

Qualifikationsprofil

Job Coach mit eidgenössischem Fachausweis

vom 24. Januar 2017

Inhaltsverzeichnis

1	Berufsbild	3
1.1	Arbeitsgebiet	3
1.2	Wichtigste Handlungskompetenzen	3
1.3	Berufsausübung	3
1.4	Beitrag des Berufs an Gesellschaft, Wirtschaft, Natur und Kultur.....	3
2	Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen	4
3	Leistungskriterien pro Handlungskompetenzbereich	5
3.1	Handlungskompetenzbereich A Integration in den Arbeitsmarkt	5
3.2	Handlungskompetenzbereich B Aufbau und Pflege von Netzwerken.....	14
3.3	Handlungskompetenzbereich C Selbstmanagement	17

1 Berufsbild

1.1 Arbeitsgebiet

Die Spezialist/innen für die Arbeitsintegration in der Fachrichtung Job Coach begleiten und unterstützen ihre Klient/innen bedürfnisgerecht des gesamten Prozesses der Integration in den Arbeitsmarkt. Zu ihren Klient/innen zählen Menschen für die der Zugang zum Arbeitsmarkt aus unterschiedlichen Gründen erschwert ist: aufgrund einer gesundheitlichen, kognitiven oder psychischen Beeinträchtigung, längerdauernde Erwerbslosigkeit oder Migrationshintergrund.

1.2 Wichtigste Handlungskompetenzen

Die Spezialist/innen für die Arbeitsintegration in der Fachrichtung Job Coach richten ihre Begleitung an den Bedürfnissen der Klient/innen aus und unterstützen sie im Sinne der Selbstbefähigung. Sie nehmen sorgfältige Auftragsklärungen vor und führen Anfangsgespräche mit dem potenziellen Klienten/der potenziellen Klientin. Sie klären gemeinsam Art und Umfang der Zusammenarbeit und berücksichtigen dabei Vorgaben der Kostenträger. Sie begleiten ihr Klientel beim Erstellen der Berufsprofile, schlagen Abklärungsmassnahmen vor und unterstützen den Klienten/die Klientin bedarfsgerecht bei der Arbeitsplatzsuche. Sie nehmen wo nötig ein Matching vor, geben bei Bedarf Trainings für den Bewerbungsprozess und begleiten Bewerbungsgespräche und den Arbeitsmarkteintritt bei Bedarf sowie gemäss Vorgaben der Kostenträger. Sie führen mit den Klient/innen und allenfalls weiterer Beteiligter Standortgespräche, verfassen Klientenberichte und schliessen die Begleitmassnahme ab. Zentrales Instrument ihrer Arbeit ist dabei das Gespräch und die zielgruppengerechte Gesprächsführung und -moderation.

Die Spezialist/innen für die Arbeitsintegration in der Fachrichtung Job Coach verfolgen bei der unterstützten Begleitung stets das Ziel einer Arbeitsintegration. Dazu pflegen sie auch den Kontakt zu den Arbeitgebern und deren Ansprechpartnern, führen falls nötig Kriseninterventionen durch oder klären Konflikte. Sie übernehmen dabei oftmals eine moderative Rolle ein und vermitteln zwischen dem Klienten/der Klientin und dem Arbeitgeber oder weiterer Beteiligter. Ein anzustrebendes Ziel kann auch der Erhalt des Arbeitsplatzes sein, da hilft vielfach eine möglichst frühe Intervention.

Dem Aufbau und der Pflege eines Netzwerkes rund um Arbeitsintegration messen die Spezialist/innen für die Arbeitsintegration einen hohen Stellenwert zu. Sie arbeiten konstruktiv mit verschiedenen Anspruchsgruppen zusammen, nehmen am Fachaustausch in interdisziplinären Teams teil oder arbeiten in interdisziplinären Projekten mit. Als Bindeglied zwischen den Klient/innen und dem Arbeitsmarkt helfen sie den Klient/innen die Erwartungen, Wünsche und Möglichkeiten den Verantwortlichen des Arbeitgebers verständlich zu machen.

Die Spezialist/innen für die Arbeitsintegration zeichnen sich durch einen bewussten Umgang mit den eigenen Ressourcen aus und gestalten die Beziehungen im beruflichen Kontext professionell. Sie beobachten wirtschaftliche, politische und soziale Trends und geben gezielt Impulse zur Förderung von Innovationen im eigenen Arbeitsbereich.

1.3 Berufsausübung

Die Spezialist/innen für die Arbeitsintegration in der Fachrichtung Job Coach arbeiten in einem herausfordernden Arbeitsumfeld. Sie haben mit den Klient/innen, Angehörigen, mit Fachexpert/innen, zuweisenden Stellen, Kostenträgern und Arbeitgebern verschiedene Anspruchsgruppen mit jeweils unterschiedlichen Bedürfnissen. Diese verschiedenen Bedürfnisse müssen sie ausbalancieren und professionell mit Zielkonflikten umgehen. Die bedürfnisgerechte unterstützende Begleitung der Klient/innen im Hinblick auf eine Integration in den Arbeitsmarkt steht stets im Zentrum.

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

Arbeit ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor nicht nur einer gesunden Wirtschaft sondern durch ihren sinnstiftenden Charakter auch auf gesellschaftlicher Ebene. Die Spezialist/innen für die Arbeitsintegration in der Fachrichtung Job Coach leisten mit ihrer Arbeit einen wesentlichen Beitrag hierzu. Sie unterstützen Menschen, die aus verschiedensten Gründen Schwierigkeiten bei Stellensuche, beim Stellenantritt oder Stellenerhalt haben mit bedürfnisgerechten Massnahmen bei der Arbeitsintegration.

2 Übersicht der beruflichen Handlungskompetenzen

Stand 24. Januar 2017

Handlungskompetenzbereiche		Berufliche Handlungskompetenzen					
		1	2	3	4	5	6
A	Integration in den Arbeitsmarkt	A1 Auftragsklärung vornehmen	A2 Anfangsgespräche führen	A3 Abklärungen veranlassen	A4 Klient/innen beim Erstellen eines Berufsprofils unterstützen	A5 Klient/innen bei der Arbeitsplatzsuche unterstützen	A6 Trainings für den Bewerbungsprozess geben
		A7 Klient/innen an Vorstellungsgesprächen begleiten	A8 Arbeitsmarkteintritt der Klient/innen begleiten	A9 Klient/innen nach Eintritt in den Arbeitsmarkt unterstützen	A10 Kriseninterventionen durchführen	A11 Standortgespräche führen	A12 Klientenberichte verfassen
		A13 Schwierige Gespräche mit Klient/innen führen	A14 Konflikte klären	A15 Begleitmassnahme abschliessen			
B	Aufbau und Pflege von Netzwerken	B1 Mit den verschiedenen Anspruchsgruppen zusammenarbeiten	B2 Interdisziplinäre Zusammenarbeit	B3 In interdisziplinären Projekten mitarbeiten	B4 Verantwortliche seitens des Arbeitgebers begleiten	B5 Netzwerke zu potenziellen Arbeitgebern aufbauen	B6 Anliegen der Klient/innen vertreten
C	Selbstmanagement	C1 Beziehungen professionell gestalten	C2 Die eigenen Ressourcen pflegen	C3 Spannungsfelder managen	C4 Innovationen im eigenen Arbeitsbereich fördern		

3 Leistungskriterien pro Handlungskompetenzbereich

Stand 24.01.2017

3.1 Handlungskompetenzbereich A Integration in den Arbeitsmarkt

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>A1 Auftragsklärung vornehmen</p> <p>Neue Klient/innen nehmen entweder selber Kontakt mit dem Job Coach oder dessen Organisation auf oder sie werden direkt von allfälligen Kostenträgern überwiesen und informieren sich über das Angebot. Die Job Coaches nehmen gemeinsam mit den neuen Klient/innen und allenfalls mit weiteren Beteiligten eine Auftragsklärung vor und holen je nach Situation bereits erste Informationen über die Situation und die Motivation ein oder sie machen eine erste Anspruchsklärung z.B. hinsichtlich Lohnvorstellungen. Im Rahmen der Auftragsklärung entscheiden die Job Coaches darüber, ob sie den Auftrag annehmen und welche Grobziele dies umfasst (z.B. Aufbau von Schlüsselkompetenzen / Grundarbeitsfähigkeit, Ausbildung, Umschulung, Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche etc.) oder ob sie den Auftrag ablehnen und kommunizieren den Entscheid in der geeigneten Form. Je nach Situation erfolgt die Auftragsklärung durch den Vorgesetzten oder gemäss Auftrag des Kostenträgers.</p>	<p>Die Job Coaches...</p> <p>Umsetzungspotential</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-Ansatzes, den verschiedenen Herangehensweisen für die Arbeit mit den Klient/innen 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 Klient/in aktiv einbeziehen. • sind bereit, bei Ablehnung eines Auftrages den Entscheid in geeigneter Form zu kommunizieren und den/die Klient/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 Anfangsgespräche führen</p> <p>Die Job Coaches führen eines oder mehrere Anfangsgespräche mit den Klient/innen, gegebenenfalls im Beisein weiterer Beteiligter. Sie erheben die Situation der Klient/innen (berufliche Laufbahn, beruflicher und privater Hintergrund / Familiensituation, Hobbies, Interessen, die finanzielle Lage, Zumutbarkeitszeugnis vom Arzt oder ärztliche Diagnose, Medikamente etc.). Sie erfragen zudem die Wünsche, Anliegen, Ziele und Vorstellungen (Lohn,</p>	<p>Die Job Coaches...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage situationsgerechte Anfangsgespräche unter Berücksichtigung aller relevanten Informationen und Einbezug der Klient/innen und weiterer Beteiligter zu führen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertieftes Handlungswissen bezüglich Gesprächsführung, Sitzungsleitung und -moderation. • verfügen über Methodenkenntnisse, um die Klient/innen darin zu stärken, für sich selber einzustehen.

<p>Arbeitsort, Beruf etc.) des Klienten/der Klientin. Gemeinsam mit den Klient/innen erstellen sie einen Handlungsplan mit Zielsetzungen und Massnahmen. Dabei zeigen sie Perspektiven auf und integrieren eine Karriereplanung. Gegebenenfalls berücksichtigen sie zudem durch den Kostenträger 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 Klient/die Klientin in ärztlicher oder psychologisch-psychotherapeutischer Behandlung ist. Die Job Coaches sensibilisieren die Klient/innen für das Ziel und für die Voraussetzungen, um dieses Ziel zu erreichen. Bei Bedarf lassen sie die Klient/innen eine Einverständniserklärung unterzeichnen. Anschliessend an das Gespräch erstellen die Job Coaches ein Klientendossier und legen dieses ab. Weiter informieren sie alle Beteiligten über die Inhalte und die Art der Zusammenarbeit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • weisen fundierte Kenntnisse im Bereich der Anforderungen des Arbeitsmarktes auf. • weisen ein zielgruppenspezifisches Basiswissen auf. • besitzen sehr gute Kenntnisse in der Anwendung der Fallsteuerungs-Software und Klientenerfassungs-Systeme sowie der Datenschutzregelungen. • <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind stets darum bemüht, professionell im Spannungsfeld der Ziele des Kostenträgers, den institutionellen Rahmenbedingungen und den Möglichkeiten und Bedürfnissen des Klienten/der Klientin zu argumentieren und zu entscheiden. • sind sich der Wichtigkeit der Einverständniserklärung und ggf. Schweigepflichtentbindung bewusst. • sind sich der Bedeutung kultureller und ethnischen Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv. • sind bereit, eine vertrauensvolle, wertschätzende, professionelle und ausbalancierte Nähe-Distanz-Beziehung mit ihren Klient/innen aufzubauen und zu pflegen. • sind bestrebt, die Wünsche und Vorstellungen der Klient/innen differenziert zu erfassen. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage die Ausgangslage der Klient/innen umfassend einzuschätzen um entsprechende Massnahmen einzuleiten.
<p>A3 Abklärungen veranlassen</p> <p>Die Job Coaches veranlassen falls nötig und sinnvoll in Rücksprache mit den Klient/innen weitere Abklärungen. Diese können intern oder extern vorgenommen werden und werden teilweise vom Kostenträger verlangt. Die Job Coaches definieren ein geeignetes Setting für die Abklärungen. Im Falle von Leistungsabklärungen in einer Werkstatt überlegen die Job Coaches, wo der Klient/die Klientin im Rahmen der Abklärung eingesetzt und welche Arbeitstätigkeiten ihm/ihr übertragen werden könnten. Sie veranlassen intern gezielte Abklärungen (z.B. Beobachtung durch Arbeitsagog/innen in der Werkstatt) oder bitten die Vorgesetzten der Klient/innen um entsprechende Rückmeldungen. Falls keine Abklärung durch Beobachtung vorgesehen ist, nehmen die Job Coaches die Einschätzung der Kompetenzen, Bedürfnisse und Bewältigungsmuster der Klient/innen vorwiegend durch strukturiertes Gespräche sowie Auskünfte von Fremdpersonen vor.</p>	<p>Die Job Coaches...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 professionelle Kenntnisse bezüglich Methoden und Instrumenten zur Kompetenzbeurteilung. • verfügen über professionelle Kenntnisse in Rückmeldetechniken. • besitzen professionelle Kenntnisse von massgeblichen Abklärungskriterien. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, die Wünsche und Vorstellungen der Klient/innen 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"> • können die Notwendigkeit von weiterführenden Abklärungen einschätzen um erste Überlegungen für ein sinnvolles Einsatzgebiet und Arbeitstätigkeit für den betreffenden Klienten einzugrenzen.

	<ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage die Kompetenzen, Bedürfnisse und Bewältigungsmuster der Klient/innen einzuschätzen um daraus geeignete Schritte abzuleiten. • können ihre eigenen Kompetenzen zuverlässig einschätzen und bei Bedarf Expert/innen beiziehen.
<p>A4 Klient/innen beim Erstellen eines Berufsprofils unterstützen</p> <p>Gemeinsam mit den Klient/innen planen die Job Coaches das Erarbeiten ihres individuellen Berufsprofils. Sie besprechen die Wünsche der Klient/innen bezüglich beruflicher Tätigkeiten und Arbeitgeber und spiegeln diese mit den Möglichkeiten, Ressourcen und Einschränkungen der Klient/innen. Bei Bedarf holen die Job Coaches die Einschätzung von Fachpersonen sowie – in Abstimmung mit dem/der Klient/in – allenfalls aus dem Umfeld der Klient/innen ein und machen sich zusammen mit ihrer eigenen Einschätzung ein Gesamtbild des betreffenden Klienten bzw. der Klientin. Weiter erfassen sie den Hintergrund der Klient/innen, berufsrelevante Einschränkungen und Ressourcen sowie die Erkenntnisse aus allfälligen Abklärungen. Sie beschreiben die beruflichen Möglichkeiten und Perspektiven der Klient/innen, indem sie gemeinsam mit den Klient/innen besprechen, in welchen Berufen sie sich mit ihrem spezifischen Profil wohlfühlen könnten. Auch das bestehende Netzwerk der Klient/innen beziehen die Job Coaches mit ein. Aufgrund dieser Informationen erstellen sie gemeinsam mit den Klient/innen eine Kompetenzbilanz/ein Berufsprofil, die/das insbesondere ihre Fähigkeiten und Stärken sichtbar macht. Dabei achten sie darauf, dass der Klient/die Klientin sich nicht selber überschätzt.</p>	<p>Die Job Coaches...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, gemeinsam mit Klient/innen ein realistisches Berufsprofil zu erstellen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über breite Kenntnisse an Berufsfeldern und Berufen. • weisen fundierte Kenntnisse des Arbeitsmarktes und der Arbeitsmarktanforderungen auf. • verfügen über ein Handlungswissen bezüglich Gesprächsführung, Sitzungsleitung und -moderation. <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 Wünsche der beruflichen Tätigkeit des Klienten hinsichtlich Kompetenzen, Ressourcen, Einschränkungen und Anforderungen ganzheitlich einzuschätzen um gemeinsam mit dem/der Klient/in ein realistisches Berufsprofil abzuleiten. • können ihre eigenen fachlichen Grenzen einschätzen und bei Bedarf passende Massnahmen ableiten.
<p>A5 Klient/innen bei der Arbeitsplatzsuche unterstützen</p> <p>Die Job Coaches unterstützen die Klient/innen – je nachdem nach einem allfälligen Aufbaustraining – bei der Suche einer auf ihr Berufsprofil abgestimmten beruflichen Tätigkeit oder eines entsprechenden Ausbildungsplatzes. Sie ermutigen und unterstützen Klient/innen bei der eigenständigen Suche nach einem Arbeitsplatz. Dazu besprechen sie mit ihnen das Vorgehen bei der Suche nach geeigneten Arbeitgebern und -stellen und nutzen allenfalls auch das Netzwerk der Klient/innen. Weiter unterstützen die Job Coaches die Klient/innen bei der Erstellung von Bewerbungsdossiers. Bei Bedarf kontaktieren sie nach Rücksprache mit den Klient/innen potenzielle Arbeitgeber und besprechen mit ihnen verschiedene Einsatz- (z.B. Praktikumsstelle, Standardeinsatzplatz, Trainingseinsatzplatz etc.) und Finanzierungsmöglichkeiten. Unter Umständen besichtigt der Job Coach die Arbeitsstelle, um eine grösstmögliche</p>	<p>Die Job Coaches...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Klient/innen massgeschneidert auf deren Bedürfnisse bei der Arbeitsplatzsuche zu unterstützen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • weisen fundierte Kenntnisse im Bewerbungsmanagement auf. • verfügen über ein Repertoire an Kommunikations- und Verhandlungstechniken sowie Techniken lösungsorientierter Beratung. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind konsequent darum bemüht, die Eigenverantwortung im Sinne der Hilfe zur Selbsthilfe zu stärken. • sind bereit, den Klient/innen Kontakte zu potentiellen Arbeitsplätzen zu eröffnen. • sind bereit, kreative Wege für die Arbeitsplatzsuche vorzuschlagen.

<p>Passung sicherzustellen. Es können dauerhafte Kooperationen mit Arbeitgebern, für Praktikums-, Ausbildungs- oder Arbeitsplätze bestehen. Die Job Coaches können in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern ein Matching der Arbeitsstelle vornehmen und den Klient/innen zu ihren beruflichen Qualifikationen passende Einsatzmöglichkeiten anbieten. Die Job Coaches sprechen die Massnahme resp. Eingliederung mit den Klient/innen und den Arbeitgebern ab und stellen den Kontakt her.</p>	<p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage ein Matching vorzunehmen um Klient/innen mit entsprechender Qualifikation eine passende Einsatzmöglichkeit vorzuschlagen.
<p>A6 Trainings für den Bewerbungsprozess geben</p> <p>Die Job Coaches unterstützen die Klient/innen 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 geben den Klient/innen Rückmeldungen zu ihren Bewerbungsdossiers und -schreiben und helfen falls nötig und erwünscht bei der Überarbeitung. Sie unterstützen die Klient/innen dabei, die Ressourcen hervorzuheben und geben ihnen Tipps, die Schwächen und Einschränkungen vorteilhaft zu formulieren. Weiter üben die Job Coaches mit den Klient/innen das Führen von Vorstellungsgesprächen. Gegebenenfalls binden sie weitere interne und externe Expert/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 fiktiven Arbeitgebers übernehmen.</p>	<p>Die Job Coaches...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Klient/innen massgeschneiderte Trainings für den Bewerbungsprozess zu geben. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über ein gesichertes Handlungswissen zum Empowerment-Ansatz. • besitzen ein vertieftes Wissen rund um die Anforderungen an Bewerbungsschreiben, Bewerbungsprozesse und Vorstellungsgespräche. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind motiviert bei Bedarf weitere Expert/innen in die Trainings miteinzubeziehen. • sind sich der Wichtigkeit eines wirkungsvollen Auftretens im Rahmen des Bewerbungsprozesses bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage den individuellen Bedarf der Klient/innen einzuschätzen und gezielte Massnahmen daraus abzuleiten.
<p>A7 Klient/innen an Vorstellungsgespräche begleiten</p> <p>Falls nötig und vom Klient/von der Klientin gewünscht, begleiten die Job Coaches ihn/sie beim Vorstellungsgespräch. Sie schätzen ein, inwieweit der Klient/die Klientin die Gesprächsführung übernehmen kann und besprechen dies vorab, wobei der Klient/die Klientin den Grad an Unterstützung bestimmt. Am Gespräch selber nehmen sie eine Vermittlerrolle zwischen Klient/in und Arbeitgeber ein, erklären und argumentieren wo nötig und versuchen ein gemeinsames Verständnis für die Situation zu schaffen. Sie achten darauf, dass die Entlohnung des Klienten/der Klientin im Verlauf des Gesprächs geregelt wird, setzen sich für eine situationsgerechte, branchenübliche und leistungsangepasste Entlohnung ein und fragen bei Bedarf nach.</p>	<p>Die Job Coaches...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Vorstellungspräche von Klient/innen nach deren Bedürfnissen zu begleiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über sehr 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 Arbeitgebern ein zudenken. • 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.

	<p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage einzuschätzen, inwieweit der Klient/die Klientin die Gesprächsführung übernehmen kann und daraus in Absprache mit dem/der Klient/in den Grad der Unterstützung abzuleiten.
<p>A8 Arbeitsmarkteintritt der Klient/innen begleiten</p> <p>Die Job Coaches begleiten die Klient/innen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt. Gemeinsam mit dem Klienten/der Klientin und dem Arbeitgeber vereinbaren sie Ziele für die Massnahme bzw. den Arbeitseinsatz und thematisieren, falls nötig, eine situationsgerechte Entlohnung. Die Job Coaches klären allenfalls versicherungstechnische Fragen und regen falls nötig Anpassungen des Stellenbeschreibs und/oder des Arbeitsplatzes sowie geeignete Unterstützungsmassnahmen seitens des Unternehmens an. Diese Punkte fliessen in eine Vereinbarung ein, welche von allen drei Parteien unterzeichnet wird. Neben den Zielen, an denen der Klient/die Klientin arbeitet, verpflichtet sich der Arbeitgeber zur Unterstützung bzw. zur Berücksichtigung bestimmter Bedürfnisse des Klienten/der Klientin. Neben einer Ansprechperson seitens des Betriebs werden auch der Einbezug und die Information der Mitarbeitenden gemeinsam festgelegt. Zudem halten die Parteien fest, wie die Begleitung durch den Job Coach ausgestaltet werden soll (Art und Intensität der Kontakte). Die Job Coaches führen diesen Prozess, nehmen Fragen auf und beantworten diese. Je nachdem begleiten sie den Eintritt eines Klienten/einer Klientin mit zusätzlichen unterstützenden Massnahmen</p>	<p>Die Job Coaches...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, den Prozess des Arbeitsmarkteintritts von Klient/innen zu begleiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • weisen fundierte Kenntnisse im Bereich der Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Sozialversicherungen auf. • verfügen über vertieftes Handlungswissen bezüglich Gesprächsführung, Sitzungsleitung und -moderation. • haben gesicherte Kenntnisse über die Erfolgsfaktoren und Stolpersteine des Arbeitsmarkteintritts. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bestrebt gemeinsam mit dem/der Klient/in und dem Arbeitgeber oder dessen Vertreter die wichtigsten Rahmenbedingungen für den Arbeitseinsatz zu vereinbaren. • sind sich der Wichtigkeit ihrer Vermittlerrolle im Prozess bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage den Unterstützungsbedarfs des Klienten/der Klientin zuverlässig einzuschätzen und die Begleitung entsprechend auszugestalten.
<p>A9 Klient/innen nach Eintritt in den Arbeitsmarkt unterstützen</p> <p>Die Job Coaches begleiten die Klient/innen nach Eintritt in den Arbeitsmarkt je nach Bedarf des Klienten/der Klientin. Je nach Setting gehört diese Phase zu einer Massnahme oder erfolgt ausschliesslich auf Basis der Bedürfnisse des Klienten/der Klientin. Die Job Coaches bleiben mit dem Klienten/der Klientin und dem Arbeitgeber in Kontakt und dienen beiden als Ansprechperson, um die Nachhaltigkeit der Arbeitsmarktintegration oder des Arbeitsplatzerhalts sicher zu stellen. Je nach Unterstützungsbedarf der Klientin/des Klienten legen die Job Coaches eine passende Betreuungsart und die geeignete Betreuungintensität fest. Sie begleiten die Klient/innen mit individuell geeigneten Massnahmen, ermuntern und bestärken sie und unterstützen sie bei Fragen oder Problemen. Gemeinsam mit den Klient/innen erarbeiten die Job Coaches Bewältigungsstrategien, wie sie mit den Anforderungen am Arbeitsplatz umge-</p>	<p>Die Job Coaches...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Klient/innen nach Eintritt in den Arbeitsmarkt individuell zu unterstützen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über ein Repertoire an 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. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit mit Klient/innen zusammen individuelle Bewältigungsstrategien zu erarbeiten.

<p>hen und sich ins Team integrieren können. Falls ein institutionelles Setting gegeben ist und es dieses zulässt, werden die Klient/innen solange von den Job Coaches unterstützt, bis eine Ablösung sinnvoll erscheint und von den Klient/innen gewünscht wird.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sind motiviert, kooperativ und zielführend mit dem Arbeitgeber oder der für den Klienten/die Klientin zuständigen Person zusammenzuarbeiten und als Ansprechperson zur Verfügung zu stehen. • sind sich der Wichtigkeit der individuellen und bedarfsgerechten Begleitung bewusst. • sind sich der Bedeutung kultureller und ethnischer Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv. <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>A10 Kriseninterventionen durchführen</p> <p>Wenden sich Klient/innen mit akuten Problemen an die Job Coaches, führen diese eine Krisenintervention durch, um den Arbeitsplatzverlust möglichst sicherzustellen. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn ein Klient/eine Klientin die Motivation verliert und eine Massnahme bzw. ein Arbeitsverhältnis abzubrechen droht. Die Job Coaches analysieren die Situation und entscheiden schnell über die jeweils zielführende Massnahme, um einen Abbruch der Massnahme oder den Verlust des Arbeitsplatzes zu verhindern.</p>	<p>Die Job Coaches...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Kriseninterventionen zugunsten des Arbeitsplatzverlustes durchzuführen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertiefte Kenntnisse im Bereich der Krisenintervention und der Kriseninterventionsmassnahmen. <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 eines möglichen Einflusses von persönlichen und äusseren Faktoren auf eine Krisensituation 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.
<p>A11 Standortgespräche führen</p> <p>In regelmässigen Abständen führen die Job Coaches Standortgespräche mit den Klient/innen durch. Sie laden dazu den Klienten/die Klientin und – je nach Situation – allenfalls weitere Beteiligte ein. Die Job Coaches 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. Sind beim Klienten/bei der Klientin bestimmte Kompetenzdefizite vorhanden, klären die Job Coaches gemeinsam mit ihnen die Situation und besprechen verschiedene Massnahmen und sie besprechen eine mögliche Karriereplanung. Bei der weiteren Begleitung der Klient/innen halten sich</p>	<p>Die Job Coaches...</p> <p>Umsetzungspotential</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 vertieftes Handlungswissen bezüglich Gesprächsführung, Sitzungsleitung und -moderation. • verfügen über sehr gute Kenntnisse in zielgruppengerechter und verständlicher Kommunikation. • besitzen ein fundiertes Handlungswissen von Techniken zur Zielvereinbarung. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p>

<p>die Job Coaches entweder an den von der Institution vorgegebenen Förderprozess oder gestalten diesen allein mit dem Klienten/der Klientin zusammen und passen diesen flexibel an die Bedürfnisse und Ziele sowie an den Kompetenzstand des Klienten/der Klientin an.</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 Klienten/der Klientin bemüht. • sind bereit Kompetenzdefizite bei den Klient/innen ernst zu nehmen und sinnvolle Massnahmen mit den Klient/innen zu besprechen. • sind sich der Wichtigkeit eines regelmässigen Standortgesprächs mit den Klient/innen und ggf. mit weiteren relevanten Beteiligten bewusst. • sind bereit, gemeinsam mit dem/der Klient/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. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage die unterschiedlichen Einschätzungen der Leistung eines Klienten einzuordnen um darauf abgestimmt flexibel und im Rahmen der Ziele, der Bedürfnisse, des Kompetenzstands und des Förderprozesses eine optimale Lösung abzuleiten.
<p>A12 Klientenberichte verfassen</p> <p>Auf Basis der Standortgespräche, der Kompetenzbeurteilung, weiterer Abklärungen und Beobachtungen sowie allenfalls aufgrund von Vorgaben der Kostenträger erstellen die Job Coaches einen Bericht zum Klienten/zur Klientin. Sie schildern darin den Verlauf der Massnahme und beurteilen die Kompetenzen und bei Bedarf die Vermittlungsfähigkeit des Klienten/der Klientin. Allenfalls leiten sie Konsequenzen ab (z.B. Weiterarbeit an den bestehenden Zielen, Vereinbarung neuer Ziele, Festlegen von Massnahmen...) und geben Empfehlungen ab für das weitere Vorgehen.</p>	<p>Die Job Coaches...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, umfassende Klientenberichte zu verfassen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • weisen gesichertes Handlungswissen im Umgang mit EDV auf. • verfügen über fundierte Kenntnisse im verständlichen 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 der Klient/innen 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>A13 Schwierige Gespräche mit Klient/innen führen</p> <p>Die Job Coaches führen schwierige Gespräche mit Klient/innen, beispielsweise wenn eine Massnahme abgebrochen werden muss oder die Kompetenzbeurteilung ergeben hat, dass sich ein Klient/eine Klientin nicht für die von</p>	<p>Die Job Coaches...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, schwierige Gespräche mit Klient/innen professionell und lösungsorientiert zu führen.

<p>ihm/ihr gewünschte Ausbildung oder Arbeitsstelle eignet. Die Job Coaches bereiten das Gespräch gut vor und nehmen dazu eine umfassende Situationsanalyse vor. Während des Gesprächs kommunizieren sie offen, wertschätzend und sachlich und erarbeiten gemeinsam mit dem Klienten/der Klientin Lösungsmöglichkeiten und Alternativen.</p>	<p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertiefte Methodenkenntnisse im Bereich Konfliktgespräche und Rückmeldetechnik. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, auf die Bedürfnisse der Beteiligten einzugehen. • sind darum bemüht, in schwierigen Gesprächen, empathisch, wertschätzend, objektiv, neutral, transparent und professionell zu kommunizieren. • sind sich der Wichtigkeit einer guten Gesprächsvorbereitung bewusst. • sind bereit, die Klient/innen im Gespräch in die Verantwortung zu nehmen. • sind sich der Bedeutung kultureller und ethnischer Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, die Ausgangssituation des schwierigen Gesprächs umfassend und objektiv zu analysieren und das Gespräch auf Basis der Analyse vorzubereiten.
<p>A14 Konflikte klären</p> <p>Treten schwierige Situationen oder Konflikte mit Beteiligung der Klient/innen auf, so gehen die Job Coaches diese proaktiv an und suchen das Gespräch. Sie unterstützen alle Beteiligten möglichst zeitnah. Handelt es sich um einen Konflikt zwischen Klient/in und Arbeitgeber bzw. Mitarbeitenden, schätzen die Job Coaches die Lage ein, bringen Ruhe in die Situation und klären diese im Gespräch, dessen Moderation sie übernehmen. Die Job Coaches nehmen eine Vermittlerrolle zwischen den Konfliktparteien ein und verfolgen das Ziel, die Zusammenarbeit sofern möglich weiterzuführen. Handelt es sich um einen Konflikt zwischen Job Coach und Klient/in, ordnen die Job Coaches die Situationen in den Gesamtkontext ein und grenzen sich persönlich ab. Auch hier suchen sie das Gespräch, deeskalieren und klären die Situation in einem Gespräch.</p>	<p>Die Job Coaches...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Konflikte professionell zu klären. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertiefte 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 darum bemüht alle Beteiligten zeitnah und proaktiv für ein Gespräch aufzusuchen. • sind bereit Konflikte lösungsorientiert und deeskalierend zu klären. • sind sich der Wichtigkeit ihrer Vermittlerrolle in Konfliktsituationen bewusst. • sind sich der Bedeutung kultureller Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • können Konflikte schnell einschätzen und geeignete und lösungsorientierte Schritte einleiten. • sind in der Lage Konflikte, die an sie gerichtet sind, zu analysieren und in den Gesamtkontext zu stellen und die nötigen Schritte für die persönliche Abgrenzung einzuleiten.
<p>A15 Begleitmassnahme abschliessen</p>	<p>Die Job Coaches...</p> <p>Umsetzungspotential</p>

Die Job Coaches schliessen die Begleitung resp. Massnahme mit einem Gespräch mit den Klient/innen und gegebenenfalls weiteren Beteiligten ab. Der Abschluss erfolgt entweder nach Ablauf der mit dem Kostenträger vereinbarten Dauer oder auf Wunsch des Klienten/der Klienten, wenn er/sie keine Unterstützung mehr benötigt und wünscht. Im Gespräch besprechen die Job Coaches die persönliche Entwicklung des Klienten/der Klientin, die beruflichen Perspektiven und machen einen Rückblick auf die Begleitung. Dabei bringen sie den Klient/innen Wertschätzung entgegen und weisen auf ihre Ressourcen und Fähigkeiten sowie ggf. auch auf problematisches Verhalten hin. Neben dem Rückblick auf die Begleitung thematisieren die Job Coaches die Zukunft. Je nach Situation geben sie einen Ausblick auf die anschliessende berufliche Tätigkeit, eine mögliche berufliche Karriere oder allenfalls weitere Anschlusslösungen und geben den Klient/innen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Hinweise und Hilfestellungen (z.B. RAV, Sozialamt, Pro Infirmis etc.). Gemeinsam mit den Klient/innen planen die Job Coaches die weiteren Schritte und füllen gemeinsam das Austrittsformular aus.

- sind in der Lage, Begleitmassnahmen formal abzuschliessen.

Wissen, Verständnis

- verfügen über Kenntnisse an alternativen Finanzierungsmöglichkeiten und weiteren unterstützenden Institutionen.
- verfügen über vertieftes Handlungswissen bezüglich Gesprächsführung, Sitzungsleitung und -moderation.
- besitzen die nötigen Kenntnisse der Austrittsformalitäten.

Einstellungen, Werte, Motivation

- sind bereit den Begleitprozess ganzheitlich zusammenzufassen und zu thematisieren.
- sind sich der Wichtigkeit eines Abschlussgesprächs im Hinblick auf eine Rückschau und einen Ausblick auf die Zukunft bewusst.

Metakognition

- sind in der Lage den Begleitprozess zu analysieren und dem/der Klient/in erkenntnisreiche Rückmeldungen für die Zukunft zu übermitteln.

3.2 Handlungskompetenzbereich B Aufbau und Pflege von Netzwerken

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>B1 Mit verschiedenen Anspruchsgruppen zusammenarbeiten</p> <p>Die Spezialist/innen arbeiten mit unterschiedlichen Partnern zusammen und bewegen sich zwischen Klient/innen und ggf. deren Angehörigen, Arbeitgebern, Fachstellen und Kostenträgern. Sie bemühen sich um eine gute und konstruktive Zusammenarbeit mit allen Beteiligten, kommunizieren regelmässig und offen und melden Zwischenfälle zeitnah und in den dafür vorgesehenen Strukturen. Im Sinne einer guten Netzwerkpflege bleiben sie i.d.R. auch über die Dauer einer Massnahme hinweg Ansprechpartner/in für Fragen oder Anliegen.</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, mit verschiedenen Anspruchsgruppen professionell zusammenzuarbeiten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über Kenntnisse zur wirkungsvollen Netzwerkpflege. • verfügen über ein Repertoire an Kommunikations- und Verhandlungstechniken sowie Techniken lösungsorientierter Beratung. • verfügen über gute Kenntnisse der wichtigsten Partnerorganisationen und ihrer jeweiligen Zuständigkeitsbereiche. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind motiviert als verlässlicher und verbindlicher Partner mit den Anspruchsgruppen zu agieren und Fristen sowie die vorgesehenen Strukturen einzuhalten. • zeigen die Bereitschaft, Kontakte über die vereinbarte Leistung hinweg zu pflegen. • sind darum bemüht, ihre Fachexpertise gegenüber den Anspruchsgruppen überzeugend zu vertreten. • sind sich der Wichtigkeit der kontinuierlichen Pflege und konstruktiven Zusammenarbeit mit den Anspruchsgruppen bewusst und halten sich an die Schweigepflicht. • sind sich der Bedeutung kultureller Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv. • sind sich des Stellenwerts eines breiten, gut gepflegten Netzwerks bewusst. <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, Zeitpunkt, Inhalte usw.) richtig einzuschätzen.
<p>B2 Interdisziplinäre Zusammenarbeit</p> <p>Die Spezialist/innen nehmen an interdisziplinären Besprechungen teil oder moderieren diese. Sie bringen sich aus ihrer Fachsicht heraus aktiv in die Besprechung ein, schildern ihre Einschätzung der Klient/innen und belegen ihre Aussagen anhand konkreter Beispiele. Gemeinsam mit den Beteiligten evaluieren sie, wo der/die Klient/in steht, stimmen die Zielsetzungen aus den verschiedenen Bereichen ab und leiten ggf. Massnahmen ab.</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</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>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 der Klient/innen fachkundig zu vertreten und ihre Aussagen begründet anhand von Beispielen darzulegen. • sind sich der Wichtigkeit ihrer Fachexpertise und ihrer Rolle als Spezialist/in Arbeitsintegration bewusst. <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 ggf. Massnahmen daraus ab.
<p>B3 In interdisziplinären Projekten mitarbeiten</p> <p>Die Spezialist/innen arbeiten in interdisziplinären Projektgruppen (z.B. der Institution mit). Sie tragen zur Entwicklung neuer und der Überarbeitung bestehender Prozesse bei, testen solche Neuerungen in ihrem Bereich und geben eine strukturierte Rückmeldung dazu.</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</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. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, gegenüber abweichenden Sichtweisen eine arbeitsagogische Perspektive zu vertreten und argumentativ zu untermauern.
<p>B4 Verantwortliche seitens des Arbeitgebers begleiten</p> <p>Die Spezialist/innen begleiten Klient/innen, aber auch die Arbeitgeber, bei denen sie arbeiten oder in Ausbildung sind. Sie stehen den Arbeitgebern bzw. den zuständigen Mitarbeitenden bei Fragen und Problemen als Ansprechperson zur Verfügung. Je nach Bedürfnis der Arbeitgeber begleiten sie diese mehr oder weniger eng und nehmen regelmässig von sich aus Kontakt auf, um sich nach dem Stand der Dinge zu erkundigen. Die Spezialist/innen stellen allenfalls den Arbeitgebern bei Bedarf Hilfsmittel (z.B. Rapports, Checklisten, Protokolle etc.) zur Verfügung um die Abläufe und die Administration zu unterstützen und vernetzen sie mit den entsprechenden Fachstellen. Falls es zu ei-</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Verantwortliche seitens des Arbeitgebers bedarfsorientiert zu unterstützen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über ein Repertoire an Methoden und Instrumente zur Erhebung des Bedarfs und der Bedürfnisse der Arbeitgeber. • besitzen sehr gute Kenntnisse verschiedener Fachstellen und Unterstützungsangebote. • verfügen über gute Kenntnisse des Aufgabengebiets, der Rahmenbedingungen, Kompetenzen und Fachausdrücke der Arbeitgeber.

<p>nem Stellenabbruch kommt, bieten die Spezialist/innen bedarfsgerechte Unterstützung des Arbeitgebers und ermöglichen es dem Arbeitgeber, den Abbruch in einem Gesamtzusammenhang zu sehen.</p>	<p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind darum bemüht, Informationen zielgruppengerecht zu formulieren und aufzubereiten. • zeigen die Bereitschaft für Arbeitgeber als Ansprechperson bei Fragen oder Problemen zur Verfügung zu stehen. • sind motiviert, proaktiv und regelmässig mit Arbeitgebern in Kontakt zu treten und sie bei Bedarf zielgerichtet mit Hilfsmitteln oder Informationen über spezifische Fachstellen zu unterstützen. • sind sich der Wichtigkeit einer vertrauensvollen und fachkompetenten Kontaktpflege zu Arbeitgebern bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage einzuschätzen, in welcher Form und Intensität Arbeitgeber Unterstützung brauchen und daraus die nötigen Schritte abzuleiten.
<p>B5 Netzwerke zu potenziellen Arbeitgebern aufbauen</p> <p>Die Spezialist/innen bemühen sich mit den geeigneten Methoden aktiv um den Aufbau und die Erweiterung ihres Netzwerkes an potenziellen Arbeitgebern für ihre Klient/innen. Dazu nutzen sie bestehende Kontakte aller Mitarbeitenden der Institution sowie der Klient/innen. Insbesondere vernetzen sich die Spezialist/innen gezielt mit Firmen aus der näheren Umgebung. Je nach Setting handeln sie möglichst dauerhafte Partnerschaftsverträge über Ausbildungs-, Praktikums- und Arbeitsplätze aus und verhandeln über die Anstellungsbedingungen der Klient/innen oder suchen jeweils gezielt aufgrund des Profils und der Wünsche der Klient/innen nach möglichen Arbeitgebern. Gegebenenfalls laden die Spezialist/innen potenzielle und bestehende Arbeitgeber zu Veranstaltungen ein, um sich zu vernetzen. Im Kontakt mit potenziellen Arbeitgebern versuchen sie, diese gezielt für ihr Anliegen zu gewinnen. Allenfalls schlagen sie den Arbeitgebern Probearbeitstage oder passende Pilotprojekte vor oder zeigen ihnen die Vorteile für ihr Unternehmen auf (Imagegewinn, Aufwertung des Unternehmens nach innen und aussen etc.). Die Spezialist/innen erfassen die Arbeitgeber systematisch, tragen Ereignisse und den Stand der Dinge laufend nach und halten die Daten dadurch aktuell. Bei Bedarf haken sie nach. Eine Kooperation verdanken die Spezialist/innen auch im Hinblick auf die Risiken die Unternehmen dafür eingehen, die Offenheit, die sie entgegenbringen, die aufgewendete Zeit die sie investieren und die Position, die sie damit beziehen etc.</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, aktiv Netzwerke zu potentiellen Arbeitgebern aufzubauen. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertiefte Kenntnisse zu Quellen und Suchmethoden. • weisen fundierte Kenntnisse an Branchen, Betrieben und Gewerbeverbänden in ihrer Region auf. • verfügen über eine breite Palette an Gesprächsführungs- und Verhandlungstechniken. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind darum bemüht, proaktiv, systematisch und zielorientiert potentielle regionale Arbeitgeber für ihre Klient/innen zu gewinnen und dauerhafte Partnerschaftsverträge auszuhandeln. • sind motiviert, potentielle und bestehende Arbeitgeber zu Veranstaltungen einzuladen und ihnen den Nutzen einer Kooperation professionell zu präsentieren. • sind sich der Wichtigkeit der Sprache der Wirtschaft und des professionellen Auftretens für eine erfolgsversprechende Zusammenarbeit mit Arbeitgebern bewusst. • sind sich der ökonomischen Vorgaben und Rahmenbedingungen von Unternehmen bewusst und begegnen den Unternehmen mit diesem Bewusstsein. <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.
<p>B6 Anliegen der Klient/innen vertreten</p> <p>Die Spezialist/innen setzen sich gegenüber potenziellen Arbeitgebern für ihre Klient/innen ein, indem sie deren Stärken und Ressourcen hervorheben. Sie zeigen den Arbeitgebern auf, wie ein Arbeitseinsatz der Klient/innen eine Win-</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, ihre Klient/innen bei potentiellen Arbeitgebern vorteilhaft zu positionieren.

<p>Win-Situation erzeugen kann. Je nach Reaktion argumentieren sie unterschiedlich, gehen auf ihr Gegenüber ein, beantworten Fragen, nehmen Einwände auf und entkräften diese.</p>	<p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über vertiefte Kenntnisse im Bereich der Argumentationstechnik und dem Umgang mit Einwänden. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind darum bemüht, gegenüber den potentiellen Arbeitgebern die Stärken und Ressourcen der Klient/innen hervorzuheben und deren Einwände professionell zu entkräften ohne dabei den Datenschutz zu verletzen. • sind bereit, aktiv zuzuhören, auf ihr Gegenüber einzugehen und Anliegen sowie Bedenken aufzunehmen. • sind sich der Wichtigkeit einer guten Positionierung der Klient/innen gegenüber Arbeitgebern und einer argumentationssicheren Kommunikation bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 Selbstmanagement

Arbeitssituation	Leistungskriterien
<p>C1 Beziehungen professionell gestalten</p> <p>Die Spezialist/innen sind sich ihrer Rolle bewusst und gestalten die Beziehung zu den Klient/innen, dem Team, den Vorgesetzten und weiteren Anspruchsgruppen professionell. Im Umgang mit den Klient/innen beachten die Spezialist/innen die Grundregeln der Organisation und beobachten ihren Umgang mit den Klient/innen sowie die Wirkung ihrer Kommunikation. Sie gehen unvoreingenommen mit den Klient/innen um, arbeiten mit den vorhandenen Ressourcen der Klient/innen und pflegen einen gesunden und professionellen Umgang mit Misserfolgen. Sie treten mit den Klient/innen in eine Beziehung und ermöglichen Lernprozesse. Sie schaffen eine vertrauensvolle Basis für die Zusammenarbeit, sind sich ihrer Rolle und ihres Auftrags gegenüber der Klient/innen bewusst und leben die Werte und Normen der Institution vor. Sie engagieren sich für ihre Klient/innen, kennen aber auch die Grenzen ihrer Zuständigkeit. Im Umgang mit den Klient/innen halten sie Spannungen aus und</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</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 auf und deren Anwendung. • verfügen über eine breite Palette an Kommunikations- und Konflikttechniken. • verfügen über detaillierte Kenntnisse der ethischen und rechtlichen Richtlinien im Umgang mit den Klient/innen. <p>Einstellungen, Werte, Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind bereit, eine vertrauensvolle, wertschätzende und professionelle Beziehung mit ihren Klient/innen zu pflegen. • sind bereit die Grundregeln in der Zusammenarbeit mit den Klient/innen zu wahren und unvoreingenommen mit den vorhandenen Ressourcen der Klient/innen zu arbeiten. • sind sich der Wichtigkeit einer professionellen und vertrauensvollen Beziehung und dem ausbalancierten Nähe-Distanz-Verhältnis bewusst.

<p>meistern schwierige Situationen und Konflikte professionell. Ist ihre Unvoreingenommenheit stark beeinträchtigt, erkennen die Spezialist/innen Arbeitsintegration dies reagieren darauf.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sind sich der Bedeutung kultureller und ethnischer Unterschiede bewusst und begegnen Menschen unterschiedlicher Kulturen konstruktiv. • sind sich ihrer Vorbildfunktion bewusst. <p>Metakognition</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage ihren Umgang und ihre Wirkung mit den Anspruchsgruppen zu analysieren und daraus sinnvolle Schritte ableiten.
<p>C2 Die eigenen Ressourcen pflegen</p> <p>Die Spezialist/innen sind belastbar und sorgen für ihre psychische und physische Gesundheit. Sie verfügen über eine vertiefte Selbstkenntnis, begegnen sich selber 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 Spezialist/innen regelmässig an Besprechungen in Form von Intervisionen (kollegiale Beratung), Supervisionen oder Teambesprechungen teil. Im Rahmen dieser Besprechungen tauschen sie sich über berufliche Herausforderungen aus, besprechen belastende Situationen und Frustrationserlebnisse mit Klient/innen sowie Fragen der Zusammenarbeit im Team. Sie reflektieren ihre Haltung gegenüber den Klient/innen, vertiefen allenfalls ihr Verständnis der komplexen Situation der Klient/innen, diskutieren die notwendige Abgrenzung von deren Problemen sowie die Möglichkeiten und Grenzen, im Rahmen ihrer Arbeit die Entwicklung der Klient/innen zu fördern. Aus diesem Austausch über Beobachtungen und Erfahrungen aus der täglichen Arbeit mit den Klient/innen und der gemeinsamen Reflexionstätigkeit gewinnen sie Erkenntnisse für ihre Tätigkeit und leiten allenfalls Massnahmen ab. Die Spezialist/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 aufrecht zu erhalten. Wenn nötig wenden sich die Spezialist/innen rechtzeitig an ihre Vorgesetzten und leiten Massnahmen ein, um sich regenerieren zu können.</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotential</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 managen</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Spannungsfelder mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen professionell auszubalancieren.

<p>Die Die Spezialist/innen managen die verschiedenen Spannungsfelder, in denen sie sich im Berufsalltag bewegen, professionell. Sie balancieren die Bedürfnisse verschiedener Anspruchsgruppen (Klient/innen und deren Angehörigen, Kostenträger, Arbeitgeber) sowie die damit verbundenen Ansprüche gekonnt aus. Sie müssen den verschiedenen Anspruchsgruppen gerecht werden, ohne den einen zu übervorteilen und mit Zielkonflikten umgehen können. Insbesondere versuchen die Spezialist/innen, alle Beteiligten so einzubinden, dass die Rahmenbedingungen geklärt sind alle am selben Strick ziehen und keine Illusionen kreierte werden.</p>	<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 Klient/innen 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 sinnvolle Lösungen ableiten.
<p>C4 Innovationen im eigenen Arbeitsbereich fördern</p> <p>Die Spezialist/innen sind aufmerksam gegenüber Änderungen in ihrem Arbeitsfeld. Sie beobachten wirtschaftliche, politische und soziale Trends und Entwicklungen, nehmen diese auf und leiten daraus konkrete Massnahmen für die Weiterentwicklung ihres Arbeitsfeldes ab. Diese bringen sie in der geeigneten Form ein (z.B. in Projektgruppen, über Öffentlichkeitsarbeit, bei den Vorgesetzten, in interdisziplinären Teams) und beteiligen sich aktiv an den Diskussionen zur Weiterentwicklung des Berufs und des Arbeitsbereichs.</p>	<p>Die Spezialist/innen für Arbeitsintegration...</p> <p>Umsetzungspotenzial</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind in der Lage, Innovationen im eigenen Arbeitsbereich zu initiieren, fördern und gestalten. <p>Wissen, Verständnis</p> <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über gute Kenntnisse im Bereich der wirtschaftlichen, politischen und sozialen Trends und Entwicklungen. <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 wirtschaftliche, politische und soziale Trends und Entwicklungen einzuschätzen und daraus konkrete Massnahmen für die Weiterentwicklung ihres Arbeitsfeldes abzuleiten.