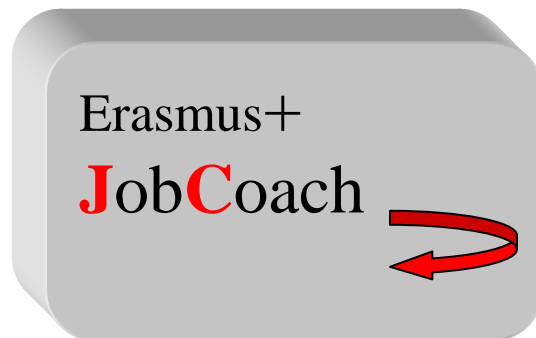




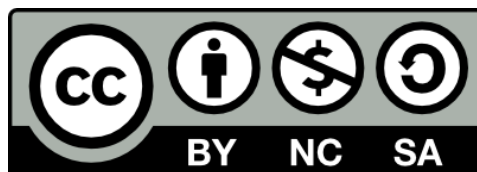
Erasmus+ Projekt

„Job Coach für Menschen mit Behinderungen“



Europäisches Qualifikationsprofil
eines „Job Coach für Menschen mit Behinderungen“

(Herausgegeben von Ewa Matuska)



Projektkoordination und Produktverantwortung

Grone-Schulen Niedersachsen GmbH

Anna Block

Tel.: 0049 (0) 4165 80370

Mail: a.block@grone.de

www.grone.de

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Inhaltsangabe

Einleitung.....	4
1. Auftragsbeschreibung des JC /D	5
1.1. Jobcoaching – Konzept... ..	5
1.2. Aufgaben und Zuständigkeiten eines JC / D.....	6
2. JC / D Qualifizierung und Berufsbild.....	7
2.1. JC / D Qualifizierung in Bezug auf den EQF.....	7
2.2. JC / D-der Beruf innerhalb offizieller Klassifikationen	8
3. Profil der Kompetenzen eines JobCoaches.....	8
3.1. KSC Konzept der JC / D Qualifizierung	9
3.2. JC / D Kompetenzmatrix.....	11
Zusammenfassung.....	11
Referenzen.....	12
Anhang - JC / D Kompetenzmatrix.....	13

Dieses europäische Qualifizierungsprofil für einen „JobCoach für Menschen mit Behinderungen“ wurde unter der Leitung des Projektpartners Grone-Schulen Niedersachsen GmbH entwickelt. Die Basis des Ergebnisses sind Examina in den beteiligten Partnerkreisen. Die Produktentwicklung wurde von allen Projektpartnern unterstützt. Dazu werden die Folgenden erwähnt:



Beroepsvereniging Jobcoaches Nederlands
Niederlande



Cordaan
Niederlande



Grone-Bildungszentrum NRW GmbH
Deutschland



Fachhochschule Münster
Deutschland



The Queen's University of Belfast
Vereinigtes Königreich



Les Genêts d'Or
Frankreich



Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne Ja –Ty - My
Polen



Stowarzyszenie Niepełnosprawni dla Środowiska
EKON
Polen

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Einleitung

Das im Folgenden dargelegte Europäische Qualifizierungskonzept ist Ergebnis der Zusammenarbeit internationaler Partner aus Deutschland, den Niederlanden, Frankreich, Polen und dem Vereinigten Königreich, die gemeinsam das Erasmus+-Projekt mit dem Titel *JobCoach für Menschen mit Behinderungen. Strategische Partnerschaften in beruflicher Bildung und Weiterbildung (2015-2018)* umgesetzt haben.

Wichtigstes Ziel bei der Vorbereitung eines international anerkannten Qualifikationsprofils zur Weiterbildung von Arbeitskräften auf europäischer Ebene, war die Erleichterung der sozialen und wirtschaftlichen Eingliederung von Menschen mit Entwicklungshemmnissen sowie kognitiven und psychischen Problemen.

Ogleich die Bezeichnung "JobCoach für Menschen mit Behinderungen" (JC / D) bislang innerhalb der EU nicht den Status eines etablierten Berufsstandes hat, besteht Übereinstimmung darüber, dass die Hauptaufgaben darin bestehen müssen, Menschen mit spezifischen gesundheitlichen Einschränkungen¹ direkt am Arbeitsplatz zu unterstützen. Deshalb schlagen wir vor, den JC / D im Hinblick auf ESCO (Europäische Klassifizierung für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe)² als ein neues Berufsbild in der 2423-Gruppe (Personal und Karriere)³ zu sehen.

Als ein bis dato noch nicht registriertes Berufsbild ist die JC-Qualifikation auch im Hinblick auf den Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) –d.h. die Empfehlungen des Europarates und der Kommission, die sich mit dem Prozess des Erwerbs von Qualifikationen befassen⁴-- bisher nicht reguliert. Der EQF fordert die Ausrichtung aller vorgeschlagenen Bildungscurricula auf zuvor definierte Bildungsergebnisse in der Form von Kompetenzen als erwartetem Ergebnis der geplanten Ausbildung auf einem definierten Qualifikationsniveau.

In verschiedenen EU-Mitgliedsstaaten wurden bereits variable Bildungscurricula für die Semi - JobCoach Qualifizierung entwickelt. Das Projektteam hat sie sorgfältig auf Best Practices geprüft und versucht, die interessantesten in einem pan-europäischen Vorschlag zur JC / D-Qualifizierung zusammenzufassen. Ausgangspunkt dieses Unternehmens war die Vorbereitung der **Stellenbeschreibung** für das Berufsbild des JobCoaches, der nächste die Identifizierung und Standardisierung des **Kompetenzprofils** von JobCoaches, die hier in Form einer Kompetenzmatrix für diese Weiterbildung vorgestellt werden.

Die Beschreibung von JC / D als einen neuen Beruf und Definition der Qualifizierung nach den Vorgaben des EQF erlauben die Standardisierung des Berufsbildes eines JobCoaches innerhalb der gesamten Europäischen Union. Seine Aufnahme in ESCO –die Europäische Klassifizierung für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe- sowie das Entwerfen einer Tätigkeitsbeschreibung und eines möglichen Weiterbildungsplanes werden es in Zukunft möglich machen, diese neue Weiterbildung innerhalb Europas auch über ESCO zu verbreiten.

Das Projektteam hofft, dass das weiter unten unter dem Titel "*Europäisches Qualifikationsprofil für den JobCoach für Menschen mit Behinderungen*" Präsentierte zukünftig ohne Schwierigkeiten an die verschiedenen nationalen Curricula der EU-Länder angepasst werden kann - vielleicht auch nicht nur für Menschen mit Behinderungen, sondern auch für andere benachteiligte Zielgruppen.

¹ H. R Röttgers & C.Metje, *European quality standards for the profession Job Coach for persons with disabilities*, 2016.

² H. R Röttgers & C.Metje, *European quality standards for the profession Job Coach for persons with disabilities*, 2016.

³ H. R Röttgers & C.Metje, *European quality standards for the profession Job Coach for persons with disabilities*, 2016.

⁴ H. R Röttgers & C.Metje, *European quality standards for the profession Job Coach for persons with disabilities*, 2016.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

1. Stellenbeschreibung des JC / D

1.1. Jobcoaching Konzept

Das allgemeine Ziel des **Berufes JobCoach** ist es, im weiteren beruflichen Kontext JobCoaching für Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen. Im Supported Employment (SE) -Konzept, das als "Unterstützung für Menschen mit Behinderungen oder andere benachteiligte Gruppen zur Sicherung und Aufrechterhaltung einer bezahlten Beschäftigung auf dem offenen Arbeitsmarkt" ⁵ anerkannt ist, spielen die JobCoaches eine Schlüsselrolle. Zuerst helfen sie dabei, bei den Klienten die Motivation zur Aufnahme einer Tätigkeit aufzubauen und mit ihnen gemeinsam ihr berufliches Profil zu gestalten und –wo nötig- gegebenenfalls die dazu erforderlichen Kompetenzen zu erwerben, aktiv nach freien Stellenangeboten auf dem offenen Arbeitsmarkt zu suchen und -nach Erringen eines Arbeitsplatzes- mit dem Arbeitgeber über die Arbeitsbedingungen des Klienten zu verhandeln und diesen dabei zu unterstützen, an Bord zu gehen. Darüber hinaus wird von den JobCoaches gefordert, den Nutzern ihrer Dienste dabei zu helfen, den Arbeitsplatz zu halten und / oder zu wechseln, falls er / sie entscheidet, dies zu tun. Von JobCoaches wird erwartet, Sachverständige, AusbilderInnen, BeraterInnen, KoordinatorenInnen, VerkäuferInnen, MentorInnen und VerhandlungsführerInnen zu sein.

Die niederländische Vereinigung von Berufscoaches bietet die folgende Definition des Jobcoaches an: "Diejenige Person, die den Klienten und den Arbeitgeber coacht"⁶. Im *Ethikcode für den Beruf Jobcoaching (2014)* der "Beroepsvereniging Job Coaches Nederlands" wird die Funktion des Jobcoaching-Berufs wie folgt definiert:

*"Methodische Unterstützung von Menschen mit beruflichen Behinderungen auf professioneller Basis, die darauf abzielt, für sie eine Stelle auf dem regulären Arbeitsmarkt zu finden und zu halten. Die für diesen Zweck vom JobCoach eingesetzten Maßnahmen haben folgende Charakteristika: mithilfe einer wissbegierigen Haltung durch die Kundenberatung Antworten auf Fragen zu finden, zu lernen, Chancen zu nutzen und die Unabhängigkeit bei der Durchführung von Arbeit und Aktivitäten zur Lehre (Arbeit) und in der Entwicklung von Wissen und Fertigkeiten zu optimieren . Gegebenenfalls stimmt sich der JobCoach mit einem unterstützenden sozialen Netzwerk ab. Mit dieser Unterstützung arbeitet der JobCoach auf eine Zeit hin, in der die für den Klienten weiterhin notwendigen Maßnahmen vom Arbeitgeber übernommen werden können "*⁷.

Der JobCoach muss die Interessen von drei Stakeholdern berücksichtigen: dem Auftraggeber, dem Kunden und dem Arbeitgeber, wobei:

- **Klient** die Person ist, die Probleme bei der Durchführung von Arbeit hat und deshalb von einem JobCoach unterstützt wird;
- **Kunde** das Unternehmen oder die juristische Person ist, die den Auftrag erteilt, ein Jobcoaching durchzuführen, dazu die finanziellen Mittel zur Verfügung stellt und dem der JobCoach oder die JobCoach-Organisation Rechenschaft schuldig ist (z.B. staatliche / regionale / lokale Unterstützungseinrichtung, etc);
- **Arbeitgeber** die natürliche oder juristische Person ist, die ein Arbeitsverhältnis mit dem Klienten eingeht und die Verantwortung für das Unternehmen übernehmen muss.

Die Beschreibung von Jobcoaching kann auch durch Auswertung der Analyse der Aufgaben durchgeführt werden, die typischerweise von JobCoaches auf jeder der fünf Stufen der unterstützten Beschäftigung durchgeführt werden⁸:

- ✓ auf SE 1. Stufe - Kundenbindung: Unterstützung des behinderten Arbeitssuchenden bei der Motivation, auf dem freien Arbeitsmarkt zu arbeiten und dort zu bleiben
- ✓ auf SE 2. Stufe - Berufliche Profilerstellung: Erkennen von Arbeitsmarkttrends und von Organisationsstrukturen, die zur Gesundheits- und Lebenssituation des Auftraggebers passen;

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

- ✓ auf SE 3. Stufe - Arbeitsfindung: Ermittlung geeigneter Arbeitsplätze für den Kunden und Unterstützung des Arbeitgebers bei der Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse des Kunden;
- ✓ auf SE 4. Stufe - Arbeitgeber-Engagement: Vorbereitung des Auftraggebers für die Aufnahme des mit dem Arbeitgeber vereinbarten Arbeitsplatzes;
- ✓ auf SE 5. Stufe - Intermittierende Jobunterstützung: Unterstützung des Klienten bei der Anpassung der Arbeit und beim Beibehalten oder Ändern des Jobs.

⁵ European Union of Supported Employment. *Information Booklet and Quality Standards, EUSE 2005, S. 13*

⁶ *Code of Ethics for the Profession Job Coaching*, Beroepsvereniging Job Coaches Nederlands, Version vom 30.03.2014, S. 4

⁷ *Ibidem*, S. 4

⁸ *European Union of Supported Employment. Toolkit for Diversity EUSE 2014, S. 7*

1.2 Aufgaben und Verantwortlichkeiten des JC /D

JobCoaches können verschiedene Jobs und verschiedene Positionen in verschiedenen Organisationen ausführen. Sie sind bei Organisationen beschäftigt, die unterstützte Arbeitsvermittlungsdienste anbieten, JobCoaches sind Teil des **professionellen Personals** dieser Organisationen. Wenn sie selbstständig sind, fungieren sie als "unabhängige Fachleute", ähnlich wie freiberufliche Berater, Psychologen oder andere Spezialisten. Sie arbeiten sowohl innerhalb der SE-Organisation als auch freiberuflich, dabei müssen JCs von einer autorisierten Person betreut, beaufsichtigt und von einem Leitungsmanagement verwaltet werden, aber das Niveau der Kontrolle hängt von der Ausbildung des JobCoaches sowie der Erfahrung und der Spezialisierung des Trainers (Grundkenntnisse oder Fortgeschrittener) ab. JobCoaches bieten eine Reihe wichtiger Dienstleistungen an, um Menschen mit Behinderungen dabei zu helfen, einerseits sinnvolle und angenehme Beschäftigung zu finden und zu bekommen und andererseits die Bedürfnisse des Arbeitgebers zu befriedigen. Die professionellen Aufgabenstellungen eines JC sind eine Mischung von Spezialisierungen, die das Folgende einschließen:

- **Wesentliche Aufgaben**: Aufgaben der ersten Stufe, die mit Arbeitsmarktforschung / Personalmarketing und Beratungs- / Coachingaufgaben verbunden sind, und
- **Technische Aufgaben**: Aufgaben der Sekundarstufe, die mit administrativen Arbeiten, Dokumentationen oder anderen Aufgaben verbunden sind, z.B. wenn spezielle Werkzeuge (z.B. in IT-Programmen, Kompetenztests, HR-Profile) oder Geräte (Computer, Fahrzeuge usw.) verwendet werden .

Wesentliche allgemeine Aufgaben sind die wichtigsten beruflichen Tätigkeiten von Arbeitskräften, die darauf abzielen, die erwarteten Ergebnisse ihrer Arbeit zu erreichen, und zwar:

- ✓ Hilfe bei der Identifizierung der berufsbezogenen Stärken und Schwächen des Klienten;
- ✓ Bereitstellung geeigneter Ausbildungsmöglichkeiten;
- ✓ Durchdringung von Arbeitsmarktangeboten und Verhandlung von Arbeitsbedingungen mit potenziellen Arbeitgebern;
- ✓ Erleichterung des Übergangs vom Berufsausbildungszentrum (Schule) zum Arbeitsplatz durch Bereitstellung von Unterstützung, sowohl berufsbegleitend als auch nach dem Job.

Die Hauptaufgaben der Berufstätigkeit von JobCoaches liegen in einer adäquaten

Berufsunterstützung für die Person mit Behinderungen, nämlich:

- ✓ Anerkennung und Annahme des passgenauesten Interventionsmodells für das Jobcoaching des Klienten;
- ✓ Sicherung von Qualität und ethischen Standards im Vertrag mit dem Klienten;
- ✓ Bereitstellung eines hohen Standards beim Service für den Klienten;
- ✓ Überwachung der Arbeitsleistung des Klienten;
- ✓ Coaching und Schulung des Klienten;
- ✓ Bereitstellung von angemessenem Feedback für den Klienten;
- ✓ Zusammenstellung einer richtigen Dokumentation;
- ✓ Sicherstellen, dass die Sicherheit im Arbeitsumfeld gewährleistet ist;

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

- ✓ Kenntnis von und Einhaltung der bestehenden nützlichen Agenturrichtlinien, -verfahren und -vorschriften;
- ✓ Einreichung einer ordnungsgemäßen Dokumentation mit dem Ziel einer geförderten Beschäftigung;
- ✓ Dem Klienten zu helfen, seine beruflichen Pflichten und Arbeitgeberpolitiken zu verstehen;
- ✓ Unterstützung des Klienten dabei, positive Beziehungen zu Mitarbeitern und Kunden aufzubauen und zu pflegen;
- ✓ Unterstützung der Klienten dabei, eine starke Arbeitsmoral zu entwickeln;
- ✓ Erläuterung neuer Arbeitsverpflichtungen für die Klienten;
- ✓ Hilfe dabei, dass die Klienten verstehen, wie ihr Leben außerhalb der Arbeit ihre Leistungen beeinflussen kann.

- ✓ **Weitere Verantwortlichkeiten** sind mit Service für den Arbeitgeber verbunden:
- ✓ Bereitstellung genauer Informationen über die Regeln für unterstützte Beschäftigung, die Pflichten und Leistungen des Arbeitgebers;
- ✓ Bereitstellung von genauen Informationen über die Gesundheits- und Lebenssituation von Arbeitssuchenden;
- ✓ Respektierung der Organisationsstrukturen und -werte des Arbeitgebers;
- ✓ Offene Zusammenarbeit mit den Personalverantwortlichen des Arbeitgebers und Verwendung von Arbeitgebervorlagen für die Personaldokumentation des Kunden;
- ✓ Vorbereitung der Personalbeschäftigungsunterlagen nach geltendem Recht;
- ✓ Verhandeln mit dem Arbeitgeber über mögliche Arbeitsplatzanpassungen, um den Bedürfnissen des Klienten gerecht zu werden;
- ✓ Gewährleistung der kontinuierlichen Unterstützung des Klienten am Arbeitsplatz nach der Beschäftigung, einschließlich Coaching und Training;
- ✓ Bereitstellung von notwendigen Schulungen für Mitarbeiter, Förderung der Einbeziehung von behinderten Klienten in Projektteams, Konfliktlösung, Vermittlung, Mentoring usw.;
- ✓ Hilfe bei der Vorbereitung der Klienten auf eine mögliche Rekrutierungssituation, einschließlich der Durchführung gemeinsamer Outplacement-Aktivitäten.

2. JC / D Qualifikation und Beruf

2.1. JC / D-Qualifikation in Bezug auf EQF

Der **Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQF)**⁹ liefert einen übergeordneten Qualifizierungshintergrund, der es ermöglicht, die Qualifikationen verschiedener Länder miteinander zu verknüpfen. EQF fungiert als Transmissionsriemen, um Qualifikationen in verschiedenen Ländern und Systemen in Europa leichter zu verstehen, doch vor allem als Vorschlag eines Standardrahmens für Bildungsangebote und Programme, die darauf abzielen, Auszubildende dazu zu bringen, formale Qualifikationen zu erwerben, die für die Erfüllung der Anforderungen bestimmter Berufe und Arbeitsplätze erforderlich sind. Deshalb setzt die Projektpartnerschaft den EQF-Rahmen für die geplante neue JC / D-Qualifikation ein.

Die Besonderheit von EQF liegt in seinem Fokus auf Lernergebnissen, d.h. was eine Person mit einer bestimmten Qualifikation weiß und was sie –nach Abschluss der Weiterbildung- in der Lage ist, zu arbeiten. Drei Arten von erwarteten Ergebnissen belegen die Qualifikationen, nämlich die Ergebnisse von:

- **Wissen** - beschrieben als theoretisch und / oder sachlich;
- **Fähigkeiten** - beschrieben als kognitiv (Gebrauch von logischem, intuitivem und kreativem Denken) und praktisch (mit manueller Geschicklichkeit und dem Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten); und
- **Kompetenz** - dargestellt in Bezug auf Verantwortung und Autonomie und eine zwischenmenschliche Haltung, die spezifisch für die erworbene Qualifikation ist¹⁰.

Die **Lernergebnisse, die als KSC bezeichnet werden** (die populäre Abkürzung von Knowledge - Skills-Competence), erlauben es, acht vom **EQF** anerkannte Qualifikationsniveaus zu differenzieren¹¹.

Der Vorschlag des Projektteams besteht darin, das **gemeinsame Minimum an Bildungsanforderungen** für den "JobCoach für Personen mit Behinderungen Qualifikation" unter Nutzung der EQF-Basis festzulegen.

Nach Erhebungen in den Partnerländern wurde festgestellt, dass das minimale Niveau der Qualifikationen für Job-Coaches derzeit auf Stufe 4 (zertifizierter Spezialist), Techniker (zertifiziert) Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

und Hochschulabsolvent liegt.

⁹ Europäischer Rat: *European Qualifications Framework – Recommendation of the European Parliament and of the Council vom 23. April 2008*. Amtsblatt C 111, 6.5.2008.

[http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008H0506(01)&from=EN)

¹⁰ Siehe: https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Cross-sector_skills_and_competences

¹¹ Europäischer Rat: *European Qualifications Framework – Recommendation of the European Parliament and of the Council vom 23. April 2008*. Amtsblatt C 111, 6.5.2008, Anhang 2.

Nach der Analyse von Projektexterten wurde jedoch festgeschrieben, dass die empfohlene Minimalstufe die 6. Stufe sein sollte - Master-Profi, Bachelor-Profi, zertifizierter Spezialist etc., gleichbedeutend mit einem Bachelor-Abschluss nach dem ersten Kurs einer höheren Bildung in Anlehnung an den Rahmen für Qualifikationen des europäischen Hochschulraums.

Ein höheres Bildungsniveau ist mit der Schlussfolgerung über die zunehmende Komplexität der Aufgaben von JobCoaches verknüpft. Aufgrund des breiten Handlungsspielraums, der Vielfalt der individuellen Situation der Klienten, der sich ständig verändernden Situation auf dem Arbeitsmarkt und der Regulierung der geförderten Beschäftigung braucht jeder JobCoach für Menschen mit Behinderung zweifellos auch eine Weiterbildung, die als eine andere Form des lebenslangen Lernens umgesetzt wird. Dieser Annahme folgend, legt das Projektteam folgende Qualifikationsanforderungen für den Beruf von JC / D fest:

• **Als wesentliche Grundqualifikation:**

Stufe 6 - Bachelor-Fachmann, zertifizierter Spezialist etc., gleichbedeutend mit Bachelor-Abschluss; Mindestens ein Jahr Erfahrung in der beaufsichtigten beruflichen Entwicklung;

• **Als wünschenswerte (optionale) Grundqualifikationen:**

Stufe 6 - Bachelor-Abschluss oder höher in folgenden Fachgebieten: Pädagogik (Sonderpädagogik), Sozialpflege, Psychologie, Beratung, Personalmanagement; Mindestens ein Jahr Erfahrung in der beaufsichtigten beruflichen Entwicklung mit Menschen mit Behinderungen;

• **Als postgraduale wesentliche Qualifikationen:**

Level 7 - Spezialist, nach Bachelor-Abschluss oder höher - Spezialisierung in Karriereberatung oder Coaching (Postgraduierntenstudium oder zertifizierte Kurse); Mindestens drei Jahre beaufsichtigte Berufsberatung oder Coaching-Erfahrung mit behinderten Menschen;

• **Als postgraduale fortgeschrittene Qualifikationen:**

Level 7 - Strategischer Profi, nach Master-Abschluss in Disziplinen im Zusammenhang mit Pädagogik (spezielle Pädagogik), soziale Betreuung, Psychologie, Beratung, Personalmanagement - Spezialisierung auf ausgewählte Art von Behinderung (Postgraduierntenstudien oder zertifizierte Kurse); Mindestens fünf Jahre beaufsichtigte Karriereentwicklung mit Menschen mit Behinderungen.

Alle EU-Länder, die diesen Beruf in ihren eigenen offiziellen Beratungskatalog aufnehmen möchten, sollten klar definieren, welche Qualifikationen und Bildungsqualitäten für die Erfüllung ihrer Anforderungen erforderlich sind.

2.2. JC / D Berufsbild in offiziellen Klassifikationen

Die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)¹² entwickelte **International Standard Classification of Occupations (ISCO)** enthält kein Berufsbild "JobCoach" (JC) oder JobCoach für Personen mit Behinderungen (JC / D).

Nach Meinung der Projektpartner scheint die am besten passende Berufsgruppe für den Beruf JC / D die **Berufsgruppe 2423** zu sein - **Personal- und Berufsfachleute**. In der ISCO-Berufe-Klassifikation befindet sich die folgende hierarchische Einordnung¹³: 2 - **Hauptgruppe** - Profis; 24 - **Unterhauptgruppe** - Geschäfts- und Verwaltungsfachleute; 242 - **kleinere Gruppen** - Verwaltungsprofis; 2423 - **Einheitengruppe**- Personal- und Karriereprofis.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Die ESCO - European Skills, Competences, Qualifications and Occupations- Internetplattform¹⁴ ist das Projekt, das eines der Hauptziele des *Strategy Europe 2020* umsetzt, indem es die interne EU - Arbeitskräftemobilität und den Arbeitsübergang durch einen einfachen Vergleich von Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen erleichtert, die in verschiedenen EU-Ländern gewonnen wurden. Heute sind die JC- oder JC / D-Berufe nicht in ESCO präsent oder kategorisiert, aber sie können hier ebenso platziert werden wie auf dem ISCO-8, d.h. unter Personal- und Karriereprofis.

¹² ILO arbeitet als eine spezialisierte Arbeitsmarktagentur der Vereinten Nationen und entwickelte den International Standard of Occupations (ILO), bei dem es sich um eine vierstufige und auf Ausbildungsebenen beruhende Klassifizierung von Berufstätigkeiten handelt. Die aktuellste Version von ISCO ist ISCO-08 (von 2008). Siehe: <http://www.ilo.org>

¹³ Siehe: Resolution Concerning Updating the International Standard Classification of Occupations, 2007, S. 17

¹⁴ Siehe: https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Occupation/Occupations_in_ESCO

Die Aufnahme von JC / D in das ESCO-System, die Ausgestaltung ihrer Stellenbeschreibung und des möglichen Qualifikationsweg in EQF-Begriffen ermöglicht es, die neue Qualifikation in Europa auch durch die ständig erweiternde ESCO-Funktionalität zu verbreiten.

3. JobCoach Kompetenzen Profil

Es ist zu beachten, dass das hier vorgestellte JC / D-Profil¹⁵ ein berufsspezifisches Kompetenzprofil darstellt und nur die beruflichen und fachlichen Kompetenzen für diesen Beruf umfasst. Wir haben bewusst auf die Beschreibung des niedrigeren Kompetenzniveaus verzichtet, wie z.B. transversale Kompetenzen und sektorübergreifende Fähigkeiten und Kompetenzen, da sie nicht ausschließlich für die Aufgaben und Verantwortlichkeiten von JC / D relevant sind und alle derselben "Jobfamilie" ("Personal- und Karriereprofis"- Gruppe Nr. 2423 in ESCO und ISCO-8) zugehören, Grundlegende **transversale Fähigkeiten**¹⁶ von JC / D sind:

- ✓ allgemeine Kommunikationsfähigkeiten
- ✓ Teilen von Informationen
- ✓ Zusammenarbeit bei Aufgaben
- ✓ Netzwerkbildung
- ✓ Office-Software verwenden
- ✓ Verhandeln
- ✓ Fähigkeiten und Lernbereitschaft

¹⁵ Das dargelegte Kompetenzprofil von JC/D wurde auf der Basis der Ergebnisse von unter den Projektpartnern verteilten Fragebögen herausgearbeitet. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen erlaubten es, die best practices der Partner mit dem Beruf des JobCoaches zu verknüpfen. Als zweite Quelle dienten die Empfehlungen der einzelnen Partner während der gemeinsamen Projekttreffen.

¹⁶ Transversale (oder übertragbare) Fähigkeiten sind Fähigkeiten, die in einem Kontext erlernt oder in Hinblick auf eine besondere Situation/ein besonderes Problem bewältigt wurden und übertragbar auf einen anderen Kontext sind.

Die Kernkompetenzen des JC / D lassen sich aus der Beschreibung der für den "Beschäftigungsunterstützungsfachmann" identifizierten Rollen ableiten, die im aktuellen SE-Konzept definiert und in Abbildung 1 dargestellt sind.

Abbildung 1. Kernkompetenzen von JC / D aus dem SE-Konzept

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.



Quelle: Projektausarbeitung auf der Grundlage der European Union of Supported Employment. Toolkit for Diversity EUSE 2014, S.122

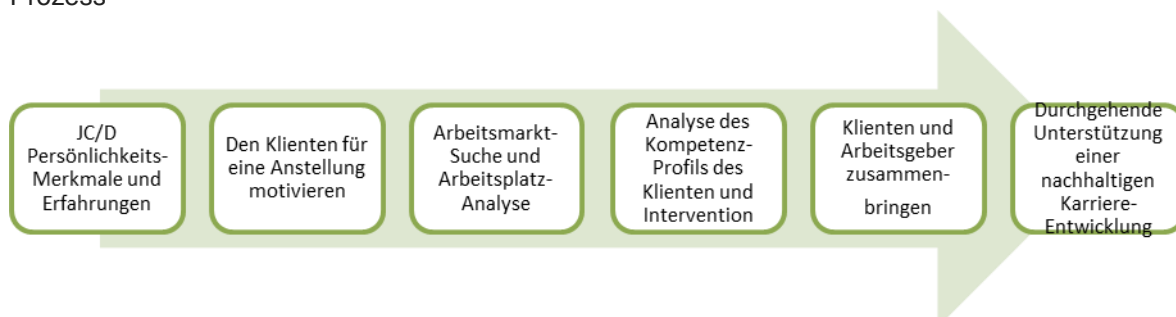
Der Beruf des JobCoach umfasst eine breite Palette von Rollen, darunter Sachverständiger, Verkäufer, Trainer, Koordinator, Berater, Mentor und Verhandlungsführer. Diese Vielfalt von Rollen verlangt auch eine Vielzahl von professionellen Kompetenzen. Angesichts der Tatsache, dass es selten ist, jemanden zu finden, der Vorerfahrung in all diesen Rollen hat, muss die zukünftige Forschung herausfinden, welche Art von vorheriger Erfahrung am wertvollsten ist, um diesen Beruf auszuüben. Es kann sein, dass persönliche Eigenschaften oder Einstellungen relevanter oder zumindest genauso wichtig sind wie vorherige Berufserfahrung oder Ausbildung.

3.1. KSC-Konzept der JC / D-Qualifikation

Das nach den EQF-Regeln konzipierte JP / D-Kompetenzprofil -mit dem Ziel, Teil des in Zukunft auf dem ESCO-Portal veröffentlichten Qualifikationsweges zu sein- muss offensichtlich im Einklang mit dem KSC-Konzept (Knowledge-Skills-Competence –Wissen, Fähigkeiten, Kompetenz-, so die Definitionen von EQF / ESCO) stehen.

Auf der Suche nach dem einfachsten Konzept von KSC für JC / Ds hat die Projektpartnerschaft entschieden, den funktionalen Ansatz zu nutzen, der auf einer früheren anerkannten Berufsbezeichnung dieses Berufs basiert. Diese Art von Ansatz passt gut zu dem Schema der linearen Stadien des SE-Prozesses, bereichert durch die anfängliche Nachfrage nach der Komponente "C-Kompetenz" (die auf die Persönlichkeitsmerkmale und die Erfahrung des Kandidaten für den Job Coach bezogen werden kann). Dieser Vorschlag ist in Abbildung 2 dargestellt.

Abbildung 2. Funktionsansatz für JC / D-Konzept basierend auf SE-Prozess



Quelle: Ausarbeitung der Projektpartner auf der Basis von SE-Stufen

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Ausgangspunkt des KSCs-Konzept ist eine adäquate **Kompetenz (C)** - durch EQF-Begriffe definiert als die Fähigkeit eines Menschen, vor neuen Situationen und unvorhergesehenen Herausforderungen zu stehen und Wissen und Fähigkeiten unabhängig und eigenständig zu nutzen und anzuwenden. Offensichtlich muss der Kandidat für JC / D in der Lage sein, in **Verantwortung und Autonomie** zu handeln. Die Person mit adäquater Persönlichkeitsgrundlage (ethisches Wertesystem, adäquate Fähigkeiten) muss eine Reihe von Kenntnissen (K) und Fähigkeiten (S) erwerben, die für den JC / D-Beruf definiert sind¹⁷, um im Beruf erfolgreich zu sein. Die von dem Kandidaten für JC / D erwartete "Kompetenz" -Komponente umfasst mindestens:

- ✓ und Fähigkeiten;
- ✓ Bewusstsein für die eigenen professionellen Veranlagungen
- ✓ Menschen;
- ✓ Einfühlsamkeit und humanistische Orientierung gegenüber
- ✓ Verantwortungsbewusstsein;
- ✓ Selbst-Reflexion und Orientierung auf Selbstentwicklung;
- ✓ Stress-Selbstregulierung.

Die Grundlage für die Entwicklung der notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten für JC / D war die Analyse von Fragebögen, die von allen Projektpartnern verteilt und ausgefüllt wurden, mit dem Ziel der Schaffung von "**europäischen Qualitätsstandards für den JobCoach für Menschen mit Behinderungen**", die als Projektprodukt 1¹⁸ geliefert wurden.

In diesem Papier stimmte das Projektteam zu, dass JC / Ds Wissen haben müssen:

- über das allgemeine und berufliche Bildungssystem
- über die Wechselwirkung zwischen (potenziellen) Arbeitgebern und staatlichen Stellen und Einrichtungen, die die Beschäftigung unterstützen
- über die jeweiligen gesetzlichen Rahmenbedingungen für nicht unterstützte und unterstützte Arbeitskräfte
- über gemeinsame Bewerbungs- und Vermittlungsverfahren
- über die Voraussetzungen für Ausbildungsplätze, Praktika, nicht dauerhafte Beschäftigung
- über Arbeit und organisatorische Psychologie
- in den Bereichen der jeweiligen Arbeitsgebiete
- und Fähigkeiten in Konfliktmoderation und Beschlussfassungen.

Ein mit der Integration behinderter Menschen auf dem offenen Arbeitsmarkt beauftragter JobCoach muss zusätzlich über Wissen zu den unterschiedlichen Behinderungen sowie Stärken und Herausforderungen für bestimmte Zielgruppen verfügen. Er sollte in der Lage sein zu bewerten, in welcher Weise und inwieweit diese Behinderungen einen Einfluss auf die Perspektive des Individuums haben, einen Arbeitsplatz auf dem offenen Arbeitsmarkt zu finden.

Insbesondere sollte ein JC / D über vertiefte Kenntnisse verfügen zu:

- ✓ Pervasiven Entwicklungsbedingungen wie Autismus-Spektrum-Störungen
- ✓ Intellektuelle Behinderung
- ✓ Psychotische Störungen wie Schizophrenie, starke Depression und bipolare Störung
- ✓ Nicht-psychotische psychiatrische Zustände wie Angst, Zwangsstörungen, somatoforme Ess- und Persönlichkeitsstörungen
- ✓ Kindheitsbezogene Verhaltensbedingungen wie Aufmerksamkeitsdefizit / Hyperaktivitätsstörung

Ein Clustering über Wissen / Fähigkeiten hinaus verlangt, dass davon ausgegangen werden kann, dass die von JP / D geforderte Kenntnis- und Kompetenzkomponente im KSC-Konzept mit einem auf SE basierenden Kompetenz-Funktionsansatz im Einklang steht und mindestens die folgenden beinhalten:

- ✓ Die Kenntnisse und Fähigkeiten im Zusammenhang mit dem Coaching-Prozess, orientiert an der individuell zentrierten Karriere / Beschäftigung Motivation und Ausbildung, wenn der Klient eine Person mit Behinderung ist;
- ✓ Das Wissen und die Fähigkeiten, die mit der Erforschung und Analyse des offenen Arbeitsmarktes (LM) verbunden sind, mit den für das Personalmanagement (HRM) spezifischen Instrumenten;
- ✓ Die Kenntnisse und Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Profilierung des Kunden für den Arbeitgeber und der von der Firma (HRM) verwendeten Instrumente, und unter Beachtung der gesundheitlichen Situation des Klienten (die Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit einer eingehenden Erkennung unterschiedlicher Behinderungen verbunden sind),

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

- ✓ Das Wissen und die Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Profilierung / Anpassung von Arbeitsplätzen an die Bedürfnisse / Barrieren des Kunden (HRM) und die Beachtung der Gesundheitssituation des Kunden,
- ✓ Das Wissen und die Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Unterstützung bei der Arbeitsanpassung (Coaching) und Job-Aufrechterhaltung des Klienten,
- ✓ Das Wissen und die Fähigkeiten, die mit nachhaltiger und andauernder Unterstützung verbunden sind, um die Beschäftigungsmotivation des Kunden zwischen den Beschäftigungszeiten (Coaching) und der Einhaltung der gesundheitlichen Situation des Klienten zu bewahren.

¹⁷ Es ist möglich, dass das erlernte Wissen und die erlernten Fähigkeiten von einer Person, die gerne ein JC / D werden möchte, aber nicht die erforderlichen Persönlichkeitsmerkmale hat, im Coachingprozess mit einem Klienten verkehrt eingesetzt werden.

¹⁸ Röttgers H.R., Metje C., *European quality standards for the profession Job Coach for persons with disabilities*, Fachhochschule Münster- Grone-Schulen Niedersachsen, 2016

Das Projektteam hat sich darauf geeinigt, dass das gesamte Spektrum von KSC in Bezug auf JC / D zusammenfassend in die fünften funktionalen Kompetenzkategorien einfließen kann, die für alle Stufen des Jobcoaching-Prozesses gelten, d.h. sie können als Querschnittskompetenzen betrachtet werden.

Das notwendige Fachwissen (Kenntnisse & Fähigkeiten) von JC / D sollte folgende Bereiche abdecken:

- 1. Ausbildung**
- 2. Coaching**
- 3. Arbeitsmarktsuche und Humanressourcen**
- 4. Verhaltensanalyse**
- 5. Aufgabenanalyse.**

Diese echte "Mischung" von wissenschaftlichen Bereichen, die an dem Qualifizierungsprozess von JC / D beteiligt sind, bestätigt, dass dieser Beruf auf einem hinreichend hohen Bildungsniveau begründet sein muss, das über die Anzahl der Spezialisierungspfade weiter fortgesetzt wird (vielleicht in einigen Spezialisierungsstufen). So sollte es mit der 6. Stufe (oder 5. in einem SCHE) der Qualifikation nach dem EQF beginnen und weiter zu Level 7 und vielleicht sogar 8 führen.

3.2. JC / D Kompetenzmatrix

In einem funktionalen Ansatz zur Kartierung von Kompetenzen hat das Projektteam auch einen Vorschlag für eine Kompetenzmatrix für den JobCoach für Menschen mit Behinderungen vorbereitet. Bei der Entwicklung des Profils nutzten wir den von EQF definierten KSC (Knowledge -Skills - Competence) - Rahmen und beachteten das ESCO System. Angesichts dieses Rahmens eröffnet sich die Möglichkeit, die Besetzung von JC / D sowohl auf nationaler Ebene als auch auf europäischer Ebene zu legalisieren. Das Kompetenzprofil des JC / D wird hier als "berufsspezifisch" konzipiert, so dass es die fünf wichtigsten beruflichen und fachlichen Kompetenzen beinhaltet, die als relevant für die Kenntnisse und Fähigkeiten von JC / D identifiziert wurden, nämlich: Weiterbildungscoaching, Arbeitsmarktsuche und Humanressourcen, Verhaltensanalyse und Aufgabenanalyse.

Sie repräsentieren Querschnittskompetenzen, die an dem gesamten Coaching-Prozess beteiligt sind, der dem Menschen mit Behinderung angeboten werden. Jede der fünf funktionalen Kompetenzen muss genauer in der Matrix spezifiziert werden, wobei zwei Unterkompetenzen zu jeder der Hauptkategorien hinzugefügt werden müssen. Allerdings war es das Ziel des Projektteams, dass das sich entwickelnde Kompetenzmodell nicht zu detailliert sein sollte, um Klarheit und Kohärenz nicht zu verlieren.

Die Kompetenzmatrix ist im Anhang dargestellt.

Zusammenfassung

In diesem Beitrag wird ein Überblick über die Fertigstellung und eine Skizzierung weiterer Schritte und Aktivitäten des aktuellen Erasmus + -Projekts dargelegt, das sich auf die Ausarbeitung eines international anerkannten Qualifizierungsprofils für die Ausbildung und Ausbildung von JobCoaches auf europäischer Ebene konzentriert. Dieser Bericht basiert auf dem Produkt Nr. 1 des Projekts, dem ersten intellektuellen Input des Projektteams, d.h. den "europäischen Qualitätsstandards für den Beruf JC / D".

Um das Kompetenzprofil für JC / D vorzubereiten, haben wir damit begonnen, die Stellenbeschreibung für diesen Beruf zu entwerfen und den möglichen Qualifikationsweg unter Berücksichtigung der Regeln der Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) zu analysieren.

Das hier vorgestellte Kompetenzprofil von JC / D wird in KSC (Knowledge - Skills-Competence) definiert, die von EQF empfohlen werden. Da die EQF-Definitionen auch von der Internetplattform ESCO - European Skills, Competences, Qualifications and Occupations übernommen wurden, ermöglicht unser Vorschlag die Entwicklung eines Planes für das Legalisierungsverfahren der JC / D-Besetzung sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene. In Zukunft ist es auch möglich, die neue Qualifikation in Europa über ESCO-Funktionalitäten zu verbreiten.

Ziel des Projektteams war es, nach den am besten geeigneten Wegen zu suchen, solche Programme wie Erasmus + zu nutzen, um die Fähigkeiten der Behinderten zu verbessern und sie auf dem freien Arbeitsmarkt zu beschäftigen.

Referenzen / Literatur

Code of Ethics for the profession Job coaching, Beroepsvereniging Job Coaches Nederlands, Version vom 30.03.2014 (Material der Beroepsvereniging der professionellen Vereinigung Job Coaches Niederlande, Projektpartner).

Umsetzungsregulierung der Kommission (EU) 2015/983 vom 24 Juni 2015 zum Verfahren zur Erstellung der Europäischen Berufskarte und der Umsetzung des aus der Richtlinie 2005/36/EC des Europäischen Parlamentes und des Rates hervorgehenden Beobachtungsmechanismus, Amtsblatt L 159, 25.6.2015.

DIREKTIVE 2005/36/EC DES EUROPAPARLAMENTES UND DES RATES vom 7 September 2005 zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen, Amtsblatt der Europäischen Union, 30.9.2005, online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:en:PDF>

European Council (2008). *European Qualifications Framework - Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008*, Amtsblatt C 111, 6.5. 2008.

European Classification of Skills/Competences, Qualifications and Occupations, Luxembourg: Publikationsbüro der Europäischen Union, 2013, ISBN 978-92-79-32685-1; doi:10.2767/76494, online: <https://ec.europa.eu/esco/portal>

European Union of Supported Employment. Toolkit for Diversity, 2014, EUSE (European Union of Supported Employment), online: http://www.iase.ie/_wp_/wp-content/uploads/2015/05/EUSE-DIVERSITY-SE-Toolkit-2014.pdf

ISCO-08, PART III, DEFINITIONS OF MAJOR GROUPS, SUB-MAJOR GROUPS, MINOR GROUPS AND UNIT GROUPS, online: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/groupdefn08.pdf>

Resolution Concerning Updating the International Standard Classification of Occupations, ILO, 2007, online: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Röttgers H. R., Metje C. (eds.), *European quality standards for the profession Job Coach for persons with disabilities*, Fachhochschule Münster - Grone-Schulen Niedersachsen, 2016.

Visions and goals for job coaching, Beroepsvereniging Job Coaches Nederlands, Version 1.0, 12. April 2012.

Internet:

<http://ec.europa.eu>

<http://www.behaviouralinsights.co.uk>

<https://ec.europa.eu/esco/portal>

<http://www.euse.org>

<http://www.eusetoolkit.eu/index.php/toolkit>

<http://www.ilo.org>

www.dgr.de

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriSer>

Anhang - JC/D Kompetenz-Matrix

Job Coach für Menschen mit Behinderungen - KSC Kompetenzmodell

