praktische Anwendungen einer gendersensiblen Gesprächsführung und Kommunikation verfügen.

Im Sinne einer Steigerung des Anteils von Menschen mit Behinderungen an der Erwerbsbevölkerung sind bei gleicher Eignung vorrangig Personen mit Behinderungen zu beschäftigen.

10 Schnittstellenmanagement

Um die Zielsetzungen des NEBA-Netzwerkes insgesamt zu erreichen, wird ein in sich gut abgestimmtes, lückenloses Dienstleistungsangebot benötigt. Ein solches Dienstleistungsangebot, in dessen Mittelpunkt die Teilnehmenden stehen, erfordert die „Verzahnung“ bzw. intensive Vernetzungsarbeit der zielgruppenspezifischen NEBA-Angebote.

Ist eine Zusammenarbeit indiziert bzw. wird diese in den Umsetzungsregelungen konkret vorgegeben, erfolgt eine Kontaktaufnahme bzw. Vernetzung mit den entsprechenden Angeboten.

Das NEBA-Schnittstellenmanagement ist grundsätzlich nicht als starre Rahmenstruktur zu verstehen, sondern im Sinne einer an die Teilnehmenden orientierten und individuell gestalteten Begleitung. Durch eine flexible, auf die Teilnehmenden abgestimmte Art der Zusammenarbeit zwischen den einzelnen NEBA-Angeboten, wird die zeitliche Verweildauer der Teilnehmenden im Unterstützungssystem optimiert. Dadurch kann ein zeitnaher Eintritt in das Erwerbsleben oder eine Ausbildung erfolgen, und damit Arbeitslosigkeit möglichst vermieden werden.

Da es möglich ist, dass vor Inanspruchnahme eines Jobcoachings bereits ein anderes NEBA-Angebot absolviert wurde, sind die Erkenntnisse aus vorangegangenen Angeboten im Rahmen von Übergabegesprächen weiterzugeben, um „Doppelgleisigkeiten“ zu vermeiden und ein möglichst effizientes Arbeiten zu ermöglichen. Bei Übergaben außerhalb der Angebote des Sozialministeriumservice wurde die Weitergabe von Informationen über teilnehmende Personen eindeutig und verpflichtend geregelt (außerhalb von WABA unter Verwendung der Datenschutzrechtlichen Zustimmungserklärung zur Weitergabe von Daten bzw. Unterlagen - wie Ergebnisberichte - an Dritte).

Zwischen den NEBA-Angeboten kann es aus unterschiedlichen Gründen zu einer Parallelbetreuung kommen, welche oftmals sogar fix vorgesehen ist. Dabei ist zu unterscheiden, ob diese Parallelbetreuung aufgrund einer Übergabe, einer Nachbetreuung oder eines zeitgleichen Betreuungsauftrags zustande kam. Eine Übergabe meint den zeitlich getrennten Betreuungsauftrag zweier NEBA-Angebote und umfasst immer

Übergabegespräche, wodurch es auch immer zu einer kurzzeitigen Parallelbetreuung kommen kann. Ebenso sind Nachbetreuungen immer möglich, welche oftmals noch laufen, wenn ein neues NEBA-Angebot bereits begonnen wurde. Ein zeitgleicher Betreuungsauftrag zweier NEBA-Angebote ist nicht zwischen allen NEBA-Angeboten möglich. **Eine Übersicht zu den Schnittstellen der NEBA Angebote befindet sich im internen Bereich der NEBA-Website www.neba.at (Login erforderlich) unter: NEBA-Downloads > NEBA-Dachmarke Dateien > Schnittstellen NEBA Leistungen.**

11 Dokumentationssysteme

Jobcoaching-Projekte verpflichten sich zur Eingabe von personenbezogenen und nicht-personenbezogenen Daten ins Wirkungs- und Aktivitätsmonitoring der Beruflichen Assistenzen (WABA). Die Eingabe und Aktualisierung der Daten hat laufend zu erfolgen (innerhalb einer Woche). Die beratenden Personen verpflichten sich zum Datenschutz (siehe Dienstleistungsverträge mit den Landesstellen des Sozialministeriumservice und Datenschutzrechtliche Zustimmungserklärung vor Weitergabe von Daten an Dritte). Der Beratungs- und Begleitungsverlauf der Teilnahmen muss im Fall von Stichprobenüberprüfungen schlüssig belegt werden können.

Die in WABA eingegebenen Daten stellen die Grundlage für das Projektmonitoring und das Arbeitsmarktpolitische Wirkungsmonitoring dar. Es ist daher auf eine valide und qualitativ hochwertige Dateneingabe gemäß den Informationen im Eingabemanual in der aktuell gültigen Fassung jedenfalls zu achten.

12 Raumkonzept und Infrastruktur

Die Umsetzung des Jobcoachings erfolgt in der Regel mobil. Die beratenden Personen 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 beratungsgerechte sowie -unterstützende barrierefreie Anlaufstellen vervollständigen ein optimales Raumkonzept.

13 Öffentlichkeits- und Informationsarbeit

Hier gelten die Bestimmungen des Leitfadens der Öffentlichkeitsarbeit² in der jeweils aktuellen Fassung sowie insbesondere die diesbezüglichen aktuellen Vorgaben gemäß NEBA-CI-Linie. Siehe dazu: www.neba.at.

Neben der unmittelbaren teilnahmebezogenen 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 Akteur:innen aus dem sozialen, medizinischen und öffentlichen Bereich sowie der Wirtschaft über das Beratungs- und Unterstützungsangebot des Jobcoachings in den jeweiligen Regionen und zielgruppenspezifisch informiert werden. Aber auch den Betroffenen, Angehörigen oder Interessierten selbst soll durch aktive Öffentlichkeitsarbeit der Zugang zum Jobcoaching erleichtert werden.

² Der Leitfaden befindet sich im Loginbereich der Website des Sozialministeriumservice unter den Infos für die Projektträger im Reiter Öffentlichkeitsarbeit.
(https://www.sozialministeriumservice.at/login/Projekttraeger/Projektfoerderung/Infos_fuer_ProjekttraegerInnen/Infos_fuer_ProjekttraegerInnen.de.html).

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, der bundesweiten Koordinierungsstelle und dem Sozialministeriumservice (Landesstelle/n und Stabsabteilung) erfordert und unter anderem folgende Elemente enthält:

- Definition und laufende Beobachtung von Qualitätsstandards
- Einhaltung von zentralen Prozessschritten wie Zielvereinbarung, Berichtswesen, Bearbeitungszeiten, Eingabe in WABA etc. (verpflichtende Verwendung der Materialien aus dem Downloadbereich der NEBA-Homepage)
- Erhebung der Zufriedenheit der Teilnehmenden
- Vorgabe und regelmäßige Kontrolle sowie Bewertung von Wirkungszielen
- Absolvieren von Fortbildungen
- Regelmäßige Supervisionen

15 Rechtsgrundlagen

Ausbildungspflichtgesetz (APfIG) idgF. Download unter:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009604>

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) idgF. Download unter:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>

Förderungsgrundlagen Projektförderungen des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz im Bereich der Beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. (1. Jänner 2022). Download unter:

<https://www.sozialministerium.at/Ministerium/Rechtliches-und-Foerderungen/Foerderungen-und-Richtlinien.html>

Rahmenrichtlinie Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. (1. August 2020). Download unter: <https://www.sozialministerium.at/Ministerium/Rechtliches-und-Foerderungen/Foerderungen-und-Richtlinien.html>

Richtlinie NEBA-Angebote des Bundesministers für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz zur Durchführung der Angebote des „Netzwerks Berufliche Assistenz“ - Jugendcoaching, Produktionsschule, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz und Jobcoaching. (1. Jänner 2015). Download unter:

<https://www.sozialministerium.at/Ministerium/Rechtliches-und-Foerderungen/Foerderungen-und-Richtlinien.html>

UN-Behindertenrechtskonvention. Download unter:

<https://www.behindertenrechtskonvention.info/>

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Prozessmodell des Jobcoachings	13
---	----

Abkürzungen

AASS	Arbeitsassistenz
AMS	Arbeitsmarktservice
APfIG	Ausbildungspflichtgesetz
BAS	Berufsausbildungsassistenz
BMSGPK	Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
CD	Corporate Design
idgF	in der geltenden Fassung
JC	Jobcoaching
JU	Jugendcoaching
NEBA	Netzwerk Berufliche Assistenz
ÖA	Öffentlichkeitsarbeit
PAB	Projektabschnittsbericht
SMS	Sozialministeriumservice
TQ	Teilqualifizierung
ÜBA	Überbetriebliche Lehrausbildung
VL	Verlängerte Lehre
VZÄ	Vollzeitäquivalent

WABA

Wirkungs- und Aktivitätsmonitoring der Beruflichen Assistenzen

**Bundesamt für
Soziales und Behindertenwesen
Sozialministeriumservice**
Babenbergerstraße 5, 1010 Wien
05 99 88
[sozialministeriumservice.at](https://www.sozialministeriumservice.at)