

NETZWERK BERUFLICHE ASSISTENZ



NEBA

**NETZWERK
BERUFLICHE
ASSISTENZ**

JAHRESBERICHT 2014

JUGENDCOACHING

JUGENDCOACHING FÜR NEETS

ARBEITSASSISTENZ FÜR JUGENDLICHE

BERUFS-AUSBILDUNGSASSISTENZ

ARBEITSASSISTENZ FÜR ERWACHSENE

JOB-COACHING

BERATUNGSSERVICE FÜR UNTERNEHMEN

NEBA ist eine Initiative
des Sozialministeriumservice

 neba.at

NEBA – NACHHALTIG, ENGAGIERT, BEMERKENSWERT, AKTIV

SEHR GEEHRTE LESERIN, SEHR GEEHRTER LESER!



Mit dem Sozialministeriumservice – Landesstelle Kärnten als zentralem Akteur und Kostenträger verfügt Kärnten über ein sehr ausdifferenziertes und bedarfsgerechtes System zur Unterstützung von Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung sowie ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen. Dieses System tritt unter der Marke „NEBA – Netzwerk Berufliche Assistenz“ österreichweit auf. Unter dem NEBA-Dach sind zahlreiche Dienstleistungen gebündelt. Das sind Dienstleistungen, die gleichzeitig auch ein Angebot für die Wirtschaft darstellen. Denn die Vermittlung von Arbeitskräften oder Sicherungen gefährdeter Arbeitsplätze schonen innerbetriebliche Ressourcen genauso wie auch die Aufstellung zusätzlicher Leistungen (z. B. Lohnförderungen) oder die Unterstützung bei der Besetzung von Pflichtstellen im Falle von Beschäftigungspflicht laut dem Behinderteneinstellungsgesetz. Im Auftrag des Sozialministeriumservice – Landesstelle Kärnten bietet autArk in Kärnten die Dienstleistungen Jugendcoaching, Berufsausbildungsassistenz (BAS), Arbeitsassistenz (für Jugendliche und Erwachsene) und Jobcoaching an. Spezialisierungen für schwerhörige und gehörlose Menschen, sehbeeinträchtigte und blinde Menschen sowie Menschen mit psychischen Erkrankungen ergänzen die Dienstleistungspalette. Als besonderes Angebot für die Wirtschaft gibt es bei autArk eine Betriebskontakterin. Sie ist eine kompetente Spezialistin für Fragen rund um das Thema Arbeit und Behinderung. Alle genannten Leistungen können kostenlos in Anspruch genommen werden. Informationen zur genauen inhaltlichen Ausrichtung der eben genannten Dienstleistungen und zur Verfügbarkeit sowie Erfahrungsberichte sind den folgenden Seiten zu entnehmen.

NEBA steht aber auch für Dienstleistungen, die nachhaltig sind und von engagierten Integrationsfachkräften in bemerkenswerter Qualität aktiv erledigt werden. Was meine ich damit?

1. Meiner Wahrnehmung nach ist das „NEBA-System“ auf Nachhaltigkeit hin angelegt, denn einerseits werden die vom Auftraggeber angestrebten Ziele hinsichtlich ihrer erwarteten Wirkungen erreicht und andererseits halten Wirkungen zu einem guten Teil auch nach Ende der erbrachten Leistungen an. Ich meine damit, dass viele arbeitssuchende Menschen Fortschritte in der Persönlichkeitsentwicklung machen, berufliche Basisfertigkeiten, soziale Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen erwerben, um einen Arbeitsplatz zu erlangen bzw. auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bestehen zu

können. Außerdem funktioniert die Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt effektiv. Ein weiterer Hinweis auf Nachhaltigkeit ist, dass die Sensibilisierung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, die Beschäftigung von Menschen mit Benachteiligungen und/oder Behinderungen zu erleichtern, durch Öffentlichkeitsarbeit und gezielte Beratung hervorragend funktioniert. Unternehmen nutzen die angebotenen Beratungsmöglichkeiten, machen zunehmend positive Erfahrungen mit Menschen mit Benachteiligungen und/oder Behinderungen als Arbeitnehmende und ihre Einstellungsbereitschaft ändert sich – wenn auch in kleinen Schritten – merklich.

2. Wenn Inklusion auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt klappen soll, braucht es ein dialogisches Engagement, also die Kooperation zwischen den drei Parteien Kostenträger (inklusive Ämter und Behörden), Wirtschaft und Integrationsfachdienste (autArk) muss gelingen. Wie wir aus unseren unzähligen Betriebskontakten wissen, sind Unternehmen überwiegend positiv gegenüber Menschen mit Benachteiligungen und/oder Behinderungen bzw. den Maßnahmen zur beruflichen Inklusion eingestellt. Sie wollen auch dieser Personengruppe einen Arbeitsplatz bieten und sind an den unterstützenden NEBA-Dienstleistungen absolut interessiert. Aber sie brauchen als Anreiz zur Beschäftigung Lohnförderungen, und zwar als Ausgleich zu behinderungsbedingten Einschränkungen und letztlich auch zur langfristigen Absicherung von Beschäftigungsverhältnissen. Das Engagement aller an diesem Dialog beteiligten Parteien ist absolut vorhanden. Die Erfolge sind jedoch von vielen Faktoren wie zum Beispiel Arbeitsmarktlage und Schwerpunktsetzungen bei Lohnförderungen abhängig. Und 2014 war kein einfaches Jahr, denn die Arbeitslosenrate ist in Österreich weiter nach oben geklettert. So hoch war sie in der Geschichte der Zweiten Republik noch nie und sie erreichte Rekordniveau. Trotzdem konnten auch im Jahr 2014, wie man den statistischen Daten im Jahresbericht entnehmen kann, wieder beachtliche Erfolge erzielt werden. Demnach kann festgestellt werden: Engagement lohnt sich!

3. Die Feststellung „Engagement lohnt sich“ lässt sich also mit den Ergebnissen des Jahres 2014 verknüpfen. Die Ergebnisse wiederum haben mit der Qualität der Dienstleistungen und deren Erbringern zu tun. Denn je beweglicher die Integrationsfachkräfte sind, umso besser sind die Ergebnisse. Und Beweglichkeit ist in



Zeiten eines angespannten Arbeitsmarkts unbedingt vonnöten. Bemerkenswert ist für mich, welches Fachwissen, gepaart mit einem reichen Erfahrungsschatz, bei den Mitarbeitenden von autArK gebündelt ist. Diese Fülle von Kompetenzen bildet die Basis, damit in prekären Phasen, die uns allen Zusatzaufgaben und ein Mehr an Verantwortung bescheren, die Arbeit bewältigbar und die Qualität umfassend erhalten bleibt. Ich beobachte, dass das Maß an Eigenverantwortung steigt und die Kolleginnen und Kollegen sich kritisch mit dem gegenwärtigen Geschehen auseinandersetzen, lösungsorientiert über den Tellerrand blicken, neue Ideen – einhergehend mit Umsetzungen in Taten – entwickeln und sich damit letzten Endes weit über das ihnen zugeteilte Aufgabengebiet hinaus engagieren. Diese Haltung braucht es und diese Haltung wird täglich in beachtlicher Qualität gelebt.

4. Eine aktive Erledigung von Aufgaben ist das, was von Auftragnehmerinnen und -nehmern erwartet wird. Dadurch ist der Berufsalltag der Integrationsfachkräfte von reichhaltigen Aktivitäten gekennzeichnet. Ich neige dazu zu sagen, in Zeiten einer entspannten Arbeitsmarktlage stimmt diese Aussage. Ein ausdifferenziertes und bedarfsgerechtes System zur Unterstützung von Menschen mit Benachteiligungen und/oder Behinderungen sowie ausgrenzunggefährdeter Jugendlicher wie es die NEBA-Dienstleistungen sind, braucht derzeit, wenn man erfolgreich sein will, aber mehr Anstrengungen. Es braucht ein hochprofessionelles Handeln, das von differenzierter Vorausplanung und zielgerichtetem Tun geprägt ist. Mit diesem Ansatz wird aus aktivem Handeln proaktives Handeln. Das machen die Integrationsfachkräfte von autArK und damit sind sie erfolgreich.

Daher steht NEBA nicht nur für „Netzwerk Berufliche Assistenz“, sondern auch für Dienstleistungen, die nachhaltig sind und von engagierten Integrationsfachkräften in bemerkenswerter Qualität aktiv erledigt werden.

Dafür möchte ich mich auch dieses Jahr wieder bei allen Beteiligten herzlich bedanken!


ANDREAS JESSE, MBA
GESCHÄFTSFÜHRUNG

INHALT

Vorwort der Geschäftsführung.....	2
-----------------------------------	---

NEBA

Jugendcoaching	4
Zwei Jugendcoaching-Projekte mit unterschiedlichen Zielgruppen	5
Wie läuft Jugendcoaching ab?.....	5
Statistik	8
Resümee.....	9

Arbeitsassistenz für Jugendliche	10
Rückblick	11
Spezialassistenz für Jugendliche mit psychischer Erkrankung	13

Berufsausbildungsassistenz/ Integrative Berufsausbildung	16
Integrative Berufsausbildung	17
Berufsausbildungsassistenz (BAS)	17
Statistik	18
Resümee.....	20

Arbeitsassistenz für Erwachsene	24
Statistik	25
Spezialarbeitsassistenz für sehbeeinträchtigte und blinde Menschen	27
Spezialarbeitsassistenz für Menschen mit psychischen Erkrankungen.....	28
Arbeitsassistenz für schwerhörige und gehörlose Menschen	29

Jobcoaching	30
Definition Jobcoaching	31
Statistik	31
Jobcoaching für schwerhörige und gehörlose Menschen.....	34
Resümee.....	35

BERATUNGSPROJEKT

Beratungsservice für Unternehmen	36
--	----

Impressum:

Herausgeber: autArK Soziale Dienstleistungs-GmbH, Rudolfsbahngürtel 2/2, 9020 Klagenfurt am Wörthersee | Verantwortlich für den Inhalt: Andreas Jesse, MBA | Text: autArK | Gestaltung: designation – Strategie | Kommunikation | Design, www.designation.at | Fotos: autArK, privat, KK | Druck: Druckerei Theiss GmbH/Druckbotschafter. Stand 04/2015

Gefördert von:



SOZIALMINISTERIUM
SERVICE



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



LAND  KÄRNTEN
Abt. 4
Kompetenzzentrum Soziales

 **qualityaustria**
ZERTIFIZIERT
Qualitätssiegel für Soziale Unternehmen NR.00041/0



NETZWERK BERUFLICHE ASSISTENZ

JUGENDCOACHING

Die angespannte Situation am Arbeitsmarkt bekommen auch Jugendliche zu spüren. Die Gefahr von Perspektiven- und Chancenlosigkeit ist dort am größten, wo junge Menschen den Leistungsanforderungen von Gesellschaft und Wirtschaft (warum auch immer) nicht entsprechen können. Keine Möglichkeit auf eine Ausbildung oder Beschäftigung zu bekommen, führt direkt nach der Pflichtschule in die Arbeitslosigkeit. Dieses Signal ist für junge Menschen fatal! Selbstwert und Motivation schwinden, Frust macht sich breit. Jugendliche fühlen sich vielfach nicht mehr als Teil der „Wohlstandsgesellschaft“, weil sie an dieser keine Teilhabemöglichkeiten haben. Der Nährboden für Fehlentwicklungen breitet sich so kontinuierlich aus.

Jugendcoaching wirkt in Zusammenarbeit mit vielen anderen Maßnahmen und Angeboten diesen Entwicklungen aktiv entgegen. Speziell am Übergang Schule–Beruf bekommen Jugendliche Unterstützung bei für sie wichtigen Themenstellungen. Oft geht es zuerst einmal darum, persönliche Problemlagen zu bearbeiten, damit in einem nächsten Schritt der Kopf frei ist für die Auseinandersetzung mit den eigenen beruflichen Zukunftsperspektiven. Die Arbeit nach dem „Case-Management-Ansatz“ spielt dabei eine zentrale Rolle. Jugendliche werden zielgerichtet an benötigte Unterstützungsangebote herangeführt. Dementsprechend ist eine gute und koordinierte Kooperation mit allen Systempartnerinnen-/partnern von großer Bedeutung. Durch das „gemeinsame Ziehen an einem Strang“ entstehen Synergien und Mehrwerte. Oft gelingt es erst dadurch, die oft komplexen und vielschichtigen Problemlagen zu bearbeiten und letztendlich zu lösen. \\\



FACHBEREICHSLEITUNG

Mag. Christian Spitaler

T: 0463/59 72 63-1030

M: 0650/355 1 355

E: c.spitaler@autark.co.at

STANDORTE

- > 9560 Feldkirchen
- > 9620 Hermagor
- > 9020 Klagenfurt am Wörthersee
- > 9800 Spittal an der Drau
- > 9300 St. Veit an der Glan
- > 9500 Villach
- > 9100 Völkermarkt
- > 9400 Wolfsberg

ANGEBOT

Jugendcoaching ist ein Angebot für Jugendliche am Ende ihrer Schulpflicht bzw. nach dem Schulaustritt. Jugendliche erhalten Unterstützung bei Fragen zu:

- > Schule,
- > Beruf und Praktikum,
- > Ausbildungsmöglichkeiten
- > und bei persönlichen Problemen, die bei der Umsetzung von eigenen Wünschen und Zielen hinderlich sind.

Jugendcoaching kann je nach Bedarf in 3 Stufen ablaufen. Die Dauer und Intensität ist abhängig von den Themenstellungen. Auch Eltern oder wichtige Bezugspersonen werden miteinbezogen. Jugendcoaching ist kostenlos/ freiwillig und kann bei Bedarf mehrmals in Anspruch genommen werden. \\\

ZWEI JUGENDCOACHING-PROJEKTE MIT UNTERSCHIEDLICHEN ZIELGRUPPEN

1. JUGENDCOACHING FÜR PFLICHTSCHULEN

Richtet sich an alle Jugendlichen ab dem individuellen 9. Schulbesuchsjahr. Zentrale Kooperationspartnerinnen-/partner sind Neue Mittelschulen, Hauptschulen, Polytechnische Schulen, Sonderschulen und Landwirtschaftliche Fachschulen.

2. JUGENDCOACHING FÜR NEETS (NOT IN EDUCATION, EMPLOYMENT, TRAINING)

Wird in Zusammenarbeit mit Jugend am Werk Kärnten und Jugend am Werk Steiermark umgesetzt und richtet sich an systemferne Jugendliche bis zum 25. Lebensjahr, die sich derzeit weder in Ausbildung, Beschäftigung noch einer Trainingsmaßnahme befinden. Zentrale Kooperationspartnerinnen-/partner sind AMS, Bewährungshilfe, Justizwacheanstalten, Jugendhilfe etc. \

WIE LÄUFT JUGENDCOACHING AB?

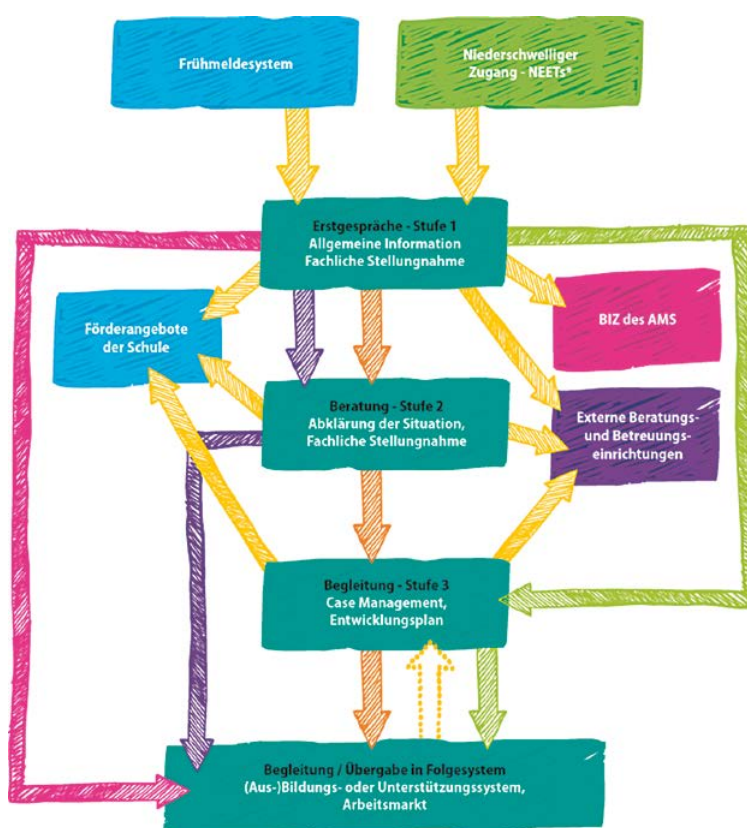
Im Jugendcoaching sind drei Stufen der Unterstützung möglich:

Stufe 1 umfasst beratende Erstgespräche im Umfang von ca. 3 Stunden. Hier geht es um die Weitergabe von allgemeinen Informationen. Angesprochen sind in erster Linie Jugendliche, die mit Hilfe dieser Informationen relativ eigenständig die nächsten Schritte gehen können.

Sollte mehr Unterstützung notwendig sein, so kann ein Übertritt in Stufe 2 oder Stufe 3 erfolgen.

In der Stufe 2 erfolgt eine detailliertere Beratung für Jugendliche, die neben gezielter Berufsorientierung auch Hilfe bei persönlicher Entscheidungsfindung und bei der Organisation von Unterstützungsangeboten benötigen. Der Abschluss der Stufe 2 – nach ca. 8 Stunden – gilt auch als Voraussetzung für Jugendliche, die eine Lehrausbildung im Rahmen der integrativen Berufsausbildung absolvieren möchten. Am Ende der Stufe 2 wird auch eine „Fachliche Stellungnahme“ übergeben.

Stufe 3 richtet sich an Jugendliche, die eine intensive Begleitung im Sinne eines „Case-Managements“ benötigen. Ausgehend von der individuellen Situation der Jugendlichen wird eine Stärken- und Schwächenanalyse und nicht zuletzt ein Clearingbericht inklusive Entwicklungsplan – basierend auf einem Neigungs- und Fähigkeitsprofil – erstellt, der konkrete Fördermaßnahmen und Qualifizierungsschritte sowie mittel- und langfristige Ziele enthält.



Die Dauer der Stufe 3 kann sich auf maximal ein Jahr erstrecken. Im Sinne der Nachhaltigkeit des Jugendcoachings erfolgt auch eine Nachbetreuung der Jugendlichen. Eine erneute Kontaktaufnahme mit den Jugendlichen ist möglich. \

ERFAHRUNGEN, DIE DIE AUGEN ÖFFNEN

DIE BEDEUTUNG VON PRAKTISCHEN ERFAHRUNGEN FÜR DIE BERUFLICHE ORIENTIERUNG



„ICH HATTE VORHER ÜBERHAUPT KEINEN PLAN, WAS ICH MACHEN SOLLTE ...“

Berufliche Orientierungslosigkeit spielt bei vielen Jugendlichen eine große Rolle. Nachdem im schulischen Kontext der Ablauf meist klar gewesen ist, stellt sich im Anschluss daran die Frage, wie es denn nun weitergehen soll. Eine zentrale Aufgabe im Projekt Jugendcoaching ist es, diese Ungewissheit aufzugreifen. Dabei wird der Schwerpunkt der Zusammenarbeit auf die Interessen sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten der Jugendlichen gelegt, um das gewünschte Berufsfeld schärfen zu können.

„WENN ICH GEWUSST HÄTTE, DASS ICH BEI DIESEM BERUF NUR VORM COMPUTER SITZE, HÄTTE ICH DEN NIE AUSGESUCHT.“

Um jedoch realistische Vorstellungen von der gewünschten Ausbildung zu ermöglichen, sind praktische Erfahrungen meist unerlässlich. Die Jugendlichen sollen die Möglichkeit erhalten, durch Zuschauen, Fragenstellen und Ausprobieren einfacher Tätigkeiten die Anforderungen eines Berufes kennenzulernen.

Die 16-jährige Lisa schnupperte beispielsweise in einer Tischlerei. Aufgrund der Tatsache, dass sie gegenüber ihr fremden Personen meist sehr zurückhaltend reagiert, wurde sie von einem Jobcoach begleitet, der sie entsprechend unterstützte. Im Rahmen dieser Schnuppertage lernte die Jugendliche unterschiedliche Werkzeuge zur Holzbearbeitung kennen. Des Weiteren wurde sie beim Bau eines Vogelhauses begleitet. Resultierend aus diesen Erfahrungen kam Lisa für sich zu der Erkenntnis, dass handwerkliche Tätigkeiten durchaus ihren Interessen entsprechen, die Anforderungen des Berufes „Tischlerin“ sie jedoch körperlich überfordern würden.

„ES GIBT SO VIELE FIRMEN, DIE MICH INTERESSIEREN WÜRDEN, ABER ICH TRAUE MICH NICHT, DORT ANZURUFEN.“

Die Rolle des Jugendcoachings besteht einerseits in der Unterstützung der/des Jugendlichen bei der Suche nach einem passenden Betrieb. Andererseits gilt es, den gesamten Verlauf des Praktikums zu begleiten, wobei auf die Einhaltung der Rahmenbedingungen geachtet werden muss. Prinzipiell wird zwischen Berufsschnuppertagen (im Rahmen des Schulbesuches bzw. außerhalb der Unterrichtszeit) und Lehrgängen zur Berufserprobung (nach der Schulpflicht und ohne aufrechten Schulbesuch) unterschieden.

„MIR HAT ES GUT GEFALLEN, DASS ICH VIELES AUSPROBIEREN DURFTE UND JEDE/JEDER FREUNDLICH WAR.“

Im Anschluss an die berufspraktischen Tage werden im Jugendcoaching Feedbackgespräche geführt, um herauszufinden, welche Tätigkeiten der/dem Jugendlichen gefielen, wie sie/er sich im Team fühlte und ob es Inhalte gab, die Probleme bereiteten. Durch diese Herangehensweise ist es möglich, weitere Schritte in der Begleitung gezielt und mit „offeneren Augen“ zu planen. \

Erika Reisenhofer, BA, Jugendcoach

HÜRDEN ÜBERWINDEN UND WEGE FINDEN

JUGENDCOACHING IN DER PRAXIS

Franziska war zum Zeitpunkt der Aufnahme ins Jugendcoaching 17 Jahre alt und hatte sowohl die Schule als auch mehrere Kursmaßnahmen abgebrochen. Sie litt an Depressionen, die die Entwicklung beruflicher Perspektiven zu diesem Zeitpunkt nicht realisieren ließen. Eine bereits begonnene Psychotherapie wurde abgebrochen.

Die ersten konkreten Schritte im Jugendcoaching waren folgende: Begleitung des Ausstiegs aus der laufenden Kursmaßnahme, Organisation einer Psychotherapie, Kontakt zur Kinder- und Jugendneuropsychiatrie (KJNP). Eine stationäre psychiatrische Abklärung war von Franziska erwünscht und von Seiten der behandelnden Ärztin ausdrücklich empfohlen. Es konnten zwar mehrere ambulante Termine wahrgenommen werden, eine Aufnahme war jedoch aufgrund Platzmangels trotz intensivster Bemühungen über Monate hinweg sowohl von Seiten des Jugendcoachings als auch der behandelnden Ärztin nicht möglich. Auch die Mutter wurde ins Jugendcoaching miteinbezogen. Zusätzlich wurde eine klinisch-psychologische Testung organisiert, die der Jugendlichen kognitiv überdurchschnittlich strukturierte Fähigkeiten und einen schweren Leidenszustand mit einer massiven depressiven Symptomatik attestierte.

Nachdem eine Aufnahme in der KJNP aufgrund des inzwischen erreichten 18. Geburtstages nicht mehr möglich war, absolvierte Franziska ein Erstgespräch in der Erwachsenenpsychiatrie. Die Notwendigkeit einer stationären Aufnahme wurde vom untersuchenden Arzt stark angezweifelt, jedoch ein Rezept mit Antidepressiva ausgestellt

und eine ambulante Kontrolle vereinbart. Da ein stationärer Krankenhausaufenthalt nicht mehr realistisch war, wurde an einer Neuorientierung im Jugendcoaching gearbeitet. Franziska wünschte sich eine psychiatrische Abklärung bei einer niedergelassenen Fachärztin, um Klarheit zu bekommen. Es folgte eine Vernetzung und in weiterer Folge eine langfristige Behandlung bei einer Fachärztin für Psychiatrie.

Um langsam eine Tagesstruktur einzuleiten, wurde der Kontakt zu tagesstrukturierenden Maßnahmen aufgenommen, eine Aufnahme scheiterte jedoch, weil Franziska aufgrund massiver Angstzustände bereits nach einem Tag ausschied. Eine neue Therapeutin wurde gesucht und gefunden, die erfolgreich mit Franziska arbeitete. Da Franziska therapeutisch gut begleitet wurde und sich wieder an eine Tagesstrukturmaßnahme wagte, wurde mit der Produktionsschule Impuls Kontakt aufgenommen.

Nach dem Erstgespräch und erfolgreichen Schnuppertagen konnte Franziska in die Maßnahme einsteigen. Nach Ablauf des ersten Jahres wird nun um eine Verlängerung angesucht, um ihr noch mehr Zeit für Genesung und berufliche Orientierung geben zu können.

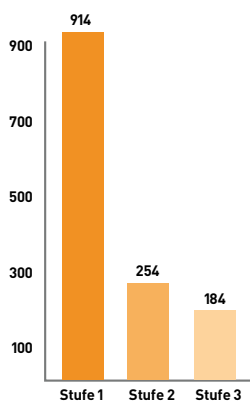
Resümee: Franziska fühlt sich sehr umsorgt, baut Ängste vor Gruppen ab, wird selbstbewusst, entwickelt großes Selbstvertrauen und entfaltet all ihre Fähigkeiten, die immer schon in ihr versteckt waren. \

MMag.^a Karoline Dertschei



STATISTIK JUGENDCOACHING FÜR PFLICHTSCHULEN

ABSOLVIERTES JUGENDCOACHING



Kärntenweit stehen **11,75 Vollzeitstellen** zur Verfügung.

Die **Geschlechterverteilung mit 61,6 % Männern und 38,4 % Frauen** verhält sich ähnlich wie jene in vergleichbaren Bezugssystemen. Die **Geschlechterverteilung in den Sonderschulen** liegt bei 64,7 % Männern und 35,3 % Frauen und in den Hauptschulen bei 52,1 % Männern und 47,9 % Frauen (vgl. Statistisches Handbuch des Landes Kärnten, Daten 2008). Unter den **Lehrlingen** zeigt sich österreichweit generell folgende Geschlechterverteilung: 66 % Männer und 34 % Frauen (vgl. Wirtschafts- und Sozialstatistisches Taschenbuch 2009).

Als **Empfehlung** nach dem Jugendcoaching steht „**Lehre/ÜBA/IBA 1. Arbeitsmarkt**“ mit rund 34 % an erster Stelle, gefolgt von „**sonstigen Maßnahmen**“ (siehe Auflistung) mit rund 28 % und „**Schulbesuch**“ mit rund 27 %.

„**Sonstige Maßnahmen**“ sind benötigte Zwischenschritte/Unterstützungsangebote, die vor einer weiterführenden beruflichen oder schulischen Ausbildung relevant sind wie zum Beispiel:

- > Vernetzung zu anderen NEBA-Angeboten, meistens zur Arbeitsassistenz für Jugendliche bzw. Berufsausbildungsassistenz

- > Psychologische/Medizinische Abklärung, stationäre Abklärung/stationärer Aufenthalt
- > Maßnahmen der Behindertenhilfe
- > Psychotherapie, wenn derzeit keine Ausbildungs- oder Schulfähigkeit besteht oder ein Verbleib im Schulsystem nur so gewährleistet werden kann (Mobbingopfer, Angstpatientinnen/-patienten etc.)
- > Andere Beratungseinrichtungen, bevor eine Ausbildungsfähigkeit gegeben ist, z. B. psychologische Beratung, Schuldnerinnen-/Schuldnerberatung, Suchtberatung, Frauen-/Männerberatung
- > Tagesstruktur
- > Unterstützungsmaßnahme der Jugendwohlfahrt im Vorfeld von bzw. parallel zu beruflicher Integration

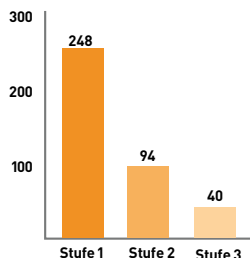
In 3,5 % der Fälle wurde die Maßnahme **Ausbildungsfit** empfohlen.

„**Kein Vorschlag**“ wird dann als Maßnahmenergebnis angeführt, wenn es sich z. B. schwerpunktmäßig um Information oder Beratung handelt (meist in Stufe 1) oder Begleitung – Unterstützung beim „Ankommen“ in anderen Unterstützungssystemen – benötigt wird.

Die Abbruchquote im Jugendcoaching liegt 2014 unter 1 %.

STATISTIK JUGENDCOACHING NEET'S

ABSOLVIERTES JUGENDCOACHING



Kärntenweit stehen **3,5 Vollzeitstellen** zur Verfügung.

Die **Geschlechterverteilung** beläuft sich auf **37,9 % Männer und 62,1 % Frauen**, was sich auch durch die Systempartnerinnen/-partner erklären lässt, mit denen Jugendcoaching NEETs zusammenarbeitet. In der **Bewährungshilfe (Neustart)** liegt die Geschlechterverteilung in der Altersgruppe der 14- bis 25-Jährigen im Jahre 2014 bei rund 85 % Männern und 15 % Frauen. Unter den Inhaftierten beträgt der Frauenanteil nur 6 %.

Als Empfehlung nach dem Jugendcoaching steht „**sonstige Maßnahmen**“ (siehe Auflistung) mit 38 % an erster Stelle, gefolgt von „**Lehre/ÜBA/IBA 1. Arbeitsmarkt**“ mit rund 30,5 % und „**Ausbildungsfit**“ mit 17 %. Mehr als ein Drittel der NEET-Jugendlichen benötigen vor einer weiterführenden beruflichen oder schulischen Ausbildung noch weitere Zwischenschritte (sonstige Maßnahmen) bzw. Unter-

stützung bei anderen Themen/Problemstellungen wie zum Beispiel:

- > Psychologische/Medizinische Abklärung, stationäre Abklärung/stationärer Aufenthalt
- > Antritt zur externen Lehrabschlussprüfung
- > Maßnahmen der Behindertenhilfe
- > Arbeitsplatz (Hilfsarbeiterin/-arbeiter)
- > Psychotherapie, wenn derzeit keine Ausbildungs- oder Schulfähigkeit besteht oder ein Verbleib im Schulsystem nur so gewährleistet werden kann (Mobbingopfer, Angstpatientinnen/-patienten etc.)
- > Reha-Maßnahme (Übergangswohnheim, Reha für Essstörungen)
- > Andere Beratungseinrichtung bevor eine Ausbildungsfähigkeit gegeben ist, z. B. psychologische Beratung, Schuldnerinnen-/Schuldnerberatung, Suchtberatung, Frauen-/Männerberatung
- > Vernetzung zu anderen NEBA-Angeboten, meistens zur Arbeitsassistenz für Jugendliche



- bzw. Berufsausbildungsassistenz
- > Beantragung finanzieller Unterstützungsmöglichkeiten (Mindestsicherung etc.)
- > Tagesstruktur, z. B. Saluto
- > Unterstützungsmaßnahme der Jugendwohlfahrt im Vorfeld von bzw. parallel zu beruflicher Integration
- > Wohn- und Unterstützungsangebote für Volljährige

Ein weiterer „Schulbesuch“ wurde in rund 6,5 % und „Lehre am 2. Arbeitsmarkt“ (in Kärnten nur vereinzelt möglich) in 2 % der Fälle vorgeschlagen.

„Kein Vorschlag“ (6 %) wird dann als Maßnahmenergebnis angeführt wenn es sich z. B. schwerpunktmäßig um Information oder Beratung handelt (meist in Stufe 1), oder Begleitung – Unterstützung beim „Ankommen“ in anderen Unterstützungssystemen – benötigt wird.

In einem Fall wurde das Jugendcoaching abgebrochen. \



RESÜMEE

Im Jugendcoaching stehen die individuellen Bedürfnisse und Notwendigkeiten der Jugendlichen im Vordergrund (Case-Management-Ansatz). Immer wieder tun sich dahingehend (regional unterschiedlich) auch Lücken auf dem „Angebotsmarkt“ auf. Speziell in Hinblick auf das zentrale Thema am Übergang Schule–Beruf, die Frage **nach geeigneten weiterführenden beruflichen Perspektiven**, ist deutlich zu beobachten, dass es zunehmend an realen/nachhaltigen Ausbildungs- bzw. Beschäftigungschancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt fehlt. Jugendliche durchlaufen oft mehrere Kurs- oder Qualifizierungsmaßnahmen, ohne im nächsten Schritt tatsächlich Fuß fassen zu können, was zu erheblichen Berufslaufbahnverlusten und letztendlich zu Demotivation bzw. in weiterer Folge auch zu gesellschaftlichen Problemen führt. Die Schere zwischen den Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt und den Fähigkeiten einer steigenden Anzahl von Jugendlichen geht immer noch weiter auf. Durch präventive Maßnahmen könnte hier mehr abgefangen werden. Es bedarf aber auch dringend einer intensiven Auseinandersetzung mit der Wirtschaft und ihren Interessenvertretungen, um gemeinsam neue Wege der beruflichen Integration für Jugendliche zu finden, deren Leistungsfähigkeit nicht bzw.

nicht zur Gänze den Anforderungen entspricht. Die integrative Berufsausbildung kann hier als Vorbild dienen. Gesellschaftliche Teilhabe wird in erster Linie durch Arbeit und Beschäftigung ermöglicht. Speziell NEET-Jugendliche stehen immer wieder im Fokus von politischen und wissenschaftlichen Diskussionen. Inzwischen sind die Risikofaktoren ausreichend beforscht und bekannt, die zu einem NEET-Status führen können. Prävention, die früh genug ansetzt, kann dem entgegenwirken und müsste verstärkt systemübergreifend stattfinden. Werden Jugendliche dennoch zu NEETs, so hilft Jugendcoaching bei der Reintegration. Es benötigt letztendlich aber eine Fülle von Systempartnerinnen/-partnern und unterschiedlichen Unterstützungsangeboten, um NEETs Jugendlichen geeignete nachhaltige Perspektiven anzubieten. Viele NEET-Jugendliche schaffen es (anfangs) oft nicht, einen Acht-Stunden-Tag fünfmal in der Woche durchzuhalten. Differenzierte „Tage- und Stundenlohnangebote“, in denen Jugendliche niederschwellig und in „in ihrem Tempo“ die Möglichkeit haben, ihre Arbeitsfähigkeiten weiterzuentwickeln, werden dringend benötigt! \

Mag. Christian Spitaler, Fachbereichsleitung

9



NETZWERK BERUFLICHE ASSISTENZ

ARBEITSASSISTENZ FÜR JUGENDLICHE

Unser Auftrag ist die Beratung und Begleitung von benachteiligten Jugendlichen zur Erlangung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen. \

ANGEBOT

- > Die Vereinbarung eines Zieles mit den Jugendlichen und die Planung, wie dieses Ziel erreicht werden kann
- > Die Begleitung und Abklärung der beruflichen Perspektiven unter Berücksichtigung der persönlichen Lebenssituation und der individuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten ohne Einschränkung auf tradierte Geschlechterrollen
- > Die Zusammenarbeit mit Erziehungsberechtigten
- > Firmenakquise
- > Die Organisation von Praktika und/oder Arbeitserprobungen
- > Die Beratung von Dienstgeberinnen und Dienstgebern im betrieblichen Umfeld
- > Die Zusammenarbeit mit anderen NEBA-Projekten, allen Einrichtungen, Behörden und Institutionen \

ZIELGRUPPE

Das Angebot richtet sich an **Jugendliche im Alter zwischen dem 15. und 24. Lebensjahr** mit:

- > Lernbeeinträchtigung (sonderpädagogischem Förderbedarf, ASO-Lehrplan)
- > Körperlicher, Sinnes- oder geistiger Behinderung
- > Sozialem und/oder emotionalem Handicap
- > Psychischer Erkrankung

Außerdem an:

- > Arbeitslose Jugendliche aus obiger Zielgruppe
- > Lehrabbrecherinnen und Lehrabbrecher aus obiger Zielgruppe \

FACHBEREICHSLEITUNG

Mag.^a Barbara Wrulich

T: 0463/59 72 63-1018

M: 0676/721 1 494

E: b.wrulich@autark.co.at

STANDORTE

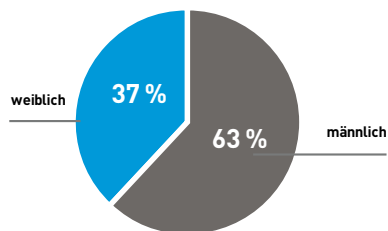
- > 9560 Feldkirchen
- > 9620 Hermagor
- > 9020 Klagenfurt am Wörthersee
- > 9800 Spittal an der Drau
- > 9300 St. Veit an der Glan
- > 9500 Villach
- > 9100 Völkermarkt
- > 9400 Wolfsberg



RÜCKBLICK

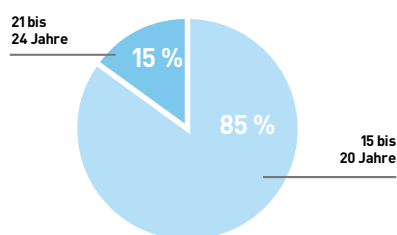
Im Jahr 2014 wurden von der Arbeitsassistentz für Jugendliche insgesamt **426 Klientinnen und Klienten** in den Maßnahmen **Beratung, Erlangung und Sicherung** betreut. Etwa 2/3 der von uns 2014 betreuten Jugendlichen waren Burschen. Rückschlüsse auf den hohen Burschenanteil in der Betreuung lassen die Schülerinnen-/Schülerzahlen der Sonderschulen und des Polytechnischen Lehrgangs in Kärnten zu (Quelle: Statistik Austria). Speziell in diesen Schulformen befanden sich 2013/2014 deutlich mehr Burschen als Mädchen.

GESCHLECHTERVERTEILUNG



Der überwiegende Teil der betreuten Jugendlichen (ca. 85 %) befindet sich im **Alterssegment von 15 bis 20 Jahren** und nimmt die Dienstleistungen der Arbeitsassistentz für Jugendliche an der Schnittstelle Jugendcoaching–Beruf in Anspruch.

ALTERSVERTEILUNG



Jung, gering qualifiziert und beeinträchtigt sind nach wie vor maßgebliche Indikatoren für Arbeitslosigkeit in Österreich. Aufgrund der über alles stehenden **Leistungs- und Wissensorientierung** in Schule, Wirtschaft und letztendlich der gesamten Gesellschaft gibt es tendenziell immer mehr Gruppen, für die der Zugang zum Arbeitsmarkt immer schwieriger wird. Wenn Arbeit Lebensaufgabe und Lebensinhalt ist, kommt auch der dauerhaften Arbeitslosigkeit eine andere Bedeutung zu. Oft stellt sie weniger eine ökonomische Bedrohung als eine Bedrohung der sozialen Integration und der psychischen Stabilität dar. In einer Gesellschaft, in der vieles über Arbeit, Leistung und Wert definiert wird, fühlen sich Menschen, die auf den ersten Blick keine Leistung bringen, schnell ausgegrenzt. Langzeitarbeitslose verlieren mit ihrer

Arbeit dementsprechend auch oft den direkten Lebensbezug und das Gefühl, nützlich und wertvoll zu sein.

Für **Jugendliche mit Beeinträchtigungen** ist es besonders schwierig, einen Lehrplatz, Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu bekommen. **Sie benötigen deutlich mehr Zeit und Unterstützung**, um eine erfolgreiche Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erreichen. Arbeit und Bildung kommt in unserer Gesellschaft ein sehr großer Stellenwert zu.

Die Beschäftigung dient nicht nur dazu, den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen, sondern sie ermöglicht ein **unabhängiges, selbstbestimmtes Leben**.

Fragt man Jugendliche nach den Dingen, die ihnen im Leben wichtig sind, so widerspiegelt das Ergebnis genau die oben angesprochenen inhaltlichen Leitlinien der Sozialisation. Unter den „Top 10“ der wichtigsten Dinge im Leben der Jugendlichen stehen drei Aussagen zum Thema Ausbildung und Karriere. Nach den Freunden – neben Herkunftsfamilie und Partner die wichtigste Sicherheit und Verbindlichkeit bietende Institution im informellen gesellschaftlichen Bereich – steht bereits die gute Ausbildung mit 70 Prozent Zustimmung an zweiter Stelle des Gesamtrankings. Mit 60 Prozent Zustimmung findet sich der sichere Job auf Platz 5 und die Karriere mit fast 50 Prozent auf Platz 7.

(Jugend unter Druck Das Leben der Jugend in der Leistungsgesellschaft und die Krise der Partizipation im Zeitalter des Posttraditionellen Materialismus, Mag. Bernhard Heinzlmaier, Wien, September 2007)

Der Wunsch, dies zu erreichen, ist auch bei Jugendlichen mit Beeinträchtigung unverändert hoch.

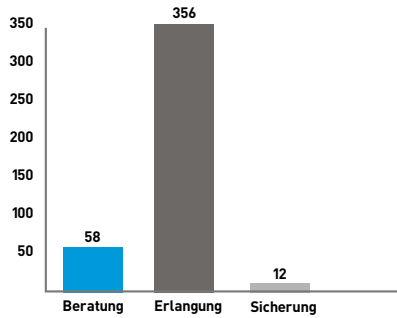
Mit 58 % stehen die **Lernbehinderung bzw. der sozialpädagogische Förderbedarf** im Vordergrund.

Jugendliche mit **sozial-emotionalen Problematiken** stellen mit 21 % die zweitgrößte Gruppe bei den Behinderungsarten dar.

In der Praxis wird zumeist mit Jugendlichen gearbeitet, die mehrdimensionale Problemlagen aufweisen. Im **Jugendcoaching erfolgt die Erstanalyse**, aus der in der **Arbeitsassistentz für Jugendliche Zielsetzungen erarbeitet und weitere Schritte geplant werden**.

Die Kärntner Wirtschaft ist ein wichtiger Kooperationspartner. Ohne entsprechende Kommunikation bzw. die Möglichkeit von Praktika wäre eine berufliche Integration von Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung kaum möglich. Nur so gelingt es, Vorurteile und Berührungsängste weitestgehend abzubauen.

GESAMTZAHLEN DER BETREUTEN KLIENTINNEN UND KLIENTEN



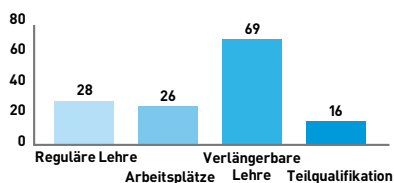
2014 wurden 356 Erlangungen, 12 Sicherungen und 58 Beratungen durchgeführt.

Trotz schlechter Wirtschaftslage, Jugendarbeitslosigkeit und regional unterschiedlichen Förderhöhen und Förderzeiträumen sowie der Neupositionierung der Inhalte, konnten **139 Jugendliche erfolgreich auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.**

Die **Vermittlungen** gliedern sich in:

- > 28 reguläre Lehren
- > 26 Arbeitsplätze
- > 69 verlängerbare Lehren
- > 16 Teilqualifizierungen

ERFOLGREICHE VERMITTLUNGEN AUF DEN ERSTEN ARBEITSMARKT



Über 50 % aller Vermittlungen in Ausbildungsverhältnisse münden in eine integrative Berufsausbildung. Somit hat diese Ausbildungsform eine enorm wichtige arbeitsmarktpolitische Relevanz.

In **12 Fällen** konnte ein bereits **bestehendes Arbeitsverhältnis, das gefährdet war, durch die Arbeitsassistenten erhalten werden.**

Durch die intensive und langfristige Arbeit mit und an Jugendlichen ist es bereits frühzeitig möglich, Krisen und Konflikte abzufangen bzw. gut zu bearbeiten.

58 Beratungen zeigen, dass es ein wichtiges Einstiegsinstrument zur Klärung von informellen, beruflichen und sozialen Fragen ist.

Aufgrund dieses Ist-Zustandes werden in der Arbeitsassistenten für Jugendliche vorwiegend Klientinnen und Klienten beraten/betreut, die im Jugendcoaching und den Kurs- und Qualifizierungsmaßnahmen noch nicht den „Sprung“ auf den ersten Arbeitsmarkt geschafft haben. Dies bedeutet, dass auch **inhaltlich länger und individueller auf die Jugendlichen eingegangen werden muss**, um „Stärken zu stärken und Schwächen zu schwächen“. Dies ist auch ganz klar die Mission/der Auftrag von autArk!

Ein **wichtiger Bestandteil dieser Betreuung ist das Einzelsetting**, in dem es möglich ist, auf die persönlichen Themen und Problemlagen der Jugendlichen einzugehen, berufliche Perspektiven aufzuzeigen und die Umsetzung zu unterstützen.

„Pflanzen wachsen nicht schneller, wenn man daran zieht“, lautet eine alte Gärtnerinnen-/Gärtnerweisheit. Die Pflanzen muss man gießen, gelegentlich düngen und auch ein wenig von Unkraut freihalten. Damit sie optimal gedeihen können achtet die Gärtnerin/der Gärtner zusätzlich auf genügend Sonnenlicht, richtigen Nährboden, Wärme und Schutz. Sie/Er schafft ein Klima des Wachstums.

Diese Metapher auf die Jugendlichen – „die jungen Pflanzen“ – umgelegt bedeutet, **dass die Arbeitsassistenten, die intensiv mit Jugendlichen zusammenarbeiten („Gärtnerin/Gärtner“) eine entscheidende Schlüsselposition innehat.** Dafür sind verschiedene Kenntnisse und Kompetenzen der „Gärtnerinnen/Gärtner“ notwendig.

Die **Leistungsfähigkeit der Jugendlichen wird durch das Verhalten jeder/jedes Einzelnen und durch die Dynamiken des Umfeldes entscheidend beeinflusst.**

Jugendliche müssen nicht nur viel Neues erlernen, sondern werden auch mit immer neuen Arbeitssituationen konfrontiert. Sich in ein bestehendes Arbeitssystem „neu“ zu integrieren, kann einen großen Anteil der „Arbeitsenergie“ verbrauchen.

Dabei ist es wichtig, die Jugendlichen besser in ihren persönlichen Lernprozessen zu unterstützen.

In der Arbeitsassistenten erwerben die Jugendlichen notwendige Kenntnisse und erweitern ihre Kompetenzen, um in dieser speziellen Aufgabe noch besser bestehen zu können.

Eine große Auswahl an Methoden für eine konkrete Arbeitsweise zu haben, steigert die Begeisterung und die Eigenmotivation in der Arbeit. Dies überträgt sich dann im Weiteren auf die Klientinnen/Klienten.

Dies unterstützt auch beim **Schreiben von Bewerbungen** und vor allem bei Vorstellungsgesprächen, die ein **weiterer Schwerpunkt in der Arbeit der Arbeitsassistenten** für Jugendliche sind.

Im Einzelsetting werden mit jeder/jedem Jugendlichen individuell Bewerbungen erstellt und es wird auf das Vorstellungsgespräch vorbereitet.

Die Arbeitsassistenten verfügt über eine Methodenvielfalt, die hier zum Einsatz kommt.

Außerdem besteht mit der AK Klagenfurt eine Kooperation zum Thema „Vorstellungsgespräch“. In den Workshops der AK haben die Jugendlichen die Möglichkeit, das Vorstellungsgespräch zu üben und sich anhand der Rückmeldungen von den Trainerinnen und Trainern und den Gruppenmitgliedern weiterzuentwickeln bzw. ihr Wissen zu festigen.

Firmenkontakte und Praktika sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit.

Ohne den intensiven, persönlichen und verlässlichen Kontakt der Jugendarbeitsassistentinnen und -assistenten mit den Firmen in ihrer Region wären viele Praktika nicht möglich gewesen und somit hätte sich die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt erheblich erschwert.

Denn hauptsächlich gelang die Vermittlung durch Praktika. In dieser Zeit haben sowohl die Jugendlichen die Möglichkeit, ihren Wunschberuf zu testen (ist es so, wie ich es mir vorgestellt habe) und

wichtige Erfahrungen zu sammeln, als auch das Unternehmen die Möglichkeit zu prüfen, ob die/der Jugendliche in ihren Betrieb passt.

Diese Punkte sind sehr wichtig für die Arbeit mit dieser Zielgruppe.

Die Arbeitsassistenz für Jugendliche gibt gerade den schwächeren Klientinnen und Klienten die Möglichkeit, ihre Ressourcen zu entdecken, ihren Selbstwert zu steigern und in Praktika Erfahrungen zu sammeln, sodass sie gut auf den ersten Arbeitsmarkt vorbereitet sind.\

SPEZIALARBEITSASSISTENZ FÜR JUGENDLICHE MIT PSYCHISCHER ERKRANKUNG

Die Pubertät ist eine anspruchsvolle und schwierige Zeit für Jugendliche – voller Veränderungen, Entscheidungen, Zukunftsängste, schulischer, familiärer und sozialer Anforderungen und persönlicher Entwicklung. Psychische Erkrankungen stellen, ausgelöst oder verstärkt durch zu hohe Anforderungen bzw. Belastungen, eine weitere Herausforderung für die Jugendlichen dar. Denn gerade in dieser Orientierungsphase des Lebens können psychische Erkrankungen den Umgang mit Situationen wie der Arbeitsplatz- oder Lehrstellensuche deutlich erschweren.

Für diese Jugendlichen und jungen Erwachsenen hat autArK im Oktober 2013 das Projekt „Arbeitsassistenz für Jugendliche mit psychischer Erkrankung“ ins Leben gerufen, um eine individuelle Beratung und Unterstützung zu ermöglichen.

ZIELGRUPPE

Das Angebot richtet sich speziell an psychisch erkrankte Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 24 Jahren.

ANGEBOT FÜR JUGENDLICHE UND JUNGE ERWACHSENE MIT PSYCHISCHER ERKRANKUNG

- > Unterstützung bei der Suche und Erlangung eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes
- > Informationen über Lehrberufe und Ausbildungsformen
- > Erstellung eines beruflichen Ziel-Weg-Plans
- > Hilfestellung bei der praktischen Umsetzung von Berufszielen (Praktikumssuche, Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche)
- > Gemeinsames Erstellen von individuellen Bewerbungsunterlagen
- > Vorbereitung und, bei Bedarf, Begleitung zu Vorstellungsgesprächen

ANGEBOT FÜR UNTERNEHMEN

- > Sicherung und Erhaltung von gefährdeten Ausbildungs- und Arbeitsverhältnissen
- > Aufklärung von Unternehmen über diverse Fördermöglichkeiten
- > Beratung und Unterstützung für Unternehmen, die bereits oder in Zukunft psychisch erkrankte Jugendliche ausbilden oder beschäftigen wollen

ANGESTREBTE ZIELE

- > Die Akzeptanz der psychischen Erkrankung und der Belastungssituation
- > Die Stärkung des Selbstbildes und die Bewältigung eventueller Ängste
- > Das Erkennen der eigenen Fähigkeiten, Interessen und Stärken
- > Die Förderung von Kommunikations- und Konfliktbewältigungsstrategien
- > Die Stärkung des Vertrauens auf die eigene Leistungs- und Arbeitsfähigkeit
- > Die Übermittlung von Informationen über psychologische oder psychiatrische Beratungsstellen und Einrichtungen \

ARBEITSASSISTENTINEN FÜR JUGENDLICHE MIT PSYCHISCHER ERKRANKUNG

Mag.^a Isabell Einetter

Trattengasse 32

9500 Villach

T: 04242/21 62 33-1509

M: 0676/720 3 389

E: i.einetter@autark.co.at

Zuständig in den Bezirken Villach, Spittal an der Drau, Hermagor, Feldkirchen



Mag.^a Natascha Kowatsch

Rudolfsbahngürtel 2

9020 Klagenfurt am Wörthersee

T: 0463/59 72 63-1031

M: 0676/971 1 123

E: n.kowatsch@autark.co.at

Zuständig für die Bezirke: Klagenfurt, St. Veit an der Glan, Völkermarkt, Wolfsberg



„VON WEGEN, DIE ZUM ZIEL FÜHREN ...“

Mitte 2013 absolvierte Christian das Jugendcoaching bei autArK. Im Zuge dessen zeigte sich, dass Christian kognitiv durchaus in der Lage wäre, eine reguläre Lehre abzuschließen. Aufgrund der psychischen Problematik und erheblichen Versagensängsten wird ihm eine verlängerbare Lehre empfohlen, da er so eine durchgängige Unterstützung seitens autArK während der gesamten Lehrzeit hat.

Wegen intrafamiliärer Probleme lebt Christian seit fünf Jahren in einer betreuten Wohneinrichtung.

Nach mehreren stationären Aufenthalten in der Vergangenheit ist Christian mittlerweile wieder

psychisch stabil und nimmt eine regelmäßige Psychotherapie in Anspruch.

Christian kam Anfang 2014 in die Arbeitsassistenten für Jugendliche. Sein Wunsch war es, in einem handwerklichen Beruf tätig zu sein. Zur Auswahl standen die Berufe des Malers oder Tischlers. Gemeinsam wurden im Zuge der Betreuung Bewerbungsunterlagen erstellt und Praktika vereinbart und Christian wurde zu Vorstellungsgesprächen begleitet.

Im Oktober 2014 fand er eine Lehrstelle als Maler, wo er heute noch mit Freude bei der Arbeit ist. \

UND ES HAT „KLICK“ GEMACHT ...

Als Michi zur Arbeitsassistentin für Jugendliche kam, war ihm noch nicht so richtig klar, was er werden möchte. Auch war er zu diesem Zeitpunkt noch nicht so richtig motiviert, eine Lehrstelle zu suchen, da es für ihn zeitlich noch weit, weit weg schien. Michi ist ein sehr sportlicher, kommunikativer und charmanter Jugendlicher. Seit einigen Jahren lebt er, aufgrund familiärer Schwierigkeiten, in einer betreuten WG, wo er Rückhalt und Unterstützung findet. Die Schule interessierte ihn jedoch nicht mehr besonders – hauptsächlich irgendwie durch. Er zählte nur mehr die Monate bis zum Ende, war im Unterricht immer wieder negativ aufgefallen und hatte nur Gedanken für das Training im Sportverein und seine Freundin. Eins wusste er aber: Er möchte nach der Schule ins Berufsleben einsteigen.

Der Start unserer Arbeit war jedoch nicht leicht, denn Michi wusste ganz genau, wie er mit seinem Charme seine Betreuerinnen und Betreuer in der WG um den Finger wickeln konnte, um die ihm übertragenen Aufgaben erfolgreich abzugeben. So sprachen wir darüber, was ihn motivieren könnte und welche Schritte von ihm aus notwendig sind, eine Lehrstelle zu finden.

Wir schauten uns verschiedene Berufsbilder an und kamen auf zwei Favoriten: Kfz-Techniker und Einzelhandelskaufmann. Die Arbeit konnte also losgehen: eigene Fähigkeiten, Stärken und Schwächen entdecken, herausfinden, warum ihm genau diese Berufe gefallen, Lehrstellen und Betriebe ausfindig machen, Bewerbungsunterlagen erstellen, Firmentelefonate und Bewerbungsgespräche üben und Praktika vereinbaren.

Motiviert nach ersten Telefonerfolgen führen wir gemeinsam zu ausgewählten Werkstätten, um seine Bewerbung abzugeben. So kam er, dank seiner sympathischen Art, zu seinem ersten selbstständig organisierten Praktikum, bei dem er gleich den Lehrlingstest machen durfte. Er merkte aber schnell, dass Kfz-Techniker vielleicht doch nicht der richtige Beruf für ihn ist, und wollte sich ab dem Zeitpunkt für den Sporthandel bewerben, da er selbst sehr sportbegeistert ist, sehr überzeugend sein kann und leicht mit anderen ins Gespräch kommt. Gesagt – getan.

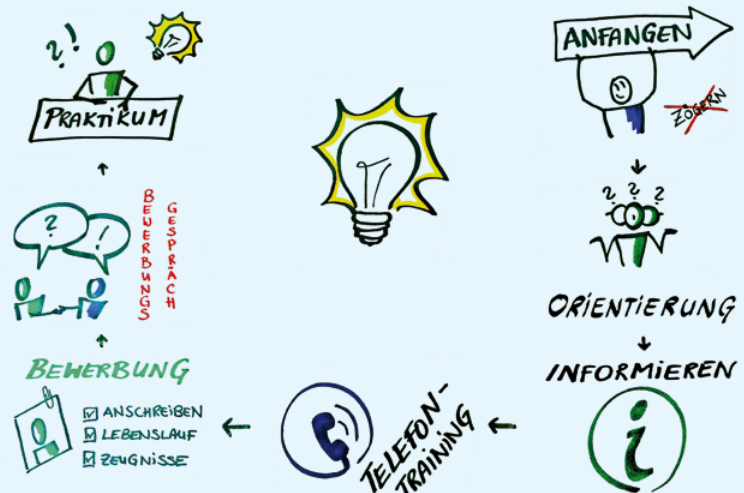
Er rief bei einigen Sportgeschäften in Villach an und fragte nach Lehrstellen und kurz darauf kam es auch zu einem Bewerbungsgespräch in einem großen Sportgeschäft in Villach. Der Filialleiter war von Anfang an begeistert von Michis offener und überzeugender Art, wenig jedoch von seinen Schulnoten und dem Verhalten, das er Autoritätspersonen gegenüber zeigte. Auch musste er erst von den

Vorteilen der verlängerbaren Lehre für Michi und ihn als Arbeitgeber überzeugt werden. Dennoch wollte er Michi eine Chance geben und lud ihn kurzerhand außertourlich zum Lehrlingscasting ein, das vier Tage darauf stattfand. Der Filialleiter bestärkte Michi darin, dass er das gewisse Etwas mitbringt, das man im Handel braucht, um ein guter Verkäufer zu sein, und dass er sein Verhalten und seine Noten in den Griff bekommen soll.

Da machte es „Klick“. Nach diesem Gespräch hatte Michi endlich etwas, für das er sich begeistern konnte – er wollte diese Lehrstelle unbedingt haben! Er wirkte komplett verändert, war aufgeregt, bereitete sich für das Casting vor und zeigte in der Schule mehr Einsatz. Michi konnte sich beim Casting gegen einige Bewerber durchsetzen und kam in die engere Auswahl. Damit man sich von seinen verkäuferischen Fähigkeiten ein Bild machen konnte, wurde er schließlich zu einer Berufserprobung eingeladen. In dieser Zeit konnte Michi den Filialleiter und das Team mit seiner natürlichen, offenen Art und seiner Überzeugungskraft für sich gewinnen.

Seit September 2014 macht Michi in diesem Betrieb eine verlängerbare Lehre zum Einzelhandelskaufmann für Sportartikel. Hin und wieder müssen ihm Grenzen aufgezeigt werden, er fühlt sich aber sehr wohl im Team und ist mit voller Motivation dabei. \\\

Mag.^a Isabell Einetter
Arbeitsassistentin für Jugendliche
mit psychischer Erkrankung





NETZWERK BERUFLICHE ASSISTENZ

NEBA

BERUFS-AUSBILDUNGSASSISTENZ/ INTEGRATIVE BERUFS-AUSBILDUNG

ANGEBOT

Die Berufsausbildungsassistenz (BAS) bietet eine umfassende Unterstützung auf dem Weg ins Berufsleben. Das beginnt mit der richtigen Berufswahl und der Hilfe beim Lernen der Ausbildungsinhalte und endet mit einem erfolgreichen Abschluss. Beratung und Unterstützung gibt es auch für die Betriebe, die Jugendlichen die Chance auf einen Einstieg ins Berufsleben bieten. \

ZIELGRUPPE

Für die Ausbildung in einer integrativen Berufsausbildung kommen Personen in Betracht, die das Arbeitsmarktservice nicht in ein Lehrverhältnis als Lehrling gemäß § 1 vermitteln konnte und auf die eine der folgenden Voraussetzungen zutrifft:

- > Personen, die am Ende ihrer Schulpflicht sonderpädagogischen Förderbedarf (SPF) hatten und zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden
- > Personen ohne Hauptschulabschluss bzw. mit negativem Hauptschulabschluss
- > Personen mit Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des Landesbehindertengesetzes
- > Personen, für die in absehbarer Zeit aus ausschließlich in der Person gelegenen Gründen voraussichtlich keine Lehrstelle gefunden werden kann bzw. die das Arbeitsmarktservice nicht in ein reguläres Lehrverhältnis vermitteln konnte
- > Personen mit ursprünglich regulärem Ausbildungsverhältnis, für die in besonders begründeten Fällen eine integrative Berufsausbildung nachträglich als zielführend erscheint

**Die Zugehörigkeit zum betreuten Personenkreis ist jedoch nur gegeben, wenn die Abklärung des vorangegangenen Jugendcoachings eine berufliche Eingliederung nach § 8b BAG vorsieht. **

FACHBEREICHSLEITUNG

Mag.^a Gertrud Tschuk

T: 0463/59 72 63-1004

M: 0650/355 8 355

E: g.tschuk@autark.co.at

STANDORTE

- > 9560 Feldkirchen
- > 9620 Hermagor
- > 9020 Klagenfurt am Wörthersee
- > 9800 Spittal an der Drau
- > 9300 St. Veit an der Glan
- > 9500 Villach
- > 9100 Völkermarkt
- > 9400 Wolfsberg



INTEGRATIVE BERUFAUSBILDUNG

Eine fundierte Berufsausbildung ist eine wichtige Grundlage, wenn man in der Arbeitswelt Fuß fassen will. Damit auch Jugendliche mit ungünstigen Einstiegschancen eine Lehre absolvieren können, wurde 2003 in Österreich im § 8b Berufsausbildungsgesetz (BAG) die Möglichkeit, eine integrative Berufsausbildung zu absolvieren, verankert. Vorerst befristet, nach einer Evaluierung 2006 seit 2008 unbefristet, wurde sie als Ausbildungsweg im BAG festgehalten. Die integrative Berufsausbildung ermöglicht jungen Menschen mit ungünstigen Einstiegschancen, ihre Lehrausbildung maßgeschneidert zu absolvieren.



ES GIBT ZWEI FORMEN DER LEHRAUSBILDUNG:

> Lehre mit verlängerter Lehrzeit

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

> Teilqualifizierung in einem Lehrberuf

Jugendliche, die einen Lehrabschluss voraussichtlich nicht schaffen werden, können Teile eines Lehrberufes erlernen. Im Ausbildungsvertrag werden die zu erlernenden Fertigkeiten und Kenntnisse festgelegt. Die Dauer der Ausbildung kann ein bis drei Jahre betragen. Die Teilqualifizierung endet mit einer Abschlussprüfung durch die Wirtschaftskammer.

Ein Umstieg zwischen den beiden Formen der integrativen Berufsausbildung und der regulären Lehrausbildung ist im Einvernehmen möglich. \}}

BERUFAUSBILDUNGSASSISTENZ (BAS)

Die Begleitung der integrativen Berufsausbildung durch die Berufsausbildungsassistenz ist ein wesentlicher Bestandteil dieser Ausbildungsform und ebenfalls im Gesetz verankert.

Die Berufsausbildungsassistenz (BAS) übernimmt die Koordination und Vernetzung aller Systempartnerinnen und Systempartner. Im Zuge ihrer Unterstützungstätigkeit übernimmt sie die ihr im § 8b BAG übertragenen Aufgaben.

Diese Aufgaben umfassen insbesondere:

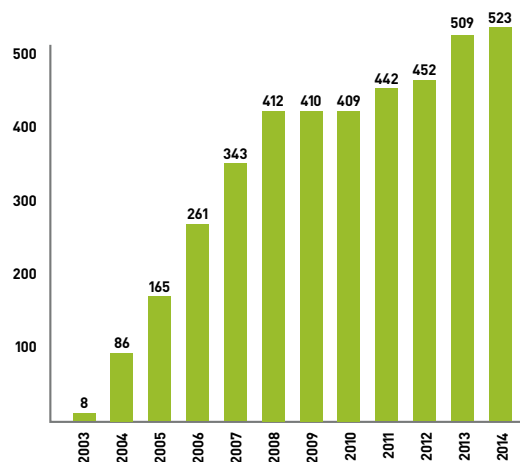
- > Beratung und Begleitung der Lehrlinge im Rahmen der integrativen Berufsausbildung
- > Beratung und Zusammenarbeit mit dem sozialen Umfeld der integrativen Lehrlinge

- > Individuelle Beratung der Ausbildungsbetriebe und weiteren Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner
- > Vernetzungsarbeit und Abstimmung mit Behörden, Fachberufsschulen und Institutionen
- > Abwicklung der Lehr- und Ausbildungsverträge
- > Organisation der Lernbegleitung
- > Unterstützung beim Wechsel der Ausbildungsform
- > Krisenprävention
- > Krisenintervention
- > Koordination der Abschlussprüfung (Teilqualifizierung) \}}

STATISTIK

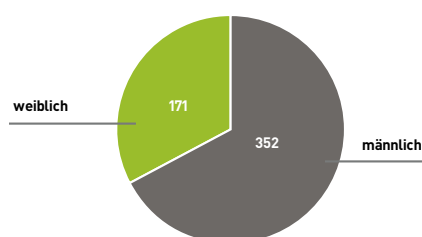
ENTWICKLUNG DER INTEGRATIVEN BERUFS-AUSBILDUNG (IBA) IN KÄRNTEN (2003–2014)

Die Grafik zeigt: Die Anzahl der integrativen Lehr-ausbildungen ist weiterhin steigend. Trotz demo-grafischer Entwicklung, wonach die Gesamtzahl der Lehrlinge allgemein geringer wird – in Kärnten ist die Gesamtlehrlingszahl gegenüber 2013 um 5,2 % ge-sunken (Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2014) –, ist die Zahl der integrativen Lehrlinge leicht gestiegen. Im Zeitraum 01.01.2014 bis 31.12.2014 gab es 523 inte-grative Lehrausbildungen. Daraus ist ersichtlich, dass immer mehr junge Menschen einer regulären Lehre nicht gewachsen sind. Mit entsprechender Unterstüt-zung, wie sie die integrative Berufsausbildung bietet, wird ihnen der Einstieg ins Berufsleben ermöglicht.



GESCHLECHTERVERTEILUNG

67,3 % der integrativen Lehrlinge sind männlich und 32,7 % weiblich. Diese Geschlechteraufteilung spiegelt sich auch in der gesamtösterreichischen Lehrlingsstatistik wider: 65,9 % männliche und 34,1 % weibliche Lehrlinge. Daraus ist ersichtlich, dass zwei Drittel aller Lehrlinge in Österreich männlich sind (Quelle WKO Lehrlingsstatistik – Lehrlinge nach Spar-te, Lehrjahr und Geschlecht 2014).

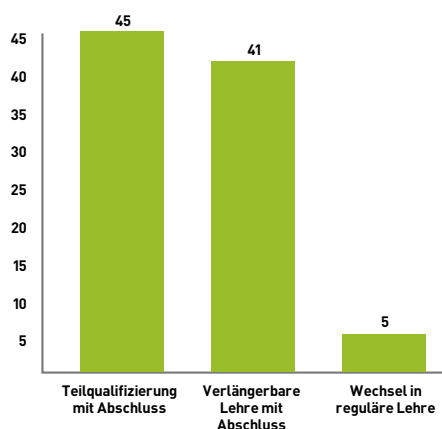


BEENDIGUNGSART

Von den 523 Lehrlingen haben 367 ihre Lehre 2015 fortgesetzt (70 %). 156 Lehrlinge haben ihre Ausbil-dung beendet (30 %).

ABSCHLUSS DER AUSBILDUNG

45 Lehrlinge haben ihre Ausbildung mit einer Prü-fung der Teilqualifizierung abgeschlossen, 41 haben ihre Gesellenreife/Gesellenreife erlangt, fünf Lehr-linge sind von der integrativen Lehre in die reguläre Lehre umgestiegen.



LEHRE ABSOLVIERT OHNE ABSCHLUSS

Neun Lehrlinge haben ihre gesamte Ausbildungszeit absolviert, sind jedoch nicht zur Abschlussprüfung angetreten.

VORZEITIGER ABBRUCH DER AUSBILDUNG

Von 523 integrativen Lehrlingen haben 47 ihre Ausbildung vorzeitig beendet. Es wird zwar alles Mögliche und Unmögliche versucht, das Ausbildungsverhältnis aufrechtzuerhalten, jedoch ist es manchmal für alle Beteiligten besser, sich gütlich zu trennen. Nach jeder Auflösung gibt es seitens der Berufsausbildungsassistenz ein ausführliches Abschlussgespräch, bei dem der Abbruch reflektiert wird und neue Perspektiven entwickelt werden. Viele dieser Jugendlichen machen einen Neustart in einem anderen Lehrbetrieb bzw. legen zur Festigung der Arbeitsfähigkeit einen Zwischenschritt ein, z. B. Maßnahmen zur Festigung der „Arbeitstugenden“ oder psychologische Betreuung, um persönliche Schwierigkeiten aufzuarbeiten. Oft sind diese Jugendlichen einfach noch nicht reif für die Arbeit in der freien Wirtschaft und benötigen noch Zeit für die persönliche Entwicklung. Auf jeden Fall konnten sie Erfahrungen und Entscheidungshilfen für ihre berufliche Zukunft mitnehmen.

AUFLÖSUNG IN DER PROBEZEIT

30 integrative Ausbildungen wurden in der Probezeit aufgelöst. Werden von den 47 vorzeitigen Auflösungen jene 30, die in der Probezeit aufgelöst wurden, abgezogen, so bleiben lediglich 17 vorzeitige Auflösungen von insgesamt 156 Abgängen.

Wie das Wort „PROBEZEIT“ schon sagt, sind die ersten drei Monate dazu da, dass sich die Lehrlinge und die Ausbildungsbetriebe unter realen Bedingungen kennenlernen. Erfahrungen, die die Auszubildenden dabei machen, sind für ihre weitere berufliche Planung sehr wertvoll. \

DIE HÄUFIGSTEN BERUFSFELDER

Die integrativen Lehrlinge wurden 2014 in Kärnten in 58 verschiedenen Berufen ausgebildet. Von Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistentin/Informationsassistent bis Zimmerin/Zimmerer.

Diese Vielfalt ermöglicht es, die Lehrlinge in der Region auszubilden, wo Bedarf nach Fachkräften besteht und die Lehrlinge ihre individuellen Fähigkeiten und Kenntnisse dort einsetzen können, wo diese am besten platziert sind.

1. Köchin/Koch
2. Restaurantfachfrau/Restaurantfachmann
3. Handel
4. Tischlerei
5. Metalltechnik
6. Kfz-Technik
7. Malerin/Maler und Beschichtungstechnikerin/Beschichtungstechniker
8. Bürokauffrau/Bürokaufmann
9. Zimmerin/Zimmerer
10. Maurerin/Maurer \



RESÜMEE

Wie aus den Fallbeispielen ersichtlich, ist die Lehrlingsausbildung weit mehr als reine Wissensvermittlung. Um junge pubertierende Menschen motivieren und führen zu können, bedarf es der Wertschätzung, des Zutrauens, des Vertrauens und der Geduld.

»Man kann viel, wenn man sich nur recht viel zutraut.«

Alexander von Humboldt (1769–1859)

»Man muss sich um die Menschen kümmern, denn auf Gutes reagieren sie immer mit erhöhtem Einsatz.«

Boris Jelzin (1931–2007)

»Ausbildung ist das Lernen von Regeln – Erfahrung das Lernen der Ausnahmen.«

E. Joseph Cossman (1918–2002)

Viele Jugendliche erhalten mit der Lehre eine fundierte Berufsausbildung, die auch auf besondere Bedürfnisse eingeht. Wer viel Engagement in die Lehrlingsausbildung investiert, der wird am Ende auch viel zurückbekommen: insbesondere kompetente und motivierte Mitarbeitende, die in der Lage sind, die beruflichen Herausforderungen zu bewältigen. Und gerade das wünscht sich schließlich jedes Unternehmen. \

Mag.^a Gertrud Tschuk

Fachbereichsleitung Berufsausbildungsassistenz

BERICHT EINES LEHRLINGS, DER SEINE AUSBILDUNG ERFOLG- REICH ABGESCHLOSSEN HAT

» Als ich 2009 durch eine begangene Straftat in die Justizanstalt nach Gerasdorf (NÖ) kam, begann ich auf dem Weg meiner Rehabilitation eine Lehre als Bäcker in der Anstalt. Nach Haftende war ich guten Willens, meine Ausbildung zu vollenden, und bekam die Chance, sie bei der Bäckerei Legat fortzusetzen. Jedoch bemerkte ich bei meinem Einstieg in die Berufsschule, dass ich durch das niedrige Lernniveau in Gerasdorf Probleme hatte zurechtzukommen. Leider fehlten mir viele Kenntnisse und ich war mit dem Lernstoff weit hinterher. Durch meine Firma kam ich dann zur Lösung meines Problems. Meine Arbeitsstelle vermittelte mich aufgrund meiner damaligen Situation zur Beratungsstelle von autArK. Im Zuge der Beratung wurden für mich neue, hilfreiche Vereinbarungen getroffen und durch die Erstellung eines „Clearing-Berichts“ konnte ich mich noch besser bezüglich meiner Qualifikationen einschätzen. Mit der Hilfe von autArK habe ich meine Defizite behandelt und so nach und

nach den Weg in die Eigenständigkeit erreicht. Nach Vereinbarung bekam ich einen Betreuer (Berufsausbildungsassistenten) zugeteilt. Aufgrund der Ergebnisse meines Clearing-Berichts fanden wir es im Gespräch mit diesem sinnvoll, meine Lehre für einen Zeitraum von einem Jahr zu verlängern, um meine Wissenslücken gut schließen zu können. Nebenbei nutzte ich auch das Angebot einer tollen Nachhilfe, die mir persönlich sehr viel geholfen hat. Durch autArK hatte ich immer eine wertvolle Unterstützung und mir wurden sinnvolle Lernstrategien beigebracht. Abschließend kann ich sagen, dass ich dadurch meine Qualifikationen für meinen beruflichen Werdegang stark verbessert und positive Erfahrungen für meine Zukunft gemacht habe.« \

Name ist autArK bekannt

TROTZ HANDICAP ZUM BERUFLICHEN ERFOLG

Claudia T.* hatte eine Vielzahl verschiedener Ausbildungsversuche unternommen, bevor sie sich an autArK Soziale Dienstleistungs-GmbH wendete. Aufgrund ihrer intellektuellen Beeinträchtigung, kombiniert mit einer Anpassungsstörung, gehört sie zum Kreis der begünstigt behinderten Menschen. Während des Clearings bei autArK kristallisierten sich bei Claudia, mittlerweile 22 Jahre alt, ihre Interessen bezüglich des Lehrberufs Einzelhandel deutlich heraus. Nach der sorgfältigen Abklärung im Clearing wurde ihr eine Teilqualifikation im Einzelhandel empfohlen. Ein Ausbildungsbetrieb im Bezirk St. Veit konnte gefunden werden und Claudia begann – auf eigenen Wunsch – mit einer verlängerbaren Lehre im Lebensmittelhandel. Claudia wollte unbedingt die Lehrabschlussprüfung als Einzelhandelskauffrau schaffen, weshalb mit einer verlängerbaren Lehre begonnen wurde. Bei massiven Problemen könnte noch immer in eine Teilqualifikation gewechselt werden. Der Start von Claudia T. im Jahre 2012 war vielversprechend. Sie war für die Molkeerprodukte zuständig und erledigte ihre Arbeiten sorgfältig. Nach einer Umstrukturierung im Betrieb wurde die Situation schwieriger. Eine Mitarbeiterin, die eine Art Mentorin für Claudia war, wurde an einen anderen Standort versetzt. Mit Fortdauer der Ausbildung nahmen die Probleme weiter zu: Claudia kam öfter zu spät zur Arbeit, mit einigen Kolleginnen/Kollegen konnte sie immer schlechter zusammenarbeiten und manche Fehler, die in der Firma passierten, wurden ihr zur Last gelegt. Claudia ihrerseits konnte eigene Fehler nicht eingestehen, da ihr Selbstbild sehr instabil war. Krisengespräche fanden statt, aber die gegensätzlichen Positionen blieben bestehen. Der Großteil der Kolleginnen/Kollegen konnte nicht akzeptieren, dass Claudia aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht immer voll leistungsfähig war. Tagesschwankungen von Claudia wurden ihr als mangelnde Einsatzbereitschaft ausgelegt. Sie war erschöpft und wollte nicht mehr in der Firma bleiben. Der Abbruch der Ausbildung stand unmittelbar bevor.

In dieser angespannten Situation kam es, zum Glück für Claudia, zu einem Leitungswechsel in der Firma. Der neue Chef war empathisch und wertschätzend und nahm wie „selbstverständlich“ auf die Behinderung von Claudia T. Rücksicht. Es wurden ihr extra Pausenzeiten erlaubt, falls ihre Kopfschmerzen zu stark wurden. Die Dienstzeiten wurden so angepasst, dass Claudia den Arbeitstag vom Stundenausmaß besser aushalten konnte. Auch bei der Urlaubsgestaltung kam der Chef Claudia entgegen. Er betonte, dass sie sich bei Schwierigkeiten jederzeit an ihn wenden konnte. Dieses Angebot seitens des Vorge-

setzten bewirkte sehr viel. Der Chef übernahm im übertragenen Sinn die Mentorenfunktion für Claudia. Claudia war in der Berufsschule hoch motiviert. Teilweise übertrieb sie sogar mit dem Lernen, sodass es zu starken Belastungen kam. Besonders das selbstständige Erarbeiten des Unterrichtsstoffes war für sie eine große Herausforderung. Die Berufsausbildungsassistenz versuchte, sie dahingehend zu beeinflussen, dass sie auch mit durchschnittlichen Noten in der Berufsschule zufrieden sein konnte. So gelang es ihr mit sehr großem Lerneinsatz, die ersten beiden Klassen der Berufsschule positiv abzuschließen. Dies war nur möglich, weil auch die Lehrkräfte in der Berufsschule auf die individuellen Bedürfnisse von Claudia Rücksicht nahmen und sie mit speziellen Stützstunden in der Schule gefördert wurde.

Claudia stieß während der verlängerbaren Lehre als Einzelhandelskauffrau an ihre persönlichen Grenzen. Sie konnte den Bereich der Molkereiprodukte sehr gut erledigen und bestellte Ware ordnungsgemäß entgegennehmen und kontrollieren. Der Chef erwähnte auch ihre sehr guten PC-Kenntnisse. Aber im Bereich der Feinkost und der Kassa war es fast unmöglich, sie einzusetzen, da sie der direkte Kontakt zu Kundinnen/Kunden vor große Probleme stellte. Die Maßnahme Jobcoaching wurde von ihr abgelehnt, weshalb ihr diesbezüglich nur bedingt geholfen werden konnte. Claudia war während der Arbeit zunehmend erschöpft, sie konnte immer seltener den ganzen Tag durchhalten. Sie sah ein, dass sie die Vollzeitlehre nicht länger würde fortsetzen können. Sie entschied sich schließlich, von der verlängerbaren Lehre in die Teilqualifikation zu wechseln. Die Abschlussprüfung konnte sie im Dezember 2014 erfolgreich absolvieren.

Claudia hat noch immer den Wunsch, die Lehrabschlussprüfung im Einzelhandel zu machen. Als außerordentliche Schülerin versucht sie, ein positives Jahres- und Abschlusszeugnis in der Berufsschule zu erreichen. Sie möchte die Lehrabschlussprüfung im Kalenderjahr 2015 absolvieren. Claudia T. hat es mit viel Geduld geschafft, die integrative Berufsausbildung positiv abzuschließen. Mit ermöglicht hat dies ein verständnisvoller Chef, der mit allen persönlichen Belangen von Claudia souverän umgehen konnte. \

MMag. Werner Sibitz
Berufsausbildungsassistent

** Der Name der Klientin wurde aus datenschutzrechtlichen Gründen geändert.*



WO EIN WILLE IST, IST IMMER AUCH EIN WEG



Nach Abschluss der Pflichtschule kam Denise* 2009 zu autArK Soziale Dienstleistungs-GmbH, um die Unterstützung der Arbeitsassistenz für Jugendliche (JUAASS) in Hinblick auf ihren beruflichen Lebensweg in Anspruch zu nehmen. Da Denise während ihrer gesamten Schulzeit nach dem Lehrplan der Allgemeinen Sonderschule unterrichtet worden war, stand ihre Zugehörigkeit zur Zielgruppe von autArK nie außer Frage.

Bereits zu Beginn des Clearings hat zeigte sich, dass sie willensstark, ehrgeizig und hinsichtlich ihrer Berufswahl klar strukturiert ist. Für sie kam nur eine Ausbildung im Bereich des Einzelhandels in Frage. Diverse Praktika dienten dazu, ihr Einblick in die verschiedenen Sparten des Handels zu ermöglichen. Nach mehreren Absagen von potenziellen Lehrbetrieben erhielt Denise 2011 letztendlich die Chance, im Rahmen der integrativen Berufsausbildung (IBA) eine verlängerbare Lehre in einer national tätigen Handelskette zu absolvieren.

Parallel zur Lehrplatzsuche holte sie über die Volkshochschule den vollen Hauptschulabschluss nach, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und um – ihren Worten nach – „etwas in der Hand zu haben“. Dafür organisierte sie selbstständig Nachhilfe; aufgrund der positiven Zusammenarbeit war ihre Nachhilfelehrerin auch bereit, Denise während des Berufsschulbesuches weiter zu unterstützen. Trotz der Erfahrungen, die der Lehrbetrieb mit der IBA in anderen Niederlassungen bereits vor Ausbildungsbeginn von Denise sammeln konnte, war die Situation vor Ort für alle Beteiligten vollkommen neu. Sowohl die Belegschaft als auch die Leitung der regionalen Filiale wurden durch die Berufsausbildungsassistenz (BAS) über die IBA einerseits und über die Stärken und Schwächen von Denise andererseits bestmöglich informiert.

Vor allem das erste Lehrjahr war nicht nur für den Betrieb, sondern auch für Denise eine große Herausforderung. Diese ergab sich unter anderem auch aus der hohen Erwartungshaltung aller Beteiligten. Zusätzlich wurde mit Fortdauer der Ausbildung immer deutlicher sichtbar, dass es Denise zwar weder an Willen noch an Ehrgeiz fehlte, sie aber klar definierte Strukturen und eindeutig zuordenbare Anweisungen benötigte, um sich wohl zu fühlen und ihre Stärken in den betrieblichen Ablauf einbringen zu können. Erst nachdem im Zuge des zweiten Ausbildungsjahres eine neue Filialeiterin eingestellt wurde, fand Denise einen Rahmen vor, der es ihr ermöglichte, im Unternehmen aufzublühen. Sie legte innerhalb kürzester Zeit ihre Unsicherheiten ab und entwickelte sich zu

einer starken, selbstbewusst auftretenden jungen Frau, die es verstand, ihre Vorgesetzten und Kolleginnen von sich zu überzeugen.

Während des Schulbesuches wurde sie, wie bereits erwähnt, durch externe Nachhilfe unterstützt, um die Lerninhalte bearbeiten und festigen zu können. Laut Rückmeldungen des Lehrkörpers entwickelte sie sich in der Schule sehr gut, weshalb seitens aller Lehrerinnen und Lehrer ein vorzeitiger Antritt zur Lehrabschlussprüfung (LAP) durchaus zu befürworten war. Während des Besuchs der 3. Klasse wurde schulintern mit ihr verstärkt trainiert, um sie bestmöglich auf die Anforderungen der LAP vorzubereiten. Denise war während der Schulzeit immer hoch motiviert, intensivierte aber ihre Bemühungen vor allem in der 3. Klasse nochmals, da auch ihr daran gelegen war, die Lehre nach drei Jahren vorzeitig positiv abschließen zu können. Hinsichtlich der Vorbereitung auf die Prüfung hielt sie von sich aus den Kontakt zur externen Nachhilfe aufrecht.

Zu Beginn der Ausbildung lag der Hauptaufgabebereich der Berufsausbildungsassistenz darin, Denise dabei zu unterstützen, ihren Platz im Betrieb zu finden und den verschiedenen Anforderungen der Lehre in schulischer und innerbetrieblicher Hinsicht zu begegnen: sprich, sich zu organisieren. Da Denise mit Fortdauer der Ausbildung wesentlich selbstständiger und selbstbewusster wurde, veränderte sich der Tätigkeitsbereich der BAS ebenfalls: Es war primär entscheidend, mit ihr gemeinsam daran zu arbeiten, die Motivation nicht zu verlieren und auch die Überzeugung zu gewinnen, dass ihr der Erfolg bzw. die Fähigkeit, eine Lehre abzuschließen, von allen Seiten zugetraut wird.

Obwohl Denise im Laufe ihrer Ausbildung einige Hürden zu meistern hatte und neben berufsrelevanten Inhalten auch im privaten Bereich vieles erfahren und lernen musste, war und ist es beeindruckend, wie wenig sie von ihrem Willen und Ehrgeiz verlor. Ihr Einsatz wurde letztendlich neben einem erfolgreichen Abschluss innerhalb der Regellehrzeit dadurch belohnt, dass sie vom Ausbildungsbetrieb nach Ende der Behaltezeit die Chance erhielt, als Mitarbeiterin auf Basis einer Vollzeitbeschäftigung übernommen zu werden. \

Robert Lederer
Berufsausbildungsassistent

** Der Name der Klientin wurde aus datenschutzrechtlichen Gründen geändert.*

MODERNE KOMMUNIKATION

Die Kommunikation zwischen Berufsausbildungsassistentinnen/-assistenten und Lehrlingen ist – wie sie selbst - sehr unterschiedlich und vielfältig.

Anbei einige Beispiele der Kommunikation mittels neuer Medien:

zul. online heute um 09:33

Beurteilung	
	2
Prüfung	2
Sprache (Begriff)	3
Prüfung	4
Prüfung	4
Prüfung Labor	4
Prüfung	3
Prüfung	3

10:21

Besser wie in da Hauptschule 🤔 10:21

Super, gratuliere!!! 10:37 ✓

zul. online heute um 09:38

11:51

mir war am sonntag schlecht 11:52

Schaust sehr verkabelt aus 😊 11:53 ✓

Unats zul. online heute um 12:30

Heute

Hallo ich hab mir alles nochmal durch den Kopf gehen lassen ich bin bereit Moped fahren oder die komplette Freizeit zu reduzieren um zu lernen :) 12:30

Cool! Und du wirst sehen, du überlebst das 😊 13:06 ✓



**NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ**

ARBEITSASSISTENZ FÜR ERWACHSENE

AUFGABEN

Die Arbeitsassistenz für Erwachsene berät und begleitet Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung beim Einstieg oder Wiedereinstieg auf einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Zudem unterstützt sie beim Erhalt von gefährdeten Arbeitsplätzen. Die Beratung und Begleitung von Unternehmen gehört ebenfalls zum Aufgabenbereich.

Ziele sind die Erhöhung von Vermittlungschancen, die berufliche Stabilisierung und der Erhalt von Arbeitsplätzen. In der Zusammenarbeit mit Menschen mit Benachteiligungen und/oder Behinderungen wird besonders darauf geachtet, dass die Unterstützung individuell und der persönlichen Lebenssituation entsprechend erfolgt. In einer Perspektiventwicklung werden berufliche Zielvorstellungen unter Berücksichtigung der Wünsche, Vorstellungen und Bedürfnisse erarbeitet. Das Bestreben der Arbeitsassistenz ist einerseits die Unterstützung einer benachteiligten und/oder behinderten Person auf der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz, andererseits die Unterstützung von Unternehmen beim Finden geeigneter Arbeitskräfte. Die Zusammenführung der Anforderungen und Interessen beider Seiten im Sinne einer gelungenen Integration ist dabei das Ziel. \



FACHBEREICHSLEITUNG

DIⁱⁿ Karin Grauf

T: 0463/59 72 63-1005

M: 0650/355 0 111

E: k.grauf@autark.co.at

STANDORTE

- > 9560 Feldkirchen
- > 9620 Hermagor
- > 9020 Klagenfurt am Wörthersee
- > 9800 Spittal an der Drau
- > 9300 St. Veit an der Glan
- > 9500 Villach
- > 9100 Völkermarkt
- > 9400 Wolfsberg

ZIELGRUPPE

Personen ab dem vollendeten 20. Lebensjahr, die aufgrund von Erkrankungen oder sonstigen Beeinträchtigungen (körperliche, geistige, psychische oder Sinnesbeeinträchtigung) einen Grad der Behinderung von mindestens 50 % lt. Behinderteneinstellungsgesetz aufweisen und die...

... Beratung und Information über Möglichkeiten der Berufstätigkeit wünschen. Dazu gehört die Beratung bei sozialen Fragestellungen und Vernetzung zu entsprechenden Beratungseinrichtungen.

... Begleitung und Abklärung einer realistischen beruflichen Perspektive bzw. einer Ausbildung wollen

... gerne Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und Bewerbungstraining hätten.

... eine Begleitung bei der Arbeitsplatzsuche und beim Einstieg oder Wiedereinstieg auf einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wünschen. Dazu gehört auch die Begleitung zu den regionalen Arbeitsmarktservice-Geschäftsstellen (AMS) und zu Unternehmen.

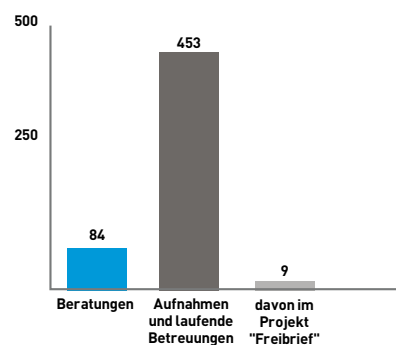
... Hilfe bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz und bei drohendem Arbeitsplatzverlust benötigen. Dazu gehören auch die Erarbeitung von konstruktiven Lösungen und die Unterstützung bei der Bewältigung von Krisen.

... Beratung und Begleitung bei Maßnahmen, die vorrangig der langfristigen beruflichen (Re-)Integration, gesundheitlichen (Re-)Habilitation und/oder Existenzsicherung dienen, brauchen. \

STATISTIK

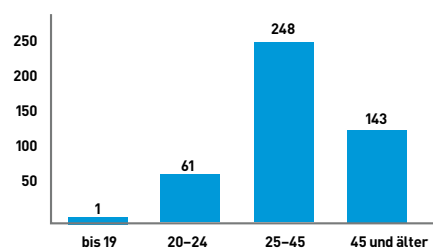
GESAMTZAHLEN DER BETREUTEN UND BERATENEN KLIENTINNEN UND KLIENTEN

Im Jahr 2014 wurden von der Arbeitsassistenz für Erwachsene 84 Menschen beraten und 453 Menschen betreut, d. h., im vergangenen Jahr wurden 537 Personen als Klientinnen und Klienten erfasst. Davon waren 9 Personen im Projekt „Freibrief“.



ALTERSVERTEILUNG DER BETREUTEN UND BERATENEN KLIENTINNEN UND KLIENTEN

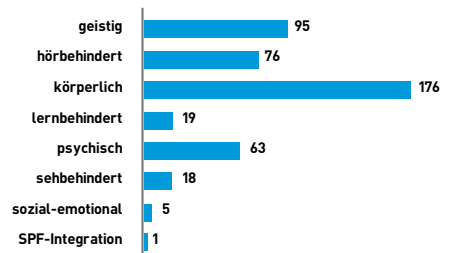
Die Altersgruppe der 25- bis 45-Jährigen stellt mit 54,7 % die größte Anzahl der betreuten Personen. Die Anzahl der über 45-jährigen Personen ist wieder gegenüber dem Vorjahr gestiegen und erreicht 31,5 % der von der Arbeitsassistenz für Erwachsene betreuten Personen. In der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen wurden 61 Personen betreut.



25

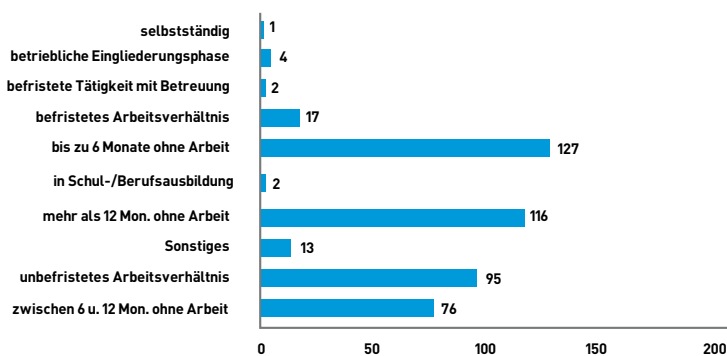
ART DER BEHINDERUNG, DIE IM VORDERGRUND STEHT

Die Arbeitsassistentinnen und Arbeitsassistenten begleiten Menschen, die eine körperliche, intellektuelle, psychische oder psychosoziale bzw. Sinnesbeeinträchtigung haben. Bei den Sinnesbeeinträchtigungen liegt der Schwerpunkt der Arbeitsassistenz für Erwachsene bei den Hörbeeinträchtigungen, die von speziell in der Gebärdensprache ausgebildeten Personen betreut werden. autArK verfügt auch über eine Spezialarbeitsassistenz für blinde und sehbeeinträchtigte Personen, die auf die speziellen Bedürfnisse dieser Zielgruppe geschult ist.

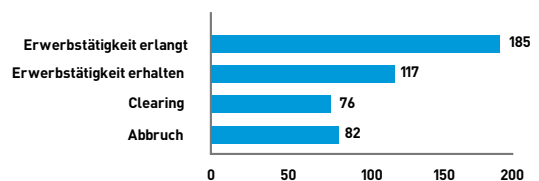


STATUS DER BETREUTEN KLIENTINNEN UND KLIENTEN

(die Werte beziehen sich nur auf Erlangung und Sicherung)
Mehrfachnennungen möglich



BETREUUNGSERGEBNISSE



Mit Hilfe der Arbeitsassistenz für Erwachsene war es in 185 Fällen (das sind 40,8 % der betreuten Personen) möglich, Menschen mit Beeinträchtigungen in ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis zu integrieren.

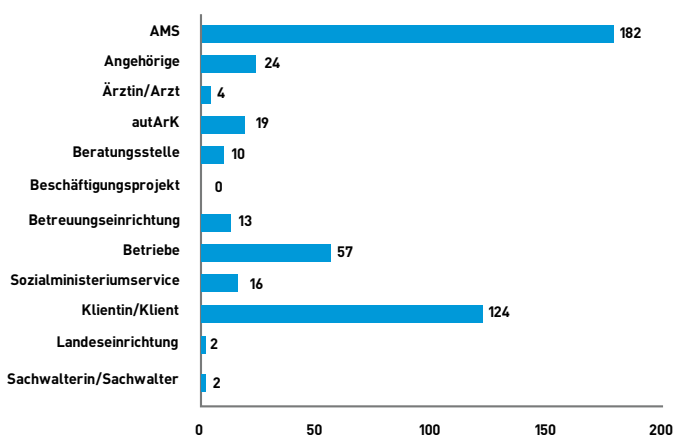
In 117 Fällen (das sind 25,8 % der betreuten Personen) konnte ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis, das akut gefährdet war, durch die Arbeitsassistenz erhalten werden. In 76 Fällen wurde die Betreuung mit einer Perspektivenentwicklung (Clearing) abgeschlossen.

Gründe für ein Betreuungsergebnis durch ein Clearing waren für das Jahr 2014:

- > Vermitteln in andere therapeutische Einrichtungen (4)
- > Vermitteln in die Beschäftigungstherapie (1)
- > Vermitteln in Kursmaßnahme/Arbeitstraining/Praktikum (27/19/1)
- > Vermitteln in eine Schul- oder Berufsausbildung (6)
- > Stellen eines Pensionsantrages (9)
- > Sonstiges wie z. B. geringfügige Beschäftigung oder Vermittlung ins ChancenForum (9) \

ZUWEISENDE STELLEN

(die Werte beziehen sich nur auf Erlangung und Sicherung)



Hauptzuweisende Stelle ist das AMS, gefolgt von den Klientinnen und Klienten und den Betrieben.

SPEZIALARBEITSASSISTENZ FÜR SEHBEEINTRÄCHTIGTE UND BLINDE MENSCHEN IN KÄRNTEN

Die Spezialarbeitsassistenz für sehbeeinträchtigte und blinde Menschen in Kärnten

- > unterstützt erwachsene und jugendliche Menschen mit Sehbeeinträchtigung oder Blindheit in allen beruflichen Fragen und bietet für ihre Zielgruppe ein Servicepaket maßgeschneiderter Maßnahmen und Unterstützungen an,
- > bietet Beratung und Unterstützung für Unternehmen an, die bereits sehbeeinträchtigte oder blinde Personen beschäftigen oder Beschäftigung von Personen mit Sehbeeinträchtigung oder Blindheit beabsichtigen.

ZIELGRUPPE

Wer kann sich an uns wenden?

- > Sehbeeinträchtigte und blinde Menschen, die in Kärnten wohnhaft sind
- > Unternehmen, die bereits sehbeeinträchtigte oder blinde Personen beschäftigen oder Beschäftigung von Personen mit Sehbeeinträchtigung oder Blindheit beabsichtigen

ANGEBOT FÜR SEHBEEINTRÄCHTIGTE UND BLINDE MENSCHEN

- > Berufsorientierung und Informationen über Möglichkeiten der Berufstätigkeit, Entwicklung einer realistischen beruflichen Perspektive
- > Erstellen von Bewerbungsunterlagen
- > Konkrete Arbeitsplatzsuche
- > Begleitung zu Firmen und Behörden
- > Unterstützung beim Einstieg ins Berufsleben, praktische Arbeitserprobung

- > Auswahl und Anschaffung individueller Hilfsmittelausstattung für einen konkreten Arbeitsplatz (Kooperation mit den Hilfsmittelfirmen)
- > Abwicklung behördlicher Wege im beruflichen Kontext
- > Hilfe bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, in beruflichen Krisensituationen
- > Suche nach geeigneter Aus- und Weiterbildung

ANGEBOT FÜR DIENSTGEBERINNEN/ DIENSTGEBER

- > Information über berufliche Einsatzfelder sehbeeinträchtigter und blinder Menschen
- > Unterstützung beim Kennenlernen einer neuen Mitarbeiterin, eines neuen Mitarbeiters
- > Verkürzung der Einschulungszeit im Falle einer Einstellung mittels Jobcoaching
- > Arbeitsplatzadaptierung und Hilfsmittelausstattung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- > Information und Beratung über Förderungen
- > Unterstützung bei behördlichen Wegen
- > Beratung bei Problemen im Berufsalltag von sehbeeinträchtigten und blinden Menschen
- > Hilfestellung beim bestehenden Dienstverhältnis, Vermittlung in Konfliktsituationen
- > Gespräche vor/bei der Arbeitsbeendigung (Kündigung, einvernehmliche Lösung etc.)
- > Sensibilisierung: Informationen über den Alltag von sehbeeinträchtigten und blinden Menschen, Sensibilisierung für die Problematik, die mit einer Augenschädigung zusammenhängt \\\

Arbeitsassistentin Mag.^a Zusanna Prochazka



SPEZIALARBEITSASSISTENZ FÜR MENSCHEN MIT PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN IN KÄRNTEN



Arbeitsassistentin
Mag. Doris Buggelsheim

Arbeit hat eine wichtige Funktion in unserem Leben, durch sie wird eine materielle und soziale Existenzgrundlage ermöglicht. Im subjektiven Erleben jedes Menschen ist die Arbeit ein zentraler Lebensbereich, gesellschaftlich nimmt sie einen besonderen Stellenwert ein.

Das gilt im besonderen Maße für Menschen mit psychischen Erkrankungen, die durch die Ausübung eines interessanten Berufes behinderungsbedingte Defizite im Freizeit- und Privatbereich ausgleichen können. Psychisch erkrankte Menschen, die sich in der Arbeit behaupten, erhalten Anerkennung, können sich eine eigene Existenz aufbauen, leben selbstständig und genießen „soziales Ansehen“. Die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit vermittelt auch eine Lebensstruktur und gleichzeitig wird ein Pensionsanspruch für die Absicherung des Lebensabends erworben. Das Zusammentreffen mit anderen Menschen gehört zu den wesentlichen Elementen menschlichen Lebens.

ÜBERBLICK

Zur Zielgruppe der Spezialarbeitsassistenten zählen Personen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %, die den Großteil ihrer Behinderung im psychischen Bereich aufweisen.

Die konkreten Aufgaben der Arbeitsassistenten sind die Berufsberatung und -findung, die Orientierung auf dem Arbeitsmarkt, Hilfe bei der konkreten Arbeitssuche, Vorbereitung auf die Bewerbung, Herstellen von Kontakten zu den Unternehmen, Beratung der Unternehmen und Begleitung am neuen Arbeitsplatz.

Die Begleitung und Beratung am neuen Arbeitsplatz umfasst die Aufklärung des Betriebes über die besonderen Bedürfnisse der jeweiligen Person und ihre individuellen Voraussetzungen.

Zusätzlich inkludiert ist die Beratung über die Arbeitsplatzausstattung und Fort- und Weiterbildungsangebote, Vermittlung von qualifiziertem Personal aus dem betreuten Personenkreis, Beratung über Fördermittel, Hilfe bei Angelegenheiten mit Behörden und Beratung bei Problemen im Berufsalltag von psychisch erkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

ANGEBOT FÜR MENSCHEN MIT PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN

- > Beratung und Information über Möglichkeiten der Berufstätigkeit
- > Begleitung und Abklärung einer realistischen beruflichen Perspektive bzw. einer Ausbildung
- > Erstellen von Bewerbungsunterlagen
- > Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche und beim Einstieg in den Arbeitsprozess
- > Begleitung zu den regionalen Arbeitsmarktservice-Geschäftsstellen und Firmen
- > Hilfe bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz und bei drohendem Arbeitsplatzverlust
- > Unterstützung bei krankheitsbedingten Beeinträchtigungen
- > Training kommunikativer und sozialer Kompetenzen

ANGEBOT FÜR DIENSTGEBERINNEN/DIENSTGEBER

- > Information über mögliche berufliche Einsatzfelder psychisch erkrankter Menschen
- > Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsplatzadaptierung
- > Beratung bei Problemen im Berufsalltag
- > Information über Förderungen und Unterstützungen
- > Vermittlung zwischen Betrieb und Klientinnen und Klienten in Konfliktsituationen
- > Gespräche vor/bei der Arbeitsbeendigung (Kündigung, einvernehmliche Lösung etc.)

AUSGANGSSITUATION UND VORGEHENSWEISE

Die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt ändern sich laufend. Dies bedeutet, dass hohe Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Lernfähigkeit von allen verlangt wird. In allen Bereichen kommen nur noch gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Zug.

Psychisch erkrankte Menschen besitzen meist eine qualifizierte Ausbildung, doch aufgrund der Erkrankung fällt es ihnen schwer, dem Druck des ersten Arbeitsmarktes standzuhalten.

In den ersten Monaten lag der Schwerpunkt unserer Tätigkeit in der Definition der Zielsetzung und der Bekanntmachung des neuen Angebotes für Kooperationsträger. Das Projekt wurde aufgrund



Arbeitsassistentin
Mag. Gerhild Ehrlich-Memmer

des großen Zulaufes von unseren Klientinnen und Klienten sehr gut angenommen. Die Störungsbilder unserer betreuten Personen sind sehr breit gefächert, z. B. Autismus, Depression, Schizophrenie, Bipolare Erkrankung und Persönlichkeitsstörung. Aufgrund unserer speziellen Ausbildung zur Klinischen und Gesundheitspsychologin ist eine individuelle Betreuung möglich, die eines hohen Maßes an Intensität bedarf. Der Betreuungsverlauf ist sehr durchwachsen und wird geprägt von instabilen und stabilen Phasen. Leider fehlen derzeit passende Arbeitsplätze, um den unterschiedlichen Bedürfnissen unserer Klientinnen

und Klienten gerecht zu werden. Ziel ist es, Menschen mit psychischen Erkrankungen mit entsprechendem Selbstbewusstsein und individuellem Know-how auszustatten, um so den Anforderungen des Arbeitsmarktes besser gewachsen zu sein. \

ARBEITSASSISTENZ FÜR SCHWERHÖRIGE UND GEHÖRLOSE MENSCHEN

Gehörlose wie auch schwerhörige Menschen werden bei der Suche und beim Erhalt von Arbeitsplätzen von Arbeitsassistentinnen mit spezifischem Fachwissen und Gebärdensprachkompetenz begleitet.

Die Arbeitsassistenz für schwerhörige und gehörlose Menschen wird in allen Bezirken Kärntens angeboten.

ANGEBOT FÜR SCHWERHÖRIGE UND GEHÖRLOSE MENSCHEN

- > Suchen von neuen Arbeitsplätzen und Sichern von bestehenden Arbeitsplätzen
- > Wir begleiten zu den AMS-Terminen, Vorstellungsgesprächen und auch zu weiteren Institutionen wie z. B. Arbeiterkammer
- > Wir bieten Jobcoaching (JC) für Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder sich in einer Arbeitserprobung befinden. Dies basiert auf Gesprächen zwischen Vorgesetzten, Arbeitskolleginnen/Arbeitskollegen und gehörlosen Klientinnen/Klienten sowie Betriebsversammlungen in Form von Kommunikationsassistenz – im Sinne von Sichern und/oder Erlangen des Arbeitsplatzes.
- > Zusätzlich verfolgen wir den Sensibilisierungsauftrag in Betrieben – indem wir über den Umgang mit Gehörlosen, Gehörlosenkultur, Kommunikation mit Gehörlosen u. a. informieren und aufklären.

WIR KLÄREN AUF

- > Zuschriften vom AMS, Antrag und Bescheide für Notstandshilfe
- > Aufklärung über Mindestsicherung
- > Briefe von Firmen – neue Dienstanweisungen, Briefe von Betriebsräten, Betriebsinformationen allgemein
- > Weiterbildungsmöglichkeiten, Umschulungsmöglichkeiten
- > Pensionsanträge etc.

Wir bieten Unterstützung beim Ausfüllen von Formularen aufgrund der oft fehlenden Schriftsprachkompetenz.

Die Betreuungsintensität bei Hörbeeinträchtigten ist durch eine höhere Erklärungs- und Beratungsarbeit meist größer als bei Hörenden.

Im Vergleich zu Hörenden benötigen hörbeeinträchtigte Menschen meist mehr Unterstützung bei Aktivitäten zur Arbeitssuche.

Soziale Aspekte werden in Zukunft im kleineren Rahmen der Arbeitsassistenz übernommen, wenn diese im direkten Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz stehen. Ansonsten steht die Weitervernetzung zu anderen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern im Vordergrund. \



Arbeitsassistentin
Brigitte Grünanger



Arbeitsassistentin
Jutta Purt



NETZWERK BERUFLICHE ASSISTENZ

JOB COACHING

JOB COACHING

Das Jobcoaching findet branchenunabhängig direkt in Unternehmen in Form von Begleitung am Arbeitsplatz statt. Dabei erfolgt keine fachspezifische Einschulung. Ziel ist eine Verbesserung der Arbeitssituation anhand von lösungsorientierten, maßgeschneiderten Angeboten. In enger Zusammenarbeit mit Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und weiteren Beteiligten wird aktiv und umfassend an Lösungen für Arbeitsplatzadaptierungen, Auftragsklärung, Kommunikation, Sensibilisierung und Arbeitsplatzhaltung gearbeitet. Die Dauer kann bis zu sechs Monate betragen. Intensität und Zeitausmaß des Jobcoachings sind variabel und werden je nach Bedarf abgestimmt. \

DAS ANGEBOT

- > beinhaltet direkte, individuelle Begleitung am und zum Arbeitsplatz.
- > ist für alle Beteiligten kostenlos.
- > beruht auf der Freiwilligkeit aller Beteiligten.
- > ist eine Unterstützung, die eine Verbesserung der Arbeitssituation für alle am beruflichen Integrationsprozess Beteiligten anstrebt.
- > arbeitet mit Unternehmen, benachteiligten und/oder behinderten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und weiteren Beteiligten eng zusammen.
- > geht individuell und flexibel auf Situationen ein.
- > ist branchenunabhängig. \



FACHBEREICHSLEITUNG

DIⁿ Karin Grauf

T: 0463/59 72 63-1005

M: 0650/355 0 111

E: k.grauf@autark.co.at

STANDORTE

- > 9560 Feldkirchen
- > 9620 Hermagor
- > 9020 Klagenfurt am Wörthersee
- > 9800 Spittal an der Drau
- > 9300 St. Veit an der Glan
- > 9500 Villach
- > 9100 Völkermarkt
- > 9400 Wolfsberg

Das Jobcoaching wird vom Sozialministeriumsservice, Landesstelle Kärnten gefördert.

ZIELGRUPPE

Jobcoaching ist eine Dienstleistung für alle Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung, die im Rahmen von NEBA unterstützt werden, sowie für Unternehmen, die benachteiligte und/oder behinderte Arbeitskräfte beschäftigen bzw. beschäftigen wollen. \

DEFINITION JOB COACHING

Jobcoaching ist ein wichtiger Punkt im Prozess der Qualifizierung von Menschen mit Benachteiligungen und/oder Behinderungen am Arbeitsplatz. Es basiert auf den Konzepten des „Supported Employment“. Der aus diesen Konzepten hervorgehende Grundsatz „**erst platzieren** (am Arbeitsplatz) – **dann qualifizieren**“, ist bei schwereren Behinderungsformen ohne konkrete Unterstützungsformen kaum möglich. Deshalb muss der Qualifizierung am Arbeitsplatz ein zentraler Stellenwert im Gesamtsetting der unterstützenden Beschäftigung zukommen. Mit diesem Baustein der Unterstützung beruflicher Integration, der auch Training-on-the-Job genannt wird, sind gemeint: Einarbeitung, Vermittlung arbeitstechnischer Kompetenzen und berufsbezogener Kenntnisse; Organisation von Unterstützungsmöglichkeiten im Betrieb und im sozialen Umfeld; Entwicklung bzw. Bereitstellung geeigneter Hilfsmittel und Strukturierung individueller Qualifizierungs- und Arbeitspläne; direkte bedarfsorientierte Betreuung am Arbeitsplatz, auch präventiv; Unterstützung im Vorfeld zur Erhöhung der Chancen am Arbeitsmarkt.

Training-on-the-Job bedeutet demnach wesentlich mehr als die Vermittlung der auf dem Arbeitsplatz geforderten Techniken und Fertigkeiten und wird durch den so genannten Jobcoach durchgeführt. Dieses Instrument wird im Tätigkeitsbereich der Arbeitsassistenten für Erwachsene und Jugendliche eingesetzt. Es handelt sich um ein sehr wichtiges Werkzeug für die Arbeitsassistenten, aber auch für Betriebe und für Menschen mit Benachteiligungen und/oder Behin-

derungen. Erst durch Jobcoaching erhöhen sich die Chancen einer nachhaltigen Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt.

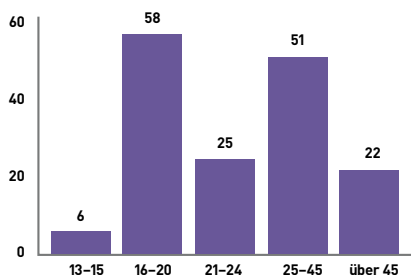
JOB COACHING IST IN FOLGENDEN FÄLLEN FÜR DIE ARBEITSASSISTENZ DA:

- > Unterstützung am Arbeitsplatz – vermittelnde Funktion in:
 - Einarbeitungsphase
 - Stabilisierungsphase
 - Nachbetreuungsphase
- > Training von Arbeitssequenzen
- > Einlernen des Anfahrtsweges zum Arbeitsplatz (Anfahrtswegtraining)
- > Hilfe bei zeitlichen und räumlichen Orientierungsschwierigkeiten am Arbeitsplatz
- > Individuelle Anpassung des Arbeitsplatzes (Arbeitsplatzadaptierung)
- > Hilfestellung in Krisensituationen
- > Abbau von Berührungsängsten und Unsicherheiten aller Beteiligten (soziale Integration)
- > Finden einer Vertrauensperson (Mentoring)
- > Begleitung bei Praktika und Arbeitserprobung (Beobachtung und Rückmeldung)

Oftmals sind es weniger die Arbeitstechniken als die Kenntnis betrieblicher Standards, Verhaltensnormen und Kommunikationsstrukturen, auf die die Jobcoaches ihre Bemühungen ausrichten müssen. \

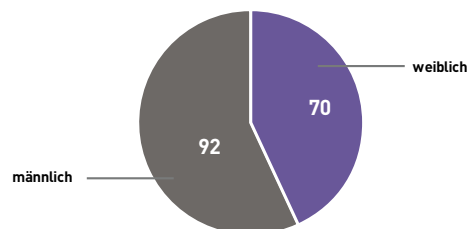
STATISTIK

ALTERSVERTEILUNG DER BETREUTEN KLIENTINNEN UND KLIENTEN



Das Angebot des Jobcoachings nehmen zwar insgesamt mehr Erwachsene als Jugendliche in Anspruch, aber die Zahl der Jugendlichen hat sich gegenüber dem Vorjahr erhöht.

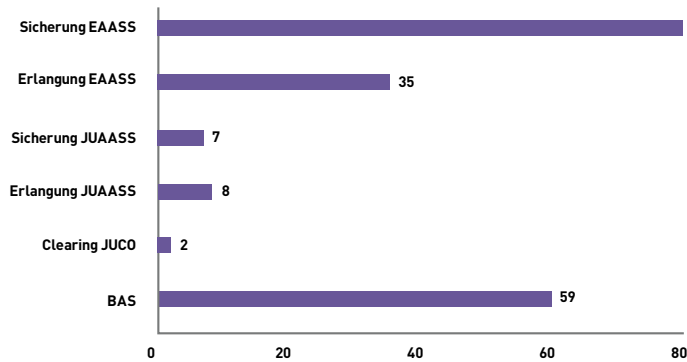
GESAMTZAHL DER BETREUTEN KLIENTINNEN UND KLIENTEN



Im Jahr 2014 wurden 162 Personen im Jobcoaching betreut. Gegenüber dem Vorjahr ist das ein Anstieg von ca. 10 %. Von den 162 Personen waren 57 % männlich und 43 % weiblich.

31

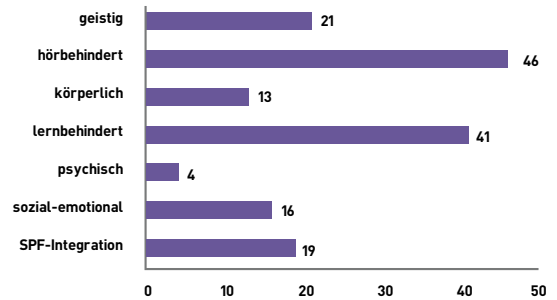
BETREUUNGSERGEBNISSE



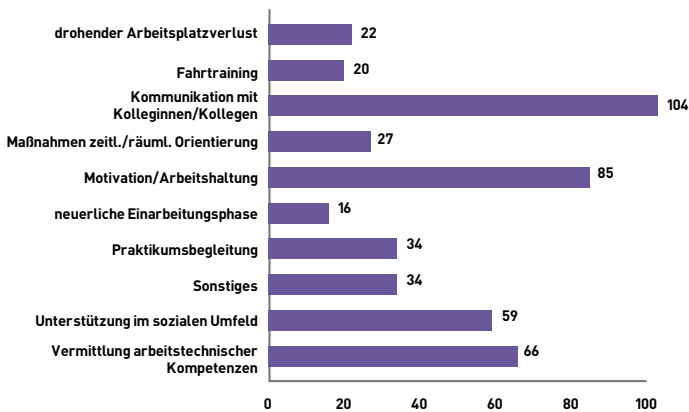
Im Jahr 2014 gab es bei 162 betreuten Klientinnen und Klienten 190 Coachingeinsätze.

ART DER BEHINDERUNG, DIE IM VORDERGRUND STEHT

28,7 % der betreuten Personen sind hörbeeinträchtigt und werden von speziell in der Gebärdensprache ausgebildeten Personen betreut. Tätigkeiten, die besonders am Anfang eines Dienstverhältnisses anfallen, oder neue Aufgabengebiete innerhalb der Firma bedürfen dabei der direkten Unterstützung durch die Jobcoaches. \



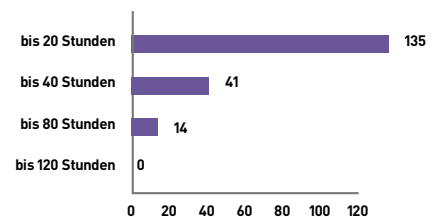
GRÜNDE FÜR COACHINGEINSATZ



Im Mittelpunkt der Qualifizierung und Unterstützung stehen die Klientinnen/Klienten. Aufgabe der Jobcoaches ist es, diese für die am Arbeitsplatz erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten durch Hilfestellungen, Motivationsarbeit und Training von Arbeitssequenzen zu qualifizieren. Die individuellen Fähigkeiten, Neigungen und Interessen der Klientinnen/Klienten müssen ebenso berücksichtigt werden wie deren individuelle Lernformen. Wesentlich wirken auch private Umstände auf die berufliche Integrationsmaßnahme. Für den Jobcoach ist es daher notwendig, Personen des privaten Umfeldes in den Integrationsprozess einzubeziehen. Dementsprechend vielfältig sind die Inhalte und Methoden der Qualifizierung. Sie können im Einzelfall notwendig werden.

DAUER DES JOBCOACHINGS

Intensität und Dauer des Jobcoachings müssen sich an den individuellen Erfordernissen orientieren. Abgeschlossen ist der Prozess der Qualifizierung/Unterstützung, wenn die Klientinnen/Klienten über die erforderlichen Kompetenzen verfügen, um ihre Integration zu sichern, die betrieblichen Arbeitskolleginnen/Arbeitskollegen die ausreichende Bereitschaft und Kompetenz haben, auf Probleme- und Konfliktsituationen zu reagieren, bzw. hinsichtlich der Arbeitsaufgaben und Leistungserwartungen Eindeutigkeit besteht. Die Unterstützung soll schrittweise vermindert und auf jeder Stufe so effizient wie möglich gehalten werden.



WELCHE DATEN SIND ERHEBBAR?

Als Jobcoaches sind wir, wie auch unsere Kolleginnen und Kollegen aus anderen Projekten der NEBA, immer wieder mit persönlichen Schicksalen konfrontiert, die auch über die fassbaren Grenzen des Instruments der Wirkungsorientierung hinausreichen. Es gibt Erfolge und Misserfolge. Aber wie kann man diese messen? Ist eine Lehrvertragsauflösung trotz Jobcoaching wirklich ein Misserfolg oder werden so Klientinnen/Klienten und Betriebe vor einer langen Zeit der Frustration bewahrt? Eröffnet eine nicht bestandene Lehrabschlussprüfung die Möglichkeit, einen Wohnplatz in der Fremdunterbringung zu erhalten?* Ist eine Kündigung oder eine Auflösung eines zwanzigjährigen Arbeitsverhältnisses vielleicht doch besser, als ständig einem unerfüllbaren Leistungsdruck ausgesetzt zu sein?

Immer wieder treten auch Fragen dieser Art in unserer täglichen Arbeit auf. Das Spannungsfeld in unserem Tätigkeitsbereich ist vielfältig und kann nicht als schwarz oder weiß eingeordnet werden. Die Graubereiche überwiegen und immer ist unsererseits das Bestreben da, Farbe in den Alltag zu bringen. Manchmal gelingt es, manchmal nicht so gut, aber immer wird das Beste versucht.

* Die Situation von Lehrlingen einer verlängerbaren Lehre mit Fremdunterbringung gestaltet sich oft schwierig, da Jugendliche nach Erreichen ihres 18. Lebensjahres großteils keine Ansprüche mehr auf Wohnen, Betreuung, psychologische Beratung oder weitere soziale Unterstützung haben.

Einzelne Schicksale lassen sich nicht mit wenigen Punkten formulieren oder ankreuzen. Es bedarf vielmehr des Austausches miteinander, da wir auch an Fallbeispielen immer lernen und viel mitnehmen können. Vielleicht lässt sich dadurch die eine oder andere Situation vermeiden, auf jeden Fall wird die Arbeit an und mit Menschen in ihrer Qualität erhe-

lich gesteigert. Um diese Qualität zu messen, wäre es oft wichtiger, nicht die Zahlen und Kreuzchen zu vergleichen, sondern das Gespräch aufzunehmen, die Hintergründe für das jeweilige Handeln persönlich zu hinterfragen und nicht subjektiv herbeigeführte Korrelationen miteinander zu vergleichen. Oft ergeben zwei Zeilen ein deutlicheres Bild als unzählige Klicks, die rot und grün unterlegt werden.

Erfolg liegt immer im bestmöglichen Resultat für unsere Klientinnen und Klienten. Eine Praktikumsbegleitung ohne daraus resultierendes Dienstverhältnis kann eine motivierende und Sicherheit gebende Erfahrung für den Einzelnen sein. Ebenso kann eine erfolgreich abgeschlossene Lehrabschlussprüfung oder Teilqualifizierung mit Verzicht auf die betriebliche Behaltefrist als gesunde Abgrenzung oder gut durchdachte Entscheidung des jungen Erwachsenen verstanden werden. Wichtig ist, mit Rat und Tat zur Seite zu stehen und beim Abwägen zu unterstützen. Viele Einflussfaktoren, wie familiäres Umfeld, psychosoziale Gegebenheiten, weitere Problemlagen, machen Entscheidungen schwierig. Umso wichtiger wird dadurch ein professioneller Blick von außen mit supervisorischem Charakter. Die Person steht dabei immer im Mittelpunkt. Diese Vorgehensweise bedarf der Zeit, der Geduld und des Feingefühls, das sich nicht immer kategorisieren lässt.

Wir sind immer bestrebt, die Situation für die Beteiligten zu verbessern. Jobcoaching ist unsere Arbeit und vielleicht auch ein wenig Berufung. Doch das Spannungsfeld, in dem wir uns befinden, da wir sehr oft in Krisensituationen zum Einsatz kommen, lässt sich nicht immer klar definieren. Die Wahrheit liegt irgendwo dazwischen. Ein Instrument zur Qualitätssicherung wäre optimiert, wenn es auch für diese Sichtweisen etwas Platz ließe. \

MMag.^a Andrea Hopfgartner



JOBCOACHING FÜR SCHWERHÖRIGE UND GEHÖRLOSE MENSCHEN



Jobcoaching für gehörlose und schwerhörige Menschen beinhaltet die Einarbeitung und die Vermittlung arbeitstechnischer Kompetenzen und berufsbezogener Kenntnisse in österreichischer Gebärdensprache. Jobcoaching für gehörlose und schwerhörige Menschen wird in allen Bezirken Kärntens angeboten.

ZUSAMMENSETZUNG UNSERES ARBEITSBEREICHES

> Wir unterstützen gehörlose und schwerhörige Personen, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder sich in einer Arbeitserprobung befinden. Dies basiert auf Gesprächen zwischen Vorgesetzten, Arbeitskolleginnen/Arbeitskollegen und gehörlosen Klientinnen/Klienten sowie auf Betriebsversammlungen in Form von Kommunikationsassistenten – im Sinne von Sichern und/oder

Erlangen des Arbeitsplatzes.
> Wir unterstützen in der Zeit der Einarbeitungs- bzw. Umschulungsphase.
> Wir führen Motivations- und Feedbackgespräche.

Darüber hinaus verfolgen wir den Sensibilisierungsauftrag in Betrieben – indem wir über den Umgang mit Gehörlosen, Gehörlosenkultur, Kommunikation mit Gehörlosen u. a. informieren und aufklären.

Ein Jobcoach ist während der Einarbeitungsphase, in der Stabilisierungsphase und in der Nachbetreuungsphase für das Unternehmen und für die gehörlosen und schwerhörigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter direkte Ansprechperson. \

Karina Dobner (oben) und Sabine Scheriau (unten)

GEHÖRLOSE MENSCHEN ALS VOLL INTEGRIERTE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

EIN KURZER EINBLICK IN MEINE TÄTIGKEIT ALS JOBCOACH

Die Gebärdensprache ist das Instrument, mit dem gehörlose Personen kommunizieren können. Sehr oft treten aber Kommunikationsprobleme mit hörenden Personen auf, da diese die Gebärdensprache wenig bis gar nicht beherrschen. Dies ist eine der negativen Auswirkungen einer Hörbeeinträchtigung. Es gibt jedoch noch weitere, vor allem auf sozialer und psychischer Ebene. Meist haben gehörlose Menschen bereits von Kindertagen an mit diesen Problematiken zu kämpfen. Es ist

nicht immer einfach, sich voll in die Gesellschaft zu integrieren. Dies gilt in weiterer Folge natürlich auch für den zukünftigen Arbeitsplatz.

Ich als Jobcoach für gehörlose und hörbeeinträchtigte Menschen mit Gebärdensprachkompetenz erlebe immer wieder Sprachbarrieren, Missverständnisse und unpassende Verhaltensauffälligkeiten zwischen gehörlosen und hörenden Mitarbeitenden. Umso wichtiger ist

meine Tätigkeit bei der Einarbeitungsphase an einem neuen Arbeitsplatz eines Nichthörenden. Vorgesetzte und unmittelbar nahestehende Mitarbeitende werden von mir über den Umgang mit Gehörlosen aufgeklärt. Zu berücksichtigende Punkte, die ich immer wieder anmerke, sind z. B. immer mit Blickkontakt zum Gehörlosen, also ihm zugewandt kommunizieren, deutliches Mundbild, d. h. langsame und ebenso deutliche Aussprache verwenden. Um die gehörlose Person „durch Zuruf“ auf sich aufmerksam zu machen, bedient man sich folgender Methoden: leichtes Tippen auf Schulter oder Arm, auf den Tisch klopfen, mit dem Fuß auf den Boden stampfen oder Licht ein- und ausschalten. Dies sind nur einige Behelfe, die es einem hörenden Menschen leichter machen, mit einem gehörlosen Menschen umzugehen bzw. zu kommunizieren. Gehörlose schauen ausschließlich auf den Mund der/des Sprechenden, daher mache ich Hörende darauf aufmerksam, was sie hier beachten müssen, damit für gehörlose Personen keine Sprach- bzw. Verständnisbarrieren auftreten. So ist z. B. Mundablesen nicht möglich, wenn man hinter der vorgehaltenen Hand oder bei schlechter Beleuchtung spricht; außerdem können Bärte die Lippen verdecken und eventuell Piercings, aber auch keine oder zu wenig Lippenbewegungen zu einem Nichtverstehen führen.

Zusätzlich erkläre ich die einzelnen Arbeitsschritte in Gebärdensprache und worauf die/der arbeitende Gehörlose zu achten hat. Weitere Firmenbesuche erfolgen am Anfang in kurzen und später dann in längeren Zeitabständen. Bei diesen Besuchen wird versucht, in Form von Feedbackgesprächen die Arbeitsleistung zu festigen oder gegebenenfalls zu

verbessern. Diese Gespräche geben allen Mitarbeitenden Sicherheit, Vertrauen und Bestätigung.

Zur Nachbetreuungsphase gehören unter anderem gebärdensprachunterstützte AUVA-Unterweisungen (AUVA = Allgemeine Unfallversicherung), Gespräche mit Mitarbeitenden, Schulungen aber auch Beratungsgespräche für Arbeitsplatzadaptierungen mit Vorgesetzten und vieles mehr. Immer wieder positiv erlebe ich, dass sich durch meine Arbeit viele Unsicherheiten und Berührungsängste aller Beteiligten verringern bzw. dass sie verschwinden. Daraus resultierend steigern sich die Leistungen von Gehörlosen. Dies äußert sich etwa im „selbstständigen Sehen anfallender Arbeiten“, im Anbieten ihrer Hilfe bei den Kolleginnen und Kollegen; außerordentlicher Pünktlichkeit und einem verantwortungsbewussten und loyalen Verhalten. Da gehörlose Mitarbeitende aufgrund des „Nichthörens“ nicht so leicht Ablenkungen ausgesetzt sind, ist es ihnen möglich, hochkonzentriert und genau über einen längeren Zeitraum Arbeiten durchzuführen. Dies resultiert aus dem nicht zu unterschätzenden stark ausgeprägten Sehsinn. Diese Genauigkeit wirkt sich absolut vorteilhaft am Arbeitsplatz aus. Meine Erfahrungen als Jobcoach, die auch von diversen Statistiken bestätigt werden, haben gezeigt, dass die Mehrheit von Nichthörenden in den verschiedensten Arbeitsbereichen voll integrierbar sind und ihre Arbeit gerne, konzentriert und genau erledigen. Sie bleiben wie hörende Menschen auch gerne in einem Arbeitsumfeld, in dem sie sich wohl fühlen und ihre Fähigkeiten anwenden und zeigen können. \

Karina Dobner, Jobcoach für schwerhörige und gehörlose Menschen

RESÜMEE

Die Nachfrage nach Arbeitsassistenz ist anhaltend steigend. Wirtschaftskrise, wachsende Anforderungen im Arbeitsleben und schwerwiegende Gesundheitsprobleme drängen besonders Menschen mit Beeinträchtigungen ins gesellschaftliche Abseits. Es ist die Verpflichtung von Gesellschaft, Politik und Wirtschaft, diesen Menschen berufliche und soziale Perspektiven zu ermöglichen und ihnen diesbezüglich die notwendige Unterstützung zu geben. Die Arbeitsassistenz und das Jobcoaching bieten in diesem Kontext konkrete Hilfestellungen für Menschen

mit Beeinträchtigungen an. Durch unser individuelles Unterstützungsangebot ist es auch möglich, individuelle Wege in die Arbeitswelt zu beschreiten. Im Bewusstsein, dass dies nicht immer einfach ist, danke ich all meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich dieser Herausforderung täglich stellen. \

**DIⁱⁿ Karin Grauf
Fachbereichsleitung
Arbeitsassistenz für Erwachsene und Jobcoaching**

35

BERATUNGSSERVICE FÜR UNTERNEHMEN

MENSCHEN MIT BENACHTEILIGUNG UND/ODER BEHINDERUNG ALS WERTVOLLE ARBEITSKRÄFTE ENTDECKEN!

Die Betriebskontakterin als Beratungsservice richtet sich an alle Unternehmen und Institutionen in Kärnten und unterstützt als Schnittstelle zur Wirtschaft alle NEBA-Projekte an allen autArK-Standorten.

Eine zentrale Aufgabe stellt die Sensibilisierung der Betriebe dar, um so Umdenkprozesse in Gang zu bringen. Denn Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung verfügen über ein großes Arbeitskräftepotenzial und stellen somit eine **wertvolle Ressource für die Wirtschaft dar**.

Viele Behinderungsarten führen nicht zwangsläufig zu einer Verminderung der Arbeitsleistung. Gerade deshalb sollten Unternehmen erkennen, welchen Mehrwert eine Anstellung von Mitarbeitenden mit Benachteiligung und/oder Behinderung für den eigenen Betrieb haben kann – in sozialer aber auch wirtschaftlicher Hinsicht.

In Form einer **Beratung** werden **Fragen zur beruflichen Integration** von Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung geklärt und **Beschäftigungsmöglichkeiten** im Betrieb aufgezeigt. Zusätzlich erhalten die Unternehmen einen **aktuellen Überblick über Neuerungen** bei rechtlichen Rahmenbedingungen und Förderungsmöglichkeiten, Unterstützung bei der Personalauswahl und Informationen zur Sicherung von bestehendem Personal, das von Krankheit oder Unfall betroffen ist.

Die mit dem Sozialministeriumservice vereinbarten Wirkungs- und Leistungsziele für das Projekt Betriebskontakte wurden nahezu in allen Bereichen erreicht. In einigen Bereichen sogar überschritten.

AUFGABENPORTFOLIO DER BETRIEBSKONTAKTERIN

- > Vorstellung der kostenlosen NEBA-Angebote
- > Information über Neuerungen und Infoveranstaltungen für das Netzwerk und Interessierte
- > Information von Unternehmen über Möglichkeiten, integrative Lehrlinge zu beschäftigen
- > Forcierung von beruflicher Integration
- > Sensibilisierung auf wirtschaftlichen und sozialen Mehrwert
- > Bündelung von Informationen aus der Wirtschaft und den Institutionen, der Sozialpartnerinnen/-sozialpartner und des NEBA-Projektes, um entsprechende Maßnahmen abzuleiten
- > Gewinnung neuer Firmen für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung und/oder Benachteiligung
- > Erhöhung der Bereitschaft, Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung zu beschäftigen oder Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten
- > Unternehmen auf den CSR-Gedanken sowie die Barrierefreiheit aufmerksam zu machen
- > Vermittlung eines realistischen Bildes der NEBA-Zielgruppe
- > Sensibilisierung speziell für ältere Arbeitnehmende mit Benachteiligung und/oder Behinderung



RÜCKBLICK 2014

Im Jahr 2014 gab es Impulsreferate zum Thema „Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung als Arbeitskräftepotenziale“ an der HTL Wolfsberg und im Rotary Club Wolfsberg.

Durch die Teilnahme an Netzwerktreffen und Veranstaltungen ergaben sich Sensibilisierungsgespräche und wertvolle Kontakte zu Personalverantwortlichen sowie Unternehmerinnen und Unternehmern.

Erste Erfolge zeigten sich daraus durch Multiplikationseffekte, wie z. B. Weiterempfehlungen, Beratungsgespräche, Einladungen zur Präsentation, Mitwirkung bei der Planung und Durchführung von Sensibilisierungsveranstaltungen, die nicht auf Initiative von autArK organisiert und durchgeführt wurden, redaktionelle Beiträge in der Kärntner Wirtschaft.

Ein sehr gutes Kommunikationswerkzeug ist der eigens erstellte Informationsfolder (erste Auflage: August 2014). Mit der Aussendung im zweiten Halbjahr konnten dadurch in kurzer Zeit 1.017 Unternehmen erreicht werden. Die Aussendung an Kärntner

Unternehmen ist ein wichtiger Bestandteil, um entsprechend und flächendeckend Impulse bei der Zielgruppe zu setzen und auf das Beratungsangebot aufmerksam zu machen.

Über das gesamte Jahr 2014 ergaben sich 60 Erstberatungsgespräche und daraus resultierende 47 Jobausschreibungen.

Die meisten Unternehmen investieren gerne Zeit in die Beratung und sind sehr offen im Gespräch. Sie zeigen sich sehr interessiert und erkundigen sich umfassend über dieses Thema. Häufig werden die Arbeitsbereiche (Produktion, Büro ...) gezeigt, um ein genaueres Profil für die Jobinformationen erstellen zu können.

Mit einigen Betrieben entwickelte sich eine sehr gute und laufende Zusammenarbeit, woraus auch hier bereits Multiplikationseffekte entstanden sind.

Auf der neuen Website stehen Informationen zum Thema „Berufliche Integration“ sowie der Folder „Beratungsservice für Unternehmen“ zum Herunterladen zur Verfügung. \\\



BETRIEBS- KONTAKTERIN

Ing.ⁱⁿ Tina Brunner
Rudolfsbahngürtel 2
9020 Klagenfurt am
Wörthersee

T: 0463/59 72 63-1029

M: 0650/355 9 453

E: t.brunner@autark.co.at



37