

Bewerbung und Organisation

Bewerbung

Ihre Bewerbungsunterlagen sollten enthalten:

- ein formloses Anschreiben
- Ihren tabellarischen Lebenslauf
- Nachweise über Ihre berufliche Qualifikation (in Kopie)
- eine Darstellung Ihres persönlichen Interesses an der Tätigkeit als Jobcoach und an dieser Weiterbildung (Motivationsschreiben, circa eine Seite lang).

Ihre Bewerbung richten Sie bitte per E-Mail an: pulla@fokus-job-coaching.de.

Alle eingehenden Bewerbungen werden bis zum Bewerbungsschluss am 5. Mai 2022 gesammelt. Eine Rückmeldung zur Teilnahmemöglichkeit erhalten Sie bis 9. Mai 2022.

Übernachtungsmöglichkeit im HBZ

Das Handwerkskammer Bildungszentrum bietet preiswerte Übernachtungsmöglichkeiten an.

Die Anmeldung erfolgt direkt im HBZ bei Frau Weverinck, Telefon: 0251 705-1305, E-Mail: iris.weverinck@hwk-muenster.de.

Regionale Arbeitsgruppen

Die Teilnehmenden treffen sich jeweils für circa 6 Stunden zwischen den Präsenzmodulen in regionalen Arbeitsgruppen. Thema sind die Vertiefung der Inhalte des letzten Moduls, die eigene Fallpraxis oder allgemeine thematische Fragen. Die regionalen

Arbeitsgruppen organisieren sich selbst und wählen auch ihre Inhalte. Jeweils ein Treffen wird von Frau Leßmann (zuständig für fallbezogene Supervision) begleitet. Von jedem Treffen erstellen die regionalen Arbeitsgruppen ein Kurzprotokoll mit Datum, Ort, Zeit, Namen der Anwesenden und Stichworten zu den Inhalten.

Ansprechpartner

Bei Fragen zur Bewerbung und den Inhalten der Weiterbildung wenden Sie sich an Frau Pulla, Weiterbildungsleiterin, Telefon: 0160 8716956, E-Mail: pulla@fokus-job-coaching.de.

Bei Fragen zur Verwaltung (Verträge, Zahlungsabwicklung, Bildungsscheck) wenden Sie sich bitte an Herrn Marquet, BBW Soest, Telefon: 02921 684236, E-Mail: christof.marquet@lwl.org.

Internetplattform Moodle

Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer erhält einen Zugang zur interaktiven Internetplattform Moodle, die vom HBZ zur Verfügung gestellt wird. Hier werden alle Dokumente der Weiterbildung eingestellt. Die Teilnehmenden können auch selbst Beiträge und Dokumente hochladen und im Forum kommunizieren.

Weitere Informationen zur Weiterbildung siehe: www.lwl-jobcoaching.de

Stand: 21. März 2022/Kurs 13

Fallpraxis und Leistungsnachweise

Eigene Fallpraxis

Jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer führt während der Weiterbildung einen eigenen, persönlich akquirierten Jobcoaching-Prozess in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes durch. Diese ersten Praxisschritte als Jobcoach werden beratend begleitet. Voraussetzung für den Praxisfall ist, dass sich der:die Jobcoachingnehmer:in in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis befindet oder ein solches mit Erreichen der Jobcoaching-Ziele in dem Betrieb in Aussicht steht (zum Beispiel Außenarbeitsplatz einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung mit Übernahmeoption). Der:Die Jobcoach muss bis zum Abschlusskolloquium mindestens 30 Stunden am Arbeitsplatz der Jobcoachingnehmerin beziehungsweise des Jobcoachingnehmers tätig gewesen sein und die Elemente Auftragsklärung und Planung, Selbstintegration und Veränderung bearbeitet haben. Das Jobcoaching ist von den Teilnehmenden selbstständig zu akquirieren. Es wird empfohlen, hiermit frühzeitig (zwischen dem 2. und 3. Modul) zu beginnen. Auf Wunsch kann hierzu eine Beratung erfolgen.

Zwischenkolloquium

Etwa zur Mitte der Weiterbildung findet ein Zwischenkolloquium in Form von Einzelgesprächen statt. Die Gespräche werden von der Kursleitung geführt und dauern circa 15 Minuten. Sie dienen dazu, jedem:jeder Teilnehmer:in eine individuelle Rückmeldung über den fachlichen Stand zu geben und persönlichen Änderungswünschen Raum zu geben.

Abschlussarbeit

Der schriftliche Teil der Abschlussprüfung besteht in einer Beschreibung der eigenen Fallarbeit. Die Arbeit hat einen Umfang von 15 bis 20 Seiten und enthält:

- eine Falldarstellung mit Falldaten, gewähltem Prozessaufbau, der Methodik in den einzelnen Phasen und den Ergebnissen,
- eine selbstreflexive Betrachtung des eigenen Handelns in Bezug zu dem in der Weiterbildung vermittelten Konzept.

Abgabetermin ist 2 Wochen vor dem letzten Modul.

Abschlusskolloquium

Der mündliche Teil der Abschlussprüfung besteht in der Präsentation der eigenen Fallarbeit vor dem Plenum in einem Kolloquium (Modul 8). Die Dauer beträgt circa 20 Minuten.

Weitere Informationen zur Weiterbildung siehe: www.lwl-jobcoaching.de
Stand: 21. März 2022/Kurs 13

Curriculum

Wie arbeiten Jobcoaches?

Jobcoaches qualifizieren Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf unmittelbar an deren Arbeitsplatz im Betrieb. Dieser Einsatzort bringt sowohl besondere Möglichkeiten als auch Herausforderungen mit sich: Mitten im betrieblichen Geschehen teilen Jobcoaches die Arbeitssituation und das Erleben der Jobcoachingnehmerin beziehungsweise des Jobcoachingnehmers und helfen ihm/ihr praxisnah die eigenen Fähigkeiten auszubauen. Durch die Teilnahme am Arbeitsalltag können sie aber auch das soziale Umfeld im Betrieb in den Prozess mit einbeziehen, was ihnen einen erweiterten Handlungsspielraum verschafft. So entsteht ein integrativer und zugleich inklusiver Ansatz für Veränderung: die Förderung der Arbeitsfähigkeiten auf der einen und die Gestaltung der Anforderungen auf der anderen Seite. Beide Möglichkeiten werden im Prozess erkundet und miteinander vernetzt. Jobcoaches achten dabei darauf, sich nicht von einer Seite vereinnahmen zu lassen, sondern Lösungen mit allen Beteiligten gemeinsam zu erarbeiten.

Was müssen Jobcoaches lernen?

Ein typischer Jobcoaching-Prozess verläuft in vier Phasen: Auftragsklärung und Planung, Selbstintegration, Veränderung und Stabilisierung. Hieraus ergeben sich folgende Anforderungen: Jobcoaches müssen in der Lage sein, die Struktur des Jobcoaching-Prozesses zu planen, sich in den Arbeitsprozess einzugliedern, und, nachdem sie sich dort ausreichend auskennen und die notwendigen Beziehungen hergestellt sind, verändernd zu wirken. Hierfür benötigen sie eine umfangreiche Methodik. Schließlich unterscheidet sich die Herangehensweise beim Erlernen von Anlernertätigkeiten deutlich von der Förderung von persönlichen Kompetenzen. Auch werden Jobcoaches in einem familiengeführten Kleinbetrieb anders arbeiten als in einem Industrieunternehmen oder einer öffent-

lichen Verwaltung. Neben ihrer fachlichen Kompetenz benötigen sie vor allem Reflexionsfähigkeit, um sich orientieren und die Vielfalt möglicher Veränderungsansätze wahrnehmen zu können. Ein zentraler Bestandteil dieser Weiterbildung ist daher die Selbstreflexion im praktischen Tun. Ein Modul befasst sich insbesondere mit dem Thema „Krise“ und typischen Reaktionsmustern.

Modul 1: Einführung ins Jobcoaching

Wie sieht ein Jobcoaching in der Praxis aus? Im ersten Modul berichten zwei erfahrene Jobcoaches aus ihrer Arbeit. Austausch über persönliche Lernerfahrungen fördert das Kennenlernen in der Gruppe und ist gleichzeitig eine Einführung ins Thema. Aufgaben und Rolle von Jobcoaches im Betrieb werden erarbeitet. Die Einsatzfelder von Jobcoaching, die Strukturen und Prozessbeteiligten sowie Finanzierungsmöglichkeiten werden vorgestellt.

Modul 2: Anfangssituationen verstehen

Jedes Jobcoaching ist ein Unikat und bedarf einer individuellen Konzeption. Die Teilnehmenden lernen, wie aus den verschiedenen Interessen, Bedarfen und Ressourcen der Prozessbeteiligten mithilfe des Kopplungsfensters eine gemeinsame Arbeitsbasis geschaffen werden kann. Dies wird anhand von Einzelfällen vorbereitet, geübt und ausgewertet.

Modul 3: Prozess und Struktur planen

Wie lassen sich lösungsorientiert Veränderungsansätze finden und Lernprozesse einschätzen? Welche Rolle spielen Behinderungsbilder im Jobcoaching? Die Teilnehmenden lernen, wie sie aus den gewonnenen Erkenntnissen über den Menschen mit Behinderung und den Betrieb eine sinnvolle Struktur des Jobcoachings ableiten, gemein-

sam mit allen Beteiligten vereinbaren und den Prozess starten können. Zur Dokumentation wird ein Auswertungsbogen vorgestellt, der gleichzeitig als Leitfaden für die Praxis dient.

Modul 4: Entwicklungspotenziale finden

Der Schwerpunkt dieses Moduls ist das Jobcarving. Die Teilnehmenden lernen Arbeitsprozesse zu zergliedern und neu zusammensetzen, um aus Einzeltätigkeiten behinderungsgerechte Stellenprofile zu schaffen. Hierzu werden Beispiele vorgestellt und Tätigkeitsanalysen an realen Arbeitsplätzen durchgeführt. Anschließend erfolgt der Einstieg in die konkrete Arbeit im Betrieb. Wie integriert man sich möglichst reibungslos in den Arbeitsalltag? Wie lassen sich Veränderungen anstoßen? Hierfür werden die typischen Interventionsbereiche vorgestellt und mit Beispielen verdeutlicht.

Modul 5: Veränderungen gestalten

Eine Stärke von Jobcoaches ist ihr praktisch-handwerklicher Arbeitsstil. Sie suchen kleinschrittige Lösungsmöglichkeiten, mit denen positive Entwicklungen angestoßen und Lernprozesse angeregt werden können. Anhand von Beispielen wird erarbeitet, wie dies methodisch umgesetzt werden kann. Die Teilnehmenden machen hierzu eigene Erfahrungen im Rollenspiel und reflektieren diese unter Anleitung eines erfahrenen Coaches anhand von Video-Aufnahmen. Der Fokus liegt dabei auf dem Zusammenspiel zwischen Beziehungsnähe auf der einen und Überblick in der Distanz auf der anderen Seite.

Modul 6: Konflikte verstehen und lösen

Kein Lernprozess verläuft wie geplant, Krisen sind normal und gehören dazu. Die Teilnehmenden lernen in diesem Modul, eine Situation aus unterschiedlichen Perspektiven der Beteiligten zu verstehen, typische Krisenmuster zu erkennen und Impulse zur Veränderung zu geben. Die Entstehung von Abwehrreaktionen, sowohl von Einzelpersonen als auch von Beteiligten in sozialen Systemen, wird nachvollziehbar gemacht und ein konstruktiver Umgang damit geübt. Dazu gehören auch ein besseres Verständnis der eigenen Reaktionen und die Auflösung von persönlichen Blockaden.

Modul 7: Ergebnisse stabilisieren

Jobcoaches sind auch für die Nachhaltigkeit der erzielten Veränderungen verantwortlich. Welche betriebsinternen und externen Unterstützungsangebote können genutzt und wie kann Konflikten vorgebeugt werden? Welche persönlichen Herausforderungen hat das Thema Abschied und wie lässt sich damit umgehen? Am Donnerstag findet eine Exkursion zum BBW Soest statt. Am Freitag steht eine Wiederholung der bisherigen Modul Inhalte an: Anhand eines Falles werden alle Phasen des Jobcoaching-Prozesses noch einmal intensiv und kleinschrittig durchgearbeitet.

Modul 8: Abschluss

Im letzten Modul steht das Thema „Qualität im Jobcoaching“ im Mittelpunkt. Donnerstags werden die Qualitätsstandards der BAG UB vermittelt. Freitags finden die Kolloquien statt. Zum Abschluss am Samstag gibt es Gelegenheit für eine persönliche Reflexion der Weiterbildung. Anschließend findet eine Abschlussfeier statt.

Weitere Informationen zur Weiterbildung siehe:
www.lwl-jobcoaching.de
Stand: 21. März 2022/Kurs 13

Das Weiterbildungsteam

Dörte Pulla

Weiterbildungsleitung



Immobilienkauffrau, Ergotherapeutin (B.Sc.),
Jobcoach UB, Systemischer Coach (DGfC)

Mehrjährige praktische Arbeitserfahrung im Jobcoaching, in der Fort- und Weiterbildung sowie in der konzeptionellen Entwicklung und fachlichen Koordination von Jobcoaching-Prozessen im LWL-Inklusionsamt Arbeit in Münster. Schwerpunkte in der Weiterbildung: Vermittlung des Jobcoaching-Konzepts (Module 1 bis 8).

Näheres zur Person siehe:

www.fokus-job-coaching.de

Britta Leßmann

Fallbezogene Supervision



Diplom-Designerin, Ergotherapeutin,
Systemische Prozessberaterin, Supervisorin (SG)

Als Jobcoach tätig seit 1992, in der Weiterbildung zum Jobcoach UB seit 2009. Schwerpunkte in der Weiterbildung: Fallbezogene Supervision, Methodik im Jobcoaching, systemische Interventionen, Rollenverständnis (Module 1, 3, 5, 6 und 7).

Näheres zur Person siehe:

www.jobcoach-lessmann.de

Thorsten Hirsch

Ergotherapeut B.Sc.Occ.Th., Systemischer Berater (SG)

Als Jobcoach tätig seit 2002. Seit 2005 Leiter des Instituts für berufliche Qualifizierung und Entwicklung in Nottuln. Schwerpunkte in der Weiterbildung: Systemisches Verständnis im Jobcoaching, Klärungs- und Planungsphase, Fallpraxis (Module 2 und 3).

Näheres zur Person siehe: www.i-f-b.org

Matthias Finke

Elektroanlageninstallateur, Ergotherapeut, Betriebswirt im Sozialwesen, Diplom-Sozialarbeiter

Als Jobcoach tätig seit 1992, sowohl im Bereich der Sicherung von Arbeitsplätzen als auch in der Unterstützten Beschäftigung. Schwerpunkte in der Weiterbildung: Finanzierung von Jobcoaching, Jobcarving, Fallpraxis (Module 1 und 4).

Martin Schroer

Berufsmusiker, Systemischer Coach (DGfC), B.Sc. in Psychologie

Als Seminarleiter und systemischer Coach tätig seit 2013, sowohl in Einzel- als auch in Gruppensettings, erfahren in Video-Feedback. Schwerpunkt in der Weiterbildung: Video-Coaching (Modul 5).

Näheres zur Person siehe: www.xing.com/profile/Martin_Schroer3

Marie-Theres Hübner

Ergotherapeutin B.Sc.Occ.Th. und Jobcoach UB

Als Jobcoach tätig seit 2015, seit 2017 selbstständig in eigener Praxis. Schwerpunkt in der Weiterbildung: Interventionen im Jobcoaching, Fallpraxis (Module 1 und 5).

Näheres zur Person siehe: www.ergocoach.org/praxis

Weitere Informationen zur Weiterbildung siehe: www.lwl-jobcoaching.de

Stand: 21. März 2022/Kurs 13