

# Curriculum

der Jobcoaching<sup>AP</sup> Weiterbildung

von

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

in Kooperation mit dem

**LVR- Inklusionsamt**

(Landschaftsverband Rheinland)

Düsseldorf, 13.04.2026

## 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 Die Auftragsklärungs- und Planungsphase und die Zielvereinbarung .....	4
Modul 3 Führen des Zielfindungsgesprächs, die Maßnahmeplanung und die Phase der Selbstintegration .....	5
Modul 4 Jobcarving in der Arbeitsplatzanbahnung oder als Intervention im Jobcoaching <sup>AP</sup> .....	5
Modul 5 Die Phase der Selbstintegration, das Professional Reasoning und die Interventionsebenen im Jobcoaching <sup>AP</sup> .....	7
Modul 6 Die Interventionsphase, Umgang mit den Krisen und Motivationsfaktoren des Systems im Jobcoaching <sup>AP</sup> .....	7
Modul 7 Die Stabilisierungsphase, der Ausstieg und Nachhaltigkeit sichern .....	8
Modul 8 Prüfungsmodul-Fallvorstellungen der Teilnehmenden .....	8
Fallpraxis und Leistungsnachweis .....	9
Eigene Fallpraxis .....	9
Zwischenkolloquium.....	9
Abschlussarbeit .....	9
Abschlusskolloquium.....	9
Rahmenbedingungen .....	10
Bewerbung .....	10
Zielgruppe.....	10
Umfang und Modulzeiten .....	10
Termine 2026/2027 .....	10
Weiterbildungsort.....	11
Teilnehmendenzahl .....	11
Weiterbildungskosten .....	11
Übernachtungsmöglichkeiten .....	11
Intervisionsgruppen .....	11
Methoden.....	11
Ansprechpartner .....	11
Internetplattform Medienzugang .....	12
Das Weiterbildungsteam.....	12

Kooperationspartner .....	12
Externe Dozierende .....	12
Rechte.....	13

## 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 Inhalten der Auftragsklärungs- und Planungsphase beschäftigen. Wir stellen Ihnen die Prozessbeschreibung des "Forum Qualitätsnetzwerk Jobcoaching<sup>AP</sup>" der BAG-UB und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) vor. Diese decken sich zu großen Teilen 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 zu beschäftigen. 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 und was die Inhalte der Erstgespräche sind. Damit Sie in diesen Gesprächen schon erste Veränderungswünsche und Ressourcen ermitteln können, lernen Sie die Anwendung von systemischen Fragen in der Gesprächsführung kennen.

### Modul 2 Die Auftragsklärungs- und Planungsphase und die Zielvereinbarung

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 Auftragsklärungs- und Planungsphase kennengelernt haben beschäftigen wir uns jetzt mit den notwendigen Rahmenbedingungen für ein Jobcoaching<sup>AP</sup> und der Moderation von Erstgesprächen anhand simulierter Gesprächssituationen.

Zur Auftragsklärungs- und Planungsphase hört auch die Arbeitsplatzbegehung, hierzu werden wir mit Ihnen erarbeiten, welche Details und Beobachtungen für Ihre Informationssammlung wichtig sind. Zu guter Letzt findet das Zielfindungsgespräch statt. Dessen Inhalte werden wir ebenfalls erarbeiten und die Formulierung von Zielen nach der C.O.A.S.T- Methode üben.

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

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

Hierzu empfehlen wir im Voraus die Lektüre des Kapitels „Phase der Auftragsklärung und Planung“ im Buch Jobcoaching (Hötten & Hirsch, 2014)

### Modul 3 Führen des Zielfindungsgesprächs, die Maßnahmeplanung und die Phase der Selbstintegration

Im letzten Modul haben Sie gelernt, wie Sie im Rahmen der Auftragsklärungs- und Planungsphase 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. Sie haben den Arbeitsplatz besichtigt und möchten jetzt mit dem System Ziele vereinbaren. Die Inhalte des Zielfindungsgesprächs haben Sie schon kennengelernt und Sie wissen wie man Ziele nach der C.O.A.S.T.-Methode formuliert. Die praktische Durchführung des Zielfindungsgesprächs werden wir in diesem Modul gemeinsam einüben.

Anschließend gilt es die Maßnahmeplanung zu erstellen, hierfür lernen Sie den Aufbau und die erforderlichen Inhalte entsprechend der Vorgaben des LVR-Inklusionsamtes kennen.

Die Selbstintegration des Jobcoaches<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 nachhaltig für Veränderungen und die Zielerreichung nutzen lassen. Die systemisch-lösungsorientierte Denkweise und der Einsatz systemischer Fragen in Gesprächen wird Ihnen hierbei hilfreich sein.

In diesem Modul werden Sie lernen, was die eigene Selbstintegration ins betriebliche Umfeld erleichtert und woran Sie erkennen, dass sie gelungen ist. Sie lernen systemisch-lösungsorientiert zu denken, um Verbindungen zwischen den vereinbarten Zielen und Ressourcen im System herstellen zu können.

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

### 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 Die Phase der Selbstintegration, das Professional Reasoning und die Interventionsebenen im Jobcoaching<sup>AP</sup>

Sie haben im Zielfindungsgespräch die gemeinsamen Ziele mit allen Beteiligten vereinbart und die Maßnahmeplanung erstellt.

Jetzt folgt die Phase der Selbstintegration in der es darum geht, eine Vertrauensbasis in der Zusammenarbeit mit den Beteiligten des betrieblichen Systems aufzubauen. Sie können in diesem Abschnitt weitere Ressourcen und Veränderungswünsche ermitteln, erste Interventionsideen entwickeln und sich mit den betrieblichen Strukturen vertraut machen. Mit Hilfe des Professional Reasoning überprüfen Sie, ob die von Ihnen wahrgenommenen Ressourcen Ihre Hypothesen stützen und für die Umsetzung von Interventionen nachhaltig zur Verfügung stehen. Sie werden die sechs Reasoning Ebenen kennenlernen und wie man mit ihnen seine Hypothesen überprüft. Dies ist ein elementarer Baustein des Jobcoaching<sup>AP</sup> Prozesses, der die Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung erhöht und deren Nachhaltigkeit sichert.

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.

Am Ende der Selbstintegrationsphase führen Sie mit den Beteiligten ein Zwischengespräch, in dem Sie klären, ob die vereinbarten Ziele noch Bestand haben, ob sich weitere Ziele ergeben haben und welche Ressourcen zur Zielerreichung vorhanden sind. Des Weiteren planen Sie gemeinsam die Durchführung von Interventionen in der Interventionsphase. In diesem Modul lernen Sie die sechs Interventionsebenen im Jobcoaching<sup>AP</sup> kennen und welche Methoden diese beinhalten können.

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.

In Zwischenkolloquien sprechen wir mit Einzelnen von Ihnen darüber wie Sie sich in der Weiterbildung erleben, wie wir Sie erleben und was Sie sich noch von uns und der Weiterbildung wünschen.

## Modul 6 Die Interventionsphase, Umgang mit den Krisen und Motivationsfaktoren des Systems im Jobcoaching<sup>AP</sup>

Was passiert in der Interventionsphase, wie verändern sich meine Rolle und meine Aufgaben als Jobcoach in dieser Phase? 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 mehr über die Inhalte der Interventionsphase. Sie lernen etwas über den eigenen Umgang mit Krisen und Ihren eigenen Motivationstyp kennen. 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.

#### Modul 7 Die Stabilisierungsphase, der Ausstieg und Nachhaltigkeit sichern

Vor dem Übergang in die Stabilisierungsphase 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.

Wenn in den Rückmeldungen des Systems signalisiert wird, dass die Interventionen zu positiven Veränderungen führen, die Krisen überwunden sind und alle Beteiligten Ihnen eine positive Rückmeldungen geben, 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 Auftragsklärungs- und Planungsphase, die Selbstintegration, das Zwischengespräch 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 mit der Maßnahmeplanung, den Informationen zum Fall, dem Kopplungsfenster mit Veränderungswünschen und den Bedürfnissen der Beteiligten, den eigenen Arbeitshypothesen, den vereinbarten Zielen, sowie den geplanten Interventionen. Des Weiteren soll er die Ergebnisse des Professional Reasoning zu einer der Arbeitshypothesen enthalten. In einem separaten Teil des Berichts sollen die Teilnehmenden sich in ihrer Rolle als Jobcoach in den einzelnen Prozessphasen reflektieren und ihre persönliche Entwicklung in der Weiterbildung beleuchten. 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)
- Selbststudium (54 UE)
- fallbezogene Einzelsupervision (4 UE)
- Erstellung der Abschlussarbeit und Präsentation für das Kolloquium (44 UE)
- Kolloquium zum Abschluss der Qualifizierung (9 UE)
- Modulzeiten Donnerstag und Freitag von 09:00Uhr – 17:30Uhr

### Termine 2026/2027

1. Modul 15.+16.10.26
2. Modul 19.+20.11.26
3. Modul 17.+18.12.26
4. Modul 14.+15.01.27
5. Modul 18.+19.02.27
6. Modul 18.+19.03.27
7. Modul 15.+16.04.27
8. Modul 03.+04.06.27

## Weiterbildungsort

Geschäftsräume des VfB 03 Hilden e.V., Hoffeldstr. 106, 40721 Hilden

## Teilnehmendenzahl

Mindestens 10, maximal 14 Teilnehmende

## Weiterbildungskosten

3850,00 € (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 (à 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

Thomas Henke

Ergotherapeut/ Jobcoach<sup>AP</sup>

Henke- Kompetenz in Arbeit, Gesundheit & Teilhabe

0176/72654412

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

Dipl. Ing. Marco Wilmsen

Technischer Berater  
LVR-Inklusionsamt

Abteilung 53.20, Technischer  
Beratungsdienst

Tel 0221/809-4246

marco.wilmsen@lvr.de

Klaus Peter Rohde

Abteilungsleiter

LVR-Inklusionsamt

53.30- Inklusionsbegleitung,  
Inklusionsunternehmen

Tel. 0221/809-4366

Klaus-Peter.Rohde@lvr.de

## Externe Dozierende

<p>Andrea Kappenstein IFD Fachberaterin Integrationsfachdienst Düsseldorf</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.