

Jobcoach- Ein Beruf für Motivation in schwierigen Lebenssituationen

Von Sarah Eyles

Jobcoaching ist ein Instrument zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Schwerbehinderung oder die davon bedroht sind. Die Prozesse innerhalb eines Jobcoachings werden angeregt und begleitet mit dem Ziel, dass ein Jobcoach nach ca. 6 Monaten sich selbst überflüssig gemacht hat. Seit dem 01.01.2024 wird Jobcoaching als Instrument im Sozialgesetzbuch benannt werden.

Ich möchte an zwei Beispielen aus meiner Praxis darstellen, was Jobcoaching bedeuten kann:

Das Lächeln erfasst ihr gesamtes Gesicht, wenn Frau M. erzählt, dass sie sich nie etwas anderes vorstellen konnte, als in der Altenpflege zu arbeiten. Bis vor 3 Jahren war die 52-jährige Stationsleitung einer Demenzstation. Dann begann ihr Leidensweg, mit einer Routine Operation und nachfolgenden Komplikationen. Frau M. kehrte als schwerbehinderte Mitarbeiterin zurück, mit der Auflage, nicht mehr als 5 kg Gewicht zu heben. Schwer umzusetzen in einem Job, der größtenteils aus der Pflege der Bewohner besteht.

Frau M. bekam einen Jobcoach gestellt. Dieser begleitete sie 2x die Woche an ihrem Arbeitsplatz, beobachtete, fragte nach und übernahm kleine Aufgaben. Wie so oft, brachte die körperliche Einschränkung auch tiefer liegende, weniger offensichtliche Begrenzungen mit sich. Das Gefühl, degradiert zu sein, nichts mehr Wert zu sein, erleben viele Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz. Ebenso wie das unangenehme Gefühl, eine besondere Rolle einzunehmen, was durch die Anwesenheit eines Jobcoaches erstmal verstärkt wird.

Ähnlich ging es auch Julian. Aus einer neurologischen Erkrankung im jungen Erwachsenenalter entwickelte sich eine seelische Behinderung. Der intelligente Akademiker konnte sein Glück kaum fassen, dass er einen „richtigen“ Arbeitsplatz hatte, an dem ihm etwas zugetraut wurde.

Weniger begeistert reagierte er auf das Angebot eines Jobcoachings, so wollte er doch nicht auffallen. Wollte vermeiden, dass seine Kollegen ihn für unfähig hielten. Doch sein Arbeitsplatz war gefährdet, weshalb sein Vorgesetzter sich für diese Maßnahme aussprach.

Ein Jobcoach ist sich bewusst, dass alleine seine Anwesenheit schon einen Prozess der Annahme, Auseinandersetzung und Identifizierung mit der jeweiligen Schwerbehinderung auslöst.

Daher ist er darin geschult, äußerst sensibel und respektvoll mit der Unsicherheit aller Beteiligten umzugehen. So ist er erstmal ein Eindringling in einem System. Durch das regelmäßige Erscheinen für ca. 2 Stunden, eine wertschätzende Haltung allen Beteiligten gegenüber und das Schlüpfen in die übliche Arbeitskleidung, wird er irgendwann als „Kollege auf Zeit“ gesehen. Erst ab diesem Punkt wird nach Lösungen gefragt, Impulse gegeben und reflektiert.

Kleinschrittig und im direkten Kontakt werden mit Julian ein strukturierter Arbeitsalltag erarbeitet. Bei gemeinsamen Kaffeepausen werden auch die Kollegen darin unterstützt, mit Julians Besonderheit umzugehen, ermutigt sich zu trauen, Fragen zu stellen und Antworten zu erhalten.



Bild von Elisabeth auf Pixabay

Es wird gelacht, geschmunzelt und einen Moment sind alle tief ergriffen, als der einstige Überflieger von seinem Schicksal erzählt.

Entlastet von strukturellen Überforderungen des Arbeitsalltags, durch ein klares Zeitmanagement, zeigt Julian über wie viele fachliche Kompetenzen er verfügt.

Der junge Mann, der zu Beginn des Coachings unter keinen Umständen auffallen wollte, begann wissenschaftliche Vorträge zu halten, witzig, wortgewandt und voller Freude.

Frau M. hingegen hatte keine Probleme mit Strukturen, Pflegeberichten, Medikamenten zusammenzustellen etc.

Diese Dinge waren für sie so selbstverständlich, dass sie das Gefühl, „nutzlos“ zu sein, nicht ersetzen konnten. Immer wieder überschritt die Klientin ihre körperliche Belastungsgrenze mit der Gefahr eines erneuten Durchbruchs des vernarbten Bauchraums. Die Jobcoachin plante eine weitere Aufgabe für Frau M. zu suchen, die ihrer Erfahrung und ihrem Fachwissen entsprach und das Gefühl der Wertigkeit zurückholte.

Sie beobachtete, ließ Zeit vergehen, sprach mit Vorgesetzten und Kollegen.

Alle einte eine Unzufriedenheit über die Auszubildenden.

Grundwerte im Umgang mit demenzten Menschen, besonders während der Pflege, schienen an Bedeutung zu verlieren oder wurden nicht umgesetzt. Dort sah die Coachin Potenzial und Frau M. und die Abteilung ließen sich auf einen Probelauf ein.

Nach anfänglicher Skepsis und einigen Anpassungen blühte Frau M. in der Aufgabe, Azubis 1:1 in der Körperpflege anzuleiten, sichtbar auf.

Ihre Behinderung diente ihr in diesem Fall, da sie detailgetreu weitergab, wie sie die Menschen berühren und ansprechen würde, ohne das sie Gefahr lief, es mal eben selbst zu machen. Zahlreiche Berufsanfänger durften von ihr lernen.

Auf ihren Ruf als strengste Ausbilderin war Frau M. sehr stolz, so wurden „ihre“ Bewohner, doch nun wieder mit dem nötigen Respekt behandelt und auch sie spürte den Respekt und die Wertschätzung der jungen Menschen.

Sarah Eyles, Gründerin und Leiterin von Jobcoaching- Inklusion Sie bietet ab Oktober eine individualisierte Online Weiterbildung zum Jobcoaching an. Die Zertifizierung ermöglicht eine Finanzierung der Arbeit durch Ämter und Betriebe.

Der Beruf ist auch eine gute Möglichkeit für GesundheitspraktikerInnen, ihre Arbeit wirkungsvoll, sinnvoll, durch freie Planung praktisch realisierbar und finanziell effektiv zu erweitern.



Sarah Eyles

Ergotherapeutin, Jobcoach Inklusion
Gesundheitspraktikerin
Mobil: 0151/72916064
www.jobcoaching-inklusion.de