

Qualifikationsprofil

Job Coach/in mit eidgenössischem Fachausweis

vom 27. Dezember 2019

Inhaltsverzeichnis

1	Berufsbild	3
1.1	Arbeitsgebiet.....	3
1.2	Wichtigste Handlungskompetenzen	3
1.3	Berufsausübung	3
1.4	Beitrag des Berufs zu Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur	4
2	Übersicht der Handlungskompetenzen	5
3	Leistungskriterien pro Handlungskompetenzbereich	6
3.1	Handlungskompetenzbereich A: Integrieren in den Arbeitsmarkt	6
3.2	Handlungskompetenzbereich B: Aufbauen und Pflegen der Netzwerke	13
3.3	Handlungskompetenzbereich C: Gestalten des Selbstmanagements	15

1 Berufsbild

1.1 Arbeitsgebiet

Job Coachinnen und Job Coaches begleiten Menschen, deren Zugang zum beziehungsweise Verbleib im allgemeinen Arbeitsmarkt aus verschiedenen Gründen erschwert ist. Job Coachinnen und Job Coaches eruieren zusammen mit den begleiteten Menschen deren Talente und Wünsche in Bezug auf den Arbeitsmarkt. Sie unterstützen die begleiteten Menschen bei der Formulierung entsprechender Ziele sowie bei der Umsetzung von Massnahmen, die zu deren Erreichung notwendig sind. In ihrem Berufsalltag begleiten und unterstützen Job Coachinnen und Job Coaches die begleiteten Menschen bedürfnisgerecht und koordinieren den Prozess der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Dazu arbeiten sie mit Arbeitgebenden sowie anderen relevanten Ämtern und Stellen zusammen.

1.2 Wichtigste Handlungskompetenzen

Job Coachinnen und Job Coaches richten ihre Begleitung an den Bedürfnissen der Klientinnen und Klienten aus. Sie fördern sie darin, auf ihre eigenen Stärken zu vertrauen und unterstützen das Erlernen der Fähigkeit, auch schwierige Situationen zu bewältigen. Ziel ist, dass sich die Klientinnen und Klienten auf dem Arbeitsmarkt möglichst autonom bewegen können. Gleichzeitig gehen die Job Coachinnen und Job Coaches auf die Anliegen der Arbeitgebenden ein, um gemeinsam die bestmögliche Lösung zu finden.

Das Ziel der Job Coachinnen und Job Coaches ist die nachhaltige Integration der Klientinnen und Klienten in den Arbeitsmarkt: Sie nehmen sorgfältige Auftragsklärungen vor und führen Orientierungsgespräche mit ihren potenziellen Klientinnen und Klienten durch. Sie klären gemeinsam Art und Umfang der Zusammenarbeit und berücksichtigen dabei allfällige Vorgaben der Kostenträger und Kostenträgerinnen. Sie begleiten die Klientinnen und Klienten beim Erstellen ihres Kompetenzprofils und unterstützen sie bedarfsgerecht bei der Arbeitsplatzsuche. Sie nehmen eine Situationsanalyse vor und unterbreiten ihren Klientinnen und Klienten eine Auswahl an Möglichkeiten. Bei Bedarf geben sie Trainings für den Bewerbungsprozess und begleiten Bewerbungsgespräche sowie den Eintritt in den Arbeitsmarkt gemäss allfälligen Vorgaben der Kostenträger und Kostenträgerinnen. Sie führen mit den Klientinnen und Klienten und allenfalls weiteren Beteiligten Standortgespräche, verfassen Klientenberichte und schliessen die Begleitmassnahme ab. Zentrale Instrumente ihrer Arbeit sind dabei das Gespräch und die zielgruppengerechte Gesprächsführung und -moderation. Die Job Coachinnen und Job Coaches pflegen Kontakte zu den Arbeitgebenden und anderen zentralen Anspruchsgruppen, reagieren adäquat in Krisen oder klären Konflikte. Sie nehmen dabei eine moderative Rolle ein und vermitteln zwischen den Anspruchsgruppen. Dem Aufbau und der Pflege eines Netzwerkes rund um die Arbeitsintegration messen sie einen hohen Stellenwert zu. Sie arbeiten konstruktiv mit verschiedenen Anspruchsgruppen zusammen, nehmen am Fachaustausch in interdisziplinären Teams teil oder arbeiten in Projekten mit. Als Bindeglied zwischen den Klientinnen und Klienten und dem Arbeitsmarkt vermitteln sie zwischen den Anforderungen des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin und den Bedürfnissen der Klientinnen und Klienten. Die Job Coachinnen und Job Coaches zeichnen sich durch einen bewussten Umgang mit den eigenen Ressourcen aus und gestalten die Beziehungen im beruflichen Kontext professionell. Sie beobachten Trends in ihrem Arbeitsbereich und geben gezielt Impulse zur Weiterentwicklung des eigenen Arbeitsbereichs.

1.3 Berufsausübung

Job Coachinnen und Job Coaches bieten ihre Dienstleistungen als Angestellte in Organisationen und Unternehmen an oder als Selbstständigerwerbende auf Auftragsbasis. Ihre Aufträge wickeln sie selbstständig ab. In einem anspruchsvollen Arbeitsumfeld arbeiten Job Coachinnen und Job Coaches mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen wie z.B. Klientinnen und Klienten, Angehörigen, Ärztinnen und Ärzten, Schulen, zuweisenden Stellen, Kostenträgern und Kostenträgerinnen sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern zusammen. Job Coachinnen und Job Coaches koordinieren die Tätigkeiten dieser Anspruchsgruppen in Bezug auf ihre Klientinnen und Klienten unter Berücksichtigung der verschiedenen Bedürfnisse. Diese müssen sie individuell ausbalancieren und professionell mit

Zielkonflikten umgehen. Die bedürfnisgerechte unterstützende Begleitung der Klientinnen und Klienten im Hinblick auf die Integration oder den Verbleib im Arbeitsmarkt steht stets im Zentrum und erfordert ein hohes Mass an kreativen Lösungsvorschlägen. Job Coachinnen und Job Coaches unterstützen die Klientinnen und Klienten sowie deren Arbeitgebende so intensiv und so lange wie nötig. Sie fördern mit ihrer Tätigkeit stets die Selbstwirksamkeitserwartung und das Empowerment ihrer Klientinnen und Klienten.

1.4 Beitrag des Berufs zu Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur

Arbeit ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor sowohl für eine gesunde Wirtschaft wie auch, durch den sinnstiftenden Charakter, auf gesellschaftlicher Ebene. Job Coachinnen und Job Coaches leisten einen wichtigen Beitrag dazu, dass Menschen ihr Recht auf Arbeit und ihren Platz in der Gesellschaft wahrnehmen können: Personen, die aus verschiedensten Gründen Schwierigkeiten bei der Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche, beim Stellenantritt, Stellenerhalt oder bei der Berufsausübung haben, unterstützen sie zielorientiert bei der Erst- oder der Reintegration in den Arbeitsmarkt.

2 Übersicht der Handlungskompetenzen

Stand 13.12.2019

Handlungskompetenzbereiche		Handlungskompetenzen					
		1	2	3	4	5	6
A	Integrieren in den Arbeitsmarkt	A1 Auftragsklärung mit allen Beteiligten vornehmen	A2 Vorabklärungen mit dem/der Klienten/-in hinsichtlich Arbeitstätigkeiten durchführen	A3 Gemeinsam mit dem/der Klienten/-in ein Kompetenzprofil erstellen	A4 Klient/in bei der Aus-, Weiterbildungs- und Arbeitsplatzsuche unterstützen	A5 Klient/in bei Vorstellungsgesprächen unterstützen	A6 Arbeitsmarkteintritt des/der Klienten/-in begleiten
		A7 Klient/in nach Eintritt in den Arbeitsmarkt bei der Ausübung ihrer Tätigkeit unterstützen	A8 Klient/in in Konfliktsituationen unterstützen und zwischen den Anspruchsgruppen vermitteln	A9 Standortgespräche zur Arbeitssituation des/der Klienten/-in führen	A10 Berichte über den Verlauf der Massnahme verfassen	A11 Begleitmassnahme gemeinsam mit dem/der Klienten/-in unter Berücksichtigung seiner/ihrer Entwicklung und mit Bezug auf die Zukunft abschliessen	
B	Aufbauen und Pflegen der Netzwerke	B1 Mit den verschiedenen Anspruchsgruppen zusammenarbeiten	B2 Klient/in in interdisziplinären Besprechungen unterstützen	B3 In Projekten zur (Weiter-)Entwicklung von Prozessen in der Institution mitarbeiten	B4 Netzwerke zu potenziellen Arbeitgebenden aufbauen		
C	Gestalten des Selbstmanagements	C1 Beziehungen zu den Anspruchsgruppen professionell gestalten	C2 Die eigenen Ressourcen pflegen	C3 Spannungsfelder in Bezug auf die Anforderungen der verschiedenen Anspruchsgruppen managen	C4 Durch neue Erkenntnisse und Entwicklungen die Weiterentwicklung des eigenen Arbeitsbereichs voranbringen		

3 Leistungskriterien pro Handlungskompetenzbereich

Stand 13.12.2019

3.1 Handlungskompetenzbereich A: Integrieren in den Arbeitsmarkt

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>A1 Auftragsklärung mit allen Beteiligten vornehmen</p> <p>Der/die neue Klient/in nimmt entweder selbst Kontakt mit den/der Job Coaches/-innen oder deren Organisation auf oder wird direkt von allfälligen Kostenträgern/-innen überwiesen und informiert sich über das Angebot. Die Job Coaches/-innen nehmen gemeinsam mit dem/der neuen Klienten/-in und allenfalls mit weiteren Beteiligten eine Auftragsklärung vor und holen je nach Bedarf bereits erste Informationen über die Situation und die Motivation ein oder sie machen eine erste Anspruchsklä rung, z.B. hinsichtlich Lohnvorstellungen. Sie klären den/die Klienten/-in transparent über das Vorgehen und die Folgen auf und weisen darauf hin, dass die Zusammenarbeit auf gegenseitigem Einverständnis beruht. Im Rahmen der Auftragsklärung entscheiden die Job Coaches/-innen, ob sie den Auftrag annehmen und welche Grobziele dieser umfasst (z.B. Aufbau von Schlüsselkompetenzen/Grundarbeitsfähigkeit, Ausbildung, Umschulung, Unterstützung bei der Arbeitsplatz-/Ausbildungssuche usw.) oder ob sie den Auftrag ablehnen. Sie kommunizieren ihren Entsch eid transparent und in geeigneter Form. Je nach Situation erfolgt die Auftragsklärung durch den Vorgesetzten oder gemäss Auftrag des/der Kostenträgers/-in.</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, eine fachkundige und umfassende Auftragsklärung vorzunehmen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertiefte Kenntnisse im Bereich der verschiedenen Sozialversicherungen. • weisen ein zielgruppenspezifisches Basiswissen auf. • verfügen über Handlungswissen bezüglich der Vorgehensweisen des Supported Employment/Supported Education-Ansatzes, der verschiedenen Herangehensweisen für die Arbeit mit dem/der Klienten/-in sowie der Auftragsklärung. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind um eine systematische Auftragsklärung bemüht, in welche sie den/die Klienten/-in aktiv einbeziehen. • sind bereit, bei Ablehnung eines Auftrags den Entscheid transparent und in geeigneter Form zu kommunizieren und den/die Klienten/-in weiter zu verweisen oder weitere Möglichkeiten aufzuzeigen. • sind sich der Wichtigkeit der guten Zusammenarbeit mit den zuweisenden Stellen bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, im Rahmen der Auftragsklärung einzuschätzen, ob sie den Auftrag annehmen oder ablehnen, um den Entscheid begründet zu kommunizieren. • können einschätzen, wie und mit welchen Quellen sie sich gültige Informationen zu personen- oder zielgruppenbezogenen Besonderheiten beschaffen, und diese entsprechend konsultieren.
<p>A2 Vorabklärungen mit dem/der Klienten/-in hinsichtlich Arbeitstätigkeit durchführen</p> <p>Die Job Coaches/-innen führen eines oder mehrere Orientierungsgespräche mit dem/der Klienten/-in, gegebenenfalls im Beisein weiterer Beteiligter. Sie holen soweit nötig Informationen zur Situation des/der Klienten/-in ein (berufliche Laufbahn, beruflicher und privater Hintergrund/Familiensituation, Hobbys, Interessen, finanzielle Lage, ärztliches Zumutbarkeitszeugnis oder ärztliche Diagnose, Medikamente usw.) und gehen damit sorgfältig und gemäss den gesetzlichen Bestimmungen um. Sie erfragen zudem die Anliegen, Ziele und Vorstellungen (Lohn, Arbeitsort, Beruf usw.) des/der Klient/in. Gemeinsam mit dem/der Klienten/-in erstellen sie einen Handlungsplan mit Zielsetzungen und Massnahmen. Dabei zeigen sie Perspektiven auf und integrieren, wenn</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, situationsgerechte Orientierungsgespräche unter Berücksichtigung aller relevanten Informationen und unter Einbezug des/der Klienten/-in und weiterer Beteiligter zu führen. • sind in der Lage, individuelle und massgeschneiderte Abklärungen hinsichtlich möglicher Einsatzorte und Arbeitstätigkeiten zu veranlassen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertieftes Handlungswissen bezüglich Gesprächsführung, Sitzungsleitung und -moderation. • verfügen über Methodenkenntnisse, um den/die Klienten/-in darin zu stärken, für sich selbst einzustehen. • weisen fundierte Kenntnisse im Bereich der Anforderungen des Arbeitsmarktes auf. • weisen ein zielgruppenspezifisches Basiswissen auf. • besitzen sehr gute Kenntnisse in der Anwendung der Fallsteuerungssoftware und der Klientenerfassungssysteme sowie der Datenschutzregelungen.

<p>möglich, eine Karriereplanung. Gegebenenfalls berücksichtigen sie zudem durch den/die Kostenträger/in vorgegebene Zielsetzungen (z.B. Begleitung bei der Stellensuche und beim Stellenantritt, einer Umschulung/Ausbildung oder eines Wiedereinstiegs am alten Arbeitsort). Sie vereinbaren falls nötig eine Schweigepflichtentbindung bzw. eine Vollmacht, falls der/die Klient/in in ärztlicher oder psychologisch-psychotherapeutischer Behandlung ist. Die Job Coaches/-innen sensibilisieren den/die Klienten/-in für das Ziel und für die Voraussetzungen, um dieses Ziel zu erreichen. Bei Bedarf lassen sie den/die Klienten/-in eine Einverständniserklärung unterzeichnen. Anschliessend an das Gespräch erstellen die Job Coaches/-innen ein Klientendossier und legen dieses ab. Weiter informieren sie alle Beteiligten über die Inhalte und die Art der Zusammenarbeit. Die Job Coaches/-innen planen und definieren ein geeignetes Setting für allfällige, z.T. vom/von der Kostenträger/in verlangte (Leistungs-)Abklärungen und veranlassen Massnahmen, um diese zu evaluieren (z.B. Beobachtung durch Arbeitsagogen/-innen, strukturierte Gespräche mit dem/der Klienten/-in oder Auskünfte von Drittpersonen).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertiefte Kenntnisse der relevanten Datenschutzbestimmungen. • verfügen über gute Kenntnisse bezüglich Methoden und Instrumenten zur Kompetenzbeurteilung. • verfügen über gute Kenntnisse in Rückmeldetechniken. • besitzen gute Kenntnisse von massgeblichen Abklärungskriterien. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind stets darum bemüht, professionell im Spannungsfeld der Ziele des Kostenträgers, der institutionellen Rahmenbedingungen und der Möglichkeiten und Bedürfnisse des/der Klienten/-in zu argumentieren und zu entscheiden. • sind sich der Wichtigkeit der Einverständniserklärung und ggf. Schweigepflichtentbindung bewusst. • sind sich der Bedeutung kultureller und ethnischer Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv und respektvoll. • sind bereit, eine vertrauensvolle, wertschätzende, professionelle und ausbalancierte Nähe-Distanz-Beziehung mit ihrem/ihrer Klienten/-in aufzubauen und zu pflegen. • sind bestrebt, die Bedürfnisse und Vorstellungen des/der Klienten/-in differenziert zu erfassen. • sind sich der Wichtigkeit eines geeigneten Settings für die Abklärungen mit allen relevanten Beteiligten bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Ausgangslage des/der Klienten/-in umfassend einzuschätzen, um entsprechende Massnahmen einzuleiten. • können die Notwendigkeit von weiterführenden Abklärungen einschätzen, um sinnvolle Einsatzgebiete und Arbeitstätigkeiten für den/die betreffende/n Klienten/-in einzugrenzen. • sind in der Lage, die Kompetenzen, Bedürfnisse und Bewältigungsmuster des/der Klienten/-in einzuschätzen, um daraus geeignete Schritte abzuleiten. • können ihre eigenen Kompetenzen zuverlässig einschätzen und bei Bedarf Experten/-innen beiziehen.
<p>A3 Gemeinsam mit dem/der Klienten/-in ein Kompetenzprofil erstellen</p> <p>Gemeinsam mit dem/der Klienten/-in erstellen die Job Coaches/-innen ein individuelles Kompetenzprofil. Sie besprechen und erfragen die Bedürfnisse des/der Klienten/-in bezüglich beruflichen Tätigkeiten und Arbeitgeber/in mit geeigneten Fragetechniken. Sie spiegeln diese mit den Möglichkeiten, Ressourcen und Einschränkungen des/der Klienten/-in. Bei Bedarf holen die Job Coaches/-innen die Einschätzung von Fachpersonen sowie – in Abstimmung mit dem/der Klienten/-in – allenfalls aus dem Umfeld des/der Klienten/-in ein und machen sich zusammen mit ihrer eigenen Einschätzung ein Gesamtbild des/der betreffenden Klienten/-in. Weiter erfassen sie den Hintergrund des/der Klienten/-in, berufsrelevante Einschränkungen und Ressourcen sowie die Erkenntnisse aus allfälligen Abklärungen. Sie beschreiben die beruflichen Möglichkeiten und Perspektiven des/der Klienten/-in, indem sie gemeinsam mit ihm/ihr besprechen, in welchen Berufen er/sie sich mit seinem/ihrer spezifischen Profil wohlfühlen könnte. Im gesamten Prozess berücksichtigen sie die kurz-, mittel- und langfristigen Ziele. Auch das bestehende Netzwerk des/der Klienten/-in beziehen die Job Coaches/-innen mit ein. Aufgrund dieser Informationen erstellen sie gemeinsam mit dem/der Klienten/-in eine</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, gemeinsam mit dem/der Klienten/-in ein realistisches Kompetenzprofil zu erstellen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über gute Kenntnisse an Berufsfeldern und Berufen und der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. • weisen fundierte Kenntnisse des Arbeitsmarktes und der Arbeitsmarktanforderungen auf. • verfügen über ein Handlungswissen bezüglich Gesprächsführung, Sitzungsleitung und -moderation. • verfügen über gute Kenntnisse in Fragetechniken. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind darum bemüht, eine optimale Passung zwischen Klient/in und beruflicher Tätigkeit zu berücksichtigen, um einem allfälligen Misserfolg vorzubeugen. • sind um einen konstruktiven interdisziplinären Austausch bemüht. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Bedürfnisse der beruflichen Tätigkeit des/der Klienten/-in hinsichtlich Kompetenzen, Ressourcen, Einschränkungen und Anforderungen ganzheitlich einzuschätzen, um gemeinsam mit dem/der Klienten/-in ein realistisches Kompetenzprofil abzuleiten.

<p>Kompetenzbilanz, die insbesondere sein/ihre Fähigkeiten und Stärken sichtbar macht. Dabei achten sie darauf, dass der/die Klient/in sich nicht selbst überschätzt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • können ihre eigenen fachlichen Grenzen einschätzen und bei Bedarf passende Massnahmen ableiten.
<p>A4 Klient/in bei der Aus-, Weiterbildungs- und Arbeitsplatzsuche unterstützen</p> <p>Die Job Coaches/-innen unterstützen den/die Klienten/-in – je nachdem nach einem Aufbautraining – bei der (eigenständigen) Suche einer auf sein/ihr Kompetenzprofil abgestimmten beruflichen Tätigkeit oder eines entsprechenden Ausbildungsplatzes. Dazu besprechen sie mit ihm/ihr das Vorgehen bei der Suche nach geeigneten Arbeitgebern/-innen und Arbeitsstellen bzw. Ausbildungsinstitutionen und nutzen allenfalls auch das Netzwerk des/der Klienten/-in. Bei Bedarf kontaktieren sie nach Rücksprache mit dem/der Klienten/-in potenzielle Arbeitgeber/innen und besprechen mit ihnen verschiedene Einsatz- (z.B. Praktikumsstelle, Standardersatzplatz, Trainingseinsatzplatz) und Finanzierungsmöglichkeiten. Unter Umständen besichtigen die Job Coaches/-innen die Arbeitsstelle, um eine grösstmögliche Passung sicherzustellen. Es können dauerhafte Kooperationen mit Arbeitgebenden für Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplätze bestehen. Die Job Coaches/-innen können in Zusammenarbeit mit dem/der Klienten/-in und den Arbeitgebenden ein Matching der Arbeitsstelle vornehmen und zusammen mit dem/der Klienten/-in zu seinen/ihren beruflichen Qualifikationen passende Einsatzmöglichkeiten erarbeiten. Die Job Coaches/-innen sprechen die Massnahme bzw. Eingliederung mit dem/der Klienten/-in und den Arbeitgebenden ab und stellen den Kontakt her. Sie unterstützen den/die Klienten/-in gezielt beim Aufbau der im Bewerbungsprozess benötigten Kompetenzen. Sie wählen dazu geeignete Methoden und Settings und bieten sowohl individuelle Bewerbungstrainings wie Gruppenkurse zu diesem Thema an. Die Job Coaches/-innen geben dem/der Klienten/-in Rückmeldungen zu seinem/ihrer Bewerbungsdossier und -schreiben und helfen, falls nötig und erwünscht, bei der Überarbeitung. Sie unterstützen den/die Klienten/-in dabei, die Ressourcen hervorzuheben und geben Tipps, die Schwächen und Einschränkungen vorteilhaft zu formulieren. Weiter üben die Job Coaches/-innen Vorstellungsgespräche mit dem/der Klienten/-in. Gegebenenfalls binden sie weitere interne und externe Experten/-innen in die Schulungen mit ein (z.B. HR-Fachperson aus einem Unternehmen, Ausbilder/in). Bisweilen wirken sie in Bewerbungssimulationen mit, in denen sie die Rolle eines/einer fiktiven Arbeitgebers/-in übernehmen. Zentral im gesamten Prozess ist die Stärkung des Selbstvertrauens des/der Klienten/-in.</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, den/die Klienten/-in massgeschneidert auf deren Bedürfnisse bei der Arbeitsplatzsuche und im Bewerbungsprozess zu unterstützen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertiefte Kenntnisse rund um den Bewerbungsprozess. • verfügen über ein gesichertes Handlungswissen zum Empowerment-Ansatz. • verfügen über gute Kenntnisse in Kommunikations- und Verhandlungstechniken, insbesondere professionelles Telefonieren, sowie Techniken lösungsorientierter Beratung. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind konsequent darum bemüht, die Eigenverantwortung des/der Klienten/-in im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe zu stärken. • sind bereit, dem/der Klienten/-in Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern/-innen zu eröffnen. • sind bereit, zahlreiche Telefonate für das Finden eines Arbeits- oder Ausbildungsplatzes zu führen. • zeigen bei der Suche von Arbeits- bzw. Ausbildungsplätzen für ihre/n Klienten/-in Ausdauer und Durchsetzungswille. • sind bereit, kreative Wege für die Arbeitsplatzsuche vorzuschlagen. • sind motiviert, bei Bedarf weitere Experten/-innen in die Trainings miteinzubeziehen. • sind sich der Wichtigkeit eines wirkungsvollen Auftretens im Rahmen des Bewerbungsprozesses bewusst. • sind bereit, die Stärkung des Selbstvertrauens des/der Klienten/-in in den Mittelpunkt ihrer Tätigkeit zu stellen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, den individuellen Bedarf des/der Klienten/-in einzuschätzen und gezielte Massnahmen daraus abzuleiten. • sind in der Lage, gemeinsam mit dem/der Klienten/-in und dem/der Arbeitgebenden ein auf dem Kompetenzprofil basierendes Matching zwischen Qualifikation und Einsatzmöglichkeit vorzunehmen.
<p>A5 Klient/in bei Vorstellungsgesprächen unterstützen</p> <p>Falls nötig und gewünscht, unterstützen die Job Coaches/-innen den/die Klienten/-in beim Vorstellungsgespräch. Sie schätzen ein, inwieweit der/die Klient/in die Gesprächsführung übernehmen kann, und besprechen dies vorab,</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Vorstellungsgespräche des/der Klienten/-in nach dessen/deren Bedürfnissen zu unterstützen.

<p>wobei der/die Klient/in den Grad an Unterstützung mitbestimmt. Am Gespräch selbst nehmen sie eine Vermittlerrolle zwischen dem/der Klienten/-in und Arbeitgeber/in ein, erklären und argumentieren wo nötig und versuchen ein gemeinsames Verständnis für die Situation zu schaffen. Sie achten darauf, dass die Entlohnung des/der Klienten/-in im Verlauf des Gesprächs besprochen wird, setzen sich für eine situationsgerechte, branchenübliche und leistungsangepasste Entlohnung ein und fragen bei Bedarf nach.</p>	<p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über gute Kenntnisse in zielgruppengerechter und verständlicher Kommunikation. • weisen betriebswirtschaftliches Grundwissen und Grundkenntnisse über Unternehmensstrukturen auf. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind darum bemüht, sich in die Denkweisen, Werte und Normen von Arbeitgebenden einzudenken. • sind sich der Wichtigkeit eines gemeinsamen Verständnisses im Vorstellungsgespräch bewusst. • sind sich der Bedeutung kultureller und ethnischer Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv und respektvoll. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, einzuschätzen, inwieweit der/die Klient/in die Gesprächsführung übernehmen kann, um daraus in Absprache mit dem/der Klienten/-in den Unterstützungsbedarf abzuleiten.
<p>A6 Arbeitsmarkteintritt des/der Klienten/-in begleiten</p> <p>Die Job Coaches/-innen begleiten den/die Klienten/-in beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Der zentrale Aspekt, um die Chancen auf einen nachhaltigen Arbeitsmarkteintritt zu garantieren, ist von Beginn weg die Förderung der Selbstwirksamkeitserwartung des/der Klienten/-in. Gemeinsam mit dem/der Klienten/-in und dem Arbeitgebenden vereinbaren die Job Coaches/-innen Ziele für die Massnahme bzw. den Arbeitseinsatz und thematisieren eine situationsgerechte Entlohnung. Sie klären allenfalls versicherungstechnische Fragen und regen falls nötig Anpassungen des Stellenbeschriebs und/oder des Arbeitsplatzes sowie geeignete Unterstützungsmassnahmen seitens des Unternehmens an. Diese Punkte fliessen in eine Vereinbarung ein, welche von den drei beteiligten Parteien unterzeichnet wird. Neben den Zielen, an denen der/die Klient/in arbeitet, verpflichtet sich der/die Arbeitgebende zur Unterstützung bzw. zur Berücksichtigung bestimmter Bedürfnisse des/der Klienten/-in. Zusätzlich zu einer Ansprechperson seitens des Betriebs werden auch der Einbezug und die Information der Mitarbeitenden gemeinsam festgelegt. Zudem halten die beteiligten Parteien fest, wie die Begleitung durch die Job Coaches/-innen ausgestaltet werden soll (Art und Intensität der Kontakte). Die Job Coaches/-innen führen diesen Prozess, nehmen Fragen auf und beantworten diese. Je nachdem begleiten sie den Eintritt eines/einer Klienten/-in mit zusätzlichen Massnahmen.</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, den Prozess des Arbeitsmarkteintritts des/der Klienten/-in zu begleiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertieftes Handlungswissen bezüglich Gesprächsführung, Sitzungsleitung und -moderation. • haben gesicherte Kenntnisse über die Erfolgsfaktoren und Stolpersteine des Arbeitsmarkteintritts. • verfügen über gute arbeitsrechtliche Kenntnisse. • haben sehr gute Kenntnisse der verschiedenen Methoden zur Förderung der Selbstwirksamkeit des/der Klienten/-in. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sehen in der Erhöhung der Selbstwirksamkeit das primäre Erfolgsrezept für eine erfolgreiche Integration im Arbeitsmarkt. • sind bestrebt, gemeinsam mit dem/der Klienten/-in und dem/der Arbeitgeber/in oder dessen/deren Vertreter/in die wichtigsten Rahmenbedingungen für den Arbeitseinsatz zu vereinbaren. • sind sich der Wichtigkeit ihrer Vermittler/innenrolle im Prozess bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, den Unterstützungsbedarf des/der Klienten/-in zuverlässig einzuschätzen und die Begleitung entsprechend auszugestalten.
<p>A7 Klient/in nach Eintritt in den Arbeitsmarkt bei der Ausübung der Aufgaben unterstützen</p> <p>Die Job Coaches/-innen unterstützen den/die Klienten/-in, den/die Arbeitgeber/in und dessen/deren Teams nach Eintritt des/der Klienten/-in in den Arbeitsmarkt je nach Bedarf des/der Klienten/-in. Dabei steht für die Job Coaches/-innen die Festigung der Selbstwirksamkeitserwartung des/der Klienten/-in.</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, den/die Klienten/-in und den/die Arbeitgebende nach Eintritt in den Arbeitsmarkt bedarfsgerecht zu unterstützen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • haben sehr gute Kenntnisse der verschiedenen Methoden zur Festigung der Selbstwirksamkeit des/der Klienten/-in.

<p>in im Mittelpunkt. Je nach Setting gehört diese Phase zu einer Massnahme oder erfolgt ausschliesslich auf Basis der Bedürfnisse des/der Klienten/-in. Die Job Coaches/-innen bleiben mit dem/der Klienten/-in und dem/der Arbeitgeber/in und dessen/deren Team in Kontakt und dienen allen Anspruchsgruppen als Ansprechpersonen, um die Nachhaltigkeit der Arbeitsmarktintegration oder des Arbeitsplatzerhalts sicherzustellen. Je nach Unterstützungsbedarf des/der Klienten/-in legen die Job Coaches/-innen gemeinsam mit ihm/ihr eine passende Begleitungsart und die geeignete Betreuungsintensität fest. Sie begleiten den/die Klienten/-in mit individuell geeigneten Massnahmen, ermuntern und bestärken ihn/sie und unterstützen ihn/sie bei Fragen oder Problemen. Sie vermitteln ihm/ihr auch die zentralen Aspekte der jeweiligen Betriebskultur (Kleidung, Pünktlichkeit, Verhalten usw.). Gemeinsam mit dem/der Klienten/-in erarbeiten die Job Coaches/-innen Bewältigungsstrategien, wie er/sie mit den Anforderungen am Arbeitsplatz umgehen und sich ins Team integrieren kann. Falls ein institutionelles Setting gegeben ist und es dieses zulässt, wird der/die Klienten/-in so lange von den Job Coaches/-innen unterstützt, bis eine Ablösung sinnvoll erscheint, von dem/der Klienten/-in gewünscht und mit dem/der Arbeitgebenden abgesprochen ist.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • verfügen über gute Kommunikations- und Verhandlungstechniken sowie Techniken lösungsorientierter Beratung. • haben Methodenkenntnisse in Coaching und Mediation. • weisen fundierte Kenntnisse nachhaltiger Erfolgsfaktoren der Arbeitsmarktintegration auf. • weisen ein zielgruppenspezifisches Basiswissen auf. • haben Kenntnisse der Betriebskultur und können sie dem/der Klienten/-in vermitteln. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sehen in der Festigung der Selbstwirksamkeitserwartung das primäre Erfolgsrezept für eine nachhaltige Integration im Arbeitsmarkt. • sind bereit, zusammen mit dem/der Klienten/-in individuelle Bewältigungsstrategien zu erarbeiten. • sind motiviert, kooperativ und zielführend mit dem/der Arbeitgeber/in oder der für den/die Klienten/-in zuständigen Person zusammenzuarbeiten und als Ansprechperson zur Verfügung zu stehen. • sind sich der Bedeutung kultureller und ethnischer Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv und respektvoll. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, einzuschätzen, welche Form von Begleitung der/die Klient/in braucht, um eine passende Betreuungsart und -intensität festzulegen. • können ihre eigenen fachlichen Grenzen einschätzen und bei Bedarf passende Massnahmen ableiten.
<p>A8 Klient/in in Konfliktsituationen am Arbeitsplatz unterstützen und zwischen den Anspruchsgruppen vermitteln</p> <p>Wenn zwischenmenschliche Konflikte oder sogar der Verlust des Arbeitsplatzes drohen, dann analysieren die Job Coaches/-innen die Situation und entscheiden schnell über die jeweils zielführende Massnahme. Sie führen schwierige Gespräche mit den beteiligten Anspruchsgruppen, indem sie das Gespräch gut vorbereiten, wofür sie eine umfassende Situationsanalyse vornehmen. Während des Gesprächs kommunizieren sie offen, wertschätzend und sachlich und erarbeiten gemeinsam mit dem/der Klienten/-in Lösungsmöglichkeiten und Alternativen.</p> <p>Treten herausfordernde Situationen oder Konflikte mit Beteiligung des/der Klienten/-in auf, so gehen die Job Coaches/-innen diese proaktiv an und suchen das Gespräch mit allen Beteiligten und unterstützen sie möglichst zeitnah. Sie schätzen die Lage ein, bringen Ruhe in die Situation und klären diese im Gespräch, dessen Moderation sie übernehmen. Dabei nehmen sie eine Vermittler/innenrolle zwischen den Konfliktparteien ein und verfolgen das Ziel, die Zusammenarbeit – sofern möglich – weiterzuführen.</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Krisen zugunsten des Arbeitsplatzerhaltes zu bewältigen. • sind in der Lage, schwierige Gespräche mit Arbeitgebenden und dem/der Klienten/-in professionell und lösungsorientiert zu führen. • sind in der Lage, Konflikte professionell zu klären. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Kenntnisse im Bereich der Krisenbewältigung sowie der für Krisenintervention zuständigen Stellen. • verfügen über Methodenkenntnisse im Bereich Konfliktgespräche und Rückmeldetechnik. • besitzen das nötige Handlungswissen in der Moderation von Konflikten. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in Krisensituationen um eine schnelle, flexible und zielsichere Intervention bemüht. • sind sich der Wichtigkeit ihrer Erreichbarkeit bewusst. • sind sich der Wichtigkeit einer guten Gesprächsvorbereitung bewusst. • sind sich eines möglichen Einflusses von persönlichen und äusseren Faktoren auf eine Krisensituation bewusst. • sind bereit, auf die Bedürfnisse der Beteiligten einzugehen. • sind darum bemüht, in schwierigen Gesprächen empathisch, wertschätzend, objektiv, neutral, transparent und professionell zu kommunizieren. • sind bereit, den/die Klienten/-in im Gespräch in die Verantwortung zu nehmen. • sind sich der Bedeutung kultureller und ethnischer Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv und respektvoll.

	<ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, Konflikte lösungsorientiert und deeskalierend zu klären. • sind sich der Wichtigkeit ihrer Vermittler/innenrolle in Konfliktsituationen bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, eine Krisensituation schnell einzuschätzen, fehlende Motivation oder drohenden Abbruch zu erkennen und zielführende Sofortmassnahmen daraus abzuleiten. • können Konflikte schnell einschätzen und geeignete und lösungsorientierte Schritte einleiten. • sind in der Lage, ihre Grenzen zu erkennen, um rechtzeitig die für Kriseninterventionen zuständigen Stellen einzubeziehen. • sind in der Lage, Konflikte, die an sie gerichtet sind, zu analysieren, in den Gesamtkontext zu stellen und die nötigen Schritte für die persönliche Abgrenzung einzuleiten. • sind in der Lage, die Ausgangssituation des schwierigen Gesprächs umfassend und objektiv zu analysieren und das Gespräch auf Basis der Analyse vorzubereiten.
<p>A9 Standortgespräche zur Arbeitssituationen des/der Klienten/-in führen</p> <p>In regelmässigen Abständen führen die Job Coaches/-innen Standortgespräche mit dem/der Klienten/-in durch. Sie laden dazu den/die Klienten/-in und – je nach Situation – allenfalls weitere Beteiligte ein und moderieren das Gespräch. Gemeinsam mit den Beteiligten besprechen sie den Stand der Dinge, holen die Einschätzung der Beteiligten ab, erarbeiten gemeinsam Perspektiven für die berufliche Zukunft und stellen allfällige weitere Massnahmen zur Diskussion. Fehlen bei dem/der Klienten/-in bestimmte Kompetenzen, klären die Job Coaches/-innen gemeinsam mit ihm/ihr die Situation und besprechen verschiedene Massnahmen und eine mögliche Karriereplanung. Bei der weiteren Begleitung des/der Klienten/-in halten sich die Job Coaches/-innen entweder an den von der Institution vorgegebenen Förderprozess oder gestalten diesen allein mit dem/der Klienten/-in zusammen und passen diesen flexibel an die Bedürfnisse und Ziele sowie an den Kompetenzstand des/der Klienten/-in an.</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, zielführende und zukunftsorientierte Standortgespräche, allenfalls unter Einbezug von weiteren Beteiligten, zu führen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Handlungswissen bezüglich Gesprächsführung, Sitzungsleitung und -moderation. • verfügen über Kenntnisse in zielgruppengerechter und verständlicher Kommunikation. • besitzen ein fundiertes Handlungswissen von Techniken zur Zielvereinbarung. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind um einen stets professionellen Umgang mit dem Spannungsfeld der Ziele des Kostenträgers und den Möglichkeiten und Bedürfnissen des/der Klienten/-in bemüht. • sind bereit, ungenügende oder fehlende Kompetenzen bei dem/der Klienten/-in ernst zu nehmen und sinnvolle Massnahmen mit ihm/ihr zu besprechen. • sind sich der Wichtigkeit eines regelmässigen Standortgesprächs mit dem/der Klienten/-in und ggf. mit weiteren relevanten Beteiligten bewusst. • sind bereit, gemeinsam mit dem/der Klienten/-in realistische Ziele zu formulieren und diese bei Bedarf an weitere Beteiligte zu kommunizieren. • sind sich der Bedeutung kultureller und ethnischer Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv und respektvoll. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die unterschiedlichen Einschätzungen der Leistung eines/einer Klienten/-in einzuordnen, um darauf abgestimmt flexibel und im Rahmen der Ziele, der Bedürfnisse, des Kompetenzstands und des Förderprozesses geeignete Massnahmen abzuleiten.
<p>A10 Berichte über den Verlauf der Massnahme verfassen</p> <p>Auf Basis der Standortgespräche, der Kompetenzbeurteilung, weiterer Abklärungen und Beobachtungen sowie allenfalls aufgrund von Vorgaben der Kostenträger erstellen die Job Coaches/-innen einen Bericht zum/zur Klienten/-in.</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, umfassende Klientenberichte zu verfassen.

<p>Sie schildern darin den Verlauf der Massnahme und geben eine Einschätzung zu den Kompetenzen und bei Bedarf zur Vermittlungsfähigkeit des/der Klienten/-in. Allenfalls leiten sie Konsequenzen ab (z.B. Weiterarbeit an den bestehenden Zielen, Vereinbarung neuer Ziele, Festlegen von Massnahmen) und geben Empfehlungen für das weitere Vorgehen.</p>	<p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • weisen gesichertes Handlungswissen im Umgang mit EDV auf. • verfügen über fundierte Kenntnisse im schriftlichen Ausdruck. • weisen ein fundiertes Job-Coach-spezifisches Fachwissen auf. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind konsequent darum bemüht, die Bedürfnisse des/der Klienten/-in aufzunehmen und in geeigneter Form im Bericht abzubilden. • sind sich der Wichtigkeit eines vollständigen, informativen und formal korrekten Klientenberichts bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, ihren eigenen Umgang mit Macht und Abhängigkeit zu reflektieren und bei Bedarf die geeigneten Massnahmen einzuleiten.
<p>A11 Begleitmassnahme gemeinsam mit dem/der Klienten/-in unter Berücksichtigung dessen/derer Entwicklung und mit Bezug auf die Zukunft abschliessen</p> <p>Die Job Coaches/-innen planen den Abschluss der Begleitmassnahme wenn die mit dem/der Kostenträger/in vereinbarte Dauer der Massnahme abläuft, auf Wunsch des/der Klienten/-in hin oder aufgrund ihrer eigenen Auswertung der Massnahme. Sie schliessen die Begleitung bzw. Massnahme mit einem Gespräch mit dem/der Klienten/-in und gegebenenfalls weiteren Beteiligten ab. Im Gespräch besprechen die Job Coaches/-innen die persönliche Entwicklung des/der Klienten/-in, die beruflichen Perspektiven und machen einen Rückblick auf die Begleitung. Dabei bringen sie dem/der Klienten/-in Wertschätzung entgegen und weisen auf seine/ihre Ressourcen und Fähigkeiten sowie ggf. auch auf problematisches Verhalten hin. Die Job Coaches/-innen thematisieren auch die Zukunft. Je nach Situation geben sie einen Ausblick auf die anschliessende berufliche Tätigkeit, eine mögliche berufliche Karriere oder allenfalls weitere Anschlusslösungen und schlagen dem/der Klienten/-in im Rahmen ihrer Möglichkeiten Hilfestellungen vor oder geben Hinweise. Gemeinsam mit dem/der Klienten/-in planen die Job Coaches/-innen die weiteren Schritte und stellen sicher, dass der Abschluss der Begleitmassnahme nachvollziehbar ist.</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, den Prozess des Abschlusses einer Massnahme zu steuern. • sind in der Lage, Begleitmassnahmen formal abzuschliessen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Kenntnisse zu alternativen Finanzierungsmöglichkeiten und unterstützenden Institutionen. • verfügen über vertieftes Handlungswissen bezüglich Gesprächsführung, Sitzungsleitung und -moderation. • besitzen die nötigen Kenntnisse der Abschlussformalitäten. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, den Begleitprozess ganzheitlich zusammenzufassen und zu erklären. • sind sich, im Hinblick auf eine Rückschau und einen Ausblick auf die Zukunft, der Wichtigkeit eines Abschlussgesprächs bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, den Begleitprozess zu analysieren und dem/der Klienten/-in erkenntnisreiche Rückmeldungen für die Zukunft zu übermitteln.

3.2 Handlungskompetenzbereich B: Aufbauen und Pflegen der Netzwerke

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>B1 Mit den verschiedenen Anspruchsgruppen zusammenarbeiten</p> <p>Job Coaches/-innen begleiten und unterstützen den/die Klienten/-in und unterstützen je nach Bedarf alle Anspruchsgruppen wie zum Beispiel Angehörige, Arbeitgebende, Fachstellen und Kostenträger/in. Sie bemühen sich um eine konstruktive und lösungsorientierte Zusammenarbeit mit allen Anspruchsgruppen, kommunizieren regelmässig und offen und melden Zwischenfälle zeitnah und in den dafür vorgesehenen Strukturen. Die Job Coaches/-innen unterstützen die Anspruchsgruppen bei Bedarf mit Hilfsmitteln (z.B. Rapports, Checklisten, Protokolle), um die Abläufe und die Administration zu unterstützen, und vernetzen sie mit den entsprechenden Fachstellen. Im Sinne einer guten Netzwerkpflege ermöglichen die Job Coaches/-innen bei einem Stellenabbruch dem/der Arbeitgeber/-in den Gesamtzusammenhang zu sehen und bleiben in der Regel auch über die Dauer einer Massnahme hinweg Ansprechpartner/in für Fragen oder Anliegen.</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, mit verschiedenen Anspruchsgruppen professionell und unterstützend zusammenzuarbeiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Kenntnisse zur wirkungsvollen Netzwerkpflege. • verfügen über Kommunikations- und Verhandlungstechniken sowie Techniken lösungsorientierter Beratung. • verfügen über gute Kenntnisse der wichtigsten Partnerorganisationen, ihrer jeweiligen Zuständigkeitsbereiche und Dienstleistungen. • verfügen über ein Repertoire an Methoden und Instrumenten zur Erhebung des Bedarfs und der Bedürfnisse des/der Arbeitgebenden. • verfügen über gute Kenntnisse des Aufgabengebiets, der Rahmenbedingungen, Kompetenzen und Fachausdrücke des/der Arbeitgeber/in. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind motiviert, als verlässliche/r und verbindliche/r Partner/in proaktiv und regelmässig mit den Anspruchsgruppen zu agieren sowie sie bei Bedarf zielgerichtet mit Hilfsmitteln oder Informationen über spezifische Fachstellen zu unterstützen. • halten Fristen und Strukturen ein. • sind darum bemüht, ihre Fachexpertise gegenüber den Anspruchsgruppen überzeugend zu vertreten. • sind darum bemüht, Informationen zielgruppengerecht zu formulieren und aufzubereiten. • sind sich der Wichtigkeit der kontinuierlichen Pflege und konstruktiven Zusammenarbeit mit den Anspruchsgruppen bewusst, die auch über die vereinbarte Leistung hinaus gehen kann. • halten sich jederzeit an die Schweigepflicht. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Zwischenfälle einzuschätzen und an die entsprechenden Stellen zeitnah zu melden. • sind in der Lage, Informationen hinsichtlich bestimmter Kriterien (Adressaten/-innen, Zeitpunkt, Inhalte usw.) richtig einzuschätzen. • sind in der Lage, einzuschätzen, in welcher Form und Intensität Arbeitgeber/innen Unterstützung brauchen, und daraus die nötigen Massnahmen abzuleiten.
<p>B2 Klient/in in interdisziplinären Besprechungen unterstützen</p> <p>Die Job Coaches/-innen nehmen an interdisziplinären Besprechungen teil oder moderieren diese. Sie bringen sich aus ihrer Fachsicht heraus aktiv in die Besprechung ein, schildern ihre Einschätzung des/der Klienten/-in und belegen ihre Aussagen anhand konkreter Beispiele. Sie gehen angemessen auf die Argumente ihrer Gegenüber ein. Gemeinsam mit den Beteiligten (Arbeitgeber/in, Klient/in, Angehörige etc.) evaluieren sie, wo der/die Klient/in steht,</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, interdisziplinär konstruktiv zusammenzuarbeiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertieftes Handlungswissen bezüglich Gesprächsführung, Sitzungsleitung und -moderation. • weisen ein zielgruppenspezifisches Basiswissen auf.

<p>stimmen die Zielsetzungen aus den verschiedenen Bereichen ab und leiten ggf. geeignete Massnahmen ab. Der/die Klient/in ist an den Gesprächen in der Regel dabei. Wenn er/sie seine/ihre Anliegen nicht selbst einbringen kann, vertritt der/die Job Coach/in diese.</p>	<p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, lösungsorientiert mit Personen unterschiedlicher Disziplinen zusammenzuarbeiten und sich aktiv einzubringen. • sind bereit, ihre Einschätzungen des/der Klienten/-in fachkundig zu vertreten und ihre Aussagen, anhand von Beispielen, begründet darzulegen. • sind sich der Wichtigkeit ihrer Fachexpertise und ihrer Rolle als Job Coach/in bewusst. • sind bereit, aktiv zuzuhören, auf ihr Gegenüber einzugehen und Anliegen sowie Bedenken aufzunehmen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, zu evaluieren, wo der/die Klient/in hinsichtlich einer Integration steht, und stimmen die Zielsetzungen und allfällige Massnahmen daraus ab. • sind in der Lage, Einwände einzuschätzen und je nachdem wirksame Argumente und Vorteile einer Zusammenarbeit daraus abzuleiten oder von einer Zusammenarbeit abzusehen.
<p>B3 In Projekten zur (Weiter-) Entwicklung von Prozessen in der Institution mitarbeiten</p> <p>Die Job Coaches/-innen arbeiten in interdisziplinären Projektgruppen innerhalb der Institution mit. Sie tragen zur Entwicklung neuer und der Überarbeitung bestehender Prozesse bei, insbesondere in Bezug auf die Gestaltung von Schnittstellen beim zeitweisen oder vollständigen Übergang von der Arbeit in der Institution in den Arbeitsmarkt, testen solche Neuerungen in ihrem Bereich und geben eine strukturierte Rückmeldung dazu.</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, aktiv und konstruktiv in interdisziplinären Projekten mitzuarbeiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über fundierte Fachkenntnisse im Bereich Arbeitsintegration. • haben Methodenkenntnisse im Bereich Projektmanagement. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, Kompromisse zu suchen und einzugehen. • sind bereit, mit Personen unterschiedlicher Disziplinen zusammenzuarbeiten. • sind motiviert, die Übergänge aus Sicht des/der Klienten/-in zu prüfen und zu verbessern. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, gegenüber abweichenden Sichtweisen aus der Perspektive des/der Job Coaches/in zu argumentieren.
<p>B4 Netzwerke zu potenziellen Arbeitgebenden aufbauen und pflegen</p> <p>Die Job Coaches/-innen bauen mit geeigneten Methoden ein Netzwerk an potenziellen Arbeitgebern/-innen, Sozialversicherungen und anderen relevanten Anspruchsgruppen für ihre/n Klienten/-in aktiv auf. Dazu nutzen sie bestehende Kontakte der Mitarbeitenden der Institution sowie des/der Klienten/-in. Insbesondere vernetzen sich die Job Coaches/-innen gezielt mit Firmen, Sozialversicherungen und anderen relevanten Anspruchsgruppen aus der näheren Umgebung. Die Job Coaches/-innen setzen sich gegenüber potenziellen Arbeitgebenden und den Sozialversicherungen für ihre/n Klienten/-in ein, indem sie dessen/deren Stärken und Ressourcen hervorheben. Sie zeigen den Arbeitgebenden auf, wie ein Arbeitseinsatz des/der Klienten/-in eine Win-win-Situation erzeugen kann. Sie verhandeln über die Anstellungsbedingungen des/der Klienten/-in oder suchen jeweils gezielt aufgrund des Profils und der Bedürfnisse des/der Klienten/-in nach möglichen Arbeitgebenden.</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, aktiv Netzwerke zu potenziellen Arbeitgebenden aufzubauen und zu pflegen. • sind in der Lage, ihre/n Klienten/-in bei potenziellen Arbeitgebenden vorteilhaft zu positionieren. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Kenntnisse im Bereich der Argumentationstechnik und im Umgang mit Einwänden. • verfügen über gute Kenntnisse zu Quellen und Suchmethoden. • verfügen über gute Kenntnisse der Ausbildungslandschaft und der jeweiligen Arbeitsmarktsituation. • weisen gute Kenntnisse über Branchen, Betriebe und Gewerbeverbände in ihrer Region auf. • verfügen über gute Kenntnisse bezüglich Gesprächsführungs- und Verhandlungstechniken.

<p>Gegebenenfalls laden Job Coaches/-innen potenzielle und bestehende Arbeitgebende und andere relevante Anspruchsgruppen zu Veranstaltungen ein, um sich zu vernetzen. Im Kontakt mit ihnen versuchen Job Coaches/-innen, Arbeitgebende gezielt für ihr Anliegen zu gewinnen, schlagen ihnen z.B. Probearbeitstage oder passende Pilotprojekte vor oder zeigen ihnen die Vorteile für ihr Unternehmen auf (Imagegewinn, Aufwertung des Unternehmens nach innen und aussen usw.). Job Coaches/-innen erfassen alle relevanten Anspruchsgruppen systematisch, tragen Ereignisse und den Stand der Dinge laufend nach und halten die Daten dadurch aktuell. Bei Bedarf haken sie nach. Sie sind sich bewusst, dass sie Kooperationen den Unternehmen verdanken, die sich Gedanken über Integration machen, dafür Zeit investieren und allfällige Risiken eingehen.</p>	<p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind darum bemüht, proaktiv, systematisch und zielorientiert potenzielle regionale Arbeitgeber/innen und andere relevante Anspruchsgruppen für ihre/n Klienten/-in zu gewinnen. • sind motiviert, potenziellen und bestehenden Arbeitgebenden und anderen relevanten Anspruchsgruppen den Nutzen einer Kooperation zu präsentieren. • sind sich der Wichtigkeit eines professionellen Auftritts für eine erfolgsversprechende Zusammenarbeit mit Arbeitgebenden und anderen relevanten Anspruchsgruppen bewusst. • sind darum bemüht, gegenüber den potenziellen Arbeitgebenden die Stärken und Ressourcen des/der Klienten/-in hervorzuheben und allfälligen Einwänden professionell zu begegnen, ohne dabei die Datenschutzbestimmungen zu verletzen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, ihre Aufbaustrategie einzuschätzen und die nötigen Schritte für eine nachhaltige Partnerschaft abzuleiten. • sind in der Lage, Einwände einzuschätzen und je nachdem wirksame Argumente und Vorteile einer Zusammenarbeit daraus abzuleiten oder (aber) von einer Zusammenarbeit abzusehen.
--	--

3.3 Handlungskompetenzbereich C: Gestalten des Selbstmanagements

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>C1 Beziehungen zu den Anspruchsgruppen professionell gestalten</p> <p>Die Job Coaches/-innen sind sich ihrer Rolle bewusst und gestalten die Beziehung zu dem/der Klienten/-in, dem Team, den Vorgesetzten und weiteren Anspruchsgruppen professionell. Im Umgang mit dem/der Klienten/-in beachten die Job Coaches/-innen die Grundregeln der Organisation und beobachten ihren Umgang mit dem/der Klienten/-in sowie die Wirkung ihrer Kommunikation. Sie gehen unvoreingenommen und zurückhaltend mit dem/der Klienten/-in um, arbeiten mit den vorhandenen Ressourcen dem/der Klienten/-in und pflegen einen gesunden und professionellen Umgang mit Misserfolgen. Sie treten mit dem/der Klienten/-in in eine professionelle Beziehung und ermöglichen Lernprozesse. Sie schaffen eine vertrauensvolle Basis für die Zusammenarbeit, sind sich ihres Auftrags gegenüber dem/der Klienten/-in bewusst und leben die Werte und Normen der Institution vor. Sie engagieren sich für ihre/n Klienten/-in, kennen aber auch die Grenzen ihrer Zuständigkeit. Im Umgang mit dem/der Klienten/-in halten sie Spannungen aus und meistern schwierige Situationen und Konflikte professionell. Ist ihre Unvoreingenommenheit stark beeinträchtigt, erkennen die Job Coaches/-innen dies und reagieren darauf. Dazu reflektieren sie ihre Rolle regelmässig selbst und holen professionelle Feedbacks ein, u.a. auch zu den Fragen: Wie wirke ich nach aussen? Schätze</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, professionelle Beziehungen zu verschiedenen Anspruchsgruppen zu gestalten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über ein professionelles Repertoire an Techniken und Instrumenten zur Selbstreflexion, Rollenklärung und Distanznahme und deren Anwendung. • verfügen über eine breite Palette an Kommunikations- und Konfliktlösetechniken. • verfügen über detaillierte Kenntnisse der ethischen und rechtlichen Richtlinien im Umgang mit dem/der Klienten/-in. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, eine vertrauensvolle, wertschätzende und professionelle Beziehung mit ihrem/ihrer Klienten/-in zu pflegen. • sind bereit, die Grundregeln in der Zusammenarbeit mit dem/der Klienten/-in zu wahren und unvoreingenommen mit deren vorhandenen Ressourcen zu arbeiten, und verhalten sich stets zurückhaltend. • sind sich der Wichtigkeit einer professionellen und vertrauensvollen Beziehung und eines ausbalancierten Nähe-Distanz-Verhältnisses bewusst. • sind sich der Bedeutung kultureller und ethnischer Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv und respektvoll.

<p>ich die Situation richtig ein? Was kann ich verbessern? Wie steht es mit der Nähe/Distanz?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, ihren Umgang mit und ihre Wirkung auf die Anspruchsgruppen zu analysieren und daraus sinnvolle Massnahmen abzuleiten.
<p>C2 Die eigenen Ressourcen pflegen</p> <p>Die Job Coaches/-innen sind belastbar und sorgen für ihre psychische und physische Gesundheit. Sie verfügen über eine vertiefte Selbstkenntnis, begegnen sich selbst mit Achtsamkeit und reflektieren ihr Verhalten und ihre Rolle laufend, ziehen daraus Schlussfolgerungen für das eigene Verhalten und entwickeln dieses entsprechend weiter. Sie sind in der Lage, eigene Gefühle und das eigene Erleben zu erkennen, zu benennen und immer wieder aktiv eine Aussensicht dazu einzuholen. Dazu nehmen die Job Coaches/-innen regelmässig an Besprechungen in Form von Interventionen (kollegiale Beratung), Supervisionen oder Teambesprechungen teil. Im Rahmen dieser Besprechungen tauschen sie sich über berufliche Herausforderungen aus, indem sie die Situationen mit dem/der Klienten/-in sowie Fragen der Zusammenarbeit im Team analysieren. Sie reflektieren ihre Haltung gegenüber dem/der Klienten/-in, vertiefen allenfalls ihr Verständnis der komplexen Situation dem/der Klienten/-in, diskutieren die notwendige Abgrenzung von deren Problemen sowie die Möglichkeiten und Grenzen, im Rahmen ihrer Arbeit die Entwicklung des/der Klienten/-in zu fördern. Aus diesem Austausch über Beobachtungen und Erfahrungen aus der täglichen Arbeit mit dem/der Klienten/-in und der gemeinsamen Reflexionstätigkeit gewinnen sie Erkenntnisse für ihre Tätigkeit und leiten allfällige Massnahmen ab. Die Job Coaches/-innen sorgen für einen persönlichen Ausgleich zur Arbeitstätigkeit und setzen verschiedene Erholungsmassnahmen bewusst ein. Sie sorgen regelmässig für einen Interessensausgleich, reflektieren ihren eigenen Energiehaushalt und setzen bei der Arbeitsgestaltung bewusst Grenzen, um die eigene Balance aufrechtzuerhalten. Wenn nötig wenden sich die Job Coaches/-innen rechtzeitig an ihre Vorgesetzten und leiten Massnahmen ein, um sich regenerieren zu können.</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, das eigene Ressourcenmanagement wirkungsvoll zu gestalten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über ein vertieftes Verständnis im Bereich Ressourcenmanagement. • weisen ein fundiertes Handlungswissen im Umgang mit Stress auf. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind um den Erhalt der eigenen Balance zwischen Berufs- und Privatleben bemüht. • sind bereit, eigene Gefühle und das eigene Erleben regelmässig zu reflektieren und eine Aussensicht in geeigneter Form einzuholen. • sind sich der Wichtigkeit eines gesunden persönlichen Ressourcenmanagements bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, ihren persönlichen Energiehaushalt und ihre eigenen Grenzen zu reflektieren, Handlungsbedarf zu erkennen und daraus konkrete persönliche Massnahmen abzuleiten.
<p>C3 Spannungsfelder in Bezug auf die Anforderungen der verschiedenen Anspruchsgruppen managen</p> <p>Die Job Coaches/-innen managen die verschiedenen Spannungsfelder, in denen sie sich im Berufsalltag bewegen, professionell. Sie balancieren die Bedürfnisse verschiedener Anspruchsgruppen (Klient/in und dessen/deren Angehörige, Kostenträger/in, Arbeitgeber/in) sowie die damit verbundenen Ansprüche gekonnt aus. Sie behandeln alle Anspruchsgruppen gleich, und können mit Zielkonflikten gut umgehen. Insbesondere versuchen die Job Coaches/-innen, alle Beteiligten so einzubinden, dass die Rahmenbedingungen geklärt sind und alle auf pragmatische Weise zusammenarbeiten.</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Spannungsfelder mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen professionell auszubalancieren. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertiefte Kenntnisse bezüglich der Rahmenbedingungen der Kostenträger und der Arbeitsmarktanforderungen. • weisen fundierte Kenntnisse im Bereich der Dienstleistungsqualität auf. • besitzen gute Kenntnisse bezüglich des Bedarfs und der Ansprüche der Bereiche Wirtschaft und Soziales. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • sind darum bemüht, im Spannungsfeld der Anspruchsgruppen gemeinsam eine für alle passende Lösung zu finden. • sind bereit, den/die Klienten/-in mit einer auf Autonomie abzielenden Haltung zu unterstützen. • sind sich der Wichtigkeit der unterschiedlichen Anforderungen der Anspruchsgruppen und einer zielorientierten und wirtschaftlichen Lösung bewusst. • sind sich des Dienstleistungsauftrags ihrer Organisation bewusst. • sind bereit, flexibel auf sich verändernde Rahmenbedingungen zu reagieren. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Zielkonflikte zu analysieren und daraus gemeinsame und sinnvolle Lösungen abzuleiten.
<p>C4 Durch neue Erkenntnisse und Entwicklungen die Weiterentwicklung des eigenen Arbeitsbereichs voranbringen</p> <p>Die Job Coaches/-innen sind aufmerksam gegenüber Änderungen in ihrem Arbeitsfeld. Sie informieren sich über Trends und Entwicklungen in ihrem Arbeitsbereich, nehmen diese auf und leiten daraus konkrete Massnahmen für die Weiterentwicklung ihres Berufsalltags ab. Diese bringen sie in der geeigneten Form ein (z.B. in Projektgruppen, bei den Vorgesetzten, in interdisziplinären Teams) und beteiligen sich aktiv an den Diskussionen zur Weiterentwicklung des Arbeitsbereichs.</p>	<p>Die Job Coaches/-innen ...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, zu Innovationen im eigenen Arbeitsbereich beizutragen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Grundkenntnisse der Entwicklungen in ihrem Arbeitsbereich. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt, ihre innovativen Ideen zur Weiterentwicklung des eigenen Arbeitsbereichs in geeigneter Form einzubringen. • sind sich der Wichtigkeit von Änderungen im eigenen Arbeitsfeld bewusst. • sind bereit, neugierig und offen mit Veränderungen und Neuem umzugehen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Entwicklungen in ihrem Arbeitsbereich einzuschätzen und daraus konkrete Massnahmen für die Weiterentwicklung ihres Arbeitsfeldes abzuleiten.