



Jobcoaching aus der Sicht von Arbeitgebervertretern

Nicole Wethkamp, Anke Holste & Thorsten Hirsch

Berlin, 12. September 2023 – öffentlich

Gliederung

Der Vortrag besteht aus fünf Abschnitten.

1. Vorstellung
2. Zahlen und Fakten
3. Entstehungsgeschichte Job Coaching
4. Job Coaching bei der LVM
5. Praxisfall



Vorstellung

Wir vertreten die Bereiche „Gesundheit & Soziales“ und „Personaleinsatz“.

Gesundheit & Soziales...

...unterstützt und berät u.a. bei gesundheitlichen Problemen, Herausforderungen im Beruf, persönlichen Anliegen und Suchtproblematiken.



Anke Holste
Bereichsleiterin
Gesundheitsförderung



Personaleinsatz...

...betreut u.a. alle internen Abteilungen bei personalrelevanten Fragestellungen und trifft Entscheidungen.

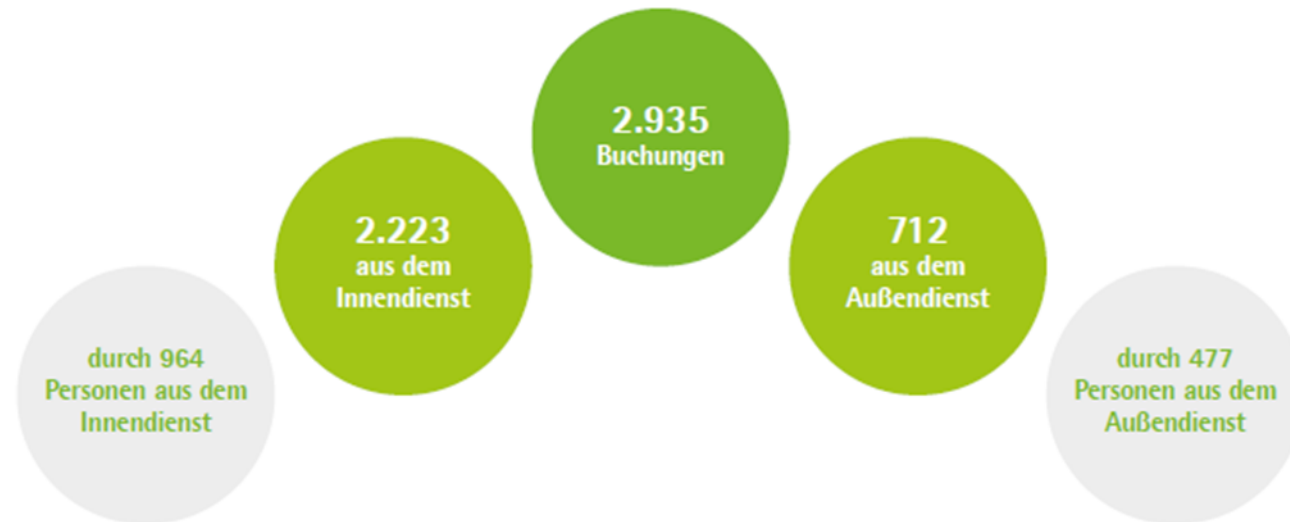


Nicole Wethkamp
Spezialistin
Personaleinsatz

Zahlen und Fakten

Die Angebot werden von vielen Mitarbeitenden in Anspruch genommen.

Insgesamt hat der Bereich Gesundheit und Soziales 176 Angebote zu den Bereichen Arbeitsschutz, Ernährung, Bewegung und psychischer Gesundheit gemacht. Davon konnten 69 Angebote in Präsenz stattfinden.



Buchungsverhalten Innen- und Außendienst

Zahlen und Fakten

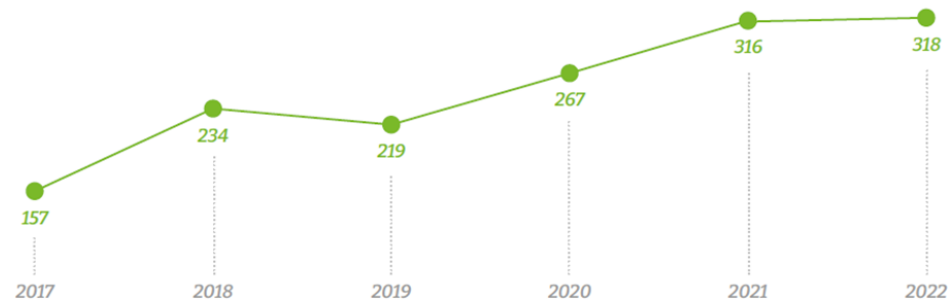
Seit 2017 hat die Anzahl der Beratungen stark zugenommen.

161 im Innendienst

157 im Außendienst

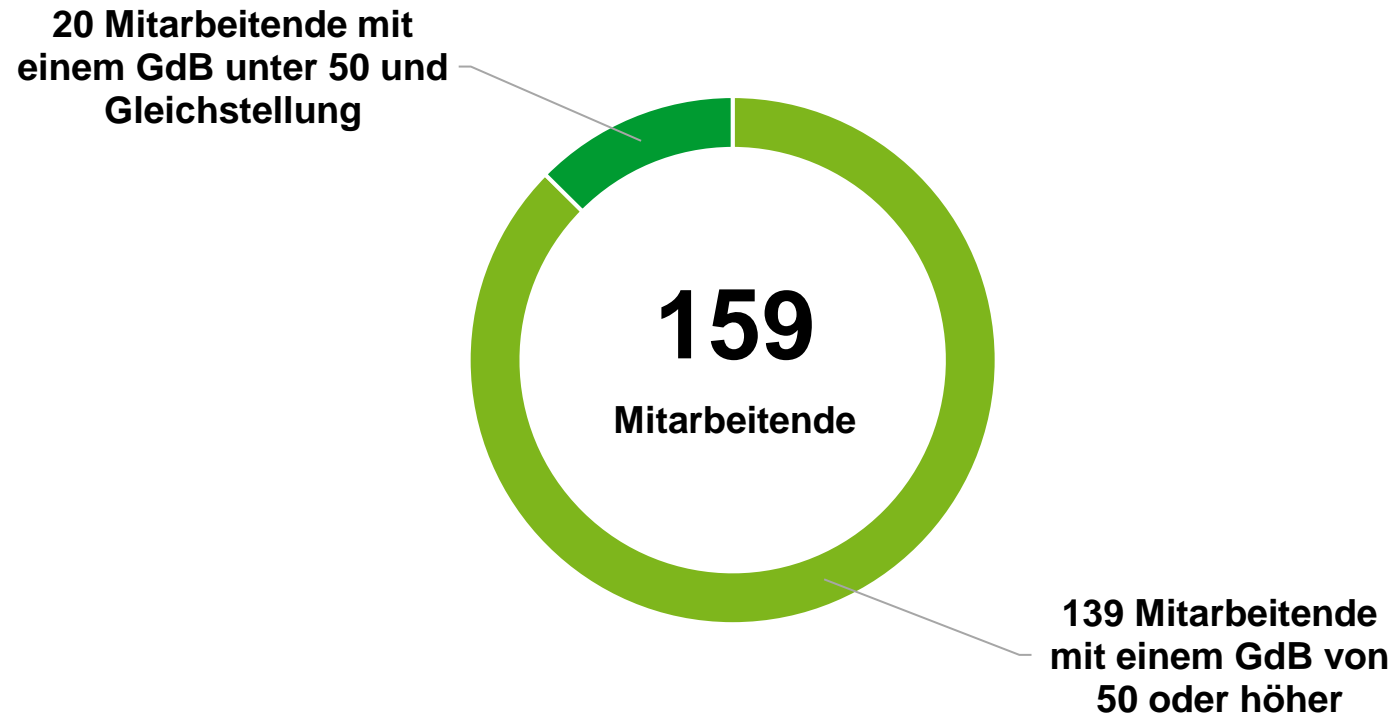
139 Folgekontakte

Anzahl der Beratungen im Jahresvergleich



Zahlen und Fakten

Bei der LVM arbeiten 159 Personen mit Schwerbehinderung/Gleichstellung.



Entstehungsgeschichte Job Coaching

Job Coaching bei der LVM entstand durch einen individuellen Fall.

Kontaktaufnahme eines Mitarbeitenden mit
Schwerbehinderung mit dem Integrationsfachdienst



Angebot und Finanzierung eines Job Coachings
durch das LWL-Integrationsamt



Durchführung von Job Coachings durch die LVM

Job Coaching bei der LVM

Job Coaching besitzt bei der LVM eine hohe Priorität.



Enge Zusammenarbeit mit dem IFD und dem IFB



Langfristig konzeptioniert mit
erwartetem „Return on
Investment“



Etablierung als hausinternes
„Personalentwicklungstool“

Ausgangssituation:

- Frau K. (* 18.05.1967), Mitarbeiterin in der Kraftfahrtabteilung seit 01.09.1991, seit 23.06.2015 gleichgestellt
- Lange Vorgeschichte mit wiederkehrenden Krankheitsphasen, Wiedereingliederungen und psychischen Krisen.
- Versetzung zum 01.01.2021 (Individualsachbearbeitung → Teamsachbearbeitung).
- Im Frühjahr 2021 kam die Rückmeldung, dass Frau K. mit der Arbeitsmenge nicht zurechtkommt.
- Vorbehalte der Führungskräfte über Arbeitsorganisation/Verhalten der Mitarbeiterin, Arbeit im Homeoffice wurde kategorisch abgelehnt
- Erste Maßnahmen: Sperrung des Briefkastens, Side-by-Side Coaching mit (stellvertretender) Teamleitung, vorübergehende Verminderung der Arbeitslast im Gegenzug für mehr Telefondienste
- Einstieg in Gespräche mit verschiedenen Beteiligten (Betriebsarzt, SBV, Führungskräfte, Mitarbeiterin, Personaleinsatz)
- Auftrag/Ziel aus Sicht der Abteilung: Mitarbeiterin soll frühestmöglich in Rente gehen

- Aufgaben Frau K.:
 - Strukturierung des Arbeitstages überdenken, weitestgehende Reduktion der Ablenkungen von außen, Pausenregelung zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit gerade in den anstehenden Phasen der hohen Belastung überdenken (Wiederaufnahme der Pause am Nachmittag?)
 - Verschlechterungsantrag bzgl. der Schwerbehinderung (mit der Aussicht bei einem GdB von 50 bei Bedarf früher in Rente gehen zu können) prüfen, Beratung und Begleitung durch SBV
 - Möglichkeiten der Erwerbsminderung prüfen und gfs. Antrag stellen

- Aufgabe Frau Wethkamp:
 - Einschaltung eines Jobcoaches → Herr Hirsch

- Aufgrund von Corona wechselte Frau K. dann außerplanmäßig „zwangsweise“ im Winter ins Homeoffice

- Die MA erkennt eigene „**Zeitfallen**“ bei der Arbeitsausführung und entwickelt Handlungsrepertoire zu dessen Reduzierung.
- Die FK und die MA entwickeln eine abgestimmte **Tagesroutine**.
- Zusammen mit der MA und der FK werden die beruflichen **Rahmenbedingungen** am Arbeitsplatz optimiert (Büro am Campus, technische Ausstattung, weiteres?)
- Optimieren der **Arbeitsabläufe** vor dem Hintergrund der Geschäftserfordernisse in der Abteilung

Jobcoaching in der Praxis

Analyse und Ansätze im Jobcoaching^{AP}

- Wahrnehmungsverarbeitungsstörung (MA)
- Kann-oder-will-sie-nicht-Dilemma (FK)
- Rollenwechselherausforderung (MA)
- Biorhythmus-verschiebungs-Unverständnis (FK)

- Gute Arbeitsplatzgestaltung im HO mit viel Ruhe zum Arbeiten.
 - Bildschirmvergrößerung für Übersicht
 - Neuer Stuhl im HO
- 80% Homeoffice und 20% Campus optimaler Rahmen (Reduzierung der Fahrbelastung)
- Struktur des Tagesablaufes aus med. Gründen nachvollziehbar (Wirkung von Medikamenten, etc.)
- Nach Aussetzen der Homeoffice-Pflicht → „Begutachtung“ der Arbeitssituation am Campus notwendig.
 - Umzug des Büros am Campus wegen der Ablenkungssituation (Ende des Flurs, Tür offen/geschlossen)
- Neue Arbeitsabläufe wurden mit Unterstützung der Kollegen gut verinnerlicht. Frau K. schafft ihre Arbeit sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht ohne Probleme.
- **Eine frühere Verrentung ist kein Thema mehr!!!**



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Nicole Wethkamp & Anke Holste

Berlin, 12. September 2023