



**Interviewer:** Reinhard Hötten (RH), Weiterbildungsleitung, Koordinator für Job-Coaching beim LWL-Integrationsamt Westfalen.  
**Interviewpartnerin:** Britta Leßmann (BL), langjährig erfahrener Job-Coach, überwiegend für den LWL tätig.  
**Interviewpartner:** Jochen Twelker (JT), langjährig erfahrener Job-Coach, überwiegend für den LWL tätig.

**RH: Herzlich willkommen hier in der Weiterbildung. Meine erste Frage: Wenn man Euch nach eurem Beruf fragt, was antwortet ihr dann?**  
(Lachen)

BL: Das ist einfach. Job-Coach.

RH: Du sagst: Job-Coach?

BL: Und dann warte ich, weil üblicherweise Fragen kommen.

RH: Ah, ja. Also du schaffst ein bisschen Platz, weil du weißt, da kann sowie keiner was damit anfangen, und dann wartest du, o.k.

BL: Wobei neu ist, dass es durchaus einzelne gibt, die sagen, aha. Die auch einen Kontakt dazu haben, also gezielt zu dem, was wir machen. Mittlerweile gibt es Job-Coaching doch schon so lange, dass es einzelne gibt, die es kennen. Allerdings noch wenige.

RH: Aber du bist mutig und sagst: Job-Coach. Ich meine, du hast mindestens zwei weitere Berufe. Du bist Ergotherapeutin und Designerin. Wie machst du das Jochen?

JT: Ich muss sagen, meistens sage ich, das würde den Rahmen sprengen, das dauert zu lange.

RH: Du sagst nichts?

JT: Es kommt immer darauf an, wo ich bin. In der Regel sage ich auch Job-Coach. Früher haben wir ja immer Trainer gesagt, Arbeitstrainer, oder wie auch immer, aber in der Regel sage ich den letzten Jahren immer Job-Coach. Aber es gibt auch Situationen, da sage ich, soviel Zeit haben wir jetzt nicht. Bis ich das erklärt habe. Weil, es ist schon schwierig, Job-Coaching ist noch nicht so bekannt.

RH: Wer fragt eigentlich? Also wird im Be-

trieb gefragt, zum Beispiel?

JT: Wird auch gefragt, ja. Aber da werden mehr andere Qualifikationen gefragt.

RH: Ob man was von dem Fachgebiet versteht.

JT: Zum Beispiel. „Kannste auch was Richtiges?“ (Lachen) Von den Vorgesetzten oder Personalleitern, da wird schon mal gefragt. Wie kommt man zu diesem Job? Wie macht man das? Da muss man dann natürlich erklären, was ein Job-Coach macht.

**"Kannst Du auch was Richtiges?"**

**RH: Dies ist ja ein Experteninterview. Versteht ihr euch als Experten?**

BL: Ja.

JT: Lernende Experten.

RH: Lernende Experten?! Das ist ja ein schöner Begriff.

JT: Würde ich immer so sagen. Es gibt immer wieder Geschichten und immer wieder Sachen wo ich selbst nach 20 Jahren immer noch wieder in der Ecke stehe und mit dem Kopf schüttle. Nicht mit klar komme, wo was nicht funktioniert. Deswegen „lernende Experten“, ja.

**Wir sind lernende Experten.**

RH: Das heißt, du hast nicht nur gelernt den Job zu machen, sondern auch gelernt mit Unsicherheiten umzugehen, wenn du gerade mal nichts durchblickst.

JT: Ich muss ehrlich sagen, dass ist das, was mich im Augenblick sogar noch mehr reizt! Neue Geschichten, neu in einen Fall reingehen, neue Leute und neue Situationen kennen lernen,

## Weiterbildung Job-Coach UB

### Experteninterview

die Strukturen ertasten, verstehen, das ist gerade das Spannende daran. Und dann kann man arbeiten, und das macht mir zwar Angst und Unsicherheit, aber das ist das, was Spaß macht.

RH: Strukturen? Von welchen Strukturen sprichst du?

JT: Von den betrieblichen Kommunikationsstrukturen. Das sind die Grundelemente, die so im Training sind, die am Anfang laufen. Bei mir jedenfalls. Wo ich erstmal gucke, wo läuft was, wie läuft was.

RH: Wer spricht mit wem?

JT: Ganz genau.

BL: Insofern ein Experte im Nicht-Wissen und ein Experte im Fragen. Und nach und nach das Sammeln der Inhalte.

RH: Wird man nicht als dumm angesehen, wenn man immer nur fragen muss?

BL: Im Gegenteil. Also es geht schon darum, in bestimmten Dingen zu sagen, was man kann, aber es geht viel mehr darum zu sagen, bis wohin dieses Wissen geht, und wo es nicht ist. Weil sehr schnell in den Trainings vor Ort deutlich wird, wir kommen mit Beobachtungsgabe und wir kommen mit Auffassungsgabe, wir kommen sicherlich auch mit Flexibilität, und lernen, wie hier der Ablauf ist. Aber wir wissen es erstmal nicht. Also ein konkretes Beispiel, im Moment in einer Computerfirma. Hochkomplexes System, es wäre völlig unsinnig zu sagen, ich kann das. Weder stimmig, noch glaubwürdig, noch etwas in der Art. An der Stelle ist es besser zu sagen: Ich habe keine Ahnung. Ich habe sehr wohl Grundkenntnisse in Word, Excel, dann aber auch sehr klar zu sagen, ich kann mich in vieles reindenken. Da geht es um ein Sicherheitssystem, also hochsensible Daten, und in dem Moment, wo deutlich wurde, dass ich diesen Verlauf sehr genau verfolgt habe, welche Verknüpfungen es gab, welche Logik dahinter steckt, da war die Anknüpfung

da und da wurde gesagt, o.k.. Sie können demnächst hier anfangen. (Lachen) Obwohl ich definitiv keine Programmierfähigkeiten habe, und das sind Programmierer dort. Vielleicht ist das ein Beispiel dafür, mit wieviel Nicht-Wissen ich komme.

***Ich definiere klar, was ich kann. Aber es ist auch sehr spannend zu sagen, was man nicht kann.***

Wie klar ich definiere, was ich kann. Aber, wie viel spannender es ist, nein zu sagen, das weiß ich nicht. Ich gucke.

RH: Also ein forciertes Bekenntnis zum Nicht-Wissen?

BL: Ja.

JT: Es ist manchmal auch angezeigt, bei gewissen Berufsgruppen zu sagen, Mensch Jung, das kann ich nicht. Zeig es mir mal. Dem Vorgesetzten, den Kollegen, dem Meister gegenüber, dann hat man auch wieder eine Gesprächsanknüpfung. Kann wieder ein bisschen erzählen und sagen: Erklär noch mal.

RH: Also. Das ist ja eine Frage, die häufig gestellt wird. Wie könnt ihr in diesen dutzenden Berufen ein Arbeitstraining machen, die ihr ja nicht alle beherrschen könnt. Die Frage kommt ja immer wieder. Ist das ein Problem?

BL: Ich denke, das ist eine sehr spannende Kernfähigkeit. (Lachen)

RH: Was heißt Kernfähigkeit?

BL: Sich in viele Dinge einarbeiten zu können, in dem Maße, was relevant ist bezogen auf den jeweiligen Fall.

...

JT: Ich finde es auch immer wichtig, dass man sich innerbetriebliche Helfer holt. Als Fachleute ranholt. Das bringt auch Chancen, den Klienten, die Klientin mehr einzubinden in den ganzen Betrieb. Zu gucken, wie sind die Reaktionen, was passiert dann, also innerbetriebliche Helfer sind für mich immer die Besten. Das sind die

Fachleute, die wissen, wie es gemacht wird, und die erklären, und die machen. Und dadurch passiert ganz viel in der Abteilung, im Betrieb und ich bin mehr derjenige, der im Hintergrund steht und das ganze begleitet.

**Durch innerbetriebliche Helfer passiert ganz viel.**

RH: Man kann sich ja zwei extreme Situationen vorstellen, die einen, die sagen, lass mich in Ruhe, also ich habe hier genug zu tun, ich habe keine Zeit ihre ganzen Fragen zu beantworten, und die andere Seite, man findet jemand, der es gerne tut, der auch gerne von seinem Wissen weitergibt, vielleicht auch weil ihn ja sonst nie jemand fragt. Also diese beiden Seiten kann man sich ja vorstellen.

JT: Man findet immer jemanden. Das andere hab ich noch nie gehabt. Es gibt immer jemanden, der hilfreich zur Seite steht und guckt und erzählt und sich Zeit nimmt. Und das ist meistens auch derjenige, der im Anschluss an das Training die Betreuerfunktion weiter übernimmt, ein Stück weit.

RH: Also die Frage, wie finde ich den Paten fängt ganz am Anfang an.

JT: Das ist mit eine der ersten Fragen.

BL: Von Anfang an hat man ja die Tentakel ausgefahren und guckt, wer ist dabei, wer erklärt, und ich glaube, dass ist eine Grundlage, die wirklich wichtig ist. Wenn ich nicht sage, dass wirklich diejenigen vor Ort die Experten sind, dann vergesse ich auch die Wertschätzung. Und erst über die Wertschätzung kriegen ich da überhaupt einen Fuß an den Boden.

**Erst über die Wertschätzung bekomme ich einen Fuß an den Boden.**

RH: O.K. Für was seit ihr dann Experten?

JT: Das ist eine gute Frage. Frag ich

mich auch immer. (Lachen)

Ja das ist genau der Punkt, was machen wir da eigentlich. Was tun wir da. Ich denke, es geht ganz viel um Kommunikationsstränge, die da irgendwie verknotet sind oder noch nicht geknüpft sind, und da sind wir der Alleinunterhalter zu Anfang, der das ganze auflockert, Stress rausnimmt und das Ganze dann so in vernünftige Bahnen führt, Gesprächsbahnen. Das die Leute sich erst wieder hinsetzen, oder zum ersten Mal hinsetzen, oder nach Stress wieder hinsetzen und sich wieder bemühen, und das sind so wichtige Tätigkeiten, wo wir sagen, wir bringen erstmal wieder Ruhe in den Raum, und das sich die Parteien dann wieder an einen Tisch setzen können. Es gibt ja viele über Jahre, Jahrzehnte lang bestehende Stressknoten, die sich da entwickelt haben.

**Wir bringen erstmal wieder Ruhe in den Raum.**

RH: Stressknoten, schöner Begriff. Also, man muss ja dazu sagen, dass du überwiegend in der begleitenden Hilfe arbeitest, also in Problemfällen eingeschaltet wirst. In denen es um Arbeitsplatzsicherung geht. Bei Integration, also zum Beispiel beim Übergang Schule-Beruf, habt ihr beide ja auch schon gearbeitet. Da wird es anders sein, oder nicht?

JT: Das ist ein ganz anderes Tätigkeitsfeld. Ich habe jetzt Klienten, mit denen mache ich Treckerführerschein. Da habe ich weniger mit dem Betrieb zu tun. Unterstützte Beschäftigung ist was anderes als Arbeitsplatzsicherung. Die Fälle, die ich bis jetzt hatte, waren deutlich anders.

BL: Bei der UB geht es ja erstmal um das Ankommen von jemand. Ich erinnere mich an einen Fall, da ging es ums selbständige Brötchen schmieren. So was kann ja passieren, das sehe ich dann in der Pause. Und man muss auch die Grenzen der Mit-

arbeiter sehen, was es sehr komplex macht. Also in meinem Erleben habe ich gemerkt, da geht plötzlich sehr viel Zeit rein in der ersten Woche oder den ersten Tagen. Ich bin aber nicht die ganze Zeit dabei, das wäre, so glaube ich, manchmal auch eine Entmündigung. Dann wird er eben einen Fehler machen, dann soll das passieren, um anschließend zu gucken, was mache ich jetzt damit. Und ich glaube, an dieser Stelle bin ich als Trainerin noch mal stärker als sonst gefragt. Ich fühle mich dann sehr gezogen, „seien Sie doch am besten Vollzeit hier“, und ich sage: Nein. Bringt keinem was. Also das ist sehr unterschiedlich zu den anderen Trainings.

RH: Also bei der Hamburger Arbeitsassistenten ist ja wirklich das Konzept so in der ersten Woche fast komplett dabei zu sein. Ich habe immer gedacht, das ist vielleicht ein bisschen übertrieben, aber du sagst jetzt, dass es das vielleicht doch braucht.

BL: Also mein derzeitiger Stand ist, ein Tag in der Woche muss jemand alleine klar kommen, Minimum. Und es geht für mich auch darum, mal einen ganzen Arbeitstagverlauf mitzubekommen, wie ist die Leistungskurve, wie sind Mittagszeiten, gibt es da eine Tagesstruktur, etc.. Und die anderen Tage langsam auslaufend.

JT: Es kommt auch darauf an, was für ein Tätigkeitsfeld das ist. Wenn ich jetzt überlege, in meinen Fällen waren das alles kleine Betriebe, die zum ersten Mal Kontakt mit Menschen direkt aus der (Förder-) Schule hatten, also noch nie was damit zu tun hatten, die haben mich eigentlich mehr gebraucht als der neue Arbeitnehmer.

(Lachen) Und da waren ganz viele Fragen. Kommt immer so darauf an,

wo man dann gerade ist. Also in großen Betrieben ist das dann noch mal ganz anders. In kleinen, familiären Betrieben, die noch nicht so viel Berührung damit hatten, da habe ich den Meister da (zeigt auf das eine Knie) und den Klienten da (zeigt auf das andere Knie) auf dem Schoß sitzen. (Lachen)

**RH: Seit wann arbeitet ihr als Job-Coach?**

BL: Das habe ich mir eben auf der Herfahrt noch mal überlegt. Seit 1992.

JT: Das habe ich gehofft, dass du die Zahl weißt, weil ich bin zwei Jahre später angefangen. So in etwa.

RH: Und? Wird es langsam langweilig?

BL: Kann das langweilig werden? Es wird immer spannender durch zunehmende Professionalisierung.

JT: Wenn ich meinen ersten Fall dagegen sehe, mittlerweile macht das Spaß, ja. (Lachen) Ich komme aus der Psychiatrie, ich kenne eigentlich viele schwierige Menschen, und dann habe ich auf dem Kamener Kreuz gestanden und habe Unkraut gezupft. Und dieser Mensch ist mir einfach abgehauen. Ab über die Felder. Aber so richtig weit. Keine Chance. Das war so mein spannendster Fall. Werde ich nie vergessen. Mein erster Fall, vor 14 Jahren.

RH: Die Feuertaufe. Was hast du denn gemacht? Hinterher gerannt?

JT: Ja, versucht. Aber den konnte man nicht festhalten. Der wusste, wo er hin wollte, nach Hause, und das über die Autobahn.

RH: Das berührt auch die Frage, die hier eben gekommen ist, mit der Verantwortung als Job-Coach. Oder was ist dir da so durch den Kopf gegangen?

JT: Ja, muss ich den jetzt festhalten? Und dann ist mir klar geworden, nein, das ist auch ein Mensch, und wenn der mich nicht mag und diese Situation nicht mag, dann geht der einfach. Und je mehr ich hinterher laufe, um so schneller geht er. Und dann habe ich das Hinterherlaufen

***In kleinen Betrieben braucht mich der Meister oft mindestens so wie der Klient.***

## Weiterbildung Job-Coach UB Experteninterview

eingestellt. War auch gut so. Das Training wurde dann auch nach einiger Zeit abgebrochen.

RH: Was würdest du heute machen?

JT: Das habe ich mich schon öfters gefragt. Was ich da hätte anders machen können, müssen, sollen. Ich glaube, man hätte mehr in der privaten Ebene arbeiten müssen, in dem Fall.

RH: Konnte der Unkraut zupfen?

JT: Ja, der konnte Unkraut zupfen. Der war intelligent, aber hatte immer weiter abgebaut. Sprach nicht mehr, bewegte sich nur noch auf Ansprache.

RH: Also war Job-Coaching das falsche Instrument.

JT: Genau.

RH: Gab es damals etwas, was dir geholfen hätte? Was du dir gewünscht hättest?

JT: Ja, Austausch. Also, wo ich das hätte erzählen können. Zu der damaligen Zeit gab es unsere Trainertreffen noch nicht, da gab es ja auch noch nicht so viele, wo sollst du damit hin? Solche Situationen gibt es aber zwischendurch immer wieder, wenn auch weniger als früher. Und wenn es ganz dumm wird, dann haben wir jetzt ja unsere Treffen.

**Man braucht einen Ort, an dem man auch mal erzählen kann.**

BL: Das meinte ich auch mit zunehmender Professionalisierung. Es gibt bestimmte Gau's, die sich im Vorfeld durch Informationen verhindern lassen. Ich fühl mich auch nicht mehr so alleine, das war früher schon sehr anders. Auch mit dem Sozialarbeiter-touch, der in der Form nicht mehr existiert. Was ein wichtiger Aspekt ist.

RH: Wir wollen ja keine Berufsgruppe diskriminieren, kannst du vielleicht etwas beschreiben, was du damit meinst?

BL: Gern. Also für mich geht es darum,

sich nicht mehr komplett für alles zuständig zu fühlen, sondern es geht darum, für mich, in Absprache mit den anderen Diensten, die ich gezielt einbinde, meinen Teil raus zu nehmen. Das kann größer oder kleiner sein, aber das ist viel strukturierter.

**Ich binde andere Dienste gezielt ein.**

RH: Das klingt so, wie der Aufbau eines Helfersystems? Oder heißt das, sich nicht immer für alles verantwortlich fühlen?

BL: Das heißt genau gucken, wer ist wofür verantwortlich. Und mich dann auch für das, wofür ich verantwortlich bin, einzusetzen.

RH: Also auf die Rollen achten.

BL: Ja.

JT: Mit dem Helfersystem aufbauen, das ist aber auch richtig. Also wenn wir aus einem Fall rausgehen, in dem Moment haben wir ein System hinterlassen, das funktioniert.

BL: Ja.

JT: Meistens. Und das sind dann schon Systeme. Also es sind verschiedene innerbetriebliche Menschen da, da sind Menschen bei externen Diensten, und alle sitzen zusammen, und die haben wir geordnet.

BL: Genau.  
(Lachen)

RH: Und die habt ihr geordnet!?

JT: Ja, ein Stück weit ist das so.

BL: Ja, auch miteinander ins Gespräch gebracht.

JT: Das heißt, am Ende des Trainings sind immer Verabredungen da, wie läuft's weiter, und wer ist wofür zuständig. Das hat es am Anfang so nicht gegeben.

RH: Wir hinterlassen ein System, das geordnet ist. Große Worte. Das beantwortet fast vielleicht ein bisschen schon meine nächste Frage:

**Wir hinterlassen ein System, das geordnet ist.**

**RH: Wer ist euer Kunde?**

BL: Unser Kunde ist der Klient, der Betrieb, das System.

RH: Könnt ihr typische Erwartungen eurer Kunden benennen? Man will ja eine Problemlösung, kein Angebot Job-Coaching, zumal es viele noch gar nicht kennen und dann erstmal alles erwarten was notwendig ist, um das Problem zu lösen.

BL: Das wichtigste ist, das wir nicht die Lösung sind, sondern die Lösung bahnen.

JT: Manchmal ist man auch ein Stück weit ein Fallmanager. Ja, das tun wir auch.

***Das wichtigste ist, dass wir nicht die Lösung sind, sondern die Lösung bahnen.***

**RH: Woran erkennt ihr, dass ihr gute Arbeit gemacht habt?**

BL: Ich habe eine Sequenz vor Augen, da habe ich die Klientin und deren Vorgesetzte gesehen, und ich kam zu denen hin, und die waren am schnacken und reden und lachen und erzählten sich was, da merkte ich, das war jetzt gut, da war ich überflüssig geworden.

RH: Ach so, du hast gesehen, dass die Klientin mit dabei war, dazu gehörte, was offenbar vorher nicht der Fall war.

BL: Exakt, vorher war sie eher isoliert.

RH: Also eine sehr realistisch wahrnehmbare Veränderung.

JT: Solche Geschichten gibt es eigentlich meistens, sieht man in fast allen Fällen. Was ich immer schön finde, sind dann die Abschlussgespräche mit den Vorgesetzten, mit den Personalchefs, und dann die Frage: „Wie sieht es aus jetzt?“ Und wenn dann mehr oder weniger die Antwort kommt: „Wie, war was?“ (Lachen) In dem halben Jahr, dreiviertel Jahr ist manchmal so viel passiert, dass die gar nicht mehr wissen, worum es ging. Jetzt ist ja alles gut, läuft ja alles. Daran merkt man, dass man einen guten Job gemacht hat.

RH: Ich will die Frage aber noch etwas persönlicher stellen. Ihr zielt jetzt auf das Ergebnis ab, das ist schön, wenn man ein positives Ergebnis dann tatsächlich wahrnehmen kann oder gesagt bekommt. Aber wenn man am Anfang steht oder mitten drin und es gibt eine schwierige Situation, man bekommt vielleicht nicht direkt eine glaubhafte Rückmeldung, wie kann man sich dann orientieren? Man ist ja doch recht allein dort im Betrieb. Oder? Ihr seit ja Einzelkämpfer, ihr habt gesagt, ihr strickt ein System!

BL: Also, so eine Situation gibt es in fast jedem Training. Zwischendurch eine Krise oder eine schwierige Phase, in der man denkt, oh nein, das gibt es fast in jedem Training. Aber eigentlich sind das oft die Lösungspunkte.

***Die Krisen sind oft die Lösungspunkte.***

RH: Wo bekommt ihr die Sicherheit her, den Weg zu finden?

JT: In den meisten Betrieben gehört man nach 4 bis 6 Wochen zur Familie.

RH: Ah ha?

JT: Ja, das muss man ein Stück

weit hinkriegen. Und, dann hat man die Leute vor Ort, mit den man das bespricht, und mit denen man Lösungswege sucht. Das ist ein Team auf Zeit, was wir uns basteln, jedes Mal aufs neue, und wir gehören zu diesem Team.

RH: Das ist mir immer noch ein bisschen zu glatt.

JT: Ne, das ist so. Oder?

BL: Ja, vom Weg her ist es so, wie du es erzählst. Aber die Krise gibt es, und die ist eigentlich gut, die gehört dazu. Dadurch ergibt sich ein Anlass, weiter zu gucken, und so entsteht der Weg. Weil, dann ist Gesprächs-

***Nach 4-6 Wochen im Betrieb gehört man zur Familie.***

bedarf, und dann wird sich ausgetauscht, und dann wird überlegt, und dann kommen neue Dinge dabei raus.

JT: Ich bin heute nicht mehr allein. Auf dem Kamener Kreuz war ich allein. Aber heute bin ich nicht mehr allein. Weil ich mich mit dem Team vor Ort in der Firma auseinandersetze und unterhalten kann.

RH: Die Menschen vor Ort in der Firma sind dein Team?

JT: Ja, ein Stück weit schon, ja. Die bastel ich mir als Team.

**Ich bastel mir  
mein Team  
vor Ort.**

RH: Die bastelst du dir als Team?

JT: Ja, aber so ist es. Beim einem aktuellen Fall in einem Baumarkt sind es hinten im Lager der Lagerchef, und der zweite Chef, und die anderen Lagerarbeiter. Mit denen sitze ich ja zusammen und trinke auch Kaffee. Und das ist mein Team.

BL: Man ist schon mittendrin. Man kriegt den Karton in die Hand gedrückt, mit den Worten: „hier mach mal“. So als Beispiel.

JT: Für die Zeit, in der ich da bin, gehöre ich dazu.

RH: Na ja, wobei du natürlich auch gesagt hast: Ich bastel mir das Team.

JT: Ja, das muss ich mir erst schaffen. Die wollen das ja nicht unbedingt.

RH: Die wollen das nicht? Das wird ja immer besser!

JT: Das heißt, wollen schon, die können ja gar nichts dagegen tun.

RH: Sie können nichts dagegen tun?

JT: Nö. Wenn wir das wollen, das wir da rein wollen, dann kommen wir da auch rein.

RH: Ah ha!

JT: Nein, aber dieses Team brauchen wir, um arbeiten zu können.

RH: Ja klar, das ist sehr verständlich. Aber ich finde es erstmal eine mutige Vorstellung mit dieser Idee in den Betrieb zu gehen.

JT: Wenn ich Probleme habe oder wenn eine Situation nicht gut gelaufen ist dann frage ich erstmal, seht ihr das

auch so? Oder, kennt ihr diese Situation? Habt ihr das schon mal gesehen hier bei dem Kollegen? Und dann wird das bearbeitet, besprochen. Die meisten Sachen jedenfalls.

RH: Aber doch noch mal zurück. Gibt es Situationen, wo ihr nach dem Termin nach Hause fahrt und euch sagt: Verdammte, irgendwie war das Mist heute. Und ich weiß nicht mehr weiter.

BL: Ja, klar. Also, auch das sehe ich oft als Lösungsansatz. Darum geht es ja. Also, was wir mitbringen, neben Kommunikationsfähigkeit, ist eben eine Beobachtungsgabe und Auffassungsgabe. Also, eine Antenne. Und diese Antenne, die in bestimmten Fällen sagt, hallo, was war da, da war doch was schräg, schwierig, vielleicht verletzend. Oder auch anders, wenn jeder überbemerht ist, das sind auch so kritische Situationen. Da geht oft auch gar nichts. So, und nach solchen Situationen fahre ich mach mal nach Hause und die Zeit im Auto ist oft wichtig, in der ich dann noch mal nachdenke. Darüber entstehen dann Gespräche, in denen man noch mal guckt, wie haben die anderen das erlebt. Dann hat man mehrere Perspektiven, die verglichen werden können und ich komme ja mit meiner äußeren Perspektive dazu.

**Ich kann Fragen  
stellen, die im Betrieb  
am liebsten  
unter den Teppich  
gekehrt würden.**

Auch mit meinen Fragen. Was war denn da los? Das kann ich ja gut fragen. Während die Personen vor Ort meistens am liebsten einen Teppich drüber decken.

RH: Versteh ich das so, dass du sagst, so wie es mir da im Auto geht, hat möglicherweise irgendwas mit der Situation im Betrieb zu tun. Warum haben die mich verletzt? Wen verletzten die noch? Was ist deren Kultur? Kann ich davon etwas zu-

rückmelden? Habe ich das richtig verstanden?

BL: Wenn es eine Verletzung war. Es gibt aber auch Verwirrungen, es gibt eine ganze Bandbreite von Gefühlen.

**Es gibt oft eine ganze Bandbreite von Gefühlen.**

RH: Also das eigene Erleben als Instrument nutzen?

BL: Ja. Ja, das tue ich. Wie machst du das, Jochen?

JT: Ja, schon. Verletzungen weiß ich jetzt nicht, habe ich eher wenig gehabt, bis auf meinen ersten Fall.

....

**RH: Wo seht Ihr Job-Coaching in 5 Jahren?**

RH: Ich meine, wie seht ihre eure persönliche Zukunft als Job-Coach, und wie seht ihr die Entwicklung des Berufsfeldes. Macht ihr euch Sorgen, ihr seid beide selbständig.

BL: Also, wie ich sagte. Die ersten kennen es jetzt und können was damit anfangen.

RH: Wer?

BL: Ja, also Fremde für mich, mit denen ich noch nicht zusammengearbeitet habe. Das sind jetzt die ersten, nach so einer langen Zeit. Und das, so glaube ich, geht weiter.

RH: Du bist unsicher?

BL: Ja, eigentlich ist das ja vermessen. Ich habe keine Statistik, oder irgendwas, was das belegen könnte. Das ist ein reiner Beobachtungswert. Das es bekannter wird, mehr akzeptiert wird, dass zeigt sich für mich auch in Fällen, in denen ich das zweite mal gerufen werde, weil der Arbeitsplatz weggefallen ist oder umgestaltet wird. Das ich dann noch mal angefragt werde. Und das sind bemerkenswerte Fälle, weil ich Klienten 3 oder 5 Jahre später erlebe, und ich erlebe wie die Integration weiter gegangen ist. Und dann erlebe ich auch, dass ich diese Anlaufzeit nicht mehr brauche. Gar nicht, ich bin dann sofort wie-

der drin und werde in meiner alten Rolle akzeptiert. Sorgen für die Zukunft mache ich mir nicht. Der Bedarf ist ja da.

JT: Für mich ist es immer schön zu sehen, dass Betriebe, die früher vielleicht einen eigenen Sozialdienst hatten, und jetzt Job-Coaching ausprobiert haben und darauf immer wieder zurückgreifen. Von sich aus.

BL: Ja, und dann auch selber bezahlen. Was also nicht über den LWL läuft.

JT: Gibt es auch. Auch die Berufsgenossenschaften sind ein bisschen wacher geworden, auch einzelne Krankenkassen.

RH: Krankenkassen? Das wäre mir neu.

JT: Die kleinen Krankenkassen, BKK, u.a., die sind interessiert. Da wird mehr auf uns zukommen, das wird also nicht weniger werden, sondern mehr. Und Betriebe, die im Vorfeld einer Einstellung fragen, ob jemand ein Training haben kann.

BL: Da ist auch noch ein anderer Faktor. Es gibt Betriebe, die haben wirklich nur noch Termine im Nacken sitzen. Da hat sich in den Jahren doch viel verdichtet. Nicht überall, in manchen öffentlichen Bereichen weniger, aber alle haben sie subjektiv das Erleben, unheimlich viel zu tun zu haben. Und das ist auch fast überall so. Das heißt, jemanden herein zu holen, der vielleicht einen Mehrbedarf an Einarbeitung hat, das geht bei vielen Betrieben nicht mehr. Und an der Stelle externe Augen, Ohren und Hände mit rein zu bekommen, die nicht nur reden sondern vielleicht auch mitarbeiten, das wird als Zugewinn gesehen. Das war früher vielleicht noch nebenbei machbar, weil vielleicht mehr Spielräume

**Externe Hilfe wird in Betrieben heute eher als Zugewinn gesehen.**

noch da waren, und da waren oft noch Personen, die sich Schwächeren angenommen haben, aber die haben oft die Zeit nicht mehr.

**RH: Gibt es von Euch einen Rat an die zukünftigen Job-Coaches?**

BL: Das es kein Rezept gibt.

JT: Genau.

BL: Und das man auch nicht danach suchen sollte. Und der Wunsch nach Paragraphen, nach Methoden, das kenne ich ja auch, aber das gibt es nicht. Es gibt einen Rahmen, aber das ist auch alles.

JT: Es ist jedes mal neu.

RH: Typische Antworten eines Praxis-Wissenden. Von jemandem, der seinen Job kann, ihn aber nicht beschreiben kann. Ich glaube, eure Antwort wird nicht als so hilfreich empfunden! (Lachen)

JT: Die Grundfähigkeit ist es wirklich, einfach in den Job hineinzugehen, Augen und Ohren offen zu halten, und nur aufzunehmen. Aufsaugen, alles was passiert im Betrieb, das dann erarbeiten und verstehen und dann machen.

BL: Ja, vielleicht auch beim eigenen Bauchgefühl immer wieder ankommen und dem auch vertrauen. Zunehmend. Also gar nicht unbedingt vorher so viel lesen, sondern sich selbst vertrauen. Und das ist dieses Zuhören, hingucken, aufsaugen, wahrnehmen. Und das geht ja nur, wenn ich erstmal nur dabei sitze und gar nicht viel mache. Ich weiß ja noch nichts.

JT: Die ersten Einheiten, Tage und Wochen sind eigentlich nur dafür da, anzukommen, zu gucken, mit zu

machen. Ich stell mich dann immer als Schatten vor, ich sag ich bin der Schatten, ich lauf jetzt immer hinter her. Und so betiteln die mich auch. „Habt ihr meinen Schatten heute schon gesehen?“ (Lachen) Im Baumarkt gerade gewesen, „Wenn mein Schatten kommt, ich bin im Holzlager“. Dann weiß ich, dass ich angekommen bin.

RH: Ich finde diesen Begriff eher bedrohlich.

JT: Nein, da können die meisten ganz gut mit umgehen.

Passt nicht überall, muss man gucken. Und noch was: Ich sage dem Klienten: „Du bist mein Chef.“ Das sage ich immer am Anfang. Nicht der Personalleiter ist mein Chef, sondern du bist mein Chef.

RH: Eine schöne Formulierung, vielleicht auch wichtig es so zu sagen, auch wenn es nicht immer ganz der Wahrheit entsprechen dürfte, aber es ist ein gutes Signal.

**RH: Habe ich was vergessen zu fragen? Was habt ihr erwartet?**

BL: Wir sind ja Meister darin, nicht wirklich was zu erwarten sondern offen zu sein, für das was kommt!

RH: Gut dann möchte ich an der Stelle einen Punkt machen und mich bedanken bei euch. Herzlichen Dank für dieses Gespräch!

Dauer des Interviews: ca. 50 min.  
(leicht gekürzt)

Dieses Interview steht auf der Seite [www.job-coaching.de](http://www.job-coaching.de) zum download zur Verfügung.

***Ich sage den Klienten: Du bist mein Chef!***

***Die Grundfähigkeit ist es, Augen und Ohren offenzuhalten, aufzunehmen, das Erlebte zu erarbeiten und zu verstehen, und dann zu machen.***