

# 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](mailto:pulla@fokus-job-coaching.de).

Alle eingehenden Bewerbungen werden bis zum Bewerbungsschluss am 9. November 2020 gesammelt. Ihre Zusage beziehungsweise Absage erhalten Sie bis Ende November 2020.

## 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](mailto:iris.weverinck@hwk-muenster.de).

## Regionale Arbeitsgruppen

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer 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 Fra-

gen. 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](mailto: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](mailto: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 Teilnehmerinnen und Teilnehmer können auch selbst Beiträge und Dokumente hochladen und im Forum kommunizieren.

Weitere Informationen zur Weiterbildung siehe: [www.lwl-jobcoaching.de](http://www.lwl-jobcoaching.de)

Stand: 12. Oktober 2020/Kurs 12

# 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 von Frau Leßmann (zuständig für fallbezogene Supervision) beratend begleitet. Voraussetzung für den Praxisfall ist, dass sich die Jobcoachingnehmerin beziehungsweise der Jobcoachingnehmer 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 behinderte Menschen mit Übernahmeoption). Der 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 (Interventionen) bearbeitet haben. Das Jobcoaching ist von der Teilnehmerin beziehungsweise dem Teilnehmer 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, jeder Teilnehmerin und jedem Teilnehmer 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 mit anschließendem Kolloquium (Modul 8). Die Dauer beträgt circa 20 Minuten.

Weitere Informationen zur Weiterbildung siehe: [www.lwl-jobcoaching.de](http://www.lwl-jobcoaching.de)  
Stand: 12. Oktober 2020/Kurs 12

# Curriculum

## Wie arbeitet ein Jobcoach?

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 teilt der Jobcoach die Arbeitssituation und das Erleben der Jobcoachingnehmerin beziehungsweise des Jobcoachingnehmers und hilft ihm praxisnah seine Fähigkeiten auszubauen. Durch die Teilnahme am Arbeitsalltag kann er aber auch das soziale Umfeld im Betrieb in den Prozess mit einbeziehen, was ihm 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. Ein Jobcoach achtet dabei darauf, sich nicht von einer Seite vereinnahmen zu lassen, sondern Lösungen mit allen Beteiligten gemeinsam zu erarbeiten.

## Was muss ein Jobcoach lernen?

Ein typischer Jobcoaching-Prozess verläuft in vier Phasen: Planung, Selbstintegration, Veränderung und Stabilisierung. Hieraus ergeben sich folgende Anforderungen: Ein Jobcoach muss in der Lage sein, die Struktur des Jobcoaching-Prozesses zu planen, sich in den Arbeitsprozess einzugliedern, und, nachdem er sich dort ausreichend auskennt und die notwendigen Beziehungen hergestellt sind, verändernd zu wirken. Hierfür benötigt er eine umfangreiche Methodik. Schließlich unterscheidet sich die Herangehensweise beim Erlernen von Anlernertätigkeiten deutlich von der Förderung von persönlichen Kompetenzen. Auch wird ein Jobcoach in einem familiengeführten Kleinbetrieb anders arbeiten als in einem Industrieunternehmen oder einer öffentlichen Verwaltung. Neben seiner fachlichen Kompetenz benötigt er 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 11. bis 13. Februar 2021

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 des Jobcoachs im Betrieb werden erarbeitet. Die Einsatzfelder von Jobcoaching, die Strukturen und Prozessbeteiligten sowie Finanzierungsmöglichkeiten werden vorgestellt.

## Modul 2: Anfangssituationen verstehen 25. bis 27. März 2021

Jedes Jobcoaching ist ein Unikat und bedarf einer individuellen Konzeption. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer 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 22. bis 24. April 2021

Wie lassen sich lösungsorientiert Veränderungsansätze finden und Lernprozesse einschätzen? Welche Rolle spielen Behinderungsbilder im Jobcoaching? Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen, wie sie aus den gewonnenen Erkenntnissen

---

über den Menschen mit Behinderung und den Betrieb eine sinnvolle Struktur des Jobcoachings ableiten, gemeinsam 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 20. bis 22. Mai 2021**

Der Schwerpunkt dieses Moduls ist das Jobcarving. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer 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 : Veränderungen gestalten 24. bis 26. Juni 2021**

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 Teilnehmerinnen und Teilnehmer 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 2. bis 4. September 2021**

Kein Lernprozess verläuft wie geplant, Krisen sind normal und gehören dazu. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer 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 30. September bis 2. Oktober 2021**

Ein Jobcoach ist 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 ist eine Exkursion zum BBW Soest geplant. Am Freitag steht eine Wiederholung der bisherigen Modulinhalte an: Anhand eines Falles werden alle Phasen des Jobcoaching-Prozesses noch einmal intensiv und kleinschrittig durchgearbeitet.

#### **Modul 8: Abschluss 11. bis 13. November 2021**

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](http://www.lwl-jobcoaching.de)  
Stand: 12. Oktober 2020/Kurs 12

# Das Weiterbildungsteam

## Dörte Pulla

Weiterbildungsleitung



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

Mehrjährige praktische Arbeitserfahrung im Jobcoaching und 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](http://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](http://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](http://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, Jobcoaching, Fallpraxis (Module 1 und 4).

## **Dirk Schmidt**

**Gärtnermeister, Jobcoach UB, Selbstvermittlungscoach (SVC)**

Als Jobcoach tätig seit 2012, zuvor 18 Jahre Werkstattleiter und Ausbilder für junge Menschen mit besonderem Förderbedarf. Schwerpunkt in der Weiterbildung: Stabilisierung und Abschied (Modul 7).

Näheres zur Person siehe: [www.i-f-b.org](http://www.i-f-b.org)

## **Angelika Pannen-Burchartz**

**Diplom-Sozialpädagogin, Psychotherapeutin (ECP), Lehrende Supervisorin, Lehrende Coach (SG)**

Seit 30 Jahren in eigener Praxis tätig, seit 10 Jahren als Lehrtherapeutin im IF Weinheim. Schwerpunkt in der Weiterbildung: Verstehen und Lösen von Krisen (Modul 6).

Näheres zur Person siehe: <https://if-weinheim.de/das-institut/dozententeam.html>

## **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](http://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](http://www.ergocoach.org/praxis)

Weitere Informationen zur Weiterbildung siehe: [www.lwl-jobcoaching.de](http://www.lwl-jobcoaching.de)

Stand: 12. Oktober 2020/Kurs 12