

# Curriculum

der Jobcoaching<sup>AP</sup> Weiterbildung

von

**Henke- Kompetenz in Arbeit, Gesundheit & Teilhabe**

in Kooperation mit dem

**LVR- Inklusionsamt**

(Landschaftsverband Rheinland)

Düsseldorf, 06.07.2025

## Inhalt

Curriculum .....	3
Wie arbeiten Jobcoaches am Arbeitsplatz? .....	3
Was wird in der Weiterbildung vermittelt? .....	3
Inhalte der Module.....	4
Modul 1 Einführung in das Jobcoaching <sup>AP</sup> .....	4
Modul 2 Beginn der Evaluationsphase und der Einstieg in den Fall .....	4
Modul 3 Evaluation im Betrieb- Innerbetriebliche Analyse und Selbstintegration .....	5
Modul 4 Jobcarving in der Arbeitsplatzanbahnung oder als Intervention im Jobcoaching <sup>AP</sup> .....	5
Modul 5 Zielfindungsgespräch und Interventionsphase im Jobcoaching <sup>AP</sup> .....	6
Modul 6 Der Umgang mit Krisen im Jobcoaching <sup>AP</sup> und das Zwischengespräch .....	6
Modul 7 Die Outcome-Phase, der Ausstieg und Nachhaltigkeit sichern .....	7
Modul 8 Prüfungsmodul-Fallvorstellungen der Teilnehmenden .....	7
Fallpraxis und Leistungsnachweis .....	7
Eigene Fallpraxis .....	7
Zwischenkolloquium.....	8
Abschlussarbeit .....	8
Abschlusskolloquium.....	8
Rahmenbedingungen .....	8
Bewerbung .....	8
Zielgruppe.....	8
Umfang und Modulzeiten .....	9
Termine 2025/2026.....	9
Teilnehmendenzahl .....	9
Weiterbildungskosten .....	9
Übernachtungsmöglichkeiten .....	9
Intervisionsgruppen .....	9
Methoden.....	10
Ansprechpartner .....	10
Internetplattform Medienzugang .....	10
Das Weiterbildungsteam .....	10
Kooperationspartner .....	10
Externe Dozierende .....	11
Rechte.....	11

## Curriculum

### Wie arbeiten Jobcoaches am Arbeitsplatz?

Laut Definition des Forum Qualitätsnetzwerk Jobcoaching<sup>AP</sup> der BAG-UB (2019) ist Jobcoaching<sup>AP</sup> in der Arbeitsplatzsicherung ein definiertes Leistungsangebot zur nachhaltigen Teilhabe am Arbeitsleben einer Person mit anerkannter Schwerbehinderung in einem Betrieb oder einer Dienststelle des allgemeinen Arbeitsmarktes. Es findet im Wesentlichen im Betrieb am Arbeitsplatz der Person statt und wird von betriebsexternen Fachkräften durchgeführt, die sich in den Arbeitsalltag der Person einbinden. Jobcoaching<sup>AP</sup> hat das Ziel die betrieblich Beteiligten (Person mit anerkannter Schwerbehinderung, Führungskräfte und Kolleg:innen) zu befähigen, eigene Lösungen zu entwickeln, in dem Lern- und Entwicklungsprozesse initiiert und gestaltet werden.

Die Finanzierung erfolgt durch unterschiedliche Kostenträger, wie die Inklusionsämter, die lokalen Fachstellen für Menschen mit Behinderung im Arbeitsleben, die Deutsche Rentenversicherung, die Arbeitsagenturen oder die gesetzlichen Unfallversicherungen. Die Weiterbildungsteilnehmenden werden dazu qualifiziert, Jobcoaching<sup>AP</sup> im Auftrag der Kostenträger in Betrieben durchzuführen.

Die Weiterbildung richtet sich an Personen, die bereits im betrieblichen Umfeld tätig sind oder dies für die Zukunft anstreben.

Wir bitten in diesem Curriculum zu berücksichtigen, dass wir lediglich aus Gründen der Einfachheit und der Lesbarkeit der Texte die männliche Form Jobcoach<sup>AP</sup> verwenden. Dieses Vorgehen hat keinerlei weitere Bedeutung im Hinblick auf die Wertschätzung weiblicher oder diverser Kolleg:innen.

### Was wird in der Weiterbildung vermittelt?

Im Verlauf dieser Weiterbildung werden die Teilnehmenden alle Besonderheiten und Vorgehensweisen des Jobcoaching<sup>AP</sup> nach den Vorgaben des Landschaftsverbandes Rheinland kennenlernen. Dazu gehören der Erwerb von Kompetenzen im Hinblick auf eine spezielle Gesprächsführung mit der Klientel und der Einsatz Jobcoaching<sup>AP</sup> spezifischer Interventionen innerhalb des betrieblichen Umfeldes. Des Weiteren wird das fachliche Auftreten gegenüber Arbeitnehmern als auch Arbeitgebern trainiert werden.

Die Teilnehmenden sind nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung in der Lage, als Jobcoach<sup>AP</sup> in Betrieben fachlich qualifiziert tätig zu werden.

Dazu verfügen sie über folgende Kompetenzen:

- Kenntnisse der lösungsorientierten Beratung von Klient:innen, Kolleg:innen und Führungskräfte
- Kenntnisse über betriebliche Strukturen und die Auswirkungen von Behinderungen auf das Arbeitsverhalten
- Fähigkeit zur Anwendung von Konflikterkennungs- und Lösungsstrategien
- Fähigkeit zur nachhaltigen Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten
- Fähigkeit, den Jobcoaching<sup>AP</sup>-Prozess und das eigene Handeln zu reflektieren und zu strukturieren
- Anwendung von systemischer Gesprächsführung
- Fähigkeit zur Anwendung der Jobcarving-Methode in der Arbeitsplatzanbahnung oder als Intervention im Jobcoaching<sup>AP</sup> in der Arbeitsplatzsicherung
- Fähigkeit zur Fallakquise, zur Stellung von Anträgen und zur Anfertigung von Berichten

## Inhalte der Module

### Modul 1 Einführung in das Jobcoaching<sup>AP</sup>

Die Kontaktaufnahme zu Menschen mit individuellem Unterstützungsbedarf gehört zu Ihrer alltäglichen Arbeit, hierfür verfügen Sie über die notwendigen Kompetenzen. Die Beziehungsgestaltung und Gesprächsführung im Umgang mit betrieblichen Funktionsträgern oder Kollegen im betrieblichen Umfeld wird wahrscheinlich nicht zu Ihrer alltäglichen Routine gehören. Da dies entscheidend für den erfolgreichen Verlauf eines Jobcoaching<sup>AP</sup> ist, werden wir ein besonderes Augenmerk darauf legen Sie im Umgang mit diesen, am Prozess beteiligten Personen, zu schulen.

In diesem Modul werden sie einen ersten Einblick in den Jobcoaching<sup>AP</sup> Prozess erhalten und sich mit den Bausteinen der Evaluationsphase beschäftigen. Hierzu werden Sie das Prozessmodell der Projektgruppe Jobcoaching<sup>AP</sup> des DVE kennen lernen. Dieses Prozessmodell wurde 2018 auf Grundlage des Canadian Practice Process Framework (CPPF) und der Prozessbeschreibung des "Forum Qualitätsnetzwerk Jobcoaching<sup>AP</sup>" der BAG-UB entwickelt. Große Teile des Prozessablaufs und dessen Inhalte decken sich mit der Prozessbeschreibung, die Reinhard Hötten und Thorsten Hirsch in ihrem Jobcoaching-Buch beschreiben. Wir empfehlen daher sich mit den Abschnitten „Was ist Jobcoaching?“ und „Kernthemen im Jobcoaching“ aus dem Buch Des Weiteren werden Sie etwas über die Haltung des Jobcoach<sup>AP</sup> und seine Rolle im Prozess erfahren. In praktischen Übungen lernen Sie, wie man Jobcoaching<sup>AP</sup> gegenüber Klienten und betrieblichen Funktionsträgern vorstellt.

Die wichtigen Inhalte in der Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst und dessen Aufgaben wird Ihnen eine Kollegin des IFD Köln vorstellen.

### Modul 2 Beginn der Evaluationsphase und der Einstieg in den Fall

Im ersten Modul haben Sie bereits den gesamten Jobcoaching<sup>AP</sup> Prozess kennengelernt. Sie kennen seine einzelnen Bestandteile und sind dazu in der Lage diesen Prozess zu erklären. Über diese Kenntnisse hinaus haben Sie die Haltung des Jobcoach<sup>AP</sup> verinnerlicht.

Ihre Haltung zeichnet sich durch die Allparteilichkeit aus und wird geprägt durch die lösungsorientierte Herangehensweise. Lernbereitschaft und die Bereitschaft verschiedenste Blickwinkel in einer systemischen Betrachtung des Betriebes einzunehmen, steht im Vordergrund.

Nachdem Sie im ersten Modul die Inhalte der Initiierung kennengelernt haben wenden Sie sich zu Beginn der Evaluationsphase, den notwendigen Rahmenbedingungen für das Jobcoaching<sup>AP</sup> und der Gestaltung der ersten Kontakte sowohl mit dem Arbeitnehmer als auch dem Arbeitgeber zu. Hierzu erhalten Sie theoretisches Hintergrundwissen über die Inhalte der Vorgespräche, sowie die Anwendung systemischer Fragen in der Gesprächsführung. In praktischen Übungen werden Sie lernen Ihr theoretisches Wissen anzuwenden.

Eine Mitarbeiterin des LVR wird Ihnen die Aufgaben des Inklusionsamtes und Sicht des Kostenträgers auf das Jobcoaching<sup>AP</sup> vorstellen.

Außerdem werden Sie sich in diesem Modul mit den ersten Besuchen im Betrieb und der eigenen Integration in den Betrieb beschäftigen. Sie lernen Strategien zur Selbstintegration in das betriebliche Umfeld und die Besonderheiten der Rolle des Jobcoach<sup>AP</sup> kennen.

Hierzu empfehlen wir im Voraus die Lektüre des Kapitels „Lernen des Jobcoaches“ im Buch Jobcoaching (Hötten & Hirsch, 2014)

### Modul 3 Evaluation im Betrieb- Innerbetriebliche Analyse und Selbstintegration

Die innerbetriebliche Analyse ist sehr entscheidend für den Jobcoaching<sup>AP</sup> Prozess.

Im letzten Modul haben Sie gelernt, wie Sie die Erstkontakte mit Arbeitgeber und dem Klienten gestalten. In den Gesprächen haben Sie mehr über die Entstehung der derzeitigen Situation und die Veränderungswünsche aller Beteiligten erfahren.

Die Selbstintegration des Jobcoach<sup>AP</sup> ist von elementarer Wichtigkeit für ein gelungenes Jobcoaching<sup>AP</sup>. (Auszug aus der Definition des Landschaftsverbandes Rheinland gemäß der Empfehlung zur Durchführung von Jobcoaching<sup>AP</sup> Angeboten). Im Rahmen Ihrer Mitarbeit lernen Sie das Aufgabengebiet des Klienten und das betriebliche Umfeld kennen. Jetzt ist es wichtig Ressourcen und Veränderungspotentiale zu erkennen, die sich mit den Veränderungswünschen der Beteiligten verknüpfen lassen, vgl. Kopplungsfenster (Hötten & Hirsch, 2014). Anhand dieser Verknüpfungen bilden Sie erste Hypothesen bezüglich eines ersten Ansatzes für positive Veränderungen.

Das Professional Reasoning verschafft Ihnen die notwendige Distanz, um diese Hypothesen auf Nachhaltigkeit zu prüfen. Untermuert das Professional Reasoning eine oder mehrere Hypothesen gehen Sie mit dieser/diesen in das Zielfindungsgespräch.

In diesem Modul werden Sie lernen, was die eigene Selbstintegration ins betriebliche Umfeld erleichtert und welche Informationen Sie für die Erstellung eines Maßnahmeplans benötigen. Sie lernen Verbindungen zwischen den ermittelten Veränderungswünschen und Ressourcen herzustellen, werden Hypothesen bilden und diese mit Hilfe des Professional Reasoning überprüfen.

Wir empfehlen Ihnen sich bereits im Voraus mit dem Thema Clinical Reasoning auseinander zu setzen. Hierzu können Sie beispielsweise das Buch „Clinical Reasoning“ (Klemme & Siegmann, 2015) oder „Klinisches Reasoning in der Ergotherapie“ (Feiler, 2003) nutzen.

### Modul 4 Jobcarving in der Arbeitsplatzanbahnung oder als Intervention im Jobcoaching<sup>AP</sup>

Es gibt in Jobcoaching<sup>AP</sup> Prozessen zur Arbeitsplatzsicherung immer wieder Konstellationen, in denen sich in der Selbstintegration herausstellt, dass das derzeitige Aufgabengebiet aufgrund der behinderungsbedingten Einschränkungen nicht mehr geeignet ist oder aufgrund von Umstrukturierungen im Unternehmen so nicht mehr bestehen bleiben kann. In Jobcoaching<sup>AP</sup> Prozessen zur Arbeitsplatzanbahnung geht es von vornerein darum geeignete Aufgaben für den Menschen mit individuellem Unterstützungsbedarf zu finden und diese zu einem inklusiven Stellenprofil zusammenzusetzen.

Für beide Konstellationen lernen Sie in diesem Modul anhand von Praxisbeispielen, wie Sie Arbeitsprozesse zergliedern, geeignete Aufgaben identifizieren und aus diesen ein individuelles, sowie inklusives Stellenprofil erstellen. Um dies auch praktisch zu üben, werden Sie sich unter der Begleitung eines erfahrenen Fachmanns für Jobcarving an reale Arbeitsplätze begeben. Die Erfahrungen der Teilnehmenden werden im Anschluss in der Gruppe ausgewertet und reflektiert.

## Modul 5 Zielfindungsgespräch und Interventionsphase im Jobcoaching<sup>AP</sup>

Sie haben jetzt Ihre innerbetriebliche Analyse durchgeführt und können nun im Zielfindungsgespräch die gemeinsamen Ziele mit allen Beteiligten vereinbaren.

In Rollenspielen üben Sie, wie man ein Zielfindungsgespräch führt, seine Hypothesen vorstellt und eine gemeinsame Zielsetzung vereinbart. Hierzu lernen Sie wie Sie mit der C.O.A.S.T.–Methode überprüfbare Ziele formulieren. Sie benennen im Gespräch die passenden Ressourcen und Veränderungspotentiale im System und verständigen sich mit den betrieblichen Beteiligten auf eine gemeinsame Zielsetzung und die weitere Planung.

In der Folge beginnt die Interventionsphase, in der es darum geht Interventionen zu planen und umzusetzen. Laut Reinhard Hötten sind mögliche Interventionen im Jobcoaching<sup>AP</sup> auf sechs Interventionsebenen zu finden. Diese empfehlen wir im Buch „Jobcoaching“ (Hötten & Hirsch, 2014) im Kapitel „Realisieren von Lösungen“ im Voraus zu studieren.

Jetzt gilt es einen ersten „Anpack“ zu finden und erste positive Veränderungen in Richtung der vereinbarten Ziele zu initiieren. Wenn die Veränderungen aus dem System heraus entstehen, erleben sich die Beteiligten als selbstwirksam und sind motiviert mitzuarbeiten.

Eine mögliche Intervention im Jobcoaching<sup>AP</sup> ist der Einsatz von Hilfsmitteln am Arbeitsplatz. Hierzu wird ein Kollege vom technischen Dienst des Inklusionsamtes seine Arbeit und technische Hilfsmittel vorstellen, die durch das Inklusionsamt finanziert werden können.

## Modul 6 Der Umgang mit Krisen im Jobcoaching<sup>AP</sup> und das Zwischengespräch

Was motiviert einen Menschen oder ein System zur Veränderung und der Mitarbeit an Zielen? Was macht man, wenn es auf dem Weg zu den vereinbarten Zielen zu Krisen und Störungen kommt?

In diesem Modul erfahren Sie etwas über den eigenen Umgang mit Krisen und Ihren eigenen Motivationstypen. Durch diese Selbsterfahrung und Wissensvermittlung zum Thema Motivationsdiagnostik nach Hein Hansen und dem Umgang mit Störungen und Krisen im Prozess, werden Sie in die Lage versetzt professionell zu beiden Themen im Betrieb wirken zu können. Sie lernen ihre eigene Reaktion auf Vorkommnisse im Betrieb zu reflektieren und zu kontrollieren. Hierzu stellen wir verschiedene Motivations- und Krisentypen vor, die Ihnen im Jobcoaching<sup>AP</sup> Alltag begegnen können. Wir nutzen dazu unter anderem die Typologien aus dem Buch „Der Fisch stinkt vom Kopf“ von Michael Ehlers, einem bekannten Kommunikationstrainer, sowie eine Beschreibung von Krisentypen von Dr. Hans Lieb und Barbara Brink aus ihrem Artikel „Krise- Herausforderung und Chance“ (Zeitschrift systema 02/2009).

Weitere Informationen zum Umgang mit Krisen im Jobcoaching<sup>AP</sup> können sie im Buch „Jobcoaching“ (Hötten&Hirsch,2014) im Kapitel „Störungen im Prozess“ erhalten.

Und wer hilft mir als Jobcoach<sup>AP</sup>, wenn ich mal nicht mehr weiter weiß?

Die kollegiale Fallberatung ist ein gutes Instrument wieder in die Distanz zu kommen und neue Lösungswege zu entdecken. Wir stellen Ihnen diese Methode vor und werden sie anhand Ihrer eigenen Fälle praktisch umsetzen.

In der Phase der Intervention findet ein Zwischengespräch statt, welches dazu dient von allen Beteiligten eine Einschätzung zur Wirksamkeit der Interventionen und der bisherigen Entwicklung zu erhalten. Wir werden mit Ihnen die Inhalte des Gesprächs erarbeiten.

## Modul 7 Die Outcome-Phase, der Ausstieg und Nachhaltigkeit sichern

Die Interventionen führen zu positiven Veränderungen, Krisen sind überwunden und alle Beteiligten geben Ihnen positive Rückmeldungen. Sie haben das Gefühl, Sie kommen nur noch zum Kaffee trinken und die Gespräche drehen sich zunehmend um Themen außerhalb der Arbeit.

Jetzt ist es Zeit seinen Ausstieg aus dem System vorzubereiten. Um die Nachhaltigkeit der Maßnahme zu sichern, muss der Jobcoach<sup>AP</sup> sicherstellen, dass die Veränderungen im System auch weiterhin Bestand haben werden. Hierzu muss er sich überzeugen, dass er keine stabilisierenden Funktionen mehr hat und ihm keine Rollen zu Teil werden die beim Verlassen des Systems zu Rückschritten führen. Lesen Sie dazu das Kapitel „Vertrauen und Loslassen“ (Hötten & Hirsch, 2014)

In diesem Modul werden Sie dafür sensibilisiert Anzeichen für den Ausstieg zu erkennen und wie man den Ausstieg vorbereitet. Sie lernen, wie wichtig es ist, zu überprüfen, ob man alle Aufträge erledigt hat, keine neuen Aufträge anzunehmen und Aufgaben ins System zurückzugeben. Wir werden uns mit den Inhalten des Abschlussberichtes, sowie des Abschlussgespräches beschäftigen und dessen Durchführung einüben.

Sie lernen die Qualitätsstandards des „Forum Qualitätsnetzwerk Jobcoaching<sup>AP</sup>“ der BAG-UB und ein Kompetenzprofil für qualifizierte Jobcoaches<sup>AP</sup> von Dörte Pulla und Marie-Theres Hübner kennen.

Da im nächsten Modul die Abschlussprüfung in Form Ihrer Fallvorstellung bevorsteht, werden wir über die Inhalte der Fallvorstellung und den Ablauf der Prüfung sprechen. Wir werden offene Fragen klären und Ihnen eine mögliche Art der Fallvorstellung präsentieren.

## Modul 8 Prüfungsmodul-Fallvorstellungen der Teilnehmenden

An dieser Stelle bleibt uns nur Ihnen viel Erfolg für Ihre Abschlussprüfung zu wünschen. Es bleibt noch Raum für letzte Fragen und einen Ausblick auf die weitere Entwicklung des Jobcoaching<sup>AP</sup>. Wir freuen uns nach den abgeschlossenen Fallvorstellungen auf Ihren Erfolg anzustoßen und Sie als Kolleg:innen im Jobcoaching<sup>AP</sup> Netzwerk willkommen zu heißen.

## Fallpraxis und Leistungsnachweis

### Eigene Fallpraxis

Die Teilnehmenden führen während der Weiterbildung in persönlich akquirierten Jobcoaching-Fällen, einen Jobcoaching-Prozess in einem Unternehmen des allgemeinen Arbeitsmarktes durch. Die Umsetzung des Jobcoaching-Prozesses als Jobcoach<sup>AP</sup> im Betrieb, wird seitens der Weiterbildungsleiter begleitet.

Der Praxisfall sollte folgende Voraussetzungen erfüllen:

- der/die Jobcoachingnehmer:in befindet sich in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- oder es steht im Betrieb ein solches Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Jobcoaching-Ziele in Aussicht (wie zum Beispiel bei einem Außenarbeitsplatz einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung mit Übernahmeoption).

Der Jobcoach<sup>AP</sup> muss bis zum Abschlusskolloquium mindestens 30 Fachleistungsstunden am Arbeitsplatz der Jobcoachingnehmenden tätig gewesen sein. In diesen Stunden soll er die Selbstintegration, die innerbetriebliche Analyse, das Zielfindungsgespräch und erste Interventionen durchgeführt haben. Da der Praxisfall von den Teilnehmenden selbstständig akquiriert werden soll,

empfehlen wir frühzeitig (spätestens zwischen dem 3. und 4. Modul) damit zu beginnen. Auf Wunsch kann hierzu eine Beratung erfolgen.

## Zwischenkolloquium

Etwa zur Mitte der Weiterbildung findet ein Zwischenkolloquium in Form eines Einzelgesprächs mit den Teilnehmenden statt. Das Gespräch wird von einem der Kursleiter geführt und dauert circa 15 Minuten. Hier erhalten die Teilnehmenden eine individuelle Rückmeldung zu ihrem fachlichen Stand und es gibt Raum für ihre persönlichen Änderungswünsche.

## Abschlussarbeit

Der schriftliche Teil der Abschlussprüfung besteht aus der Beschreibung des eigenen Vorgehens im Praxisfall in Form eines Fallberichts und der Maßnahmeplanung, die Informationen zum Fall, das Kopplungsfenster mit Veränderungswünschen, den Bedürfnissen der Beteiligten, die eigenen Arbeitshypothesen, die vereinbarten Ziele, sowie die geplanten Interventionen enthalten soll. Des Weiteren soll sie die Ergebnisse des Professional Reasoning zu einer der Arbeitshypothesen enthalten. In einem separaten Teil der Abschlussarbeit sollen die Teilnehmenden sich in ihrer Rolle als Jobcoach reflektieren, ihre persönliche Entwicklung in der Weiterbildung beleuchten und ihr zukünftiges Wirken als Jobcoach<sup>AP</sup> darstellen. Die Arbeit hat einen Umfang von 15 bis 18 Seiten. Abgabetermin ist 2 Wochen vor dem letzten Modul.

## Abschlusskolloquium

Der mündliche Teil der Abschlussprüfung besteht aus einer Präsentation der eigenen Fallarbeit vor dem Plenum in einem Kolloquium, sie beinhaltet ebenfalls eine Selbstreflektion der Teilnehmenden zu ihrer Rolle als Jobcoach<sup>AP</sup> und ihres Vorgehens im Fall (Modul 8). Die Dauer beträgt inklusive der Rückmeldung durch die Prüfenden 35-40 Minuten.

## Rahmenbedingungen

### Bewerbung

Die Bewerbungsunterlagen sollten enthalten:

- ein formloses Anschreiben
- einen tabellarischen Lebenslauf
- Nachweise über die berufliche Qualifikationen (in Kopie)
- ein Motivationsschreiben, welches das persönliche Interesse an der Tätigkeit als Jobcoach:in am Arbeitsplatz und an dieser Weiterbildung darstellt (circa eine Seite lang). Bewerbungen können per E-Mail an: [kornwinkel@henke.coach](mailto:kornwinkel@henke.coach) gesendet werden. Alle eingehenden Bewerbungen werden bis zum Bewerbungsschluss gesammelt. Eine Zusage beziehungsweise Absage erhalten Sie 14 Tage nach Bewerbungsschluss.

### Zielgruppe

Die Weiterbildung richtet sich an Ergotherapeuten, sowie andere Fachkräfte aus den Bereichen Pädagogik, Gesundheit und Soziales, die bereits im betrieblichen Umfeld tätig sind oder dies für die Zukunft anstreben. In persönlichen Vorgesprächen mit allen Weiterbildungsinteressenten wird im Vorfeld abgeklärt, ob die Zugangsvoraussetzungen für die Teilnahme erfüllt sind und ein Zugang zu betrieblichen Jobcoaching-Fällen vorhanden ist.

## Umfang und Modulzeiten

- 8 Theorie-Module á 2 Tage mit 18 UE (45 Min.), insgesamt 144 UE
- 7 Treffen in regionalen Intervisionsgruppen á 8 UE (45 Min.), insgesamt 56 UE
- Praktische Fallbegleitung mind. 30 Fachleistungsstunden (40 UE)
- 54 Stunden Selbststudium
- 4 UE fallbezogene Einzelsupervision
- 44 UE Erstellung der Abschlussarbeit und Präsentation für das Kolloquium
- 9 UE Kolloquium zum Abschluss der Qualifizierung
- Modulzeiten Donnerstag und Freitag von 09:00Uhr – 17:30Uhr

## Termine 2025/2026

- Modul 1            09.10.25 + 10.10.25
- Modul 2            20.11.25 + 21.11.25
- Modul 3            11.12.25 + 12.12.25
- Modul 4            15.01.26 + 16.01.26
- Modul 5            19.02.26 + 20.02.26
- Modul 6            12.03.26 + 13.03.26
- Modul 7            16.04.26 + 17.04.26
- Modul 8            07.05.26 + 08.05.26

## Teilnehmendenzahl

Mindestens 8, maximal 16 Teilnehmende

## Weiterbildungskosten

3500,00 € (inklusive Mehrwertsteuer)

## Übernachtungsmöglichkeiten

Folgende Hotels befinden sich in unmittelbarer Nähe oder fußläufiger Entfernung:

<u>HOTEL GARNI UNTERFELDHAUS</u> Millrather Weg 21 40699 Erkrath	<u>DORMERO Hotel Düsseldorf</u> Gerresheimer Landstraße 40 40627 Düsseldorf
<u>BACH'S ERKRATH (Restaurant, Hotel, Bar)</u> Bachstraße 1 40699 Erkrath <a href="https://restaurant-bachs.de/">https://restaurant-bachs.de/</a> Ca. 1km zum Bahnhof Erkrath S	<u>FABRIKANTENVILLA Bed&amp;Breakfast</u> Neanderstraße 39 40699 Erkrath <a href="https://www.fabrikantenvilla.com/">https://www.fabrikantenvilla.com/</a> Ca. 700m zum Bahnhof Erkrath S

Weitere Hotels und Unterkünfte sind in Düsseldorf und Umgebung zu finden.

## Intervisionsgruppen

Zur Vor- und Nachbereitung der Inhalte der einzelnen Module finden 7 Treffen in regionalen Arbeitsgruppen statt. Diese werden im ersten Modul der Weiterbildung zusammengestellt. Sie können in Präsenz oder digital durchgeführt werden. Die Teilnahme an den regionalen Arbeitsgruppen ist Teil der theoretischen Ausbildung. Hierfür werden 56 UE (á 45 Min.) veranschlagt.

## Methoden

Methoden zur Vermittlung der Weiterbildungsinhalte sind unter anderem:

- Gruppenarbeiten
- Planspiele (Simulation von Gesprächssequenzen anhand von praktischen Fallbeispielen)
- Systemische Arbeit
- Kollegiale Fallberatung zu den Praxisfällen der Teilnehmenden
- Feedback-Methode
- Vorträge

## Ansprechpartner

Sven Kornwinkel

Tel.: 0172/1801347

Mail: [kornwinkel@henke.coach](mailto:kornwinkel@henke.coach)

Thomas Henke

Tel.: 0176/72654412

Mail: [thomas@henke.coach](mailto:thomas@henke.coach)

## Internetplattform Medienzugang

Wir stellen bei dem Dienst Dropbox eine Ordnerstruktur zur Verfügung in denen relevante Unterlagen und Dokumentationen einzusehen sind. Außerdem erhalten alle Teilnehmenden einen Weiterbildungsordner, in dem Handouts und eigene Notizen zur Weiterbildung eingehftet werden können.

## Das Weiterbildungsteam

Sven Kornwinkel

Ergotherapeut/ Jobcoach<sup>AP</sup>

Henke- Kompetenz in Arbeit, Gesundheit & Teilhabe

0172/1801347

[kornwinkel@henke.coach](mailto:kornwinkel@henke.coach)

Thomas Henke

Ergotherapeut/ Jobcoach<sup>AP</sup>

Henke- Kompetenz in Arbeit, Gesundheit & Teilhabe

0176/72654412

[thomas@henke.coach](mailto:thomas@henke.coach)

## Kooperationspartner

Jennifer Steurer

Koordination und fachliche  
Leitung LVR-Budget für Arbeit  
– Aktion Inklusion

LVR – Inklusionsamt

Tel. 0221/809-4354

[Jennifer.Steurer@lvr.de](mailto:Jennifer.Steurer@lvr.de)

Dipl. Ing. Marco Wilmsen

Technischer Berater

LVR-Inklusionsamt

Abteilung 53.20, Technischer  
Beratungsdienst

Tel 0221/809-4246

[marco.wilmsen@lvr.de](mailto:marco.wilmsen@lvr.de)

Klaus Peter Rohde

Abteilungsleiter

LVR-Inklusionsamt

53.30- Inklusionsbegleitung,  
Inklusionsunternehmen

Tel. 0221/809-4366

[Klaus-Peter.Rohde@lvr.de](mailto:Klaus-Peter.Rohde@lvr.de)

## Externe Dozierende

<p>Manuela Thiel IFD Fachberaterin Integrationsfachdienst Köln</p>	<p>Matthias Finke Selbständiger Jobcoach DGJC<sup>AP</sup> Ergotherapeut und Diplom-Sozialarbeiter Betriebswirt im Sozialwesen Dozent in mehreren Jobcoaching<sup>AP</sup> Weiterbildungen</p>
<p>Gesa Döringer Ergotherapeutin/ IPS-Jobcoachin Systemisch-lösungsorientierte Therapeutin+Beraterin Dozentin/Autorin Universitätskliniken Amsterdam (Amsterdam UMC)</p>	

## Rechte

Alle Rechte an diesem Curriculum und den Inhalten des Konzepts dieser Jobcoaching<sup>AP</sup> Weiterbildung sind Herrn Sven Kornwinkel und Herrn Thomas Henke vorbehalten.