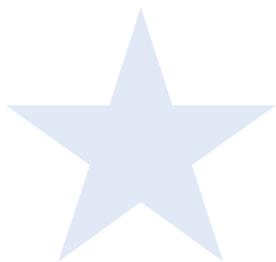




Europäischer Werkzeugkoffer für Unterstützte Beschäftigung





Inhalt

1.	Vorwort des Präsidenten der EUSE	3
2.	Vorwort zur deutschsprachigen Fassung	5
3.	Positionspapiere	6
3.1	Werte, Standards und Prinzipien von Unterstützter Beschäftigung	7
3.2	Orientierung und Beauftragung	11
3.3	Erstellung eines Fähigkeitsprofils	15
3.4	Betriebliches Praktikum	18
3.5	Arbeitsplatzsuche	22
3.6	Kontakte mit ArbeitgeberInnen	26
3.7	Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung	30
3.8	Bezahlte und unbezahlte Arbeit	35
3.9	Berufliche Entwicklung und beruflicher Aufstieg	38
3.10	Unterstützte Beschäftigung für Unternehmen	42
3.11	Unterstützte Beschäftigung für politische EntscheidungsträgerInnen	45
4.	Umsetzungsleitfäden	51
4.1	Orientierung und Beauftragung	52
4.2	Fähigkeitsprofil	60
4.3	Arbeitsplatzsuche und ArbeitgeberInnenkontakt	70
4.4	Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung	83
4.5	Anforderungen an MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung	95
5.	Anhang Fähigkeitsprofil	106
6.	Glossar	108

1. Vorwort des Präsidenten der EUSE

The European Union of Supported Employment was established to develop Supported Employment throughout Europe. Studies and research have shown that there is a lack of consistency, guidance and training materials for professionals and service providers employed in the field of Supported Employment for disabled/ disadvantaged people. The European Union of Supported Employment developed a Partnership consisting of managers and professionals who represent national, regional and local Supported Employment service providers across Europe. The partners were already linked through their involvement with the European Union of Supported Employment and all the partners currently delivering some form of vocational training or Supported Employment service either through their role as a local or regional organisation or through their national organisation for Supported Employment.

The Partnership's aim was to produce a European Supported Employment Toolkit. This toolkit consists of a range of Position Papers and How to Guides and has been designed to increase the knowledge and skills of professionals responsible for the delivery of Supported Employment services. The toolkit is primarily aimed at service providers for use in their staff development programmes.

The objectives of the Partnership were to:

- Design and develop a range of learning, practical guidance and instructional Materials that will support service providers/ participants in the acquisition and use of knowledge, skills and awareness to support disabled/ disadvantaged people into the European labour market
- Develop the Supported Employment model in Europe to facilitate improvements to standards and practices in the vocational education and training of Supported Employment service provider organisations
- Improve the quality and increase the cooperation between organisations, Institutions and professionals involved in the delivery of Supported Employment services throughout Europe
- Facilitate the development of innovative and good practices in the field of Supported Employment/ Vocational Education and Training between the participating countries/ Partners

The Partnership sought to reinforce a consistent methodology for the delivery of specialist Supported Employment services for people with significant disabilities as part of a longer term aim of increasing the numbers of severely disabled people entering sustainable employment. The Partnership sought to address the need for support and assistance required by employers and to meet the need for improved awareness by policy makers and funders.

It is widely recognised that people with disabilities are one of the most economically inactive groups who face significant barriers when trying to access the open labour market. It was the intention of this Partnership to increase the awareness and competencies of the

staff that are responsible for the assessment, job finding and on-going employment support for job seekers and employees with disabilities. Moreover, the Toolkit aims to reinforce the values, standards, principles and process of Supported Employment and to encourage us all to adhere to the full model of Supported Employment.

Michael J. Evans
President, European Union of Supported Employment
Manager, Employment Unit, Dundee City Council

2. Vorwort zur deutschsprachigen Fassung

Die European Union for Supported Employment (EUSE) trägt als europäischer Dachverband seit 1993 zur Verankerung und qualitativen Weiterentwicklung der Unterstützten Beschäftigung in Europa bei, deren Bezeichnung in Österreich übrigens Dienstleistungen der Beruflichen Integration bzw. Begleitende Hilfen lautet.

Österreich ist in der EUSE durch den Dachverband berufliche Integration vertreten. Seit nunmehr acht Jahren ist der Dachverband berufliche Integration bestrebt, die Zahl von Menschen mit Behinderung/ Beeinträchtigung im Erwerbsleben zu erhöhen, behinderungsbedingte Nachteile auszugleichen und über die Fördermaßnahmen für berufliche Integration zu informieren. dabei-austria vertritt die Interessen von rund 50 Organisationen, die sich im Auftrag des Bundessozialamtes um berufliche Integration bemühen. Deren Dienstleistungsangebot umfasst Clearing, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz, JobCoaching und persönliche Assistenz am Arbeitsplatz.

Durch die Kooperation über die Grenzen hinweg, wie etwa in der Leonardo Partnerschaft „European Supported Employment Toolkit“, deren Endprodukt die vorliegende Publikation darstellt, gelangen wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Unterstützten Beschäftigung nach Österreich. Diese Leonardo Partnerschaft wurde im Zeitraum Juli 2008 bis Juni 2010 unter Beteiligung von Dachverbänden aus Schottland, Nordirland, England, Dänemark, Finnland, Deutschland, Griechenland, Irland, Norwegen, Spanien, Schweden und Österreich umgesetzt.

Mit der Erstellung und Produktion einer deutschsprachigen Fassung unterstreicht der Dachverband berufliche Integration Österreich seinen wichtigen inhaltlichen Schwerpunkt der Qualitätssicherung und methodischen Weiterentwicklung der Beruflichen Integration in Österreich: Die europäischen Ergebnisse werden so einem österreichischen Fachpublikum, interessierten KollegInnen aus der Praxis, Verantwortlichen in den Trägerorganisationen sowie den politischen EntscheidungsträgerInnen in deutscher Sprache zugänglich gemacht. Damit liegt eine gesamt-europäische Sicht auf Grundsätze, Standards und zukünftige Entwicklungserfordernisse und -optionen vor, die es in der österreichischen Diskussion aufzugreifen gilt.

3. Vorwort zu den Positionspapieren

Die Positionspapiere sind als Zusammenfassung der wesentlichen und wichtigsten Informationen zu ausgewählten Aspekten der Unterstützten Beschäftigung angelegt. Sie sollen nicht nur AnbieterInnen der Dienstleistungen sondern auch Betroffenen und deren Angehörigen sowie ArbeitgeberInnen und politischen EntscheidungsträgerInnen auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene als Übersicht über die Positionen des Europäischen Dachverbands für Unterstützte Beschäftigung zu diesen wichtigen Aspekten dienen. Und sie sollen dazu beitragen, dass all diese genannten Gruppen sich auf die Stärken und Werte des komplexen Modells der Unterstützten Beschäftigung beziehen und stützen.

3.1 Werte, Standards und Prinzipien von Unterstützter Beschäftigung

Einführung

Unterstützte Beschäftigung ist eine Arbeitsmethode zur Erlangung und Erhaltung von bezahlter Arbeit für Menschen mit Behinderungen und anderer benachteiligter Gruppen am allgemeinen Arbeitsmarkt. Diese Arbeitsmethode ist eine proaktive politische Strategie, die der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen entspricht. Dieses Positionspapier wird die Unterschiede zwischen dieser Vorgehensweise und anderen aktuell in Europa vorkommenden unterstützenden Methoden definieren und die Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung im Hinblick auf Werte, Standards und Prinzipien von Unterstützter Beschäftigung darstellen.

Hintergrund

Das Konzept, die Prinzipien und Werte von Unterstützter Beschäftigung basieren auf früheren Arbeiten aus Nord Amerika, die zeigten, dass Menschen mit schweren Lernbehinderungen eine Vielfalt an komplexen Aufgaben erledigen können. Sie stellen eindrücklich das Potential und die Fähigkeiten von Menschen mit Lernschwierigkeiten für die Teilnahme an der Erwerbsarbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt dar. Aufgrund des Erfolges von Unterstützter Beschäftigung in der Begleitung von Menschen mit Lernschwierigkeiten zur Erlangung und Erhaltung einer Beschäftigung, wurde das Modell weiterentwickelt und erweitert, um alle Bereiche von Behinderung und Benachteiligung einzuschließen.

In den späten 1980er Jahren wurde das Modell auch in Europa übernommen und eine Reihe von einschlägigen Organisationen in verschiedenen europäischen Staaten startete erfolgreich Pilotprojekte zur Unterstützten Beschäftigung, hauptsächlich finanziert über EU-Programme wie Helios und Horizon.

Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung (EUSE)² wurde 1993 gegründet und hat seitdem eine Struktur entwickelt. Die Definition von Unterstützter Beschäftigung in Europa lautet: „Das Unterstützen von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes“ (Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung 2005).

¹ Siehe Glossar

² Siehe Glossar

³ Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung (2005) – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

Die Themen

Unterstützte Beschäftigung steht im Einklang mit den Konzepten des Empowerments, der sozialen Inklusion sowie der Würde und dem Respekt vor dem Individuum. Innerhalb Europas wurde eine Vereinbarung über Werte und Prinzipien getroffen, die während aller Phasen und Maßnahmen von Unterstützter Beschäftigung berücksichtigt werden sollte und die an den vollen Bürgerrechten von Individuen festhält³.

Individualität – Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung betrachtet jeden Menschen mit seinen individuellen Interessen und Vorlieben sowie seiner Verfassung und Lebensgeschichte als einmalig.

Respekt – Die Maßnahmen der Unterstützten Beschäftigung sind stets altersgerecht, respektvoll und fördernd.

Selbstbestimmung – Unterstützte Beschäftigung hilft Menschen dabei, ihre Interessen und Vorlieben zu nutzen, ihre Entscheidung zu äußern und ihren Lebens- und Arbeitsplan entsprechend ihrer persönlichen Verfassung und den Gegebenheiten zu definieren. Sie fördert die Fähigkeit des Individuums, für sich und seine Belange einzustehen (self-advocacy).

Fundierte Entscheidungen – Unterstützte Beschäftigung hilft dem Individuum dabei, seine Möglichkeiten vollständig zu verstehen, so dass es durchwegs im Einklang mit seinen Vorlieben und mit einem Verständnis für die Konsequenzen seiner Wahl entscheiden kann.

Empowerment – Unterstützte Beschäftigung assistiert dem Individuum bei Entscheidungen hinsichtlich seines Lebensstils und seiner Teilhabe in der Gesellschaft. Bei der Planung, Entwicklung und Auswertung der Angebote spielt der/ die Einzelne die Hauptrolle.

Vertrauliche Behandlung von Daten – Die MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung behandeln die von KlientInnen gegebenen Informationen vertraulich. Die KlientInnen haben Zugang zu den von den Dienstleistungsorganisationen über sie gesammelten persönlichen Daten. Jede Weitergabe von Daten liegt im Ermessen der KlientInnen und bedarf deren Zustimmung.

Flexibilität – Personal- und Organisationsstrukturen können entsprechend den Bedürfnissen der KlientInnen aufgelöst werden. Dienstleistungen werden flexibel gehandhabt, um auf die Bedürfnisse der KlientInnen reagieren zu können; sie werden angepasst, um spezifische Anforderungen zu erfüllen.

Barrierefreiheit - Dienstleistungen, Einrichtungen und Auskünfte der Unterstützten Beschäftigung sind für Menschen mit Behinderungen barrierefrei zugänglich.

Die Werte und Prinzipien von Unterstützter Beschäftigung werden in einem 5 Phasen Prozess umgesetzt, der als europäisches Referenzmodell identifiziert und anerkannt ist und der als Rahmen für Unterstützte Beschäftigung dient.

- Orientierung und Beauftragung – dient der Herstellung von Barrierefreiheit, die sicherstellt, dass fundierte Entscheidungen getroffen werden
- Erstellung eines Fähigkeitsprofils – gewährleistet Empowerment des/ der Einzelnen während des gesamten Prozesses
- Arbeitsplatzsuche – Selbstbestimmung und fundierte Entscheidungen sind die Grundwerte in Unterstützter Beschäftigung
- ArbeitgeberInnenkontakt – Barrierefreiheit, Flexibilität und Vertraulichkeit sind die Grundwerte, die diesen Prozess leiten
- Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung - Flexibilität, Vertraulichkeit und Respekt sind die wichtigsten Komponenten für erfolgreiche unterstützende Maßnahmen. Unterstützende Maßnahmen sind vor allem jene, die während einer bezahlten Beschäftigung des/ der KlientIn von einem Mitarbeiter/ einer Mitarbeiterin der Unterstützter Beschäftigung geleistet werden.

Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung

Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung setzt sich für das Konzept der Unterstützten Beschäftigung ein, als Methode, die Menschen mit Behinderungen und benachteiligten Gruppen hilft, ihr Recht auf Arbeit wahrzunehmen.

Während weltweit geringfügige Variationen der Definition existieren, bleiben für das Europäische Modell von Unterstützter Beschäftigung vor allem drei beständige Elemente grundlegend:

1. Bezahlte Arbeit – der/ die Einzelne sollte ein der geleisteten Arbeit entsprechen des Gehalt erhalten – falls ein nationaler gesetzlicher Mindestlohn existiert, sollte zumindest dieser oder das branchenübliche Gehalt bezahlt werden.
2. Allgemeiner Arbeitsmarkt – Menschen mit Behinderungen sollten als reguläre ArbeitnehmerInnen tätig sein, mit gleichem Einkommen, gleichen Regeln und unter gleichen Bedingungen wie andere Beschäftigte in öffentlichen, privaten und ehrenamtlichen Wirtschaft- bzw. Arbeitsbereichen.
3. Kontinuierliche Unterstützung – Dies verweist auf eine Unterstützung in ihrer umfassendsten Konzeptionierung – während einer bezahlten Beschäftigung. Die Unterstützung ist individualisiert und richtet sich nach den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen.

Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung setzt sich dafür ein, dass Fachkräfte in der Unterstützten Beschäftigung in der Lage sind, Fachkompetenz, Wissen und Bewusstsein im Hinblick auf jene Werte zu zeigen, die den Prozess der Unterstützten Beschäftigung leiten.

Schlussfolgerungen

Unterstützte Beschäftigung ist eine Interventionsmethode, die Individuen mit Behinderungen oder Benachteiligungen unterstützt, einen bezahlten Job am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen. Der europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung hat klar festgeschriebene Werte und Prinzipien sowie ethischen Richtlinien für Fachkräfte um sicherzustellen, dass die Bedürfnisse des Einzelnen über allen Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Prozess der Unterstützten Beschäftigung stehen.

Weiterer Lesestoff

- EUSE Positionen „Orientierung und Beauftragung“
- EUSE Positionen „Erstellung eines Fähigkeitsprofils“
- EUSE Positionen „Kontakte mit ArbeitgeberInnen“
- EUSE Positionen „Arbeitsplatzsuche“
- EUSE Positionen „Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung“

3.2 Orientierung und Beauftragung

Einführung

Bei der Unterstützten Beschäftigung¹ hat die Eingangsphase, d.h. die Phase der Orientierung und Beauftragung durch die KlientInnen, einen hohen Stellenwert. Dieser Prozess trägt vor dem Eintritt in die nächste Phase des Modells der Unterstützten Beschäftigung entscheidend dazu bei, dass alle beteiligten Parteien (z. B. Arbeitssuchende und Organisationen der Unterstützten Beschäftigung) zu einer Übereinkunft kommen.

Dieses Positionspapier legt die Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung, im Hinblick auf die Themen und die Aktivitäten der Unterstützten Beschäftigung in der Phase der Orientierung und Beauftragung durch KlientInnen, dar.

Hintergrund

Orientierung und Beauftragung ist die erste entscheidende Phase im 5-Phasen-Prozess der Unterstützten Beschäftigung². Die Berücksichtigung der grundlegenden Prinzipien wie Respekt, Selbstbestimmung, Befähigung zu fundierten Entscheidungen, Vertrauen, Flexibilität, Barrierefreiheit und Individualität ist für diese Eingangsphase wesentlich.

Am Ende dieser Phase soll der/ die Einzelne fundiert darüber entscheiden können, ob er/ sie die Unterstützte Beschäftigung zur Arbeitssuche nutzen und mit welchem Fachdienst er/ sie dies tun möchte.

Die Aktivitäten in dieser Phase sind umfangreich und vielfältig und sollen es ermöglichen, dass die/ der Arbeitssuchende mit den korrekten Informationen und Kenntnissen ausgestattet wird, um eine fundierte Entscheidung über den Eintritt in ein Programm der Unterstützten Beschäftigung treffen zu können. Die Aktivitäten müssen sachbezogen und personenzentriert sein, wenn ein positives Ergebnis erreicht werden soll

Darüber hinaus gibt es einen Grundsatz in der Unterstützten Beschäftigung, der besagt, dass „jede/ r der/ die arbeiten will auch arbeiten kann, wenn die entsprechende Unterstützungsleistung verfügbar ist“. Dies erlaubt keine Ablehnung von KlientInnen.

¹ Siehe Glossar

² Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung siehe auch EUSE (2005): Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

Die Themen

Das Prinzip, dass kein/ e Arbeitsuchende/ r zurückgewiesen werden darf, bleibt quer durch Europa ein umstrittenes Thema.

Viele etablierte regionale und nationale staatlich finanzierte Programme nennen sich „Unterstützte Beschäftigung“, entsprechen aber mehr den länderspezifischen Kriterien oder einem ökonomischen Beschäftigungsverständnis als den oben beschriebenen Werten der Unterstützten Beschäftigung. Das kann dazu führen, dass Arbeitsuchende bestimmte Kriterien einhalten müssen, um berechtigt zu sein in ein Projekt einzusteigen. Zum Beispiel kann von Arbeitsuchenden gefordert werden, einer bestimmten Mindestarbeitszeit zuzustimmen. Das führt zum Ausschluss von Arbeitsuchenden und stellt eine Beschränkung für viele Arbeitsuchende mit komplexem Hilfebedarf dar. Das Modell der Unterstützten Beschäftigung wurde ursprünglich entwickelt um Menschen mit erheblichen Behinderungen die Erlangung und Erhaltung von bezahlter Arbeit zu ermöglichen. Das muss die Entwicklung der Unterstützten Beschäftigung immer leiten.

Das Thema der „Job Readiness“ (für eine Arbeit entsprechend vorbereitet sein) ist ein weiterer Faktor, der in vielen Ländern in aktuellen staatlich etablierten Programmen eingeführt wurde, aber dem Prinzip der Unterstützten Beschäftigung widerspricht. Bei Unterstützter Beschäftigung erfolgt nämlich zuerst das Platzieren an einem Arbeitsplatz, dann erst die Qualifizierung am Arbeitsplatz und schließlich die Erhaltung der Arbeit und die Förderung der beruflichen Entwicklung. Der Begriff des Job-Ready-Seins hat dazu geführt, dass viele Menschen mit Behinderungen zur Erreichung dieses Ziels einen Großteil ihres Arbeitslebens in Qualifizierungen verbringen. Professionelles Arbeiten in diesem Feld hat sich nach den Wünschen der Personen zu richten, die tatsächlich arbeiten wollen und nicht nach dies ausschließenden Qualifizierungsprogrammen oder Ausbildungen.

Diese Programme, die auf einer wirtschaftlichen Sichtweise basieren, schließen jene Personen aus, die dem Modell der Unterstützten Beschäftigung am meisten bedürfen. Es ist aber dennoch wichtig, die Werte und Prinzipien des Modells einzuhalten und darum sollten sich die Organisationen auch bemühen.

Trotz der oben erwähnten Einschränkung, die für viele Fachkräfte der Unterstützten Beschäftigung den Arbeitsalltag bestimmen, wurden entscheidende Bereiche der partnerschaftlichen Arbeit entwickelt. Der Versuch, ein gemeinsames Verständnis von Unterstützter Beschäftigung innerhalb Europas herzustellen, wird fortgesetzt.

Abgesehen von diesen zwei grundlegenden Themen (Nicht-Ablehnung und Job Readiness) ist das Hauptziel dieser Phase den/ die Arbeitsuchende/ n umfassend über den Prozess der Unterstützten Beschäftigung zu informieren und einen passenden Fachdienst zu identifizieren.

Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung sollten im Kontakt mit einer Person darauf achten, dass die Informationen anschaulich, präzise, leicht verständlich und in verschiedenen

barrierefreien Formaten (z. B. große Schrift, Braille, zum Anhören, leicht verständliche Sprache) angeboten werden. Fachkräfte müssen alternative Methoden herausfinden im Kontakt mit Menschen mit Behinderungen und anderen benachteiligten Gruppen. Es reicht nicht aus, nur Informationen über die Dienstleistungsangebote zu produzieren (z. B. Informationsbroschüren), dieser Aktivität müssen auch persönliche Kontakte sowie Kontakte mit anderen AkteurInnen, die vom/ der Arbeitsuchenden vorgeschlagen wurden (z. B. Familienmitglieder, Gesundheitspersonal, LehrerInnen, BerufsberaterInnen) folgen. Die Phase der Orientierung und Beauftragung sollte auch über eine gewisse Zeitspanne beibehalten werden.

Darüber hinaus existieren oft auch Beschränkungen hinsichtlich der Zeitdauer, die ein/ e MitarbeiterIn der Unterstützten Beschäftigung für diese Phase reservieren darf. Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung müssen aber Zeit und Energie innerhalb dieser Phase investieren, da dies den weiteren Phasen im Prozess Nutzen bringen wird.

Um das zu erreichen, sollte von den Fachdiensten der Unterstützten Beschäftigung ein personenzentrierter Ansatz übernommen werden. Dieser Ansatz gewährleistet, dass die beratene Person beteiligt ist, die Phase steuert und dass sie eine fundierte Auswahl und fundierte Entscheidungen trifft. Personen sollten in der Entscheidung, welche Fachdienste sie nutzen wollen, aus einer gewissen Anzahl von AnbieterInnen wählen können. In manchen geographischen und besonders in ländlichen Regionen steht allerdings oft nur ein Fachdienst zur Auswahl. Selbst wenn dies der Fall ist, sollten die Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung eine gute Praxis durch eine personenzentrierte Vorgehensweise und durch das Bereitstellen barrierefreier Kommunikation und Information gewährleisten.

Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung³

Obwohl die Verbreitung (staatlich finanzierter Programme) von Unterstützter Beschäftigung durch europäische Länder gewürdigt und begrüßt wird, hat der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung Sorge, dass kein einheitlicher europäischer Ansatz im Bereitstellen der Dienstleistung verfolgt wird. Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung hält daran fest, dass das Modell der Unterstützten Beschäftigung die fünf Phasen, Orientierung bzw. Beauftragung, Arbeitsplatzsuche, Kontakte mit ArbeitgeberInnen und betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung enthält. Programme, die diese Phasen nicht oder nur teilweise haben, entsprechen nicht dem Modell der Unterstützten Beschäftigung. Insofern ist die Bezeichnung Unterstützte Beschäftigung für so viele unterschiedliche Maßnahmen für alle relevanten Beteiligten, von den Behörden bis zu den Menschen mit Behinderungen, verwirrend.

Die EUSE wird sich bemühen, dass die grundlegenden Werte von Unterstützter Beschäftigung eingehalten werden. Orientierung und Beauftragung stellen die erste Phase in einem wichtigen Prozess für eine Person dar und diese sollte als solche zur Beschäftigung führen.

³ In der Folge kurz EUSE (European Union for Supported Employment) genannt.

Die EUSE empfiehlt in allen fünf Phasen von Unterstützter Beschäftigung einen personenzentrierten Ansatz, im Besonderen aber während der Phase der Orientierung und Beauftragung. Außerdem müssen Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung sicherstellen, dass Informationen und Kommunikationsmethoden für alle Interessierten vollkommen barrierefrei und geeignet sind.

Die EUSE plädiert dafür, dass alle Personen eine gewisse Auswahl an Fachdiensten der Unterstützten Beschäftigung haben, aber sie akzeptiert, dass dies in manchen Regionen nicht möglich oder umsetzbar ist. EUSE würde empfehlen, dass sich auch diejenigen, die alleinige AnbieterInnen sind, um beste Praxis bemühen.

Schlussfolgerungen

Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung glaubt, dass es Schwierigkeiten innerhalb der aktuellen „Modelle“ von Unterstützter Beschäftigung in Europa gibt und wird sich als Folge weiterhin dafür einsetzen politische EntscheidungsträgerInnen über das „Modell“ zu informieren und dafür einzunehmen. Trotz dieser Sichtweise erkennt EUSE aber auch an, dass in vielen Ländern die nationalen Aktionspläne für Beschäftigung ökonomische Aspekte zu berücksichtigen haben.

Die Herstellung des Gleichgewichtes zwischen ökonomisch sinnvoller Beschäftigung und dem Recht des/ der Einzelnen, seiner/ ihrer Arbeit mit Hilfe der richtigen Unterstützung nachzugehen, wird in absehbarer Zukunft Gegenstand von Untersuchungen und Auseinandersetzungen in der europäischen Arbeit von EUSE sein.

Weiterer Lesestoff

- EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien von Unterstützter Beschäftigung“

3.3 Erstellung eines Fähigkeitsprofils

Einführung

In der Begleitung von Menschen mit Behinderungen und Benachteiligungen zur Sicherung und Erlangung einer bezahlten Beschäftigung wird in der Unterstützten Beschäftigung¹ ein personenzentrierter Ansatz gewählt, um relevante Daten über individuelle Neigungen, Interessen und berufliche Fähigkeiten sammeln zu können.

Zur Erfassung dieser Informationen wird im Prozess der Unterstützten Beschäftigung ein Fähigkeitsprofil erstellt.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung im Hinblick auf die Erstellung von Fähigkeitsprofilen in der Unterstützten Beschäftigung dar.

Hintergrund

Die Unterstützte Beschäftigung wurde in den 1970/ 80er Jahren entwickelt, um Menschen mit Behinderungen zu helfen ihre eigenen beruflichen Entscheidungen zu treffen und zu definieren, welche Unterstützung sie benötigen, um arbeiten zu können. Die Erstellung von Fähigkeitsprofilen dient dabei als personenzentriertes Instrument, um Arbeitssuchenden zu unterstützen, fundierte Entscheidungen über ihre Arbeitsvorlieben zu treffen und um nötige Qualifizierungsstrategien im Rahmen der betrieblichen und außerbetrieblichen Unterstützung zu etablieren.

Dies unterscheidet sich von üblichen Beurteilungsverfahren im Rahmen von Rehabilitationsprogrammen, bei welchen Personen in geschützter Umgebung getestet werden und danach Unterstützungsstrategien festgelegt werden.

Im Prozess der Erstellung eines Fähigkeitsprofils werden Arbeitssuchende heute dabei unterstützt, fundierte und realistische Entscheidungen hinsichtlich ihrer Arbeit und zukünftigen beruflichen Entwicklung zu treffen.

Die Themen

Das Fähigkeitsprofil stellt die zweite Phase des 5-Phasen-Prozesses der Unterstützten Beschäftigung dar². Dieses Instrument stellt eine strukturierte und zielorientierte Herangehensweise im Rahmen eines personenzentrierten Ansatzes dar und führt bis hin zu Sicherung und Erlangung von Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Ziel ist es, die bestmögliche Übereinstim-

¹ Siehe Glossar

² Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung siehe auch EUSE (2005): Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

mung (Job-Match) zwischen den Kompetenzen und dem Unterstützungsbedarf des/ der Arbeitssuchenden und den Anforderungen des Jobs bzw. des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin zu erreichen.

In der Erstellung eines Fähigkeitsprofils geht es nicht darum, dass die DienstleistungsanbieterInnen die Informationen über den/ die Arbeitssuchende/ n sammeln und dann in seinem/ ihrem Interesse Entscheidungen treffen. Vielmehr handelt es sich dabei um ein Instrument, das DienstleistungsanbieterInnen zur Prozessgestaltung nutzen können, um Arbeitssuchende in die Lage zu versetzen, eigene und fundierten Entscheidungen hinsichtlich Arbeit und beruflicher Zukunft zu treffen.

Die Erstellung eines Fähigkeitsprofils zielt auf die Entwicklung eines individuellen Bewusstseins und auf ein Verständnis von den eigenen Möglichkeiten und Hindernissen am Arbeitsmarkt ab. Es gibt Belege dafür, dass die Erstellung des Fähigkeitsprofils einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt darstellt³.

Betriebliche Praktika und Schnuppertage sind mögliche Methoden die während der Erstellung eines Fähigkeitsprofils angewandt werden können. Praktika sollten immer klar als ein Teil des individuellen Planungsprozesses definiert und strikt zeitlich limitiert sein. Sie sollten nicht als eigenes Ziel gesehen werden, sondern immer als ein Mittel dazu, Fertigkeiten und Arbeitsmöglichkeiten zu entwickeln. Die im Prozess erarbeitete Unterstützungsstrategie sollte vom/ von der Arbeitssuchenden, unbeachtet seiner/ ihrer Behinderung oder Benachteiligung, verstanden und anerkannt wird.

Gelegentlich werden in der Unterstützung von Arbeitssuchenden wenige Anstrengungen unternommen, um seine/ ihre beruflichen Entscheidungen zu definieren. Sofortige Entscheidungen und Jobsuche werden oft als die beste Methode beschrieben, um eine Beschäftigung zu finden und einen passenden Job zu gewährleisten. Allerdings hat die Erfahrung gezeigt, dass das völlige Unterbleiben von Planung und Orientierung mit Arbeitssuchenden normalerweise zu unpassenden Arbeitsplätzen und Arbeitsmisserfolgen führt.

Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung

Innerhalb dieses personenzentrierten Ansatzes ist das Fähigkeitsprofil ein individueller, flexibler und lebendiger Plan mit detaillierten Informationen über Neigungen, Motivationen, Fertigkeiten und das Wissen des/ der Arbeitssuchenden. Der Plan sollte zudem klar die dem Bedarf des/ der Arbeitssuchenden entsprechenden Hilfen und Ressourcen festlegen.

Die Erstellung eines Fähigkeitsprofils ist ein kooperativer Prozess zwischen den Arbeitssuchenden und den DienstleistungsanbieterInnen. Es ist wichtig, dass der/ die Arbeitssuchende den

³ Doose, Stefan (2007). Unterstützte Beschäftigung - Berufliche Integration auf lange Sicht, S. 329-334. Lebenshilfe-Verlag, Marburg.

Prozess steuert (Empowerment). Die Erstellung des Fähigkeitsprofils muss gewährleisten, dass der/ die Arbeitsuchende Einsicht und Verständnis für die eigenen beruflichen Möglichkeiten vor dem Hintergrund ihrer/ seiner Interessen und Fähigkeiten gewinnt. Genauso wichtig ist es, dass Arbeitsuchende in der Lage sind, ihren eigenen Unterstützungsbedarf zu identifizieren und wirksame und geeignete Unterstützungsstrategien festzulegen.

Die Fachkräfte der Unterstützten Beschäftigung sind während der Erstellung des Fähigkeitsprofils für die Etablierung einer gut funktionierenden Arbeitsbeziehung bei gleichzeitiger Wahrung der notwendigen professionellen Distanz verantwortlich. Es ist gleichermaßen wichtig klarzustellen, wer während des Prozesses für die verschiedenen Aufgaben verantwortlich ist und wer die wichtigsten Beteiligten im beruflichen und privaten Netzwerk des/ der Arbeitsuchenden sind. Die Verantwortung für die Dokumentation und Fertigstellung des Fähigkeitsprofils liegt bei den MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung.

Das Fähigkeitsprofil sollte mit einem Aktionsplan⁴ abschließen, welcher die vereinbarten Aktivitäten, Resultate, Absichten und Ziele spezifiziert und Verantwortungen festlegt.

Schlussfolgerungen

Die Erstellung eines Fähigkeitsprofils ist ein personenzentrierter Prozess, der von den Arbeit-suchenden gesteuert wird, und der zur Wahl der individuellen Unterstützungsstrategien im Hinblick auf die Erlangung und Erhaltung einer Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt beitragen soll. Dadurch unterscheidet sich dieses von herkömmlichen Einschätzungsverfahren. Das Fähigkeitsprofil ist eine entscheidende Phase im Prozess der Unterstützten Beschäftigung.

Weiterer Lesestoff

- EUSE Positionen „Betriebliches Praktikum“
- EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien“

⁴ Siehe Glossar

3.4 Betriebliches Praktikum

Einführung

Das betriebliche Praktikum - als Methode zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bei der Erlangung und Sicherung von bezahlter Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt - ist ein viel diskutiertes Thema in der Unterstützten Beschäftigung.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung zu den Themen, die im Zusammenhang mit betrieblichen Praktika stehen, dar. (EUSE)

Hintergrund

Unterstützte Beschäftigung wurde zum Teil deshalb entwickelt, um zu verhindern, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten in beschäftigungstherapeutischen Maßnahmen¹ oder in unbezahlten Beschäftigungsverhältnissen verbleiben. Am Beginn der Unterstützten Beschäftigung stand die Erkenntnis, dass die „zuerst qualifizieren, dann platzieren“ - Methoden wenig zur Integration von Menschen mit Behinderungen ins normale Arbeitsleben beitragen. Die Entstehung der „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“-Strategie verlief erfolgreich und die Besonderheit der kollegialen Unterstützung, erhöhte das Engagement der relevanten Beteiligten. Partnerschaftliches Arbeiten gehört in der Unterstützten Beschäftigung nun zum Alltag.

Die EUSE Definition von Unterstützter Beschäftigung enthält den Ausdruck „das Erhalten von bezahlter Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt“, um aufzuzeigen, dass Unterstützte Beschäftigung wirkliche Arbeit für echtes Geld bedeutet.

Die Organisation eines betrieblichen Praktikums, Platzierung ohne Bezahlung, könnte deshalb dieser EUSE-Definition widersprechen. Zudem ist es aus der üblichen Perspektive der Unterstützten Beschäftigung das Ziel zu „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“. Das ließe die Vermutung zu, dass der Arbeitsuchende während der Aktivität des „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“ bezahlt wird, erfahrungsgemäß ist dies aber selten der Fall.

Die Definition und die Komponenten eines betrieblichen Praktikums sind noch nicht festgelegt und doch ist die Durchführung von betrieblichen Praktika allgemein üblich, allerdings sind die Dienstleistungsangebote sehr unterschiedlich.

¹ Siehe Glossar. Mit dem Begriff beschäftigungstherapeutischen Maßnahmen (auch Geschützte Werkstätten, Tagesheimstätten, Tageszentren, Beschäftigungstherapie etc. genannt) sind Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen gemeint, deren Leistungsfähigkeit aufgrund ihrer Behinderung so weit herabgesetzt ist, dass eine Erwerbstätigkeit derzeit nicht möglich. In diesen Einrichtungen erfolgt - ähnlich wie bei einer beruflichen Tätigkeit - soziale Eingliederung und eine Förderung der Fähigkeiten durch Menschen fachliche Begleitung Betreuung, sinnvolle und nützliche Beschäftigung.

Die Themen

Die meisten Arbeitsuchenden, die sich an die AnbieterInnen von Unterstützter Beschäftigung wenden, hatten bis dahin entweder noch keine langen Beschäftigungszeiten oder seit dem Verlassen der Schule bzw. der Ausbildung noch gar keine Arbeitsmöglichkeiten. Sie sind unsicher in Bezug auf ihre eigenen beruflichen Wünsche bzw. Vorlieben, Stärken und Schwächen. Einrichtungen von Unterstützter Beschäftigung betrachten daher das betriebliche Praktikum als ein hervorragendes Mittel um den Unterstützungsbedarf sowie erste Einblicke in der Arbeitswelt zu vermitteln. Darüber hinaus können Arbeitsuchende durch das Kennenlernen verschiedener Umgebungen und Situationen ihre Wahlmöglichkeiten erweitern. Studien belegen, dass die Mehrheit der einschlägigen Organisationen betriebliche Praktika als Methode verwenden, um einen bezahlten Job am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen².

Es gibt jedoch Anzeichen dafür, dass Praktika zunehmend länger dauern, manchmal über sechs Monate; es kann also in Betracht gezogen werden, dass diese Platzierungen eigentlich ehrenamtliche Beschäftigungen sind und nicht einen weiteren Schritt bzw. eine weiterführende Methode hin zu bezahlter Arbeit darstellen. Ebenso fehlt Klarheit über den Unterschied zwischen betrieblichen Praktika und Schnuppertagen. Dieser könnte darin bestehen, dass unterschiedliche Fachdienste unterschiedliche Terminologien verwenden; obwohl Schnuppertage oft als eine Tätigkeit angesehen werden, die ein paar Stunden bis hin zu wenigen Tagen dauern kann und die dem Arbeitsuchenden das Ausprobieren einer bestimmten Tätigkeit ermöglichen soll.

Darüber hinaus hat sich das „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“-Konzept zwar - auch nach der Erweiterung der Unterstützten Beschäftigung auf andere Zielgruppen - als effektive Methode erwiesen, kann aber nicht mehr als einzige Unterstützungsmethode für Arbeitsuchende mit Behinderungen oder Benachteiligungen zur Erreichung von bezahlter Beschäftigung betrachtet werden. Unterstützte Beschäftigung hat sich in den letzten zehn Jahren in Europa wesentlich weiterentwickelt und der Schwerpunkt liegt nicht mehr ausschließlich bei Personen mit Lernschwierigkeiten.

Es gibt die Meinungen, dass betriebliche Praktika in der Unterstützten Beschäftigung keinen Platz haben sollten, da Menschen mit Behinderung an einen Arbeitsplatz als bezahlte Beschäftigte qualifiziert werden sollten und dass Menschen mit Behinderungen während betrieblicher Praktika (Arbeitsleistung ohne Bezahlung) ausgebeutet werden. Diese Argumente sind natürlich stichhaltig, aber nur in gewisser Hinsicht.

² Spjelkavik/ Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities; p. 16. Work Research Institute, Oslo.

Es gibt keinen Zweifel daran, dass betriebliche Praktika nützliche und wirksame Aktivitäten im Prozess der Unterstützten Beschäftigung sind und direkt und indirekt hilfreich bei der Unterstützung von Arbeitsuchenden zur Erlangung einer Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt sind. Wenn eine Person lange ohne bzw. noch nie in Beschäftigung war, braucht sie diese Erfahrung um ihre beruflichen Vorlieben und Wünsche, eigene Stärken und Schwächen festzustellen. Es ist dafür nicht nötig übermäßig lange Ausbildungsprogramme zu durchlaufen, ein Praktikum hilft einer Person herauszufinden, was sie in einem bestimmten Arbeitsumfeld mag oder nicht mag. Ein betriebliches Praktikum nützt dem/ der Einzelnen als Ergänzung für die Bewerbung und den Lebenslauf sowie als Diskussionsgrundlage bei einem Vorstellungsgespräch. Auf diese Weise werden Beschäftigungsaussichten ebenso wie Selbstvertrauen und das Selbstwertgefühl verbessert. Ein betriebliches Praktikum kann Einblick in die Bedeutung echter Beschäftigung geben und helfen eigene Kompetenzen und Durchhaltevermögen einzuschätzen; es können neue Fertigkeiten entwickelt und auf bestehende aufgebaut werden; es kann auch als eine Aktualisierung der Arbeitsreferenzen gesehen werden und eine Möglichkeit sein, dass ArbeitgeberInnen eine beständigere Beschäftigung in Betracht ziehen, da Arbeitsuchende ihre Fertigkeiten, Fähigkeiten und Motivationen während des Praktikums präsentieren können.

Das Thema scheint sich nicht mehr länger um die Frage „Sollen wir betriebliche Praktika organisieren?“ zu drehen, sondern sich vielmehr damit zu beschäftigen „Wie sollen wir ein betriebliches Praktika definieren und organisieren?“ Es hat keinen Zweck an der herkömmlichen Haltung, dass in der Unterstützten Beschäftigung kein Platz für betriebliche Praktika ist, festzuhalten, wenn eine große Mehrheit der Fachdienste in Europa diese bei der Unterstützung der Arbeitsuchenden anwendet. Wir müssen aber auch Vorkehrungen gegen die Bereitstellung von planmäßigen und verpflichtenden Praktika treffen besonders wenn sie nicht in eine bezahlte Beschäftigung münden.

Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung

Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung erkennt und akzeptiert, dass betriebliche Praktika ein integraler Bestandteil des 5-Phasen Prozesses sind und dass sie wahrscheinlich während der Phase 2 (Erstellung des Fähigkeitsprofils) und 3 (Arbeitsplatzsuche) stattfinden³. Dennoch muss, im Einklang mit den Werten und Prinzipien der Unterstützten Beschäftigung, ein personenzentrierter Ansatz zum Tragen kommen und ein betriebliches Praktikum soll nur dann organisiert werden, wenn ein tatsächlicher Bedarf vorliegt. Ein betriebliches Praktikum ist eine förderliche Aktivität im Prozess der Unterstützten Beschäftigung und dient der Unterstützung von Arbeitsuchenden bei der Feststellung ihrer beruflichen Wünsche, Stärken und Schwächen sowie ihres Unterstützungsbedarfs.

³ Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung siehe auch EUSE (2005): Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

Ein betriebliches Praktikum sollte zeitlich begrenzt werden, um eine Ausbeutung der Arbeitssuchenden zu vermeiden. Die EUSE empfiehlt, dass 8-12 Wochen eine ausreichende Zeitspanne sind, um die Ziele eines Praktikums zu erreichen. Ein Praktikum kann für jede wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden, es sollte aber auf Teilzeitvereinbarungen geachtet werden, damit Arbeitssuchende auch die anderen Schritte im Prozess der Unterstützten Beschäftigung fortsetzen können. Jedes Praktikum sollte auf seine Gefahren hin eingeschätzt werden und in einer Arbeitsplatzsituation (bevorzugt am allgemeinen Arbeitsmarkt) oder in einer Organisation oder Branche organisiert werden, die vom Arbeitssuchenden gewählt wurde.

Die Regeln und Bedingungen des betrieblichen Praktikums müssen zwischen Arbeitssuchenden und ArbeitgeberInnen vereinbart werden; die Vereinbarung sollte Themen wie z. B. Ziele des Praktikums, angebotene Unterstützung, übernommene Verpflichtungen, Einschränkungen, Versicherungsschutz, Dokumentationsbedarf und Evaluierung enthalten. Das Praktikum sollte entsprechend einer Unterstützten Beschäftigung kontrolliert und begleitet werden. Ein Schnupperpraktikum sollte in ähnlicher Weise wie ein betriebliches Praktikum organisiert werden. Der wichtigste Unterschied ist, dass ein Schnupperpraktikum erwartungsgemäß nicht länger als eine Woche dauern und hauptsächlich dazu dienen sollte, in kurzer Zeit verschiedene Tätigkeitsfelder auszuprobieren.

Die während des Praktikums gewonnenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse sollen dazu dienen, den Prozess der Arbeitsplatzsuche zu erweitern. Die Kommunikation zwischen ArbeitgeberInnen und Jobsuchenden sollte auf professionelle Art durch die Fachdienste von Unterstützter Beschäftigung - mit Respekt für die Würde von sowohl Jobsuchenden als auch ArbeitgeberInnen - begleitet werden und sich nach den Qualitätsstandards für Unterstützte Beschäftigung richten.

Schlussfolgerungen

Betriebliche Praktika sollten als Schritt zu einem Erfolg und nicht als Enderfolg betrachtet werden. Sie sollten vor dem Hintergrund der vorliegenden Werte und Prinzipien von Unterstützter Beschäftigung organisiert, entwickelt, geprüft und nur bei einem unbedingten Bedarf durchgeführt werden.

Weiterer Lesestoff

- EUSE Positionen „Bezahlte und unbezahlte Arbeit“
- EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien von Unterstützter Beschäftigung“

3.5 Arbeitsplatzsuche

Einführung

Innerhalb des Prozesses von Unterstützter Beschäftigung¹ ist die Arbeitsplatzsuche die Phase, in der die Arbeitssuchenden und potentiellen ArbeitgeberInnen aufeinander treffen². Die Fertigkeiten und Fähigkeiten werden nach Kriterien der Relevanz und der Anforderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt betrachtet und deshalb erfolgt hier die Übereinstimmung der Bedürfnisse der Arbeitssuchenden mit jenen der ArbeitgeberInnen.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung³ zur entscheidenden und herausfordernden Phase der Arbeitsplatzsuche dar.

Hintergrund

In ihren Anfängen hat sich Unterstützte Beschäftigung hauptsächlich auf die Arbeitsplatzbedürfnisse der Arbeitssuchenden konzentriert. In jüngere Zeit wurde nun erkannt, dass ein Bewusstsein für das Tätigkeitsgebiet und den Personalbedarf des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin essentiell für die Sicherung von Vermittlungserfolgen ist.

Durch die Erweiterung des anspruchsberechtigten Personenkreises in der Unterstützten Beschäftigung wurde es auch notwendig, die Kriterien für die Arbeitsplatzsuche weiterzuentwickeln um Anpassungen an die verschiedenen Gruppen von Arbeitssuchenden vornehmen zu können.

Es wird von den Fachdiensten der Unterstützten Beschäftigung anerkannt und akzeptiert, dass sie weiterhin ihre Kompetenzen und Methoden im ArbeitgeberInnenkontakt entwickeln müssen, um passende freie Arbeitsplätze ermitteln und die Arbeitssuchenden in allen Aspekten der Arbeitsplatzsuche unterstützen zu können.

Die Themen

Unterstützte Beschäftigung hat erste Arbeitgeberkontakte in der Phase³ (Arbeitsplatzsuche), vorerst mit dem Fokus auf den Bedürfnissen des/ der Arbeitssuchenden. Zunehmend gelangt man nun zur Einsicht, dass AnbieterInnen von Unterstützter Beschäftigung sich auch den Bedarfen der ArbeitgeberInnen zuwenden müssen. Damit der Prozess der Unterstützten Beschäftigung erfolgreich sein kann, muss er für beide Beteiligten – Arbeitssuchende/ n und ArbeitgeberInnen – Vorteile bringen.

¹ Siehe Glossar

² Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung siehe auch EUSE (2005) Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

³ In der Folge EUSE (European Union for Supported Employment)

Eine Methode der Arbeitsplatzakquise, die von den Fachdiensten der Unterstützten Beschäftigung im Laufe der Jahre entwickelt wurde, ist „Job-Carving“ (Arbeitsplatzkreierung)⁴. Dabei wird ein Arbeitsplatz geschaffen, indem Teile eines Jobs oder zu erledigende Aufgaben in einem Unternehmen ermittelt werden, die dann durch einen Arbeitssuchenden übernommen werden können. Dies braucht Vorstellungskraft und Kreativität auf Seiten des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin und der Fachkraft der Unterstützten Beschäftigung, aber in vielen Fällen führt dies zu einer erfolgreichen Beschäftigung.

Obwohl dieser Ansatz offensichtlich einige Vorzüge aufweist, kann er auch die Gefahr bergen, dass diese geschaffenen Jobs nur vorübergehend sind und keine weiterführenden Perspektiven oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für den/ die Beschäftigte/ n aufzeigen. Außerdem kann diese Methode für einige Zielgruppen (wie zum Beispiel Menschen mit Lernschwierigkeiten) außerordentlich sinnvoll sein, für andere Zielgruppen aber nicht gänzlich passend. Neben den naheliegenden Vorzügen dieses Arbeitsansatzes ist es auch immer wichtig, die Möglichkeiten für die berufliche Entwicklung und weiterführende Optionen zu bedenken. In diesem Zusammenhang muss vor allem auch beachtet werden, dass viele Arbeitssuchende bzw. Beschäftigte über berufliche Kompetenzen oder Qualifikationen/ Ausbildungen verfügen, die sie zu komplizierteren Tätigkeiten befähigen.

Eine der Stärken von Unterstützter Beschäftigung ist die individuell abgestimmte Herangehensweise, deshalb sollte sich diese Ansicht auch bei der Arbeitsplatzsuche durchsetzen. Es ist in der Unterstützten Beschäftigung üblich, dass Jobs mit informellen Methoden erreicht werden, wie z. B. Job Carving, Mundpropaganda, informelle Verträge und ausgedehnte betriebliche Praktika. Wenn diese Ansätze für den/ die Arbeitssuchende/ n passen, ist nichts dagegen einzuwenden. Seit der Erweiterung der Unterstützten Beschäftigung ist es den Fachdiensten jedoch ein generelles Anliegen, dass auch der Wissenstand über die formellen Methoden der Arbeitsplatzsuche erhöht und entwickelt wird. Die formellen Methoden würden auch Bewerbungsbögen, das Verfügen über den eigenen Lebenslauf und das Üben von Vorstellungsgesprächen beinhalten. AnbieterInnen von Dienstleistungen der Unterstützten Beschäftigung sollten sowohl für formelle als auch für informelle Wege der Arbeitsplatzsuche ein Bewusstsein haben und dies sollte zu verbesserten fundierten Entscheidungen und Selbstbestimmung der Arbeitssuchenden führen und die Kompetenzen der Fachkräfte im Hinblick auf die Bedürfnisse und Bedarfe der ArbeitgeberInnen erweitern.

Es gibt Themen, die die Frage behandeln, wer die Arbeitsplatzsuche durchführen soll. Einige Projekte beschäftigen eine Person zur Arbeitsplatzsuche, andere meinen, dass der/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung dies durchführen sollte und einige befähigen die einzelnen Arbeitssuchenden diese Aktivitäten selbst durchzuführen. Wahrscheinlich werden alle AnbieterInnen dieser Dienstleistung behaupten, die Wünsche der Arbeitssuchenden vollkommen zu berücksichtigen. Es gibt aber Belege dafür, dass sich die Erwartungen, die Arbeitssuchende an eine Beschäftigung stellen, nur bis zu den Grenzen der Fähigkeiten der Fachkräfte

⁴ Oft auch als „Job-Creation“ bezeichnet.

erstrecken. Die Entscheidung wer die Arbeitsplatzsuche durchführt mag durch finanzielle und personelle Einschränkungen beeinflusst sein, doch obwohl jeder dieser Ansätze Vorzüge hat, scheint der Erfolg jeglichen Ansatzes von den Kompetenzen des jeweiligen Personals bzw. den Arbeitssuchenden⁵ abzuhängen.

Außerdem ist das Suchen eines Arbeitsplatzes für eine bestimmte Person mit den Methoden der Unterstützten Beschäftigung ein anderer Ansatz, als das Suchen einer Person für einen bestimmten Job.

Es gibt die Erkenntnis in vielen, wenn nicht in allen europäischen Ländern, dass die Phase der Arbeitsplatzsuche ein verbesserungswürdiger und voranzutreibender Bereich ist.

Fairerweise muss man den Fachdiensten von Unterstützter Beschäftigung zugestehen, dass es schwierig ist, effiziente Arbeitsplatzsuchen durchzuführen, wenn es wenig verfügbare und bewährte Aus- und Fortbildung zu diesem Thema gibt.

Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung

Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung erkennt den entscheidenden Beitrag, den die Arbeitsplatzsuche in der Unterstützten Beschäftigung spielt. Deshalb ist es auch wesentlich dass die Arbeitsplatzsuche auf professionelle und effiziente Weise durchgeführt wird. Um eine erfolgreiches „Job matching“ (Übereinstimmung von Bedarf und Fähigkeiten) zu erreichen muss die Arbeitsplatzsuche vorerst angeleitet werden. Dies kann nur durch die Fachkräfte in der Unterstützten Beschäftigung geschehen, die über entsprechende umfassende und detaillierte Informationen über den Arbeitsmarkt, verbunden mit dem Wissen über die regionalen Unternehmenstätigkeiten, verfügen.

Während der Phase 2 (Fähigkeitsprofil), sind die Fachkräfte dazu verpflichtet so viele Informationen wie möglich über den/ die Arbeitssuchende/ n herauszufinden⁶. Es ist gleichermaßen wichtig, dass eine entsprechende Verpflichtung besteht eine/ n potentielle/ n ArbeitgeberIn zu finden. Falls sich während der Analyse eines Unternehmens herausstellt, dass dieser Arbeitsplatz dem/ der aktuellen Arbeitssuchenden nicht entspricht, ist die Zeit und Anstrengung nicht verschwendet, denn dieses Wissen kann möglicherweise anderen Arbeitssuchenden nutzen.

Das Fehlen von entsprechenden Aus- und Weiterbildungen ist eine Sorge des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung. Es ist sowohl entscheidend als auch herausfordernd, diese Lücke zu schließen, sodass die Vermittlungserfolge in der Unterstützten Beschäftigung erhöht werden können.

Die alle zwei Jahre stattfindenden EUSE Konferenzen bemühten sich in der letzten Zeit, Workshops und Vorträge zu Arbeitsplatzsuche und Marketingmethoden anzubieten.

⁵ Spjelkavik/ Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities; p. 16. Work Research Institute, Oslo.

⁶ Siehe auch EUSE Postionen „Fähigkeitsprofil“

Der Dachverband für Unterstützte Beschäftigung unterstreicht, dass der/ die Arbeitsuchende eine Rolle im Prozess der Arbeitsplatzsuche spielen muss. Unterstützte Beschäftigung kann die Arbeitsuchenden ermächtigen ihre eigenen beruflichen Wünsche zu ermitteln. Dies sollte die Chancen steigern, dass die Suche eines passenden Arbeitsplatzes erfolgreich verläuft. Durch die aktive Rolle in dem Prozess soll der/ die Arbeitsuchende ermutigt werden seinen/ ihren Nutzen für einen geeigneten Betrieb zu sehen. Ihre Kompetenzen und Begabungen werden gebraucht und geschätzt und ihre Bedeutung in der Gesellschaft kann durch die Teilnahme am allgemeinen Arbeitsmarkt außerordentlich aufgewertet werden.

Wenn eine Liste der potentiellen ArbeitgeberInnen erstellt wird, müssen sowohl Arbeitsuchende als auch Fachkräfte beteiligt werden, und Arbeitsuchende sollten ermutigt werden zu ermitteln, welche Unternehmen kontaktiert werden sollen. Nach der Auswahl der zu kontaktierenden Unternehmen sollten die Details des Erstkontakts vereinbart und mit Zustimmung und Erlaubnis des/ der Arbeitsuchenden durchgeführt werden.

Die Materialien zur Verdeutlichung des Nutzens von Unterstützter Beschäftigung sollten die Tatsache widerspiegeln, dass wir es mit zwei unterschiedlichen Kundengruppen zu tun haben – den ArbeitgeberInnen und den Arbeitsuchenden. Marketing und Werbematerial sollte einen hohen Standard haben und die Professionalität der angebotenen Dienstleistung aufzeigen.

Die Verwendung von sowohl formellen als auch informellen Methoden in der Arbeitsplatzsuche wird vom Europäischen Dachverband für Unterstützte Beschäftigung angeraten, denn dies erlaubt den Fachdiensten die Auswahl des geeignetsten Ansatzes für die jeweilige Situation.

Schlussfolgerungen

In der Vergangenheit lag der Schwerpunkt der Arbeitsplatzsuche in der Erarbeitung der Bedürfnisse und Fertigkeiten der Arbeitsuchenden. Es sollte sich die Erkenntnis durchsetzen, dass die Einrichtungen von Unterstützter Beschäftigung mehr die Bedürfnisse von ArbeitgeberInnen analysieren und erforschen, mehr Anknüpfungspunkte und bessere Wege der Annäherung entwickeln müssen. Kreativität und Flexibilität werden benötigt wenn Entscheidungen über die Wege der Arbeitsplatzsuche getroffen werden und es ist vor allem durch gute, hochwertige Aus- und Weiterbildungen möglich, die Methoden der Arbeitsplatzsuche zu verbessern.

Weiterer Lesestoff

- EUSE Positionen „Kontakt mit ArbeitgeberInnen“
- EUSE Positionen „Unterstützte Beschäftigung für Unternehmen“
- EUSE Positionen „Berufliche Entwicklung und beruflicher Aufstieg“

3.6 Kontakte mit ArbeitgeberInnen

Einführung

Wenn Unterstützte Beschäftigung¹ erfolgreich sein soll, ist es wesentlich, dass AnbieterInnen Unterstützter Beschäftigung sowohl mit Arbeitsuchenden (KlientInnen) als auch mit ArbeitgeberInnen arbeiten. MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung fokussieren vorerst auf die Ermittlung der Kompetenzen und Begabungen der Arbeitsuchenden und gleichen diese Fähigkeiten mit dem Bedarf der ArbeitgeberInnen ab.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung im Hinblick auf ArbeitgeberInnenkontakte in der Unterstützten Beschäftigung dar.

Hintergrund

Unterstützte Beschäftigung wurde in den 1970er und 1980er Jahren entwickelt, um Menschen mit Lernschwierigkeiten einen Zugang zu bezahlter Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Seit der Gründung des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung² (EUSE) 1993, ist das Angebot der Unterstützten Beschäftigung in Europa schnell angewachsen. Gerade durch die Erweiterung der Zielgruppen auf alle Formen von Behinderungen und Benachteiligungen ist eine Bewusstseinsbildung für die Arbeit mit ArbeitgeberInnen unabdingbar.

In den Anfängen hat sich Unterstützte Beschäftigung hauptsächlich auf den Unterstützungsbedarf der Arbeitsuchenden konzentriert, aber in letzter Zeit wurde zunehmend erkannt, dass ein Bewusstsein für den Unterstützungsbedarf der ArbeitgeberInnen essentiell für die Sicherung von Vermittlungserfolgen ist.

Es wird von den Fachdiensten Unterstützter Beschäftigung erkannt und akzeptiert, dass sie weiterhin ihre Kompetenzen und Methoden im Unternehmenskontakt entwickeln müssen.

¹ Siehe Glossar

² In der Folge kurz EUSE (European Union for Supported Employment)

Die Themen

Unterstützte Beschäftigung hat überwiegend in der Phase 3 (Arbeitsplatzsuche), 4 (Kontakt mit ArbeitgeberInnen) und 5 (betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung) des Prozesses Kontakt mit ArbeitgeberInnen³. Es gibt eindeutige Belege, dass Einrichtungen Unterstützter Beschäftigung in der Phase 2 (Fähigkeitsprofil) eine beachtliche Zeit mit der Ermittlung der Arbeitsplatzanforderungen für die Arbeitssuchenden verbringen. Aber es gibt wenig Hinweise, dass die gleiche Energie und Zeit für das Verständnis und die Hinwendung zu den ArbeitgeberInnenbedürfnissen aufgebracht werden. In Anbetracht der Tatsache, dass es das Recht des Unternehmers, der Unternehmerin ist, über Personalrekrutierung und -auswahl zu entscheiden, ist die Erkenntnis gerechtfertigt, dass ArbeitgeberInnen in gleichem Maße KundInnen sind. Zudem ist es sowohl für die Dienstleistungsorganisationen als auch für die Arbeitssuchenden erforderlich, ein Bewusstsein für den Arbeitsmarkt zu entwickeln um sowohl den derzeitigen Bedarf als auch zukünftige Trends einschätzen zu können.

Fachdienste Unterstützter Beschäftigung kontaktieren ArbeitgeberInnen hauptsächlich mit der Absicht Arbeitsplätze und passende betriebliche Praktika zu ermitteln. Aber sie sollten sich bewusst sein, dass die UnternehmerInnen – neben der Rekrutierung von Arbeitskräften – zusätzliche Bedürfnisse haben können. Aus der Perspektive von Unterstützter Beschäftigung könnte diese Bewusstseinsbildung in Bezug auf Behinderung, Wissen über öffentliche Subventionen und Förderprogramme sowie anwendbare Lösungen für Themen, die mit Gesundheit, Schutz und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Zusammenhang stehen, einschließen.

Darüber hinaus fordern UnternehmerInnen oft Unterstützung bei der Entwicklung und Einführung von guter Praxis und Beschäftigungsstrategien betreffend ArbeitnehmerInnen und BewerberInnen mit Behinderungen. Durch die Nutzung eines Fachdienstes der Unterstützten Beschäftigung, können ArbeitgeberInnen ihre Corporate Social Responsibility (soziale Verantwortung des Unternehmens) erkennen und zeigen und dies kann umgekehrt zu einer inklusiveren Gesellschaft führen.

Es gibt Belege, dass es in Europa große Niveauunterschiede in der Ausbildung gibt, die für das Personal in der Unterstützten Beschäftigung insgesamt angeboten wird⁴. Einige Europäische Staaten bieten Ausbildungen und Abschlüsse in Unterstützter Beschäftigung während andere nur wenig Angebote für neues und bestehendes Personal vorzuweisen haben. Im Besonderen

³ Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung siehe auch EUSE (2005) Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

⁴ Spjelkavik/ Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities; p. 16. Work Research Institute, Oslo.

gilt dies für die bruchstückhaften Ansätze zu Aus- und Weiterbildungen in Bezug auf Arbeitsplatzsuche, Marketingmethoden, Arbeitsrecht und Gesetzgebung betreffend Behinderung und allgemeine Kompetenzen im Hinblick auf die Kooperation mit Unternehmen. Das Fehlen von verfügbaren Ausbildungen in diesen speziellen Bereichen hat eine nachteilige Wirkung im Kontakt mit ArbeitgeberInnen des privaten und öffentlichen Sektors. Ein entscheidender Aspekt in der Unterstützten Beschäftigung und ein Schlüssel zum Erfolg ist die Fähigkeit, die Anforderungen des Unternehmens mit den Kompetenzen des/ der potentiellen Beschäftigten in Einklang zu bringen. Wenn die Übereinstimmung richtig vorgenommen wurde, führt das zu einer Win-Win-Situation, wobei sowohl das Unternehmen als auch der/ die neue MitarbeiterIn seine/ ihre Ziele erreicht haben.

Die Arbeit mit ArbeitgeberInnen läuft nicht immer über persönliche Kontakte. Werbematerialien können eine einflussreiche Rolle spielen in der professionellen Vermarktung von Unterstützter Beschäftigung. Erfahrungen haben gezeigt, dass derzeit eine große Auswahl an Unterlagen mit beträchtlichen qualitativen Unterschieden genutzt wird. Marketing und Werbematerial können in der Herstellung teuer sein, sie können aber - vorausgesetzt sie sind professionell gemacht - eine positive Wirkung auf zukünftige ArbeitgeberInnen haben.

Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung

Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung erkennt und akzeptiert, dass ArbeitgeberInnen eine entscheidende Rolle in der Unterstützten Beschäftigung inne haben. Deshalb ist es unerlässlich, dass mit ArbeitgeberInnen während des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung auf professionelle und wirksame Weise gearbeitet wird. Ein strukturierter Ansatz kann zu mehr Erfolg führen in Bezug auf Übereinstimmung der Fähigkeiten des Menschen mit Behinderung mit den Anforderungen des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin. Als Fachdienst muss das Personal in der Unterstützten Beschäftigung gute Kenntnisse über den regionalen Arbeitsmarkt und die Unternehmen betreffende Themen zur Beschäftigung haben. Es muss außerdem in der Lage sein, dieses Wissen für UnternehmerInnen in Form einer Expertise darzustellen. Zusätzlich sollte das Personal in der Unterstützten Beschäftigung an der Tätigkeit von UnternehmerInnen interessiert sein und ihren manchmal einzigartigen Bedarf im Hinblick auf Personal und Qualifizierung verstehen. Dies wird zum Aufbau einer starken Partnerschaft, zu gegenseitigem Vertrauen und Respekt führen und wird es ermöglichen, den Nutzen des Kontaktes mit den Dienstleistungsorganisationen für die ArbeitgeberInnen sichtbar zu machen.

Wenn wir mit UnternehmerInnen arbeiten, müssen wir akzeptieren, dass Unternehmen vorwiegend zur Gewinnerwirtschaftung geführt werden. Wir sollten zu jeder Zeit zeigen, dass wir die Erreichung dieses Ziels durch die Personalrekrutierung über unser Angebot unterstützen. Für Unterstützte Beschäftigung reicht es nicht mehr auf das Argument zu vertrauen, dass es aus sozialer Sicht „richtig ist, das zu tun“. DienstleisterInnen sollten zudem in der Lage sein zu vermitteln, dass es auch aus einem wirtschaftlichen Blickwinkel die richtige Vorgehensweise ist.

Die Materialien zur Darstellung des Nutzens von Unterstützter Beschäftigung sollten die Tatsache widerspiegeln, dass zwei unterschiedlichen Kundengruppen bedient werden – die ArbeitgeberInnen und die Arbeitsuchenden. Marketing und Werbematerial sollte einen hohen Standard haben und die Professionalität der angebotenen Dienstleistung aufzeigen.

Die Anwendung von sowohl formellen als auch informellen Methoden in der Arbeitsplatzsuche wird vom Europäischen Dachverband für Unterstützte Beschäftigung strengstens angeraten, denn dies erlaubt den Dienstleistungsanbietern die Auswahl des für die jeweilige Situation geeignetsten Ansatzes.

Schlussfolgerungen

Es gibt die generelle Erkenntnis und Akzeptanz innerhalb der Unterstützten Beschäftigung, dass DienstleistungsanbieterInnen mehr unternehmen sollten, um die Bedarfe von ArbeitgeberInnen zu erkennen und engere Arbeitsbeziehungen aufzubauen. Ohne ArbeitgeberInnen gibt es keine Beschäftigungserfolge und wir sollten uns bewusst sein, dass die Annäherung an ArbeitgeberInnen auf deren spezielle Situation und Umstände zugeschnitten sein muss (individuelle Herangehensweise). Durch Aus- und Weiterbildung, Analyse und kontinuierliche Weiterentwicklung können für alle Beteiligten durch effiziente und effektive Arbeit mit ArbeitgeberInnen Erfolge erzielt werden.

Weiterer Lesestoff

- EUSE Positionen „Arbeitsplatzsuche“
- EUSE Positionen „Unterstützte Beschäftigung für ArbeitgeberInnen“
- EUSE Positionen „Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung“

3.7 Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung

Einführung

Das Bereitstellen von hochwertiger betrieblicher und außerbetrieblicher Unterstützung ist für viele Menschen mit Behinderungen und anderen Benachteiligungen entscheidend für das Erlangen und Erhalten von bezahlter Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung ist die 5. Phase im 5-Phasen-Prozess¹ der Unterstützten Beschäftigung². Wirkungsvolle betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung ist das Kernelement von Unterstützter Beschäftigung und unterscheidet diese von üblichen Arbeitskräftevermittlungen.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung bezüglich Unterstützung im Arbeitsprozess dar.

Hintergrund

Unterstützte Beschäftigung begann mit der Erkenntnis, dass die Methoden des „zuerst Qualifizieren, dann Platzieren“ wenig zur Integration von Menschen mit Behinderungen ins normale Arbeitsleben beitrugen. Mit der Entstehung der Strategie des „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“ legte sich der Schwerpunkt auf eine Qualifizierung im realistischen Kontext eines Unternehmens durch Fachkräfte der Unterstützten Beschäftigung anstatt in einer arbeitsmarktpolitischen Einrichtung. Die früher übliche Praxis war es, Einzelne zu platzieren und durch systematische Verfahren zu qualifizieren, wobei mitunter der Unternehmenskultur und der verfügbaren kollegialen Unterstützung wenig Aufmerksamkeit geschenkt wurde.

Durch die Weiterentwicklung und die Ausdehnung von Unterstützter Beschäftigung auf eine größere Anzahl von Arbeitssuchenden, war auch eine Weiterentwicklung der Unterstützung im Arbeitsprozess nötig, um den Beschäftigungsbedürfnissen der relevanten Gruppen von Arbeitssuchenden auch weiterhin gerecht zu werden.

Unterstützte Beschäftigung sollte heute eine große Bandbreite von betrieblichen und außerbetrieblichen Unterstützungen zu Verfügung haben, welche auf die jeweiligen ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen, die KollegInnen und das Unternehmen zugeschnitten werden können. Die ArbeitnehmerInnen werden unterstützt an den normalen Einführungen, Probezeiten, Durchführungs- und Arbeitsablaufentwicklungen teilzunehmen. Unterstützung am Arbeitsplatz ist mehr als direktes Qualifizieren am Arbeitsplatz. Unterstützung am Arbeitsplatz hilft

¹ Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung siehe auch EUSE (2005) Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

² Siehe Glossar

den KollegInnen die neuen Angestellten so weit als möglich auszubilden und zu unterstützen, dem Unternehmen, innerbetriebliche Abläufe auch für Personen mit Behinderung zugänglich zu machen und dem/ der ArbeitnehmerIn eine neue professionelle Rolle zu übernehmen und sein/ ihr Potential zu entwickeln.

Die Themen

Obwohl das individualisierte Unterstützen am Arbeitsplatz für viele Personen mit Behinderung der Schlüssel für das Erlernen und das Erhalten des Jobs am allgemeinen Arbeitsmarkt ist, sind die finanziellen Mittel für diese Unterstützung in der Beschäftigung oft sehr limitiert. In vielen Ländern ist es nicht möglich, eine intensivere Unterstützung am Arbeitsplatz zu erhalten und üblicherweise ist die Zeit der Begleitung begrenzt. Das Ausmaß der erforderlichen Unterstützung ist oft zu Beginn des neuen Jobs höher und kann systematisch über die Zeit abebben. Kontinuierliche Unterstützung sollte aber bei Bedarf des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin verfügbar sein, da dies nachweislich ein Erfolgsfaktor im gesamten Prozess ist, ohne den der Verlust des Arbeitsplatzes riskiert wird³. Oft ist es sehr schwierig für notwendige längerfristige Unterstützung am Arbeitsplatz eine Förderung zu erhalten, während andererseits lebenslange Unterstützung in beschäftigungstherapeutischen Maßnahmen⁴ problemlos finanziert werden. Die kontinuierliche Unterstützung am Arbeitsplatz ist oft auf Krisenintervention verkürzt und ist nicht als Unterstützung des/ der Beschäftigten konzipiert, die diesem/ r aber eine Teilhabe an Ausbildung und beruflicher Entwicklung ermöglichen würde⁵.

Diese Art der Begleitung von Beschäftigten mit Behinderung, von KollegInnen und Unternehmen braucht, um erfolgreich arbeiten zu können, verschiedene Ausformungen im Hinblick auf die betroffenen Personen, die Zielgruppe und die Unternehmenskultur. Als sich Unterstützte Beschäftigung bezüglich der Auswahl der Arbeitssuchenden mit Behinderung erweiterte, bedurfte das Angebot der betrieblichen und außerbetrieblichen Unterstützung ebenfalls einer Entwicklung, um weiterhin den Beschäftigungsanforderungen von Beschäftigten und UnternehmerInnen gerecht zu werden. Es ist wichtig darauf hinzuweisen, dass effektive Unterstützung am Arbeitsplatz mehr ist, als einfach ein Besuch am Arbeitsplatz. Sie beinhaltet hilfreiche, informative sowie emotionale Begleitung und Rückmeldung. Einige ArbeitnehmerInnen brauchen vermehrt Unterstützung, um im Unternehmen neue Aufgaben zu lernen und bevorzugen eine regelmäßige Begleitung durch MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung. Andere haben eine hochwertige Qualifikation brauchen aber Unterstützung um die neue professionelle Rolle zu übernehmen und um mit Problemen mit KollegInnen umzugehen. Sie bevorzugen deshalb eine Unterstützung außerhalb des Unternehmens.

Darüber hinaus variiert das Ausmaß der Unterstützung, das am Arbeitsplatz verfügbar sein sollte, von Unternehmen zu Unternehmen. Unterstützung am Arbeitsplatz dient sowohl den Be-

³ Doose, S. (2007): Unterstützte Beschäftigung – Berufliche Integration auf lange Sicht. Lebenshilfe Verlag, Marburg und Corden, A./ Thornton, P. (2002): Employment Programmes for Disabled People – Lessons from research evaluations. Department for Work and Pensions In-house Report, Social Research Branch, Department for Work and Pensions, London.

⁴ Siehe Glossar

⁵ Siehe auch EUSE Positionen "Berufliche Entwicklung und beruflicher Aufstieg"

dürfnissen der ArbeitgeberInnen als auch der ArbeitnehmerInnen mit Behinderung, wodurch es manchmal zu einem Konflikt bei der Zielsetzungen⁶ kommen kann. Es ist ein Balanceakt die Anforderungen der Unternehmen wahrzunehmen und die Anpassung und Veränderungen anzuleiten, die eine erfolgreiche Beschäftigung von Menschen mit Behinderung erst ermöglichen.

Das Erscheinen von MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung an einem Arbeitsplatz kann KollegInnen irritieren und den Menschen mit Behinderung stigmatisieren. Einige Beschäftigte, z. B. mit psychischen Problemen oder früheren Suchtmittelmissbrauch wollen ihre Probleme den ArbeitgeberInnen und KollegInnen nicht immer eröffnen. Die zur Verfügung stehende Unterstützung von KollegInnen, Familienmitgliedern und Betroffenen wird einerseits nicht immer systematisch genutzt, andererseits ist es schwierig, einzig auf die natürliche Unterstützung angewiesen zu sein bzw. kann dies zu einer Überforderung der KollegInnen führen.

Die verfügbare Unterstützung ist oft strikt auf die Arbeit betreffende Themen begrenzt. Die Stabilität von ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz ist von einer Vielzahl von Faktoren bestimmt, die ebenfalls von MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung in Kooperation mit den anderen PartnerInnen berücksichtigt werden müssen.

Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung

Kernelement von Unterstützter Beschäftigung ist es all die verschiedenen betrieblichen und außerbetrieblichen Unterstützungen anzubieten, die es dem/ der Beschäftigten ermöglichen, ein/e geschätzter/ e Mitarbeiter/ Mitarbeiterin zu werden und zu bleiben. Job Coaching⁷ und Unterstützte Beschäftigung stellen eine professionelle Strategie dar, die auf ArbeitnehmerInnen, KollegInnen und ArbeitgeberInnen abzielt. Es ist wichtig, dass die Rolle der MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung für alle beteiligten Parteien sehr klar und transparent ist. Unterstützung am Arbeitsplatz ist ein interaktiver Prozess die den/ die Beschäftigte/ n erfolgreich unterstützt neue Rollen zu übernehmen und ihre/ seine berufliche und persönliche Entwicklung zu pflegen. Unterstützung am Arbeitsplatz soll den Unternehmen helfen Diversity (Vielfalt) in ihren Unternehmen zu fördern und erfolgreich Personen mit verschiedenen Fähigkeiten und Unterstützungsbedarf einzuschließen. Unterstützung am Arbeitsplatz und technische Hilfsmittel sollten unauffällig sein und in die Unternehmenskultur passen, kollegiale Unterstützung sollte ermutigt und ermöglicht werden.

Ein personenzentrierter Plan sollte die unterschiedlichen gemeinschaftlich erbrachten betrieblichen und außerbetrieblichen Unterstützungen abstimmen. Ein barrierefreier Aktionsplan⁸, der auf dem in einer früheren Phase des Prozesses erstellten Fähigkeitsprofil einer Person sowie einer Analyse des Arbeitsplatzes und der Unternehmenskultur basiert, sollten die Ausbildung

⁶ Siehe auch EUSE Positionen "Kontakt mit ArbeitgeberInnen"

⁷ Siehe Glossar

⁸ Siehe Glossar

und die Unterstützungsleistung anleiten. Die Qualifizierung und Unterstützung des/ der Beschäftigten müssen zweckentsprechend sein und die Selbständigkeit am Arbeitsplatz und Weiterentwicklung fördern.

Die Fachkräfte der Unterstützter Beschäftigung sollten mit ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen bevorzugte Qualifizierungsmaßnahmen und Lernansätze, Adaptierungen und Unterstützungsstrategien festlegen, die den individuellen Bedürfnissen entsprechen und in die Unternehmenskultur passen. KollegInnen und UnternehmerInnen sollten aktiv an dem Prozess teilhaben und die notwendige Anleitung erhalten, um die neuen MitarbeiterInnen erfolgreich zu integrieren. KollegInnen können als MentorInnen für die neuen MitarbeiterInnen fungieren und sie im Unternehmen unterstützen sowie als Kontaktperson für die MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung zur Verfügung stehen.

Die ArbeitnehmerInnen sollen persönliche und systematische Unterstützung erhalten, um Arbeitsaufgaben zu lernen und durchzuführen und um sich erfolgreich in das Arbeitsteam zu integrieren. Beschäftigte sollten unterstützt werden um an den „typischen“ Einführungen, Probezeiten, Durchführungen und d Entwicklungsvorgängen teilzuhaben.

Jobmodifikationen, Arbeitshilfen und Adaptierungen können wirksame Mittel zur Anpassung des Arbeitsplatzes sein und helfen diesen für den Beschäftigten so zugänglich wie möglich zu machen. MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung sollten deshalb allgemeine Kenntnisse über solche technischen Hilfsmittel, potentielle FörderungsgeberInnen für Anpassungen oder Spezialausstattung haben.

Unterstützung und Qualifizierung sollten flexibel und für die Entwicklung von Beziehungen innerhalb und außerhalb des Arbeitsplatzes einsetzbar sein sowie die Teilhabe an sozialen Ereignissen und Aktivitäten mit KollegInnen auch außerhalb der Arbeit inkludieren.

Es ist wichtig sich um regelmäßiges Feedback unter den beteiligten PartnerInnen zu bemühen und dies anzubieten. Fachkräfte der Unterstützten Beschäftigung sollten als MediatorInnen zwischen ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen und KollegInnen fungieren können. Im Falle von Schwierigkeiten ist die schnelle Reaktion von Fachkräften der Unterstützten Beschäftigung erforderlich und die Unterstützung der beteiligten Parteien, um das Problem so früh wie möglich zu lösen. Regelmäßiger Kontakt und eine vertrauensvolle persönliche Beziehung mit Beschäftigten, KollegInnen und UnternehmerInnen ist die Basis für eine erfolgreiche Unterstützung durch die Fachkräfte der Unterstützten Beschäftigung.

Beschäftigte sollten unterstützt werden, um Arbeitsbedingungen entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen, einen regulärer Arbeitsvertrag sowie Möglichkeiten zur Weiterbildung und zum beruflichen Aufstieg aushandeln zu können. Beschäftigten sollte Unterstützung zur Teilnahme an innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildungen sowie an beruflichen

Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden. Unterstützung und Assistenz sollte auch für Beschäftigte zur Verfügung stehen, die in eine bessere Position im Unternehmen oder an einen anderen Arbeitsplatz wechseln wollen.

Die Unterstützung für die Beschäftigten und das Unternehmen sollte so intensiv und so lange wie notwendig bereitgestellt werden. Der Unterstützungsbedarf von MitarbeiterInnen mit Behinderungen verschwindet nicht mit ihrer Inklusion ins Unternehmen. Nachdem eine intensive betriebliche oder außerbetriebliche Unterstützung nicht mehr nötig ist, sollte die Fachkraft der Unterstützten Beschäftigung ein Nachfolgesystem für die/ den Beschäftigte/ n etablieren. Die Fachkraft der Unterstützten Beschäftigung sollte mit ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn in Kontakt bleiben, weil dies eine wirksame Methode zur Krisenprävention ist und die Möglichkeit bietet einen neuen Arbeitsplatz basierend auf guter Zusammenarbeit und Partnerschaft aufzubauen. ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen sollten wann immer es nötig ist die Einrichtung für Unterstützte Beschäftigung kontaktieren können.

Schlussfolgerungen

Eine gute betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung ist ein Kernelement der Unterstützten Beschäftigung, und macht diese zu einer erfolgreichen Methode, um für Menschen mit Behinderung eine Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen und zu erhalten. Studien belegen, dass für Menschen mit Behinderungen unterstützte Arbeitsplätze dauerhafter sind als nicht unterstützte. Dennoch sind Förderungen in vielen europäischen Ländern für längerfristige und gemeinwesenorientierte Unterstützung sehr begrenzt bzw. nicht verfügbar. Diese muss aber erhöht werden, um positive Effekte von betrieblicher und außerbetrieblicher Unterstützung vollständig nutzen zu können.

Weiterer Lesestoff

- EUSE Positionen „Kontakt mit ArbeitgeberInnen“
- EUSE Positionen „Berufliche Entwicklung und beruflicher Aufstieg“
- EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien Unterstützter Beschäftigung“

3.8 Bezahlte und unbezahlte Arbeit

Einführung

Das Recht auf Bezahlung für eine Beschäftigung zählt zu den elementaren Prinzipien im Europäischen Modell Unterstützter Beschäftigung.

Dieses Positionspapier legt die Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung zu den Themen, die mit bezahlter und unbezahlter Beschäftigung in der Unterstützten Beschäftigung¹ in Europa im Zusammenhang stehen, dar.

Hintergrund

Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung (EUSE) wurde 1993 gegründet und hat folgende vereinbarte Definition von Unterstützter Beschäftigung:

„Das Unterstützen von Menschen mit Behinderungen oder von anderen benachteiligten Gruppen beim Erlangen und Erhalten von bezahlter Arbeit in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes“ (Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung 2005).

Während weltweit geringfügige Variationen der Definition existieren, gibt es eine allgemeine Übereinkunft darüber, dass KlientInnen der Unterstützten Beschäftigung das übliche Gehalt für die geleistete Arbeit erhalten sollen. Trotz der allgemeinen Anerkennung des elementaren Prinzips von bezahlter Arbeit, bleibt die Sorge, dass KlientInnen in der Unterstützten Beschäftigung nicht immer das übliche Gehalt bzw. den Mindestlohn (wenn ein solcher existiert) oder überhaupt eine Bezahlung erhalten.

Die Themen

Die Themen, die um bezahlte und unbezahlte Arbeit kreisen, fußen in der Behauptung einiger Organisationen in Europa, dass sie Unterstützte Beschäftigung anbieten, aber aufgrund des Fehlens von Gehaltszahlungen, das Basiselement des Europäischen Modells von Unterstützter Beschäftigung nicht erfüllen können (bezahlte Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt). Um diese zu klären ist es wichtig festzuhalten, was Unterstützte Beschäftigung in der vereinbarten Definition nicht ist:

- Betriebliches Praktikum – die geleistete Arbeit wird nicht bezahlt
- Ehrenamtliche Arbeit – die geleistete Arbeit wird nicht bezahlt
- Berufliche Aus- und Weiterbildung – das ist keine Arbeit im eigentlichen Sinn

¹ Siehe Glossar

Obwohl Praktika und ehrenamtliche Arbeit selbst nicht zur Unterstützten Beschäftigung zählen, ist es wichtig festzuhalten, dass sie zulässige und wichtige Methoden sein können, um Erfahrungen, Wissen und Selbstvertrauen in einem Arbeitsumfeld aufzubauen und um Individuen zu einer Beschäftigung zu verhelfen. Beides sind mögliche Wege für ArbeitgeberInnen ihre zukünftigen MitarbeiterInnen kennen zu lernen und können deshalb ihre Bereitschaft zur Beschäftigung² erhöhen.

Dennoch besteht die Gefahr, dass - falls Personen in Praktikumsstellen oder in ehrenamtlicher Arbeit (d.h. in unbezahlten Jobs) bleiben - sie als arbeitend betrachtet und in dieser Situation belassen werden, ohne dass sie die Möglichkeit bekommen in Richtung Erwerbsarbeit weiterzugehen. Es gibt auch Hinweise dafür, dass einige Fachdienste von Unterstützter Beschäftigung Arbeitssuchenden bezahlte Jobs - wenn auch aus zulässigen Gründen, wie z. B. dem Verlust von Sozialleistungen oder fehlender Fähigkeiten in Bezug auf das Ausführen von Aufgaben in bezahlten Leistungsbereichen - nicht zugänglich machen.

Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung

Das Modell der Unterstützten Beschäftigung dreht sich um Unterstützungsmaßnahmen für Personen, die in Erwerbsarbeit – bezahlter Arbeit – tätig sind. Mit bezahlter Arbeit meinen wir:

- Individuen sollten entsprechende Bezahlung für die geleistete Arbeit erhalten – falls ein staatlicher Mindestlohn existiert, sollte zumindest dieser bezahlt werden. Die allgemeinen Arbeitsbedingungen (d.h. Urlaubsanspruch, Pensionssysteme und Leistungen) sollten jenen anderer ArbeitnehmerInnen entsprechen.

Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung akzeptiert den Bedarf und den Wert eines gewissen Spektrums an Maßnahmen in der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen und Benachteiligungen zur Erreichung einer Beschäftigung. Dennoch ist Erwerbsarbeit (bezahlte Arbeit) das anerkannte Recht jedes Individuum und ein elementarer Aspekt des Europäischen Modells von Unterstützter Beschäftigung, der von allen Fachdiensten der Unterstützten Beschäftigung als abschließendes Ziel übernommen werden sollte.

Unbezahlte Arbeit wie z. B. Schnuppertage, betriebliche Praktika und Freiwilligenarbeit sind selbst keine Unterstützte Beschäftigung. Dennoch ist anzuerkennen, dass sie als weiterführende Aktivitäten hin zu gesicherter bezahlter Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt sinnvoll sein können. Diese Aktivitäten sollten aber strikt zeitlich limitiert werden und nur dann zum Einsatz kommen, wenn sie einem tatsächlichen Bedarf und den vereinbarten individuellen Ansprüchen des/ der Arbeitssuchenden entsprechen.

² Weitere Details siehe EUSE Positionen „Betriebliches Praktikum“

Schlussfolgerungen

Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung befürwortet nachdrücklich bezahlte Arbeit als das Recht jeder Person, die eine Beschäftigung auf Basis des Modells der Unterstützten Beschäftigung sucht. Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung akzeptiert andere vorkommende „unbezahlte“ Arbeitsmöglichkeiten als Teil eines individuellen Weges hin zu bezahlter Arbeit. Diese Arbeitsform sollte aber nur vorübergehend sein und dem spezifischen Zweck der Verbesserung der Fähigkeiten des Einzelnen dienen und die Weiterentwicklung und den Zugang zu bezahlter Arbeit bewirken.

Weiterer Lesestoff

- EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien“
- EUSE Positionen „Betriebliches Praktikum“
- EUSE Positionen „Kontakte mit ArbeitgeberInnen“

3.9 Berufliche Entwicklung und beruflicher Aufstieg

Einführung

Für die Unterstützte Beschäftigung¹ ist das Erlangen eines Arbeitsplatzes nicht das Ende der individuellen Entwicklung, sondern eine Stufe in einem permanenten Prozess. Das gesamte Arbeitsleben an einem gerade erhaltenen Arbeitsplatz verbleiben zu können, wird heute nur von wenigen erwartet. Der sich wandelnde Arbeitsmarktbedarf verlangt Vielseitigkeit und ArbeitnehmerInnen können sich durch kontinuierliche Kompetenzentwicklung einen Vorteil in der sich ändernden Wirtschaft verschaffen. Die meisten ArbeitnehmerInnen wollen ihre Kompetenzen und Erfahrungen weiterentwickeln, weil es neue Karrierechancen eröffnet und hilft Selbstvertrauen, Ansehen und Unabhängigkeit aufzubauen.

Hintergrund

Das Europäische Modell von Unterstützter Beschäftigung ermöglicht für Menschen mit Behinderungen den Zugang zu bezahlter Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt. Phase 5 des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung (betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung) beschreibt den Bedarf an kontinuierlicher Unterstützung für Beschäftigte, nicht nur um den Übergang in eine Beschäftigung zu erleichtern, sondern auch um die Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung festzustellen². Ziel von individueller beruflicher Entwicklung und beruflichem Aufstieg ist es deshalb nicht nur die Nachhaltigkeit des bestehenden Jobs zu festigen, sondern auch neue Karrieremöglichkeiten in einem dynamischen Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Zusätzlich sollte das Modell der Unterstützten Beschäftigung gewährleisten, dass Beschäftigte durch die Entfaltung von praktischer, sozialer sowie arbeitsplatzbezogener Selbständigkeit weniger abhängig von der Unterstützungsleistung von Fachdiensten werden. Die Unterstützung sollte ebenfalls dem Wissenserwerb über die Entwicklung von Soft-Skills (sozialen und Emotionalen Fähigkeiten) dienen und über die Akkreditierung von beruflichen Fertigkeiten informieren.

Die Themen

Wirtschaftslage und Arbeitsmarkt ändern sich ständig, da Technologien und demographische Veränderungen auf die Beschaffenheit der regionalen Arbeitsmarktmöglichkeiten wirken. Man erkennt, dass Kompetenzen und in Beschäftigung zu stehen untrennbar miteinander verbunden sind und die politischen Strategien der Regierungen spiegeln dies zunehmend wider. Kein

¹ Siehe Glossar

² Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung siehe auch EUSE (2005): Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

Arbeitsplatz wird derzeit als langfristig sicher betrachtet und Beschäftigte, die kontinuierlich an ihren Fertigkeiten und Fähigkeiten, ihren Kenntnissen und ihrer Expertise arbeiten, sind in einer wesentlich besseren Position ihre Jobs zu erhalten bzw. die Flexibilität zu haben ihre beruflichen Karrieren im Hinblick auf ihre Berufswünsche oder die wechselnde Wirtschaftslage zu verändern.

Personen mit Behinderungen haben tendenziell ein niedrigeres Qualifizierungsniveau als die durchschnittliche Bevölkerung und sind daher gegenüber wirtschaftlichen Veränderungen gefährdeter. Sie sind überrepräsentiert in Jobs auf Einstiegsniveau und erleben oft Schwierigkeiten in höher qualifizierte Arbeitsplätze, die sich in wissensbasierten Wirtschaftszweigen³ eröffnen, zu gelangen.

Es ist durchaus üblich, dass Beschäftigte mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, nicht mehr zu dem KlientInnenkreis in der Unterstützten Beschäftigung zählen. Dies kann durchaus als Widerspruch gesehen werden. Soll Unterstützte Beschäftigung einerseits dazu dienen, einen Job zu finden und sollte die Unterstützung dann „ausklingen“, um es dem/ der Beschäftigten zu ermöglichen ein integriertes Mitglied des Unternehmens zu werden? Oder sollte es andererseits in Betracht gezogen werden, dass die Unterstützung das gesamte Arbeitsleben währt und auch benötigt wird, um weitere Interventionen bezüglich beruflichen Aufstiegs oder Karriereentwicklung setzen zu können. Es gibt sicherlich Vorzüge auf beiden Seiten, aber es ist eindeutig, dass Dienstleistungen der Unterstützten Beschäftigung begrenzt sind und bereits damit kämpfen, dem existierenden Bedarf gerecht zu werden, auch ohne den zusätzlichen Druck eine Person bei einem Arbeitsplatzwechsel als Teil der beruflichen Entwicklung begleiten zu müssen.

Viele Menschen mit Behinderungen waren nicht für lange Zeit - wenn überhaupt - in Beschäftigung und werden daher kaum die Möglichkeit gehabt haben Qualifikationen zu erlangen oder ihre vorhandenen zu aktualisieren. Ebenso wenig, um Kompetenzen zu erwerben, die ArbeitgeberInnen übereinstimmend als Bedarf herausstreichen, nämlich die sozialen und emotionalen Fähigkeiten (Soft-Skills) wie z. B. Team-, Kommunikations-, Beziehungs- und Problemlösefähigkeiten sowie Zuverlässigkeit.

Herkömmlicherweise konzentrierte sich Unterstützte Beschäftigung auf das Erhalten einer Beschäftigung und unterstützte die Qualifizierung einer Person, die diese zur Durchführung der in einer bestimmten Funktion erforderlichen Aufgaben und Verpflichtungen benötigte. Die Unterstützung ebte meist ab, wenn die ArbeitnehmerInnen ihre Fähigkeiten zur Durchführung der Aufgaben zeigten und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen als Verantwortung der ArbeitgeberInnen gesehen werden konnte. Nicht alle ArbeitgeberInnen stellten von sich aus fest, ob bei ihren ArbeitnehmerInnen Qualifizierungsbedarf bestand bzw. erfüllten diesen. Die Verantwortung kann daher auch bei dem/ der Beschäftigten liegen, Bildungsangebote sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes zu finden. Die Entwicklung von Soft-Skills wird manchmal durch ein Beurteilungsverfahren begleitet, dies wird aber von den UnternehmerInnen oft nicht beachtet.

³ Shima/ Zólyomi/ Zaidi (2008): The Labour Market Situation of People with disabilities in EU 25, European Center for Social Welfare Policy and Research, Vienna.

Die Entwicklung von Soft-Skills oder die Akkreditierung von beruflichen Qualifikationen kann helfen, Selbstwertgefühl aufzubauen und eine Arbeitsplatzbindung zu fördern und der/ die ArbeitnehmerIn somit auf Langzeitbasis für den/ die gleiche/ n ArbeitgeberIn arbeitet. Es kann Möglichkeiten für einen beruflichen Aufstieg eröffnen und könnte zu weniger Abhängigkeit von externer Unterstützung und damit zu Abnahme der Stigmatisierung führen. Die Art der Unterstützung könnte eher von einer pädagogischen als einer sozialen Betreuungsperspektive erfolgen.

Oft kann der Aufbau von emotionalen und sozialen Fähigkeiten einen zusätzlichen Nutzen für die Förderung der sozialen Unabhängigkeit darstellen und erweiterte Möglichkeiten für ein selbständiges Leben schaffen. Es kann helfen, die Personen zu stärken und persönliche Wünsche zu entwickeln.

Das Potential für berufliche Entwicklung und beruflichen Aufstieg wird auch durch den regionalen Arbeitsmarkt und die Verfügbarkeit von passenden Jobs, die die Interessen und Wünsche des Arbeitssuchenden bzw. des Beschäftigten treffen, beeinflusst.

Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung

Karriereentwicklung sollte während und nach dem Prozess der Unterstützten Beschäftigung⁴ eine wichtige Rolle spielen. Während des Prozesses, der Begleitung am Arbeitsplatz, sollten Möglichkeiten für die berufliche Entwicklung und den beruflichen Aufstieg festgestellt und Verbesserungspotentiale herausgefunden werden. Die ArbeitnehmerInnen sollten unterstützt werden, externe und interne Karriereentwicklungsmöglichkeiten zu beachten und eine im Hinblick auf Möglichkeiten und Verfügbarkeit fundierte Entscheidung zu treffen. Aktivitäten zur Karriereentwicklung sollten auch die lokalen und regionalen Beschäftigungstrends und den Arbeitsmarktbedarf bedenken⁵.

Sehr häufig sind die Ressourcen der Unterstützten Beschäftigung beschränkt und der Aspekt der persönlichen Karriereentwicklung muss zu Gunsten der Unterstützung von Arbeitssuchenden zur Erlangen bzw. von Beschäftigten zur Erhaltung der bezahlten Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt vernachlässigt werden. Der Europäische Dachverband der Unterstützten Beschäftigung akzeptiert, dass die kontinuierliche Unterstützung der beruflichen Entwicklung im Prozess der Unterstützten Beschäftigung auch ein Thema der vorhandenen Finanzierung ist. Die EUSE sieht die berufliche Entwicklung und den beruflichen Aufstieg als einen wichtigen Teil des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung, der mit entsprechend Mitteln ausgestattet werden muss.

⁴ Siehe auch EUSE Positionen „Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung“

⁵ Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung siehe auch EUSE (2005): Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

Die Einrichtungen von Unterstützter Beschäftigung müssen ein Gleichgewicht zwischen Unterstützung von Arbeitsuchenden bei der Arbeitsplatzzerlangung und Langzeitbegleitung von bestehenden Beschäftigten finden. Unterstützte Beschäftigung muss auch anerkennen, dass nicht alle ArbeitnehmerInnen eine Veränderung wollen und dass viele mit ihrem existierenden Job und den Arbeitsbedingungen zufrieden sind. Das trifft im Besonderen dann zu, wenn die Dienstleistung der Unterstützten Beschäftigung einen passenden Arbeitsplatz gefunden hat und sichergestellt hat, dass der/ die Beschäftigte eine fundierte Entscheidung in Bezug auf seine/ ihre Arbeitswünsche und – vorlieben getroffen hat. Die Erhöhung des Mindestniveaus von Grundkompetenzen und von beruflicher Ausbildung rückt zunehmend in das Blickfeld von Regierungen und die Finanzierung für das Lernen am Arbeitsplatz ist oft vorhanden. Unterstützte Beschäftigung kann eine wesentliche Rolle spielen in der Gewährleistung, dass auch Angestellte und ArbeiterInnen mit Behinderungen diese Qualifizierungsangebote erhalten und in Anspruch nehmen. Langfristiges persönliches Planen auf Basis des individuellen Entwicklungsplanes sollte damit verbunden werden und der Zugang zu entsprechender Beratung und zu geeigneten Bildungsangeboten sollte unterstützt werden.

Methoden zur Arbeitsplatzanalyse können als Perspektive für die Entwicklung von persönlichen Handlungsplänen⁶ verwendet werden und Personen können unterstützt werden, staatlich finanzierte Qualifizierungsangebote in Anspruch zu nehmen, aber die entscheidende Aufgabe für die Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung wird die Förderung der persönlichen Motivation und der persönlichen Wünsche sein.

Schlussfolgerungen

Einrichtungen der Unterstützten Beschäftigung sollen die berufliche Entwicklung und den beruflichen Aufstieg als einen wesentlichen Teil im Prozess der Unterstützten Beschäftigung wahrnehmen und sich um die entsprechenden Mittel für diese Aktivität bemühen. Für das partnerschaftliche Arbeiten mit KundInnen, ArbeitgeberInnen und Ausbildungseinrichtungen, ist es wichtig, Qualifizierungsangebote auszuhandeln, die Menschen mit Behinderungen in die Lage versetzen, ihre Vorteile in Bezug auf erweiterte berufliche und soziale Chancen durch persönliches Streben wahrzunehmen. Die EUSE erkennt an, dass es außerordentlich schwierig ist ein Gleichgewicht herzustellen zwischen dem der begrenzten Ressourcen für das Erreichen von Jobmöglichkeiten für Arbeitsuchende und dem der gleichen begrenzten Ressourcen für einen beruflichen Aufstieg oder Jobwechsel zu Förderung der beruflichen Karriere.

Weiterer Lesestoff

- EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien Unterstützter Beschäftigung“
- EUSE Positionen „Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung“

⁶ Siehe Glossar

3.10 Unterstützte Beschäftigung für Unternehmen

Über Unterstützte Beschäftigung¹

Unterstützte Beschäftigung begleitet Menschen mit Behinderungen oder andere benachteiligte Gruppen bei der Erlangung und Erhaltung von bezahlter Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt.

Die Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung gewährleisten, dass mit den Anforderungen und Anliegen der ArbeitgeberInnen in Bezug auf Personalakquisition in effizienter und professioneller Weise umgegangen wird.

Die qualifizierten MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung arbeiten mit ArbeitgeberInnen und potentiellen ArbeitnehmerInnen und stimmen die Anforderungen der UnternehmerInnen mit den Fertigkeiten und Fähigkeiten der potentiellen MitarbeiterInnen ab.

Der Nutzen für die ArbeitgeberInnen

- Unterstützte Beschäftigung bietet Ihnen eine kostenlose und zuverlässige Dienstleistung zur Personalrekrutierung.
- Unterstützte Beschäftigung wird Ihnen den Zugang zu geeigneten potentiellen ArbeitnehmerInnen ermöglichen. Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung werden Ihnen nur jene Arbeitssuchenden vorstellen, die auch tatsächlich in der Lage sind, die für Sie erforderlichen Aufgaben zu übernehmen.
- Für Sie und Ihre neuer Beschäftigten wird es möglich sein, kontinuierliche Unterstützung durch eine erfahrende und qualifizierte Fachkraft der Unterstützten Beschäftigung in Anspruch zu nehmen. Damit ist die weitere erfolgreiche Abstimmung zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitnehmer/ Ihrer Arbeitnehmerin gewährleistet.
- Die MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung werden Ihre Personalakquisition und Ihre Auswahlverfahren - durch das Zusammenbringen des geeigneten Beschäftigten mit dem passenden Job - verbessern und im Interesse Ihres Unternehmens engagierte und langfristige MitarbeiterInnen anwerben und erhalten.
- Der Umstand, dass Sie Personen mit Behinderungen oder andern Benachteiligungen anstellen kann zu einem Anstieg des Geschäftsbetriebes/ Absatzes und Gewinns führen, durch z. B. die Zunahme der KundInnen aus Familien und Freundeskreis sowie aus der allgemeinen Öffentlichkeit.

¹ Siehe Glossar

- Die MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung bieten Ihnen alle notwendigen Informationen und Beratungen im Hinblick auf vorhandene finanzielle Anreize und Förderungen.
- Für die Koordination von jeglicher benötigter Qualifizierung für den/ die neue/ n Beschäftigte wird Ihnen Begleitung bereitgestellt.
- Unterstützte Beschäftigung kann Ihr Unternehmensprofil bereichern, weil es Ihnen erlaubt, sich als ein Unternehmen zu präsentieren, das die Chancengleichheit fördert.
- Durch die Nutzung des Angebotes der Unterstützten Beschäftigung können Unternehmen Ihre Anerkennung und Ihr Engagement bezüglich Corporate Social Responsibility (soziale Verantwortung von Unternehmen) darstellen.

Hintergrund von Unterstützter Beschäftigung

Unterstützte Beschäftigung entstand in den 1970er Jahren in den USA und in Kanada und verbreitete sich weltweit. Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung wurde 1993 gegründet, um die Entstehung von Unterstützter Beschäftigung in Europa zu fördern. Als Unternehmen haben Sie die Möglichkeit an einer weltweiten Dienstleistung teilzuhaben, die sowohl für Ihr Unternehmen als auch für Menschen aus benachteiligten Gruppen Vorteile bringt.

Erfolg durch die Übereinstimmung von Anforderungen und Kompetenzen

Durch die Erstellung von detaillierten Profilen werden die Kompetenzen und das Interesse von Arbeitsuchenden mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes in Einklang gebracht. Eine gelungene Übereinstimmung wird in einen Erfolg für beide, den Unternehmer/ die Unternehmerin und den Arbeitsuchenden münden.

Erfolg durch Unterstützung

Durch Unterstützte Beschäftigung stehen für den Arbeitsuchenden, die KollegInnen und für die ArbeitgeberInnen geeignete Betreuungsmaßnahmen zur Verfügung. Die Unterstützung kann die Qualität von Mentoring haben, obgleich in einigen Fällen auch finanzielle Förderungen möglich sind.

Unterstützte Beschäftigung kann sowohl von öffentlichen als auch von privaten Unternehmen in allen Größen in Anspruch genommen werden.

Das Angebot der Unterstützten Beschäftigung ist eine professionelle, qualitätsvolle und kostenlose Dienstleistung. Sie können Ausgaben für Anzeigenschaltungen oder Personalbeschaffung einsparen, z. B. müssen Sie nicht Dutzende von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben durcharbeiten. Eine Qualifizierung des/ der zukünftigen Beschäftigten wird – wenn nötig – ohne Kosten am Arbeitsplatz angeboten.

Wirkung von Unterstützter Beschäftigung

Die Erfahrung zeigt, dass, Personen, die durch den Prozess der Unterstützten Beschäftigung rekrutiert wurden, von ArbeitskollegInnen gut aufgenommen und gefördert werden und sich gute Arbeitsbeziehungen entwickeln. Die MitarbeiterInnen der Unterstützten Beschäftigung können Ihnen helfen, Verfahren für die systematische Einführung und Weiterentwicklung der Beschäftigten mit Behinderungen zu entwickeln, wodurch eine Verbesserung von Produktivität und Effizienz erzielt werden kann.

Für weitere Informationen zu Unterstützter Beschäftigung kontaktieren Sie bitte:

Dachverband berufliche Integration Austria
Parhamerplatz 9
1170 Wien
Tel.: +43 650 20 70 111
Email: office@dabei-austria.at
www.dabei-austria.at



3.11 Unterstützte Beschäftigung für politische EntscheidungsträgerInnen

Einführung

Die entscheidenden Herausforderungen für nationale und europäische politische Strategien betreffend Menschen mit Behinderungen sind niedrige Beschäftigungsraten, hohe Arbeitslosigkeitsraten und eine eher hohe Abhängigkeit von Sozialleistungen. Menschen mit Behinderungen haben öfters Schwierigkeiten in den Arbeitsmarkt einzutreten und ein höheres Risiko wieder hinausgedrängt zu werden. Die zukünftige Herausforderung ist es politische Strategien zu fördern, die Menschen mit Behinderungen ermutigen und ermächtigen können, in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu gelangen und dort zu verbleiben.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung¹ zu den wichtigsten Aspekten von Unterstützter Beschäftigung dar. Diese hat sich als eine erfolgreiche Strategie zur Förderung und zur Erhöhung der Arbeitsmarktteilhabe von Menschen mit Behinderungen erwiesen. Dieser Artikel erläutert die Ansätze, Methoden und Wirkungen von Unterstützter Beschäftigung als eine initiative politische Strategie zur Förderung von Beschäftigung und sozialer Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Hintergrund

Die Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die von der UN- Generalversammlung am 13. Dezember 2006 verabschiedet wurde, ist ein rechtsverbindliches Abkommen und erfordert demnach die Bezugnahme der nationalen Gesetzgebungen. Staaten müssen die gesetzliche Übereinstimmung mit den Prinzipien der Konvention gewährleisten, wie z. B. die Verpflichtung, die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am sozialen, politischen und kulturellen Leben sicherzustellen – und ihr gleiches Recht zu arbeiten und ihren Lebensunterhalt zu verdienen.

Arbeitsmarktteilhabe von Menschen mit Behinderung ist auch ein entscheidendes Thema im Aktionsplan der Europäischen Union für Menschen mit Behinderungen für 2008 und 2009. EU-Richtlinien und die europäische Strategie für Menschen mit Behinderungen nehmen ebenfalls explizit auf die Erhöhung der Beschäftigung unter Menschen mit Behinderungen und die Beseitigung von Diskriminierung Bezug. Darüber hinaus legt das gemeinsame europäische Prinzip der „Flexicurity“² (Flexibilität und Sicherheit), bestätigt vom Europäischen Rat am 24. Dezember

⁶ Siehe Glossar

2007, den gemeinsamen Rahmen für die Integration der Flexicurity-Strategien in den Mitgliedstaaten der EU fest.

Deshalb sind politische EntscheidungsträgerInnen mehr denn je herausgefordert, gesetzliche Maßnahmen und Arbeitsmarktstrategien zu implementieren, die diese Entwicklungen reflektieren.

Die Themen

Unterstützte Beschäftigung ist eine Maßnahme für Menschen mit Behinderungen und andere benachteiligte Gruppen zur Erlangung und Erhaltung einer Beschäftigung durch geeignete und kontinuierliche Unterstützung. Es ist daher eine personenzentrierte Methode um die Arbeitsmarktteilhabe dieser Zielgruppe zu fördern. Unterstützte Beschäftigung wendet sich an alle Menschen mit Behinderungen, ungeachtet ihrer Einschränkungen. Dieses Konzept wurde in den 1970er Jahren in Nordamerika entwickelt und fand seinen Weg nach Europa in den 1980er Jahren. Die auf dem Einzelfall basierende Methode ist durch den folgenden 5-Phasen-Prozess definiert, der dem Prinzip des „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“ folgt, das während der letzten beiden Dekaden als Modell für gute Praxis anerkannt wurde³:

- Orientierung und Beauftragung: Alle Informationen, die es den Einzelnen möglich machen eine fundierte Entscheidung darüber zu treffen, ob sie Unterstützte Beschäftigung nutzen wollen oder nicht, werden zur Verfügung gestellt.
- Erstellung eines Fähigkeitsprofils: Die Unterstützung von Personen zur Identifizierung ihrer Kompetenzen und ihrer beruflichen Vorlieben und Wünsche
- Arbeitsplatzsuche: Die Suche eines Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung der Bedürfnisse aller beteiligten Parteien.
- Kontakte mit ArbeitgeberInnen: Die Arbeit mit ArbeitgeberInnen und Arbeitssuchenden zur Festlegung mehrerer Themenbereiche einschließlich allgemeiner Arbeitsbedingungen, erforderliche Kompetenzen, erforderliche Unterstützung der Dienstleistungsorganisationen und/ oder verfügbaren Unterstützungen im Betrieb
- Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung⁴: Unterstützung für KlientInnen und Unternehmen entsprechend den Anforderungen

Methoden und Aktivitäten die – per Definition – nicht als Teil von Unterstützter Beschäftigung gesehen werden, sind beschäftigungstherapeutische Maßnahmen⁵, ehrenamtliche Tätigkeit und berufliche Ausbildung⁶. Die Ansätze und das Ausmaß, indem das Ideal von Unterstützter

² European Commission (2007): COM(2007) 359 final - Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security. European Commission, Brussels. Flexicurity ist eine politische Strategie zur gleichzeitigen und absichtlichen Erhöhung der Flexibilität der Arbeitsmärkte, Arbeitsorganisationen und ArbeitnehmerInnen-ArbeitgeberInnen-Beziehungen einerseits und der Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit andererseits.

³ Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung siehe auch EUSE (2005): Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

⁴ Für weitere Details siehe auch die jeweiligen EUSE Positionen betreffend die 5 Phasen.

⁵ Siehe Glossar

⁶ Siehe auch EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien Unterstützter Beschäftigung“

Beschäftigung von den Fachdiensten umgesetzt werden kann, variieren innerhalb Europas, aber folgende drei Hauptprinzipien von Unterstützter Beschäftigung werden von allen anerkannt:

1. Bezahlte Arbeit – der/ die Einzelne sollte ein der geleisteten Arbeit entsprechendes Gehalt erhalten – falls ein nationaler gesetzlicher Mindestlohn existiert, sollte zumindest dieser oder das branchenübliche Gehalt bezahlt werden.
2. Allgemeiner Arbeitsmarkt – Menschen mit Behinderungen sollten als reguläre ArbeitnehmerInnen tätig sein, mit gleichem Einkommen, gleichen Arbeitsbedingungen wie andere Beschäftigte in öffentlichen, privaten und ehrenamtlichen Wirtschaftsbzw. Arbeitsbereichen.
3. Kontinuierliche Unterstützung – Dies verweist auf eine Unterstützung in ihrer umfassendsten Konzeptionierung während einer bezahlten Beschäftigung. Die Unterstützung ist individualisiert und richtet sich nach den Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen.

Im Hinblick auf die politischen Strategien zur Arbeitsmarktteilhabe von Menschen mit Behinderungen und zu Dienstleistungen der Unterstützten Beschäftigung können die folgenden Diskussionsbereiche identifiziert werden:

- Trotz des steigenden Angebots von Unterstützter Beschäftigung während der letzten beiden Dekaden wird in vielen Staaten das vorhandene Potential nicht vollständig genutzt. Die Arbeitsmarktteilhabe von Menschen mit Behinderungen ist noch immer nicht zufriedenstellend, wie niedrigere Beschäftigungsraten und geringere Verdienste zeigen⁷. Eine aktuelle Studie weist darauf hin, dass in vielen Staaten geschützte Beschäftigung immer noch die zuerst gewählte Maßnahme ist und somit gewisse Ansätze von „spezieller und gesonderter Beschäftigung“ erhalten bleiben – obwohl die Vorteile von Unterstützter Beschäftigung für Arbeitsuchende, Unternehmen und Gesellschaft offensichtlich sind. Statistiken zeigen, dass die Anzahl der Menschen mit Behinderungen in geschützter Beschäftigung in vielen Staaten Europas seit dem Jahr 2000 zugenommen hat. Die Förderung von Aktivitäten Unterstützter Beschäftigung in diesen Staaten impliziert einen Paradigmenwechsel in Richtung eines „Mainstreaming von Behinderung“, das nicht nur spezielle Dienstleistungsangebote im Hinblick auf Beschäftigung beinhaltet, sondern auch Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in allen politischen Bereichen (bereichsübergreifende Politik)⁸.

⁷ OECD (2003): Transforming Disability into Ability – Policies to promote work and income secure for disabled people. OECD, Paris.

⁸ European Centre for Social Welfare Policy and Research (2008): The Labour Market Situation of People with Disabilities in EU 25. European Centre, Vienna.

- Ein Thema, das genaue Betrachtung erfordert, ist die Motivation für Arbeitsuchende an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilzunehmen. Die Angst vor dem Verlust von Sozialleistungen – und das könnte das Ergebnis der Maßnahmen in vielen Ländern sein – motiviert Menschen mit Behinderung nicht eine bezahlte Arbeit in Betracht zu ziehen. Evaluationen zeigen, dass Rechtsvorschriften es für BeihilfenempfängerInnen erschweren eine Arbeit auszuprobieren, ohne mit finanziellen Verlusten konfrontiert zu werden. Aber es gibt Belege, dass dies durch staatliche bereichsübergreifende Strategien reduziert werden könnte (z. B. Kooperation von Ministerien)⁹.
- Politische Strategien für Menschen mit Behinderungen zielen in der Regel auf eine große und heterogene Gruppe ab. Die Vielfältigkeit dieser Gruppe ist eine der Herausforderungen, wenn politische Strategien für Menschen mit Behinderungen im erwerbsfähigen Alter erfolgreich implementiert werden sollen. Deshalb hat eine effektive Politik alle Personen mit Behinderungen zu erreichen – unter Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse – um die Wahrscheinlichkeit der Arbeitsmarktintegration für so viele Menschen mit Behinderungen wie möglich zu erhöhen.
- Eine aktuelle Forschungsarbeit zeigt, dass Programme der aktiven Arbeitsmarktpolitik zunehmend als eine Strategie betrachtet werden, die negativen Wirkungen des demographischen Wandels zu bewältigen, wie z. B. den mittelfristig erwarteten Arbeitskräftemangel. Die Erhöhung der Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Erwerbstätigkeit scheint eine geeignete Strategie für die bessere Nutzung eines bisher zu wenig beachteten Arbeitskräftepotentials.

Das gemeinsame europäische Prinzip der Flexicurity wurde vom Europäischen Rat bestätigt und die Europäische Kommission ist zur Erkundung der Möglichkeiten für Menschen mit Behinderungen im Rahmen von Flexicurity verpflichtet. Flexicurity wird von der Europäischen Kommission als Mittel zur weiteren Implementierung der Lissabon Strategie, zur Schaffung von mehr und besseren Jobs, zur Modernisierung des Arbeitsmarktes sowie zur Förderung von guter Arbeit durch neue Formen von Flexibilität und Sicherheit zur Erhöhung von Anpassungsfähigkeit, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalts betrachtet. Flexicurity beinhaltet folgende Komponenten:

- Flexible und zuverlässige vertragliche Vereinbarungen aus der Perspektive von Beschäftigten und ArbeitgeberInnen, von „Insidern“ und „Outsidern“, durch moderne Arbeitsgesetze, Kollektivverträge und Arbeitsorganisation
- Umfassende Strategien zum lebenslangen Lernen, um eine kontinuierliche Anpassungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu gewährleisten, besonders für gefährdete Arbeitsplätze

⁹ OECD (2003): Transforming Disability into Ability – Policies to promote work and income secure for disabled people. OECD, Paris.

- Effektive aktive arbeitsmarktpolitische Strategien, die Menschen helfen mit kurzfristigen Veränderungen fertig zu werden, die Zeiten der Beschäftigungslosigkeit reduzieren und den Übergang in eine neue Beschäftigung erleichtern.
- Moderne Sozialversicherungssysteme, die geeignete Einkommensstützung anbieten, Beschäftigung fördern und Arbeitsmarktmobilität ermöglichen

Während Flexicurity bereits ausdrücklich die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter beinhaltet, muss die Europäische Kommission die Sicherstellung der Gleichberechtigung für Menschen mit Behinderungen im Rahmen von Flexicurity erst erarbeiten.

Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung

Der Europäische Dachverband für Unterstützte Beschäftigung fördert die Unterstützte Beschäftigung als eine proaktive, personenzentrierte Methode, die Menschen mit Behinderungen einen Zugang zu ihrem Recht auf Arbeit ermöglicht. Unterstützte Beschäftigung hat sich als erfolgreicher Ansatz zur Erhöhung der Arbeitsmarkteilhabe erwiesen:

- Unterstützte Beschäftigung basiert auf und respektiert die beruflichen Bedürfnisse, Wünsche und das berufliche Streben des Individuums, den Prinzipien von Individualität, Respekt, Selbstbestimmung, fundierten Entscheidungen, Empowerment, Vertraulichkeit, Flexibilität und Barrierefreiheit folgend.
- Unterstützte Beschäftigung befasst sich mit einigen der sozialen, einstellungsrelevanten, politischen und praktischen Hindernissen, die Menschen mit Behinderungen vom Arbeitsmarkt und von bezahlter Arbeit ausschließen.
- Unterstützte Beschäftigung handelt vom Erlangen und Erhalten von „echter Arbeit“ am allgemeinen Arbeitsmarkt, die nachhaltige Integration und Einkommenssicherheit gewährleistet und deshalb die Abhängigkeit vom Wohlfahrtssystem reduziert¹⁰.

Das persönliche Einkommen und die finanzielle Sicherheit von Menschen mit Behinderungen hängen in erster Linie von ihrem Arbeitsstatus ab und sind die Bedingung für die volle Teilhabe am sozialen und wirtschaftlichen Leben. Deshalb hat Unterstützte Beschäftigung – als politische Strategie – positive Implikationen für soziale Inklusion und volle gesellschaftliche Teilhabe, die beide mit bezahlter Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt verbunden sind. Dieser Ansatz wird daher als vollkommen konsistent mit der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen betrachtet. Darüber hinaus richtet sich das euro-

¹⁰ Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

päische Modell von Unterstützter Beschäftigung nach dem gemeinsamen Prinzip der Flexicurity und ist eine ausgezeichnete Vorgangsweise, um viele Komponenten von Flexicurity bereit zu stellen.

Gesetzliche Rahmenbedingungen, wohlfahrtsstaatliche Systeme und Förderstrukturen variieren innerhalb Europas, aber es gibt überzeugende Belege dafür, dass langfristige Förderstrukturen für die Qualität der Dienstleistungen, für Innovation und Entwicklung des Bereiches sorgen¹¹. Als scheinbar ungeeignet erwiesen sich kurzfristige Fördermaßnahmen, d.h. wenn Förderressourcen, die anderen Maßnahmen, wie z. B. berufliche Qualifizierung oder Ausbildung, zugeordnet sind, verwendet werden oder wenn Fördermaßnahmen an unrealistische Erwartungen gekoppelt sind. Beides trifft auf kurzfristige Förderungen - eben auf jährliche Förderungen in einigen Staaten¹² - zu, die völlig ungeeignet für die Bereitstellung von Unterstützter Beschäftigung sind.

Politische EntscheidungsträgerInnen sollen dort wo dies möglich ist, die nötigen Maßnahmen ergreifen um gesetzliche Rahmenbedingungen, Strukturen und Vorschriften zu gewährleisten, die eine Übereinstimmung mit der Konvention der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und dem Flexicurity-Ansatz der Europäischen Union zeigen und die das Wachstum und die Innovation innerhalb des Bereiches von Unterstützter Beschäftigung fördern. Nationale Strategien zum „Mainstreaming¹³“ von Unterstützter Beschäftigung sind nötig und müssen den Werten, Prinzipien und dem Prozess von Unterstützter Beschäftigung Rechnung tragen. Gesetzgebung, Strukturen und Fördersysteme sollten die Wirkung von aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Allgemeinen und Unterstützter Beschäftigung im Besonderen widerspiegeln.

Schlussfolgerungen

Einkommenssicherheit und individuelle Autonomie, Gleichberechtigung und vollständige Inklusion von Menschen mit Behinderungen in der bzw. in die Gesellschaft kann nur über die Arbeitsmarktteilnahme erreicht werden, da Beschäftigung entscheidend für ein gesichertes Einkommen ist. Nationale und europäische politische Strategien sollten beides gewährleisten - die Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung als eine proaktive Strategie für Beschäftigung und Einkommenssicherheit für Menschen mit Behinderungen sowie das Bereitstellen von geeigneten gesetzlichen und strukturellen Rahmenbedingungen, damit Personen mit Behinderungen ihr Recht auf Arbeit wahrnehmen können.

¹¹ Corden, A./ Thornton, P. (2002): Employment Programmes for Disabled People – Lessons from research evaluations. Department for Work and Pensions In-house Report, Social Research Branch, Department for Work and Pensions, London.

¹² Spjelkavik/ Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities; p. 16. Work Research Institute, Oslo

¹³ Beachtung in allen politischen und praktischen Bereichen

4. Vorwort zu den Umsetzungsleitfäden

Die praktischen Umsetzungsleitfäden sind von PraktikerInnen für PraktikerInnen verfasst um Erfahrungen und Know How übertragbar zu machen. Weiterführend und passend zu den Positionspapieren stellen sie sowohl grundsätzliches und praktisches Wissen als auch hilfreiche Tipps zum Prozess der Unterstützten Beschäftigung zur Verfügung. Sie illustrieren die einzelnen Schritte und zeigen praktische Aspekte der Umsetzung auf, ohne den Anspruch zu erheben, als einziger Zugang oder Umsetzungsmöglichkeit gelten zu wollen.

Indem praktische Erfahrungen zugänglich gemacht werden, können durch die LeserInnen Übertragbarkeiten auf die eigene Tätigkeit in der Unterstützten Beschäftigung geprüft und diskutiert werden. Der Großteil der Leitfäden bezieht sich auf einzelne Phasen des Prozesses. Ein Leitfaden ist allerdings speziell auf für EntscheidungsträgerInnen in den Trägerorganisationen interessante Fragen der Auswahl von geeigneten MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung ausgerichtet und stellt nötige Kompetenzen und Fähigkeiten dieser in den Mittelpunkt.

4.1 Orientierung und Beauftragung

Einleitung

Die Orientierung ist die erste Phase im 5-Phasen-Prozess der Unterstützten Beschäftigung und wird vom Europäischen Dachverband für Unterstützte Beschäftigung (EUSE)¹ wie folgt beschrieben: „Diese Phase beinhaltet vermutlich die größte Bandbreite an Maßnahmen, die in ihrer Einzigartigkeit nicht nur für spezielle Behinderungsgruppen interessant sein dürften, sondern für jede Gruppe von benachteiligten Personen.“



Der Orientierung liegen folgende Werte und Prinzipien zu Grunde:

Individualität	Respekt	Barrierefreiheit
Fundierte Entscheidungen	Vertraulichkeit	
Selbstbestimmung	Flexibilität	Empowerment

¹ Siehe Glossar

Die grundlegenden Ziele dieser Phase sind, Informationen zugänglich zu machen und in angemessener Weise zur Verfügung zu stellen. Der Einzelne soll dabei unterstützt werden, mit Hilfe dieser Informationen sowie gesammelter Erfahrungen zu einer fundierten Entscheidung zu gelangen. Die Maßnahmen in dieser Phase müssen themenbezogen, personenzentriert und Teil eines vereinbarten Aktionsplanes sein, mit dem der/ die Arbeitsuchende letztendlich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden soll. Am Ende dieser Phase soll der/ die Einzelne darüber fundiert entscheiden können, ob er/ sie die Unterstützte Beschäftigung zur Arbeitsuche nutzen und mit welcher Organisation er/ sie dies tun möchte. In dieser Phase sind die Begriffe KlientIn² und potenzielle/ r Arbeitsuchende/ r³ noch austauschbar.

Die Aktivitäten innerhalb dieser Phase variieren je nach konkreter Zielgruppe (SchulabgängerInnen, Personen aus beschäftigungstherapeutischen Maßnahmen, KlientInnen der Tagesbetreuung, Arbeitslose, etc.) oder nach Behinderungsform. Unabhängig davon gibt es eine Reihe von bewährten Verfahren in der Orientierungsphase, die in diesem praktischen Umsetzungsleitfaden beschrieben werden.

Wieso ist eine gute Orientierungsphase nötig?

Eine gute Orientierungsphase stellt sicher, dass die zukünftigen KlientInnen fundierte Entscheidungen treffen können und sicher sein können, die Dienstleistung, die sie benötigen, auch tatsächlich zu erhalten bzw. Klarheit zu erlangen, welcher Prozess für sie der richtige ist. Daher ist es wichtig, in dieser Phase klare, genaue und stimmige Informationen zu geben und ein angenehmes Umfeld für den/ die Arbeitsuchende/ n zu schaffen, das auf Respekt und Vertrauen beruht. Die Aktivitäten in der Orientierungsphase zeigen auch den Standard der Dienstleistungen der Unterstützten Beschäftigung, die der/ die Arbeitsuchende in Anspruch nehmen kann. Eine gute Orientierung bricht mit vielen herkömmlichen Integrationswegen, da sie als Alternative zu beschäftigungstherapeutischen Maßnahmen, Tageszentren oder dem Zu-Hause-Bleiben bezahlte Arbeit am freien Arbeitsmarkt anbietet.

Prozess der Orientierung

Dieser Prozess kann als Übergangsprozess gesehen werden, denn es geht um die Übergänge von der Schule in den Beruf, vom Krankenhaus auf einen Arbeitsplatz, von der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung oder von einer beschäftigungstherapeutischen Maßnahme bzw. einem Tageszentrum in den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Der Prozess der beruflichen Integration muss jeweils individuell gestaltet werden, vom Wunsch des/ der Einzelnen einen Arbeitsplatz zu finden bis hin zur Realisierung dieses Ziels. Die Reise vom ersten Gedanken bis zur konkreten Kooperation zwischen Arbeitsuchendem/ r und dem Anbieter der Unterstützten Beschäftigung muss die Individualität der einzelnen Person und

² Siehe Glossar

³ Siehe Glossar

den Respekt für deren Wünsche widerspiegeln. Daher wird der Prozess von Person zu Person unterschiedlich sein, abhängig von deren Bedürfnissen und Erfahrungen, von deren Behinderung und Benachteiligung und von den jeweiligen persönlichen Lebensumständen.

Die im Folgenden beschriebenen fünf Schritte in der Orientierungsphase müssen nicht notwendigerweise in genau dieser Reihenfolge ablaufen. Je nach Bedürfnissen des/ der Arbeitssuchenden können die Reihenfolge abgeändert oder einige Schritte gestrichen werden. Auch eine Überweisung an andere Dienste kann in jeder Phase sinnvoll sein abhängig von den Bedürfnissen und Wünschen des/ der Arbeitssuchenden.

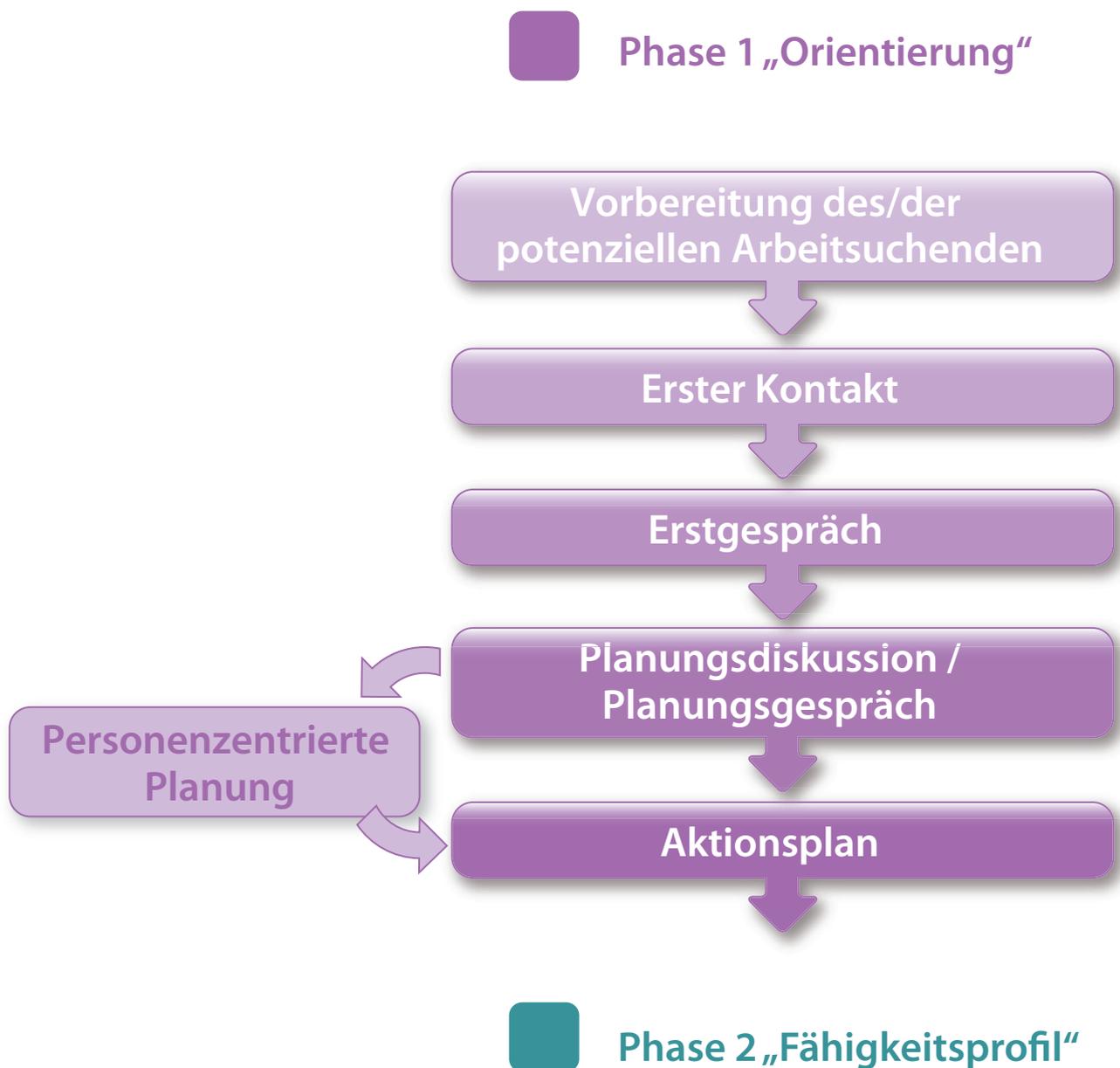


Abbildung: Prozess der Orientierung

Methodik

Vorbereitung des/ der potenziellen Arbeitsuchenden

Die Arbeitsuchenden haben jeweils ihre ganz persönliche Geschichte, Erfahrungen und Ressourcen, wenn sie zum ersten Mal mit der Unterstützten Beschäftigung Kontakt aufnehmen. Die AnbieterInnen der Dienstleistungen haben kaum oder keinen Einfluss auf die Ausbildung oder früheren Berufserfahrungen der zukünftigen KlientInnen. Idealerweise kooperieren die Einrichtungen mit den Ausbildungsstätten um sich ein positives Bild zu verschaffen. Es ist anerkannt, dass Personen darin unterstützt und dazu befähigt werden müssen, eigene fundierte Entscheidungen entsprechend ihrer Beschäftigungswünsche zu treffen. Die Qualität dieser Erfahrung beeinflusst die zukünftige Kooperation zwischen dem/ der Arbeitsuchenden und der Einrichtung wesentlich.

Um mit Erwartungen passend umgehen zu können, müssen die Einrichtungen der Unterstützten Beschäftigung den Ausbildungseinrichtungen, Krankenhäusern, beschäftigungstherapeutischen Maßnahmen, Rehabilitationseinrichtungen und finanzierenden Stellen entsprechend Informationen zur Verfügung stellen. Dies kann z. B. über entsprechende Folder oder über die Teilnahme an sowie Organisation von Informationsveranstaltungen für die wichtigsten Anspruchsgruppen passieren. Formelle und informelle Beziehungen auf lokaler Ebene sollten zwischen dem Anbieter der Unterstützten Beschäftigung und LehrerInnen, Eltern, Arbeitsämtern, Versicherungsanstalten, medizinischen und sozialen Fachkräften, BehinderungsexpertInnen sowie Selbstvertretungsorganisationen aufgebaut werden.

Erster Kontakt

Der erste Kontakt kann per Telefon oder E-Mail erfolgen oder durch einen Termin mit dem/ der Arbeitsuchenden zustande kommen, je nachdem welcher Weg für den/ die Einzelne/ n am passendsten ist. Ziel dieses ersten Kontaktes ist es, bei dem/ der Arbeitsuchenden ein Gefühl von Wertschätzung und Angenommen-Werden zu fördern. Weiters soll sichergestellt werden, dass für alle weiteren Treffen die notwendigen Vorkehrungen getroffen und räumlichen Gegebenheiten zur Verfügung gestellt werden können. Der/ die Arbeitsuchende bzw. die überweisende Stelle muss diesbezüglich nach Bedürfnissen oder speziellen Anforderungen für das erste Gespräch befragt werden. Der erste Eindruck zählt, dazu gehören auch die Grundhaltung, die Handlungsweisen und das Ambiente in dem das Gespräch stattfindet.

Erstgespräch

Idealerweise findet das erste Treffen unter vier Augen statt. In jedem Fall aber muss für die KlientInnen ein Umfeld geschaffen werden, in dem es möglich ist Vertrauen, Selbstvertrauen und Respekt aufzubauen.

- *Ausrichten des Treffens*

Soziales Umfeld: Das erste Treffen sollte immer in einer angenehmen und passenden Umgebung entsprechend den Bedürfnissen des/ der Arbeitsuchenden stattfinden. Idealerweise entscheidet der/ die Arbeitsuchende, wo das Treffen stattfindet, wichtig ist jedoch, dass der Ort barrierefrei zugänglich, ruhig und nicht zu öffentlich ist. Kleinere Anpassungen, entsprechend den Bedürfnissen des/ der Arbeitsuchenden, sollten besprochen und vorgenommen werden.

- *Inhalte des ersten Treffens*

In diesem Treffen sollen allgemeine Informationen über das Angebot der Unterstützten Beschäftigung gegeben werden und Umfang, Art und Besonderheiten der Unterstützung besprochen werden. Die Arbeitsuchenden sollten aufgefordert werden, ihrerseits über Wünsche, Vorlieben, Erwartungen und Bedenken zu sprechen. Seitens der Einrichtung wird noch der Prozess der Unterstützten Beschäftigung erklärt um sicher zu stellen, dass der/ die Arbeitsuchende die Aktivitäten und Rollen, die damit verbunden sind, versteht und damit einverstanden ist. In diesem Treffen sollte auch geklärt werden, inwieweit die jeweilige Person arbeiten will oder herausfinden will, was es heißt, zu arbeiten. Wenn nötig kann danach eine Überweisung an einen anderen, besser passenden Dienst erfolgen oder es können Informationen über andere Unterstützungsmöglichkeiten zur Verfügung gestellt werden.

Der Umfang der Informationen und die Dauer des Treffens hängen von den Bedürfnissen des/ der potenziellen Arbeitsuchenden ab. Die Person muss in ihrer Entscheidung, ob dieses Angebot für sie passend ist oder nicht, unterstützt werden. Für den/ die MitarbeiterIn der Einrichtung wiederum ist es wichtig bei diesem Treffen so viele Informationen wie möglich zu sammeln um abschätzen zu können, ob die für diese Person geeignete Unterstützung angeboten werden kann oder nicht. Außerdem muss die Zustimmung für die Kontaktaufnahme mit weiteren Anspruchsgruppen wie etwa medizinischem Personal, Sozialberatungsstellen, Pflegeverantwortliche, etc. eingeholt werden.

Das Ergebnis des Treffens kann das Einholen von gewissen Informationen sein oder es kann bis zur tatsächlichen Vereinbarung über die weitere Zusammenarbeit und die Erarbeitung eines Aktionsplans gehen. Sobald ein Aktionsplan erarbeitet ist, folgt die nächste Phase der Unterstützten Beschäftigung – die Erstellung eines Fähigkeitsprofils⁴.

Planungsdiskussion

Die Planungsdiskussion ist eine wechselseitige Interaktion, in der beide Seiten Informationen geben und sammeln. Es liegt in der Verantwortung der Einrichtung der Unterstützten Beschäftigung sicher zu stellen, dass Klarheit und Verständnis möglich sind. Vorrangig sind dabei die Wünsche und Interessen des/ der Arbeitsuchenden. Diese sollen in einer angenehmen und vertrauensvollen Atmosphäre so viele Informationen wie nötig sammeln und geben können. Am Ende soll der/ die Arbeitsuchende einen Überblick über in Frage kommende Beschäftigungs-

⁴ Siehe dazu Kapitel „Erstellung eines Fähigkeitsprofils“

optionen, mögliche Auswirkungen auf den Bezug von anderen Sozialleistungen und generelle Aspekte der Unterstützung in Bezug auf die eigene Erwerbstätigkeit haben. Hier liegt es wiederum in der Verantwortung der MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung klar zu erklären, welche Form von Unterstützung genau angeboten werden kann.

Eine Methode des personenzentrierten Zugangs ist die Persönliche Zukunftsplanung. Mit dieser Methode können die KlientInnen ihre berufliche Integration selbst planen und selbstbestimmt vorantreiben, unterstützt durch individuelle UnterstützerInnenkreise.

Das Instrument der Persönlichen Zukunftsplanung ist empfehlenswert in dieser Phase.

Damit können die Arbeitsuchenden:

- Ihre individuellen UnterstützerInnen suchen und auswählen
- Einen UnterstützerInnenkreis bilden
- Mit den UnterstützerInnen die eigenen Interessen und Wünsche, Stärken und Ressourcen reflektieren und weiterentwickeln
- Konkrete Aktionspläne entwickeln sowie Schritte und Aufgaben für alle Beteiligten definieren
- Sicherstellen, dass die vereinbarten Schritte auch realisiert werden

Die Einbindung weiterer Beteiligter muss unbedingt bereits im ersten Treffen besprochen werden. Diese Anspruchsgruppen können z. B. Eltern, LehrerInnen, FreundInnen, SachbearbeiterInnen in den Versicherungsanstalten oder finanzierenden Stellen, Peers oder Selbstvertretungsorganisationen sein.

Es wird Anspruchsgruppen geben, die von Beginn an in den Prozess mit einbezogen werden, andere werden später eingebunden. Zusätzliche Beteiligte können später von dem/ der Arbeitsuchenden oder den UnterstützerInnen nominiert werden. Dies ist auch abhängig von den Themen, die bearbeitet werden, wenn es z. B. um selbständiges Wohnen oder Management der eigenen Finanzen geht. Die MitarbeiterInnen der Einrichtung informieren den/ die Arbeitsuchende/ n über die prinzipielle Möglichkeit, weitere Beteiligte einzubinden. Er/ sie entscheidet jedoch darüber, ob und wer eingebunden werden soll. Eine entsprechende Vereinbarung kann wenn nötig von dem/ der Arbeitsuchenden und von dem/ der MitarbeiterIn der Einrichtung unterzeichnet werden.

Das Ergebnis der Planungsdiskussion sollte jedoch auf jeden Fall schriftlich festgehalten und von beiden unterzeichnet werden.

Aktionsplan

Der Aktionsplan dient dazu, klare inhaltlich und zeitlich definierte Ziele für die Beteiligten zu formulieren und er enthält auch Vereinbarungen darüber wie die Zielerreichung regelmäßig überprüft werden kann. Sofern es keine Vereinbarung darüber gibt, ob innerhalb eines gewissen Zeitraums ein Arbeitsplatz gefunden werden muss, sollte der/ die Arbeitsuchende an eine andere Einrichtung verwiesen werden um noch entsprechende Zwischenschritte zu gehen. Auf jeden Fall ist es wichtig zu versichern, dass er/ sie wieder zurückkommen kann, sobald er/ sie sich für die Arbeitsuche bereit fühlt.

Auf den Aktionsplan folgt dann der nächste Schritt im Prozess der Unterstützten Beschäftigung, das Fähigkeitsprofil.

Der Aktionsplan umfasst die folgenden Informationen:

Was soll getan werden?

Wer ist für die Umsetzung der jeweiligen Aktivitäten verantwortlich?

Bis wann sollen die einzelnen Schritte umgesetzt werden?

Wer stellt sicher, dass die einzelnen Aktivitäten umgesetzt werden?

Hilfreiche Tipps für eine effektive Orientierungsphase

Dieser Leitfaden wurde von PraktikerInnen für PraktikerInnen entwickelt. Die „Hilfreichen Tipps“ und „Dinge, die man besser vermeiden sollte“ dienen daher in erster Linie dazu um die Erfahrungen der AutorInnen den LeserInnen zugänglich zu machen.

Hilfreiche Tipps:

- Stellen Sie sicher, dass die Informationen, die Sie geben von dem/ der Arbeitsuchenden verstanden werden
- Stellen Sie sicher, dass Sie die Informationen verstehen, die Sie von dem/ der Arbeitsuchenden erhalten
- Bieten Sie schriftliche und mündliche Informationen gleichermaßen an
- Bedienen Sie sich einer einfachen Sprache
- Nehmen Sie sich ausreichend Zeit, um herauszufinden, welche Gesprächsatmosphäre für den/ die Arbeitsuchende/ n am besten passt
- Beachten Sie, wie Zeichen oder Symbole das erste Treffen beeinflussen können
- Fassen Sie nach dem Gespräch immer zusammen, was besprochen oder vereinbart wurde. Falls nötig, geben Sie dem/ der Arbeitsuchenden eine schriftliche Zusammenfassung.

Dinge, die man besser vermeiden sollte:

- Wenn andere Beteiligte bei den Treffen anwesend sind, vermeiden Sie so zu sprechen, als wäre der/ die Arbeitsuchende nicht anwesend.
- Vergegenwärtigen Sie sich, dass immer der/ die Arbeitsuchende im Mittelpunkt des Prozesses stehen soll

- Sprechen Sie nicht mit anderen Prozessbeteiligten über den/ die Arbeitsuchende/ n, wenn diese/ r nicht anwesend ist.
- Ignorieren Sie niemals die Wünsche und Interessen des/ der Arbeitsuchenden
- Vermeiden Sie, Ihre eigenen Werte und Vorurteile den Wünschen und Interessen des/ der Arbeitsuchenden überzustülpen

Reflexionsfragen

Die folgenden Fragen sind dazu gedacht, weiterführende Diskussionen sowie die Reflexion der eigenen Sichtweisen und Methoden anzuregen:

- Wie können Sie Informationen so aufbereiten, dass Sie sicher sein können, dass sie verstanden werden?
- Stellen Sie sich vor, Sie wären der/ die Arbeitsuchende. Wie würden Sie sich den weiteren Prozess wünschen?
- Wie können Sie Vertrauen und gegenseitigen Respekt aufbauen?
- Wie können Sie eine vertrauensvolle Atmosphäre sicherstellen?
- Wem sollten Sie Informationen bereitstellen, damit potenzielle Arbeitsuchende von Ihrem Angebot erfahren?
- Was sind mögliche Vorteile oder Nachteile wenn die Arbeitsuchenden beim Erstgespräch begleitet werden?

Relevante Positionspapiere

-  Werte, Standards und Prinzipien der Unterstützten Beschäftigung
-  Orientierung
-  Fähigkeitsprofil

4.2 Erstellung eines Fähigkeitsprofils

Einleitung

Um Menschen mit Behinderung oder mit anderen Benachteiligungen erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, wird im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung ein personenzentrierter Ansatz zur Erfassung der relevanten Informationen verfolgt. Mit dem Fähigkeitsprofil sollen in der Unterstützten Beschäftigung die Interessen, Wünsche, Fähigkeiten und Kompetenzen in Bezug auf die Beschäftigung zusammengefasst werden.

Das Fähigkeitsprofil ist der zweite Schritt im 5-Phasen-Modell der Unterstützten Beschäftigung und folgt auf die Orientierungsphase, in der abgeklärt wird, ob der/ die KlientIn arbeiten und in einen Unterstützungsprozess einsteigen möchte. Die fünf Phasen werden in der folgenden Abbildung verdeutlicht:



Wieso braucht man ein gutes Fähigkeitsprofil?

Das Konzept der Unterstützten Beschäftigung wurde in den 1970er und 1980er Jahren entwickelt um Menschen mit Behinderung darin zu unterstützen eigene Entscheidungen in Bezug auf den Arbeitsplatz zu treffen und selbst festzulegen, was sie genau brauchen um den Einstieg in eine Beschäftigung zu schaffen. Das Fähigkeitsprofil wurde vor diesem Hintergrund als personenzentrierte Methode entwickelt um den Arbeitssuchenden fundierte Entscheidungen im Hinblick auf ihre Arbeitswünsche zu ermöglichen und um notwendige Trainings- und Unterstützungsstrategien am oder außerhalb des Arbeitsplatzes definieren zu können (Platzieren – Trainieren – Erhalten). Dies steht im Gegensatz zur bis dahin gängigen Strategie, die Personen zuerst in Geschützten Werkstätten zu testen und danach durch die jeweiligen ProfessionalistInnen die Unterstützungsstrategien und Arbeitsmöglichkeiten festzulegen (Trainieren-Platzieren).

Was sind die Ziele des Fähigkeitsprofils?

Das Hauptziel ist das Sammeln und Erfassen von Informationen über die Arbeitssuchenden. Diese Informationen sollten für deren Karrierewünsche und die Erwerbstätigkeit relevant sein. Es sollen Interessen, Motivation, Arbeitseinstellungen, Ressourcen und der Unterstützungsbedarf identifiziert werden um realistische Vorstellungen hinsichtlich der eigenen Berufstätigkeit entwickeln zu können.

Die erfasste Information soll zukunftsorientiert sein. Das bedeutet, der/ die MitarbeiterIn der Einrichtung der Unterstützten Beschäftigung sieht gemeinsam mit dem/ der Arbeitssuchenden eher in die Zukunft als in die Vergangenheit, wenn es darum geht, Ressourcen, Erfahrungen und Beschäftigungsziele zu erarbeiten. Wenngleich die Erfassung von Berufserfahrung, Rehabilitationsprogrammen und Ausbildung bisher ein wesentlicher Bestandteil des Fähigkeitsprofils war, so greift die ausschließliche Erfassung dieser Informationen zu kurz. Die Berufs- und Karrierevorstellungen des/ der Arbeitssuchenden stellen für den Prozess wertvolle Informationen dar und machen die Erstellung des Fähigkeitsprofils persönlicher und innovativer. Weiters eröffnen sie eine Reihe von Optionen und Möglichkeiten für die Zukunft.

Der Prozess muss personenzentriert sein, dies bedeutet:

- Die Wünsche und Bedürfnisse des/ der Arbeitssuchenden steuern den Prozess. Die Rolle der Fachkraft ist es, entsprechende Unterstützung und Anleitung in diesem Prozess zu geben.
- Der/ die Arbeitssuchende und die Fachkraft entscheiden gemeinsam welche Information relevant ist oder nicht.
- Der/ die Arbeitssuchende spielt eine aktive Rolle in der Auswahl der Personen, die Informationen zur Verfügung stellen sollen. So können z. B. Familie, FreundInnen, ProfessionalistInnen aus unterschiedlichen Feldern oder frühere ArbeitgeberInnen eingebunden werden. Es ist wichtig, nur Personen einzubinden, die relevante Informationen im Sinne von konstruktiv und berufsbezogen geben können.
- In letzter Konsequenz entscheidet der/ die Arbeitssuchende, welche Informationen ins Fähigkeitsprofil aufgenommen werden.

Es kann sein, dass bestimmte Informationen in Bezug auf Gesundheit, Wohnen, Einkommen und persönliche Lebensumstände bereits in der Orientierungsphase erfasst wurden (Phase 1).

Prozess und Methodik

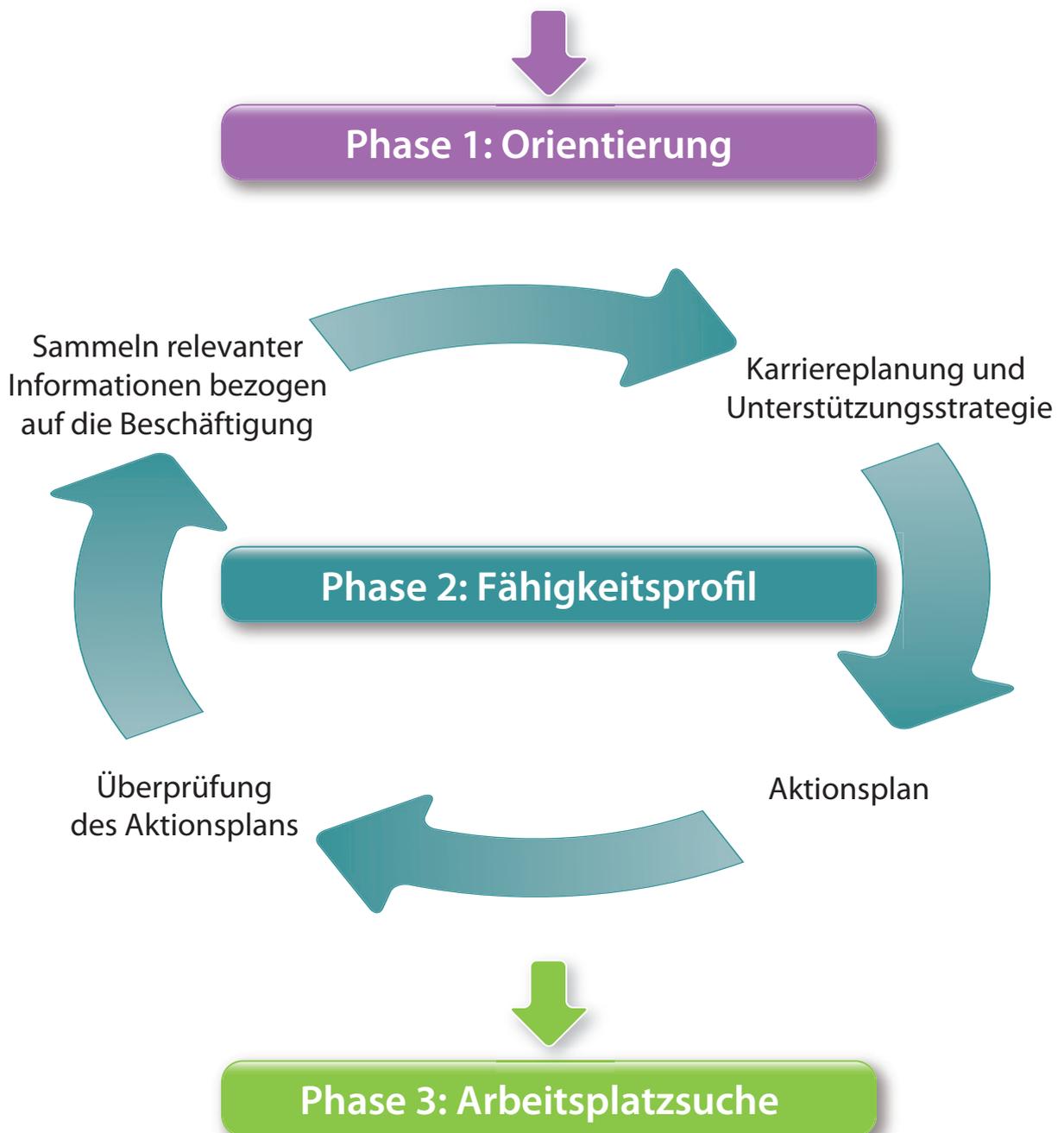


Abbildung: Prozess der Erstellung des Fähigkeitsprofils

Themen, die von dem/ der MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung berücksichtigt werden müssen:

Die bedeutendste Aufgabe der MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung ist es, eine gute Arbeitsbeziehung mit dem/ der Arbeitsuchenden zu entwickeln und diese/ n zu befähigen, die Führung in der eigenen Karriereplanung zu übernehmen. In dieser Phase der Erstellung des Fähigkeitsprofils bedeutet dies, gemeinsam mit dem/ der Arbeitsuchenden die Ziele dieses Schrittes festzulegen. Diese Ziele umfassen:

- Herauszufinden, was die generellen Ziele des Arbeitsuchenden im Hinblick auf Erwerbstätigkeit sind
- Herauszufinden, welche Art von Arbeit und welche Arbeitsumgebung gewünscht werden und ob dies realistisch erscheint
- Die Unterstützungsstrategien festlegen, die dabei helfen einen Arbeitsplatz zu finden, zu sichern bzw. zu behalten

Das Fähigkeitsprofil basiert auf einer gemeinsamen kontinuierlichen Diskussion zwischen Arbeitsuchenden, der unterstützenden Fachkraft sowie allfälligen weiteren einbezogenen Personen. Entsprechende Erfassungsdokumente zur Erstellung eines Fähigkeitsprofils werden benutzt¹. Dieses Dokument umfasst alle relevanten Informationen in Bezug auf den/ die Arbeitssuchende. Das Fähigkeitsprofil ist ein lebendiges, sich entwickelndes und veränderndes Dokument, das regelmäßig überprüft und aktualisiert wird. Weiters ist es natürlich ein persönliches Dokument, das dem/ der Arbeitsuchenden gehört. Die Erfassung in einem Gesamtdokument erlaubt auch die einfache Aktualisierung sowie die Übergabe an andere Fachkräfte sofern nötig. Es ist sehr wichtig, dass das Fähigkeitsprofil regelmäßig überarbeitet wird um sicher zu stellen, dass alle Informationen stets aktuell sind (z. B. wenn sich die Wohnsituation, das Einkommen, etc. verändern), da diese wesentlichen Einfluss auf die Beschäftigung haben können.

Prozess der Erstellung eines Fähigkeitsprofils – 1. Sammeln relevanter Informationen bezogen auf die Beschäftigung

Zu diesem Zweck werden eine Reihe von Besprechungen zwischen dem/ der Arbeitsuchenden, dem/ der MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung sowie allfälligen weiteren relevanten Personen stattfinden. Damit das Sammeln und Erfassen von Informationen nicht zum reinen Selbstzweck wird, sollten von der Fachkraft laufend folgende Fragen reflektiert werden:

- Wieso brauche ich diese Information?
- Was bedeutet es, diese Information zu erfassen und offen zu legen?
- Was bedeutet es, bestimmte Aspekte des Lebens des/ der Arbeitsuchenden nicht zu kennen?
- Wie relevant sind Informationen über den gesundheitlichen Zustand, Symptome und Privatleben für die Arbeitsplatzsuche?

¹ Vgl. Anhang – Beispiel für ein Fähigkeitsprofil

- Wie viel Information muss in den Akten aufscheinen?
- Welche Information ist für zukünftige ArbeitgeberInnen relevant und wie kann diese am besten im Bewerbungsgespräch vermittelt werden?

Offenlegung von Informationen

In Bezug auf die Entscheidung über die Offenlegung von Informationen gegenüber Dritten muss das Prinzip der Entscheidung durch den/ die Arbeitsuchende/ n berücksichtigt werden. Wenngleich in einigen Ländern die Offenlegung bestimmter Informationen gegenüber den ArbeitgeberInnen verpflichtend ist, betrifft dies nur relevante Informationen. Der/ die Betroffene muss die Zustimmung zur Offenlegung von Informationen erteilen. Es ist wichtig, dass nur für die Arbeitsuche relevante Informationen weiter gegeben werden. Für manche Arbeitsuchende ist es hilfreich sich darauf vorzubereiten, welche Informationen gegenüber dem/ der zukünftigen ArbeitgeberIn erwähnt werden können. In jedem Fall sollten diese auf den jeweiligen Kontext bezogen und zukunftsorientiert aufbereitet sein.

Relevante Informationen

Relevante Informationen sind Informationen, die die Arbeitsplatzsuche positiv oder negativ beeinflussen können. Relevante Informationen werden in Bezug auf die aktuelle Situation des/ der Arbeitsuchenden erfasst. Es gibt rechtliche und ethische Aspekte im Zusammenhang mit der Erfassung von Daten zu berücksichtigen. Ein entsprechender Verhaltenskodex in den Organisationen sollte als Arbeitsmittel zur Verfügung stehen. Es ist wichtig, wertende Informationen über den/ die Arbeitsuchende/ n zu vermeiden, ebenso über Familie oder Gesundheit. Diese könnten zu einer Stigmatisierung des/ der Arbeitsuchenden führen und auch die Arbeitsbeziehung zwischen diesem/ r und der Fachkraft negativ beeinflussen. Die erfasste Information soll offen und trotzdem klar und spezifisch sein, Fachausdrücke sind zu vermeiden.

Übersicht über relevante Informationen²

- Berufserfahrung, formell und informell. Unter Berufserfahrung können auch ehrenamtliche Tätigkeiten, Arbeit in Freiwilligenorganisationen, Hausarbeit, Kinderbetreuungs- und Pflegezeiten sowie Praktika während der Ausbildung fallen.
- Schulische und formale Qualifikationen (Schulabschlüsse, Weiterbildung, Kurse, etc.) geben Aufschluss über die beruflichen Bereiche, auf die man sich konzentrieren könnte. Da diese Information allein meist nicht ausreichend ist um ein klares Bild zu zeichnen, sollten auch die folgenden Punkte berücksichtigt werden:
 - Physische Voraussetzungen – gibt es körperliche Beeinträchtigungen, die die möglichen Tätigkeitsbereiche einschränken?
 - Kognitive Voraussetzungen – Lernfähigkeit, die Fähigkeit Situationen einzuschätzen und das eigene Verhalten entsprechend anzupassen

² Vgl. dazu auch die Vorlage im Anhang

- Persönliche Kompetenzen – wichtige Kriterien wie Hygiene, Verlässlichkeit, Mobilität, etc.
- Soziale Kompetenzen – Möglichkeit und Fähigkeit Botschaften anderer Personen richtig zu verstehen und zu deuten und sich entsprechend zu verhalten
- Sprachliche und kommunikative Fähigkeiten – hier sollte auch erfasst werden, wodurch Kommunikation erleichtert werden kann
- Bevorzugte Arbeits- und Beschäftigungsbereiche
 - Bevorzugte/ s Arbeitsplatzumgebung und -umfeld (z. B. Arbeit drinnen oder im Freien, großes Unternehmen oder Familienbetrieb, geschäftiges oder ruhiges Umfeld)
 - Standort des zukünftigen Arbeitsplatzes
 - Arten von Tätigkeiten (z. B. Verwaltung, Einzelhandel, Catering, Bau, Produktion, IT, Pflege, Fachkraft oder Hilfstätigkeit, akademische oder nicht akademische Ausbildung als Voraussetzung, etc.)
 - Arbeitszeit (z. B. Voll- oder Teilzeit, tagsüber, abends und Wochenende, Schichtarbeit, etc.)
- Hobbies und Interessen

Prozess der Erstellung eines Fähigkeitsprofils – 2. Karriereplanung und Unterstützungsstrategie

Basierend auf den gesammelten Informationen entscheiden der/ die Arbeitsuchende und der/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung über den nächsten Schritt. Gemeinsam müssen realistische Berufe und Tätigkeiten bzw. Karrieremöglichkeiten für den/ die Arbeitsuchende/ n besprochen werden. In dieser Phase können Schnuppertage oder Praktika hilfreich sein.

Wenn eine Entscheidung darüber gefallen ist, welche Tätigkeitsbereiche in Frage kommen, ist der nächste Schritt die Definition der dafür nötigen Unterstützung für den/ die Arbeitsuchende/ n und potenzielle ArbeitgeberInnen, sowohl am Arbeitsplatz als auch außerhalb. Die Erstellung des Fähigkeitsprofils soll auch den Integrationsprozess erleichtern und eine optimale Arbeitsplatzübereinstimmung sicher stellen – das heißt, die Kompetenzen, Wünsche und Fähigkeiten des/ der Arbeitsuchenden sollen möglichst genau mit den Arbeitsaufgaben, den geforderten Sozialkompetenzen und der Unternehmenskultur übereinstimmen. In dieser Phase muss auch möglichst genau geklärt werden, welche Unterstützung nötig ist um von der Arbeitssuche zu einem Arbeitsplatz zu gelangen. Dafür müssen mögliche Unterstützungsbedarfe in wesentlichen Bereichen mitgedacht werden, wie z. B.

- Soziale Kompetenzen
- Mobilität
- Arbeitsplatzproben
- Verbesserung von Qualifikationen
- Unterstützung zu Hause/ Netzwerke

Unterstützung in dieser Phase muss proaktiv sein. Das bedeutet, vorausschauend zu planen und auch mögliche Änderungen und Herausforderungen der zukünftigen Arbeitssituation mitzubedenken. Alternative Lösungen für Probleme müssen gesucht werden, Lernprozesse genutzt werden und positive Möglichkeiten zur Information von zukünftigen ArbeitgeberInnen erdacht werden.

Prozess der Erstellung eines Fähigkeitsprofils – 3. Aktionsplan

Nachdem das Fähigkeitsprofil fertig gestellt ist, wird in einem gemeinsamen Gespräch ein Aktionsplan besprochen und vereinbart. Der Aktionsplan ist ein Instrument um die verschiedenen nötigen Schritte, die zum Erreichen eines Ziels (z. B. bezahlter Arbeit) nötig sind, festzuhalten und in die nächste Phase der Unterstützten Beschäftigung (Arbeitsplatzsuche) einzutreten. In Abstimmung mit dem/ der Arbeitssuchenden vereinbart der/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung einen Termin und lädt etwaige weitere Personen, die bei der Erstellung des Aktionsplans hilfreich sein können, dazu ein (z. B. Familienmitglieder, andere ProfessionalistInnen, FreundInnen, etc.). Der Aktionsplan muss klar das langfristige Ziel (z. B. Finden eines Arbeitsplatzes) festhalten sowie die Zwischenziele, die zur dessen Erreichung nötig sind. Für jedes Ziel müssen Entscheidungen zu folgenden Fragen getroffen werden:

WAS – Was will der/ die Arbeitssuchende erreichen? Z. B. Ausprobieren verschiedener Tätigkeitsbereiche durch Schnuppern oder Praktika, Erreichen einer formalen Qualifikation. Als Grundlage dazu dient das Fähigkeitsprofil

WIE – Wie kann der/ die Arbeitssuchende dies erreichen? Welche Aktivitäten muss er/ sie dazu setzen? Z. B. Definieren verschiedener Tätigkeitsbereiche, die ausprobiert werden sollen

WER – Wer ist verantwortlich für die Umsetzung der Aktivitäten? Z. B. der/ die Arbeitssuchende, der/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung, Familienmitglieder, etc.

WANN – Es müssen realistische Fristen festgelegt werden. Zusätzlich zu einer Zeitvorgabe für jede Aktivität muss auch der Zeitpunkt der Überprüfung vereinbart werden

ERGEBNISSE – Aktivitäten, die erledigt wurden und das dadurch Erreichte sollen aufgezeichnet werden. In der Überprüfungsphase werden die Ergebnisse besprochen.

So wie im gesamten Prozess der Erstellung eines Fähigkeitsprofils steht auch beim Aktionsplan der/ die Arbeitssuchende im Mittelpunkt. Der Aktionsplan muss mit ihm/ ihr abgestimmt werden. Im Rahmen der Erarbeitung des Aktionsplans ist es wichtig, folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Jede eingebundene Person muss genau verstehen, was passieren soll
- Jede eingebundene Person muss genau über ihre Verantwortlichkeiten Bescheid wissen
- Der Plan soll realistische Zeitvorgaben enthalten
- Der Plan muss regelmäßig überprüft werden

Prozess der Erstellung eines Fähigkeitsprofils – 4. Überprüfung des Aktionsplans

Der Aktionsplan ist wesentlich für die Überprüfung der Fortschritte. Regelmäßige Überprüfung stellt sicher, dass man sich in die richtige Richtung bewegt, und kann wenn nötig helfen, alternative Strategien zu erarbeiten.

In Abstimmung mit dem/ der Arbeitssuchenden legt der/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung den Zeitpunkt der Überprüfung fest. Es liegt in deren Verantwortung, die dafür nötigen Besprechungen einzuberufen und die relevanten Personen dazu einzuladen. Im Rahmen dieser Überprüfungen werden der Fortschritt der Aktivitäten und die Zwischenergebnisse bewertet sowie falls nötig alternative Strategien festgelegt.

Zusammenstellung eines Fähigkeitsprofils

In vielen Einrichtungen ist es üblich, Besprechungen in Büroräumlichkeiten abzuhalten, die nicht immer praktisch sind und manchmal einschüchternd auf den/ die Arbeitssuchende/ n wirken. In der Unterstützten Beschäftigung wird ein anderer Ansatz verfolgt, basierend auf der Annahme, dass die herkömmliche Zugangsweise die optimale Einbindung des/ der Arbeitssuchenden in den Prozess nicht unterstützt. Informationen werden nicht nur in den Besprechungen gesammelt – die Erstellung des Fähigkeitsprofils ist ein lebendiger und kreativer Prozess der mehrere Instrumente nutzt. Während die Bedürfnisse des/ der Arbeitssuchenden abgeklärt werden unterstützt man diese/ n dabei, an verschiedenen relevanten Aktivitäten teilzunehmen. Diese Aktivitäten sind als Instrument zu sehen, das dem/ der Arbeitssuchenden dabei hilft, Entscheidungen bezüglich der beruflichen Zukunft und Karriere einfacher zu treffen. Diese Aktivitäten müssen in Zusammenhang mit der Arbeitssuche stehen und können z. B. Besuche von verschiedenen Arbeitsplätzen, Gespräche mit ArbeitgeberInnen, Bewerbungstrainings, Besuche in Berufszentren, Recherche in Zeitungen oder Internet, etc. umfassen. Weiters sind auch Schnuppertage und Praktika möglich. Diese Aktivitäten können übrigens auch später in der 3. Phase, der Arbeitsplatzsuche, hilfreich sein.

Die Einbindung in verschiedene Aktivitäten während des Prozesses der Erstellung des Fähigkeitsprofils unterstützt auch den Reflexions-, Bewertungs- und Feedbackprozess zwischen Arbeitssuchenden/ r und Fachkraft. Hierzu können Einzel- ebenso wie Gruppensitzungen oder zusätzlich auch Peer Groups stattfinden. Insbesondere das Feedback von anderen Betroffenen kann für den/ die Arbeitssuchende/ n wertvoll für die Zukunft sein. Der Prozess soll in jedem Fall passend für die jeweilige Person mit ihren Vorstellungen, Wünschen, Erfahrungen und Möglichkeiten sein.

Hilfreiche Tipps für den Prozess der Erstellung eines Fähigkeitsprofils

Dieser Leitfaden wurde von PraktikerInnen für PraktikerInnen entwickelt. Die „Hilfreichen Tipps“ und „Dinge, die man besser vermeiden sollte“ dienen daher in erster Linie dazu um die Erfahrungen der AutorInnen den LeserInnen zugänglich zu machen.

Hilfreiche Tipps:

- Es sollte ein personenzentrierter Ansatz für die Sammlung der relevanten Informationen verfolgt werden
- Bestärken Sie den/ die Arbeitsuchende/ n darin, am gesamten Prozess aktiv mitzuwirken
- Erlauben Sie dem/ der Arbeitsuchenden Entscheidungen zu treffen
- Überprüfen Sie das Fähigkeitsprofil regelmäßig
- Das Handeln des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin in der Unterstützten Beschäftigung muss durch einen ethischen Kodex geleitet sein
- Fassen Sie zusammen was vereinbart wurde und stellen Sie Verbindlichkeit her
- Vertrauen ist notwendig
- Erstellen Sie einen Aktionsplan und überprüfen Sie diesen regelmäßig

Dinge, die man besser vermeiden sollte:

- Geben Sie keine Informationen/ Daten weiter, wenn keine Zustimmung des/ der Arbeitsuchenden vorliegt
- Das Fähigkeitsprofil sollte keine Bewertung sein
- Vermeiden Sie einen Kommunikationsstil, der nicht passend für den/ die Arbeitsuchende/ n ist
- Vermeiden Sie, dass der Prozess zu sehr auf die Einrichtung konzentriert ist. Er soll dort stattfinden, wo der/ die Arbeitsuchende lebt und in Kontakt mit anderen Personen ist
- Vermeiden Sie die Erfassung von für die Arbeitsuche irrelevanten Informationen

Reflexionsfragen

Die folgenden Fragen sind dazu gedacht, weiterführende Diskussionen sowie die Reflexion der eigenen Sichtweisen und Methoden anzuregen:

- Unter welchen Umständen kann die medizinische Geschichte relevant im Kontext der Arbeitsuche sein? In welchen Situationen kann sie unpassend sein?
- Wer entscheidet, welche Information unter welchen Umständen als relevant zu betrachten ist?
- Welche Informationen können über Schnuppertage oder Praktika gesammelt werden?

- Wenn Sie sich für eine Stelle bewerben würden, welche Informationen würden Sie in einem Bewerbungsgespräch preisgeben?
- Welche Konsequenzen könnte es haben, bestimmte Informationen dem/ der zukünftigen ArbeitgeberIn vorzuenthalten?

Relevante Positionspapiere

-  Orientierung und Beauftragung
-  Erstellung eines Fähigkeitsprofils
-  Arbeitsplatzsuche
-  Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung
-  Betriebliches Praktikum

Relevante Praktische Umsetzungsleitfäden

-  Orientierung und Beauftragung
-  Arbeitsplatzsuche und ArbeitgeberInnenkontakt
-  Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung

Anhang

Beispiel für ein Fähigkeitsprofil

4.3 Arbeitsplatzsuche und ArbeitgeberInnenkontakt

Einleitung

Im 5-Phasen-Prozess der Unterstützten Beschäftigung führen die dritte und vierte Phase, also Arbeitsplatzsuche und ArbeitgeberInnenkontakt, KlientInnen mit potenziellen ArbeitgeberInnen zusammen. Die Kompetenzen und Fähigkeiten des/ der Arbeitsuchenden werden im Kontext ihrer Relevanz und Erfordernis für den allgemeinen Arbeitsmarkt bewertet sodass die diesbezüglichen Bedürfnisse von ArbeitgeberIn und Arbeitsuchenden übereinstimmen.



Wieso sind Arbeitsplatzsuche und ArbeitgeberInnenkontakt so wichtig?

Ohne optimalen Ablauf der Arbeitsplatzsuche und der ArbeitgeberInnenkontakte könnte Unterstützte Beschäftigung nicht effizient und effektiv sein. Unternehmen spielen eine zentrale Rolle, wenn es darum geht für Arbeitssuchende Möglichkeiten zum Einstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen. ArbeitgeberInnen sind daher auch als KundInnen der Anbieter von Unterstützter Beschäftigung zu sehen, deren Bedürfnissen, Bedenken und Fragen man sich ausführlich widmen muss. Die Kooperation mit Unternehmen bedarf einer hohen Professionalität unter Berücksichtigung der Tatsache, dass Unternehmen in erster Linie wirtschaftliche Ziele zu erreichen haben.

Prozess und Methodik

Im Prozess der Arbeitsplatzsuche und des ArbeitgeberInnenkontaktes sind die folgenden HauptakteurInnen auszumachen:

- Arbeitssuchende/ r
- ArbeitgeberIn
- MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung
- KollegInnen
- Finanzierende Stellen/ FördergeberInnen
- Familienmitglieder und soziales Netzwerk
- Weitere Dienstleistungsangebote

Diese AkteurInnen spielen jeweils wichtige Rollen im Prozess, wie das folgende Ablaufdiagramm veranschaulicht:



Abbildung: Prozess der Arbeitsplatzsuche und des ArbeitgeberInnenkontakts

1) Arbeitsplatzsuche

Zu diesem Zeitpunkt wurden das Fähigkeitsprofil und der Lebenslauf des/ der Arbeitsuchenden bereits erstellt. Das nun vorhandene Wissen über die Kompetenzen und Wünsche des/ der Arbeitsuchenden wird genutzt um einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden. Wichtig ist es, dass alle Beteiligten realistische Ziele hinsichtlich des Berufswunsches verfolgen wobei gleichzeitig die Wünsche des/ der einzelnen Arbeitsuchenden im Mittelpunkt stehen müssen.

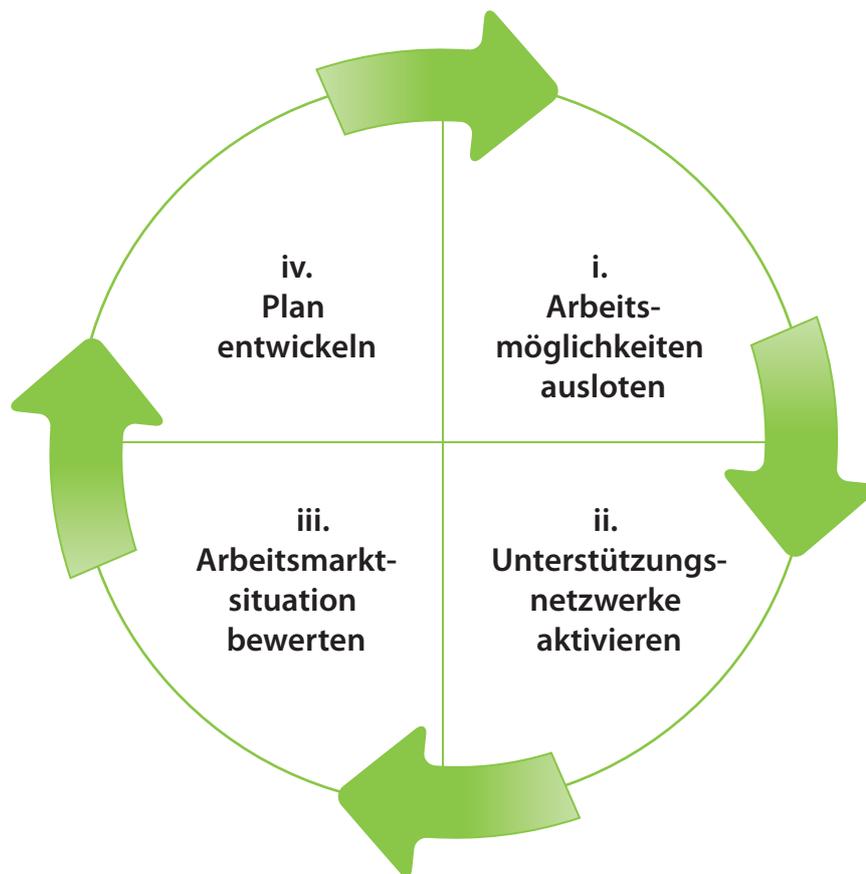


Abbildung: Planungskreislauf Arbeitsplatzsuche

i. Arbeitsmöglichkeiten ausloten

Gemeinsam erkunden und bewerten der/ die Arbeitsuchende und die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung die Arbeitsmöglichkeiten und Aussichten des/ der Arbeitsuchenden. In dieser Phase werden die Informationen aus dem Fähigkeitsprofil analysiert und in Verbindung mit dem Potenzial des/ der Arbeitsuchenden gebracht. Dazu werden Gespräche mit diesem/ r sowie mit weiteren Prozessbeteiligten geführt, darunter frühere ArbeitgeberInnen und das persönliche Netzwerk.

ii. Unterstützungsnetzwerk aktivieren

Durch diese Gespräche wird einerseits ersichtlich, welche Unterstützungsmöglichkeiten bereits zur Verfügung stehen und genutzt werden und andererseits, welche noch benötigt werden.

iii. Arbeitsmarktsituation bewerten

Die Möglichkeiten auf dem lokalen Arbeitsmarkt werden recherchiert und bewertet – auch dahingehend ob ein Potenzial zur Entwicklung weitere Optionen gegeben ist.

Einige Vorschläge zur Recherche auf dem lokalen Arbeitsmarkt:

- Netzwerk von Arbeitssuchenden
- Netzwerk der Fachkräfte in der Unterstützten Beschäftigung
- Andere Organisationen, die Unterstützte Beschäftigung anbieten
- Personalmessen
- Personalvermittlungen
- Lokale und nationale Printmedien
- Unternehmensverzeichnisse
- Gewerbeverzeichnisse
- Fernseh- und Radiowerbung
- Kaltakquise per Telefon oder E-Mail

iv. Plan entwickeln

Der/ die Arbeitssuchende und die Fachkraft in der Unterstützten Beschäftigung entwickeln und vereinbaren einen Plan zur Kontaktaufnahme mit ArbeitgeberInnen um einen passenden Arbeitsplatz zu finden.

Die Schritte i. bis iv. sind als kontinuierlicher Kreislauf in einem dynamischen Prozess zu verstehen.

2) Kontaktaufnahme mit Unternehmen¹

In dieser Phase sind fünf Schritte auszumachen

- Informationen sammeln
- Herantreten
- Persönliches Treffen
- Einwandbehandlung
- Vereinbarung

(i) Informationen sammeln

Dieser Schritt ist die Basis für alle weiteren Vereinbarungen sowohl mit Unternehmen als auch mit den Arbeitssuchenden und muss daher sehr ausführlich erfolgen.

¹ Leach, S. (2002): A Supported Employment Workbook - Individual Profiling and Job Matching. Jessica Kingsley Publishers, London and Philadelphia, p. 68ff

ArbeitgeberInnen – Es ist wichtig, dass die Person, die Kontakt mit dem/ der ArbeitgeberIn aufnimmt, alle relevanten und notwendigen Informationen über das Unternehmen gesammelt hat. Beispielsweise zur Größe und Struktur, zu den relevanten EntscheidungsträgerInnen in Bezug auf Personalentscheidungen und auf mögliche Stellen, die angeboten werden könnten. Um diese Informationen zu sammeln sind z. B. Internetrecherchen, Unternehmensverzeichnisse, Zeitungsartikel oder lokale Kontakte hilfreich.

Arbeitsuchende/ r – Die für den Prozess der Arbeitsplatzsuche relevanten Informationen wie etwa der Lebenslauf und das Fähigkeitsprofil müssen sowohl dem/ der Arbeitsuchenden als auch der Fachkraft in der Unterstützten Beschäftigung zugänglich sein. Beide sollen gemeinsam als ein Team auftreten und sich klar über die Wünsche, Kompetenzen, Erwartungen und den Unterstützungsbedarf des/ der Arbeitsuchenden sein. Diese Informationen sind nicht nur für die Erstellung des Fähigkeitsprofils und des Lebenslaufs wichtig sondern später auch hilfreich, wenn Bewerbungsbögen auszufüllen sind.

(ii) Herantreten

Für das Herantreten an Unternehmen ist es unerlässlich, das jeweilige Ziel klar zu definieren, beispielsweise die Vorstellung des eigenen Angebotes für das Unternehmen oder die Sicherstellung von Beschäftigungsmöglichkeiten. Diese erste Annäherung kann durch die MitarbeiterInnen der Einrichtung oder durch den/ die Arbeitsuchende passieren, gegebenenfalls auch durch beide zusammen. In jedem Fall ist es aber nur mit vorheriger Zustimmung des/ der Arbeitsuchenden möglich.

Für den ersten Kontakt mit potenziellen ArbeitgeberInnen steht eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Verfügung:

- Brieflich oder per E-Mail
- Telefonisch
- Besuch ohne vorherigen Termin/ Kaltakquise
- Empfehlung oder Vermittlung durch eine dem Unternehmen bekannte Person
- Präsentation vor Unternehmensnetzwerken oder –vertretungen

Hilfreiche Werbe- und Präsentationsunterlagen können in diesem Zusammenhang u.a. sein:

- Visitenkarten
- Broschüren – wichtig sind eigene Broschüren, die speziell für UnternehmerInnen als Zielgruppe konzipiert wurden
- Testimonials
- Relevante Medienartikel
- DVD oder Videolink auf der Homepage

Die formaleren Methoden der Arbeitsplatzsuche sollten ebenfalls in Betracht gezogen und die Arbeitsuchenden ermutigt und unterstützt werden, direkt Kontakt mit potenziellen Arbeit-

geberInnen aufzunehmen. Diese formalen Wege umfassen beispielsweise das Ausfüllen von Bewerbungsbögen, Bewerbungen auf Stellenausschreibungen sowie Blindbewerbungen.

Ausfüllen von Bewerbungsbögen

Es ist wichtig, die Anweisungen auf dem Bogen genau zu lesen und zu befolgen. Weiters sollte eine Rohversion auf einem Extrablatt erstellt werden, denn Fehler im Bewerbungsbogen sind auf jeden Fall zu vermeiden. Grammatik und Rechtschreibung sollten fehlerfrei sein. Stellenbeschreibung und -ausschreibung geben einen wichtigen Einblick in die notwendigen Kompetenzen und Voraussetzungen für diesen Arbeitsplatz. Auf eine saubere und leserliche Handschrift des/ der Arbeitssuchenden ist zu achten. Berufliche Erfahrungen, die für die Bewerbung von Relevanz sind, sollten unbedingt erwähnt werden und zusätzliche, außerberufliche Erfahrungen ebenso wie sonstige Fertigkeiten sollten einfließen. Alle Fragen des Bewerbungsbogens müssen bearbeitet werden, es ist nicht zulässig, jeweils nur auf den beigefügten Lebenslauf zu verweisen. Eine Kopie des ausgefüllten Bogens hilft bei der Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch, ebenso wie die Stellenanzeige und die -beschreibung.

Bewerbungsschreiben

Das klassische Bewerbungsschreiben dient als Anschreiben für den Lebenslauf oder als Einleitung für den Bewerbungsbogen. In diesem können entweder die für das Unternehmen wichtigsten Teile aus dem Lebenslauf hervorgehoben werden wie z. B. bestimmte Ausbildungen oder berufliche Erfahrungen. Das Anschreiben muss natürlich einen Verweis auf die Stellenausschreibung enthalten und sollte wie folgt aufgebaut sein:

- 1. Absatz – Einleitung und Grund für die Bewerbung
- 2. Absatz – Kurze Hervorhebung der im Kontext der ausgeschriebenen Stelle wichtigsten Punkte aus dem Lebenslauf (inkl. Hinweis auf den Lebenslauf)
- Letzter Absatz – Vorfriede auf und Bereitschaft für das Bewerbungsgespräch hervorheben

Auch als Blindbewerbung kann eine ähnliche Struktur verwendet werden. Das wesentlichste Element ist der erste Absatz, der die Aufmerksamkeit und das Interesse der LeserInnen sichern muss und das Bedürfnis wecken soll, den/ die BewerberIn in einem persönlichen Gespräch kennen zu lernen.

Erstellen eines Lebenslaufes

Ein Lebenslauf muss in dem/ der zukünftigen ArbeitgeberIn das Bedürfnis wecken, den/ die BewerberIn persönlich zu treffen, um über eine mögliche Zusammenarbeit zu sprechen. Daher sollte der Lebenslauf klar und prägnant sein sowie alle relevanten Informationen enthalten. Ein

Lebenslauf muss gut strukturiert sein und darf nicht mehr als 2 Seiten umfassen. Die folgenden Informationen sollten enthalten sein:

- Persönliche Daten
- Berufliche Entwicklung/ Erfahrungen
- Schulische und berufliche Ausbildung und Qualifikationen
- Wesentliche Kompetenzen
- Hobbies und Interessen
- Referenzen

Sowohl die berufliche Entwicklung als auch die Ausbildungslaufbahn sollten in umgekehrter chronologischer Reihenfolge gelistet sein. Ob erstere oder zweitere unmittelbar nach den persönlichen Daten gelistet werden, hängt davon ab, was besser als Aufmacher geeignet ist. Oft ist es hilfreich den Lebenslauf an die ausgeschriebene Stelle anzupassen. Es muss genau überlegt werden, inwieweit und wie behinderungsspezifische Informationen eingearbeitet werden. Um einen professionellen Lebenslauf zu erstellen sollten folgende Dinge vermieden werden:

- Gimmicks/ Werbegeschenke
- Unnötige persönliche Informationen
- Negative Informationen
- Irrelevante Details
- Zeitliche Lücken
- Unwahrheiten

(iii) Persönliches Treffen

Zu einem Treffen mit dem/ der ArbeitgeberIn kommt es entweder im Rahmen der Vorstellung des Dienstleistungsangebots der Unterstützten Beschäftigung, eines Gesprächs zwischen MitarbeiterIn des Fachdienstes und Unternehmen über eine/ n bestimmte/ n BewerberIn oder wenn ein/ e Arbeitsuchende zu einem Vorstellungsgespräch begleitet wird. In jedem Gespräch mit Unternehmen müssen die Vorteile der Angebote der Unterstützten Beschäftigung für das Unternehmen hervorgehoben werden. Hier kann z. B. erwähnt werden, welche zeitlichen und finanziellen Einsparungsmöglichkeiten sich für Unternehmen in der Personalauswahl ergeben. Eine solche Präsentation kann im Rahmen eines persönlichen Treffens mit den wesentlichen EntscheidungsträgerInnen im Unternehmen oder in Form eines Vortrags vor mehreren VertreterInnen aus verschiedenen Abteilungen erfolgen. In jedem Fall muss durch Vorbereitung, Präsentation und Verhalten ein professioneller Auftritt sicher gestellt werden. Während des gesamten Kommunikationsprozesses muss einerseits thematisiert werden, wie genau die Angebote der Unterstützten Beschäftigung die Bedarfe des Unternehmens treffen können und andererseits, über welche Möglichkeiten die Arbeitsuchenden verfügen. Bedenken beider Seiten diesbezüglich müssen berücksichtigt werden. Wichtig ist es auch, dass in den Gesprächen mit Unternehmen die Fachausdrücke aus der Unterstützten Beschäftigung vermieden werden, z. B. Fähigkeitsprofil, natürliche Unterstützung, Arbeitsplatzentwicklung, etc.

Die Planung von Bewerbungsgesprächen sollte auf Stellenanzeigen und Beschreibung sowie – sofern verfügbar – auf weiteren Spezifizierungen aufbauen. Die wesentlichen Bestandteile und Arbeitsabläufe der ausgeschriebenen Stelle müssen analysiert werden und in Bezug zu den relevanten Erfahrungen und dem Hintergrund des/ der Arbeitssuchenden gesetzt werden. Auch etwaige Aktivitäten und Erfahrungen, die im weiteren Sinne als Kompetenzen für diese Stelle angesehen werden könnten, sollten mitberücksichtigt werden. Auf jeden Fall muss man sich in der Planung mit dem Hintergrund des Unternehmens, der Firmenkultur und deren Produkten bzw. Dienstleistungen vertraut machen. Es sollte genau geklärt werden, wie der/ die Arbeitssuchende zu dem Termin kommt und ein Erscheinen vor Ort ca. 10 bis 15 Minuten vor Beginn des Gesprächs ist empfehlenswert.

Die Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch sollte auch Überlegungen dahingehend beinhalten, welche Art von KandidatIn das Unternehmen wohl sucht und welche Fragen gestellt werden könnten. Auch wenn letztere nie 100% vorausgesagt werden können, so ist es doch erstaunlich, wie häufig dann doch ein Großteil der vorbereiteten Fragen im Bewerbungsgespräch abgedeckt wird. Wichtig ist es auch, den Lebenslauf/ Bewerbungsbogen noch einmal durchzubesprechen, damit der/ die Arbeitssuchende mit allen Details gut vertraut ist. Die Gesprächssituation sollte geübt werden und einige Fragen, die an den/ die ArbeitgeberIn zu stellen sind, gemeinsam vorbereitet werden. Es gibt meist Themen, die der/ die Arbeitssuchende unbedingt von sich aus ansprechen möchte. Es ist wichtig, ihn/ sie dahingehend zu ermutigen, diese positiven Punkte unbedingt zu thematisieren, denn damit kann ein positiver, motivierter Eindruck entstehen. Um sicher zu gehen, dass alle Themen angesprochen werden, sollten gemeinsam unterschiedliche Strategien vorbereitet werden.

Präsentation (im Rahmen des Bewerbungsgesprächs): Die eigentliche Präsentation ist umso einfacher, je besser Planung und Vorbereitung erfolgten. Da der erste Eindruck stets zählt, sollte der/ die Arbeitssuchende adäquat gekleidet sein sowie einen gepflegten und ordentlichen Gesamteindruck machen. Es gilt zu berücksichtigen, dass jede Person, die mit dem/ der Arbeitssuchenden Kontakt hat, einen Einfluss auf den Auswahlprozess haben könnte, also z. B. auch MitarbeiterInnen am Empfang, im Sekretariat oder in der Verwaltung. Ermuntern Sie den/ die Arbeitssuchende zu einem Lächeln, eine gute Sitzposition einzunehmen und einen positiven Eindruck zu vermitteln. Augenkontakt im Gespräch ist ebenso wichtig wie klare Antworten auf die gestellten Fragen zu geben und freundlich, offen und engagiert zu bleiben.

Das Thema Behinderung im Bewerbungsgespräch

Natürlich wissen wir alle, dass nicht alle Menschen mit Behinderung die Planung, Vorbereitung und Selbstpräsentation im Rahmen eines Bewerbungsgesprächs ohne Unterstützung schaffen können. Die Möglichkeiten bzw. Grenzen des/ der Arbeitssuchenden beeinflussen das Ausmaß der Unterstützung durch den/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung. Wichtig ist es, dass der/ die Arbeitssuchende ein Verständnis für die eigenen Möglichkeiten bzw. Grenzen entwickelt. Ebenso wichtig ist ein Bewusstsein für die verfügbaren Unterstützungsmöglichkeiten.

ten und den entsprechenden Zugang zu diesen. Darüber hinaus müssen die MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung auch jeweils die Unterstützungs-, Anleitungs- und Schulungsbedarfe der KlientInnen kennen. Wichtige Fragestellungen diesbezüglich sind etwa:

- Bringt die Person die nötigen Kompetenzen mit um sich vollständig auf das Bewerbungsgespräch vorzubereiten bzw. können diese noch vermittelt werden?
- Ist das Gebäude barrierefrei?
- Kann die Person selbständig zum Bewerbungsgespräch kommen?
- Welche Fragen sind seitens des Unternehmens in Bezug auf die Behinderung zu erwarten und welche Bereiche könnten Bedenken auslösen?

Für viele Personen ist ein solches Bewerbungsgespräch eine beängstigende Situation, vor allem wenn z. B. das Selbstbewusstsein gering ist oder jemand kaum Berufserfahrung vorweisen kann. Das Üben von Gesprächstechniken und Rollenspiele kann hier helfen und Unterstützung sowie Bestärkung können das Selbstvertrauen in die Höhe treiben. Aufgrund einer Behinderung können auch die Kommunikationsfähigkeit sowie die motorische Kontrolle eingeschränkt sein. In diesen Fällen kann es sinnvoll sein, das Gegenüber im Vorfeld oder nach dem Gespräch zu kontaktieren um dies anzusprechen².

(iv) Einwandbehandlung

Die Vorbereitung auf mögliche Einwände seitens der Unternehmen ist wichtig, denn es besteht immer die Möglichkeit, abgelehnt zu werden. Eine solche Zurückweisung sollte nie persönlich genommen werden. Der Mangel an Wissen und Bewusstsein führt oft zu einer vorsichtigen Haltung gegenüber Unterstützter Beschäftigung. Wenn diese Befürchtungen ernst genommen werden und ihnen professionell begegnet wird, können sie häufig ausgeräumt werden. Anbieter von Unterstützter Beschäftigung bieten häufig auch MitarbeiterInnentraining sowie Beratung und Handlungsempfehlungen im Umgang mit Fragen zu Behinderung und Beschäftigung an.

(v) Vereinbarung

Es muss sichergestellt werden, dass das Ziel des Gesprächs erreicht und mit dem/ der potenziellen ArbeitgeberIn eine Vereinbarung für die weiteren Schritte getroffen wurde. Beispiele dafür sind etwa:

- Das Unternehmen informiert zukünftig über freie Stellen
- Im Rahmen eines weiteren Termins werden andere Arbeitsmöglichkeiten innerhalb des Betriebes diskutiert bzw. ausfindig gemacht
- Regelmäßige Kontakte um gegenseitig voneinander zu profitieren
- Vereinbarung eines konkreten nächsten Schrittes um passende BewerberInnen für eine existierende Stelle zu finden

¹ Für weitere Tipps zur Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen siehe auch Ryan, D.J. (2004): Job Search Handbook for People with disabilities, 2nd edition. Jist Works, Indianapolis, p. 161-194

3. Arbeitsplatzanalyse

Wenn eine passende Stelle ausgemacht wurde, werden im Rahmen einer Arbeitsplatzanalyse die dafür nötigen Kompetenzen festgelegt.

Die Arbeitsplatzanalyse umfasst:

- Aufgaben
- Arbeitsschritte
- Wesentliche Anforderungen der Stelle: physisch, kognitiv, emotional, technisch, etc.
- Erforderliche Leistungsfähigkeit
- Erforderliche Qualitätsstandards
- Bezahlung
- Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit
- Gesundheits- und Sicherheitsfragen
- Unternehmenskultur
- Arbeitsplatzgestaltung und -umgebung
- Soziale Aspekte im Hinblick auf den Arbeitsplatz
- Überlegungen im Hinblick auf Erreichbarkeit/ Transport

Die Arbeitsplatzanalyse ist die Basis um eine geeignete Person für die Stelle zu finden. Es ist ein lebendiges Dokument und dient entsprechend dazu Anforderungen durch den/ die ArbeitgeberIn Änderungen zu erfahren.

4. Arbeitsplatzübereinstimmung

Um entscheiden zu können, ob es eine Übereinstimmung zwischen dem/ der Arbeitssuchenden und den Anforderungen der jeweiligen Stelle gibt, können folgende Aspekte hilfreich sein:

- Kann der/ die Arbeitssuchende die Aufgaben erfüllen oder muss diesbezüglich eine Anpassung in der Stelle vorgenommen oder muss er/ sie noch entsprechend geschult werden?
- Trifft die Stelle auch die Erwartungen des/ der Arbeitssuchenden?
- Wird assistierende Technologie benötigt oder müssen Arbeitsplatzadaptionen vorgenommen werden und können diese organisiert und finanziert werden?
- Kann der/ die Arbeitssuchende für die gewünschte Stundenanzahl zur Verfügung stehen?
- Passt die Person auf den Arbeitsplatz?
- Nimmt der/ die Arbeitssuchende mögliche Auswirkungen hinsichtlich des Bezugs von Unterstützungs- und Transferleistungen in Kauf?
- Wie wird sich diese Stelle in Zukunft entwickeln – ist sie zeitlich befristet oder fix?

Kann der/ die Arbeitssuchende die Erwartungen des Unternehmens erfüllen bzw. könnte eine Arbeitserprobung diesbezüglich Klarheit schaffen? In vielen Fällen können Schnuppertage oder

eine Arbeitserprobung hilfreich und wertvoll sowohl für BewerberIn als auch für den ArbeitgeberIn sein.

Steht bei Bedarf Unterstützung für BewerberIn und ArbeitgeberIn zur Verfügung?

Müssen Arbeitsweg/ Beförderung und Barrierefreiheit thematisiert werden?

Ein betriebliches Praktikum kann mehrere Wochen dauern, während "Schnuppern" in der Regel zwischen einem Tag und einer Woche dauern sollte. Die genaue Dauer sowie die Aufgaben der Beteiligten (Arbeitsuchende/ r, ArbeitgeberIn, MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung) müssen jeweils zu Beginn genau festgelegt werden.

5. Sicherstellung der Arbeitsmöglichkeit/ Sicherung des Arbeitsplatzes

Sobald die Arbeitsplatzübereinstimmung geklärt wurde, müssen die folgenden Punkte vereinbart werden:

- Arbeitszeit und Bezahlung
- Unterstützung und die Entscheidung darüber, wer für die Bereitstellung dieser verantwortlich ist
- Erwartete Leistung
- Erwartete Qualität
- Die Verantwortung von Arbeitsuchendem/ r, ArbeitgeberIn, KollegInnen und MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung in Bezug auf die Unterstützungserfordernisse
- Festlegung eines Prozederes um zu überprüfen, ob die Arbeitsplatzübereinstimmung erfolgreich war

Als Abschluss dieser Vereinbarungen steht meist das Aufsetzen und Unterzeichnen eines Arbeitsvertrages. Darüber hinaus ist häufig auch eine weniger formelle Vereinbarung zwischen ArbeitgeberIn, ArbeitnehmerIn und MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung nötig.

Zeitlicher Rahmen

Es ist sehr schwierig, einen zeitlichen Rahmen für irgendeinen Aspekt im Prozess der Unterstützten Beschäftigung festzulegen. Dennoch ist es wichtig, regelmäßige Überprüfungen einzuplanen um Fortschritte sicherstellen zu können. Jeder Fall ist einzigartig, dennoch empfiehlt sich eine erste Zwischenbetrachtung ungefähr einen Monat nach Übernahme des Falles. Weitere Termine können danach vereinbart werden. Einerseits ist es wichtig zu akzeptieren, dass keine vordefinierten Zeitvorgaben existieren, gleichzeitig muss so rasch wie möglich eine Stelle für den/ die Arbeitsuchende gefunden werden. Allerdings hängt dies von folgenden Faktoren ab:

- Verfügbarkeit einer passenden Stelle
- Anzahl der MitbewerberInnen
- Anzahl der durch die MitarbeiterIn zu betreuenden Personen

- Wohlfahrtssystem
- Barrierefreiheit
- Einstellung/ Bewusstsein der Unternehmen
- Unterstützung die dem/ der Arbeitsuchenden außerhalb des Systems der Unterstützten Beschäftigung zur Verfügung steht
- Mobilität

Hilfreiche Tipps für effektive Arbeitsplatzsuche und ArbeitgeberInnenkontakte

Dieser Leitfaden wurde von PraktikerInnen für PraktikerInnen entwickelt. Die „Hilfreichen Tipps“ und „Dinge, die man besser vermeiden sollte“ dienen daher in erster Linie dazu die Erfahrungen der AutorInnen den LeserInnen zugänglich zu machen.

Hilfreiche Tipps:

- den/ die Arbeitsuchende kennen und einbinden
- immer die Zustimmung des/ der Arbeitsuchenden einholen um den Prozess fortzusetzen
- den/ die Arbeitsuchende im Mittelpunkt des Prozesses behalten
- die potenziellen ArbeitgeberInnen kennen
- ArbeitgeberInnen, die über Erfahrungen mit Unterstützter Beschäftigung verfügen, dazu ermuntern, mit anderen ArbeitgeberInnen darüber zu sprechen
- Sicherstellen, dass alle eingebunden Personen ein klares Bild ihrer Rolle haben
- Einbindung der Familie mit dem Einverständnis des/ der Arbeitsuchenden
- Wissen über verfügbare Anreize für ArbeitgeberInnen aufbauen und deren Auswirkungen auf ArbeitgeberInnen und Arbeitsuchende berücksichtigen
- Ehrlich gegenüber dem/ der ArbeitgeberIn und dem/ der Arbeitsuchenden im Zusammenhang mit der benötigten und verfügbaren Unterstützung sein
- Versprechen und Zeitpläne einhalten
- Zu jeder Zeit einen professionellen Auftritt liefern, Qualität der Werbematerialien, Visitenkarten und Broschüren sicherstellen
- Aktualisierung der ausgeschriebenen Stellen
- Den/ die Arbeitsuchende dabei unterstützen, die Arbeitsuche selbst durchzuführen

Dinge, die man besser vermeiden sollte:

- Die beteiligten Personen nicht ohne die benötigte Unterstützung verlassen
- Keine Vorannahmen über den/ die Arbeitsuchende oder die Stelle treffen

- Den/ die Arbeitsuchende nicht überbehüten
- Keine Kooperation mit Unternehmen die keine passenden Arbeitsplätze oder -umgebung anbieten
- Dem Prozess nicht erlauben wichtiger zu sein als der/ die Arbeitsuchende

Reflexionsfragen

Die folgenden Fragen sind dazu gedacht, weiterführende Diskussionen sowie die Reflexion der eigenen Sichtweisen und Methoden anzuregen:

- Ist es in der Unterstützten Beschäftigung besser, Arbeitsplatzakquise und Begleitung des/ der Arbeitsuchenden zu trennen oder sollten die MitarbeiterInnen beide Rollen ausfüllen?
- Was sind die wesentlichen Parameter für diese beiden Phasen im Prozess und wie kann sichergestellt werden, dass man sich innerhalb dieses Rahmens bewegt?
- Welche Punkte sind bei der Entscheidung, ob ein/ e Arbeitsuchende zu einem Bewerbungsgespräch begleitet werden soll oder nicht, zu beachten?
- Welche Kompetenzen brauchen die MitarbeiterInnen für eine effektive Arbeitsplatzakquise?
- Was ist aus Sicht der Unterstützten Beschäftigung ein/ e „gute/ r“ ArbeitgeberIn?
- Welche Vor- und Nachteile haben Unternehmensnetzwerke?
- Welche Lerneffekte sind für den/ die Arbeitsuchende möglich und wie können diese sichergestellt werden?

Relevante EUSE Positionspapiere

-  Arbeitsplatzsuche
-  Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung
-  ArbeitgeberInnenkontakt
-  Unterstützte Beschäftigung für Unternehmen
-  Betriebliches Praktikum

4.4 Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung

Einleitung

Jede Person benötigt Unterstützung, wenn sie eine neue Stelle antritt. Die Bereitstellung von betrieblicher und außerbetrieblicher Unterstützung ist für Menschen mit Behinderung wesentlich, wenn es um die Erlangung oder Sicherung einer bezahlten Tätigkeit am offenen Arbeitsmarkt geht. Die betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung ist die 5. Phase im Prozess der Unterstützten Beschäftigung. Effektive Unterstützung am Arbeitsplatz sowie außerhalb ist ein Kernelement der Unterstützten Beschäftigung und das unterscheidet diesen Ansatz wesentlich von traditionellen Integrationsansätzen. Es liegen auch entsprechende Forschungsergebnisse vor, die belegen, dass unterstützte Beschäftigungsverhältnisse stabiler sind als nicht unterstützte¹.



¹ Doose, S. (2007): Unterstützte Beschäftigung – Berufliche Integration auf lange Sicht. Lebenshilfe Verlag, Marburg

Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung steht sowohl im Zusammenhang mit der Erlangung als auch mit der Erhaltung eines Arbeitsplatzes über einen bestimmten Zeitraum. Das Ausmaß der Unterstützung hängt von den individuellen Bedürfnissen des/ der Beschäftigten ab. Manche Personen benötigen Hilfe beim Erlernen der neuen Aufgaben im Betrieb und bevorzugen die ständige Begleitung durch eine/ n MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung direkt am Arbeitsplatz. Andere wiederum benötigen Unterstützung bei der Übernahme der neuen beruflichen Rolle oder im Umgang mit KollegInnen und bevorzugen daher Unterstützung außerhalb des Arbeitsplatzes.

Um die passende Art und das entsprechende Ausmaß der Unterstützung festzulegen muss der/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung den Klienten/ die Klientin, den/ die ArbeitgeberIn, KollegInnen und andere relevante Personen einbinden. Dies sollte regelmäßig passieren, damit die Unterstützung hilfreich und effektiv ist. Es ist wichtig, die Rolle der Fachkraft gegenüber allen Beteiligten klar und transparent zu kommunizieren.

Wo und wann und auch durch wen die Unterstützung erfolgt, hängt von den Bedürfnissen des Arbeitnehmers/ der ArbeitnehmerIn und den Ressourcen des Unternehmens ab. Der Umfang der direkt am Arbeitsplatz verfügbaren Unterstützung ist von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich. Unterstützung durch den/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung sollte vor Ort im Betrieb nur erfolgen, wenn die dort verfügbare natürliche Unterstützung für den/ die ArbeitnehmerIn nicht ausreichend ist. Das gilt auch für die Unterstützung außerhalb des Arbeitsplatzes. Der/ die MitarbeiterIn soll natürliche Unterstützung² außerhalb der Arbeitsumgebung vorantreiben, z. B. durch Überweisung an andere Einrichtungen die in finanziellen oder familiären Angelegenheiten beraten, bei Sprachproblemen, bei Fragen psychischer Gesundheit, etc.

Über die Unterstützung für den/ die ArbeitnehmerIn selbst steht der/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung auch den KollegInnen und Vorgesetzten als Ansprechperson zur Verfügung. Diese Art der Unterstützung kann in der Einschulung oder Unterstützung durch KollegInnen hilfreich sein oder wenn es darum geht im Betrieb die Abläufe für Menschen mit Behinderung oder anderer Benachteiligungen barrierefrei zu gestalten. Erfolgreiche Unterstützte Beschäftigung berücksichtigt auch die Bedarfe des Unternehmens und bietet Begleitung bei notwendigen Adaptierungen oder Veränderungen an.

Wenn die Art und der Umfang der Unterstützung festgelegt wurden, wird dies in einem individuellen Aktionsplan festgehalten. Dieser enthält auch die entsprechenden zeitlichen Vorgaben und Zuständigkeiten. Der Plan sollte zwischen allen beteiligten AkteurInnen verbindlich vereinbart werden. In regelmäßigen Abständen sollte der Aktionsplan überprüft und aktualisiert werden – entsprechend der Entwicklung des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin und den aktuellen Bedürfnissen.

² Siehe Glossar

Prozess und Methodik

Das folgende Modell gibt einen Überblick über die notwendigen Schritte die für eine gelungene betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung von KlientInnen empfohlen werden. Während des gesamten Prozesses muss der/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung berücksichtigen, dass das Ausmaß der Unterstützung abhängig von den jeweiligen Bedürfnissen des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin, der KollegInnen und des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin ist.



Abbildung: Prozess der betrieblichen und außerbetrieblichen Unterstützung

1) Einführung/ Vorstellung und Orientierung

Diese Phase startet mit Arbeitsantritt im Betrieb. Das Ziel ist es, den/ die ArbeitnehmerIn mit den KollegInnen und Vorgesetzten bekannt zu machen. Der/ die ArbeitnehmerIn wird über die Aufgaben und Erwartungen informiert und erfährt Wichtiges über den Betrieb selbst. Am Ende dieser Phase sollte ein individueller Aktionsplan hinsichtlich notwendiger Einschulung und Unterstützung am Arbeitsplatz stehen.

Unterstützung am Arbeitsplatz kann im Kontext des Diversity Managements betrachtet werden. Die grundlegende Frage ist wie Unternehmen Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnissen so einbinden können, dass diese erfolgreich arbeiten und sich als wertvoller Teil des Unternehmens fühlen können. Der/ die KlientIn wird darin unterstützt alle herkömmlichen Verfahren für MitarbeiterInnen, von der Einführung bis zur Probezeit erfolgreich zu bewältigen, ebenso darin seine/ ihre Leistung zu erbringen und sich entsprechend weiter zu entwickeln. Unterstützung am Arbeitsplatz hilft auch den KollegInnen bei der Einschulung und Unterstützung von neuen MitarbeiterInnen sowie dem Unternehmen bei der Adaptierung von Unternehmensprozessen um es den MitarbeiterInnen mit Behinderung zu ermöglichen, ihre neue berufliche Rolle bestmöglich auszufüllen und ihr Potenzial bestmöglich zu entwickeln.

Von Beginn sollte der/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung auf die Stärkung der natürlichen Unterstützung Wert legen. Beispielsweise können KollegInnen als MentorInnen gewonnen werden um die Integration des neuen Mitarbeiters/ der neuen Mitarbeiterin einfacher zu gestalten. Der/ die MentorIn sollte die Aufgabe freiwillig übernehmen und die nötigen sozialen und beruflichen Kompetenzen mitbringen. Ein Mentoringsystem kann ein wertvolles Instrument für das Unternehmen sein, um generell die Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen erfolgreich zu gestalten. Dies ist ein Beispiel für natürliche Unterstützung.

Um festzulegen, welche Unterstützung notwendig ist, müssen der/ die ArbeitnehmerIn, der/ die ArbeitgeberIn, die KollegInnen sowie ausgewählte weitere Personen eingebunden werden. Bei privaten Problemen wie z. B. Gesundheit, Wohnen, finanzielle Fragen oder Familienangelegenheiten sollte der die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung an andere adäquate Einrichtungen überweisen.

Um einen detaillierten Aktionsplan zu erstellen muss die Lücke zwischen den vorhandenen Fähigkeiten und Kompetenzen und den Erfordernissen der Stelle genau definiert werden. Sobald der/ die KlientIn die Aufgaben der Stelle kennt und seitens des Unternehmens die übliche Einschulung bekannt gegeben wurde, können die Aufgaben analysiert und diskutiert werden. Der/ die ArbeitnehmerIn soll so detailliert wie möglich erklären, wieviel Hilfe er/ sie zusätzlich vor Ort seitens des Unternehmens braucht. Darüber hinaus muss er/ sie auch festlegen, wie und durch wen diese Unterstützung gewünscht ist. Danach sollte ein Gespräch zwischen Fachkraft, KlientIn und ArbeitgeberIn stattfinden um diese Fragen zu diskutieren. Auf Basis der Besprechungsergebnisse kann ein individueller Aktionsplan erarbeitet werden.

Im Aktionsplan werden die einzelnen Schritte detailliert festgehalten, ebenso wer für die Umsetzung verantwortlich ist und in welchen Zeitraum die Aktivitäten erfolgen sollen. Festgehalten werden nicht nur berufliche Aspekte sondern auch private soweit sie Auswirkungen auf die Leistung auf dem Arbeitsplatz haben könnten. Die Rollen und Aufgaben aller Beteiligten müssen festgehalten und kommuniziert werden. Wenn es zu gewissen Bereichen Bedenken oder Verbesserungen gibt dann müssen diese festgehalten und die Verantwortlichen informiert werden. Der/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung kann positive Beispiele aus früheren Fällen zur Zerstreung von Bedenken heranziehen.

Der gesamte Prozess muss laufend reflektiert werden. Diese wichtige Reflexion setzt eine kontinuierliche Kommunikation mit allen beteiligten AkteurInnen voraus, um sicher zu stellen, dass die Unterstützung notwendig und effektiv ist. Der/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung muss in dieser Phase eine von Vertrauen geprägte professionelle Beziehung mit allen Anspruchsgruppen aufbauen um derart sicher stellen zu können, dass jede/ r zufrieden ist und sich ausreichend unterstützt fühlt. Es muss insbesondere darauf geachtet werden, dass alle Unterstützungsangebote und Adaptierungen, die vorgenommen werden, zur jeweiligen Unternehmenskultur passen.

2) Kennenlernen des Arbeitsplatzes/ der Stelle und des Unternehmens

In dieser Phase liegt der Schwerpunkt darauf, die Aufgaben kennen zu lernen, Arbeitsbeziehungen mit den KollegInnen herzustellen und ein besseres Verständnis für die Unternehmenskultur zu entwickeln. Ein Ziel ist es, dass der/ die neue MitarbeiterIn die Leistung entsprechend der im Unternehmen vorgegebenen Standards und seinen/ ihren Möglichkeiten erbringen kann. Ein weiteres Ziel ist die Akzeptanz des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin als wertgeschätzte/ r KollegIn mit entsprechender Einbindung ins Team. Zu Beginn kann von der Fachkraft der Unterstützten Beschäftigung eine Analyse der Aufgaben vorgenommen werden um festlegen zu können, wer die geeigneten Personen sind um den/ die neue/ n MitarbeiterIn über die jeweilige Aufgabe genau zu informieren und einzuschulen. In manchen Fällen arbeitet die Fachkraft vor Ort mit (Job Coach) während in anderen Fällen dafür ein/ e MentorIn oder KollegIn besser geeignet ist.

Für die Analyse der Abläufe und Aufgaben sind folgende Fragen wesentlich:

- Welche einzelnen Arbeitsschritte umfasst die jeweilige Aufgabe?
- In welcher Reihenfolge müssen diese erledigt werden?
- Wozu dient die Aufgabe im gesamten Arbeitsprozess?
- Wo gibt es Berührungspunkte/ Schnittstellen mit KollegInnen?
- Wieviel Zeit steht üblicherweise zur Verfügung?
- Welches Material wird benötigt?
- Gibt es eine Vorgabe seitens des Unternehmens wie diese Aufgabe richtig und gut erledigt wird?
- Welche möglichen Probleme können auftauchen?
- Woran erkenne ich, dass die Aufgabe richtig erledigt wurde?

Für die Einschulung auf neue Aufgaben sollten die üblicherweise im Unternehmen angewandten Verfahren so weit als möglich genutzt werden bzw. dem/ der neuen MitarbeiterIn zugänglich gemacht werden. Dabei unterstützt der/ die Fachkraft die KollegInnen in der Einschulung in dem Ausmaß als dies sinnvoll ist. Der/ die MentorIn übernimmt in dieser Phase eine wichtige

Rolle als ExpertIn für die Aufgaben, die Abläufe im Betrieb und die Möglichkeiten für Anpassungen. Der/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung koordiniert diese Phase basierend auf dem zuvor festgelegten Aktionsplan, organisiert Besprechungen mit allen beteiligten AkteurInnen und stellt sicher, dass der/ die neue MitarbeiterIn die benötigte Unterstützung erhält.

Auch die soziale Inklusion muss ermöglicht werden, wobei ein entsprechend subtiler Weg, passend zum/ zur neuen MitarbeiterIn sowie zur Unternehmenskultur zu wählen ist. Auch diesbezüglich kann der/ die MentorIn eine wichtige Rolle spielen. Der/ die neue MitarbeiterIn sollte so weit dies möglich ist auch entsprechend in die sozialen Aspekte und die sozialen Kompetenzen die für diese Stelle notwendig sind, eingeführt werden. Dies kann beispielsweise durch Rollenspiele oder durch andere Verfahren erfolgen.

Alle Aspekte des Betriebes sollten dem/ der MitarbeiterIn zugänglich gemacht werden und er/ sie sollte ermuntert werden, die Abläufe in der Firma kennen zu lernen und aktiv daran teilzuhaben. Das umfasst z. B. die Teilnahmen an Besprechungen, die für die eigenen Aufgaben relevant sind, auch wenn dafür Übersetzung oder Unterstützung bei Notizen benötigt wird. Dadurch kann aber sicher gestellt werden, dass der/ die MitarbeiterIn ein besseres Verständnis für die Abläufe in der Firma entwickelt.

Der Fachkraft der Unterstützten Beschäftigung dienen die Beobachtungen am Arbeitsplatz auch dazu Entwicklungsmöglichkeiten zu bewerten bzw. wenn nötig als Basis zur Problemlösung heranzuziehen. Vor dem Hintergrund eines guten Fähigkeitsprofils kann davon ausgegangen werden, dass sich die richtige Person auf dem richtigen Arbeitsplatz befindet. Dennoch kann es in dieser Phase manchmal nötig sein, Adaptierungen vorzunehmen um die Aufgaben besser an die Fähigkeiten und Bedürfnisse des Klienten/ der Klientin anzupassen. Von Vorteil ist dabei die Anwesenheit der Fachkraft vor Ort im Betrieb um sicher stellen zu können, dass diese Anpassung effektiv vorgenommen wird und um diesbezüglich besser mit dem/ der MentorIn, den KollegInnen und dem/ der ArbeitgeberIn zusammenarbeiten zu können. Strategien für die Anpassung der Aufgaben/ Stelle können u.a. sein:

- **Job Carving** bedeutet, dass verschiedene Aufgaben aus verschiedenen Stellenbeschreibungen, die innerhalb des Unternehmens existieren, zu einer neuen Stelle zusammengefasst werden. Auf diese Art wird eine neue Stelle geschaffen, die bestens zu den Fähigkeiten des Klienten/ der Klientin passt. Die übrigen MitarbeiterInnen haben dadurch mehr Zeit sich auf andere Aufgaben zu konzentrieren für die sie besser ausgebildet oder geeignet sind.
- **Job Stripping** bedeutet, dass von der Stellenbeschreibung des Klienten/ der Klientin einige Aufgaben gestrichen werden, die aufgrund der Behinderung nicht oder nur schwer erfüllt werden können, z. B. Lesen oder Tragen schwerer Lasten. Als Ausgleich dazu kann die Person Aufgaben von KollegInnen übernehmen.
- **Job Enrichment** bedeutet, dass zur bestehenden Stellenbeschreibung weitere Aufgaben hinzu kommen, die den Fähigkeiten des Klienten/ der Klientin entsprechen oder die die Inklusion im Unternehmen vorantreiben. Beispielsweise könnte eine Stelle, in der es üblicher-

weise wenig Kontakt zu KollegInnen gibt, durch die Aufgabe des Einsammelns der täglichen Post aufgewertet werden, damit die Person häufiger Kontakt mit KollegInnen hat.

Wenn die Arbeitsplatzübereinstimmung nicht korrekt ist und auch nicht entsprechend abgeändert oder entwickelt werden kann, stehen in Abstimmung mit dem Klienten/ der Klientin noch die Möglichkeiten eines Arbeitsplatzwechsels, einer Versetzung in eine andere Abteilung oder als letzte Konsequenz das Ausscheiden aus dem Betrieb offen.

Die Rolle des Mitarbeiters/ der Mitarbeiterin in der Unterstützten Beschäftigung ist auch die eines Mediators/ einer Mediatorin zwischen KlientIn, KollegInnen und ArbeitgeberIn. Die Themen können recht unterschiedlich sein und es ist unbedingt notwendig, dass die Fachkraft zu jeder Zeit professionell agiert.

Unterschiedliche Arten von Unterstützung

Betriebliche und Außerbetriebliche Unterstützung kann auf vielerlei Arten geschehen. Es liegt in der Verantwortung der Fachkraft der Unterstützten Beschäftigung sicher zu stellen, dass die Art der Unterstützung dazu geeignet ist, die Bedürfnisse des Klienten/ der KlientIn zu erfüllen und auch für den/ die ArbeitgeberIn akzeptabel ist. Der/ die KlientIn soll dabei unterstützt werden, fundierte und realistische Entscheidungen hinsichtlich der Unterstützung, vor allem über die Art, den Zeitpunkt, den Ort und die Person zu treffen.



Abbildung:
Unterschiedliche Arten
der Unterstützung

Mögliche Unterstützungsformen:

- Beratung
- Begleitung
- Überweisung
- Lernen
- Training/ Schulung
- Assistenz
- Anpassung und Restrukturierung

Beratung wird häufig angewandt um den/ die MitarbeiterIn und den/ die ArbeitgeberIn zu unterstützen. Der/ die MitarbeiterIn der Unterstützten Beschäftigung verfügt im Gegensatz zum Klienten/ zur Klientin und dem/ der ArbeitgeberIn über eine entsprechende Expertise in bestimmten Bereichen. Indem er/ sie diese Information zugänglich macht unterstützt er/ sie fundierte Entscheidungen darüber, wie vorgegangen werden soll.

Begleitung ist im Vergleich zur Beratung ein intensiverer und längerfristig angelegter Prozess. In diesem interaktiven Prozess soll der/ die KlientIn in der Steigerung der Problemlösungskompetenz unterstützt werden. Counselling ist eine Art von Unterstützung die häufig in Zusammenhang mit emotionalen und psychischen Erkrankungen zur Anwendung kommt. In diesem Prozess unterstützt die Fachkraft dabei, Erfolge in den Mittelpunkt zu stellen und Rückschläge als zusätzliche Chance etwas zu Lernen und als Weiterentwicklung zu interpretieren.

Überweisung kommt als Unterstützung dann zum Einsatz, wenn es um Bereiche geht in denen die Fachkraft keine Expertise hat. Konkret unterstützt wird durch Kontaktdaten von ExpertInnen und manchmal auch indem der erste Kontakt zu diesen hergestellt wird.

Lernen kann auf verschiedene Arten erfolgen. Manche Personen profitieren von herkömmlichen Einschulungsmethoden, die seitens des Unternehmens angeboten werden. Insbesondere Personen mit Lernschwierigkeiten benötigen aber individuelle, systematische Anweisungen um die Aufgaben und Arbeitsschritte einer Stelle zu erlernen.

Training/ Schulung bezieht sich auf die wiederholte Ausübung, die nötig ist um eine Kompetenz weiterzuentwickeln. Dies kann die Qualität der Leistung oder die Geschwindigkeit der Ausübung betreffen. Schulung kann hier die Leistung verbessern, indem laufend die Leistung selbst, das Feedback und die darauf folgende Angleichung evaluiert werden. Einige Personen können sich selbst schwer einschätzen was für Weiterentwicklung und Verbesserung aber Voraussetzung ist. In solchen Situationen kann die Unterstützung durch eine/ n TrainerIn hilfreich sein, indem Feedback über die Abläufe und das fertige Produkt gegeben wird. Es kann analysiert werden was gut und weniger gut lief und welche Veränderungen in Geschwindigkeit und Qualität nötig sind.

Assistenz kann langfristig nötig sein um bestimmte Aufgaben zu erfüllen, z. B. Assistenz beim Lesen oder Reisen für blinde Personen, GebärdensprachdolmetscherIn für gehörlose Personen oder persönliche Assistenz bei schwerer körperlicher Beeinträchtigung.

Anpassung und Umstrukturierung ist manchmal erforderlich damit die Person die Anforderungen an die Stelle gut erfüllen kann. Der/ die MitarbeiterIn in der beruflichen Integration sollte dazu in der Lage sein, die entsprechenden Werkzeuge auszuwählen, unterstützende Technologien und Hilfsmittel zu definieren sowie die Adaptierungserfordernisse festzulegen. Manche dieser Anpassungen beinhalten spezielle Hilfsmittel oder technische Ausstattung, andere sind vergleichsweise einfach umzusetzen. Anpassungen können z. B. umfassen:

- Hilfestellung in der Strukturierung (Symbole, Fotos, Farben statt Beschriftungen)
- Hilfestellung in der Orientierung (Ablaufdiagramme, Pläne, Aufgabenkärtchen, Erledigungslisten)
- Technische Hilfsmittel (Taschenrechner, sprechende Uhr, Diktaphon, etc.)
- Merkhilfen
- Selbstbewertungswerkzeuge (z. B. Instrumente zur Selbstkontrolle, Checklisten und Kompetenzraster, Arbeitstagebuch)

Umstrukturierung kann nötig werden, wenn MitarbeiterInnen einige Aufgaben nicht selbständig oder in der gleichen Art und Weise wie die übrigen MitarbeiterInnen ausfüllen können. Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung können durch Umstrukturierung gut unterstützt werden. Beispielsweise kann dies durch eine Änderung der Reihenfolge der einzelnen Arbeitsschritte erfolgen oder durch zusätzliche Arbeitsschritte, die die Ausführung erleichtern. Auch die Unterstützung durch spezielle Werkzeuge und Ausstattung ist möglich.

3) Stabilisierung

Diese Phase startet sobald der/ die MitarbeiterIn alle Aufgaben der Stelle korrekt ausführen kann. Das Ziel dieser Phase ist es sowohl die Kompetenzen als auch die Beziehung zu den KollegInnen weiter zu stärken. Auftretende Probleme sollten so rasch wie möglich thematisiert und gelöst werden.

Regelmäßige Gespräche oder Treffen mit dem/ der MitarbeiterIn und dem/ der ArbeitgeberIn sind in dieser Phase wichtig. Mögliche Inhalte können die Bewertung der Leistung oder die Entwicklung neuer Ziele sein, wobei der Aktionsplan regelmäßig überprüft werden sollte.

In dieser Phase ist es empfehlenswert eine Arbeitsplatzbewertung vorzunehmen und dabei die folgenden Fragen zu berücksichtigen:

- Waren die Unterstützungsstrategien erfolgreich (für den/ die MitarbeiterIn und die KollegInnen)?
- Wurden die Ziele der Unterstützung erreicht?
- Was sollte verändert werden?
- Welche Unterstützung wird weiter benötigt?

4) Abschluss

In dieser Phase wird der Umfang der Unterstützung allmählich reduziert. Erfahrungen zeigen, dass MitarbeiterInnen mit Behinderung oder Beeinträchtigung sehr unterschiedliche Unterstützungsbedarfe am Arbeitsplatz haben. Manche benötigen über Jahre Unterstützung, andere nur in der Einarbeitungsphase. In einigen Ländern ist die Dauer der Unterstützung durch die finanzierenden Stellen definiert, wobei das grundsätzliche Konzept der Unterstützten Beschäftigung die betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung so lange vorsieht, wie sie tatsächlich gebraucht wird. Nichtsdestotrotz ist es wichtig, die Unterstützung durch Externe allmählich so weit wie möglich zu reduzieren. Das kann geschehen, indem die Unabhängigkeit gestärkt wird und z. B. KollegInnen verstärkt als MentorInnen eingebunden werden. Die beste Art von Unterstützung ist unsichtbar – der/ die Fachkraft ist zwar zur Stelle, wenn sie gebraucht wird, agiert aber nicht mehr direkt am Arbeitsplatz. Der/ die MitarbeiterIn mit Behinderung muss sich weiterentwickeln und als wertvolle und kompetente MitarbeiterIn im Betrieb etablieren können.

Am Ende dieser Phase legen der/ die MitarbeiterIn, der/ die ArbeitgeberIn sowie die Fachkraft die Art und den Umfang der in Zukunft nötigen Unterstützung fest und definieren gemeinsam eine Vorgehensweise, wenn Probleme oder Konflikte auftauchen sollten.

5) Nachbetreuung

In dieser Phase sollte der/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung wenn notwendig erreichbar und verfügbar sein. Der Kontakt sollte soweit aufrecht erhalten werden, wie es zuvor vereinbart wurde. Der regelmäßige Kontakt gewährleistet auch, Probleme zu erkennen und zu lösen bevor sie gravierend werden oder Konflikte entstehen. Selbst wenn ein Beschäftigungsverhältnis beendet werden muss, kann ein früher direkter Kontakt mit dem/ der ArbeitgeberIn die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz erleichtern, da sofort mit der Suche begonnen werden kann.

In dieser Phase können auch Aspekte des lebenslangen Lernens oder der beruflichen Weiterentwicklung bearbeitet werden. Interne und externe Weiterbildungsangebote sollten auch für den/ die MitarbeiterIn mit Behinderung zur Verfügung stehen. Unterstützung sollte auch dahingehend angeboten werden, wenn innerhalb des Unternehmens eine bessere Position angestrebt wird. Unterstützte Beschäftigung sieht die Karrierenentwicklung als einen integralen Bestandteil des Prozesses und versucht dafür entsprechende Ressourcen zur Verfügung zu stellen. In diesem Kontext ist die Zusammenarbeit mit dem/ der ArbeitgeberIn und Weiterbildungseinrichtungen nötig, um jene Weiterbildungsmöglichkeiten vermitteln zu können, die MitarbeiterInnen darin unterstützen jene Kompetenzen voranzutreiben, die für ihre weiterführenden Karrierepläne nötig sind.

Darüber hinaus ist es ohnedies eine bewährte Vorgehensweise in der Unterstützten Beschäftigung, gute Kontakte mit Unternehmen entsprechend zu pflegen. Es gibt unterschiedliche Methoden, ArbeitgeberInnen regelmäßig in die Aktivitäten der Einrichtungen einzubeziehen. Zufriedene Unternehmen sind eine Quelle für zukünftige Arbeitsplätze und Empfehlungen.

Hilfreiche Tipps für betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung

Dieser Leitfaden wurde von PraktikerInnen für PraktikerInnen entwickelt. Die „Hilfreichen Tipps“ und „Dinge, die man besser vermeiden sollte“ dienen daher in erster Linie dazu um die Erfahrungen der AutorInnen den LeserInnen zugänglich zu machen.

Hilfreiche Tipps:

- Stellen Sie sicher, dass alle Beteiligten ihre Rolle verstanden haben und Sie selbst ihre eigene Rolle verstehen
- Stellen Sie sicher, dass sowohl der/ die KlientIn als auch der/ die ArbeitgeberIn wissen, wie, wann und wo Sie erreichbar sind.
- Seien Sie vorsichtig mit Ratschlägen – stellen Sie Fragen und lassen Sie den/ die MitarbeiterIn mit Behinderung die Antwort selbst finden
- Respektieren Sie das betriebliche Umfeld des Arbeitgebers/ der Arbeitgeberin – treffen Sie Terminvereinbarungen für jeden Besuch
- Zeigen Sie Interesse am Betrieb und den dort beschäftigten Menschen
- Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung ist keine Therapie – stellen Sie sicher, dass die Person für andere Lebensbereiche über weitere (Netzwerke für) Unterstützung verfügt.

Dinge, die man besser vermeiden sollte:

- Vermeiden Sie, Ihre eigenen Werte auf den Klienten/ die KlientIn zu übertragen
- Vermeiden Sie es, etwas für die Person zu erledigen, was er/ sie selbst tun könnte
- Vermeiden Sie grundlose Besuche beim/ bei der ArbeitgeberIn. Die Unterstützung sollte auf das für MitarbeiterIn und ArbeitgeberIn relevante Ausmaß beschränkt sein.

Reflexionsfragen

Die folgenden Fragen sind dazu gedacht, weiterführende Diskussionen sowie die Reflexion der eigenen Sichtweisen und Methoden anzuregen:

- Welche Rolle nimmt der/ die MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung während dieser Phase ein?
- Fragen Sie sich wie Sie selbst gerne am Arbeitsplatz unterstützt werden würden – legen Sie dies auf die Unterstützung, die Sie anbieten, um
- Wie können Sie sicherstellen, dass Sie nicht Ihre eigenen Werte auf die Person die Sie unterstützen übertragen? Haben Sie die Werte der Person während des Prozesses ausreichend berücksichtigt?

- Wie gehe ich mit Interessenskonflikten um? Z. B. wenn die Person keine weitere Unterstützung will oder wenn sie diese zwar will, aber keine Finanzierung mehr möglich ist.
- Welche Fragen müssen behandelt werden, um Karriereplanung und berufliche Weiterentwicklung voranzutreiben?

Relevante Positionspapiere

-  Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung
-  Berufliche Entwicklung und beruflicher Aufstieg

4.5 Anforderungen an MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung

Einleitung

Die MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung¹ haben eine Reihe von Aufgaben zu erfüllen und müssen verschiedenen Rollen gerecht werden. Der traditionelle Ansatz der Unterstützten Beschäftigung hat zum Ziel, Kontinuität in der Begleitung, von der Übernahme der KlientInnen in das Projekt bis zur nachhaltigen Integration auf einem Arbeitsplatz – wo immer dies möglich ist – anzubieten. Diese Kontinuität ist von großer Bedeutung, da sie den Aufbau und Erhalt von Vertrauensverhältnissen ermöglicht. Darüber hinaus wird auch die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz und später der Einstieg bzw. die Integration in den Betrieb positiv beeinflusst.

In manchen europäischen Ländern werden in den Organisationen die unterschiedlichen Aufgaben im Integrationsprozess auf verschiedene Stellen verteilt und mit einer klaren Definition der Aufgaben versehen. Der Begriff Job Coach wird in einigen europäischen Ländern für die MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung verwendet. Dies greift jedoch nach Ansicht des Europäischen Dachverbands für Unterstützte Beschäftigung (EUSE)² zu kurz, da hier meist nur ein Ausschnitt des gesamten Prozesses, nämlich die Begleitung direkt vor Ort im Betrieb, umfasst wird.

Dieser praktische Umsetzungsleitfaden spricht von den Anforderungen an MitarbeiterInnen in allen Phasen des Integrationsprozesses. Er soll EntscheidungsträgerInnen und ManagerInnen eine Hilfestellung bei der Auswahl und Einstellung von MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung bieten. Es wird daher in diesem Zusammenhang generell von MitarbeiterInnen im Bereich der Unterstützten Beschäftigung³ gesprochen, unabhängig davon, ob sie Menschen während einer spezifischen Phase im Integrationsprozess oder während des gesamten Prozesses begleiten.

MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung müssen über das Können und die Methoden verfügen, um Anamnesen vornehmen, Berufsberatung anbieten, persönliche Entwicklungspläne erarbeiten, ArbeitgeberInnen erfolgreich ansprechen und mit diesen tragfähige Kooperationen aufbauen zu können. Weiters benötigen Sie fundierte Kenntnisse im Bereich Arbeitsrecht und Arbeitsplatzsicherheit. Da sie mit den KlientInnen auch an der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung arbeiten, brauchen Sie auch diesbezüglich Grundkenntnisse. Selbstverständlich sollen sie auch einen Überblick über die verfügbaren weiteren und unterstützenden Angebote und Förderungen haben und diese gegebenenfalls mit ihren KlientInnen nutzen.

¹ Siehe Glossar

² Kurz EUSE – European Union for Supported Employment

³ Siehe Glossar

Die Herkunftsberufe und -branchen der MitarbeiterInnen können sehr unterschiedlich sein. Eine psychosoziale Grundausbildung wird nicht immer als Einstiegsqualifikation mitgebracht und sollte auch nicht als einzige Grundvoraussetzung für den Einstieg erachtet werden. Der Erwerb der notwendigen formalen Qualifikation sollte entsprechend der jeweiligen Voraussetzungen in den einzelnen Ländern auch berufsbegleitend möglich sein. Als mindestens genauso wichtig wie eine formale Qualifikation erachtet die EUSE die richtige Einstellung zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung. Vorliegende Untersuchungen und die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass behinderungsspezifisches Spezialwissen auch nachträglich erworben werden kann, wohingegen die richtige Einstellung einfach mitgebracht werden muss und nicht im Nachhinein erlernbar ist⁴.



Abbildung: Übersicht über die verschiedenen Rollen und Anforderungen in der Unterstützten Beschäftigung

⁴ Conley, R.W. (2003): Supported employment in Maryland - successes and issues. Mental Retardation, 41, 4, p. 237-249.

Die Auflistung in Abbildung 1 berücksichtigt nicht die Rolle eines Experten/ einer Expertin zum Thema Behinderung. Die EUSE vertritt in diesem Zusammenhang die Ansicht, dass es sinnvoller ist, MitarbeiterInnen zu rekrutieren, welche die richtige Einstellung und die richtigen Werte mitbringen und notwendiges Fachwissen nachträglich erlernen wollen als ausschließlich auf die formale Qualifikation zu achten, wenn der grundlegende Zugang zum Thema nicht stimmt. Damit eröffnet sich dem Bereich der Unterstützten Beschäftigung ein größerer Pool an aussichtsreichen potenziellen MitarbeiterInnen.

Vielfach machen die AnbieterInnen von Dienstleistungen der Unterstützten Beschäftigung besonders gute Erfahrung mit MitarbeiterInnen, die zuvor in wirtschaftlichen Berufen, wie etwa im Verkauf, tätig waren. Es gibt Hinweise darauf, dass Personen, die zuvor nicht im sozialen Bereich beschäftigt waren, offener für Ideen sind und höhere Erwartungen an die KlientInnen stellen. Obwohl es eine Reihe von Ausbildungsangeboten im Kontext der Unterstützten Beschäftigung in den verschiedenen Ländern Europas gibt, steht die gesamteuropäische Diskussion über die Anforderungen an die Arbeitskräfte erst am Anfang.

Daher soll dieser How To Guide auch dazu beitragen, die Auseinandersetzung mit dem Thema „notwendige Voraussetzungen und Qualitäten“ voranzutreiben, also damit, was gute MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung ausmacht. Welche persönlichen Qualitäten und Charaktereigenschaften sollen die MitarbeiterInnen mitbringen, über welche Fähigkeiten und welches Wissen sollen sie verfügen. Auch die Rolle der Trägerorganisationen als Arbeitgeberinnen ist Thema in diesem praktischen Umsetzungsleitfaden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in jedem Land unterschiedliche rechtliche Voraussetzungen gelten und unterschiedliche Kulturen zu berücksichtigen sind und aus diesen Gründen die Erwartungen an und die Rollen der MitarbeiterInnen sehr unterschiedlich sein können. Als Anhang zu diesem Leitfaden wird exemplarisch eine Stellenbeschreibung zur Verfügung gestellt, die als hilfreiches Dokument für ArbeitgeberInnen und Personalverantwortliche dienen kann.

Persönliche Qualitäten und Charaktereigenschaften

Die Tätigkeit in der Unterstützten Beschäftigung umfasst wie angeführt eine Reihe von unterschiedlichen Rollen. MitarbeiterInnen sind häufig VerkäuferInnen, TrainerInnen, KoordinatorInnen, BeraterInnen, MentorInnen und VerhandlerInnen in Personalunion. Vor dem Hintergrund, dass es schwierig ist, jemanden zu finden, der/ die berufliche Erfahrungen in all diesen Bereichen mitbringt, ist es wichtig zu diskutieren, welche Erfahrungen nun tatsächlich besonders wertvoll für die Unterstützte Beschäftigung sind. Persönliche Eigenschaften und Einstellungen scheinen relevanter bzw. zumindest gleich wichtig wie eine frühere einschlägige Berufspraxis zu sein. Häufig wurden etwa KlientInnen von LehrerInnen und BetreuerInnen kaum bei der Entfaltung ihrer Ausbildungs- und Berufswünsche unterstützt. Hier ist es besonders wichtig, dass die MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung auch daran glauben, dass nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt für diese KlientInnen möglich ist und sie mit ihnen daran arbeiten.

Weiters müssen die MitarbeiterInnen mit einer Reihe von Anspruchsgruppen zusammenarbeiten und tragfähige Verbindungen aufbauen können, z. B. mit dem Klienten/ der Klientin, ArbeitgeberInnen, KollegInnen im Betrieb sowie mit weiteren DienstleistungsanbieterInnen. Hier stellt es einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar, Vertrauensverhältnisse, tragfähige Kooperationen sowie Netzwerke aufbauen und pflegen zu können. Häufig geht es um sehr sensible Themen bei denen Anpassungsfähigkeit, Taktgefühl, Einfühlungsvermögen und Glaubwürdigkeit essenziell sind. Die Begleitung und das Mentoring von KlientInnen aber auch von ArbeitgeberInnen setzen weiters ein hohes Maß an persönlicher Ethik und Integrität voraus. Eine grundlegende Begeisterungsfähigkeit für die eigene Tätigkeit sowie Kreativität sind ebenfalls wichtig, wenn es darum geht, Partnerschaften zur Überwindung von Barrieren aufzubauen. Ein/ e gute/ r MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung legt besonderes Augenmerk auf Hilfe zur Selbsthilfe und fördert die maximal mögliche Einbindung der KlientInnen in alle Entscheidungen bzw. ermöglicht durch entsprechende Unterstützung eigene Entscheidungen im individuellen Prozess. Weiters sind Achtung und Respekt selbstverständlich. Durch einen personen-zentrierten Ansatz in der Begleitung werden Stereotype und tradierte Bilder vermieden und die Individualität rückt in den Mittelpunkt. KundInnenorientierung ist mehr als nur ein Stichwort. Hinsichtlich der Kooperation mit Unternehmen zeigt sich, dass es mitunter Jahre dauern kann bis sich die Angebote bei diesen positionieren können und eine entsprechende Anerkennung erhalten. Diese Reputation geht unbedingt mit der KundInnenzufriedenheit einher und ist viel schneller verloren als aufgebaut. Es lohnt sich daher, das Augenmerk auf die Feinheiten der Kooperation mit Betrieben zu richten und manchmal auch entsprechenden Extraservice zu bieten. Die MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung müssen vor diesem Hintergrund neben anderen Vorgaben auch das Ziel der KundInnenzufriedenheit verfolgen und entsprechende Verantwortung für die Zielerreichung übernehmen. Hier zeigt sich wiederum, dass diese Service- und KundInnenorientierung von MitarbeiterInnen mit einem wirtschaftlichen Hintergrund häufig automatisch mitgebracht wird.

Die MitarbeiterInnen müssen weiters in der Lage sein, die erforderlichen Aktivitäten im Kontext von Qualitätsmanagement in den Organisationen umzusetzen und zur Qualitätssicherung der Dienstleistungen beizutragen. Ein Verständnis für die eigene Mitverantwortung zur Sicherstellung dieser Qualität ist daher sehr wichtig, nicht zuletzt um auch KollegInnen dazu zu motivieren, sich dieser Verantwortung kontinuierlich zu stellen.

Durchhaltevermögen und Beharrlichkeit erweisen sich ebenfalls als nützliche Eigenschaften in der Unterstützten Beschäftigung. Es kann beispielsweise sehr entmutigend sein, wenn trotz aller Anstrengungen eine Arbeitsmöglichkeit für KlientInnen zu finden, nur abschlägige Rückmeldungen von Betrieben kommen. Diesbezüglich sind die Trägerorganisationen als ArbeitgeberInnen gefordert, entsprechende Unterstützung für ihre MitarbeiterInnen anzubieten um die individuelle Motivation zu erhalten. Dazu gibt es unterschiedliche Wege, von der Ermöglichung laufender informeller Intervention über Supervision und MitarbeiterInnengespräche bis hin zu externen Beratungsangeboten für die MitarbeiterInnen.

Flexibilität ist eine weitere wichtige Eigenschaft, die MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung mitbringen müssen. Entwicklungen in Richtung einer 24-Stunden-Wirtschaft

erfordern häufig auch Einsatzbereitschaft außerhalb der üblichen Bürozeiten sowie teilweise am Wochenende und stellen zunehmend auch vertragliche und arbeitsrechtliche Herausforderungen für die AnbieterInnen von Dienstleistungen der Unterstützten Beschäftigung dar.

Kenntnisse und Fähigkeiten

Wie bereits ausgeführt ist die erfolgreiche Gestaltung und Erhaltung von Beziehungen mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen ein wesentlicher Erfolgsfaktor und daher ist es unbedingt erforderlich, dass die MitarbeiterInnen über entsprechende Kommunikationsfähigkeiten und zwischenmenschliche Qualitäten verfügen. Beziehungen aufzubauen und zu pflegen gehört ebenfalls zu den Aufgaben, wenn es um erfolgreiche berufliche Integration der KlientInnen geht, sei es zu Unternehmen, anderen sozialen Dienstleistungsangeboten oder weiteren Anspruchsgruppen. Nur so können auch innovative und kreative Lösungsansätze verfolgt werden. Verhandlungsgeschick ist ebenfalls Voraussetzung für das Auftun von Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung. Dafür braucht es auch einen starken Glauben daran, dass Erfolg in den Ressourcen der KlientInnen, in der Überwindung von Barrieren aller Art und in einer lösungsorientierten Herangehensweise begründet ist.

Als MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung muss man Menschen ermutigen, inspirieren und antreiben können. Weiters bedarf es eines entsprechenden Durchsetzungsvermögen – die persönlichen Qualitäten die dafür mitzubringen sind, dürfen nicht unterschätzt werden. Daher sollte darauf auch in der Personalauswahl besonders viel Wert gelegt werden. Die Bandbreite der Berufe und Branchen, in denen KlientInnen integriert werden ist enorm und niemand kann Experte/ in in all diesen Bereichen sein. Daher ist es unerlässlich, dass die MitarbeiterInnen die Fähigkeit haben, sich rasch einen Überblick über die entscheidenden Komponenten und Anforderungen eines Arbeitsplatzes zu verschaffen. Nur so können Sie z. B. Unterstützung direkt am Arbeitsplatz anbieten oder die Einschulungsmaßnahmen des Betriebes sinnvoll ergänzen. Eine gute Beobachtungsgabe und analytisches Denken sind wiederum nötig, um etwaig auftauchende Konflikte am Arbeitsplatz bereits sehr früh zu erkennen und an Lösungen zu arbeiten. All dies sind grundlegende Fähigkeiten der MitarbeiterInnen, die eine gelungene Integration der KlientInnen in den Betrieb ermöglichen. Methodisch ergänzt werden diese durch profunde Kenntnisse in der Arbeitsplatzanalyse sowie Kompetenzen in der Arbeitsanleitung. Ein grundlegendes Verständnis für praktische Fragen, die im Betrieb auftauchen können, runden die Kompetenzen ab. Es kann vorkommen, dass im Rahmen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung auch Veränderungsprozesse in Betrieben begleitet werden müssen. In diesen Fällen ist es sehr wichtig, entsprechendes Vertrauen zu den ArbeitgeberInnen aufbauen zu können, sowie relevante Informationen sammeln und aufbereiten und darüber qualitativ hochwertige schriftliche Berichte verfassen zu können.

Auch Verhandlungsgeschick gehört zu den nötigen Fähigkeiten, die MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung mitbringen müssen. Dies betrifft etwa den Umgang mit verschiedenen Entscheidungsebenen in Betrieben, wenn es darum geht Arbeitserprobungen oder Fixanstellungen zu vereinbaren, nötige Anpassungen der Arbeitsaufgaben und -abläufe zu

erreichen, Konflikte zu lösen, Entwicklungspläne zu erarbeiten und mit KollegInnen zu arbeiten, etc. Dazu kommt, dass man sich hier stets im Spannungsfeld zwischen den Perspektiven und Erwartungen der KlientInnen, deren ArbeitgeberIn, der Familienmitgliedern etc. befindet und diese Anspruchsgruppen bei allen Lösungsansätzen mitberücksichtigen muss.

Das Ausmaß in dem auch die soziale Integration gelingt ist entscheidend für den Erfolg der beruflichen Integration, daher muss ein/ e gute/ r MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung diese sozialen Aspekte immer mitberücksichtigen, ohne sie jedoch in den Mittelpunkt seiner/ ihrer Arbeit zu stellen.

Gleichermaßen wichtig ist, dass die MitarbeiterInnen in den Projekten auch entsprechende Fähigkeiten mitbringen auf respektvolle und verbindliche Art mit sensiblen Themen wie disziplinarischen Fragen, Defiziten in Gesundheits- und Sicherheitsfragen am Arbeitsplatz, persönlicher Hygiene und die Handhabung von vertraulichen Informationen umzugehen. Die Tätigkeit in der Unterstützten Beschäftigung stellt auch hohe Anforderungen hinsichtlich Struktur und Zeitmanagement an die MitarbeiterInnen. Organisationstalent und die Fähigkeit Prioritäten zu setzen sind ebenfalls Kernkompetenzen, die erwartet werden.

Wissen⁵

Die Einbindung in zahlreiche weitere unterstützende Netzwerke in einem komplexen Arbeitsumfeld unter der Berücksichtigung der Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInneninteressen ist eine der Voraussetzungen für gelungene berufliche Integration.

Diese Netzwerke betreffen folgende Bereiche:

- **Professionelle Netzwerke:** Soziales, Gesundheit, Transferleistungen, Wohnen, Schulen
- **ArbeitgeberInnennetzwerke:** Geschäftsführer und Personalverantwortliche, Arbeitsrecht, Interessensvertretungen, Unternehmensberatungen;
- **KlientInnennetzwerke:** Familie, Freundeskreis und weitere Bezugspersonen

⁵ Everson, J.M. (1991): Supported Employment Personnel: An Assessment of their Self-Reported Training Needs, Educational Backgrounds, and Previous Employment Experiences. Journal of Association of Persons with Severe Handicaps, 16, 140-145.



Abbildung: Relevante Kooperationsnetzwerke für MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung

Unterstützte Beschäftigung ist stets ein Angebot sowohl für den betroffenen Menschen mit Behinderung als auch für das Unternehmen. Beider Bedürfnisse müssen daher im Zentrum der Aktivitäten stehen. Es ist nicht so wichtig, dass die Fachkräfte in der Unterstützten Beschäftigung ein umfassendes Wissen über Behinderung an sich sowie einschlägige Erfahrungen im Bereich Behindertenhilfe mitbringen. Wenngleich dieses Wissen einen Erfolgsfaktor in der beruflichen Integration darstellt, kann es in der Einarbeitungsphase oder durch laufende Weiterbildung erworben werden.

Zunehmend wichtiger wird auch das Wissen der MitarbeiterInnen über Sozialleistungsansprüche sowie über mögliche Förderungen bzw. die entsprechenden Fördervoraussetzungen. Dies ist vor allem dann wichtig, wenn durch die Berufstätigkeit Ansprüche auf bestimmte Transferleistungen verloren gehen könnten.

Genauso wichtig ist Grundlagenwissen über Arbeits- und Antidiskriminierungsrecht im jeweiligen Land um auch hinsichtlich Ausbeutung, Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz wachsam sein zu können. Mit der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz geht auch eine gewisse

Verantwortung einher, wobei natürlich Sicherheits- und Gesundheitsfragen Sache der ArbeitgeberInnen sind. Dennoch sollten auch die MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung über entsprechendes Wissen verfügen um die Einhaltung der Vorschriften beurteilen bzw. die Unternehmen in Bezug darauf beraten zu können.

Häufig haben Unternehmen kaum Erfahrung mit der erfolgreichen Anstellung von erheblich behinderten MitarbeiterInnen. Sie sind oftmals von stereotypen Darstellungen in den Medien oder allgemeinen Annahmen über Gesundheit, Sicherheit, Krankheit und Unterstützungsbedarf beeinflusst. Eine wichtige Aufgabe der MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung ist daher auch ArbeitgeberInnen und gegebenenfalls KollegInnen entsprechend zu informieren. Sie müssen über gesetzliche Grundlagen sowie über Gleichstellungsthemen Bescheid wissen um gegen Vorurteile angehen und Lösungen anbieten zu können.

Weiters gibt es eine Reihe von fachspezifischen Anforderungen an MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung. Anspruchsvoraussetzungen und Förderungen sind ebenso wichtige Themen wie Kenntnisse in Statistik und Berichtslegung. Weiters müssen MitarbeiterInnen in der Lage sein, präzise aber umfassend berichten, Daten und Informationen erfassen und pflegen sowie Protokolle erstellen zu können und Aktionspläne gegenüber Anspruchsgruppen kommunizieren zu können. Besonders wichtig ist es auch, sich bewusst zu machen, dass die KlientInnen ein Recht auf Privatleben und Privatsphäre außerhalb der Dienstleistung haben. Diese Grenze ihres Einflussbereiches und ihrer Unterstützungsmöglichkeiten müssen sich die MitarbeiterInnen vergegenwärtigen. Man ist nicht befreundet mit den KlientInnen – Engagement und Leidenschaft müssen durch ein Verständnis für die Grenzen der eigenen Rolle relativiert werden. Häufig erleben KlientInnen einen Rückzug anderer sozialer Unterstützungssysteme, nachdem sie einen Arbeitsplatz erlangt haben. Dadurch kann es sein, dass sie sich auch in allgemeinen Fragen verstärkt an die MitarbeiterInnen der Dienstleistungsangebote der Unterstützten Beschäftigung wenden oder Beratung zu weiteren Themen einfordern. Hier ist es wichtig, dass die MitarbeiterInnen erkennen, für welche Fragen in der näheren Umgebung andere Angebote zur Verfügung stehen und diese wenn nötig einbinden.

Hilfreiche Tipps für LeiterInnen und Personalverantwortliche in der Unterstützten Beschäftigung

Dieser Leitfaden wurde von PraktikerInnen für PraktikerInnen entwickelt. Die „Hilfreichen Tipps“ und „Dinge, die man besser vermeiden sollte“ dienen daher in erster Linie dazu um die Erfahrungen der AutorInnen den LeserInnen zugänglich zu machen.

Hilfreiche Tipps:

- Ein Mentoringsysteme in der Einschulungsphase ermöglicht es neuen MitarbeiterInnen von erfahrenen KollegInnen zu profitieren
- Es müssen Möglichkeiten für stetige Karriereentwicklung aufgezeigt werden
- Unterstützung für die MitarbeiterInnen ist nötig – Unterstützte Beschäftigung kann eine einsame Tätigkeit sein

- Supervision und MitarbeiterInnengespräche sollten fixer Bestandteil der Unternehmenskultur sein
- Gehen Sie mit Ihren MitarbeiterInnen auch raus in die Praxis, damit Sie nicht den Bezug zu deren Realität verlieren
- Unterstützen Sie Ihre MitarbeiterInnen wenn sie ihre Motivation zu verlieren drohen
- Ermutigen Sie zu gegenseitiger Unterstützung
- Geben Sie Feedback zu Prozessen und Ergebnissen
- Feiern Sie Erfolge und zeigen Sie Anerkennung

Dinge, die man besser vermeiden sollte:

Die formale Qualifikation und bisherigen beruflichen Erfahrungen sollten nicht über Persönlichkeit und Sozialkompetenz gestellt werden

Hohe Fallzahlen und Erfolgsdruck dürfen nicht zu Lasten von ausreichend Zeit für Diskussionen im Team, gemeinsame Fallbesprechungen und gegenseitiges Lernen gehen

Reflexionsfragen

Die folgenden Fragen sind dazu gedacht, weiterführende Diskussionen sowie die Reflexion der eigenen Sichtweisen und Methoden anzuregen:

- Worauf achten Sie bei der Einstellung neuen Personals? Erfahrung, formale Qualifikation oder Persönlichkeit?
- Wo können Stellenausschreibungen die bestmöglichen KandidatInnen erreichen?
- Wie können Sie sicherstellen, dass Ihre MitarbeiterInnen die erforderlichen Sozialkompetenzen und Haltungen mitbringen?
- Wie können Sie eine gute Einschulung für neue MitarbeiterInnen gewährleisten?
- Was sind geeignete Methoden um Ihre MitarbeiterInnen bei den Herausforderungen Ihrer Tätigkeit zu unterstützen?

Mustervorlage Stellenbeschreibung (als ein mögliches Beispiel)⁶

Stellenbeschreibung – Anforderungsprofil – Fortbildung

1.) Arbeitsassistent/ in (Schlüsselkraft):

Kernauftrag der ArbeitsassistentInnen nach Richtlinien für die Förderung begleitender Hilfen ist die Beratung und Begleitung von psychisch belasteten/ kranken Menschen im Rahmen der Arbeitsplatzfindung und der Arbeitsplatzsicherung.

Zur Erfüllung des Kernauftrages sind folgende Aufgaben wahrzunehmen:

- Begleitung und Abklärung beruflicher Perspektiven,
- Beratung in sozialen Fragen,
- Erarbeitung von beruflichen Zielen, Hilfe in der aktiven Bewerbungsphase und Unterstützung in der Einarbeitungszeit
- Krisenintervention und Konfliktmanagement
- Beratung von DienstgeberInnen in Bezug auf spezielle Arbeitsbedingungen und krankheitsbedingte Auswirkungen am Arbeitsplatz
- Vernetzte Zusammenarbeit mit Behörden, Einrichtungen und sozialen Institutionen,
- Unterstützung bei der sozialen Sicherheit außerhalb des Arbeitsplatzes,
- Durchführung von Öffentlichkeitsarbeit,
- Clearing: Beratung zur kurz- und mittelfristigen Abklärung persönl. und berufl. Perspektiven,
- Information und Zusammenarbeit mit AMS, BSB, dgl.....

Anforderungen laut Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen (BMSG) :

„Die Arbeitsassistenz unterliegt den „Richtlinien für die Förderung begleitender Hilfen aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds unter Einbindung des ESF,“ (§ 6 Abs. 2. Lit.d. BeinstG, Sonderrichtlinie zur Förderung von Arbeitsmöglichkeiten für behinderte Menschen).“

In den Richtlinien sind geregelt: Förderzweck, Zielgruppen, Auftrag und Aufgaben, Anforderungsprofil, Erfolgsvereinbarung, Personal – und Sachkosten (auch Leitung und Bürokräfte siehe Pkt. 8), Finanzierung, etc..

Anforderungsprofil: („Richtlinien für die Förderung begleitender Hilfen“/ Fördervertrag)

8.1. Die begleitenden Hilfe soll durch geeignete Personen erfolgen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich und längere einschlägige Berufserfahrung verfügen sowie Kenntnisse im Arbeits- und Sozialrecht, einschließlich Kenntnisse des BeinstG., aufweisen. Sie sollen weiters in Gesprächs- und Beratungstechniken geschult sein.

⁶ Diese Stellenbeschreibung wurde dankenswerterweise zur Verfügung gestellt von der Arbeitsassistenz der Pro mente Oberösterreich, einer Mitgliedsorganisation des Dachverbands berufliche Integration Austria und deren Veröffentlichung im Rahmen der deutschsprachigen Fassung des Produktes der EUSE Leonardo Partnerschaft „European Toolkit for Supported Employment“ genehmigt. Jede weitere Verwendung bedarf einer ausdrücklichen Genehmigung der Pro mente Oberösterreich.

8.2. Zusätzlich zur Basisqualifikation gemäß Pkt. 8.1. ist das Vorliegen der für die Tätigkeit eines/ r ArbeitsassistentIn erforderlichen Zusatzqualifikation (Beilage 1) nachzuweisen.

8.3. Dem Bundessozialamt sind die für die Einstellung maßgeblichen Daten der Fachkräfte (Name, Geburtsdatum, Qualifikation, einschlägige Vordienstzeiten) bekannt zu geben. Das Bundessozialamt behält sich vor zu entscheiden, ob Personen im Sinne Pkt. 8.1 und Pkt. 8.2. zur Ausübung der angeführten Tätigkeit geeignet sind.

Anforderungsprofil nach Vorgaben der Arbeitsassistentenz/ Pro mente OÖ:

- Psychosozialer Grundberuf (FH oder vergleichbare soziale Ausbildung)*
- Mehrjährige Erfahrungen aus der freien Wirtschaft (von Vorteil)
- Gute Kenntnisse des regionalen Arbeitsmarktes
- Erfahrungen in der Beratungstätigkeit
- Fähigkeiten zur Konfliktlösung und Krisenmanagement
- Interesse an kreativer und innovativer Mitarbeit
- Bereitschaft zur arbeitsplatzbezogener Weiterbildung
- Selbständiges Arbeiten, Organisationsgeschick und psych. Belastbarkeit
- Teamfähigkeit und hohe psychische Belastbarkeit
- Sehr gute EDV – Kenntnisse
- Führerschein B

Folgende Qualifikationen sind sich im Laufe der Tätigkeit anzueignen:

1. Sozialpsychiatrischer Grundkurs (200 Std) von Pro mente OÖ – verbindlich !
2. Basisqualifikation für Fachkräfte der beruflichen Integration (biv integrativ- Akademie für integrative Bildung)
3. Erweiterung der Kenntnisse in psychiatrischer Krankheitslehre und Behandlung, Gesundheitsmanagement, Beratung, Krisen- und Konflikt-management, Jugendarbeit, Unternehmensberatung, Stressmanagement und Prävention, Auswirkungen psychischer Erkrankungen am Arbeitsplatz,....
4. Lehrgänge und Seminare, die für die Kernaufgaben von Beratung und Begleitung von psychisch kranken Menschen im Rahmen der Arbeitsplatzvermittlung und Arbeitsplatzsicherung, für Beratung und Unterstützung im Rahmen eines Service für Unternehmen, für Öffentlichkeitsarbeit und Unterstützung in sozialen sowie rehabilitativen Fragen, notwendig und sinnvoll sind.

* Der Abschluss eines psychosoz. Grundberufes bzw. vergleichbarer Ausbildung, kann durch den Abschluss einer Berufsausbildung im wirtschaftlichen Bereich als Ersatz anerkannt werden, sofern mehrjährige Erfahrungen in sozialem bzw. psychosozialem Bereich nachgewiesen werden, die der Durchführung von Arbeitsassistentenz Aufgaben und Erfordernissen dienlich sind.

5. Anhang: Fähigkeitsprofil

Elemente eines KlientInnenprofils aus der Praxis¹

Personenprofil – Arbeitsassistenz pro Mente OÖ.

Persönliche Daten	
Name:	
Geschlecht:	weibl. männl.
Familienstand:	ledig _____ verheiratet _____ geschieden _____ Lebensgemeinschaft _____
Geburtsjahr:	
Anzahl der Kinder:	

Art/ en der gewünschten Beschäftigung/ en
Gewünschte/ r Arbeitsort/ e, Region/ en:

Mobilität			
	ja	nein	Bemerkungen:
Öffentliches Verkehrsmittel:			
Eigenes Fahrzeug:			
Führerscheinklasse:			
Wie weit ist er/ sie bereit zu fahren? _____ km _____ min.			

¹ Diese Formblätter wurden von der Arbeitsassistenz der Pro mente Oberösterreich zur Verfügung gestellt und sollen dem/ der LeserIn einen Überblick über eine mögliche Umsetzung in der Praxis erlauben. Jede Vervielfältigung oder ungenehmigte Verwendung ist ausdrücklich untersagt.

Arbeitszeit		
Vollzeit:	ja: _____	nein: _____
Teilzeit:	ja: _____ Std.: _____	nein: _____
	Morgens ab: _____	abends ab: _____
Nachtarbeit:	ja: _____	nein: _____
Schichtarbeit:	ja: _____	nein: _____
Wochenendarbeit:	ja: _____	nein: _____

Gesundheitliche Einschränkungen/ Beeinträchtigung:			
Beg. Beh. (Feststellungsbescheid)	ja: _____	nein: _____	Behinderung:
Höchster Schulabschluss/ Berufsabschluss:			
Zusätzliche Qualifikationen (z. B.: Staplerschein):			
bisherige Berufslaufbahn:			

6. Glossar

ArbeitgeberInnenkontakt (Kooperation mit Unternehmen)

Der Begriff ist seit 2005 als deutsche Bezeichnung für die Phase des „employer engagement“ gebräuchlich bezieht sich aber auch auf die konkreten Kooperationsaktivitäten mit Unternehmen

Aktionsplan

Der englische Ausdruck „action plan“ bezieht sich sowohl auf den im österreichischen Kontext gebräuchlichen Ausdruck des Aktionsplans als auch des Handlungsplans.

AnbieterInnen von Dienstleistungen der Unterstützten Beschäftigung

Als Übersetzung für die Originalbezeichnung „service provider“ umfasst dieser Ausdruck je nach Kontext verschiedene in Österreich verwendeten Begriffe wie z. B. Fachdienste, Trägerorganisationen, Träger, AnbieterInnen, Einrichtungen, Projekte, etc.

Arbeitsuchende/ r

In allen Dokumenten des Europäischen Dachverbands im Kontext der Leonardo Partnerschaft wird der Begriff Arbeitsuchende/ r verwendet. Diesem entsprechen im österreichischen Kontext „KlientIn“ „Kunde/ Kundin“ oder je nach Angebot „begleitete Jugendliche“.

Arbeitsplatzsuche

Der Begriff ist seit 2005 als deutsche Bezeichnung für die Phase des „job finding“ gebräuchlich, bezieht sich aber auch auf die konkreten Aktivitäten der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz selbst.

(schulische) Ausbildung

Übersetzung der Originalbezeichnung „education“ in Abgrenzung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung

Berufliche Aus- und Weiterbildung

Alle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit einer Erwerbstätigkeit, dazu zählt auch die berufliche Erstausbildung (Vocational Training)

Berufliche Weiterentwicklung und Aufstieg

Übersetzung der Originalbezeichnung „career development and progression“. Mit diesem Ansatz wird unterstrichen, dass Unterstützte Beschäftigung konsequenterweise nicht mit der Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes endet sondern, dass weiterführende Unterstützung auch im Hinblick auf lebenslanges Lernen und Weiterentwicklung im Beruf notwendig ist.

Beschäftigungstherapeutische Maßnahme

Dient einerseits als Übersetzung von „sheltered workshops“, bezeichnet aber auch Angebote die im österreichischen Kontext als Beschäftigungstherapie, tagesstrukturierende Maßnahmen und Tageszentren geführt werden

Betriebliche und Außerbetriebliche Unterstützung

Diese Übersetzung ist seit der 2005 aufgelegten Übersetzung der Qualitätsstandards des Europäischen Dachverbands als Bezeichnung für die fünfte Phase im Prozess der Unterstützten Beschäftigung („on and off the job support“) gebräuchlich.

(Erstellung eines) Fähigkeitsprofil

Das Fähigkeitsprofil umfasst alle Informationen zu den Kompetenzen und Ressourcen der Arbeitsuchenden sowie den Anforderungen an einen Arbeitsplatz und Vorstellungen zur Berufstätigkeit. Der Begriff Fähigkeitsprofil ist seit der 2005 aufgelegten deutschen Fassung der Qualitätsstandards der EUSE die akkordierte deutsche Bezeichnung für die 2. Phase im Prozess der Unterstützten Beschäftigung

MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung

Die Publikation der EUSE spricht einheitlich von Employment Support Workers wenn es um die MitarbeiterInnen der Fachdienste geht. Dieser Begriff wurde gewählt um der Vielfalt der Bezeichnungen für die PraktikerInnen in den europäischen Ländern gerecht zu werden. Der häufig verwendete Begriff JobCoach würde etwa im österreichischen Kontext zu kurz greifen, da damit hier ein spezielles Angebot gemeint ist in anderen Ländern dies jedoch die Bezeichnung für alle Fachkräfte in diesem Sektor ist.

Für den Begriff „MitarbeiterIn in der Unterstützten Beschäftigung“ existieren demnach in Österreich zahlreiche Synonyme: je nach Angebot ArbeitsassistentIn, JobCoach, ClearerIn, etc. oder Integrationsfachkraft bzw. Schlüsselkraft.

Natürliche Unterstützung

Als deutsche Übersetzung für „natural support“ hat sich der Begriff natürliche Unterstützung etabliert, wenngleich in Österreich vielfach in diesem Kontext von soziale Netzwerken oder Unterstützung durch ArbeitskollegInnen gesprochen wird.

Orientierung und Beauftragung

Als deutsche Übersetzung der ersten Phase im Prozess der Unterstützten Beschäftigung seit 2005 für „client engagement“ gebräuchlich und in den EUSE Qualitätsstandards festgehalten.

Platzieren-Trainieren-Erhalten

Als Übersetzung des Prinzips „place-train-maintain“ bezeichnet dies das Paradigma der Unterstützten Beschäftigung, im Gegensatz zum früher verfolgten Prinzip „first train then place“.

Positionspapier

Übersetzung der Originalbezeichnung „Position Paper“

Praktischer Umsetzungsleitfaden

Übersetzung der Originalbezeichnung „How to Guide“

Schnuppertage

Übersetzung der Originalbezeichnung „job taster“

Unterstützte Beschäftigung

Als deutsche Übersetzung für Supported Employment ist dieser Begriff seit der 2005 aufgelegten deutschsprachigen Fassung der „Qualitätsstandards“ des Europäischen Dachverbands verankert. Im österreichischen Kontext wird hier von Beruflicher Integration bzw. Begleitenden Hilfen (Behinderteneinstellungsgesetz) gesprochen.



Herausgeber der englischen Originalversion:
European Union for Supported Employment
c/o Northern Ireland Union of Supported Employment
58 Strand Road
L/Derry
BT48 7AJ
Tel: +44 28 7137 77 09
Fax: +44 28 7136 01 25
Textphone: +44 28 7137 2077
Email: info@niuse.org.uk
Web: www.euse.org

Die englische Version dieses Dokuments ist auf Anfrage auch in alternative Formaten wie Braille, Hörkassette, Diskette oder PDF erhältlich.

Hinweis:

Herausgeber der deutschsprachigen Fassung:
Dachverband berufliche Integration Austria (dabei-austria)
Parhamerplatz 9
1170 Wien
Tel: +43 650 20 70 11
Email: office@dabei-austria.at
www.dabei-austria.at

Deutsche Übersetzung: Mag. Doris Rath, Mag. Marlene Mayrhofer
Lektorat: Mag. Andrea Greiner