

DOKUMENTATION DER TAGUNG

KONGRESS 2010 BEGLEITENDE HILFEN

BESTANDSAUFNAHME UND PERSPEKTIVEN
DER BEGLEITENDEN HILFEN ZUR FÖRDERUNG
VON ARBEITSMÖGLICHKEITEN FÜR MENSCHEN
MIT BEHINDERUNG IN ÖSTERREICH

INHALT

1. VORWORTE 02

- 1.1. Vorwort des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz Rudolf Hundstorfer 03
- 1.2. Vorwort des Leiters des Bundessozialamtes Dr. Günther Schuster 04
- 1.3. Vorwort dabei-austria 05

2. KEYNOTE UND VORTRÄGE 06

- 2.1. Rückblick auf 18 Jahre Begleitende Hilfen in Österreich – ein Trialog der PartnerInnen 07
- 2.2. Keynote: Die Zukunft der Arbeit – eine Chance für Menschen mit Behinderung? 11
- 2.3. Das österreichische Modell der Begleitenden Hilfen als Good Practice – Vorstellung der Studie der Europäischen Kommission „Supported Employment and Flexicurity in Europe“ 15
- 2.4. Begleitende Hilfen: Perspektiven aus Sicht des Bundessozialamtes 19

3. WORKSHOPS 24

- 3.1. Erfolgsmodell Berufsausbildungsassistenz – Entwicklung, Erfahrungen, Erfolge 25
- 3.2. Begleitende Hilfen unter dem Aspekt gehörlosenspezifischer Beratungsstrategien 33
- 3.3. JobCoaching: „Stiefkind“ der Begleitenden Hilfen? 36
- 3.4. Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz – Viel erreicht, aber noch lange nicht am Ziel 40
- 3.5. Technische Hilfen – Zielgruppenspezifische Beratungsangebote und technische Hilfen als Erfolgsfaktor für die Berufliche Integration 43
- 3.6. Die Wirtschaft als Partnerin in der Beruflichen Integration – Kooperationen und Erfolge 45
- 3.7. Herausforderung der Beruflichen Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen 47
- 3.8. Das System Schule als Partner am Übergang Schule/Beruf – Kooperation mit Schulen in der Beruflichen Integration von Jugendlichen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf 50
- 3.9. Begleitende Hilfen als gelebte Diversität im großstädtischen Raum am Beispiel Clearing Wien 52
- 3.10. Kommunikation mit der Wirtschaft – was Unternehmen von den Begleitenden Hilfen brauchen ... und wollen 55
- 3.11. Arbeitsassistenz – eine Dienstleistung aktueller und notwendiger als je zuvor 57
- 3.12. Übergangsmanagement in den Begleitenden Hilfen 60
- 3.13. Clearing und BAS+: Erfolgreiche zielgruppenadäquate Weiterentwicklung von Angeboten und Konzepten der Beruflichen Integration 62
- 3.14. Die Werkzeuge des Clearings – Angewandte Methoden und Tools des Clearings, dargestellt an Hand praktischer Beispiele 66
- 3.15. Integrationsplattform Hollabrunn – gelebte Integration im ländlichen Raum 69
- 3.16. Wirkungen und Erfolgsmessung in den Begleitenden Hilfen 72

4. ANHANG 74

- 4.1. Informationen zu den Begleitenden Hilfen 75
- 4.2. Supported Employment als Erfolgskonzept in Europa und Österreich 81
- 4.3. Informationen über das Bundessozialamt 83
- 4.4. Dachverband Berufliche Integration Austria 84

Impressum 85



SEHR GEEHRTE KONGRESSTEILNEHMERINNEN!

Zuerst möchte ich mich bei allen KongressbesucherInnen für die Teilnahme am Kongress 2010 Begleitende Hilfen bedanken. Mein Dank gilt auch dem Bundessozialamt als Veranstalter und dem Dachverband Berufliche Integration für die organisatorische Unterstützung.

Der rege Zustrom von Interessierten hat gezeigt, dass der Bedarf an Informations- und Erfahrungsaustausch bei allen im Bereich der Begleitenden Hilfen engagierten Personen sehr groß ist und auch der Wunsch nach noch besserer Vernetzung und stärkerer Zusammenarbeit zur Optimierung der einzelnen Maßnahmen sowohl von Seiten der FördergeberInnen als auch der AnbieterInnen besteht.

Hier wird vor allem die Rolle des Bundessozialamts als Drehscheibe und koordinierende Stelle in den nächsten Jahren noch mehr an Bedeutung gewinnen.

Trotz sich bessernder Wirtschaftslage wird es auch zukünftig unterstützender Angebote bedürfen, um vor allem junge Menschen mit Beeinträchtigungen an den Arbeitsmarkt heranzuführen und die Arbeitsplätze von älteren Personen mit Behinderung zu erhalten.

Die Integrative Berufsausbildung dieser Jugendlichen in Form einer Teilqualifizierung oder verlängerten Lehre und die Unterstützung bei der Jobsuche und am Arbeitsplatz durch die Arbeitsassistenzen und das JobCoaching sind, wie alle anderen Begleitenden Hilfen, nicht nur von enormer wirtschaftlicher sondern auch sozialer Bedeutung.

Wer in den Arbeitsmarkt integriert ist, der ist auch weniger von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht.

In meiner Funktion als Arbeits- und Sozialminister werde ich daher auch zukünftig alles daran setzen, damit weiterhin diese Unterstützungsstrukturen in unverminderter Qualität angeboten und bedarfsgerecht weiterentwickelt werden können.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre dieser Kongressdokumentation und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit in diesem für uns alle arbeitsmarktpolitisch und gesellschaftlich so wichtigen Bereich.

Ihr
Rudolf Hundstorfer

Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz



SEHR GEEHRTE KONGRESSTEILNEHMERINNEN!

Mit dem Kongress 2010 gelang es dem Bundessozialamt (BSB) als Veranstalter ein Forum zum Thema Begleitende Hilfen zu schaffen, das einem sehr breit gestreuten Fachpublikum von ca. 300 Personen sowohl Platz für einen Gedankenaustausch als auch zur Weiterentwicklung dieses so wichtigen Maßnahmenpakets bieten konnte.

Quer durch alle Hierarchien trafen sich MitarbeiterInnen der Trägerorganisationen, die Begleitende Hilfen im Auftrag des BSB anbieten, und diskutierten angeregt in 16 Workshops mit VertreterInnen der Behindertenverbände sowie der SozialpartnerInnen, KollegInnen des BSB, des BMASK und anderer Ministerien (z. B. BMWFJ, BMUKK) sowie weiterer FördergeberInnen (AMS, Länder, etc.). Auch VertreterInnen europäischer Institutionen (Kommission, EUSE, etc.) nahmen am Kongress teil.

Im Laufe der beiden Veranstaltungstage kristallisierten sich einige Schwerpunkte heraus, denen zukünftig vermehrt Beachtung geschenkt werden soll.

Wie bereits im Vorfeld der Veranstaltung absehbar, werden neben der Gruppe der Jugendlichen mit Beeinträchtigung auch Menschen mit psychischen Erkrankungen zukünftig immer mehr von den Begleitenden Hilfen profitieren. Hier werden die Maßnahmen von allen Beteiligten ganz besonders auf die individuellen Bedürfnisse der einzelnen Person abzustimmen sein.

Gerade für Jugendliche gilt es, das Zusammenspiel der Instrumente zu optimieren und das Clearing als Einstiegsmaßnahme klar zu platzieren.

Zudem wird es wichtig sein, die Begleitenden Hilfen zu aktuellen Themen der Sozialpolitik zu positionieren. Sowohl die bedarfsorientierte Mindestsicherung als auch die aktuelle Diskussion rund um Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension sowie das zentrale Thema Armut und Vermeidung von sozialer Ausgrenzung sind hier zu nennen.

Die vorliegende Dokumentation soll allen TeilnehmerInnen am Kongress aber auch Personen, die die Veranstaltung nicht besuchen konnten, einen Einblick in die erzielten Ergebnisse bieten und als Nachschlagewerk dienen.

In diesem Zusammenhang danke ich auch allen ReferentInnen, WorkshopleiterInnen, meinen MitarbeiterInnen und dem Dachverband Berufliche Integration, ohne deren Mitwirkung diese Veranstaltung nicht durchführbar gewesen wäre.

Allen KongressbesucherInnen möchte ich auf diesem Weg nochmals meinen Dank für ihr Kommen aussprechen, und ich freue mich auf eine weitere auf den Ergebnissen der beiden Tage basierende gute Zusammenarbeit in den nächsten Jahren.

Ihr
Dr. Günther Schuster

Leiter des Bundessozialamtes



VORWORT DES DACHVERBAND BERUFLICHE INTEGRATION – AUSTRIA DABEI AUSTRIA

Seit nunmehr acht Jahren ist der Dachverband bestrebt, die Gleichstellung von Menschen mit Behinderung voranzutreiben, gesellschaftspolitische Benachteiligungen aufzuzeigen und über Maßnahmen zur Beruflichen Integration zu informieren.

Arbeitsassistenten, Berufsausbildungsassistenten, Clearing, JobCoaching und die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz sind heute ein unverzichtbarer Beitrag für die Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und ein Mittel um Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Die Maßnahmen der Begleitenden Hilfen werden laufend erweitert und adaptiert, Clearing und Arbeitsassistenten wurden von der Europäischen Kommission als Best Practice Maßnahmen gewürdigt.

Rasche gesellschaftliche Veränderungen verlangen auch im Bereich der Beruflichen Integration neue Zugänge und Lösungen. Angesichts dieser Situation ist der Kongress Begleitende Hilfen als Plattform zu verstehen, der alle beteiligten Akteure versammelte um gemeinsam nach neuen Ansätzen zu suchen. Eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Maßnahmen in den Begleitenden Hilfen kann nur dann gelingen, wenn alle Beteiligten gemeinsam an deren Umsetzung arbeiten bzw. bestehende Angebote, Maßnahmen und Förderungen überprüfen.

Der Dachverband Berufliche Integration-Austria vertritt bundesweit die Interessen der Organisationen, die Dienstleistungen im Bereich Beruflicher Integration von Menschen mit Behinderung anbieten. Gemeinsam stellen wir uns den Herausforderungen, die mit der Weiterentwicklung der Begleitenden Hilfen verbunden sind, versuchen diese voranzutreiben und die Umsetzung neuer Projekte zu sichern.

Wenn es durch diesen Kongress gelungen ist, die Öffentlichkeit für die Anliegen von Menschen mit Behinderung zu sensibilisieren und Berührungsängste bzw. Vorurteile abzubauen, dann sind wir auf dem richtigen Weg.

Ihre
Andrea Greiner

Stellvertretende Leiterin der Geschäftsstelle
Dachverband Berufliche Integration – dabei-austria

2. KEYNOTE UND VORTRÄGE



Mag.^a Dorothea Brozek, Aufsichtsratsvorsitzende der Wiener Assistenzgenossenschaft
 Dr.ⁱⁿ Margarete Steiner, Landesstellenleiterin Bundessozialamt Steiermark
 Mag.^a Karin Löberbauer, pro mente Oberösterreich
 Herbert Pichler, ÖGB Chancen-Nutzen-Büro

2.1 RÜCKBLICK AUF 18 JAHRE BEGLEITENDE HILFEN IN ÖSTERREICH – EIN TRIALOG DER PARTNERINNEN

Der Trialog der PartnerInnen versammelte FördergeberInnen, durchführende Organisationen und sogenannte NutznießerInnen der Begleitenden Hilfen am Podium.¶

Mit dem ersten Projekt der Arbeitsassistenz 1992 fiel sozusagen der Startschuss für die Entwicklung der Begleitenden Hilfen in Österreich – rückblickend für die ExpertInnen eine aufregende und spannende Zeit. Frau Mag.^a Brozek erläuterte die schwierigen Bedingungen (Stichwort Barrierefreiheit) an der Universität und in öffentlichen Verkehrsmitteln, mit denen Menschen mit Behinderung damals konfrontiert waren. Ende der 1980er Jahre begannen sich behinderte StudentInnen zu organisieren und ihre individuelle Situation der Behinderung aus der gesellschaftspolitischen Perspektive heraus zu thematisieren. Im Speziellen beschäftigte man sich mit dem Problem der Mobilität, wo bis heute ein starker Perspektivenwechsel auch seitens der Politik im Gange ist. Frau Mag.^a Brozek berichtete in diesem Zusammenhang von einer Anfrage an den damals zuständigen Politiker für Verkehr zum Thema barrierefreie Ausgestaltung. Dessen Antwort lautete sinngemäß, dass Integration dann stattfände, wenn die gesunden MitbürgerInnen den behinderten Mitmenschen behilflich wären. Neben der Mobilität beschäftigte sich die StudentInnengruppe an der Universität Wien Anfang der 1990er Jahre verstärkt mit personellen Hilfen für ein selbstbestimmtes Leben, sprich mit Persönlicher Assistenz. Der Forderung nach einem/einer Behindertenbeauftragten an jeder Universität kam die Politik anfänglich mit fünf Stellen nach. Heute gibt es an jeder Universität Behindertenbeauftragte. Eine Arbeitsassistenzstelle für AkademikerInnen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung, die auf Arbeitssuche sind, stellt ein weiteres Ergebnis der damaligen Bemühungen dar.¶

Herr Pichler sprach über seine Erfahrungen, die er in dieser Zeit gemacht hatte. Er begann im zweiten Bildungsweg die Handelsakademie nachzuholen, da er sich in seiner ersten beruflichen Tätigkeit ganz und gar nicht gefordert fühlte und die Begleitung durch BerufsausbildungsassistentInnen zur damaligen Zeit noch nicht gegeben war.¶

Frau Dr.ⁱⁿ Steiner umriss anschließend die Veränderungen, die im Bundessozialamt im Zuge der Entwicklung der Arbeitsassistenten und der nachfolgenden Projekte stattfanden. Unterschiedliche Tätigkeiten und Maßnahmen (z. B. Organisation einer Ausstellung zur Arbeitsintegration, Einführung der pränatalen Diagnostik) führten zwar im Laufe der Jahre dazu, dass Kompetenzen erworben und wertvolle Erfahrungen gesammelt wurden, Projekte konnten vorerst allerdings noch nicht gefördert werden. Auch Sozialeinrichtungen waren vorhanden. An die konnten sich Menschen mit ihren Problemen und Bedürfnissen häufig auf der Suche nach einem Arbeitsplatz wenden. Die Arbeitsassistenten selbst war allerdings erst im Entstehen begriffen. Bei der Konzeption und beim Aufbau der Begleitenden Hilfen konnte aber auf die daraus gewonnene Expertise zurückgegriffen werden. ¶

Frau Mag.^a Löberbauer skizzierte ihren Zugang zur Arbeitsassistenten. Anfang der 1990er Jahre betreute sie als Arbeitstrainingsleiterin im Arbeitstrainingszentrum pro mente Österreich psychisch kranke Personen im Rahmen der Beruflichen Integration. Schon damals stellte man fest, dass nach einer Trainingsmaßnahme oder einem Rehabilitationsangebot eine Lücke klaffte. Es gab keine nachfolgende Beratungs- oder Unterstützungsdienstleistung zur Begleitung in den beruflichen Arbeitsalltag. In einer Arbeitsgruppe der pro mente OÖ, genannt BIG (Berufliche Integration) wurden bereits Überlegungen zu Angeboten einer beruflichen Begleitung nach dem Arbeitstraining diskutiert. Vorbilder und Projektmodelle für die Arbeitsassistenten in Österreich waren das bayrische Modell mit dem Titel „Psychosoziale Begleitung im Arbeitsleben“ und die Hamburger Arbeitsassistenten. Die Idee begann zu reifen und sich konzeptionell weiterzuentwickeln und 1992 erfolgte der offizielle Start der Arbeitsassistenten bei pro mente Oberösterreich und ibi Niederösterreich. Das ursprüngliche Modell der Arbeitsassistenten beruhte auf drei Pfeilern: Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, Hilfe und Unterstützung bei der Sicherung von Arbeitsplätzen sowie Öffentlichkeitsarbeit und die Berücksichtigung gemeinsamer Interessen (der Betroffenen selbst, der ArbeitgeberInnen und der Unternehmen). Änderungen im Bereich der Angebotslandschaft führten dazu, dass sich aus der Arbeitsassistenten heraus (und dessen ganzheitlichem Ansatz, Unterstützung im beruflichen, schulischen und im Clearing-Bereich anzubieten) weitere Projekte der Begleitenden Hilfen entwickelten. Die Arbeitsassistenten, die bei ihrem Beginn 1992 nur für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung oder für Menschen mit Behinderung konzipiert worden war, konnte ab 1994/1995 auch für andere Zielgruppen geöffnet werden. Österreichweit entwickelten sich unterschiedliche Trägerorganisationen, die nun Arbeitsassistenten für die verschiedensten Gruppen von Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung (bspw. sinnesbehinderte Menschen, geistig, körperlich und mehrfach behinderte Menschen) anbieten. ¶

2001 wurde neben der Arbeitsassistenten zusätzlich das Clearing eingeführt, ein Angebot für Jugendliche am Übergang Schule/Beruf. Die Hintergründe dazu erläuterte Frau Dr.ⁱⁿ Steiner aus Sicht der Steiermark. Erfahrungen aus der Beratung und der Diagnostik zeigten, dass den Kindern nach der Integration in den Kindergarten und in die Schule keine weiteren Perspektiven aufgezeigt wurden. In Zusammenarbeit mit dem Landesschulrat, der Arbeiterkammer, den ElternvertreterInnen, den Vereinen und mit Mitteln aus der Behindertenmilliarde wurde das Angebot des Clearings aufgebaut. Durch den Erfahrungsaustausch der einzelnen Landesstellen des Bundessozialamts kam es zur österreichweiten Einführung des Clearings. Eine Unterstützung bei der Entscheidung der Berufswahl ist deshalb von so großer Bedeutung, da die Mittel, die in die (richtige) Berufsausbildung gesteckt werden, sich ein Leben lang vervielfachen. Die unterschiedlichsten Formen und Auswirkungen von Behinderung erfordern darüber hinaus das Unterstützungsangebot des Clearings. ¶

Clearing-Stellen und die Berufsausbildungsassistenten sind für Herrn Pichler die wichtigsten und bedeutendsten Instrumente der Begleitenden Hilfen und haben wesentlich dazu beigetragen bzw. tragen dazu bei, dass der Arbeitsmarkt auch für Menschen mit Behinderung geöffnet wurde bzw. offen ist. Zuvor wurden viele Menschen mit Behinderung in Beschäftigungstherapien untergebracht. Somit ist die heutige Berufsorientierung für Menschen mit Behinderung eine wichtige und notwendige Unterstützung. Auch die heutigen technischen Möglichkeiten helfen mit, Menschen mit Behin-

derung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Technische Hilfen tragen ferner dazu bei, das klassische Berufsbild von Menschen mit Behinderung (z. B. sehbehinderte Menschen leisten Telefondienst oder arbeiten als Masseur und Masseurinnen) bei Unternehmen und in der Gesellschaft zu erweitern. Die UnternehmerInnen sind durch die technischen Unterstützungsleistungen geneigt, Menschen mit Behinderung verstärkt zu unterstützen und sie mehr als nur klassische (ihrer Behinderung entsprechende) Tätigkeiten durchführen zu lassen. ¶

Die Entwicklung der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz wurde durch Frau Mag.^a Brozek näher erläutert. Menschen mit einer Körperbehinderung leiten in der Rolle des/der Arbeitgebers/in ihre/n persönliche/n Assistentin/en an, schulen ihn/sie ein und bestimmen somit auch über den Einsatz der finanziellen Mittel. Der Verein „Selbstbestimmt Leben“ trug das Konzept 2001 an das Bundessozialamt heran. Daraus entwickelte sich das Pilotprojekt. Weitere Vereinbarungen mit der Stadt Wien betreffen die Assistenz in anderen Lebensbereichen. Dieser Versuch, die Kompetenzen auf Bund und Länder aufzuteilen, gab den Initiatoren recht. Die Einführung der Richtlinie der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz als bundesweite Regelung im Jahr 2004 ist als Meilenstein zu betrachten. Aufgrund dieser Richtlinie gab es schließlich in jedem Bundesland eine Ansprech-/ Servicestelle für Menschen mit Behinderung, die dazu beitrug, den Assistenzbedarf aber auch die Qualifikationen von Menschen mit Behinderung sichtbar zu machen. Dieses Instrument der Begleitenden Hilfen ermöglicht es auch schwerbehinderten Menschen, hoch qualifizierte Arbeit zu leisten und ist durchaus auch als ein Weg zu sehen, dem angekündigten Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Eine bundesweite Regelung für Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und Assistenz in allen anderen Lebensbereichen soll nun der nächste logische Schritt sein. ¶

Das Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderung und der Beginn der Unterstützung bereits in der Schule sind für Frau Dr.ⁱⁿ Steiner die wesentlichen Erfolgsfaktoren der Begleitenden Hilfen. Es ist gelungen und muss weiter gelingen, Zugang zu Unternehmen zu schaffen und Führungskräfte zu sensibilisieren. Die Begleitung durch SpezialistInnen ist darauf ausgerichtet, Menschen mit Behinderung in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. ¶

Auf das Besondere der Begleitenden Hilfen wies auch Mag.^a Löberbauer aus Sicht der Arbeitsassistenz hin. Für sie ist die Qualität der Unterstützung aufgrund der jahrelangen Erfahrung gestiegen, die Idee und der Auftrag der Arbeitsassistenz haben sich jedoch prinzipiell nicht verändert. Das Prinzip, Menschen als Ganzes zu betrachten und die Devise, so viel Unterstützung wie notwendig und so viel Selbständigkeit wie möglich, waren immer Kern der Arbeitsassistenz und auch aller weiteren Projekte der Begleitenden Hilfen. Die Begleitenden Hilfen können als moderne Dienstleistungsunternehmen bezeichnet werden, die sozusagen die Schuhe der traditionellen Sozialarbeit ausgezogen und sich den gesellschaftlichen Anforderungen angepasst haben. Die vielen verschiedenen Angebote, die in den letzten Jahren entstanden sind und die unter den fünf Bezeichnungen der Begleitenden Hilfen zusammengefasst werden, geben Menschen mit Behinderung und Beeinträchtigung die Chance, das für sich passende Angebot zu wählen. ¶

Selbstbestimmt-Leben-Bewegungen und Trägerorganisationen in der österreichischen Behindertenpolitik müssen nicht immer im krassen Widerspruch zueinander stehen, erläuterte Frau Mag.^a Brozek. Die verschiedenen Projekte der letzten Jahre, bei denen vielfach behinderte ExpertInnen mit am Werk waren, haben eine Bewusstseinsänderung herbeigeführt. Durch diese Mitarbeit betteten sich die Selbstbestimmt-Leben-Bewegung und deren ExpertInnen in die Trägerlandschaft ein, jedoch nicht ohne die Prinzipien ihrer Initiative aus den Augen zu verlieren. Das Jahr der Menschen mit Behinderung, das 2003 begangen wurde und vor allem die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung waren wichtige Schritte in der Bewusstseinsarbeit. Durch den respektvollen und würdevollen Umgang miteinander, der sich in den letzten Jahren entwickelte, werden Menschen mit Beeinträchtigung als Teil der Gesellschaft und als Ganzes angesehen. Menschen mit Behinderungen fordern heute selbstbewusster ihre Rechte ein als noch vor 18 Jahren, da sich eben die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen stark verändert haben. Die Herausforderung war und

ist jedoch der Arbeitsmarkt, der einem stetigen Wandel unterworfen ist. Gerade von Krisenzeiten sind Menschen mit Behinderung sehr stark betroffen, da sie meist die ersten sind, deren Dienstverhältnisse gelöst werden. Durch die heutigen Möglichkeiten der Öffentlichkeits- bzw. Medienarbeit kann man allerdings leichter an Unternehmen herantreten und diesem Phänomen entgegenwirken. Die österreichweite Verbreitung der Projekte im Rahmen der Begleitenden Hilfen kann die Beteiligten, die an der Gestaltung dieser Instrumente mitwirken, mit Stolz erfüllen. Erschwert wird die Arbeit durch veränderte Richtlinien, die es nicht immer einfach machen, Erfolge, bspw. bei der Vermittlung von Arbeitsplätzen, sichtbar zu machen. ¶

Das Bundessozialamt als Fördergeber sieht sich jedoch auch mit erschwerten Rahmenbedingungen konfrontiert. Es muss klar sein, dass die Positionen von Fördergeber und Trägerorganisation verschiedenartig sind und Konflikte mit starken Partnern zur Weiterentwicklung auf beiden Seiten beitragen können. ¶

Abschließend fassten die ExpertInnen die Entwicklung der Beruflichen Integration in den letzten 18 Jahren zusammen. Herr Pichler sieht die Entwicklung dank des Bundessozialamtes äußerst positiv, betonte jedoch, dass es in den Bundesländern noch Nachholbedarf gäbe. Frau Mag.^a Löberbauer nahm die Frage zum Anlass, sich bei allen PionierInnen der einzelnen Projekte zu bedanken. Im Besonderen bei Dr. Alfred Haller, der seit Anbeginn die Arbeitsassistenz förderte und unterstützte. Allen, die an der Weiterentwicklung der Begleitenden Hilfen beteiligt waren, galt ihr Dank. Die Arbeitsassistenz ist für sie eine Errungenschaft, die in Österreich sowohl aus arbeitsmarktpolitischer als auch aus sozial- und gesundheitspolitischer Sicht nicht mehr wegzudenken ist. Frau Dr.ⁱⁿ Steiner bedankte sich ebenfalls bei denjenigen, die für diese erfolgreiche Arbeit verantwortlich waren. Nun gilt es die erfolgreichen Maßnahmen, die in den letzten 18 Jahren entstanden sind, weiterzuentwickeln und den neuen Gegebenheiten anzupassen. Für Frau Mag.^a Brozek ist das Bundessozialamt mit seinen Landesstellen in den vergangenen Jahren zu einer kompetenten Fachstelle für die Belange von Menschen mit Behinderung geworden. Dass das Bundessozialamt als einzige Anlaufstelle für alle Unterstützungs- und Serviceleistungen für Menschen mit Behinderung fungieren soll, mag zwar heute noch unmöglich klingen, soll jedoch eine Vision für die Zukunft sein. ¶



Referent: Prof. Mag. Peter Zellmann, Institut für Freizeit- und Tourismusforschung

2.2 KEYNOTE: DIE ZUKUNFT DER ARBEIT – EINE CHANCE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG?

In seinem Vortrag gab Prof. Zellmann den TeilnehmerInnen des Kongresses Denkanstöße für die mögliche Entwicklung der Gesellschaft mit auf den Weg. Eine Betrachtung über zukünftige Arbeits- und Lebensstile setzt jedoch voraus, die Vergangenheit und Gegenwart sorgfältig zu analysieren und die entscheidende Frage, welche Zukunft eigentlich gewünscht ist, zu diskutieren.¶

Die Kernfrage der heutigen Generationen beschrieb Prof. Zellmann folgendermaßen: „Leben wir um zu arbeiten oder arbeiten wir um zu leben?“ Die industrialisierte Gesellschaft ist im Begriff, sich vom Prinzip der Lebenserhaltung zum Prinzip der Lebensgestaltung weiterzuentwickeln. Wir sehen uns mit dem Ende des so genannten Industriezeitalters und der Entwicklung hin zum so genannten Dienstleistungszeitalter, das der Gesellschaft wesentlich mehr Chancen und Rechte aber auch Pflichten einräumt, konfrontiert. Der Begriff der Dienstleistungsgesellschaft rührt daher, dass sich die zu Beginn der 1970er Jahre unselbständig Erwerbstätigen, die vor allem in der Sachgütererzeugung und im Bauwesen tätig waren, zu DienstleisterInnen entwickelt haben. Dieses Faktum des Wechsels ist allerdings bei GestalterInnen, Opinion-LeaderInnen und den so genannten MacherInnen von gestern noch nicht angekommen. Viele sind noch fest im Industriezeitalter verankert, auch wenn die eben dargestellte Entwicklung in Sonntagsreden und Leitartikel beschrieben wird. Der Übergang in das Dienstleistungszeitalter ist auch stark davon abhängig, wie die Politik zukünftige Rahmenbedingungen gestaltet bzw. ob sie auf Grundsätzen und Prinzipien, die im Industriezeitalter entstanden sind, beharrt. Die quantitative Entwicklung muss auch Einfluss auf die Arbeits- und Lebensstile der Menschen haben.¶

Eine aktuelle Untersuchung zum Thema Zeitenwende (Repräsentativbefragung von 1.009 Personen ab 15 Jahren in Österreich 2010) zeigt eine ambivalente Situation in der Gesellschaft auf. Menschen mit Matura oder einem höheren Abschluss sowie leitende Angestellte können die Entwicklung beinahe mit einer Zwei-Drittel-Mehrheit in ihrem eigenen Leben bereits nachvollziehen. Es ist somit offensichtlich eine Bildungs- aber auch Altersfrage, ob und inwiefern Menschen den Übergang ins Dienstleistungszeitalter wahrnehmen.¶

Diese Zeitenwende kann als Aufholen bisher zu wenig beachteter Werte beschrieben werden. Das Industriezeitalter sei unter Umständen auch als „Entgleisung“ in der Evolution anzusehen. 200 Jahre Industriezeitalter mit einer protestantischen Arbeitsethik und den daraus abgeleiteten Erzie-

hungsprinzipien waren für die Menschen nicht so leicht zu verdauen. Nun wurde und wird zu Lebensstilen zurückgekehrt, wie sie vor dem Industriezeitalter existiert haben – jedoch auf einem anderen Niveau und in einem neuen Zusammenhang. Es dominiert das Prinzip des „sowohl als auch“, das den eigentlichen Paradigmenwechsel charakterisiert. So holte beispielsweise das Weibliche in der Gesellschaft (Frauenpolitik, Frauenbewegungen, Emanzipation) systematisch an Werten und Beachtung auf, ebenso ökologisch nachhaltige Gedanken und Sichtweisen. Die Lebensbereiche Emotio und Ratio, Spaß und Leistung, Arbeit und Freizeit sowie Beruf und Familie, sind jeweils als gleichberechtigt zu betrachten. Wir erleben eine Emotionalisierung des Alltagslebens. Das neue Lebenszeitbudget, wonach 14 % für Ausbildung und Beruf inkl. Wege von und zur Arbeit dienen, steht in einem krassen Missverhältnis zu den 90 %, die die Politik dem Ausbildungs- und Berufsthema widmet. Es gilt, dieses Ungleichgewicht auszugleichen, da der heutige Alltag der Menschen viel weniger als früher von der Arbeit geprägt ist. ¶

Die Ganzheitlichkeit der Lebensstile wird oftmals mit dem Begriff „work life balance“ beschrieben, der jedoch genau genommen ein falscher ist. Der Gegensatz von Arbeit und Leben ist so nicht existent. Die Freizeitorientierung der Lebensstile wird durch den Begriff „work leisure balance“ besser ausgedrückt. ¶

Eine weitere Befragung (Repräsentativbefragungen ab 14 Jahren in Deutschland, 3.000 Personen, und Österreich, 1.000 Personen) zeigt, dass für etwa zwei Drittel der Bevölkerung das Ende der Industriegesellschaft Faktum ist. Sie sind auch der Meinung, dass es Abschied nehmen heißt von der Arbeitsgesellschaft. Die heutige Gesellschaft ermöglicht neben der Erwerbsarbeit des Industriezeitalters eine Fülle an Leistungen und Möglichkeiten, die zu erbringen sind. Diese neuen Möglichkeiten entsprechen den kollektivvertraglich erfassten Arbeitseinstellungen des Industriezeitalters nur mehr teilweise. Trotz allem herrscht weiterhin die Leistungsgesellschaft vor, die jedoch über die klassisch normierte 40-Stunden-Woche zunehmend hinausgeht. Eine damals aktuelle Arbeitsformel ging Ende der 1990er Jahre davon aus, dass die Hälfte der Menschen das Doppelte verdienen und dafür das Dreifache leisten wird müssen – wenn die Gesellschaft in ihrer bisherigen Weise weiter getan hätte. Von dieser Formel ausgehend stellte sich somit die Frage, was aus der anderen Hälfte, die aus der klassischen Erwerbstätigkeit des Industriezeitalters herausfällt, geworden wäre. Leistungen wie Sozialarbeit, Hausarbeit, Ehrenamtlichkeit etc. gilt es daher in das Bruttosozialprodukt einzurechnen, da durch diese ein großes Leistungspotenzial vorhanden ist. ¶

Die Verschiebung des Prinzips „Zeit ist Geld“ des Industriezeitalters hin zur Rückgewinnung von Zeit zum Leben im Dienstleistungszeitalter zeigt eine weitere Umfrage auf. Eine überwiegende Mehrheit der Befragten (Repräsentativbefragung von 1.001 Personen ab 15 Jahren in Österreich 2009) kann sich vorstellen, um 20 % weniger zu arbeiten und dafür 10 % weniger Gehalt zu bekommen. Diese Zeitrückgewinnung ist der eigentliche gesellschaftliche Fortschritt, der die Lebensqualität des Dienstleistungszeitalters ausmacht und auf Menschen mit Behinderung eine große und sehr positive Auswirkung haben könnte. Der Arbeitsstil der Zukunft könnte auf dieser Basis wie folgt aussehen: ¶

Die zukünftige Lebenswelt wird gekennzeichnet sein von Flexibilität, Mobilität und Individualität. Nicht alle diese drei Tugenden der Dienstleistungsgesellschaft sind für Menschen mit Handicap ideal, bergen aber trotzdem Chancen. Die Tatsache, dass im 21. Jahrhundert die Menschen im Schnitt um 25 Jahre länger leben als die Generationen davor, fordert eine andere Verteilung der Lebensarbeitszeit. Diese neue Verteilung bedeutet auch eine Verlängerung der Ausbildungszeit und schließlich die Verlängerung der Lebensarbeitszeit um einige Jahre. Durch ein so genanntes „Lebensarbeitszeitkonto“ haben die Menschen individuelle Möglichkeiten, auf ihr Soll an Lebensarbeitszeit zu kommen. ¶

Eine weitere Charakteristik des Arbeitsstils der Zukunft ist jene, dass der Berufswechsel zum Normalfall wird. Wissenschaftliche Forschungen haben ergeben, dass heute 19jährige vier bis fünf Mal den Beruf wechseln werden. Die heutige Ausbildung bereitet zurzeit jedoch mit Methoden von

(vor)gestern auf Berufe von (über)morgen vor, was in einer Übergangsgesellschaft, in der wir uns gerade befinden, ein besonders fataler Weg ist. Durch gut ausgebildete und zum Teil überqualifizierte Menschen würde erst recht die Ellbogen-Gesellschaft entstehen. Die häufigen Berufswechsel erfordern die Entwicklung anderer Fähigkeiten und Fertigkeiten und die Kompetenz zur Anpassungsfähigkeit. Das Entscheidende ist heutzutage nicht mehr das Wissen bzw. die Wissensvermittlung an sich, sondern die Moderation des Bildungsprozesses, der Anpassungsfähigkeit und des Zuganges zum Wissen.¶

Nicht nur der Berufswechsel sondern auch der häufige Wechsel des Arbeitsplatzes wird zum Normalfall werden, was die Jahresarbeitszeit – abgeleitet von der Lebensarbeitszeit – zum Thema macht und großer Flexibilität bedarf. Die entscheidende Aufgabe der Zukunft wird es sein, dafür geeignete Rahmen gemeinsam zu verhandeln und zu schaffen, die zwar einklagbar sind aber auch relativ viel Spielraum zulassen. Zurzeit ist genau das Gegenteil der Fall. Mit immer engeren Rahmenbedingungen und Eingrenzungen werden die Menschen entmündigt und es wird ihnen die Möglichkeit genommen, flexibel, individuell und mobil zu sein – Eigenschaften, die eigentlich von der Arbeitswelt gefordert werden.¶

Die Zunahme an Teilzeitarbeit, an Leiharbeitsmodellen sowie an Tele- und Heimarbeit ist Faktum. Die in den 1990er Jahren vorhergesagte Zunahme an Tele- und Heimarbeit hat bisher in diesem Ausmaß nicht stattgefunden, da das Vertrauen auf beiden Seiten nicht gegeben war. Wenn diese Vertrauensbasis hergestellt ist, wird es verstärkt zu Tele- und Heimarbeitsmodellen kommen.¶

Nachbarschafts- und Familienhilfe und Tätigkeiten in sozialen Einrichtungen werden ebenso sprunghaft ansteigen, da die Zuordnung zur professionellen Betreuung und Pflege auf Dauer nicht leistbar sein wird. Solche Leistungen, auch auf Vereinsebene, müssen entsprechend beachtet werden und in das Bruttosozialprodukt (Mittelverwendung), z. B. durch Anrechenbarkeit dieser Zeiten, auch eingerechnet werden. Letztlich wird der Arbeitsstil der Zukunft auch einen steigenden Anteil an Eigenverantwortung und Eigenvorsorge für Pension und Rente verlangen.¶

Spaß an der Arbeit zu haben ist für einen Großteil der Menschen sehr wichtig. Auch auf der unteren (Dienstleistungs-)Ebene sollen die Menschen Sinn und Spaß bei ihrer Arbeit empfinden und das auf die Kunden ausstrahlen. Auch Leistungsprämien sowie Aufstiegs- und Karrierechance sind wichtige persönliche Anreize. Eine kürzere Arbeitszeit ist allerdings längst kein Thema mehr. Es geht hier um die vernünftige Verteilung der Arbeit. Grundlage all dieser Überlegungen der zukünftigen Arbeit ist der „neue Selbständige“; selbständig im Sinne des unternehmerischen Freiraums, der eigenen Verantwortung und der eigenen Ideen und Vorstellungen. Der „neue Selbständige“ hat mehr Chancen und mehr Rechte aber eben auch mehr Pflichten, was vollkommen neue Kollektiv- oder Tarifverhandlungen voraussetzt.¶

Eine fortschrittliche Politik des 21. Jahrhunderts muss die Harmonisierung des Alltagslebens und die Vereinbarung von scheinbaren Widersprüchen, das Prinzip des „sowohl als auch“ wurde bereits thematisiert, ermöglichen. Die Dienstleistungsgesellschaft und deren Ideen für die Zukunft können zur großen Chance für Menschen mit Behinderung werden. Die personenbezogene Dienstleistung, die mit der unternehmensbezogenen des 20. Jahrhunderts nicht gleichgesetzt werden darf, stellt(e) für die Unternehmen aufgrund der hohen Personalkosten ein betriebswirtschaftliches (finanzielles) Problem dar. Dadurch entstanden die Auslagerung von Dienstleistungen und der Versuch, auch diese zu standardisieren und quasi mit einer Checkliste zu versehen. Der neue Qualitätsbegriff der Dienstleistungsgesellschaft kann aber selten durch Standards bewertet werden. Es geht hier viel eher um ein „sich Zeit für die Menschen/KundInnen nehmen“, und dieses neue Wertschöpfungskriterium kommt Menschen mit Behinderung entgegen. Als DienstleisterInnen sind sie viel eher bereit, den wichtigsten Wunsch der Menschen nach Zeit zu erfüllen, ihnen zuzuhören, andere Meinungen gelten zu lassen und Emotionen zu zeigen. Das Gefühl, dass sich jemand um einen kümmert und ihm Zeit widmet, wird von Menschen viel höher bewertet als das Wissen, welches das Gegenüber hat – dies ist am Arbeitsmarkt eine große Chance für Menschen mit Behinderung. Die personenbezogene

Dienstleistungsgesellschaft ist keine Dienstbotengesellschaft mehr und stellt sich im Wesen durch „High-Touch“ und weniger durch „High-Tech“ dar. Der Erwerb der dafür erforderlichen empathischen Fähigkeiten ist in Lehrplänen kaum vorgesehen. Sich in Menschen hineinzusetzen und die Bedürfnisse der Menschen zu erörtern sind jedoch von großer Bedeutung, um einen Markt sinnvoll definieren zu können. Neben Empathie sind weitere Themen wie Kommunikationskompetenz, Konfliktmanagement, Bereitschaft zu extrovertiertem Verhalten ab der Volksschule weg von Bedeutung. Da diese neuen Lerninhalte einen hohen Prozentanteil der Lehrzeit in Anspruch nehmen, muss an anderen Stellen eingespart werden. Eine eventuelle Auswahlmöglichkeit solcher Lerninhalte setzt allerdings ein gewisses Alter der SchülerInnen voraus, was wiederum eine längere gemeinsame Grundausbildungszeit erfordert. ¶

Das entwickelte Arbeitsbild der Zukunft und die drei Tugenden der Dienstleistungsgesellschaft, die bereits vorab erwähnt wurden, bergen für Menschen mit Behinderung viel mehr Vor- als Nachteile. Menschen mit Behinderung bringen genauso wie Menschen ohne Behinderung Individualität und Flexibilität mit, denn diese Tugenden sind eine Frage des Wollens und nicht des Könnens. ¶

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, nach dem Erhalt der Gesundheit das zweitwichtigste Anliegen der Menschen, war Gegenstand einer repräsentativen Befragung von 1.000 Personen ab 15 Jahren in Österreich. Nur die Hälfte der Berufstätigen sieht diese Vereinbarkeit im betrieblichen Alltag als gegeben. Bei Angestellten, Beamten und höheren Angestellten ist der Eindruck, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Unternehmen nicht gewollt ist, sogar noch höher. Die Umfrage räumt mit einem weiteren Mythos bezüglich Jobnomaden (Bereitschaft zur Flexibilität, zum Berufswechsel etc.) auf. Denn nur die Hälfte der Befragten kann sich damit identifizieren. Die andere Hälfte will arbeiten wie ihre Eltern – fest angestellt und mit geregelter Feierabend. Genau das Gegenteil wird aber zukünftig der Fall sein und somit ist Handlungsbedarf in Hinblick auf die Ausbildung gegeben. Viele Interessensvertretungen sind jedoch im industriezeitalterlichen Verständnis von Wirtschaft hängen geblieben. Von ihnen kann nicht automatisch eine innovative Zukunftsgestaltung erwartet werden, sehr wohl aber Verständnis für die langsame Veränderung in das Dienstleistungszeitalter. Die Entwicklung der Gesellschaft kann nur subsidiär, bzw. von unten nach oben erfolgen. Die Stimmung in der Bevölkerung muss an die MeinungsbildnerInnen herangetragen werden und es müssen vernünftige, entideologisierte und praktisch untermauerte Forderungen gestellt werden. In einer personenbezogenen Dienstleistungsgesellschaft sitzen UnternehmerInnen und MitarbeiterInnen in einem Boot und garantieren nur gemeinsam die Produktivität der Wirtschaft. Aufgabe der Führungsebene ist und bleibt es aber weiterhin, die MitarbeiterInnen zu motivieren und dadurch gemeinsam die notwendige Wertschöpfung zu erzielen. Diesen einfachen Zusammenhang haben die personenbezogenen DienstleisterInnen mittlerweile erkannt und können hier als Vorbild dienen. ¶

Eine deutsche Untersuchung aus dem Jahr 2008 (DIHK, Industrie- und Handelskammertag) ging der Frage nach, welche Faktoren zur Schaffung von Ausbildungsplätzen führen. Die Mehrheit der befragten Unternehmen gab die bessere schulische Vorbildung der BewerberInnen an. Für Menschen mit Behinderung ergibt sich daraus die Möglichkeit, in individuellen Verfahren Kompetenzen und Fähigkeiten zu erlangen und auszubauen, was sie schnell zu den eigentlichen MeinungsbildnerInnen einer personenbezogenen Dienstleistungsgesellschaft werden lassen könnte. ¶

Die Zukunft der Arbeit kann eine echte Chance für Menschen mit Behinderung darstellen – vorausgesetzt es werden die Weichen richtig gestellt und aus Ideen und Überlegungen Programme entwickelt. ¶



Referentin: Angelika Schafft, Work Research Institute Oslo

2.3 VORSTELLUNG DER STUDIE DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION „SUPPORTED EMPLOYMENT AND FLEXICURITY IN EUROPE“ – DAS ÖSTERREICHISCHE MODELL DER BEGLEITENDEN HILFEN ALS GOOD PRACTICE

Angelika Schafft vom norwegischen Arbeitsforschungsinstitut (Work Research Institute – WRI) in Oslo präsentierte die Studie „Supported Employment and Flexicurity in Europe“. Mit der Studie wurde eine Partnerschaft unter Leitung der dänischen Firma CoWi Consulting beauftragt. Partner sind außer dem Arbeitsforschungsinstitut auch der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung (EUSE).¶

Die Entwicklung von Maßnahmen für Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen außerhalb des Arbeitslebens stehen, ist eines der Forschungsgebiete mit denen sich das Arbeitsforschungsinstitut beschäftigt. Das Spezialgebiet von Angelika Schafft umfasst die Integration von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen sowie mit Gesundheitsproblemen bzw. die Integration anderer benachteiligter Gruppen in das Arbeitsleben, wie z. B. Sozialhilfeempfänger oder Menschen mit Suchtproblemen. Das Institut entwickelte 1992 nach dem Modell von Supported Employment, das über die USA nach Irland kam, durch wissenschaftliche Begleitforschung bzw. Aktionsforschung das Modell von Supported Employment in Norwegen. Mittlerweile wird das Konzept flächendeckend angeboten. In diesem Zusammenhang ist auch ihr Kollege Øystein Spjelkavik zu nennen, der sowohl diese Begleitforschung leitete als auch an der europäischen Studie beteiligt ist. Zurzeit leitet er am Institut eine Studie, die Supported Employment in den nordischen Ländern vergleicht.¶

Die Studie „Supported Employment and Flexicurity in Europe“ betrachtet Supported Employment sowie Flexicurity (flexibility: Flexibilität und security: Sicherheit) als Werkzeuge, die gemeinsam die berufliche Eingliederung von Menschen mit Benachteiligung und Behinderung bewerkstelligen. Diese Werkzeuge sollen dazu beitragen, die Erwerbsquote von Menschen mit Behinderung zu verbessern und dem Arbeitsmarkt wichtige Ressourcen zuzuführen. Dem prognostizierten Facharbeitskräftemangel in Europa kann durch die Eingliederung der zum Teil sehr hoch qualifizierten Menschen mit Behinderung entgegengewirkt werden. Der EU-Aktionsplan für Menschen mit Behinderung (DAP) und die Europäische Sozialagenda tragen dazu bei, die integrative Teilnahme von Menschen mit Behinderung zu fördern und ihnen die volle Wahrnehmung der Grundrechte zu ermöglichen. Hier spielt auch der Aspekt der Demokratie eine wichtige Rolle. Teilnahme

am Arbeitsleben bedeutet auch die Möglichkeit zur Teilnahme an alltäglichen Gesprächen zu aktuellem Tagesgeschehen, zum Austausch von Meinungen und ist eine Voraussetzung für gewerkschaftliches Engagement. Die demokratische Beteiligung kann dadurch gefördert werden. Besonders die skandinavischen Länder sehen in dieser Mitbeteiligung einen wichtigen Aspekt der Integration. Flexible Arbeitsbedingungen und Strategien für das Lebenslange Lernen gelten universell für sämtliche ArbeitnehmerInnen, also auch für Menschen mit Behinderung. Besonderes Augenmerk legt die EU-Kommission auf die Unterstützung junger Menschen, die am Übergang Schule/Beruf stehen.¶

Frühere Studien ergaben, dass mit Supported Employment unterschiedliche Konzepte in den verschiedenen Ländern verbunden wurden. Es herrscht auch Unklarheit darüber, wann von Erlangung eines Arbeitsplatzes gesprochen werden kann. Reicht ein arbeitsvorbereitendes Training, um es als Arbeitsplatz zu bezeichnen oder setzt das einen normalen Arbeitsvertrag voraus. Eine klare Definition des Begriffes Arbeit ist somit zukünftig von Bedeutung, um von den gleichen Dingen sprechen zu können.¶

Der durchgeführten Studie liegt folgende Interpretation von Supported Employment zu Grunde: Supported Employment ist die persönliche Unterstützung, also die Unterstützung von Mensch zu Mensch, die es Menschen mit Behinderung oder mit anderen Benachteiligungen ermöglicht, eine bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten und zu behalten.¶

Nicht zu Supported Employment zählen hingegen Arbeitserprobung, Arbeitstraining, berufliche Rehabilitation, begleitende Praktika oder ehrenamtliche, unbezahlte Arbeit.¶

Die Studie orientiert sich methodisch an den fünf Stufen, die den Supported Employment-Prozess ausmachen. Die erste Stufe ist die Ebene der Orientierung und Beauftragungen und beinhaltet Faktoren, die die Entscheidung zur Teilnahme am Service beeinflussen (Information, Beratung, Zugang, Erreichbarkeit, Freiwilligkeit, Motivation usw.). Auf Stufe Zwei finden die Erstellung eines Fähigkeitsprofils zur individuellen Berufsplanung und die Abklärung von Betreuungsbedürfnissen statt. Die individuelle Arbeitsplatzsuche stellt die dritte Stufe dar und beinhaltet die Unterstützung bei der Suche nach einem geeignetem Arbeitsplatz, die Analyse des Arbeitsplatzes, Erprobung usw. Als vierte Stufe wird die Phase der Arbeitsplatzanpassung, Einarbeitung, Unterstützung bei der Beantragung von Fördermitteln, Karriereplanung usw. beschrieben. Auch das JobCoaching fällt in diese Stufe. In den skandinavischen Ländern wird nicht zwischen Arbeitsassistenten und JobCoaching unterschieden, auch die Aufgliederung in unterschiedliche Maßnahmen der Begleitenden Hilfen ist bspw. in Norwegen nicht gegeben. Es gibt nur einige wenige zielgruppenspezifische Maßnahmen, wie etwa spezielle Unterstützungsleistungen für Menschen mit psychischer Behinderung. Die fünfte und letzte Stufe ist die weitergehende Unterstützung und Beratung je nach Bedarf im Betrieb und in anderen Bereichen, die Auswirkungen auf den Arbeitsplatz haben. Das können soziale, psychische oder medizinische Betreuungsangebote sein. Wichtig ist, dass die persönliche Unterstützung durch einen Ansprechpartner oder JobCoach je nach Bedarf fortgesetzt werden kann, auch nachdem ein Arbeitsverhältnis etabliert ist. Menschen, die aufgrund einer Unterstützungsmaßnahme einen Arbeitsplatz bekommen haben, werden nämlich oft schnell wieder entlassen, wenn keine Ansprechperson vorhanden ist. Dieser Aspekt im internationalen Vergleich ist ebenso Teil der Studie.¶

Grundsätzliche Bedürfnisse, die miteinander in Einklang gebracht werden sollen, werden durch den Begriff Flexicurity ausgedrückt. Es geht um Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt. Der Begriff stellt einen Kompromiss zwischen ArbeitgeberInnen- und ArbeitnehmerInnenseite dar, wobei auf der einen Seite immer flexiblere Arbeitsmärkte gewünscht werden und auf der anderen Seite ein hoher Grad an Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit verlangt wird. Das Flexicurity-Konzept besteht analytisch aus vier Elementen, von denen erwartet wird, dass deren positive Effekte sich gegenseitig ergänzen und verstärken. Das erste Element betrifft Übergangsarbeitsmärkte sowie Gesetze und Vereinbarungen der Sozialpartner, die flexible und zuverlässige Arbeits-

verträge gewährleisten und damit den Einstieg ins Arbeitsleben erleichtern. Das zweite Element besteht aus lebenslangen Weiterbildungskonzepten, die auf der einen Seite Innovation und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen stärken und auf der anderen Seite auch die Beschäftigungsfähigkeit der ArbeitnehmerInnen fördern. Durch Weiterbildung wird ihnen die Möglichkeit gegeben, sich Umstellungen anzupassen, die ein etwaiger Wechsel von Arbeitsplatz oder Beruf nach sich zieht. Das dritte Element bezieht sich auf eine effektive, aktive Arbeitsmarktpolitik, die auf eine bessere Anpassung an geänderte Bedingungen, wie Stellenabbau und Arbeitsplatzverlagerung, Outsourcing usw., abzielt und den Übergang zu neuen Arbeitsplätzen ermöglichen und Arbeitslosigkeit verhindern soll. Moderne, soziale Systeme, die eine adäquate Versorgung bei Arbeitslosigkeit gewährleisten und Arbeitsmobilität sowie berufliche Eingliederung fördern, stellen schließlich das vierte Element dar.¶

Die Europäische Kommission ist davon überzeugt, dass Flexicurity zur sozialen Eingliederung und sozialen Sicherung dient und eine Verbesserung der Beschäftigungsaussichten von Menschen mit Behinderung bedingt. Dabei ist aber ein individuellerer Ansatz erforderlich, bei dem die Dienstleistungen besser auf die Bedürfnisse des Einzelnen zugeschnitten sind – und genau das ist der Fall bei Supported Employment.¶

Abschließend erläuterte Frau Schafft die sechs Aufgaben der Studie. Task A hat das Ziel, eine Übersicht zu schaffen, ob und wie Supported Employment und Flexicurity in sämtlichen EU- und EWR-Staaten gehandhabt wird. Dazu wurde unter ExpertInnen aus 30 Ländern eine Umfrage in Form von schriftlichen Fragebögen durchgeführt. Weiter kamen das Dokumentstudium im Internet, Telefoninterviews und die Schneeballmethode zur Anwendung, um möglichst viele Informationen generieren zu können. Bei Task B werden tiefergehende Studien in Schweden, Großbritannien, Tschechien, Norwegen und Spanien durchgeführt, aus denen man genauere Schlüsse ziehen kann. Es soll beispielhaft aufgezeigt werden, wie durch das Zusammenwirken von Politik, Vereinbarungen und Regelungen auf der einen Seite und Supported Employment-Maßnahmen auf der anderen Seite die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung gefördert werden kann. Die sechs Länder wurden aufgrund ihrer unterschiedlichen Wohlfahrtssysteme, der bisherigen Dauer ihrer EU-Mitgliedschaft und ihrer unterschiedlichen Flexicuritystrategien und Gesetzgebungen ausgewählt. Ein wesentliches Auswahlkriterium war außerdem die Möglichkeit der Identifizierung von Fallbeispielen zu „vorbildlicher Praxis“ (best practice), die in dem jeweiligen Land vorhanden sind. Es werden im Rahmen dieser Aufgabe die Länder besucht und Interviews durchgeführt. Task C soll ein Kompendium ergeben, das neun vorbildhafte (Fall-)Beispiele beschreibt und aufzeigt, wie es in der Praxis aussehen kann. Die konkreten Beispiele sollen verdeutlichen, welche Arten von Unterstützungsmaßnahmen angewendet werden, welche Förderungsmaßnahmen z. B. durch den Staat gegeben sind, welche Art von Arbeit der JobCoach bzw. der/die ArbeitsassistentIn geleistet hat, wie der/die ArbeitgeberIn motiviert wurde, was den/die ArbeitnehmerIn beeinflusst etc. Um diese Fallbeispiele beschreiben zu können, werden Interviews mit ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und AssistentInnen durchgeführt. Task D beschäftigt sich mit der Erstellung eines europäischen Verzeichnisses von Diensten, die Supported Employment anbieten. Task F der Studie wird ein Workshop zu Supported Employment und Flexicurity sein, der sieben bis fünfzehn ExpertInnen versammeln wird. Die letzte Aufgabe, Task E, die durch den Input des ExpertInnenworkshops beeinflusst werden wird, beinhaltet die Erarbeitung von Empfehlungen an die Politik zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderung.¶



Dr. Günther Schuster, Bundessozialamt

2.4 BEGLEITENDE HILFEN – PERSPEKTIVEN AUS DER SICHT DES BUNDESSOZIALAMTES

1. AUSGANGSSITUATION

Aufgrund der historischen Entwicklung der heute dem Begriff der Begleitenden Hilfen zugeordneten Maßnahmen war die Arbeitsassistenz über einen langen Zeitraum die zentrale Umsetzungsstruktur und damit auch der üblicherweise verwendete Begriff.[¶] Demgegenüber wurde bereits mit der Novelle zum BEinstG im Jahr 1999 der Begriff der Begleitenden Hilfen mit dem Zusatz „insbesondere Arbeitsassistenz“ als Fördertatbestand (§ 6 Abs. 2 lit d) rechtlich verankert. Der Weiterentwicklung des Instrumentariums wurde auf Richtlinienenebene Rechnung getragen, sodass es heute fünf Förderrichtlinien (Begleitende Hilfen-AASS, Clearing, Berufsausbildungsassistenz, Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz, JobCoaching) gibt. In der internen Kommunikation fand für die genannten Fördermaßnahmen auch der Begriff „Unterstützungsstrukturen“ Verwendung. Gleichzeitig entsprachen die genannten Fördermaßnahmen als personale Unterstützungsmaßnahmen für Menschen mit Behinderung in hohem Ausmaß der international gebräuchlichen Definition „Supported Employment“.[¶]

2. NEUPOSITIONIERUNG/DEFINITION DER BEGLEITENDEN HILFEN

Im Zuge der Diskussionen über das bundesweite arbeitsmarktpolitische Arbeitsprogramm 2010/2011 fand ein organisationsinterner Diskussions- und Klärungsprozess statt. Die Arbeitsassistenz, das Clearing, die Berufsausbildungsassistenz und das JobCoaching wurden unter dem Begriff der Begleitenden Hilfen im engeren Sinn zusammengefasst; den Begleitenden Hilfen im weiteren Sinn zugeordnet sind die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz und die technische Assistenz. Im funktionalen Sinn ist auch die den Qualifizierungsprojekten zuzuordnende Integrationsbegleitung als Maßnahme der Begleitenden Hilfen zu sehen. Diese Klärungen und die daraus resultierende verbindliche Verwendung des Begriffes Begleitende Hilfen ist vor allem aufgrund der gegebenen budgetären Bedingungen wichtig, da damit eine unmittelbare rechtliche Anbindung an die Fördertatbestände des BEinstG gegeben ist.[¶]

Das Maßnahmenpaket Begleitende Hilfen wurde als zentraler Förderschwerpunkt im bundesweiten arbeitsmarktpolitischen Programm (BABE 2010/2011) positioniert. Derzeit werden vom BMASK die Richtlinien insofern überarbeitet, als eine systemische Anpassung an die Definition erfolgt und eine zentrale Richtlinie Begleitende Hilfen erstellt wird. Für die Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz wird es aber weiterhin eine gesonderte Richtlinie geben, um den besonderen Organisations- und Handlungsprinzipien zu entsprechen.¶

Auch der gegenständliche Kongress dient unter anderem dazu, diese Neupositionierung und die beschriebenen Entwicklungen zu kommunizieren. Als nächster Schritt wird es erforderlich sein, die Begleitenden Hilfen mit aktuellen, politisch relevanten Themenstellungen wie Armutsbekämpfung, berufliche Erstintegration oder aber Erhaltung der Arbeitsfähigkeit zu verknüpfen (vgl. 5.).¶

3. INHALTLICHE GRUNDPRINZIPIEN DER BEGLEITENDEN HILFEN

Aufgrund der gegebenen Definitionen und der beschriebenen Positionierung lassen sich für die Begleitenden Hilfen folgende Grundprinzipien ableiten:

BEDARFSORIENTIERT:

Diese kann in unterschiedlicher Form umgesetzt werden: im Sinne einer Zielgruppenorientierung, bei der eine Maßnahme spezifisch für eine Behinderungsform oder in einer Lebensphase (z.B. Jugendliche) angeboten wird und/oder situationsorientiert, also etwa auf eine Ausbildungsphase (Integrative Berufsausbildung/Berufsausbildungsassistenz) oder eine Bedarfssituation (z.B. Hilfsmittel) abgestellt wird. Vor allem in den Flächenbundesländern ist es auch erforderlich, den Bedarf regionalspezifisch abzudecken; in der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz zeigt sich die Bedarfsorientierung vor allem in den Unterschieden bei Organisation und Rollenverteilung.¶

NACH GLEICHEN FÖRDERPRINZIPIEN:

Allen Maßnahmen der Begleitenden Hilfen gemeinsam ist, dass sie an Fähigkeiten und Kenntnissen von Menschen mit Behinderung anknüpfen und als individuelle Betreuungs- oder Assistenzbeziehung umgesetzt werden. Alle Maßnahmen sind arbeitsmarktbezogen und stellen daher zumindest mittelbar auch ein Angebot an die Unternehmen dar.¶

ALS SELBSTSTÄNDIGE MASSNAHME ODER MITEINANDER VERBUNDEN:

Gerade im Bereich der beruflichen Erstintegration ist es oft erforderlich, mehrere Maßnahmen der Begleitenden Hilfen inhaltlich und im zeitlichen Ablauf miteinander zu verbinden. Hier sind die Übergänge zwischen den Maßnahmen kundInnengerecht aber auch effizient zu gestalten.¶

4. UMSETZUNGSSTAND BEGLEITENDE HILFEN

Mit den Begleitenden Hilfen besteht ein ausdifferenziertes, umfassendes und flächendeckendes System im Rahmen der Beruflichen Integration für Menschen mit Behinderung. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Bundeshaushaltes, des Ausgleichstaxfonds und zu einem erheblichen Anteil auch aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Als Fördergeber tritt vor allem das Bundessozialamt auf, in regional unterschiedlichem aber insgesamt bescheidenem Ausmaß erfolgt eine Mitfinanzierung durch Arbeitsmarktservice und Bundesländer. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt im Rahmen der Förderverwaltung durch Trägerorganisationen, die oftmals in einem Naheverhältnis zu Zielgruppen und Behinderungsarten oder relevanten Themenstellungen stehen und damit eine hohe Grundkompetenz aufweisen.¶

Im Jahr 2009 wurden etwa 22.000 Personen mit einem Gesamtaufwand von etwa € 30 Mio. betreut bzw. begleitet.¶

5. INHALTLICHE PERSPEKTIVEN FÜR DIE BEGLEITENDEN HILFEN

5.1 ALLGEMEINE VERKNÜPFUNG DER BEGLEITENDEN HILFEN MIT SOZIAL- UND GESELLSCHAFTSPOLITISCHEN THEMENSTELLUNGEN

Bereits jetzt leisten die Maßnahmen der Begleitenden Hilfen einen relevanten Beitrag; es wird aber erforderlich werden, diese Beiträge deutlich sichtbar zu machen bzw. neue Zugänge zu definieren. Insbesondere zu beachten werden sein:¶

5.1.1. BEWÄLTIGUNG DES ÜBERGANGES SCHULE/BERUF

In der beruflichen Erstintegration von Jugendlichen mit Behinderung sind die Begleitenden Hilfen bereits jetzt sehr deutlich positioniert. Hier wird es erforderlich sein, die Übergänge zwischen den einzelnen Instrumenten deutlicher zu gestalten, das Zusammenwirken mit anderen Akteuren (insbesondere AMS aber auch Länder) zu optimieren und das Clearing als Option für eine systemübergreifende Steuerung zu positionieren (vgl. 5.2.)¶

5.1.2. ERHALTUNG DER ARBEITSFÄHIGKEIT

Im Zuge der derzeit auf politischer Ebene in Vorbereitung stehenden Maßnahmen zur Vermeidung der Frühverrentung wird das Bundessozialamt ein niederschwelliges Beratungsangebot koordinieren, das sich vor allem an DienstnehmerInnen mit Langzeitkrankenständen richtet und unterschiedlichste Problemstellungen aufzeigen wird. Es ist absehbar, dass auch Maßnahmen der Begleitenden Hilfen (vgl. 5.2.2.) eine wichtige Rolle bei der weiterführenden Betreuung dieser Menschen haben werden.¶

5.1.3. BEKÄMPFUNG VON ARMUT UND AUSGRENZUNG

Der Bezug der bedarfsorientierten Mindestsicherung ist an eine zumutbare Erwerbsarbeit gebunden. Die Begleitenden Hilfen sind bereits jetzt eine wertvolle Unterstützung für Menschen mit Behinderung bei der Erlangung von Arbeitsplätzen. Es wird notwendig sein, dem System der bedarfsorientierten Mindestsicherung im Interesse der betroffenen KundInnen zuzuarbeiten.¶

5.2. ENTWICKLUNG IN EINZELNEN INSTRUMENTEN DER BEGLEITENDEN HILFEN

5.2.1. NEUPOSITIONIERUNG DES CLEARINGS

Die Maßnahme Clearing hat sich im Rahmen des Fördersystems des BSB sehr bewährt und reicht aufgrund der Zielgruppendefinition bereits jetzt in den Wirkungsbereich anderer Akteure (AMS, Länder) hinein. Es liegt daher nahe, eine Positionierung des Clearings als zentrales systemübergreifendes Steuerungssystem für Jugendliche mit Behinderung bzw. Benachteiligung am Übergang Schule und Beruf anzustreben. ¶

Dazu ist es aber zunächst notwendig, die Steuerungsfunktion des Clearings systemintern zu standardisieren und eine Optimierung der Übergänge zwischen dem Clearing und den möglichen Anschlussmaßnahmen vorzunehmen. In Zusammenarbeit mit dem AMS und unter Einbindung des Schulbereiches und der Länder könnte dann eine Neupositionierung des Clearings im beschriebenen Sinn erfolgen. ¶

5.2.2. ARBEITSASSISTENZ

Die arbeitsplatzerhaltende Funktion der Arbeitsassistenten wird im Zusammenhang mit den angesprochenen Maßnahmen zur Vermeidung der Frühverrentung (vgl. 5.1.2.) an Bedeutung gewinnen. Dies gilt insbesondere für bestimmte Zielgruppen (z.B. psychisch Kranke), die im besonderen Maße von einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Berufsleben bedroht sind. ¶

5.2.3. JOB COACHING

Diese Maßnahme wurde ursprünglich als besonders intensive Form der Begleitung für Menschen mit schwereren Lernbehinderungen entwickelt. Mittlerweile wird diese Leistung auch für andere Zielgruppen bzw. als qualitative Absicherung in Verbindung mit anderen Instrumenten der Begleitenden Hilfen regional unterschiedlich umgesetzt. Hier wird es erforderlich sein, eine Positionierung vorzunehmen, die dem aktuellen Bedarf entspricht. ¶

5.3. ERWEITERUNG DER BISHERIGEN DEFINITION VON ERFOLG

Bisher erfolgte eine Erfolgsbeurteilung der Begleitenden Hilfen nur in Messung des unmittelbaren arbeitsmarktpolitischen Erfolgs (Erlangung bzw. Sicherung eines Arbeitsplatzes). Damit können aber Maßnahmen der Begleitenden Hilfen gar nicht (z. B. Clearing) oder nur in unzureichendem Ausmaß erfasst bzw. bewertet werden. Es wird daher erforderlich sein, auch andere im arbeitsmarktpolitischen Kontext erbrachte Leistungen sichtbar zu machen. Auch die Abbildung individueller Entwicklungsschritte der KundInnen im Sinne einer Heranführung an den Arbeitsmarkt ist notwendig. ¶

In einem gemeinsamen Prozess zwischen BMASK und BSB aber auch unter unmittelbarer Einbindung der Trägerorganisationen soll eine wirkungsorientierte Erfolgsmessung entwickelt werden. Dabei wird es aber auch wichtig sein, auf eine ressourcenschonende Umsetzung in allen beteiligten Systemen zu achten. ¶

3. WORK- SHOPS



Mag.ª (FH) Brigitte Tuschl, Mag.ª Gertrud Tschuk

WORKSHOP 01 ERFOLGSMODELL BERUFSAUSBILDUNGSASSISTENZ – ENTWICKLUNG, ERFAHRUNGEN, ERFOLGE

Der Workshop spannte den Bogen von den Anfängen der Integrativen Berufsausbildung 2003, als diese im Berufsausbildungsgesetz (BAG) §8b, vorerst befristet, verankert wurde über die Evaluierung 2006 bis zur fixen Verankerung 2008, wo sie unbefristet als Ausbildungsweg im BAG festgehalten wurde. Neben der gewerblichen Lehrausbildung kann die Ausbildung auch im landwirtschaftlichen Bereich in einer integrativen Form absolviert werden. Die letzte Novellierung des BAG trat mit 1. Juli 2010 in Kraft.

Der praktische Aspekt der Berufsausbildungsassistenz, vor allem die Arbeit mit vielen verschiedenen Anspruchsgruppen, stand im Mittelpunkt der Diskussion zwischen Referentinnen und TeilnehmerInnen.

DETAILS ZUR INTEGRATIVEN BERUFSAUSBILDUNG (IBA) BAG §8B

FORMEN DER AUSBILDUNG:

„VERLÄNGERTE LEHRE“ (VL)

Es kann im Lehrvertrag eine gegenüber der für den Lehrberuf festgesetzten Dauer der Lehrzeit (§ 7 Abs. 1 lit. b) längere Lehrzeit vereinbart werden. Die Lehrzeit kann um höchstens ein Jahr, in Ausnahmefällen um bis zu zwei Jahre, verlängert werden, sofern dies für die Erreichung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist.

„TEILQUALIFIZIERUNG“ (TQ)

Jugendliche, die einen Lehrabschluss voraussichtlich nicht schaffen, können Teile eines Lehrberufes erlernen. Im Ausbildungsvertrag werden die zu erlernenden Fertigkeiten und Kenntnisse festgelegt. Die Dauer der Ausbildung kann ein bis drei Jahre betragen. Je nach Ausbildungsinhalten und –zielen besteht das Recht, eine Berufsschule zu besuchen. Die Teilqualifizierung endet mit einer Abschlussprüfung vor einem/einer PrüferIn der Wirtschaftskammer, den BerufsausbildungsassistentInnen und fallweise dem/der AusbilderIn.

EIN UMSTIEG ZWISCHEN DEN BEIDEN FORMEN DER INTEGRATIVEN BERUFSAUSBILDUNG UND DER REGULÄREN LEHRAUSBILDUNG IST IM EINVERNEHMEN MÖGLICH.

WER KANN DIE IBA IN ANSPRUCH NEHMEN?

1. Personen, die am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden, oder
2. Personen ohne Hauptschulabschluss bzw. mit negativem Hauptschulabschluss, oder
3. Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes, oder
4. Personen, von denen im Rahmen einer Berufsorientierungsmaßnahme oder auf Grund einer nicht erfolgreichen Vermittlung in ein reguläres Lehrverhältnis angenommen werden muss, dass für sie aus ausschließlich in der Person gelegenen Gründen in absehbarer Zeit keine reguläre Lehrstelle gefunden werden kann.

VORAUSSETZUNGEN FÜR IBA LEHRVERTRAG

Als Voraussetzung wird eine Bestätigung durch das Arbeitsmarktservice, dass Jugendliche der Zielgruppe angehören bzw. eine Bestätigung des Bundessozialamtes über die verbindliche Durchführung der Begleitung durch die Berufsausbildungsassistenz benötigt. Dazu werden vom Bundessozialamt bewährte Einrichtungen auf dem Gebiet der sozialpädagogischen Betreuung und Begleitung mit der Durchführung der Berufsausbildungsassistenz betraut. Eine Abklärung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten durch das Clearing muss stattgefunden haben.

BERUFSAUSBILDUNGSASSISTENZ (BAS)

Das Ausbildungsverhältnis im Rahmen einer Integrativen Berufsausbildung ist durch die Berufsausbildungsassistenz zu begleiten und zu unterstützen. Die BAS wird je nach Zielgruppe durch das Arbeitsmarktservice oder das Bundessozialamt finanziert. Vorrangig sollen die Ausbildungen in der freien Wirtschaft erfolgen. Die BAS unterstützt während der gesamten Berufsausbildung.

AUFGABEN DER BAS

PARTNERIN BEIM ABSCHLUSS DES LEHR- ODER AUSBILDUNGSVERTRAGES

Die Berufsausbildungsassistenz hat **vor Beginn** der Integrativen Berufsausbildung gemeinsam mit den dafür in Frage kommenden Personen bzw. den Erziehungsberechtigten und den Lehrbetrieben oder den besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen und unter Einbeziehung der Schulbehörde erster Instanz und des Schulerhalters die **Ziele, Inhalte und Dauer** der Integrativen Berufsausbildung **festzulegen**.

Dabei sind auch pädagogische Begleitmaßnahmen bzw. die Form der Einbindung in den Berufsschulunterricht unter Berücksichtigung der persönlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse des/der Jugendlichen, der/die die Integrative Berufsausbildung anstrebt, festzulegen.

Die Berufsausbildungsassistenz hat bei einem **Ausbildungswechsel** das **Einvernehmen** mit den Beteiligten **herzustellen** und diesbezüglich besondere Beratungen durchzuführen.

UNTERSTÜTZUNG BEI ABWICKLUNG DER FÖRDERANSUCHEN FÜR DIE BETRIEBE

REGELMÄSSIGER KONTAKT ZU BETRIEB UND BERUFSSCHULE

Die Berufsausbildungsassistenz hat im Zuge ihrer Unterstützungstätigkeit sozialpädagogische, psychologische und didaktische Probleme von Personen, die ihnen im Rahmen der Integrativen

Berufsausbildung anvertraut sind, mit Vertretern von Lehrbetrieben, besonderen selbständigen Ausbildungseinrichtungen und Berufsschulen zu erörtern, um zur Lösung dieser Probleme beizutragen.

ORGANISATION VON JOBCOACHES IM BETRIEB UND LERNHILFE WÄHREND UND ZWISCHEN DEN BERUFSSCHULBESUCHEN

BEGLEITUNG DER JUGENDLICHEN BIS ZUM AUSBILDUNGSABSCHLUSS

Die Berufsausbildungsassistenz hat zusammen mit einem/einer ExpertenIn des betreffenden Berufsbereiches die Prüfung zum Abschluss der Teilqualifizierung durchzuführen.

ALLGEMEINES

Die Jugendlichen gelten während der Ausbildungszeit als Lehrlinge.

Die Begleitung durch die BAS ist für Jugendliche und die anderen SystempartnerInnen kostenlos.

Die Betreuung ist aber durch die gesetzliche Regelung bei einer IBA verpflichtend.

Die ausbildenden Betriebe werden vom Arbeitsmarktservice und/oder vom Bundessozialamt je nach Förderrichtlinien gefördert.

AKTIVITÄTEN UND VERNETZUNG DER BAS BUNDESLANDSPRECHERINNEN SEIT 2004

Bei den regelmäßigen Treffen findet ein Austausch über die Situationen in den Bundesländern statt. Es besteht durch die Vernetzung die Möglichkeit die praktischen Umsetzungen der IBA in den verschiedenen Bundesländern zu vergleichen.

Es gibt durch die Informationsweitergabe viele Vergleichsmöglichkeiten der praktischen Umsetzungen der IBA z.B. bei den Kooperationen mit den Berufsschulen, Gestaltung der Lernhilfe, Inhalte der Ausbildungsverträge und sonstige Bereiche der IBA. Daraus lassen sich Qualitätskriterien für die Umsetzung des Arbeitsauftrages ableiten.

Gemeinsam mit dem Dachverband werden Fachtagungen abgehalten. Diese Tagungen sollen Weiterbildungsmöglichkeiten für die BAS-Fachkräfte beinhalten.

EVALUIERUNG

Im Auftrag des Wirtschaftsministeriums war für die erste Zeit der Umsetzung der IBA eine Evaluierung festgelegt, erst durch das Ergebnis, das die erfolgreiche Umsetzung bestätigte, wurde die IBA im BAG auch unbefristet aufgenommen. Es wurde eine weitere Evaluierung in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse die Grundlage für die letzte Novellierung des Gesetzes waren.

Um die Evaluierungen durchführen zu können, waren die MitarbeiterInnen der KMU auf eine enge Kooperation der SprecherInnengruppe und in Folge der BAS-MitarbeiterInnen angewiesen.

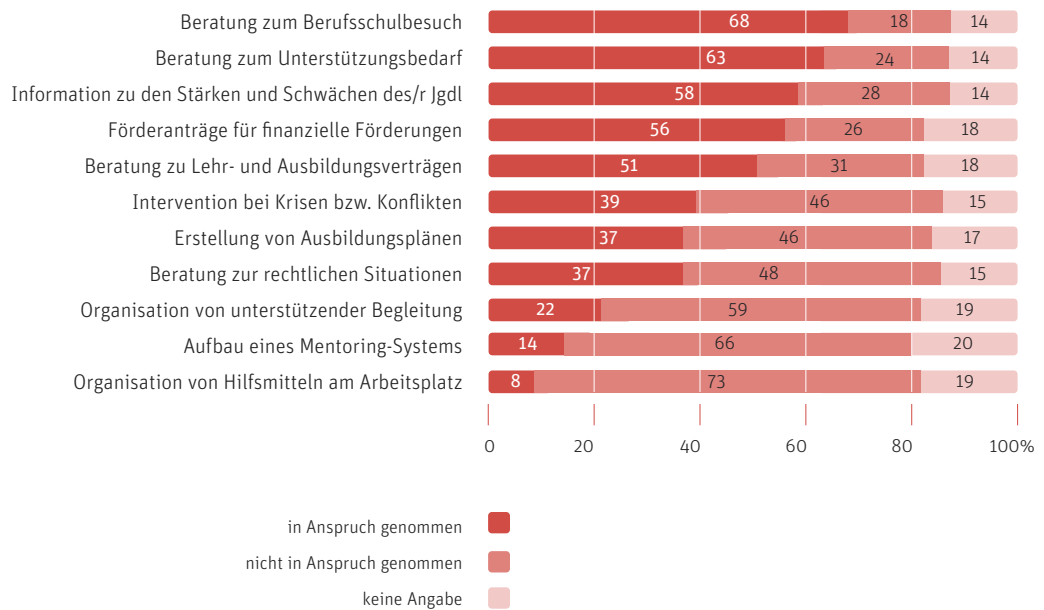
WORKSHOPLEITUNG:

Mag.^a (FH) Brigitte Tuschl, Caritas Wien

Mag.^a Gertrud Tschuk, autArK

Nachfolgend auf den S. 28–32 einige Ergebnisse der Untersuchung durch die KMU zur BAS:

Abb.1: Leistungen der BAS in den Betrieben



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA

BEURTEILUNG DER LEISTUNGEN UND DER ZUSAMMENARBEIT MIT DEN BERUFAUSBILDUNGSASSISTENTINNEN

„Insgesamt schätzen (...) 96% der befragten Betriebe die Zusammenarbeit mit der Berufsausbildungsassistenz als (sehr) gut ein, lediglich 4 % sind damit weniger oder nicht zufrieden.“

Betriebsbefragung 2007, n = 692

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA

http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/Endbericht_IBA.pdf, 7.9.2010
Seite 54/190

AUCH DIE BEFRAGTEN INTEGRATIVEN LEHRLINGE SCHÄTZEN IHRE BERUFAUSBILDUNGSASSISTENTINNEN UND ZEIGEN SICH SEHR ZUFRIEDEN MIT DER BEGLEITENDEN BETREUUNG.

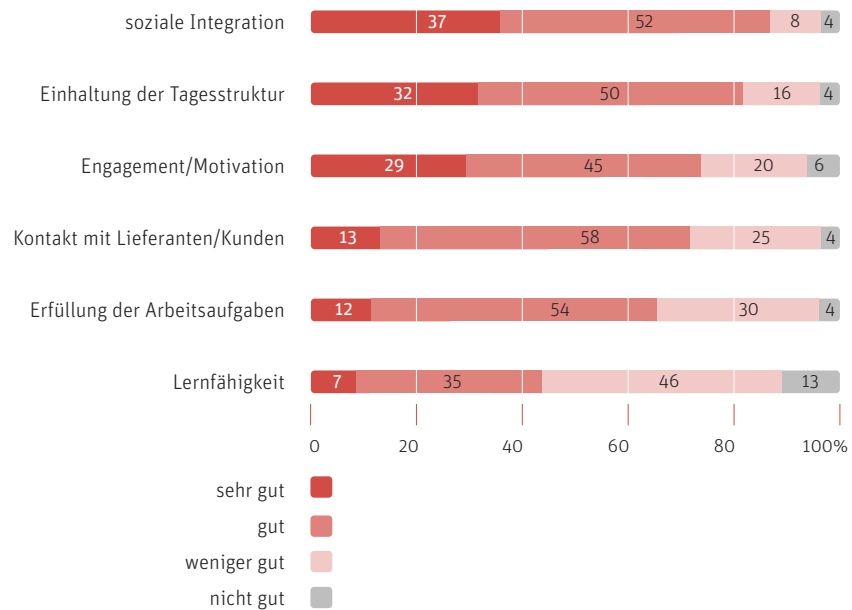
Wichtig ist den Jugendlichen eine Ansprechperson, die sie jederzeit im Bedarfsfall kontaktieren können. Ein Lehrling beschreibt das Betreuungsverhältnis beispielsweise so:

„Ich kann sie jederzeit fragen, wie was ist und wie das aussieht. In der Berufsschule habe ich sie auch relativ oft angerufen. Und ich kann sie jederzeit fragen. Und wenn ich sie halt nicht erwische, dann ruft sie mich halt zurück. Da gibt es keine Probleme.“

Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA

http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte/Integrative%20Berufsausbildung/Integrative_Berufsausbildung.pdf,
Seite 53/117

Abb. 2: Erfahrung der Betriebe mit den IBA-Lehrlingen



Quelle: KMU FORSCHUNG AUSTRIA

NOVELLIERUNG DES BERUFSAUSBILDUNGSGESETZES

Die letzte BAG-Novelle 2010 ist am 1. Juli 2010 in Kraft getreten und enthält folgende Neuerungen für die IBA:

Im Fall eines Wechsels des/der Jugendlichen von einem regulären Lehrverhältnis in die Integrative Berufsausbildung gemäß Abs. 11, d.h. bei unmittelbarer Fortsetzung der Ausbildung – in der Regel beim selben Lehrberechtigten –, soll auf Wunsch der mit der Integrativen Berufsausbildung beteiligten Behörden und Institutionen (insb. Lehrlingsstellen, Arbeitsmarktservice, Bundessozialamt) klagestellt werden, dass ein Vermittlungsversuch in einem solchen Fall nicht notwendig ist. Die inhaltliche Voraussetzung (Annahme, dass die in Frage kommende Person aus ausschließlich in ihrer Person gelegenen Gründen in absehbarer Zeit keine reguläre Lehrstelle findet) soll dahingehend modifiziert werden, dass die betreffende Person die begonnene reguläre Lehrausbildung voraussichtlich nicht erfolgreich abschließen können wird. Als Nachweis muss eine Bestätigung der Berufsausbildungsassistenz vorliegen, d.h. die Absolvierung einer Berufsorientierungsmaßnahme oder eine nicht erfolgreiche Vermittlung in ein reguläres Lehrverhältnis sind nicht erforderlich.

Menschen mit Behinderung gemäß Behinderteneinstellungsgesetz können bei Vorliegen gesundheitlicher Gründe eine Reduktion der täglichen oder wöchentlichen Normalausbildungszeit in der IBA vereinbaren. Im Zusammenhang mit der erforderlichen Zustimmung der Berufsausbildungsassistenz ist gewährleistet, dass eine Reduktion der regulären Ausbildungszeit nur in gesundheitlich begründeten Fällen und im erforderlichen Ausmaß erfolgt.

Die in der Teilqualifikation erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse sollen durch eine Abschlussprüfung festgestellt werden. Künftig sollen die Abschlusszeugnisse die bei der Abschlussprüfung festgestellten Fertigkeiten und Kenntnisse dokumentieren.

ERFOLGE - AKTUELLE IBA ZAHLEN
LEHRLINGE DER IBA IN DER FREIEN WIRTSCHAFT 2009

Lehrlingsstatistik, Stichtag 31.12.2009

INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG

Bundesland	insgesamt	§ 8b Abs. 1 BAG (Verlängerung der Lehrzeit)		§ 8b Abs. 2 BAG (Teilqualifizierung)			
		§ 8b (1) gesamt	in Unter- nehmen	in Einrich- tungen	§ 8b (2) gesamt	in Unter- nehmen	in Einrich- tungen
Burgenland	140	58	52	6	82	54	28
Kärnten	290	219	219	0	71	71	0
Niederösterreich	419	357	357	0	62	51	11
Oberösterreich	1.062	730	636	94	332	133	199
Salzburg	258	108	89	19	150	61	89
Steiermark	1.071	707	546	161	364	119	245
Tirol	359	295	214	81	64	60	4
Vorarlberg	265	135	129	6	130	127	3
Wien	819	696	164	532	123	15	108
ÖSTERREICH	4.683	3.305	2.406	899	1.378	691	687

QUELLE: LEHRLINGSSTATISTIK 2009, Wirtschaftskammern Österreichs

INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG

Bundesland	insgesamt	Verlängerte Lehre in Unternehmen	Teilqualifizierung in Unternehmen
	2009		
Burgenland	140	52	6
Kärnten	290	219	0
Niederösterreich	419	357	0
Oberösterreich	1.062	636	94
Salzburg	258	89	19
Steiermark	1.071	546	161
Tirol	359	214	81
Vorarlberg	265	129	6
Wien	819	164	532
ÖSTERREICH	4.683	2.406	899

Lehrlingsstatistik, Stichtag 31.12.2009

LEHRLINGE NACH BUNDESLÄNDERN

Bundesland	Lehrlinge		Veränderungen zum Vorjahr	
	absolut	in %	absolut	in %
Burgenland	3.061	2,3	+ 140	+ 4,8
Kärnten	9.427	7,2	- 306	- 3,1
Niederösterreich	19.961	15,2	- 9	+ 0,0
Oberösterreich	28.009	21,3	- 157	- 0,6
Salzburg	10.550	8,0	- 238	- 2,2
Steiermark	19.838	15,1	- 66	- 0,3
Tirol	13.854	10,5	- 76	- 0,5
Vorarlberg	8.147	6,2	- 28	- 0,3
Wien	18.829	14,3	+ 536	+ 2,9
ÖSTERREICH	131.676¹⁾	100,0	- 204	- 0,2

¹⁾ davon haben 4.683 Jugendliche einen Ausbildungsplatz in der Integrativen Berufsausbildung. (3.305 in verlängerten Lehrausbildungen und 1.378 in Teilqualifizierungen, davon werden 3.097 in Unternehmungen und 1.586 in Einrichtungen ausgebildet.)

QUELLE: LEHRLINGSSTATISTIK 2009, Wirtschaftskammern Österreich

Lehrlingsstatistik, Stichtag 31.12.2009

LEHRLINGE NACH BUNDESLÄNDERN

Sparte	insgesamt			1. Lehrjahr		2. Lehrjahr		3. Lehrjahr		4. Lehrjahr	
	z	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Gewerbe u. Industrie	59.788	47.607	12.181	12.591	3.862	14.045	4.111	14.016	3.824	6.955	384
Industrie	16.654	14.370	2.284	3.207	554	4.296	787	4.020	742	2.847	201
Handel	19.034	6.169	12.865	1.980	3.978	2.166	4.454	1.950	4.390	73	43
Bank u. Versicherung	1.198	544	654	178	178	183	238	183	238	0	0
Transport u. Verkehr	2.590	1.827	763	540	195	557	273	512	285	218	10
Tourismus u. Freizeitwirt.	13.546	6.284	7.262	2.022	2.240	1.983	2.384	1.914	2.237	365	401
Information u. Consulting	2.973	1.637	1.336	397	344	486	453	540	461	214	78
Nichtkammer ¹⁾	8.473	3.702	4.771	1171	1.494	1.007	1.679	1.046	1.498	478	100
Nichtkammer § 29 u. 30 ²⁾	3.595	2.579	1.016	990	469	788	296	490	186	311	65
§ 30b Überbetriebliche	3.825	2.145	1.680	1.837	1.378	194	193	80	94	34	15
Ausbildung (AMS) ³⁾											
INSGESAMT	131.676⁴⁾	86.864	44.812	2.4913	4.692	25.705	14.868	2.4751	13.955	11.495	1.297

QUELLE: LEHRLINGSSTATISTIK 2009, Wirtschaftskammern Österreich

¹⁾ Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z. B. Rechtsanwälte, Magistrate usw.)

²⁾ In Anstalten nach dem Jugendgerichtsgesetz und in Fürsorgeerziehungsheimen nach dem Jugendwohlfahrtsgesetz sowie in selbstständigen Ausbildungseinrichtungen zurückgelegte Zeiten.

³⁾ Nach einer neuen Regelung im BAG 2008 werden ab heuer die im Auftrag des AMS überbetrieblichen Lehrlinge erstmals statistisch erfasst.

⁴⁾ davon 4.683 Jugendliche einen Ausbildungsplatz in der Integrativen Berufsausbildung. (3.305 in verlängerten Lehrausbildungen und 1.378 in Teilqualifizierungen, davon werden 3.097 in Unternehmungen und 1.586 in Einrichtungen ausgebildet.)

Lehrlingsstatistik, Stichtag 31.12.2009

DIE ZEHN HÄUFIGSTEN LEHRBERUFE 2009

Mädchen		
Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %		
Lehrberuf	Anzahl	↓
01. Einzelhandel ¹⁾	10.900	24,3
02. Bürokauffrau	5.474	12,2
03. Friseurin u. Perückenmacherin (Stylistin)	5.218	11,6
04. Restaurantfachfrau	2.094	4,7
05. Köchin	1.844	4,1
06. Gastronomiefachfrau ⁴⁾	1.558	3,5
07. Hotel- u. Gastgewerbeassistentin	1.271	2,8
08. Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.104	2,5
09. Verwaltungsassistentin	1.063	2,4
10. Blumenbinderin u. -händlerin (Floristin)	815	1,8
Summe „Top-10“	31.341	69,9
insgesamt	44.812	100,0

Burschen		
Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %		
Lehrberuf	Anzahl	↓
01. Kraftfahrzeugtechnik ²⁾	7.959	9,2
02. Installations- u. Gebäudetechnik ³⁾	5.136	5,9
03. Elektroinstallationstechnik	4.699	5,4
04. Maschinenbautechnik	4.520	5,2
05. Einzelhandel insgesamt ¹⁾	4.501	5,2
06. Koch	3.580	4,1
07. Tischlerei	3.490	4,0
08. Maurer	3.164	3,6
09. Metalltechnik - Metallbearbeitungstechnik	2.920	3,4
10. Maler und Anstreicher	2.059	2,4
Summe „Top-10“	42.028	48,2
insgesamt	86.864	100,0

¹⁾ beinhaltet Lehrlinge im Einzelhandel in verschiedenen Schwerpunkten und Einzelhandelskaufmann (frühere Bezeichnung)

²⁾ beinhaltet Kraftfahrzeugelektrik und den Modullehrberuf Kraftfahrzeugtechnik

³⁾ beinhaltet Sanitär- und Klimatechniker (alle Schwerpunkte) und den Modullehrberuf Installations- und Gebäudetechnik

⁴⁾ beinhaltet Köchin & Restaurantfachfrau

QUELLE: LEHRLINGSSTATISTIK 2009, Wirtschaftskammern Österreichs

FALLBEISPIELE

Präsentiert von Mag.^a Gertrud Tschuk, Fachbereichsleitung Berufsausbildungsassistenz autArK Integrationsfachdienst Kärnten

QUELLEN:

BERICHTE

INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG: Evaluierung von §8b des Berufsausbildungsgesetzes

Endbericht: http://www.kmuforschung.ac.at/de/Projekte/Integrative%20Berufsausbildung/Integrative_Berufsausbildung.pdf

Evaluierung der Integrativen Berufsausbildung (IBA), Endbericht, Wien

http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/Endbericht_IBA.pdf



Florian Gravogl, Mag.^a Natascha Zickbauer

WORKSHOP 02 BEGLEITENDE HILFEN UNTER DEM ASPEKT GEHÖRLOSENSPEZIFISCHER BERATUNGSSTRATEGIEN

Im Rahmen des Workshops zu den Begleitenden Hilfen präsentierte Frau Mag.^a Zickbauer als Bereichsleiterin der Beruflichen Integration des WITAF gemeinsam mit Florian Gravogl als Vereinsobmann die Projekte Arbeitsassistenten für Gehörlose Wien und Niederösterreich, Jobcoaching für Gehörlose, Arbeitsassistenten für Jugendliche in Wien und das Clearingprojekt. Die Projekte wurden unter dem Thema Zielgruppenspezifität „Gehörlosigkeit“ betrachtet und unter diesem Fokus dem Auditorium präsentiert. Geschichtliche Aspekte, Präsentation von spezifischem Arbeitsmaterial, demografische Auswertungen und die Situation gehörloser Jugendlicher gehörten zu den Workshopinhalten.

Der Gehörlosenverein WITAF besteht seit 1865 und heißt in seinem vollen Wortlaut: Wiener Taubstumm- Fürsorge-Verband. Diese Bezeichnung stammt von Prof. Julius Tandler, der auch wesentlich an der Entwicklung der vom WITAF eingereichten und bis heute gültigen Statuten mitgearbeitet hat. Von dieser heute nicht mehr zeitgemäßen Bezeichnung behalten wir uns aber aus Tradition und Anerkennung der Leistungen der Gründer die Kurzbezeichnung WITAF.

Seit 13 Jahren gibt es nun Berufliche Integration gehörloser ArbeitnehmerInnen in den Arbeitsmarkt. 1997 fing das Projekt mit nur wenigen MitarbeiterInnen an und ist stetig gewachsen. 2003 stand das Projekt JobCoaching in den Startlöchern und hat sich gut etabliert. Clearing wurde 2006 erstmals speziell für Gehörlose angeboten und konnte auf Grund des enormen Bedarfs ausgeweitet werden. Die steigende Nachfrage führte dazu, dass der Verein nun 19 Arbeitskräfte angestellt hat, um Gehörlose und auch schwerhörige Personen am Arbeitsmarkt zu integrieren. Der direkte Anschluss an den Gehörlosenverein bietet hier neben dem Vorteil des niederschweligen Zugangs zu den Projekten, unmittelbare Feedbackmöglichkeit und somit permanente Evaluierung für die Arbeitsstrategien der MitarbeiterInnen. Die Fachexpertise durch den Vereinsvorstand, in den auch gehörlose MitarbeiterInnen eingebunden sind, steht den Projekten zur Verfügung und fungiert als wichtiges Instrument zur Entwicklung gehörlosenspezifischer Arbeitsmaterialien.

Alle MitarbeiterInnen der Projekte sind gebärdensprachkompetent und bringen das notwendige Sprach- und Kulturverständnis der Gehörlosengemeinschaft mit. Um adäquat auf Gehörlose zuzugehen, bedarf es nicht nur Sprachkenntnisse, sondern auch kulturspezifischen Wissens, welches mit jeder Sprache eng verbunden ist. Die Tatsache, dass alle MitarbeiterInnen laufend mit Gehörlosen zusammentreffen und einen hohen qualitativen und professionellen Anspruch an die Beratung haben, führte im Laufe der praktischen Arbeit zu dem Schritt, dieses Wissen in Informationsmaterialien umzusetzen. Für Firmen wurde beispielsweise in den letzten Jahren ein Informationsblatt mit dem Schwerpunkt „Kommunikation mit Gehörlosen“ ausgearbeitet. Warteraumplakate wurden entwickelt, um der Zielgruppe die Arbeitsmarktsituation zu erklären. Das Kreieren von Fotostories hatte zum Ziel, die Arbeitsinhalte der MitarbeiterInnen zu visualisieren und somit den gehörlosen KundInnen zugänglich zu machen. Informationsblätter für Gehörlose wurden entwickelt, wo durch Bilder und Zeichnungen die Projekte erklärt werden. Die Tatsache, dass syntaktische Aspekte der Österreichischen Gebärdensprache nicht mit der deutschen Laut- und Schriftsprache korrelieren, macht es Gehörlosen schwer, schriftliche Informationen gleichermaßen aufzunehmen. Visuelle Anreize können hier einen Ausgleich schaffen und machen Informationsmaterial für Gehörlose sinnvoll und ansprechend. Unter dem Motto „Wissen ist Macht“ wird intensiver Austausch zwischen den KollegInnen gepflegt, um das Beratungsangebot den Bedürfnissen der KundInnen anzupassen. Reflexionsgespräche wurden unter Einbindung visueller Aspekte (Lebensläufe auf Flipcharts mit farblich markierten Anmerkungen) entwickelt, um auf den Sinn „Sehen“ mehr Fokus zu setzen. Visuell präsentiertes Material wird von Gehörlosen der Erfahrung nach mehr angenommen und ebenso besser verarbeitet. Somit stellt Beschwerdemanagement auf Grund der Tatsache, dass es meist schriftlich erfolgt, eine Herausforderung dar. Die Erfahrung hat hierbei gezeigt, dass das persönliche Gespräch mit einer neutralen Person die beste Möglichkeit bietet, um konstruktive Rückmeldungen zu erhalten, um Qualitätssicherung zu gewährleisten.

Die Erfolge motivieren die MitarbeiterInnen sich weiterhin in den Dienst der Gehörlosen zu stellen. Sie können im Raum Wien auf 607 und in Niederösterreich auf 320 erlangte Arbeitsplätze zurückblicken. 235 Arbeitsplätze wurden in Wien und 141 in Niederösterreich im Rahmen der Arbeitsplatzsicherung aufrecht gehalten. Das JobCoaching darf 204 erfolgreiche Begleitungen nennen und das Clearing stand unglaublichen 153 Jugendlichen beim Übergang von Schule und Beruf zur Seite.

Demografische Auswertungen für die Universität Wien haben gezeigt, dass über 13 Jahre die Ausbildung von Gehörlosen zwei signifikante Aspekte aufweist. Fast 25 % aller Gehörlosen haben keine Berufsausbildung und etwa 20 % der Frauen erlernen den Beruf der Schneiderin. Die Berufswünsche besonders bei den Jugendlichen werden oft als „unmöglich“ oder „zu schwer“ betrachtet. Die Arbeit des Clearings soll Jugendliche dazu motivieren, ihre Ziele weiter zu stecken. Die Forderung der MitarbeiterInnen liegt hier bei der motivierenden Mitarbeit von Schule und Elternhaus. In den Anfängen des Clearings konnte durch Begleitung des gehörlosen Obmanns festgestellt werden, wie wichtig eine gehörlose Person zur Formung des Selbstbildes von Jugendlichen ist. Identifikation mit erwachsenen, gehörlosen Personen ist für gehörlose Jugendliche im Selbstfindungsprozess eine enorme Stütze. Vorbildfunktion und das Annehmen eines Rates seitens einer gehörlosen Person kann in der Arbeit mit gehörlosen Jugendlichen sehr fruchtbar sein.

Die Vermittlung zwischen hörender und gehörloser Welt, im Sinne von Sprach- und Kulturvermittlung steht im Vordergrund der Arbeit aller MitarbeiterInnen der Projekte. Im Rahmen der beruflichen Integration wurden zahlreiche Daten und Erfahrungen im Bereich Arbeitswelt & Gehörlosigkeit gesammelt. Die MitarbeiterInnen der Arbeitsassistenten, des JobCoachings und des Clearings verstehen sich als SpezialistInnen für Fragen zum Thema Kommunikation am Arbeits-

platz, Integration von Gehörlosen in die Arbeitswelt, Sensibilisierungsfragen im betrieblichen Umfeld und zum Thema Kulturvermittlung.

Das Ziel des Workshops war es dem Auditorium die spezifischen Beratungsstrategien der MitarbeiterInnen der Beruflichen Integration des WITAF transparent zu machen. In der abschließenden Diskussion zeigte sich deutlich, dass diese Vorgabe erreicht wurde. Das Publikum zeigte sich besonders an den verschiedenen Arbeitsmaterialien interessiert und brachte sich engagiert in den Workshop ein. KollegInnen aus anderen Bundesländern und auch Fördergeber konnten ihre Erfahrung einbringen und weiter austauschen. ¶

WORKSHOPLEITUNG:

Mag.^a Natascha Zickbauer, Psychologin, Mediatorin, seit 1999 im Gehörlosenbereich tätig, Beraterin und Leiterin der Beruflichen Integration

Florian Gravogl, WITAF Verbandsobmann, Filmmacher, seit 2009 ehrenamtliche Tätigkeit im WFDYS (World Federation of the Deaf Youth Section), Arbeit mit gehörlosen Jugendlichen im Rahmen des Clearing

Eva Böhm, Pädagogin, Gebärdensprachdolmetscherin, seit 2005 Arbeitsassistentin für Gehörlose Niederösterreich, ehrenamtliche Tätigkeit im Verein VÖGS (Verein österreichischer gehörloser Studierender)



Dr. Marco Nicolussi

WORKSHOP 03 JOB COACHING – „STIEFKIND“ DER BEGLEITENDEN HILFEN?

JobCoaching stellt eines von fünf bewährten Instrumenten der Begleitenden Hilfen dar und ist derzeit in sieben von neun Bundesländern implementiert. Durch JobCoaching erhalten Unternehmen und deren MitarbeiterInnen mit Behinderung eine sehr unbürokratische Unterstützung und Hilfestellungen.

Bezug nehmend auf den Begriff des „Stiefkindes“ erscheint dieser etwas fragwürdig, da hier gewisse negative Bilder assoziiert werden. Ein Faktum ist aber, dass Jobcoaching seit 1999 in einzelnen Bundesländern besteht, jedoch in den 12 Jahren nicht flächendeckend ausgebaut wurde.

ZUR DEFINITION VON JOB COACHING:

JobCoaching versteht sich als ein Unterstützungsangebot für Menschen mit Behinderung im Betrieb. Durch die individuelle Begleitung am Arbeitsplatz soll, unter Berücksichtigung der Interessen und Bedürfnisse der Betroffenen und der Betriebe, eine möglichst optimale Integration erreicht werden.

ZUR GESCHICHTE VON JOB COACHING IN DER CARITAS ST. PÖLTEN:

Aufgrund der Erfahrungen der Arbeitsassistenten im betrieblichen Umfeld stellten wir einen erhöhten/intensiveren Unterstützungsbedarf bei KlientInnen mit schwereren Beeinträchtigungen im Betrieb fest.

Die intensive Unterstützung wurde punktuell von den ArbeitsassistentenInnen angeboten bzw. auch geleistet und dadurch konnte der Arbeitsplatz auf längere Zeit gesichert werden. Darüber hinaus bestätigten uns auch viele Gespräche mit UnternehmerInnen und Personalverantwortlichen die Notwendigkeit einer intensiven Begleitung am Arbeitsplatz.

Das JobCoaching-Projekt stellt aus unserer Sicht ein sehr sinnvolles Zusatzangebot zur bestehenden Arbeitsassistenten dar. Einerseits bekommen Menschen mit schweren Behinderungen die Chance auf einen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt und andererseits ist dadurch vermehrte Unterstützung und Sicherheit für Unternehmen gewährleistet.

Durch die Erweiterung der Angebotspalette der Beruflichen Integration um die Berufsausbildungsassistenz (BAS), stieg der Bedarf an intensiver Unterstützung im Betrieb bzw. im betrieblichen Kontext. Hier kann der/die JobCoach in enger Zusammenarbeit einen großen Beitrag für eine gelingende, nachhaltige Integration leisten.

ZIELE DES JOBCOACHINGS:

- langfristige Sicherung des Arbeitsplatzes von Menschen mit Behinderung
- Unterstützung der Vorgesetzten und MitarbeiterInnen in der Einschulungs- bzw. Einarbeitungsphase unter Berücksichtigung von Fertigkeiten, Fähigkeiten und behinderungsspezifischen Aspekten
- Reduktion von Hemmschwellen im Umgang mit Menschen mit Behinderung
- Erhöhung der sozialen Kompetenz der KlientInnen sowie der KollegInnen
- Verbesserung der Kommunikation
- Strategieentwicklung zur Konfliktlösung im Betrieb und im relevanten sozialen Umfeld der KlientInnen

DIE AUFGABEN DER JOBCOACHES:

Die Begleitung am Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung erfolgt bei Praktika, Arbeitserprobungen, beim Arbeitseinstieg, bei Umstrukturierungen und Umschulungen, bei Veränderungen am Arbeitsplatz und bei drohender Kündigung.

Die Begleitung umfasst einerseits die Einführung in betriebliche Abläufe ...

- örtliche Orientierung: innerhalb des Unternehmens, Fahrtentraining etc.
- zeitliche Orientierung: Tagesabläufe, Arbeitsbeginn, Arbeitsende, Pausenregelung, Einhalten von Zeitplänen, Training beim Umgang mit beschränkten Zeitressourcen, Pünktlichkeit etc.
- organisatorische Hilfestellung: Arbeitsabläufe passend gestalten und an die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Leistungen der KlientInnen adaptieren, Einführung in die Unternehmenskultur (Hierarchien, Kompetenzverteilungen, Ansprechpersonen etc.)
- „Übersetzungsarbeit“ zwischen allen beteiligten AkteurInnen – Kommunikationshilfe
- inhaltliche, manuelle Unterstützung/Training on the job: In Absprache mit den ArbeitgeberInnen, den ArbeitskollegInnen und den KlientInnen werden die Aufgaben trainiert, erprobt und durchgeführt. Die JobCoaches führen jedoch keine eigenständige, fachliche Einschulung durch, da die Berufsfelder zu komplex und umfangreich sind.

... und andererseits die persönliche Unterstützung/persönliches Coaching:

- soziale Unterstützung: Stärkung der Motivation, Besprechung und Reflexion von Leistungsprofilen bzw. Leistungsabfall etc.
- soziales Kompetenztraining: Training von gesellschaftlichen und kulturellen Regeln, Kommunikationsregeln und Umgangsformen bei Krisen
- Netzwerkarbeit: Die JobCoaches stellen die Verknüpfung bzw. Weiterleitung zu anderen unterstützenden Organisationen her (Gesundheit, Finanzielles, Familie, Wohnfragen etc.).

DIE ANGEBOTE DER JOBCOACHES AN BETRIEBE

Die JobCoaches stehen dem Unternehmen professionell und kompetent in Fragen der Beruflichen Integration zur Seite. Den ArbeitgeberInnen soll durch die JobCoaches eine weitere Möglichkeit der Unterstützung gegeben werden.

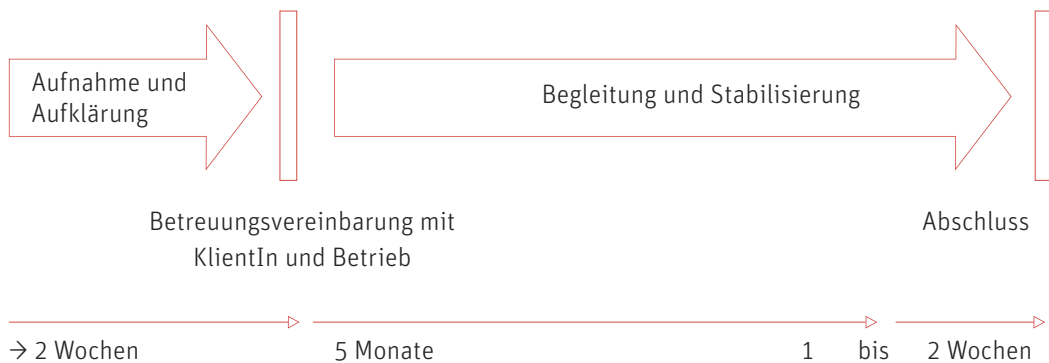
Dieses Angebot umfasst:

- Information über die Fähigkeiten und Fertigkeiten der MitarbeiterInnen mit Behinderung
- Information über die rechtlichen Rahmenbedingungen und über finanzielle Förderungen und Unterstützung bei deren Abwicklung
- Information über die Behinderungen und mögliche Auswirkungen am Arbeitsplatz
- Arbeitsplatzanalyse: Die JobCoaches erfassen den Arbeitsplatz und die zu erledigenden Arbeitsaufgaben und erkunden den bestmöglichen Einsatz; unter Einbeziehung von allen Beteiligten wird ein optimaler Arbeitsablauf erarbeitet
- Information über Arbeitsplatzadaptierung und Unterstützung bei der Umsetzung
- Sensibilisierung des betrieblichen Umfelds/MitarbeiterInnen-Schulung: Information über Auswirkungen der Behinderung auf den Arbeitsplatz, Aufklärung über Arbeitsleistung und Arbeitsfähigkeiten, Unterstützung bei Integration und Gleichstellung etc.
- Information und Unterstützung bei der Umsetzung eines Mentorings
- Krisenintervention/lösungsorientierte Begleitung: Die JobCoaches unterstützen bei schwierigen Situationen im Betrieb. Durch Erheben und Thematisieren der Problemfelder werden gemeinsam mit dem betrieblichen Umfeld (KollegInnen, Vorgesetzte, etc.) und den KlientInnen Lösungsmöglichkeiten erarbeitet und unter Berücksichtigung der persönlichen Fähigkeiten und der betrieblichen Erfordernisse umgesetzt. Die vereinbarten Ziele werden in regelmäßigen Abständen überprüft, reflektiert und gegebenenfalls angepasst.

ZU DEN PHASEN VON JOB COACHING:

Die JobCoaches können bis zu sechs Monate begleiten, bei Bedarf ist eine Verlängerung um bis zu drei Monate möglich. In dieser Betreuungszeit ergeben sich drei Phasen wie folgt:

1. **Aufnahme und Auftragsklärung**
2. **Begleitung und Stabilisierung**
3. **Abschluss**



1. In der Aufnahme und Auftragsklärung erfolgt die Kontaktaufnahme mit dem/der Klienten/in, mit dem Betrieb und relevanten Institutionen und Beratungsstellen; hier wird eine Problemanalyse durchgeführt und es erfolgt die Auftragsklärung bzw. die Zielvereinbarung. Eine Vereinbarung mit dem/der Klienten/in und dem Betrieb wird abgeschlossen.

2. In der Begleitung und Stabilisierungsphase erfolgt ...

→ **das Kennenlernen** des/der Klienten/in und deren/dessen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Weiters erfolgt das Kennenlernen des Arbeitsumfeldes, der Aufgabenfelder des/der Klienten/in, der relevanten MitarbeiterInnen im Betrieb, des relevanten Umfeldes bzw. relevanter Personen im privaten Umfeld;

→ **eine Arbeitsplatzanalyse** (Arbeitsabläufe, Adaptierung des Arbeitsplatzes, Zeitablauf, Wegdiagramm, Effizienz, usw.) → Welche Problematik besteht aufgrund der behinderungsspezifischen Einschränkung bzw. Leistungsfähigkeit des/der Klienten/in und den Anforderungen des Arbeitsplatzes?

→ **das Erarbeiten von Problemlösestrategien** (Anleitung, Schulung – Training, ...) und die Umsetzung dieser, unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse des/der Klienten/in und der Bedürfnisse des Betriebes.

→ **die Überprüfung der Wirksamkeit** der erarbeiteten Lösungsmodelle/Maßnahmen bzw. regelmäßige Reflexionsgespräche im betrieblichen Umfeld.

→ **die Stabilisierung:** Ausgleiten der Begleitung bzw. Vorbereitung eines Mentors im Betrieb.

3. In der Abschlussphase erfolgt ...

→ **das Überprüfen der Zielerreichung** unter Beteiligung des/der Klienten/in, der Firmenleitung und des Mentors (Wurden die zu Beginn vereinbarten Ziele erreicht? Welche relevanten Informationen werden noch benötigt? Wann kann/soll der/die JobCoach kontaktiert werden? usw.)

→ **das Treffen von Vereinbarungen** mit dem Mentor (anlassbezogene Kontakte vom Mentor zum Jobcoach – im Sinne von Prävention). Als Mentor verstehen wir eine betriebszugehörige Person, die eine anleitende Funktion übernimmt – hierzu gibt es eigene Konzepte der Lebenshilfe Tirol.

FAZIT:

Die Dienstleistung JobCoaching rundet das Programm der Begleitenden Hilfen ab und bietet einen sehr intensiven Begleitungsteil für Menschen mit Behinderung und Unternehmen direkt am Arbeitsplatz. Die intensive betriebliche Eingebundenheit macht Problemstellungen rasch sichtbar und dadurch auch lösbar, daher ist ein frühzeitiger Einsatz von JobCoaching im Betrieb sehr sinnvoll.

Mit den TeilnehmerInnen des Workshops wurden auch mögliche Ansatzpunkte für eine Optimierung des Angebots diskutiert. Der flächendeckende Ausbau von JobCoaching erscheint notwendig, um bei Bedarf eine intensive Unterstützung am Arbeitsplatz zu gewährleisten. ¶

WORKSHOPLEITUNG:

Dr. Marco Nicolussi, arbas Tirol

Rudolf Dörr-Kaltenberger, Leiter – JobCoaching der Caritas St. Pölten

QUELLEN:

Positionspapier JobCoaching, Konzept JobCoaching der Caritas St. Pölten



Roswitha Schachinger

WORKSHOP 04 **PERSÖNLICHE ASSISTENZ AM ARBEITSPLATZ –** **VIEL ERREICHT, ABER NOCH LANGE NICHT AM ZIEL**

DAS MODELL DER PERSÖNLICHEN ASSISTENZ

Persönliche Assistenz (PA) ist ein Hilfemodell für Menschen mit Behinderung, dem das soziale Modell von Behinderung zugrunde liegt. Es entspringt der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung. Entscheidend ist demnach nicht die Diagnose.

Entscheidend ist, was der Mensch mit Behinderung als Experte über sein eigenes Leben tun möchte, wie er sein Leben gestalten möchte und wobei er dabei PA braucht.

Bei PA entscheiden die Menschen mit Behinderung selbst, wer, wie, wann, wo ihnen die Hilfe und Unterstützung geleistet wird, die sie behinderungsbedingt brauchen.

Sie haben bei PA somit die Personalkompetenz, die Anleitungskompetenz, die Organisationskompetenz, die Raumkompetenz und die Finanzkompetenz.

BUNDESWEITE REGELUNG FÜR PERSÖNLICHE ASSISTENZ AM ARBEITSPLATZ

Mit 01.01.2004 wurde dieses Instrument der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung vom Bundessozialamt in einer bundesweiten Richtlinie zur Förderung der Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz (PAA) umgesetzt. Diese zielt darauf ab, Menschen mit Behinderung, die personale Unterstützung bei diversen Handreichungen im Arbeitsalltag benötigen, eine Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Zur Zielgruppe von PAA gehören Menschen im erwerbsfähigen Alter mit den Pflegestufen 3 bis 7, die mit PAA

- ihren Arbeitsplatz im bestehenden Dienstverhältnis sichern
- ein neues Dienstverhältnis erlangen bzw. eine selbständige Erwerbstätigkeit aufnehmen
- ihre bestehende selbständige und gewinnorientierte Erwerbstätigkeit weiter ausüben

- ein Studium oder eine Berufsausbildung absolvieren
- oder Ausbildungen und Praktika absolvieren, mit dem Ziel, eine Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt zu erlangen.

Der Mensch mit Behinderung hat die fachliche und persönliche Eignung für den ausgeübten bzw. angestrebten Beruf. PAA ist daher keine inhaltlich unterstützende Tätigkeit, sondern es werden jene Tätigkeiten geleistet, die behinderungsbedingt gebraucht werden.

Praktische Beispiele:

- Fahrt zur Arbeit und nach Hause (inkl. Hilfe beim Ein-/Aussteigen in das bzw. aus dem Auto oder in die öffentlichen Verkehrsmittel)
- Akten vom Regal nehmen bzw. zurückstellen, Tasche packen, kopieren, heften, ablegen, mit-schreiben auf Ansage
- Aus- und Anziehen von Jacke, Handschuhen etc.
- Unterstützung während Pausen, z. B. beim Mittagessen und bei der Toilettenbenutzung
- Begleitung bei Verpflichtungen außerhalb des Büros, z.B. bei Veranstaltungen, Kundenbesuchen etc. sowie Begleitung auf Dienstreisen.

IN DEN BUNDESLÄNDERN WURDEN ASSISTENZ-SERVICESTELLEN GESCHAFFEN

Zur bundesweiten Umsetzung der PAA wurden von den jeweiligen Landesstellen des Bundes-sozialamtes Assistenzservicestellen in den Bundesländern geschaffen. In diesen Assistenzservice-stellen wird mit den Menschen mit Behinderung der individuelle Bedarf an PAA ermittelt und sie werden bei der Organisation ihrer Assistenz unterstützt (z.B. bei der Dienstplanerstellung, beim Führen der Bewerbungsgespräche, bei der Organisation von Vertretungsdiensten).

DIE KRITERIEN DER SELBSTBESTIMMT-LEBEN-BEWEGUNG

Viele dieser Assistenzservicestellen sind Betroffenenorganisationen nach den Kriterien der Selbstbestimmt-Leben-Bewegung. In diesen Organisationen sind sowohl in der Leitung des Unter-nnehmens wie auch in der Beratung ausschließlich Menschen mit Behinderung beschäftigt. Die Be-ratung in diesen Assistenzservicestellen erfolgt nach dem Peer-Prinzip.

Zur Bewilligung des individuellen PAA-Bedarfs wurde vom Bundessozialamt in der oben genannten Richtlinie die Möglichkeit der sogenannten Assistenzkonferenz geschaffen.

An der Assistenzkonferenz nehmen VertreterInnen des Bundessozialamtes, der Mensch mit Behin-derung, VertreterInnen des jeweiligen Bundeslandes und der Assistenzservicestelle teil.

Der Mensch mit Behinderung beschreibt seinen individuellen Assistenzbedarf am Arbeitsplatz und außerhalb des Arbeitsplatzes, den Selbstbestimmt-Leben-Kriterien entsprechend, selbst. Das Bun-dessozialamt entscheidet über den PAA-Bedarf.

Welche Voraussetzungen die Persönlichen AssistentInnen für Ihre Arbeit mitbringen müssen, ist in-dividuell verschieden und hängt davon ab, bei welchen Tätigkeiten der Mensch mit Behinderung behinderungsbedingt PAA braucht. Die Einschulung erfolgt ebenfalls durch den Menschen mit Be-hinderung.

Dass die von den Landesstellen des Bundessozialamtes und mittlerweile auch vom ESF finanzierte PAA eine effiziente und erfolgreiche Maßnahme ist, die Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung schafft und den Verlust von Arbeitsplätzen vermeidet, wurde im Workshop anhand von Beispielen beschrieben. So hat zum Beispiel kein/e einzige/r PAA-BezieherIn in Wien im Jahr 2009 den Arbeitsplatz verloren.

Derzeit nehmen ca. 350 Menschen mit Behinderung österreichweit PAA in Anspruch.

GANZHEITLICHES MODELL DER PERSÖNLICHEN ASSISTENZ

Persönliche Assistenz ist als ganzheitliches Hilfemodell konzipiert, d.h. unabhängig vom Lebensbereich und Wohnort soll der Mensch mit Behinderung PA bekommen, wo und wann er sie braucht.

Die derzeitige Aufteilung in PAA und PA entspringt der in Österreich herrschenden Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern, wonach der Bund für den Lebensbereich Arbeit zuständig ist und die Länder für die Lebensbereiche außerhalb der Arbeit zuständig sind.

FORDERUNG NACH EINER UMFASSENDEN REGELUNG

Menschen mit Behinderung fordern daher die Umsetzung der von Österreich ratifizierten UN-Konvention für Menschen mit Behinderungen und somit eine umfassende Regelung für Persönliche Assistenz. Die Regelung muss demnach allen Menschen unabhängig von der Art der Behinderung zur Verfügung stehen. Sie muss ganzheitlich, bedarfsgerecht, bundesweit einheitlich sowie einkommens- und vermögensunabhängig sein.

Nur so kann die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderung am Arbeits- und Gesellschaftsleben gewährleistet werden. ¶

WORKSHOPLEITUNG:

Roswitha Schachinger, geschäftsführender Vorstand der WAG – Assistenzgenossenschaft gemein. e.Gen.

Mag. Paso Zengin, Koordinator bei Selbstbestimmt Leben Innsbruck, zuständig für das Projekt Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz



von li nach re: DSAⁱⁿ Mag.^a Marlene Mayrhofer, Robert Kafenda
Mag.^a Barbara Prazak-Aram, Mag. Gerald Wippel

WORKSHOP 05 TECHNISCHE HILFEN – ZIELGRUPPENSPEZIFISCHE BERATUNGSANGEBOTE UND TECHNISCHE HILFEN ALS ERFOLGSFAKTOR FÜR DIE BERUFLICHE INTEGRATION

EXPERTINNENPODIUM

REFERENTINNEN:

Mag.^a Barbara Prazak-Aram, Integr@Point – Individuelle Computertechnologie

Robert Kafenda, Unternehmensservice Niederösterreich

Mag. Gerald Wippel, ÖZIV Arbeitsassistentz

Ing. Franz Splitek, Experte in eigener Sache

MODERATION:

DSAⁱⁿ Mag.^a Marlene Mayrhofer, dabei-austria

Der Workshop beschäftigte sich mit der Frage, was unter technischen Hilfen zu verstehen ist und wie sie konkret zur erfolgreichen Integration beitragen können. Die ExpertInnen auf dem Podium diskutierten weiters die Entwicklung und aktuellen Herausforderungen im Bereich technischer Hilfen und deren Nutzen für Arbeitssuchende, Unternehmen, das Unternehmensservice bzw. die Begleitenden Hilfen. Der Workshop stellte das Projekt Integr@Point vor, das barrierefreie Beratung hauptsächlich für Menschen mit Körperbehinderung bietet und Menschen bei der Anschaffung und Finanzierung von technischen Hilfen unterstützt.

Technische Hilfen wurden im EDV-Bereich, im Zusammenhang mit Adaptierungen von Hard- und Software, wie z. B. Eingabehilfen für den PC oder spezielle Tastaturen, behandelt. Außerdem beschäftigte sich das ExpertInnenpodium mit Unterstützter Kommunikation für Menschen mit Körper- oder Mehrfachbehinderung.

Herr Ing. Splitzek schilderte aus Betroffenenensicht seinen Arbeitsalltag, die Auswirkung der technischen Hilfen auf sein Berufsleben und deren konkreten Einsatz. So funktionieren z.B. Fernseher, Licht und Außenjalousie sprachgesteuert, ebenso wie der Computer. Die Maus lässt sich mundgesteuert bedienen.

Generell drehte sich die Diskussion darum, dass die unterschiedliche Zuständigkeit der Behörden den Zugang zu technischen Hilfen erschwert und dass die Bundesländer die Finanzierung unterschiedlich handhaben und auch dahingehend unterscheiden, ob es sich um soziale oder berufliche Rehabilitation handelt.

Das Wissen über technische Hilfen ist von Unternehmerseite her sehr eingeschränkt und nur dann vorhanden, wenn die Firma selbst schon damit zu tun hatte. Die Fragen der UnternehmerInnen zum Thema Anstellung von Menschen mit Behinderung drehen sich in erster Linie darum, welche rechtlichen Besonderheiten eine Anstellung von Menschen mit Behinderung mit sich bringt und erst in zweiter Linie um mögliche Förderungen bei der Adaptierung des Arbeitsplatzes. UnternehmerInnen haben selten einen Überblick darüber, welche Art von Förderung für Arbeitsplatzadaptierung vorhanden ist.

Auch der Umgang Betroffener mit technischen Hilfen wurde thematisiert, da auch dies Einfluss auf die Berufliche Integration haben kann. Wenn Menschen mit Behinderung selbstverständlich und vertraut die Bedienung technischer Hilfen handhaben, ist die Chance auch geringer, dass sich UnternehmerInnen überfordert fühlen. Ein unkomplizierter Zugang zu technischer Unterstützung beschleunigt den sicheren Umgang mit den Geräten und dies beschleunigt die Berufliche Integration. Die Finanzierung wird, wie schon erwähnt, in Österreich unterschiedlich gehandhabt. Im Zuge der Diskussion wurde eine einheitliche Finanzierung und Antragstellung von Seiten der Betroffenen und eine bessere Bewerbung technischer Hilfen gefordert.

Je einfacher und schneller Maßnahmen in Anspruch genommen werden können, desto höher die Chance auf Berufliche Integration. Die ExpertInnen betonen, dass technische Hilfen einen wesentlichen Erfolgsfaktor in der Beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung darstellen. ¶



Birgit Primig, Robert Reitzer, Dr. Diethart Schliber

WORKSHOP 06 **DIE WIRTSCHAFT ALS PARTNERIN IN DER BERUFLICHEN INTEGRATION –** **KOOPERATION UND ERFOLGE**

EXPERTINNENPODIUM

REFERENTINNEN:

DSAⁱⁿ Sabine Veitlmeier, Jugend am Werk Steiermark
Herbert Pichler, ÖGB Chancen-Nutzen Büro
Dr. Diethart Schliber, BSB Landesstelle Steiermark
Robert Reitzer, BSB Landesstelle Steiermark

MODERATION:

Birgit Primig

Die ExpertInnen am Podium beschäftigten sich mit der Frage, welche Faktoren die Zusammenarbeit mit Unternehmen positiv beeinflussen und wie es gelingen kann, die Wirtschaft als Partnerin in der Beruflichen Integration zu gewinnen. In diesem Zusammenhang wurden zwei erfolgreiche Projekte vorgestellt. Das Chancen-Nutzen Büro des ÖGB und die JobAllianz in der Steiermark.

Das Chancen-Nutzen Büro ist eine Initiative der Sozialpartner und wird vom BSB unterstützt. Es berät Unternehmen bei der betrieblichen Gesundheitsförderung, wobei nicht nur auf Prävention geachtet sondern auch konkrete Hilfestellung geboten wird. Ziel dieser Organisation ist die Integration von älteren Personen, Menschen mit Behinderung und/oder psychischen Erkrankungen in die Arbeitswelt. Es werden individuelle Betriebsberatungen (2/3 Betriebsräte, 1/3 Führungspersonen) sowie Seminare zu den Themen Erhaltung bzw. Schaffung von Arbeitsplätzen, Unterstützung beim persönlichen Kontakt mit Betroffenen usw. durchgeführt. Das Chancen-Nutzen Büro versteht sich auch als Informationsdrehscheibe und informiert DienstgeberInnen z. B. über unterschiedliche Behinderungen und Erkrankungen. Kleinregionale, persönliche und nachhaltig wirkende Kontakte

zwischen den Trägervereinen sowie Kooperationen mit Partnerorganisationen sind wichtige Erfolgsfaktoren des Chancen-Nutzen Büros. Bis heute wurden rund 1.200 Betriebsberatungen und Seminare vor 20.000 Personen in ganz Österreich durchgeführt und das Chancen-Nutzen Büro ist mittlerweile eine eigene Abteilung des ÖGB.

Die JobAllianz ist ein Kommunikations- und Kooperationsprojekt zum Thema Arbeit und Behinderung in der Steiermark und arbeitet mit dem AMS, der AK, der WKO sowie dem BSB zusammen. Vor allem DienstgeberInnen sollen mit dem Ziel sensibilisiert werden, die beruflichen Chancen von Menschen mit Behinderung zu verbessern und die Einstellungsbereitschaft der Betriebe zu erhöhen. Die JobAllianz versucht außerdem Vorurteile zum Thema Behinderung am Arbeitsplatz abzubauen. Diese Ziele werden durch Öffentlichkeitsarbeit, Fachtagungen und die Auszeichnung vorbildlicher Betriebe (Sensibilisierung über „good practice“, Verleihung des steirischen Integrationspreises) verfolgt. Weitere Aktivitäten drehen sich um Information und Beratung bezüglich Förderungen und Beihilfen. Der Erfahrungsaustausch unter UnternehmerInnen, persönliche Kontakte sowie die kontinuierliche Vernetzung mit den Trägern werden als wesentliche Erfolgsfaktoren angesehen. Seit 1999 wurden über 150 regionale Vernetzungstreffen abgehalten und ein Internetportal samt Jobbörse eingerichtet.

Abschließend äußerte sich der Fördergeber zu dem Projekt JobAllianz. Einer der Gründe, warum dieses Projekt vorangetrieben wurde, war der massive Anstieg der Arbeitslosigkeit Ende der 1990er Jahre, der vor allem Menschen mit Behinderung in einem hohen Ausmaß betraf. Man erkannte, dass nicht allein der Kündigungsschutz hauptverantwortlich für die Nichteinstellung von Menschen mit Behinderung war sondern ebenso Informationsdefizite auf Seiten der DienstgeberInnen und der Öffentlichkeit. Das Pilotprojekt JobAllianz wurde aufgrund des großen Erfolges 2003 zu einem der Leitprojekte der BSB Landesstelle Steiermark.

Den großen Erfolg der beiden Projekte verdeutlicht auch die Anzahl der Folgeaufträge. Persönlicher Kontakt, Vernetzung und Kontinuität bei den AnsprechpartnerInnen ebenso wie die Sensibilisierung von Führungskräften gegenüber Menschen mit Behinderung sind wesentliche Bestandteile der erfolgreichen Arbeit. ¶



Dr.ⁱⁿ Karin Rossi

WORKSHOP 07 HERAUSFORDERUNG DER BERUFLICHEN INTEGRATION VON MENSCHEN MIT PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN

Schlagzeilen der letzten Wochen: „Immer jünger in die Frühpension – psychische Erkrankung Nr. 1 bei Frauen“, „Arbeiten bis zum Umfallen – Burnout“, „25 % der Untauglichen sind psychisch krank“, „Depressionen im Vormarsch“

Psychisch erkrankte Menschen sind tatsächlich jene Gruppe von Menschen mit Behinderung, die stetig wächst. Gleichmaßen wächst auch das Interesse an diesem Thema, nicht zuletzt aufgrund des erheblichen Kostenfaktors (GKK, PVA, Wirtschaft).

PSYCHISCH KRANK?

Welche Begriffe und Bilder werden landläufig mit psychisch krank verbunden? Wohl eher wenige, die man sich von dem/der idealen DienstnehmerIn wünschen würde. Gerade was psychisch kranke Menschen betrifft, ist public awareness immer noch viel zu gering und hohe Stigmatisierung bei äußerst geringer Akzeptanz vorhanden. Das verwundert, wenn laut WHO zumindest jede/r Vierte einmal in seinem Leben eine, in der Lebensausführung stark beeinträchtigende, schwere psychische Krise durchlebt. Wer sind dann diese Menschen? Polymorph ist das Bild psychischer Erkrankung und sie kann jede/n treffen – unabhängig von Alter, Geschlecht und Bildung. Es sind Menschen mit Sozialphobie und anderen Angststörungen, die an Neurosen jeder erdenklichen Art leiden, Depressive und Manische, die Verhaltensauffälligen, die Abhängigen, Schizophrene ebenso wie Traumatisierte und viele mehr. Menschen, die wir alle kennen. Menschen, mit denen wir täglich zu tun haben. Es gibt viele Ursachen für die Vorurteile mit denen psychisch kranke Menschen auf dem Weg der Beruflichen Integration kämpfen; sei es die selektive mediale Berichterstattung, das Angstmachende. Psychische Erkrankungen sind unsichtbar und nicht „begreifbar“.

ARBEITSBEDINGUNGEN IM WANDEL – WUNSCH NACH INTEGRATION

Arbeitsassistenz als Unterstützungsangebot begann zu einer Zeit, in der zwar von Vollbeschäftigung keine Rede mehr war, aber sich das sozialstaatliche System¹⁾ an Normalarbeitsverhältnissen orientieren konnte (die Erwerbsbiographie von Männern mit 45 Jahren Berufsleben im Blick). Der Erwerbsarbeitsmarkt²⁾ und die Arbeitsbiographien des 21. Jhdts. unterscheiden sich jedoch sehr massiv von denen des letzten Jahrhunderts – gekennzeichnet durch steten Stellenabbau und der Zunahme der so genannten „neuen Arbeitsverhältnisse“, womit Selbstständige und freie DienstnehmerInnen gemeint sind. Infolge des rasanten technologischen Wandels und des verstärkten Konkurrenzdrucks haben sich Arbeitsumgebung, -inhalte und -beziehungen verändert. Ebenso haben sich die Anforderungen an das Wissen, dessen Lebensdauer und Verwertbarkeit verändert. Neue Stellen- und Qualifikationsprofile verlangen von den einzelnen Erwerbstätigen vor allem mehr Flexibilität. Oft sind die neuen Tätigkeiten und Aufgaben nicht mehr mit einem klar umrissenen Berufsprofil zu fassen. So haben fachunabhängige Schlüsselqualifikationen an Gewicht gewonnen. Doch parallel zu diesen «Entberuflichungstendenzen» ist eine stärkere Gewichtung fachlicher Spezialisierungen und erhöhter Professionalisierungsbedarf festzustellen.

Der Wunsch nach beruflicher Eingliederung von Menschen mit Behinderung steht so einer Arbeitswelt gegenüber, in der es Arbeit mit sehr hohen Anforderungen gibt, aber zu wenig Menschen diese Anforderungen erfüllen können. Effizienz und Rentabilität werden heute stärker gewichtet als noch vor wenigen Jahren. Die Intensivierung und Beschleunigung der Arbeitswelt erfordert enorme Flexibilität und Stressresistenz. Die psychische Belastung nimmt stetig zu. Die Leistungskriterien sind selbst für gesunde Menschen eine Herausforderung. Bereits jede/r Zweite würde gerne den Job wechseln. Bei den Frühpensionen stehen psychische Erkrankungen bereits an 1. Stelle. Es braucht wieder mehr den Bedürfnissen der Menschen angepasste Arbeitsbedingungen. „Gesunde Arbeitsbedingungen sind auch für Gesunde gesund“. Der präventive Ansatz der Arbeitsassistenz gewinnt zunehmend an Bedeutung.

WAS MACHT INTEGRATION MÖGLICH?

Zur gelungenen Verknüpfung zwischen Sozialem und Wirtschaft, dem „switchen“ zwischen zwei Welten, passt auch die Tatsache, dass der Erfolg der Arbeitsassistenz seit Beginn an klaren Leistungen gemessen wurde. Arbeitsassistenz ist klar leistungsorientiert und die strategischen Ausrichtungen werden durch betriebliche Kennwerte gesteuert.

Schon die Evaluierung³⁾ der Modellprojekte durch das Universitätsinstitut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung bescheinigt: „Arbeitsassistenz rechnet sich in jedem Fall“.

Auch der Rechnungshof betont in seinem Wahrnehmungsbericht den hohen volkswirtschaftlichen Nutzen.⁴⁾ Infolge wurde das Recht auf Unterstützung durch die Arbeitsassistenz 1998 im Behinderteneinstellungsgesetz gesetzlich verankert, die EU verlieh 2001 der Arbeitsassistenz Österreich die Auszeichnung „best practice project“.

Inhaltlich ist der Erfolg der Arbeitsassistenz gar nicht so schwer erklärbar. Es ist in allererster Linie der absolut individuelle und ganzheitliche Beratungsansatz, der die Lebenssituation unserer KlientInnen ebenso berücksichtigt wie die jeweiligen betrieblichen Anforderungen der kooperierenden Unternehmen. Die Unterstützung von Jugendlichen und Erwachsenen erfordert ein hoch differenziertes Eingehen auf Problemsituationen. Die personenzentrierte und wirtschaftsnahe Unterstützung (Support am Arbeitsplatz, Arbeitserprobung, Arbeitsplatzadaptierung, Unterstützung und Beratung des beruflichen Umfeldes, sowie Hilfe zur Selbsthilfe) ermöglichen die Chance auf Be-

rufliche Integration. Für Unternehmen bedeutet die Zusammenarbeit mit der Arbeitsassistenz eine große Erleichterung – einerseits bei der Bewältigung von Problemsituationen mit MitarbeiterInnen, andererseits bei finanziellen Förderabwicklungen. Wesentlich ist für KlientInnen und Unternehmen, dass das Betreuungsangebot im Falle von Rückfällen neuerlich in Anspruch genommen werden kann.

Doch auch das „wie“ ist maßgeblich für den Erfolg entscheidend. Professionalität und ungewöhnlich hohe Qualitätsstandards zeichnen die Arbeitsassistenz aus. ArbeitsassistentInnen sind qualifizierte Fachkräfte mit hoher Grundausbildung, sie nehmen regelmäßig an Weiterbildungen und Supervision teil. Sie verfügen über fundiertes Wissen über Krankheitsbilder und im Hinblick auf die damit verbundenen Einschränkungen. Sie geben Informationen zu medizinischen und sozialen Unterstützungsmöglichkeiten. ArbeitsassistentInnen benötigen eine sehr hohe Beratungskompetenz in schwierigen sozialen Interaktionen und in der Kommunikation mit unterschiedlichsten Anspruchsgruppen. Stark vernetztes Arbeiten im Sinne von case management ist ihnen selbstverständlich, um den vielschichtigen Bedürfnissen der KlientInnen zu entsprechen. Der Fokus ist aber stets auf den Kernprozess gerichtet, Arbeit zu erlangen oder einen Arbeitsplatz zu sichern.

WAS IST GELUNGENE INTEGRATION?

Für die Arbeitsassistenz gilt: Es gibt keine größere Normalität als normal zu arbeiten in einer Gesellschaft, in der sich Identität immer noch durch die berufliche Rolle definiert. Wir orientieren uns an den – immer vorhandenen – gesunden Anteilen, den Fähigkeiten und Stärken unserer KlientInnen. Jede/r kann Leistung erbringen – wenn die Rahmenbedingungen stimmen.

Es ist fraglos nicht einfach – aber möglich – allen Anspruchsgruppen gerecht zu werden: unseren KlientInnen, deren DienstgeberInnen und dem psycho-sozialen Netzwerk und natürlich unseren Kostenträgern. ¶

WORKSHOPLEITUNG:

Mag.^a Margit Burger, Leitung inter.work Arbeitsassistenz, www.arbeitsassistenz-interwork.at

Dr.ⁱⁿ Karin Rossi, Leitung ibi Wien Arbeitsassistenz, www.arbeitsassistenz-ibi.at

Mag.^a Irene Wladar, Leitung ibi NÖ Arbeitsassistenz, www.arbeitsassistenz-ibi.at

LITERATUR:

¹⁾ Gäbe es die sozialstaatlichen Leistungen nicht, wären 40 % der ÖsterreicherInnen armutsgefährdet (Armutsgrenze lt. EU unter 60 % des Medianeinkommens, in Österreich 2004 von € 900)

²⁾ Das Prinzip der Erwerbsarbeit selbst wird in Frage gestellt vgl.: Frithof Bergmann, Neue Arbeit, Arbor Verlag, 2007

³⁾ <http://www.ibe.co.at/web/projekt/DL4226.pdf>

⁴⁾ Rechnungshof Wahrnehmungsbericht Reihe Bund 2002/2



Josef Schmied, MinRⁱⁿ Mag.^a Dipl. Päd.ⁱⁿ Christine Seifner, MinR. Mag. Werner Gatty

WORKSHOP 08 **DAS SYSTEM SCHULE ALS PARTNER AM ÜBERGANG SCHULE/BERUF –** **KOOPERATION MIT SCHULEN IN DER BERUFLICHEN INTEGRATION** **VON JUGENDLICHEN MIT ERHÖHTEM UNTERSTÜTZUNGSBEDARF**

EXPERTINNENPODIUM

REFERENTINNEN:

MinRⁱⁿ Mag.^a Dipl. Päd.ⁱⁿ Christine Seifner, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Abteilung Sonderpädagogik

Josef Schmied, Caritas St. Pölten, Sprecher Clearing Österreich

MinR. Mag. Werner Gatty, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Abteilung Berufsschulen

MODERATION:

Ute Fragner, WUK Bildung und Beratung

Das ExpertInnenpodium beschäftigte sich mit den Herausforderungen der Integration von Jugendlichen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf in den Arbeitsmarkt. Die ExpertInnen diskutierten sowohl Handlungsbedarfe am Übergang Schule/Beruf als auch gemeinsame Erfolge, die in den vergangenen Jahren erreicht wurden. Dabei stechen besonders positiv die bundesweite, ministeriumsübergreifende Arbeitsgruppe „Übergang Schule/Beruf“, die Integrative Berufsausbildung und die Flexibilisierung in der Ausbildung hervor.

MinRⁱⁿ Mag.^a Dipl. Päd.ⁱⁿ Seifner verwies auf die Bedeutung der Berufsorientierung in der Schule. Dazu dienen Informationsmaterialien, die an Schulen verschickt werden sowie Folder und Websites. Herr MinR. Mag. Gatty erläuterte die Regelung der Integrativen Berufsausbildung im Rahmen des Berufsausbildungsgesetzes. Diese Form der Berufsausbildung können Menschen mit Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, SchülerInnen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und SchülerInnen mit negativem Hauptschulabschluss absolvieren.

Die Jugendlichen sehen sich mit einer Reihe von Problemen konfrontiert und sind den hohen Anforderungen, die an sie gestellt werden, nicht gewachsen. Der Übergang zwischen Schule und Beruf ist drastisch und es gilt das Bewusstsein für diese Situation in der Schule zu schärfen. Die Zusammenarbeit zwischen den LehrerInnen und den BerufsberaterInnen bedarf ebenfalls Verbesserungen bzw. einer Institutionalisierung und strukturellen Verankerung. Weiters wurde thematisiert, dass LehrerInnen das Angebot zur sonderpädagogischen Weiterbildung vielfach nicht wahrnehmen. Der Blockschulunterricht in den Berufsschulen sowie die Tatsache, dass es keine Möglichkeit gibt, die Ausbildungsdauer bei positivem Abschluss im Bedarfsfall zu verlängern, stellen weitere Herausforderungen für die Jugendlichen dar. Eine individuelle Verlängerung der Lehrjahre, die auf eine ergebnisorientierte Berufsausbildung abzielt, konnte ebenfalls nicht umgesetzt werden.

Die zukünftigen Handlungsfelder sah man vor allem in der Kommunikation zwischen Lehrbetrieb und Berufsschule, der Aus- und Weiterbildung von LehrerInnen, der Kooperation mit den Hauptschulen, der Notengebung (Vergleichbarkeit) sowie in der verstärkt notwendigen Berufsorientierung.

Zentraler Punkt der Diskussion war zudem, dass zwar rechtliche Rahmenbedingungen vorhanden seien (SchUG; Integrative Berufsausbildung), diese aber österreichweit unterschiedlich interpretiert würden bzw. für die Umsetzung der vorhandenen Möglichkeiten die organisatorischen Voraussetzungen fehlen.

Ein weiteres Ziel besteht darin, die Bereitschaft der Unternehmen zu erhöhen, Jugendlichen mit Behinderung bzw. sonderpädagogischem Förderbedarf eine Lehre zu ermöglichen. ¶



DSA Andreas Keplinger, MA, DSAⁱⁿ Hemma Hollergschwandtner

WORKSHOP 09 **BEGLEITENDE HILFEN ALS GELEBTE DIVERSITÄT IM** **GROSSSTÄDTISCHEN RAUM AM BEISPIEL CLEARING WIEN**

DSAⁱⁿ HEMMA HOLLERGSCHWANDTNER
DIE VERNETZUNG CLEARING WIEN –
EIN PRAKTIKABLES MODELL IN DER GROSSSTADT

Bedingt durch die vielfältige Clearinglandschaft in Wien ist die Vernetzung der Projekte untereinander ein wichtiger Faktor geworden. Die Vernetzung führt vor allem zu Abstimmungsprozessen untereinander, wenn es um die Präsentation gegenüber und den optimalen Einsatz der Dienstleistung Clearing und Jugendarbeitsassistenz für alle Anspruchsgruppen wie den Zielgruppen der Jugendlichen, ihren Angehörigen, den AkteurInnen in den Schulen und den Betrieben geht. Kooperatives Vorgehen auch im Sinne des Fördergebers BSB Landesstelle Wien, Weiterentwicklung von Methoden und Modellen, gemeinsame Qualität und insgesamt eine „Clearing Wien“-Identität bei Beibehaltung der Individualität der Projekte sind die positiven Aspekte dieser Vernetzung.

DSAⁱⁿ Hemma Hollergschwandtner, Dipl. Sozialarbeiterin, seit 27 Jahren im Bereich Menschen mit Behinderung und Arbeitsintegration tätig. Seit 2007 Leitung Jobmanagement im integrativen Betrieb Wien Work, Leitung Clearing School´s Out Job´s in und Sprecherin Clearing Wien zusammen mit DSA Andreas Keplinger, MA wuk faktor.i

MAG.^A IRENE PUCHBERGER, MAG. HERBERT LANG
DIVERSITY – GENDER MAINSTREAMING – INTERCULTURAL MAINSTREAMING

Anhand der vier Dimensionen von Diversität versuchten wir einen Einstieg in diese komplexe Thematik. Mit den Querschnittsthemen des Gender Mainstreamings und des Intercultural Mainstreamings gingen wir auf die Suche nach den Bedürfnissen unserer Jugendlichen und setzten Strategien mit dem Ziel der Gleichstellung um.

Intercultural Mainstreaming geht davon aus, dass sich die Lebenswirklichkeiten von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in vielen Bereichen unterscheiden. Intercultural Mainstreaming im Clearing erfordert interkulturelle Kompetenz der ClearerInnen.

Mag.^a Irene Puchberger, ausgebildete AHS-Pädagogin, mehrjährige Tätigkeit in der Behindertenarbeit, seit 2001 Clearerin, seit 2008 pädagogische Leiterin des Mobilien Clearing Teams von in.come.

Mag. Herbert Lang, Studium Pädagogik, Sonder- und Heilpädagogik, mehrjährige Tätigkeit in der offenen Jugendarbeit, seit 2004 Clearer im Mobilien Clearing Team von in.come.

MAG.^a(FH) JENNIFER DAVIES, MAG. (FH) DAVID SCHNEIDER
OUTDOOR FÜR GROSSSTADTKIDS

Das Clearing in der Schule gestaltet sich aufgrund der speziellen Problematik von Jugendlichen mit sozialpädagogischem Förderbedarf als individuelle Einzelbetreuung. Die Ressourcen und Nachreifungsbedarfe für die Berufliche Integration werden im Rahmen von Outdoor-Gruppenaktivitäten analysiert und trainiert. So haben ClearerInnen und LehrerInnen die Möglichkeit, die SchülerInnen außerhalb des Klassenzimmers in Hinblick auf ihre sozialen Beziehungen und ihr Verhalten in der Gruppe zu beobachten bzw. zu erleben. Durch das Verlassen der gewohnten Umgebung (Inselsituation) und die neue Gruppensituation kommt es zur Umstrukturierung des Verhaltensrepertoires. Die wechselseitige Unterstützung (z. B. Sicherung beim Klettern, Übernahme von Aufgaben im Rahmen der Selbstversorgung, Verantwortung übernehmen...) führt zu sozialen Lernerfahrungen. Neue Verhaltensstandards werden entwickelt und die Kooperation, Kommunikation und Konfliktfähigkeit der Gruppe gestärkt.

Deshalb bietet LEB unterschiedliche, individuell gestaltete Outdoor-Aktivitäten mit speziellen Zielsetzungen an (Mädchen-Outdoortage, mehrtägige Outdoorveranstaltungen für Förderklassen, etc.).

Mag.^a Jennifer Davies, Studium der Pädagogik, Sonder- und Heilpädagogik und Schwerpunkt Berufspädagogik, Trainerin und systemischer Coach; seit dem Jahr 2001 in der berufsintegrativen Arbeit mit Jugendlichen tätig. Projektleitung LEB seit 2006.

Mag. (FH) David Schneider, Outdoor-Pädagoge, Lehre als Maschinenmechaniker, Studium der Sozialarbeit, diplomierter Outdoor-Pädagoge.

DR. GERHARD POPPENWIMMER
DIE ERWEITERTE ZIELGRUPPE

In der Vergangenheit zeigte sich an den Schulen immer wieder, dass für SchülerInnen mit ausgeprägten kognitiven Schwächen, Lern- und Leistungsproblemen – die aber nicht Integrations SchülerInnen sind – dringender Betreuungsbedarf am Übergang Schule und Beruf besteht. Sehr oft handelt es sich dabei um SchülerInnen, deren sonderpädagogischer Förderbedarf aufgehoben wurde bzw. die einen entsprechenden Förderbedarf (SPF) in einzelnen Schulfächern benötigen würden, dies aber aus formalen Gründen nicht mehr möglich ist. Nach einem intensiven Diskussions- und

Vorbereitungsprozess gemeinsam mit dem BSB, Landestelle Wien werden nun von den Clearingeinrichtungen Wien seit dem Schuljahr 2009/10 auch Jugendliche, die nicht IntegrationsschülerInnen sind, betreut. Es handelt sich dabei um Jugendliche, denen ein negativer Schulabschluss droht oder die sich in einem oder mehreren Fächern in der 3. Leistungsgruppe befinden. Nach einem Jahr Arbeit mit der neuen Zielgruppe kann nun eine erste Bilanz gezogen werden. Was sind die neuen Herausforderungen? Wo sind die Unterschiede im Vergleich zu den IntegrationsschülerInnen? Was gibt es für Angebote am Übergang Schule und Beruf für die erweiterte Zielgruppe? Wie sieht die Integration in den ersten Arbeitsmarkt aus? Wie wurde dieses Betreuungsangebot von den Schulen aufgenommen? Der Workshop beschäftigte sich mit diesen Fragen und versuchte, Perspektiven für die weitere Arbeit mit der neuen Zielgruppe aufzuzeigen.

Dr. Gerhard Poppenwimmer, Psychologe und Pädagoge, Ausbildungsschwerpunkt Kinder und Jugendliche; nach Abschluss des Studiums Schulpsychologe, danach 20 Jahre Tätigkeit in der österreichischen Entwicklungs- und Bildungszusammenarbeit am Afro-Asiatischen-Institut Wien (AAI) und beim Österreichischen Austauschdienst (ÖAD). Seit 2006 Tätigkeit als Clearer im Projekt „School´s out Job´s in“ beim integrativen Betrieb Wien Work und stellvertretende Projektleitung.

DSA ANDREAS KEPLINGER, MA

QUALITÄTSMANAGEMENT IM CLEARING WIEN

Die Wiener Clearingstellen entwickeln zur Zeit in Kooperation mit der Landesstelle des Bundessozialamts ein gemeinsames Qualitätsmanagementsystem. Der vertragliche Auftrag QM-Systeme einzuführen und anzuwenden sowie die langjährig erprobte Vernetzung der einzelnen Projekte in Wien waren Motor dieses Unterfangen gemeinsam zu starten.

Ziel ist die Entwicklung eines übergeordneten QM-Systems, das eine übergreifende Struktur bietet, Vergleichbarkeit ermöglicht und die bestehende individuellen Ausprägungen der einzelnen Angebote weiterhin zulässt. Leitprinzipien sind die gemeinsame Entwicklung zur Nutzung aller Ressourcen und zur Herstellung von Synergien und die Anlage der Kooperation als strategische Partnerschaft mit dem Fördergeber (Sicherstellung der Nützlichkeit und Akzeptanz des entwickelten Produktes für „beide“ Seiten). Das QM dient damit einerseits der Sicherstellung eines qualitativ vollen Produktes für unsere „KundInnen“ aber auch der strategischen Ausrichtung des Clearings in Wien. Im Vortrag wurde auf die Eckpfeiler des QM-Systems eingegangen und ein Blick auf die Vorteile und den Nutzen als auch auf die Hürden, die ein derartiger Prozess mit sich bringt, geworfen.

DSA Andreas Keplinger, MA, Sozialakademie, FH Soziale Arbeit Schwerpunkt Sozialmanagement. Seit 15 Jahren Sozialarbeiter, seit 2004 in der Beruflichen Integration, Projektleitung Clearingstelle faktor.c und Informationszentrum faktor.i seit 2007.



Mag.^a Susannah Kuncic, Dr. Michael Peter

WORKSHOP 10 **KOMMUNIKATION MIT DER WIRTSCHAFT – WAS UNTERNEHMEN VON** **DEN BEGLEITENDEN HILFEN BRAUCHEN UND WOLLEN**

EXPERTINNENPODIUM

REFERENTINNEN:

Mag.^a Susannah Kuncic, Human Resources Development, ÖSB Consulting GmbH

Mag. Wolfgang Kowatsch, Careesma.at

Dr. Peter Amman, Leiter BSB Landesstelle Vorarlberg

Dr. Michael Peter, Unternehmensberater, dafür gem. GmbH Hohenenms

MODERATION:

Birgit Primig

Die Podiumsdiskussion ging der Frage nach, was gelungene Kommunikation mit Unternehmen ausmacht bzw. wie diese verbessert und optimiert werden kann.

Unternehmen beschäftigen Menschen – mit und ohne Behinderung – damit diese im Unternehmen Leistung erbringen und einen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten. In der Kommunikation mit Unternehmen ist es wichtig, diesen Aspekt zu verstehen und zu erkennen. An Menschen mit Behinderung werden dieselben Anforderungen gestellt wie an Menschen ohne Behinderung und es gibt Vorbehalte, Menschen mit Behinderung einzustellen. Es muss also gelingen, die Beschäftigung einer Person mit Behinderung als die beste Lösung für ein betriebliches Problem zu positionieren, dann hat man im Unternehmen einen Mitstreiter. Dazu ist es erforderlich, die Behinderung aus dem Fokus zu nehmen, und stattdessen darzustellen: „Was kann die Person? Welche Leistung kann der Mensch im Unternehmen erbringen?“ Das ist ein völlig anderer Blickwinkel.

Oftmals scheitert die Einstellung von Menschen mit Behinderung auch am bürokratischen Aufwand. Die rechtlichen Rahmenbedingungen rund um Kündigungsschutz, Schlichtungsverfahren, Aus-

gleichstaxe, Feststellungsbescheid und Behindertenpass spielen eine große Rolle für Unternehmen. Die Rechtsmaterie ist unübersichtlich und die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wird von Unternehmen und deren BeraterInnen (SteuerberaterInnen und RechtsanwältInnen) als risikoreich eingeschätzt. Den Unternehmen wird häufig dezidiert abgeraten, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen. Eine fundierte Information und Schulung der Steuer- und RechtsberaterInnen sowie der Kammern und Interessensvertretungen ist laut Frau Mag.³ Kuncic dringend notwendig, ebenso eine Bereinigung der Gesetzeslage an verschiedenen Punkten.

Berufliche Integration bedeutet in einem ersten Schritt die Annäherung zwischen Unternehmen bzw. der Wirtschaft und Menschen mit Behinderung bzw. deren AssistenInnen voranzutreiben. Dafür bedarf es spezifischer und parteilicher Unterstützungsangebote für ArbeitgeberInnen sowie für ArbeitnehmerInnen. Insbesondere, wenn es sich um Menschen handelt, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, weil sie eine Leistungseinschränkung haben. Die Unterstützungsangebote haben sich auch nach der jeweiligen Arbeitsmarktsituation zu richten. Ländliche Arbeitsmärkte (gekennzeichnet durch große Entfernungen, wenige Unternehmen und Personen, schlechte öffentliche Verkehrsanbindung) bräuchten lokale und inhaltlich vielfältige Institutionen; urbane Arbeitsmärkte seien hingegen mit spezialisierten Institutionen erfolgreicher. Eine abgestimmte Institutionenlandschaft in einem Arbeitsmarktraum, die sich gegenseitig unterstützt und ergänzt ist der wichtigste Erfolgsfaktor in der Kommunikation mit Unternehmen.

Herr Mag. Kowatsch erläuterte das Angebot von careermoves.at, einer Initiative der Online-Jobbörse careesma.at für Menschen mit und ohne Einschränkungen. Diese Internetjobplattform versucht bürokratische Hürden abzufedern und ein Netzwerk aufzubauen. Menschen mit Behinderung sollen ermutigt werden und der interaktive Austausch soll die Angst vor Bewerbungsgesprächen nehmen. Die UnternehmerInnen werden durch die Qualität und Aufmachung der Plattform angesprochen. Das Publikum äußerte Bedenken, da Jobplattformen nur im „Mainstream-Arbeitsmarkt“ erfolgreich seien.

Persönliche Kontakte und eine gewissen Verständnisbereitschaft aller Beteiligten tragen zu einer gelungenen Kommunikation bei. Im Zuge der Diskussion wurde auf das Projekt „Brückenschlag“ in Vorarlberg hingewiesen, wo Unternehmen in Sozialeinrichtungen und umgekehrt hineinschnuppern können. Weiters soll bei der Ausbildung von ArbeitsassistentInnen mehr Wert auf wirtschaftliche Kompetenzen gelegt werden und das Jobprofil des/der Arbeitsassistenten/in grundsätzlich geschärft werden, da er/sie sich unterschiedlichen Anforderungen stellen muss. Bei mainstreamfähigen KlientInnen gilt es, Vorurteile bei Unternehmen abzubauen. Bei nicht mainstreamfähigen KlientInnen hingegen geht es darum, in persönlichen Gesprächen Überzeugungsarbeit zu leisten. Persönlicher Kontakt schafft auch kreative Lösungen, da eben nicht jede/r ArbeitnehmerIn im „Mainstream-Arbeitsmarkt“ untergebracht werden kann. Die ExpertInnen waren sich einig, dass nur eine kontinuierliche Zusammenarbeit von ArbeitsassistentIn und Unternehmen nachhaltige Erfolge bringen kann; die Kontinuität ist jedoch in vielen Fällen nicht gegeben.

Staatliche Institutionen und Interessensvertretungen sind aufgefordert, bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung ihre Vorbildrolle verstärkt wahrzunehmen und den privaten Unternehmen mit positivem Beispiel voranzugehen. Die ExpertInnen schätzen das Interesse von Unternehmen an Integration oder an sozialen Themen als eher gering ein. Nichts desto trotz sind Unternehmen Teil der Gesellschaft und haben als solcher einen sozialen Auftrag, den sie wahrnehmen sollten. Die Diskussion um soziale Verantwortung rückt Menschen mit Behinderung jedoch immer wieder als Menschen, die weniger leisten können, ins Licht. Es sollte aber das Talent von Menschen mit Behinderung in den Vordergrund gestellt werden. Dies trägt zur Steigerung des Selbstbewusstseins von Menschen mit Behinderung bei.

Menschen mit Behinderung zu beschäftigen ist kein Akt von Nächstenliebe sondern von wirtschaftlichem Vorteil für Unternehmen und Gesellschaft. ¶



Oskar Vitan, Mag.^a Karin Löberbauer

WORKSHOP 11 ARBEITSASSISTENZ – AKTUELLER UND NOTWENDIGER ALS JE ZUVOR

Verlust und Angst um den Arbeitsplatz, finanzielle Sorgen und gesundheitliche Beeinträchtigungen – immer mehr Menschen werden so aus dem Arbeitsprozess gedrängt. Wer keine Arbeit hat, dem drohen oft schwerwiegende gesundheitliche und soziale Probleme.

Das Modell „Arbeitsassistent“, 1992 als Pionierprojekte bei ibi Niederösterreich und pro mente Oberösterreich gestartet, wurde österreichweit zu einem der erfolgreichsten Unterstützungsangebote zur beruflichen Integration für Menschen mit Behinderung.

Bereits vor den 1990er Jahren gab es eine Reihe von Maßnahmen mit dem Ziel, die Integrationsschancen benachteiligter Personen am Arbeitsmarkt zu verbessern. Jedoch griffen viele zu kurz und die Bemühungen als auch die Kosten schienen zum Teil umsonst aufgebracht worden zu sein. Zum einen fehlte ein Konzept, das adäquate Nachbetreuung mit der notwendigen Offenheit und Flexibilität anbot und zum anderen lag das Motiv im Wesentlichen auf dem Durchbrechen der Kette „Behinderung-Rehabilitation-Integration“, um entweder den direkten Weg (ohne Sondereinrichtungen) zu beschreiten oder grundsätzlich das Herausfallen aus dem Arbeitsprozess zu verhindern.

Somit wurde nach den Vorbildern der Hamburger Arbeitsassistent, (personale Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten) dem bayrischen Projekt „Psychosoziale Begleitung im Arbeitsleben“ und dem Modell des „supported employment“ (Unterstützte Beschäftigung), die Arbeitsassistent, vorerst für die Zielgruppe der psychisch beeinträchtigten Menschen, geboren.

Bereits zu Beginn wurde das Konzept der Arbeitsassistent als umfassendes Dienstleistungsangebot mit folgenden Hauptaufgaben definiert:

- **Hilfestellung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz**
- **Hilfestellung bei der Erhaltung eines Arbeitsplatzes**
- **Wahrnehmung gemeinsamer Interessen, die der ArbeitnehmerInnen und die des Unternehmens sowie Öffentlichkeitsarbeit, als unverzichtbare Bestandteile der Dienstleistung Arbeitsassistent**

Nach zweijähriger Evaluierungsphase durch das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz, wurde durch den Endbericht der außerordentliche Erfolg des Modellprojektes bestätigt und ausdrücklich festgestellt ...

“so lässt sich sicher behaupten, dass sich die Arbeitsassistenz auf jeden Fall rechnet ...“

Die beiden Modellprojekte von NÖ und OÖ wurden Pioniere und Wegbereiter für die Entwicklung von Arbeitsassistenzen auch für andere Behinderungsformen und Beeinträchtigungen. Um das Problem der hohen Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung besser zu bewältigen und entsprechende Angebote verstärkt fördern zu können, wurde das Instrumentarium Arbeitsassistenz 1998 im Behinderteneinstellungsgesetz gesetzlich verankert. 2001 wurde die Arbeitsassistenz mit dem „Best Practice“ als erfolgreiche und nachahmenswerte Maßnahme zur Integration von Menschen mit Behinderung/Beeinträchtigung ausgezeichnet. Mit derzeit rund 260 Standorten ist die Arbeitsassistenz im gesamten Bundesland fast flächendeckend vertreten.

Die Arbeitsassistenz wurde zur ersten Anlaufstelle, wenn Verzweifelte beruflich und existenziell nicht mehr weiter wussten. Der ganzheitliche und systemische Betreuungsansatz zeigt sich dadurch, dass Menschen mit Behinderung/Beeinträchtigung unter Einbindung sozialer und gesundheitlicher Fragen in einem durchgehenden Begleitungsprozess vom Erstkontakt bis hin zum beruflichen Ziel beraten und unterstützt werden. Dadurch unterscheidet sich die Arbeitsassistenz von anderen beruflichen Integrationsangeboten. Sie nimmt hier ihre berufliche und soziale Verantwortung wahr und ermöglicht durch ihr umfassendes Unterstützungsangebot „die Teilnahme von Menschen mit Behinderung/Beeinträchtigung am gesellschaftlichen Leben“ (= Prinzip der sozialen Inklusion). Das Dienstleistungsangebot der Arbeitsassistenz steht allen Menschen mit Behinderung/Beeinträchtigungen, allen ArbeitgeberInnen und Personalverantwortlichen zur Verfügung und kann als Schnittstelle zu sozialen und medizinischen Institutionen, Behörden, FördergeberInnen und anderen KooperationspartnerInnen gesehen werden.

Wissenschaftliche Erhebungen haben bewiesen, dass Unternehmen sich grundsätzlich einen/eine AnsprechpartnerIn wünschen, der/die rasche und unbürokratische Hilfe für Betroffene und Unternehmen leistet. In dieser Funktion nehmen die ArbeitsassistentInnen bereits seit 1992 ihre Rolle als CasemanagerInnen wahr und sind somit AnsprechpartnerInnen vor Ort für Beschäftigte und Personalverantwortliche im Unternehmen aber auch für die Betroffenen in ihrer gewohnten sozialen Umgebung.

Die Arbeitsassistenz ist für Menschen mit Behinderung/Beeinträchtigung Erstkontaktstelle im Rahmen von Abklärungsfragen, berücksichtigt soziale und gesundheitliche Bedingungen, unterstützt die berufliche Perspektivenentwicklung, berät bei der Wahl des Arbeitsplatzes und ist beim Arbeitsantritt und in der Einarbeitungsphase für die Betroffenen da. Dabei handelt die Arbeitsassistenz stets nach dem Prinzip „so viel Unterstützung wie notwendig und so viel Selbständigkeit wie möglich“.

Die Nachfrage nach Arbeitsassistenz durch Betroffene und Unternehmen ist anhaltend steigend. Die Wirtschaftskrise und wachsende Anforderungen im Arbeitsleben drängen besonders Menschen mit Behinderung/Beeinträchtigung ins gesellschaftliche Abseits und führen zu einer hohen Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen. So waren 2010 39.692 Menschen mit Behinderung arbeitslos.

Das Modell Arbeitsassistenz blickt auf mittlerweile 18 Jahre Erfahrung und Praxis zurück und bürgt für umfassende und qualitative Dienstleistung. Professionalität und Kompetenz der individuellen Begleitung von Menschen mit Behinderung/Beeinträchtigung, das vielfältige Know-How sowie konsequente Netzwerkarbeit haben einen hohen Standard erreicht und dies spiegelt sich auch in den Integrationserfolgen der Arbeitsassistenz. Die MitarbeiterInnen der Arbeitsassistenz haben schon längst den Boden der traditionellen Sozialarbeit verlassen und sich zu einem modernen Dienstleistungsunternehmen für Mensch, Gesellschaft und Wirtschaft entwickelt.

Die Arbeitsassistenz verfolgt im Hinblick auf die Berufliche Integration und dem Weg zur beruflichen und gesellschaftlichen Inklusion folgende Funktionen:

- **Präventive Funktion – Sicherung/Erhaltung des Arbeitsplatzes und der individuellen Arbeitsfähigkeit**
- **Integrative Funktion – Hilfestellung bei der Erlangung eines Arbeitsplatzes**
- **Kommunikative Funktion – Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit im Interesse aller Beteiligten**

Häufige Änderungen der Rahmenbedingungen seitens der Förderlandschaft stellen die Arbeitsassistenz vor große Herausforderungen. Es bedarf gewaltiger Anstrengung und Konsequenz das qualitative und umfassende Dienstleistungsangebot für die KundInnen zu erhalten. Restriktive Förderbedingungen machen es der Arbeitsassistenz nicht leicht, den Bedarfen von Betroffenen und Unternehmen nachzukommen. Die Vielzahl neuer und ähnlicher Projekten geht zu Lasten der Überschaubarkeit und schafft Verwirrung. Der Zugang zur Arbeitsassistenz wird für die Betroffenen dadurch nicht leichter.

Die Frage „**Wie sieht die Zukunft der Arbeitsassistenz aus**“ beantworteten die ReferentInnen folgendermaßen:

Die Arbeitsassistenz ist eine Errungenschaft, die in Österreich sowohl arbeitsmarktpolitisch als auch sozial- und gesundheitspolitisch nicht mehr wegzudenken ist. Als besonderes Qualitätsmerkmal, das gleichzeitig einen wesentlichen Erfolgsfaktor darstellt, kann der ganzheitliche Ansatz der Arbeitsassistenz gesehen werden. Angesichts der rasanten und zum Teil bedenklichen gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen sind integrative Instrumente wie die Arbeitsassistenz und deren Ausbau notwendiger denn je.¶

WORKSHOPLEITUNG:

Mag.^a Karin Löberbauer, pro mente Oberösterreich

Oskar Vitan, pro mente Oberösterreich



Mag. Christian Spitaler

WORKSHOP 12 ÜBERGANGSMANAGEMENT IN DEN BEGLEITENDEN HILFEN

Übergänge in der Arbeit sind aufgrund anhaltender gesellschaftlicher Umbrüche, des Strukturwandels der Arbeitsgesellschaft und ständig steigender Anforderungen brüchig und komplex geworden. Der Übergang in die Arbeitswelt wirkt sich stark auf die weitere Entwicklung hin zu einem selbständigen Menschen und „im Großen“ auf die soziale Integration in die Gesellschaft aus. Speziell für junge Menschen, die sich am Übergang Schule – Beruf befinden, ist dies von noch größerer Bedeutung. Diese Aussage wird durch die aktuellen Zahlen der Arbeitslosenstatistik untermauert. Demnach ist die Arbeitslosenquote zwischen 15 und 24 Jahren mit 8,8 % doppelt so hoch wie der Durchschnitt mit 4,4 %. Sind Jugendliche dann auch noch von einer Behinderung betroffen sinken die Chancen auf die Berufliche Integration noch zusätzlich. Umso wichtiger erscheint es, diesen Übergang professionell zu managen und bedarfsorientiert weiterzuentwickeln.¶

Im Workshop wurde unter anderem Bezug auf ein Forschungsprojekt des Instituts für Bildungswissenschaften der Uni Wien genommen, welches vom Österreichischen Wissenschaftsfonds gefördert und in Zusammenarbeit mit dem BMUKK und dem BMASK durchgeführt wurde. Wie bereits erwähnt, unterstreicht die Studie die Notwendigkeit des Angebots an Übergängen in den Arbeitsmarkt speziell für Menschen mit Behinderung. Festgestellt wurde, dass das Angebot an diesbezüglichen Dienstleistungen vorhanden, jedoch für Betroffene teilweise nur schwer überschaubar ist. Als Herausforderung bei Übergängen wurden die Kriterien Prozesseignerschaft, Regionalität, Kommunikation/Vernetzung und Qualitätsstandards identifiziert. Wobei diese Kriterien in erster Linie aus dem Blickwinkel der Betroffenen zu betrachten sind.¶

Am Beispiel autArK wurden die Übergänge in die Berufswelt durch die unterstützenden Angebote der Begleitenden Hilfen und deren Zusammenwirken dargestellt. Förderlich in diesem Zusammenhang ist es, dass die Dienstleistungen Clearing, Arbeitsassistenz für Jugendliche, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz für Erwachsene und JobCoaching unter einem Dach organisiert sind. Das trägt zu einer enormen Optimierung im Hinblick auf ein aufeinander abgestimmtes und aufbauendes Arbeiten bei. Das regionale Angebot ermöglicht es die Dienstleistungen dort in Anspruch zu nehmen, wo sie benötigt werden.¶

Ebenfalls aus der Sicht autArKs wurde das Management der Übergänge innerhalb und zwischen den Dienstleistungen der Begleitenden Hilfen in Form des e-Aktes erläutert. Als ein Unternehmen, das Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung anbietet, ist es für uns ein zentrales Qualitätsmerkmal unser Handeln und Tun regelmäßig zu hinterfragen und gegebenenfalls zu adaptieren. Als Konsequenz daraus wurde ein elektronisches KlientInnenverwaltungssystem (e-Akt) entwickelt, welches speziell die Organisation und Kommunikation der Übergänge der einzelnen Dienstleistungsangebote der Begleitenden Hilfen optimiert. Dadurch werden langwierige Prozesse, Doppelgleisigkeiten und hoher Verwaltungsaufwand vermieden. Ressourcen und die darauf aufbauende Dienstleistung werden somit für die KlientInnen aber auch für die MitarbeiterInnen bestmöglich organisiert. Die Praxis zeigt immer wieder, dass Kommunikation an Übergängen ein zentrales Element darstellt und es absolut notwendig ist, diese optimal zu organisieren. ¶

Als weiteres Resultat aus dem Workshop kann zusammenfassend gesagt werden, dass die Strukturen der Begleitenden Hilfen bundeslandspezifisch unterschiedlich sind. Daraus ergibt sich vielfach auch die Notwendigkeit der Organisation von trägerübergreifenden Übergängen. Die größte Herausforderung dabei ist es, das Denken in Schubladen zu überwinden und die einzelnen Angebote optimal zu vernetzen. Das würde, wie eingangs erwähnt, vor allem den Betroffenen die Überschaubarkeit und die Inanspruchnahme der auf die individuelle Situation abgestimmten Maßnahmenpakete erheblich erleichtern. ¶

WORKSHOPLEITUNG:

Mag. Christian Spitaler, Fachbereichsleitung Arbeitsassistenz für Jugendliche und Clearing
Mag.^a (FH) Pamela Aichelburg, Qualitätsmanagement



Mag.^a (FH) Brigitte Tuschl, Bea Strobl, MAS

WORKSHOP 13 **CLEARING&BAS+** **ERFOLGREICHE ZIELGRUPPENADÄQUATE WEITERENTWICKLUNG VON** **ANGEBOTEN UND KONZEPTEN DER BERUFLICHEN INTEGRATION**

Zielgruppe sind Jugendliche von 13-24 Jahren mit psychischer Beeinträchtigung bzw. Jugendliche mit sozialen oder emotionalen Problemen.

WAS WIRD BEI CLEARING&BAS+ ANGEBOTEN?

Zwei Betreuungsformen werden in einem Projekt angeboten. Beide werden in der Regel durch eine Betreuungsperson durchgeführt.

- Abklären der zukünftigen beruflichen Perspektiven (Clearing)
- Begleitung einer Berufsausbildung (BAS)

WARUM BRAUCHTE ES EINE ZIELGRUPPENADÄQUATE WEITERENTWICKLUNG

Mit dem regulären Clearingangebot konnten Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten und/oder psychischen Erkrankungen aus mehreren Gründen nicht ausreichend und entsprechend den Bedürfnissen betreut werden. Für den Aufbau einer Vertrauensbasis mit einer stabilen Betreuungsbeziehung war der vorgegebene Zeitraum (6 Monate) zu kurz.

- Zeitraum des Clearings mit 6 Monaten zu kurz

Die vorhandenen Arbeitsunterlagen und Methodenmaterialien waren auf Jugendliche mit Lernschwächen ausgerichtet und daher in vielen Fällen nicht passend für Jugendliche mit psychischer Beeinträchtigung oder sozial emotionalen Auffälligkeiten ohne intellektuelle Einschränkungen.

- Methoden entsprachen nicht

Die Kontinuität und Stabilität, gewonnen aus einer vertrauten Betreuungsbeziehung, ging bei einem Wechsel zu anderen Betreuungspersonen bzw. anderen Projekten oft verloren. Es kam im Integrationsprozess oft zu Unterbrechungen bzw. Abbrüchen.

- Kontinuität in der Begleitung fehlte

Jugendliche in einem regulären Lehrverhältnis, deren Probleme (emotionale, psychische, soziale) in der Person - und nicht vordergründig in der Ausbildung bzw. in der Berufsschule auftraten, konnten nicht entsprechend begleitet werden. Diese brauchten keinen Umstieg in ein anderes Lehrverhältnis (IBA), hatten aber trotzdem einen hohen Betreuungsbedarf, der durch keinen der vorhandenen Dienste entsprechend geleistet werden konnte.

Diese oben beschriebenen Problemfelder waren dem Bundessozialamt Landesstelle NÖ gemeldet worden und von dort wurde an die Projektleitungen der vier Träger 2008 der Auftrag erteilt, ein Konzept für ein besser passendes Betreuungsangebot zu erstellen.

ABGRENZUNG ZU DEN REGULÄREN ANGEBOTEN CLEARING UND BAS

Wichtig für das neue Projekt war die Klärung des besonderen Angebotes und die Abgrenzung zu den bestehenden Angeboten. Folgende Schwerpunkte der Arbeit im Projekt **Clearing&BAS⁺** zeigen die Unterschiede zum herkömmlichen Clearing bzw. zur BAS.

- Clearing (= Clearing⁺) darf bis zu einem Jahr dauern - gegenüber den regulären sechs Monaten
- Betreuung bleibt bei einer Person auch für die Zeit der Integrativen Berufsausbildung (IBA) bzw. einer regulären Lehrausbildung – Umsetzung der Aufgaben des Jugendcoachs in einer Person
- Nicht nur die IBA – auch die reguläre Lehrausbildung (BAS⁺) kann über die gesamte Lehrzeit für Jugendliche dieser Zielgruppe begleitet werden.

DAS PROJEKT WIRD SEIT HERBST 2008 IN NIEDERÖSTERREICH ANGEBOTEN VON:

- Caritas St. Pölten / Waldviertel
- Chance plus / Mostviertel
- Caritas Wien / Weinviertel
- Integration NÖ / Industrieviertel

Schon zu diesem Zeitpunkt warteten viele KlientInnen auf eine Betreuung. Schnell waren die Betreuungskapazitäten ausgeschöpft, vor allem erkannten die MitarbeiterInnen, dass sie kaum auf andere Angebote wie psychosoziale Betreuungsstellen oder PsychiaterInnen zurückgreifen konnten, da diese Angebote nur vereinzelt vorhanden waren und erst ab Volljährigkeit in Anspruch genommen werden können.

Nach den ersten Projektmonaten zeigten sich auch regionale Unterschiede in Niederösterreich. In Gebieten mit einer psychiatrischen Krankenanstalt für Kinder und Jugendliche war der Zustrom um einiges höher als in Regionen ohne (Weinviertel), niedergelassene psychiatrische Ärzte und Ärztinnen, die sich auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen spezialisiert haben, gibt es aktuell nur zwei für das Bundesland. Auch therapeutische Angebote auf Krankenkasse, die ihre Dienste auch für Kinder und Jugendliche anbieten, sind sehr wenige in NÖ bekannt. Daraus folgt, dass im Projekt **Clearing&BAS⁺** (C&B⁺) zu Beginn überwiegend eine Liste fehlender Angebote erstellt wurde. Aus

diesem Grund muss auch die Betreuung oft über die eigentlichen Arbeitsinhalte Beruflicher Integration hinaus gehen. Kontakte müssen weitreichender sein, da notwendige andere Angebote aktuell noch fehlen.

Z. B. gibt es nicht überall betreute Wohngemeinschaften, für Personen unter 18 Jahren gibt es gar keine. Um eine Weiterentwicklung für Personen zu ermöglichen, die eine psychische Stabilität in ihrem Umfeld brauchen, wäre eine eigene Wohnmöglichkeit sehr wichtig. Dies kann den ersten Schritt zur Beruflichen Integration darstellen. Oft sind die C&B+ MitarbeiterInnen dann genötigt diese Möglichkeiten nur im Entwicklungsplan weiterzugeben, es fehlt aber an der realen Umsetzbarkeit.

Zuletzt wurde auch die Möglichkeit überlegt, weitere Angebote wie soziales Kompetenztraining direkt im Projekt anzubieten, da auch hier Angebote fehlen. Viele der bestehenden Qualifizierungsmaßnahmen können von Jugendlichen mit Verhaltensauffälligkeiten und/oder psychischen Erkrankungen nicht genutzt werden, da das dort bestehende Gruppengefüge, der Zeitrahmen, die Rahmenbedingungen usw. nicht passen. Es braucht für diese Gruppe von Jugendlichen andere, für sie maßgeschneiderte neue Angebote.

Die Pilotphase des Projektes wurde weiters genutzt, um ein schärferes Bild der Personen, die dieses spezielle Angebot brauchen, zu bekommen. Es zeigte sich, dass viele Jugendliche schon in der Kindheit psychologisch und auch psychiatrisch betreut und auch diagnostiziert wurden. Es werden oft Medikamente verschrieben, weitere bzw. andere Unterstützungsangebote gibt es entweder nicht oder sie werden nicht bzw. nicht mehr genutzt, wie z. B. Therapien.

PRAKTISCHE UMSETZUNG

Die Daten der aktuell betreuten Jugendlichen wurden anonymisiert zusammengeführt und bilden die Grundlage der folgenden Darstellung der aktuellen Zielgruppe von C&B+

Zahlen und Daten von 140 Jugendlichen in NÖ erhoben

Personengruppe		über 18	unter 18
Gesamtgruppe	140	59	81
mit Diagnose	85	35	50
ohne Diagnose nach ICD 10	55	24	31

WER WURDE BISHER BEGLEITET:

140 Jugendliche im Alter von 14 bis 26 Jahren (87 m / 53 w)

- 85 mit Diagnose (nach ICD-10)
- 55 ohne Diagnose, davon 35 mit Diagnosen ohne ICD 10 Angaben

DARSTELLUNG DER PERSONENGRUPPEN, DIE DAS PROJEKT IN ANSPRUCH NEHMEN

Eine Sammlung der unterschiedlichen Diagnosen zeigt die vielfältigen Problembereiche, die sich in der Arbeit mit Jugendlichen dieser Zielgruppe ergeben. Allerdings erfordern nicht die Personen mit den „schwersten Erkrankungen“, sondern meist solche ohne Diagnosen, den meisten Einsatz.

Bei Jugendlichen ohne Diagnose muss erst das Bewusstsein geschaffen werden, dass eine Abklärung notwendig und hilfreich ist. In vielen Fällen ist intensive Elternarbeit erforderlich, weil die Bereitschaft zur Mitarbeit auch bei den Eltern fehlt.

Außerdem ist der Zugang zu Angeboten schwieriger, wenn ein „Zugangsgrund“ (durch die Diagnose) fehlt. All das zu beschaffen und zu organisieren stellt neben der Bewusstseinsbildung der Familie hohe Anforderungen an die MitarbeiterInnen.

ERFAHRUNGEN AUS DIESER PILOTPHASE

- Ressourcen fehlen, oft versuchen die MitarbeiterInnen hier auszugleichen und übernehmen z. B. die Organisation von Wohnplätzen
- Grenzen der Betreuung z. B. zeitliche Grenzen: die Betreuung ist zu Ende, aber kein reales nächstes Angebot ist vorhanden.
- Aufzeigen des Bedarfes, es wird an das Bundessozialamt weitergegeben was nötig wäre, eventuell sollte hier auch das Land informiert werden.

DISKUSSIONSPUNKTE:

- Gibt es den Bedarf für dieses Projekt nur in Niederösterreich oder auch anderswo?
- Gibt es ähnliche Angebote in anderen Bundesländern?
- Wer arbeitet sonst noch mit den Jugendlichen dieser Zielgruppe?
- Gibt es Schulungs- oder Qualifizierungsangebote in anderen Bundesländern für Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten?
- Gibt es andere/weitere Erfahrungen in der Arbeit mit Jugendlichen dieser Zielgruppe?



WORKSHOPLEITUNG:

Mag.^a (FH) Brigitte Tuschl, Projektleitung Berufsausbildungsassistenz & Clearing Weinviertel, Caritas der Erzdiözese Wien

Bea Strobl, MAS, Projektleitung Berufsausbildungsassistenz & Clearing Mostviertel, Chance plus



DSAⁱⁿ Roswitha Stockinger, Mag.^a Marlene Müller

WORKSHOP 14

DIE WERKZEUGE DES CLEARINGS

ANGEWANDTE METHODEN UND TOOLS DES CLEARINGS,

DARGESTELLT AN HAND PRAKTISCHER BEISPIELE

Ziel des Workshops war es, die verschiedenen Methoden des Clearings vorzustellen.

Clearing findet für benachteiligte Jugendliche im Alter von 13 – 24 Jahren statt. Als Benachteiligung gelten in diesem Zusammenhang je nach Zielgruppe des Clearingprojektes:

- Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf (SPF),
- Jugendliche mit sozial-emotionaler Benachteiligung,
- Jugendliche mit einer Behinderung (körperlich, kognitiv) und
- Jugendliche ohne sonderpädagogischen Förderbedarf, welche in der 3. Leistungsgruppe unterrichtet werden und kognitive Defizite aufweisen.

Clearing findet am Übergang von der Schule in das Berufsleben statt und hat zum Ziel, berufliche Perspektiven der Jugendlichen aufzuzeigen. Es soll die Jugendlichen dabei unterstützen, realistische Entscheidungen für ihre berufliche Zukunft zu treffen.

Clearing sollte einmal pro Woche stattfinden und wird in Einzelberatungen mit den Jugendlichen durchgeführt. Diese finden entweder in der Schule (vor Ort) oder in der Beratungsstelle statt.

Mit Hilfe verschiedenster Methoden werden im Clearing die individuellen Interessen und Stärken der Jugendlichen herausgearbeitet. Die Jugendlichen finden durch eine sehr ressourcenorientierte Arbeit heraus, wo ihre intellektuellen, sozialen und praktischen Fähigkeiten liegen. Das Abklären der körperlichen Fähigkeiten und Einschränkungen ist dabei ebenso wichtig wie das reflektierte Betrachten von Arbeitsvorstellungen und Vorerfahrungen. Die gemeinsame Erstellung eines persönlichen Entwicklungsplanes erlaubt eine Schritt-für-Schritt-Planung, die für eine erfolgreiche Arbeit mit den Jugendlichen unumgänglich ist.

DER CLEARING-PROZESS SETZT SICH AUS ZWEI PHASEN ZUSAMMEN:

1. KONTAKTPHASE

Der Erstkontakt findet je nach Clearingprojekt an Schulen oder direkt in der Beratungsstelle statt. Die Jugendlichen werden über das jeweilige Projekt und die Rahmenbedingungen des Clearings informiert. An Schulen findet eine Projektpräsentation in der Klasse während der 2. bis 3. Schulwoche statt. Dabei können die Jugendlichen Fragen stellen und sich über den Ablauf sowie über die Bedingungen des Clearings informieren.

In der laufenden Kontaktphase finden nach den Informationsveranstaltungen bzw. –gesprächen Vorgespräche mit den interessierten Jugendlichen statt. Diese dienen dazu, den Bedarf und die Motivation der Jugendlichen für eine Teilnahme am Clearing abzuklären.

Sobald die TeilnehmerInnen feststehen, beginnt jeder Clearer bzw. jede Clearerin mit den Erstgesprächen. Dabei erfolgt eine erste Datenerhebung und der Clearer bzw. die Clearerin geht mit dem/der Jugendlichen die Betreuungsvereinbarung und die Einverständniserklärung durch. Diese Formulare werden im Erstgespräch unterschrieben bzw. den Erziehungsberechtigten zum Unterschreiben mitgegeben.

Angewandte Methoden & Tools in der Kontaktphase (beispielhaft angeführt):

Informationsmaterial: Folder mit Informationen über das Projekt, Präsentationsunterlagen (PowerPoint-Präsentation, Overhead-Folien), Visitenkarten, Einverständniserklärung, Betreuungsvereinbarung;

Arbeitsblatt: Stammdatenblatt

2. CLEARINGPHASE

Die Clearingphase dauert sechs Monate. In dieser Phase finden die Einzelberatungen mit einer angestrebten Frequenz von einem Mal pro Woche statt.

In der Clearingphase wird ein persönlicher Bezug zwischen ClearerIn und Jugendlichen/r aufgebaut sowie Stärken, Interessen und Fähigkeiten herausgearbeitet. Die Berufspraktischen Tage (Schnupperpraktika) sind wesentliche Elemente zum Ausloten beruflicher Wünsche und Möglichkeiten in dieser Phase.

Angewandte Methoden & Tools in der Clearingphase (beispielhaft angeführt):

Analyse von Interessen: Berufs-Interessen-Test, Foto-Interessen-Test, Berufsmappe, Freizeitinteressen, Neigungen und Interessen (in der Schule, zu Hause);

Stärken-Schwächen-Analyse: Arbeitsverhalten (bei bisherigen Schnuppertagen, in der Schule, zu Hause), Sozialverhalten, Fähigkeiten (Selbst- & Fremdeinschätzung), Lebensgewohnheiten;
Arbeitserprobung (Schnupperpraktika): Vorbereitung, Telefontraining, Stadtplansuche, Reflexion;

Erstellen eines Entwicklungsplanes: Meine nächsten Schritte Richtung Ziel, Mein Leben in sechs Monaten (in fünf Jahren, in zehn Jahren);

Workshops: Telefontraining, Soziales Berufskompetenztraining, Mein Weg zum Job;

AN DEN CLEARING-PROZESS KANN DIE PHASE DER JUGENDARBEITSASSISTENZ ANSCHLIESSEN:

3. JUGENDARBEITSASSISTENZ

Die Phase der Jugendarbeitsassistenten dauert ebenfalls sechs Monate und hat zum Ziel das Clearingergebnis bzw. den erstellten Entwicklungsplan umzusetzen. In dieser Phase finden ebenfalls Schnupperpraktika statt. Dabei geht es jedoch weniger um die Abklärung des Berufswunsches als

um die Vermittlung in eine Lehrstelle, die sehr oft über diese Arbeitserprobungen erfolgt. Je nach Clearingergebnis bzw. -empfehlung finden in dieser Phase auch Informationsgespräche über Ausbildung, Arbeitsplätze, Projekte und Kurse statt. Bei Bedarf wird von vielen Clearingstellen auch ein Weg- und Testtraining angeboten.

Ziel der Jugendarbeitsassistenten ist die Vermittlung auf einen geeigneten Lehr-, Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Wird eine Lehrstelle bzw. eine Ausbildungsstelle gefunden, erfolgt bei Bedarf eine zusätzliche Begleitung bis zum Ende der Probezeit (drei Monate).

Angewandte Methoden & Tools in der Clearingphase (beispielhaft angeführt):

Bewerbungstraining: Workshop „Bewerbungstraining“, Workshop „Aufnahmecasting“, Videokamera, Rollenspiele, Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch (Wegplanung, äußeres Erscheinungsbild, Umgangsformen);

Testtraining: Vorbereitung auf Aufnahmetests mittels ausgearbeiteten Fragen (auch spielerisch in der Gruppe);

Informationen einholen: Schulinformationen, Kursinformationen ¶

WORKSHOPLEITUNG:

Mag.^a Marlene Müller, Projekt miko WUK

DSAⁱⁿ Roswitha Stockinger, Projekt miko WUK

DSA Christoph Schreiner, MSM, Projektleitung WUK Domino



Mag. Stefan Stifkovits, Josef Schönhofer

WORKSHOP 15 INTEGRATIONSPLATTFORM HOLLABRUNN – GELEBTE INTEGRATION IM LÄNDLICHEN RAUM

Im Workshop wurde versucht, den von der Integrationsplattform praktizierten ganzheitlichen Ansatz in der Unterstützung vorzustellen und zu diskutieren, die Entstehungsgeschichte zu beleuchten sowie die einzigartige Zusammenarbeit mit der Wirtschaft hervorzuheben. Die Integrationsplattform Hollabrunn ist ein Netzwerk von 17 AkteurInnen mit der Zielsetzung, die Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung im Bezirk Hollabrunn zu fördern. Die Mitglieder der Plattform setzen sich zusammen aus verschiedenen gemeinnützigen Beratungseinrichtungen und Beschäftigungsprojekten des Bezirkes, gesetzlichen Interessensvertretungen (WK und AK) sowie öffentlichen Stellen (BSB, AMS, BH-Sozialabteilung, NÖGGK). Darüber hinaus gibt es weitere KooperationspartnerInnen (z. B. Schuldnerberatung, Sachwalterschaft, Neustart), mit denen ebenfalls eine enge Zusammenarbeit besteht. Gegründet wurde dieses Netzwerk 2002 von der Caritas der Erzdiözese Wien und dem AMS Hollabrunn. Der Grund für diesen Zusammenschluss lag in der weitgehend fehlenden Beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, die mit der schwierigen Arbeitsmarktsituation im Bezirk Hollabrunn einherging.

Die Ziele der Integrationsplattform sind:

- Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung
- Vernetzung
- Öffentlichkeitsarbeit – Information
- Unterstützung und Information für die Wirtschaft

Erreicht werden diese Ziele durch die enge Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaft, Vernetzung der MitgliederInnen und KooperationspartnerInnen und Öffentlichkeitsarbeit. Konkrete Beispiele für die Öffentlichkeitsarbeit sind Presseaussendungen, Informationsveranstaltungen für verschiedene Zielgruppen, Auszeichnungen für behindertenfreundliche Unternehmen und Projekte mit Schulen.

Der ganzheitliche Ansatz in der Begleitung von Menschen mit Behinderung äußert sich in der Grundhaltung der Integrationsplattform, dass Berufliche Integration wesentlich mehr ist als Jobvermittlung, dass Kompetenzen und Zuständigkeiten direkt und deswegen sehr schnell abgeklärt werden können und dass die bestehenden Kontakte zu Betreuungs-/Qualifizierungseinrichtungen bzw. Betrieben genutzt werden.

Bei regelmäßigen Treffen aller Mitglieder der Plattform werden Erfahrungen – insbesondere zur wirtschaftlichen Lage und Arbeitsplatzsituation – ausgetauscht, etwaige Fallbesprechungen durchgeführt und gemeinsame Aktivitäten (auch zur Erweiterung des Netzwerkes) geplant und evaluiert.

Die **KooperationspartnerInnen der Integrationsplattform** sind:

- **Arbeitsmarktservice Hollabrunn**

Beratung, Arbeitsvermittlung, Förderungen bei Einstellungen in Form von Arbeitstraining, Probestat und Lohnkostenzuschuss auf Zeit, gezielte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Sicherung und Erlangung von Arbeitsplätzen sowie vielfältige Förderungen bei Ausbildungsplätzen.

- **Arbeiterkammer NÖ**

Information durch ExpertInnen und Broschüre über die Anstellung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung und Unterstützung aller Maßnahmen, die zu einer besseren Integration dieser KollegInnen in das Berufsleben führen.

- **Bundessozialamt Landesstelle Niederösterreich**

Finanzielle Förderungen und Unterstützungen zur Beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, für ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und ProjektträgerInnen.

- **Case Management – NÖ Gebietskrankenkasse**

Das Ziel ist die kostenlose Betreuung von Versicherten und Mitversicherten der NÖGKK, die sich auf Grund gesundheitlicher Probleme in der Situation großer Hilfsbedürftigkeit befinden, durch geschultes Fachpersonal in individueller, beratender, vermittelnder und begleitender Form.

- **Bezirkshauptmannschaft Hollabrunn**

Beratung und finanzielle Hilfen für Betroffene sowie finanzielle Förderungen bei der Einrichtung und Erhaltung von geschützten Arbeitsplätzen.

- **Wirtschaftskammer Hollabrunn**

Beratung und Information in Bezug auf rechtliche Aspekte, Förderungen und Arbeitsplätze.

- **Clearing der Caritas Erzdiözese Wien**

Clearing bietet Entscheidungsgrundlagen für ein realistisches Vorgehen in Richtung Berufliche Integration für Jugendliche im Alter von 13-24 Jahren mit besonderem Unterstützungsbedarf und für Jugendliche, die eine integrative Lehre absolvieren wollen.

- **Berufsausbildungsassistenz der Caritas Erzdiözese Wien**

Begleitung der Integrativen Berufsausbildung von Lehrstellensuche bis Lehrabschluss, Unterstützung für die Betriebe bei Förderansuchen usw.

- **Job4You – Volkshilfe NÖ**

Individuelle Unterstützung, Beratung und Begleitung von arbeitslos gemeldeten Jugendlichen (im

Alter von 14-25) beim Einstieg in das Berufsleben (Berufsorientierung, Bewerbungstraining, Begleitung zu Vorstellungsgesprächen, sozialrechtliche Beratung)

- **Institut zur Beruflichen Integration – ibi / PSZ GmbH**

In der Arbeitsassistentenberatungsstelle werden Menschen in psychischen Krisensituationen oder mit neurologischen Erkrankungen in ihrem Erwerbsleben unterstützt mit dem Ziel einen Arbeitsplatz zu erlangen bzw. zu sichern. Weiters die Beratung von Betrieben bez. Förderungen, der rechtlichen Situation und Konfliktmanagement.

- **Arbeitsassistenten Caritas Erzdiözese Wien**

Unterstützt Menschen mit einer Lern- oder Körperbehinderung sowie Jugendliche mit sozialen und emotionalen Problemen. Ziele sind die Arbeitsplatzergreifung und -sicherung, Beratung von Betrieben bez. Förderungen, rechtlicher Situation und Konfliktmanagement.

- **JobCoaching Caritas Erzdiözese Wien**

Unterstützt Menschen mit Behinderung beim Erlernen von Arbeitsprozessen. Diese Personen werden direkt in den Firmen in den verschiedensten Bereichen qualifiziert, bei der Kommunikation unterstützt und bei Konflikten beraten.

- **Bauernhof Unternalb der Caritas Erzdiözese Wien**

Betreutes Wohnen und Leben für Menschen mit Behinderung sowie Erweiterung ihrer beruflichen Kompetenzen im Bereich Landwirtschaft, Holz und Metallverarbeitung, Maurerei und im hauswirtschaftlichen Bereich, Vorbereitung auf einen Arbeitsplatz.

- **Landschaftspflege Sitzendorf**

ist ein Beschäftigungsprojekt, welches am Arbeitsmarkt benachteiligte Menschen wieder ins Berufsleben integriert. Das wirtschaftliche Aufgabengebiet umfasst Dienstleistungen in der Landschaftspflege und Forstwirtschaft, sowie Produktionstätigkeiten. Weitere Ziele sind die persönliche und berufliche Orientierung sowie die Vermittlung am Arbeitsmarkt.

- **Psychosomatisches Zentrum Waldviertel**

Es werden PatientInnen mit psychosomatischen Krankheiten sowie PatientInnen mit primär körperlichen Krankheiten und psychischen Co-Faktoren nach ausgewählten Verfahren der Psychotherapie, Pharmakotherapie und Heilkunde behandelt. All diese Bemühungen dienen dem Ziel die PatientInnen qualifiziert und nachhaltig aus ihrem Leiden wieder in einen geregelten und beschwerdefreien Alltag zu begleiten.

- **Unternehmensservice Niederösterreich**

bietet Information und Unterstützung für UnternehmerInnen, die Menschen mit Behinderung beschäftigen oder beschäftigen wollen, sich für das Thema Arbeit und Behinderung interessieren.¶

WORKSHOPLEITUNG:

Josef Schönhofer, Projektleiter Arbeitsassistenten und Jobcoaching – Caritas Wien

Josef Mukstadt, Geschäftsstellenleiter des AMS Hollabrunn

Stefan Sifkovits, Leiter der Projekte der Beruflichen Integration – Caritas Wien



Ute Fragner, DSAⁱⁿ Sabine Veitlmeier

WORKSHOP 16 WIRKUNGEN UND ERFOLGSMESSUNG IN DEN BEGLEITENDEN HILFEN

EXPERTINNENPODIUM

REFERENTINNEN:

Dr.ⁱⁿ Monika Pammer, BSB Landesstelle Steiermark

Ute Fragner, WUK Bildung und Beratung

Mag. Michael Fürnschuß, GID GmbH

MODERATION:

DSAⁱⁿ Sabine Veitlmeier, Jugend am Werk Steiermark

Das ExpertInnenpodium beschäftigte sich mit den Themen Wirkung und Erfolgsmessung und deren Bedeutung und Nutzen für die Begleitenden Hilfen. Die Besonderheiten der Erfolgsmessung in der Beruflichen Integration wurden ebenso erörtert wie eine mögliche Unterscheidung zwischen Wirkung und Erfolg in den Begleitenden Hilfen. Schlussendlich wurde der Zusammenhang zwischen Wirkung und Erfolgsmessung auf der einen Seite und Qualität, Ressourcen und KundInnenzufriedenheit auf der anderen Seite beleuchtet. Der gemeinsame Wunsch auf Fördergeber- und Trägerseite nach einer besseren Darstellung von bereits vorhandenen aber nicht dokumentierten Wirkungen bildet den Hintergrund der Diskussion um Wirkungsorientierung in der Beruflichen Integration.

Frau Fragner ging auf die Veränderungen ein, die eine verstärkte Wirkungsorientierung mit sich bringen. Momentan orientieren sich die Vorgaben in den Verträgen an Leistungszielen, z. B. Betreuung von 30 Personen, und Prozesszielen, die zur Sicherung der Qualität dienen. Ein solches Prozessziel ist z. B. die durchschnittliche Dauer der Beratung. Als Erfolg wird die Integration in den 1. Arbeitsmarkt definiert. Mit den Wirkungszielen kommt zu der Leistungs- und Prozessebene nun eine dritte Ebene dazu. Bei Wirkungen geht es um langfristige Wirkungen und um die Definition

von Langfristigkeit. Teilhabe an der Gesellschaft ist eine Wirkung, ein langfristiges Wirkungsziel, das nicht so schnell erreicht werden kann. Gleichzeitig gilt es die Leistungsziele zu erfüllen, was zu einem Konflikt der Ziele untereinander führen kann. Es bleibt auch zu klären, wie viele Ressourcen zur Verfügung stehen.

Herr Mag. Fürnschuß beschäftigte sich in seinen Ausführungen generell mit der Frage der Messbarkeit und mit den Begriffen Wirkung und Erfolg. Im Gegensatz zur Ressourcen- und Leistungsebene ist auf Wirkungsebene die Messbarkeit schwieriger, zusätzlich muss zwischen öffentlichem und NPO-Bereich unterschieden werden. Organisationen und Menschen richten sich nach wirtschaftlichem Erfolg und dies geht zu Lasten anderer Ziele. Hier muss der Dialog ansetzen. Schwierig ist im Zusammenhang mit Wirkung in der Beruflichen Integration die Leistungsfeststellung. Man muss sich die Frage stellen, wie Integration funktioniert. Der Prozess muss gut aufgesetzt sein, um relevante Parameter zu bekommen. Gleichzeitig gilt es aber auch die technische Machbarkeit zu berücksichtigen.

Frau Dr.ⁱⁿ Pammer skizzierte den Prozess der Wirkungs- und Erfolgsmessung, der in der Landesstelle Steiermark in drei Jugendprojekten umgesetzt wird. Vorgegangen wurde nach dem Prinzip Ändern – Verbessern – Messen. Ein Ziel in den Projekten betraf die Pünktlichkeit. Dabei steht die Individualität im Vordergrund, d. h. es geht darum, sich die Menschen und ihre aktuelle Lebenssituation einzeln anzuschauen und ihnen etwas in die Hand zu geben, ihnen ein Erfolgsgefühl zu ermöglichen. Dies sei allerdings in Zahlen kaum messbar.

Im Dialog mit dem Publikum wurde die Frage angesprochen, ob sich Wirkungsziele in Leistungsziele umwandeln lassen und ob Teilhabe an der Gesellschaft ein Ziel sein kann und welche Parameter es gibt, um dies zu messen. Die Frage der Messbarkeit von Wirkungen beherrschte die Diskussion ebenso wie die Forderung nach einer Definition von Wirkungszielen und deren Einbettung in bestehende Verträge. Wirkungen müssen auch als Erfolg gewertet werden. Daran schließt sich die Frage, wie Erfolg zu definieren ist. Wirkungsziele können die Arbeit breiter abbilden, das ist die Chance von Wirkungsorientierung. Sie müssen aber auch verbindlich sein und sich in den Fördervereinbarungen widerspiegeln.

Weitere Themen waren die Eingliederung in das bestehende System und die dadurch zu erwartende Verkomplizierung. Auch gilt es abzuklären, welche Wirkungen man erreichen will und ob es auch unerwünschte Wirkungen geben kann. Es muss auch transparent sein, wer auf welcher Ebene welche Ziele misst.

Das Bundessozialamt gab einen Überblick zum aktuellen Stand der Dinge im Prozess wirkungsorientierte Steuerung. So werden in einem ersten Schritt verschiedene Sichtweisen gesammelt, um Probleme sichtbar zu machen. Danach erfolgt die Umsetzung auf Basis eines gemeinsam erstellten Konzeptes. Betont wurde die gemeinsame Vorgehensweise. Wirkungsorientierte Steuerung soll ab 2014 in der Beruflichen Integration verankert sein. ¶

4. ANHÄNGE

ANHANG 4.1

INFORMATIONEN ZU DEN BEGLEITENDEN HILFEN

Die Maßnahmen der Begleitenden Hilfen fördern die Gleichstellung am Arbeitsmarkt durch individuelle und auf die Bedürfnisse abgestimmte Assistenz- und Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung oder schweren Erkrankungen. Mitunter tragen sie zur Sicherung von Arbeitsplätzen und zur Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche bei. Durch unterschiedliche Maßnahmen wird gemeinsam mit den Unternehmen eine bestmögliche Arbeitssituation für die betroffenen Menschen erarbeitet, die eine nachhaltige Integration in die Arbeitswelt ermöglicht.

Die Maßnahmen der Begleitenden Hilfen unterteilen sich in folgende sechs Unterbereiche:

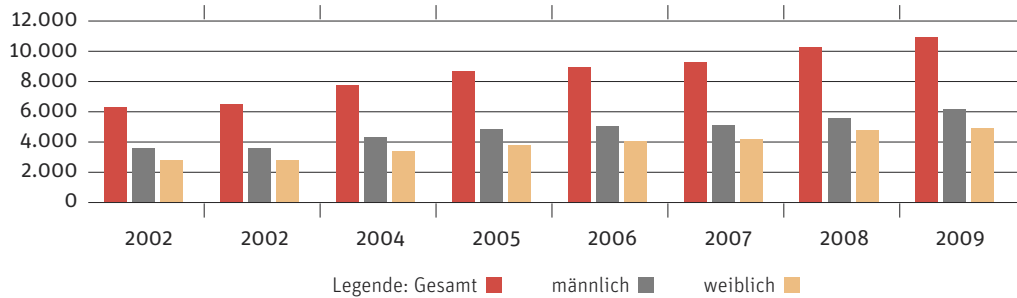
1. **Arbeitsassistenz**
2. **Berufsausbildungsassistenz**
3. **Clearing**
4. **JobCoaching**
5. **Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz**
6. **Technische Ausstattung des Arbeitsplatzes
(Individualförderung)**

1. ARBEITSASSISTENZ

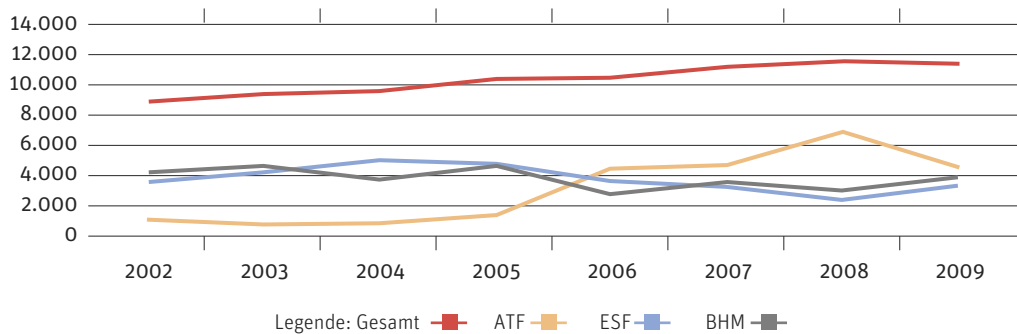
Die seit 1994 im Behinderteneinstellungsgesetz verankerte Dienstleistung der Arbeitsassistenz berät und begleitet Menschen mit Behinderungen oder Erkrankungen und trägt somit zur Erlangung oder Sicherung von Arbeitsplätzen bei. Die kostenlose Dienstleistung richtet sich sowohl an betroffene Menschen selbst, als auch an Unternehmen und deren MitarbeiterInnen. Durch die Arbeitsassistenz wird Hilfestellung bei der Bewältigung instrumentaler, kognitiver und sozio-emotionaler Anforderungen der beruflichen und sozialen Lebenswelt der Menschen geboten. Ein wesentlicher Teil der Dienstleistung ist die Funktion als NetzwerkerIn zwischen Unternehmen, sozialen und medizinischen Stellen, Behörden, FördergeberInnen und anderen KooperationspartnerInnen. ¶

ARBEITSASSISTENZ

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Förderfälle	6.228	6.457	7.771	8.713	8.923	9.277	10.319	10.850
männlich	3.428 55,0%	3.428 55,0%	3.428 55,0%	3.428 55,0%	3.428 55,0%	3.428 55,0%	3.428 55,0%	6.064 55,9%
weiblich	2.800 45,0%	2.800 45,0%	2.800 45,0%	2.800 45,0%	2.800 45,0%	2.800 45,0%	2.800 45,0%	4.786 44,1%



Finanzierung	8.753.546	9.333.463	9.563.713	10.139.858	10.225.320	11.240.227	11.696.297	11.451.869
ATF	967.760	713.733	823.646	1.393.002	4.265.861	4.681.262	6.720.060	4.362.164
ESF	3.591.173	4.064.783	5.111.400	4.380.368	3.464.790	3.215.211	2.060.955	3.369.457
BHM	4.194.613	4.554.946	3.628.667	4.366.489	2.494.670	3.343.754	2.915.282	3.720.247

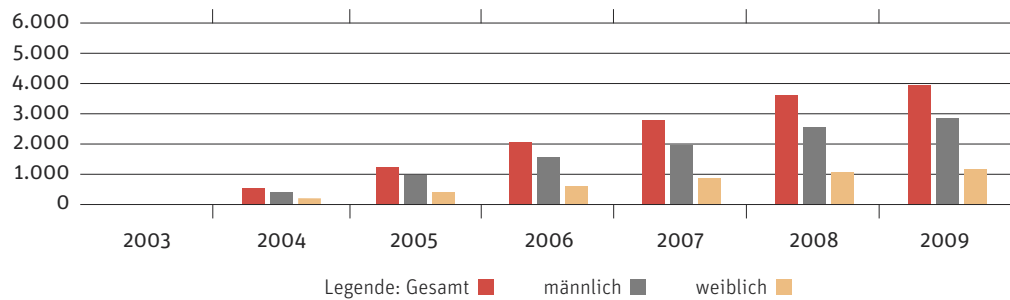


2. BERUFAUSBILDUNGSASSISTENZ

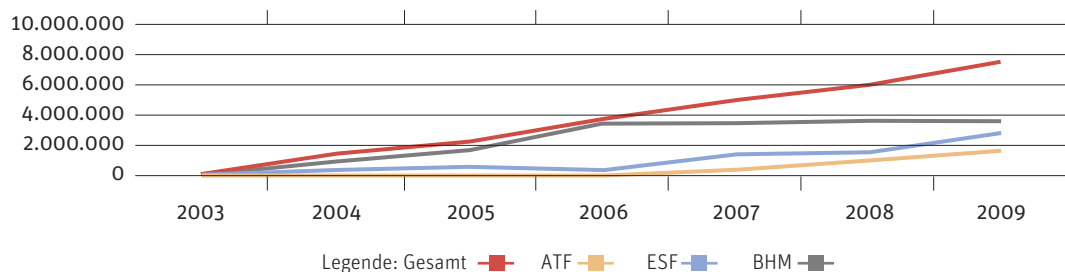
Die Berufsausbildungsassistenz richtet sich an Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf, die eine Integrative Berufsausbildung absolvieren. Anwendungsbeispiele sind die verlängerte Lehre oder die Teilqualifizierung. ¶

BERUFAUSBILDUNGSASSISTENZ

	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
Förderfälle	8		533		1.299		2.058		2.736		3.555		3.933	
männlich	5	62,5%	377	70,7%	927	71,4%	1.460	70,9%	1.935	70,7%	2.488	70,0%	2.740	69,7%
weiblich	3	37,5%	156	29,3%	372	28,6%	598	29,1%	801	29,3%	1.067	30,0%	1.193	30,3%



Finanzierung	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ATF	0	0	0	0	288.484	1.005.425	1.629.714
ESF	0	337.382	489.008	212.307	1.600.017	1.719.096	2.719.867
BHM	0	1.079.683	1.699.225	3.413.279	3.325.609	3.484.088	3.302.218



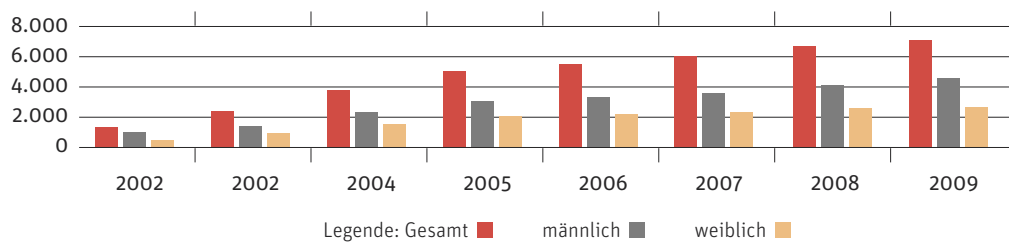
3. CLEARING

Clearing ist ein spezielles Angebot für Jugendliche am Übergang von der Schule in das Erwerbsleben und wurde 2001 aus den Mitteln der Beschäftigungsinitiative der Bundesregierung geschaffen. Im Rahmen des Clearings erhalten Jugendliche Unterstützung, ihre eigenen Interessen und Stärken kennen zu lernen und sich beruflich zu orientieren. In den Clearing-Prozess werden die Jugendlichen selbst, Erziehungsberechtigte, LehrerInnen sowie künftige ArbeitgeberInnen aktiv mit einbezogen. Das kostenlose Angebot richtet sich an Jugendliche im Alter zwischen 13 und 24 Jahren und beruht auf freiwilliger Basis. Zentrales Element des Clearings ist ein persönlicher Karriere- und Entwicklungsplan, der in umfassenden Beratungsgesprächen erarbeitet wird. ¶

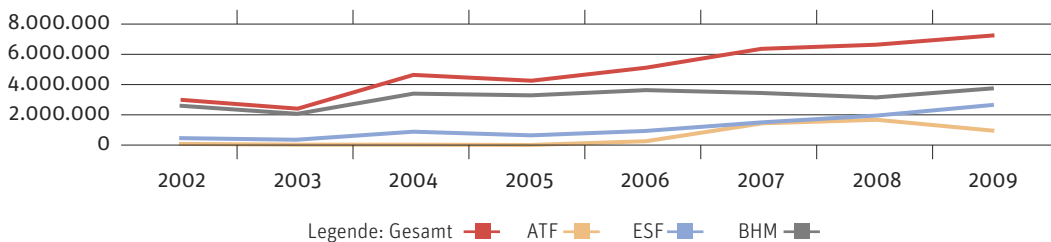
Nähere Informationen unter: www.clearing.co.at

CLEARING

	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
Förderfälle	1.387		2.397		3.810		5.063		5.479		6.013		6.690		7.162	
männlich	837	60,3%	1.473	61,5%	2.294	60,2%	3.059	60,4%	3.340	61,0%	3.674	61,1%	4.153	62,1%	4.547	63,5%
weiblich	550	39,7%	924	38,5%	1.516	39,8%	2.004	39,6%	2.139	39,0%	2.339	38,9%	2.537	37,9%	2.615	36,5%



Finanzierung	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Finanzierung	2.777.794	2.254.516	4.555.641	4.073.896	5.121.089	6.464.901	6.692.734	7.289.430
ATF	0	0	0	0	273.537	1.439.859	1.538.086	998.931
ESF	253.749	236.373	1.130.303	669.182	1.042.148	1.455.553	1.803.844	2.499.993
BHM	2.524.045	2.018.142	3.425.338	3.404.714	3.805.404	3.569.489	3.350.805	3.790.506



4. JOBCOACHING

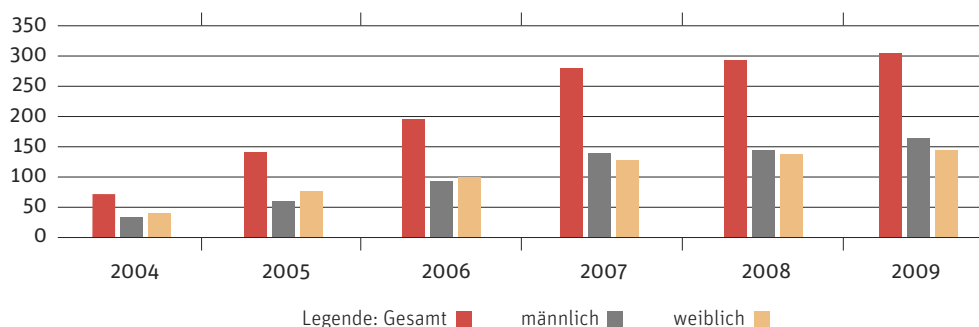
JobCoaching hat einen präventiven Charakter zur nachhaltigen Beruflichen Integration und unterstützt Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung direkt am Arbeitsplatz. Die Begleitung am Arbeitsplatz erfolgt bei Praktika, Arbeitserprobungen, beim Arbeitseinstieg, bei Umstrukturierungen und Umschulungen, bei Veränderungen am Arbeitsplatz und bei drohender Kündigung. Die JobCoaches stehen sowohl den betroffenen Menschen selbst, als auch den Unternehmen zur Verfügung, wobei sie einerseits bei der Einführung in die betrieblichen Abläufe als auch durch persönliches Coaching der KlientInnen unterstützen. ¶

5. PERSÖNLICHE ASSISTENZ AM ARBEITSPLATZ

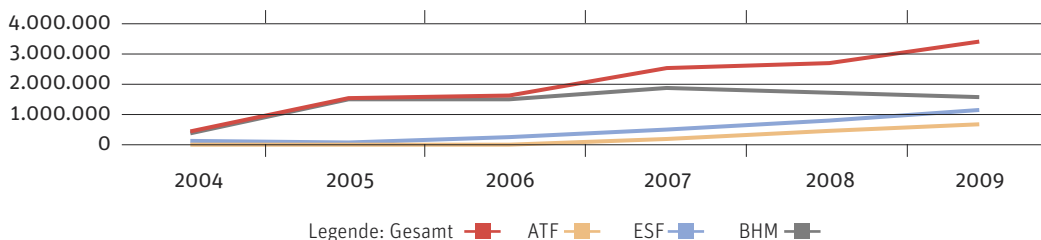
Im Rahmen dieser Dienstleistung unterstützen LaienhelferInnen ArbeitnehmerInnen mit Behinderung oder Erkrankung bedarfsgerecht am Arbeits- oder Ausbildungsplatz. Durch die personale Unterstützung wird auch Menschen mit schwerer Behinderung die Teilnahme am Arbeitsleben oder die Absolvierung einer Ausbildung ermöglicht. Die Persönliche Arbeitsassistenz am Arbeitsplatz orientiert sich an den individuellen Bedürfnissen der jeweiligen Person und unterstützt diese beispielsweise am Weg zum Arbeitsplatz, bei der Begleitung von ausbildungsbedingten Wegen oder mit Hilfestellungen manueller Art. ¶

PERSÖNLICHE ASSISTENZ AM ARBEITSPLATZ

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Förderfälle	70	139	195	276	282	308
männlich	29 41,4%	62 44,6%	95 48,7%	139 52,1%	145 51,4%	161 52,3%
weiblich	41 58,6%	77 55,4%	100 51,3%	128 47,9%	137 48,6%	147 47,7%



Finanzierung	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ATF	0	0	0	157.111	385.059	626.305
ESF	79.580	45.399	253.481	607.472	720.562	1.107.188
BHM	346.238	1.576.126	1.517.993	1.902.500	1.684.006	1.652.259



6. TECHNISCHE AUSSTATTUNG DES ARBEITSPLATZES (INDIVIDUALFÖRDERUNG)

Menschen mit Behinderung oder deren Dienstgeber erhalten einen Kostenersatz bei der Anschaffung von technischen Hilfen oder Arbeitsplatzadaptierungen. Insbesondere Menschen mit Sinnesbehinderungen werden durch technische AssistentInnen beraten, um die bestmögliche individuelle Ausstattung ihres Arbeitsplatzes zu erhalten. Die technischen Hilfen können vor allem für Menschen mit schweren Funktionsbeeinträchtigungen neue Chancen und eine wichtige Ergänzung oder auch Alternative zur Persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz darstellen. ¶

ANHANG 4.2 SUPPORTED EMPLOYMENT ALS ERFOLGSKONZEPT IN EUROPA UND ÖSTERREICH

Supported Employment ist ein Ansatz um am Arbeitsmarkt aus verschiedenen Gründen benachteiligte Personen beim Einstieg in das Erwerbsleben oder beim Verbleib auf einem Arbeitsplatz zu unterstützen. Ursprünglich in den 1970er Jahren in den USA entwickelt, fand Supported Employment Ende der 1980er Jahre seinen Weg nach Europa.¶

Der Ansatz ist grundsätzlich hilfreich bei der Arbeit mit allen am Arbeitsmarkt benachteiligten Personengruppen, wurde aber im europäischen Raum besonders im Zusammenhang mit der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung geprägt. Die ersten nach den Grundsätzen des Supported Employment geführten Projekte zeigten bereits vor mehr als zwanzig Jahren eindrucksvoll, dass es durch diese Methode möglich ist, auch Menschen mit sehr schweren Beeinträchtigungen erfolgreich und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.¶

Die Kernelemente sind individuelle personelle oder technische Unterstützung bei der Erlangung oder Sicherung einer bezahlten Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sowie die grundsätzliche Möglichkeit einer Begleitung direkt am Arbeitsplatz wenn dafür im Einzelfall ein konkreter Bedarf besteht. Nach diesem Ansatz wird individuell die jeweilige betroffene Person sowie das relevante Umfeld wie etwa Eltern, Betrieb oder Schule beratend unterstützt und begleitet.¶

Die Verankerung des Ansatzes in Europa wurde vor allem durch von der EU finanzierte Programme wie HELIOS und HORIZON vorangetrieben. In Österreich starteten die ersten Pilotprojekte der Arbeitsassistenz im Jahr 1992. Eine Evaluierung der Pilotprojekte bestätigte später deutlich, dass dieser Ansatz der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung Erfolg versprechend ist. Mit dem weiteren Ausbau der Arbeitsassistenz war somit Supported Employment auch in Österreich angekommen: Die Begleitenden Hilfen, so die im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) verankerte Bezeichnung der Angebote, entsprechen den Prinzipien des Supported Employment und können als die österreichische Umsetzung dessen angesehen werden. Später folgten Clearing, Berufsausbildungsassistenz und JobCoaching sowie Persönliche Assistenz am Arbeitsplatz. Ergänzend stehen technische Unterstützungsangebote zur Verfügung.¶

Nur in wenigen Ländern gibt es ein landesweites öffentliches Maßnahmenpaket zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt, etwa in Schweden, Irland oder Norwegen. Und in Österreich – denn mit den Begleitenden Hilfen steht in Österreich damit so ein „Mainstreaming Programm“ zur Verfügung. Europaweit versteht man darunter staatlich regulierte und finanzierte Angebote, die längerfristig und landesweit verfügbar sind und alle Aspekte des Supported Employment abdecken. Ein solches flächendeckendes, umfassendes Angebot von qualitativen Dienstleistungen für Betroffene und Unternehmen zu schaffen und zu erhalten ist ein Meilenstein der Beruflichen Integration in Österreich. Der Auf- und Ausbau des Systems wurde aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie nationalstaatlicher Mittel ermöglicht. Nicht zuletzt aufgrund dieses ausdifferenzierten Angebots wurde Österreich auch als eines von sechs ausgewählten Good Practice Beispielen europaweit im Rahmen der von der Europäischen Kommission beauftragten Studie „Supported Employment and Flexicurity in Europe“ ausgewählt. Mit dieser Forschungsarbeit wird mit Anfang 2011 erstmals ein detaillierter Überblick über das Supported Employment Angebot in den europäischen Ländern zur Verfügung stehen. Die Gestaltung und der Umfang der verschiedenen Systeme der Beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung können europaweit verglichen werden. ¶

Die European Union for Supported Employment (EUSE) trägt als europäischer Dachverband seit 1993 zur Verankerung und qualitativen Weiterentwicklung der Methode Supported Employment bei. Österreich ist in der EUSE durch den Dachverband Berufliche Integration vertreten. Die von der EUSE entwickelten Definition und Qualitätsstandards wurden von der Europäischen Kommission als Basis für das erwähnte Forschungsprojekt aufgegriffen. ¶

ANHANG 4.3 INFORMATIONEN ÜBER DAS BUNDESSOZIALAMT

Das Bundessozialamt (BSB) mit seinen 9 Landesstellen versteht sich als zentrale Anlaufstelle des Bundes für Menschen mit Behinderung. Kernaufgabe ist die berufliche und gesellschaftliche Integration dieser Personen.¶

Im Rahmen der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung standen dem BSB 2009 knapp 179 Millionen Euro aus Mittel des Ausgleichstaxfonds, des Europäischen Sozialfonds und dem Bundeshaushalt zur Verfügung.¶

Es wurden über 60.000 Einzelmaßnahmen gefördert, wobei die Erlangung und Sicherung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung und die Heranführung an den Arbeitsmarkt wesentliche Schwerpunkte sind. Mehr als 1/3 der Förderfälle mit einem Aufwand von knapp 30 Millionen Euro betrafen die Begleitenden Hilfen. Neben den traditionellen Leistungen im Rahmen der sogenannten Sozialentschädigung stellt das BSB auch den Grad der Behinderung im Rahmen der Feststellungsverfahren, für die Ausstellung von Behindertenpässen oder für den Bezug der erhöhten Familienbeihilfe fest. Neue Aufgaben bekam das BSB mit dem Vollzug des Behindertengleichstellungsgesetzes und der Durchführung von Schlichtungsverfahren sowie der 24-Stunden-Betreuung und der Unterstützung für pflegende Angehörige.¶

Das Ergebnis einer im Jahr 2007 durchgeführten Befragung von mehr als 2.000 KundInnen stellt dem Bundessozialamt ein sehr erfreuliches Zeugnis aus.¶

Von mehr als 3/4 der Befragten wurden die Leistungen des Bundessozialamtes positiv beurteilt, die Beratung als sehr nützlich wahrgenommen und das Bundessozialamt auch als wichtige Unterstützung für Menschen mit Behinderung empfunden.¶

Weitere Informationen unter: www.bundessozialamt.gv.at

ANHANG 4.4

DACHVERBAND BERUFLICHE INTEGRATION – DABEI-AUSTRIA

Der gemeinnützige Verein Dachverband Berufliche Integration-Austria (dabei-austria) setzt sich dafür ein, dass Menschen mit Behinderung eine faire Chance der beruflichen Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt erhalten und Jugendlichen Perspektiven in Bezug auf ihr künftiges Berufsleben aufgezeigt werden.¶

Als Zusammenschluss der DienstleistungsanbieterInnen zur beruflichen Orientierung und Integration bündelt er auf Bundesebene diese Interessen und vertritt sie gegenüber Politik, Verwaltung und Wirtschaft.¶

Als Dachverband versteht sich dabei-austria als Plattform zur Förderung der Kommunikation und des Erfahrungsaustauschs zwischen seinen Mitgliedern.¶

Mit der Organisation von Vernetzungs- und Fortbildungsveranstaltungen werden Wissenstransfer und inhaltlich-methodische Diskussionen ermöglicht. Durch die Einbindung in nationale und internationale Netzwerke wird ein zusätzlicher Mehrwert für die Mitgliedsorganisationen geschaffen. dabei-austria repräsentiert rund 50 Organisationen, welche die Angebote der Beruflichen Integration im Auftrag und nach Vorgaben und Richtlinien des Bundesministeriums für Soziales und Konsumentenschutz und des Bundessozialamts Österreich umsetzen.¶

IMPRESSUM

MEDIENINHABER UND HERAUSGEBER:
Bundessozialamt, Babenbergerstraße 5, 1010 Wien

GESTALTUNG:
berke, designbuerowien.

FOTOS:
istock.com S. 1; alle anderen leisuregroup.at/Rudolph

REDAKTION:
Dachverband Berufliche Integration-Austria (dabei-austria)
Parhamerplatz 9, 1170 Wien, www.dabei-austria.at

DRUCK:
BCN KG, Neustiftgasse 12, 1070 Wien

FINANZIERT AUS MITTELN DES AUSGLEICHSTAXFONDS
UND DES EUROPÄISCHEN SOZIALFONDS

WWW.BEGLEITENDEHILFEN.AT

