

Leitfaden

für die Beratung und Begleitung

praktischer Ausbildungen von Jugendlichen



AutorInnen

IVSK

Carine Clivaz Varone, IV-Stelle Wallis

Franziska Eder, IV-Stelle Luzern

Philipp Gloor, IV-Stelle Neuenburg

Sandra Reichen, IV-Stelle Solothurn

BSV

Ida Bircher, BSV, Geschäftsfeld IV, Bereich Berufliche Integration

Inhaltsverzeichnis

1.	Leitfaden für die Beratung und Begleitung praktischer Ausbildungen von Jugendlichen	4
1.1.	Einleitung	4
2.	Visuelle Orientierung und Raster	6
2.1.	Empfehlungen für den Einsatz der „Orientierungshilfe Kernkompetenzen“	6
3.	Allgemeine Überlegungen zum Übergang I	8
3.1.	Die Sekundarstufe I stellt folgende Punkte sicher, bzw. prüft und beurteilt deren Erfüllung	8
4.	Allgemeine Überlegungen zum Übergang II	9
4.1.	Vor und nach Abschluss der Ausbildung.....	9
4.2.	An der neuen Arbeitsstelle	10
5.	Spezifische Empfehlungen der Arbeitsgruppe zu einzelnen Zielgruppen	11
5.1.	Jugendliche und junge Erwachsene mit psychischen Beeinträchtigungen.....	11
5.2.	Jugendliche und junge Erwachsene mit kognitiven Beeinträchtigungen	11
5.3.	Jugendliche und junge Erwachsene mit Verhaltensauffälligkeiten	12
6.	Sechs Kernbotschaften aus den Fachdiskussionen	13
7.	Dank	14
8.	Anhang	14
8.1.	Orientierungshilfe Kernkompetenzen	15
8.2.	Ergänzende Fragen zur Diskussion der Kernkompetenzen und der individuellen Förderziele	16
8.3.	IV-Rundschreiben 299.....	19
8.4.	Förderzielvereinbarung für Beurteilungszeitpunkt 1 (vor Abschluss Sekundarstufe I)	20
8.5.	Förderzielvereinbarung für Beurteilungszeitpunkt 2 (2. Semester im 1. Ausbildungsjahr)	21
8.6.	Förderzielvereinbarung für Beurteilungszeitpunkt 3 (2. Semester im 2. Ausbildungsjahr)	22

1. Leitfaden für die Beratung und Begleitung praktischer Ausbildungen von Jugendlichen

Dieser Leitfaden wurde in einer Arbeitsgruppe mit Vertretungen der IV-Stellen-Konferenz (IVSK) und des Bundesamtes für Sozialversicherung (BSV) erarbeitet.

Die Arbeitsgruppe erhielt den Auftrag, Optimierungsvorschläge für die Durchführung der niederschweligen erstmaligen beruflichen Ausbildung zu erarbeiten. Dies mit dem Ziel, eine Annäherung der Umsetzungspraxis durch die IV-Stellen zu erwirken.

Der Leitfaden enthält allgemeine Empfehlungen zu den Übergängen I und II, die „Orientierungshilfe Kernkompetenzen“ für die Einschätzung des Entwicklungsstandes des Jugendlichen¹, sowie ergänzende Fragen zur Konkretisierung der Kompetenzen in den Standortgesprächen und Förderzielvereinbarungen zu den unterschiedlichen Beurteilungs-Zeitpunkten.

1.1. Einleitung

Die „Orientierungshilfe Kernkompetenzen“ kann regelmässig als Arbeitsmittel in der Beratung und Begleitung von Jugendlichen in niederschweligen Ausbildungen beigezogen werden. Sie unterstützt die Einschätzung der Methoden-, Selbst-, und Sozialkompetenzen von Jugendlichen.

Die „Orientierungshilfe Kernkompetenzen“ bildet eine Grundlage und kann in verschiedenen Phasen des Berufswahl- und Ausbildungsprozesses eingesetzt werden:

- zum Feststellen der **Ausbildungsfähigkeit**,
- als Arbeitsmittel im Entscheidungsprozess für die **Zusprache** einer niederschweligen **erstmaligen beruflichen Ausbildung** (ebA),
- als Entscheidungsgrundlage bzgl. der **Zusprache eines 2. Ausbildungsjahres** einer niederschweligen praktischen Ausbildung,
- als Arbeitsmittel zur Formulierung der **individuellen Förderziele** und zur Orientierung aller Beteiligten.

Bei den definierten Kernkompetenzen handelt es sich um **weiche Faktoren**, welche mit Augenmass beurteilt werden sollen. Bestenfalls können die individuellen Förderziele von den Jugendlichen in der Ausbildungsphase weiterentwickelt werden. So geht es darum, dass sich mittels der „Orientierungshilfe Kernkompetenzen“ ein nachvollziehbarer und dokumentierter Entwicklungsbogen von der Sek Stufe I über die Sek Stufe II bis hin zur Integration in den ersten oder zweiten Arbeitsmarkt spannen lässt.

Die „Orientierungshilfe Kernkompetenzen“ bildet eine Haltung ab und soll nicht als Bewertungsraster mit Punkten oder als Kontrollinstrument eingesetzt werden. Sie ist ein Arbeitsmittel für die individuelle Einschätzung des Entwicklungs- und Ausbildungsstandes eines Jugendlichen. Sie liefert fachliche Argumente für die Gespräche und Berichte und trägt damit zur Professionalisierung der Standortbestimmungen bei.

¹ Mit Jugendlichen sind sowohl Mädchen wie auch Knaben gemeint.

Die Anwendung dieser „Orientierungshilfe Kernkompetenzen“ ist für Eingliederungsfachpersonen² gedacht. Sie kann aber auch externen Kooperationspartnern (Lehrpersonen der Sonderschulen integrativ oder separativ, Ausbildungsinstitutionen etc.) zur Verfügung gestellt werden.

Ziel dieser „Orientierungshilfe Kernkompetenzen“ ist es, den Entwicklungs- und Ausbildungsstand eines Jugendlichen bei den einzelnen Entscheidungszeitpunkten individuell und mit dem Fokus des Förderaspektes einschätzen zu können. Dadurch wird eine breit abgestützte Grundlage für die Ausbildungsplanung (Ausbildungsfähigkeit, ein oder zwei Jahre praktische Ausbildung, Übertritt in den ersten Arbeitsmarkt) gelegt.

Diese Empfehlungen beruhen auf den Weisungen des Bundesamts für Sozialversicherungen (BSV) und den Empfehlungen der IV-Stellen-Konferenz (IVSK).

Eine perspektivische Beurteilung der Integrationsfähigkeit in den ersten Arbeitsmarkt wird als Kriterium im IV-Rundschreiben 299 formuliert, so dass eine Aussage zur Entwicklungsfähigkeit in den Standortgesprächen unabdingbar wird. Damit eine Entwicklung in der Zukunft antizipiert werden kann, muss die bisherige Entwicklung beobachtet und erfasst werden. Somit kann ein Entscheid über die noch zu erwartende Entwicklungsfähigkeit getroffen werden. Die ergänzenden Fragen im Anhang sollen für die Erfassung und Konkretisierung der Kernkompetenzen und für die anschließende Definition von individuellen Förderzielen unterstützend sein.

Diese ergänzenden Fragen beziehen sich gezielt auf einzelne Kompetenzen und sollen nicht vollständig durchgearbeitet werden. Sie bieten lediglich Hinweise und Anhaltspunkte für eine vertiefte Auseinandersetzung mit den zu definierenden Förderzielen.

² Der hier und im Leitfaden verwendete Begriff Eingliederungsfachpersonen (EGFP) schliesst die Entscheidungsträger der IV-Stelle mit ein.

2. Visuelle Orientierung und Raster

2.1. Empfehlungen für den Einsatz der „Orientierungshilfe Kernkompetenzen“

Die „Orientierungshilfe Kernkompetenzen“ (s. Abbildung 1) dient der prognostischen Erkennung einer Entwicklungstendenz der Ausbildungsfähigkeit im Hinblick auf die Vermittlung der Jugendlichen in den ersten Arbeitsmarkt. Die individuellen Förderziele und die damit festgestellten oder fehlenden Entwicklungsschritte können für die Begründung des Entscheides (Ausbildungsfähigkeit, Zusprache 2. Ausbildungsjahr oder Abschluss nach einem Ausbildungsjahr) zugezogen und detailliert, d.h. nachvollziehbar dargelegt werden.

Der Berufswahlprozess in Zusammenarbeit mit der Eingliederungsfachperson beginnt im zweitletzten Schuljahr. Ab diesem Zeitpunkt finden auch Arbeitseinsätze oder Schnupperlehren statt, die der Berufsfindung dienen. Gegen Ende des letzten Schuljahres wird entschieden, ob die Ausbildungsreife und -fähigkeit soweit entwickelt sind, dass mit einer Ausbildung begonnen werden kann (Beurteilungszeitpunkt 1). Zur Erreichung von Klarheit und Transparenz empfiehlt es sich in dieser Phase individuelle Förderziele festzulegen.

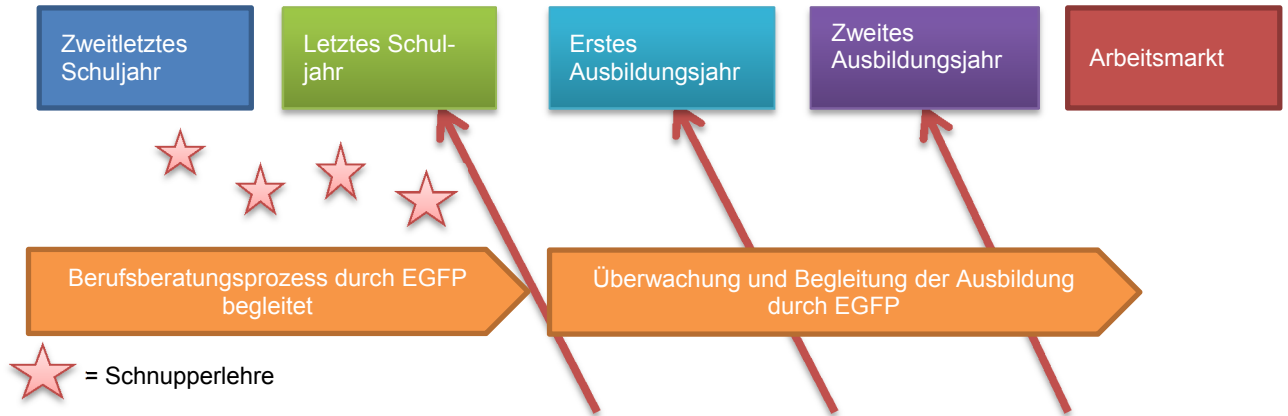
Im Verlauf des ersten Ausbildungsjahres findet eine Entwicklung statt, die neu beurteilt und für weitere Entscheide gewürdigt werden soll. In der Regel wird während des 2. Semesters des ersten Ausbildungsjahres (Beurteilungszeitpunkt 2) als prognostisches Mittel eine Exploration im ersten Arbeitsmarkt durchgeführt. Im gleichen Semester des ersten Ausbildungsjahres kann anhand der Förderziele und mit der „Orientierungshilfe Kernkompetenzen“ überprüft werden, ob die Fertigkeiten und Fähigkeiten vorhanden sind, die Hinweise darauf geben, dass ein zweites Ausbildungsjahr erfolgreich absolviert werden kann. Auch hier empfiehlt es sich, die Förderziele zu berücksichtigen und individuell anzupassen.

Gegen Ende des zweiten Ausbildungsjahres (Beurteilungszeitpunkt 3) wird anlässlich eines Auswertungsgespräches festgelegt, ob die Kompetenzen soweit entwickelt sind, dass weitere Massnahmen für eine nachhaltige Platzierung im ersten Arbeitsmarkt sinnvoll sind. Ziel ist es, dass die Person mit Hilfe von Unterstützungsmassnahmen nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden kann. Der Entscheid über die Ausbildungsfähigkeit liegt in der Kompetenz der Eingliederungsfachperson der IV-Stelle.

Er ist abgestützt in der interdisziplinären Zusammenarbeit mit den verschiedenen involvierten Fachpersonen und basiert auf Rückmeldungen aus dem Schulbetrieb sowie aus den (Schnupper-) Einsätzen der Ausbildungsorte im ersten Arbeitsmarkt oder in spezialisierten Institutionen.

Im Weiteren umschreibt die „Orientierungshilfe Kernkompetenzen“ die Themen, welche als Grundlage zur Formulierung der individuellen Förderziele dienen. Diese Themen können somit während der gesamten Ausbildungsphase (Sek I bis Übertritt in die Arbeitswelt) beobachtet, trainiert und optimiert werden, so dass eine schlüssige Beurteilung möglich ist.

Abbildung 1: Orientierungshilfe Kernkompetenzen



Methodenkompetenz	Beurteilungszeitpunkt 1: Ende Sek I	Beurteilungszeitpunkt 2: 2. Semester vom 1. Ausbildungsjahr	Beurteilungszeitpunkt: 3 2. Semester vom 2. Ausbildungsjahr
Vereinbarte Zeiten und Termine regelmässig einhalten können	<i>Diese Methodenkompetenzen sind im Ansatz vorhanden, können sich noch entwickeln.</i> <i>Ausbildungsfähigkeit ist vorhanden</i>	<i>Diese Methodenkompetenzen müssen für die Zusprache eines 2. Ausbildungsjahres mehrheitlich vorhanden sein</i>	<i>Diese Methodenkompetenzen sind so weit entwickelt, dass weitere Fördermassnahmen für eine nachhaltige Platzierung im 1. Arbeitsmarkt sinnvoll und zweckmässig sind</i>
Umsetzen können von einfachen Aufgaben, Anweisungen und Anleitungen (mündlich oder auch schriftlich) im praktischen Alltag			
Zuverlässige sowie möglichst selbständige Arbeitsweise			
Findet bei Aufgaben, die den Fähigkeiten und Stärken entsprechen, selber Lösungsmöglichkeiten, die auch einen punktuellen Beizug der Ausbildungsverantwortlichen beinhalten kann			
Sich am Arbeitsplatz entsprechend den dort geltenden sozialen und standesgemässen Erwartungen verhalten können			
Arbeiten nach mehrfachen Wiederholungen selbständig durchführen können			
Ausdauernd und konstant an einer den Fähigkeiten angepassten Aufgabe arbeiten können			
Arbeitsschritte erlernen, üben und anwenden können			

Sozial- und Selbstkompetenz	Beurteilungszeitpunkt 1: Ende Sek I	Beurteilungszeitpunkt 2: 2. Semester vom 1. Ausbildungsjahr	Beurteilungszeitpunkt: 3 2. Semester vom 2. Ausbildungsjahr
Eine positive Einstellung zu Ausbildung und Arbeit zeigen können	<i>Diese Sozial- und Selbstkompetenzen sind im Ansatz vorhanden, können sich entwickeln.</i> <i>Ausbildungsfähigkeit ist vorhanden.</i>	<i>Diese Sozial- und Selbstkompetenzen müssen für die Zusprache eines 2. Ausbildungsjahres mehrheitlich vorhanden sein</i>	<i>Diese Sozial- und Selbstkompetenz sind so weit entwickelt, dass weitere Fördermassnahmen für eine nachhaltige Platzierung im 1. Arbeitsmarkt sinnvoll und zwecks mässig sind</i>
Sich in ein bestehendes Team einordnen können			
Regeln von Sauberkeit und Ordnung beachten und befolgen können			
Überprüfen der eigenen Arbeiten			
Fähigkeit entwickeln können, auf Gefahren zu achten (Mensch, Maschinen)			
Anreise / Arbeitsweg selbständig absolvieren können			
Einschätzen können, wie man situationsgerecht kommuniziert und sich dementsprechend verhält			
Der Einsatz von Rohstoffen, Werkzeugen und Material erfolgt sorgfältig			
Qualitätsorientiertes Denken und Handeln entwickeln können			
Wahrnehmen und sich mitteilen können, wenn etwas nicht verstanden wurde			
		<i>Diese Sozial- und Selbstkompetenzen können sich noch entwickeln</i>	

Hinweis:

Die „Orientierungshilfe Kernkompetenzen“ ist ein Instrument, das mit einer qualitativen Einschätzung der Kompetenzen arbeitet. Deswegen wurde auf den Einsatz von konkreten Zahlen als Beurteilungsgrundlage verzichtet (z.B. erreichbarer Mindestlohn von CHF 2.55/Std).

3. Allgemeine Überlegungen zum Übergang I

Als Übergang I (Nahtstelle I) wird in der Berufsbildung der Übergang von der obligatorischen Schulzeit (Sekundarstufe I) in die Ausbildung (Sekundarstufe II) bezeichnet.

Der Übergang von der Schule in die Ausbildung ist ein Meilenstein im beruflichen Werdegang. Der Übergang bedeutet das Loslassen der Kindheit, weg von einem gewohnten Umfeld, von Freundschaften und von bekannten Strukturen der Schule. Die Jugendlichen kommen in eine unbekannte Umgebung, lernen eine neue Arbeitsweise und einen veränderten Alltag kennen und meistern. Dabei muss er/sie sich als Auszubildende/-r in ein bestehendes Team einordnen und diese Strukturen übernehmen lernen, in der Rolle als jüngste/-r Mitarbeitende/-r seinen Platz finden und im Falle der praktischen Ausbildungen, sich in eine handwerkliche Tätigkeit hinein entwickeln. Der Arbeitsalltag stellt physisch stark veränderte Ansprüche an die jungen Erwachsenen, zumal schon der meist längere Arbeitsweg an sich auch ein Teil der Angewöhnung an die neue Situation darstellt.

Die sorgfältige Vorbereitung und Ausgestaltung dieses Übergangs ist ein massgebender Erfolgsfaktor, wenn es darum geht, erfolgreich in eine Ausbildung zu starten. Deshalb ist es wichtig, dass die Sekundarstufe I in den letzten beiden Schuljahren diesem Veränderungsprozess unbedingt Rechnung trägt. Das Bewusstsein der gefragten Kompetenzen für die Zusprache einer Ausbildung, aber auch deren Verlängerung sind wichtige Informationen, über welche die Sekstufe I verfügen müsste, damit sie die Oberstufenschuljahre optimal gestalten kann. Gerade die Anforderungen an das selbständige Bewältigen eines Arbeitsweges oder auch das kontinuierliche Auftrainieren in körperlich stärker belastende Situationen können geübt werden und sind entscheidende Fähigkeiten für das Bestehen einer zweijährigen Ausbildung.

Unter diesem Kapitel möchten wir skizzieren, was die wichtigen Punkte sind, welche die Sekstufe I sicherstellen soll, damit sie ihre Oberstufenschülerinnen und -schüler optimal auf eine möglichst erfolgreiche und kompetenzfördernde Ausbildung vorbereiten kann.

3.1. Die Sekundarstufe I stellt folgende Punkte sicher, bzw. prüft und beurteilt deren Erfüllung

Die Ausbildungsfähigkeit ist gegeben, wenn ein ausreichendes Mass an Selbständigkeit, Reife und/oder Selbst- und Sozialkompetenz besteht (siehe „Orientierungshilfe Kernkompetenzen“).

Hinzu kommt, dass die Sekundarstufe I Lerninhalte und –prozesse der Schülerinnen und Schüler sicherstellt:

- Kenntnisse über die Berufswelt liegen vor.
- Interessen, Stärken und Schwächen sind eruiert worden.
- Kernkompetenzen sind im Hinblick auf die Durchführung einer Schnupperlehre aufgebaut und werden im Hinblick auf den Ausbildungsbeginn gefördert.

Idealerweise beginnt der Berufswahlprozess zu Beginn des zweitletzten Schuljahres der Sekundarstufe I. Dort geht es darum, Eignung und Neigung herauszufiltern und auf Grund von praktischen Erprobungen im 1. oder 2. Arbeitsmarkt ein passendes Angebot für die Berufsausbildung des Jugendlichen zu definieren. Wenn die Schnuppereinsätze im ersten Arbeitsmarkt erfolgen, haben sie zum Vorteile, dass sich Möglichkeiten und Chancen durch das frühe Kennenlernen ergeben, die zu einem Lehrverhältnis führen können.

Die Eingliederungsfachperson steuert den Berufswahlprozess aus fachlicher Sicht unter Einbezug der Auswirkungen der gesundheitlichen Einschränkung, der Prognose sowie den schulischen Ressourcen der Jugendlichen im Hinblick auf eine möglichst wirkungsorientierte nachhaltige Eingliederung.

4. Allgemeine Überlegungen zum Übergang II

Als Übergang II (Nahtstelle II) wird in der Berufsbildung der Wechsel vom Ausbildungsort zum Arbeitsplatz im ersten oder zweiten Arbeitsmarkt bezeichnet. Dabei kann es sich um einen Verbleib im Ausbildungsbetrieb oder auch um einen Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber handeln.

Die Ausbildung von jungen Erwachsenen hat zum Ziel, diese in die Gesellschaft zu integrieren und ihnen durch gezielte Förderung der Ressourcen und Kompetenzen eine möglichst selbständige Alltags-tauglichkeit und Integration in die Arbeitswelt zu ermöglichen. Dem Übergang von der Ausbildung in die Arbeitswelt soll ebenfalls ein hoher Stellenwert zugedacht werden, da sonst die Gefahr besteht, dass die davor erfolgten Aktivitäten nicht zum Tragen oder verloren gehen könnten.

Folgende Überlegungen können Hinweise auf Erfolgsfaktoren geben, um junge Erwachsene nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren:

4.1. Vor und nach Abschluss der Ausbildung

- Die Zuständigen der Institution sollen die jungen Erwachsenen bei der Praktika- und Stellensuche gezielt begleiten und unterstützen. Diese Vorbereitung, Unterstützung und Begleitung bei den Bewerbungsaktivitäten soll mit allen involvierten Personen koordiniert werden.
- Im Hinblick auf den Abschluss der ebA und den damit verbundenen Veränderungen sollen die Stellensuche, die Übergänge auf der Arbeits- und Wohnachse frühzeitig und (wenn möglich) gestaffelt geplant, koordiniert und gezielt begleitet werden, so dass gleichzeitige Veränderungen auf allen Achsen und dadurch verursachte Krisen möglichst vermindert werden.
- Eine vorübergehende Platzierung im zweiten Arbeitsmarkt bei fehlender Anschlusslösung zum Zeitpunkt des Abschlusses einer ebA mit dem Ziel der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit inkl. Existenzsicherung sollte durch eine Überbrückungslösung im Sinne von IIZ gefunden werden.
- Die Nachbetreuung soll koordiniert und die Zuständigkeiten definiert werden. Dabei können auch externe Partner Teilaspekte oder auch die Gesamtheit des Auftrages begleiten (u.a. Eltern/Beistand/Pro Infirmis/Sozialdienst etc.), idealerweise in Kooperation mit der IV.
- Es kann von den Ausbildungsinstitutionen erwartet werden, dass diese „Supported Education und Employment“ gezielt im Sinne der Nachhaltigkeit einer ebA vorantreiben und sich für Ausbildungen und anschließende Stellensuche einsetzen.
- Zum Erhalt der Motivation, der Entwicklung einer Perspektive und Förderung/Forderung des jungen Erwachsenen, ist eine Förderung seines Potenzials ein wichtiger Erfolgsfaktor für eine langfristige und nachhaltige Integration.

4.2. An der neuen Arbeitsstelle

- Die Nachbetreuung durch die IV-Stelle soll so lange dauern bis - bezogen auf den ersten Arbeitsmarkt - eine stabile Leistungsfähigkeit definiert werden kann. Erst zu diesem Zeitpunkt kann eine mittel- bis langfristig zu erwartende Arbeitshaltung angenommen werden. Dadurch würde die IV-Stelle den erstmaligen Rentenentscheid erst bei Erreichen einer stabilen Situation treffen und idealerweise eine Planung von individuellen flankierenden Begleitmassnahmen in Koordination mit weiteren Partnern (z.B. regelmässige Kontakte mit der versicherten Person etc.) vorsehen.
- Durch diese Begleitung und Förderung kann sichergestellt werden, dass junge Erwachsene ihr Potenzial stabilisieren oder ausbauen können und dass die während der ebA erreichten Fähigkeiten nicht durch das Fehlen einer Anschlusslösung gefährdet werden.
- Idealerweise wird die Nachbetreuung im ersten Arbeitsmarkt von derselben Bezugsperson wie schon während der Ausbildung für mindestens sechs Monate gewährleistet. Darin enthalten ist auch die Definition einer Ansprechperson der IV, welche für die vermittelte Person und den Arbeitgeber bei Anliegen/Fragen zur Verfügung steht.
- Damit die oben genannten idealtypischen Abläufe eingehalten werden können, ist für die jungen Erwachsenen die Koordination eines flexiblen, bedarfsgerechten Angebotes wünschenswert. Dabei gilt es, einen zeitlich gestaffelten Übergang II bezüglich Ausbildung, Arbeit und (betreutem) Wohnen zu gestalten.

5. Spezifische Empfehlungen der Arbeitsgruppe zu einzelnen Zielgruppen

5.1. Jugendliche und junge Erwachsene mit psychischen Beeinträchtigungen

- Aufgrund der oftmals fehlenden inneren Stabilität können sich äussere Veränderungen belastend auf die Arbeitsfähigkeit auswirken. Daher sollte eine spezifische Begleitung bei Veränderungen im beruflichen, persönlichen und psychosozialen Bereich organisiert werden. Einer Dekompensation könnte so massgeblich vorgebeugt werden.
- Eine offene und transparente Information über die Auswirkungen der Einschränkung/en am Arbeitsplatz baut Ängste bei allen Beteiligten ab.
- Es soll geprüft werden, ob und in welcher Form das Umfeld instruiert oder Arbeitsplatzanpassungen vorgenommen werden können.
- Die Bestimmung einer internen Bezugsperson im Betrieb kann ein wichtiger Anker für die versicherte Person darstellen.
- Die aktive Kontaktpflege mit dem Betrieb und der versicherten Person durch die zuständige Person der IV-Stelle kann unkompliziert und rasch erfolgen.

5.2. Jugendliche und junge Erwachsene mit kognitiven Beeinträchtigungen

- Aufgrund der kognitiven Einschränkungen empfiehlt sich die Planung und Gestaltung einer individuell angepassten Übertrittsphase mit gezieltem Einüben und Trainieren der neuen Situationen (z. B. mit Arbeitsversuch, Einarbeitung im 1. Arbeitsmarkt etc.). Bei dieser Gruppe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen besteht ein erhöhter Bedarf an Zeit für die Entwicklung und Orientierung in der neuen Situation.
- Eine offene und transparente Information bezüglich der Einschränkungen am Arbeitsplatz ist wichtig, respektive aus sicherheitstechnischen und arbeitsrechtlichen Gründen unabdingbar.
- Eine definierte Bezugsperson im Betrieb ist ein wichtiger Anker für diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen.
- Als übergeordnetes Ziel kann auch der Erhalt der aktuellen Arbeitsfähigkeit erachtet werden, da je nach Diagnose oft eine Steigerung der Leistungsfähigkeit unwahrscheinlich oder nicht möglich ist.

5.3. Jugendliche und junge Erwachsene mit Verhaltensauffälligkeiten

- Bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Verhaltensauffälligkeiten lohnt es sich, den Massnahmenkorb der IV auszuschöpfen und immer wieder individuell wie auch gezielt der aktuellen Situation anzupassen.
- Damit eine zu frühe Rentenzusprache verhindert werden kann, braucht es einen kreativen Umgang mit möglichen Massnahmen, was sich in weiterer Sicht durchaus lohnt, auch im Sinne der Versicherung.
- Dazu gehört ebenfalls der Einbezug der involvierten Stellen im Sinne einer optimalen Koordination wie auch der Kostenteilung, da Verhaltensauffälligkeit oftmals nicht ausschliesslich IV-relevant ist.

6. Sechs Kernbotschaften aus den Fachdiskussionen

- Die Information und Koordination mit den verschiedenen Akteuren bei der Vorbereitung des Übergangs I sind heute kantonal unterschiedlich etabliert. Die Arbeitsgruppe empfiehlt den IV-Stellen diese Zusammenarbeit zu suchen und regelmässig zu pflegen.
- Dazu gehört Beratung von in Regelklassen integrierten Schülerinnen und Schülern und deren Lehrpersonen. Durch Aktivitäten können Lehrpersonen und die öffentliche Berufsberatung für die besondere Ausgangslage sensibilisiert und bei der Berufswahl unterstützt werden.
- Aus dem praxisbezogenen intensiven Erfahrungsaustausch wie auch durch Gespräche mit verschiedenen involvierten Partnern kommen wir zum Schluss, dass keine weiteren Eingliederungsinstrumente für Jugendliche und junge Erwachsene benötigt werden. Es ist jedoch empfehlenswert, die vorhandenen vollumfänglich und flexibel auszuschöpfen.
- Die erfolgreiche Durchführung von Ausbildungen im ersten Arbeitsmarkt kann durch Modelle wie Supported Education, Job Coaching und verwandte Modelle unterstützt werden.
- Nur durch eine individuelle Nachbetreuung der jungen Erwachsenen und der Beratung der Arbeitgeber bei der Platzierung im ersten Arbeitsmarkt kann gewährleistet werden, dass die erreichten Kompetenzen erhalten und stabilisiert werden können. Die Beratung und Begleitung der Arbeitgeber erfolgt im Idealfall durch die zuständige Person der IV-Stelle oder durch eine andere Bezugsperson (z.B. Ausbilder, Job Coach etc.).
- Damit der Integrationsgedanke auch nach dem Übergang von der Ausbildung in den zweiten Arbeitsmarkt gepflegt, beibehalten und als effektive Zielsetzung vorangetrieben wird, wäre es sinnvoll, eine gezielte ressourcenorientierte Förderung der jungen Rentner im zweiten Arbeitsmarkt im Hinblick auf praktische Einsätze und eine Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt zu entwickeln.

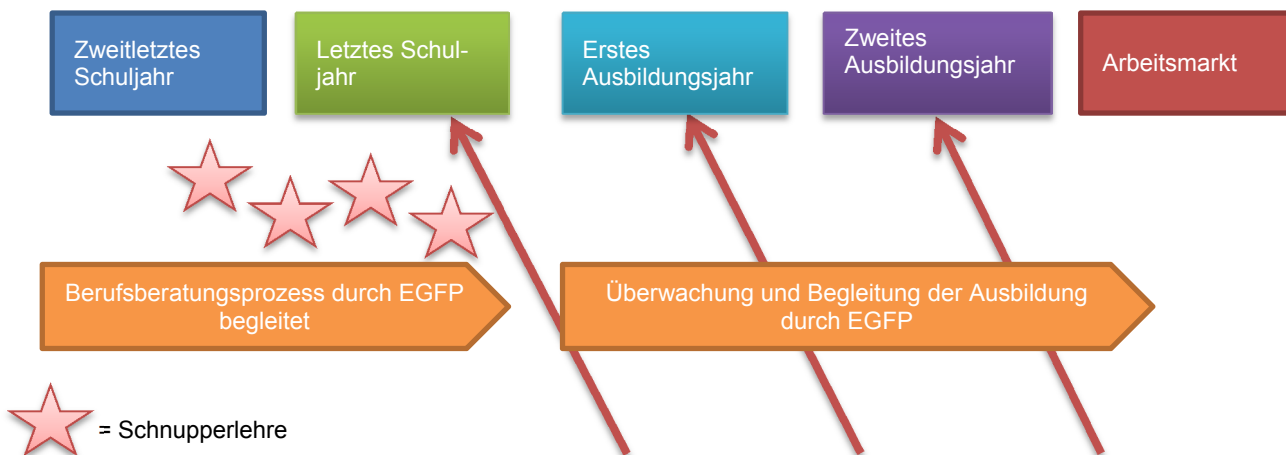
7. Dank

Das BSV bedankt sich bei der IVSK für die Delegation der Mitarbeitenden der IV-Stellen in die Arbeitsgruppe. Das Ergebnis dieser engagierten und konstruktiven Zusammenarbeit IVSK/BSV liegt nun vor Ihnen.

8. Anhang

- Orientierungshilfe Kernkompetenzen
- Ergänzende Fragen zur Diskussion der Kernkompetenzen und der individuellen Förderziele
- IV-Rundschreiben 299
- Förderzielvereinbarung für Beurteilungszeitpunkt 1 (vor Abschluss der Sekundarstufe I)
- Förderzielvereinbarung für Beurteilungszeitpunkt 2 (2. Semester im 1. Ausbildungsjahr)
- Förderzielvereinbarung für Beurteilungszeitpunkt 3 (2. Semester im 2. Ausbildungsjahr)

8.1. Orientierungshilfe Kernkompetenzen



Methodenkompetenz	Beurteilungszeitpunkt 1: Ende Sek I	Beurteilungszeitpunkt 2: 2. Semester vom 1. Ausbildungsjahr	Beurteilungszeitpunkt 3: 2. Semester vom 2. Ausbildungsjahr
Vereinbarte Zeiten und Termine regelmässig einhalten können	<i>Diese Methodenkompetenzen sind im Ansatz vorhanden, können sich noch entwickeln.</i> <i>Ausbildungsfähigkeit ist vorhanden</i>	<i>Diese Methodenkompetenzen müssen für die Zusprache eines 2. Ausbildungsjahres mehrheitlich vorhanden sein</i>	<i>Diese Methodenkompetenzen sind so weit entwickelt, dass weitere Fördermassnahmen für eine nachhaltige Platzierung im 1. Arbeitsmarkt sinnvoll und zweckmässig sind</i>
Umsetzen können von einfachen Aufgaben, Anweisungen und Anleitungen (mündlich oder auch schriftlich) im praktischen Alltag			
Zuverlässige sowie möglichst selbständige Arbeitsweise			
Findet bei Aufgaben, die den Fähigkeiten und Stärken entsprechen, selber Lösungsmöglichkeiten, die auch einen punktuellen Beizug der Ausbildungsverantwortlichen beinhalten kann			
Sich am Arbeitsplatz entsprechend den dort geltenden sozialen und standesgemässen Erwartungen verhalten können			
Arbeiten nach mehrfachen Wiederholungen selbständig durchführen können			
Ausdauernd und konstant an einer den Fähigkeiten angepassten Aufgabe arbeiten können			
Arbeitsschritte erlernen, üben und anwenden können			

Sozial- und Selbstkompetenz			
Eine positive Einstellung zu Ausbildung und Arbeit zeigen können	<i>Diese Sozial- und Selbstkompetenzen sind im Ansatz vorhanden, können sich entwickeln.</i> <i>Ausbildungsfähigkeit ist vorhanden.</i>	<i>Diese Sozial- und Selbstkompetenzen müssen für die Zusprache eines 2. Ausbildungsjahres mehrheitlich vorhanden sein</i>	<i>Diese Sozial- und Selbstkompetenz sind so weit entwickelt, dass weitere Fördermassnahmen für eine nachhaltige Platzierung im 1. Arbeitsmarkt sinnvoll und zweckmässig sind</i>
Sich in ein bestehendes Team einordnen können			
Regeln von Sauberkeit und Ordnung beachten und befolgen können			
Überprüfen der eigenen Arbeiten			
Fähigkeit entwickeln können, auf Gefahren zu achten (Mensch, Maschinen)			
Anreise / Arbeitsweg selbständig absolvieren können		<i>Diese Sozial- und Selbstkompetenzen können sich noch entwickeln</i>	
Einschätzen können, wie man situationsgerecht kommuniziert und sich dementsprechend verhält			
Der Einsatz von Rohstoffen, Werkzeugen und Material erfolgt sorgfältig			
Qualitätsorientiertes Denken und Handeln entwickeln können			
Wahrnehmen und sich mitteilen können, wenn etwas nicht verstanden wurde			

8.2. Ergänzende Fragen zur Diskussion der Kernkompetenzen und der individuellen Förderziele

Die Fragen sollen einen Hinweis zur Arbeitsweise geben, wenn es darum geht, die Ausbildungsfähigkeit, die Zusprache eines zweiten Jahres und die Anschlusslösung an eine Ausbildung zu definieren. Es handelt sich bei den ergänzenden Fragen um eine Hilfestellung zur Vertiefung einzelner Themen, die vordergründig sind. Von einer vollständigen Durcharbeitung der Fragen ist abzusehen, jedoch können so die wichtigsten Schwerpunkte für eine optimale Ausbildungsplanung und -förderung gesetzt werden.

J. = die/der Jugendliche

Methodenkompetenz	
<p>Vereinbarte Zeiten und Termine regelmässig einhalten können</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wann gelingt es J. besonders gut, Zeiten und Termine einzuhalten? • Unter welchen Umständen fällt es J. schwer, Zeiten und Termine einzuhalten? • Braucht diese Kompetenz eine besondere Abmachung? <input type="checkbox"/>ja / <input type="checkbox"/>nein • Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann? 	<p>Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒</p>
<p>Umsetzen können von einfachen Aufgaben, Anweisungen und Anleitungen (mündlich oder auch schriftlich) im praktischen Alltag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie (Hilfsmittel, mündl., schriftl.) gelingt es J. am besten, einfache Aufträge umzusetzen? • Innerhalb von welchen Anforderungen gelingt es J. diese einfachen Aufträge umzusetzen? (nur einzeln oder zwei, drei Aufträge gleichzeitig miteinander formuliert, unter Druck, mit klaren Rahmenbedingungen etc.) • In welcher Situation fällt es J. schwer, einfache Aufgaben, Anweisungen und Anleitungen umzusetzen? • Braucht diese Kompetenz eine besondere Abmachung? <input type="checkbox"/>ja / <input type="checkbox"/>nein • Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann? 	<p>Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒</p>
<p>Zuverlässige sowie möglichst selbständige Arbeitsweise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unter welchen Umständen gelingt es J. besonders gut, selbständig und zuverlässig zu arbeiten? • Unter welchen Umständen fällt es J. schwer, selbständig und zuverlässig zu arbeiten? • Braucht diese Kompetenz eine besondere Abmachung? <input type="checkbox"/>ja / <input type="checkbox"/>nein • Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann? 	<p>Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒</p>
<p>Findet bei Aufgaben, die den Fähigkeiten/Stärken entsprechen, selber Lösungsmöglichkeiten, die auch einen punktuellen Beizug der Ausbildungsverantwortlichen beinhalten können</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei welchen Aufgaben erfüllt J. diese Kernkompetenz und wie ist deren Niveau einzuordnen? • Ist diese Kernkompetenz ausbaubar? <input type="checkbox"/>ja / <input type="checkbox"/>nein • Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann? 	<p>Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒</p>
<p>Sich am Arbeitsplatz entsprechend den dort geltenden sozialen und standesgemässen Erwartungen verhalten können</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie wird das Verhalten von J. eingeschätzt? • In welchen Situationen / Begebenheiten oder Kontakten soll sich J. verbessern? • Braucht diese Kompetenz eine besondere Abmachung? <input type="checkbox"/>ja / <input type="checkbox"/>nein • Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann? 	<p>Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒</p>

Arbeiten nach mehrfachen Wiederholungen selbständig durchführen können

- Gelingt es J., diese Kernkompetenz zu erfüllen? ja / nein
- Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann?

Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒

Ausdauernd und konstant an einer den Fähigkeiten angepassten Aufgabe arbeiten können

- Welche konkreten Aufgaben sind an J. seine Fähigkeiten angepasst?
- Kann J. an diesen Aufgaben konstant arbeiten? ja / nein
- Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann? Welche Rahmenbedingungen sind notwendig, damit dies gelingen kann?

Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒

Arbeitsschritte erlernen, üben und anwenden können

- Welche Prozessabschnitte gelangen J. besonders gut?
- Zu welchen Prozessabschnitten braucht J. Unterstützung?
- Braucht diese Kompetenz eine besondere Abmachung? ja / nein
- Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann?

Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒

Sozial- und Selbstkompetenz

Eine positive Einstellung zu Ausbildung und Arbeit zeigen können

- Worin / Wann ist die positive Einstellung zur Arbeit erkennbar?
- Unter welchen Umständen fällt es J. schwer, eine positive Einstellung zur Arbeit zu zeigen?
- Braucht diese Kompetenz eine besondere Abmachung? ja / nein
- Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann?

Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒

Sich in ein bestehendes Team einordnen können

- Worin ist erkennbar, dass sich J. in das bestehende Team hat einordnen können?
- Gibt es Schwierigkeiten bei der Einordnung in das Team? ja / nein
- Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann?

Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒

Regeln von Sauberkeit und Ordnung beachten und befolgen können

- Wann gelingt es J. besonders gut, Regeln von Sauberkeit und Ordnung zu beachten?
- Unter welchen Umständen fällt es J. schwer, Regeln von Sauberkeit und Ordnung zu beachten?
- Braucht diese Kompetenz eine besondere Abmachung? ja / nein
- Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann?

Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒

Überprüfen der eigenen Arbeiten

- Gelingt es J. seine eigene Arbeit zu überprüfen? ja / nein
- Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann?

Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒

Fähigkeit entwickeln können, um auf Gefahren zu achten (Mensch, Maschinen)

- Welche Fähigkeiten hat J. entwickelt, damit Gefahren beachtet werden?
- In welchen Situationen gelingt es J. auf die Gefahren zu achten?
- In welchen Situationen fällt es J. schwer, auf Gefahren zu achten?
- Braucht diese Kompetenz eine besondere Abmachung? ja / nein
- Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann?

Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒

Anreise / Arbeitsweg selbständig absolvieren können

- Gelingt es J. die Anreise bzw. den Arbeitsweg selbständig zu absolvieren? ja / nein
- Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann?

Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒

Einschätzen können, wie man situationsgerecht kommuniziert und sich entsprechend verhält

- Unter welchen Umständen kommuniziert J. situationsgerecht und verhält sich wie erwartet?
- Unter welchen Umständen / in welcher Situation fällt es J. schwer, situationsgerecht zu kommunizieren (und sich entsprechend zu verhalten)?
- Braucht diese Kompetenz eine besondere Abmachung? ja / nein
- Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann?

Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒

Der Einsatz von Rohstoffen, Werkzeugen und Material kann sorgfältig erfolgen

- Gelingt es J. Rohstoffe, Werkzeuge und Materialien sorgfältig einzusetzen? ja / nein
- Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann?

Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒

Qualitätsorientiertes Denken und Handeln entwickeln können

- Konnte J. ein qualitätsorientiertes Denken und Handeln entwickeln? ja / nein
- Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann?

Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒

Wahrnehmen und sich mitteilen können, wenn etwas nicht verstanden wurde

- Unter welchen Umständen gelingt es J., sich mitzuteilen, wenn etwas nicht verstanden wurde?
- Unter welchen Umständen fällt es J. schwer, sich mitzuteilen?
- Braucht diese Kompetenz eine besondere Abmachung? ja / nein
- Welche Massnahmen sind ergriffen worden / geplant oder müssen verstärkt werden, damit sich J. in diesem Bereich verbessern kann?

Bei Bedarf individuelles Ziel formulieren ⇒

8.3. IV-Rundschreiben 299

Eidgenössisches Departement des Innern EDI

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Geschäftsfeld Invalidenversicherung
Bereich Berufliche Integration

30. Mai 2011

IV-Rundschreiben Nr. 299

IV-Anlehre/praktische Ausbildung nach INSOS (PrA)

IV-Anlehren inkl. praktische Ausbildungen nach INSOS sind in der Regel auf zwei Jahre angelegt. Dabei kann in vielen Fällen nach Abschluss dieser zwei Jahre keine rentenbeeinflussende Eingliederung erreicht werden. Im Sinne eines wirkungsorientierten Einsatzes der finanziellen Mittel soll deshalb in jedem Einzelfall eine periodische Wirkungskontrolle vorgenommen werden.

Konkret bedeutet dies, dass IV-Anlehren inkl. praktische Ausbildungen nach INSOS von nun an einheitlich für ein Jahr zugesprochen werden sollen. Ergibt die gemeinsam mit dem Ausbildungsbetrieb und der jugendlichen Person in Ausbildung durchgeführte Standortbestimmung gegen Ende des ersten Ausbildungsjahres, dass gute Aussichten bestehen auf eine künftige Erwerbsfähigkeit in rentenbeeinflussendem Ausmass, soll die Ausbildung um ein zweites Jahr verlängert werden. Ebenso kann das zweite Ausbildungsjahr zugesprochen werden, wenn eine Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt erwartet werden kann, auch wenn diese vorerst noch nicht rentenbeeinflussend ist.

Gemäss den heutigen Bestimmungen (Kreisschreiben über die Eingliederungsmassnahmen beruflicher Art KSBE) besteht Anspruch auf die Vergütung der invaliditätsbedingten Mehrkosten der erstmaligen beruflichen Ausbildung, sofern nach Abschluss der Ausbildung ein Mindeststundenlohn von Fr. 2.55 erzielt werden kann. Diese Anspruchsvoraussetzung soll auch künftig beibehalten werden.

Bereits für zwei Jahre verfügte Ausbildungen fallen nicht unter diese Regelung und sind im Einzelfall nicht wiedererwägungsweise aufzuheben, resp. neu zu verfügen.

Bundesamt für Sozialversicherungen BSV
Effingerstrasse 20,
CH-3003 Bern
www.bsv.admin.ch

8.4. Förderzielvereinbarung für Beurteilungszeitpunkt 1 (vor Abschluss Sekundarstufe I)

Methodenkompetenz	Diese Kompetenzen sind im Ansatz vorhanden, können sich noch entwickeln. Ausbildungsfähigkeit ist vorhanden.
	Förderziele:
Vereinbarte Zeiten und Termine regelmässig einhalten können.	
Umsetzen können von einfachen Aufgaben, Anweisungen und Anleitungen (mündlich oder auch schriftlich) im praktischen Alltag.	
Zuverlässige sowie möglichst selbständige Arbeitsweise.	
Findet bei Aufgaben, die den Fähigkeiten und Stärken entsprechen, selber Lösungsmöglichkeiten, die auch einen punktuellen Bezug der Ausbildungsverantwortlichen beinhalten kann.	
Sich am Arbeitsplatz entsprechend den dort geltenden sozialen und standesgemässen Erwartungen verhalten können.	
Arbeiten nach mehrfachen Wiederholungen selbständig durchführen können.	
Ausdauernd und konstant an einer den Fähigkeiten angepassten Aufgabe arbeiten können.	
Arbeitsschritte erlernen, üben und anwenden können.	
Sozial- und Selbstkompetenz	
Eine positive Einstellung zu Ausbildung und Arbeit zeigen können.	
Sich in ein bestehendes Team einordnen können.	
Regeln von Sauberkeit und Ordnung beachten und befolgen können.	
Überprüfen der eigenen Arbeiten.	
Fähigkeit entwickeln können, auf Gefahren zu achten (Mensch, Maschinen).	
Anreise / Arbeitsweg selbständig absolvieren können.	
Einschätzen können, wie man situationsgerecht kommuniziert und sich dementsprechend verhält.	
Der Einsatz von Rohstoffen, Werkzeugen und Material erfolgt sorgfältig.	
Qualitätsorientiertes Denken und Handeln entwickeln können.	
Wahrnehmen und sich mitteilen können, wenn etwas nicht verstanden wurde.	

Folgende Personen erklären sich mit den vereinbarten Förderzielen einverstanden:

Ort und Datum: _____
 versicherte Person _____
 Eltern _____
 Lehrperson _____
 Eingliederungsfachperson IV _____
 weitere Personen _____

8.5. Förderzielvereinbarung für Beurteilungszeitpunkt 2 (2. Semester im 1. Ausbildungsjahr)

Methodenkompetenz	Folgende Kompetenzen müssen für die Zusage eines 2. Ausbildungsjahres mehrheitlich vorhanden sein.
	Förderziele:
Vereinbarte Zeiten und Termine regelmässig einhalten können.	
Umsetzen können von einfachen Aufgaben, Anweisungen und Anleitungen (mündlich oder auch schriftlich) im praktischen Alltag.	
Zuverlässige sowie möglichst selbständige Arbeitsweise.	
Findet bei Aufgaben, die den Fähigkeiten und Stärken entsprechen, selber Lösungsmöglichkeiten, die auch einen punktuellen Bezug der Ausbildungsverantwortlichen beinhalten kann.	
Sich am Arbeitsplatz entsprechend den dort geltenden sozialen und standesgemässen Erwartungen verhalten können.	
Arbeiten nach mehrfachen Wiederholungen selbständig durchführen können.	
Ausdauernd und konstant an einer den Fähigkeiten angepassten Aufgabe arbeiten können.	
Arbeitsschritte erlernen, üben und anwenden können.	
Sozial- und Selbstkompetenz	
Eine positive Einstellung zu Ausbildung und Arbeit zeigen können.	
Sich in ein bestehendes Team einordnen können.	
Regeln von Sauberkeit und Ordnung beachten und befolgen können.	
Überprüfen der eigenen Arbeiten.	
Fähigkeit entwickeln können, auf Gefahren zu achten (Mensch, Maschinen).	
Anreise / Arbeitsweg selbständig absolvieren können.	
Einschätzen können, wie man situationsgerecht kommuniziert und sich dementsprechend verhält.	Diese Sozial- und Selbstkompetenzen können sich noch entwickeln
Der Einsatz von Rohstoffen, Werkzeugen und Material erfolgt sorgfältig.	
Qualitätsorientiertes Denken und Handeln entwickeln können.	
Wahrnehmen und sich mitteilen können, wenn etwas nicht verstanden wurde.	

Folgende Personen erklären sich mit den vereinbarten Förderzielen einverstanden:

Ort und Datum: _____

versicherte Person _____

Eltern _____

Berufsbildner /-in _____

Eingliederungsfachperson IV _____

weitere Personen _____

8.6. Förderzielvereinbarung für Beurteilungszeitpunkt 3 (2. Semester im 2. Ausbildungsjahr)

Methodenkompetenzen	Diese Methodenkompetenzen sind so weit entwickelt, dass weitere Fördermassnahmen für eine nachhaltige Platzierung im 1. Arbeitsmarkt sinnvoll und zweckmässig sind.
	Förderziele:
Vereinbarte Zeiten und Termine regelmässig einhalten können.	
Umsetzen können von einfachen Aufgaben, Anweisungen und Anleitungen (mündlich oder auch schriftlich) im praktischen Alltag.	
Zuverlässige sowie möglichst selbständige Arbeitsweise.	
Findet bei Aufgaben, die den Fähigkeiten und Stärken entsprechen, selber Lösungsmöglichkeiten, die auch einen punktuellen Bezug der Ausbildungsverantwortlichen beinhalten kann.	
Sich am Arbeitsplatz entsprechend den dort geltenden sozialen und standesgemässen Erwartungen verhalten können.	
Arbeiten nach mehrfachen Wiederholungen selbständig durchführen können.	
Ausdauernd und konstant an einer den Fähigkeiten angepassten Aufgabe arbeiten können.	
Arbeitsschritte erlernen, üben und anwenden können.	
Sozial- und Selbstkompetenz	
Eine positive Einstellung zu Ausbildung und Arbeit zeigen können.	
Sich in ein bestehendes Team einordnen können.	
Regeln von Sauberkeit und Ordnung beachten und befolgen können.	
Überprüfen der eigenen Arbeiten.	
Fähigkeit entwickeln können, auf Gefahren zu achten (Mensch, Maschinen).	
Anreise / Arbeitsweg selbständig absolvieren können.	
Einschätzen können, wie man situationsgerecht kommuniziert und sich dementsprechend verhält.	
Der Einsatz von Rohstoffen, Werkzeugen und Material erfolgt sorgfältig.	
Qualitätsorientiertes Denken und Handeln entwickeln können.	
Wahrnehmen und sich mitteilen können, wenn etwas nicht verstanden wurde.	

Folgende Personen erklären sich mit den vereinbarten Förderzielen einverstanden:

Ort und Datum: _____

versicherte Person _____

Eltern _____

Berufsbildner /-in _____

Eingliederungsfachperson IV _____

weitere Personen _____