



Hilfreich und verführerisch: Vorinformationen, Diagnosen und Doppeldiagnosen

- Wie gehen wir Jobcoaches damit professionell um?

Thorsten Hirsch

Ergotherapeut (Bc. of Health in OT) und Systemischer Berater (SG)

IFB- Institut für berufliche Qualifizierung und Entwicklung, Coubertin-Str. 1, 48301 Nottuln

www.i-f-b.org hirsch@i-f-b.org

Gliederung des Impulsvortrags

1. Skizze eines Fallanfanges: Vorinformationen am Beginn eines Jobcoachings
2. Drei „handwerkliche“ Impulse für einen professionellen Umgang in der Praxis
3. Kleiner Impuls für Literatur und Weiterbildung
4. Ihre Fragen, Gedanken und Anregungen!?

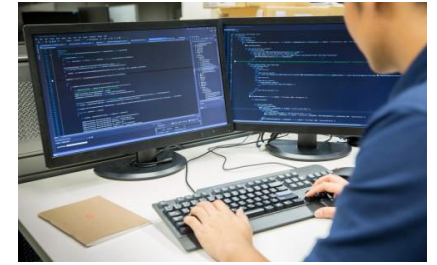
Skizze Fallanfang:

Herr J., IT-Entwickler, 45 Jahre

Tätig in der IT-Abteilung einer berufsständischen Vertretung



Vorinformationen und Diagnosen:

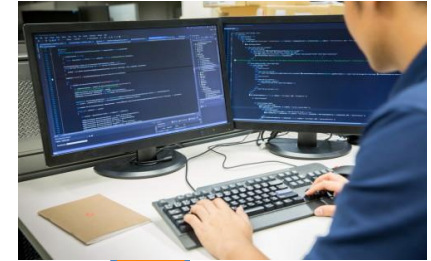


1. Sehminderung, Brillenversorgung
2. Seit Geburt an Hörschädigung mit Hörgeräteversorgung („an Taubheit grenzend Schwerhörig, kommuniziert lautsprachlich, zwingend auf Mundbild angewiesen“)
3. Sprachbehinderung
4. Cerebrale Spastik (obere und untere Extremitäten)
5. Schlafstörungen, starke Reaktionen auf Stress, Scheidung vor 18 Monaten
6. Vor 2,5 Jahren neuer Vorgesetzter in der Abteilung seit dem Konflikte und Unzufriedenheit des Arbeitgebers mit seiner Leistung.
7. Vorgesetzte sehen kaum Arbeitsleistung bei der Programmierung und schildern im Arbeitsalltag fehlendes Verständnis für Aufgabensituationen



**1. Impuls:
SELBSTREFLEKTION und BEWUSSTMACHEN von
Vorinformationen, (meinen) Ersteindrücken und Reaktionen
zum Klient und Betrieb**

Einige erste Ideen und Impulse von mir in diesem Fall...



Lerne ich den Klienten ausreichend gut zu verstehen?

Smarter, unangenehmer Abteilungsleiter !

Fehlende JC-Idee -- Fall überhaupt annehmen? Was kann ich anbieten?

Versteht er Projekte und Arbeitsanweisungen überhaupt ausreichend?

Selbstreflektion:
Was erscheint hilfreich?
Was verführerisch?
Welchen Impulsen folge ich...?

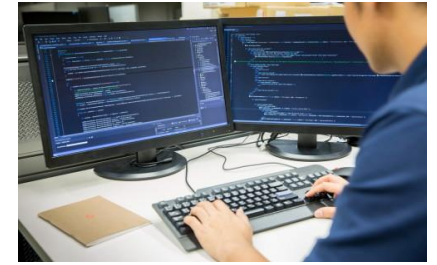
Schwierig!

Ist die Kommunikationsfähigkeit im Alltag genügend sicher gestellt?

Echt komplex!

Bauchgefühl: da ist was möglich...!

Gestaltungsideen aus der Selbstreflektion:



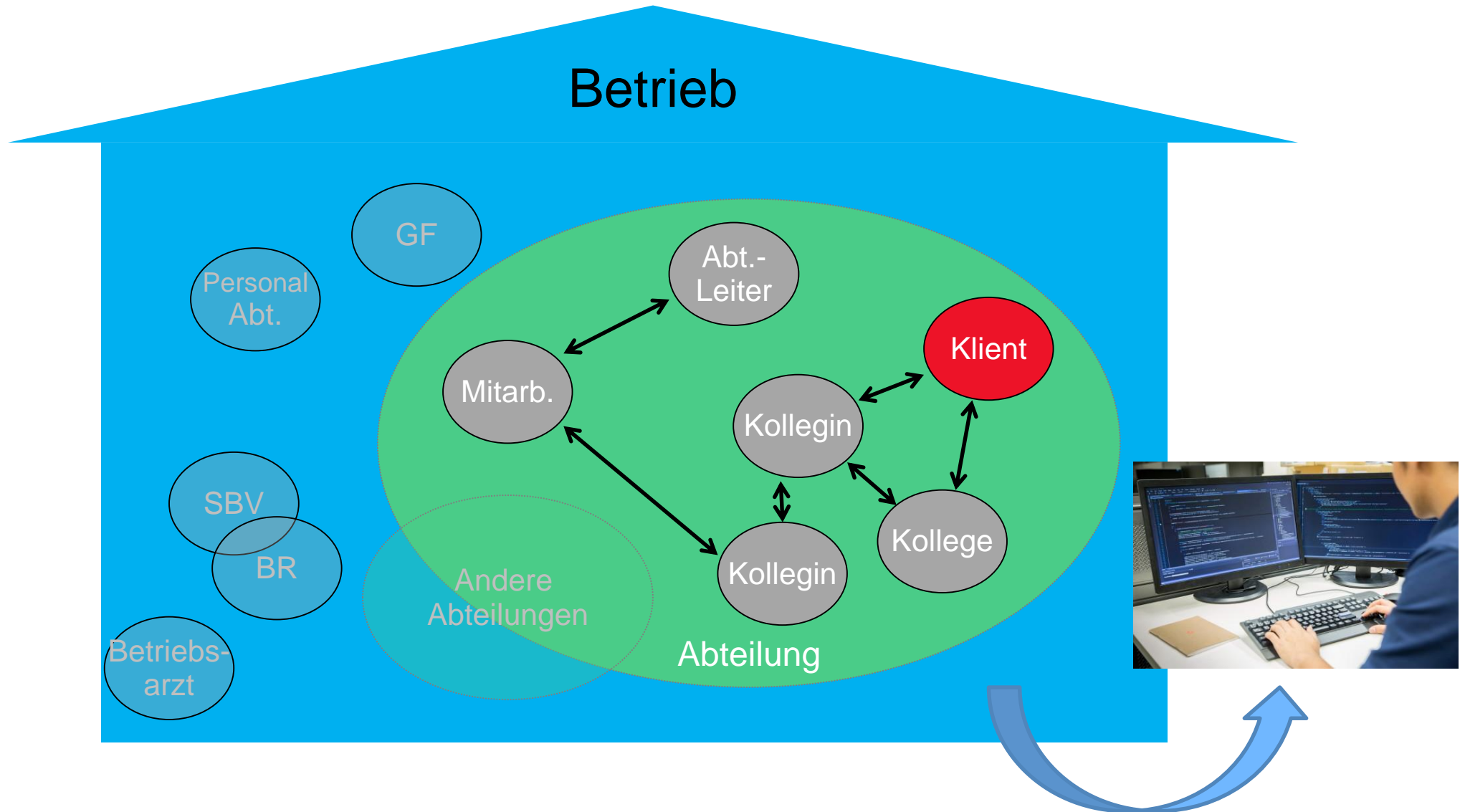
1. Das Jobcoaching benötigt ausreichend Zeit für eine ruhige Kommunikation zwischen mir und dem Klient
2. Wie verstehe ich den Abteilungsleiter und seine Position und Möglichkeiten besser? Informelle Gesprächsmöglichkeiten? Nachfragen...?
3. Komplexität verwirrt mich leicht... - immer wieder reduzieren und sortieren woran wir im nächsten Schritt arbeiten
4. Ich habe bewusst die Jobcoaching-Planung unterbrochen und auf zwei Termine aufgeteilt, um Zeit zu haben Ideen zu entwickeln und mit Kollegen und Leistungsträger zu sprechen



2. Impuls und kleiner Exkurs:

Klares Jobcoach-Profil hilft beim Erkennen von relevanten Informationen

Betriebliche Integration



Verbindungen gestalten

- Im Betrieblichen Kontext entstehen Verbindungen über Zusammenarbeit.
- Wir Jobcoaches gestalten gezielt individuelle Verbindungen/Kopplungen!
- Wir identifizieren mögliche Verbindungen / Kopplungen.
- Wir vereinbaren Ziele zu deren Entwicklung mit Betrieb und Klient:in.
- Wir fördern die notwendigen Lernprozesse im Arbeitsalltag, so dass diese Verbindungen entstehen (können).

Verbindungen systematisch entwickeln

- Verbindungen entstehen durch die Kopplung von Bedarfen und Ressourcen:
Eine/r bietet etwas an, ein anderer braucht dies.
- Egal WER etwas anbietet oder benötigt!
Verbindungen sind wechselseitig und können von zwei Seiten aus entwickelt werden.

Reduzierung der Komplexität von Informationen

- Fokussiert wird von uns Jobcoaches entwickelbare Kopplungen.
- Bedarfe und Ressourcen von Betrieb und Mitarbeiter notwendig. (ggf. Arbeit mit dem Kopplungsfenster)

Klares Profil der/des Jobcoaches und seines Angebotes

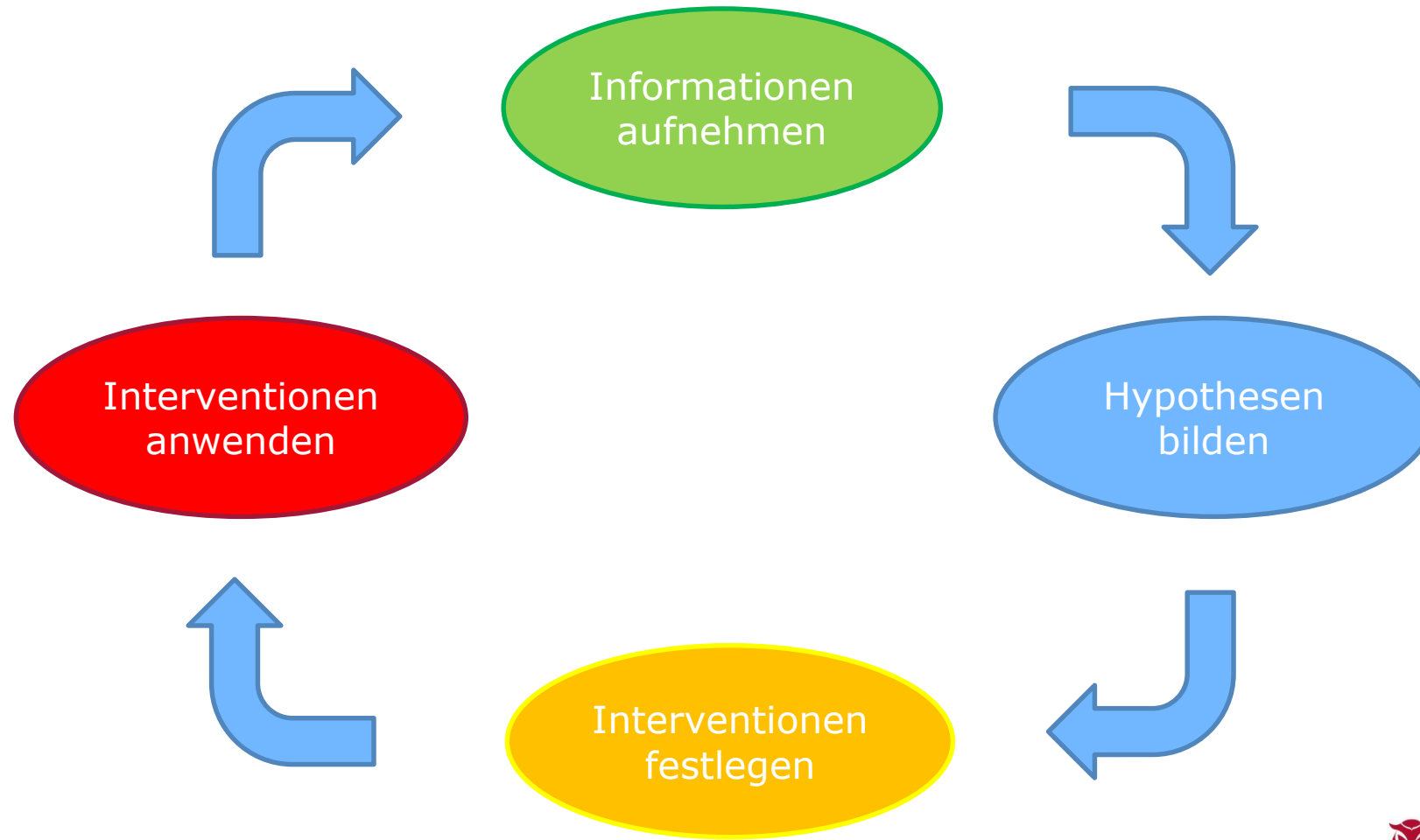
- Jobcoaches schaffen Verbindungen!
- Filtern von Vorinformationen, Diagnosen, Doppeldiagnosen
 - Welche Bedarfe und Ressourcen erfahre ich?
 - Welche Kopplungen / Verbindungen lassen sich im Jobcoaching entwickeln?

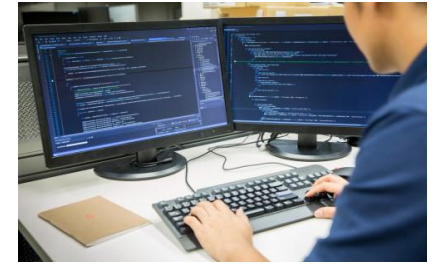




3. Impuls: Arbeit mit Hypothesen

Mit Hypothesen arbeiten! – Die Systemische Schleife

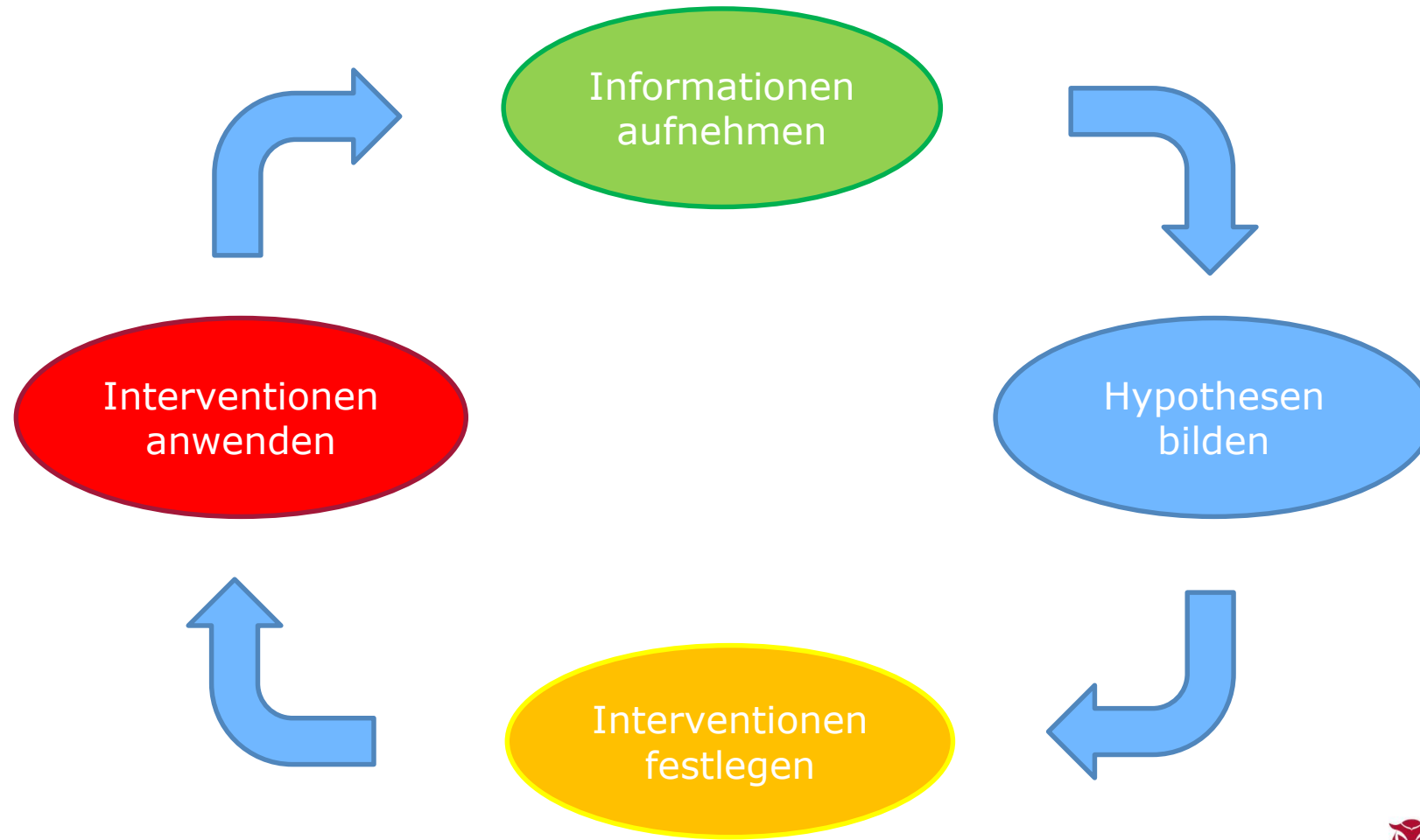




Hypothesen ganz praktisch...

- Herr J. und seine Kollegen können vermutlich die Kommunikation durch die Nutzung von Absprachen UND E-Mails sicherstellen
 - Erprobt und verworfen!
- Herr J. kommt besser zu seiner Leistung, wenn er längerfristige Projekte durchführt in denen er mehr an seinem PC tätig ist als mit anderen Menschen kommunizieren muss.
 - Erprobt und beibehalten!

Mit Hypothesen arbeiten! – Die Systemische Schleife





Abschließende Thesen

Umgang mit emotionale Betroffenheit

- Manche Menschen oder Schicksale rühren uns emotional an: Wir sind betroffen, gerührt, wütend, erschlagen, überfordert...
- **1. These:** Betroffenheit dürfen wir in konstruktive Interventionen „übersetzen“, um ihre Veränderungskraft zu entwickeln! (ggf. damit sogar andere Beteiligte anzustecken!) – Dafür brauchen wir entsprechendes Handwerkszeug!

Wir entwickeln (Arbeits-) Verbindungen!

2. These: Nur Informationen aus Vorberichten, Diagnosen, Doppeldiagnosen zu Bedarfen und Ressourcen sind für eine betriebliche Inklusionslösung im Jobcoaching-Prozess zielführend!

Hypothesen schützen vor Verführung!

3. These: Indem wir Jobcoaches uns bewusst sind, dass unsere Lösungswege EINE Möglichkeit sind und danach praktisch handeln schützen wir uns davor die Lösungsmöglichkeiten der beteiligten Personen zu übersehen und im Jobcoaching auf einem „Holzweg“ zu landen.

Kleiner Reminder für uns alle...

Wir alle verdienen unser Geld nur mit dem was wir können!
(Niemand verdient sein Geld mit dem was er oder sie nicht kann)!

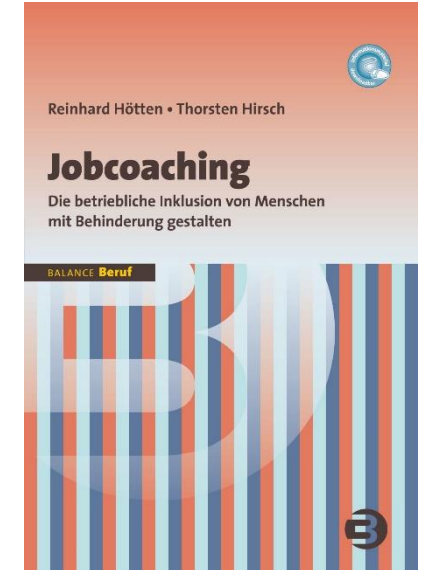
Diagnosen können uns helfen und schnell zu orientieren was wir im Jobcoaching in den Blick nehmen müssen.

Lassen Sie sich von Diagnosen aber – egal in welcher Anzahl – oder von herausfordernden Vorinformationen und Schwierigkeiten im Jobcoaching-Verlauf nicht auf Abwege locken!

– Stattdessen suchen und realisieren Sie Gestaltungsmöglichkeiten für Inklusionslösungen am Arbeitsplatz!

Literatur

- Hötten/Hirsch: „Jobcoaching – die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen gestalten“, Balance Buch+ Medien Verlag/Psychiatrie-Verlag, Juni 2014
- Forum Qualitätsnetzwerk Jobcoaching^{AP} der BAG UB www.bag-ub.de
- JADE - Forschungsprojekt zur Profilbildung von Jobcoaching^{AP} <http://blogs.hawk-hhg.de/jade/>



Einladung zur Weiterbildung



Weiterbildung
„Jobcoach^{AP} am Arbeitsplatz 2023-2024“ im Raum Frankfurt am
Main

in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt Hessen

www.i-f-b.org

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Fragen zum Vortrag?

Gedanken zum Thema?

Kollegiale Anregungen?