

Leistungsmodul 1 - KLÄRUNG



Begriffsklärung:

Das Modul Klärung findet vor Aufnahme einer betrieblichen Erprobung und Qualifizierung (oder einer anderweitigen beruflichen Perspektive wie z. B. Ausbildung) statt. Wir sammeln gemeinsam mit Ihnen und anderen für Sie wichtigen Personen verschiedene Informationen, machen Beobachtungen und werten diese mit Ihnen aus.

Was ist das Ziel?

Eine gute Klärung ermöglicht es, mit Ihnen eine berufliche Perspektivenklärung und Integrationsplanung zu erstellen, die auf Sie abgestimmt ist. Sie berücksichtigt Ihre individuellen Bedarfe.

Wie wird das Ziel erreicht?

Für die Zielerreichung werden die Bausteine des Leistungsmoduls 1 verwendet.

- 1.1 Erstgespräch und weitere Beratungsgespräche
- 1.2 Persönliche Zukunftsplanung
- 1.3 Info- und Kennenlertage
- 1.4 Besuch am WfbM-Arbeitsplatz
- 1.5 Fähigkeitsprofil
- 1.6 Perspektivenklärung und Integrationsplanung

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?

Am Ende des Moduls 1 haben wir gemeinsam geklärt, wie Ihre weiteren beruflichen Schritte aussehen, wann wir mit dem Prozess starten, wie lange er dauern kann und wer Sie auf Ihrem Weg unterstützt.

1.1 ERSTGESPRÄCH UND WEITERE BERATUNGSGESPRÄCHE

Begriffsklärung:

Mit Erstgespräch ist der erste persönliche Kontakt zwischen dem Fachdienst und Ihnen als Bewerber/in und Ihrem sozialen Umfeld gemeint. Im Bedarfsfall sind weiterführende Gespräche nötig.

Was ist das Ziel?

Sie lernen Ihre Integrationsfachkraft kennen.

Sie werden als Bewerber/in über das Dienstleistungsangebot des Fachdienstes informiert. Sie berichten von Ihrer Lebensgeschichte, Motivation, Ihren Vorerfahrungen, Fähigkeiten, Bedürfnissen und Unterstützungsbedarfen sowie über Ihre Wünsche im Hinblick auf die berufliche Zukunft.

Das gegenseitige Kennenlernen zwischen Ihnen und Ihrer Integrationsfachkraft bildet den Ausgangspunkt für die weitere Planung der beruflichen Integration und den Grundstein für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Wie wird das Ziel erreicht?

- Persönliche Gespräche unter Einbeziehung des sozialen Umfeldes führen.
- Vorstellen des Fachdienstes und dessen Dienstleistungsangebotes.
- Ausfüllen eines Fragebogens.
- Sichtung vorhandener Unterlagen (Gutachten, Zeugnisse, Stellungnahmen...).
- Weitergabe von Informationsmaterialien an Sie (z. B. Prospekte, Zeitungsartikel, Praxisbeispiele).
- Schweigepflichtentbindung besprechen und unterschreiben.
- Gemeinsame Vereinbarung weiterer Schritte treffen, auch Kontaktaufnahme mit dem Kostenträger, um die Finanzierung für die Klärungsphase zu klären.
- Mit dem Aufbau einer Vertrauensbeziehung beginnen.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?

Sie sind gut informiert und haben erfahren, welche weiteren Schritte zu gehen sind.

Praxismaterialien für Fachkräfte:

Einladungsbrief (© ACCESS), vgl. Anlage 1

Handreichung für Sozialdienste der Werkstätten (© ACCESS), vgl. Anlage 2

Formular für Erstgespräch (© ACCESS), vgl. Anlage 3

Schweigepflichtentbindung (© ACCESS) vgl. Anlage 4

Formular „Was macht ein Jobcoach?“ (© ACCESS), vgl. Anlage 5

Anamnesebogen (© JZSL), vgl. Anlage 6

Vereinbarung zum Datenschutz (© Hamburger Arbeitsassistenz), vgl. Anlage 7

Aufnahmefragebogen incl. Zusatzfragebogen psychische Erkrankung (© Integrationsfachdienst Bremen) vgl. Anlage 8

Info-Flyer in einfacher Sprache (© Integra Lübeck), vgl. Anlage 9

1.2 PERSÖNLICHE ZUKUNFTSPLANUNG

Begriffsklärung:

Bei der **Persönlichen Zukunftsplanung** handelt es sich um eine Möglichkeit, mit Ihnen Pläne für Ihre berufliche Zukunft zu entwerfen. Gemeinsam mit Ihnen suchen die Integrationsfachkräfte nach Wegen, um diese Pläne mit Unterstützung anderer Menschen umzusetzen.

Was ist das Ziel?

Am Ende der Zukunftsplanung halten Sie einen Aktionsplan in den Händen. Sie haben dann schriftlich, welche Ziele Sie bis wann weiterverfolgen wollen und wer Ihnen dabei helfen kann.

Wie wird das Ziel erreicht?

- Sie erhalten Informationen über das Vorgehen bei einer Persönlichen Zukunftsplanung.
- Sie suchen sich Menschen aus, mit denen Sie die Persönliche Zukunftsplanung durchführen wollen und laden dazu ein.
- Sie stehen im Mittelpunkt der Persönlichen Zukunftsplanung, anschließend werten wir diese mit Ihnen aus.
- Alle mit Ihnen vereinbarten Aufgaben und Schritte werden durch jemanden, der von Ihnen und den anderen Teilnehmenden bestimmt wird, begleitet und die Durchführung wird überprüft.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?

Sie haben durch die Persönliche Zukunftsplanung mehr über sich und Ihre Wünsche herausgefunden. Sie wissen jetzt, wer Ihnen bei der Umsetzung konkret vereinbarter Schritte zur Seite steht und bis wann diese Schritte umgesetzt werden.

Praxismaterialien für Fachkräfte:

Beispiel eines Aktionsplanes (© ACCESS), vgl. Anlage 1

Nähere Infos zur Persönlichen Zukunftsplanung unter:

www.persoenliche-zukunftsplanung.de

Buchtipps:

Doose, Stefan: „I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung; Neue Perspektiven und Methoden einer individuellen Hilfeplanung mit Menschen mit Behinderungen – einschließlich Materialien zur Persönlichen Zukunftsplanung, Neuaufl. 2004

Sanderson, Helen: Personenzentriertes Denken, 2010

Baustein zu Leistungsmodul 1



1.3 INFO- UND KENNENLERTAGE

Begriffsklärung:

Sie können an einem Gruppenangebot teilnehmen. Es findet an einem Tag oder an mehreren Tagen statt.

Was ist das Ziel?

Sie finden mehr über Ihre Stärken und Einschränkungen heraus.

Sie bekommen einen Einblick in verschiedene Arbeitsfelder.

Sie setzen sich mit möglichen Erwartungen in Betrieben auseinander.

Sie werden auf eine anschließende betriebliche Qualifizierung vorbereitet.

Sie können besser entscheiden, welche betrieblichen Qualifizierungsfelder zu Ihnen passen.

Wie wird das Ziel erreicht?

- Sie können an einem Gruppenangebot gemeinsam mit anderen neuen Bewerber/innen teilnehmen.
- Sie können einen Schnuppertag in unserer bestehenden Gruppe mitmachen.
- Sie können einen Informationsbesuch in einem Betrieb machen.
- Sie können sich mit einem bereits vermittelten ehemaligem Teilnehmer oder Teilnehmerin austauschen und ein Interview durchführen.
- Sie werden von den Integrationsfachkräften unterstützt, sich mit Ihren Fähigkeiten und Bedürfnissen auseinander zu setzen.
- Wir lernen uns näher kennen und können entscheiden, ob wir zueinander passen.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?

Sie haben sich durch die Kennenlertage ein besseres Bild machen können, was Sie erwartet, wenn Sie den Schritt in Richtung betriebliche Qualifizierung gehen werden.

Praxismaterialien für Fachkräfte:

Seminarflyer „Wir bieten an – Sie wählen aus“ (© Hamburger Arbeitsassistenz), vgl. Anlage 1
Literaturtipp: Hamburger Arbeitsassistenz: bEO – berufliche Erfahrung und Orientierung

Baustein zu Leistungsmodul 1



1.4 BESUCH AM WFBM-ARBEITSPLATZ

Begriffsklärung:

Eine Integrationsfachkraft besucht Sie an Ihrem Arbeitsplatz in der Werkstatt für behinderte Menschen.

Was ist das Ziel?

Die Integrationsfachkraft lernt Sie besser kennen und kann sich ein (erstes) Bild über Ihre praktischen Arbeitsfertigkeiten machen. Außerdem ist nach dem Besuch klarer, welche Stärken Sie haben und wobei Sie evtl. bei einer betrieblichen Qualifizierung Unterstützung benötigen.

Wie wird das Ziel erreicht?

- Sie zeigen der Integrationsfachkraft Ihren Arbeitsplatz in der WfbM.
- Sie erklären Ihre Arbeit und lassen die Integrationsfachkraft die Arbeit auch selbst einmal ausprobieren. Außerdem sagen Sie, was Sie gerne machen und was Ihnen nicht so viel Spaß bereitet.
- Die Integrationsfachkraft führt ein Gespräch mit Ihrer Gruppenleitung oder dem Sozialdienst, um zu erfahren, was Sie aus deren Sicht gut können bzw. auf was bei einer betrieblichen Qualifizierung zu achten ist.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?

Sie fühlen sich von der Integrationsfachkraft ernst genommen, Ihre Fähigkeiten werden wahrgenommen und im weiteren Integrationsprozess berücksichtigt.

Praxismaterialien für Fachkräfte:

Fähigkeitsprofil (© A. Buch, W. Dehler, S. Wiesenberg, 01.10.98), vgl. Anlage 1

Anmerkung: Das Fähigkeitsprofil kann als strukturierter Leitfaden im Gespräch mit der Gruppenleitung ausgefüllt werden. Es kann aber auch mit der Person direkt bearbeitet werden oder mit anderen Personen aus dem sozialen Umfeld.

Hospitation am WfbM-Arbeitsplatz (© ZSL Bitburg-Prüm), vgl. Anlage 2 (dieser Bogen kann z. B. mit der Gruppenleitung oder dem Sozialdienst durchgesprochen werden).

1.5 FÄHIGKEITSPROFIL

Begriffsklärung:

Im Fähigkeitsprofil wird schriftlich festgehalten, welche Fähigkeiten Sie haben. Wir tragen alle Informationen aus unseren Kontakten, Gesprächen, vorhandenen Berichten, Zeugnissen und Gutachten zusammen und werten diese gemeinsam mit Ihnen aus.

Was ist das Ziel?

Mit dem Fähigkeitsprofil können wir gemeinsam besser überlegen, in welchen Berufsfeldern Ihre Fähigkeiten am besten zum Einsatz kommen können.

Wie wird das Ziel erreicht?

- Sie überlassen uns vorhandene Unterlagen wie Schulzeugnisse, Arbeitszeugnisse, Praktikumsbeurteilungen, Berichte, Gutachten etc.
- Wir besprechen mit Ihnen Ihre Erfahrungen und Erkenntnisse, die Sie z. B. während der Info-Tage oder der Persönlichen Zukunftsplanung gemacht haben.
- Wir geben Ihnen eine Rückmeldung, wie wir Sie im bisherigen Kontakt erlebt haben.
- Wir erstellen gemeinsam mit Ihnen ein schriftliches Fähigkeitsprofil, welches Ihre Stärken in den Vordergrund rückt.

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?

Am Ende halten Sie ein erstes Fähigkeitsprofil in den Händen. Das Fähigkeitsprofil wird im Laufe des weiteren Unterstützungsprozesses ergänzt.

Praxismaterialien für Fachkräfte:

Fähigkeitsprofil (© Hamburger Arbeitsassistentz), vgl. Anlage 1

Kurzprofil Frau B. (© ACCESS), vgl. Anlage 2

Fähigkeitsprofil (© A. Buch, W. Dehler, S. Wiesenberg, 01.10.98), vgl. Anlage 3

Anmerkung: Das Fähigkeitsprofil kann als strukturierter Leitfaden im Gespräch mit dem Gruppenleiter ausgefüllt werden. Es kann aber auch mit der Person direkt bearbeitet werden oder mit anderen Personen aus dem sozialen Umfeld.

Das Karlsruher Profilverfahren, Download über die Seite www.isb.bayern.de

1.6 PERSPEKTIVENKLÄRUNG UND INTEGRATIONSPLANUNG

Begriffsklärung:

Perspektive heißt auch Zukunftsaussichten oder Entwicklungsmöglichkeiten. Es wird also die Frage beantwortet, wie es weitergehen soll.

Was ist das Ziel?

Aufgrund der gemachten Erfahrungen klären wir mit Ihnen Ihren weiteren Unterstützungsbedarf und die zukünftige Zusammenarbeit. Sie bekommen einen Plan, wie und von wem Ihre weitere berufliche Entwicklung unterstützt wird.

Wie wird das Ziel erreicht?

- Wir machen ein Auswertungs- und Planungsgespräch. Hierzu können Sie Ihre Unterstützer/innen mitbringen.
- Wir klären gemeinsam mit Ihnen, welches Ziel Sie weiter verfolgen, wie lange Sie dafür Zeit haben, wer Sie unterstützt und welche weiteren Schritte dafür geplant sind.
- Wir werden alle für Sie wichtigen Entscheidungsträger an einem Planungsgespräch beteiligen (WfbM, andere Anbieter, Kostenträger).

Woran ist zu erkennen, dass das Ziel erreicht wurde?

Nach der Perspektivenklärung und Integrationsplanung wissen Sie, wie es beruflich bei Ihnen weitergeht und wer Ihnen dabei hilft.

Praxismaterialien für Fachkräfte:

Integrationsvereinbarung (© NIAB), vgl. Anlage 1

Zielvereinbarung (© ZSL Pitburg-Prüm), vgl. Anlage 2