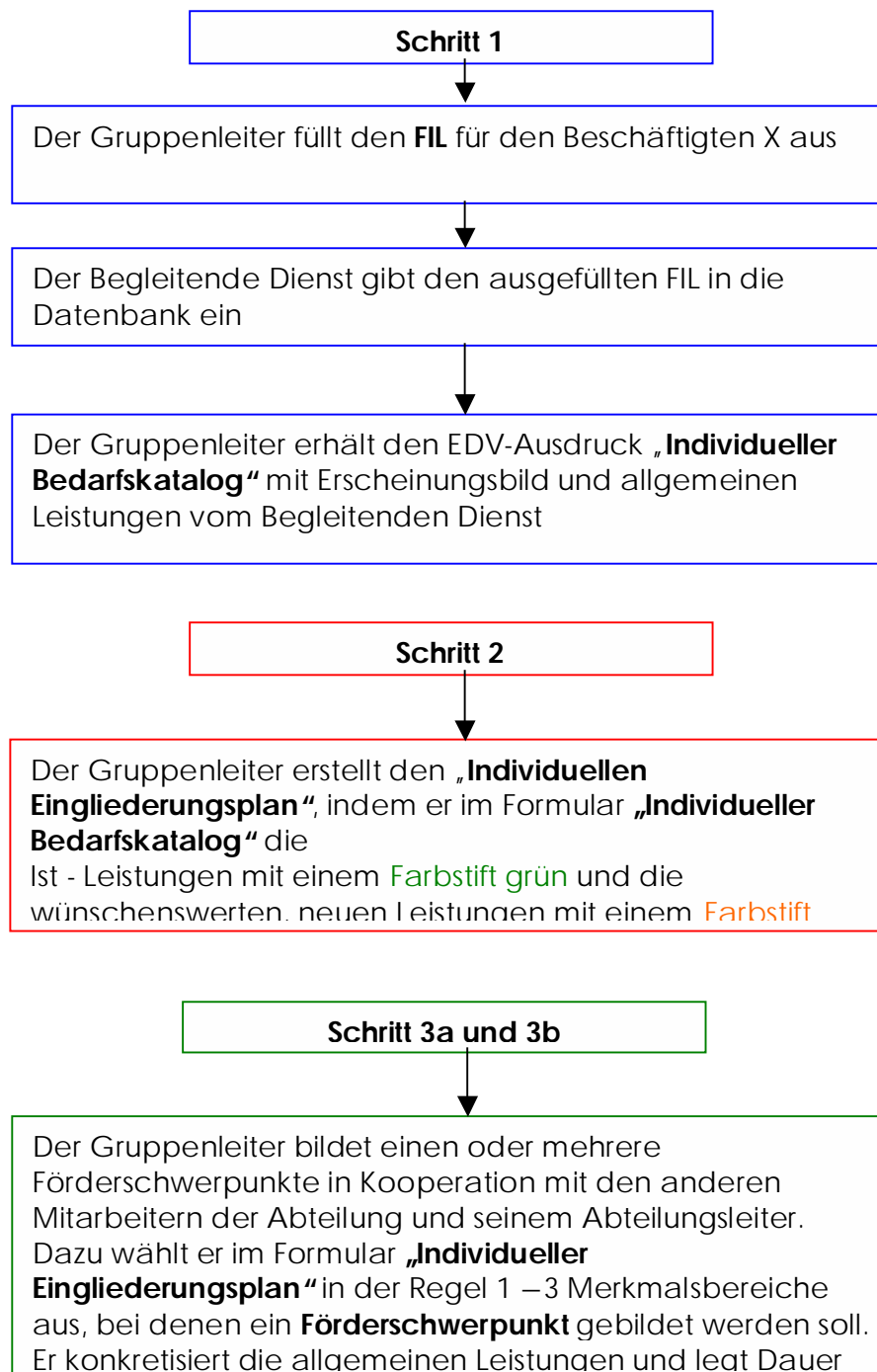


## Methode der Eingliederungsplanung in der WfbM der Stiftung Eben-Ezer

### Übersichtsdarstellung



## Erläuterungen

### Schritt 1: Erstellung eines individuellen Bedarfskatalogs mit Hilfe des FIL

Im **individuellen Bedarfskatalog** werden die Leistungen in allgemeiner Form beschrieben, die der Beschäftigte aufgrund seines Erscheinungsbildes, das mit Hilfe des FIL erhoben wird, erhalten sollte.

Die Begründung für den Zusammenhang von Erscheinungsbild und Leistung ergibt sich aus der Theorie der Hilfeformen, der Entwicklung des Lebens und Lernens, des betrieblichen Arbeitens und der Genese von Verhaltensauffälligkeiten.

- Der FIL wird in Papierform in die Abteilungen gegeben. Der zuständige Gruppenleiter füllt den FIL für den Beschäftigten X aus. Dies kann er in Zusammenarbeit mit einem Kollegen und/oder dem BD machen.
- Der ausgefüllte FIL geht dann an den zuständigen Mitarbeiter des BD zurück. Der BD übernimmt die Angaben aus dem FIL in die entsprechende Maske der Beschäftigtendatenbank.
- In der Datenbank werden den jeweiligen Merkmalsnummern die entsprechenden betreuerischen Leistungen aus der MIB zugeordnet. Dabei handelt es sich um allgemeine formulierte Leistungen, die dem jeweiligen Erscheinungsbild zugeordnet und theoretisch begründet sind. Auf diese Weise wird der „Individuelle Bedarfskatalog“ für den Beschäftigten X in der Datenbank generiert und anschließend ausgedruckt.
- Dieser Ausdruck geht zurück an den zuständigen Gruppenleiter.

### Schritt 2: Auswahl von Leistungen aus dem individuellen Bedarfskatalog mit dem Ziel, einen individuellen Eingliederungsplan zu erstellen

Der **individuelle Eingliederungsplan** stellt eine Auswahl von Leistungen aus dem individuellen Bedarfskatalog dar. Es werden die Leistungen ausgewählt, die bereits erbracht werden (Ist-Leistungen) und die zukünftig erbracht werden sollen (Wünschenswerte Leistungen). Die Auswahl erfolgt aufgrund der fachlichen Einschätzung durch die Gruppenleitung.

Der Gruppenleiter bearbeitet nun den individuellen Bedarfskatalog mit dem Ziel, einen individuellen Eingliederungsplan zu erstellen. Dafür werden aus dem individuellen Bedarfskatalog die Leistungen ausgewählt, die für den Beschäftigten bereits erbracht

werden (Ist-Leistungen) und die Leistungen, die zukünftig erbracht werden sollen (Wünschenswerte Leistungen).

Für die Auswahl und die optische Hervorhebung werden die allgemeinen Leistungen im individuellen Bedarfskatalog mit einem Farbstift markiert:

**grüne Farbmarkierung** = Leistungen, die bereits erbracht werden (Ist-Leistungen).

**orange Farbmarkierung** = Leistungen, die bisher nicht erbracht werden, jedoch in Zukunft

erbracht werden sollen (Wünschenswerte Leistungen)

**keine Farbmarkierung** = Leistungen, die derzeit nicht erbracht werden

### **Schritt 3a: Auswahl von Leistungen für die Bildung von Förderschwerpunkten**

Bei einem **Förderschwerpunkt** handelt es sich um eine gezielte und geplante Förderung in einem bestimmten Merkmalsbereich, der entsprechend der fachlichen Einschätzung durch die Gruppenleitung festgelegt wurde. Die Anzahl umfasst in der Regel zwischen 1 und 3 Schwerpunkten. Die Leistungen sind hinsichtlich der Methode, des Ortes, der Dauer und des Zeitpunktes in Tages- und Wochenablauf konkret beschrieben.

Für die Festlegung von Förderschwerpunkten werden aus dem individuellen Eingliederungsplan ein bis drei Merkmalsbereiche ausgewählt. Es handelt sich dabei um Merkmalsbereiche, bei denen jeweils ein Förderschwerpunkt gebildet werden soll. Die Begründung dafür ergibt sich aus der fachlichen Einschätzung der Gruppenleitung. Nach der Auswahl der Merkmale werden diese konkret beschrieben und geplant hinsichtlich Methode, Ort, Ausstattung, Zeitdauer und Termin (siehe unten). Bei der Konkretisierung und Planung der Förderschwerpunkte sollte sich der zuständige Gruppenleiter mit den anderen Mitarbeitern der Abteilung und seinem Abteilungsleiter abstimmen, insbesondere im Hinblick auf die praktische Durchführbarkeit der zu planenden Maßnahmen. Darüber hinaus kann der zuständige Mitarbeiter des BD zu jeder Zeit des Prozesses beratend hinzu gezogen werden.

Für die Auswahl der Merkmalsbereiche, bei denen ein Förderschwerpunkt gesetzt werden soll, ist folgendes methodische Vorgehen zu empfehlen:

**a Methodisches Vorgehen bei Beschäftigten, bei denen es um „Entwicklungsförderung“ geht:**

Betrachtung und Bewertung des gesamten Erscheinungsbildes anhand der Merkmalsausprägungen:

- Wenn der Beschäftigte nicht gepflegt und nicht beschäftigt wird: Was tut er ? Was kann man beobachten ? In welcher Lebensform ist er zu Hause ? Finden sich Formen leidvoller Lebensführung vor (siehe „Besonderer Betreuungsbedarf“ )?
- Bei der Betrachtung des Entwicklungsprofils: Welche Lebensformen sind entwickelt bzw. nicht entwickelt ?

Bei der Bildung von Förderschwerpunkten kann nach der folgenden Rangreihe verfahren werden:

**Priorität 1:**

**Gibt es Ausprägungen beim „Besonderen Betreuungsbedarf“ z.B. im Merkmalsbereich „Bewegungs- und Effektsstereotypien“ oder „autistischer Rückzug“? Wenn ja, sollte in jedem Fall hier ein Förderschwerpunkt gebildet werden.**

**Priorität 2:**

**Welche Lebensform sollte bereichert werden ? Welche Lebensform ist zwar entwickelt, jedoch mit wenig Inhalten gefüllt z.B. im Bereich der unterhaltsamen Betätigung oder des gemeinsamen sozialen Spiels.**

**Priorität 3:**

**Hat der Beschäftigte einen Hilfebedarf im Bereich „Pflege/Selbstpflege“ und sollte er hier eine besondere Förderung erhalten ? Eine Absprache mit der Wohnbetreuung ist in den meisten Fällen zu empfehlen.**

**b Methodisches Vorgehen bei Beschäftigten, bei denen es um „Arbeitsförderung und fachliche Bildung“ geht:**

Betrachtung und Bewertung des gesamten Erscheinungsbildes anhand der Merkmalsausprägungen:

- Gibt es Ausprägungen beim „Besonderen Betreuungsbedarf“ in einer Intensität, die den Arbeitsprozess behindert und/oder unter denen der Beschäftigte selbst leidet?
- Wie ist das Verhältnis des betreuten Menschen zur Arbeit (Mittelhandlung)? Wodurch ist er motiviert zu arbeiten (siehe Merkmalsbereich „Interesse/Motivation“)?
- Wie entwickelt sind die motorischen Voraussetzungen im Bereich „Motorisches Geschick“ (Kap. 4.2) und handwerkliche Fertigkeiten im Bereich „Handwerkliches Geschick“ (Kap. 4.3)

- Welche Kompetenzen sollten im Bereich „fachliche Bildung“ besonders gefördert werden, in der Arbeitsgruppe oder in einer eigenen Lerngruppe (z.B. lesen, schreiben, rechnen).

Bei der Bildung von Förderschwerpunkten kann nach folgender Rangreihe verfahren werden:

**Priorität 1:**

**Gibt es Ausprägungen beim „Besonderen Betreuungsbedarf“ z.B. im Merkmalsbereich „Selbstbehauptung“ oder „selbstbewertende Einstellungen“? Wenn ja, sollte in jedem Fall hier ein Förderschwerpunkt gebildet werden.**

**Priorität 2:**

**Welche Kompetenzen sollten im Bereich „Arbeit“ gezielt gefördert werden?**

**Priorität 3:**

**Welche Kompetenzen sollten im Bereich „Fachliche Bildung“ besonders gefördert werden?**

**Priorität 4:**

**Hat der Beschäftigte einen Hilfebedarf im Bereich „Pflege/Selbstpflege“ und sollte er hier eine besondere Förderung erhalten? Eine Absprache mit der Wohnbetreuung ist in den meisten Fällen zu empfehlen.**

Auf diese Weise sollten ein bis drei Förderschwerpunkte ausgewählt werden. Die Anzahl sollte sich sowohl an dem Bedarf des betreffenden Beschäftigten, als auch an den Ressourcen der Mitarbeiter orientieren.

### **Schritt 3b: Konkretisierung und Planung des oder der Förderschwerpunkte**

Der zuständige Gruppenleiter überlegt in Absprache mit seinen Kollegen, dem Abteilungsleiter und ggf. dem zuständigen Mitarbeiter des BD, wie die ausgewählten Förderschwerpunkte konkretisiert und geplant werden können.

Die Konkretisierung der allgemeinen Leistungen kann anhand folgender Check-Punkte erfolgen:

- a Die allgemeinen Leistungen werden entsprechend der Besonderheit und „Einzigartigkeit“ des Beschäftigten individuell beschrieben und mit Inhalten gefüllt (z.B. in welchen handwerklichen Branchen (Holz, Metall, Stoffe usw.) sollen handwerkliche Fertigkeiten eingeübt werden?)
- b Sofern möglich, sollte der Beschäftigte den Mitarbeiter für die spezielle Förderung selbst auswählen können und in die Erstellung des Eingliederungsplanes mit einbezogen werden
- c Der Ort bzw. die Situation, in der die Fördermaßnahme durchgeführt wird, sollte bestimmt werden

- d Die gegenständlichen Mittel (Werkzeuge, Materialien etc.) sollten bestimmt werden
- e Die Termine und die zeitliche Dauer sollte im Tages- und Wochenablauf geplant werden
- f Ist eine Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen oder Diensten (z.B. Erwachsenenbildung) erforderlich, sollte diese geplant werden

Auf diese Weise verfährt der Mitarbeiter mit allen ausgewählten Merkmalsbereichen, bei denen ein Förderschwerpunkt gebildet werden soll. Die Texte werden im Formular bei dem entsprechenden Merkmal eingetragen.

Ziel: Vertrautheit mit der fachlichen Konzeption und dem Instrumentarium zur Bedarfserhebung und Eingliederungsplanung in der WfbM der Stiftung Eben-Ezer

Lemgo, 7. März 05

	Freitag, 11.03.05	Freitag 18.03.05	„Haus“aufgabe	Freitag, 15.04.05	Freitag, 22.04.05
8.30	Seminarplanung Teil 1 – Themen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Systematik der Bedarfserhebung</b></li> <li>• <b>Hilfeformen</b></li> <li>• <b>Entwicklungstheorie</b></li> </ul> Folie „Maximalprinzip“ Folie „Aufwand und Bedarf“	FIL-und MIB Kap.3 Entwicklungsförderung <b>(Modell der Lebensformen)</b>	Probeerhebung für Beschäftigte <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Gesamt - FIL</b></li> <li>• <b>Erhebung in Form wechselseitiger Interviews</b></li> </ul>	Seminarplanung Teil 2 – Themen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Arbeit</b></li> <li>• <b>Fachliche Bildung</b></li> <li>• <b>Besonderer Betreuungsbedarf</b></li> <li>• <b>Methode der Betreuungsplanung</b></li> </ul> Hausaufgabe Probeerhebung <b>Bericht und Bearbeitung der Frage- und Problemstellungen</b>	FIL-und MIB Kap.4:Arbeit <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Theorie</b></li> <li>• <b>Bearbeitung des FIL</b></li> </ul>
	Systematik der Bedarfserhebung <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Funktion der Lebensbereiche</b></li> <li>• <b>Folie „Lebensbereiche“</b></li> <li>• <b>Differenz „Entwicklungsalter“ und Lebensalter“</b></li> <li>• <b>Methode und Instrumentarium</b></li> </ul>			FIL und MIB Kap.6: Besonderer Betreuungsbedarf <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Stereotypien</b></li> <li>• <b>Autismus</b></li> <li>• <b>Selbstbehauptung</b></li> <li>• <b>Selbstbewertung</b></li> </ul>	FIL und MIB Kap.5: Fachliche Bildung
	FIL und MIB Kap.1: Pflege/Selbstpflege <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Hilfeformen</b></li> <li>• <b>Demo-Spiel</b></li> <li>• <b>Übung</b></li> </ul>	Demonstrationsspiel „Entwicklungsförderung“			
12.30 – 13.30	<b>Mittagspause</b>				
	FIL und MIB Kap.3 Entwicklungsförderung <b>(Modell der Lebensformen)</b>	FIL Kap. 2: Übung Grobdiagnostik „Verhältnis zur Arbeit“ <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>an Fallbeispielen</b></li> <li>• <b>eigene Arbeitsgruppe</b></li> </ul>		FIL und MIB Kap. 6: Besonderer Betreuungsbedarf <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Stereotypien</b></li> <li>• <b>Autismus</b></li> <li>• <b>Selbstbehauptung</b></li> <li>• <b>Selbstbewertung</b></li> </ul>	Methode der Bedarfserhebung: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Diagnostik (FIL)</b></li> <li>• <b>Leistungspaket allgem.(MIB)</b></li> <li>• <b>Leistungspaket individualisiert</b></li> <li>• <b>Förder-, Bildungsschwerpunkt(e)</b></li> <li>• <b>Wochen-, Monatsplan</b></li> <li>• <b>Dokumentation</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Theorie der Entwicklung</b></li> <li>• <b>Begründung des Bedarfs</b></li> <li>• <b>Bearbeitung von Fallbeispielen</b></li> </ul>	FIL Kap. 2 Übersicht Besonderer Betreuungsbedarf <b>(Verhaltensstörungen)</b>			
16.15	<b>Ende</b>	<b>Ende</b>	<b>Ende</b>	<b>Ende</b>	<b>Ende</b>

# Inhaltsverzeichnis

## FIL –WfbM der Stiftung Eben-Ezer

<b>ALLGEMEINER TEIL.....</b>	<b>5</b>
<b>1 Pflege/Selbstpflege.....</b>	<b>5</b>
1.1 Körperpflege.....	5
1.2 Ernährung.....	5
1.3 Toilette.....	6
1.4 Gesundheitsverhalten.....	6
1.5 Arbeitsorientierung.....	7
<b>2 Grobdiagnostik.....</b>	<b>8</b>
2.1 Verhältnis zur Arbeit.....	8
2.2 Besonderer Betreuungsbedarf.....	9
<b>SPEZIFISCHER TEIL.....</b>	<b>10</b>
<b>3 Entwicklungsförderung.....</b>	<b>10</b>
3.1 Selbstbewegung.....	10
3.2 Bewegungskoordination.....	10
3.3 Bewegungsentfaltung.....	11
3.4 Unterhaltsame Betätigung.....	11
3.5 Alltagspraktische Kompetenzen (Gewohnheiten).....	12
3.6 Gestaltung und Produktion.....	13
3.7 Mitteilung.....	14
3.8 Soziale Beziehungen.....	14
<b>4 Arbeit.....</b>	<b>15</b>
4.1 Anwesenheit am Arbeitsplatz.....	15
4.2 Motorisches Geschick.....	15
4.3 Handwerkliches Geschick.....	16
4.4 Interesse/Motivation.....	16
4.5 Kooperative Mitwirkung.....	17
<b>5 Fachliche Bildung.....</b>	<b>18</b>
5.1 Soziale Zusammenhänge.....	18
5.2 Instrumentelle Zusammenhänge.....	18
5.3 Naturgesetzliche Zusammenhänge.....	19
5.4 Arbeitsrechtliche Zusammenhänge.....	19
5.5 Alltagspraktisches Schreiben.....	20
5.6 Alltagspraktisches Rechnen.....	20
<b>6 Besonderer Betreuungsbedarf.....</b>	<b>21</b>
6.1 Bewegungstereotypie.....	21
6.2 Effekstereotypie.....	21
6.3 Autistischer Rückzug.....	22
6.4 Selbstbehauptung in der betreuenden Beziehung.....	23
6.5 Selbstbehauptung in der Beziehung zu anderen Beschäftigten.....	23
Selbstbewertende Einstellungen.....	24
6.6 Selbstbewertung 1.....	24
6.7 Selbstbewertung 2.....	24
6.8 Selbstbewertung 3.....	25
6.9 Selbstbewertung 4.....	25



## Systematik der Eingliederungsplanung in der WfbM der Stiftung Eben-Ezer

### Schritt 1: Erhebung des Betreuungsbedarfs „Pflege/Selbstpflege“ für jeden Beschäftigten

#### 1 Pflege/Selbstpflege

- 1.1 Körperpflege
- 1.2 Ernährung
- 1.3 Toilette
- 1.4 Gesundheitsverhalten
- 1.5 Arbeitsorientierung

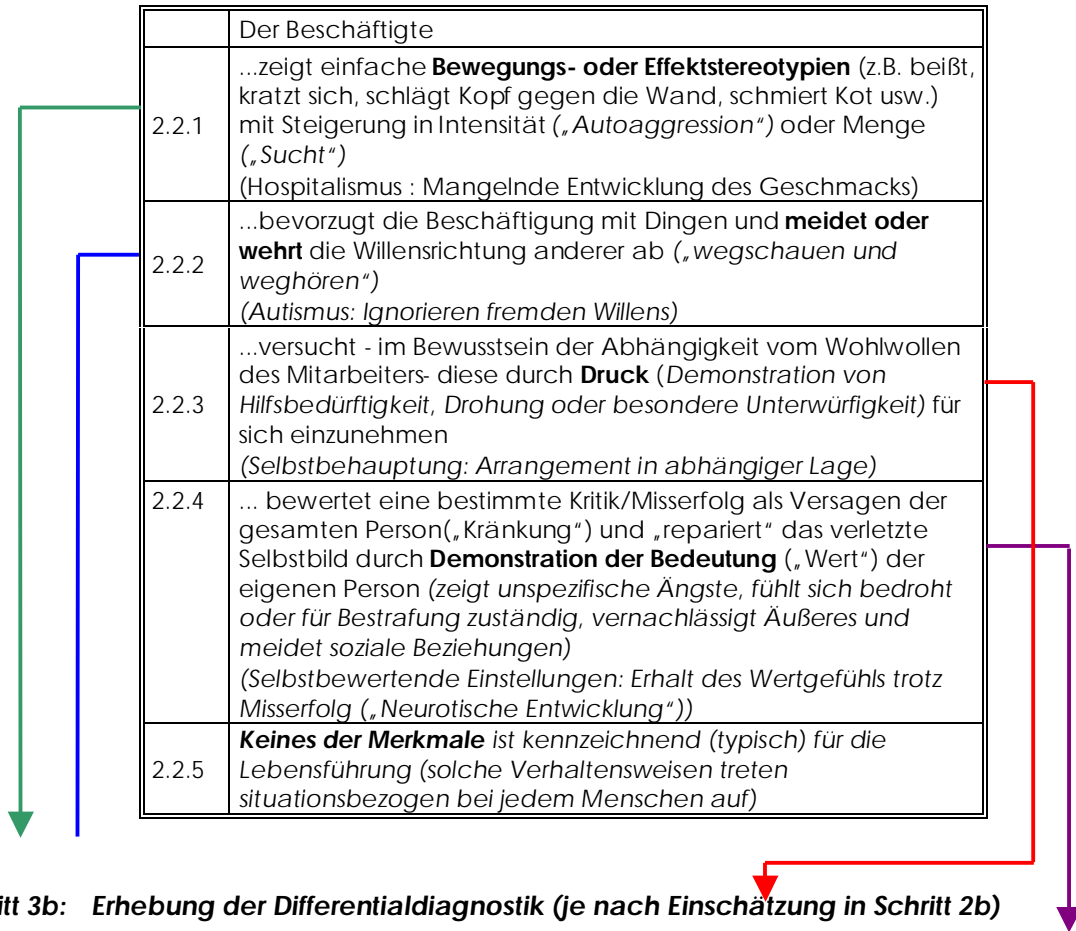
### Schritt 2a: Erhebung der Grobdiagnostik - „Verhältnis zur Arbeit“ (2.1) für jeden Beschäftigten

	Der Beschäftigte
2.1.1	..zeigt <b>keine oder geringe Ansätze zur Durchführung von produktiven Arbeitstätigkeiten</b> („Mittel-Ziel Handlungen“). Der Mitarbeiter führt oder müsste alle anfallenden produktiven Tätigkeiten <b>stellvertretend</b> ausführen.
2.1.2	..zeigt <b>Ansätze zu produktiver Mitwirkung</b> , jedoch nur bei <b>praktischer Mithilfe und Anleitung</b> durch den Mitarbeiter („muss neben ihm sitzen.“)
2.1.3	..führt <b>Routinetätigkeiten selbständig und sachgerecht durch</b> , jedoch nur mit gelegentlicher <b>Hilfestellung, Korrektur und Übungsanweisung</b> durch den Mitarbeiter
2.1.4	.. <b>gestaltet den Arbeitsablauf selbständig</b> und kommt in der Regel mit Störungen der vertrauten Abläufe zurecht, jedoch nur mit <b>stellvertretender Planung</b> des Produktionsverfahrens sowie <b>Aufforderung und Begründung</b> durch den Mitarbeiter
2.1.5	.. <b>gestaltet der Arbeitsablauf selbständig in Orientierung an kooperativen Plänen</b> , richtet den Arbeitsplatz selbständig ein und vergleicht selbständig und fachlich angemessen das produktive Ziel des Arbeitsplatzes (das geplante Produkt) mit dem produktiven Ergebnis seiner Arbeit („Qualitätssicherung“), jedoch nur mit <b>Beratung und Begleitung</b> durch den Mitarbeiter

### Schritt 3a: Erhebung der Differentialdiagnostik (je nach Einschätzung in Schritt 2a)

3 Entwicklungsförderung	4 Arbeit	5 Fachliche Bildung
3.1 Selbstbewegung	4.1 Anwesenheit am Arbeitsplatz	5.1 Soziale Zusammenhänge
3.2 Bewegungskoordination	4.2 Motorisches Geschick	5.2 Instrumentelle Zusammenhänge
3.3 Bewegungsentfaltung	4.3 Handwerkliches Geschick	5.3 Naturgesetzliche Zusammenhänge
3.4 Unterhaltsame Betätigung	4.4 Interesse/Motivation	5.4 Arbeitsrechtliche Zusammenhänge
3.5 Alltagspraktische Kompetenzen (Gewohnheiten)	4.5 Kooperative Mitwirkung	5.5 Alltagspraktisches Schreiben
3.6 Gestaltung und Produktion		5.6 Alltagspraktisches Rechnen
3.7 Mitteilung		
3.8 Soziale Beziehungen		

**Schritt 2 b: Erhebung der Grobdiagnostik „Besonderer Betreuungsbedarf“ (2.2) „Beratung – Behandlung – Therapie“ für jeden Beschäftigten**



**Schritt 3b: Erhebung der Differentialdiagnostik (je nach Einschätzung in Schritt 2b)**

Stereotypien	Autistischer Rückzug	Selbstbehauptung	Neurotisches Verhalten
6.1 Bewegungstereotypie	6.3 Autistischer Rückzug	6.4 Selbstbehauptung in der betreuerischen Beziehung	6.6 - 6.9 Selbstbewertende Einstellungen
6.2 Effektereotypie		6.5 Selbstbehauptung in der Beziehung zu anderen Beschäftigten	