

Zwei Beispiele aus der Praxis: Anlage 1 und Anlage 2

Anlage 1

Fallbeispiel Coaching 1

Ausgangslage:

- Frau E., alleinerziehende Mutter (32 Jahre) mit zwei Kindern (6 und 10 Jahre)
 - Sie lebt auf dem Dorf ohne familiäre Unterstützung, zum Kindsvater besteht kaum Kontakt
 - gelernte Lebensmittelverkäuferin, bis 2017 als Verkäuferin tätig
 - hat Führerschein und PKW
 - 2017 wurde eine schon diagnostizierte psychische Erkrankung akut und musste teilweise stationär behandelt werden
 - Frau E. ist seit 2017 im Leistungsbezug des SGB II und arbeitslos
 - Nach dem Akutstadium der Erkrankung wurde Frau E. als Rehabilitandin von der Agentur für Arbeit berufsorientierend betreut
 - Die Agentur für Arbeit veranlasste die Erstellung eines Gutachtens, aus dem hervorgeht, dass Frau E. nicht mehr im erlernten Beruf arbeiten kann und auch in keinem anderen Beruf mit Kundenkontakten tätig sein sollte
 - Sie machte 2021 eine berufsorientierende Maßnahme für Rehabilitanden, die vom Träger mit der Empfehlung für eine Umschulung zur Bürokauffrau abschloss
 - Ein entsprechender Umschulungsplatz wurde 2021 mit einer Finanzierungszusage des Jobcenters zur Verfügung gestellt
 - Frau E. wollte die Umschulung aber nicht durchführen, fühlte sich falsch verstanden und verweigerte die Teilnahme
 - Frau E. war dann kaum noch erreichbar und verweigerte in weiten Teilen die Mitarbeit
 - Im März 2022 wurde Frau E. das Projekt „BASS“ vorgestellt; seitdem wird sie durch einen Coach der SVM „BASS“ betreut
-
- Im Rahmen von „BASS“ wurden die Interessen und Kompetenzen von Frau E. festgestellt:
 - Im Ergebnis einiger intensiver Gespräche stellte sich heraus, dass Frau E. sehr gern mit alten Menschen arbeiten wollte, dazu fühlte sie sich imstande und außerdem gab sie an, dass sie aufgrund ihrer Erkrankung über eine hohe Empathie verfüge, was sie als Voraussetzung für eine Tätigkeit mit alten Menschen betrachtete
 - Da das vorliegende Gutachten Tätigkeiten mit Kundenkontakten ausschloss wurde mit Frau E vereinbart, eine Arbeitserprobung im Hauswirtschaftsbereich eines Altenpflegeheims durchzuführen
 - Die Arbeitserprobung begann im April 2022 und dauerte 4 Wochen
 - Sie hatte das gemeinsam vereinbarte Ziel, den Tätigkeitsbereich und die Belastbarkeit zu testen
 - Gerade die Kundenkontakte mit den alten Menschen im Rahmen ihrer hauswirtschaftlichen Tätigkeit bei der Arbeitserprobung motivierten Frau E. für eine berufliche Zukunft im Altenpflegebereich
 - Im Zusammenhang mit der Arbeitserprobung und der geplanten Arbeitsaufnahme waren eine Reihe von formalen und anderen Angelegenheiten zu bewältigen, bei denen der Coach Frau E. unterstützte
 - o Einholung eines aktuellen Attestes der behandelnden Ärztin für die Unbedenklichkeit einer Beschäftigung im angestrebten Bereich
 - o Absprachen mit dem Arbeitgeberservice und dem Arbeitgeber
 - o Unterstützung bei allen Anträgen, z.B. Antrag auf Einstiegsgeld, Fahrkosten usw.
 - o Absprachen mit dem Eingliederungsbearbeiter

- Steuerklassenänderung beim Finanzamt
- Auseinandersetzungen mit dem Kinsvater in diesem Zusammenhang
- Beantragung der Finanzierung von Ferienaktivitäten der Kinder
- Beantragung der Bezuschussung von Schulessen für die Kinder
- Beibringung eines Hygienepasses usw.
- durch die tägliche Erreichbarkeit des Coaches konnten bei Problemen Krisengespräche zeitnah geführt werden und ständig motiviert werden
- Frau E. erhielt in Ergänzung ihres eigenen Leistungsvermögens in dieser Phase die Unterstützung, die notwendig war für die Realisierung der Arbeitserprobung
- Direkt nach der Arbeitserprobung erhielt Frau E. einen Arbeitsvertrag mit einem Umfang von 20 Stunden pro Woche als Hauswirtschafterin
- da sie auf eigenen Wunsch auch Senioren im Fahrzeug begleitete, z. B zum Arzt, wurde Frau E. von der Arbeitgeberin vorgeschlagen, den Personenbeförderungsschein zu erwerben, um damit flexibler einsetzbar zu sein
- Frau E. wollte dies und das JC hat den Erwerb des Personenbeförderungsscheins gefördert
- inzwischen genießt Frau E. großen Respekt bei den Kollegen und Bewohnern der Einrichtung, so dass die Arbeitgeberin eine Weiterbildung zu den Grundlagen der Altenpflege angeregt hat
- Frau E. war auch dazu sehr motiviert und absolviert aktuell die Weiterbildung
- Dafür wurde sie von der Arbeitgeberin freigestellt
- Außerdem bot die Arbeitgeberin an, nach der Qualifizierung die Beschäftigung stufenweise auf bis zu 35 Wochenstunden erhöhen zu können
- damit würde Frau E. (mit Kindergeldzuschlag und Wohngeld) nicht mehr im ALG II Bezug sein
- Bisher bewältigt Frau E. ihren Alltag gut, einer Überlastung muss vorgebeugt werden
- Nach der Qualifizierung wird das Coaching mit dem Ziel einer nachhaltigen Beschäftigung noch fortgesetzt

Anlage 2

Fallbeispiel Coaching 2

Ausgangslage:

- Herr S., 27 Jahre mit Partnerin und Kind (4 Monate)
 - zog nach der Geburt des Kindes zu der Familie der Partnerin
 - Hauptschul- Abschluss vorhanden
 - Ausbildung zum Zerspanungsfacharbeiter bei einem großen Unternehmen (Abschluss Theorie 2016, 2018 durch Nachprüfung Abschluss Praxis), Verzögerung durch erhebliche Fehlzeiten
 - Herr S. wurde im Ausbildungsbetrieb nicht in Beschäftigung übernommen
 - arbeitslos seit 05/2019, bis dahin drei sehr kurzfristige Beschäftigungen unter 6 Monaten im erlernten Beruf sowie ein kurzes Praktikum 2019 im Rahmen einer Maßnahme des JC (der Arbeitgeber hatte aber kein Interesse, Herrn S. zu beschäftigen)
 - kein Führerschein, durch Fahren ohne Führerschein mit gestohlenem Kennzeichen und Unfall ist eine MPU notwendig
 - bis dato nicht zuverlässig und unpünktlich bei Terminen in der Eingliederung des JC
 - Ende Januar 2022 Übernahme in „BASS“
-
- Feststellen der Interessen und Kompetenzen
 - Ergebnis: Herr S. möchte gern in seinem Beruf arbeiten, allerdings aufgrund der Familiensituation nicht im Schichtsystem
 - er ist handwerklich geschickt, schweißt in der Freizeit an Fahrzeugen und ist mit dem Vater seiner Partnerin dabei, einen alten PKW aufzubauen, den er bei Wiedervorhandensein seines Führerscheins nutzen könnte
-
- mit Herrn S. konnte eine gute vertrauliche Gesprächsbasis gefunden werden, dazu trug insbesondere die ständige Erreichbarkeit des Coaches bei
 - Herr S. vermittelte aufgrund der neuen Familiensituation zunehmend mehr Verantwortungsbewusstsein, daran knüpfte das Coaching an
 - Der Coach führte zahlreiche Gespräche mit Herrn S., angefangen mit Tipps zur Bewältigung des Alltags (Herr S. erhielt vom Coach z. B. einen Kalender für Termineintragungen) bis hin zum Aufzeigen von Folgen aus bestimmten Handlungsweisen in privaten und beruflichen Angelegenheiten
 - Herr S. wandte sich an seinen Coach bei seinen Planungen und beim Auftreten von Problemsituationen; er empfand insbesondere in Situationen Stress, in denen mehrere ungeplante Ereignisse eintraten, die es zu koordinieren galt
 - Ein Schwerpunkt des Coachings ist nach wie vor die Arbeit an Alltagskompetenzen, wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit
-
- da Herr S. über wenig Berufspraxis verfügt, wurden zunächst Arbeitserprobungen geplant, dazu wurden Bewerbungen geschrieben, die allerdings erfolglos blieben (mehrere Firmen suchten ausschließlich Arbeitnehmer mit Berufserfahrung)
 - auch Aktivitäten bei Personalserviceagenturen blieben erfolglos oder hatten Schichtarbeit zur Voraussetzung bzw. lange Anfahrtswege (Problem: Herr S. ist aktuell noch auf den ÖPNV angewiesen)

- in 07/2022 wurde über „BASS“ der Kontakt mit dem Arbeitgeber, bei dem Herr S. 2019 ein Praktikum absolvierte, hergestellt
- der zeigte Interesse und war auf Mitarbeitersuche
- im gemeinsamen Gespräch des Coaches mit dem Arbeitgeber und Herrn S. wurde eine mögliche Perspektive entwickelt:
 - o der Arbeitgeber würde Herrn S. einstellen - dazu würden aber aktuelle MAG- und WIG- Schweißerpässe als Voraussetzung benötigt und
 - o der Arbeitgeber würde Herrn S. bei der Absolvierung der MPU finanziell unterstützen (ggf. spätere Verrechnung mit dem Lohn)
- Im Ergebnis wurde vom JC ein Gutschein für die Erlangung der Schweißerpässe ausgegeben, der Gutschein wurde eingelöst
- Beide Schweißerpässe wurden inzwischen erfolgreich erworben
- Sowohl der Anleiter als auch der potenzielle Arbeitgeber bescheinigen ihm ein „Talent“ zum Schweißen sowie insgesamt großes handwerkliches Geschick
- Am 01.11.2022 begann Herr S. sein Beschäftigungsverhältnis
- mit der MPU Beratung besteht Kontakt und einige Beratungsstunden zur Vorbereitung auf die MPU wurden bisher absolviert

- die „BASS“- Betreuung wird fortgeführt
- der Coach steht in ständigem Kontakt mit Herrn S. und den Netzwerkpartnern
- geplant ist das Einbeziehen der Partnerin, die nach der Babypause ihre unterbrochene Ausbildung fortführen möchte