

Berufliche Integration durch Coaching

Einblicke ins Coaching von PrA-Lernenden der Stiftung Lerchenbühl

David Bisang und Erika Baumgartner

Zusammenfassung

Die praktische Ausbildung (PrA) nach INSOS hat eine Lücke im Bildungssystem geschlossen: Sie ist für Jugendliche gedacht, die (noch) keine eidgenössisch anerkannte Lehre machen können. Die Stiftung Lerchenbühl begleitet Jugendliche während der PrA-Ausbildung mit einem Coaching. Mögliche Themen im Coaching sind Lernstrategien, Konflikte, Selbstmanagement oder grundlegende Arbeitskompetenzen. Das Coaching basiert unter anderem auf Beziehungsarbeit, Ressourcen- und Lösungsorientierung sowie einer systemischen Denkweise. Die Jugendlichen sehen einen Mehrwert im Coaching und wünschen sich nach ihrem Abschluss einen Job, der ihnen Spass macht und ihre Existenz sichert.

Résumé

Conçue pour les jeunes qui ne peuvent pas (encore) faire un apprentissage reconnu au niveau fédéral, la Formation pratique (FPra) d'INSOS a comblé une lacune dans le système de formation. La Fondation Lerchenbühl accompagne les jeunes pendant la FPra avec un coaching. Celui-ci peut se concentrer sur les stratégies d'apprentissage, les conflits, l'autogestion ou encore les compétences de base au travail. Le coaching s'appuie entre autres sur un travail relationnel, une orientation vers les ressources et les solutions ainsi qu'un mode de pensée systémique. Les jeunes voient une plus-value dans le coaching et souhaitent, une fois leur diplôme en poche, trouver un emploi qui leur plaise et qui leur permette d'assurer leur existence.

Keywords: Berufsbildung, praktische Ausbildung, berufliche Integration, Coaching / formation professionnelle, formation pratique, intégration professionnelle, coaching

DOI: <https://doi.org/10.57161/z2024-06-03>

Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, Jg. 30, 06/2024



Einleitung

Die *Stiftung Lerchenbühl* in Burgdorf bietet Kindern und Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen ein vielfältiges Angebot: Schule, Berufsvorbereitung, interne und externe Ausbildungen auf allen Ausbildungsniveaus, Coaching und Wohnen. Besondere Bedürfnisse bedeutet: Wir begleiten Menschen mit leichten kognitiven Einschränkungen, mit Lernbeeinträchtigungen, mit psychischen Belastungen, mit Aufmerksamkeitsstörungen (ADS und ADHS), mit Autismus-Spektrum-Störungen (ASS) oder mit Entwicklungsstörungen.

Im Fokus dieses Artikels steht das Coaching von Lernenden, die sich in der praktischen Ausbildung (PrA) nach INSOS befinden. Das ist eine Ausbildung für Jugendliche, die (noch) keine eidgenössisch anerkannte Ausbildung absolvieren können. Die PrA kann im ersten Arbeitsmarkt und im zweiten Arbeitsmarkt stattfinden. Während der Ausbildung werden die Jugendlichen in der Regel durch ein von der Invalidenversicherung (IV) finanziertes Coaching begleitet. Nebst dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss ist das Ziel, die Jugendlichen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren.

In der *Stiftung Lerchenbühl* gibt es interne PrA-Ausbildungsplätze in den folgenden fünf Bereichen: Floristik, Garten, Hauswirtschaft, Küche und Betriebsunterhalt. Die *Stiftung Lerchenbühl* bietet mit Partnerunternehmen auch PrA-Ausbildungsplätze im ersten Arbeitsmarkt an. Beliebte Ausbildungsbereiche sind zum Beispiel die Logistik und die Automobilbranche.

Dieser Artikel gibt einen Einblick in die Ausbildungsstruktur der PrA nach INSOS, ins Coaching-Konzept der *Stiftung Lerchenbühl* und in die Coaching-Arbeit mit den Jugendlichen. Schliesslich berichten die Jugendlichen selbst, welchen Mehrwert sie aus der Arbeit im Coaching ziehen und wo sie sich noch mehr Unterstützung wünschen.

Das Ziel und der Aufbau der praktischen Ausbildung (PrA)

Das Ziel der PrA

Das Motto der IV lautet: Eingliederung vor Rente. Jugendliche und junge Erwachsene mit einer Beeinträchtigung sollen also in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Mit diesem Ziel wurde die PrA entwickelt: Sie ermöglicht Jugendlichen eine Ausbildung, die den Anforderungen einer beruflichen Grundausbildung wie einem eidgenössischen Berufsattest (EBA) (noch) nicht genügen (Sempert & Kammermann, 2010). In der Regel finanziert die IV diese Ausbildung – mit der Absicht, dass die Jugendlichen beruflich eingegliedert werden können.

Ein paar Zahlen

INSOS, der Branchenverband der Dienstleister für Menschen mit Behinderung, startete im Jahr 2007 ein schweizweites Pilotprojekt mit 368 Lehrverträgen in 37 Berufsrichtungen. Ein Hauptergebnis dieses Pilotprojekts: Für viele Jugendliche konnte nach Ausbildungsabschluss eine teilweise oder vollständige Integration in den ersten Arbeitsmarkt erreicht werden (Sempert & Kammermann, 2010). Die Evaluation des Pilotprojekts zeigte das Potenzial dieser Ausbildung für die Integration – und sie hat sich entsprechend weiterentwickelt: In der Zwischenzeit gibt es die PrA für 80 Berufe und pro Jahr schliessen rund 1800 Jugendliche die Ausbildung erfolgreich ab (INSOS, 2023).

Durchlässigkeit zu eidgenössisch anerkannten Berufen

INSOS ist für die Qualitätskontrolle verantwortlich: INSOS erteilt Lehrbetrieben die Bildungsbewilligung und stellt sicher, dass sich die Ausbildungsinhalte eng an jene der Ausbildungsniveaus Eidgenössisches Berufsattest (EBA) und Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) anlehnen. Dies soll den Lernenden einen Wechsel in ein höheres Niveau ermöglichen. Die PrA-Lernenden werden individuell begleitet und durchlaufen ein auf sie angepasstes Ausbildungsprogramm (INSOS, 2023). Dabei erwerben die Lernenden wesentliche praktische Fähigkeiten.

So ist die PrA aufgebaut

Die PrA ist ein niederschwelliges Ausbildungsangebot. Schulische Leistungen sind für den Ausbildungserfolg nicht bestimmend, da die PrA auf praktische Tätigkeiten ausgelegt ist (Sempert & Kammermann, 2010). Die Ausbildung dauert zwei Jahre und umfasst die folgenden Bestandteile:

- Die praktische Arbeit findet im Ausbildungsbetrieb statt.
- Der Berufskundeunterricht erfolgt in der Regel im Ausbildungsbetrieb.
- Allgemeinbildung und Sport werden an einer Berufsschule unterrichtet.
- Im zweiten Ausbildungsjahr absolvieren die Jugendlichen ein Praktikum in einem externen Betrieb.
- Am Ende der Ausbildung wird ein Qualifikationsverfahren durchgeführt. Dabei attestieren externe Expert:innen den Jugendlichen die erworbenen Kompetenzen.

Um die Jugendlichen zu fördern und um die Wahrscheinlichkeit auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu erhöhen, werden sie während ihrer PrA oft durch ein Coaching unterstützt.

Coaching-Grundsätze in der Stiftung Lerchenbühl

Die folgenden Grundsätze sind für unsere tägliche Arbeit zentral und werden in Fallbesprechungen regelmässig aufgegriffen. Die Ausführungen richten sich unter anderem an den folgenden Autor:innen aus: Wiethoff und Stolcis (2018), Wimmer et al. (2020) und Rauen (2021).

Beziehungsarbeit

Zu Beginn eines Coaching-Prozesses investieren wir in die Beziehung zu den Coachees. Eine positive Beziehung ist einer der zentralen Faktoren für ein erfolgreiches Coaching, da sie Vertrauen und Veränderungsbereitschaft überhaupt erst möglich macht. Die Beziehungsebene beeinflusst die Inhaltsebene – und nicht umgekehrt (Wiethoff & Stolcis, 2018). *Beispiel:* Wir lassen die Jugendlichen zu Beginn einer Sitzung auf einer Skala einschätzen, wie es ihnen geht – je nachdem visualisieren wir die einzelnen Stufen mit Smileys. Das ermöglicht uns Gespräche über Themen, die die Jugendlichen beschäftigen.

Ressourcenorientierung

Wir gehen davon aus, dass die Coachees bereits Erfahrungen und Vorwissen mitbringen, die ihnen beim Bewältigen von Herausforderungen helfen können. Deshalb suchen wir nach Ressourcen. *Beispiel:* Wir arbeiten oft mit Ausnahmefragen, die den Fokus auf positive Aspekte lenken und dazu anregen, über mögliche Lösungen nachzudenken wie: «Gab es eine Situation, in der du ein ähnliches Problem lösen konntest?» oder «Wie hast du die Situation XY bisher ausgehalten?»

Lösungsorientierung

Wir erarbeiten mit den Coachees Lösungen. Durch Gespräche, Aushandlungen und Ausprobieren regen wir den Lernprozess an und versuchen, gemeinsam mit den Coachees für sie passende Lösungen zu finden. *Beispiel:* Wir sammeln gemeinsam mit den Coachees Strategien und sie entscheiden anschliessend, welche Lösungsansätze sie ausprobieren wollen.

Wertschätzung

Wir wertschätzen den Einsatz unserer Coachees und den Weg, den sie bereits zurückgelegt haben. Deshalb erinnern wir sie stets daran, was sie bereits geleistet haben und schaffen so eine positive Grundstimmung. *Beispiel:* Wir setzen gemeinsam mit den Coachees realistische und motivierende Ziele, an welchen sie über einen Zeitraum von mehreren Wochen arbeiten. An den Sitzungen evaluieren wir die Ziele regelmässig – so erkennen die Coachees, was sie bereits alles gelernt haben.

Systemischer Ansatz

Die zentrale These des systemischen Denkens ist, dass es in einem sozialen System nicht *die* eine Ursache gibt, sondern dass sich verschiedene Faktoren stets wechselseitig beeinflussen (König et al., 2020). Wir gehen also immer davon aus, dass die Jugendlichen in soziale Systeme eingebunden sind, die sich gegenseitig beeinflussen. *Beispiel:* Wir fragen die Jugendlichen, wer sie bei der Arbeit, in der Freizeit, beim Wohnen oder in der Schule wie unterstützt. Durch die Analyse des Helfer:innennetzes entwickeln wir ein Verständnis davon, wer die Jugendlichen wie begleitet und wer welche Informationen benötigt.

Selbstverantwortung

Die Coachees sind selbst dafür verantwortlich, das vermittelte Wissen und die erlernten Strategien umzusetzen. Wir begleiten und beraten die Jugendlichen auf diesem Weg, nehmen ihnen aber nicht die Arbeit ab. *Beispiel:* Wir regen bei den Jugendlichen einen Perspektivenwechsel an und probieren ihnen aufzuzeigen, wie gewisse Verhaltensweisen auf andere Personen wirken können. Dadurch regen wir die Selbstreflexion an und zeigen den Jugendlichen, dass sie selbst verantwortlich sind für das Gelingen ihrer Ausbildung.

So funktioniert das Coaching im Lerchenbühl

Dem Coaching in der *Stiftung Lerchenbühl* liegt die Idee der *Supported Education* zugrunde: Im Kern geht es darum, «Jugendliche mit besonderem Bildungsbedarf während der Ausbildung, beim Lehrabschluss und im Übergang ins Erwerbsleben» zu unterstützen (Pool Maag et al., 2016, S. 151). Wir verfolgen mit dem Coaching zwei Hauptziele: (1) den erfolgreichen Lehrabschluss und (2) die Integration in den ersten Arbeitsmarkt, sofern das möglich und sinnvoll ist.

Für ein Coaching muss eine Zielvereinbarung mit der auftraggebenden Person der Invalidenversicherung vorliegen. Beispiele für häufig definierte Ziele:

- Aufbau und Festigung von Leistungsfähigkeit und Tagesstruktur
- Ausbau der grundlegenden Arbeitskompetenzen wie Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit
- Erarbeiten und Festigen von Arbeitsabläufen
- Erarbeiten von Lernstrategien
- Erarbeitung von Strategien im Umgang mit Motivation, Konzentration, Stress und Belastung
- Steigerung oder Beibehaltung eines bestimmten Arbeitspensums
- Unterstützung bei der Kommunikation mit Ausbilder:innen oder anderen Bezugspersonen
- Unterstützung des Selbst- und Gesundheitsmanagements
- Unterstützung in der Organisation, Planung und Vorbereitung der schulischen und/oder betrieblichen Aufträge
- Unterstützung beim Bewerben und Finden einer Anschlusslösung

Der Inhalt und der Umfang der Unterstützung werden individuell nach Zielvorgabe und Absprache mit der zuständigen Zweigstelle der Invalidenversicherung gestaltet. Die Coaches sind zuständig für die Prozessgestaltung, für das Einhalten der Rahmenbedingungen und für die Fallführung. Sie behalten die vereinbarten Ziele im Fokus und dokumentieren die Fortschritte der Coachees einmal pro Semester mit einem schriftlichen Bericht. Nebst den Coaching-Sitzungen sind die Coaches auch dafür verantwortlich, dass alle Beteiligten über Abmachungen oder Ereignisse informiert sind.

Durch das Coaching erfahren die Lehrbetriebe eine Entlastung, erhalten eine Ansprechperson und Unterstützung bei Herausforderungen. Wir übernehmen die Organisation der Standortgespräche – diese finden einmal pro Semester statt und dienen der Evaluation der Ziele und dem Besprechen aktueller Herausforderungen.

Das sagen die Jugendlichen zur Ausbildung und zum Coaching

Wir haben fünf Jugendliche gefragt, auf welche erlernte Tätigkeit sie besonders stolz sind, wie sie das Coaching bei ihren Fortschritten unterstützt, was sie verbessern würden und was sie für sich selbst wünschen, nachdem sie ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Wir haben Jugendliche gefragt, die ihre Ausbildung im ersten und im zweiten Arbeitsmarkt absolvieren. Die Personen sind auf ihren eigenen Wunsch hin anonymisiert worden: Finn absolviert die PrA Gärtner, Elias die PrA Küche, Leon die PrA Logistik, Theo die PrA Metallbauer und Noah die PrA Betriebsunterhalt.

Worauf bist du besonders stolz, was du während deiner Ausbildung gelernt hast? Gefällt dir etwas besonders gut?

Finn: Ich habe so viel gelernt, da ist es schwierig, etwas auszuwählen. Vielleicht das: Ich kann gut Buchs und Kirschlorbeeren mit der Heckenschere schneiden – runde Formen kann ich besonders gut. Und ich arbeite gut mit dem Fadenmäher.

Elias: Ich kann Gemüse in der Zwischenzeit schnell schneiden. Besonders gefällt mir, dass hier alle respektvoll miteinander umgehen und dass sich die Ausbilder viel Zeit nehmen, um einem etwas zu zeigen.

Leon: Ich kann in der Zwischenzeit Güter schnell verteilen und ich habe die Staplerprüfung bestanden. Ausserdem verteile ich gerne Güter und die Arbeit im Team gefällt mir sehr gut.

Theo: Beruflich: Noch nie in der Geschichte der Firma hat jemand ein Geländer gemacht und das konnte ich während der PrA schon machen. Durch diese Challenge fühle ich mich wertgeschätzt und lerne gleichzeitig viel Neues. Schulisch: Das Schnuppern im Berufsschulunterricht der EBA-Klasse war ein grosser Erfolg.

Noah: Ich bin stolz darauf, dass ich den Rundgang im Schulhaus am Morgen mehr oder weniger selbstständig machen kann. Auch die Container kann ich selbst leeren. Über die notwendigen Werkzeuge habe ich einen guten Überblick. Ausserdem gebe ich den Leuten gerne Auskunft und schaue, dass sie immer alles Material haben – zum Beispiel die Putzmittel.

Wie unterstützt dich das Coaching bei diesen Fortschritten?

Finn: Das Coaching unterstützt mich bei den Hausaufgaben und schaut, dass ich das Schreiben besser lerne. Ausserdem hilft es mir bei der Kommunikation, zum Beispiel mit der Lehrperson.

Elias: Das Coaching hilft mir bei der Arbeit an Themen wie Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit. Zum Beispiel durch das Zusammensitzen mit meinen Ausbildnern. Ich habe auch gelernt, besser zu schreiben und zu rechnen.

Leon: Das Coaching unterstützt mich sehr gut. Ich lerne dort auch Berufskunde.

Theo: Meine Coachin war zu Beginn sehr streng und hat mich stark gefördert. Deshalb konnte ich früh in den EBA-Unterricht schnuppern gehen. Sie hat mir Lernstrategien gezeigt und die Lerninhalte mit mir immer wiederholt. Diese Wiederholungen haben mir dabei geholfen, mir Dinge besser zu merken. Sie hat sich auch mit meinem Berufsbildner ausgetauscht und hat zwischen ihm und mir vermittelt, wenn es Konflikte gab.

Noah: Der Coach unterstützt mich bei den Hausaufgaben und bei der Kommunikation mit dem Ausbildner. Wenn ich Schwierigkeiten mit dem Verstehen habe oder ein Problem mit dem Ausbildner habe, sitzt der Coach mit uns zusammen. Danach ist es in der Regel wieder gut.

Was würdest du verbessern wollen?

Finn: Ich bin sehr zufrieden.

Elias: Nichts.

Leon: Mir kommt nichts in den Sinn.

Theo: Noch mehr Förderung wäre toll. Und eine etwas flexiblere Unterstützung, zum Beispiel durch WhatsApp.

Noah: Dazu kann ich nichts sagen.

Was ist dein Ziel nach der PrA-Ausbildung?

Finn: Ich möchte weiterhin viel lernen im Garten-Bereich und ich möchte einen Job, der mir Spass macht.

Elias: Ich wünsche mir eine schöne Zukunft. Ich möchte so gut verdienen, dass ich ohne Probleme meine Rechnungen bezahlen kann.

Leon: Ich möchte eine Stelle bekommen.

Theo: Ich möchte gut in meine EBA-Ausbildung starten.

Noah: Dass ich selbstständig arbeiten kann und dass ich einen Job bei einer Firma finde, der mir gefällt.

PrA und Coaching: ein Erfolgsmodell

Die Antworten der Jugendlichen zeigen, dass sie während ihrer Ausbildung viele praktische Dinge lernen und dass das Coaching sie in verschiedenen Bereichen unterstützt: bei der Kommunikation, bei der Erarbeitung von Lernstrategien oder auch bei den Hausaufgaben.

Die Wünsche der Jugendlichen belegen, dass sie eine Arbeit finden möchten, die ihnen ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht. Die PrA ist ein Schritt in diese Richtung. Damit es gelingt, absolvieren die Jugendlichen im zweiten Ausbildungsjahr ein externes Praktikum und im letzten Semester starten die Coaches den Bewerbungsprozess.

Um die berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern, müssen Firmen wissen, was die PrA ist und welchen Mehrwert die Absolvent:innen bieten können. Es ist unter anderem die Aufgabe der Coaches, die Unternehmen in der Region und darüber hinaus auf diese Ausbildung aufmerksam zu machen. Immer mehr Unternehmen erkennen, wie sie PrA-Absolvent:innen bei sich integrieren können. Und wenn die schulischen Leistungen vielversprechend sind, können die PrA-Lernenden eine EBA-Lehre anschliessen – so wie Theo das gelungen ist.

Der aktuelle Fachkräftemangel in gewissen Branchen ist eine Tatsache, die die Bekanntheit der PrA vorantreibt. Es braucht aber auch eine gewisse Offenheit seitens der Unternehmen, Jugendliche anzustellen, die eher praktisch als schulisch begabt sind und die oft mehr Unterstützung brauchen (Wyder et al., 2014). Mit dieser Mischung kann die berufliche Integration gelingen.



David Bisang
Coach berufliche Eingliederung
Stiftung Lerchenbühl
david.bisang@stlb.ch



Erika Baumgartner
Coach berufliche Eingliederung
Stiftung Lerchenbühl
erika.baumgartner@stlb.ch

Literatur

- INSOS (2023). *PrA – Praktische Ausbildung Schweiz*. INSOS. https://www.insos.ch/files/UM0ELAS/flyer_pra___praktische_ausbildung_schweiz__insos__2023.pdf
- König, E., Volmer, G. & König, M. (2020). *Mini-Handbuch Systemisches Coaching*. Beltz.
- Pool Maag, S., Friedländer, S. & Rauser, G. (2016). Supported Education. In R. Wegener, S. Deplazes, M. Hasenbein, H. Künzli, A. Ryter & B. Uebelhart (Hrsg.), *Coaching als individuelle Antwort auf gesellschaftliche Entwicklungen* (S. 151–160). Springer.
- Rauen, C. (2021). *Handbuch Coaching*. Hogrefe.
- Sempert, W. & Kammermann, M. (2010). *Evaluation Pilotprojekt Praktische Ausbildung (PrA) INSOS*. Bundesamt für Sozialversicherungen. <https://edudoc.ch/record/43551?ln=de>
- Wiethoff, C. & Stolcis, M. (2018). *Systemisches Coaching mit Schülerinnen und Schülern*. Kohlhammer.
- Wimmer, A., Buchacher, W., Kamp, G. & Wimmer, J. (2020). *Das Beratungsgespräch. Skills und Tools für die Fachberatung*. Linde international.
- Wyder, A., Calabrese, S. & Lichtenauer, A. (2014). Lebenslanges Lernen und personenzentrierte Laufbahnplanung statt Integration zum Selbstzweck. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 20 (10), 5–11. <https://www.szh.ch/de/edition-szh-csps/zeitschrift/archiv/artikel-2014>