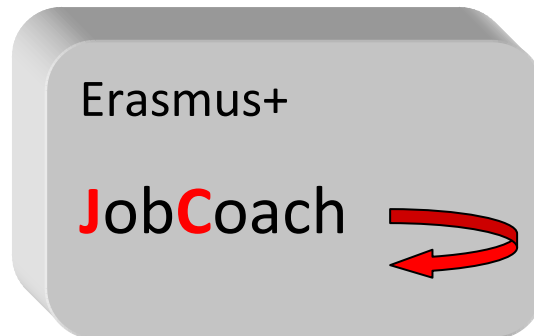


## Erasmus+ Projekt „Job Coach für Menschen mit Behinderungen“



### International angepasste Qualifizierung für einen “Job Coach für Menschen mit Behinderungen”



#### Projekt Koordinierung

Grone-Schulen Niedersachsen GmbH  
Anna Block  
Tel.: 0049 (0) 4165 80370  
Mail: a.block@grone.de  
www.grone.de

#### Verantwortlich für das Produkt

Grone-Bildungszentren NRW GmbH – gemeinnützig  
Anette Schulte-Ebbert  
Barbara Wenzel  
Tel.: +49 (0)231 914 550 0  
a.schulte-ebbert@grone.de  
b.wenzel@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.

## International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen

Die international angepasste Qualifizierung zur Weiterbildung zum Job Coach für Menschen mit Behinderungen wurde in einer Kooperation der Grone-Bildungszentren NRW GmbH - gemeinnützig - entwickelt. Jeder Projektpartner war für die Entwicklung seiner länderspezifischen nationalen Qualifikationen verantwortlich. Die teilnehmenden Organisationen sind:

	<p>Grone-Schulen Niedersachsen gGmbH Grone-Bildungszentren NRW GmbH – gemeinnützig - Deutschland</p>
 <p>FH MÜNSTER University of Applied Sciences</p>	<p>Fachhochschule Münster Deutschland</p>
	<p>Cordaan Niederlande</p>
	<p>Queen's Universität, Belfast Vereinigtes Königreich</p>
	<p>Les Genêts d'Or Frankreich</p>
	<p>Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne Ja – Ty - My Polen</p>
	<p>Stowarzyszenie Niepełnosprawni dla Środowiska EKON Polen</p>

## CONTENT

1	<b>Einleitung</b> .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2	<b>Europäischer Qualifizierungsrahmen, Basis des Programms</b>	Fehler! Textmarke nicht definiert.
2.1	<b>Von dem Programm angesprochene EQF-Ebenen</b> .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3	<b>Zielgruppe der Qualifizierung</b> .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.1	<b>Voraussetzungen für die Position eines Job Coach</b> .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
3.2	<b>Zielgruppen der Qualifizierung</b> .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
4	<b>Angestrebte Lernergebnisse hinsichtlich der Fähigkeiten</b> .....	11
4.1	<b>Lernerfolge, Prüfungen, Abschluss</b> .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
5	<b>Inhalt der Weiterbildung – Das internationale Konzept “Job Coach für Menschen mit Behinderungen”</b> .	Fehler! Textmarke nicht definiert.
5.1	<b>Durch die Ausbildung zum Job Coach erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten</b> .....	16
5.2	<b>Durch die Job Coach-Ausbildung erworbene Kompetenzen</b> .....	17
5.3	<b>Zeitplan der Weiterbildung zum “Job Coach für Menschen mit Behinderungen”</b> .....	17
5.4	<b>Korrelationstabelle für Kompetenzen und Module</b> .....	25
5.5	<b>Ausbildungsplätze</b> .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
6	<b>Fazit</b> .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.
7	<b>Ausblick</b> .....	Fehler! Textmarke nicht definiert.

# International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen

## 1 Einleitung<sup>1</sup>

Dieses Dokument ist das Endergebnis eines europäischen Projekts zur Entwicklung eines international anerkannten Qualifikationsprofils für Job Coaches, um die soziale und wirtschaftliche Integration von Menschen mit Entwicklungsstörungen oder kognitiven und psychischen Problemen zu erleichtern.

Derzeit ist die Position eines « Job Coach » als nicht registriertem Beruf im Rahmen des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR) nicht geregelt, und dieses Problem sollte mit dem vorliegenden Projekt angegangen werden.

Obwohl die Rolle des "Job Coach für Menschen mit Behinderungen" in der Europäischen Union derzeit nicht den Status eines etablierten Berufsstandes hat, besteht Einigkeit darüber, dass es die berufliche Hauptaufgabe eines "Job Coach" ist, bei der Beschäftigung von Personen mit spezifischen gesundheitlichen Bedürfnissen persönliche Unterstützung vor Ort zu leisten<sup>2</sup>. Im Ergebnis war es das Ziel der Partnerorganisationen aus fünf europäischen Ländern - Deutschland, den Niederlanden, Frankreich, Polen und dem Vereinigten Königreich- mit dem Erasmus + -Projekt "Job-Coach für Menschen mit Behinderungen" "Job Coaching" als einen neuen Beruf zu konzipieren : « Job Coach für Menschen mit Behinderungen. Strategische Partnerschaften in der beruflichen Bildung und Ausbildung (2015-2018) ". Um den unterschiedlichen nationalen Regelungen in Bezug auf den Arbeitsmarkt, der finanziellen Förderung bei Behinderung sowie sozialer Dienstleistungen Rechnung zu tragen, wurde jedem Partnerland empfohlen, ein eigenes nationales Curriculum für die Qualifizierung zum Job Coach (Produkt 4 des Projekts) zu entwickeln. Durch die Fokussierung auf die spezifischen Produkte des Projekts spiegelt dieses internationale Konzept die zentralen Überlegungen jeder Partnerorganisation wider.

Die Arbeit des Job Coach basiert auf grundlegenden Werten, die im Rahmen des unterstützten Beschäftigungsprogramms definiert sind und die der Coach während seiner Arbeit und Zusammenarbeit mit Menschen verschiedener benachteiligter Gruppen, einschließlich Menschen mit Behinderungen, erwirbt, entwickelt und stärkt. Zu diesen Werten gehören insbesondere

---

<sup>1</sup> Der Inhalt stammt aus den nationalen Konzepten

<sup>2</sup> H.R.Röttgers & C. Metje, Europäische Qualitätsstandards für den Beruf eines Job Coach für Menschen mit Behinderungen, 2016

## **International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen**

- alle Menschen mit Würde und Respekt zu behandeln,
- sich auf den einzelnen Kunden zu konzentrieren, der potenzielle Fähigkeiten entwickelt oder nutzt und dessen Beziehungen zu erweitern,
  - Schaffung von Bedingungen für die Ermächtigung von Kunden, indem sie sie Entscheidungen treffen lassen sowie durch Kontrolle des Prozesses der unterstützten Beschäftigung,
  - Förderung der sozialen und beruflichen Inklusion, verstanden als ein Angebot für Menschen mit Behinderungen, Zugang zu allgemeinen oder allgemein zugänglichen Orten oder Aktivitäten zu erhalten, sowie die Möglichkeit, alle sozialen Rollen erfüllen zu können.

"Unterstützte Beschäftigungsmaßnahmen" können während des gesamten beruflichen Weges vom behinderten Arbeitnehmer und, wenn er eine Anstellung hat, vom Arbeitgeber beantragt werden. Dies umfasst mindestens folgende Leistungen:

- Bewertung der Situation des behinderten Menschen unter Berücksichtigung seines beruflichen Profils, seiner Kompetenzen und Bedürfnisse und gegebenenfalls der Bedürfnisse des Arbeitgebers;
- Ermittlung der Berufswünsche der behinderten Person und Festlegung der Unterstützung, die notwendig ist, um so schnell wie möglich eine Beschäftigung in einer normalen Arbeitsumgebung zu erreichen;
- Unterstützung der behinderten Person bei ihrer Arbeitssuche in enger Zusammenarbeit mit potenziellen Arbeitgebern;
- Beschäftigungscoaching mit dem Ziel, die berufliche Laufbahn desjenigen behinderten Menschen zu sichern, der davon profitiert. Dies sollte insbesondere den Zugang zu Ausbildung und Kompetenzermittlung erleichtern, falls erforderlich den Dialog zwischen dem behinderten Menschen und seinem Arbeitgeber sicherstellen und Möglichkeiten aufzeigen, das Arbeitsumfeld in Zusammenarbeit mit Beteiligten im Unternehmen, wie z.B. Arbeitsmedizinern, an die Bedürfnisse des behinderten Menschen anzupassen.

Diese Dienstleistungen für unterstützte Beschäftigung ähneln denen, die in dem Toolkit "Europäische Union für unterstützte Beschäftigung (EUSE)"<sup>3</sup> dargelegt sind, das einen erheblichen Einfluss auf dieses Projekt ausgeübt hat. Die Definition der von Ewa Matuska im Rahmen unseres Erasmus-Projekts entwickelten Job-Coach-Qualifikation<sup>4</sup> berücksichtigt diese EUSE-Vorschläge.

Wir haben unser Programm der internationalen Qualifikation für Job Coaches unter

---

<sup>3</sup> European Union of Supported Employment. Toolkit for Diversity, EUSE 2014

<sup>4</sup> Für Details siehe Ewa Matuska « European Qualification Profile of Job Coach for Persons with Disabilities », 2016  
5

## **International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen**

anderem aus diesen beiden Publikationen mit den zusätzlichen Beiträgen von jeder Partnerorganisation aufgebaut. Hauptmerkmal dieses Bildungsprogramms ist es, dass es die Option "Weiterbildung" beschreibt. Dies bedeutet, dass es im Rahmen eines Hochschulabschlusses (EQR-Niveau 6 oder 5 in einem "kurzen Hochschulbildungszyklus") aufgenommen werden kann. Alternativ kann es auch in Zusammenarbeit mit einer höheren Bildungseinrichtung für ein weiteres EQF-Zertifikat konzipiert werden.

### **2 Europäischer Qualifikationsrahmen als Grundlage des Programmes**

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)<sup>5</sup> ist eine europaweite Qualifikationsgrundlage, die eine Abbildung und einen Vergleich von Qualifikationen ermöglicht, die in verschiedenen EU-Ländern entwickelt wurden. Der EQR wurde 2008 vom Europäischen Parlament formell angenommen und seither als gemeinsame europäische Plattform für das Verständnis internationaler Beziehungen zwischen verschiedenen Qualifikationen anerkannt. Dies war eine wichtige Grundlage für unser internationales Trainingsprogramm für Job Coaches.

#### **2.1 EQR-Ebenen, die im Programm angesprochen werden**

Der EQR unterscheidet zwischen acht Qualifikationsstufen. Die EQR-Deskriptoren (Beschreibungen) wurden so formuliert, dass sie die gesamte Bandbreite von Lernergebnissen abdecken, unabhängig vom Lern- oder institutionellen Kontext, von der Grundbildung über die Ebene der Schulen und Ungelernten bis hin zum Niveau von Promovierten oder Senior Professionals. Sie umfassen sowohl Arbeits- als auch Lern/Studiensituationen, sowohl akademische als auch berufliche Rahmenbedingungen, sowie Aus- und Weiterbildung, d. h. alle Formen des formellen, nicht formellen und informellen Lernens. Deskriptoren spiegeln sowohl Spezialisierungen als auch Verallgemeinerungen wider. Daher bedeutet das Erreichen einer höheren Ebene nicht unbedingt, dass die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse spezialisierter sind, obwohl dies in vielen akademischen und Forschungskontexten der Fall sein könnte. Der Übergang von einer niedrigeren zu einer höheren Ebene in einigen Studien- oder Arbeitszusammenhängen kann auch bedeuten, dass man eher ein Generalist wird. Jede

---

<sup>5</sup> 5 Europäischer Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen, Amtsblatt C 111, 6.5.2008

6

Dieses Produkt des Erasmus+-Projektes wurde durch die Förderung der Europäischen Kommission unterstützt

## International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen

der 8 Stufen wird durch eine Reihe von Deskriptoren definiert, die die für Qualifikationen relevanten Lernergebnisse auf dieser Ebene in jedem Qualifikationssystem anzeigen.

Die Lernergebnisse beschreiben vollkommen neue "Kompetenzen", die zusammen mit dem Abschluss eines bestimmten Bildungsprogramms entwickelt werden sollten.

Kompetenz im Sinne des EQR bedeutet im Allgemeinen die "nachgewiesene Fähigkeit, Wissen und Kompetenzen sowie persönliche, soziale und / oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und in der beruflichen und persönlichen Entwicklung anwenden und nutzen zu können"<sup>6</sup>

Die Kompetenz der Absolventen eines jeden dieser Lehrpläne wird mit dem Begriff "KSC" abgekürzt, wobei **K** neues erworbenes spezifisches Wissen, **S** neue soziale und technische Fähigkeiten und **C** neue persönliche / soziale Kompetenz bedeuten (siehe Tabelle 1).

**Tabelle 1. KSC Deskriptoren, die die Ebenen des EQR definieren**

EQR Ebene	Wissen	Fähigkeiten	Kompetenzen
	Im Kontext des EQR wird <u>Wissen</u> beschrieben als: <b>theoretisch und/oder faktisch.</b>	Im Kontext des EQR werden <u>Fähigkeiten</u> beschrieben als: <b>kognitive</b> (mit logischem, intuitivem und kreativem Denken) und <b>praktische</b> (mit handwerklicher Geschicklichkeit und dem Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten)	Im Kontext des EQR werden <u>Kompetenzen</u> beschrieben als <b>Verantwortung und Selbständigkeit.</b>
<b>Ebene 1</b>	Generelles Grundwissen	Erforderliche Grundfähigkeiten zur Ausführung einfacher Aufgaben	Arbeiten oder Lernen unter direkter Aufsicht in einem strukturierten Kontext
<b>Ebene</b>	Faktische	Notwendige	Mit einiger

<sup>6</sup> 6 Europäischer Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen, Amtsblatt C 111, 6.5.2008

**International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen**

<b>2</b>	Grundkenntnisse auf einem Arbeits- oder Lerngebiet	Grundfähigkeiten kognitiver oder praktischer Art, um relevante Informationen zur Ausführung von Aufgaben nutzen und alltägliche Probleme lösen zu können	Selbständigkeit unter direkter Aufsicht Arbeiten oder Lernen
<b>Ebene 3</b>	Kenntnisse von Fakten, Prinzipien, Prozessen und allgemeingültigen Konzepten innerhalb eines Lern- oder Arbeitsumfeldes	Eine Reihe von kognitiven und praktischen Fähigkeiten, die erforderlich sind, um Aufgaben zu erfüllen und Probleme zu lösen, indem grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewendet werden	Verantwortung übernehmen für die Fertigstellung von Lern- oder Arbeitsaufgaben; Anpassung des eigenen Verhaltens an Begleitorscheinungen beim Lösen von Problemen
<b>Ebene 4</b>	Faktisches und theoretisches Wissen in erweiterten Zusammenhängen innerhalb eines Arbeits- oder Lernbereiches	Eine Reihe kognitiver und praktischer Fähigkeiten, die erforderlich sind, um zu Lösungen für spezifische Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden	Ausübung von Selbstmanagement innerhalb der Richtlinien von Arbeits- oder Studienkontexten, die normalerweise vorhersehbar sind, aber Änderungen unterliegen; Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer, Übernahme von etwas Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung von Arbeits- oder Studienaktivitäten
<b>Ebene 5*</b>	Umfassendes, spezialisiertes, faktisches und theoretisches Wissen in einem Arbeits- oder	Ein umfassendes Spektrum an kognitiven und praktischen Fähigkeiten, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu entwickeln.	Ausübung und Überwachung von Aktivitäten in Arbeits- oder Lernkontexten, bei denen es unvorhersehbare



**International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen**

	Lernbereich sowie ein Bewusstsein für die Grenzen dieses Wissens		Veränderungen gibt; Überprüfung und Weiterentwicklung der eigenen Leistungen und der von anderen
<b>Ebene 6*</b>	Fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich, die ein kritisches Verständnis von Theorien und Prinzipien erfordern	Fortgeschrittene Fähigkeiten, die Beherrschung und Innovationsfähigkeit aufzeigen, die zur Lösung komplexer und unvorhersehbarer Probleme in einem speziellen Arbeits- oder Lernbereich erforderlich sind	Managen komplexer technischer oder professioneller Aktivitäten oder Projekte, Verantwortung übernehmen für die Entscheidungsfindung in unvorhersehbaren Arbeits- oder Lernzusammenhängen; Verantwortung übernehmen für das Managen der professionellen Entwicklung von Individuen oder Gruppen
<b>Ebene 7*</b>	Hochspezialisiertes Wissen, von dem einiges auf einem Arbeits- oder Lernfeld als Grundlage für originäres Denken und / oder Forschung in vorderster Reihe steht. Kritisches Bewusstsein für Wissensthemen in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen.	Spezialisierte Fähigkeiten zur Problemlösung in Forschung und / oder Innovation, um neue Kenntnisse und Verfahren zu entwickeln und Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren	Managen und Verwandeln von Arbeits- oder Lernzusammenhängen, die komplex und unvorhersehbar sind und ebensolcher Praxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistungen von Teams

## International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen

<b>Ebene 8*</b>	Kenntnisse an der fortgeschrittensten Grenze eines Arbeits- oder Lernbereichs und an der Schnittstelle zwischen den Bereichen	Die fortschrittlichsten und spezialisierten Fähigkeiten und Techniken, einschließlich Synthese und Evaluierung, die erforderlich sind, um kritische Probleme in Forschung und / oder Innovation zu lösen und schon vorhandenes Wissen oder professionelle Praxis zu erweitern.	Das Aufzeigen einer substantiellen Autorität, von Innovation, Autonomie, wissenschaftlicher und professioneller Integrität und einem nachhaltigen Engagement für die Entwicklung neuer Ideen oder Prozesse an der vordersten Front von Arbeits- oder Lernzusammenhängen einschließlich Forschung
-----------------	---	--	--

**Quelle:** *Europarat: Europäischer Qualifikationsrahmen – Empfehlungen des Europaparlamentes und des Rates vom 23 April 2008, Amtsblatt C 111, 6.5. 2008., Anhang 2.*

Die EQR-Stufen 6 und 7 sind in Tabelle 1 grau markiert, da diese Stufen (abhängig von besonderen nationalen Qualifikationsrahmen) am besten für die Verortung der neuen Job Coach-Qualifikation geeignet erscheinen. Darüber hinaus könnte der EQR-Level 5 (SCHE - "Kurzzeit-Hochschulbildung") auch in Ländern, in denen diese Option verfügbar ist, als potenziell geeignet gesehen werden.

### 3 Zielgruppe für die Qualifikation<sup>7</sup>

Da die Position eines Job Coach nicht genau ausdefiniert ist, haben die Personen, die diese Aufgabe ausführen, unterschiedliche berufliche Hintergründe und verfügen über eine Reihe von Qualifikationen, die von verschiedenen Vergabestellen zertifiziert werden können. Viele Organisationen, die für Menschen mit Behinderungen eine Beschäftigungsförderung bereitstellen, begrüßen Bewerbungen von Personen mit einschlägiger Berufserfahrung und einer Vielzahl von Qualifikationen, um die Rolle des Job Coach auszufüllen, und bieten dann maßgeschneiderte Schulungskurse für erfolgreiche Kandidaten an.

<sup>7</sup> Der Inhalt wurde den nationalen Kontexten entnommen

### **3.1 Voraussetzung für die Position des Jobtrainers**

Angesichts der Tatsache, dass Menschen mit Behinderungen ein möglichst breites Spektrum an Beschäftigungsmöglichkeiten haben sollten, müssen Menschen, die eine Karriere im Jobcoaching anstreben, einen vielfältigen beruflichen Hintergrund haben, dann aber eine spezifische Ausbildung durchlaufen, um die Rolle erfüllen zu können. Wie im Europäischen Qualifikationsprofil (Produkt 2) angegeben, ist eine klare Beschreibung der wesentlichen und wünschenswerten Qualifikationen und Wege zu deren Erlangung erforderlich. Zu diesem Zweck kann der Rahmen der Internetplattform « Skills, Competences, Qualifications and Occupations" (ESCO) » genutzt werden, um den geeigneten Standort für die Job Coach-Position in europäischen Berufsklassifizierungssystemen zu bestimmen und eine Aufgabenbeschreibung und möglichen Qualifizierungswege zu entwerfen.

Es wurde von allen Partnerinstitutionen vereinbart, dass eine akademische Qualifikation für die Position des Job Coach, wie zum Beispiel ein Bachelor-Abschluss, verpflichtend sein sollte; längerfristig können jedoch Qualifikationen auf höherem Niveau (z. B. ein Master-Abschluss) nützlich sein für solche JobCoaches, die eine hochtechnische oder komplexe Arbeit leisten. Man geht davon aus, dass zu gegebener Zeit ein engagierter akademischer Job Coach Kurs entwickelt wird, aber eine entsprechende Qualifikation kann auch auf einem Bachelor Abschluss z.B. in der Sozialarbeit oder Ergotherapie basieren, mit obligatorischer postgradualer Ausbildung (EQF Levels 5/6/7).

### **3.2 Zielgruppen für die Qualifikation**

Angesichts der Notwendigkeit eines individuell statt pauschal zugeschnittenen Ansatzes für die Unterstützung von Behinderten konzentrierte sich das Projekt auf drei spezifische Behindertengruppen: Menschen mit Autismus-Spektrum-Störung, geistiger Behinderung sowie einer Vielfalt psychischer Erkrankungen (Produkt 5). Zu diesen Gruppen gehören die am häufigsten diagnostizierten psychologischen / psychiatrischen Erkrankungen<sup>8</sup>; ausserdem gehören Personen, bei denen diese Erkrankungen diagnostiziert wurden (abhängig von der Schwere ihrer Behinderung) zu denen, die am ehesten eine aktive

---

<sup>8</sup> Wie dargelegt im Diagnostic and Statistic Manual of Mental Disorders, 5th edition (DSM-V ; American Psychiatric Association, 2013 / International Classification of Diseases, Tenth Revision (ICD-10, World Health Organisation 2016)

## **International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen**

Erwerbstätigkeit anstreben. Insgesamt stellen Personen, die diese spezifischen klinischen Diagnosen erhalten haben, ein breites Spektrum von Behinderungen dar und erfordern einen hochspezialisierten Ansatz für das Job-Coaching.

### **4. Angestrebte Lernergebnisse in Bezug auf Kompetenz**

Im Einklang mit den Erwartungen des EQR an Lernergebnisse, die von Absolventen von Bildungsprogrammen nachgewiesen werden müssen und die in Bezug auf erworbene Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen (KSC) definiert werden sollten, einigten sich die Projektpartner auf das gemeinsame europäische Profil des KSC für Jobcoaches<sup>9</sup>. Dieses allgemeine Kompetenzprofil kann - abhängig vom Bildungsniveau und vom Inhalt der für Jobcoaches vorgeschlagenen Bildungsprogramme- mehr oder weniger spezifisch definiert werden.

Das Schema der Gesamtkompetenzen der Job Coaches ist in Abbildung 1 dargestellt.

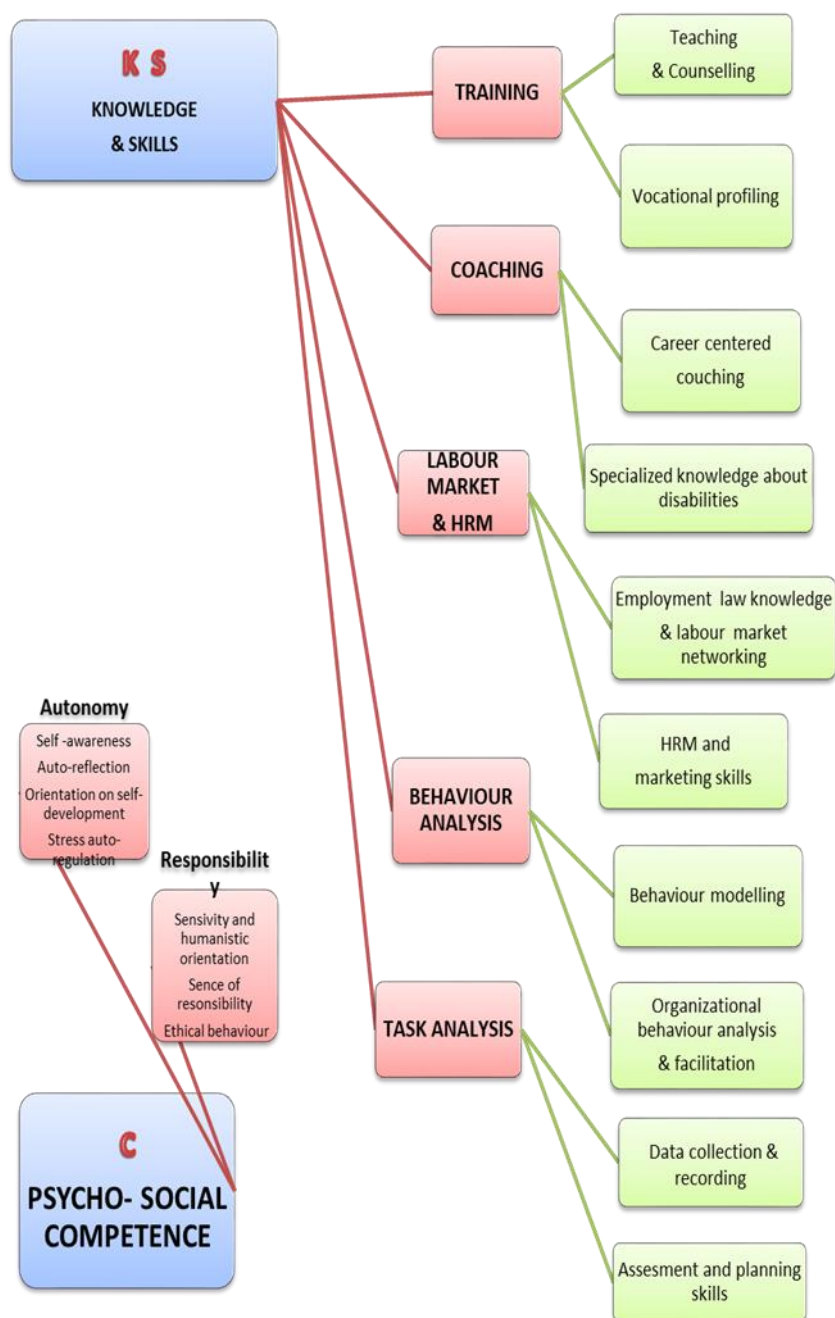
ABBILDUNG 1 IST MIT DEM COMPUTER NICHT ZUGÄNGLICH ; SIE KONNTE DAHER NICHT ÜBERSETZT WERDEN ; LIEGT ABER GGF . IN EINEM VORHERIGEN DOKUMENT SCHON AUF DEUTSCH VOR

---

<sup>9</sup> Siehe : «Ewa Matuska « European Qualification Profile for Job Coach for Persons with Disabilities, 2016 (Produkt ?2 des Projektes)

International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen

Abbildung 1. Profil der Gesamtkompetenzen von Job Coaches



Quelle: E. Matuska (2016). *Job Coach for persons with disabilities KSC competence model*, in: *European Qualification Profile of Job Coach for Persons with Disabilities*, Seite 13 (Anhang zu Produkt 2 des Projektes).

#### **4.1 Lernerfolg, Prüfungen, Abschluss**

Angesichts der Tatsache, dass es derzeit keine gemeinsam vereinbarten Standards gibt, gibt es auch keine Leitlinien zu Lernergebnissen, Prüfungen oder den Levels von Abschlüssen. Daher beschränkt sich unser Ausbildungsvorschlag auf bestehende allgemeine europäische Standards.

#### **5 Inhalt der Weiterbildung - Das internationale Konzept "JobCoach für Menschen mit Behinderungen"<sup>10</sup>**

Alle Partner waren sich einig, dass der Erfolg des internationalen Konzepts "JobCoach für Menschen mit Behinderungen" (JC / D) von einem dualen Ausbildungsprogramm abhängt, das theoretische Ausbildung und Praxis integriert. Es ist sehr wichtig, dass die Theorie sofort in die Praxis umgesetzt werden kann. Die Abschlussprüfung setzt sich zusammen aus sowohl theoretischen als auch praktischen Elementen, bestehend aus Reflexionsberichten und praktischer Umsetzung der erforderlichen Fähigkeiten in der Kunst des JobCoachings. Im Hinblick auf die Bereitstellung von Unterstützung für Patienten mit geistiger Behinderung, psychischen Problemen und / oder Autismus, und obwohl die Bedarfe der Nutzer dieser Dienstleistungen sehr individuell sein werden, sollte ein gemeinsamer Lehrplan mindestens folgende Module beinhalten:

- Modul 1 - Arbeitsmarkt und Behinderung: umfassender und regulatorischer Ansatz
- Modul 2 - Kenntnis des Krankheitsbildes
- Modul 3 - Behinderung und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit
- Modul 4 - Soziale Beziehungen
- Modul 5 - Schaffung von Arbeitsplätzen
- Modul 6 - JobCoach-Instrumente
- Modul 7 - Unterstützung am Arbeitsplatz und Übergang in den Beruf
- Modul 8 - Stabilisierung der Beschäftigung
- Modul 9 - Individuelle pädagogische Unterstützung

---

<sup>10</sup> Der Inhalt ist den nationalen Konzepten entnommen

## **International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen**

- Modul 10 - Abschlusspräsentation

Zusätzlich zu diesen Modulen arbeitet der Teilnehmer / Student selbstständig daran, sein eigenes professionelles Portfolio zu entwickeln. Ein persönlicher Entwicklungsplan (PDP) und ein persönlicher Aktionsplan (PAP) bilden die Grundlage für dieses Portfolio. Die Aktivitäten, die im Rahmen des Kompetenzportfolios durchgeführt werden, werden einer Zwischenbewertung und einem Feedback durch einen erfahrenen Lehrer / Coach unterzogen. Während dieses Prozesses werden professionelle Job Coaching-Kompetenzen, wie zusammenarbeiten, reflektieren, planen und organisieren, entwickelt.

Das Kompetenzportfolio wird während der Abschlusspräsentation vervollständigt, in der die Entwicklung des Studenten als JobCoach dargestellt und illustriert wird.

Um an der Abschlusspräsentation teilnehmen zu können,:

- Müssen alle Tests absolviert und mit der Mindestnote bestanden sein.
- Muss das Portfolio praktischer Fähigkeiten korrekt zusammengestellt sein; es muss eine abschliessende Stellungnahme enthalten.

## International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen

### 5.1 Durch die Ausbildung zum Job Coach erworbenes Wissen und erworbene Fähigkeiten

1.	Spezialisiertes Wissen über Behinderungen und verschiedene Gruppen von Menschen mit Behinderungen
2.	Spezialisiertes Wissen über Regularien zur unterstützten Beschäftigung
3.	Spezialisiertes Wissen über Arbeitsmarkttrends und Jobpositionen
4.	Spezialisiertes Wissen über Trainings- und Coachingmethoden und -techniken
5.	Grundwissen über Diversity Management
6.	Verstehen komplexer Sozialisationsprozesse
7.	Sozial - kommunikative und Konfliktlösungsfähigkeiten
8.	Technisch - methodische Fähigkeiten
9.	Analyse von Ressourcen und Hindernissen
10.	Grundlegende klinische diagnostische Fähigkeiten
11.	Fähigkeiten zur Aufgabenanalyse
12.	Fähigkeiten der Kundenbewertung
13.	Planung der Entwicklung der Fähigkeiten des Kunden
14.	Pflege der Dokumentation des Kunden
15.	Analyse von Arbeitsmarktdaten und Statistiken
16.	Überwachung von Stellenangeboten
17.	Verhandlung von Arbeitsbedingungen mit Arbeitgebern
18.	Anwendung verschiedener Techniken, um geeignete Arbeitsplätze zu bekommen
19.	Ein soziales Netzwerk aufbauen
20.	Verwendung von Methoden und Techniken des Verhaltenstrainings
21.	Verwendung verschiedener Coaching-Methoden und Techniken
22.	Lehren eines sozialen Handelns in unterschiedlichen Situationen



## **5.2 Während der Job Coach Ausbildung erworbene Kompetenzen**

Die Erwartung eines kompetenten Job Coaches ist, dass er neu erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten in Arbeits- und Lernsituationen sowie in der weiteren fachlichen und persönlichen Entwicklung erfolgreich einsetzen kann. Seine allgemeine Erwartung betrifft die Entwicklung zweier persönlicher Hauptkompetenzen: Verantwortung und Autonomie. Das Spektrum der neuen Kompetenzen von Job Coaches umfasst:

1.	Selbsterkenntnis und Selbst-Reflexion
2.	Verständnis und Sensibilität für Divergenzen
3.	Empathie
4.	Kreativität und die Fähigkeit, für ein Problem variable Lösungen zu entwerfen
5.	Ethische Herangehensweise an professionelle Aufgaben
6.	Selbstregulierung von Stress
7.	Fähigkeiten zur Eigen-Präsentation und Selbstvermarktung

## **5.3 Zeitplan für die Weiterbildung des "Job Coach für Menschen mit Behinderungen"**

Die Lernergebnisse KSC sollten nicht isoliert voneinander gelesen, sondern gesamt wahrgenommen werden. Ähnlichkeiten können zwischen den Kategorien bestehen (z. B. enthält die Spalte "Kompetenz" bestimmte Fähigkeiten; die Spalte "Fähigkeiten" enthält auch bestimmte Formen von Wissen), aber dies liegt in der Natur der Dinge.



Tabelle 2: Zeitplan für "Job Coach für Menschen mit Behinderungen"

Module	Wissen	Wissen & Fähigkeiten	Kompetenzen	Stunden	Credits
1 Arbeitsmarkt und Behinderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwerb einer umfassenden Vorstellung vom lokalen Arbeitsmarkt und der Arbeitsumgebung (aktuelle Arbeitsmarktdaten, Trends)</li> <li>• Engagement in aufstrebenden und bestehenden Märkten</li> <li>• Identifizierung von Interessengruppen</li> <li>• Analyse der Arbeitsmarktreourcen</li> <li>• Wie aktualisiert man das Wissen über die Entwicklung von Wirtschaftszweigen?</li> <li>• Wie man eine Datenbank potenzieller Arbeitgeber erstellt</li> <li>• Zusammenarbeit mit Arbeitgebern</li> <li>• Zusammenarbeit mit Arbeitsämtern</li> <li>• relevante Gesetze und Vorschriften</li> <li>• jüngste Entwicklungen in der Sozialversicherung</li> <li>• Strategien zur Erleichterung der Wiedereingliederung in die Arbeitswelt</li> <li>• rechtliche Grundlagen der geförderten Beschäftigung</li> <li>• Bestimmungen zur finanziellen Unterstützung für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Leistungsgesetze</li> </ul>	2, 3, 5, 8, 11, 15, 16, 17, 18	3, 4, 5, 7	70	
2 Kenntnis des klinischen Bildes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• die Internationale Klassifikation der funktionellen Behinderung und Gesundheit (ICF, DSM)</li> <li>• spezifische Behinderungen und ihre potenziellen Auswirkungen auf die Arbeitssuche</li> <li>• medizinische und diagnostische Aspekte</li> <li>• psychologische Aspekte</li> <li>• die Bereiche von mentalen Einschränkungen, Lernschwierigkeiten, ASD (Autismus-Spektrum-</li> </ul>	1, 8, 10	2, 3, 4, 5	40	

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.

**International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen**

	<p>Störung), psychischen Gesundheitsprobleme (Depression, Angstzustände, Zwangsstörungen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklungs- und Verhaltensmerkmale und ihre Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld</li> <li>• Erstellung von Profilen anhand der ICF Klassifizierung</li> </ul>				
<p align="center">3</p> <p>Behinderung und ihre Auswirkungen auf Beschäftigungsfähigkeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Symptome der wichtigsten Behinderungen und die Folgen im Alltag und im Berufsleben</li> <li>• Pflegemethoden</li> <li>• Bildungsunterstützung für Menschen mit Behinderungen</li> <li>• Bewertungsmethoden für Menschen mit Behinderungen</li> <li>• wie man die Auswirkungen jeder Behinderung auf die Fähigkeiten der Menschen und ihre Beschäftigungsfähigkeit vorhersieht</li> <li>• Beschreibung von neurologischen Entwicklungsstörungen und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit</li> <li>• Fallstudie zweier klinischer Fälle mit Übungen: mögliche Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit</li> <li>• Beschreibung von psychischen Störungen und deren Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit</li> <li>• Fallstudie zweier klinischer Fälle mit Übungen: mögliche Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit</li> <li>• Erstellen des Arbeitsprofils des Mitarbeiters</li> <li>• respektvolle und positive Präsentation des Mitarbeiters auf der Grundlage seines beruflichen</li> </ul>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 20, 21, 22</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7</p>	<p align="center">70</p>	

**International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen**

	Potenzials				
4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifizierung der Bedingungen für die erfolgreiche Übernahme eines Arbeitsplatzes in Bezug auf das soziale Leben der unterstützten Person</li> <li>• Methoden zur Unterstützung der sozialen Eingliederung, z.B. Eintritt in einen Sportverein oder Teilnahme an vom Arbeitgeber organisierten sozialen Aktivitäten</li> <li>• Mechanismen zur Schaffung und Aufrechterhaltung sozialer Beziehungen</li> <li>• die Bedeutung der Familie im unterstützten Beschäftigungsprozess</li> <li>• Anleitung zur Zusammenarbeit zwischen dem Jobcoach und der Familie der behinderten Person</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 19, 21, 22	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	20	
5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funktionelle Bewertung</li> <li>• berufliches Profiling</li> <li>• Rekrutieren von Unternehmen, die daran interessiert sind, eine Person mit Behinderungen zu beschäftigen,</li> <li>• Vernetzung</li> <li>• Handbuch für die Befragung eines Arbeitgebers</li> <li>• Maßschneidern der Beschäftigung rund um die Unternehmenspolitik (wie man innerhalb eines Unternehmens vorankommt, Anforderungen und Erfahrungen)</li> <li>• die Methode des Job Carving</li> <li>• Analyse der ergonomischen Charakteristika der Arbeitsumgebung, um sicherzustellen, dass sie für die spezifische Behinderung der unterstützten Person geeignet sind</li> <li>• Best-Practice-Beispiele: neu geschaffene Arbeitsplätze in direktem Bezug zu den Stärken der Person mit Behinderung</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18,	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	40	

**International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anpassung zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und den Fähigkeiten und den Kenntnissen der Person mit Behinderungen</li> <li>• Förderung von Stärken und Behebung von Kompetenzdefiziten durch verhaltensbasierte Interventionen (z. B. Gestaltung, Videomodellierung, Nutzung von Apps)</li> </ul>				
<p align="center">6</p> <p align="center">Die Instrumente des Job Coach</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hintergrund der Methode der unterstützten Beschäftigung</li> <li>• Coaching-Instrumente, Techniken und praktische Übungen</li> <li>• Durchführen einer effektiven Kommunikation</li> <li>• Führung eines Gesprächs (Moderationstechniken, Standards der leichten Sprache, Umgang mit Widerstand, Übermittlung von schlechten Nachrichten, emotionale Regulierung)</li> <li>• Training für verschiedene Arten von Interviews</li> <li>• Techniken, die während des Interviews verwendet werden, um eine vertrauensvolle Beziehung zu schaffen, sowie praktische Übungen</li> <li>• Schreibtechniken für das Anschreiben, Lebenslauf etc.</li> <li>• Techniken des Krisenmanagements (z. B. Verhinderung einer Unterbrechung der Beschäftigung, Motivation)</li> <li>• Problemlösungsstrategien und praktische Übungen</li> <li>• Feedback geben und erhalten</li> <li>• Einführung in die angewandte Verhaltensanalyse und praktische Übungen</li> <li>• Eigenmarketing (z. B. Website, Netzwerkstrategien, Mitgliedschaften, Beaufsichtigen)</li> <li>• Nutzung moderner Technologien für die Jobsuche</li> </ul>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7</p>	<p align="center">70</p>	

**International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen**

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbau eines Beziehungsnetzwerkes</li> <li>• Dokumentation und Berichterstattung</li>   <li>• Auswertung und Qualitätssicherung</li> </ul>				
<p align="center">7</p> <p>Unterstützung am Arbeitsplatz und Übergang in Beschäftigung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sensible Informationen und Schutz personenbezogener Daten</li> <li>• Identifizierung von Instrumenten und Techniken, die benötigt werden, um die Wünsche der unterstützten Person in Bezug auf Beschäftigung (Beruf, Standort, Arbeitszeit, ...) zu ermitteln</li> <li>• Vertragsbedingungen und Arbeitsverfahren</li> <li>• Training / Informationstools für die Vorbereitung des Arbeitgebers und zukünftiger Mitarbeiter auf die Ankunft der unterstützten Person</li> <li>• wie man die unterstützte Person auf das Vorstellungsgespräch vorbereitet</li> <li>• Erstellen von Coaching-Zeitplänen mit Zielen</li> <li>• Ausarbeitung des Coaching Plans in Phasen und Übersetzung in Lernaktivitäten</li> <li>• Coaching-Stile und -Methoden: u.a. verschiedene soziale Kompetenzentwicklungsinstrumente und praktische Übungen, lösungsorientiertes Coaching, wertschätzende wissbegierige Einstellung</li> <li>• Erstellung und Umsetzung des "Individuellen Aktionsplans"</li> <li>• Wie kann man geeignete Schulungen anbieten, um die Arbeitsfähigkeit der unterstützten Person an ihrem gewählten Arbeitsplatz zu optimieren?</li> <li>• Unterstützung bei praktischen Erfahrungen direkt am Arbeitsplatz</li> <li>• Wie kann man Ressource-Personen im Bereich Evaluation identifizieren?</li> <li>• Schutz für schutzbedürftige Erwachsene (z. B. Anti-</li> </ul>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7</p>	<p align="center">40</p>	

**International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen**

	<p>Mobbing-Maßnahmen und Prävention sexueller Ausbeutung)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Instrumente zur Aufzeichnung und Überwachung</li> <li>• Instrumente für die Auswertung professioneller Kompetenzen und « weicher » Fähigkeiten</li> </ul>				
8	<p>Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Verantwortlichkeiten des Job-Coaches bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen zur Erfüllung ihrer beruflichen Pflichten</li> <li>• Methoden zur Gewährleistung einer nachhaltigen Beschäftigung, wie beispielsweise eine regelmäßige Analyse der Bedingungen am Arbeitsplatz</li> <li>• Instrumente zur kontinuierlichen Überwachung der Arbeitsleistung</li> <li>• Bewusstsein für neue Technologien und Forschungsergebnisse, die zu einem stabilen Arbeitsumfeld beitragen können</li> </ul>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7</p>	40	
9	<p>Individuelle Bildungsunterstützung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zugang zu pädagogischer Unterstützung für Menschen mit Behinderungen</li> <li>• evidenzbasierte Praxis</li> <li>• kontinuierliche berufliche Entwicklung: Bewusstsein für neue Technologien und Forschung, die zu einem stabilen Arbeitsumfeld beitragen können</li> </ul>	<p>1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 14, 19, 20, 21, 22</p>	<p>1, 2, 3, 4, 5, 6, 7</p>	24	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jedes Modul schließt mit einer schriftlichen Prüfung ab. Die Module 1 bis 9 werden durch Multiple-Choice-Fragebögen (MCQs) validiert. Nach jedem Modul erhält der Teilnehmer / Student eine schriftliche Bewertung von seinem Tutor.</li> <li>• Die Validierung der 9 Module ist erforderlich, um in Modul 10 akkreditiert zu werden.</li> <li>• Das Portfolio wird korrekt eingereicht und besteht aus</li> </ul>				

**International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen**

	einer endgültigen Bewertung				
10 End-Präsentation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Präsentation einer Fallstudie wird in einer professionellen Facharbeit formalisiert. Mentoring-Stunden ermöglichen es den Auszubildenden / Studenten, durch dieses Modul begleitet zu werden. (Darstellung der inhaltlichen Erwartungen für die Facharbeit 2 Stunden, Austausch mit Auszubildenden / Studenten, Assistenz und Beratung 5 Stunden)</li> <li>Die Fallstudie wird einem Gremium vorgestellt (0,5 Stunden).</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	8	
			total	422	hours

Um den Titel eines Job Coaches zu erlangen, wird die Validierung der 10 Module benötigt.



### 5.3 Korrelationstabelle für Kompetenzen und Module<sup>11</sup>

Die folgende Tabelle 3 gibt an, in welchen Modulen die verschiedenen Kenntnisse und Fähigkeiten erlernt werden:

		Modul 1	Modul 2	Modul 3	Modul 4	Modul 5	Modul 6	Modul 7	Modul 8	Modul 9	Modul 10
Training	Unterricht und Beratung				X		X	X	X	X	
	Berufsbildendes Profiling					X	X	X	X		X
Coaching	Karrierezentriertes Coaching			X	X	X	X	X	X	X	
	Spezialisiertes Wissen über Behinderungen		X			X	X	X	X	X	X
Labour market	Arbeitsrecht Wissen und Arbeitsmarktvernetzung	X		X		X	X	X	X	X	X
	Marketingfähigkeiten					X	X	X	X	X	X

<sup>11</sup> Der Inhalt ist den nationalen Konzepten entnommen.

**International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen**

<b>Behaviour Analysis</b>	Verhaltensmodellierung			X	X	X	X	X	X	X	
	Organisatorische Verhaltensanalyse und Moderation			X	X	X	X	X			X
<b>Aufgabenanalyse</b>	Datensammlung und -aufzeichnung	X			X	X	X	X	X	X	X
	Bewertung und Planungsfähigkeiten	X			X	X	X	X	X		X

## 5.5 Bildungsorte

Ausbildungen und Qualifizierungen für den JC / D können in einer Reihe von Einrichtungen, einschließlich Universitäten und anderen Bildungsanbietern, oder am Arbeitsplatz der unterstützten Person mit Behinderung angeboten werden.

## 6 Fazit<sup>12</sup>

Um berufliche Qualifikationen und den Verbraucherschutz zu sichern, ist es notwendig, einen rechtlichen Rahmen für einen JC / D zu entwickeln. Unter Berücksichtigung der erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse sollte eine akademische Qualifikation längerfristig obligatorisch sein. Wir halten einen Bachelor-Abschluss (EQF 6) für angemessen, obwohl ein Master-Abschluss für die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen, die in komplexen Arbeitsumgebungen wie z. in wissenschaftlichen oder technischen Bereichen tätig sind, hilfreich sein könnte. Eine akademische Qualifikation könnte auf einem speziellen JC-Studiengang basieren, während eine JC / D-Qualifikation auch auf einem Bachelor-Abschluss in Sozialarbeit, Ergotherapie, beruflichen oder therapeutischen Fächern mit obligatorischer postgradualer Ausbildung aufbauen könnte. Hier werden unterschiedliche nationale Curricula entworfen werden.

Für diejenigen, die bereits als JC arbeiten, sind Übergangsregelungen für die berufliche Qualifikation erforderlich. Hier gibt es unterschiedliche nationale Traditionen in einem nicht-akademischen Ansatz: Erfahrene Handwerker und Techniker arbeiten bekanntlich ähnlich wie ein JC / D mit Menschen mit Behinderungen, einige von ihnen haben eine psychologische oder pädagogische Ausbildung.

Akademische JC / D-Mitarbeiter mit einem "neuem Standard" werden in naher Zukunft nicht in ausreichender Zahl verfügbar sein, so dass eine Übergangszeit, in der ein nicht-akademischer Ansatz für JC / D offen gehalten werden sollte. Diese Übergangszeit sollte von den nationalen Lehrplänen berücksichtigt werden.

---

<sup>12</sup> H.R.Röttgers & C. Metje, Europäische Qualitätsstandards für den Beruf eines Job Coach für Menschen mit Behinderungen, 2016

## **International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen**

Darüber hinaus sollte in den Ländern, in denen es SCHE-Programme (SCHE-"Kurzzeit-Hochschulbildung") gibt, eine EQR-5-Option verfügbar bleiben. Hier können die Inhalte der SCHE-Module aus unseren curricularen Vorschlägen abgeleitet werden; Diese Option sollte gegebenenfalls in die nationalen Lehrpläne integriert werden. Wir halten auch eine obligatorische Aufsicht und kontinuierliche postgraduale Qualifizierungen, unabhängig vom formellen Zugang zu einer JC-Position, für erforderlich; hier kann eine Parallele zu Angehörigen der Gesundheitsberufe gezogen werden.

### **7.Ausblick**

Eine endgültige Entscheidung, ob die Qualifikation für Job Coaches eine weiterführende und fortgeschrittene Berufsausbildung sein sollte, z.B. für Handwerker oder Techniker, um mit Menschen mit Behinderungen zu arbeiten, oder eine Weiterbildung für Studenten, (Bachelor oder Master) wurde im Rahmen dieses Projekts nicht erreicht. Die Unterschiede zwischen den spezifischen Anforderungen in den verschiedenen im Projektteam vertretenen Ländern waren zu groß. Zu Beginn des Projekts war der französische Partner beispielsweise der Ansicht, dass eine berufliche Ausbildung ausreichend sei. Nach dem Austausch mit ihren internationalen Partnern entschied sich der französische Partner jedoch für ein berufsbegleitendes Berufsausbildungsprogramm für Trainer und ein Grundstudium als Programm für JC / Ds. Der deutsche Partner empfahl eine Weiterbildung für Studenten, z.B. als Spezialisierung eines Bachelor-Abschlusses in Sozialarbeit. Der polnische Partner empfahl jedoch ein höheres Bildungsniveau (Bachelor-Abschluss), und der britische Partner bevorzugte eine höhere Ausbildung auf Master-Niveau. In den Niederlanden ist die grundlegende Job Coach-Qualifikation ein von der Berufsvereinigung der Job Coaches zugelassener Bachelor-Abschluss, der bereits durch nationales Recht geregelt ist.

Abschließend halten wir für die notwendigen beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten von Arbeitsassistenten für Behinderte gemeinsame europäische Standards als international erforderlich. Es ist sehr wünschenswert, dass die Werkzeuge und Hilfsmittel für die Arbeit für die Berufsausbildung sowie für eine spezialisierte Ausbildung

## **International angepasstes Qualifizierungskonzept für einen Job Coach für Menschen mit Behinderungen**

auf Bachelor- und / oder Master-Ebene in nachfolgenden europäischen Projekten erarbeitet und abgeschlossen werden. Ein Antrag auf Finanzierung für diese weitere Arbeit wurde bereits gestellt.

Es wird auch erwartet, dass die vereinbarten europäischen Standards für Job Coaches bald in jedem der teilnehmenden Länder des Projekts und in der gesamten Europäischen Union angenommen werden.