

11. und 12. November 2008, Kardinal König Haus, 1130 Wien

SYMPOSIUM 2008

Europäische Wege der beruflichen Integration
Erfahrungen aus Europa für Österreich nutzbar machen

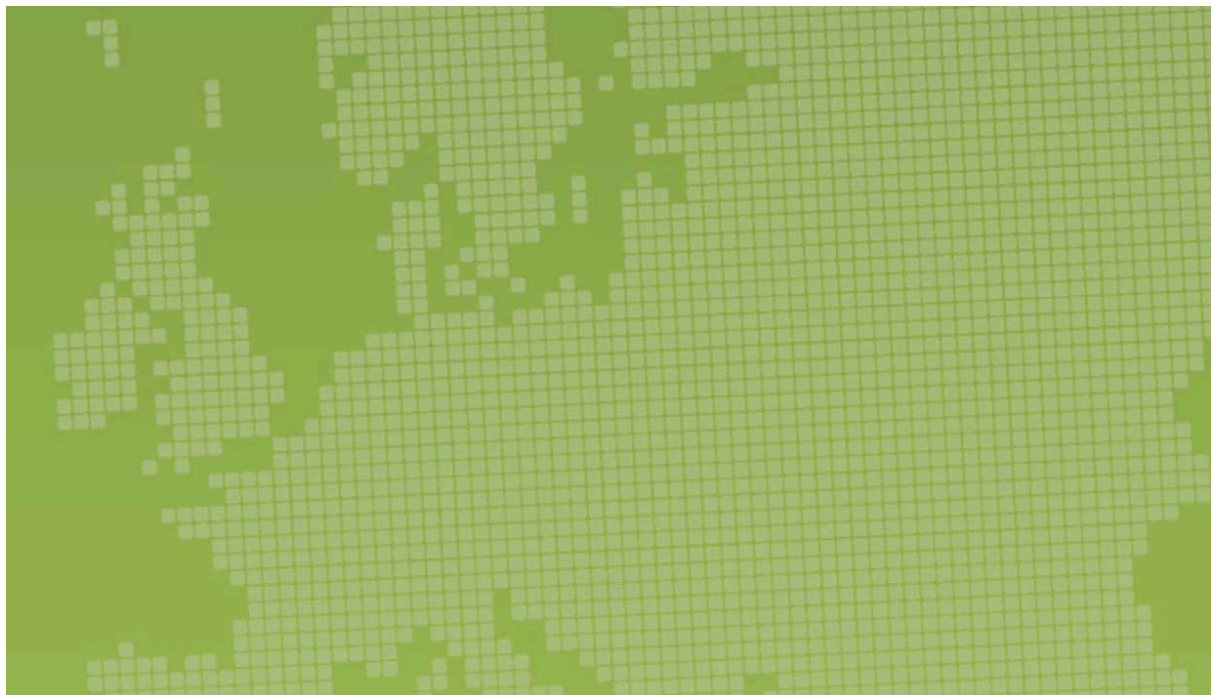
dabei

dachverband
berufliche integration
austria

Key Note 1

Dr. Anthony Williams

**Politischer Rahmen der Beschäftigung
von Menschen mit Behinderung auf
EU-Ebene und Implikationen für
Österreich**



Symposium 2008

11. November 2008

Dachverband berufliche Integration Österreich

dabei-austria

Dr. Anthony Williams

Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, Wien

European Disability Forum, Brüssel

Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung im europäischen Vergleich (EU-Beschäftigungspolitik für Menschen mit Behinderungen)

Das Recht auf Beschäftigung ist für Millionen von Menschen mit Behinderungen, die arbeiten möchten, noch lange keine Realität.

Die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen mit Behinderungen ohne Arbeit sind, ist zwei bis dreimal so hoch wie für Menschen ohne Behinderungen. Überdies sind die Zeiten der Arbeitslosigkeit länger und die Wahrscheinlichkeit, den Arbeitsplatz zu verlieren, ist ebenfalls höher, als für Menschen ohne Behinderungen. Gegenwärtig sind immer noch 78 % von Menschen mit Behinderungen vom Berufsleben ausgeschlossen. Die meisten von ihnen sind von öffentlichen Zuwendungen abhängig mit der Folge, dass die Einkommen wesentlich niedriger sind als die von Menschen ohne Behinderungen.

Für das Europäische Behindertenforum (Europäischer Dachverband von 50 Millionen Menschen mit Behinderungen in der EU) ist die berufliche Beschäftigung eine Kernfrage, ohne deren Lösung es keine wirtschaftliche oder soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in Europa geben wird.

Die Barrieren auf dem Weg zur vollen gesellschaftlichen Integration sind vielfältig und hauptsächlich auf Missverständnisse, Fehlinformationen und Fehleinschätzungen der Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen zurückzuführen.

Aus diesem Grund arbeitet das Europäische Behindertenforum auf verschiedenen Ebenen, um entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen zu initiieren, sowie positive Maßnahmen am Arbeitsmarkt zu fördern.

Diese sind im Wesentlichen:

- **Menschen mit Behinderungen in der EU-Beschäftigungsstrategie**
- **Die Beschäftigungsrichtlinie 2000/78**
- **Die EU-Strukturfonds**
- **Eine allgemeine EU-Richtlinie über die Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderungen (Güter und Dienstleistungen) – derzeit ein Entwurf**

EU-Beschäftigungsstrategie

Lisabon Strategie

Auf der Tagung des Europäischen Rates in Lissabon im März 2000 wurde die so genannte „Lissabon-Strategie“ beschlossen. Ziel war es, die Europäische Union zur wettbewerbsfähigsten Wirtschaft der Welt zu machen und bis 2010 Vollbeschäftigung zu erreichen. Diese Strategie ruht auf drei Pfeilern:

- **Wirtschaft:** Übergang zu einer wettbewerbsfähigen, dynamischen und wissensbasierten Wirtschaft.
- **Soziales:** Modernisierung des europäischen Sozialmodells durch Investitionen in die Humanressourcen und Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung.
- **Umwelt:** Zentraler Aspekt ist die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Nutzung der natürlichen Ressourcen.

Der Frühlingsgipfel des Rates in 2006 verlangte, dass das Beschäftigungsniveau von bestimmten Personengruppen, so auch von Menschen mit Behinderungen, angehoben werden muss. Das Europäische Behindertenforum arbeitet ständig daran, dass konkrete quantitative und qualitative Ziele für die Integration von Menschen Behinderungen in den Arbeitsmarkt im Rahmen der Lissabon Strategie aufgestellt und erfüllt werden.

Die Beschäftigungsdirektive

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Diese Richtlinie verbietet die direkte oder indirekte Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer Behinderung in Beruf und Beschäftigung.

Europäische Strukturfonds

Die Europäische Union hat eine Strategie entwickelt, um Unterschiede zwischen den Regionen Europas zu verringern und um ihre Entwicklung zu fördern. Diese Strategie entwickelt spezifische Finanzierungsinstrumente, wie zum Beispiel die Europäischen Strukturfonds.

Die Strukturfonds betreffen rund 35 % des EU-Budgets, dies entspricht rund 43 Milliarden Euro jährlich. Die derzeitige Periode läuft von 2007-2013.

Grundsätzlich bestehen die Strukturfonds aus drei individuellen Teilfonds:

- 1.) Europäischer Regionalfonds (Entwicklung der Infrastruktur von Mitgliedstaaten für Innovation, technische und städtische Entwicklung)
- 2.) Europäischer Sozialfonds (Entwicklung des Arbeitsmarktes und der sozialen Eingliederung - dieser Fonds bezeichnet ausdrücklich Menschen mit Behinderungen als eine seiner Zielgruppen)
- 3.) Europäische Kohäsionsfonds (Umwelt und Transport)

Diese Fonds sind zweifellos das wichtigste finanzielle Instrument für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung der Europäischen Union.

Die Strukturfonds üben einen bedeutenden Einfluss auf die Gestaltung der politischen Maßnahmen und Weiterentwicklung der EU-Mitgliedstaaten aus. Trotz ihres bedeutenden Einflusses auf das Leben und auf die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderungen, wurden die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen in den vergangenen Programmperioden größtenteils nicht berücksichtigt (lediglich im Europäischen Sozialfonds).

Dies hat dazu geführt, dass diese Mittel z. T. für Maßnahmen ausgegeben wurden, die neue Barrieren für Menschen mit Behinderungen geschaffen haben.

Im Jahre 2005 hat das Europäische Behindertenforum eine Kampagne gestartet, um die Berücksichtigung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen in den Strukturfonds zu erreichen. Das Ziel war, dass keine Mittel aus diesem Fonds ausgegeben werden dürfen, die neue Barrieren für Menschen mit Behinderungen bewirken.

Die Kampagne war ein großer Erfolg, da es gelungen ist in den allgemeinen Bestimmungen für diese Fonds wichtige Kriterien für Menschen mit Behinderungen einzuführen:

Die Mittel dürfen nur unter den folgenden Voraussetzungen ausgegeben werden:

- Nichtdiskriminierung von Menschen mit Behinderungen
- Volle Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen
- Verpflichtung die Organisationen von Menschen mit Behinderungen in den Entwurf und die Auswertung der Maßnahmen einzubeziehen.

Ich muss allerdings auf das RICHTLINIE 2000/78/EG DES RATES vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf zurückkommen.

Die Implementierung auf nationale Ebene in den EU Mitgliedstaaten war kein leichtes Unterfangen.

In Österreich hat es erfreulich gut geklappt und man hat zugleich die Gelegenheit ergriffen ein Behinderten-Gleichstellungsgesetz betreffend Güter und Dienstleistungen zu schaffen (allerdings nur bezüglich Bundesgesetze).

Die Tatsache allerdings, dass der Geltungsbereich der Richtlinie auf Beruf und Beschäftigung beschränkt ist, bedeutet Nachteile für Menschen mit Behinderungen. Die Nichtdiskriminierung im Rahmen von Beruf und Beschäftigung ist nur ein Stein im Puzzle. Solange zum Beispiel die Verkehrsmittel nicht zugänglich sind, ist es einem Menschen mit Behinderungen auch zum Teil nur schwer möglich den Arbeitsplatz zu erreichen. Dies gilt ebenso für Bildung, Wohnen, Kommunikation und Ähnliches.

Schon aus diesem Grund hat das Europäische Behindertenforum bereits im Jahr 2003 nach einer umfassenden Nichtdiskriminierungsrichtlinie hinsichtlich Behinderungen gerufen und einen entsprechenden Vorschlag der EU-Kommission vorgelegt. Dieser Entwurf wurde am Ende des

Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderungen 2003 dem Präsidenten der Europäischen Kommission, dem Präsidenten des Europäischen Parlaments sowie der damaligen Kommissarin für soziale Angelegenheiten, Diamantopolou, übergeben

Trotz aller Bemühungen war es dem Europäischen Behindertenforum nicht möglich Fortschritt in dieser Frage zu erzielen.

Inzwischen jedoch haben etliche EU-Mitgliedstaaten entsprechende Nichtdiskriminierungsbestimmungen hinsichtlich Menschen mit Behinderungen auf nationaler Ebene beschlossen (so auch Österreich – Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz), die allerdings alle inhaltlich unterschiedlich sind bzw. nicht alle Lebensbereiche regeln.

Die Untätigkeit der EU-Stellen führt daher zu einer Ungleichbehandlung von Menschen mit Behinderungen in den verschiedenen EU-Mitgliedstaaten.

Aus der Sicht des Europäischen Behindertenforums ist dieser Zustand untragbar und inakzeptabel. Aus diesem Grund wurde die **1Million4Disability-Kampagne** ins Leben gerufen.

- a) Ziel: Sammlung von mindestens einer Million Unterschriften, damit das Europäische Parlament sich mit diesem Anliegen befassen muss (Grundlage: derzeitiger EU Vertrag).
- b) Zeitraum: Februar 2007 bis Ende September 2007
- c) Um eine gerechte Verteilung der Arbeit zu erreichen, wurde jedem EU-Mitgliedstaat eine Mindestzahl an zu erreichenden Unterschriften zugeteilt.
- d) Insgesamt wurden in Europa 1.232.000 Unterschriften, entweder physisch oder online, abgegeben.

Aufgrund des Engagements der Behindertenorganisationen in ganz Europa konnten die Vorgaben überschritten werden.

Am 4. Oktober 2007 fand eine Großkundgebung von mehr als 1.000 Menschen mit Behinderungen aus ganz Europa in Brüssel vor dem Gebäude der Europäischen Kommission statt, bei der die Unterschriften dem Kommissionspräsidenten Barroso und dem Präsidenten des Europäischen Parlaments, Pöttering, übergeben wurden.

Bei der Generalversammlung des Europäischen Behindertenforums am 5. Oktober 2007 in den Räumlichkeiten des Europäischen Parlaments sagte Kommissar Spidla zu, dass entsprechende Maßnahmen ergriffen werden.

Mitte Juni 2008 hat die Europäische Kommission den Entwurf einer EU-Richtlinie vorgelegt mit der die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung außerhalb des Arbeitsmarktes durchgesetzt werden soll.

Dieser Entwurf bezweckt ein Rahmen für das Verbot der Diskriminierung aus diesen Gründen zu setzen und in der Europäischen Union ein einheitliches Mindestschutzniveau für Personen, die Opfer solcher Diskriminierung sind, festzulegen.

Dieser Vorschlag ergänzt den bestehenden gemeinschaftlichen Rechtsrahmen, in dem das Diskriminierungsverbot aufgrund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung lediglich in Beschäftigung, Beruf und Berufsausbildung Anwendung findet.

Die Reaktion der Behindertenorganisationen war zwiespältig.

Auf der einen Seite begrüßen wir die Tatsache, dass die Europäische Kommission die Notwendigkeit eines Diskriminierungsschutzes auf anderen Gebieten als Beruf und Beschäftigung anerkennt und einzuführen beabsichtigt.

Ebenso begrüßen wir den auf den ersten Blick weiten Anwendungsbereich der vorgeschlagenen Richtlinie (Sozialschutz, Gesundheitswesen, Bildung, Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, usw.).

Enttäuschend für uns ist allerdings die Tatsache, dass trotz jahrelanger Diskussionen mit Organisationen von Menschen mit Behinderungen (wie z. B. mit dem Europäischen Behindertenforum seit 2003 !!!) viele Probleme von der Europäischen Kommission anscheinend nicht verstanden wurden, beziehungsweise die Tragweite der Nichtbeachtung von Problemen nicht erkannt wurde.

Ganz allgemein ist folgendes festzuhalten:

- Manche der vorgeschlagenen Regelungen widersprechen eindeutig den Bestimmungen des UN Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen;
- Neue rechtliche Konzepte bzw. Begriffe werden eingeführt ohne sie näher zu definieren;
- Manche Bestimmungen schränken besonders das Recht behinderter Menschen auf Gleichheit und Nichtdiskriminierung ein, z. B. bei der Bildung;

- Themenbereiche, die für Menschen mit Behinderungen besonders wichtig sind, sind in diesem Entwurf überhaupt nicht behandelt, wie z. B.: Design for All, Zugang zu Transportmitteln und Infrastruktur, Informations- und Kommunikationstechnologie, Barrierefreiheit von Gebäuden in denen Dienstleistungen angeboten werden und öffentlichen Räumen, Notdiensten, die Bereitstellung von Ressourcen für die Teilnahme von Menschen mit Behinderungen an Wahlen ;
- Nicht zuletzt wurden die Stimmen von exakt 1.364.984 Europäerinnen und Europäern mit Behinderung, die die vom EDF initiierte Kampagne 1million4disability im Vorjahr unterschrieben haben und damit dem Bedürfnis nach einer europäischen Lösung gegen Diskriminierung Ausdruck gegeben haben, weitgehend ignoriert.

Die Diskussion ist im vollen Gange und einige EU-Mitgliedstaaten wehren sich überhaupt gegen eine solche Richtlinie.

Im Folgenden möchte ich nur einige Beispiele anführen, damit Sie verstehen können warum wir zwar für eine Richtlinie aber gegen diese Richtlinie sind.

Entwurf Art. 2 Finanzielle Dienstleistungen

“7. ...bei der Zurverfügungstellung von finanziellen Dienstleistungen, dürfen Mitgliedstaaten unterschiedliche Behandlung vorsehen, wenn für die gegenständliche Produkte das Alter oder eine Behinderung als Schlüsselfaktor für die Risikoabwägung anzusehen ist, und zwar auf der Grundlage von Risiko-orientierte versicherungsmathematische oder statistische Daten (Übersetzung von Williams)”

Dies widerspricht die UN Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Der Zugang zu einer Versicherung oder zu einem Bankkredit ist oft die Voraussetzung für den Erwerb von Eigentum oder eines Pkws. Eine Risikoberechnung für Menschen mit Behinderungen ist jedoch auf eine medizinische Beurteilung gegründet, die immer noch davon

ausgeht, dass “ Behinderung ein höheres Risiko darstellt”. Dies bedeutet für viele Menschen mit Behinderungen, dass es unmöglich ist, Lebensversicherungen abzuschließen oder andere finanzielle Dienstleistungen (Hypotheken, Bankkredite, usw.) in Anspruch zu nehmen.

Es ist inakzeptabel, dass Versicherungen lediglich auf Grund einer Behinderung nicht abgeschlossen werden können; die weitgefassten vorgeschlagenen Ausnahmegestimmungen des Art. 2, Punkt 7 bedeuten in der Wirklichkeit, dass Menschen mit Behinderungen viele Versicherungen weiterhin nicht in Anspruch nehmen können.

Auf der anderen Seite würde sich an der Situation nichts ändern, dass Menschen mit Behinderungen gegebenenfalls eine Versicherung (zum Beispiel Lebensversicherung) nur abschließen können, wenn sie bereit sind, höhere Prämien zu zahlen.

Wer die in diesem Absatz angeführten statistischen Daten zusammenstellen soll und wie diese gesammelt werden, ist unklar und bietet die Gefahr der Intransparenz und Unausgewogenheit zu Gunsten der Versicherungsgesellschaften.

Entwurf Art. 3 – Geltungsbereich Beschränkungen bei Bildung

“3. This Directive is without prejudice to the responsibilities of Member States for the **content of teaching**, activities and the organisation of their educational systems, including the provision of special needs education...”

Diese vorgeschlagene Bestimmung schließt effektiv viele Menschen mit Behinderungen vom Diskriminierungsschutz bezüglich Bildung aus.

“Special needs” kann sehr weit gehend interpretiert werden und der ausdrückliche Aufschluss von “special needs education” aus dem Geltungsbereich der Richtlinie gibt Mitgliedstaaten, die weiterhin Kinder mit Behinderungen in Sonderschulen schicken wollen, freie Hand ohne inklusive Bildung überhaupt berücksichtigen zu müssen.

Die Europäische Kommission hat es hingegen nicht für notwendig erachtet, den Geltungsbereich der Richtlinie 2000/43/EG zur Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse bezüglich Bildung einzuschränken.

Wir sind überrascht und bestürzt, dass die Europäische Kommission versucht, gerade für Menschen mit Behinderungen, für die Bildung zusätzlich von enormer Bedeutung ist, das Thema "special needs education" ausdrücklich auszunehmen.

Auch die eingeschränkten Kompetenzen der Europäischen Gemeinschaften bezüglich Bildung können niemals eine solche Ausnahme rechtfertigen.

Obwohl die Gemeinschaft nicht die Kompetenz hat, den Bildungsinhalt in den nationalen Schulen vorzuschreiben, bleibt es jedoch ihre Verantwortung, dafür zu sorgen, dass die Mitgliedstaaten die bestmögliche Bildung für alle Menschen mit Behinderungen zur Verfügung stellen, damit diese ihre Fähigkeiten optimal entwickeln können. Das Nichtvorhandensein von Mechanismen, die die Mitgliedstaaten verpflichten inklusive Bildung als erste Option für alle Personen mit Behinderungen zu berücksichtigen und entsprechende Maßnahmen einzurichten, macht den Zweck des Diskriminierungsverbotes in Bildung effektiv zunichte.

Es ist seltsam und widersprüchlich, wenn die Kommission ausdrücklich inklusive Bildung in einer Kommunikation unterstützt, die am selben Tag wie der Entwurf der Richtlinie veröffentlicht wurde (Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen; Bessere Kompetenzen für das 21. Jahrhundert: eine Agenda für die europäische Zusammenarbeit im Schulwesen; Brüssel, den 3.7.2008, KOM (2008) 425 endgültig).

In dieser Kommunikation schlägt die Kommission vor, künftige Kooperation auf die "Bereitstellung frühzeitiger Unterstützung und personalisierter Lernansätze an Regelschulen für Schüler mit besonderen Bedürfnissen" zu konzentrieren (Schulentwicklung, Pkt. 3.21, letzter Satz).

Die gleiche positive Mitteilung über die Vorteile von inklusiver Bildung ist dargestellt in dem "Accessibility" Video der Europäische Kommission (<http://www.youtube.com/watch?v=U86PW0VdxeA>).

Draft proposal Article 4(1)(a)

"In order to guarantee compliance with the principle of equal treatment in relation to persons with disabilities:

a) The measures necessary to enable persons with disabilities to have effective non-discriminatory access to social protection, social advantages, health care, education and access to and supply of goods and services which are available to the public, including housing and transport, shall be provided by anticipation, including through appropriate modifications or adjustments. Such measures should **not impose a disproportionate burden, nor require fundamental alteration of the social protection, social advantages, health care, education, or goods and services in question or require the provision of alternatives thereto.**”

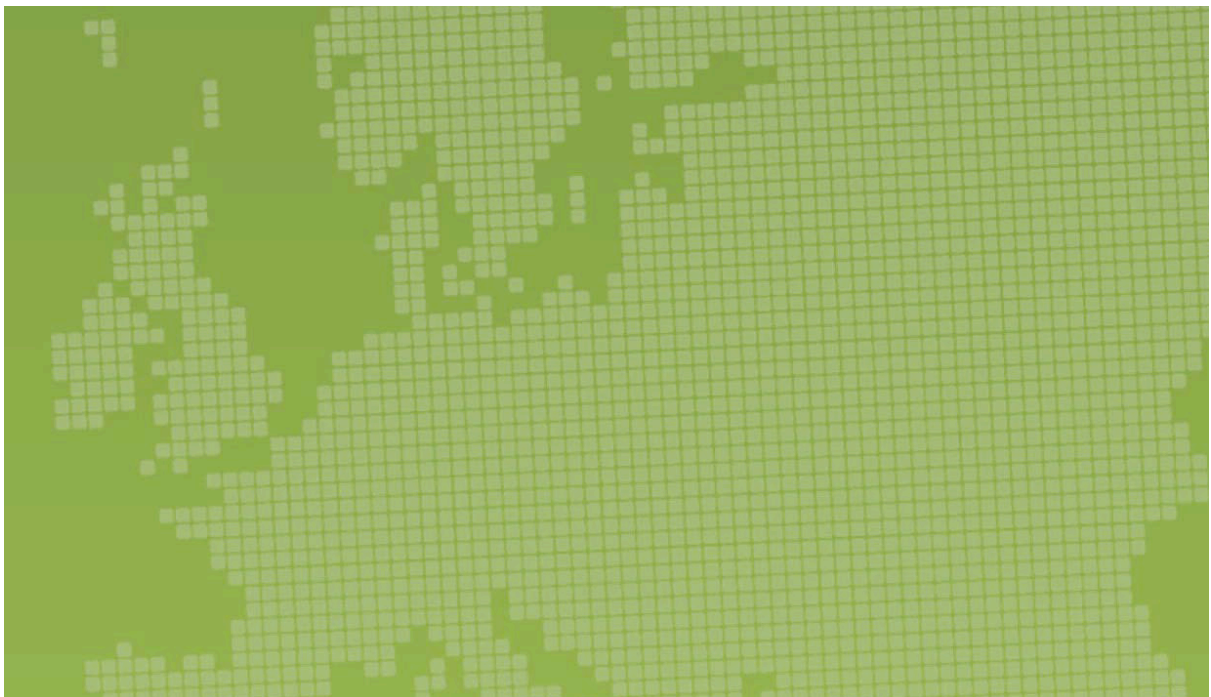
Auch diese Bestimmung widerspricht der UNO Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Es ist besonders problematisch, dass der Entwurf Mitgliedstaaten ausdrücklich von der Verpflichtung ausnimmt, grundsätzliche Änderungen der Sozialschutz-, Sozialhilfe-, Gesundheits- und Bildungssysteme vorzunehmen, auch wenn diese Menschen mit Behinderungen diskriminieren oder für sie unzugänglich sind. In der Praxis kann dies bedeuten, dass u. U. keine Modifikationen vorgenommen werden müssen, wenn dies eine grundlegende Änderung voraussetzen würde.

Schlussfolgerung: Wie Sie sehen, es liegt noch viel Arbeit vor uns!!

Key Note 2

**Michael Evans:
Supported Employment – a European
overview
and Employer Engagement – good
practice from Scotland**



Supported Employment Europe & Scotland



Michael J Evans



President - European Union of Supported Employment

Manager - Employment Unit Dundee City Council, Scotland

Supported Employment in Europe Development & Progress

- Background
- Definition
 - “ providing support to people with disabilities or other disadvantaged groups to secure and maintain paid employment in the open labour market”
- Core values & principles
 - ✓ Individuality
 - ✓ Respect
 - ✓ Self-determination
 - ✓ Informed choice
 - ✓ Empowerment
 - ✓ Confidentiality
 - ✓ Flexibility
 - ✓ Accessibility

Supported Employment in Europe European Model

- 5 Stage Process
 - Engagement
 - Vocational Profile
 - Job Finding
 - Employer Negotiations
 - On&Off Job Support
- New client groups
- Acceptance by European Commission?

Supported Employment in Europe The Role of EUSE

- To provide practical leadership
- Develop and improve supported employment standards
- Assist achieve more consistency
- Expand membership
- Increase influence nationally/internationally
- 9th EUSE Conference Prague (27 – 29 May 2009)

Supported Employment in Europe Weaknesses

- Mainstream funding of SE is not common
- Absence of regulations and standards
- Limited training opportunities
- Inconsistency
- Lack of reliable data and results

Supported Employment in Europe Areas for Future Development

- Increased dialogue and transparency
- Job preparation
- Work Experience Placements
- Results and Outcomes
- European Supported Employment Toolkit
- Improve our communications with Employers

Employment Unit

- The Employment Unit is a joint initiative between the 3 local authorities in the Tayside area.
- The purpose of the Employment Unit is to create employment opportunities for disabled people and to assist people with disabilities to find, and maintain, work.



11 November 2008

Symposium 2008 Wien

7

Employment Unit

Key Activities

- Job Clubs
- Work Experience Placements
- Supported Employment Team
- Consultancy and Advisory Service
- Supported Employment Network

11 November 2008

Symposium 2008 Wien

8

Employment Unit

2006/2007 Outcomes - How achieved

• Speculative letter	2 / 3
• Advertised letter	3 / 9
• Advertised telephone call	10/18
• Application form	17/22
• Word of mouth	6 /12
• Organised by Employment Unit staff	20/13
• Employment agency	2 / 1
• Via work experience placement	27/ 32
• Cold calling	1 / 4
• Employer contact	11/ 10
• Retention	3 / 8
• Self-Employment	- / 1

Employment Unit

Problems Faced by Employers

- Lack of awareness
- Legislation
- Sickness absence
- Apprehension
- Health & Safety concerns
- Inordinate supervision
- Insufficient skills/experience
- Poor cv/application form/interviews

Employment Unit

Contacting Employers

- Understand Problems faced by Employers
- View Employers as Customers
- Use both Formal & Informal Job Finding Methods
- Work Experience Placements
- Improving Employer Relationships
- Marketing Strategy and Materials
- Create Support Network

Employment Unit

Essential factors

- Staffing
- Structure & Activities
- Referral sources
- Types of disability
- Funding
- Partnerships
- Policy awareness

Contact Details

Michael J Evans
President
European Union of Supported Employment
Employment Unit
Dundee City Council
Dundee DD2 3QN
Scotland

T: +44 1382 828180

F: +44 1382 828148

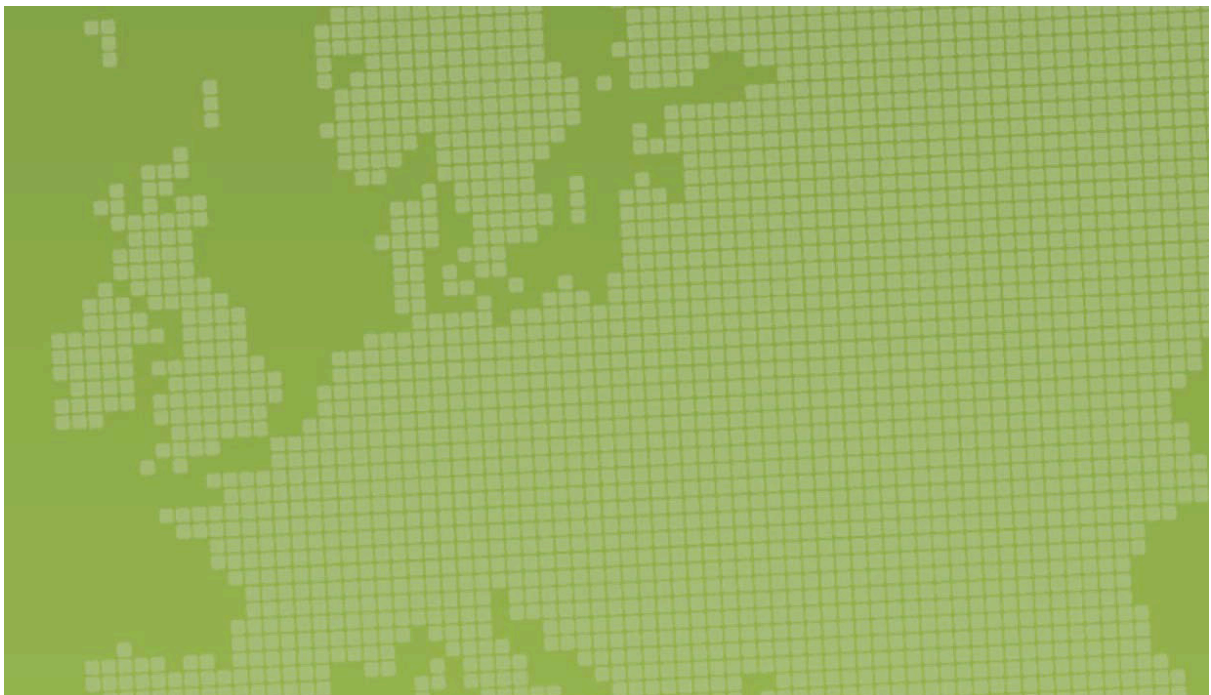
E: mike.evans@dundee.gov.uk

W: www.dundee.gov.uk/employmentunit

W: www.euse.org

Key Note 3

**Rolf Behncke:
Hamburger Arbeitsassistentz einst und
jetzt – Weiterentwicklung des
Konzepts der Unterstützten
Beschäftigung in der Praxis**



Unterstützte Beschäftigung im Wandel

16 Jahre HAA – Was hat sich verändert

Ökonomische Rahmenbedingungen:

- Unter dem Eindruck von Globalisierung Verschärfung der Arbeitsbedingungen: weniger Personal; dadurch die Erwartung, schneller zu arbeiten, flexibler zu sein. Unter diesen Veränderungen wird es immer Schwieriger, Nischenarbeitsplätze zu finden/zu schaffen
- Über lange Jahre erworbene Branchenkenntnisse ermöglichen es ArbeitsassistentInnen in Kenntnis auch der zu vermittelnden Personen, in den Betrieben Gestaltungsspielräume auszunutzen, geeignete Arbeitsplätze zu schaffen unter Einbeziehung von Arbeitsplatz ausstattungen, die beispielsweise Verlangsamung kompensieren können (hohe Präzision). Darüberhinaus sind durch lange Praktika in den Betrieben und damit Präsenz der Arbeitsassistentinnen die betrieblichen Abläufe vertraut. ArbeitsassistentInnen haben die Kenntnisse und das Standing, mit den Betrieben Veränderungen zu besprechen.
- Auf Grund der guten Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Hamburger Arbeitsassistenten stellen Betriebe mittlerweile auch mehr als nur eine Person mit Behinderung ein. Damit entsteht kein Widerspruch zu Prinzip der individuellen Integration. Verbunden ist damit auch eine noch höhere Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit mit dem Betrieb, weil erhöhte Präsenz.
- Zunehmend werden befristete Arbeitsverträge (Dienstleistungsunternehmen) geschlossen, mitunter auch deutlich weniger integrierbare Personen (ohnein MultiKulti-Arbeitnehmerschaft). Das Unternehmen trägt dieses für den befristeten Zeitraum mit und ist auch bereit, den frei werdenden Arbeitsplatz erneut mit einer behinderten Person zu besetzen.

Ausweitung der Angebote

- Schwerpunkt ist jetzt die Unterstützung des Übergangs von der Schule in Arbeit-
- Diese Schwerpunktverlagerung schlägt sich auch nieder in der Arbeit der HAA: so frühzeitig wie möglich mit der beruflichen Integration beginnen, weil Integration stabiler, Vermeidung von Institutionssozialisierung
- Projektmäßig führt die HAA die Unterstützung der beruflichen Orientierung Orientierung und Vorbereitung bereits auch in der Schule durch; eine Auseinandersetzung findet statt: ob WfbM oder allgemeiner Arbeitsmarkt; welche Tätigkeit, Auseinandersetzung mit den eigenen Wünschen, Kompetenzen und Einschränkungen. Stärkung der Berufswahlkompetenzen. In den deutschen Sonderschulen findet die Auseinandersetzung mit Arbeit erst in den letzten Jahren; weil: Selbstverständlichkeit der Übergangs in die WfbM, weil: starre Abgrenzung der verantwortlichen politischen Fachbehörden und Kostenträger.
- Zusätzlich zur Kernaufgabe der betrieblichen Qualifizierung werden auch außerbetriebliche Bildungsangebote gemacht, die die betrieblichen Prozesse unterstützen: Schlüsselqualifikationen, Lesen/Schreiben, Berufsfelderkundungen, besondere Angebote für Frauen, Persönliche Zukunftsplanung.

Veränderter Personenkreis

- Eher leistungsstärkere Personen, weil verschärften Anforderungen in der Arbeitswelt; weil zunehmend auch kognitiv weniger eingeschränkte Personen
- in der internen Konkurrenz von BewerberInnen werden häufig die Leistungsstärkeren von Jobs vorgeschlagen.
- allerdings mit Unterstützungsbedarf in anderen Bereichen: Verhalten, Motivationslosigkeit
- zieht auch Veränderungen in der Arbeitsweise nach sich: der Anteil sozialer Arbeit wird größer gegenüber berufspädagogischen Anteilen.
- In der Konsequenz steigen Anforderungen an die ArbeitsassistentInnen: neben berufspädagogischen Kompetenzen und Kompetenzen, betriebliche Strukturen, Kulturen, Arbeitsprozesse zu haben, auch sozialarbeiterische Kompetenzen
- eher jüngere Personen werden unterstützt mit der Konsequenz, dass auch Aspekte der Persönlichkeitsbildung eine Rolle spielen, man mit Anforderungen konfrontiert ist, neben der Integration in Arbeit auch Probleme, die mit Übergang von Jugend zum Erwachsensein verbunden sind, in die Arbeit mit einzubeziehen.
- Das Konzept der Unterstützung am betrieblichen Arbeitsplatz wird zunehmend auch von anderen Anbietern übernommen, die mit nicht behinderten aber benachteiligten Menschen zu tun haben. Die Hamburger Arbeitsassistentenz arbeitet mit diesen Trägern zusammen.

Konzeptionelle Entwicklungen von Unterstützter Beschäftigung

- mit Veränderung der Anforderungen in der Arbeitswelt auch auch veränderte Qualifizierungsanforderungen: Bedeutung von Schlüsselqualifikationen
- Kein ausschließliches Training on the job mehr sondern auch Qualifizierungsangebote außerhalb des Betriebes
- Die Qualifizierungsabsicht mit Zielsetzung Vermittlung in Arbeit wird differenziert durch den Bildungsaspekt, Entwicklung der Persönlichkeit,
- damit verbunden differenzierter Vorstellung von Lernen: „erst platzieren dann trainieren“ einer zu konditionierenden black box ist nie wirklich die Vorstellung von Lernen gewesen sondern immer auch schon ein Lernkonzept, dass bei Menschen mit Lernschwierigkeiten Übertragungsfähigkeiten bestehen. Demzufolge besteht ein großer Anteil des Job Coachings in der Unterstützung von Reflexionsprozessen. Diese resultieren durchaus in Lernzuwachsen am Arbeitsplatz und Verhaltensänderungen.
(Sicherlich aber auch klassisches Repertoire des Verhaltenstheoretischen Ansatzes: Belohnen und Strafen)

Veränderungen in der Arbeitsweise

- Die meisten der von der Hamburger Arbeitsassistentenz unterstützten Personen befinden sich in längeren Qualifizierungsphasen (mitunter mehrjährig). Dadurch wird der unmittelbare Vermittlungsdruck genommen und allmähliche Heranführung an betriebliche Standards sowie Schaffung von Nischenarbeitsplätzen ermöglicht.
- Job Coaching bezieht sich auf den ganzen Betrieb, auch Veränderung der betrieblichen Strukturen, nicht nur Qualifizierung der behinderten Personen. Branchenkenntnis und vertrauensvolle Kooperation ermöglicht es den ArbeitsassistententInnen, betriebliche Abläufe zu analysieren zu bewerten und Entscheidungen der Betriebsleitung zu beeinflussen. ArbeitsassistententInnen sind Spezialisten für die betriebliche Integration.

- natural support erfordert intensiven Coaching der betrieblichen KollegInnen und Vorgesetzten.

Weiterentwicklung fachdienstinterner Strukturen

- Die Akquisition von Betrieben ist professionalisiert worden durch eigens geschaffene Stellen. Damit verbunden auch die Hoffnung auf Entwicklung kreativer Strategien, neben dem veröffentlichten Stellenmarkt Einstellungspotentialien zu erschließen.
- Zu Beginn der Tätigkeit gab es eine Arbeitsteilung zwischen ArbeitsassistentInnen (zuständig für Fähigkeitsprofil, Krisengespräche, AnsprechpartnerInnen für Job Coaches) und Job Coaches (zuständig für die Qualifizierung im Betrieb). Diese Arbeitsteilung ist aufgehoben worden, weil fachlich nicht sinnvoll und weil die betriebliche Arbeit deutlich aufgewertet wurde.
- Ende der 90er Jahre ist ein Patensystem eingeführt worden. Immer zwei ArbeitsassistentInnen/Job Coaches sind für ein Begleitverhältnis zuständig. Dies ermöglicht die Vertretung in Krankheits- und Urlaubssituationen, eine Qualitätssteigerung durch erhöhte Reflexionsmöglichkeiten und lässt zu, für mehrere TeilnehmerInnen zuständig zu sein.
- Einrichtung einer Abteilung Angebot von Bildungsangeboten und Projektentwicklung, um zusätzliche Bildungsangebote regelhaft vorhalten zu können und das Konzept der Unterstützten Beschäftigung weiter zu entwickeln.

Beschäftigungsformen für Menschen mit Behinderung

- Die eine Position:: Menschen mit Behinderung haben eine Chance, dauerhaft in sozialversicherungspflichtiger Arbeit zu sein (Fachdienste, Kostenträger)
- Die andere Position: Der allgemeinen Arbeitsmarkt bietet auf Grund der verschärften Anforderungen keine Perspektive im Sinne einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung für Menschen mit Behinderung. Das Moment der Sozialversicherungspflichtigkeit – mit seiner Arbeit sich selbst zu ernähren – verliert zunehmend seinen Status als heraus gehobenes Qualitätsmerkmal.
- In der Diskussion werden mitunter diese beiden Möglichkeiten kontrovers gegenüber gestellt. Mit diesem Argument verhindert die WfbM mitunter den Zugang ihrer behinderten MitarbeiterInnen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. In der Praxis existieren unterschiedlichen Formen der Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Reguläre Beschäftigung, ausgelagerte WfbM-Plätze, weitere Formen „virtueller Werkstatt“

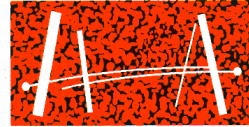
Veränderungen in der Reha-Landschaft durch Unterstützte Beschäftigung

- generelle Tendenz: größere Nähe zum allgemeinen Arbeitsmarkt bei allen Anbietern von Leistungen der beruflichen Rehabilitation: WfbM, Berufsbildungswerke, Berufsförderungswerke,
- In Ansätzen erkennbar: allgemeiner Deinstitutionalisierungsprozess, Einrichtungen verlassen ihr eigenes Haus und gehen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, Stichwort Virtuelle Werkstatt. Dies geschieht allerdings in der Logik der eigenen Institution. Beispielsweise endet in der Regel der Weg aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt bei ausgelagerten Werkstattplätzen. Der Übergang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wird nicht systematisch weiter verfolgt.

- Diese Entwicklung schlägt sich auch in der rehabilitationspolitischen Gesetzgebung nieder. Das Persönliche Budget soll Wahlmöglichkeit eröffnen zwischen institutioneller Versorgung und individueller Eingliederung. Die neue Leistung „Unterstützte Beschäftigung“ beruft sich ausdrücklich auf die Erfolge der Hamburger Arbeitsassistenz.

Unterstützte Beschäftigung im Wandel

Am Beispiel der Hamburger Arbeitsassistentenz

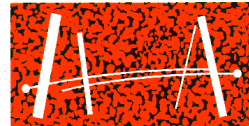


HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ



Europäischen Wege der beruflichen Integration, Wien, 11./12.11.2008

Unterstützte Beschäftigung im Wandel



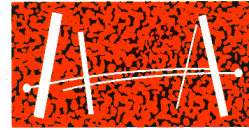
HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

Kernelemente der Arbeitsweise der Hamburger Arbeitsassistentenz

- **eine gute Kenntnis der BewerberInnen**
- **individuelle Akquisition**
- **lange Praktika, auch in verschiedenen Betrieben**
- **Begleitung und Qualifizierung in den Betrieben**

Europäische Wege der beruflichen Integration, Wien, 11./12.11.2008

Unterstützte Beschäftigung im Wandel



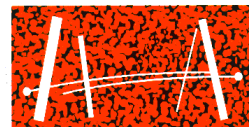
HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

Unterstützungsangebote der Hamburger Arbeitsassistenten

- **Im Übergang von der Schule in den Beruf**
- **Im Übergang aus der Werkstatt für behinderte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt**
- **Im Übergang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung**
- **Begleitende Qualifizierungsangebote**

Europäische Wege der beruflichen Integration, Wien, 11./12.11.2008

Unterstützte Beschäftigung im Wandel



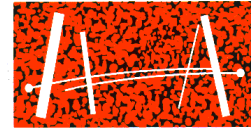
HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

Veränderungen in der Arbeitsweise

- **Antworten auf Verschärfungen in der Arbeitswelt**
- **Erweiterung der Angebote**
- **Veränderter Personenkreis**
- **Konzeptionelle Veränderungen**
- **Veränderung betrieblicher Unterstützungsformen**
- **Weiterentwicklung von Fachdienststrukturen**
- **Veränderte Beschäftigungsformen für Menschen mit Behinderungen**
- **Veränderungen in der Reha-Landschaft**

Europäische Wege der beruflichen Integration, Wien, 11./12.11.2008

Unterstützte Beschäftigung im Wandel



HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

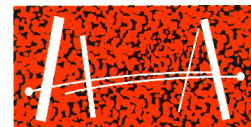
Geeignete Arbeitsplätze lassen sich finden/schaffen- Antworten auf die Verschärfung der Arbeitsbedingungen

Arbeitsassistenz/Job Coaching ermöglicht:

- **Schaffung von Nischenarbeitsplätzen durch Branchenkenntnisse**
- **Gestaltungsmöglichkeiten durch vertrauensvolle Zusammenarbeit**
- **Gute Kenntnis der Personen in betrieblichen Realsituationen**

Europäische Wege der beruflichen Integration, Wien, 11./12.11.2008

Unterstützte Beschäftigung im Wandel



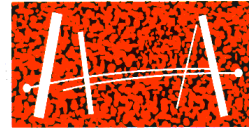
HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

Erweiterung der Angebote

- **Arbeitsschwerpunkte: Übergang Schule – Beruf**
- **„Virtuelle Werkstatt“**
- **Zunehmende Bedeutung der Unterstützung der beruflichen Orientierung in der Schule**
- **Zusätzliche außerbetriebliche Bildungsangebote**

Europäische Wege der beruflichen Integration, Wien, 11./12.11.2008

Unterstützte Beschäftigung im Wandel



HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

Veränderter Personenkreis

Zwei Tendenzen:

1. zunehmend eher kognitiv leistungsstärkere Personen (aber häufig mit Verhaltensauffälligkeiten)
2. Zunehmend jüngere Personen im Übergang Schule-Beruf

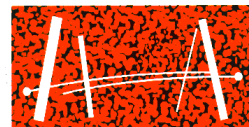


Konsequenz

- Verschiebung im Tätigkeitsprofil von ArbeitsassistentInnen: von berufspädagogischer zu sozialpädagogischer Arbeit.
- erweiterte Qualifizierungsanforderungen: Persönlichkeitsentwicklung, Ablösungsprozesse, etc.

Europäische Wege der beruflichen Integration, Wien, 11./12.11.2008

Unterstützte Beschäftigung im Wandel



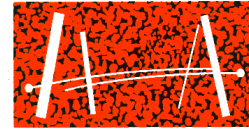
HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

Konzeptionelle Veränderung in der Unterstützten Beschäftigung

- neue Anforderungen in der Arbeitswelt erfordern neue Qualifizierungsschwerpunkte: z. B. „Schlüsselqualifikationen“
- Erweiterung der Qualifizierungsabsicht um den Bildungsanspruch
- Ergänzung des „Training on the Job“ durch außerbetriebliche Qualifizierungsangebote
- Damit verbunden: Relativierung/Erweiterung des Konzepts „Erst platzieren, dann qualifizieren“

Europäische Wege der beruflichen Integration, Wien, 11./12.11.2008

Unterstützte Beschäftigung im Wandel



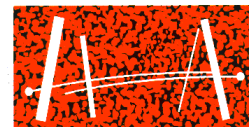
HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

Veränderungen betrieblicher Unterstützungsformen

- **Verlängerung der Qualifizierungszeiten: Verringerung des Vermittlungsdrucks**
- **Nicht nur Qualifizierung der behinderten Arbeitnehmer, sondern auch der betrieblichen Vorgesetzten und KollegInnen**
- **Natural Support ergibt sich nicht natürlich: KollegInnen benötigen Unterstützung durch Job Coaches**

Europäische Wege der beruflichen Integration, Wien, 11./12.11.2008

Unterstützte Beschäftigung im Wandel



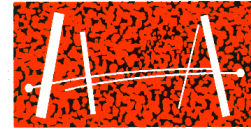
HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

Weiterentwicklung fachdienstinterner Strukturen

- **Professionalisierung der Betriebsakquisition**
- **Aufhebung der Trennung von Arbeitsassistenz und Job Coaching**
- **Einführung des Patensystems**
- **Schaffung der Position von Koordinatoren**
- **Aufbau einer Abteilung für außerbetriebliche Bildungsmaßnahme und Projektentwicklung**

Europäische Wege der beruflichen Integration, Wien, 11./12.11.2008

Unterstützte Beschäftigung im Wandel



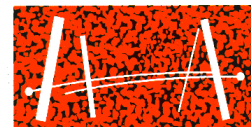
HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

Beschäftigungsformen für Menschen mit Behinderung

- **Nach wie vor: Ziel ist die berufliche Eingliederung in reguläre Beschäftigung**
- **Erosion des Normalisierungsbegriffes: reguläre Beschäftigung verliert zunehmend Status eines herausgehobenen Qualitätsmerkmals**
- **In der Praxis: unterschiedliche Formen von Integrationen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: reguläre Beschäftigung, ausgelagerte Werkstatt-Plätze, „Virtuelle Werkstatt“**

Europäische Wege der beruflichen Integration, Wien, 11./12.11.2008

Unterstützte Beschäftigung im Wandel



HAMBURGER ARBEITSASSISTENZ

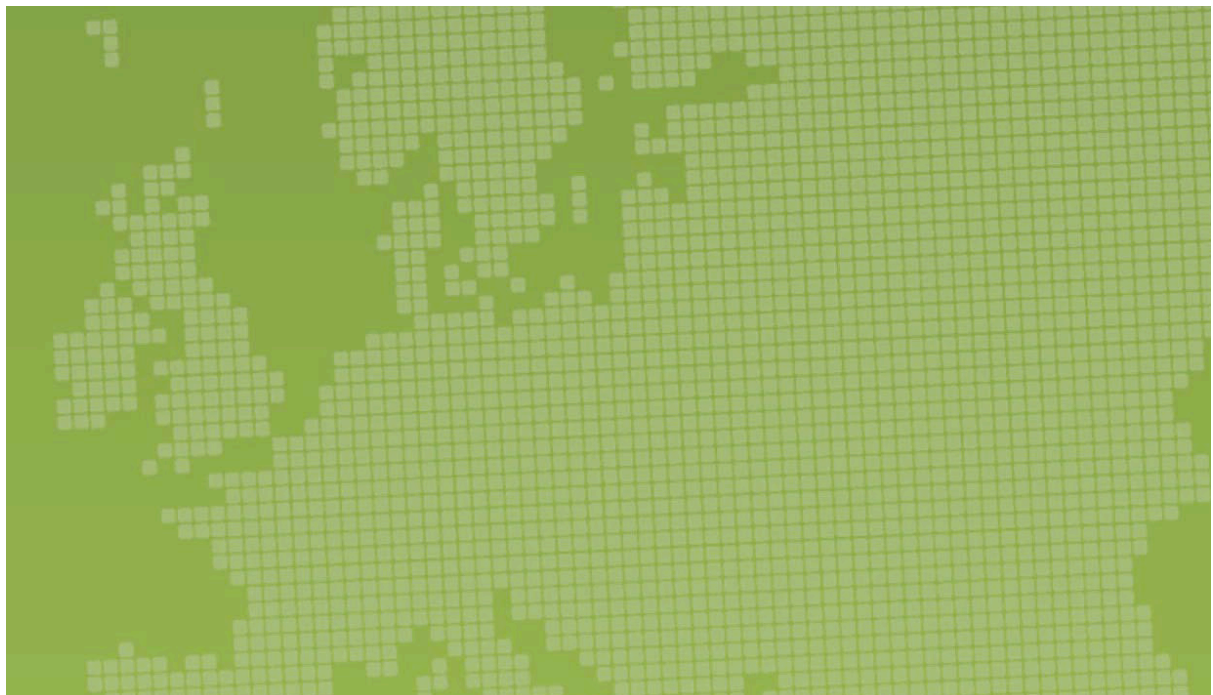
Veränderungen in der Reha-Landschaft

- **Generelle Tendenz in der beruflichen Rehabilitation: Größerer Nähe zum allgemeinen Arbeitsmarkt**
- **allgemeine Tendenz zur De-Institutionalisierung (allerdings in den Grenzen einer Institutionserhaltenden Logik)**
- **Konsequenzen in der Gesetzgebung: „Unterstützte Beschäftigung“, „Persönliches Budget“**

Europäische Wege der beruflichen Integration, Wien, 11./12.11.2008

Workshop 2

**PhDr. Lucie Procházková:
System der beruflichen Integration in
Tschechien – Überblick über die
Angebote und Beispiele aus der Praxis**



System der beruflichen Integration in Tschechien Überblick über die Angebote und Beispiele aus der Praxis

Lucie Procházková

Wenn man über die Beschäftigung und berufliche Integration von Menschen mit Behinderung in Tschechien sprechen möchte, muss man (sollte man) sich zuerst mit der Einstellung der Gesellschaft zu Menschen mit Behinderung, mit der Bildung von behinderten Menschen sowie mit ihrem Zugang zu einzelnen Lebensbereichen auseinandersetzen und einen kurzen Blick in die Vergangenheit werfen.

Die Problematik der behinderten Menschen war in der Tschechischen Republik vor dem Jahr 1989 eher ein „Tabu-Thema“. Alle haben gewusst, dass es behinderte Menschen gibt, aber zu sehen hat man sie kaum bekommen. Sie waren entweder in Sonderschulen oder Anstalten und manche einfach zu Hause. Behinderten Menschen wurde eine Bildung ermöglicht (und auch dies nicht allen), aber danach, nach der Schule gab es fast nichts. Manche junge Menschen absolvierten noch eine berufliche Ausbildung, aber einen Arbeitsplatz zu finden war (fast) unmöglich. Natürlich müsste man jetzt unter den einzelnen Behinderungsarten unterscheiden, aber grundsätzlich war diese Problematik kein Thema.

Nach der politischen Wende 1989 hat sich Einiges geändert. Viele Bereiche, über die man früher nicht gesprochen hat (sprechen durfte/wollte), sind plötzlich zum Thema geworden. So auch die Frage der Bildung von behinderten Menschen und zwar von allen, auch schwerst- und mehrfachbehinderten Kindern, dazu waren einige Änderungen in unserem Schulwesen notwendig, man hat angefangen über Integration zu sprechen und sie umzusetzen. Und wenn Integration, dann in alle Lebensbereiche und damit hängt selbstverständlich auch die Frage der Integration von behinderten Menschen in den Arbeitsmarkt.

Diese Umstellung musste ebenfalls Änderung und Neuerungen in der Legislative bringen, so wurden zum Beispiel 2004 ein neues Schulgesetz und ein Beschäftigungsgesetz sowie 2006 ein neues Sozialgesetz verabschiedet.

Im Workshop werden die Änderungen der letzten Jahre näher gebracht, die Neuerungen in der Gesetzgebung, besonders jene, die für Menschen mit Behinderung und vor allem für ihre Integration in den Arbeitsmarkt und in das Leben relevant sind, und ein Überblick über die jetzige Situation gegeben.

Mit welchen Problemen werden wir konfrontiert? Wie sieht es mit der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung am freien Markt in Tschechien aus und welche andere Möglichkeiten gibt es? Wer hilft und unterstützt behinderte Menschen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz, beim Einstieg ins Arbeitsleben. Gibt es jemanden, der Arbeitgeber unterstützt?

Diese und ähnliche Fragen sollen diskutiert werden, so auch welche Ähnlichkeiten und welche Unterschiede gibt es in unseren Ländern.

Gesprochen wird auch über Angebote wie Supported Employment. Vorge stellt werden Agenturen, die sich mit dieser Art von Unterstützung in Tschechien beschäftigen, besser gesagt die diese Unterstützung anbieten.

Beispiele aus Brno bzw. Stadt Brno und Umgebung:

AGAPO, o. s. (Bürgervereinigung)

DROM, romské středisko (Roma-Zentrum)

IQ Roma servis, o.s. (Bürgervereinigung)

Liga za práva vozíčkářů, o.s. (Liga für Rechte der Rollstuhlfahrer, Bürgervereinigung)

o.s. Lotos Brno (Bürgervereinigung)

Sdružení Podané ruce, o.s. (Bürgervereinigung)

Sdružení Práh (Vereinigung)

PhDr. Lucie Procházková

Pädagogische Fakultät der Masaryk Universität

Lehrstuhl für Sonderpädagogik

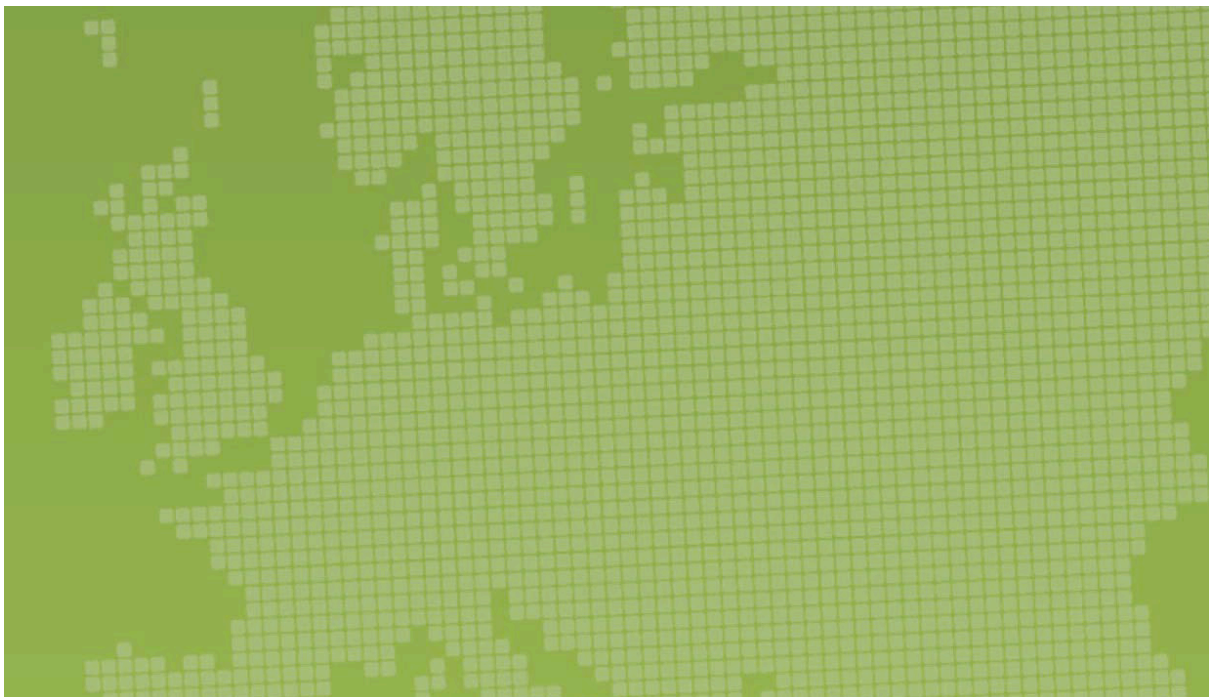
Porici 9

CZ-603 00 Brno

prochazkova.lucie@ped.muni.cz

Workshop 4

**Dr. Annelies Debrunner:
Supported Employment in der Schweiz
– Entwicklung und aktuelle
Herausforderungen**



SUPPORTED EMPLOYMENT IN DER SCHWEIZ - ENTWICKLUNG UND AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN

Workshop Dabei Symposium
12. Nov. 2008

Dr. Annelies Debrunner



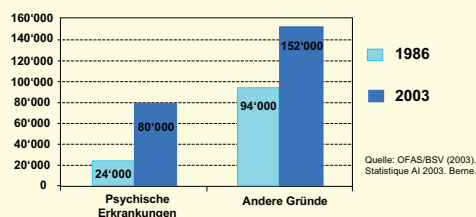
1

- In der Schweiz steigt zwischen 1993 - 2002 die Neuberentung bei der IV (Invalidenversicherung) um 59%.
- Seit 2005 Rückgang der Neuberentungen.



2

IV-Neuberentungen 1986-2003



3

Rascher Anstieg der IV-Renten
Aufgrund psychischer
Beeinträchtigung, bei jungen
Menschen und bei Frauen



4

- „Supported Employment“/
begleitete Beschäftigung
- Was bedeutet „Supported
Employment“ (SE)?



5

- SE kommt ursprünglich aus den
USA
- Ist verbreitet in den
angelsächsischen Ländern
- Kennt gesetzliche Grundlagen
in Deutschland und Österreich



6

Prinzipien des SE in den USA

- Integration durch eine reguläre Arbeit
- Mit Lohn
- Arbeit im Umfeld von nicht-behinderten Kollegen/ Kolleginnen
- Individuelle, zeitlich unbeschränkte Begleitung durch einen Job-Coach
- Begleitung aller behinderten Personen

Generelle Kriterien:

- Anstellung an Arbeitsplätzen auf dem ersten Arbeitsmarkt
- Leistungsentsprechende Entlohnung
- Langfristige Unterstützung durch einen Job-Coach am Arbeitsplatz

- In der **Schweiz** existiert dieses Modell erst seit anfangs der 90er-Jahre
- - In Pilotprojekten
- - Mit personenbezogenem Wissen
- Die Tendenz ist jedoch steigend.

- Job-Coaches begleiten Personen mit einer Beeinträchtigung beim Einstieg und bei der Arbeit
- Es bestehen verschiedene Coaching-Modelle

- Grundsätzlich bestehen
(1) Modelle, welche auf den Arbeitseinstieg vorbereiten und
(2) Modelle eines raschen Einstiegs, nach dem Prinzip „first place then train“.

Typologie der Fachstellen

Nach Zugangsmöglichkeit und Gewichtung des „Coaching am Arbeitsplatz“

(Quelle: Rüst & Debrunner, 2005: 44)

Dynamik des Integrationsprozesses

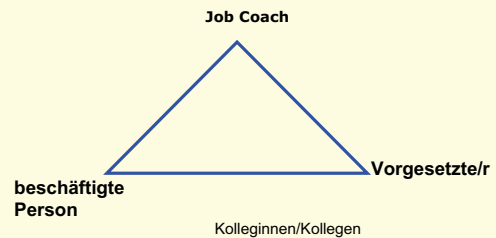
Drei wichtige Phasen:

- (1) Erhebungs- und Klärungsphase (profiling, assessment)
- (2) Aktive Platzierung
- (3) Begleitendes Coaching am Arbeitsplatz



13

Interaktion zwischen drei Personen



14

- Aus den drei Mikrosystemen entsteht ein Mesosystem
- Die Beziehung zwischen dem direkten Vorgesetzten und dem Job-Coach kennt keine Traditionen
- Der Prozess ist für den Job-Coach mit einem Kontrollverlust verbunden



15

Drei Spannungsfelder

- Ziel- versus Prozessorientierung
- Klient- versus Arbeitgeberzentrierung
- Interventionen orientiert an eigenen Vorstellungen oder an der Selbstbestimmung



16

Supported Employment ist immer Arbeit an der Schnittstelle
Zwischen der sozialen Welt und der Arbeitswelt



17

6 Punkte des Job-Coaching

1. Gewährleistung einer kontinuierlichen Evaluation und von regelmässigem Feed-back
2. Vermittelnde Übersetzertätigkeit zwischen allen Beteiligten
3. Vermittlung situativ angepasster Information



18

6 Punkte des Job-Coaching

4. Gezielte Beratung zur Anpassung von Arbeitsplatz und Arbeitsbedingungen
5. Förderung durch situationsgerechtes Setzen und Überprüfen von Zielen
6. Krisenintervention und Entscheidungshilfen

Behinderte Menschen in Unternehmen

- 8% der Unternehmen beschäftigen mindestens eine behinderte Person
- 0.8% der Arbeitsplätze haben behinderte Menschen inne

Aber:

- Grundsätzlich können sich 31% der Betriebe vorstellen, behinderte Menschen zu beschäftigen

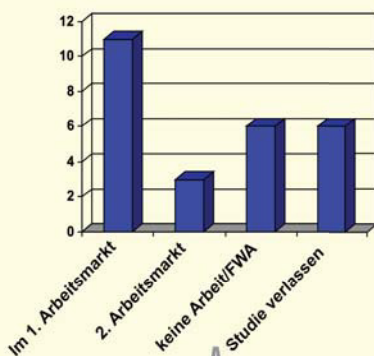
Quelle: Baumgartner et al. 2004

Studie der psychiatrischen Universitätsklinik (PUK) in Zürich

- 50 Personen die an affektiven Krankheiten oder Schizophrenie leiden
- Experimentalgruppe (25 Personen)
- Kontrollgruppe (25 Personen)
- Dauer 18 Monate

Quelle: www.puk-west.unizh.ch/de/aktuell/index/html

Studie PUK, Experimentalgruppe:

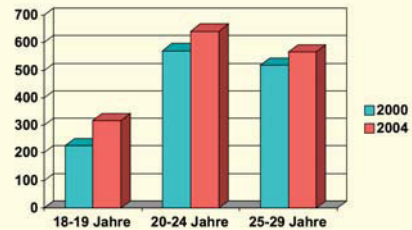


Studie PUK, Kontrollgruppe:

- Nach Abschluss der Studie arbeitet niemand im ersten Arbeitsmarkt.

Supported Employment/ begleitete Beschäftigung bei jungen Erwachsenen?

Anstieg der IV-Neuberentungen, 2000-2004, 18-29 Jahre



- Die Probleme beim Übergang von der Berufslehre in den Arbeitsalltag sind bekannt
- Dennoch gibt es wenig Möglichkeiten nach der Sekundar II

- Die Diskussion um die 5. IV-Revision und um „Eingliederung vor Rente“ ist bekannt und wird u.a. in den Medien thematisiert

- Die Diskussion um gefährdete junge Erwachsene und ihr Einstieg in die Arbeitswelt ist offen.

Eine Fallstudie aus dem Projekt Rüst/Debrunner:

Madame Favre's langer Weg bis
zum Lehrabschluss

**Ein intensiver Austausch zwischen
den Akteuren und den
Verantwortlichen in den
Bereichen Politik, Wirtschaft und
Soziales ist notwendig!**



31

**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Dr. Annelies Debrunner

www.annelies-debrunner.ch



32

Supported Employment – ein neues Modell für gefährdete Jugendliche und Erwachsene?

Annelies Debrunner

Supported Employment oder begleitete Beschäftigung bietet neue Möglichkeiten der Arbeitsintegration. Wie können gefährdete Jugendliche oder Erwachsene in den Arbeitsmarkt integriert werden? Das Modell ist in den angelsächsischen Ländern erfolgreich und gesetzlich verankert. In der Schweiz stösst es, ausgehend von der Diskussion um die IV-Neuberentungen und deren Finanzierung, auf grosses Interesse. Hingegen ist eine Vernetzung der verschiedenen Akteure noch ausstehend.

Das Thema Arbeitseingliederung, begleitete Beschäftigung oder Supported Employment hat durch das Loch in der Kasse der schweizerischen Invalidenversicherung (IV) eine enorme Pressepräsenz erfahren. Wie kam dies?

Zwar verzeichnete die IV für 2006 einen starken Rückgang der Neuberentungen von rund 16%, nachdem bereits seit 2004 leichte Rückgänge zu verzeichnen waren. Das Niveau ist jedoch hoch und der Anstieg in den Neunzigerjahren enorm. Die Zahl der Menschen, die eine IV-Rente beziehen, stieg zwischen 1993 und 2002 um 59%, 37% der männlichen und 46% der weiblichen Neubezüger machten eine psychische Erkrankung geltend. Diese Tendenz lässt sich in allen westlichen Industriegesellschaften beobachten.

So stieg in Deutschland die Arbeitsunfähigkeitsrate aufgrund psychischer Erkrankungen von 1997 bis 2004 um 69%, während im selben Zeitraum allgemeine Erkrankungen lediglich um 5% zunahm. Der Anteil der psychisch Erkrankten ist in den mittleren Lebensjahren, den 35- bis 44-Jährigen, am höchsten. Zudem ist in Deutschland ebenso ein überproportionales Ansteigen in den jüngeren Altersgruppen festzustellen (Bungart, 2006). Die erwähnten Werte bezeichnen keine Neuberentungen, sondern Zuschreibungen für Krankheitstage in Betrieben.

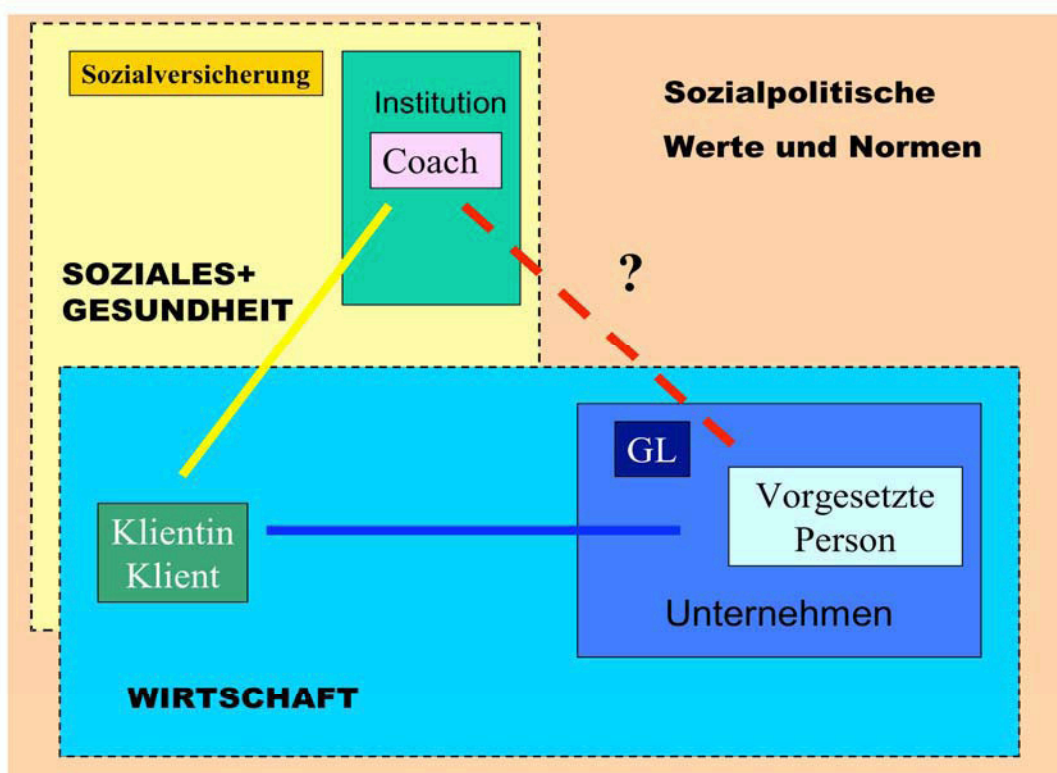
Gemäss Gesundheitsbefragung 2002, nach Suter & Iglesias (2005), stufen in der Schweiz jüngere Altersgruppen und Frauen ihr psychisches Wohlbefinden überdurchschnittlich häufig als schlecht ein. Bei den 15- bis 34-Jährigen empfinden 30% der Frauen und 25% der Männer ihr psychisches Wohlbefinden als schlecht.. Ebenfalls bei jungen Menschen ist ein sprunghafter Anstieg der IV-Renten aufgrund einer psychischen Erkrankung zu verzeichnen: Innerhalb der Jahre 2000 bis 2004 bei den 18- bis 19-Jährigen um 40, bei den 20- bis 24-Jährigen um 12 und bei den 25- bis 29-Jährigen um neun Prozent. BSV, 2007)

Was ist «Supported Employment»?

Das Konzept für das Supported Employment stammt ursprünglich aus den USA. Entwickelt wurde das Konzept für geistig behinderte Menschen (Drake, 1998). Supported Employment ist in den angelsächsischen Ländern ziemlich verbreitet. Es hat in Österreich und Deutschland, unter dem Begriff begleitete oder unterstützte Beschäftigung bekannt, vor wenigen Jahren gesetzliche Grundlagen erhalten.

Supported Employment wird von Job-Coaches getragen, die neu einsteigenden Arbeitskräften mit einer Behinderung am Arbeitsplatz zur Seite stehen. Idealtypisch bestehen zwei Modelle, mit (1) einer Begleitung zur Vorbereitung auf die Arbeitssuche und den Einstieg oder (2) zur Begleitung eines direkten Einstiegs am Arbeitsplatz (first place then train). Die Arbeit der Fachstellen und des Job-Coachs beinhaltet die Phasen des *Profiling* (systematisch und professionell erstellte Analyse der Fähigkeiten), *Assessment* (Überprüfung der Fähigkeiten), der *Vermittlung* und dem *Coaching* nach der Vermittlung. Die einzelnen Fachstellen gewichten diese Phasen unterschiedlich. Den Kern des Coachings am Arbeitsplatz und der damit verbundenen Kommunikation bildet das Dreieck zwischen dem Job-Coach, dem Arbeitgeber und der beschäftigten Person. Hier wird die Situation evaluiert, werden Wahrnehmungen übersetzt, Rückmeldungen gegeben, Ziele gesetzt und überprüft, Aufgaben und Anforderungsprofile angepasst und Kriseninterventionen durchgeführt.

Abbildung: Der institutionelle Kontext



Supported Employment in der Schweiz

In der Schweiz wird das Modell erst seit Kurzem zur Kenntnis genommen. Hingegen setzen seit mehreren Jahren verschiedene, häufig an soziale Institutionen angegliederte Fachstellen in Pilotprojekten das Supported Employment für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung um. Nach unseren Recherchen innerhalb des NFP-45-Forschungsprojekts «Supported Employment. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung» existierten in der Deutschschweiz im Jahr 2004 rund ein Dutzend solcher Einrichtungen für psychisch beeinträchtigte Menschen (Rüst & Debrunner, 2005). Die Zahl der Fachstellen ist steigend und Vernetzungsbestrebungen zwischen den einzelnen Stellen laufen.

Hingegen existieren wenige Fachstellen für andere Behinderungsarten. Das Pilotprojekt Wintegra in Winterthur begleitet seit mehreren Jahren behinderte Menschen. Wintegra setzt sich dort ein, wo das staatliche soziale Netz für Stellensuchende mit einer geistigen oder cerebralen Behinderung nicht in der Masse Hilfe anbietet. Wintegra bietet eine enge spezifische Begleitung. Es vermittelt zudem zwischen der sozialen und der Arbeitswelt. (Debrunner, 2005)

Das Potenzial an nicht geschützten Arbeitsplätzen ist noch nicht ausgeschöpft. Gemäss der Untersuchung Baumgartner et al. (2004) beschäftigen lediglich acht Prozent aller Firmen mindestens eine Person mit einer Funktions- oder Aktivitätseinschränkung, Behinderte nehmen nur 0.8 Prozent der Arbeitsplätze ein. Dabei halten rund 31 Prozent der befragten Unternehmen die Beschäftigung behinderter Personen in ihrem Betrieb für möglich (ebd). Gassmann (2007) weist zu Recht auf eine einseitige Sichtweise der IV-Problematik hin: Die Diskussion beleuchtet grösstenteils lediglich die Arbeitnehmerseite, sowie allfällige Missbräuche. Hingegen wurde bis anhin die Situation auf dem Arbeitsmarkt und die Arbeitgeberseite zu wenig einbezogen. So müssten Anreize für eine Beschäftigung von behinderten Menschen entwickelt, kommuniziert und ausgehandelt bzw. gesetzlich verankert werden. Es ist unserer Ansicht nach hier in den nächsten Monaten und Jahren viel zu leisten, insbesondere auch Übersetzungsarbeit zwischen der sozialen und der Wirtschafts-Kultur.

Wissenschaftlich begleitete Projekte in der Schweiz

Ein begleiteter Einstieg in die Arbeitswelt bietet eher die Gewähr für ein erfolgreiches und längerfristiges Teilhaben an der Arbeitswelt, als der Weg über eine geschützte Arbeitsstätte. Gleichzeitig bedeutet ein Teilhaben am ersten Arbeitsmarkt auch ein Dabeisein in der Gesellschaft und in einem sozialen Netz.

In der Schweiz wurden in den vergangenen Jahren zwei Projekte wissenschaftlich begleitet, so eine Studie der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich. Hier wurden von 2003 bis Ende 2005 50 Personen mit affektiven oder schizophrenen Erkrankungen begleitet. Nach dem Zufallsprinzip wurden sie einer Experimental- oder einer Kontrollgruppe zugewiesen. In der Experimentalgruppe unterstützte ein Job-Coach die Person bei der Vorbereitung, dem möglichen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt und der anschliessenden Arbeitsphase. Auch die 25, schlussendlich 26, Personen der Kontrollgruppe erhielten Unterstützung bei der

Arbeitsrehabilitation. Dieses traditionelle Vorgehen führt aber oft in geschützte Arbeitsplätze und erhebt keinen Anspruch, in den ersten Arbeitsmarkt zu begleiten und zu integrieren. Nach Ablauf der eineinhalb Jahre haben elf Personen der Experimentalgruppe eine Stelle in der freien Wirtschaft, drei arbeiten in einer geschützten Werkstatt, sechs haben keine Stelle oder betätigen sich in Freiwilligenarbeit und sechs Personen sind aus der Studie ausgeschieden. Von den 25 Personen aus der Kontrollgruppe hat niemand eine Arbeitsstelle in der freien Wirtschaft.

Eine weitere Studie, das «Job Coach Placement» der Universitätsklinik Bern wird Ende 2007 abgeschlossen. Diese Studie bestätigt tendenziell ebenso den Erfolg der Begleitung. Zudem weisen Verantwortliche des Projekts darauf hin, dass «Job Coach Placement» „im Vergleich zu einer Beschäftigung des Behinderten in einer herkömmlichen geschützten Werkstatt (für das BSV) kostenneutral sein (sollte)“ (Hoffmann, 2002, S. 120ff.).

Supported Employment für Jugendliche?

Verschiedenste psychologische und pädagogische Studien bestätigen Eriksons Aussagen in den Sechzigerjahren des vorigen Jahrhunderts: Stufenschritte in der Pubertät und in der Adoleszenz sind für zahlreiche Jugendliche in emotionaler und sozialer Hinsicht äusserst schwierig. Im günstigen Falle wird in dieser Phase das feste Vertrauen in die eigene Person erarbeitet. Unter problematischen Bedingungen hingegen erscheint die Wahrnehmung des eigenen Selbst als bruchstückhaft und es entwickelt sich ein schwankendes und unsicheres Selbstbewusstsein (Erikson, 1966).

Diese Phase der Pubertät und Adoleszenz beinhaltet oft den Wechsel von der sozialen Welt in die Arbeitswelt. Hierfür bestehen wenige Hilfen. Für Jugendliche mit einer Beeinträchtigung oder einer sozialen Benachteiligung wurden in den letzten Jahren innerhalb der obligatorischen Schulpflicht und der weiterführenden Sekundarstufe II zwar diverse Bildungsmöglichkeiten geschaffen. Aber es fehlt an Plätzen in der Arbeitswelt, damit diese jungen Menschen ihr erworbenes Wissen in die Praxis einbringen, sich bewähren können. Das zeigt zum Beispiel die Institution Märtplatz in Rorbas Freienstein. Seit vielen Jahren setzt sie sich für randständige, oft psychisch beeinträchtigte Jugendliche ein. Sie konzentriert sich auf die Ausbildung mindestens 18-Jähriger, wobei die Ausbildungswege oft nicht den gängigen Rastern der schweizerischen Berufsbildung entsprechen. Die Begleitung beim Einstieg in die Arbeitswelt hingegen ist nicht mehr Kernaufgabe, unter anderem deshalb, weil die Finanzierung nicht gewährleistet ist. Begleitungen werden nur nach Möglichkeit und Dringlichkeit wahrgenommen (vgl. Stiftung Märtplatz, o.J.).

Die Diskussion über die 5. IV-Revision in den Räten und das in der Presse oft thematisierte «Eingliedern statt Berenten» wurde häufig entlang rein betriebswirtschaftlicher Argumentationslinien geführt. Gefragt ist dagegen eine Einigung mit Betrieben bzw. ein Engagement von Unternehmen oder gar ein gemeinsames Entwickeln künftiger Schritte mit Vertretungen aus Wirtschaft, Politik und Sozialbereich. Im Zentrum der Debatte stehen hier berufliche Möglichkeiten für alle sowie finanziell tragbare und rechtlich transparente Modelle. Gleichzeitig ist damit die Diskussion um gefährdete Jugendliche und deren Einstieg in die Arbeitswelt noch nicht geführt. Ein Austausch zwischen Akteuren und Entscheidungsträgern aus Politik, Wirtschaft und Sozialbereich ist ein Gebot der Stunde.

Elena L. schafft den Arbeitseinstieg

Nach längeren Arbeitsunterbrüchen hat Elena L. seit eineinhalb Jahren eine feste Arbeit. Bis dahin war ein langer Weg.

Aufgrund psychischer Schwierigkeiten hatte Elena L. vor mehreren Jahren die Berufslehre abgebrochen. In der Folge holte sie den Lehrabschluss nach. Sie jobbte, war während einer längeren Phase arbeitslos und einige Monate in einer psychiatrischen Klinik hospitalisiert. Schliesslich ging gar nichts mehr. Elena bewarb sich zwar mehrmals und arbeitete teilweise wieder. Nach wenigen Wochen oder Monaten hielt sie es dann jedoch nicht mehr aus und löste das Arbeitsverhältnis auf. Ein dauerhafter Einstieg in die Arbeitswelt wurde zur grossen Hürde.

Vorbereitung auf den Arbeitseinstieg

Zufällig erfuhr Elena L. von einem Integrationsprojekt, das Menschen auf eine Arbeit im allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereitet und am Arbeitsplatz begleitende Unterstützung oder Supported Employment anbietet (vgl. Bärtsch, Meyer & Warnke, 2005). In Einzelgesprächen konnte Elena L. mit ihrem Job-Coach die Situation besprechen, sich spezifischer Fähigkeiten bewusst werden, Berufsvorstellungen entwickeln und sich auf die Bewerbungssituation und den Arbeitseinstieg vorbereiten. Der Job-Coach ist seit mehreren Jahren tätig und hatte bereits eine erprobte Zusammenarbeit mit einem Unternehmen, in welchem Frau L. ein halbjähriges Praktikum absolvieren sollte. Bereits beim Vorstellungsgespräch äusserte sie jedoch den Wunsch, eine feste Stelle anzutreten. Der Personalchef konnte, nach anfänglicher Überraschung, dem Vorschlag zustimmen.

Schwierigkeiten in der Umbruchphase

Elena L. leistete gute Arbeit in ihrem klar abgegrenzten Zuständigkeitsbereich. Am Standortgespräch zwischen Frau L., dem Vorgesetzten und dem Job-Coach äusserten alle übereinstimmende Zufriedenheit mit der Situation.

Schwierig waren für Elena L. nach wie vor die Pausen und generell informelle Begegnungen sowie Gespräche am Arbeitsplatz. Im privaten Bereich kam es später zu einer Anhäufung von Problemen. Frau L. fühlte sich dadurch überfordert, konnte dies jedoch nicht formulieren. Im selben Zeitraum verlangte sie nach einjähriger Tätigkeit von ihrem direkten Vorgesetzten ein Arbeitszeugnis. Erst die Tatsache, dass ihre Arbeit lediglich als gut und nicht als sehr gut beurteilt wurde, liess Elena L. die seit mehreren Wochen dauernde persönliche Krise wahrnehmen. Sie suchte sich Hilfe bei ihrem Job-Coach.

Intensivierung des Job-Coachings

Es erfolgte eine Wiederaufnahme der Gespräche in kürzeren Abständen, und die Situation konnte durch den Job-Coach geklärt und auf eine bessere Basis gestellt werden. Elena L.s Leistungen verbesserten sich zunehmend. Hingegen ist das psychische Befinden nach wie vor fragil, und in besonders schwierigen Phasen sucht die Betroffene auch psychologische Hilfe. Alle Beteiligten sind auch auf eine längerfristige Begleitung durch den Job-Coach angewiesen.

Seit einigen Monaten hat Elena F. betriebsintern eine andere Aufgabe, wo sie sich einer grösseren Herausforderung stellt.

Literatur

Bärtsch, B., Meyer, P., Warnke, I. (2005). *Supported Employment. Der Weg zurück in den ersten Arbeitsmarkt*. Internet: www.puk-west.unizh.ch/de/aktuell/resultate.pdf. [Stand 17.04.07]

Baumgartner, E., Greiwe, S., Schwarb T. (2004). *Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen*. (Beiträge zur sozialen Sicherheit, 4/04). Bern: BBL, Vertrieb Publikationen.

Bundesamt für Sozialversicherungen (BSV) (2007) *IV: Ergebnisse 2006*. Internet: www.bsv.admin.ch/themen/iv/aktuell/01340/index.html?lang=de&msg-id=114 [Stand 17.03.07]

Bungart, J. (2006). Es gibt eine Menge Gründe, warum in unserer Gesellschaft immer mehr Leute verrückt werden – Teil 1. Psychische Erkrankungen am Arbeitsplatz. *Impulse*, 36, 47-52.

Debrunner, A. (2005). *Evaluation Projekt Wintegra. „Seit ich Wintegra kenne, vermisse ich diese Möglichkeit für Menschen mit anderen Behinderungen.“* Winterthur: Evaluationsbericht zuhanden der Bärbeli-Stiftung (Stiftung Andante).

Drake, R.E. (1998). A brief history of the individual placement and support model. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 22, 3-7.

Erikson, E. H. (1966). *Identität und Lebenszyklus*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Gassmann, J. (2007) *Anreize auch für Arbeitgeber, damit berufliche Integration gelingt*. Internet: www.proinfirmis.ch/de/hintergrund.php?id=600 [Stand 17.04.07]

Hoffmann, H. (2002). Das Berner Job Coach Projekt. In R. Schmidt-Zadel & N. Pörksen (Hrsg.), *Teilhabe am Arbeitsleben. Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen* S. 105-129. Bonn: Psychiatrie.

Rüst, T., Debrunner, A. (2005). *Supported Employment. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung*. Zürich/Chur: Rüegger.

Stiftung Märtplatz (o.J.) Internet: www.maertplatz.ch [Stand 09.08.07]

Suter, Ch., Iglesias, K. (2005). Psychisch bedingte Beeinträchtigung und Behinderung im sozialen Kontext. In: Sozialalmanach Caritas, Luzern 2006: *Psychische Invalidisierung*. S. 101-113.

Quelle: Debrunner, Annelies. 2008. Supported Employment – ein neues Modell für gefährdete Jugendliche und Erwachsene? In: Häfeli, Kurt (Hg.) *Berufliche Integration für Menschen mit Beeinträchtigungen – Luxus oder Notwendigkeit?* Edition SZH/CSPS der Schweizerischen Zentralstelle für Heilpädagogik Luzern/Band 25 der Schriftenreihe der interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik Zürich:153-159.

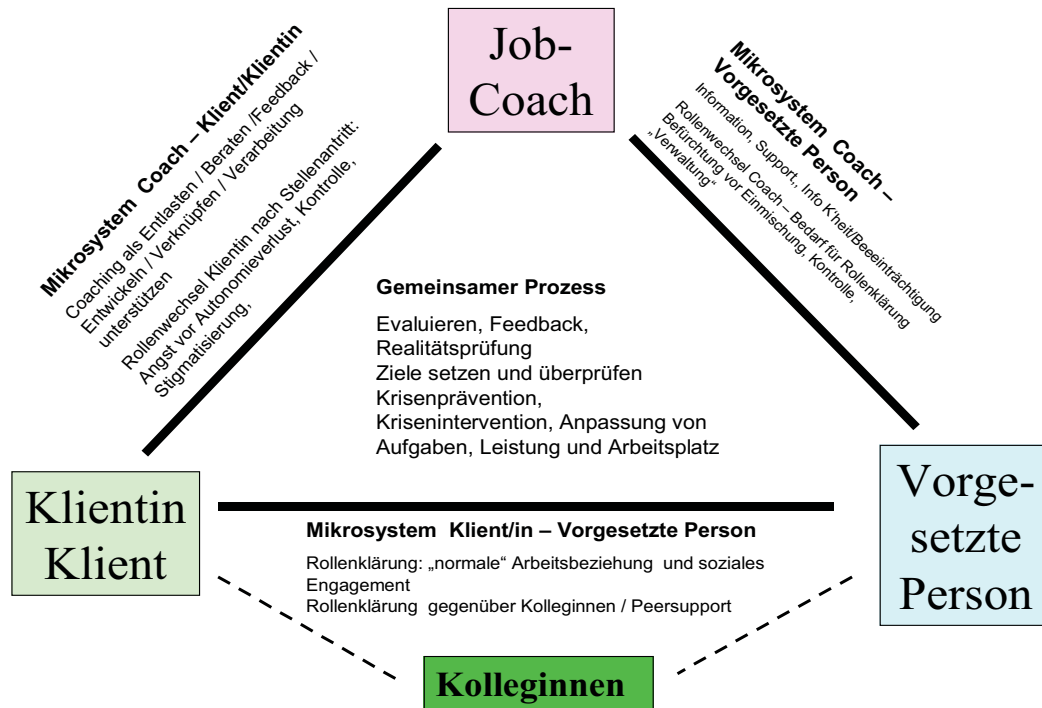
Autorin

Dr. Annelies Debrunner, Inhaberin Debrunner Sozialforschung & Projekte, ist in der Sozialforschung, in der Lehre und im Kulturmanagement tätig. Als Soziologin und Pädagogin bearbeitet sie oft interdisziplinäre Projekte, insbesondere mit Schwerpunkten in den Bereichen Arbeit, Bildung, Familie, Gesundheit und Gleichstellung.

Adresse: Postfach 226, 8501 Frauenfeld, debrunner@stafag.ch, www.annelies-debrunner.ch

SUPPORTED EMPLOYMENT

Coaching am Arbeitsplatz im Dreieck (Rüst & Debrunner 2005: 87)

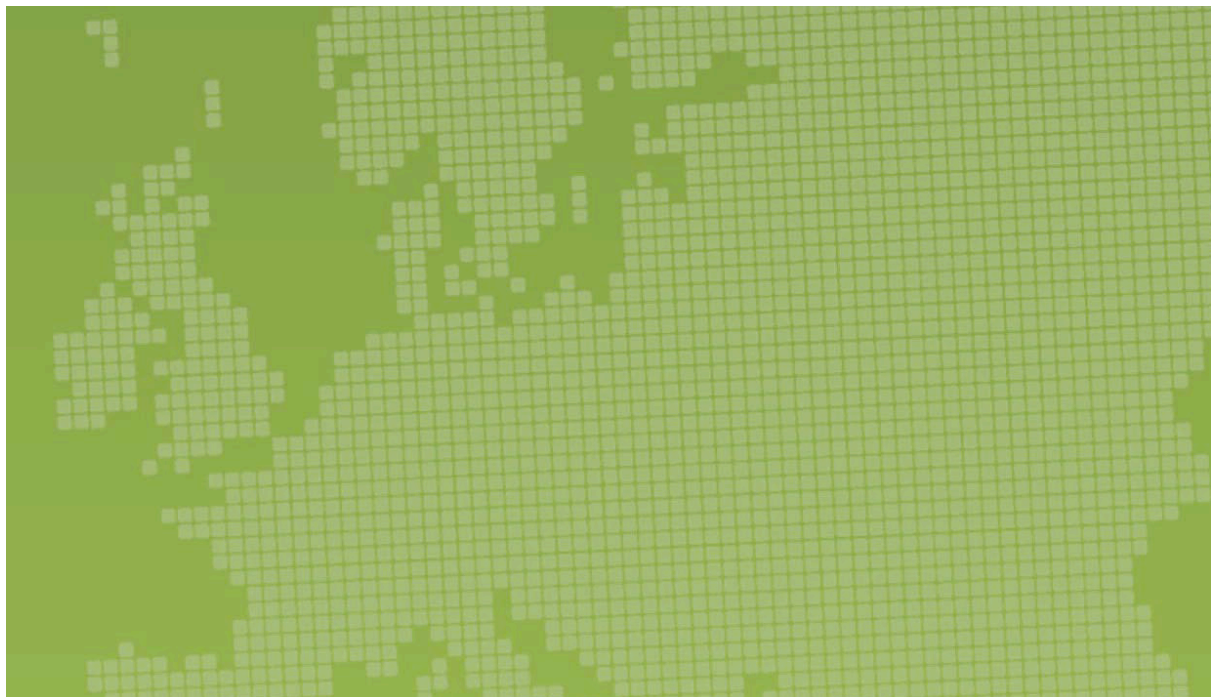


Typologie der Fachstellen nach zwei Kriterien (Rüst & Debrunner. 2005: 44)

		Gewichtung des Coaching am Arbeitsplatz	
		Wesentlich, im Angebot ausdrücklich erwähnt	Ergänzend, keine besondere Erwähnung
Zugangsmöglichkeit	„direkter Arbeitsmarktzugang“	TYP A <ul style="list-style-type: none"> • Direkter Zugang • Coaching am Arbeitsplatz als festes Angebot 	TYP B <ul style="list-style-type: none"> • Direkter Zugang • Hauptgewicht liegt auf Abklärung und Vermittlung
	„Stufenkonzept“	TYP C <ul style="list-style-type: none"> • Ergänzend zu interner beruflicher Massnahme • Coaching am Arbeitsplatz als festes Angebot 	TYP D <ul style="list-style-type: none"> • Ergänzend zu interner beruflicher Massnahme • Hauptgewicht liegt auf Abklärung und Vermittlung

Workshop 5

**Dr. Gertrud Gasser:
Von der Integration zur Inklusion:
Perspektiven der Berufsbildung an
einem Beispiel aus Italien**



„Von der Integration zur Inklusion: Perspektiven der Berufsbildung an einem Beispiel aus Italien.“

Unsere Zielgruppe und Tätigkeitsschwerpunkte:

- Als unsere Zielgruppe definieren wir Schüler/-innen sowie Lehrlinge mit Funktionsdiagnose bzw. Funktionsbeschreibung, Jugendliche/Erwachsene mit Migrationshintergrund und Personen, die sich hohen funktionellen oder psychosozialen Belastungsfaktoren ausgesetzt sehen bzw. sich in Situationen wie Arbeitslosigkeit, beruflicher Neu- und Umorientierung befinden.
- Wir befassen uns mit pädagogisch- didaktischen, rechtlichen und psychosozialen Aspekten, um Jugendlichen und Erwachsenen Wege hin zu individuellen Bildungsprozessen zu ebneten.

Auf pädagogisch- didaktischer Ebene äußert sich dies in der fachlichen Auseinandersetzung mit Unterrichtskonzeption, -gestaltung und -methodik zur Ermöglichung eines personensorientierten Unterrichts mit individualisierten Lernangeboten. Betreffende Auseinandersetzung umfasst auch das Handlungsfeld des interkulturellen Unterrichts als einen Raum für interkulturelle Begegnung und Kommunikation und schließt die Erarbeitung von integrationspezifischen Qualitätskriterien in der Aus- und Fortbildung des Lehrpersonals mit ein.

Des Weiteren nehmen wir auf Grundlage von rechtlichen Aspekten eine Reflexion und Definition von Strukturen unseres Bildungssystems vor, um inklusionsgerechte Handlungsschritte an den Landesberufsschulen zu entwickeln und den Möglichkeiten von individuellem Kompetenzerwerb mit Mündung in eine Qualifikation Vorschub zu leisten.

Auf psychosozialer Ebene beinhaltet unser Tätigkeitsfeld eine zunehmende Sensibilisierung und Professionalisierung der Schulen gegenüber Belastungssituationen von Jugendlichen und eine Koordinierung von Präventions- sowie Interventionsschritten.

- Wir leisten Informationstätigkeit und gestalten Kontakte zu Schulführungskräften, Lehrpersonen, Schüler/-innen, Eltern, Betrieben, Sanitätsdiensten und Sozialverbänden.

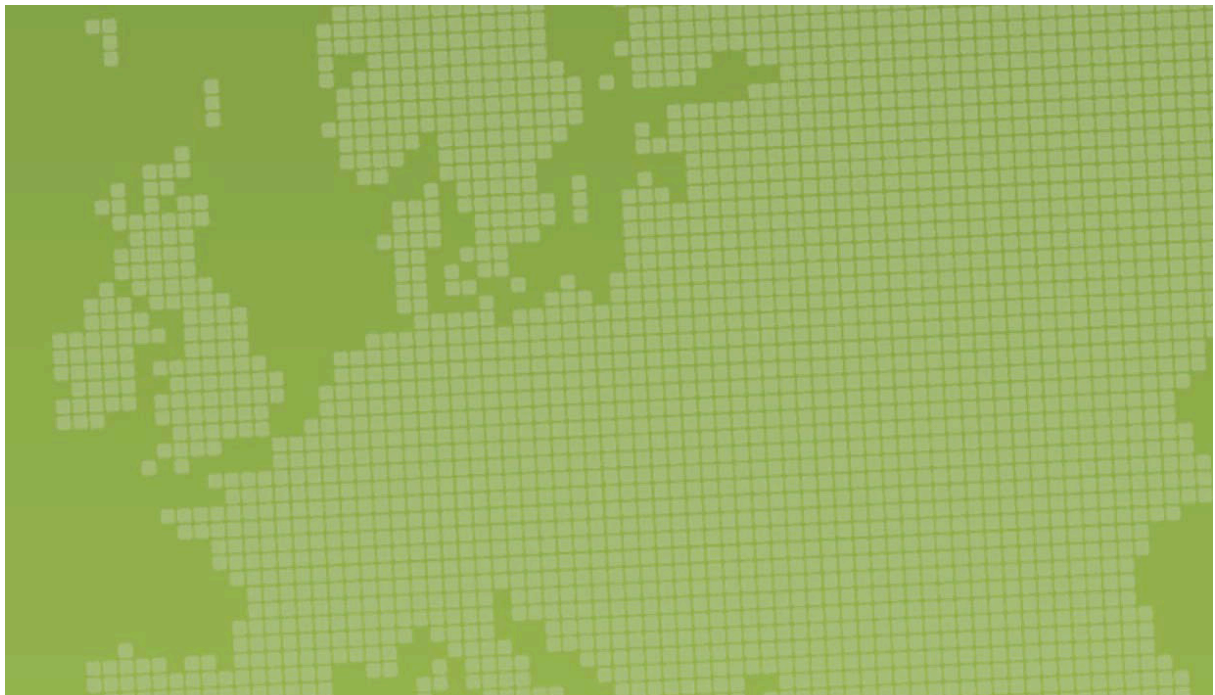
Diese Zusammenarbeit erfolgt über Beratungsgespräche oder im Rahmen themenspezifischer Arbeitsgruppen, deren Funktion je nach Zielsetzung ein Infounterbreitungs-, Diskussions- oder Konzeptentwicklungsforum mit Lehrpersonen bzw. Schulkoordinatoren/-innen der LBS darstellt. Was die Kooperation mit Sozialverbänden und Sanitätsdiensten betrifft, ist es uns ein Anliegen, Interessen in einem kontinuierlichen Austausch zu verbalisieren und eine tragfähige Vernetzung aufzubauen.

- Wir unterstützen den Ein- oder Wiedereinstieg in die Arbeitswelt, ebenso die Berufsorientierung und -neuorientierung, indem wir Kursangebote entwickeln sowie Betriebspraktika und berufliche Umschulungen koordinieren. Dieser Bereich betrifft vorrangig Erwachsene, die person- und berufsspezifische Kompetenzen weiterentwickeln bzw. eine neue berufliche Tätigkeit ins Auge fassen müssen/möchten. Mitunter wird es auch minderjährigen bildungspflichtigen Jugendlichen in prekären Lebenssituationen ermöglicht, ein Betriebspraktikum zu absolvieren, so etwa zum Zweck einer Erleichterung für den Einstieg in die Lehre, dies jedoch unter zunehmender Abwägung der betreffenden Situation sowie unter Vernetzung mit therapeutischen Maßnahmen.

Workshop 6

**Pauliina Lampinen:
Developing Supported Employment in
Finland**

**Kristiina Härkäpää, PhD.:
Development of (Supported)
Employment Services in Finland – A
critical look**



Developing Supported Employment in Finland

General developments
 Pauliina Lampinen, VATES Foundation
www.vates.fi
 Wien 12.11.2008

Short history of S.E. in Finland

- Background:
 - Change in disability paradigm from rehabilitation to support paradigm
 - S.E. in US: 1986 Rehabilitation Act Amendment: 'Persons with disability can work with individualised support'
- Introducing S.E in Finland 1993 by The Finnish Association on Intellectual and Developmental Disabilities

12.11.2008

Pauliina Lampinen

Projects, networking and training

- STEPS and E.C.H.O projects in 1995 and 1996 started development of S.E. services with people with learning disabilities
- 1995 Finnish Network of Supported Employment (FINSE) was established
- Training around S.E.
 - Trades Diploma -training programme for job coaches (2002: 100 people with training)
 - Several other training programmes in projects
 - Still no official training for job coaching

12.11.2008

Pauliina Lampinen

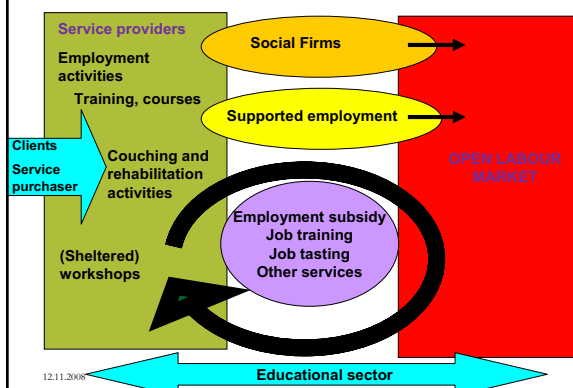
Quality, research and legislation

- Quality Criteria 2000 and assessments
- Studies of expenditure-profit outcome of S.E.
- Expansion of S.E.
 - Act on public employment services 2002 enables purchase of job coach services
 - Service available for unemployed people, students with need of special support
 - Phd Raija Pirttimaa 2003 and Phd Maija Pelkonen
- **After a rapid start development has been slow in relation to people who have found a job in the open labour market using S.E.**

12.11.2008

Pauliina Lampinen

Supportive Activities leading towards the open labour market



12.11.2008

How does S.E. work in Finland?

- Service is financed by various public authorities
 - No subjective right, but according to client's needs and availability of funds
- Service providers can be public, private or third sector organisations
 - Public calls for tender
- Clients a growing heterogenous group with multiple problems and challenges
 - People with disabilities
 - People with low working skills and qualifications
 - Immigrants
 - Long-term unemployed
 - Drug and alcohol users
 - Mental health trainees,
 - Young and ageing

12.11.2008

Pauliina Lampinen

Financing of S.E.

- **Employment offices or Labour Force Service Centres**
 - Service can be bought or provided for unemployed or job seekers
 - Service can be part of activation plan or vocational rehabilitation plan
 - Service can be job coaches service or job coaching service
- **Social Security Insurance and Pension Insurance Companies**
 - Can buy job coaching services for people as a part of vocational rehabilitation process
- **Municipalities**
 - Social services can buy or provide job coaching service for people with disabilities or long term illnesses
- **Special Vocational Education institutes**
 - Some have job coaches, most have career counsellors to help students to find work and trainee placements
- **Miscellaneous actors**
 - projects, educational organisations, associations

12.11.2008

Pauliina Lampinen

Service providers

- Third sector / non governmental organisations, (associations, foundations)
- Private agencies
- Public organisations (employment offices, educational organisations, municipalities)
- Projects

12.11.2008

Pauliina Lampinen

Social Employment Service Providers in Finland 2003

	Amount of units	Clients
<i>Productive workshops</i>	53	2 490
<i>Multi-service centres for employment</i>	11	2 060
<i>Work activity units for people with learning difficulties</i>	150	5 220
<i>Work activity units for mental health trainees</i>	18	610
<i>Units and projects of supported employment</i>	39	630 (in process)
<i>Clubhouses for mental health trainees</i>	19	2 100 (members)
Total	290	13 110

In addition +180 social enterprises and about 200-250 workshops for young and long term unemployed.

12.11.2008

Pauliina Lampinen

Social Enterprises

- 180 (June 2008) Social Enterprises
- The purpose is to create jobs in particular for the disabled and long-term unemployed.
- at least 30 % of the personnel must be either persons with disabilities or a mix of those and long-term unemployed persons
- social enterprises operate in the open market
- Registration process and legislation maintained by the Ministry of Employment and the Economy.
- the Act on Social Enterprises (1.1.2004, amendments to the law came into force 1.5.2007)

More info:

http://www.sosiaalinenyrittys.fi/sofi_english and <http://www.tem.fi/?l=en&s=2563>

12.11.2008

Pauliina Lampinen

What is Supported Employment?

- Vocational rehabilitation?
 - A methodology to return to work
- Employment policy?
 - A methodology to activate unemployed people back to work
- Social work?
 - A methodology to provide meaningful life for those in danger of exclusion
- Disability policy?
 - A methodology for inclusion of people with disabilities
- Diversity policy?
 - A methodology for promoting inclusion and well being at work

12.11.2008

Pauliina Lampinen

Challenging definitios

- **Support**
 - defined as help/ guidance for finding a job or any other support in managing ones own life. (social work paradigm)
 - defined as pay subsidies for anyone who has a right for a subsidy
- **Employment:**
 - job is any job-like activity aiming at social rehabilitation and well-being. Usually guided work in a segregated environment (sheltered) work centres, job clubs and equivalent supported environments (activity paradigm)
 - vocational training / courses
- **Job coach:**
 - a social worker, a career counsellor, a trainer, an employment officer, a job coach

12.11.2008

Pauliina Lampinen

Results of S.E.

- Several case studies of good practise and need of expansion
 - Recent growing of interest towards S.E. by the authorities and policy makers
- People with learning disabilities:
 - Slow development, estimates vary from 160 - 300 people in S.E. since 1996
- Statistical data difficult to obtain
 - Problems of definition and various actors
 - How to make distinctions between job coaching / job coach service /supported employment /paid job etc.

12.11.2008

Pauliina Lampinen

Current developments in Finland

- Emphasis on research and dissemination of information
 - What is Supported Employment and individualised support?
 - What are the benefits of S.E.
 - What makes S.E. different from other approaches?
 - How is S.E. applicable for several purposes: Employment policies, vocational rehabilitation practises and diversity promotion

12.11.2008

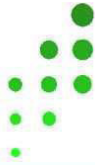
Pauliina Lampinen

Current activities in Finland

- New network: Skills into Use
 - Co-ordinated by VATES Foundation
 - Consolidates all interest groups together
- EUSE and Nordic Research
 - Study of S.E. practises and implementation
 - Development of information and training materials
- Changes in employment and vocational rehabilitation strategies of people with disabilities
 - Active role of ministry of Employment and Economy and Social and Health
 - National guidelines for disability policy
 - New approaches to combine wage and benefits

12.11.2008

Pauliina Lampinen

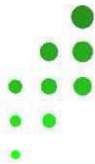


DEVELOPMENT OF (SUPPORTED) EMPLOYMENT SERVICES IN FINLAND

A critical point of view

**Kristiina Härkäpää, PhD
Centre for Rehabilitation R & D
Rehabilitation Foundation
Helsinki**

Kristiina Härkäpää, Centre for Rehabilitation R & D, Rehabilitation Foundation, Helsinki, Finland



Need for developing new employment services

Mainstream Employment Services, e.g.

- training courses aiming to improve employment potential, e.g. labour market training
- work training, work try-outs
- wage-subsidised employment (mainly public sector)

However,

- mainstream services do not (in many cases) lead to employment in the open labour market, although the intention is very strong

Kristiina Härkäpää, Centre for Rehabilitation R & D, Rehabilitation Foundation, Helsinki, Finland



Why?

- case load is high - no resources for more individualized planning and support
- need for case management often stronger than need for employment service
- focus is primarily on the individual job-seeker
- no profound knowledge of the employers' needs
- support and guidance services end with employment which is seen as the end not the beginning
- no extra support for the employer or new employee to deal with problems or needs for help

Kristiina Härkäpää, Centre for Rehabilitation R & D, Rehabilitation Foundation, Helsinki, Finland



What kind of support and to whom? The job-seeker perspective

Support and mentoring is needed for

- selecting suitable /potential jobs
- training in work place skills
- seeking for and getting the job
- keeping the job, i.e. being successful in the job

Potential client groups

- disabled job-seekers
- long-term unemployed persons
- youngsters without vocational qualifications
- immigrants (no work experience, poor language skills)
- persons on disability pension due to e.g. mental health problems, learning disability, physical disabilities

Kristiina Härkäpää, Centre for Rehabilitation R & D, Rehabilitation Foundation, Helsinki, Finland



Development of employment services Third sector activities

- **First development projects in Finland during 1995-1997 (ESF, Employment-Horizon): supported employment, social firms, Fountain House clubhouses + transitional employment**
- **National networks for supported employment (job coaching) and social firms and Quality Standards for supported employment**
- **Training course for job coaches - TRADES-Diploma (ESF-Employment)**
- **Development of employment and case management services (national/EU funding), especially for immigrants and persons with mental health problems**
- **Study on attitudes of employers in private service sector**

Kristiina Härkäpää, Centre for Rehabilitation R & D, Rehabilitation Foundation, Helsinki, Finland



Development of employment services Government action

- **Supported employment included in NAP/empl 1999**
- **Changes in disability pension legislation 1999**
- **Rehabilitative work and one-stop-shops (trial basis) (legislation 2001)**
- **Supported employment, i.e. job coach services included in PES 2003**
- **Legislation on social firms 2004**
- **Employment service centres (employment service, social service, social insurance) 2004**

Kristiina Härkäpää, Centre for Rehabilitation R & D, Rehabilitation Foundation, Helsinki, Finland



What do employers want and need?

- most research focuses on the supply perspective, i.e. the job-seeker (skills and aspirations, training, planning of the support process)
- demand perspective is rarely in the focus: little knowledge on what the employers think about recruiting people with disabilities
- majority of research deals with employer attitudes, no longitudinal studies available
- research stems from late 1980's and beginning of 1990's
 - ADA in the US 1990, DDA in UK 1995
 - employers are obliged to make reasonable accommodations at the work place

Kristiina Härkäpää, Centre for Rehabilitation R & D, Rehabilitation Foundation, Helsinki, Finland



Private service sector - main points (Ala-Kauhaluoma & Härkäpää 2006)

- to what extent do companies (n = 692) recruit youngsters without vocational qualifications, long-term unemployed, immigrants, persons with physical disabilities, learning disabilities, mental health problems
- ~ 50 % reported they had recruited employees from the above groups, but only 3 % people with disabilities
- previous experience and emphasis on CSR mean more positive attitudes
- **not enough guidance and support to deal with recruitment**
- **majority of services not known to most of the companies**
- Finnish companies do not differ from their international counterparts

Kristiina Härkäpää, Centre for Rehabilitation R & D, Rehabilitation Foundation, Helsinki, Finland



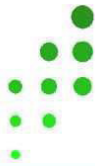
Evidence for an Evidence-Based Practice

Bond, Psych Rehab J 2004. 27, 4, 345-359,
Bond & Campbell 2008

Key principles of SE:

- services focus on competitive employment +++
- eligibility based on consumer choice +++
- rapid job search +++
- integration of rehabilitation and (mental) health services ++
- attention to consumer preferences +
- time-unlimited and individualized support (+)
- benefits counselling (+)

Kristiina Härkäpää, Centre for Rehabilitation R & D, Rehabilitation Foundation, Helsinki, Finland



Future challenges in the Finnish context ⁽¹⁾

- sharper focus on employment to real jobs in the open labour market, not only work training and public sector subsidised jobs (still the mainstream)
- partnership-based cooperation with employers: private and third sector, SMEs
- tailored support to job-seeker and employer: duration and content based on individual needs – more flexibility in available resources
- more flexible opportunity to combine benefits and job earnings

Kristiina Härkäpää, Centre for Rehabilitation R & D, Rehabilitation Foundation, Helsinki, Finland



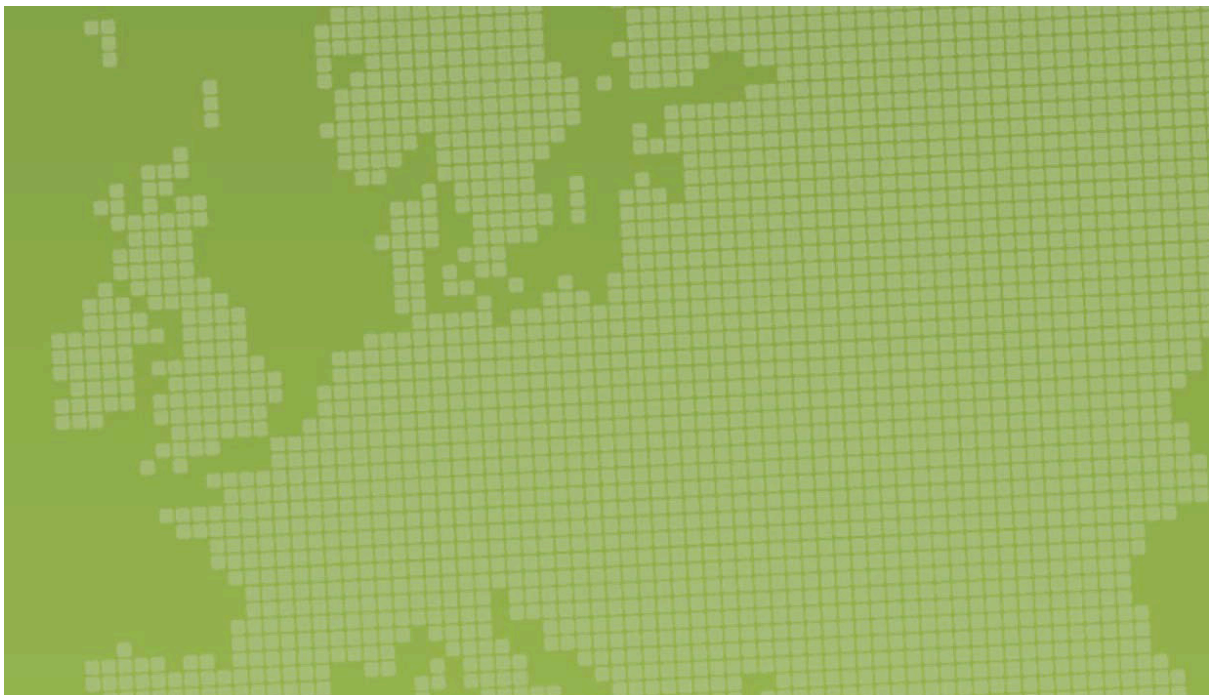
Future challenges in the Finnish context (2)

- **new services are based on project work, mainstreaming seems difficult: need to increase the number of service providers and clients benefiting from the service**
- **no profound knowledge about what works and how to implement effectively - decision makers, organisations representing people with disabilities, service providers, public services**
- **commitment of service providers and decision makers?**
- **attitudes of service providers?**
- **no follow-up: e.g. number of new jobs, working hours, wages, job satisfaction, quality of life?**

Kristiina Härkäpää, Centre for Rehabilitation R & D, Rehabilitation Foundation, Helsinki, Finland

Workshop 8

**Kirsten Hohn:
Qualitätskriterien für die
Vorbereitung, Begleitung und
Auswertung von Betriebspraktika –
Vorstellung eines Handlungsleitfadens
für die berufliche Integration von
Menschen mit Lernschwierigkeiten**



Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Betriebspraktika. Ein Handlungsleitfaden für Fachkräfte der beruflichen Integrationsarbeit

Kirsten Hohn (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V., Hamburg)

Zusammenfassung:

Im Rahmen der deutschen EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente - Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“ (2005-2007)¹ wurden auf der Basis einer empirischen Untersuchung in Zusammenarbeit mit zwei nachschulischen Qualifizierungsmaßnahmen Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Praktika in Betrieben des Allgemeinen Arbeitsmarktes entwickelt. Als Handreichung für die Praxis in der beruflichen Integrationsarbeit in Integrationsfachdiensten, bei Bildungsträgern oder in Schulen sollen sie professionelle Fachkräfte bei der Konzeptionierung und Reflexion ihrer Arbeit unterstützen. Nach einer Beschreibung der Hintergründe und der empirischen Erhebung werden Struktur und Auszüge des Handlungsleitfadens beispielhaft vorgestellt.

1 Ausgangslage

Betriebspraktika sind insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten ein wesentliches Kriterium für den individuellen Klärungsprozess beruflicher Neigungen und Wünsche, für die Klärung von individuellen Qualifizierungsbedarfen und für das Finden von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Die Erfahrungen, die junge Menschen im Betrieb und die Betriebe mit Praktikantinnen und Praktikanten machen, sind dabei von zentraler Bedeutung. Für begleitende Einrichtungen (Schulen, Integrationsfachdienste, Berufsbildungswerke u.a. Bildungsträger nachschulischer Qualifizierungsmaßnahmen) gibt es die Möglichkeit, durch intensive Kontakte und die Begleitung im Betrieb (Job Coaching) gute Einblicke in die betriebliche Praxis zu gewinnen. Jedoch mangelt es gerade für Job Coaching häufig an Finanzierungsmöglichkeiten in dem nötigen Umfang. Der Grund dafür, warum manche Praktika in einen Arbeitsvertrag münden, andere hingegen vorzeitig

¹ „Talente“ war Partner der transnationalen EQUAL-Partnerschaft „Working Towards Diversity“, an der auch Entwicklungspartnerschaften aus Österreich, England und den Niederlanden beteiligt waren.

abgebrochen werden oder keine Fortsetzung finden, erschließt sich aus der Perspektive professioneller UnterstützerInnen häufig trotz einer kontinuierlichen Begleitung des Praktikums - vor allem durch Vor-Ort-Besuche / Gespräche mit ArbeitgeberInnen - nicht. So wirkt das Praktikum auf begleitende Fachkräfte manchmal wie eine „Black Box“. Junge Erwachsene nehmen an einer Maßnahme teil, gehen dann ins Praktikum und haben am Ende einen Arbeitsvertrag in der Hand, den sie mit Stolz und Selbstbewusstsein präsentieren, oder aber sie kommen frustriert und motivationslos in die Maßnahme zurück. Dies sind natürlich nur zwei Extreme, die sich als Praktikumsfazit zeigen können. Oft wirken auch Praktika, die nicht mit einem Arbeitsvertrag enden (z.B. weil dies auch gar nicht das Ziel war), motivierend auf PraktikantInnen - vor allem bei einer hilfreichen Reflexion, durch die Lernerfahrungen in weiteren Praktika umgesetzt werden können. Auch erweisen sich nicht alle entstandenen Arbeitsverhältnisse als zufriedenstellend und nachhaltig. Die beschriebene Black Box zu beleuchten, war das Ziel des von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) in Zusammenarbeit mit weiteren Projekten durchgeführten Moduls Qualitätssicherung. Das Modul war Teil der mit ESF-Mitteln von 2005-2007 geförderten EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Talente - Entwicklung von Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeiten“, deren Ziel die Weiterentwicklung und Implementierung von Modellen zum Übergang von der Schule in den Beruf von Menschen mit Behinderungen war. Auf der Basis der Ergebnisse einer empirischen Erhebung wurde ein Handlungsleitfaden für Fachkräfte der beruflichen Integration entwickelt, der Impulse für die Reflexion und Konzeptentwicklung in der Vorbereitung, Begleitung und Auswertung betrieblicher Praktika gibt.

2 Empirische Erhebung

Bei zwei Teilprojekten der Entwicklungspartnerschaft, die Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Ziel der beruflichen Integration durchführten - dem Institut für Erwachsenenbildung in Aurich (Niedersachsen) und der Deutschen Angestellten Akademie in Merseburg (Sachsen-Anhalt) -, wurden auf verschiedene Weise Daten erhoben:

- Es wurden **teilnehmende Beobachtungen** in Praktikumsbetrieben durchgeführt. Hierbei ging es nicht um Komplettanalysen der Arbeitsplätze, sondern um das Dokumentieren „typischer“ und unterschiedlicher Situationen im Praktikumsalltag. So

wurden mehrstündige Betriebshospitationen durchgeführt, protokolliert und diese Protokolle feinanalytisch ausgewertet.

- Mit den PraktikantInnen, ArbeitgeberInnen und PraktikumsanleiterInnen in den besuchten Betrieben wurden **narrative, leitfadengestützte Interviews** geführt. Hierbei kamen die interviewten Personen so zu Wort, dass sie weitgehend selbst ihre Erzählungen gestalteten und bestimmen konnten, worüber sie erzählten. Die subjektiven Erfahrungen und individuellen Deutungen des Erfahrenen bildeten eine Basis für die Analyse dessen, was Qualität für PraktikantInnen und ArbeitgeberInnen / PraktikumsanleiterInnen bedeutet und wie betriebliche Integrationsprozesse erfolgreich gestaltet werden können (zur Chance der Methode narrativer Interviews mit Menschen mit Lernschwierigkeiten vgl. Mayrhofer u. Rath 2007).

- Mit den begleitenden Mitarbeiterinnen der Bildungsträger wurden **Expertinneninterviews** geführt. Auch hierbei ging es um die individuellen, professionellen Erfahrungen, die allgemein und auf Einzelfälle bezogen gemacht wurden, sowie um individuelle Deutungen zur professionellen Praxis. Die Reflexion der Erfahrungen der Fachleute im Rahmen der Interviews sowie die spätere Analyse der Interviews brachten immer wieder auch Veränderungs- und Gestaltungsideen hervor, die in die jeweilige Praxis einfließen.

- Mit den TeilnehmerInnen der Maßnahmen wurden zudem **Gruppendiskussionen** geführt, in denen diese untereinander ihre Praktikumserfahrungen austauschten und reflektierten sowie allgemeine Konsequenzen daraus diskutierten. In der gemeinsamen Diskussion kamen auch neue Aspekte zum Vorschein, vor allem aber wurden Themen und Aspekte, die bereits in den Einzelinterviews genannt worden waren, hier teilweise kontrovers diskutiert, was zu einem breiteren und differenzierteren Gesamtbild führte.

Die Interviews und Gruppendiskussionen wurden transkribiert und feinanalytisch ausgewertet.

Die in der Datenauswertung entwickelten Kategorien und Aspekte wurden zu Qualitätskriterien verdichtet. Hierbei waren die Mitarbeiterinnen aus Aurich und Merseburg erneut beteiligt. Gemeinsam wurden Inhalt und Sinn der Qualitätskriterien diskutiert und diese auf ihre Umsetzungsfähigkeit überprüft. Hierbei wurden schließlich die z.T. langjährigen Erfahrungen der MitarbeiterInnen der übrigen an der Entwicklungspartnerschaft beteiligten Teilprojekte integriert.

3 Ergebnis: Ein Handlungsleitfaden für die Praxis

Die Untersuchung mit ihren unterschiedlichen methodischen Zugängen und dem Einbezug der verschiedenen Perspektiven hat zahlreiche Ergebnisse hervorgebracht. Die Perspektivenvielfalt zeichnete sich durch den Einbezug unterschiedlicher AkteurInnen (PraktikantInnen, ArbeitgeberInnen, PraktikumsanleiterInnen, Betrieben als Systemen, Fachkräften der beruflichen Integration) sowie unterschiedlicher Sichtweisen auf die sozialen und räumlichen Systeme und Strukturen von Betrieben aus.

Die Ergebnisse sind in den Qualitätskriterien, die als „Handlungsleitfaden für Fachkräfte in der beruflichen Integrationsarbeit“ verfasst sind, dokumentiert. Bei all den unterschiedlichen Themen und Aspekten, die für die professionelle Vorbereitung, Begleitung und Reflexion von Betriebspraktika ausgeführt sind, hat sich als grundlegend ergeben, dass es generell wichtig ist, das Gesamtsystem eines Betriebes und seiner AkteurInnen, z.B. die soziale Dynamik und Konstellation am Arbeitsplatz, die Aufgabenverteilung, die Rollen der in einem Betrieb arbeitenden Personen und die Machtverhältnisse zu berücksichtigen. Alle übrigen Kriterien einer guten Qualität - sei es die gemeinsame Zielfindung, die Zufriedenheit am Arbeitsplatz, das Job Coaching o.a. - sind immer auch abhängig von dem Gesamtsystem.

Die im Handlungsleitfaden zusammengefassten Qualitätskriterien sollen pädagogische Fachkräfte bei der Reflexion der Vorbereitung, Begleitung und Auswertung betrieblicher Praktika sowie bei der Planung und Konzeptionierung von Projekten und Maßnahmen unterstützen.

3.1 Struktur des Handlungsleitfadens

Die Berufsvorbereitung und -orientierung sowie die Vorbereitung und Durchführung von Praktika findet an unterschiedlichen Orten und in verschiedenen sozialen Kontexten statt - das heißt für die TeilnehmerInnen der EQUAL-Qualifizierungsmaßnahmen in der Schule, beim Bildungsträger der Maßnahme und in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes. Schwerpunkt der Qualitätskriterien sind die Aktivitäten in nachschulischen Qualifizierungsmaßnahmen sowohl in der Vorbereitung als auch in der Durchführung / Begleitung von Praktika in Betrieben. Aus dieser nachschulischen Perspektive werden zudem einige wichtige, aber bei

weitem nicht alle Voraussetzungen skizziert, die während der Schulzeit stattfinden (sollten).

Um eine Vorstellung vom Inhalt der Qualitätskriterien zu bekommen, seien hier nur beispielhaft einige der in der Broschüre beschriebenen Kriterien benannt: Zur schulischen Vorbereitung: *Entscheidungsfähigkeit lernen, Träume und Wünsche entwickeln, berufliche Wahlmöglichkeiten schaffen*. Zur nachschulischen Qualifizierungsphase: die *Gruppe als Lern- und Erfahrungsort, biografische Kompetenz, Körperpflege und Hygiene, Suche nach einem Praktikumsplatz*. Zum Praktikum in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes: *Zielvereinbarungen für Praktika, Rollen und Zuständigkeiten, Platzierung im Betrieb, Reflexionsgespräche, Mobilitätstraining, Leerzeiten im Arbeitsalltag / Nichts zu tun haben*.

Für die einzelnen Qualitätskriterien werden jeweils Ergebnisse aus der empirischen Untersuchung zusammengefasst, im Anschluss werden allgemeine Erfordernisse formuliert und schließlich werden praxisnahe Handlungsempfehlungen als Konsequenzen für die professionelle berufliche Integrationsarbeit gegeben.

3.2 Beispiele aus den Qualitätskriterien

Zwei Beispiele sollen diese Darstellungsweise veranschaulichen. Das erste unter dem Stichwort „Namen kennen“ weist auf ein banal klingendes, für die soziale Integration aber bedeutsames Kriterium hin, das hier in einer kurzen Darstellung auch die Struktur der Qualitätskriterien erklären soll. Das zweite - der Umgang mit Leerzeiten im Praktikumsalltag - greift ein Problem auf, das sich in nahezu allen Praktika auftut: Was tun, wenn nichts zu tun ist?

3.2.1 Namen kennen

„Namen kennen“ ist eines der im Handlungsleitfaden beschriebenen Qualitätskriterien, die sich auf die Phase des betrieblichen Praktikums beziehen:

Untersuchungsergebnisse:

Während der teilnehmenden Beobachtungen in Betrieben fiel immer wieder auf, dass die Namen von KollegInnen häufig nicht bekannt waren, zumindest dann, wenn mehr als ca. vier Menschen in einem Betrieb bzw. in einer Abteilung arbeiteten. Häufig ist das Kennen von Namen aber ein Kriterium für eine funktionierende Kommunikation und für soziale Integration sowohl bei Absprachen als auch im Pausengespräch.

Erfordernis:

In der Begleitung von Praktika ist es wichtig, zum einen mitzubekommen, ob eine Praktikantin oder ein Praktikant die Namen der KollegInnen kennt und zum anderen gemeinsam mit der Praktikantin / dem Praktikanten Trainingsmöglichkeiten für das Lernen von Namen zu entwickeln.

Handlungsempfehlungen:

Strategien zum Lernen von Namen der KollegInnen sollten gemeinsam mit den PraktikantInnen entwickelt werden. Vorschläge hierfür sind:

- Namensspiele in der Gruppe der begleitenden Bildungseinrichtung oder Schulklasse
- Namensnachfragen beim Erzählen aus dem Praktikum
- Strategien vermitteln, wie ein Praktikant / eine Praktikantin sich die Namen merken kann: z.B. jeden Tag einen Namen lernen, sich Namen aufschreiben (lassen), Namen mit konkreten Arbeitsplätzen oder -tätigkeiten zusammen bringen
- Individuelle Dokumentation von Namen und Aufgaben / Berufen der verschiedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Praktikumsbetriebes (z.B. in einer Praktikumsbegleitmappe)

3.2.2 Leerzeiten im Praktikumsalltag

„Leerzeiten im Arbeitsalltag / Nichts zu tun haben“ ist ein in der Broschüre beschriebenes Qualitätskriterium, das sich ebenfalls auf die Phase des Praktikums im Betrieb bezieht.

Untersuchungsergebnisse:

Eine von nahezu allen PraktikantInnen geteilte Erfahrung in Bezug auf ein Praktikum ist das Herumstehen und nichts zu tun haben, wenn es auch auf eine aktive Nachfrage hin gerade keine Arbeit zu erledigen gibt. Tun manchen diese Phasen zur Erholung vielleicht gut, so geht es den meisten jedoch so, dass sie diese Leerphasen schwer aushalten, nicht verstehen können und keine Strategien an der Hand haben, wie sie damit zufriedenstellend umgehen können. Entsprechende Beschreibungen aus den Interviews mit PraktikantInnen sind z.B.:

„Es ist aber nicht an dem gewesen, weil wenn die nichts zu tun haben und mir sagen, ich soll einen guten Eindruck machen, dann kann ich nicht mehr.“ (Frau O. zu einem Praktikum in einem Blumenladen, das sie schließlich abgebrochen hat, weil es zu häufig nichts für sie zu tun gab.)

“... jetzt wenn mal so richtig was zu tun war, aber sonst war’s dann auch langweilig gewesen. Da wusste man dann nachher auch nicht, wie und was. Und hier hat man wenigstens was zu tun, da kriegt man seine Arbeit. Da muss man nicht untätig rumsitzen.“ (Herr L. beim Vergleich zweier Praktika)

Die Beobachtungssituationen in den Praktikumsbetrieben belegen die Verunsicherung durch fehlende Arbeitsaufgaben. Einige PraktikantInnen suchen sich in solchen Momenten Orte, in denen sie nicht gesehen werden, damit ihre Untätigkeit nicht wahrgenommen wird - z.B. ein versteckter Platz im Getränkelager oder ein Waschraum. Andere stellen sich demonstrativ neben ihre Praktikumsanleiterin in der Erwartung, möglichst bald eine Aufgabe zu bekommen. Wieder andere stehen herum und wissen nicht recht, wohin mit sich.

Erfordernis:

Mit Betrieben ist zu klären, inwieweit Leerlaufphasen vermeidbar oder reduzierbar sind. Gemeinsam können Ideen entwickelt werden, wie mit unvermeidbaren Leerlaufzeiten umgegangen werden kann.

Mit PraktikantInnen ist einerseits zu klären, dass es in (fast) jedem Praktikum Leerlaufzeiten gibt und warum das so ist. Es werden Strategien des Umgangs mit Leerlaufphasen erarbeitet.

Handlungsempfehlungen:

Um der potenziellen Unzufriedenheit durch das Nichts-zu-tun-haben entgegen zu wirken, sollte bei ersten Gesprächen zu einem Praktikum mit BetriebsvertreterInnen vermittelt werden, dass sich ein Praktikum um Arbeit drehen muss und es nicht bei einem „Über-die-Schulter-Gucken“ bleiben darf. Es besteht auch die Möglichkeit, mit dem Praktikumsanleiter / der Praktikumsanleiterin abzusprechen, dass er / sie in Situationen, in denen es gerade nichts mehr zu tun gibt, überlegt, welche Kollegin den Praktikanten in (andere) Tätigkeiten mit einbeziehen könnte.

Eine praktikumsbegleitende Gruppe bietet Möglichkeiten des Austauschs über Gefühle, wenn nichts zu tun ist und über Strategien des Umgangs mit Leerlaufzeiten.

Hier kann auch die Frage danach gestellt werden, wie sich unvermeidbare Leerlaufzeiten nutzen lassen, beispielsweise

- durch das Beobachten von KollegInnen bei deren Arbeit mit dem Ziel eigene Arbeitsschritte zu lernen oder besser die gesamten Arbeitszusammenhänge in einem Betrieb zu verstehen
- durch das Reflektieren der selbst schon erfüllten Aufgaben und / oder das Ausfüllen von Reflexionsbögen oder
- durch das Fotografieren des Arbeitsplatzes und der KollegInnen an deren Arbeitsplätzen, um das Praktikum zu dokumentieren, zu reflektieren und anderen davon berichten zu können.

Generell ist bei diesen Ideen zu beachten, dass sie mit ArbeitgeberInnen und KollegInnen abzusprechen sind und z.B. nicht als Faulheit interpretiert werden und dass die Arbeitstätigkeiten der MitarbeiterInnen eines Betriebes dadurch nicht ungewollt gestört werden.

Im Rahmen verschiedener Workshops und Seminare, in denen mit den Qualitätskriterien gearbeitet wurde, sind die Handlungsempfehlungen erweitert worden, z.B. durch folgende Ideen:

- Die Benennung eines festen Ansprechpartners / einer Ansprechpartnerin (PraktikumsanleiterIn) ist für PraktikantInnen und KollegInnen hilfreich für die Überbrückung von Leerzeiten.
- klare Benennung und ggf. allmähliche Erweiterung des Aufgabenbereiches und der konkreten Arbeitstätigkeiten
- Entwicklung von Tagesplänen
- Liste mit möglichen Lückenfüllaufgaben (je nach Lesefähigkeit in Worten oder Symbolen)

4 Anwendung des Leitfadens

Die Arbeit mit den Qualitätskriterien und die Erweiterung entsprechend der eigenen professionellen Erfahrungen und jeweiligen Rahmenbedingungen ist Ziel der Anwendung des Handlungsleitfadens. Der vorliegende Leitfaden gibt keine kompletten und fertigen Antworten, sondern soll die Reflexion, Diskussion und Weiterentwicklung von Konzepten und Methoden in der beruflichen Integrationsarbeit für Einzelne und für Teams ermöglichen.

Die Qualitätskriterien können bei der BAG UB heruntergeladen (www.bag-ub.de/publikationen/qualitaetskriterien.pdf) oder als gedruckte Broschüre bestellt werden (www.bag-ub.de/shop.htm).

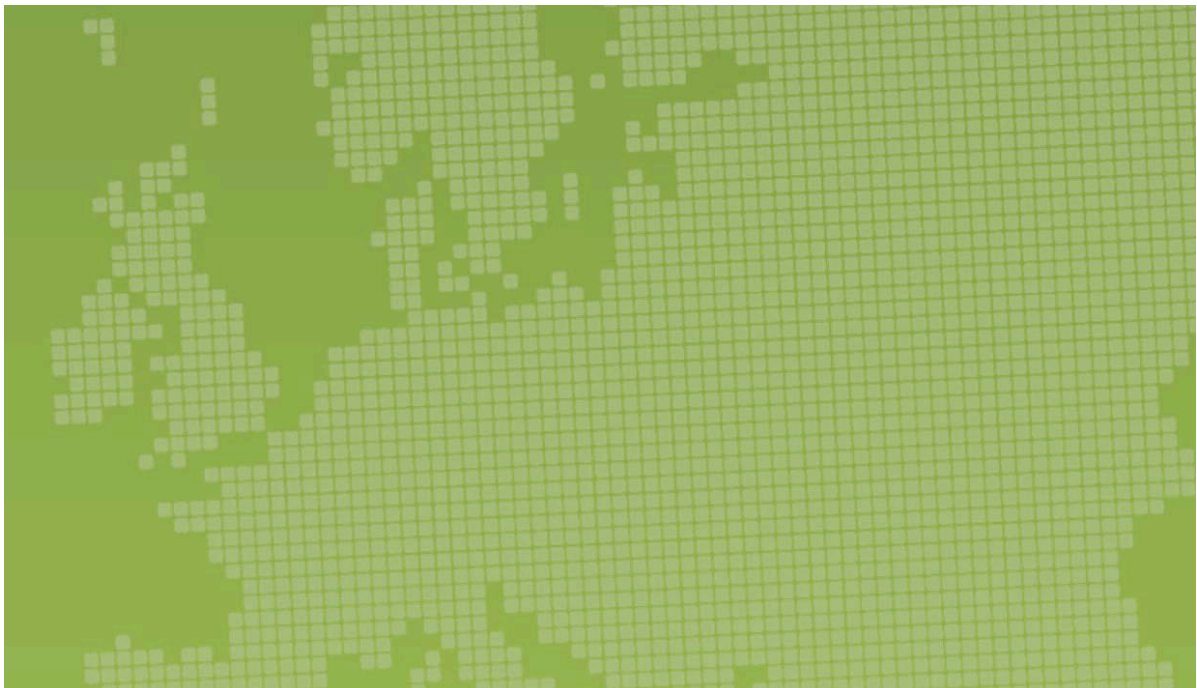
Literatur

Hohn, Kirsten (2008): Qualitätskriterien für die Vorbereitung, Begleitung und Auswertung von Betriebspraktika. Ein Handlungsleitfaden für Fachkräfte in der beruflichen Integrationsarbeit, Hamburg

Mayrhofer, Marlene & Rath, Doris (2007): Empowermentprozesse und berufliche Perspektivenentwicklung sichtbar machen. Über die Erfahrungen, durch narrative Interviews Entwicklungsprozesse von AusbildungsteilnehmerInnen mit unterschiedlichen Behinderungen nachzuzeichnen. In: Impulse. Fachzeitschrift der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

Workshop 9

**Karl-Heinz Miederer:
Lust auf Unternehmen –
Unternehmen macht Sinn**



Lust auf Unternehmen, Unternehmen mit Sinn

**Soziale
Unternehmensverantwortung
strategisch gestalten**

Wien, 12. November 2008

Agenda

- Die Access gGmbH
- Unternehmensverantwortung
- Zugang zu Beschäftigung
- Unsere Erfahrungen
- Lust auf Unternehmen – oder –
Soziale Verantwortung strategisch

Die Access gGmbH

die Aufgabe von Access

Arbeitsplätze
schaffen und erhalten in
Zusammenarbeit
mit aufgeschlossenen,
verantwortungsbewussten
Arbeitgebern

die Aufgabe von Access

Aktive Begleitung
behinderter
Menschen bei der
Integration in den
Arbeitsmarkt

die Aufgabe von Access

Zielgruppen
behinderter Menschen:

- Personen mit besonderem
Unterstützungsbedarf
- mit Körperbehinderung
 - mit Lernschwierigkeiten

das **Kennzeichen** von Access

**ACCESS hat
schwerbehinderte
MitarbeiterInnen**

Im Team arbeiten behinderte
und nichtbehinderte
MitarbeiterInnen zusammen

das **Kennzeichen** von Access

**Entwicklung von
Dienstleistungen zur
betriebsnahen
Integration**

die Organisation

Gesellschafter

3
gemeinnützige
Vereine

Firma

3
Dienstleistungs-
bereiche
19 Mitarbeiter

Beirat

15
Persönlichkeiten
aus dem
öffentlichen
Leben

Kuratorium

16
Persönlichkeiten
aus dem
öffentlichen
Leben

Unternehmens- verantwortung

Unternehmensverantwortung

Thema Erfolg:

Voraussetzung

Motivator

Ziel

Unternehmensverantwortung

Woran messen wir
Erfolg?

Wann arbeitet ein
Unternehmen
erfolgreich?

Unternehmensverantwortung

Was ist Erfolg?

- Sicherung von Umsatz & Gewinn
- brillante Produkte und Dienstleistungen
- zufriedene Kunden/innen
- effizienter Einsatz der Ressourcen

Unternehmensverantwortung

Was ist Erfolg?

- motivierte Mitarbeiter
- Lohn und Sinn für Menschen
- Mitgestaltung gesellschaftlicher Bedingungen

Unternehmensverantwortung

Welchen Beitrag kann
ein Unternehmen
leisten?

Welchen Beitrag jeder
Mitarbeiter?

Unternehmensverantwortung

Unternehmen handeln
verantwortlich

- Durch Umsatz und Gewinn schaffen und sichern sie Arbeitsplätze
- Mit sozialer Unternehmensverantwortung leisten sie einen entscheidenden Beitrag zu einer intakten Gesellschaft

Unternehmensverantwortung

Mitarbeiter/innen sind Kern im Unternehmen

- Wertschätzung
- Stärken erkennen und fördern
- Chance auf Teilhabe
- angemessenes Gehalt

Unternehmensverantwortung

Unternehmen handeln verantwortlich

Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ist nur eine Form der sozialen Unternehmensverantwortung

- sie sollte strategisch geplant und implementiert sein

Zugang zu Beschäftigung

Prinzip

Wir sind überzeugt:

Die Wertschöpfung durch eine Person für das Unternehmen ist auch bei der Beschäftigung behinderter Menschen ausschlaggebend

Zugang zu Arbeitgebern

wir erreichen Arbeitgeber durch

- persönliche Empfehlung
 - von Mitgliedern aus Beirat & Kuratorium
 - unterstützte Arbeitgeber
- Telefonakquisition
- Stellenangebote
- Presse und Öffentlichkeitsarbeit

Zugang zu Arbeitgebern

Bedenken sind zu klären

- Kündigungsschutz
- soziale Wechselwirkungen
- Ausübung der geforderten beruflichen Tätigkeit
- Gesundheit und Sicherheit

Zugang zu Arbeitgebern

Unser Angebot

- Beratungsgespräch (z.B. rechtliche oder konzeptionelle Fragen)
- Betriebsbesuch mit Analyse von Beschäftigungsmöglichkeiten
- Planung eines Praktikums
- Vermittlung von Personal

Zugang zu Arbeitgebern

Unser Angebot

- Praktikumsbegleitung mit Job-Coach
- Beratung zur Finanzierung
- Antragsbearbeitung
- Partner in Kündigungsfragen

Zugang zu Arbeitgebern

Unser Angebot

- Perspektivenwechsel für Führungskräfte Ihres Unternehmens
- Workshops zum Thema Unternehmensverantwortung

unsere Erfahrungen

Arbeitgeberberatung

**Arbeitgeber
brauchen einen
zuverlässigen
Partner**

unsere Erfahrungen

**Arbeitgeber ermöglichen
Beschäftigung**

durch die Begleitung unserer
Kunden und Kundinnen stehen
wir permanent mit nahezu 100
Arbeitgebern in engem
Kontakt

unsere Erfahrungen

neue Stellenprofile schaffen

die überwiegende Zahl unserer Kundinnen und Kunden wird auf Stellen beschäftigt, die betrieblich sinnvolle Tätigkeiten neu zusammenfassen

Erfolgsfaktoren

der Weg zum Erfolg Praktikum im Betrieb

Sie lernen eine Person mit ihren Fähigkeiten und Besonderheiten im betrieblichen Umfeld kennen – jede spätere Entscheidung basiert auf konkreter Erfahrung

Erfolgsfaktoren

der Weg zum Erfolg Job-Coaching

Unterstützung im Betrieb, um
Arbeitskräfte mit Behinderung
entsprechend den Standards im
Betrieb zu qualifizieren

Erfolgsfaktoren

der Weg zum Erfolg Job-Coaching

- intensive Begleitung der Einarbeitung und Training
- Arbeitsanforderungen gestalten und Hilfsmittel entwerfen

Erfolgsfaktoren

der Weg zum Erfolg Job-Coaching

- Veränderungen im Betrieb anstoßen und gestalten
- Widerstände überwinden
- Kommunikation: Kollegen einbeziehen, Vorgesetzte gewinnen

Erfolgsbeispiele

Menschen mit Behinderung arbeiten beispielsweise als

- IT-Assistent in der Medizintechnik
- Produktionshelfer in der Bäckerei
- Verkaufshilfe im Café
- Bürokauffrau im Buchverlag
- Wagenpfleger im Autohaus

Erfolgsbeispiele

Menschen mit Behinderung arbeiten beispielsweise als

- Küchenhilfe
- Reinigungskraft
- Lagerhelfer
- Laborhilfe
- Versandhilfe

Erfolgsbeispiele

Menschen mit Behinderung arbeiten beispielsweise in

- einer Spedition
- einem Alten- und Pflegeheim
- einem Naturkostbetrieb
- in der Metallverarbeitung
- im Einzelhandel

Erfolgsbeispiele

Menschen mit Behinderung arbeiten beispielsweise in

- im Elektrohandel
- auf dem Bauhof
- in der chemischen Industrie
- in Verwaltungen
- in einer Klinik

Anreize durch Förderung

Es ist attraktiv, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen

- Personalkostenförderung
- Ausstattungszuschüsse
- evtl. Einsparung der
Ausgleichsabgabe

Nachhaltigkeit

Wir sind für
ArbeitgeberInnen auch
Ansprachpartner nach
einer Anstellung

Resümee

Unsere
Erfahrungen zeigen

Menschen mit Behinderung können
effiziente und wertschöpfende
Arbeitskräfte auf dem freien
Arbeitsmarkt sein

Lust auf Unternehmen

Ein Workshop

Unternehmensverantwortung

We must stop thinking
of the individual and
start thinking about
what is best for society

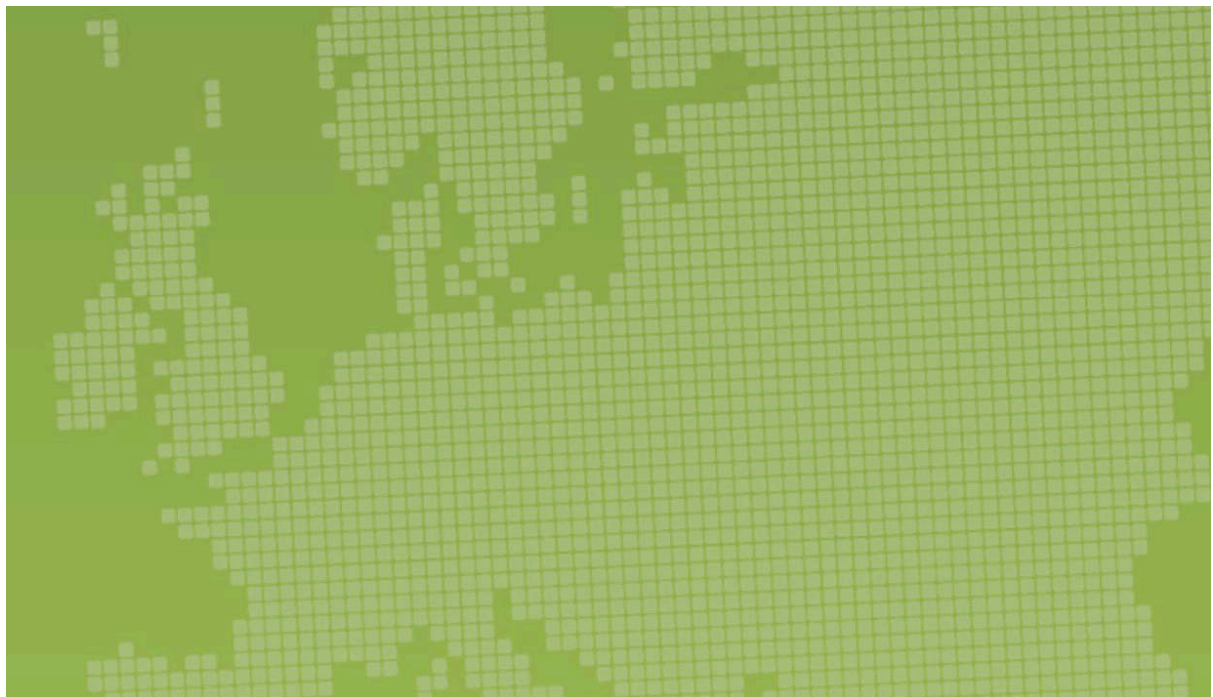
Hillary Clinton

Dabei - Veranstaltung am 11. und 12. November 2008 in Wien: Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Workshop 9 (Karl-Heinz Miederer)

Anr.	Titel	Nachname	Vorname	Organisation	E-Mail
Frau	Dr.	Aistleitner	Christa	Bundessozialamt Ldst. OÖ	
Frau	Mag.	Angermann	Andrea	Wien Work AASS	andrea.angermann@wienwork.co.at
Herr		Bruckner	Johannes	Band Gesellschaft	hannes.bruckner@gmx.at
Frau		Buxhofer	Elisabeth	WUK	
Herr		Ebner	Markus	Caritas der Erzdiözese Wien	
Herr		Eilmsteiner	Christian	pro mente oberösterreich AASS	eilmsteiner@promenteoee.at
Herr		Feldgitscher	Günter	alpha nova BetriebsgesmbH	reinigung@alphanova.at
Frau	Mag.	Forche-Treffkorn	Kerstin	Jugend am Werk Stmk. GmbH / AASS	kerstin.forche-treffkorn@jaw.or.at
Frau		Freudelsperger Sagl	Johanna	vamos Verein zur Integration	
Frau		Gondeck	Martina	Wien Work AASS	
Herr		Gruber	Heribert	Chance B	heribert.gruber@chanceb.at
Herr		Haslmaier	Gernot	Verein autArK	g.haselmaier@autark.co.at
Frau		Hochmair	Monika	arbas Arbeitsassistentz Tirol	
Frau		Hrouza	Angela	PSZ GmbH	a.hrouza.tapeszentrum@psz.at
Frau		Lendl	Erika	Lebenshilfe Graz und Umgeb. Voitsberg faMoos	erika.lendl@aon.at
Frau		Linke-Sentesch	Karin	PSZ GmbH. Fachbereich Berufliche Integration	
Frau		Manigatterer	Margarete	Pro mente Arbeitsassistentz Wels	
Frau	MSc.	Mayer	Ursula	Lebenshilfe Tirol	u.mayer@tiral.lebenshilfe.at
Herr		Nageler	Christoph	Diakonie Kärnten	christoph.nageler@diakonie-kaernten.at
Frau		Oberscheider	Janette	autArK Integrationsfachdienst	j.oberschneider@autark.co.at
Frau	Mag.	Peham	Melanie	Caritas der Erzdiözese Wien	
Frau	Mag.	Rath	Doris	PSZ GmbH Fachbereich Berufliche Integration	d.rath@psz.co.at
Frau	Mag.	Soroldoni	Laura	Unternehmensberatung bab	laura.soroldoni@bab.aT
Herr	Mag.	Stadler Vida	Michael	Queraum Kultur& Sozialforschung	
Frau		Sternat Schaller	Eva	FAB workabout Graz / Projektleitung	eva.sternat-schaller@fab.at
Frau		Simmet-Jäger	Christa		aass-simmet-jaerger@noe.lebenshilfe.at
Herr	Mag.	Tauber	Michael	Miteinander	
Frau		Thurner Habicher	Lioba	werkstart Verein start	lioba@edumail.at
Frau	Mag.	Tschuk	Gertrud	autArK Integrationsfachdienst	g.tschuk@autark.co.at
Herr		Vitan	Oskar	Pro mente oberösterreich AASS	
Frau		Vollmann	Helga	AASS Südstmk. LebenshilfeRadkersburg	helga.vollmann@lebenshilfe-rakersburg.at
Frau		Votypka	Ulrike	bundessache.at	ulrike.votypka@wienwork.at
Frau		Willmann	Gerda	arbas Arbeitsassistentz Tirol	
Herr		Wippel	Gerald	Österreichischer Zivilinvalidenverband	gerald.wippel@oeziv.org
Frau	Mag.	Zaunerova Klausner	Renata	Promente Salzburg	renate.zaunerova@promentesalzburg.at
Frau		Zickbauer	Natascha	WITAF	
					aass-wienumgebung@caritas-wien.at
					aass-bruchleite@caritas-wien.at
					aass.erwachsene1@lebenshilfe-ennstal.at

Workshop 11

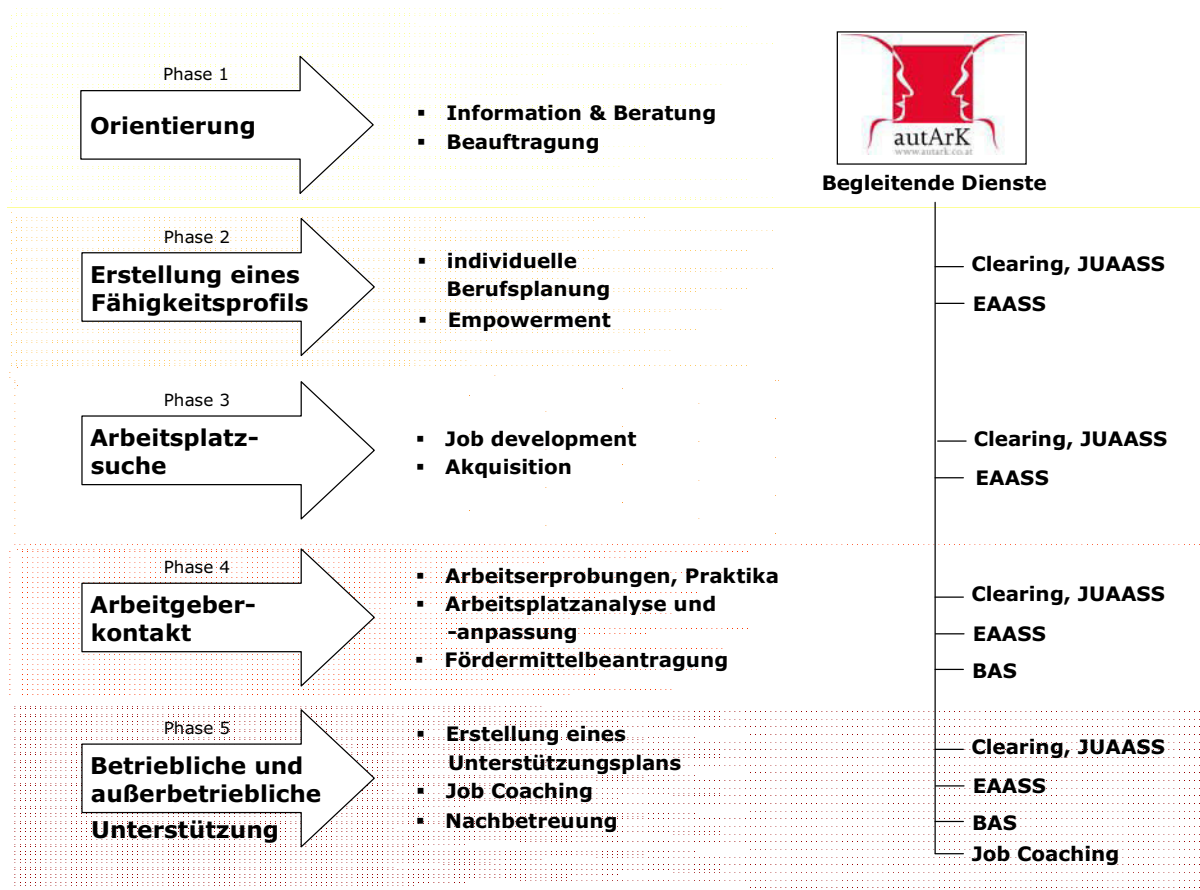
Luise Obernosterer: Job Coaching als inklusiver Bestandteil des Supported Employment



JOB COACHING ALS INKLUSIVER BESTANDTEIL DES SUPPORTED EMPLOYMENT

1. DER INTEGRATIONSPROZESS BEI AUTARK

Angelehnt an den Prozess der Unterstützten Beschäftigung, siehe EUSE (2007): Informationsbroschüre & Qualitätsstandards. URL: http://www.bag-ub.de/ub/download/ub_quality_EUSE_de.pdf [2008-08-28].



2. DER JOB COACHING - PROZESS

- 1) Die Arbeitsassistentz (AASS) bzw. Berufsausbildungsassistentz (BAS) stellt den Bedarf an Job Coaching (JC) fest.
- 2) Die AASS / BAS stellt einen JC-Antrag an die Bereichsleitung, welche für die Fallklärung und Ressourceneinteilung zuständig ist.
- 3) Die Bereichsleitung weist den JC-Auftrag einem Job Coach zu.

- 4) Phasen des JC:
- a) Vorbereitung – Bedarfsfeststellung, Fallklärung, Fallzuteilung, Kontaktaufnahme, Abklärung der Freiwilligkeit, Klärung der Rahmenbedingungen.
 - b) Beobachtung und Analyse – Feststellung, ob die Voraussetzungen für ein JC gegeben sind; Treffen einer Zielvereinbarung.
 - c) Einarbeitung (siehe dazu Pkt. 3 - Einsatzfelder).
 - d) Stabilisierung (siehe dazu Pkt. 3) – Sukzessive Verminderung der Unterstützungsleistung am Arbeitsplatz, um größtmögliche Selbständigkeit des / der KlientIn zu fördern.
 - e) Nachbetreuung – Regelmäßiger Kontakt zu den Beteiligten zur Sicherstellung einer langfristigen Integration.
- 5) Abschlussgespräche mit allen Beteiligten (Feedback, Reflexion).

3. JOB COACHING - EINSATZFELDER

Job Coaches bieten Unterstützung am Arbeitsplatz und begleiten ihre KlientInnen bei Praktika, Arbeitserprobungen und sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnissen. Sie können sowohl während der Erlangung als auch während der Sicherung eines Arbeitsplatzes durch die JUAASS / EAASS / BAS hinzugezogen werden. Sie haben die neutrale Sicht einer betriebsfremden Person und somit einen objektiven Zugang zum Thema. Auf dem Weg zur Entstehung eines erfüllenden Arbeitsplatzes begleiten Job Coaches den Betrieb und seine MitarbeiterInnen sowie das soziale Umfeld des / der KlientIn durch folgende Angebote:

- 1) Informations- und Beratungsgespräche.
- 2) Einlernen des Anfahrtsweges zum Arbeitsplatz (Anfahrtsweg-Training).
- 3) Anregungen zum individuellen Anpassen von Aufgaben, Anforderungsprofilen und Arbeitsplatz (job matching).
- 4) Hilfestellung bei räumlichen und / oder zeitlichen Orientierungsschwierigkeiten.
- 5) Training von Arbeitssequenzen.
- 6) Stärkung der persönlichen Kompetenzen des / der KlientIn.
- 7) Übersetzen und Vermitteln.
- 8) Abbau von Berührungsängsten und Unsicherheiten aller Beteiligten (soziale Integration).
- 9) Hilfestellung in Krisensituationen (Krisenprävention und -intervention).
- 10) Finden einer Vertrauensperson (Mentoring).
- 11) Reflexion und Feedback.