

Absender IFD Integrationsfachdienst	Fachberater/in: Tel:
Empfänger : KVJS – Integrationsamt – Ansprechpartner/in:	Mehrfertigung an: Ansprechpartner/in:

Teilhabeplan			
Erstfassung <input checked="" type="checkbox"/>	Datum:	Fortschreibung <input type="checkbox"/>	Datum:

<input type="checkbox"/> Arbeit Inklusiv – Inklusionsprämien
<input type="checkbox"/> Arbeit Inklusiv – Ergänzender Lohnkostenzuschüsse Integrationsamt (nur für wesentlich b. Menschen)
<input type="checkbox"/> Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV
<input type="checkbox"/> Ergänzende Lohnkostenzuschüsse d. Eingliederungshilfeträger (nur für wesentlich behinderte Menschen)
<input type="checkbox"/> Abgeltung des besonderen Aufwandes (§ 134 SGB IX) für Integrationsunternehmen
<input type="checkbox"/> Leistungen nach dem Förderprogramm Ausbildung Inklusiv
<input checked="" type="checkbox"/> Sonstiges: Jobcoaching

A. Allgemeine Angaben

1. Arbeitnehmer

Herr/Frau	Herr X	Gesetzliche/r Betreuer/in:
geboren	1980	Herr/Frau
Straße	Musterstraße	
PLZ	0000	
Ort	Musterstadt	

2. Zuordnung zur Zielgruppe / Personenkreis

2.1	IFD- Betreuung seit:	20.01.2012
2.2	Einleitende Stelle:	Arbeitgeber (kommt von/aus/über zum IFD)
2.3	Art der Behinderung:	seelische Behinderung (Autismus)
2.4	<input checked="" type="checkbox"/> Anerkennung der Schwerbehinderung:	Grad der Behinderung: 50
	<input type="checkbox"/> Gleichstellung nach § 2 Abs. 3 SGB IX	
	<input type="checkbox"/> Gleichstellung nach § 68 Abs. 4 SGB IX (nur für Schüler und Auszubildende)	
2.5	<input type="checkbox"/> war/ist Schüler/in einer Sonderschule für:	
	<input type="checkbox"/> lernbehinderte Menschen (Förderschule)	bis zum
	<input type="checkbox"/> sehbehinderte Menschen	bis zum
	<input type="checkbox"/> hörbehinderte Menschen	bis zum
	<input type="checkbox"/> Menschen mit Epilepsie	bis zum
	<input type="checkbox"/> Sonstige:	bis zum
2.6	<input type="checkbox"/> war/ist integrativ beschult	
	<input type="checkbox"/> Sonderpädagogischer Förderbedarf ist festgestellt	
	<input type="checkbox"/> Sonderpädagogischer Förderbedarf kann nicht festgestellt werden	
	Staatliches Schulamt:	
2.7	<input type="checkbox"/> war / ist Mitarbeiter/in der WfbM	von bis
2.8	<input type="checkbox"/> war / ist Teilnehmer/in von KoBV	von bis
2.9	<input type="checkbox"/> war / ist Teilnehmer/in von BVE	von bis
2.10	<input type="checkbox"/> war / ist Schüler/in der G-Schule	von bis
2.11	<input type="checkbox"/> Sonstige Begründung:	(für eine erhöhte Förderung nach § 27 SchwbAV Werkstattvermeidung)
Schulischer und beruflicher Werdegang: (ist bei 2.11 zwingend)		

2.12 **Arbeit Inklusiv - § 1 Abs. 3 Vermeidung einer WfbM-Aufnahme**

(Bei Personen, die weder Übergänger aus Schulen noch aus WfbM sind, muss der schulische und berufliche Werdegang dargestellt sowie der überdurchschnittliche Förderbedarf individuell begründet werden.)

Schulischer und beruflicher Werdegang: (sofern nicht bereits bei 2.11 dargestellt)

Begründung:

2.13 Zuordnung zur Zielgruppe der wesentlich behinderten Menschen nach § 53 Abs. 3 SGB XII durch den zuständigen Eingliederungshilfeträger:

- wurde bereits festgestellt
- muss noch festgestellt werden

Erläuterungen:

2.14 Zusatzangaben für Quereinsteiger zur Heranführung an eine betriebliche Berufsausbildung:

- Berufswegekonzferenz wurde am _____ durchgeführt.
Beteiligte an der Berufswegekonzferenz:
- Betriebliche Erprobung wurde durch den IFD von _____ bis _____ durchgeführt u. ausgewertet.
Arbeitgeber:
Ausbildungsverhältnis wurde zum: _____ vereinbart
- Betreuung durch den IFD ist auch während der betrieblichen Berufsausbildung erforderlich

Erläuterungen:

2.15 Zuordnung zur Zielgruppe nach § 132 SGB IX (nur für Beschäftigte in Integrationsprojekten)

- ist wegen Art und Auswirkung der Behinderung nach § 132 Abs. 2 i.V.m. § 72 SGB IX besonders betroffen
- kann trotz intensiver Bemühungen des IFD und Ausschöpfen aller Fördermöglichkeiten nicht in ein Beschäftigungsverhältnis am sonstigen allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden
- kann dieser Zielgruppe nicht zugeordnet werden

Erläuterungen:

B. Ermittlungen und Feststellungen des IFD zur Leistungsbegründung auf der Basis einer umfassenden Arbeitsanalyse

1. ARBEITSANALYSE

1.1 Allgemeine Angaben zur Arbeitsanalyse

Arbeitsanalyse erstellt von: IFD Fachberaterin
 Erfassungsdatum: 19.01.2018
 Ansprechpartner bei der Erstellung: Vorgesetzte

Die Arbeitsanalyse beruht auf Erkenntnissen aus der vom IFD organisierten und begleiteten

- betrieblichen Erprobung vom: bis:
 Betreuung in der bisherigen Arbeitsstätte / am gewohnten Arbeitsplatz

1.2 Angaben zum Arbeitsverhältnis / Ausbildungsverhältnis

Arbeitnehmer (Name, Vorname): Herr X

Arbeitgeber / Antragsteller: Firma Y
 Anschrift

- Allgemeiner Arbeitsmarkt Integrationsprojekt

Branche: Automobilbranche

Angaben bei Ausbildungsverhältnissen:

Beginn: **Dauer:** (in Monate) **Ausbildungsberuf:**
 Vollausbildung (im Sinne der §§ 4 Abs. 1 BBiG bzw. 25 Abs. 1 Satz 1 HWO)
 Nachteilsausgleiche bei Vollausbildung: (im Sinne der §§ 64 BBiG)
 Theoriereduzierte Ausbildung (§§ 66 BBiG bzw. 42 HWO)
 Kammerregelung von liegt vor
 Berufsschule:

Angaben bei Arbeitsverhältnissen:

Einstellungsdatum: 01.01.2016 befristet bis: unbefristet
 Feste Arbeitszeit Beginn: Uhr Ende: Uhr
 Flexible Arbeitszeit Kernzeit von: Uhr bis: Uhr
 Schichtarbeit:
 bitte erläutern: Wechselschicht: Früh - Spät

Sonstige Arbeitszeitregelungen:

Wochenarbeitszeit: 35 Stunden (mindestens 15 Stunden/Woche)
 Besondere Umgebungseinflüsse (z.B.: Staub, Hitze, Lärm):
 Lärm

Sonstige Bedingungen (z.B. Bereitschaftsdienst, besondere Anforderungen/Belastungen o. ä.):

1.3 Arbeitsplatzbeschreibung

Arbeitsinhalte/-aufgaben:

Kommissionieren von Automobilteilen für das Fertigungsband nach Anforderung.
 Die Teile werden auf einen Materialzug (kleines Flurförderfahrzeug mit mehreren Anhängern) geladen.
 Herr X bekommt systemunterstützte Ansagen bezüglich der zu kommissionierenden Teile (z.B. Fußmat-
 ten, Heckleuchten, Bordwerkzeug, ...). Diese müssen aus der richtigen Materialbox entnommen, von ihm

bestätigt und dann in das entsprechende Fach des Materialzugs gelegt werden. Dabei ist genaues Arbeiten erforderlich, da jedes gefertigte Teil eine bestimmte Materialzusammenstellung benötigt. Den Materialzug fährt Herr X hin und wieder selbst. Dabei fährt er immer die gleichen Stationen an. Die Route wird alle 20 Minuten abgefahren. Klient kann alle der 9 "Jobs" in der Abteilung ausführen.

Arbeitsplatzumfeld (räumlich/personell):
räumlich: "Supermarkt" in Halle im OG. Große, laute Firmenhalle in der es geschäftig zugeht.
personell: Vorgesetzte und Kollegen

Arbeitsplatzausstattung:
Die benötigte Arbeitskleidung wird vom AG gestellt.
Außerdem hat Herr X einen vom AG zur Vergütung gestellten Rucksack mit Mikrofon (Pick by Voice-System).

2. Aussagen zu den Fähigkeiten, Leistungen und zur Belastbarkeit

2.1 Grundbedingungen

Inwiefern erfüllt der Arbeitnehmer folgende Grundbedingungen (bitte Zutreffendes ankreuzen):

• Pünktlichkeit	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Teilweise	<input type="checkbox"/> Nein
• Geringe Fehlzeiten	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Teilweise	<input type="checkbox"/> Nein
• Arbeitsmotivation	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Teilweise	<input type="checkbox"/> Nein
• Zuverlässigkeit	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Teilweise	<input type="checkbox"/> Nein

Erläuterungen: Herr X ist sehr motiviert und fleißig und erledigt die ihm übertragenen Aufgaben sehr zuverlässig.

2.2 Basisfähigkeiten

2.2.1 Ist der Arbeitnehmer in der Lage, sich über einen vereinbarten Zeitraum auf seine Arbeitstätigkeit zu konzentrieren?

Ja Teilweise Nein

Erläuterungen: Herr X ist "Multi-Tasking-fähig". Er arbeitet konzentriert, hat gleichzeitig jedoch auch ein feines Gespür für das Geschehen in seinem Umfeld.

2.2.2 Ist der Arbeitnehmer in der Lage, seine verrichtete Arbeit auf Vollständigkeit und Fehler zu kontrollieren?

Ja Teilweise Nein

Erläuterungen: In der Regel meldet er Fehler akkurat.

2.2.3 Ist der Arbeitnehmer in der Lage, Anweisungen seines Vorgesetzten zu erfassen und zeitnah umzusetzen?

Ja Teilweise Nein

Erläuterungen: Herr X besitzt eine gute Auffassungsgabe. Bei Änderungen müssen Aufträge gegebenenfalls mehrmals angewiesen / besprochen werden.

2.2.4	Ist der Arbeitnehmer in der Lage, seine Arbeit sinnvoll und eigenständig zu organisieren?
	<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Teilweise <input type="checkbox"/> Nein
	Erläuterungen: Die Struktur ist vorgegeben.
2.2.5	Ist der Arbeitnehmer in der Lage, sich Änderungen im Arbeitsablauf anzupassen?
	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Teilweise <input type="checkbox"/> Nein
	Erläuterungen: Bei Änderungen ist eine intensive Unterstützung und Anleitung (erhöhter personeller Betreuungsaufwand) durch die Vorgesetzte erforderlich. Diese erklärt und begründet die Veränderungen. Bei größeren Veränderungen wie z.B. der Umstellung des Arbeitsplatzes wird der Klient nach Möglichkeit direkt miteinbezogen. Reicht die Unterstützung durch seine Vorgesetzte nicht aus, ist der Einsatz des Jobcoaches erforderlich.
2.2.6	Ist der Arbeitnehmer in der Lage, Verantwortung für seine Arbeit zu übernehmen?
	<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Teilweise <input type="checkbox"/> Nein
	Erläuterungen: Wenn etwas nicht in Ordnung ist oder er einen Fehler gemacht hat, tut sich Herr X jedoch schwer, dies zu ertragen.
2.2.7	Ist der Arbeitnehmer in der Lage, Entscheidungen selbständig und zeitnah zu treffen?
	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Teilweise <input type="checkbox"/> Nein
	Erläuterungen: Die einzelnen Arbeitsschritte sind klar vorgegeben, z.B. was er zu tun hat, wann er den Materialzug fährt etc. Wenn ein Fehler auftritt, gibt es hierfür ebenfalls eine klare Vorgehensweise. Hin und wieder trifft Herr X Entscheidungen bezüglich seiner Tätigkeiten, die so nicht in Ordnung sind, z.B. fehlerhafte Vorgehensweise oder nicht einhalten von Regeln. Dies bedarf dann der Klärung /Reflexion mit seiner Vorgesetzten.

2.3 Belastbarkeit und Arbeitsergebnis

2.3.1 Ist der Arbeitnehmer für die übertragenen Aufgaben ausreichend belastbar?

Ja Teilweise Nein

Erläuterungen: körperlich: ja
 mental: Er benötigt in bestimmten, vor allem nicht planbaren oder unbekanntem Situationen die Begleitung / Unterstützung seiner Vorgesetzten.

2.3.2 Ist der Arbeitnehmer in der Lage, mit Stresssituationen umzugehen?

Ja Teilweise Nein

Erläuterungen: Stress wird vermieden, da dieser bei Herrn X große Unsicherheit auslöst und intensive Unterstützung erforderlich macht.

2.3.3 Kann der Arbeitnehmer auch unter Belastung das geforderte Arbeitsergebnis erbringen?

Ja Teilweise Nein

Erläuterungen: Unter Belastung, d.h. in für ihn ungewohnten Situationen oder bei Neuem benötigt Herr X Hilfe / Begleitung.

2.3.4 Entspricht die Arbeitsgeschwindigkeit des Arbeitnehmers den betriebsüblichen Erwartungen?

Ja Teilweise Nein

Erläuterungen: Herr X übertrifft die Erwartungen. Er arbeitet schnell und ohne Fehler. Herr X arbeitet teilweise vor.

2.3.5 Entspricht die Arbeit des Arbeitnehmers der geforderten Qualität?

Ja Teilweise Nein

Erläuterungen:

2.3.6 Kann der Arbeitnehmer die geforderte Arbeitsmenge konstant und kalkulierbar leisten?

Ja Teilweise Nein

Erläuterungen:

2.4 Soziale Fähigkeiten

2.4.1 Ist der Arbeitnehmer in der Lage, konstruktive Kritik zu üben?

Ja Teilweise Nein

Erläuterungen: Herr X kann Kritik nicht angemessen äußern. Er hat diesbezüglich kein Gespür und merkt nicht, wann es genug ist. Deshalb benötigt er in diesem Bereich Anleitung, Begrenzung und Reflexion.

2.4.2 Ist der Arbeitnehmer in der Lage, konstruktive Kritik anzunehmen?

Ja Teilweise Nein

Erläuterungen: Klient kann Fehler nur schwer eingestehen. Er diskutiert dann, obwohl er weiß, dass er etwas falsch gemacht hat.

2.4.3 Ist der Arbeitnehmer in der Lage, mit Kollegen zusammen zu arbeiten?

Ja

Teilweise

Nein

Erläuterungen: Er kann nicht mit allen Kollegen zusammenarbeiten. Die Zusammenarbeit ist unter anderem von der Beziehung / dem Vertrauen zu der betreffenden Person abhängig. Ist diese positiv, klappt meist auch die Zusammenarbeit.

Ausschlaggebend für die Zusammenarbeit im Zweierteam ist außerdem, ob der zugeteilte Kollege im gleichen Tempo wie Herr X arbeitet, da er Schwierigkeiten hat, sich an andere Bedingungen / Personen anzupassen. Gegebenenfalls erledigt er die Aufgabe dann allein und nicht wie vorgesehen zu zweit. Aufgrund dieser Thematik wurde in der Vergangenheit u.a. auch der Einsatz des Jobcoachs erforderlich.

2.4.4 Entspricht die Kommunikationsfähigkeit des Arbeitnehmers den Anforderungen?

Ja

Teilweise

Nein

Erläuterungen: Herr X spricht nicht mit jedem, sondern nur mit den ihm vertrauten Personen. Bei Bedarf fordert er zeitnah und oft auch penetrant die Unterstützung seiner Vorgesetzten ein.

Bei ihm "unbekannten" Personen verweigert er teilweise sogar die Kommunikation. Hier ist die Aufklärung / Erklärung über die Einschränkungen (Autismus) gegenüber Dritten durch die Vorgesetzte erforderlich.

2.5 Qualifikation

2.5.1 Verfügt der Arbeitnehmer über die erforderliche berufliche Qualifikation?

Ja Teilweise Nein

Erläuterungen: Herr X wurde in alle in der Abteilung anfallenden Tätigkeiten eingearbeitet.

2.5.2 Kann der Arbeitnehmer seine beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen einbringen?

Ja Teilweise Nein

Erläuterungen: Jedoch kann er diese nicht immer adäquat kommunizieren.

2.6 Zusammenfassende Bewertung der Auswirkungen der Behinderung auf die Teilhabe am Arbeitsleben sowie Prognose zur weiteren Entwicklung

2.6.1 Erforderliche Gestaltung/Anpassung der Arbeitsbedingungen

Herr X kann alle anfallenden Tätigkeiten in seinem Arbeitsbereich übernehmen. Im laufenden Arbeitsprozess benötigt er wenig Unterstützung. Er ist in der Lage auf auftretende Fehler zu reagieren. Die Arbeitsabläufe sind bis ins Detail geregelt und vorgegeben, so dass diesbezüglich selten Unsicherheiten entstehen.

Sobald jedoch Abweichungen vom Bekannten, wie z.B. Veränderungen im Arbeitsablauf oder Neuerungen auftreten, benötigt Herr X die intensive Unterstützung durch seine Vorgesetzte. Diese muss die Änderungen mit ihm besprechen und ihn bei der Umsetzung begleiten. Bei größeren Veränderungen wie z.B. der Umstellung des Arbeitsplatzes wird der Klient nach Möglichkeit direkt miteinbezogen. Reicht die Unterstützung durch seine Vorgesetzte nicht aus, ist der Einsatz des Jobcoaches erforderlich.

Hin und wieder hält sich Herr X nicht strikt an die vorgegebene Vorgehensweise, dies wird dann mit ihm im Rahmen eines Gesprächs reflektiert.

Beim Wechsel der Bezugsperson, oder neuen Kollegen entsteht erheblicher Unterstützungsbedarf, da sich Klient entweder zurückzieht, in die Offensive geht bzw. völlig verunsichert ist. Dies erfordert hin und wieder auch den Einsatz des Jobcoaches.

2.6.2 Auswirkungen der Behinderung auf den personellen Unterstützungsbedarf

Herr X hat durch den Autismus Schwierigkeiten, soziale Interaktionsregeln und Umgangsformen einzuschätzen bzw. zu verstehen. Er schaut seinem Gegenüber während eines Gesprächs nur kurzzeitig oder manchmal auch gar nicht in die Augen. Dies kann vom Gegenüber als Desinteresse aufgefasst werden. Außerdem sagt er u.a. offen was er denkt, ohne dabei auf gängige soziale Interaktionsregeln zu achten. Herr X versteht keine Ironie und reagiert deshalb entweder falsch oder gar nicht.

Aufgrund dieser Einschränkungen, kommt es in der Zusammenarbeit und Kommunikation innerhalb der Arbeitsgruppe immer wieder zu Mißverständnissen oder Konflikten, die zeitnah durch Unterstützung der Vorgesetzten thematisiert, reflektiert und geklärt werden müssen.

Außerdem benötigt Herr X immer wieder Reflexionsgespräche mit seiner Vorgesetzten, da er sich, d.h. seine Fähigkeiten und Möglichkeiten oftmals überschätzt. Dies erfordert, dass ihm die Situation klar gespiegelt wird.

Herr X fordert von sich aus immer wieder die Aufmerksamkeit / Zuwendung seiner Vorgesetzten ein.

2.6.3 Auswirkungen der Behinderung auf die Leistungsfähigkeit

(THP Stand 21.12.2012)

Bei Herrn X sind i.d. Regel keine Einschränkungen der Leistungsfähigkeit zu beobachten. Sein Arbeitstempo übertrifft die betriebsüblichen Erwartungen und er arbeitet mit der erforderlichen Sorgfalt. Jedoch ist seine psychische Belastbarkeit eingeschränkt: außergerwöhnliche, ungeplante und unbekanntene Situationen verunsichern ihn stark und erfordern intensive Erklärung und Begleitung durch seine Vorgesetzte. Er ist jedoch in der Lage, die während dieser Situationen liegengeliebene Arbeit aufzuholen.

2.6.4 Sonstige Problemstellung / Schwierigkeiten

Herr X hat deutliche Anpassungsschwierigkeiten und somit auch ein eingeschränktes Verständnis für Abweichungen von gewohnten oder geplanten Abläufen. Er war z.B. sehr enttäuscht, als mit ihm eine neue Anlage in Betrieb genommen werden sollte und dies dann nicht wie geplant möglich war. Er verweigerte an seinen Arbeitsplatz zurückzukehren und lag weinend auf dem Boden. Diese und ähnliche Situationen erfordern das Eingreifen der Vorgesetzten, die dann mit ihm die auslösende Situation erörtern und ihn motivieren muss weiterzuarbeiten. Sollte die Vorgesetzte Krisen dieser Art jedoch nicht in den Griff bekommen, wäre es sinnvoll, wenn sie zur Klärung den Jobcoach hinzuziehen könnte.

2.6.5 Zusammenfassung

a) Bewertung der Teilhabesituation

Herr X arbeitet nun seit insgesamt 4 Jahren in der gleichen Abteilung des Arbeitgebers. Zunächst 2 Jahre über eine Zeitarbeitsfirma. Sämtliche Aufgaben in der Abteilung sind ihm vertraut. Jedoch ist er aufgrund der dargestellten Einschränkungen erheblich in seiner Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft und vor allem in seiner Teilhabe am Arbeitsleben eingeschränkt. Bereits in der Vergangenheit wurde Jobcoaching beantragt und bewilligt, um das Arbeitsverhältnis zu stabilisieren und zu sichern. Um die Situation am Arbeitsplatz und die damit verbundene Teilhabe am Arbeitsleben nachhaltig zu verbessern und zur Sicherung des Arbeitsverhältnisses beizutragen, ist aus fachdienstlicher Sicht ein erneutes Jobcoaching erforderlich.

b) Darstellung und Begründung des vom IFD festgestellten Förderbedarfs:

Laut Vorgesetzter stehen in der Abteilung in nächster Zeit größere Veränderungen, unter anderem z.B. auch der Einsatz neuer Kolleg_innen an. Jedoch sind diese Veränderungen, welche sich auch auf Herrn X und dessen Arbeitsplatz auswirken, meist nicht planbar und werden kurzfristig umgesetzt. Die Vorgesetzte versucht in der Regel, die durch Neuerungen oder Veränderungen auftretenden Situationen bzw. aufgetretene Missverständnisse im Umgang / sozialen Miteinander zu begleiten und zu klären. Gelingt ihr dies nicht und die Situation "kippt", würde dies z.B. den kurzfristigen Einsatz des Jobcoaches erforderlich machen.

Im Gespräch mit der Vorgesetzten wurde deutlich, dass es für diese nicht planbaren Situationen erforderlich ist schnell auf den Jobcoach zugreifen zu können.

Um den sofortigen Einsatz des Jobcoaches bei Bedarf zu ermöglichen, ist es deshalb aus fachdienstlicher Sicht sinnvoll und erforderlich, das Jobcoaching bereits im Vorfeld des tatsächlichen Bedarfs zu beantragen.

Die Aufgabe des Jobcoaches soll sein, Herrn X im Bedarfsfall am Arbeitsplatz zu begleiten. Dazu gehört u.a. ihm Sachverhalte nahezubringen, ihn in geänderte Arbeitsabläufe einzuarbeiten, ihn bei der Bewältigung von durch Veränderungen oder Neuerungen aufgetretenen Problemen am Arbeitsplatz zu unterstützen, bei der Klärung aufgetretener Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit zu unterstützen sowie die Vorgesetzte und Kollegen im Hinblick auf den "richtigen" Umgang mit Herrn X und seinen behinderungsbedingten Einschränkungen und Bedürfnissen zu beraten.

Ziel des Jobcoachings:

Durch das Jobcoaching sollen kurzfristig auftretende Schwierigkeiten und Krisen am Arbeitsplatz geklärt und beseitigt werden können, um das Arbeitsverhältnis dadurch langfristig zu sichern.

Auswahl des Jobcoaches und Rahmenbedingungen:

Der ausgewählte Jobcoach (Herr Z) ist Herrn X bereits von früheren Jobcoaching-Einsätzen bekannt. Die beiden konnten zwischenzeitlich eine tragfähige Beziehung zueinander aufbauen. Herr Z ist im Umgang mit Menschen mit Autismus vertraut und bietet bei einem Autismusverein auch einen Freizeittreff für Menschen mit Autismus an.

Umfang und voraussichtliche Dauer:

Aus fachdienstlicher Sicht erscheint das Jobcoaching in einem Umfang von bis zu 60 Stunden sinnvoll. Da die Veränderungen / Umstrukturierungen in der Abteilung und der damit verbundene mögliche Einsatz des Jobcoaches nicht planbar sind, ist die Dauer des Jobcoachings schwer einzuschätzen. Es ist jedoch zu erwarten, dass die bis zu 60 Stunden über einen längeren Zeitraum, d.h. über ein halbes Jahr hinaus, in Anspruch genommen werden würden.

c) Teilhabeprognose:

Wirkungsprognose für das Jobcoaching:

Durch die in der Vergangenheit bewilligten und durchgeführten Jobcoachings konnten die Situationen am Arbeitsplatz bisher gut geklärt und das Arbeitsverhältnis dadurch nachhaltig gesichert werden. Aus den Erzählungen des Jobcoaches geht hervor, dass sich Herr X in den letzten Jahren positiv weiterentwickeln und mit dieser Form der Unterstützung am Arbeitsplatz auch vieles dazulernen konnte. Klient und Arbeitgeber haben sehr positive Erfahrungen mit Jobcoaching gemacht und sprechen sich deshalb für die erneute Beantragung des Jobcoachings aus.

3. **Ausbildungsverhältnisse**

3.1 Vorrangige Leistungen der Arbeitsagenturen / Rehabilitationsträger		
<input type="checkbox"/> Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung <input type="checkbox"/> Ausbildungsbegleitende Hilfen <input type="checkbox"/> Technische Arbeitshilfe <input type="checkbox"/> GSD-Leistungen <input type="checkbox"/> Arbeitsassistenz <input type="checkbox"/> Sonstige:	Höhe	Dauer
3.2 <input type="checkbox"/> Betreuungspauschalen nach Ausbildung Inklusiv des KVJS – Integrationsamt		

4. **Folgende Unterlagen müssen dem Teilhabeplan beigelegt werden:**

4.1 Antrag des Arbeitgebers im Original 4.2 Arbeits-/Ausbildungsvertrag 4.3 Kopie Sb-Ausweis / Gleichstellungsbescheid / Feststellung nach § 68 Abs. 4 SGB IX 4.4 Anerkennungsbescheid (sbM) nur bei Integrationsprojekten
Erläuterungen:
Nur soweit bereits vorhanden: <input type="checkbox"/> Verbindliche Zusage vom Träger der Eingliederungshilfe zum eLKZ/EH

5. **Folgende Unterlagen müssen vom Arbeitgeber vorgelegt bzw. nachgereicht werden:**

5.1 Bescheid EGZ 5.2 Bescheid Zuschuss zur Ausbildungsvergütung <input type="checkbox"/> Bestätigung des IFD zur Information des Arbeitgebers:
Ich habe den Arbeitgeber darauf hingewiesen, dass der Bescheid über EGZ bzw. über den Zuschuss zur Ausbildungsvergütung dem Integrationsamt zwingend vorgelegt werden muss. Sollte es bei der Antragstellung nach diesen Programmen noch nicht möglich sein den vorrangigen Förderbescheid vorzulegen, so muss er vom Arbeitgeber nachgereicht werden (direkt oder über den IFD). Weiter wurde der Arbeitgeber darauf aufmerksam gemacht, dass die Förderung des Integrationsamtes ganz oder teilweise zurückgefordert werden muss, wenn der Arbeitgeber den Bescheid über die vorrangigen Leistungen nicht vorlegt.
Erläuterungen:

6. Bestätigung des IFD für die Richtigkeit und Vollständigkeit von Angaben und Unterlagen

Alle von mir gemachten Angaben wurden fachdienstlich neutral und unter Beachtung der Bearbeitungsstandards des KVJS, Integrationsamt, ermittelt, analysiert und bewertet. Bei Veränderungen im Beschäftigungsverhältnis (Verlängerungen/Entfristungen) wird der Teilhabepan rechtzeitig aktualisiert und mit den antragsbegründenden Unterlagen versehen an das Integrationsamt weitergeleitet/übermittelt.

Name der IFD-Fachkraft

Ort , Datum

Unterschrift der IFD-Fachkraft

wird per E-Mail übermittelt.*

**(Falls der Teilhabepan als E-Mailanhang übermittelt wird, steht an dieser Stelle nur der Name der Fachkraft. Zur Verbindlichkeit dieser Erklärung soll durch die Sachbearbeitung des InA die entsprechende E-Mail ausgedruckt und an den Teilhabepan anfügt werden.)*