

Förderplanung – Mit Leidenschaft dabei

Florian Walczak

ACCESS - Inklusion im Arbeitsleben
gemeinnützige GmbH

Bad Honnef, 22.11.2018

ACCESS – Inklusion im Arbeitsleben

Gesellschafter

3

Gemeinnützige
Vereine

Das Team

48

Mitarbeiter/innen mit
und ohne Behinderung

Beirat

37

Persönlichkeiten
aus dem
öffentlichen Leben

Grundverständnis

„Es ist für jeden Teilnehmer eine individuelle Förderplanung zu erstellen und laufend fortzuführen.“

(Leistungsbeschreibung, Punkt B.2.6.)

Förderplanung ein Verwaltungsakt?



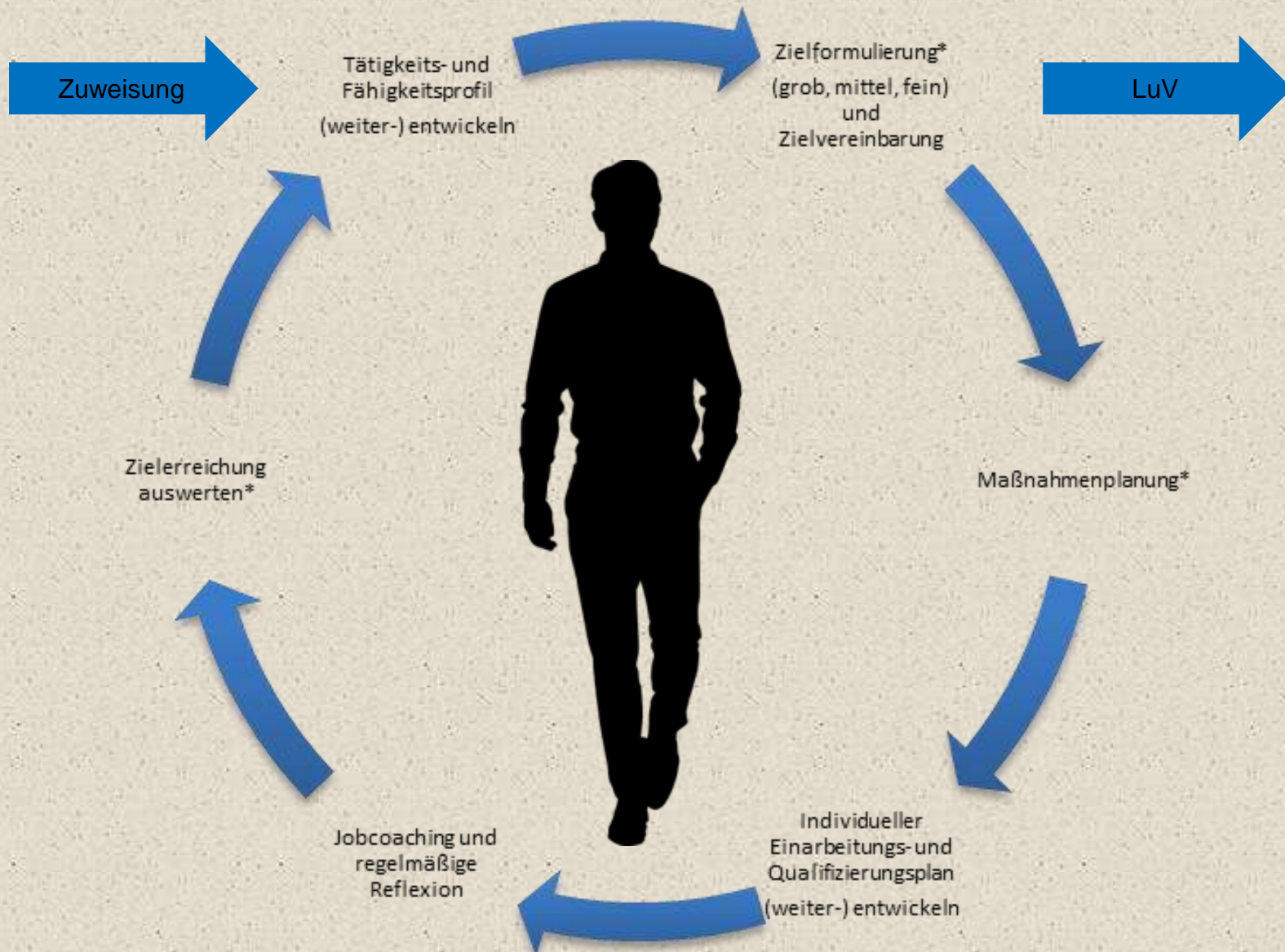
Grundverständnis

„Ziel der individuellen Förderplanung ist die **Steuerung** des individuellen Maßnahmeverlaufes und die Absicherung des Maßnahmeerfolges.“

(Leistungsbeschreibung, B.3.7 Förderplanung)



Förderplanung



Ausgangslage der Förderplanung

„Die Förderplanung ... baut auf dem **Tätigkeits- und Fähigkeitsprofil** sowie den erhobenen Informationen über den Teilnehmer hinsichtlich seiner schulischen Erfahrungen, seines bisherigen persönlichen und beruflichen Werdegangs, seines sozialen Umfeldes und seiner Ressourcen auf.“

(Leistungsbeschreibung, B.3.7)



Zielgerichtete Unterstützung

„Förderplanung ist die Grundlage für eine **zielgerichtete Unterstützung** des Teilnehmers.“

(Leistungsbeschreibung, B.3.7)



Maßnahmeziel

„Ziel ist, durch InbeQ ein behinderungsgerechtes versicherungspflichtiges **Beschäftigungsverhältnis** zu begründen, das die Fähigkeiten und Fertigkeiten des behinderten Menschen besonders berücksichtigt, ggf. mit anschließender Berufsbegleitung ...“

(Leistungsbeschreibung, S. 7)



Phasenziele

Einstiegsphase

- Erarbeitung eines Tätigkeits- und Fähigkeitsprofils
- tendenzielle Festlegung auf ein Berufsfeld
- erstmalige Platzierung des Teilnehmers im Betrieb
- Herausarbeiten von Qualifizierungsinhalten für die Qualifizierungsphase

Qualifizierungsphase

- Berufliche Kenntnisse erwerben, aufbauen und/oder steigern
- Berufsübergreifende Kenntnisse erwerben, aufbauen und/oder steigern
- Schlüsselqualifikationen erwerben, aufbauen und/oder steigern
- Weiterentwicklung der Persönlichkeit
- Identifizieren des für eine möglichst nachhaltige Integration des Teilnehmers in Beschäftigung am besten geeigneten Arbeitsplatzes und Gestaltung/Ausformung dieses Arbeitsplatzes

Phasenziele

Stabilisierungsphase

- Festigung des Teilnehmers im betrieblichen Alltag
- Organisation und Durchführung eines Planungsgesprächs
- Realisierung einer dauerhaften Beschäftigung
- Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis

sozialversicherungs- pflichtige Beschäftigung

- Stabilisierung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Übergang
- Stärkung der neuen Arbeitnehmer_innen-Rolle
- ggf. Nach -und Weiterqualifizierung am Arbeitsplatz
- Bestehen der Probezeit
- Entfristung eines Arbeitsverhältnisses

Grob-, Mittel- und Feinziel

Themenschwerpunkte der Einstiegsphase

Erarbeitung eines Tätigkeits- und Fähigkeitsprofils

tendenzielle Festlegung auf ein Berufsfeld

erstmalige Platzierung des Teilnehmers im Betrieb

Herausarbeiten von Qualifizierungsinhalten für die Qualifizierungsphase

Tätigkeits- und Fähigkeitsprofil erarbeiten

Angaben zum individuellen Unterstützungsbedarf

grundsätzliche Eignung

Leistungsfähigkeit

Stärken und Schwächen

(Bsp. Teilnehmer mit einer psychischen Beeinträchtigung)

Unterstützungsbedarf

Frühwarnzeichen und Ressourcen bei Anzeichen innerer Anspannung erarbeiten

Zielvereinbarung

„Das individuelle Förderangebot wird mit dem Teilnehmer **gemeinsam** im Hinblick auf Förderschwerpunkte und -ziele festgelegt und in Form von Zielvereinbarungen adressatengerecht festgeschrieben.“

(Leistungsbeschreibung, B.3.7)



Leitlinien bei der Zielformulierung

- Ein Ziel beschreibt, **was erreicht werden soll** und erstmal nicht den Weg, der dorthin führt.
- Ziele werden **positiv formuliert** - also nicht, was vermieden, sondern das, was erreicht werden soll.
- Ziele müssen **S-M-A-R-T** sein.
 - Spezifisch bzw. konkret
 - Messbar
 - Attraktiv bzw. **motivierend**
 - Realistisch bzw. **erreichbar**
 - Terminiert



Leitlinien bei der Zielformulierung

- auf **maximal drei Ziele** beschränken
- ggf. **leichte Sprache** verwenden
 - Pro Zeile nur ein Satz.
 - Ein Satz sollte maximal aus acht Wörtern bestehen.
 - Auf Fremdwörter, Fachbegriffe und sehr lange Wörter verzichten.
 - Einfaches Schriftbild verwenden



Maßnahmenplanung

„... die laufenden **Aktivitäten** sowie die **Planung**, Überwachung, Beurteilung und Steuerung des Entwicklungsprozesses ist fortlaufend in der Förderplanung zu dokumentieren. Hierbei ist auch zu verdeutlichen, wie die **Netzwerkpartner** in den Förderverlauf und in den Eingliederungsprozess einbezogen werden.“

(Leistungsbeschreibung, B.3.7)



Maßnahmenplanung

- Wer?
 - Teilnehmer_in
 - Qualifizierungstrainer_in
 - Betriebliche_r Ansprechpartner_in
 - Unterstützer-Netzwerk (Eltern, gesetzliche Betreuung, Wohnbetreuung, etc.)



Maßnahmenplanung

- Was?
 - Praktische Anleitung am Arbeitsplatz
 - Theoretische Unterweisung/Coaching im Rahmen einer Einzel-Beratung
 - Theoretische Unterweisung/Coaching im Rahmen des Projekttags
 - Begleitung außerhalb des Fachdienstes oder des betrieblichen Kontextes



Maßnahmenplanung

- Bis wann?
 - ein konkreter Termin, an dem etwas getan wird
 - eine Frist, bis zu der etwas erledigt sein soll
 - ein Zeitraum, in dem ein inhaltlicher Schwerpunkt verfolgt wird



Maßnahmenplanung

Ziel

Wie kann ich das Ziel erreichen?

Was?

Wer hilft mir dabei?

Wer?

Bis wann will ich das Ziel erreichen?

Bis wann?

Ergebnis

Vereinbart am:

Unterschrift Teilnehmer/in

Unterschrift Jobcoach

Ausgewertet am:

Förderplanung im zeitlichen Verlauf

„Die Förderplanung wird erstmalig bei Eintritt in die Maßnahme erstellt und im weiteren Maßnahmeverlauf **kontinuierlich fortgeschrieben.**“

(Leistungsbeschreibung, B.3.7)



Auswertung und Weiterarbeit

- **Auswertung** der Zielvereinbarungen
- **Erfahrungen** des Maßnahmeteilnehmers in der betrieblichen Qualifizierung
- **Einblicke** des Qualifizierungstrainers durch die Unterstützung im Betrieb
- **Rückmeldungen** des Qualifizierungsbetriebs , vom Projekttag und von sonstigen Unterstützern
- **Ideen** aus Fallbesprechungen des Qualifizierungstrainers im Mitarbeiterteam

Auswertung und Weiterarbeit

„Die Unterstützungsleistung des Auftragnehmers ist **kontinuierlich** an veränderte Kompetenzen des Teilnehmers anzupassen. Entsprechend ist das Tätigkeits- und Fähigkeitsprofil des Teilnehmers weiter zu entwickeln.“

(Leistungsbeschreibung, B.3.3)



Verankerung der Förderplanungsgespräche

- Zu **Beginn** der Einstiegsphase [→ Profilerstellung]
- **Übergang** Einstiegs-/Qualifizierungsphase
 [→ Start-LuV]
- **Verlängerung** einer betrieblichen
 Qualifizierung [→ Auswertungsgespräch]
- **Wechsel** des Qualifizierungsbetriebs
 [→ Auswertungsgespräch]
- **Übergang** Qualifizierungs-
 /Stabilisierungsphase
 [→Verlauf-LuV/„Planungsgespräch“ zum Übergang Beb.]
- **Ende** Stabilisierungsphase
 [→ Abschluss-LuV]



Fazit: Nicht verzetteln

„Keiner weiß besser, was ihm gut tut und für ihn notwendig ist, als der **Betroffene** selbst...

Nicht Methoden und Techniken, sondern einzig die Beziehung **von Person zu Person** zählt.“

(Peter F. Schmid)



Danke
für eure Aufmerksamkeit

