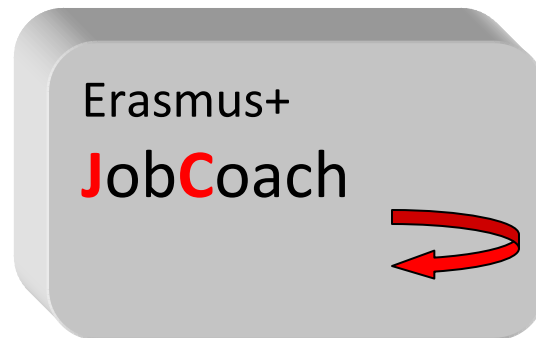
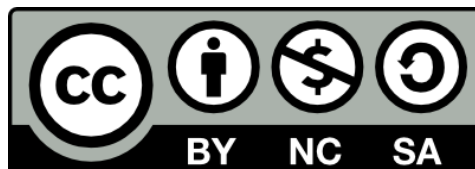


Erasmus + - Projekt  
"Job-Coach für Menschen mit Behinderungen"



National angepasstes Qualifikationskonzept  
für den Job Coach für Menschen mit Behinderungen  
Deutschland

(Barbara Wenzel / Alina Kirschniok /Anette Schulte- Ebbert)



Projektkoordination  
Grone-Schulen Niedersachsen gGmbH  
Anna Block  
Tel.: 0049 (0) 4165 80370  
Mail: [a.block@grone.de](mailto:a.block@grone.de)  
[www.grone.de](http://www.grone.de)

Produktverantwortung  
Grone-Bildungszentrum NRW gGmbH  
Anette Schulte-Ebbert  
Barbara Wenzel  
Tel.: 0049 (0) 231 584499318  
Mail: [a.schulte-ebbert@grone.de](mailto:a.schulte-ebbert@grone.de)  
[b.wenzel@grone.de](mailto:b.wenzel@grone.de)  
[www.grone.de](http://www.grone.de)

## Inhaltsverzeichnis

1	Ausgangslage des Jobtrainers in Deutschland .....	4
1.1	Zielgruppe der Qualifikation .....	5
2	Didaktisches Konzept .....	5
2.1	Lernerfolg, Prüfungen, Abschluss .....	5
3	Inhalt der Weiterbildung .....	7

Das national angepasste Qualifizierungskonzept für eine Weiterbildung zum Job Coach für Menschen mit Behinderung wurde unter der Hauptverantwortung des Projektpartners Grone-Bildungszentrum NRW gGmbH entwickelt. Jedes Projektpartnerland und sein entsprechender Partner ist für die Entwicklung seines länderspezifischen nationalen Qualifikationskonzepts verantwortlich. Hier sind erwähnt:

	<p>Grone Niedersachsen GmbH Deutschland</p>
	<p>Grone-Bildungszentrum NRW gGmbH Deutschland</p>
 <p>FH MÜNSTER University of Applied Sciences</p>	<p>Fachhochschule Münster Deutschland</p>
	<p>Cordaan Netherlands</p>
	<p>Queen's University Belfast UK</p>
	<p>Les Genêts d'Or Frankreich</p>
	<p>Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne ja Ty My Polen</p>

## 1. Ausgangslage des Jobtrainers in Deutschland

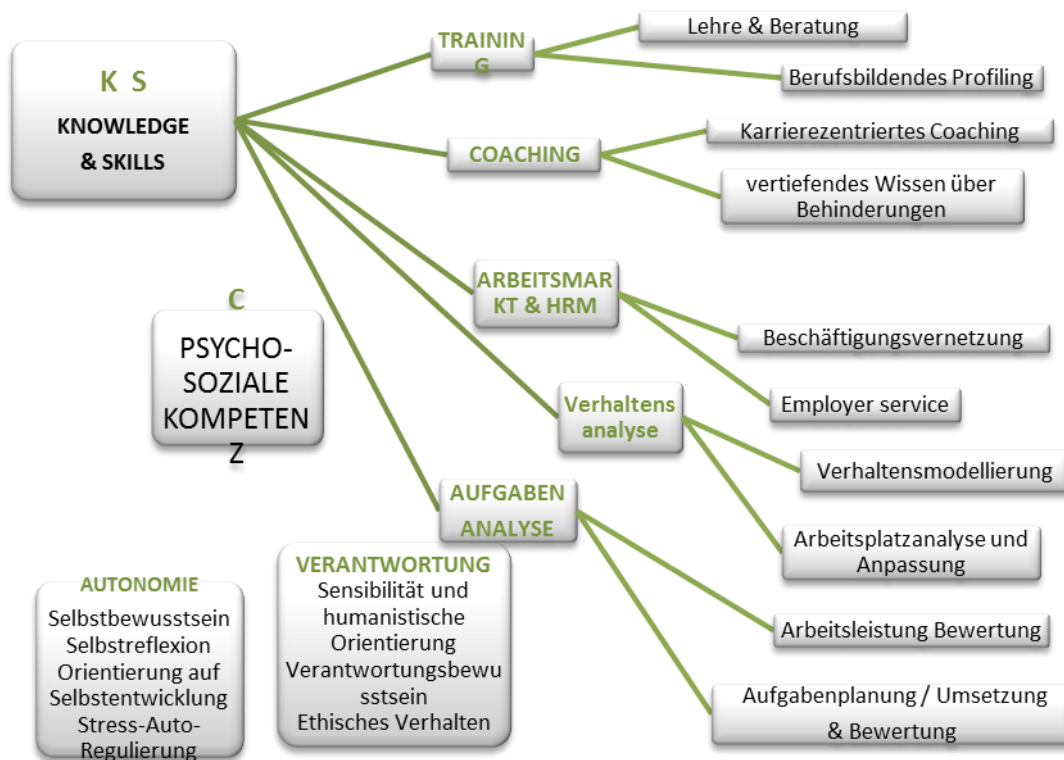
Die Bundesregierung Deutschland nimmt die Aufforderung der UN-Behindertenrechtskonvention an, den gleichberechtigten Zugang für Menschen mit Behinderungen zu den in der UN-Behindertenrechtskonvention genannten Rechten stetig zu verbessern. Es geht um gleichberechtigte Teilhabe am politischen, gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben, Chancengleichheit in der Bildung, berufliche Integration und die Aufgabe, allen Bürgerinnen und Bürgern die Möglichkeit für einen selbstbestimmten Platz in einer barrierefreien Gesellschaft zu geben.

Menschen mit Behinderungen wollen genauso leben wie nicht-behinderte Menschen auch. Sie möchten mobil sein und ihren Alltag ohne fremde Hilfe meistern können, worauf sie ein gutes Recht haben. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden – so steht es im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland. Daher ist es eine wesentliche Aufgabe aller Akteure des Arbeitsmarktes (u.a. Ministerien, Berufsbildungsträger, Unterstützungsorganisationen) Chancengleichheit für Menschen mit Behinderung herzustellen und ihnen eine gleichberechtigte berufliche und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen.

Wegbegleiter, die behinderte Menschen unterstützen, einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden, gibt es aktuell in nicht ausreichendem Maße. Diese Job Coaches benötigen für eine erfolgreiche Integrationsbegleitung umfassende Kenntnisse über Krankheitsbilder, deren Einflüsse auf die berufliche Integrierbarkeit sowie über die Anforderungen und beruflichen Einstiegsmöglichkeiten des aktuellen Arbeitsmarktes. Deswegen soll eine Weiterbildung geschaffen werden, die die erforderlichen Kenntnisse vermittelt, um besonders unterstützungsbedürftige Menschen mit Behinderung, auf ihrem Weg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nachhaltig und erfolgreich unterstützen zu können.

Dafür braucht der Job Coach Kenntnisse in folgenden Feldern:

- mit den Arbeitssuchenden Fähigkeiten und Bedürfnisse zu erkunden und Perspektiven zu finden
- Arbeitsplätze zu akquirieren und ein vertrauensvolles Verhältnis zu den Arbeitgebern aufzubauen
- Lernen und Entwicklung am Arbeitsplatz zu ermöglichen – in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten sowie in kritischen Phasen konstruktiv zu unterstützen
- Betriebliche Erprobungen und Praktika in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln



(Ewa Matuska, Product 2: European Qualification Profile of Job Coach for Persons with Disabilities)

## 1.1 Zielgruppe der Qualifikation

Zielgruppe der Weiterbildung sind Menschen mit:

- Abgeschlossener Ausbildung im kaufmännischen oder im handwerklich-gewerblichen Bereich, min. dreijährige Berufserfahrung, Rehabpädagogische Zusatzqualifizierung für Ausbildungspersonal in Berufen nach § 66 BBiG bzw. § 42 m HwO plus Ausbildereignungsprüfung
- Abgeschlossene Ausbildung zum Ergotherapeuten, Arbeitspädagogen oder abgeschlossenes sonderpädagogisches Studium

Damit ist die Weiterbildung für eine Zielgruppe gedacht, die es gewohnt ist mit Menschen mit besonderem Förderbedarf umzugehen. Ihnen fehlen jedoch alle Kompetenzen wie man mit einem Kunden einen Job zuschneidet, ihn findet, im Job trainiert und coacht sowie von einem Praktikumsplatz in einen festen Arbeitsplatz überführt. Das soll im Folgendem gelehrt werden.

## 2. Didaktisches Konzept

Die Qualifizierung dauert 480 Unterrichtsstunden und wird berufsbegleitend durchgeführt. Theorie und Praxis ummantelt von begleitender Reflexion fördern den schnellen Gewinn von zusätzlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen, um die Menschen mit erschwertem Zugang zu unterstützen

Der Aufbau der Weiterbildung ist prozessorientiert. Ziel der Qualifizierung ist es

- den Teilnehmer/innen die für das Arbeitsfeld erforderlichen Kenntnisse und relevanten Methoden praxisnah zu vermitteln
- im fachlichen Austausch die eigene Arbeitsweise zu reflektieren
- die vorhandenen Handlungskompetenzen (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen) zu stärken und weiterzuentwickeln
- die akquisitorischen, fachlichen und prozessorientierten Kenntnisse im Umgang mit Unternehmen zu entwickeln und festigen

## **2.1 Lernerfolg, Prüfungen, Abschluss**

Die Fortbildung ist dem Deutschen Qualifikationsrahmen Niveau 5 zugeordnet. Niveau 5 beschreibt Kompetenzen, die zur selbständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld benötigt werden.

### **Lernerfolg**

Die Zielgruppe die in diesem Konzept angesprochen wird, verfügt schon über Praxiswissen und kennt die Probleme, die in der beruflichen Tätigkeit auf sie zu kommen. Durch die starke Verknüpfung von Theorie und Praxis, wissen die Kunden zu jeder Zeit warum sie diese Inhalte erlernen müssen. Das Lernen ist also nicht abstrakt, sondern für den Kunden greifbar. Dadurch wird nicht nur die externe Motivation durch den Dozenten gewährleistet, sondern auch die intrinsische Motivation gefördert.

### **Abschlussarbeit**

Während der Weiterbildung ist mindestens ein Kunde im Integrationsprozess zu begleiten. Der Verlauf ist zusätzlich zu dokumentieren (die erfolgreiche Vermittlung dabei ist keine Grundvoraussetzung für die Bewertung der Abschlussarbeit).

Die Abschlussarbeit muss alle Schritte des Job Coachings MB, wie oben dargestellt, umfassen. Die Dokumentation wird als Abschlussarbeit gewertet und in einem mündlichen Kolloquium reflektiert und bewertet.

### **Zertifikat**

Nach bestandener Prüfung erhält der Teilnehmer/ die Teilnehmerin ein Zertifikat

### 3. Inhalt der Weiterbildung

Fortbildung zum Jobcoach für Menschen mit Behinderung: Teil A „intake and assesment“

A intake and assesment	skills
1. Erstgespräch: Auftragsklärung und Vertragsabschluss	Sozial-kommunikative + fachlich-methodische Kompetenzen
2. Klärung von Erwartungen verschiedener Verhandlungspartner (und Netzwerkpartnern wie Eltern, Betreuern)	Diversity Prinzip
3. Konzeptionsplanung: Von der Zielbildung zur Interventionsplanung	Rolle/Identität des Jobcoachs
4. Branchen- und Feldwissen, Handlungsspielräume	Vorschriften, Wissen
5. Kooperation mit Zuweisungsträgern	Sozial-kommunikative + fachlich-methodische Kompetenzen
6. Kompetenz- und Potentialanalyse und Förderungsmöglichkeiten, Umgang mit Grenzen	Analyse Ressourcen und Hürden; Förder- kompetenz, personale Kompetenzen
6. Analyse Arbeitsplatz	Analyse
7. Leitfaden Gespräch Arbeitgeber	Sozial-kommunikative + fachlich-methodische Kompetenzen
8. Dokumentations- und Berichtswesen	Grundlagenkenntnisse Dokumentation Arbeitgeber, Betrieb, Statistik, LuV etc.
9. Evaluation und Qualitätssicherung	Analyse
10. Rechtskenntnisse (SGB III, II und IX), Arbeitsförderung	AVGS, FBW, Arbeitshilfen, Kündigung, Förderung usw.

Fortbildung zum Jobcoach für Menschen mit Behinderung: Teil B „job finding“

<b>B job finding</b>	<b>skills</b>
1. Interdisziplinäres Arbeiten, kundenorientiertes Beratungs- und Dienstleistungsangebot	Rolle/Identität des Jobcoachs, Handeln in divergenten Systemen
2. Grundlagenkenntnisse Paradigmenwechsel (UB, Jobcoaching)	Gesellschaftliche Prozesse verstehen
3. Erfolgreiche Firmenakquise und Jobrecherche	Arbeitsmarktmonitoring, Recherchestrategien, Kontaktaufbau/-bindung, Akquisetechniken, Netzwerkaufbau
4. Ressourcenorientierung bei der Kontaktaufnahme mit Firmen/ Arbeitgeber	Sensibilität, stärkeorientierte Sicht auf Behinderung
5. Innovatives Bewerbungsmanagement	Gestaltungskompetenz
6. Training Vorstellungsgespräche	Sozial-kommunikative + fachlich-methodische Kompetenzen
7. Vorbesprechung mit dem Arbeitgeber	Sozial-kommunikative Kompetenzen, Einleitung Matchingprozess



Fortbildung zum Jobcoach für Menschen mit Behinderung: Teil C „coaching“

A coaching	skills
1. Definition (Job-)Coach, Abgrenzung zum Therapeuten und Schattenmanager; Funktion von Coaching; Besonderheit Jobcoach mB (Coaching, Beratung und Training); Berufsperspektive Jobcoaching, bundesweite Entwicklung	Fachwissen
2. Prozesse im Coaching, Grundsäulen Rolle, Wertehaltung und Motivation), Selbstmanagement, Parteilergreifung, Abrenzung	Sozial-kommunikative + fachlich-methodische + personale Kompetenzen
3. Gesprächsführung: Die verschiedenen Formes des Zuhörens, Umgang mit Widerständen, Wertschätzung und Lenkung, Formen von Gesprächspausen; Kenntnisse der Standards der leichten Sprache; Moderationstechniken, Unangenehmes mitteilen, Beschwerden, psoitves Sprechen, Gesprächsstörer, emotionale Regualtion	Sozial-kommunikative + personale Kompetenzen
4. Meilensteine / Aktionsplan mit Kunde und Arbeitgeber (Initiierung Stabilisierung); Betrieb als Lernort	Kreativität, Individualität, Kompetenzerweiterung
5. Meilensteinauswertung	Zielorientierte Auswertung hin zu einer sozial-versicherungspflichtigen Beschäftigung)
6. Umgang mit Krisen, Verhinderung von Beschäftigungsabbrüchen, Motivation, Vereinbarkeit	Analyse Ressourcen und Hürden; Empathie, Konfliktkompetenz, personale Kompetenzen
6. Existenzgründung des Coachs: Businessplan, Geschäftsmodell, Fördermittel	Wissen und individuelle Ausgestaltung
7. Marketing als Coach: Webseite, Online-Business, Netzwerkstrategie, Alleinstellungsmerkmal	Wissen und individuelle Ausgestaltung (Eigenmarketing)
8. Jobcoach-Netzwerk: Mitgliedschaft, Netzwerktreffen, Qulaitätssicherung, Supervision	Koninuierliche Kompetenzentwicklung