

# NETZWERK BERUFLICHE ASSISTENZ



**NEBA**

**NETZWERK  
BERUFLICHE  
ASSISTENZ**

## JAHRESBERICHT 2013

**JUGENDCOACHING**

**JUGENDCOACHING FÜR NEETS**

**ARBEITSASSISTENZ FÜR JUGENDLICHE**

**BERUFS-AUSBILDUNGSASSISTENZ**

**ARBEITSASSISTENZ FÜR ERWACHSENE**

**JOB-COACHING**

**BERATUNGSSERVICE FÜR UNTERNEHMEN**

NEBA ist eine Initiative  
des Bundessozialamtes

 [neba.at](http://neba.at)



## INHALT

Vorwort der Geschäftsführung..... 3

### NEBA

**Jugendcoaching** .....4

Ein Projekt stellt sich vor!..... 5

Jugendcoaching für NEETs .....6

Wie läuft Jugendcoaching ab?..... 7

Erfahrungen aus dem ersten Jahr

Jugendcoaching..... 8

**Arbeitsassistenz für Jugendliche**.....10

Rückblick .....11

Schritt für Schritt in die Selbständigkeit.....13

„Wenn sich Herzen öffnen und über

Schatten gesprungen wird“ .....14

### Berufsausbildungsassistenz /

**Integrative Berufsausbildung**.....16

Integrative Berufsausbildung .....17

Berufsausbildungsassistenz (BAS) .....17

Statistik .....18

Resümee.....19

Festakt 10 Jahre integrative Berufsausbildung .....21

**Arbeitsassistenz für Erwachsene** .....24

Resümee.....25

Statistik .....25

Spezialarbeitsassistenz für sehbeeinträchtigte  
und blinde Menschen in Kärnten.....27

Spezialarbeitsassistenz für Menschen mit  
psychischen Erkrankungen in Kärnten .....28

Arbeitsassistenz für schwerhörige  
und gehörlose Menschen .....29

**Jobcoaching** .....30

Definition Jobcoaching .....31

Jobcoaching für schwerhörige  
und gehörlose Menschen .....31

Statistik .....32

### BERATUNGSPROJEKT

Beratungsservice für Unternehmen .....34

#### Impressum:

Herausgeber: autArK Soziale Dienstleistungs-GmbH, Rudolfsbahngürtel 2/2, 9020 Klagenfurt am Wörthersee | Verantwortlich für den Inhalt: Andreas Jesse, MBA | Text: autArK | Grafische Konzeption und Gestaltung: designation – Strategie | Kommunikation | Design, www.designation.at | Fotos: autArK, Günter Jagoutz, Goodluz, Monkey Business Images, privat, KK | Druck: Carinthian Druck  
Stand 04/2014

Gefördert von:



# QUALITÄT VERSUS QUANTITÄT?

## SEHR GEEHRTE LESERIN, SEHR GEEHRTER LESER!

In meinem diesjähriges Vorwort beschäftige ich mich mit einer Entwicklung, deren Rezeptur lauten könnte: „Man ersetze ein ‚l‘ durch ein ‚nt‘, reduziere den Anteil direkter Leistungen durch indirekte und würze mit einem ordentlichen Schuss Datengenerierung. Nach Bedarf Koordinationssitzungen hinzufügen, alles gut durchmischen und fertig ist der Arbeitsauftrag für Integrationsfachkräfte.“

Qualität gibt laut der gültigen Norm zum Qualitätsmanagement an, in welchem Maße zum Beispiel eine Dienstleistung den bestehenden Anforderungen einer Zielgruppe entspricht. In dieser Norm wird weiter ausgeführt, dass durch Meinungsumfragen das subjektive Empfinden dieser Zielgruppe ermittelt werden kann, Merkmale definiert und damit „messbar“ und Bestandteil der Qualität werden. Als Qualität wird also eine Eigenschaft von Produkten oder Dienstleistungen verstanden, bei der die Erfordernisse der Kundinnen und Kunden im Vordergrund stehen.

Quantität wiederum bezeichnet Mengen, Anzahl oder Häufigkeiten von zum Beispiel Vorgängen und findet Ausdruck in numerischen Werten oder der Angabe von Ausmaßen bzw. Verhältnissen.

In der Alltagssprache wird Quantität häufig als Gegenstück zu Qualität verstanden, obwohl Quantität in Wahrheit lediglich die Menge von qualitativen Eigenschaften bezeichnet. Meiner Wahrnehmung nach befinden wir uns derzeit mit der beruflichen Integrationsarbeit in einem mächtigen Spannungsfeld zwischen diesen auf den ersten Blick sehr gegensätzlichen Kräften. Die Integrationsfachkräfte (Assistentinnen und Assistenten) bewegen sich zwischen den Polen „Sollen“, „Wollen“ und „Können“. Das bedeutet, der Markt und damit die Kundinnen und Kunden sollen entsprechend ihren Anforderungen bedient, die vom Unternehmen via Leitbild selbst auferlegten Werte wollen gelebt und die selbstgesetzten sowie fremd vorgegebenen Ziele können immer nur im Kontext mit Fähigkeiten, Kompetenzen und Ressourcen erreicht werden. Das ist der Mix, aus dem die täglichen Herausforderungen bestehen und der sicherlich nur durch persönlichen Einsatz, Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung und eine ordentliche Portion Begeisterung zu bewältigen ist. Dafür spreche ich allen Mitarbeitenden meine Anerkennung und meinen Dank aus. Es ist wahrhaft großartig, was täglich geleistet wird.

Dass Qualität und Quantität eng miteinander in Verbindung stehen, ist jedoch unumstritten. Denn erst Quantifizierung ermöglicht kognitiv gesteuertes

differenziert zielgerichtetes Handeln, im Gegensatz zu intuitiv gesteuertem Handeln. Und beides braucht es. Es ist immer nur eine Frage der anteiligen Mengen, wie folgendes Zitat von Paracelsus zeigt: „Alle Dinge sind Gift, und nichts ist ohne Gift; allein die Dosis macht’s, dass ein Ding kein Gift sei.“

In letztgenanntem Zusammenhang sei mir an dieser Stelle noch ein Gedanke als Anregung zum Nachdenken, gestattet. Ich zitiere Egid Gstättnner in „Die Presse“ vom 17.01.2014, der schreibt: „Seit überall das ‚kompetenzorientierte Qualitätsmanagement‘ wuchert, wird alles schwächer, schlechter, miserabler. [...] Vor lauter Evaluieren und Dokumentieren kommen die Pflegerinnen und Pfleger nicht mehr zum Pflegen, die Lehrer nicht mehr zum Lehren, die Ärzte nicht mehr zum Behandeln, die Wissenschaftler nicht mehr zum Forschen, die Dienstleister nicht mehr zum Dienstleisten, die Katholiken nicht mehr zur Nächstenliebe, die Sozialisten nicht mehr zum Sozialein. [...] Vor lauter Tätigkeitsberichtsschreiben kommen diese Menschen nicht mehr zu den Tätigkeiten, geschweige denn zur Tat.“ Für mich stehen diese Ausführungen synonym für eine Tendenz der „Überverwaltung“ in Institutionen, Behörden und Unternehmen. Der Arbeitsalltag wird immer stärker von Formalismen und Computerarbeit geprägt. Es gibt viele verpflichtend vorgegebene Programme/Systeme/Abläufe, teilweise als Parallelstrukturen, deren Sinnhaftigkeit sowie Nutzen sich nicht immer ganz erschließen lassen und die einen enormen Aufwand verursachen. Neue „elektronische Kommunikations-, Dokumentations- und Datengenerierungsverfahren“ haben die Prozesse zwar genauer, aber auch komplizierter gemacht. Dies hat zur Folge, dass trotz teilweise langer Arbeitstage mit hohem Einsatz die Mitarbeitenden häufig das Gefühl haben, dass zu wenig Zeit für die zu begleitenden Kundinnen und Kunden übrig bleibt. Aber auch die administrative Projektentwicklung wird in Verwaltung, Abrechnung, Dokumentation etc. immer aufwändiger.

Wie schon vorhin mit dem Zitat von Paracelsus erwähnt: „Allein die Dosis macht’s, dass ein Ding kein Gift sei.“ In diesem Sinne vielen Dank an alle Kooperationspartnerinnen und -partner, die uns ihr Vertrauen schenken. Ich freue mich auf eine weiterhin gedeihliche Zusammenarbeit!



**ANDREAS JESSE, MBA  
GESCHÄFTSFÜHRUNG**





**NETZWERK BERUFLICHE  
ASSISTENZ**

## **JUGENDCOACHING**

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 Randgruppen, für die der Zugang zum Arbeitsmarkt immer schwieriger wird.

Die mit 01.01.2013 neu eingeführte NEBA-Dienstleistung Jugendcoaching stellt eine inhaltliche und strukturelle Weiterentwicklung des Clearings dar. Mit Jugendcoaching, das mit Case-Management-Ansätzen arbeitet, soll den oben beschriebenen Entwicklungen entgegengewirkt werden. \

### **JUGENDCOACHING BIETET**

- > Jugendlichen ab dem 9. Schulbesuchsjahr,
- > Jugendlichen außerhalb des Schulsystems ohne Arbeit bzw. Beschäftigung bis zum 19. Lebensjahr und
- > Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf bzw. einer Behinderung bis zum 24. Lebensjahr

am Übergang von der Schule zum Beruf Unterstützung und arbeitet an folgenden Zielsetzungen:

- > Frühzeitigen Schul- und (Aus-)Bildungsabbruch und damit Niedrigqualifikation zu verhindern
- > Jugendliche möglichst bis zu ihrem 19. Lebensjahr im (Aus-)Bildungsbereich zu halten
- > Jugendliche außerhalb von Bildungs- und Qualifizierungssystemen zu reintegrieren bzw. mit ihnen geeignete Perspektiven zu erarbeiten \

### **FACHBEREICHSLEITUNG**

**Mag. Christian Spitaler**

Rudolfsbahngürtel 2  
9020 Klagenfurt am Wörthersee

**T:** 0463/59 72 63-130

**M:** 0650/355 1 355

**E:** [c.spitaler@autark.co.at](mailto: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



# JUGENDCOACHING – EIN PROJEKT STELLT SICH VOR!

Um den Bildungsstand und die Arbeitsmarktchancen von Jugendlichen zu verbessern, ist es notwendig, frühzeitige Ausbildungsabbrüche zu verhindern bzw. Jugendliche an Qualifizierungs- und Ausbildungsangebote heranzuführen.

Gerade in der so schwierigen Phase der Entscheidung über den weiteren Bildungs- und Berufsweg benötigen Jugendliche und ihre Erziehungsberechtigten professionelle Beratung und Hilfestellung. Das Angebot des Jugendcoachings basiert auf dem Prinzip der Freiwilligkeit aller Beteiligten und kann kostenlos in Anspruch genommen werden. Ziel ist es, anhand von Stärken und Fähigkeiten der Jugendlichen die idealen nächsten Schritte zu planen und so den erfolgreichen Übertritt ins zukünftige Berufsleben zu ermöglichen.

Mit dem Jugendcoaching soll außerdem ein wesentlicher Beitrag zur persönlichen und sozialen Stabilisierung von Jugendlichen geleistet werden.

Gerade Probleme wie familiäre Schwierigkeiten, Suchtverhalten, Schulden und Wohnungsprobleme erschweren den Zugang zu höherer Qualifikation. Auch Jugendliche mit Migrationshintergrund, die den österreichischen Arbeitsmarkt und die Ausbildungsmöglichkeiten nicht so gut kennen, und Jugendliche mit Lernschwierigkeiten sollen durch das Jugendcoaching ihre Potenziale gezielter einsetzen lernen. Ziel ist es, mit einer persönlichen Zukunftsplanung einen weiteren Schulbesuch, eine Qualifizierungsmaßnahme oder auch eine Ausbildungschance und ein festes Arbeitsverhältnis zu ermöglichen. Besondere Unterstützung erhalten Jugendliche, die gefährdet sind, die Schule abzubrechen oder keinen Abschluss auf der Sekundarstufe I oder II erlangen zu können, und/oder Unterstützung bei der Lehrstellensuche bzw. beim direkten Berufseintritt durch Übergabe an die zuständigen Stellen (z. B. AMS, Jugendarbeitsassistenten) benötigen.

Oftmals sind es nur vorübergehende Probleme, die zu einer schwierigen persönlichen Situation führen. Manchmal müssen Strukturen im Umfeld geändert und Möglichkeiten für eine positive Bewältigung dieser Probleme oder ein Angebot für besondere Qualifizierungsmaßnahmen aufgezeigt werden. Unter Umständen brauchen die Jugendlichen auch nur mehr Zeit, um Defizite beseitigen zu können oder psychologische Unterstützung, damit das Selbstwertgefühl gestärkt wird.

Die Angebotspalette ist breit und soll auch in vollem Umfang genutzt werden können. Mit Hilfe des Jugendcoachings soll eine Vernetzung von Familie, Schule, Qualifizierungsmaßnahmen und Wirtschaft stattfinden. Dadurch kann jene Unterstützung zum Tragen kommen, die Jugendliche in dieser zeitlichen Übergangsphase benötigen, um eine erfolgreiche persönliche Zukunftsplanung umsetzen zu können. autARK ist in Kärnten zuständig für die Umsetzung von Jugendcoaching in Neuen Mittelschulen, Hauptschulen, Polytechnischen Schulen, Sonderschulen und landwirtschaftlichen Fachschulen. \



## JUGENDCOACHING FÜR NEETS

NEET bedeutet not in education, employment or training. NEETs sind also Jugendliche die sich weder in Ausbildung noch in Beschäftigung oder Qualifizierung (Training) befinden. Fast 80.000 Jugendliche in Österreich sind laut der „Studie zur Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe NEET, die 2013 im Auftrag des BMASK durchgeführt wurde, in einem NEET-Status, Tendenz steigend. Neben den hohen ökonomischen Kosten, die durch diese Gruppe verursacht werden, besteht vor allem auch durch die sozialen und gesellschaftlichen Folgen absoluter Handlungsbedarf.

In Kärnten wird vom Bundessozialamt speziell für NEETs ein eigenes Jugendcoachingprojekt angeboten, das von autArK gemeinsam mit Jugend am Werk Kärnten und Jugend am Werk Steiermark umgesetzt wird.

Vielfach werden Jugendliche unterstützt, die nach der Pflichtschule oft jahrelang erfolglos versucht haben, beruflich Fuß zu fassen und manchmal auch

bereits eine lange „Maßnahmenkarriere“ hinter sich haben und dementsprechend frustriert, demotiviert und perspektivlos sind. Persönliche Probleme und oft auch fehlender sozialer Rückhalt wirken sich zusätzlich negativ aus.

Ziel ist es, mit diesen Jugendliche realisierbare persönliche und auch berufliche Perspektiven zu erarbeiten und sie im nächsten Schritt an geeignete Maßnahmen/Angebote heranzuführen. Die Zusammenarbeit mit Jugendwohlfahrt, offener Jugendarbeit (Jugendzentren etc.), Bewährungshilfe, Justizanstalt etc. spielt dabei eine wichtige Rolle. In Kooperation mit regionalen Organisationsstrukturen, z. B. Gemeinden und Vereinen, und Öffentlichkeitsarbeit in regionalen Medien sollen jene Jugendlichen erreicht werden, die „zu Hause sitzen“.

Durch einen nachgehenden Ansatz, einen niederschweligen Zugang und durch Beziehungsangebote soll Jugendlichen der Weg zum Jugendcoaching erleichtert werden. \

# 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.

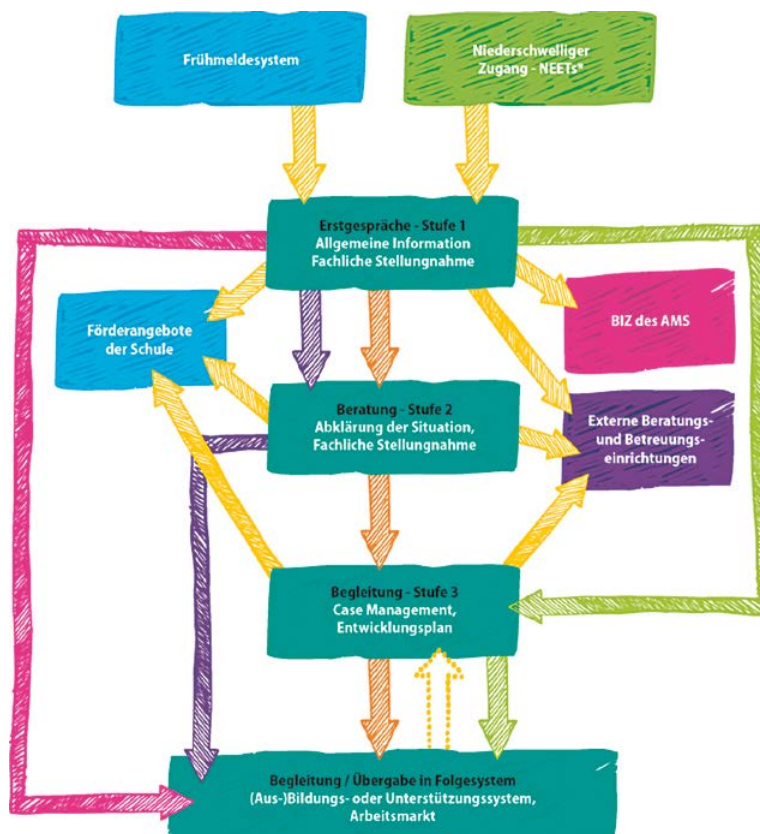
Sollte mehr Unterstützung notwendig sein, so kann ein Übertritt in Stufe 2 oder Stufe 3 erfolgen.

**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 ebenfalls 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 AUS DEM ERSTEN JAHR JUGENDCOACHING

Jugendcoaching startete mit 01.01.2013 in Kärnten und wird seit diesem Zeitpunkt auch flächendeckend in ganz Österreich von unterschiedlichen Trägerinnen und Trägern angeboten. Das Projekt Clearing wurde mit der Einführung von Jugendcoaching eingestellt, wobei im ersten Halbjahr noch etliche Clearingfälle zu Ende geführt wurden. Jugendcoaching knüpfte an die bereits vorhandenen regionalen Netzwerke und Kooperationen an, wodurch ein fließender Übergang von Clearing zu Jugendcoaching gewährleistet werden konnte. Durch intensive Vernetzungs- und Öffentlichkeitsarbeit ist es sehr rasch gelungen, das Angebot des Jugendcoachings an die Jugendlichen heranzutragen und die Arbeit aufzunehmen.

Am Übergang Schule/Beruf steht nach wie vor vielfach die Frage „Was soll ich nach der Schule machen?“ im Mittelpunkt. Mittels Case-Management-Ansatz wird versucht, ein differenziertes Bild der Themen und Problemlagen der Jugendlichen zu zeichnen und dementsprechend priorisiert vorzugehen. Dabei spielt auch das Erarbeiten von gemeinsamen Zielen (Teilzielen) eine wesentliche Rolle.

## **PROBLEMLAGEN/THEMEN VON JUGENDLICHEN IM JUGENDCOACHING (AUSZUG):**

- > Perspektivlosigkeit hinsichtlich der weiteren beruflichen Zukunft
- > Schulverweigerung, Leistungsüberforderung, Nachhilfebedarf
- > Notwendige psychotherapeutische/psychologische Unterstützung
- > Probleme im familiären Umfeld (Scheidung, Gewalt, Alkohol, Vernachlässigung/Überbehütung etc.)
- > Psychische und psychiatrische Themenstellungen (Depression, Borderline, Schizophrenie, Magersucht, Zwänge, Sozialphobie, sexueller Missbrauch, ADHS, Traumata etc.) im Kontext mit beruflichen Perspektiven
- > Sozial-emotionale Themenstellungen, Verhaltensauffälligkeiten, Mobbing, Messie-Problematiken etc.
- > Körperliche Erkrankungen (Adipositas, Herzfehler, Krebs etc.)
- > Unterschiedliche Arten der Beeinträchtigungen (körperliche, Sinnes-, kognitive etc.)
- > Mangel an Deutschkenntnissen trotz jahrelanger Beschulung (Migrantinnen und Migranten / 15,5 % mit Erstsprache nicht Deutsch)

Im Jahr 2013 traten vorwiegend jene Jugendlichen an das Jugendcoaching heran die einen sonderpädagogischen Förderbedarf (51,1 %) und/oder eine soziale Beeinträchtigung (32,6 %) und /oder eine intellektuelle Beeinträchtigung (23,6 %) aufweisen. Letztendlich sind diese drei Beeinträchtigungsarten in allen drei Jugendcoachingstufen sehr deutlich vorrangig vorhanden.

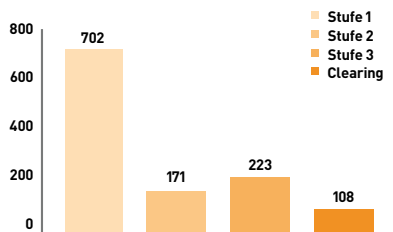
Jugendcoaching betrachtet den Gesamt(problem-)kontext, in dem sich Jugendliche befinden, da dieser immer in allen „Dingen“ mitschwingt. Oft benötigt es eine Vorabbearbeitung und/oder begleitende Unterstützung bei individuellen Problemlagen. Nur so können nachhaltig geeignete Wege in Ausbildung und/oder Arbeit gefunden werden. Wichtig zu erwähnen ist, dass Jugendcoaching bei Themen, die spezialisierte professionelle Unterstützung benötigen, zu den entsprechenden Ansprechpartnerinnen und -partnern bzw. zuständigen Stellen vernetzt. Wesentlich dabei ist, dass benötigte Unterstützungsangebote dann auch unmittelbar zur Verfügung gestellt werden können, was leider nicht immer der Fall ist. Jugendcoaching bewegt sich also permanent im Spannungsfeld zwischen Notwendigkeiten und Bedürfnissen der Jugendlichen und einer beschränkt vorhandenen, regional sehr unterschiedlichen Angebotslandschaft. Eine der größten Herausforderungen ist es auch, die jeweiligen Systeme mit ihren Angeboten so zu koordinieren, dass für die Jugendlichen das Bestmögliche erreicht wird. Jugendcoaching sieht sich unter anderem als Sprachrohr für das, was es benötigt, um auch jugendlichen Randgruppen Perspektiven in einer leistungsorientierten Gesellschaft zu geben.

Jugendcoaching geht dorthin, wo sich Jugendliche befinden. In einigen Schulen oder Jugendzentren werden regelmäßig Sprechstunden vor Ort angeboten, um Jugendliche möglichst niederschwellig erreichen zu können. Auch durch eine regelmäßige Teilnahme an Schul- oder Plattform- bzw. Jugendkulturveranstaltungen wird der direkte Kontakt zu Jugendlichen bzw. oft auch zu ihren Bezugspersonen hergestellt.

Speziell in den Schulen wird Jugendcoaching auch von den Lehrerinnen und Lehrern als zusätzliche Unterstützung sehr gut angenommen. Neben Erarbeitung von beruflichen Perspektiven geht es auch darum, einen drohenden Schulabbruch bzw. negativen Schulabschluss bestmöglich zu verhin-

dem. Dabei wird in enger Zusammenarbeit mit dem schulinternen Hilfesystem, z. B. Schulpsychologie und Schulsozialarbeit, gearbeitet. Ziel dabei ist es, durch ein abgestimmtes Hand-in-Hand-Arbeiten den Jugendlichen und oft auch ihrem sozialen Umfeld ein deutliches Mehr an Unterstützung zukommen zu lassen. Durch systemübergreifendes Arbeiten kann Know-how gebündelt und effektiver eingesetzt werden. Seitens der Schule wird stets darauf hingewiesen, dass es wichtig wäre, wenn Jugendcoaching bereits früher ansetzen könnte, z. B. ab dem 8. Schulbesuchsjahr, damit besser präventiv gearbeitet werden kann.

### EINTRITTE 2013 IN DAS JUGENDCOACHING UND CLEARINGS, DIE ZU ENDE GEFÜHRT WURDEN

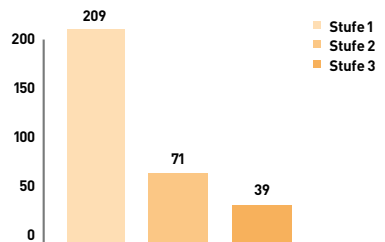


Speziell bei Jugendlichen wurde festgestellt, dass es sich hier tendenziell um Jugendliche handelt, die bereits volljährig sind bzw. kurz vor der Volljährigkeit stehen und oft schon unterschiedliche Unterstützungs- bzw. Maßnahmenangebote hinter sich haben. Mit der Volljährigkeit fallen leider viele soziale Fangnetze wie z. B. Jugendwohlfahrtsmaßnahmen weg. Zumeist können die ohnehin oft brüchigen familiären Beziehungen kaum ausreichende Unterstützung geben, dadurch sind viele Jugendliche auf sich allein gestellt. Mehrdimensionale Problemlagen machen einen raschen beruflichen Einstieg oft unmöglich. Bei gleichzeitiger Sorge hinsichtlich Abdeckung der Grundbedürfnisse müssen die jeweiligen Hemmnisse oft Schritt für Schritt bearbeitet werden, was Zeit und spezielle Vorgehensweisen bedarf.

Auch an der Schnittstelle hin zur Haftentlassung unterstützt Jugendcoaching gemeinsam mit der Bewährungshilfe und dem Sozialen Dienst der Justizanstalt Jugendliche beim Wiedereinstieg in Gesellschaft und Arbeitswelt. Gegen Ende der Haft wird bereits mit der Erarbeitung von relevanten Schritten und Perspektiven begonnen, damit sie sich auf das „Leben danach“ bestmöglich vorbereiten und konkrete Anknüpfungs- bzw. Ankerpunkte finden.



### EINTRITTE 2013 IN DAS JUGENDCOACHING FÜR DIE ZIELGRUPPE NEETS



Das Jahr 2014 steht ganz im Zeichen der weiteren Optimierung des Angebots, dazu gehört auch die Rückmeldung von Versorgungslücken an die jeweiligen Systemverantwortlichen. \\\



## NETZWERK BERUFLICHE ASSISTENZ

# ARBEITSASSISTENZ FÜR JUGENDLICHE

Mit Einführung des Jugendcoachings am 01.01.2013 ist die Arbeitsassistenz für Jugendliche ein eigenständiges Projekt. 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 (sonderpädagogischer Förderbedarf, ASO Lehrplan)
- > Körperlicher, Sinnes- oder geistiger Behinderung
- > Sozialem und/oder emotionalem Handicap
- > Psychischer Erkrankung
- > Arbeitslose Jugendliche aus obiger Zielgruppe
- > Lehrabbrecherinnen und Lehrabbrecher aus obiger Zielgruppe \

### FACHBEREICHSLEITUNG

**Mag.<sup>a</sup> Barbara Wrulich**

Rudolfsbahngürtel 2  
9020 Klagenfurt am Wörthersee

**T:** 0463/59 72 63-118

**M:** 0676/721 1 494

**F:** 0463/59 72 63 - 63

**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

Nach der Trennung von Jugendcoaching und Arbeitsassistenten für Jugendliche mit 01.01.2013 wurde mit dem Team in einer Arbeitsgruppe und einer Teamklausur ein neues Konzept erstellt, um sich nach der Trennung sowohl als Team als auch inhaltlich neu zu positionieren. Einzelne Bereiche wurden geschärft und weiterentwickelt.

Im Jahr 2013 wurden von der Arbeitsassistenten für Jugendliche insgesamt **423 Klientinnen und Klienten** in den Maßnahmen Beratung, Erlangung und Sicherung betreut.

Etwa zwei Drittel der von uns 2013 betreuten Jugendlichen waren Burschen. Rückschlüsse auf den hohen Burschenanteil in der Betreuung lassen die Schülerinnen- und Schülerzahlen der Sonderschulen und des Polytechnischen Lehrgangs in Kärnten zu (Quelle: Statistik Austria). Speziell in diesen Schulformen befanden sich 2011/2012 deutlich mehr Burschen als Mädchen. In den Fachberufsschulen finden sich 64% Männer und 36% Frauen, d. h. dass auch in der freien Wirtschaft zwei Drittel männliche und nur ein Drittel weibliche Lehrlinge beschäftigt sind.

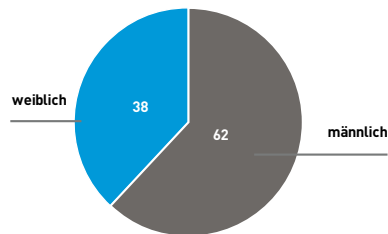
*Das Bildungsniveau ist in Ö in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen und Frauen haben davon stärker profitiert als Männer. Burschen sind in Sonderschulen (2/3) sowie in Hauptschulen überrepräsentiert, in Maturaklassen unterrepräsentiert. [...] Burschen sind häufiger unter den „Sitzenbleibern“. Von der Volksschule bis hin zur höheren Schule liegt die Misserfolgsquote der Burschen rund um ein Drittel höher.*

[lise.univie.ac.at/artikel/geschlechtssensible%20Schule.doc](http://lise.univie.ac.at/artikel/geschlechtssensible%20Schule.doc),  
BMBWK Abt. Z/12 (Guggenberger)

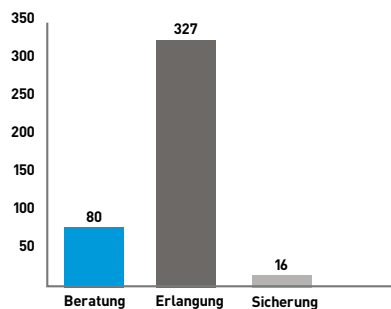
Der überwiegende Teil der betreuten Jugendlichen (ca. 87%) befindet sich in dem Alterssegment von 15 bis 20 Jahren und nimmt die Dienstleistungen der Arbeitsassistenten für Jugendliche in Anspruch.

*[...] Für 2013 rechnet das Arbeitsmarktservice mit der zweithöchsten Arbeitslosenquote (7,6 Prozent) seit mehr als 60 Jahren. Nur 1953 lag die Quote mit 8,7 Prozent höher. In absoluten Zahlen waren 2013 im Jahresdurchschnitt 360.723 Personen ohne Job (+10,2 Prozent) – so viele wie noch nie in der Geschichte der Zweiten Republik. [...] Die schwächelnde Konjunktur belastet weiterhin den heimischen Arbeitsmarkt. Die Arbeitslosenquote nach nationaler Definition schnellte per Ende Dezember im Vergleich zum Vorjahresmonat um 0,9 Prozentpunkte auf 9,5 Prozent. Die Zahl der Arbeitslosen stieg um 11,9*

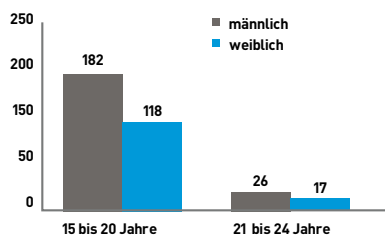
## GESCHLECHTERVERTEILUNG



## GESAMTZAHLN DER BETREUTEN KLIENTINNEN UND KLIENTEN



## ALTERSVERTEILUNG 2013



*Prozent auf 361.279 Personen an. Das sind um 38.298 Menschen mehr als vor einem Jahr. [...]*

*Fast die Hälfte der Arbeitslosen im Dezember hat laut AMS nur die Pflichtschule abgeschlossen. [...]*

*Bei den Jungen (unter 25 Jahre) gab es einen Anstieg von 6,5 Prozent auf 51.626 Betroffene. Deutlich schwieriger gestaltet sich auch die Suche nach einer Lehrstelle. Die Differenz zwischen Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen („Lehrstellenlücke“) erhöhte sich im Dezember im Vergleich zur Vorjahresperiode um 968 auf 3.345.*

[http://www.salzburg24.at/arbeitslosenzahlen-2013-auf-rekordhoch/apa-s24\\_1316280526](http://www.salzburg24.at/arbeitslosenzahlen-2013-auf-rekordhoch/apa-s24_1316280526)

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. Für Jugendliche mit Beeinträchtigungen ist es besonders schwierig, einen Lehr-, 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, seinen Lebensunterhalt zu verdienen, sondern sie ermöglicht ein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben. Der Wunsch, dies zu erreichen, ist auch bei Jugendlichen mit Beeinträchtigungen unverändert hoch!

### DIE KÄRNTNER WIRTSCHAFT IST EIN WICHTIGER KOOPERATIONSPARTNER

Ohne entsprechende Kommunikation bzw. die Möglichkeit von Betriebspraktika wäre eine berufliche Integration von Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderungen und Benachteiligungen kaum möglich. Nur so gelingt es, Vorurteile und Berührungspunkte weitestgehend abzubauen!

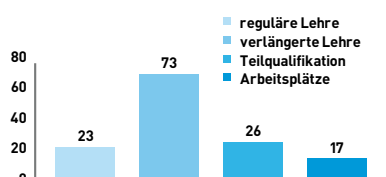
#### 2013 wurden 327 Erlangungen, 16 Sicherungen und 80 Beratungen durchgeführt.

Trotz Wirtschaftskrise, regional unterschiedlicher Förderhöhen und Förderzeiträume und der Neupositionierung des Teams und der Inhalte, konnten **139 Jugendliche erfolgreich auf den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden!**

Die **Vermittlungen** gliedern sich in:

- > 23 reguläre Lehre
- > 17 Arbeitsplätze
- > 73 verlängerte Lehre
- > 26 Teilqualifizierungen

### ERFOLGREICHE VERMITTLUNGEN AUF DEN ERSTEN ARBEITSMARKT



71 % aller Vermittlungen in Ausbildungsverhältnissen münden in eine **Integrative Berufsausbildung**. Somit hat diese Ausbildungsform eine enorm wichtige arbeitsmarktpolitische Relevanz!

In 16 Fällen konnte ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis, das gefährdet war, durch die Arbeitsassistenz erhalten werden.

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

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

Aufgrund dieses Ist-Zustandes werden in der Arbeitsassistenz für Jugendliche vorwiegend Klientinnen und Klienten beraten/betreut, die im Jugendcoaching und in 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 des Jugendlichen einzugehen, berufliche Perspektiven aufzuzeigen und die Umsetzung zu unterstützen.

**Firmenkontakte und Praktika** sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit.

Ohne den intensiven persönlichen und verlässlichen Kontakt der Jugendarbeitsassistentinnen und Jugendarbeitsassistenten mit den Firmen in ihrer Region wären viele Praktika nicht möglich und somit würde sich die Vermittlung auf den ersten Arbeitsmarkt erheblich erschweren.

Denn hauptsächlich gelingt 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?), um wichtige Erfahrungen zu sammeln, als auch die Unternehmen die Möglichkeit zu prüfen, ob die Jugendlichen in ihren Betrieb passen.

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

# SCHRITT FÜR SCHRITT IN DIE SELBSTÄNDIGKEIT

Anita fand den Weg zu autArK erstmals im Jahre 2008, wo sie ein Clearing absolvierte. Ergebnisse im Clearing zeigten, dass eine Anlehrausbildung zu diesem Zeitpunkt das geeignetste Instrument zur beruflichen Integration für Anita war. Nach Abschluss des Clearings konnte Anita im Zuge einer Beratung geholfen werden, einen Anlehrplatz im „Sozialpädagogischen Zentrum des Landes Kärnten“ in Klagenfurt zu finden. Da Anita immer schon gerne gekocht hatte, bekam sie die Möglichkeit, ihre Anlehre in der Küche des „Sozialpädagogischen Zentrums“ zu meistern. Als Anita im Jahre 2012 nach Abschluss ihrer Anlehre wiederum autArK aufsuchte, fiel zuallererst ein top Zeugnis auf, worin ihre schulischen Leistungen wie folgt beschrieben wurden: „Deutsch – sehr gut, Mathematik – sehr gut, Arbeitshaltung – sehr gut, Mappenführung – sehr gut.“ Es dauerte jedoch einige Gesprächstermine, Firmenvorstellungsgespräche und Betriebspraktika, bis bei der Firma „Die Feine Küche Kulterer“ ein dreimonatiges Arbeitstraining mit Hilfe des AMS Klagenfurt organisiert werden konnte. Ziel seitens der Arbeitsassistentz für Jugendliche war es vorerst, Anita für die Arbeitswelt im Küchen- und Gastrobereich fit zu machen beziehungsweise sie so weit auf den vielfach prognostizierten Leistungsdruck

der freien Wirtschaft vorzubereiten, dass sie ihm auch standhalten kann. In Absprache mit der Arbeitsassistentz für Jugendliche bot Adolf Kulterer aufgrund von Anitas sehr guter Arbeitshaltung im Anschluss an das Arbeitstraining eine integrative Berufsausbildung in Form einer Teilqualifizierung an. In einem gemeinsamen Gespräch mit Anita, Anitas Mutter, Adolf Kulterer und der Arbeits- und Berufsausbildungsassistentz wurden dann die genauen Details rund um die Lehrvertragsanmeldung besprochen. Anita bekam somit die Chance einer Lehrausbildung mit Berufsschulbesuch und kann sich somit für ihren weiteren beruflichen Werdegang bestmöglich qualifizieren. \

**Mag. Werner  
Weratschnig  
Arbeitsassistent für  
Jugendliche**



## **Herr Kulterer, wie haben Sie Frau Mikic kennen gelernt?**

Es hatte mit ihr und dem Betreuer ein sehr langes und intensives Vorbereitungsgespräch gegeben, dass wichtigste dabei war, dass sie sich selbst auch einbringen konnte und nicht von allen nur bevormundet wurde. Selbst sprechen dürfen und lassen ist sehr wichtig.

## **Wie war das Schnuppern in Ihrer Firma?**

Beim Schnuppern hat sie sich besonders flink und geschickt angestellt.

## **Warum hat Frau Mikic eine Chance zur Ausbildung in Ihrer Firma bekommen?**

Das Thema war, sie wollte selbst etwas schaffen. Sie versteht die Grundregeln in der Küche von Arbeit, Arbeitssicherheit, Hygiene etc.

## **Wo liegen die Bereicherungen für Ihr und die Herausforderungen in Ihrem Unternehmen?**

Das zu verstehen und zu akzeptieren, wie sie war, ihre Stärken zu fördern, ihre Schwächen für sie unbewusst auszumerzen. Sie wurde sofort voll in das Team aufgenommen, war nie auf der Ersatzbank.

## **Waren Vorurteile von Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern vorhanden, wenn ja, wie konnten diese abgebaut werden?**

Diese waren nie vorhanden. Sie wurde sofort von der großen Familie aufgenommen und hatte sofort ihre Förderer.

## **Wie ist die Integration in Ihrem Unternehmen gelungen?**

Sie so anzuerkennen, wie sie war. Jetzt wurde aus dem grauen Entlein ein Schwan: Führerschein geschafft, erste Schulklasse absolviert, selbstbewussteres Auftreten, Make-up etc.

## **Ist dies ein wichtiges Projekt – wie haben Sie die Zusammenarbeit empfunden?**

Sehr wichtig, die Jugendlichen müssen raus aus dem geschützten Bereich, sie wollen eine andere Luft schnuppern, sich beweisen und an ihren Aufgaben wachsen. Es gelingt nicht immer bei allen, aber jeder hat eine Chance verdient. \

**Adolf Kulterer  
Feine Küche Kulterer GmbH**

# 13

# „WENN SICH HERZEN ÖFFNEN UND ÜBER SCHATTEN GESPRUNGEN WIRD“



Sandro startete nicht gerade mit den besten Voraussetzungen sein Leben.

Er leidet unter einer spinalen Muskelatrophie, was ihm das Gehen, selbständige Sitzen, Ändern der Körperposition oder das Essen unmöglich macht. Durch diese angeborene Muskelschwäche ist Sandro ständig auf Hilfe angewiesen. Er sitzt in einem Rollstuhl, kann jedoch nur seine Finger bewegen. Für uns ganz banale Bewegungen, wie sich den Kopf zurechtzurücken oder sich zu kratzen, sind für Sandro nicht möglich. Nach ca. fünf Stunden Sitzen im Rollstuhl braucht seine Muskulatur eine Ruhephase von ca. einer halben Stunde, bevor er wieder in den Rollstuhl gehoben werden kann. Er ist ständig auf eine persönliche Assistenz, die ihm seine Hände und Muskulatur ersetzen, angewiesen. Die Assistenz reicht ihm z. B. auch eine spezielle Computertastatur, mit der er sehr gut umgehen kann.

Ich lernte Sandro noch im Rahmen eines Elternabends an der Hauptschule kennen und er und seine Familie entschlossen, sich mit autArK gemeinsam „auf die berufliche Reise“ zu begeben.

Er ist ein fröhlicher und kommunikativer Jugendlicher und geht mit einer positiven Einstellung durchs Leben. Sandro ist intellektuell normal entwickelt und hat seit Juli 2013 einen positiven Hauptschulabschluss.

Ursprünglich war ein weiterer Schulbesuch angedacht, da Sandro die kognitiven Voraussetzungen dafür mitbringen würde. Doch Sandro entschied sich nach einem Praktikum für eine Lehre als Bürokauf-

mann. Und wer Sandro kennt, weiß von seinem enormen Durchsetzungsvermögen. Wenn er einen Entschluss gefasst hat, kann ihn niemand davon abhalten. Und das ist auch gut so.

Er selbst und seine Familie fragten beim Autohaus Kahlhofer in seinem Heimatort Paternion nach, ob sie ihn als Lehrling nehmen würden. Ich habe diese Firma auch in guter Erinnerung, da bereits einer meiner „Schützlinge“ eine integrative Lehre als Kfz-Techniker positiv absolvierte. Josef Kahlhofer war sehr berührt von Sandros Schicksal. Ich klärte ihn über die Ausbildungsformen und -förderungen auf. Die persönliche Assistenz am Arbeitsplatz übernimmt sein Patenonkel. Da die beiden sich von klein auf kennen, sind sie ein eingespieltes Team.

Wir mussten Sandro von der „verlängerten“ Lehre erst überzeugen. Er wollte ganz regulär eine dreijährige Ausbildung machen, wäre aber rein körperlich überfordert gewesen. Mit dieser Ausbildungsform teilt er einfach seine Arbeitszeit von drei auf vier Jahre auf. Es war ein sehr berührender Moment, als wir alle zusammensaßen und den Lehrbeginn im Sommer 2013 fixierten. Ich weiß nicht, ob die Mutter, Josef Kahlhofer oder ich am meisten gerührt waren. Sandro strahlte und wirkte sehr „cool“. \

**Janette Oberscheider, BEd**  
**Arbeitsassistentin für Jugendliche**



Seit 01.08.2013 absolviert Sandro eine verlängerte Lehre zum Bürokaufmann. Wie es ihm dabei ergeht, berichtet sein Chef im folgenden Beitrag:

Sandro Herfort (15) hat eine trendige Frisur, coole Klamotten und einen Rollstuhl. Er besucht die Berufsschule und arbeitet als Bürolehrling im Autohaus Kahlhofer in Paternion. Er kann weder gehen, stehen, frei sitzen noch zugreifen, da er an einer Muskelschwäche leidet. Sein Onkel und Betreuer, Josef Herfort, begleitet ihn stets, um ihm im Alltag zu helfen. Nach erfolgreichem Zu- und Umbau des Firmengebäudes reifte der Wunsch, einem Menschen, der im Leben benachteiligt ist, die Chance zu geben, einen Arbeitsplatz zu haben. Bald darauf fragten Sandros Eltern, ob ein Ausbildungsplatz frei wäre. Anfangs hatten alle Angst, wie sie mit ihm umgehen sollen. Dies hat sich schnell gelegt. Mittlerweile ist Sandro ein wertvolles Mitglied des Teams. Sein Aufgabenbereich umfasst hauptsächlich Computerarbeiten. Josef Herfort hilft ihm dabei, die Arbeitsunterlagen bereitzulegen, die Tastatur zu richten oder seine Sitzposition zu ändern. Sandro trifft man aber auch auf dem Weg zur

nahegelegenen Bank oder Poststelle, wo er Dienstliches erledigt. Wie in einem normalen Arbeitsprozess muss Sandro auch aus Fehlern lernen und mit Kritik umgehen können. Er ist ein Jugendlicher und hat wie alle anderen Stärken und Schwächen.

Die Einstellung von Sandro als Bürolehrling ist ein voller Erfolg. Er ist sehr bemüht, die Mitarbeiter haben ihn sehr gut aufgenommen und viele Kunden kennen ihn schon, da sein Arbeitsplatz sehr zentral ist. Insgesamt gesehen ist er eine Bereicherung für die ganze Firma. \\\

**Ingrid und Josef Kahlhofer**  
**Autohaus Kahlhofer, Paternion**

15



## NETZWERK BERUFLICHE ASSISTENZ

# NEBA

## BERUFGAUSBILDUNGSASSISTENZ/ INTEGRATIVE BERUFGAUSBILDUNG

### ANGEBOT

Die Berufsausbildungsassistenz (BAS) bietet eine umfassende Unterstützung auf dem Weg ins Berufsleben. Das beginnt mit der richtigen Berufswahl, der Hilfe beim Lernen der Ausbildungsinhalte und endet mit einem erfolgreichen Abschluss. Beratung und Unterstützung gibt es aber auch für die Betriebe, die Jugendliche 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 Jugend Coaching eine berufliche Eingliederung nach § 8b BAG vorsieht. \

### FACHBEREICHSLEITUNG

**Mag.<sup>a</sup> Gertrud Tschuk**

**T:** 0463/59 72 63-270

**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 BERUFSAUSBILDUNG

Eine fundierte Berufsausbildung ist eine wichtige Grundlage, um in der Arbeitswelt Fuß zu fassen. Damit auch Jugendliche mit ungünstigen Einstiegschancen eine Lehre absolvieren können, wurde 2003 in Österreich in § 8b BAG (Berufsausbildungsgesetz) die Möglichkeit, eine integrative Berufsausbildung zu absolvieren, verankert. Vorerst befristet, nach einer Evaluierung 2006 seit 2008 unbefristet, 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 der Lehrzeit (§ 7 Abs. 1 lit. b) längere Lehrzeit vereinbart werden. Die Lehrzeit kann um bis zu zwei Jahre verlängert werden, 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 Kenntnis-



se 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. \

## BERUFSAUSBILDUNGSASSISTENZ (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 in § 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) \

# 17

# STATISTIK

## ENTWICKLUNG DER INTEGRATIVEN BERUFSAUSBILDUNG (IBA) IN KÄRNTEN

2013 sank in Kärnten die Gesamtlehrlingszahl gegenüber 2012 um 4,6%. (Quelle: WKO Lehrlingsstatistik 2013)

Bei der integrativen Berufsausbildung gab es in Kärnten einen Zuwachs von 12,6%. Daraus ist ersichtlich, dass immer mehr junge Menschen einer regulären Lehre nicht gewachsen sind – mit entsprechender Unterstützung, wie sie die integrative Berufsausbildung bietet, wird ihnen der Einstieg ins Berufsleben ermöglicht.

## GESAMTZAHLN DER BETREUTEN LEHRAUSBILDUNGEN

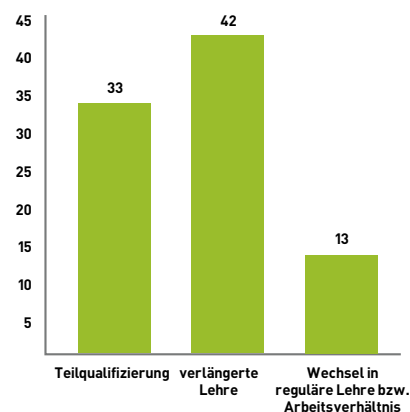
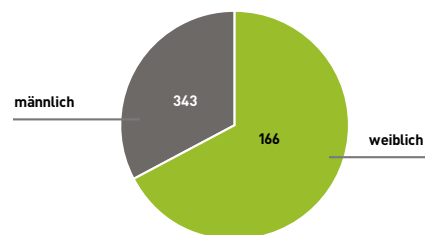
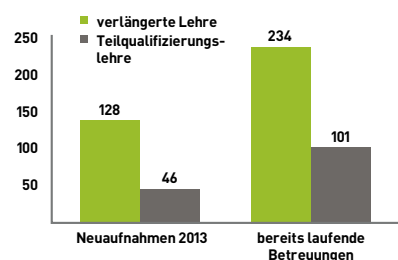
2013 begleitete die Berufsausbildungsassistenz 509 integrative Lehrausbildungen. Davon waren 34,2% Neuaufnahmen. Im Vergleich zu 2012 ist das ein Plus von 8%. Im Vergleich zur Österreichstatistik über die Anzahl der gesamten Lehrlinge im 1. Lehrjahr (Anzahl der 15-Jährigen) verringerte sich diese um 6,9% gegenüber dem Vorjahr. (Quelle WKO Lehrlingsstatistik 2013)

## GESCHLECHTERVERTEILUNG

67,39% der integrativen Lehrlinge sind männlich und 32,61% weiblich. Diese Geschlechteraufteilung spiegelt sich in der gesamtösterreichischen Lehrlingsstatistik wieder: 65,8% männliche und 34,2% weibliche Lehrlinge. Daraus ist ersichtlich, dass zwei Drittel aller Lehrlinge in Österreich männlich sind. (Quelle WKO Lehrlingsstatistik 2013)

## POSITIVER ABSCHLUSS DER AUSBILDUNG

33 Lehrlinge haben ihre Ausbildung mit einer Teilqualifizierung abgeschlossen, 42 haben ihre Gesellenreife erlangt, 11 Lehrlinge sind von der IBA in die reguläre Lehre umgestiegen und 2 haben es vorgezogen, in derselben Firma ohne Abschlussprüfung in ein Arbeitsverhältnis umzusteigen.

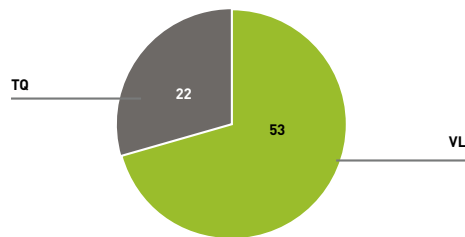


## ABBRUCH WÄHREND DER AUSBILDUNG

Bei dieser Statistik zählen auch jene Lehrlinge zu den Abbrüchen, die die Fachberufsschule und die Lehre zwar beenden, jedoch die Lehrabschlussprüfung nicht geschafft haben bzw. diese später nachholen wollen, und jene, bei denen während der Probezeit das LV gelöst wurde.

Laut Landesschulinspektor Ing. Herbert Torta schließen 92% der IBA-Lehrlinge die Fachberufsschule positiv ab. Dies ist eine wichtige Voraussetzung, um zur Lehrabschlussprüfung anzutreten.

Somit haben von den 509 IBA-Teilnehmenden 346 (68%) ihre Lehre 2014 fortgesetzt, 88 (17%) einen positiven Abschluss gemacht und 75 (14,73%) ihre Lehre vorzeitig beendet. Wenn man diese Zahlen mit der allgemeinen Lehrlingsstatistik vergleicht, wonach 25% ihre Lehre nicht abschließen, kann man sagen, dass die IBA ein sehr effizientes Instrument ist, Lehrlinge mit ungünstigen Einstiegschancen zu einem positiven Lehrabschluss zu führen. \



Von 509 integrativen Lehrlingen haben 75 die Lehre vorzeitig beendet:  
22 TQ (Teilqualifizierung), 53 VL (Verlängerte Lehre)



## RESÜMEE

In den letzten 10 Jahren hat sich die integrative Berufsausbildung sehr gut etabliert. Dies konnte nur geschehen, weil alle an der integrativen Berufsausbildung beteiligten Systempartnerinnen und Systempartner am selben Ziel – das Bestmögliche aus den ihnen anvertrauten Lehrlingen hervorzuholen – gearbeitet haben. Nicht zu vergessen – die Lehrlinge geben ihr Bestes, wenn sie dazu ermutigt und ermächtigt werden.

Die Möglichkeit, zwischen den Ausbildungsformen reguläre Lehre, verlängerte Lehre und Teilqualifizierung zu wechseln, ist ein weiterer Erfolgsfaktor. So werden die jungen Menschen nicht über-, aber auch nicht unterfordert. Ich möchte mich bei allen

an der Umsetzung der integrativen Berufsausbildung Beteiligten für ihr Engagement recht herzlich bedanken und freue mich auf eine weiterhin konstruktive Zusammenarbeit. Besonders möchte ich meinem Team ein Dankeschön aussprechen.

Die Berufsausbildungsassistentinnen und Berufsausbildungsassistenten sind unermüdlich – auch wenn sie die Last der Bürokratisierung oft zu erdrücken droht – darum bemüht, den Weg zu einem positiven Lehrabschluss zu ebnet. \

**Mag.<sup>a</sup> Gertrud Tschuk**  
Fachbereichsleitung Berufsausbildungsassistenz

# 19

# FESTAKT 10 JAHRE INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG

Es gibt junge Menschen, die Gefahr laufen, vom Arbeitsmarkt nicht angenommen zu werden. Diese Jugendlichen brauchen besondere Förderungen und Unterstützung. autArK hilft mit der Berufsausbildungsassistenz seit zehn Jahren, dass diese jungen Menschen eine integrative Berufsausbildung erhalten. Wir sind stolz darauf, dass wir in dieser Zeit über 1300 Jugendliche begleiten und ihnen eine berufliche Ausbildung ermöglichen konnten.

Früher hatten in Kärnten hunderte Jugendliche keine Chance, einen Beruf zu erlernen. Mit einer Ergänzung im Berufsausbildungsgesetz wurde 2003 die Basis für das duale Ausbildungssystem (Lehre) geschaffen – die integrative Berufsausbildung (§ 8b Berufsausbildungsgesetz). Damit erhielten Jugendliche mit ungünstigen Einstiegschancen in Österreich erstmals die Möglichkeit, einen Beruf zu erlernen.

Wir arbeiten mit einem Team von 20 professionellen Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, um den benachteiligten Jugendlichen eine Chance zu geben. Vom System der integrativen Berufsausbildung profitieren alle – die Jugendlichen, weil sie eine gleichberechtigte Chance erhalten, die Eltern, weil ihre Kinder eine Zukunft bekommen und natürlich auch die Wirtschaft, die engagierte, willige und in der Regel sogar überdurchschnittlich leistungsfähige Arbeitskräfte erhält. Viele dieser Lehrlinge zeigen herausragende Leistungen. \\\

**Mag.<sup>a</sup> Gertrud Tschuk**  
**Fachbereichsleitung Berufsausbildungsassistenz**

## LANDESHAUPTMANN DR. PETER KAISER

Der Landeshauptmann dankt allen im Namen der Öffentlichkeit für die großartige Arbeit rund um die integrative Berufsausbildung. „Es zeigen die letzten Jahre, dass das was für die integrative Berufsausbildung getan wurde, sich positiv entwickelt hat. Diese gesellschaftspolitisch wertvolle Arbeit aus betriebswirtschaftlicher und ökonomischer Sicht betrachtet bedeutet: Menschen, die nicht zum Gemeinwohl für sich selbst und die Gesellschaft beitragen können, sind ein Verlust für die Allgemeinheit. Wir müssen alles dazu tun, dass wir jenen, die es benötigen, die notwendigen Stützmaßnahmen angedeihen lassen, damit diese wiederum in der Lage sind, der Gesellschaft wertvolle Leistungen zurückzugeben.“

Der Landeshauptmann wies auf den wesentlichen Schritt zur Gründung hin, als es damals galt, diese tiefergehende Form der Ausbildung und Integration durch viel Bewusstseinsbildung seitens der Politik und Sozialpartnerinnen und -Partner einzuführen. Mit den Worten „Wir brauchen solche Menschen und solches Engagement für eine solidarische Gesellschaft“ dankte Peter Kaiser namens des Landes allen Verantwortlichen und Partnerinnen und Partnern. Er überreichte der zuständigen Fachbereichsleiterin Gertrud Tschuk einen Blumenstrauß.

### Pressekonferenz

Von links nach rechts: GF autArK Andreas Jesse MBA; Wolfgang Haberl, AMS Kärnten; Mag. Benno Tosoni, WKK; Marcel Vanic, Casino Velden; Mag.<sup>a</sup> Gertrud Tschuk, FBL BAS, Hofrat Jakob Hudelist, Bundessozialamt Landesstellenleiter Kärnten; Ing. Herbert Torta, Landesschulinspektor



Von links nach rechts: GF autArK Andreas Jesse MBA; Mag.<sup>a</sup> Gertrud Tschuk, FBL BAS, LH Dr. Peter Kaiser; Ing. Norbert Lauritsch, GF Flowserve

## AM PODIUM DISKUTIERTEN:

### ANDREAS JESSE, MBA (AUTARK-GESCHÄFTSFÜHRER)

„10 Jahre integrative Berufsausbildung – eine solide Basis für die Zukunft. Hinter uns liegen 10 Jahre Aufbau und Entwicklungsarbeit, die sich gelohnt haben. Das ist der Grund, warum wir heute innehalten und einen Rückblick machen. autArK hat ein Erfolgsmodell vorzuweisen, bei dem die Lehrlinge die Hauptrolle spielen. Es ist Zeit, hinzuschauen und der Bevölkerung zu zeigen, was hier passiert.“ Andreas Jesse stellt dabei die Jugendlichen und die Partnerinnen und Partner aus der Wirtschaft in den Mittelpunkt. „Ja, die Wirtschaft war vorerst skeptisch, aber mit der entsprechenden Unterstützung und mit der Begleitung durch unsere Fachkräfte können alle ihren Weg machen.“

Andreas Jesse bedankt sich bei allen, die an der Umsetzung der integrativen Berufsausbildung beteiligt sind, für die hervorragenden Leistungen und bittet gleichzeitig, sich weiterhin für diese Sache zu engagieren.

### HOFRAT JAKOB HUDELIST (BUNDESSOZIAL-AMT, LANDESSTELLENLEITER KÄRNTEN)

„Wir haben immer wieder die Ergebnisse überprüft und haben festgestellt, dass sich die integrative Berufsausbildung gut entwickelt! Drei Dinge sind ganz wesentlich für das Gelingen der IBA:

1. Eine funktionierende Berufsausbildungsassistenz
2. Das gute Kooperieren aller Institutionen, die mit der integrativen Berufsausbildung zu tun haben
3. Die Bereitschaft der Unternehmen, junge Menschen mit Einschränkungen auszubilden“

### MAG. BENNO TOSONI (WKK, LEHRLINGSSTELLE)

„Die im Jahr 2003 geschaffene integrative Berufsausbildung hat sich – wie auch die „Lehre mit Matura“ – zu einer nicht mehr wegzudenkenden Alternative zur Regellehre entwickelt. Die Möglichkeit, die Lehrausbildung dem individuellen Leistungsvermögen der Jugendlichen anzupassen, steigert für viele Lehrlinge die Chance, die Lehrabschlussprüfung erfolgreich abzulegen. Jugendlichen mit etwas geringerem Leistungsvermögen wird durch die integrative Berufsausbildung alternativ die Möglichkeit geboten, nach absolvierter Teilqualifikationsabschlussprüfung ein staatliches Zeugnis über die einzelnen erlernten Fertigkeiten und Kenntnisse zu erhalten. Betrachtet man die Entwicklung der Anzahl integrativer Lehrlinge und die Bandbreite der integrativ erlernten Berufe, zeigt dies den großen Bedarf an entsprechenden Lehrstellen. In diesem Zusammenhang muss besonders hervorgehoben werden, dass in Kärnten – im Gegensatz zu vielen anderen

Bundesländern – die integrative Ausbildung fast ausschließlich von privaten Lehrbetrieben getragen wird. Die vielzähligen Unternehmerinnen und Unternehmer leisten folglich den wesentlichsten Beitrag zur positiven Entwicklung der integrativen Berufsausbildung.

Weitere maßgebliche Erfolgsfaktoren sind die ausgezeichnete Kooperation der involvierten Systempartner und das große Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des in Kärnten mit der Berufsausbildungsassistenz betrauten Vereins autArK.“

### DR. WERNER MLEKUSCH (AMS KÄRNTEN, REHA-LEITER)

„Ein wesentliches Ziel des Arbeitsmarktservice ist es, einem möglichst breiten Kreis an Jugendlichen eine geeignete Lehrausbildung zu ermöglichen. Daher investiert das AMS Kärnten Mittel in die vorgelagerte Beratung und Orientierung und unterstützt Betriebe, die schwerer vermittelbare Jugendliche ausbilden. Ein besonderes Augenmerk wird auf die integrative Berufsausbildung gelegt. Wir schätzen die integrative Berufsausbildung als ein sehr flexibles Modell. Sie ist ein maßgeschneidertes Modell, das benachteiligten Jugendlichen in Hinblick auf ihre berufliche Eingliederung optimale Lösungen bietet. Dadurch gelingt es uns, Betrieben bestmöglich qualifizierten Nachwuchs zu gewährleisten.“

### ING. HERBERT TORTA (LANDESSCHULINSPEKTOR)

„Die Berufsschule hat die Herausforderung der integrativen Berufsausbildung sehr positiv aufgenommen. Jeder Lehrling ist berufsschulpflichtig und ein Fünftel der Lehrzeit findet in der Berufsschule statt. In diesen zehn Jahren begleiteten wir über 1300 junge Menschen auf dem Weg durch die Schule, ein nicht immer leichter, aber in der Mehrheit doch positiver Weg, gemeinsam das Ziel eines beruflichen Abschlusses zu erreichen. Gelernt haben dabei aber nicht nur unsere Schülerinnen und Schüler, auch das ganze System der Berufsschule hat ‚dazugelernt‘ und das pädagogische Handeln noch mehr auf die individuellen Bedürfnisse und Eingangsvoraussetzungen ausgerichtet und zu professionalisieren versucht. Das Erfreuliche daran ist, dass 92% unserer Integrationsschülerinnen und Integrationsschüler in den letzten zehn Jahren ein positives Jahres- und/oder Abschlusszeugnis erlangten, was ein wesentliche Motivation, zur Abschlussprüfung anzutreten, darstellt. Das ist ein Verdienst unserer Pädagoginnen und Pädagogen der Berufsschulen und der Kolleginnen und Kollegen der Berufsausbildungsassistenz.“



Auf dem Podium diskutierten: DDDr. Karl Isak; Andreas Jesse, MBA, Hofrat Jakob Hudelist; Mag. Benno Tosoni; Dr. Werner Mlekusch; Ing. Herbert Torta (von links nach rechts)

Auch viele Betriebe nahmen diesen Anlass wahr, um über ihre Erfahrungen mit den integrativen Lehrlingen zu berichten:

**TISCHLERMEISTER GERALD TSCHETSCHONIG (MÖBELDESIGN TSCHETSCHONIG GMBH)**

„Es gibt Tätigkeiten wie z. B. das Bedienen einer CNC-Maschine – dafür benötigen wir natürlich hochqualifizierte Mitarbeiter. Jedoch für die Endfertigung ist es wichtig, Mitarbeiter zu haben, die handwerklich ein gutes Gefühl haben. Jugendliche, die von autArK betreut werden, haben dafür ein gutes Gespür. Patrick habe ich aufgenommen, weil er bei seinem Schnupperpraktikum mit so viel Freude und Geschick bei der Arbeit war. Patrick ist eine Bereicherung für unseren Betrieb!“

**PROKURIST ING. FRANZ EDER (SWIETELSKY BAUGESELLSCHAFT M. B. H.)**

„Die Ausbildung von Lehrlingen erfolgt bei uns schon seit 35 Jahren. Das Ziel war es, die Überalterung der Mannschaft hintanzustellen und durch sie jüngere Arbeitskräfte neu zu beleben. Die Ausbildung von integrativen Lehrlingen hat bei uns explizit vor 5 Jahren begonnen. Junge Menschen mit Beeinträchtigung verdienen die Chance einer Ausbildung. Wer von uns hat nicht ein kleines Manko? Wir alle haben eines. Und wenn ich die integrativen Lehrlinge betrachte, die schon einige Zeit bei uns arbeiten und mich jemand fragt, welche Beeinträchtigung sie haben – ich könnte es nicht sagen, denn sie sind voll integriert.“

Wir haben in der Ausbildung drei Säulen:

1. Sprache (Kommunikation mit autArK und die Aufnahmegespräche mit den Eltern)
2. Bildung (Es wird die Ausbildung evaluiert und seitens autArK wird der Ausbildungsstand nachgefragt.)
3. Respekt (Vor dem Menschen und seinen Bedürfnissen. Die Lehrlinge können jederzeit mit ihren Problemen zu uns kommen.)

Diese drei Säulen sind die Grundlage bei der Ausbildung unserer Lehrlinge.

In Kärnten bilden wir zurzeit 14 Lehrlinge aus und ca. die Hälfte davon sind integrative Lehrlinge.“

**MARIO SCHMID (AUSBILDNER, PLASOUNIG TECHNIK GMBH - MASCHINENBAUTECHNIK)**

„Es ist wichtig, junge Menschen in die Arbeitswelt zu integrieren. Und wenn diese dann auch noch den Willen mitbringen, etwas zu lernen, dann ist das sehr positiv. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass Jugendliche, die sich vielleicht in der Schule etwas schwerertun oder sonst ein Problem haben, im praktischen Bereich sehr gut sind und gerne dazulernen. Man benötigt eben etwas Geduld – jedoch das lohnt sich und wir erzielen gute Erfolge.“

Frau Mag.<sup>a</sup> Christine Wald: „Integrative Lehrlinge sind Lehrlinge mit Besonderheiten. Sie sind für das



Gerald Tschetschonig, Patrick Laure, MMag.<sup>a</sup> Monika Dielacher



Bernd Sereinig, Silvia Aichhorn, Daniel Neidhard, Ing. Franz Eder, Patrick Engel, Mag.<sup>a</sup> Kerstin Gruber



Mag.<sup>a</sup> Christine Wald, Manuel Gatto, Mario Schmid



Kurt Haut, Peter Lesjak

gesamte Unternehmen ein Gewinn. Es wird die Teamarbeit gefördert und das bringt weit mehr als eine Fortbildung zum Thema Teamarbeit.“



Durch das Programm führte der Therapeut DDr. Karl Isak, der seine große Wertschätzung gegenüber autArK zum Ausdruck brachte

**TISCHLERMEISTER KURT HAUT  
(TISCHLEREI SCHERIAU)**

„Ich habe vor fünf Jahren die Firma Scheriau übernommen und mit ihr auch die Tradition, Menschen mit Beeinträchtigungen zu beschäftigen. Mein Motto ist: Jeder soll eine Chance bekommen, am Arbeitsleben teilzunehmen!“

**MAG. (FH) ANDREAS BUCHACHER, MA  
(GESCHÄFTSFÜHRER EDUCARE GMBH,  
HOTEL, RESTAURANT, SEMINAR)**

„Die verlängerte Lehre bietet die Möglichkeit, ein Jahr länger daran zu arbeiten, dass die Schwächen zu Stärken werden. Unser Lehrling Manuela ist sehr kommunikativ. Das ist für den Beruf Restaurantfachfrau ganz wichtig und an dieser Stärke arbeiten wir. Wir haben mit der integrativen Lehre gute Erfahrungen gemacht. Es werden in der Ausbildung keine Unterschiede zu anderen Lehrlingen gemacht. Michaela ist voll integriert und kommt mit ihren Kolleginnen und Kollegen gut zurecht.“

**BD ING. REINHOLD MOSER  
(FACHBERUFSSCHULE 2 KLAGENFURT)**

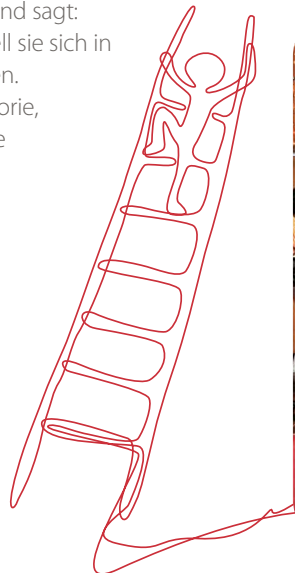
„Ich bilde seit acht Jahren unter anderem auch integrative Lehrlinge aus. Darjana Cvijetic ist im 3. Lehrjahr Verwaltungsassistentin. Eine hervorragende Kraft. Ich wüsste nicht, was ich ohne sie tun würde. Drei Dinge sind bei der Lehrausbildung besonders wichtig:

1. Geduld – ich kann nicht alles auf einmal verlangen. Es muss wachsen können!
2. Das Zutrauen – ich weiß, dass Darjana das kann, und sie wird es können und kann es dann auch.
3. Das Vertrauen – wenn das Vertrauen, das Zutrauen und die Geduld da sind, dann haben wir die perfekte Ausbildung.“

**MARCEL VANIC (EXECUTIVE CHEF,  
CASINEUM VELDEN)**

Marcel Vanic hat schon viele integrative Lehrlinge ausgebildet und sagt: „Ich war verblüfft, wie schnell sie sich in den Arbeitsalltag integrierten. Das Problem ist nur die Theorie, sonst arbeiten sie so gut wie jeder andere.“

„GEMEINSAM  
BAUEN WIR  
AN DER  
KARRIERELEITER.“



Mag.<sup>a</sup> Barbara Wernisch,  
Michaela Deutschmann, Mag.  
(FH) Andreas Buchacher, MA



BD Ing. Reinhold Moser, Darjana Cvijetic, MMag.<sup>a</sup> Monika Dielacher



Marcel Vanic mit Torsten Gaisegger





**NETZWERK BERUFLICHE  
ASSISTENZ**

## **ARBEITSASSISTENZ FÜR ERWACHSENE**

### **AUFGABEN**

Die Arbeitsassistenz für Erwachsene berät und begleitet Menschen mit Benachteiligungen und/oder Behinderungen 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.

Ziel 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 Perspektivenentwicklung 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**

**DI<sup>in</sup> Karin Grauf**

**T:** 0463/59 72 63-160

**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

Begünstigt behinderte Personen ab dem 20. Lebensjahr mit körperlichen, geistigen, Sinnes- und/oder psychischen Benachteiligungen und/oder Behinderungen mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 %

laut Behinderteneinstellungsgesetz (begünstigt behindert oder begünstigbar), 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

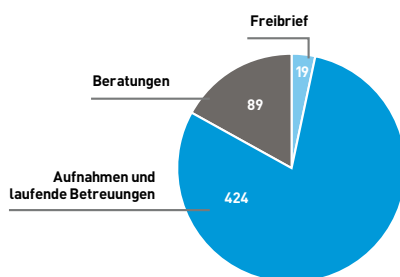
... eine Begleitung bei der Arbeitsplatzsuche und beim Einstieg oder Wiedereinstieg auf einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wünschen. Dazu gehört auch die Begleitung zu den regionalen Arbeitsmarktservice-Geschäftsstellen und zu Unternehmen.

... 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

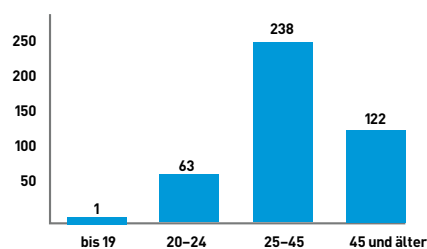
### GESAMTZAHLN DER BETREUTEN UND BERATENEN KLIENTINNEN UND KLIENTEN



Im Jahr 2013 wurden durch die Arbeitsassistentz für Erwachsene 89 Personen beraten und 424 betreut, d. h. Im vergangenen Jahr wurden 513 Personen als Klientinnen und Klienten erfasst. Davon wurden 19 Personen im Projekt Freibrief aufgenommen. Die Betreuungen nahmen gegenüber dem Vorjahr um ca. 7 % zu.

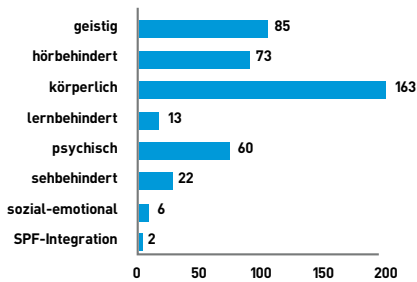
### ALTERSVERTEILUNG DER BETREUTEN UND BERATENEN KLIENTINNEN UND KLIENTEN

Die Altersgruppe der 25- bis 45-Jährigen stellt mit 56% die größte Anzahl der betreuten Personen dar. Die Anzahl der über 45-jährigen Personen ist wieder gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen und erreicht 27,7% der von der Arbeitsassistentz für Erwachsene betreuten Personen. Bei der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen wurden 63 Personen betreut.



# 25

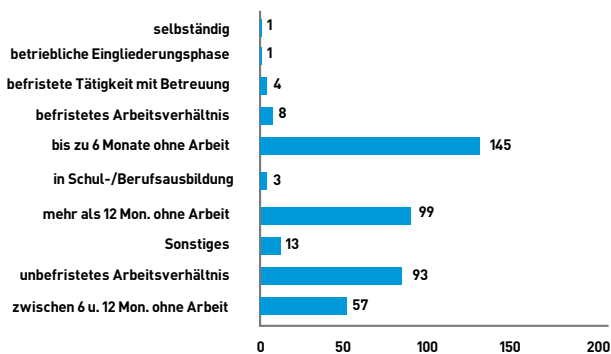
## ART DER BEHINDERUNG, DIE IM VORDERGRUND STEHT



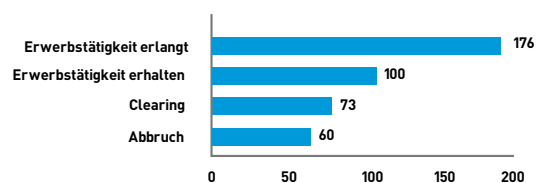
Die Arbeitsassistentinnen und Arbeitsassistenten begleiten Menschen, die eine körperliche, intellektuelle, psychische oder psychosoziale bzw. Sinnesbeeinträchtigung haben. Bei den Sinnesbeeinträchtigungen liegt der Schwerpunkt der Arbeitsassistenz für Erwachsene bei den Hörbeeinträchtigungen, die von speziell in der Gebärdensprache ausgebildeten Personen betreut werden. Seit Anfang 2012 verfügt autArk 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



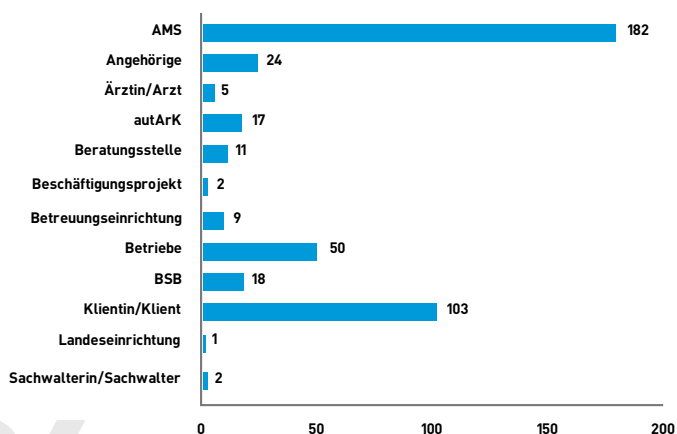
## BETREUUNGSERGEBNISSE 2013



Mit Hilfe der Arbeitsassistenz für Erwachsene war es in 176 Fällen (das sind 41,5% der betreuten Personen) möglich, Menschen mit Beeinträchtigungen in ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis zu integrieren. In 100 Fällen (das sind 23,5% der betreuten Personen) konnte ein bereits bestehendes Arbeitsverhältnis, das akut gefährdet war, durch die Arbeitsassistenz erhalten werden. In 73 Fällen wurde die Betreuung mit einer Perspektivenentwicklung (Clearing) abgeschlossen.

## ZUWEISENDE STELLEN

(die Werte beziehen sich nur auf Erlangung und Sicherung)



Gründe für die Erreichung eines Betreuungsergebnisses durch ein Clearing waren für das Jahr 2013:

- > Vermitteln in andere therapeutische Einrichtungen (3 x)
- > Vermitteln in die Beschäftigungstherapie (-)
- > Vermitteln in Kursmaßnahme/Arbeitstraining/Praktikum (30 x / 16 x / 1 x)
- > Vermitteln in eine Schul- oder Berufsausbildung (1 x)
- > Erstellen eines Pensionsantrages (14 x)
- > Sonstiges wie z. B. geringfügige Beschäftigung (8 x)

Die Perspektivenentwicklungen werden in der Erfolgsmessung der Arbeitsassistenz für Erwachsene nicht bewertet, nehmen aber oft sehr viel Zeit in Anspruch und führen letztendlich zu einer Verbesserung der allgemeinen Lebenssituation. \

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.<sup>a</sup> Zusanna Prochazka*



# SPEZIALARBEITSASSISTENZ FÜR MENSCHEN MIT PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN IN KÄRNTEN

Im Oktober 2013 wurde ein neues Projekt ins Leben gerufen – die Spezialarbeitsassistenz für Menschen mit psychischen Erkrankungen. Inzwischen arbeiten bereits vier Mitarbeiterinnen in diesem Bereich, zwei Kolleginnen für die Erwachsenenarbeitsassistenz und zwei Kolleginnen für die Jugendarbeitsassistenz. 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 selbständig 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 Spezialarbeitsassistenz zählen Personen mit einem GdB (Grad der Behinderung) von mindestens 50%, die den Großteil ihrer Behinderung im psychischen Bereich aufweisen.

Die konkreten Aufgaben der Arbeitsassistenz 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.

Weiters 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 DIENSTGEBERINNE/ 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.)



Arbeitsassistentinnen Mag.<sup>a</sup> Doris Buggelsheim und Mag.<sup>a</sup> Gerhild Ehrlich-Memmer

## 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 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.

## UNSER ARBEITSBEREICH SETZT SICH ZUSAMMEN AUS:

- > 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, usw.
- > Wir informieren über Möglichkeiten der Berufstätigkeit und entwickeln gemeinsam eine realistische berufliche Perspektive.
- > Weiteres verfolgen wir den Sensibilisierungsauftrag in Betrieben – indem wir im Umgang mit Gehörlosen, Gehörlosenkultur, Kommunikation mit Gehörlosen, u.a. informieren und aufklären.

## Weiteres klären wir auf über:

- > 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. \



Team autArK für schwerhörige und gehörlose Menschen



## 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 Arbeitsplatzhalterhaltung 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.
- > wird in enger Zusammenarbeit mit Unternehmen, benachteiligten und/oder behinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und weiteren Beteiligten realisiert.
- > geht individuell und flexibel auf Situationen ein.
- > ist branchenunabhängig. \



#### FACHBEREICHSLEITUNG

DI<sup>n</sup> Karin Grauf

T: 0463/59 72 63-160

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 Bundessozialamt, Landesstelle Kärnten gefördert.*

#### ZIELGRUPPE

Jobcoaching ist eine Dienstleistung für alle Menschen mit Benachteiligungen und/oder Behinderungen, die im Rahmen der Begleitenden Hilfen 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 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 auf dem Arbeitsmarkt.

**Training on the Job** bedeutet demnach wesentlich mehr als die Vermittlung der am Arbeitsplatz geforderten Techniken und Fertigkeiten und wird durch den sogenannten Jobcoach durchgeführt. Dieses Instrument wird im Tätigkeitsbereich der Arbeitsassistenz für Erwachsene und Jugendliche eingesetzt. Es handelt sich um ein sehr wichtiges Werkzeug für die Arbeitsassistenz, aber auch für Betriebe und für Menschen mit Behinderungen. Erst durch Jobcoaching erhöhen sich die Chancen einer nachhaltigen Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt. \

## JOB COACHING FÜR SCHWERHÖRIGE UND GEHÖRLOSE MENSCHEN

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

### UNSER ARBEITSBEREICH SETZT SICH ZUSAMMEN AUS:

> 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 Betriebsversammlungen

### 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. \



Sabine Scheriau (oben) und Karina Dobner (unten)

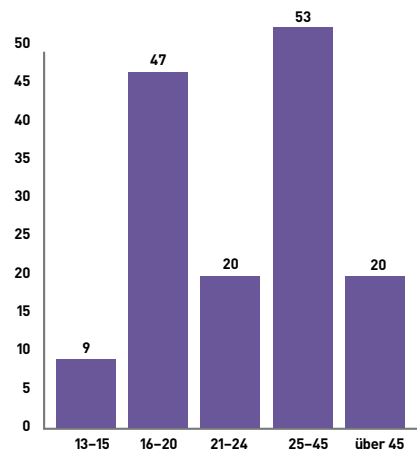
- in Form von Kommunikationsassistenz – im Sinne von Sichern und/oder Erlangen des Arbeitsplatzes.
- > Wir unterstützen in der Zeit der Einarbeitungs- bzw. Umschulungsphase.
- > Wir führen Motivations- und Feedbackgespräche.

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

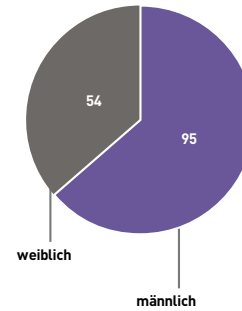
Ein Jobcoach ist während der Einarbeitungsphase, in der Stabilisierungsphase sowie in der Nachbetreuungsphase für das Unternehmen und für die gehörlosen und schwerhörigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter direkte Ansprechperson. \

# STATISTIK

## ALTERSVERTEILUNG DER BETREUTEN KLIENTINNEN UND KLIENTEN

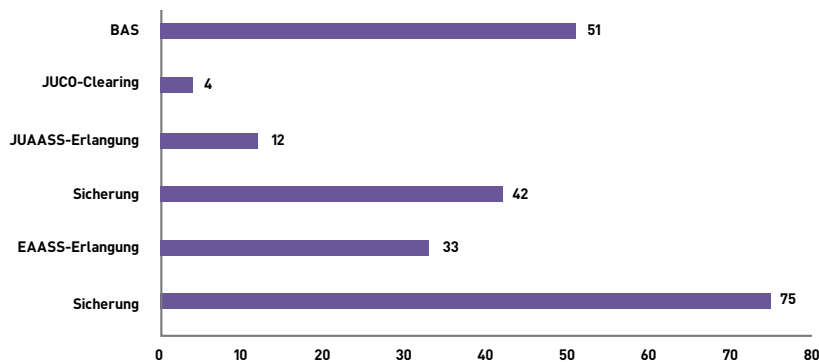


## GESAMTZAHL DER BETREUTEN KLIENTINNEN UND KLIENTEN



Im Jahr 2013 wurden 149 Personen im Jobcoaching betreut. Davon waren 36 % weiblich und 64 % männlich.

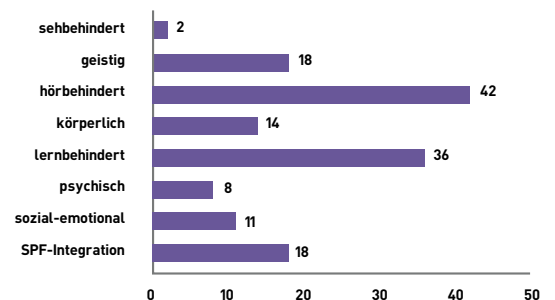
## BETREUUNGSERGEBNISSE



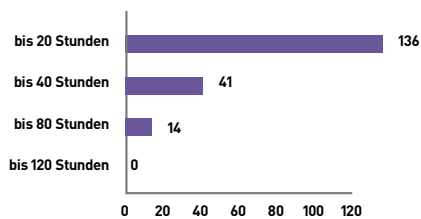
Im Jahr 2013 gab es bei 149 betreuten Klientinnen und Klienten 179 Coaching-einsätze.

## ART DER BEHINDERUNG, DIE IM VORDERGRUND STEHT

28 % 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 der Jobcoaches. \



## DAUER DES JOB COACHINGS



## GRÜNDE FÜR COACHINGEINSATZ

Im Mittelpunkt der Qualifizierung und Unterstützung stehen die Klientinnen und 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 und 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.

Intensität und Dauer des Job Coaching müssen sich an den individuellen Erfordernissen orientieren. Abgeschlossen ist der Prozess der Qualifizierung/Unterstützung, wenn die Klientin / der Klient über die erforderlichen Kompetenzen verfügt, um ihre/seine Integration zu sichern, die betrieblichen Arbeitskolleginnen und 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.



## RESÜMEE

Flexibilisierung und die technologische Beschleunigung der Arbeitswelt begünstigten in den letzten Jahren einen Anstieg psychischer und psychosomatischer Störungen und daraus resultierender Folgeprobleme, wie krankenstandsbedingter Fehlzeiten, Kündigungen und Arbeitslosigkeit. In unserer jahrelangen Erfahrung mit der Betreuung von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung haben wir festgestellt, dass diese zu den besonders gefährdeten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt zählen. Sie sind in Gefahr, bei Turbulenzen auf dem Arbeitsmarkt als eine der ersten Gruppen rauszufallen und schaffen den Wiedereinstieg besonders schwer.

Umso erfreulicher war es daher, dass wir 2013 von unsere Fördergebern die Möglichkeit erhielten, zusätzlich zu unseren bereits etablierten Spezialarbeitsassistenzen für hörbeeinträchtigte und sehbeeinträchtigte Menschen auch eine „Spezialarbeitsassistentin für Menschen mit psychischen Erkrankungen“ in unser Angebot aufzunehmen, die sich ausschließlich um die besonderen Bedürfnisse dieser Zielgruppe kümmert. Die Arbeitsassistentin für Erwachsene ist somit eine Anlaufstelle für alle Menschen mit einer

Beeinträchtigung bzw. Erkrankung, die (wieder) Arbeit suchen oder befürchten, einen Arbeitsplatz zu verlieren.

Aber nicht nur in der Arbeitsassistentin gab es 2013 eine Angebotserweiterung – auch im Jobcoaching erhielten wir die Ressourcen, unser Angebot in den Bezirken Spittal/Drau und Völkermarkt auszubauen. Somit ist es uns in allen Bezirken Kärntens möglich, mit unseren Jobcoaches vor Ort den beruflichen Integrationsprozess am Arbeitsplatz zu begleiten! Ich möchte mich an dieser Stelle bei allen Förderstellen für das entgegengebrachte Vertrauen bedanken sowie bei meinen Teammitarbeiterinnen und Teammitarbeitern, die mit ihrem Engagement und ihrer Professionalität maßgeblich daran beteiligt waren, Menschen durch Vermittlung bzw. Sicherung ihres Arbeitsplatzes einen großen Teil ihrer Selbständigkeit zu erhalten! \\\

**DI<sup>in</sup> Karin Grauf**  
**Fachbereichsleitung**  
**Arbeitsassistentin für Erwachsene und Jobcoaching**

# BERATUNGSSERVICE FÜR UNTERNEHMEN

## MENSCHEN MIT BENACHTLIGUNG UND/ODER BEHINDERUNG ALS WERTVOLLE ARBEITSKRÄFTE ENTDECKEN!

Die Betriebskontakterin als Beratungsservice richtet sich an alle Unternehmen und Institutionen in Kärnten und unterstützt und ergänzt 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 Arbeitsqualität. Gerade deshalb sollten Unternehmen erkennen, welchen

Mehrwert eine Anstellung von Mitarbeitenden mit Benachteiligung und/oder Behinderung für den eigenen Betrieb haben können – 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. Weiters 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.



Im Jahr 2012 startete das Beratungsservice im Rahmen der Arbeitsassistenten für Jugendliche. Auf Basis der Ergebnisse wurde mit Oktober 2013 dieses Beratungsservice für Unternehmen vom Bundessozialamt als eigenes Projekt etabliert.

### AUFGABENPORTFOLIO DER BETRIEBSKONTAKTERIN

- > Vorstellung der kostenlosen NEBA-Angebote
- > Information über Neuerungen und Infoveranstaltungen für das Netzwerk und Interessierte
- > Motivation von Unternehmen, verstärkt integrative Lehrlinge zu beschäftigen
- > Forcierung von Beruflicher Integration
- > Wirtschaftlichen und sozialen Mehrwert bewusst zu machen
- > Bündelung von Informationen aus Wirtschaft, Institutionen, Sozialpartnerinnen/-partner und NEBA, um entsprechende Maßnahmen abzuleiten
- > Gewinnung schwer zugänglicher Firmen für die berufliche Integration von Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung
- > Erhöhung der Bereitschaft, Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung zu beschäftigen oder ihnen Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten

- > Unternehmen auf den CSR-Gedanken und die Barrierefreiheit aufmerksam zu machen
- > Vermittlung eines realistischen Bildes der NEBA-Zielgruppe
- > Sensibilisierung speziell für ältere Arbeitnehmende mit Benachteiligung und/oder Behinderung

Tätigkeiten im Jahr 2013 waren zum Beispiel Impulsreferate zum Thema „Menschen mit Benachteiligung und/oder Behinderung als Arbeitskräftepotenziale“ an der HTL Wolfsberg, auf der Wirtschaftsmesse in Althofen und beim Rotary Club Wolfsberg. Die integrative Berufsausbildung wurde im Arbeitskreis der Industriellenvereinigung vorgestellt, wodurch Lehrlingsbeauftragte von Industriebetrieben erreicht wurden. Durch die Teilnahme an diversen Messen, Netzwerktreffen und Veranstaltungen ergaben sich Sensibilisierungsgespräche und wertvolle Kontakte zu Personalverantwortlichen sowie Unternehmerinnen und Unternehmern. Es ergaben sich 24 Erstberatungsgespräche und daraus resultierende laufende Jobausschreibungen von 11 Unternehmen.

Informationen zum Thema „Berufliche Integration“ für Unternehmen liegen schriftlich aufbereitet vor, damit sich Interessierte einen schnellen und komprimierten Überblick verschaffen können. \



### BETRIEBSKONTAKTERIN

Ing.<sup>in</sup> Tina Brunner

Rudolfsbahngürtel 2

9020 Klagenfurt am

Wörthersee

T: 0463/59 72 63-129

M: 0650/355 9 453

F: 0463/59 72 63-63

E: t.brunner@autark.co.at



# 35