

impulse

Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

02.2017

7,50 Euro

ISSN 1434-2715

www.bag-ub.de/impulse

„Das Leben verändert sich.“

Aus der Tagesstätte in den Sozialraum
und in die Betriebe

Das BTHG als Reform der beruflichen Teilhabe

Die Intention, die Neuregelung
und ihre Umsetzung

Schwerpunktthema

Übergänge

81

Entdeckungstour der individuellen Stärken

Bildungscoaching für psychisch erkrankte Menschen mit Arbeitserfahrung

Von Barbara Lux

Bildungscoaching ist eine Methode für Menschen im Arbeitsleben, die sich weiterentwickeln wollen, den Beruf wechseln oder sich umorientieren wollen/müssen. Bildungscoaching ist ein passgenaues personenorientiertes Beratungskonzept. Als Bildungscoach ist man wie ein Goldsucher mit dem zu Beratenden unterwegs. Wir wollen wissen, was sind die Stärken und die „verborgenen Kompetenzen“.

Lebenslanges Lernen ist ein Konzept, das Menschen befähigen soll, während ihrer gesamten Lebensspanne zu lernen. Menschen mit Behinderungen haben, wie alle Menschen viele Fähigkeiten, Potentiale und Ressourcen. Lebenslanges Lernen ist für alle Menschen wichtig!

Wie eine Münze hat Bildungscoaching zwei Seiten: Die eine Seite bezieht sich auf

die Arbeitswelt und die technischen und organisatorischen Veränderungen. Die andere Seite bezieht sich auf den Menschen und die persönliche Arbeitsfähigkeit, den Umgang mit Einschränkungen und Wünsche der individuellen Weiterentwicklung.

Mit dem Bildungscoaching wollen wir Menschen dabei unterstützen, ihre eigene berufliche Entwicklung in die Hand zu nehmen und selbstbestimmt zu lernen. Wir wollen Klarheit über die bekannten und verborgenen Kompetenzen – wir sprechen auch von implizitem Wissen – gewinnen.

1. Von „alten Zöpfen“ und folgeschweren „Nichthandlungen“

Kennen Sie das Bild mit den alten Zöpfen? Ein alter Zopf ist beispielsweise der Leitsatz: „Ein Beruf ein Leben lang.“ Berufswechsel sind heute nicht nur in, sondern ein Zeichen der Zeit. Ständige Veränderungen

in der Arbeitswelt erfordern lebensbegleitendes Lernen und berufliche Entwicklung. Und noch so ein alter Zopf: „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr.“ Dieser Satz ist vor über 100 Jahren von einem Mediziner geprägt worden. Heute weiß man aus der Gehirnforschung: Die Lernfähigkeit wird nicht geringer. Die graue Substanz wächst auch im Alter. Wichtig ist das ständige Training. Die Jüngeren lernen nicht schneller, sie lernen nur anders.

Auch wenn das Klischee - das menschliche Gehirn hätte irgendwann ausgelernt - wissenschaftlich längst widerlegt ist, es geistert immer noch in den Köpfen von Beschäftigten, Angehörigen, Arbeitgebern und Vorgesetzten herum. Das führt zu folgeschweren „Nichthandlungen“, weil Lernprozesse nicht aktiv und gezielt entwickelt und unterstützt werden. Menschen meinen von sich selbst, sie könnten nichts mehr lernen, weil sie zu alt sind. Oder es



Foto: Dr. Stephan Barth, pixelio.de.

fehlt das Selbstbewusstsein und das eigene Zutrauen, etwas mit Freude lernen zu können.

Das Leben und auch die Arbeitswelt werden immer komplexer. Durch die rasche Weiterentwicklung der Technologien und die fortschreitende Globalisierung ist Lernen heute zu einem stetig andauernden Prozess geworden. Hinzu kommt der demographische Wandel. Weil wir länger leben, arbeiten wir auch länger. Nur die Konsequenz, „dann lernen wir auch länger“ wird oft nicht mitgedacht. Dabei sind die Erweiterung von Kompetenzen und die Aneignung von neuem Wissen ein – wie ich finde - wunderbarer nichtendender Lernprozess. Dabei kann zwischen zwei Wegen unterschieden werden, die häufig in die gleiche Richtung gehen.

- Der Weg der Arbeit
- Der Weg der individuellen Entwicklung eines Menschen

Artikel 24 der UN-Behindertenkonvention erkennt das Recht von Menschen mit Behinderung auf Bildung an. Das gilt für ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und auch für das lebenslange Lernen. Ein Ziel ist, die Entfaltung der Persönlichkeit, der Begabungen und Kreativität sowie der körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Wir brauchen dafür beide Wege: Den Weg der Arbeit und den Weg des Menschen.

Es ist also eine folgenschwere „Nicht-handlung“, Menschen mit Behinderung nicht zu fördern und zu unterstützen. Und es ist eine folgenschwere „Nicht-handlung“, wenn Menschen mit Behinderungen meinen, dass sie keine Potentiale hätten und darum auch nicht einen kleinen Schritt auf einer „Lern-Skala“ von 1-10 weiter gehen wollen.

2. Wendepunkte für das Bildungscoaching

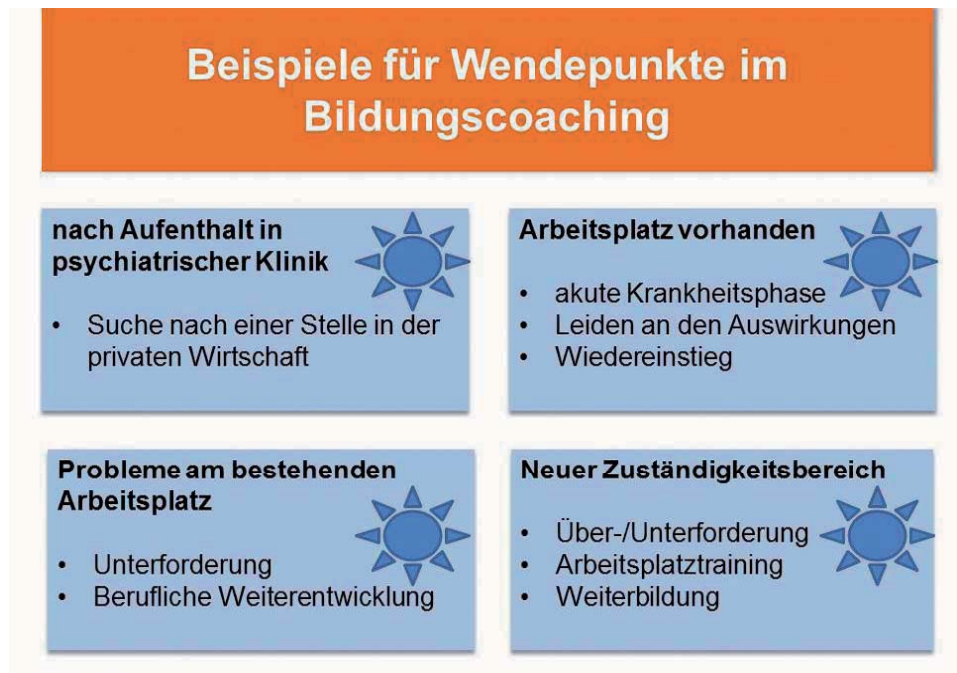
Die sehr engagierte 55-jährige Erziehe-

rin Lara Baum (Name geändert) ist psychisch lange erkrankt. Neben der begleitenden Gesprächstherapie geht es darum, im Bildungscoaching (in diesem Fall eine Maßnahme aus dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Abs. 2 SGB IX) das Selbstbewusstsein zu stärken und ein Kompetenzprofil zu erstellen. Das Selbstbild von Lara Baum ist sehr schlecht. Im Bildungscoaching schauen wir auf ihre Stärken, die sie sich im Laufe ihres langen Arbeitslebens erworben hat. „Die Aufforderung, die Dinge positiv zu sehen und auf meine Stärken zu gucken, hat mir sehr geholfen. Gut war, dass ich mich im Coaching dann darauf vorbereitet habe, mit meiner Vorgesetzten über ihre Einschätzung meiner Kompetenzen zu sprechen. Sie hat so viele Stärken von mir benannt. Dazu gehörte auch meine Ruhe, wenn es um schwierige Themen in Elterngesprächen geht. Es ist nicht mehr schlimm für mich,

wenn ich mit den technischen Möglichkeiten der neuen Medien nicht zu Recht komme, wie die jungen Leute. Wir bieten Eltern nun an, mit uns über Erziehungsfragen zu sprechen. Ich bin verantwortlich für dieses Projekt. Das Bildungscoaching war ein Wendepunkt in meinem Leben. Etwas Besseres konnte mir in meinem Leben nicht passieren.“ Gemeinsam mit anderen Erzieherinnen wurde das Aufgabengebiet von Lara Baum in der Kita verändert. Sie hat das Projekt „Elterngespräche und Erziehungsfragen“ und für alle den „Bewegungsraum“ übernommen. Und alle freuen sich darüber, dass Lara Baum jeweils mit einer anderen Erzieherin meist den Frühdienst macht. Frau Baum fühlt sich gut unterstützt für das Projekt „Elterngespräche“. In regelmäßigen Gesprächen mit der Leitung werden die Erfahrungen ausgewertet. Außerdem hat sie an einer Fortbildung „Väter für Elterngespräche“ teilgenommen.

Worum geht es genau im Bildungscoaching?

- Die Methode des Bildungscoachings bezieht sich insbesondere auf Menschen mit **Arbeitserfahrungen**.
- Im Bildungscoaching geht es um die Persönlichkeitsentwicklung und Entwicklung von *beruflichen Zielen*, für die es sich lohnt aktiv zu werden und etwas zu verändern.
- Eine Begleitung findet über einen **längeren gemeinsam festgelegten Zeitraum** statt.
- Im Mittelpunkt stehen die **Reflexion** der bisherigen Berufs- und Lebensbiografie und die Erarbeitung möglicher Entwicklungsziele.
- Ein Meilenstein der Beratung ist ein Kompetenzprofil von implizitem (nicht bewusst) erworbenen Wissen und explizitem (bewusst erworbenen) Wissen.¹
- Dieses ist die Grundlage, um **Potentiale herauszufinden** und so die beruflichen Herausforderungen besser zu bewältigen.



Grafik 1

- Die erarbeiteten **Lösungswege sollen durch die Gecoachten selbst entwickelt** werden. So findet eine Stärkung der Selbstkompetenz des Klienten statt.
- Bildungscoaching basiert auf **Freiwilligkeit und Vertrauen**.
- Das Bildungscoaching ist somit ein Element innerhalb einer **Strategie lebensbegleitenden Lernens**.

In der Beratung und Unterstützung von Menschen mit psychischen Behinderungen gibt es eine Vielzahl von Wendepunkten im Leben, die ein Beratungsanlass für das Bildungscoaching sind oder im Bildungscoaching wahrgenommen werden. Die Erfahrungen zeigen, dass die psychische Erkrankung im Betrieb immer noch auf Vorbehalte stößt. Schwierigkeiten hängen auch damit zusammen, dass die Grenze zwischen einer vorübergehenden Einschränkung und einer länger anhaltenden Erkrankung fließend sind.

Angststörungen oder depressive Störungen stellen einen großen Anteil dar. Es gibt

Unterschiede, wie sich Depressionen bei Männern und Frauen darstellen. Besonders Frauen leiden unter einer Depression wie man im Gesundheitsreport der DAK von 2016 lesen kann. Der Geschlechterunterschied ist besonders groß ab 45 Jahren. Als Gründe werden biologische Ursachen (z.B. Hormonschwankungen) genannt. Dazu kommt, dass Männer und Frauen die Symptome einer Depression unterschiedlich wahrnehmen und beschreiben. Bei Männern kann sich eine Depression z.B. durch Reizbarkeit, Aggressivität und antisoziales Verhalten zeigen. Frauen nehmen Unruhe, Klagsamkeit und Verstimmung wahr. Als weiterer Grund für die unterschiedliche Betroffenheit werden die unterschiedlich erlebten Einflussfaktoren aus dem Erwerbsleben, der soziale Status und die Position in Familie und Partnerschaft genannt.

Bei psychischer Erkrankung am Arbeitsplatz sollten sich die innerbetrieblichen, außerbetrieblichen und persön-

lichen Strategien auf die individuellen Voraussetzungen des betroffenen Beschäftigten beziehen.

Hier setzt auch das Bildungscoaching an: Was bringt der Mensch mit und was hat er sich im Laufe des Lebens an Fähigkeiten und Kenntnissen angeeignet? Dabei geht es nicht nur um das berufliche Fachwissen. Wir lernen auch in der Freizeit, in ehrenamtlichen Tätigkeiten oder in Tätigkeiten für die Familie.

Der Bildungscoach ist nicht als Fachmensch in Bezug auf die psychische Erkrankung gefragt. Das können Ärzte und Therapeuten besser. Der Bildungscoach entwickelt gemeinsam mit dem psychisch erkrankten Beschäftigten neue berufliche Perspektiven.

Die Ziele im Bildungscoaching können sehr unterschiedlich sein, wie die „Übersicht: Beispiele für Wendepunkte im Bildungscoaching“ zeigt (Grafik 1).

So kann es darum gehen einen neuen Arbeitgeber zu suchen oder die Integration auf dem vorhandenen Arbeitsplatz vorzubereiten. Auch die Unterforderung am bestehenden Arbeitsplatz oder die Übernahme eines neuen Zuständigkeitsbereiches können ein Anlass für ein Bildungscoaching sein.

Für Menschen mit psychischen Erkrankungen ist vor allem ein Faktor im Beruf von großer Bedeutung: Die Vermeidung von Unterforderung oder Überforderung.

3. Zwei Formen des Wissens. „Wenn wir wüssten, was wir wissen!?“

Kennen Sie den Satz „Ist doch normal, dass ich das kann.“? Frank Hartmann (Name geändert) ist gelernter Lagerfachhelfer im Vertrieb eines internationalen fleischverarbeitenden Unternehmens. Er arbeitet auf diesem Arbeitsplatz schon 6 Jahre. Bedingt durch seine Erkrankung am Aspergersyndrom wurde er bei Weiterbildungen nie berücksichtigt. Er will sich weiterbilden und

auch mehr verdienen. Gemeinsam mit dem Bildungscoach beschreibt er seine Tätigkeit ganz genau. „Ist eben nicht normal, was ich alles kann.“ fasst er sein so entstandenes Stärkenprofil zusammen. Der Teamleiter ist überrascht. Er hat nicht gewusst, „Was alles in Frank steckt.“ Gemeinsam überlegen sie, wie die Aufgabenstellung von Frank Hartmann erweitert werden kann und erstellen eine Kompetenzmatrix.

In der Beratung und Unterstützung von Menschen mit psychischen Einschränkungen oder Behinderungen ist häufig eine Anpassung der Arbeitsaufgaben oder sogar ein Arbeitsplatzwechsel nötig. Aber wie soll der künftige Arbeitsplatz aussehen? Wie kann Über- oder Unterforderung vermieden werden? Wie kann lebenslanges Lernen an einem bestehenden Arbeitsplatz bewusst und aktiv begleitet werden? Immer geht es um einen sogenannten IST-SOLL Abgleich: Was kann ich und was muss ich können!

Um diese Fragen zu beantworten machen wir einen kleinen Ausflug. Wir betrachten, wie unterschiedlich Wissen entsteht.

Berufliche Handlungsfähigkeit resultiert aus der Zusammenführung von Theorie und Erfahrung.

Nehmen wir als Beispiel das Schreiben einer Rechnung. Das Wissen, dass eine Rechnung 10 Jahre aufbewahrt werden muss, ist „Theoriewissen“. Erfahrungswissen entsteht beim Tun, also wenn man eine Rechnung schreibt.

Es wird noch komplizierter. **Erfahrungswissen kann in formellen oder informellen Lernprozessen erworben werden.** Formell bedeutet, dass man beispielsweise in der Berufsschule etwas lernt, also in einer offiziellen Lernform. Informell steht dafür, dass es keinen förmlichen Rahmen wie etwa eine Ausbildung oder ein Seminar gibt. Was ist nun informelles Lernen? So lernt man unter anderem den Umgang

mit dem Handy nicht in der Schule, sondern eben im Alltag. Schon die Kleinkinder benutzen heute die Handys der Erwachsenen, um sich Kinderfilme anzuschauen. Informelles Wissen entsteht auch in vielen Prozessen während der Arbeitstätigkeit. Dort wird es auch „Lernen im Prozess der Arbeit“ genannt.

Untersuchungen zum informellen Lernen deuten darauf hin, dass die meisten Menschen nicht wissen, was sie alles können. Im Bildungscoaching interessiert uns darum insbesondere das Erfahrungswissen, welches in informellen Lernprozessen und im Prozess der Arbeit angeeignet wurde. Das ist Wissen, welches in keinem Zeugnis dokumentiert und auch in keinem Lehrplan beschrieben ist.

Für das Erfahrungswissen wird oft auch ein anderer Fachbegriff genutzt: implizites Wissen. Der Ursprung geht auf Arbeiten des Naturwissenschaftlers und Philosophen Michael Polany zurück. Er hat zwei Formen des Wissens beschrieben.

- **Explizites Wissen** ist dokumentiertes Wissen, das für alle greifbar ist. Es existiert bereits in beliebiger Form, wie zum Beispiel in Textdokumenten und Datenbanken oder ist einem zumindest bewusst. Mit diesem Wissen können auch andere Menschen umgehen. Beispiele sind Arbeitsanweisungen, dokumentierte Abläufe, Berichte und Zeichnungen. Explizites Wissen ist also Wissen das beschrieben ist.
- **Implizites Wissen** ist Können und Erfahrung. Es ist schwer greifbar. Diese Form von Wissen basiert auf Erfahrungen, Erinnerungen und Überzeugungen, oder wird geprägt durch persönliche Wertesysteme. Es ist ein entscheidender Bestandteil menschlichen Verhaltens. Es wird auch als „stilles Wissen“ bezeichnet.

Übrigens: implizites Wissen ist der weitaus größere Teil des Unternehmenswissens. Jemand „weiß, wie es geht“, aber

sein/ihr Wissen steckt implizit in seinem/ihrer Können. Es fehlen die Worte, um dieses Können zu beschreiben oder es anderen verbal zu vermitteln. Eben z.B. wie man ein Rezept als Koch oder Köchin anpasst.

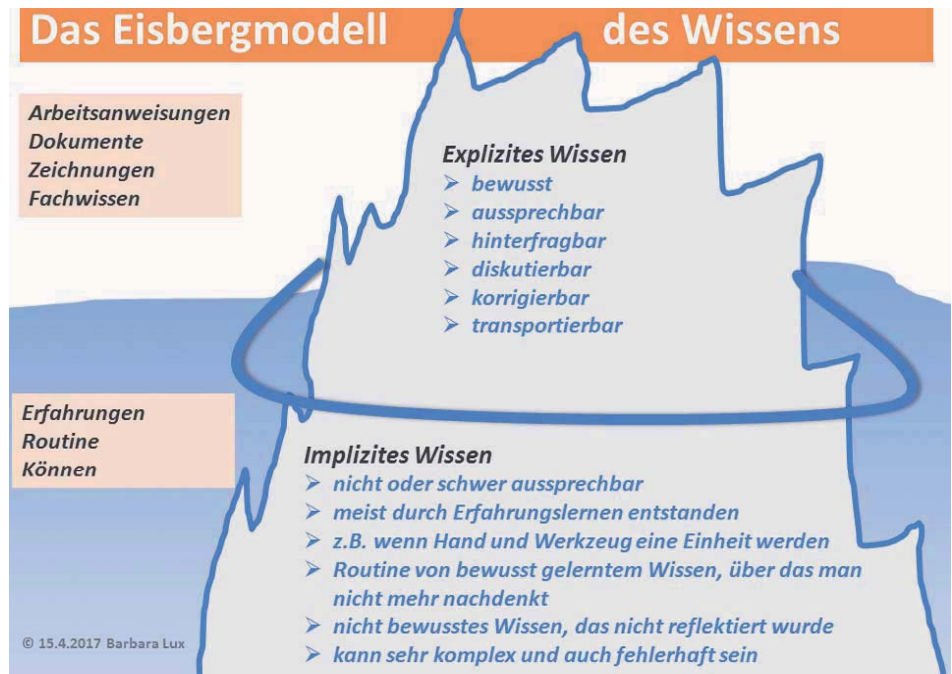
Tätigkeit als Koch/Köchin	
Explizites Wissen z.B. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Lebensmittelkunde ✓ Warenkunde ✓ Kalkulation ✓ Zusatzstoffe ✓ Garzeiten ✓ Rezepte umsetzen ✓ Hygiene ✓ Planung und Organisation 	Implizites Wissen z.B. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Küchenhierarchie ✓ Reifes Obst erkennen ✓ Arbeitsabläufe ✓ Kombination von Zutaten und Geschmack ✓ Etwas Umrühren ✓ Gerüche ✓ Rezepte anpassen

Grafik 2

Teilweise kann das implizite Wissen „aktiv gemacht“ werden. Es kann reflektiert, erinnert und niedergeschrieben werden. Ein Teil unseres Wissens bleibt aber unbewusst. Dazu gehören zum Beispiel Intuition oder auch automatisierte Prozesse und Gewohnheiten. Unser aktives bewusst vorhandenes Wissen ist also nur ein Bruchteil unseres gesamten Wissens – wie die Spitze eines Eisbergs. Vieles von dem Wissen, das wir jeden Tag anwenden liegt unter der Wasseroberfläche und ist von uns nicht sichtbar.

Wie auch bei dem Lagerfachhelfer Frank Hartmann. Ihm und dem Teamleiter ist nicht bewusst, was er alles kann. Es liegt unter der Wasseroberfläche. So hat Frank Hartmann im Prozess der Arbeit nicht nur alle Waren für den Export in Europa mit allen Daten im Kopf. Er hat z.B. auch gelernt wie unterschiedlich die Verpackungsanforderungen sind. Er macht – auch wenn es nicht seine Aufgabe ist – ständig einen Qualitätscheck. So hat er schon mehrfach verhindert, dass falsch verpackte Produkte in den Versand gegangen sind.

Frank Hartmann soll nun auch Verantwortung für Aufgaben aus dem Qualitäts-



Grafik 3

management im Lager übernehmen. Dafür nimmt er an speziellen betrieblichen Unterweisungen teil. Außerdem begleitet ihn ein erfahrener Kollege aus dem Qualitätsmanagement für einige Zeit als Mentor. Er gibt sein fachliches Wissen und sein Erfahrungswissen weiter. Frank Hartmann hat seine Ziele erreicht: Er lernt und auch sein Lohn steigt.

Die zwei Formen des Wissens spielen im Bildungscoaching eine große Rolle. Wir sammeln, ordnen und strukturieren das was explizit bekannt ist. Und wir versuchen das zu formalisieren und zu aktivieren, was als implizites Wissen vorhanden ist. Wir wandeln es sozusagen in bewusstes Wissen um. Erschließen kann man es nur durch Kommunikation und bewusstes Dokumentieren.

4. Im Bildungscoaching neue Perspektiven entwickeln

Um Über- und Unterforderung im Arbeitsleben zu vermeiden konzentriert sich der Bildungscoach auf die Entdeckung und

Beschreibung der Fähigkeiten und Potenziale. Gerade beim Bildungscoaching von psychisch erkrankten Menschen ist es notwendig eine förderliche Umgebung zu schaffen. Sie sollte geprägt sein durch

- Klarheit und Eindeutigkeit
- Transparenz und Übersichtlichkeit der räumlichen, personellen und finanziellen Verhältnisse
- Verlässlichkeit und Kontinuität
- Ruhe, Gelassenheit und Entspannung
- Vermeidung von Unter- oder Überforderung

Bei schweren und längerfristigen Verläufen der psychischen Erkrankung ist die Konzentration auf die vorhandenen Fähigkeiten und deren Weiterentwicklung besonders wichtig.

Immer mehr Menschen berichten von starken gesundheitlichen Problemen in Folge von Stress und Überlastung am Arbeitsplatz.

Das Bildungscoaching liefert Konzept und Methoden, um die vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse (also explizites



Grafik 4

und implizites Wissen) ans Tageslicht zu bringen.

Bildungscoaching ist ein Prozess und unterscheidet sich somit von einer Bildungsberatung. Idealtypisch gibt es 6 Schritte. Gerade die Schritte 1-3 sind besonders wichtig. Wissen und Kompetenzen sind immer individuell in allen Lebens- und Tätigkeitsbereichen entstanden. Darum kann es auch nicht in einer Checkliste normiert abgefragt werden. Es gilt diese zu erinnern, zu sammeln und zu ordnen. Das geht übrigens nicht in einer „Sitzung“. Dafür braucht man mindestens drei Termine mit dem Bildungscoach. Und je älter man/frau ist, umso mehr Erinnerungszeit ist notwendig.

5. Bildungscoaching für Menschen mit psychischer Störung - Stabilisierung und Aufbau von Selbstvertrauen

Bildungscoaching gilt der Zukunftsplanung. Nicht nur bei der Unterstützung von Menschen mit psychischen Störungen ist

das Bildungscoaching eine personenorientierte und ressourcenorientierte Begleitung auf Augenhöhe. Ein Mensch mit einer psychischen Störung kann arbeitsfähig sein und auch arbeitsfähig bleiben. Grundlage ist, dass die Anforderungen zu seinen/ihren Fähigkeiten passen.

Anja Örsan (Name geändert) ist Führungskraft und seit fast 6 Monaten wegen einer psychischen Erkrankung arbeitsunfähig. Sie kann sich nicht mehr vorstellen in dieser Leitungsfunktion weiter zu arbeiten. „Die Aufgabenvielfalt und der Stress machen mich krank“, sagt sie. Als erstes werden die Kompetenzen von Anja Örsan beschrieben. Das heißt mit Unterstützung des Bildungscoach: Sammeln, erinnern und ordnen. Die Fachkenntnisse und das Erfahrungswissen aus der Lebensbiographie von Anja Örsan werden so detailliert im Kompetenzkompass dokumentiert. Im zweiten Schritt geht es um den Abgleich ihrer explizit und implizit erworbenen Kompetenzen mit möglichen anderen Arbeitsaufgaben. Im Bildungscoaching wird ein Ist-Soll-Profil erstellt.

Anja Örsan fühlt sich gut stabilisiert, um ein Gespräch mit der Personalmanagerin und ihrem Vorgesetzten dem Bereichsleiter zu führen. Sie hat auch schon erste Ideen, wo sie sich in Zukunft im Unternehmen sieht. „Mit meinem Kompetenzkompass habe ich eine wirklich gute Grundlage dafür geschaffen, dass wir über meine Stärken sprechen. Sie glauben gar nicht, wie wichtig das für mein Selbstbewusstsein ist. Ich hatte gedacht, ich hätte auf allen Ebenen versagt. Auch weil es für mich durch meine Krankheit Einschränkungen am bisherigen Arbeitsplatz in der Führungsposition gibt. Ich kann mir gut vorstellen eine andere Arbeit zu machen und dort voll einsetzbar zu sein.“

Nun findet ein gemeinsames Gespräch mit der Personalabteilung und ihrem Vorgesetzten statt. Auch ein Betriebsratsmitglied nimmt als Vertrauensperson von Anja Örsan an dem Gespräch teil. Sie sind erstaunt über die Vielfalt ihrer Fertigkeiten und Kenntnisse, die sie sich nicht nur in der Führungsposition erworben hat. Unbekannt war allen, welche besonderen Kompetenzen sie sich in mehreren Auslandsaufenthalten in der Zusammenarbeit mit chinesischen Lieferanten angeeignet hat. Mit dem Profil gehen sie nun auf die Suche. „Eine gute Empfehlung für einen Arbeitsplatzwechsel in unserem Unternehmen,“ findet die Personalmanagerin. Für zusätzliche Qualifikationen, die für den Arbeitsplatzwechsel notwendig werden, wird auf ein Budget der Personalabteilung zurückgegriffen.

Im Bildungscoaching gibt es idealer Weise zwei Wege. Mal laufen sie parallel, mal in gegensätzliche Richtung und dann können sie sich auch ergänzen.

- **Der Weg der Arbeit:** Bildungscoaching als IST-Soll-Abgleich zwischen den Kompetenzen der Person und den erforderlichen Kompetenzen für einen bestimmten Arbeitsplatz (**Anforderungsperspektive**)



Foto: www.helenesouza.com, pixelio.de

- **Der Weg der Person:** Bildungscoaching zur Erstellung eines Kompetenzprofils und Entwicklung von beruflichen Zielvorstellungen (**Entwicklungsperspektive**)

Für Menschen mit psychischer Störung kann es beide Wege geben. Im Bildungscoaching können die Folgen einer langen Erkrankung zunächst im Vordergrund stehen, wie der Verlust des Selbstvertrauens, der Abbau von Belastbarkeit und eine starke Verunsicherung.

Das Bildungscoaching kann zur Stabilisierung und zum Aufbau des Selbstvertrauens beitragen.

Im Bildungscoaching werden verschiedene Instrumente genutzt wie z.B.

- Die Lebenslinie der Lernerfahrungen
- Persönliches Stärken- und Entwicklungsprofil (Kompetenzbilanz, Kompetenzpass)
- Das Vier-Felder-Kompetenzraster (fachliche Kompetenzen, methodische Kompetenzen, sozial-kommunikative Kompetenzen, Selbstkompetenzen)
- Qualifikationsmatrix (Analyse des Tätigkeitsbereichs, Analyse der Kompetenzen der betroffenen Person, Vergleich von Ist-Soll und ggf. Entwicklung eines Qualifikationsplans, Arbeit mit Niveaustufen)
- Erstellung eines Kompetenzkompass bzw. eines Vermittlungsprofils für die interne Arbeitsplatzsuche

Damit das Bildungscoaching zu einer guten Unterstützung wird, sind Grundprinzipien des Coachings zu berücksichtigen: Freiwilligkeit, Vertrauen, Vertraulichkeit, Hilfe zur Selbsthilfe, transparenter durch Spielregeln bestimmter Umgang, gegenseitige Akzeptanz, zeitliche Begrenzung und Ergebnisoffenheit.

Menschen mit psychischen Erkrankungen besitzen Fähigkeiten und Ressourcen wie andere Menschen auch. Sie unterscheiden sich zu anderen Menschen durch eine „erhöhte Verletzlichkeit“. Bildungscoaching kann so auch Verunsicherung auslösen. Angst tritt auf. Es kann kurzfristig zur Entlastung führen, angstbesetzte Situationen zu vermeiden. Aber mittel- und langfristig schwächt die Vermeidung von angstbesetzten Situationen das Selbstwertgefühl. Das stufenweise Erarbeiten einer individuellen Kompetenzbilanz kann so zur Stabilisierung beitragen und dazu ermutigen, auf die angstbesetzte Situation zuzugehen. Die Arbeit mit der Qualifikationsmatrix kann gerade aufgrund des Ist-Soll-Abgleichs ein Beitrag zur Vermeidung von Unter- oder Überforderung sein.

Die Ressourcen- und Stärkenorientierung macht den Menschen zum Experten seiner selbst und schafft so Klarheit.

Bildungscoaching ist insbesondere für Menschen mit Berufserfahrung geeignet. Menschen lernen – nicht nur im Arbeitsle-

ben - viel in informellen und nicht-formellen bzw. impliziten Lernsituationen. Dieses neu zu entdecken und zu beschreiben stärkt die berufliche Handlungsfähigkeit und das eigenständige selbstverantwortliche Handeln im lebenslangen Lernprozess.

Barbara Lux

ist u.a. Dipl. Sozialwissenschaftlerin, Mediatorin (BM) und Geschäftsführerin von LuxConsulting – Unternehmens- und Bildungsberatung in Hamburg. Sie ist seit vielen Jahren auch als Bildungscoach für Unternehmen und Privatpersonen tätig. Aktuell hat sie das BAG UG-Projekt: „Karriereplanung inklusive“ als Referentin unterstützt.



Kontakt und nähere Informationen

Mail: barbaralux@lux-consulting.com

FUSSNOTEN

- 1 Beim vom BMAS Aus Mitteln des Ausgleichsfonds geförderte Projekt „Karriereplanung inklusive“ sind weitere wesentliche Meilensteine die Begleitung in Weiterbildungsangebote, Unterstützung bei den konkreten Lernprozessen und -arbeiten und Unterstützung bei der Umsetzung des Gelernten in den betrieblichen Alltag (s. Artikel Seite 20 und 22).