

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.

Wie wirkt pferdegestütztes Coaching?



Der Trekehner Kilroy ist Co-Coach.

Kirsten Weiskat

Im Sommer 2021 führte ich im Rahmen meiner Ausbildung zur MAS Coaching an der Fachhochschule Nordwestschweiz drei pferdegestützte Coachings durch.

Meine Coachee kam mit folgendem Anliegen zu mir: «Ich möchte in einer Verhandlungssituation mit dominanter Person respektiert werden.» Den vielleicht bedeutsamsten Moment erlebten wir, als ich die Coachee einlud, im Hof, in dem sich das Pferd frei bewegte, auf einem Stuhl Platz zu nehmen und einen Eimer mit Karotten auf dem Schooss zu halten. Das Pferd, aus der sitzenden Perspektive noch grösser, versuchte erwartungsgemäss, an die Karotten zu kommen. Meine Coachee versuchte vergeblich, aus der sitzenden Stellung heraus den Eimer zu verteidigen.



Das pferdegestützte Coaching ist ein erlebnis- und handlungsorientiertes Verfahren, bei welchem es Aufgabe der/des Coachees ist, verschiedene Übungen mit dem Pferd zu absolvieren, welche anschliessend gemeinsam mit der/dem Coach reflektiert werden. Im therapeutischen Kontext ist der erfolg-

reiche Einsatz von Pferden bei psychischen Erkrankungen empirisch belegt (Opgen-Rhein et al. 2018). Obwohl pferdegestütztes Coaching besonders in der Arbeit mit Führungskräften seit Jahren auf dem Beratungsmarkt angeboten wird, gibt es wenig empirische Forschung zur Wirkweise.

gen und das immer dominanter werdende Pferd wegzuschicken. Erst als die Bedrohung durch das grosse Tier fast unerträglich wurde, stand die Coachee plötzlich auf und wehrte sich mit deutlichen Worten und Gesten. Das Pferd wich sofort zurück, näherte sich aber daraufhin vorsichtig und freundlich wieder an.

Meine Coachee war verblüfft – sie erkannte, dass sie trotz Durchsetzung ihres Willens den Respekt und die gute Beziehung zum Pferd beibehalten konnte und erkannte die Parallelen zu ihrem Anliegen. Im anschliessenden Gespräch sagte sie: «Ich habe erkannt, dass mein Nein einfach nur Kommunikation ist. Ich sage dem Pferd «Weg!» und «Ich möchte das nicht!» Aber ich habe auch etwas Verlockendes für das Pferd, nämlich die Rüebli im Eimer. Das hat sehr gut zum Thema gepasst, denn mein Verhandlungspartner will ja auch etwas für sich. Ich habe gelernt, dass es – auch wenn ich ihm etwas bieten könnte – nicht meine Verantwortung ist, wie er darauf reagiert. Und auch das Pferdemässige, das Mächtige, das mein Verhandlungspartner ausstrahlt, hat gut gepasst.»



Kirsten Weiskat ist Coach, Supervisorin und Organisationsentwicklerin bso. Sie ist gerne draussen in der Natur unterwegs mit Pferd und Hund – ab und zu coacht sie sogar mit Pferd. Sie hat langjährige Businesserfahrung als HR Managerin in einem international tätigen Grossunternehmen.
www.kirstenweiskat.com

LITERATUR

- Opgen-Rhein, C., Kläschen, M., Dettling, M. (2018): Pferdegestützte Therapie bei psychischen Erkrankungen. Schattauer.
- Schütz K./Steinhoff J. (2019): Einfluss von pferdegestützten Coachings auf die Selbstwirksamkeitserwartung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

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, Sozialhilfebezüger: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.

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 Employment

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 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

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>

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

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/>



**zh
aw** Soziale Arbeit

**DAS Supervision,
Coaching und Mediation**

Erwerben Sie zentrale Kompetenzen, Menschen zu beraten und in ihrer Entwicklung zu unterstützen, Zusammenarbeit in Teams zu reflektieren, Einzelpersonen und Gruppen in innovativen Prozessen zu begleiten und Konflikte zu moderieren sowie Wege aus Krisen zu eröffnen.

Start: 16. März 2023

CAS Coaching Skills

Gestalten Sie Ihre begleitende, beratende, ausbildende oder führende Tätigkeit wirksamer – egal in welcher Funktion und Branche Sie sind. Coaching Skills im Berufsalltag bewusst und situativ anwenden: Im CAS wird Methodenwissen vermittelt, explorativ angewandt und das eigene Mindset weiterentwickelt.

Start: 3. April 2023

