

**„Lassen Sie uns nicht vergessen,  
daß eine Gesellschaft nicht so sehr am Lebensstandard  
seiner reichen und privilegierten Mitglieder gemessen wird,  
sondern vielmehr an der Lebensqualität,  
die sie ihren schwächsten MitbürgerInnen gewährt.“**

*(Perez de Cuellar)*

## **Konzept zur Bedarfsoptimierung**

dornbirner  
ju<sup>9</sup>endwerkstätten

### **Ein Denkanstoss**

von

Betr. oec. Julius Schedel und

Mag. Karl-Heinz Marent

November 2001

schedel & partner, organisationsberatung

Muggabill 54

A 6820 Gurtis

T 0043 5522 53472

F 0043 5522 53561

office@schedel.at

charly@marent.vol.at



## Ausgangssituation

Mit ihrer Gründung im Jahre 1995 versuchten die Dornbirner Jugendwerkstätten einen deutlichen Beitrag zur Reduktion der Jugendarbeitslosigkeit im Großraum Dornbirn zu leisten.

Seit dieser Zeit war es möglich, 180 Jugendlichen einen erfolgreichen Start in die Erwerbsarbeit zu ermöglichen.

Über die Jahre zeigte sich eine immer stärkere Ausrichtung in Richtung Arbeit mit schwer vermittelbaren Jugendlichen, für die andere Institutionen nicht die notwendigen Ressourcen hatten.

Durch die Ausweitung des *Angebotes von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten*,

durch die Möglichkeit zur *Auseinandersetzung mit der eigenen Situation*

und darauf aufbauend einem *individuellen Lernen eines positiven Arbeitsverhaltens*

will die Jugendwerkstätte weiterhin eine Spezialistin im Bereich der Reintegration von schwer vermittelbaren Jugendlichen in den Arbeitsprozeß bleiben.

## Zielsetzung des Konzeptes

Für eine bedarfsgerechte Optimierung des Qualifizierungsangebotes der Dornbirner Jugendwerkstätten sollen Ansätze aufgezeigt werden.

Dabei sollen uns folgende Grundsätze leiten:

- nachhaltig
- konkret
- ganzheitlich, systemorientiert
- menschlich

## Zielgruppen

Systempartner der Dornbirner Jugendwerkstätten

Arbeitslose Jugendliche

Jugendliche MitarbeiterInnen

MitarbeiterInnen der Jugendwerkstätte

ArbeitgeberInnen für Jugendliche

KundInnen/AuftraggeberInnen

Soziales Netz

Finanziers (AMS, Land, Stadt,...)

## Einleitung

Einleitend einige grundlegende Gedanken und Fragen

Dabei greifen wir sehr stark auf die Erkenntnisse des Business Talk (b-talk) „Jugend und Arbeit“ zurück. Bei diesem b-talk waren VertreterInnen der heimischen Wirtschaft eingeladen, um gemeinsam mit VertreterInnen der Jugendwerkstätten über das Thema Jugend und Arbeit zu reflektieren.

*Braucht es die Jugendwerkstätten?*

Wie schon aus dem Interesse der heimischen Wirtschaft geschlossen werden kann, ist das Thema „benachteiligte Jugend“ ein brisantes und nach wie vor aktuelles.

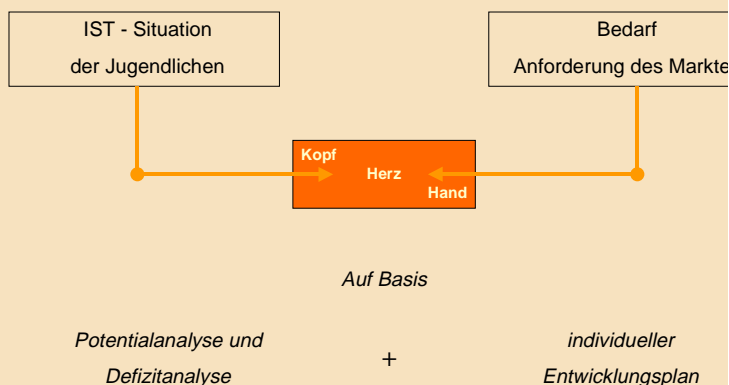
Es zeigt sich, dass zwar quantitativ weniger, aber qualitativ merklich schwerer zu vermittelnde Jugendliche das Kernklientel ausmachen. Für gerade dieses Klientel scheint es von höchster Bedeutung fachlich hochqualifizierte MitarbeiterInnen in Arbeitsprojekten zu integrieren und speziell konzipierte Fördermaßnahmen anzubieten.

Weiters müssen durch geschlechtsspezifische Ansätze zielgruppengerechte Massnahmen gewährleistet werden.

### Zusammenfassung Erkenntnisse aus dem b-talk

- ▶ Kompetenz: Der ideale Jugendliche,
  - ▶ weiß was und wie die Arbeit (Wissen = *Kopf*) zu tun ist,
  - ▶ will (Einstellung = *Herz*) diese tun und
  - ▶ kann (Arbeitsverhalten = *Hand*) diese tun.
- ▶ Entwickeln: Werkzeugkasten
  - ▶ Fördermaßnahmen zur Entwicklung des Wissens (Kopf)
    - ▶ Nutzen transparent machen
    - ▶ Methodik den negativen Lernerfahrungen anpassen
    - ▶ Lernfeld - Systemzusammenhänge
  - ▶ Fördermaßnahmen zur Entwicklung des Willens zur Arbeit/Einstellung (Herz)
    - ▶ Probleme lösen
    - ▶ Selbstwertsteigerung
    - ▶ gesellschaftliche Anerkennung
    - ▶ Geborgenheit und Gemeinschaft
  - ▶ Fördermaßnahmen zur Entwicklung des Arbeitsverhaltens (Hand)
    - ▶ VerANTWORTung, Ziele und Konsequenzen
    - ▶ Vorbildfunktion
- ▶ Weitere wichtige Anregungen
  - ▶ Nicht nur Lehre - auch andere Arbeitsformen
  - ▶ Stück des Weges gemeinsam gehen
    - ▶ gemeinsame Arbeitsprojekte
    - ▶ b-talk

### Förderauftrag der Dornbirner Jugendwerkstätten



*Fördern wohin?*

*Anforderungen des 1.Arbeitsmarktes*

Folgende Erkenntnisse kamen aus dem Workshop „der ideale Jugendliche, Anforderungen der Wirtschaft an jugendliche Mitarbeiter“ seitens der Wirtschaft:

*Der Ideale Jugendliche,*

**weiß** was und wie die Arbeit zu tun ist  
(Wissen = **Kopf**)

**will** diese tun und  
(Einstellung = **Herz**)

**kann** diese tun  
(Arbeitsverhalten = **Hand**)

Auf der *Verhaltensebene* (Hand) sehen wir, wie er die Arbeit verrichtet, ob das Herz und der Kopf dabei sind.

Ist das *Wissen* (Kopf) über das wie und was nicht vorhanden, kann die Arbeit nicht oder nur schlecht erledigt werden, die Frustration (geringes Erfolgserlebnis) führt zu einer Abnahme des Willens, die Arbeit zu tun.

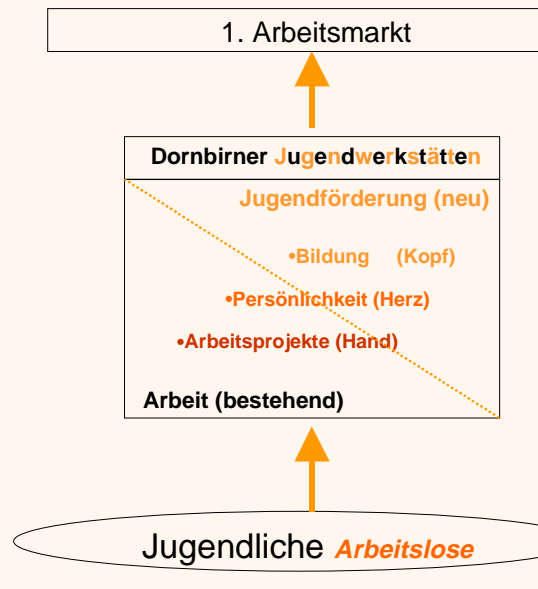
Ist der *Wille* (Herz) nicht da, sinkt die Qualität der Arbeit (Hand) und nehmen Pünktlichkeit und Identifizierung mit der Arbeit und der Firma ab.

Im weiteren wollen wir auf diese Einteilung Kopf-Herz-Hand zurückgreifen, um eine ganzheitliche Betrachtungsweise zu garantieren.

*Wie fördern?*

Grundlegend für den Erfolg einer bedarfsgerechten Förderung ist es, den Jugendlichen dort abzuholen, wo er sich gegenwärtig befindet. Dies bedingt eine qualifizierte Diagnostik (Potentialanalyse), um darauf aufbauend einen individuellen Entwicklungspan zu erarbeiten. Wie dies innerhalb der Dornbirner Jugendwerkstätten gelingen wird, zeigt uns in weiterer Folge dieses Konzept.

# Neuausrichtung der Dornbirner Jugendwerkstätten



# Was?

## Zielsetzung

### Grundlegendes

Die Dornbirner Jugendwerkstätten versuchen die Produktivität der Jugendlichen auf ein Niveau zu steigern, das den Erwartungen des 1. Arbeitsmarktes gerecht wird.

Es zeigt sich, dass die Ausgangslage der Jugendlichen, welche in die Jugendwerkstätten vermittelt werden, mehr und mehr dadurch gekennzeichnet sind, dass sowohl Arbeitswilligkeit als auch Arbeitsmöglichkeit reduziert sind. Die Konsequenz daraus ist, zukünftig verstärkt in Fördermassnahmen zu investieren.

Eine Erkenntnis aus dem b-talk ist die Anforderung des ersten Arbeitsmarktes, dass Jugendliche den Willen zum permanenten Lernen haben.

### Zielsetzung

Durch gezielte individuelle Fördermassnahmen, die durch eine laufende Ergebnis- und Prozessdiagnostik begleitet werden, setzen die Dornbirner Jugendwerkstätten Potentiale bei den Jugendlichen frei und gleichen Defizite aus, um die Jugendlichen auf den 1. Arbeitsmarkt zu integrieren.

## Massnahmen zur Zieloptimierung

### Begleitende Evaluation

Zur laufenden Optimierung und Anpassung des Förderbedarfs werden auf unterschiedlichen diagnostischen Ebenen Zielvereinbarungen getroffen.

### Diagnostische Ebenen:

#### Psychische Abklärung (Herz)

Klinisch- psychologisches Gutachten zum Aufspüren von Entwicklungsfeldern

Ausarbeiten von Begleitmassnahmen

#### Arbeitsverhalten (Hand)

Individuelle Zielvereinbarungen und Rückmeldung über MitarbeiterInnengespräche

#### Bildungsniveau (Kopf)

Abklärung des Bildungsniveaus durch eine/n PädagogIn - Entwicklungsplan

# Wie? das Konzept

## Kopf

### Fördermaßnahmen zur Entwicklung des Wissens

*Zentrales Anliegen ist es, den Willen zur Bildung („Bildungshunger“) zu wecken. Der Abschluss an sich ist nicht so wichtig, sondern dass der Jugendliche zeigt, dass er das nötige Durchhaltevermögen hat, zu einem Abschluss zu kommen. Ich **kann** und **will** lernen.*

## Maßnahmen

### Nutzen transparent machen

Der Jugendliche muss einen direkten Nutzen aus seinem Lernen ziehen (wenn ich etwas bestimmtes lerne, fällt mir die Arbeit leichter oder erlange ich ein höheres gesellschaftliches Ansehen). D.h. Erlerntes muss im Arbeitsalltag eine Erleichterung/ Nutzen bringen. Hier sind die Ausbilder einerseits in bezug auf die richtige Wahl von Arbeitsaufgaben und Lernthemen, andererseits durch positive Rückmeldungen gefordert.

### Methodik den negativen Lernerfahrungen anpassen

Benachteiligte Jugendliche sind häufig von einer negativen Lernerfahrung gezeichnet. Dies bedeutet, dass einerseits durch Lernstilanalysen die richtige Methodik gefunden wird und zum anderen anfänglich positive Lernerfahrungen angeboten werden. Hier dürften Adaptive-Lernsysteme das Mittel der Wahl sein (=> Keine Überforderung).

### Lernfeld - Systemzusammenhänge

Eine wichtige Aufgabe in diesem Bereich ist es, dem Jugendlichen die wirtschaftlichen Zusammenhänge seines Tun's transparent zu machen. Dadurch kann er Zusammenhänge seines Tun's mit der wirtschaftlichen Produktivität erkennen und folglich das positive Image seiner Firma internalisieren bzw. auf seine Fahnen heften.

## Herz

### Fördermaßnahmen zur Entwicklung des Willens zur Arbeit/Einstellung

*Zentrales Anliegen ist es, den Willen zur Arbeit (Motivation) zu wecken. Dabei setzt sich Motivation aus Ziel und Antrieb zusammen, d.h. es gilt in diesem Bereich, ansprechende Visionen/Ziele mit dem Jugendlichen zu entwickeln und die nötige Energie für die Umsetzung zu mobilisieren. Wie auch bei der Bildung gilt hier: Ich **kann** (**Antrieb**) und **will** (**Motiv/Ziel**) arbeiten.*

## Maßnahmen

### Antriebshemmende Faktoren beseitigen

Jugendliche Arbeitslose sind oft durch eine Reihe von **Problemen** in die Arbeitslosigkeit abgeglitten. Eine breite Problemanalyse kann mit dazu beitragen, konkrete Maßnahmen einzuleiten.

Mögliche Problemfelder: Schulden, Beziehungsprobleme, Wohnungsprobleme, psychische und gesundheitliche Probleme (inkl. Drogen, Teilleistungsschwächen, etc.)

Ziel der Fördermaßnahmen kann es nicht sein, Verantwortung für die Probleme zu übernehmen, sondern durch die Bereitschaft **gemeinsam geeignete Hilfsangebote zu suchen**, signalisieren wir dem Jugendlichen, du bist mir wichtig, ich spüre wenn du Probleme hast und ich will dir helfen. Dies ist die Basis für eine **gute, verantwortungsvolle Beziehung** zwischen AusbilderIn und Jugendlichen.

Darauf aufbauend sollten klare Zielvereinbarungen (**konstruktiver Druck** - Hilfe zur Selbsthilfe) getroffen werden, denn die übergeordnete Zielsetzung „Steigerung der Produktivität“ darf und soll nicht aus den Augen verloren werden.

### Bedürfnisgerechte Zielsetzungen

Aufbauend auf den grundlegenden Bedürfnissen der Jugendlichen gilt es Möglichkeiten der Bedürfnisbefriedigung innerhalb der Arbeit aufzuzeigen.

## Hand

### Fördermaßnahmen zur Entwicklung des Arbeitsverhaltens

(Einhaltung von Vereinbarungen,  
Arbeitsausführung, Soziales Verhalten,  
Arbeitseinsatz,...)

Das Arbeitsverhalten ist sehr stark durch  
Kopf und Herz beeinflusst. Durch das  
Arbeitsverhalten erhalten wir auch  
Rückmeldung über diese Eigenschaften.

Oft ist die handwerkliche Fertigkeit durch die  
Einstellung bedingt. Wenn keine  
Frustrationstoleranz vorhanden ist (Herz),  
folgt eine geringe Bereitschaft zu üben, folgt  
kein Lernerfolg, folgt noch größere  
Frustration, folgt innerliche Kündigung  
(Projektion - „eh an sau Laden“, Widerstand -  
Unpünktlichkeit, Gleichgültigkeit,...).

Unter dem Begriff Hand verstehen wir die  
Verhaltensebene, auf der sich Defizite aus  
den anderen Eigenschaften zeigen. Daraus  
ergibt sich, dass eine exakte Arbeitsanalyse  
die beste Diagnose ist.

Das konkrete Arbeiten gibt dem Jugendlichen  
auch die Chance, Lernerfahrungen aus den  
Bereichen Kopf und Herz in den Arbeitsalltag  
zu integrieren.

### Maßnahmen

#### VerANTWORTung

Wichtig ist eine klare Zielsetzung und die  
Übergabe von VerANTWORTung.  
Verantwortung inkludiert Antwort im Sinne  
einer Rückmeldung und klarer  
Konsequenzen. Konsequenzen sollten  
angepasst sein (Toleranz). Hier sind vor  
allem gute MitarbeiterInnengespräche von  
Bedeutung.

#### Vorbildfunktion

Weiter scheint auch die Vorbildfunktion der  
AusbilderIn von Bedeutung. Ganz im Sinne  
der Regel „was du nicht willst, dass man dir  
tut, das füge auch keinem anderen zu“.

Beispiele:

*Jugendliche am Erfolg beteiligen =>*

**Selbstwertsteigerung** (ich kann etwas, ich  
bin jemand)

In diesem Zusammenhang gilt es  
Verantwortung zu geben (ich bin wichtig) und  
positives Arbeitsverhalten rückzumelden.

Auch das Image der Firma und der  
Bildungsstatus sowie die positive Benennung  
der Funktion des Jugendlichen innerhalb der  
Firma können mit dazu beitragen, dem  
Bedürfnis der Jugendlichen nach  
**gesellschaftlicher Anerkennung** gerecht zu  
werden.

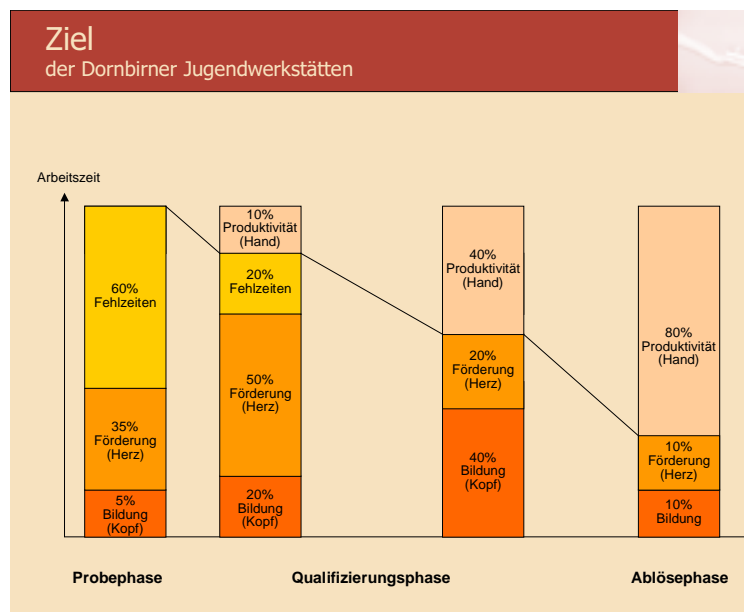
**Geborgenheit** und **Gemeinschaft** sind  
zentrale Bedürfnisse von Jugendlichen. Diese  
kann der Jugendliche durch das Arbeiten in  
Teams erhalten. Wesentlich scheint  
diesbezüglich durch  
Teamentwicklungsmaßnahmen darauf zu  
achten, dass der starke Einfluss, den  
Gruppen durch ihre Dynamik haben können,  
in eine positive Richtung gelenkt wird.

# Wie? die Umsetzung

## die Fördermassnahmen im zeitlichen Verlauf

Wie wir vorher schon erörtert haben, wollen wir ein Einteilungsschema nach Kopf, Herz und Hand verwenden. Dabei gilt, dass immer auf allen Ebenen, sprich ganzheitlich vorgegangen wird, dass aber gewisse Schwerpunktsetzungen im zeitlichen Verlauf gegeben sind.

Im folgenden wollen wir die diversen Massnahmen in ihrem zeitlichen Verlauf kurz skizzieren



## Vorabklärungsphase

Diese über ca. 4 Wochen dauernde Phase soll dem Ankommen des Jugendlichen dienen.

Hier gilt es vor allem den Jugendlichen mit der Umgebung und den MitarbeiterInnen der Dornbirner Jugendwerkstätten vertraut zu machen und ihm das Angebot eines Stückes von Heimat zu unterbreiten.

Wir bekunden Interesse an seiner Situation und bieten AHA-Erlebnisse in bezug auf die Ursachen.

## Anwärmphase

Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung zum/r AnsprechpartnerIn

Mit ganz geringen festen Zeiten, bei denen für die Zielgruppe interessante Aufgaben (Spiele, Diskussionen, Feste, ...) durchgeführt werden, wird ein erstes Vertrauensverhältnis aufgebaut.

In einem weiteren Schritt sollen grundlegende Standortbestimmungen gefunden werden.

## Abklärungsphase

Differentialdiagnose - entspricht er den Anforderungen der Jugendwerkstätten oder gibt es einen Therapiebedarf?

Potentiale entdecken, die helfen, den Selbstwert zu steigern

Erstes Abschätzen des möglichen Lernerfolgs, im Sinne einer Analyse der bisherigen Lerngeschichte

Problemfelder -> Sozialarbeit

### **Qualifizierungsphase**

Sie ist das Herzstück der Dornbirner Jugendwerkstätten und baut sehr stark auf den bisherigen Erfahrungen auf.

Grundlegendes Bedürfnis ist auf allen Bereichen (Kopf, Herz, Hand), ein individuelles Förderprogramm anzubieten, das laufend evaluiert und angepasst wird.

### **Integrationsphase**

Vertraut machen mit den Aufgaben und Möglichkeiten der Dornbirner Jugendwerkstätten.

Vertraut machen mit den Jugendlichen und der Bezugsperson.

### **Förderphase Herz**

Schwerpunkt in diesem Bereich ist das gezielte Freisetzen der Potentiale und Ressourcen des Jugendlichen und das positive Feedback durch die Jugendlichen und der Bezugsperson.

### **Förderphase Kopf**

Schwerpunkt dieser Phase bildet die Motivationsarbeit zur Weiterbildung und der Entwicklung eines individuellen Bildungsangebotes.

### **Förderphase Hand**

Schwerpunkt dieser Phase bildet die Integration der Lernerfahrungen in den Arbeitsalltag.

### **Ablösephase**

Diese ist ein Novum, die sich aus den Erkenntnissen des b-talks ergibt. Seitens der Wirtschaft besteht eine grundsätzliche Bereitschaft, einen gewissen Teil des Weges gemeinsam zu gehen. Die Erfahrungen der ArbeitgeberIn bestehen darin, dass ein großer Teil der ersten Zeit der gemeinsamen Arbeit in der „Erziehungsarbeit“ besteht und dies eine Kernqualifikation der MitarbeiterIn der Jugendwerkstätten darstellt.

Dies bedeutet, dass die ArbeitgeberInnen ihre Ressourcen (Maschinen, Ausbilder, ...) zur Verfügung stellen, um ein erstes Vertrautmachen mit der neuen Arbeitsumgebung zu ermöglichen.

In dieser Zeit gilt es, gemeinsam mit dem/r VertreterIn des ersten Arbeitsmarktes über die Art des Einsatzes des Jugendlichen im ersten Arbeitsmarkt zu reflektieren und gemeinsam mit dem/r MitarbeiterIn der Jugendwerkstätten einen Coachingplan zu erstellen.

# Wie?

## die Umsetzung

## die Fördermassnahmen im Detail

Alle diese Massnahmen laufen parallel und werden kontinuierlich mittels diagnostischer Verfahren zur Prozess- und Ergebnisevaluation begleitet, um eine Adaption der Massnahmen zu gewährleisten.

## Herz

### Globale Lernfelder

#### Hilfe zur Selbsthilfe

*Geldnot, Schulden, Beziehungsprobleme, Wohnungsprobleme, gesundheitliche Probleme (bio-psycho-sozial)*

#### Berufsbezogene Potentialentwicklung Berufliche Orientierung

Arbeitsverhalten

Soziale Kompetenz

Psychische Konstitution

### Diagnostische Hilfsmittel

Klinische Verfahren zum Screening

Berufsbezogene Potentialanalyse

Problemanalyse

### Angebot - Massnahmen

Klinisch-Psychologische Beratung

Individueller Coachingplan

Sozialarbeit

Teamtraining

Selbsterfahrung



## Kopf

### Globale Lernfelder

Kulturtechniken  
Deutsch, Mathematik, ...

### Informationsbeschaffung

Internet, ...

### Kommunikation

Präsentationstechniken, Bewerbung, e-mail,...

### Diagnostische Hilfsmittel

#### Anamnese der bisherigen Lernerfahrungen

Bildungsdefizite, negative Erfahrungen sollen aufgespürt werden, um auch methodische Alternativen anbieten zu können und das Angebot zu positiven Erfahrungen zu gewährleisten.

#### Diagnose des Lerntypus

### Angebot - Maßnahmen

Aufbauend auf der Bildungsanamnese sollen Bildungsziele und Methoden individuell definiert werden.

Bereiche die aufbauend auf den Globalzielen benannt werden können:

EDV - Schulungen

HS-Abschluss

Lernen lernen

Bewerbungstraining

## Hand

### Globale Lernfelder

Einhaltung von Vereinbarungen  
Ehrlichkeit, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit,...

### Arbeitsausführung

Genauigkeit, Erfüllen der Aufgabenstellung, Arbeitsqualität, Selbständigkeit, Mitdenken, Eigeninitiative, Selbstorganisation, Kreativität, Fachwissen,...

### Arbeitseinsatz

Engagement, Aktivität, Interesse, Antrieb, Ausdauer, Zeitznutzung, Belastbarkeit, Mut, Schnelligkeit, Flexibilität, selbständiges Arbeiten,

### Soziales Verhalten

Integrationsbereitschaft, Kameradschaft, Umgangsformen,...

### Diagnostische Hilfsmittel

Leitfaden für das MitarbeiterInnengespräch auf Basis der Zielsetzungen

Schwerpunktsetzung auf Basis der berufsbezogenen Persönlichkeitsdiagnostik

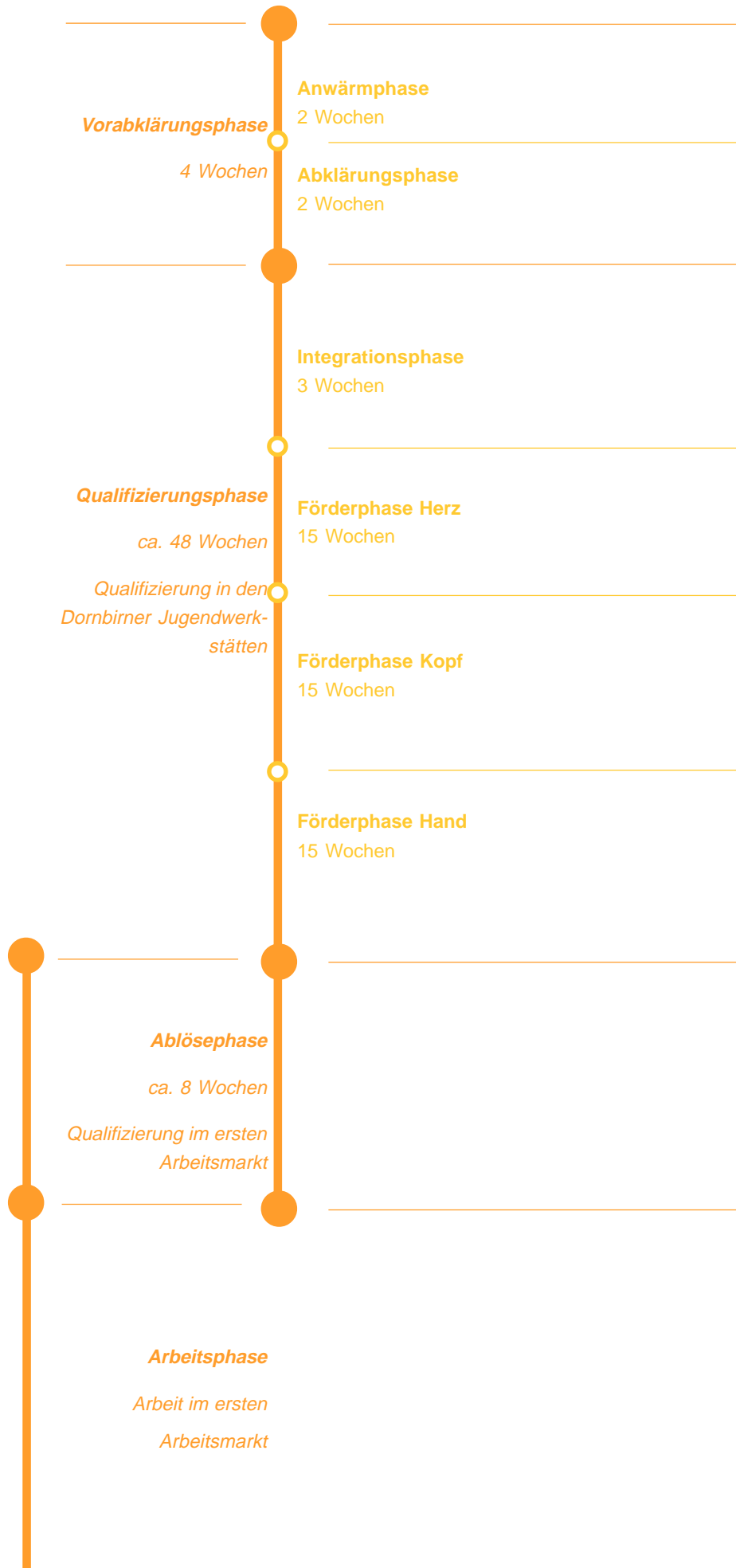
### Angebot - Maßnahmen

Mitarbeitergespräch

Coachingplan

diverse Trainings

# timeline



## EntscheidungsträgerInnen

## Entscheidungsebenen



Filter AMS



Erstbefund



Filter Expertenteam



Potentialanalyse



Defizitanalyse



Evaluation



Filter Integration



Filter Vertragsunterzeichnung



Personaler des 1. Arbeitsmarktes  
MitarbeiterIn AMS  
MitarbeiterIn Jugendwerkstätten  
Bildungsbeauftragte/r  
Psychologin

## Rahmenbedingungen

### Qualifizierung der MitarbeiterInnen

Aus der Neuausrichtung ergeben sich wesentliche Änderungen in Bezug auf die Aufgabenstellungen der MitarbeiterInnen. Diese haben sich im Laufe ihrer Arbeit diesbezügliche Qualitäten erworben. Dennoch gilt es, bei der Neuausrichtung wesentliche Ressourcen zur Fort- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen zur Verfügung zu stellen.

### Ressourcen

Wie aus den Aufgabenstellungen ersichtlich ist, kommen viele notwendige und neue Aufgaben auf die Jugendwerkstätten zu. Dies verlangt auch eine Ausweitung der bestehenden Ressourcen (EDV, Internet, Büroräumlichkeiten, ...).

## Entscheidungsebenen

### Filter AMS

Den AMS-MitarbeiterInnen wird eine einfache Checkliste zur Verfügung gestellt, an Hand derer sie über die Eignung eines Jugendlichen für die Dornbirner Jugendwerkstätten befinden können. (Ausschlusskriterien: z.B. Sucht, Psychosen,...)

Bei Überweisung erfolgt die Unterfertigung eines „Vorvertrages“ mit reduzierter Entlohnung.

### Erstbefund

In der Probezeit werden durch eine/n PädagogIn und PsychologIn erste Befunde erstellt, die Basis für weitere Entscheidungen darstellen sollen.

### Filter Expertenteam

Der/die MitarbeiterIn des AMS und die Bezugsperson der Jugendwerkstätten entscheiden an Hand der vorliegenden Gutachten der PsychologIn und PädagogIn über die Eingliederung des Jugendlichen in die Jugendwerkstätten. Dies beinhaltet die Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages.

### Potentialanalyse

Aufbauend auf einer Potentialanalyse durch eine PsychologIn entscheidet die Bezugsperson und der Jugendliche über Schwerpunkte der Fördermassnahmen.

### Defizitanalyse

Bildungsdefizite werden durch eine PädagogIn diagnostiziert und gemeinsam mit der Bezugsperson und dem Jugendlichen ein schriftlicher Bildungsplan erstellt.

### Evaluation

Gemeinsam mit PsychologIn und PädagogIn reflektiert die Bezugsperson den Erfolg der gesetzten Maßnahmen und entscheidet über weitere Angebote.

## Begleitendes Personal

### Filter Integration

Gemeinsam mit PsychologIn, PädagogIn und Personaler des 1. Arbeitsmarkt entscheidet die Bezugsperson über Ziele der Integration im ersten Arbeitsmarkt. Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages mit dem Unternehmen (bei Bedarf Lohnzuschuss während der Ablösephase)

### Filter Vertragsunterzeichnung

Die Bezugsperson, der Jugendliche und der Personaler entscheiden über eine Vertragsunterzeichnung.

⬠ **MitarbeiterIn AMS**  
Entscheidet an Hand einer Checkliste, ob ein Jugendlicher zur Vermittlung in die Jugendwerkstätten geeignet ist.

■ **MitarbeiterIn Jugendwerkstätten**  
Jeder Jugendliche bekommt in den Jugendwerkstätten eine ihm zugeteilten MitarbeiterIn als Bezugsperson, die über alle Massnahmen informiert ist und diese in MitarbeiterInnengesprächen mit dem Jugendlichen reflektiert.

Diese MitarbeiterIn ist auch für die Auswahl, Zielsetzung und Rückmeldung über die Qualität der geleisteten Arbeit verantwortlich.

▲ **Bildungsbeauftragter**  
Ein in enger Kooperation mit den Jugendwerkstätten zusammenarbeitende/r PädagogIn (LehrerIn), die über geeignete Bildungsmassnahmen entscheidet.

● **PsychologIn**  
Eine Klinische PsychologIn oder SchulpsychologIn, die einerseits für die Differentialdiagnose (Teilleistungsstörungen, klinischer Befund,...) als auch über die Potentiale des Jugendlichen befindet und individuelle Coaching-Massnahmen mit den MitarbeiterInnen der Jugendwerkstätten berät.

★ **PersonalerIn des 1. Arbeitsmarktes**  
Entscheidet in der Ablösephase gemeinsam mit der MitarbeiterIn der Jugendwerkstätten über Art des Einsatzes in der Firma und begleitende Massnahmen.

# Zusammenfassung

## Was ist neu?

Vorstufe

Erweiterung Team

Erweiterung der Aufgaben im  
Kernbereich

Externe MitarbeiterInnen:  
PsychologIn, PädagogIn,  
SozialarbeiterIn, Betriebsärztin

Fortbildung der Mitarbeiter

Neue Formen der Zusammenarbeit  
mit dem ersten Arbeitsmarkt

Gemeinsame Schnittstellen -  
Zusammenarbeit in der Ablösephase

Beziehungspflege und laufende Adaptierung  
der Aufgabenstellung durch den b-talk

## Budget