

# Coaching im Gespräch

## *Persönliche Einblicke aus der Praxis*

Coaching verändert sich ständig, Formate geraten in Vergessenheit, neue kommen dazu. Hier werden zwei sehr unterschiedliche Coachingformate vorgestellt, die eher neu auf dem Markt sind. Eine Berufseinsteigerin erzählt uns von einem Aha-Erlebnis beim Pferdecoaching. Zwei Verantwortliche von Agogis stellen die neue Ausbildung in Jobcoaching vor. Das Jobcoaching entspricht nicht dem Verständnis von Coaching bso.

## **Was macht ein Jobcoach?**

*Rainer von Arx*

*Jobcoaching ist ein neues Berufsfeld. Worum geht es?*

*Philipp Scholl:* Jobcoaches begleiten Menschen, deren Zugang oder Verbleib im allgemeinen Arbeitsmarkt aus verschiedenen Gründen erschwert ist. Das können Menschen mit Beeinträchtigung, mit Suchtproblematik, im Straf- und Massnahmenvollzug sowie Stellensuchende, Sozialhilfebezügler:innen oder Migrant:innen sein. Das Berufsfeld ist recht neu, im Herbst 2022 wird erstmalig eine Berufsprüfung «Job Coach» mit eidgenössischem Fachausweis für Absolventinnen und Absolventen dieses Lehrgangs angeboten, was den Beruf zusätzlich aufwertet.

*Coaching und Freiwilligkeit ist ein wichtiges Thema – was bedeutet dies für Jobcoachs?*

*Philipp Scholl:* Dies ist ein zentraler Punkt. Jobcoachs können als RAV-Beratende, in der IV-Eingliederung oder der Arbeitsintegration in Programmen arbeiten, deshalb sind es oft keine «freien» Coachings.

ment ist ein wertebasierter Ansatz. Alle Rollen orientieren sich an diesen Werten, welche notabene den allgemeinen Coachingwerten entsprechen.

Beratung findet aber auch beim Arbeitgeber statt. Es ist ein Paradigmenwechsel, dass man auch die Führungsperson, Organisation oder das Team begleitet und allenfalls Wissensvermittlung über das Krankheitsbild der Klient:innen macht.

*Wie grenzt der Jobcoach die Verantwortlichkeit ab?*

*Marc Gander:* Zentral ist, dass sie im ganzen System aktiv sind und mit den Klient:innen ein gemeinsames Bild entwickeln können. Was sind Träume, Wünsche und Vorstellungen der Klientin? Der Fokus liegt auf der Teilhabe und nicht auf der Ablösung von Versicherungsleistungen oder Sozialleistungen. Dennoch müssen Jobcoachs den Klient:innen die Auswirkungen der Entscheide aufzeigen.

Was zeichnet eure Ausbildung aus?

**Marc Gander:** Wir bilden Jobcoachs unter dem Ansatz des «Supported Employment» aus. Der Fokus liegt auf «first place, then train». Anstatt die Klient:innen in Arbeitsprogrammen fit für den Arbeitsmarkt zu machen, liegt der Fokus auf dem ganzheitlichen Ansatz. Der neue Arbeitgeber muss begleitet und befähigt werden, damit eine nachhaltige Zusammenarbeit und Ausrichtung entstehen kann. Gute Coachs arbeiten so lange mit ihren Klient:innen, bis diese ein Ziel und eine Strategie für sich entwickeln und bis sie erkennen, wo und wann sie Unterstützung brauchen.

Es gibt aber auch Regionen und Ausbildungsinstitute, welche eine ganz andere Richtung verfolgen.

Wo ist der Grat zum Coaching?

Eine erfolgreiche Jobcoach verfügt über ein breites Fachwissen in der sozialen Arbeit und bringt dieses in gewissen Phasen ein. So ist das Berufsfeld teilweise näher beim Casemanagement als bei einem neutralen Coaching. Es braucht Wissen in den Bereichen Sozialversicherungen, Arbeitswelt, Bildungssystem Schweiz, Marketing oder auch Branchenwissen.

**Philipp Scholl:** Dennoch ist sich ein Jobcoach bewusst, wo er die Coachingwelt verlässt und beratend arbeitet oder sogar als Türöffner zu anderen Partnern im System agiert. Dies erfordert eine grosse Rollenflexibilität (mit einhergehendem Rollenbewusstsein), und Coaching ist ein Teil davon. Supported Employ-

Was sind die Voraussetzungen für die Ausbildung?

**Philipp Scholl:** Die Teilnehmenden brauchen ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis oder eine Maturität (oder eine gleichwertige Qualifikation) sowie 2½ Jahre Berufserfahrung, wovon mindestens ein halbes Jahr in der beruflichen Integration. Die Ausbildung dauert rund 30 Tage während eines Jahres und wird durch Supervision sowie Selbstlernzeit ergänzt.

Wo entwickeln sich die Teilnehmenden?

**Philipp Scholl:** Der Lehrgang soll den Teilnehmenden wichtige Impulse betreffend ihrer Haltung vermitteln und ihre Methodenkompetenzen erweitern. Sie nehmen aber auch viele Anregungen mit, wie sie ihre Organisation näher an den «Supported-Employment-Ansatz» bringen können.

Worauf kommt es an, damit ein Jobcoaching gelingt?

**Marc Gander:** Wenn das sogenannte Job-Profil während des ganzen Unterstützungsprozesses auf allen Ebenen (beruflich, sozial, personal) präzisiert wird, wird auch klarer, welches «Gegenüber» gesucht

**Supported Employment** unterstützt Menschen mit erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die Basis des Ansatzes ist aus den USA und wird in der Schweiz von einem Verein getragen. Wichtiger Ausgangspunkt ist das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt. Alle Menschen können Aufgaben in Unternehmen wahrnehmen, sofern es gelingt, geeignete Tätigkeiten, ein passendes Umfeld und eine spezifische Unterstützung zu gewährleisten. Aus dieser Überzeugung entstanden zwei Leitsätze:

- **Supported Employment ist für alle Menschen, welche arbeiten möchten.** Die Motivation, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten zu können, ist der wichtigste Faktor für eine erfolgreiche Integration.
- **Erst platzieren, dann trainieren.** Auf Trainings in besonderen Einrichtungen verzichten, im Fokus steht die direkte Vermittlung, direkt in den regulären Arbeitsmarkt.

<https://supportedemployment.ch>

wird. Parallel werden Empowermentprozesse angestossen. Gelingt beides, dann erhöhen sich nicht nur die Vermittlungschancen, sondern auch die Chance auf einen langfristigen Verbleib im ersten Arbeitsmarkt. Nebst der Fachlichkeit und dem Coachingwissen lebt Jobcoaching von der Beziehung. Gelingt es, bei der Klientin einen Reflexionsprozess anzuregen und diesen zu begleiten und werden Rollen und Interessenkonflikte in der Begleitung transparent ausgesprochen, erhöhen sich die Chancen im Jobcoaching um ein Vielfaches. Es ist oft eine Utopie, zu hoffen, dass der Klient im ersten Coaching ein konkretes Ziel bringt. Viel eher ist es ein gemeinsames und von Respekt geprägtes Entwickeln einer Strategie im Rahmen der Möglichkeiten.



**Philipp Scholl** hat nach seiner Ausbildung als Sozialpädagoge in verschiedenen agogischen Intuitionen gearbeitet und sich im Bereich Führung und Beratung weitergebildet. Er ist aktuell Leiter Lehrgänge bei Agogis und ist selbst als Ausbilder tätig.

<https://www.agogis.ch>



**Marc Gander** hat Soziale Arbeit studiert und ist Coach Supervisor bso. Er arbeitete in verschiedenen Bereichen der Arbeitsintegration und hat u.a. das Case Management Berufsbildung im Kanton Zürich aufgebaut. Er ist Leiter des Lehrgangs Job Coach bei Agogis.

<https://marcgander.ch/>