

---

**Forum Qualitätsnetzwerk Jobcoaching<sup>AP</sup> 1**

---

## Glossar – in alphabetischer Reihenfolge

Die in diesem Dokument erläuterten Begriffe beziehen sich auf die Qualitätsstandards von Jobcoaching<sup>AP</sup>

Begriff	Erläuterung
Abschlussbericht	Wesentliche Prozess- und Ergebnisinhalte werden schriftlich zusammengefasst / berichtet.
Allparteilichkeit	Allparteilichkeit im Jobcoaching <sup>AP</sup> beschreibt eine innere Haltung, die Anliegen und Erwartungen aller betrieblich Beteiligten gleichberechtigt wahrnehmen zu wollen und das gegenseitige Verständnis zu fördern.
Betrieblich Beteiligte	Alle Personen, die im Betrieb am Jobcoaching beteiligt sind. Dies sind minimal die Person mit besonderem Unterstützungsbedarf sowie ihre Vorgesetzten. Weitere Personen aus dem Betrieb können beteiligt sein.
Jobcoaching <sup>AP</sup>	Jobcoaching am Arbeitsplatz
Lösungsorientierung	In der Lösungsorientierung wird der Fokus auf mögliche Lösungen anstatt auf die Ergründung von Problemursachen gelenkt. Erfolge werden verstärkt, auch versteckt erkennbare Lösungsansätze werden gewürdigt, gewünschte Ergebnisse und Ziele werden antizipiert.
Maßnahmeplanung	Eine Maßnahmeplanung ist die verschriftlichte Planung eines Jobcoachings <sup>AP</sup> . Sie enthält nachvollziehbar beschriebene Angaben zu den Zielen, der voraussichtlichen Dauer, dem Stundenumfang und dem geplanten methodischen Vorgehen.
Nutzer*innen	Im Verständnis von Jobcoaching <sup>AP</sup> sind die Nutzer*innen neben der Person mit besonderem Unterstützungsbedarf alle Personen, die mit ihr im Arbeitskontext stehen. Dies sind in erster Linie der/die Arbeitgeber*in, die Vorgesetzten sowie die Kolleg*inn*en.
Person mit besonderem Unterstützungsbedarf	Typischerweise werden für die Person mit besonderem Unterstützungsbedarf folgende Begriffe verwendet: Rehabilitanden, Kunden, Jobcoachingnehmer*innen, Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung, Versicherte, Teilnehmer*innen von Maßnahmen.
Rahmenbedingungen	Die Rahmenbedingungen geben die äußere Struktur vor, in der ein Jobcoaching stattfindet. Sie umfassen die Dauer, den Stundenumfang und die Ziele des Jobcoachings. Sie werden von den Jobcoaches einzelfallbezogen in der Analysephase ermittelt, in der Maßnahmeplanung begründet und vom Leistungsträger geprüft und festgelegt. Sie sind anschließend für alle Beteiligten gültig.

---

<sup>1</sup> Jobcoaching<sup>AP</sup> = Jobcoaching am Arbeitsplatz

Ressourcenorientierung	Ressourcenorientierung ist ein methodischer Ansatz, in dem gezielt die persönlichen und zwischenmenschlichen Potenziale der Beteiligten gesucht werden um mit ihnen den Veränderungsprozess zu gestalten.
SMART-Kriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Spezifisch, d.h. eindeutig (und: positiv formuliert, ohne Vergleiche wie <i>mehr als ... etc.</i>)</li> <li>○ Messbar bzw. überprüfbar</li> <li>○ Angemessen</li> <li>○ Realisierbar und relevant</li> <li>○ Terminiert, d.h. unter Angabe eines Zeitraumes</li> </ul>
Tandem	Das Tandem bezeichnet eine enge fallbezogene Zusammenarbeit von zwei Fachkräften, idealerweise gegendert, innerhalb eines Fachdienstes oder in Kooperation mit einem anderen Fachdienst. Der Vorteil dieser Arbeitsweise liegt in einer Qualitätssteigerung durch Austausch und Reflexion von Anforderungen im Unterstützungsprozess, ebenso der Chance, Ressourcen aus unterschiedlichen Blickwinkeln wahrzunehmen sowie der Möglichkeit Vielfalt für die Person mit besonderem Unterstützungsbedarf anzubieten. Das Tandem erhöht die Flexibilität der Einsatzmöglichkeiten in unterschiedlich intensiven Unterstützungsphasen und gewährleistet die Kontinuität bei Urlaub und Krankheit
Unterstützungsnetzwerk	Fachkräfte der Integrationsfachdienste, der Maßnahme „Unterstützte Beschäftigung“ sowie anderer Leistungserbringer, Reha-Berater*innen, Leistungsträger, Schwerbehindertenvertretungen, Bezugspersonen aus dem persönlichen oder/und betrieblichem Umfeld der Person mit besonderem Unterstützungsbedarf u.a.