



„Mit Leidenschaft dabei“

Eine Arbeitshilfe für die Förderplanung in der Individuellen betrieblichen Qualifizierung nach § 55 Abs. 2 SGB IX

von Florian Walczak

Themenheft 8

Unterstützte Beschäftigung

Zum Autor:



Florian Walczak, Diplom-Sozialpädagoge (FH), Jahrgang 1980, ist verheiratet, hat drei Kinder und lebt in der Nähe von Nürnberg. Seit dem Jahr 2000 engagiert er sich im Bereich der Unterstützung von Menschen mit Behinderung in unterschiedlichen Formen. 2003/2004 kam er zum ersten Mal mit dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung (UB) in Berührung und stieg 2006 beruflich beim Fachdienst ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH in Erlangen ein. 2007/2008 absolvierte er die Weiterbildung zum Integrationsberater in Unterstützter Beschäftigung bei der BAG UB.

Beim Fachdienst ACCESS, zunächst im Einsatz als Jobcoach und Akquisiteur in Vorläufer-Maßnahmen der UB, setzt Florian Walczak seit 2009 das Angebot „Individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung“ um. 2010 übernahm er hierfür die Maßnahmeleitung. Seit 2017 ist er Prokurist der ACCESS gGmbH mit dem Schwerpunkt „Qualitätsmanagement“.

Impressum

Titel

„Mit Leidenschaft dabei“. Eine Arbeitshilfe für die Förderplanung in der Individuellen betrieblichen Qualifizierung nach § 55 Abs. 2 SGB IX

Autor

Florian Walczak

Gestaltung

BAG UB

Foto Titelblatt

Alexas_Fotos, pixabay.com

Herausgeber

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.
Schulterblatt 36
20357 Hamburg

Druck:

Druckwerk, München

1. Auflage Hamburg, August 2018

„Mit Leidenschaft dabei“

Eine Arbeitshilfe für die Förderplanung in der Individuellen betrieblichen Qualifizierung nach § 55 Abs. 2 SGB IX

von Florian Walczak

„Mit Leidenschaft dabei“

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
Abkürzungsverzeichnis	7
1 Einleitung	8
2 Grundverständnis	9
3 Der Prozessablauf	9
4 Ausgangslage der Förderplanung	10
5 Zielgerichtete Unterstützung	10
6 Beteiligung, Selbstbestimmung und Zielvereinbarung	16
7 Maßnahmenplanung	17
8 Förderplanung und Qualifizierungsplan	18
9 Exkurs: Adressaten der unterschiedlichen Formulare und Instrumente	19
10 Förderplanung im zeitlichen Verlauf	19
11 Auswertung und Weiterarbeit	21
12 Der „Förderplan“	21
13 Förderplanung und LuV	22
14 Ein Wort zum Schluss	23

Vorwort

Die Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. (BAG UB) gibt verschiedene Themenhefte zur Umsetzung der Unterstützten Beschäftigung (UB) heraus. Diese sollen Leistungserbringer der UB in ihrer professionellen Arbeit unterstützen und widmen sich jeweils tiefergehend zentralen Themen der UB.

Mit dieser Arbeitshilfe möchte die BAG UB insbesondere Leistungserbringer der ersten Phase der UB – der Individuellen betrieblichen Qualifizierung (InbeQ) – in ihrer professionellen Arbeit unterstützen und sich dem zentralen Thema „Förderplanung“ widmen. Dass es sich dabei um einen Aspekt mit großem Potential für eine qualitativ hochwertige Arbeit handelt, wurde immer wieder auf Fachveranstaltungen zur UB deutlich – zum Beispiel bei den Fachforen im Projekt „Unterstützte Beschäftigung – Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung der Teilhabe am Arbeitsleben“ (2015 – 2018).

Die InbeQ nach § 55 Abs. 2 SGB IX verfolgt das Ziel Menschen mit festgestelltem Reha-Bedarf für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu qualifizieren. Sie ist auf eine Dauer von bis zu 24 Monaten angelegt und kann bei Bedarf maximal weitere 12 Monate verlängert werden. Die InbeQ besteht aus drei unterschiedlichen Phasen: Einstiegsphase, Qualifizierungsphase und Stabilisierungsphase. Während der Einstiegsphase geht es um die Erkennung von Stärken und Fähigkeiten der Teilnehmer_innen sowie die Heranführung an die ersten betrieblichen Erprobungen. Während der Qualifizierungsphase werden die Teilnehmer_innen in einem oder mehreren Betrieben direkt am Arbeitsplatz mit Unterstützung durch eine_n Qualifizierungstrainer_in für individuell passende Tätigkeiten qualifiziert. Sobald der Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag in Aussicht stellt, beginnt die Stabilisierungsphase. Bis zum Vertragsabschluss werden die Teilnehmer_innen auf ein dauerhaftes betriebliches Arbeitsverhältnis vorbereitet. Die Förderplanung unterstützt die Entwicklung, Fortschreibung und Auswertung von Zielen im Qualifizierungsprozess und das Finden des passenden individuellen Weges hin zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Sie ist dabei ein wesentliches Element der Prozessdokumentation in der InbeQ. Von der Umsetzung einer zielgerichteten Förderplanung profitieren Teilnehmende und begleitende Fachkräfte gleichermaßen. Durch die Dokumentation der Förderplanung kann zudem die Informationsweitergabe zwischen den Mitarbeiter_innen im Fachdienst gesichert werden.

Als Autor für diese Arbeitshilfe konnte Florian Walczak von der ACCESS Integrationsbegleitung gGmbH gewonnen werden, der aufzeigen wird, dass die Förderplanung ein erstklassiges Instrument für eine erfolgreich verlaufende InbeQ ist und auf welche Weise sich die mitunter „trockene“ Schreibtischarbeit mit Leben füllen lässt.

Jan Siefken
BAG UB

Abkürzungsverzeichnis

BA	-	Bundesagentur für Arbeit
BAG UB	-	Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung
BAR	-	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation
eM@w	-	Schnittstelle zur elektronischen Maßnahmeabwicklung der BA
ICF	-	International Classification of Functioning, Disability and Health
InbeQ	-	Individuelle betriebliche Qualifizierung
LuV	-	Leistungs- und Verhaltensbeurteilung
PD AMDL	-	Prüfdienst für Arbeitsmarktdienstleitungen der BA
SGB	-	Sozialgesetzbuch
UB	-	Unterstützte Beschäftigung
WHO	-	World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)

1 Einleitung

„Es ist für jeden Teilnehmer eine individuelle Förderplanung zu erstellen und laufend fortzuführen.“¹

Herzlichen Glückwunsch! Sie haben den ersten Schritt schon geschafft und sich nicht von diesem auf den ersten Blick vielleicht etwas trockenen Thema abschrecken lassen. Keine Frage: Förderplanung hat (auch) etwas mit der in der praktischen Zusammenarbeit als Qualifizierungstrainer_in mit Maßnahmeteilnehmer_innen oftmals als störend empfundenen Dokumentation zu tun. Der/Die eine oder andere Herzblut-Sozialarbeiter_in, der/die nichts lieber tut, als Menschen unmittelbar zu unterstützen, statt viel Zeit im Büro und am PC zu verbringen, mag sich an dem Thema reiben. Nichts liegt dieser Praxishilfe ferner, als Sie von dieser Leidenschaft abzuhalten. Der Schwerpunkt Ihrer Unterstützungsleistung während der Maßnahme InbeQ sollte im Gegenteil unbedingt direkt mit den Teilnehmer_innen stattfinden. Das Anliegen dieser Praxishilfe ist viel mehr, Klarheit zu schaffen, was Förderplanung eigentlich ist und wie diese funktionieren kann, um Ihnen damit ein Werkzeug an die Hand zu geben. Dieses vermag die Qualität Ihrer Unterstützungsleistung nach Möglichkeit zu steigern oder zumindest zu unterstreichen und damit Sicherheit bezüglich Ihres eigenen beruflichen Handelns zu vermitteln.

Die Leistungsbeschreibung der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Maßnahme InbeQ gibt eine eindeutige Aufforderung zur Förderplanung (siehe Kasten oben). Und auch der Prüfdienst Arbeitsmarktdienstleistungen (PD AMDL) gibt als Prüfungsschwerpunkt bei Maßnahmen zur Individuellen betrieblichen Qualifizierung unter anderem die Umsetzung des Kriteriums „individuelle und kontinuierliche Förderplanung“² an. Jedoch fehlt im Gegensatz zum Aufbau einer sogenannten Leistungs- und Verhaltensbeurteilung (LuV) im Rahmen der InbeQ³ ein konkretes Muster, wie solch eine Förderplanung aussieht. In der Praxis sind Leistungserbringer nun schnell geneigt, Förderplanung auf die bloße Verwendung eines Formulars – etwa einen „Förderplan“ – zu reduzieren. Die einen würden sich vielleicht über ein klar vorgegebenes Formular in der Praxis freuen, das einfach ausgefüllt und damit abgehakt werden kann. Andere hingegen mögen aufstöhnen mit den Worten „Nicht noch ein Formular, an das man denken muss“. Dass Förderplanung mehr als ein Formular ist, möchte diese Praxishilfe verdeutlichen. Förderplanung ist ganz im Gegenteil in hohem Maß teilnehmerzentriert, schafft gemeinsame Zeiten der Reflexion des Unterstützungsprozesses, in denen Erfahrungen sortiert und Erreichtes gewürdigt werden, und gibt vor allem

1 Vgl. Vergabeunterlagen zur Öffentlichen Ausschreibung eines Rahmenvertrages über die Durchführung von Maßnahmen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung nach § 55 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX), Abschnitt B. Leistungsbeschreibung, Punkt B.2.6. (S. 13)

2 Vgl. Vergabeunterlagen zur Öffentlichen Ausschreibung eines Rahmenvertrages über die Durchführung von Maßnahmen zur individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung nach § 55 Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX), Abschnitt B. Leistungsbeschreibung, Punkt B.2.6. (S. 13)

3 Siehe hierzu auch Punkt 13 „Förderplanung und LuV“ im weiteren Text.

Raum für selbstbestimmte Entscheidungen der Person, um die es bei der UB in der Hauptsache geht, den/die Teilnehmer_in.

Im Folgenden werden Zitate aus der Leistungsbeschreibung der BA zu Beginn der unterschiedlichen Kapitel mit Umrandung dargestellt und in der daran anschließenden Ausführung erklärt. Als Grundlage wurde die Leistungsbeschreibung des Vergabeverfahrens 2018 zur „Durchführung von Maßnahmen zur individuellen Qualifizierung im Rahmen Unterstützter Beschäftigung (UB)“ verwendet. Wenn nicht anders gekennzeichnet, handelt es sich um den Punkt „B.3.7 Förderplanung“.

2 Grundverständnis

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

Der/Die Fußball-Trainer_in hat sein/ihr Strategie- oder Taktikbrett. Der/Die Qualifizierungstrainer_in die Förderplanung.

Förderplanung ist vor allem ein Prozess und bildlich ausgedrückt das Rückgrat der Arbeit der Qualifizierungstrainer_innen in der InbeQ. Sie trägt die individuellen Unterstützungsleistungen, verbindet diese zu einem großen Ganzen von der Ausgangslage des Teilnehmers/der Teilnehmerin bis hin zum Maßnahmeerfolg, schafft Stabilität und Sicherheit bezüglich der eigenen Rolle im Qualifizierungsprozess und der Zusammenarbeit mit dem/der Maßnahmeteilnehmer_in. Damit ist Förderplanung das Werkzeug für Qualifizierungstrainer_innen in der Maßnahme UB, um ein systematisches, professionelles und transparentes Handeln zu erreichen.

Der Punkt B.3.7. „Förderplanung“ der Leistungsbeschreibung (S. 21f.) weist darauf hin, in dem es Förderplanung als Steuerungsinstrument einführt. Dieses beinhaltet Elemente des klassischen Projekt- oder auch Qualitätsmanagements⁴ wie etwa:

- a. eine **Zielfestlegung** – Das ist in der Maßnahme ganz allgemein die Begründung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung. Aus diesem Maßnahmeziel lassen sich Förderschwerpunkte und -ziele ableiten und gemeinsam mit dem/der Teilnehmer_in festlegen.
- b. die **Planung zur Zielerreichung** – also wer macht was bis wann und
- c. die **kontinuierliche Auswertung und Weiterarbeit** mit den (Teil-) Ergebnissen.

Diese Aufteilung ist auch in der Gemeinsamen Empfehlung „Unterstützte Beschäftigung“ der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) zu finden. Hier heißt es zum Punkt Prozessqualität:

⁴ § 8 Absatz 2 Nr. 5. aus „BAR – Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation: Gemeinsame Empfehlung nach § 38a Abs. 6 SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“ vom 01. Dezember 2010“ (Frankfurt/Main, 2010). An der Gemeinsamen Empfehlung haben unter anderem Vertreter der BAG UB, BIH, BAG:WfbM, BA und der Deutsche Rentenversicherung mitgewirkt.

„Auf der Basis des Fähigkeitsprofils wird eine individuelle, flexible Prozessplanung gemeinsam mit dem Menschen mit Behinderung ausgearbeitet, dokumentiert und fortgeschrieben (**Ziele definieren, Wege festlegen, Zielerreichung überprüfen**).“⁵

3 Der Prozessablauf

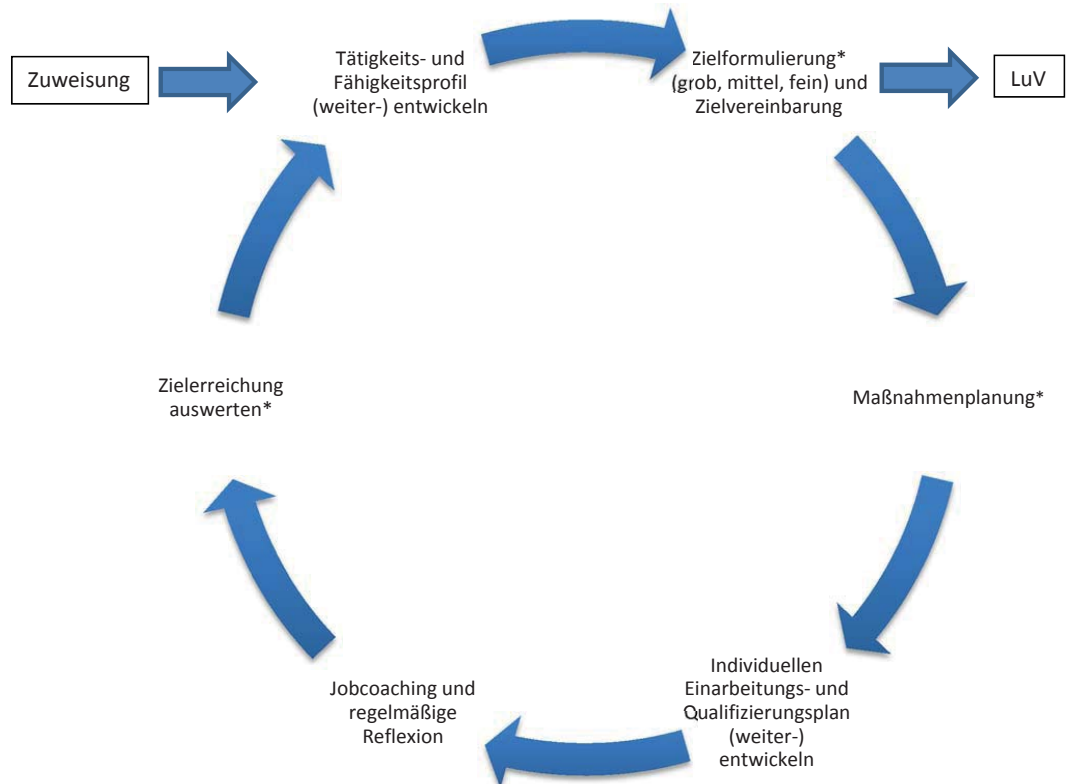
Welche_r Qualifizierungstrainer_in kennt das nicht: Nach einem Mobilitätstraining montagsmorgens um 6 Uhr und einer ganztägigen Begleitung im Betrieb wegen eines Praktikumsstarts folgt am Dienstag auf Grund von bestehenden Unsicherheiten bei der Umsetzung von Aufgabenstellungen gleich nochmals eine mehrstündige Begleitung der Teilnehmer_innen im Betrieb. Die anderen Maßnahmeteilnehmer_innen möchten diese Woche auch noch in ihren Betrieben aufgesucht werden. Die Betriebe sind im ganzen Agenturbezirk verstreut. Und der Projekttag am Freitag muss natürlich auch noch vorbereitet werden. Der Feiertag am Donnerstag verkürzt die Woche zusätzlich. Was mal wieder auf der Strecke bleibt, ist die Zeit für Dokumentation.

Von Qualifizierungstrainer_innen wird viel verlangt, sowohl persönlich als auch formal. Den Überblick zu behalten, stellt eine echte Herausforderung dar. In der Leistungsbeschreibung der BA sind eine Vielzahl an Dokumenten der Maßnahme InbeQ benannt, die in direkter oder indirekter Verbindung zum Thema Förderplanung stehen. Hier zunächst eine Aufzählung:

- Tätigkeits- und Fähigkeitsprofil (B.3.2. + B.3.3.)
- Förderplanung (B.3.7.)
- Zielvereinbarung (B.3.7.)
- Einarbeitungs- und Qualifizierungsplan (B.2.7.)
- LuV (B.3.8.)

Der Zusammenhang der Dokumente ist im Folgenden in einer schematischen Darstellung abgebildet:

⁵ § 8 Absatz 2 Nr. 5. aus „BAR – Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation: Gemeinsame Empfehlung nach § 38a Abs. 6 SGB IX „Unterstützte Beschäftigung“ vom 01. Dezember 2010“ (Frankfurt Main, 2010). An der Gemeinsamen Empfehlung haben unter anderem Vertreter der BAG UB, BIH, BAG:WfbM, BA und der Deutschen Rentenversicherung mitgewirkt.



*In diesem Kreislauf⁶ sind die Punkte Zielformulierung und deren Fortschreibung, Maßnahmenplanung und Auswertung der Prozesse sowie der Zielerreichung die Kernelemente der Förderplanung, wie in der weiteren Ausführung dargestellt wird.

4 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.“

Die Leistungsbeschreibung benennt folgende Ausgangslage, von der aus die Unterstützung beginnt:

- Tätigkeits- und Fähigkeitsprofil⁷
- Schulische Erfahrungen
- Persönlicher und beruflicher Werdegang
- Soziales Umfeld
- Ressourcen

⁶ Der Kreislauf lässt sich leicht mit dem „Planen-Durchführen-Prüfen-Handeln“-Zyklus (Plan-Do-Check-Act) in Verbindung bringen, der aus dem Qualitätsmanagement bekannt ist. Vgl. Merchel, Joachim: Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit, 4. Auflage, 2013.

⁷ Das Tätigkeits- und Fähigkeitsprofil wird im Rahmen der Einstiegsphase erstellt (siehe B.3.2.) und im Maßnahmeverlauf weiterentwickelt (siehe B.3.3.).

Die Ausgangslage wird in aller Regel in einem Erstgespräch und einer Sichtung der Unterlagen während der Einstiegsphase erfasst. Die zuständige Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit übermittelt hierfür bei Zuweisung Unterlagen zu jedem/jeder Teilnehmer_in an den Leistungserbringer der InbeQ. Einen Schwerpunkt stellt stets der Blick auf Stärken und Kompetenzen dar.

- ✓ Selbstcheck Prozess: Haben wir als Maßnahmeanbieter ein Erstgespräch zur Klärung des Ausgangspunktes in einer Art Verfahrensablauf verortet?
- ✓ Selbstcheck Formular: Haben wir eine dokumentierte Information, die die Ausgangslage sowie das Tätigkeits- und Fähigkeitsprofil beinhaltet (schriftlich oder elektronisch)?

Förderplanung beabsichtigt in aller erster Linie, Stärken zu stärken und Schwächen zu akzeptieren, statt den Blick allzu sehr auf Defizite und deren Abbau zu lenken.⁸ Kompetenzen gilt es gemeinsam zu entdecken, aufzubauen und/oder zu steigern. Daher sollte auch beim Thema Ausgangslage der Blick insbesondere auf vorhandene Ressourcen, Interessen und Neigungen der Teilnehmer_innen gelenkt werden. Hierdurch kann eine motivierte Zusammenarbeit erreicht werden. Dieses Prinzip ist grundlegend wichtig, wenn man den Schritt der Beschreibung von Zielen angeht.

5 Zielgerichtete Unterstützung

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

Fragt man eine_n Teilnehmer_in der InbeQ, was denn sein/ihr Ziel in der Maßnahme oder im Qualifizierungsbetrieb sei, bekommt man häufig die gleiche Antwort „Ein Job“. Das klingt erstmal recht einfach und entspricht genau dem, was die Maßnahme erreichen möchte. Schwieriger wird es oftmals jedoch dann, wenn man mit Teilnehmer_innen über den Weg zu dem Ziel sowie notwendige Schritte und Teilziele spricht. Das ist die Herausforderung der Förderplanung.

In der Förderplanung wird vom Ziel her gedacht. Dieser Schritt ist wesentlich im Prozess der Förderplanung. Die BA gibt bereits eine Vielzahl an Zielen in der Leistungsbeschreibung vor.

Zunächst wird das allgemeine **Maßnahmeziel** unter Punkt B.2.1. benannt: „Ziel ist, durch die InbeQ ein behinderungsgerechtes versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis zu begründen, das die Fähigkeiten und Fertigkeiten des behinderten Menschen besonders berücksichtigt, ggf. mit anschließender Berufsbegleitung nach § 55 Abs. 3 SGB IX.“ (S. 7)

⁸ Auch im bio-psycho-sozialen Modell der International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) liegt statt einer defizitorientierten Ausrichtung bzw. einer Klassifikation der „Folgen von Krankheit“ ein ressourcenorientierter Ansatz mit der Klassifikation der „Komponenten von Gesundheit“ vor. Ein wichtiges Element stellt dabei unter anderem die Wechselwirkung mit Umweltfaktoren dar. Siehe auch <https://www.dimdi.de/static/de/klassi/icf/index.htm>

Dieses Maßnahmeziel wird durch **Phasenziele** unterteilt, die es zu erreichen gilt. Hier die jeweiligen Ausführungen der Leistungsbeschreibung:

Ziel der Einstiegsphase ist die „erstmalige Platzierung des Teilnehmers im Betrieb“ (S. 17) sowie „die tendenzielle Festlegung auf ein Berufsfeld und das Herausarbeiten von Qualifizierungsinhalten für die anschließende Qualifizierungsphase.“ (S. 18)

„Die Qualifizierungsphase verfolgt insbesondere den Bildungsaspekt und differenziert verschiedene Lernziele und -felder.“ (S. 19f.) Lernfelder, aus denen sich Lernziele für die Qualifizierungsphase ableiten lassen, sind in der Leistungsbeschreibung wie folgt benannt:

→ Berufliche Kenntnisse

→ Berufsübergreifende Kenntnisse

→ Schlüsselqualifikationen

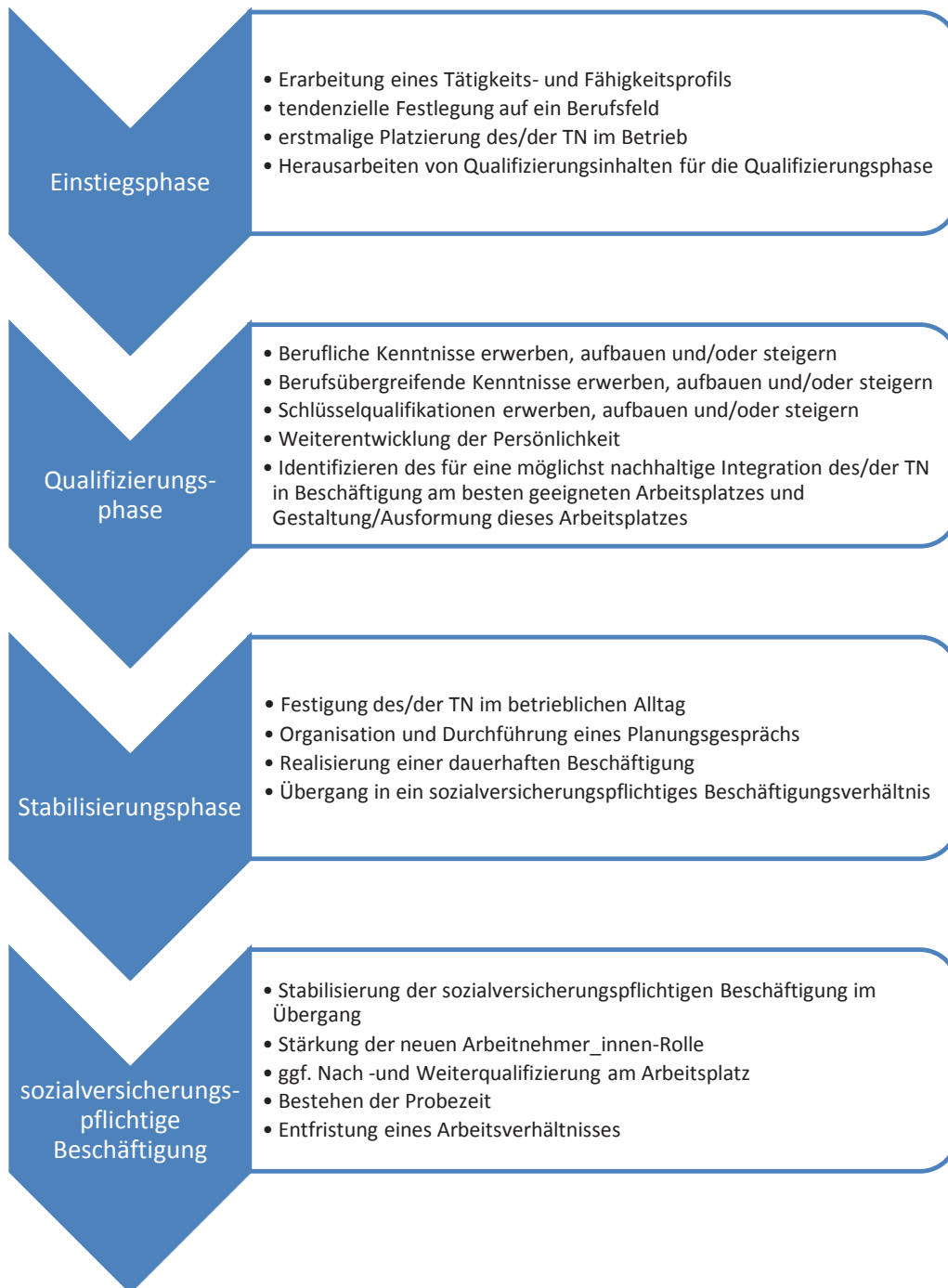
→ Personale Kompetenz

- Sozial-kommunikative Kompetenz
- Methodenkompetenzen
- Aktivitäts- und Umsetzungskompetenz

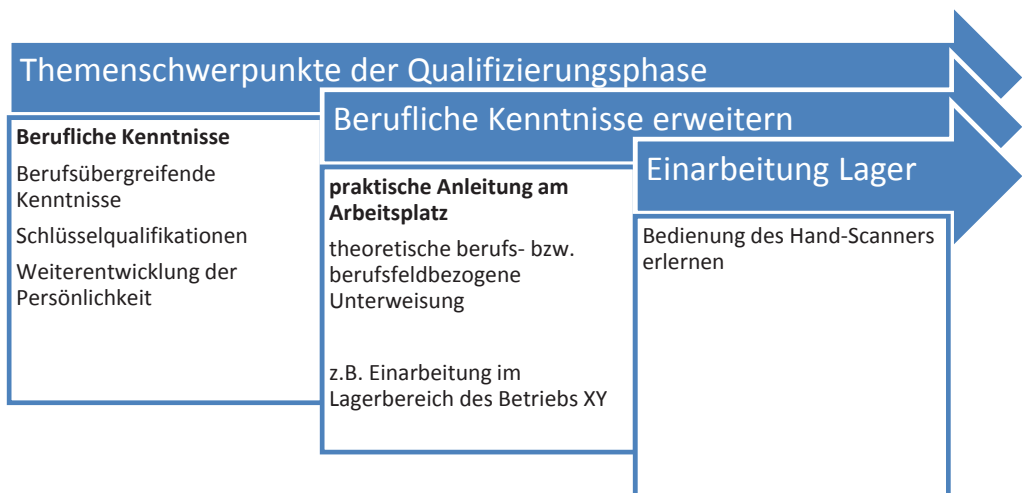
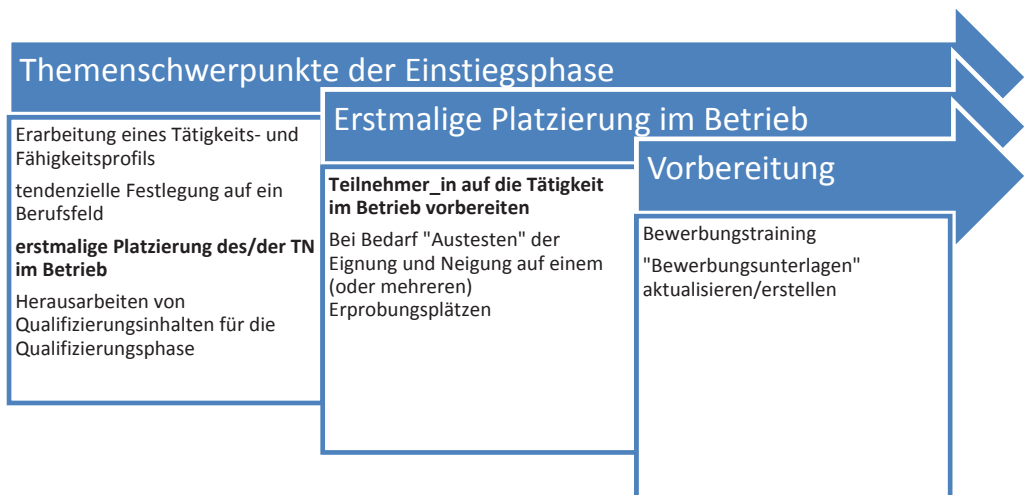
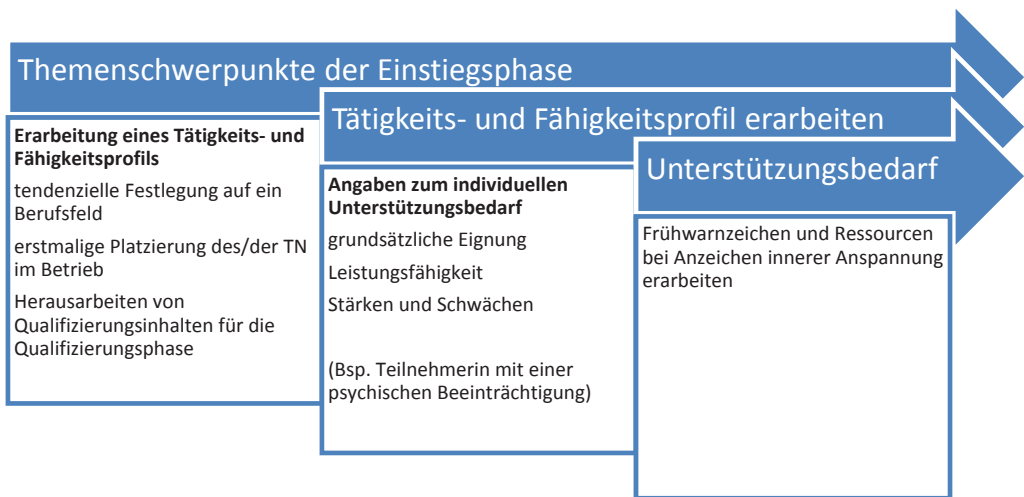
→ Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit

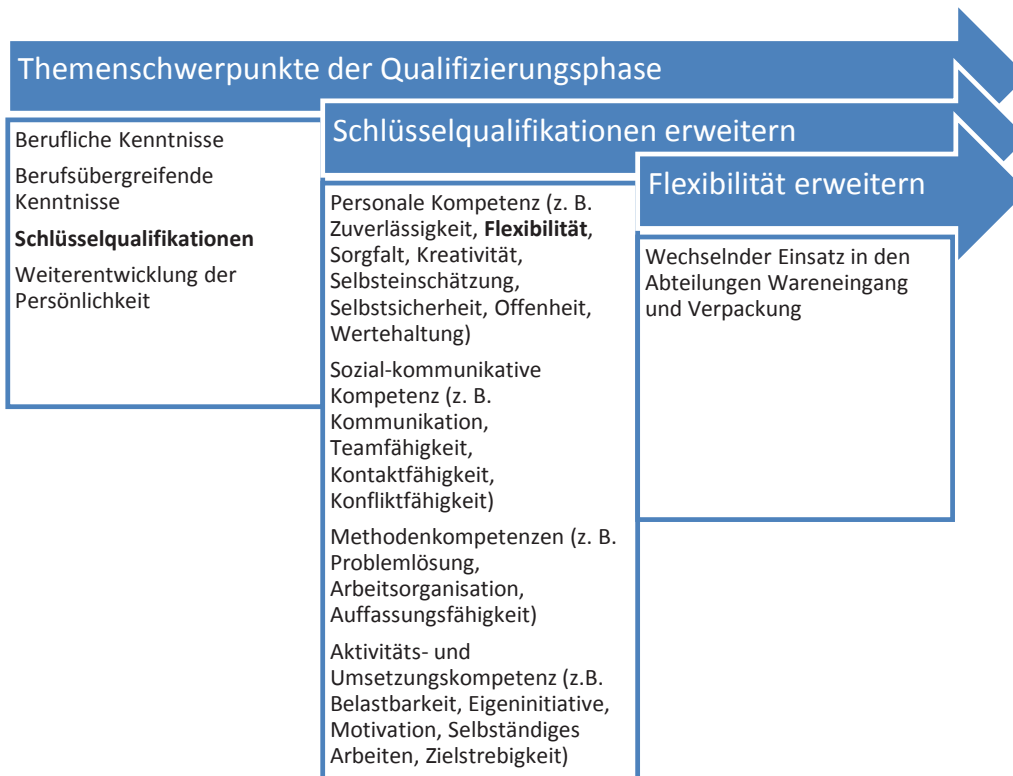
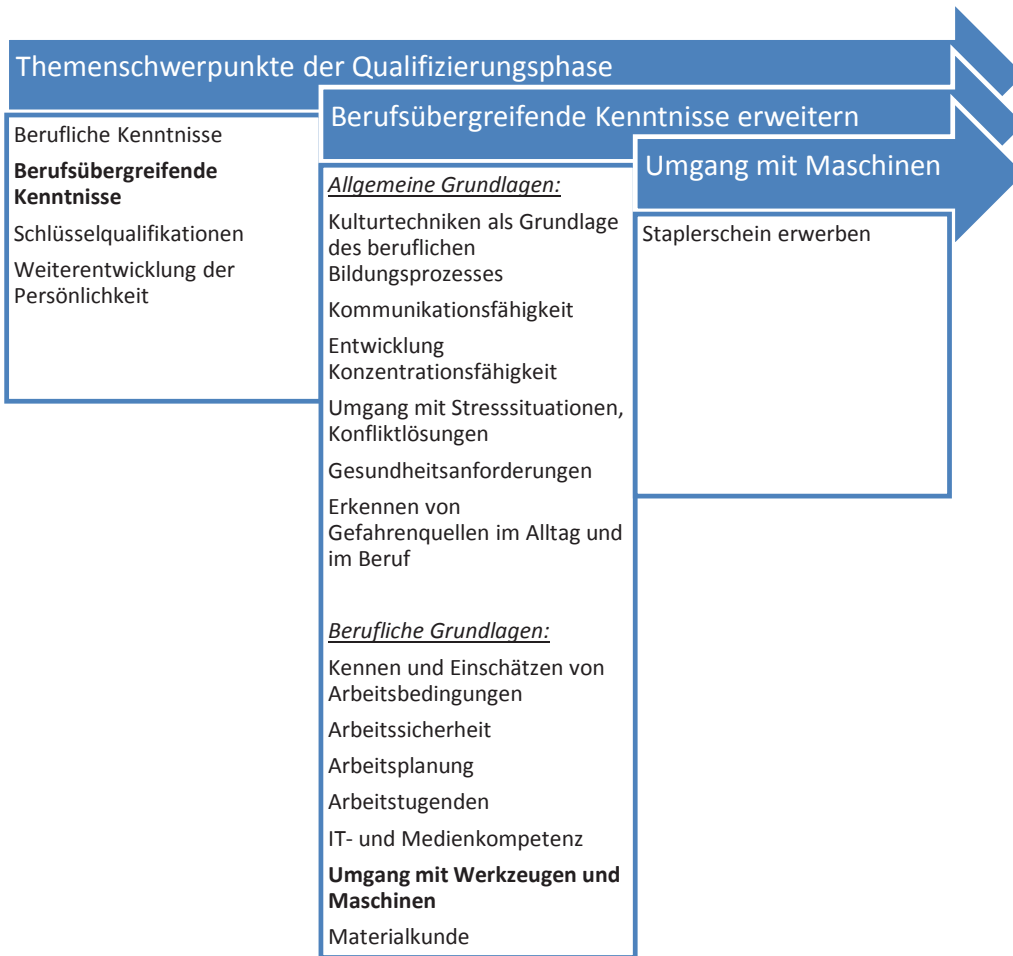
„Die **Stabilisierungsphase** dient der notwendigen Festigung des Teilnehmers im betrieblichen Alltag mit dem Ziel der Realisierung einer dauerhaften Beschäftigung im Qualifizierungsbetrieb.“ (S. 20) An der Schnittstelle zur **Berufsbegleitung** als Phase 2 der UB ist das Ziel des Planungsgesprächs „der reibungslose Übergang in ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis.“ (S. 22)

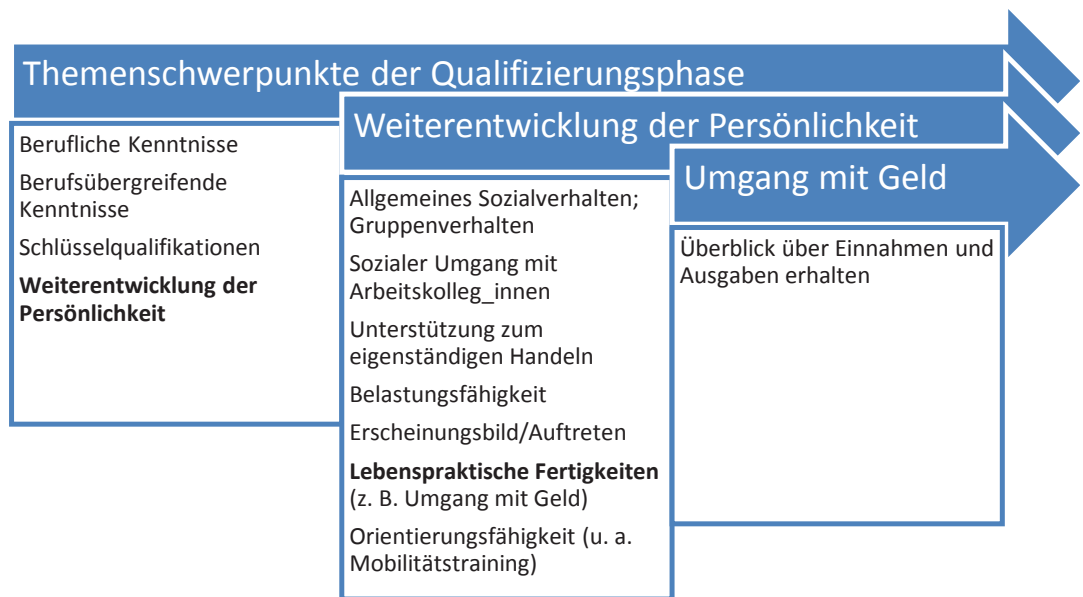
Im Folgenden eine schematische Darstellung, in der die wichtigsten Ziele der Leistungsbeschreibung benannt werden:



Hiermit ist bereits ein Grob-Ziel-Raster gegeben. Diese Grobziele müssen nun insbesondere in der Qualifizierungsphase nochmals durch Mittel- und Feinziele konkretisiert und individualisiert werden. Auch hier gibt die Leistungsbeschreibung bereits eine Vielzahl an Anregungen (S. 19f.). Im Folgenden eine schematische Darstellung mit Beispielen der Einstiegs- und Qualifizierungsphase:







In der Praxis sind zwei Wege möglich, mit den Zielen umzugehen. Der eine Weg leitet von einem allgemeinen Phasenziel über Grob- und Mittel- hin zu konkreten individuellen Zielen⁸. Doch auch der umgekehrte Weg ist denkbar⁹. Beispielweise fällt auf, dass ein_e Teilnehmer_in nicht weiß, wie er/sie zu einer Bus-Fahrkarte kommt. Feinziel ist das Erlernen der Bedienung eines Fahrkarten-Automaten. Dies lässt sich auf das Mittelziel der Steigerung lebenspraktischer Fertigkeiten bzw. das Grobziel der Weiterentwicklung der Persönlichkeit zurückführen. Für den/die Qualifizierungstrainer_in kann dies hilfreich sein, um zu überprüfen, ob ein auftauchender Unterstützungsbedarf als Bestandteil der Maßnahme aufgenommen wird.

- ✓ **Selbstcheck Prozess:** Haben wir als Maßnahme-Anbieter in einer Art Verfahrensablauf verortet, wann und in welcher Form Ziele beschrieben werden?
- ✓ **Selbstcheck Formular:** Haben wir eine dokumentierte Information, in der Ziele festgehalten werden (schriftlich oder elektronisch)?

6 Beteiligung, Selbstbestimmung und Zielvereinbarung

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

Die hohe Kunst des Qualifizierungstrainers/der Qualifizierungstrainerin besteht nun nicht darin, jede Menge Ziele zu formulieren, sondern Teilnehmer_innen zu unterstützen, für sich selbst eigene Ziele herauszuarbeiten, auszuwählen und zu bestimmen. Schließlich muss ja der/die Teilnehmer_in am Ende seine/ihre

⁹ „bottom up“ bzw. Induktion

eigenen Ziele – etwa im betrieblichen Alltag – auch verfolgen und die Hauptarbeit tun.

Im Rahmen eines (regelmäßigen) Förderplanungsgesprächs erfolgt daher die Beteiligung der Teilnehmer_innen, um gemeinsam Förderschwerpunkte und -ziele festzulegen. Durch die laufende Förderplanung ist der/die Qualifizierungstrainer_in vorbereitet und gleicht seine/ihre Sicht eng mit dem/der Maßnahmeteilnehmer_in ab. Diese_r bringt ggf. selbst zusätzliche Ziele in das Gespräch ein, die im bisherigen Unterstützungsverlauf noch nicht thematisiert wurden. Am Ende ist wichtig, welche Ziele der/die Teilnehmer_in für sich selbst bejaht. Diese Ziele bilden die gemeinsamen Förderschwerpunkte für einen fest definierten Zeitraum und werden in einer Zielvereinbarung festgehalten.

Bei Zielvereinbarungen ist es von großer Bedeutung, Regeln der Zielformulierung zu berücksichtigen. Wesentliche Leitlinien, die bei Zielvereinbarungen in der InbeQ von Bedeutung sind:

→ Ein Ziel beschreibt, was erreicht werden soll und erstmal nicht den Weg, der dorthin führt.

→ Ziele werden positiv formuliert – es wird also nicht erarbeitet, was vermieden, sondern das, was erreicht werden soll.

→ Ziele müssen S-M-A-R-T sein, d.h.

- Spezifisch bzw. konkret
- Messbar
- Attraktiv bzw. motivierend¹⁰
- Realistisch bzw. erreichbar¹¹
- Terminiert

→ Die Verfolgung zu vieler Ziele auf einmal erscheint wenig motivierend, da schnell der Überblick und damit die Wirkung verloren gehen. Daher sollten sich Zielvereinbarungen mit Teilnehmenden nach unserer Erfahrung auf maximal drei Ziele beschränken. Letztlich muss aber von Teilnehmer_in zu Teilnehmer_in entschieden, wie viele Ziele gleichzeitig bearbeitet werden können.

→ Bei der Formulierung von Zielen, sollte ggf. auf die Verwendung von leichter Sprache geachtet werden, das heißt zum Beispiel:

- Pro Zeile nur ein Satz.
- Ein Satz sollte maximal aus acht Wörtern bestehen.
- Auf Fremdwörter, Fachbegriffe und sehr lange Wörter verzichten.
- Einfaches Schriftbild verwenden (keine Serifenschrift, Schriftgröße 14, Zeilenabstand 1,5)

¹⁰ Wichtig erscheint an dieser Stelle der Hinweis, dass z.B. das Einhalten bestehender Regeln, wie dass Fehltag durch ein ärztliches Attest zu entschuldigen sind, ein fraglich attraktives Ziel ist, sondern eher eine Selbstverständlichkeit darstellen sollte.

¹¹ Damit ein gemeinsames Ziel auch erreichbar ist, sollte an dieser Stelle vermieden werden, zu sehr nur an behinderungsbedingten Grenzen bzw. Defiziten zu arbeiten, da dies wenig motivierend ist. Der Blick auf die Stärken und Interessen hilft hier weiter. Grenzen sind im Fähigkeitsprofil ggf. bereits sinnvoll verortet.

→ Ziele werden in einer Zielvereinbarung festgehalten. Hierfür benötigt es ein Formular, das der/die Teilnehmende ebenfalls unterschreibt und eine Ausfertigung erhält.¹²

- ✓ Selbstcheck Prozess: Haben wir ein Förderplanungsgespräch mit Zielvereinbarung zu Beginn der Maßnahme fest installiert?
- ✓ Selbstcheck Formular: Haben wir ein Zielvereinbarungsformular?

7 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.“

Nach der individuellen Zielfestlegung folgt logischerweise der zweite Schritt der Maßnahmenplanung, also wer macht was bis wann mit jeweils konkretem Zielbezug.

Beim „Wer“ kommen verschiedene Akteure in Frage:

- Teilnehmer_in
- Qualifizierungstrainer_in
- Betriebliche_r Ansprechpartner_in
- Unterstützer-Netzwerk (Eltern, gesetzliche_r Betreuer_in, Wohnbetreuer_in, etc.)

Das „Was“ beschreibt ein konkretes Handeln. Hierbei sind verschiedene Ansätze denkbar:

- Praktische Anleitung am Arbeitsplatz
- Theoretische Unterweisung/Coaching im Rahmen einer Einzelberatung
- Theoretische Unterweisung/Coaching im Rahmen des Projekttags
- Begleitung außerhalb des Fachdienstes oder des betrieblichen Kontextes¹³

Das „Wann“ ist z. B. bestimmt durch:

- einen konkreten Termin, an dem etwas getan wird
- eine Frist, bis zu der etwas erledigt sein soll
- einen Zeitraum, in dem ein inhaltlicher Schwerpunkt verfolgt wird.

¹² Vgl. Einige der Regeln für die Verwendung von leichter Sprache : <https://www.sags-einfach.de/documents/31615/55690/Leitfaden+sags+einfach+April+2016.pdf> (Stand Mai 2018).

¹³ Der Punkt B.3.5 der Leistungsbeschreibung weist auf ergänzende Unterstützungsmöglichkeiten hin (Hilfen bei der Bewältigung von Alltagsthemen [Umgang mit Behörden etc.], Lebenspraktische Hilfen, Hilfen für die Gestaltung von Entspannungsübungen sowie zur Stress- und Konfliktbewältigung, Hilfen bei außergewöhnlichen Problemlagen [Krisenintervention]).

Ein Beispiel:

Ziel	Was	Wer	Wann
Bedienung des Hand-Scanners erlernen	Einweisung in die Verwendung des Hand-Scanners	Ansprechpartner_in im Betrieb mit Unterstützung der Qualifizierungsfachkraft	23.04.
	Erstellen einer Arbeitshilfe	Qualifizierungstrainer_in	Bis 27.04.
	Bei Fragen auf Ansprechpartner_in zugehen	Teilnehmer_in	23.04. – 18.05.

Die Übersicht macht deutlich, dass spätestens nach dem 18.05. eine Auswertung erfolgen sollte, ob das Ziel erreicht wurde. Durch die mindestens wöchentlichen Besuche des Qualifizierungstrainers/der Qualifizierungstrainerin im Betrieb wird sicherlich eine wöchentliche Bearbeitung der Ziele, der Maßnahmen und die entsprechende Reflexion sichergestellt. Das Förderplanungsraster hilft dem/der Qualifizierungstrainer_in, sich im Vorfeld des Kontakts auf den Inhalt des Betriebsbesuchs entsprechend einzustellen oder diesen vorzubereiten.

- ✓ Selbstcheck Prozess: Werden wir in Förderplanungsgesprächen konkret und halten Ergebnisse schriftlich oder elektronisch fest?
- ✓ Selbstcheck Formular: Werden im Rahmen unserer Förderplanung schriftlich oder elektronisch die Punkte „wer macht was bis wann“ erfasst?

8 Förderplanung und Qualifizierungsplan

„Inhalte der Förderplanung fließen in den individuellen Einarbeitungs- und Qualifizierungsplan ein, sofern sie für die betriebliche Qualifizierung relevant sind.“

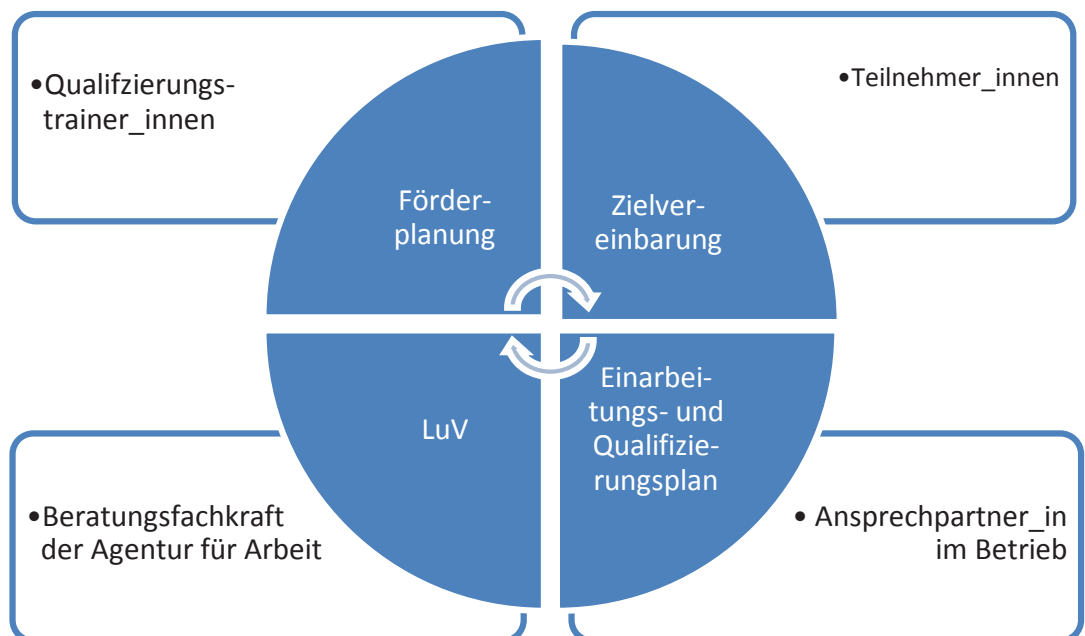
Mit einer der wichtigsten Akteure der InbeQ sind die Betriebe. Das macht die Arbeit immer wieder spannend und abwechslungsreich, bekommt man doch als Qualifizierungstrainer_in Einblick in unterschiedlichste Firmen und Betriebskulturen.

Die Mehrzahl der Zielvereinbarungen wird sich auf den betrieblichen Kontext beziehen. Um hier in Richtung Betrieb eine Transparenz herzustellen, kommt ein sogenannter Einarbeitungs- und Qualifizierungsplan zum Einsatz. Der Einarbeitungs- und Qualifizierungsplan ergänzt die sogenannte „teilnehmerbezogene Vereinbarung“ (vergleichbar einer Praktikumsvereinbarung) mit einem Betrieb. Hierin sind Teilziele, die im Betrieb verfolgt werden, beschrieben. Und auch Ziele aus den Kategorien Schlüsselqualifikationen und Weiterentwicklung der Persönlichkeit können hier einfließen[®].

- ✓ Selbstcheck Prozess: Leiten wir Teilziele im Betrieb, die im Einarbeitungs- und Qualifizierungsplan beschrieben sind, aus der Förderplanung ab?
- ✓ Selbstcheck Formular: Haben wir ein Formular „Einarbeitungs- und Qualifizierungsplan“ entwickelt?

9 Exkurs: Adressat_innen der unterschiedlichen Formulare und Instrumente

Nun sind bereits einige Formulare und Instrumente benannt, die im Zusammenhang mit der Förderplanung stehen. Dabei hat jedes Formular und Instrument einen tendenziellen Adressaten, auf den dieses schwerpunktmäßig auszurichten ist und in Form sowie Sprache unterschiedlich gestaltet werden kann. Auch wenn in allem stets die Transparenz gegenüber den Teilnehmer_innen sowie deren Einbezug und Mitbestimmung zu gewährleisten ist. Hier eine Übersicht:



10 Förderplanung im zeitlichen Verlauf

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

Für Qualifizierungstrainer_innen ist der Kalender eines der wichtigsten Instrumente. Durch die Unterstützung mehrerer Teilnehmer_innen in jeweils unterschiedlichen Betrieben mit unterschiedlichen Anforderungen und Unterstützernetzwerken sieht keine Woche aus wie die andere. Oftmals müssen Termine angepasst werden, beispielsweise wenn eine Krise im Betrieb (oder privat) bei einem/r Teilnehmer_in auftritt oder sich der Start einer betrieblichen Qualifizierung verzögert. Wo bekommt man da am besten die Förderplanung unter? Dieses Kapitel beschreibt sinnvolle Verankerungen in der Praxis.

Der Schritt Maßnahmeplanung führt uns automatisch zum nächsten Schritt, der kontinuierlichen Auswertung und Weiterarbeit mit den (Teil-) Ergebnissen. Konkret bedeutet dies, die Qualifizierungstrainer_innen stellen gemeinsam mit den Teilnehmer_innen, ggf. auch mit den betrieblichen Ansprechpartner_innen und/oder anderen Netzwerkpartner_innen fest, ob das Ziel erreicht wurde, mit welchem Ergebnis und ob weitere Schritte daraus abgeleitet werden können oder müssen.

Wir können vier feste Termine für Förderplanungs- bzw. Zielauswertungsgespräche im Maßnahmeverlauf festhalten:

- ⊕ Zu Beginn der Einstiegsphase
- ⊕ Übergang Einstiegs-/Qualifizierungsphase
- ⊕ Übergang Qualifizierungs-/Stabilisierungsphase
- ⊕ Ende Stabilisierungsphase

Da die Qualifizierungsphase das Kernstück der Maßnahme bildet, reichen hier jedoch Förderplanungsgespräche im Phasenübergang nicht aus, sondern müssen durch weitere Anlässe erweitert werden. Im Fachdienst ACCESS werden in der Qualifizierungsphase betriebliche Qualifizierungen zunächst für 16 Wochen[®] vereinbart. Hierdurch sind weitere zeitlich sinnvolle Verankerungen bei der Verlängerung einer betrieblichen Qualifizierung oder dem Wechsel des Qualifizierungsbetriebs im Rahmen der Phase gegeben.

- ⊕ Verlängerung einer betrieblichen Qualifizierung
- ⊕ Wechsel des Qualifizierungsbetriebs

Dies stellt ein Minimum an terminierten Förderplanungsgesprächen dar. Zusätzlich können bei Bedarf auch dazwischen spontane Förderplanungsgespräche eingesetzt werden, wenn sich z.B. größere Veränderungen ergeben. Ausschlaggebend ist hierbei stets der Zeitraum der Zielvereinbarungen, die miteinander vereinbart wurden, was sicherlich von den Zielinhalten abhängt. Es sei an dieser Stelle der Hinweis erlaubt, dass Förderplanungsgespräche je nach

Inhalt auch unkompliziert im Rahmen der wöchentlichen Betriebsbesuche erfolgen können und nicht immer einen allzu formellen Charakter benötigen. Dies scheint jedoch zu den oben geschilderten Terminen durchaus sinnvoll. Der/Die Qualifizierungstrainer_in stimmt hierzu notwendige Termine mit dem Qualifizierungsbetrieb ab, um etwa einen späteren Arbeitsbeginn an diesem Tag oder ein früheres Arbeitsende zur Wahrnehmung eines Termins im Fachdienst für die Teilnehmer_innen zu ermöglichen.

Bei jedem Förderplanungstermin wird am Ende vereinbart, wann der Folgetermin stattfindet und welche Personen neben dem/der Teilnehmer_in, dem Betrieb und dem/der Qualifizierungstrainer_in hierbei ggf. beteiligt werden sollen.

- ✓ Selbstcheck Prozess: Haben wir als Fachdienst die Durchführung von Förderplanungsgesprächen zeitlich in unseren Verfahrensabläufen festgelegt?
- ✓ Selbstcheck Formular: Geht aus unserem Zielvereinbarungsformular hervor, wann der nächste Termin für ein Förderplanungsgespräch geplant ist?

11 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.“¹⁴

Bei den folgenden Förderplanungsgesprächen fließen nun stets neue Informationen und Erkenntnisse aus dem Maßnahmeverlauf ein. Diese stammen aus folgenden Quellen:

- Auswertung der getroffenen Zielvereinbarungen
- Erfahrungen der Maßnahmeteilnehmer_innen in der betrieblichen Qualifizierung
- Erkenntnisse der Qualifizierungstrainer_innen durch die Unterstützung im Betrieb
- Rückmeldungen des Qualifizierungsbetriebs (z.B. in Form einer Auswertung des Einarbeitungs- und Qualifizierungsplans)
- Rückmeldungen vom Projekttag
- Ideen aus Fallbesprechungen der Qualifizierungstrainer_innen im Mitarbeiterteam
- ggf. Rückmeldungen von sonstigen Unterstützer_innen, wie z.B. Eltern oder gesetzlichen Betreuer_innen

Das Tätigkeits- und Fähigkeitsprofil kann nun entsprechend weiterentwickelt werden. Neue Zielvereinbarungen werden getroffen. Der Prozess der Förderplanung geht in die nächste Runde.

¹⁴ Siehe Ausführung zum Punkt B.3.3. der Leistungsbeschreibung

- ✓ Selbstcheck Prozess: Nutzen wir als Fachdienst die genannten Quellen, um das Tätigkeits- und Fähigkeitsprofil sowie die Förderplanung und Zielvereinbarungen zu festgesetzten Terminen entsprechend weiterzuentwickeln?
- ✓ Selbstcheck Formular: Ist das Tätigkeits- und Fähigkeitsprofil, das wir verwenden, so gestaltet, dass eine Weiterentwicklung abbildbar ist?

12 Der „Förderplan“

Mit welchem Handwerkszeug kann nun solch eine Förderplanung erfolgen? Diverse Softwareentwickler auf dem Markt haben sich hierzu Lösungen überlegt, die mit dieser Arbeitshilfe nun inhaltlich geprüft werden können. Besonders interessant erscheinen Lösungen, die die Qualifizierungstrainer_innen auf Termine und auslaufende Fristen automatisch hinweisen. Es gibt jedoch auch die Möglichkeit, z.B. mit Word oder Excel eine für sich angepasste Lösung zu erstellen. Sinnvoll erscheint für die Praxis folgender Aufbau:

Phase	Phasenziel	Grobziel	Mittelziel	Feinziel	Wer	Was	Frist/Termin	erreicht	Ergebnis

- ✓ Selbstcheck Formular: Deckt unser Instrument „Förderplan“ die aufgeführten Inhalte ab?

13 Förderplanung und LuV

„Die wesentlichen Inhalte der individuellen Förderplanung sowie die Inhalte der Zielvereinbarung sind anlassbezogen in Form einer LuV zur Genehmigung an die zuständige Beratungsfachkraft des Teilnehmers zu übermitteln.“¹⁵

Zu guter Letzt noch ein Hinweis zur LuV. Arten der LuV – wie Start-, Verlaufs- und Abschluss-LuV sowie Zeitpunkte der Übermittlung können der jeweiligen Leistungsbeschreibung entnommen werden.

Das fachliche Infopaket beschreibt zudem: „Mit der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung dürfen nur die Informationen aus der Qualifizierungs- und Förderplanung an die zuständige Beratungsfachkraft der Agentur für Arbeit übermittelt werden, welche für diese, bezogen auf den Anlass, entscheidungs-, beratungs- oder vermittlungsrelevant sind. Die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung stellt lediglich einen Auszug aus der Qualifizierungs- und Förderplanung dar.“¹⁶

¹⁵ Siehe Ausführung zum Punkt B.3.8. der Leistungsbeschreibung

¹⁶ Infopaket zur fachlichen Nutzung der elektronischen Maßnahmeabwicklung (eM@w). Stand Mai 2018. S. 9

Ein direkter Zusammenhang zum Thema Förderplanung ist damit gegeben. Die BA hat hierfür verbindlich zu nutzende Formatvorlagen entwickelt, die im Anhang des fachlichen Infopakets zu finden sind. Die LuVs beinhalten insbesondere Einschätzungen sowie Unterstützungs- und Qualifizierungsbedarfe zu folgenden Kompetenzen:

- Personale Kompetenz
- Sozial-kommunikative Kompetenz
- Methodische Kompetenz
- Fachliche Basiskompetenz

Die drei ersten Kompetenzbereiche sind uns bereits beim Grobziel der Qualifizierungsphase „Schlüsselqualifikationen“ als Mittelziele begegnet. Die Fachliche Basiskompetenz kann als zusammenfassender Überblick der „Aktivitäts- und Umsetzungskompetenzen“ sowie gezeigten Interessen, Neigungen, Kompetenzen und Voraussetzungen für Aufgabenstellungen im Qualifizierungsbetrieb verstanden werden.

Um fundierte Information für die Erstellung einer LuV und schnellen Zugriff hierauf bei der Erstellung zu haben, bietet es sich an, das Thema Schlüsselqualifikationen einheitlich in folgenden Formularen und Instrumenten zu verorten und stets einen eigenen Schwerpunkt zu geben:



Damit bildet das Ziel „Erwerb, Aufbau und/oder Steigerung von Schlüsselqualifikationen“ sicherlich einen inhaltlichen Schwerpunkt der Förderplanung – von der Einstiegsphase, in der ein Phasenziel lautet „Herausarbeiten von Qualifizierungsinhalten für die Qualifizierungsphase“ über die Qualifizierungsphase als Kernphase bis hin zur Stabilisierungsphase mit dem Phasenziel „Festigung des Teilnehmers / der Teilnehmerin“ (d.h. unter anderem Festigung der Selbständigkeit, von Merkmalen des Arbeitsverhaltens, von Selbstsicherheit und Selbstvertrauen, von sozialer Interaktion und Teamarbeit¹⁷).

- ✓ **Selbstcheck Prozess:** Verwenden wir einen einheitlichen Standard und Sprachgebrauch bezüglich Schlüsselqualifikationen, Kompetenzbereichen und den entsprechenden Kompetenzmerkmalen?
- ✓ **Selbstcheck Formular:** Sind die in der LuV enthaltenen Kompetenzbereiche bereits in anderen Formularen und Instrumenten berücksichtigt?

¹⁷ Siehe Ausführung zu Punkt B.3.4. „Stabilisierungsphase“ der Leistungsbeschreibung.

14 Ein Wort zum Schluss

Die Theorie der Förderplanung sollte hiermit hoffentlich verständlich dargestellt sein und sowohl als pädagogisches Konzept als auch im Sinne des Qualitätsmanagements Zustimmung finden. Dennoch stellt auch die umfangreichste und schlüssigste Förderplanung sicher kein Allheilmittel für einen reibungslosen Maßnahmeverlauf und -erfolg dar. Während bei manchen Maßnahmeteilnehmer_innen das Maßnahme- und Förderplanungskonzept gut zu greifen scheint, gibt es auch regelmäßig den/die Teilnehmer_in in der InbeQ, der/die zum Beispiel einfach kein Ziel für sich benennen kann oder dem/der sogenannte Zielvereinbarungen schlichtweg unwichtig erscheinen. Vielleicht können Sie an dieser Stelle an dem Setting der Gespräche oder dem Umfang arbeiten, um dies attraktiver für die Teilnehmer_innen zu gestalten.

Auch wenn die Begeisterung eines/einer Teilnehmer_in für das Thema Förderplanung vielleicht nicht immer ein überschwängliches Maß erreichen wird, tun Sie es trotzdem. Verwenden Sie Förderplanung als Ihr Handwerkszeug, um professionell, zielgerichtet und transparent als Qualifizierungstrainer_in zu arbeiten.

Themenhefte Unterstützte Beschäftigung



Themenheft 1

WIERSCH, Johanna (2014):
„Alle an Bord!“
Gespräche führen im Kontext der
Unterstützten Beschäftigung.



Themenheft 2

SIEVERS, Ulla und
KREMEIKE, Karin (2014):
„Hier stehe ich im Mittelpunkt!“
Personenzentriertes Denken und
Handeln in der Unterstützten
Beschäftigung.



Themenheft 3

FRÜCHTEL, Frank (2014):
„Raum ist Beziehung“.
Sozialraumorientierung und Unterstütz-
te Beschäftigung



Themenheft 4

MÜLLER, Susanne (2014):
„Vielfalt wahrnehmen und
anerkennen“.
Migration und Unterstützte
Beschäftigung



Themenheft 5

AGRICOLA, Jörg (2014):
„Bildung inklusive“.
Projekttags-Gestaltung in der
Unterstützten Beschäftigung



Themenheft 6

KAPPELLER, Horst und
SCHNIPPERING, Andreas (2018):
„Hand in Hand“.
Berufsbegleitung nach der InbeQ



Themenheft 7

SEEGER, Andrea (2018):
„Jeder hat eine Chance verdient“.
Ressourcenorientierte Begleitung von
Menschen mit psychischen
Beeinträchtigungen



Themenheft 8

WALCZAK, Florian (2018):
„Mit Leidenschaft dabei“.
Arbeitshilfe für die Förderplanung in
der Individuellen betrieblichen
Qualifizierung

Themenhefte 1-5: Einzelheft: 8,00 €, Paket: alle fünf Themenhefte zusammen für 30,00 €. Themenhefte 6-8 kostenlos. Der Versand erfolgt gegen Rechnung zuzüglich Porto und Verpackung. Bestellungen online unter: www.bag-ub.de/materialbestellung oder per Mail an: info@bag-ub.de.



Dieses Themenheft wurde im Rahmen des Projektes „Unterstützter Beschäftigung - Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung“ der BAG UB erarbeitet. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert.