

**„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
ju⁹endwerkstätten

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.

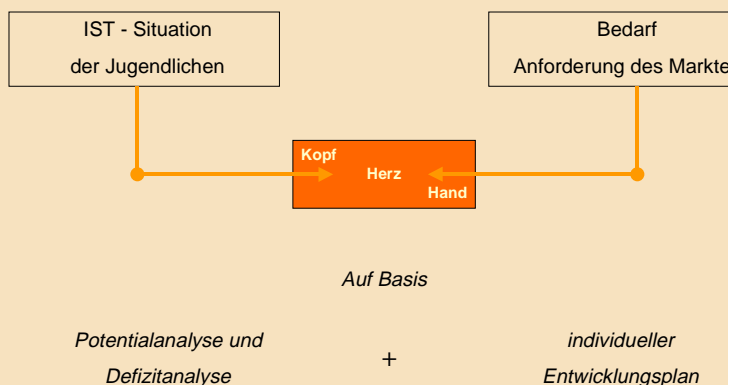
Es zeigt sich, dass zwar quantitativ weniger, aber qualitativ merklich schwerer zu vermittelnde Jugendliche das Kernklientel ausmachen. Für gerade dieses Klientel scheint es von höchster Bedeutung fachlich hochqualifizierte MitarbeiterInnen in Arbeitsprojekten zu integrieren und speziell konzipierte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

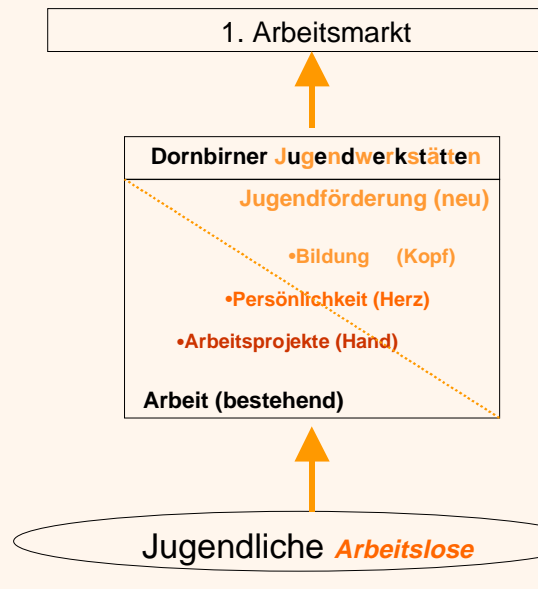
Ist der *Wille* (Herz) nicht da, sinkt die Qualität der Arbeit (Hand) und nehmen Pünktlichkeit und Identifizierung mit der Arbeit und der Firma ab.

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.

Neuaustrichtung 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 Jugendlichenem.

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.

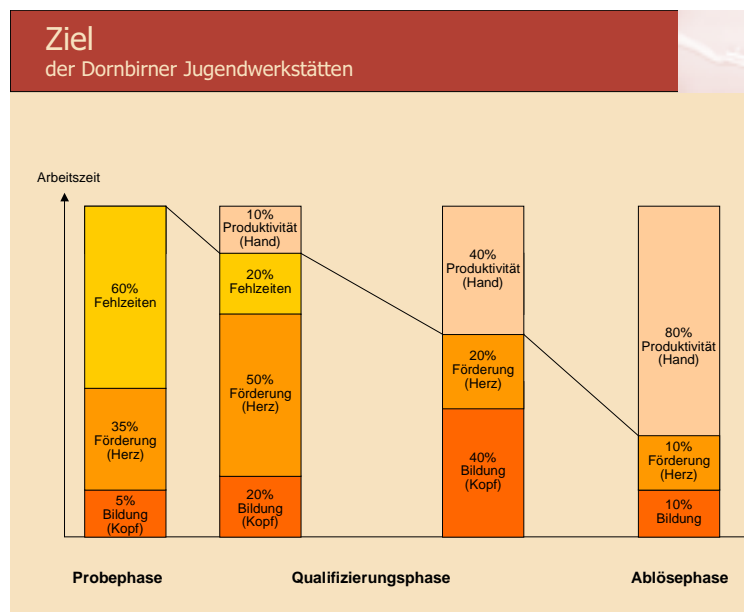
Geborgenheit und **Gemeinschaft** sind
zentrale Bedürfnisse von Jugendlichen. Diese
kann der Jugendliche durch das Arbeiten in
Teams erhalten. Wesentlich scheint
diesbezüglich durch
Teamentwicklungsmaßnahmen darauf zu
achten, dass der starke Einfluss, den
Gruppen durch ihre Dynamik haben können,
in eine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

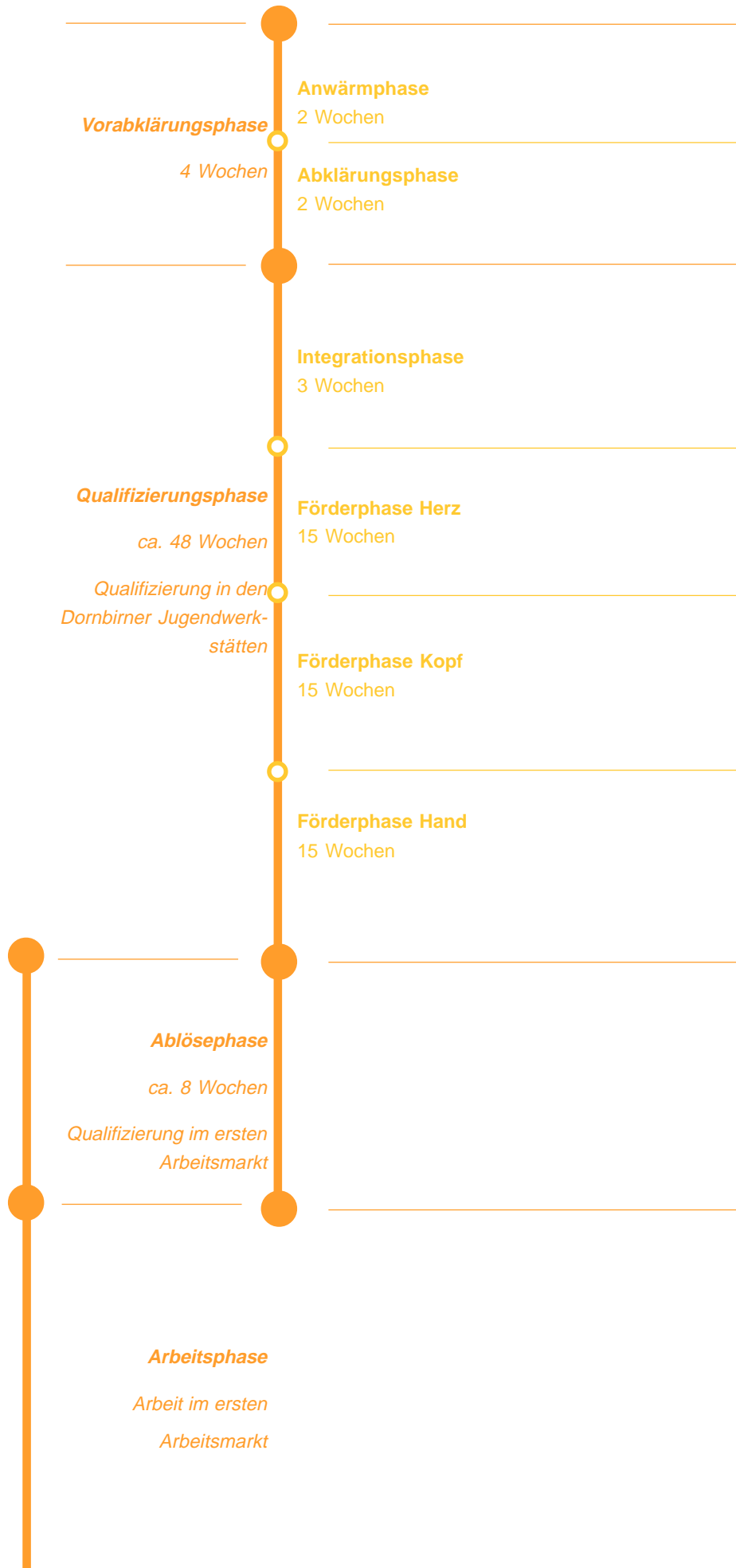
Angebot - Maßnahmen

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