

# NETZWERK BERUFLICHE ASSISTENZ



**NEBA**

**NETZWERK  
BERUFLICHE  
ASSISTENZ**

## **JAHRESBERICHT 2012**

**CLEARING**  
**BERUFS-AUSBILDUNGSASSISTENZ**  
**ARBEITSASSISTENZ**  
**JOB COACHING**

NEBA ist eine Initiative  
des Bundessozialamtes

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



## INHALT

Vorwort der Geschäftsführung.....	3
<b>Clearing/Arbeitsassistenz für Jugendliche</b> .....	4
Beratungsservice für Unternehmen .....	7
<b>Berufsausbildungsassistenz</b> .....	8
Integrative Berufsausbildung als berufliche Perspektive .....	10
<b>Arbeitsassistenz für Erwachsene</b> .....	12
Spezialarbeitsassistenz für sehbeeinträchtigte und blinde Menschen in Kärnten.....	14
Projekt Freibrief.....	15
<b>Jobcoaching</b> .....	16
12 Jahre Jobcoach-Erfahrung .....	19

### Impressum:

Herausgeber: autArK Soziale Dienstleistungs-GmbH,  
Rudolfsbahngürtel 2/2, 9020 Klagenfurt am Wörthersee |  
Verantwortlich für den Inhalt: Andreas Jesse | Text: autArK |  
Grafische Konzeption und Gestaltung: designation – Strategie |  
Kommunikation | Design, [www.designation.at](http://www.designation.at) | Fotos: autArK,  
Günter Jagoutz, privat, KK | Druck: Carinthian Druck  
Stand 05/2013

Gefördert von:



# VORWORT

## SEHR GEEHRTE LESERIN, SEHR GEEHRTER LESER!

Aufmerksamen und langjährigen Leserinnen und Lesern unter Ihnen wird unser veränderter Auftritt beim Jahresbericht nicht entgangen sein. Denn aus dem bisherigen Jahresbericht wurden de facto zwei Berichte und trotzdem halten Sie nur eine Broschüre in Händen. So oder so ähnlich könnte man das neue Erscheinungsbild des Jahresberichts definieren. Die Diskussionen dazu waren lebhaft und nicht immer ohne Emotionen.

Hintergrund dieser Debatten ist die Tatsache, dass das Bundessozialamt alle Leistungen der „Begleitenden Hilfen“, die regional in den Bundesländern von zahlreichen Trägerorganisationen umgesetzt werden, durch die Dachmarke „NEBA – Netzwerk Berufliche Assistenz“ ersetzt hat. Ab sofort werden alle beruflichen Assistenzleistungen in Österreich einheitlich durch die Marke NEBA dargestellt. Durch NEBA wurden alle Trägerorganisationen Teil des Netzwerks Berufliche Assistenz, so auch autArK. Man erwartet sich davon den Effekt, dass die verschiedenen Angebote der Beruflichen Assistenz noch besser als bisher im öffentlichen Bewusstsein verankert werden. NEBA setzt damit einen kräftigen Impuls auf dem Arbeitsmarkt und trägt dazu bei, dass Menschen mit Behinderung und ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen ein normales Alltags- und Berufsleben ermöglicht wird.

Die derzeitige wirtschaftliche Situation macht es Menschen mit Behinderung und ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen ohnehin nicht leicht, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Umso wichtiger ist deshalb die professionelle Unterstützung durch berufliche Assistenzleistungen unter der Dachmarke NEBA. Dass diese auf dem Weg in die berufliche Integration häufig in Anspruch genommen werden und letzten Endes ein wirkungsvolles Instrument sind, lässt sich aus den vielseitigen statistischen Auswertungen, die innerhalb des Jahresberichtes zu finden sind, herauslesen. In Zeiten, in denen es immer schwieriger wird, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein, können Impulse, wie sie durch die Einführung einer Dachmarke von den verantwortlichen Stellen erwartet werden, nur hilfreich sein.

„Weil man gemeinsam mehr erreichen kann“ lautet eines der Resümees in diesem Jahresbericht. Wenn es gelingt, alle Beteiligten auf ein gemeinsames Ziel, nämlich eine erfolgreiche Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, zu fokussieren, bleibt auch der Erfolg nicht aus. Auch in diesem Kontext könnte die Einführung einer Dachmarke eine wertvolle Unterstützung darstellen.

Dass die beruflichen Assistenzleistungen unter der Dachmarke NEBA auch eine gerne und immer mehr angenommene Dienstleistung für Unternehmen sind, zeigen die Resultate unserer Betriebskontakterin. Eine Kollegin aus dem Kreis der Assistentinnen und Assistenten wurde speziell für Betriebskontakte „freigespielt“. Durch diese interne Umschichtung gelingt es erstmals, den Unternehmen alle relevanten Informationen gebündelt „aus einer Hand“ zu geben. Der aktive Aufbau und die Pflege eines funktionierenden Netzwerkes mit der Wirtschaft ist, im Sinne einer erfolgreichen beruflichen Integrationsarbeit, dabei das erklärte Ziel. Diese Bemühungen sind aussichtsreich und darüber hinaus ein wichtiger Beitrag dazu, die Leistungen von autArK unter der Dachmarke NEBA noch bekannter zu machen.

Auch wenn es momentan vorübergehende Unschärfen im Markenimage zwischen autArK und NEBA gibt, so muss man sich auf den Standpunkt zurückziehen, dass es dabei schlussendlich um die Verfolgung desselben Zieles geht. In beiden Fällen ist es eine erfolgreiche Integration von Menschen mit Behinderung und ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen in ein normales Alltags- und Berufsleben. Nichts anders als eine möglichst effektive Zielerreichung darf, trotz der aktuellen Markendebatte, im Vordergrund stehen.

Dass dies wieder eindrucksvoll gelungen ist, belegt der vorliegende Jahresbericht. Ich möchte mich bei den zahlreichen Menschen bedanken, die im Jahr 2012 aktiv dazu beitrugen. Ohne sie gäbe es keine Erfolge und Ergebnisse.

Egal ob „Begleitende Hilfen“ oder „NEBA“ – die dahinterliegenden Leistungen Clearing, Arbeitsassistenz für Jugendliche und Erwachsene, Berufsausbildungsassistenz sowie Jobcoaching erweisen sich auch 2012 als wirksame Instrumente für eine erfolgreiche und nachhaltige berufliche Integration. Und autArK wird sich weiterhin darum bemühen, die mit der neuen Dachmarke verbundenen Anforderungen bestmöglich zu erfüllen.



**ANDREAS JESSE, MBA  
GESCHÄFTSFÜHRUNG**



3



# NEBA

**NETZWERK BERUFLICHE  
ASSISTENZ**

## **CLEARING/ARBEITSASSISTENZ FÜR JUGENDLICHE**

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 zu 19 Jahren und
- > Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf bzw. einer Behinderung bis zu 25 Jahren

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

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

### **FACHBEREICHSLEITUNG**

**Mag. Christian Spitaler**

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

**M:** 0650/355 1 355

**E:** c.spitaler@autark.co.at

### **STANDORTE**

- > 9560 Feldkirchen
- > 9170 Ferlach
- > 9620 Hermagor
- > 9020 Klagenfurt am Wörthersee
- > 9800 Spittal an der Drau
- > 9300 St. Veit an der Glan
- > 9500 Villach
- > 9100 Völkermarkt
- > 9400 Wolfsberg



# RÜCKBLICK UND VORAUSSCHAU

Im Jahr 2012 wurden die NEBA -Dienstleistungen Clearing und Arbeitsassistenz für Jugendliche bei aut-  
ArK zum letzten Mal im Rahmen eines gemeinsamen Projekts abgewickelt.

Durch das neue Projekt Jugendcoaching (Start 01.01.2013), das das Clearing ersetzt, wird nun auch die Arbeitsassistenz für Jugendliche als eigenständiges Projekt geführt.

Diesbezügliche Veränderungen bringen immer auch Rückblick, Reflexion und Analyse mit sich, immerhin wurde über 10 Jahre der berufliche Integrationsprozess am Übergang von der Schule zum Beruf auf Projektebene als etwas Ganzheitliches angesehen, in dem eine Fachkraft mit Jugendlichen bedarfsorientiert arbeitete, beginnend bei der Analyse von Stärken, Fähigkeiten, Interessen etc. über die Organisation von Betriebspraktika bis hin zu Bewerbungstraining und konkretem Suchen und Finden von geeigneten Ausbildungs- und Arbeitsplätzen.

Nach diesem Konzept wurde im Jahr 2012 in Summe mit 716 Jugendlichen im Clearing und der Arbeitsassistenz für Jugendliche gearbeitet, wobei sich der überwiegende Teil der betreuten Jugendlichen (ca. 93 %) im Alterssegment von 13 bis 20 Jahren befand.

In Summe wurden 334 Clearings mit Clearingempfehlung zum Abschluss gebracht.

Wie bereits in den Vorjahren ist bei den Clearingempfehlungen die verlängerte Lehre im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung mit 43,7 % der Spitzenreiter. An zweiter Stelle rangiert die Teilqualifikation mit 15 %.

58,7 % aller Clearingempfehlungen in Richtung Integrative Berufsausbildung unterstreichen die enorme Bedeutung dieser Ausbildungsform für Jugendliche mit Behinderungen.

An dritter Stelle mit rund 13 % rangiert die Empfehlung in Richtung Anlehre (Behindertenhilfe Land Kärnten). Somit stellt auch die Anlehre eine wichtige Qualifizierungsmöglichkeit dar.

In rund 8 % der Fälle wird eine reguläre Lehrausbildung bzw. ein Dienstverhältnis empfohlen.

Rund 31 % der Jugendlichen waren laut Clearing einschätzung im nächsten Schritt noch nicht reif für eine berufliche Integration auf den ersten Arbeitsmarkt. In diesen Fällen wurden vorwiegend ein weiterer Schulbesuch, AMS-Maßnahmen, Berufsorientierung und Nachreifungsmaßnahmen empfohlen.

Laut Geschäftsbericht des AMS Kärnten 2012 nahm



gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres die Arbeitslosigkeit insgesamt um 3,6 %. Männer sind mit einem Plus von 4,1 % etwas mehr betroffen als Frauen (+ 2,9 %).

Die Arbeitslosenquote in Kärnten stieg gegenüber 2011 um 0,2 % und beträgt 2012 9,1 %.

Die Jugendarbeitslosigkeit nahm kärntenweit um 2,4 % zu.

Gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres gibt es um 15,7 % weniger offene Lehrstellen. Die größten Rückgänge sind im Fremdenverkehr zu verzeichnen.

Insgesamt befanden sich jahresdurchschnittlich 3.147 Personen (+ 2,4 % zum Vorjahr) in Schulungsmaßnahmen.

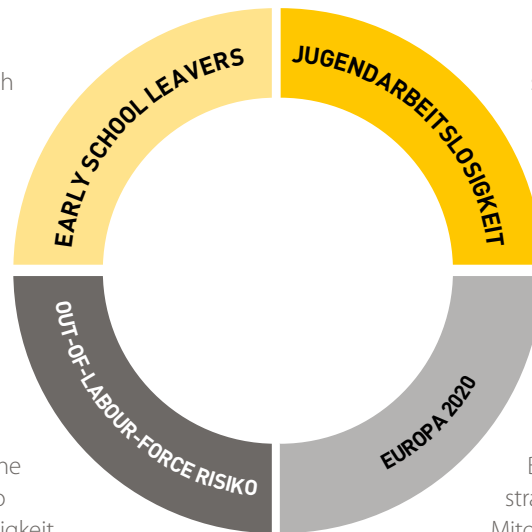
Regional betrachtet stieg die Arbeitslosenquote gegenüber dem Vorjahr zwischen 0,1 % (Spittal/Drau) und 0,5 % (Feldkirchen) und streut zwischen 7,4 % (Wolfsberg) und 11,2 % (Spittal/Drau). Unter dem Bundeslanddurchschnitt von 9,1 % liegen die Bezirke Feldkirchen, Hermagor, Klagenfurt, St. Veit und Wolfsberg.

Mit Ausnahme von Völkermarkt (- 0,2 %) kommt es in allen Bezirken zu einer Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit. Den größten prozentuellen Zuwachs verzeichnet Feldkirchen mit 9,3 %.

(vgl. Geschäftsbericht des AMS Kärnten 2012, S. 5-9)  
Die Arbeitsassistenz für Jugendliche führte im Jahr

# 5

Jährlich absolvieren ca. 10.000 Jugendliche nach der Pflichtschule keine weitere Ausbildung.



In den letzten 10 Jahren hat sich die Jugendarbeitslosigkeit in Österreich verdoppelt.

Vorzeitige Bildungsabbrüche verursachen ein doppelt so großes Risiko für Arbeitslosigkeit.

Die Zahl an vorzeitigen Bildungsabbrüchen soll mittels strategischer Maßnahmen in den Mitgliedsstaaten reduziert werden.

2012 in Summe 532 Maßnahmen zur Unterstützung der beruflichen Integration durch.

Zusätzlich zur angespannten Situation auf dem Kärntner Arbeitsmarkt verringerten sich im Jahr 2012 auch die finanziellen Fördermöglichkeiten. Trotzdem ist es gelungen, in Summe 191 Vermittlungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erzielen und 22 gefährdete Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnisse nachhaltig zu sichern.

Die Vermittlungen gliedern sich in

- > 21 Arbeitsplätze
- > 46 reguläre Lehren
- > 87 verlängerte Lehren
- > 37 Teilqualifizierungen

Der Trend aus den Vorjahren in Richtung Ausbildung bei den Vermittlungen verstärkte sich auch im Jahr 2012 wieder deutlich.

- > 2010: 75 % aller Vermittlungen mündeten in ein Ausbildungsverhältnis.
- > 2011: 83 % aller Vermittlungen mündeten in ein Ausbildungsverhältnis.
- > 2012: 89 % aller Vermittlungen mündeten in ein Ausbildungsverhältnis.

Nahezu 73 % aller Vermittlungen in Ausbildungsver-

hältnisse münden in eine Integrative Berufsausbildung. Somit hat diese Ausbildungsform eine enorm wichtige arbeitsmarktpolitische Relevanz.

Die Zahl der Vermittlungen auf einen Arbeitsplatz ist im Vergleich zum Vorjahr um 6 % (von 17 % auf 11 %) zurückgegangen.

Zwei Faktoren spielen unter anderem dabei eine Rolle:

- > Zum einen reflektiert die Kärntner Wirtschaft speziell was Jugendliche anbelangt immer weniger auf Arbeitskräfte mit geringer Erfahrung und Qualifizierung. Die „Wissens- und Leistungsorientierung“ der Unternehmen in Hinblick auf die Personalauswahl wird immer deutlicher spürbar.
- > Zum anderen haben die Fördermöglichkeiten bei Jugendlichen (in Hinblick auf einen Arbeitsplatz) deutlich abgenommen. \\\

# BERATUNGSSERVICE FÜR UNTERNEHMEN

## DEM FACHKRÄFTEMANGEL ENTGEGENWIRKEN UND AUF BESTEHENDES UND UNGENÜTZTES ARBEITSKRÄFTEPOTENZIAL ZUGREIFEN!

Erstmals gibt es bei autArK seit März 2012 im Rahmen der Arbeitsassistenten für Jugendliche eine Ansprechperson auch speziell für Unternehmen und Institutionen in Kärnten. Durch „Informationen aus einer Hand“ werden dem Unternehmen bedarfsgerecht die unterstützenden NEBA-Angebote vorgestellt.

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

Eine zentrale Aufgabe stellt die Sensibilisierung der Betriebe dar, um so Umdenkprozesse in Gang zu bringen. Menschen mit Behinderung verfügen über ein großes Arbeitskräftepotenzial und stellen somit eine wertvolle Ressource für die Wirtschaft dar. Ziel ist es, anhand der individuellen Stärken und Fähigkeiten passgenaue Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse zu finden. Vorwiegend geht es um einfache Jobs für Hilfsarbeitskräfte und auch um Tätigkeitsbereiche für ausgebildete Fachkräfte bis hin zu Personen mit Diplom. Alle NEBA-Dienstleistungen arbeiten auf dieses Ziel hin.

Laut „Der Standard“ vom 7. Juli 2012 zahlten österreichische Arbeitgebende im Jahr 2011 rund 120 Millionen Euro Ausgleichstaxe für die Nichteinstellung von Menschen mit Behinderung.

Moderne Unternehmen wissen bereits, dass die Beschäftigung von auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Menschen zu wirtschaftlichem wie auch sozialem Mehrwert führt.

Die dadurch entstehenden Möglichkeiten sind vielfältig:

- > Positionierung als Vorzeigebetrieb
- > Beitrag zu gesellschaftlicher Verantwortung (CSR Corporate Social Responsibility)
- > Verbesserung des Betriebsklimas und -images
- > Kostensenkung durch Lohnkostenzuschüsse und Wegfall der Ausgleichstaxe

- > Interne Expertinnen und Experten zur Erschließung der neuen Kundinnen- und Kundengruppe „Menschen mit Behinderung“

2012 wurden das Angebot für Unternehmen und die NEBA-Dienstleistungen von autArK unter anderem im Zuge des „Schaufensters der Jungen Wirtschaft“ in Villach und auf der Messe „BeSt<sup>3</sup>“ in Klagenfurt vorgestellt.

Durch die Teilnahme an diversen Messen, Netzwerktreffen und Veranstaltungen ergaben sich wertvolle Kontakte zu Personalverantwortlichen sowie Jungunternehmerinnen und -unternehmern, Lehrkräften von Höheren Schulen sowie zu Fachexpertinnen und -experten zum Thema Corporate Social Responsibility (CSR).

Darüber hinaus wurden wesentliche Informationen zum Thema „Berufliche Integration“ für Unternehmen schriftlich aufbereitet, um so einen schnellen und komprimierten Überblick geben zu können. Diese Informationsbroschüre ist seit Jänner 2013 erhältlich. ♪



### BETRIEBS-KONTAKTERIN

**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





# NEBA

**NETZWERK BERUFLICHE  
ASSISTENZ**

## **BERUFSAUSBILDUNGSASSISTENZ**

### **AUFGABEN**

Die BAS übernimmt die Koordination und Vernetzung aller relevanten Partner an der Schnittstelle Schule/Beruf und verpflichtet sich zur Erbringung der ihr im § 8b BAG übertragenen konkreten Aufgaben; sie koordiniert die im Einzelfall zu setzenden Maßnahmen.

Begleitung kann enden durch:

- > Beendigung durch den Abschluss der Integrativen Berufsausbildung (Zielerreichung)
- > Einvernehmliche Beendigung der Begleitung ohne Zielerreichung mit Perspektivenentwicklung
- > Abbruch der Ausbildung durch die Klientinnen und Klienten \\\

### **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



**MAG.<sup>a</sup> GERTRUD TSCHUK  
FACHBEREICHSLEITUNG  
BERUFSAUSBILDUNGSASSISTENZ**

## **RESÜMEE**

„Weil man gemeinsam mehr erreichen kann!“  
Mangelnde Ausbildung ist eine große Barriere für den Einstieg ins Berufsleben. Die IBA ist eine gute Starthilfe für Jugendliche mit Handicap, um im Berufsleben Fuß zu fassen. Die Berufsausbildungsassistenz ist der gute Geist, der dafür sorgt, dass die Interessen und Bedürfnisse die IBA-Teilnehmenden

ernst genommen werden. Wenn es uns gelingt, alle Beteiligten (Lehrlinge, Lehrbetriebe, Fachberufsschulen, Eltern, Angehörige etc.) auf das gemeinsame Ziel, den positiven, höchstmöglichen Abschluss der Ausbildung (Teilqualifikationsabschlussprüfung oder Lehrabschluss), zu fokussieren, bleibt der Erfolg nicht aus. \\\

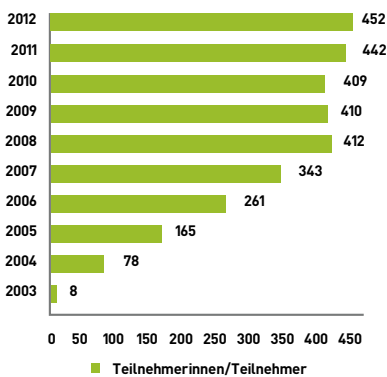
# „DIE IBA WIRKT“

2003 wurde in Österreich im Berufsausbildungsgesetz (BAG) ergänzend zur regulären Lehre der innovative Weg der Integrativen Berufsausbildung (IBA) eingeschlagen. Im Sommer 2008 wurde die IBA dauerhaft im Berufsausbildungsgesetz BAG § 8b bzw. im jeweiligen Landesgesetz des LFBAG verankert. Die Begleitung der IBA durch die Berufsausbildungsassistenz ist ein wesentlicher Bestandteil dieser Ausbildungsform

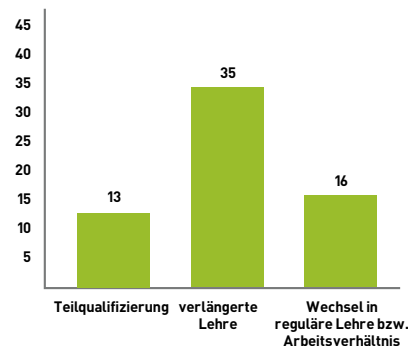
und ebenfalls im Gesetz verankert. Die IBA ermöglicht es jungen Menschen mit Handicap ihre Lehrausbildung maßgeschneidert zu absolvieren.

Die Integrative Berufsausbildung wurde im Endbericht 2008 als Erfolgsmodell bezeichnet.

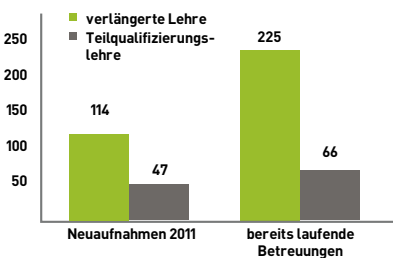
## IBA-ENTWICKLUNG IN KÄRNTEN



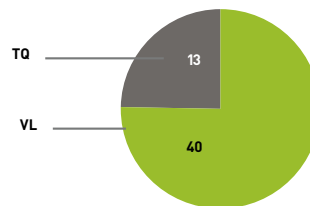
## ABSCHLÜSSE 2012



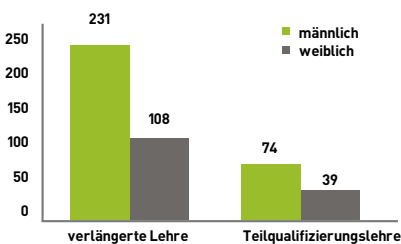
## GESAMTZAHLEN DER BETREUTEN KLIENTINNEN UND KLIENTEN



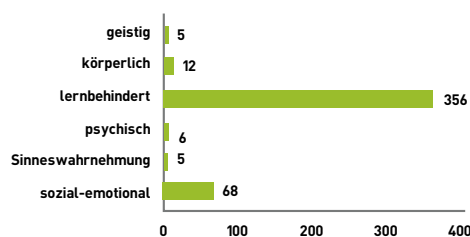
## VORZEITIGE AUFLÖSUNG



## GESCHLECHTERVERTEILUNG BEI DEN BETREUTEN KLIENTINNEN UND KLIENTEN



## ART DER BEHINDERUNG, DIE IM VORDERGRUND STEHT



# INTEGRATIVE BERUFSAUSBILDUNG ALS BERUFLICHE PERSPEKTIVE

## EIN STARKER WILLE EBNET DEN WEG!

Franz hatte im Jahr 2008 die Pflichtschule abgeschlossen und kam anschließend zu autArk, um an einem Clearing teilzunehmen. Seitens seiner Klassenlehrerin in der Pflichtschule wurde für seine berufliche Zukunft die Empfehlung für eine Beschäftigungstherapie ausgesprochen.

Dieses Ergebnis konnte das Clearing der Jugendarbeitsassistenten nicht bestätigen. Das Clearing ergab zwar, dass Franz in seinem Denken allgemein noch sehr kindlich geprägt war, dass er aber durch intensive Zuwendung und viel externe Motivation durchaus in der Lage wäre, eine verlängerbare Lehre zu absolvieren.

Nach abgeschlossenem Clearing wurde ein Betrieb gefunden, wo Franz eine verlängerbare Lehre zum Fleischverarbeiter machen konnte.

Es sollte gleich vorweg erwähnt werden, dass dieser Betrieb ein wahrer Glückgriff war, da Franz sich hier während der Lehrzeit genau die Zeit für seine Entwicklung nehmen konnte, die er brauchte, und sein Chef einen sehr verständnisvollen Umgang mit ihm pflegte. Dadurch, dass der Betrieb eher klein

war, herrschte ein sehr familiäres Arbeitsklima. So konnte sich Franz sehr schnell im Betrieb einleben. Es wurde ihm eine sehr gute Basis geboten, um seine Fähigkeiten und auch seine Persönlichkeit weiterzuentwickeln.

Auch die Berufsschule meisterte er mit Bravour. Franz wurde während der gesamten drei Berufsschulklassen regulär beschult und benötigte auch keine schulinterne Förderung. Aus diesem Grund wurde in weiterer Folge auch seitens der Berufsschule die Empfehlung ausgesprochen, das Lehrverhältnis von einer integrativen Ausbildung in eine reguläre Lehre umzuschreiben.

Während der gesamten Lehrzeit funktionierte die Zusammenarbeit zwischen der Berufsausbildungsassistenten, dem Klienten und auch dem Betrieb sehr gut. Eine Betreuung basiert auf Vertrauen und dieses war gegeben.

Franz war froh darüber, die Berufsausbildungsassistenten als Unterstützung an der Seite zu haben. Er berichtete immer wieder gerne von seiner Arbeit. Gab es jedoch Schwierigkeiten, nahm er die Ratschläge der Berufsausbildungsassistenten dankend an.

Auch der Firmenchef war immer bereit für Gespräche mit der Berufsausbildungsassistenten und zeigte sich sehr kooperativ. Bei Problemen hatte er immer ein offenes Ohr und arbeitete aktiv an einer Lösung mit. Gegen Ende des dritten Lehrjahres leitete die Berufsausbildungsassistenten dann die Umschreibung der integrativen Lehre in die Wege, und das Lehrverhältnis wurde in eine reguläre Lehre umgewandelt.

Während seiner Lehrzeit hat sich Franz in seiner Persönlichkeit stark weiterentwickelt. Er ist viel selbstsicherer geworden und zu einem reifen jungen Mann herangewachsen. Heute ist Franz zu Recht sehr stolz darauf, dass sein Lehrverhältnis in eine reguläre Lehre umgeschrieben wurde und er die Lehrabschlussprüfung gleich beim ersten Versuch bestanden hat.

Franz hatte von Anfang an ein Ziel vor Augen, nämlich die Lehre positiv zu absolvieren. Durch die gute Zusammenarbeit zwischen Klient, Betrieb und Berufsausbildungsassistenten konnte dies auch erfolgreich umgesetzt werden.

Franz hat sich zu einem verlässlichen, pflichtbewussten und wertvollen Mitarbeiter entwickelt, der auch weiterhin in diesem Betrieb tätig ist. \



**Mag.<sup>a</sup> Christina Hudelist**  
(Berufsausbildungsassistentin)

## IM PORTRÄT: DANNY KIENZER

Ich erinnere mich noch ganz genau, als Danny zur Lehrabschlussprüfung antrat (es war der 11. Geburtstag meiner jüngsten Tochter).

Einiges sprach dagegen, dass er es gleich schaffen würde, und vieles dafür. Danny schaffte die Prüfung dann auf Anhieb und ein neuer, sehr glücklicher Geselle verließ die Wirtschaftskammer.

Die Voraussetzung für die Betreuung der integrativen Lehre durch die Berufsausbildungsassistenz war bei Danny ein Hauptschulabschluss mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Das Clearingergebnis unterstützte die verlängerte Lehre und Dannys Berufswunsch war in der Metallbranche angesiedelt.

Geworden ist es der Lehrberuf Metalltechnik – Metallbearbeitungstechnik bei der Firma ASTAM, Allgemeine Stahl-, Anlagen- und Maschinenbau Ges.m.b.H., in St. Andrä.

Der Ausbildungsbetrieb beschäftigt derzeit rund 70 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und stellt qualitativ hochwertige Bauteile in den Bereichen Lager-, Förder-, Schienenfahrzeug-, Automatisierungs- und Kraftwerkstechnik sowie Sondermaschinenbau her. Aber auch Krananlagen und spezielle Schweißkonstruktionen vervollständigen das Profil dieser Firma. Als sich die Firma ASTAM bei Danny meldete und erklärte, dass er als Lehrling aufgenommen werden würde, war die Freude riesengroß. Nun konnte er seine Lehrausbildung im Beruf Metalltechnik – Metallbearbeitungstechnik in Form der verlängerbaren Lehre in Angriff nehmen (reguläre Lehrzeit – 3,5 Jahre; verlängerbare Lehre nach dem Berufsausbildungsgesetz gem. § 8b, Abs. 1 – Verlängerung um ein Jahr, daher 4,5 Jahre).

Danny konnte sich im Betrieb gut entwickeln. Der Betriebsleiter, Ing. Paul Ganzi, legte oft seine schützende Hand über ihn, um den Abschluss der Lehre zu ermöglichen. Das umfassende Berufsbild zu erlernen war für Danny eine große Herausforderung. Manches ging gut, andere Lerninhalte brauchten große Zeitfenster. Der zugezogene Jobcoach war für Danny eine große Hilfe, aber auch eine gute Bezugsperson. Eine angedachte Umwandlung der verlängerten Lehre in eine Teilqualifikation konnte so mit gemeinsamer Unterstützung aller Beteiligten abgewandt werden.

Unterstützung benötigte Danny auch in der Berufsschule, denn ein Ziel im dualen Ausbildungssystem der Lehre ist der positive Abschluss der Berufsschule. Daher wurde für Danny eine angepasste Lernbegleitung organisiert. Begonnen wurde mit einer Pädagogin, die Danny persönlich kannte und die mit ihm sehr gut arbeitete und damit einen guten Einstieg ins Berufsschulleben ermöglichte. Später wurde die Nachhilfe über ein Lerninstitut angeboten. Ein längerer Krankenhausaufenthalt hatte die Wiederholung der dritten Klasse der Fachberufsschule in Wolfsberg



zur Folge. Die vierte Klasse verlief dann wieder problemlos.

Besonders hervorzuheben war auch die konstruktive Zusammenarbeit mit den Eltern. Dannys Mutter hat meine besondere Wertschätzung – sie motivierte und unterstützte Danny mit allem und wo immer es ging und war auch für mich eine wichtige Ansprechperson.

Danny arbeitet noch immer in der Firma ASTAM, wohin ihn aber sein weiterer Weg letztlich führen wird, ist ungewiss – vielleicht ins Ausland (er möchte seine Englischkenntnisse verbessern).

Dannys Lehrzeit verlief alles andere als einfach. Rückschläge wie seine Krankheit oder auch das Lernfeld Berufsschule ließen ihn in der Zeit zwischen Lehrvertragsanmeldung und Lehrabschlussprüfung reifen. Ohne das große Verständnis des Betriebes für Integration, der Mithilfe der Berufsschule und der Unterstützung durch seine Eltern wäre dieser Weg nicht möglich gewesen. Ich möchte mich bei allen Systempartnerinnen und Systempartnern für die gute Zusammenarbeit bedanken. Meine besondere Anerkennung gilt Danny. Er hat es immer wieder geschafft, Rückschläge zu meistern, und war für die ihm angebotenen Hilfestellungen immer offen. Für mich als Berufsausbildungsassistentin ist der persönliche Kontakt mit den Klientinnen und Klienten besonders interessant und bereichernd. Sie sind so unterschiedlich wie ihre Berufe. Jeder Grad von Extra- oder Introvertiertheit ist vertreten. Die einen haben sofort eine präzise Vorstellung von ihrem Beruf, andere brauchen ihre Zeit, sich darauf einzustellen. Etliche sind mit der Bereitstellung von Unterstützung sehr zufrieden, andere brauchen ein wenig Zeit, um diese auch annehmen zu können. Aber allen ist gemeinsam, dass sie sich über ihren Erfolg wie eine bestandene Lehrabschlussprüfung oder Teilqualifikation sehr freuen. Dies sind Türöffner für einen erfolgreichen Einstieg in ihre berufliche Zukunft. \}}

**Mag.<sup>a</sup> Claudia Arpa**  
(Berufsausbildungsassistentin)

# 11



**NEBA**

**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 ist die Erhöhung von Vermittlungschancen, die berufliche Stabilisierung sowie 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:** kgrauf@autark.co.at

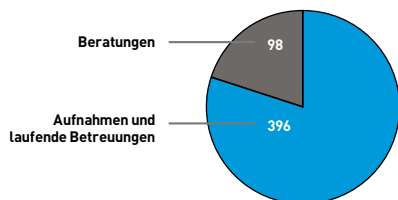
### **STANDORTE**

- > 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

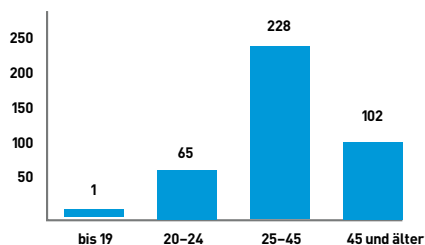


# ARBEITSASSISTENZ FÜR ERWACHSENE 2012

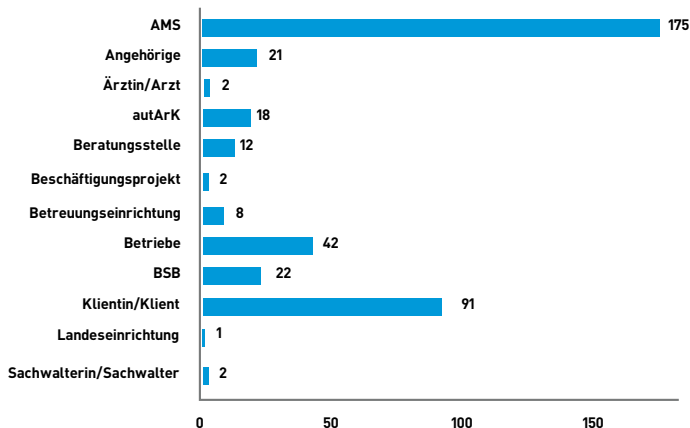
## GESAMTZAHL DER BETREUUNGEN



## ALTERSVERTEILUNG DER BETREUTEN UND BERATENEN KIENTINNEN UND KIENTEN



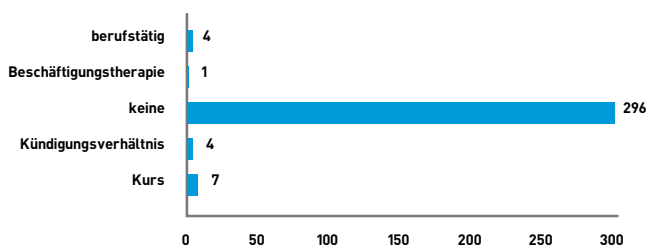
## ZUWEISENDE STELLEN



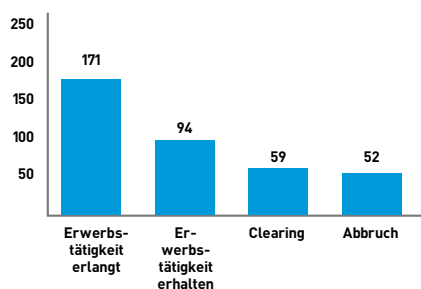
## ART DER BEHINDERUNG, DIE IM VORDERGRUND STEHT



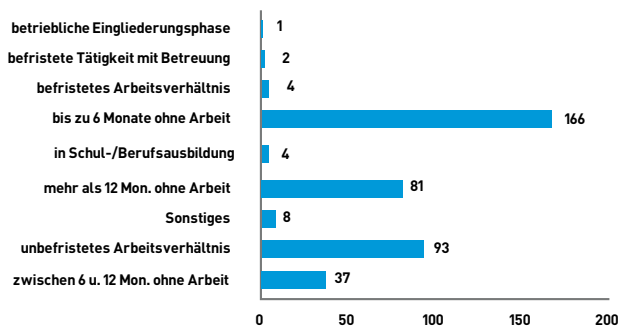
## TÄTIGKEITEN DER PERSONEN OHNE ARBEIT ZU BETREUUNGSBEGINN



## BETREUUNGSERGEBNISSE



## STATUS DER BETREUTEN KIENTINNEN UND KIENTEN



# SPEZIALARBEITSASSISTENZ FÜR SEHBEEINTRÄCHTIGTE UND BLINDE MENSCHEN IN KÄRNTEN

## ASBM = ARBEITSASSISTENZ FÜR SEHBEEINTRÄCHTIGTE UND BLINDE MENSCHEN

- > 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.

### 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

### ERFOLGE

5 erwachsene Personen konnten mit der Unterstützung der Arbeitsassistenten für sehbeeinträchtigte und blinde Menschen neue Stellen finden und haben somit wieder Erwerbstätigkeit erlangt.

2 Jugendliche (1 aus der direkten Betreuung der ASBM, 1 aus der Parallelberatung) wurden in weitere Schul- und Berufsausbildung ans Odilien-Institut in Graz vermittelt – in die Bereiche Informationstechnik und Bürokaufmann.

1 Klientin, die sich in der Betreuung der ASBM befindet, konnte bisher erfolgreich auf dem Weg in die Selbstständigkeit begleitet werden. Sie ist ausgebildete Masseurin und möchte sich als Masseurin selbstständig machen. Ich begleitete sie zu mehreren

behördlichen Terminen (AMS, Wirtschaftskammer, Magistrat etc.) und klärte für sie die bisherige Vorgangsweise ab. Ich unterstützte sie bei der Konzepterstellung und diversen Abklärungen bei der WKO und der Innung.

Mittlerweile wurde die Klientin in das Unternehmensgründungsprogramm des AMS offiziell aufgenommen und sollte mit dem 01.05.2013 mit ihrer selbstständigen Tätigkeit starten. Wir konnten bereits einige potenzielle Kundinnen/Kunden akquirieren. In den ersten Monaten nächsten Jahres werde ich sie bei weiterer Akquise und bei den nächsten behördlichen Schritten bis zur Selbstständigkeit begleiten. So wie es im Leben manchmal kommt, mussten wir leider auch Enttäuschungen erleben und Krisenzeiten verbuchen. Trotz einer Stellenzusage und viel Engage-



## AUSWERTUNG DES FRAGEBOGENS FÜR GEHÖRLOSE UND SCHWERHÖRIGE MENSCHEN

Im Herbst 2011 startete die Entwicklungsphase zur Erstellung des Fragebogens für gehörlose und schwerhörige Menschen. Aufgrund der unterschiedlichen schriftsprachlichen Kompetenzen der Befragten wurde speziell für die Zielgruppe der Gehörlosen eine leichtere Version erstellt. Im Frühjahr 2012 wurden die Fragebögen inklusive Kuverts an die Zielgruppe ausgehändigt. Ein Teil der Befragten füllte die Fragebögen vor Ort in den Bürostandorten aus, andere retournierten diese in eine dafür vorgesehene Box, um die Anonymität zu gewährleisten.

### ZUSAMMENFASSUNG UND RESÜMEE:

Allgemein ist festzuhalten, dass eine überwiegende Mehrheit von über 70 % mit der Arbeit der Arbeitsassistenten für gehörlose und schwerhörige Menschen sehr zufrieden ist. Das lässt darauf schließen, dass für diese Zielgruppe eine hohe Qualität in der Beratung und Betreuung gegeben ist, die in weiterer Zukunft aufrechterhalten werden soll. Wichtig für die spezielle Zielgruppe der gehörlosen Menschen ist die gute Gebärdensprachkompetenz, um eine gute Kommunikation überhaupt zu ermöglichen. \

gements seitens der Klientin und aller Mitwirkenden mussten wir erleben, dass eine Firma im letzten Augenblick einer blinden Person die bereits vereinbarten und unterschriebenen Arbeitserprobungsunterlagen und das bestehende Stellenangebot grundlos zurückzog, ohne dieser jungen Frau überhaupt eine Chance zu geben, ihren Einsatz und ihre Fähigkeiten zu beweisen.

Dieses Erlebnis war für alle Beteiligten und vor allem für die betroffene Klientin besonders enttäuschend. An dieser Stelle möchte ich auch darauf aufmerksam machen, dass mit der fortschreitenden Wirtschaftskrise und mit dem langsam aussterbenden Beruf der klassischen Telefonistin und des klassischen Telefonisten auch freie Stellen für Menschen mit einer starken Sehbeeinträchtigung oder Blindheit immer weniger werden und entsprechende Alternativen dementsprechend rar sind. \

MAG.<sup>A</sup> DAGMAR TSCHURNIG-KUGI

## PROJEKT FREIBRIEF

Auf Initiative des Bundessozialamtes und der Pensionsversicherungsanstalt gibt es seit 01.01.2012 das Pilotprojekt „Projekt Freibrief“.

Es bietet Personen, die an einer Erkrankung aus dem schizophrenen Formenkreis (F2 nach ICD 10) oder bipolaren Störung (F3 nach ICD 10) leiden und sich in befristeter oder unbefristeter Invalidität oder Berufsunfähigkeitspension befinden, die Möglichkeit, wieder in den Arbeitsprozess einzusteigen.

Bei Aufnahme einer Teilzeitanstellung oder Vollzeitanstellung wird im Rahmen dieses Projektes garantiert, dass bei Wegfall dieser Anstellung bzw. Verlust des Arbeitsplatzes die Pensionsansprüche aus der Invaliditäts- bzw. Berufsunfähigkeitspension ohne weitere persönliche Nachuntersuchung unmittelbar wieder aufleben. Im Falle einer geringfügigen Beschäftigung bleiben die Pensionsansprüche erhalten und die Pension wird weiterhin ausbezahlt.

Sowohl bei der Arbeitssuche als auch bei der Abwicklung aller Formalitäten mit der PVA bietet die Arbeitsassistentin für Erwachsene ihre Unterstützung an.

Im Jahr 2012 wurden 14 Personen im Freibrief betreut. 7 Personen konnten mit einer Erlangung abgeschlossen werden, 7 Personen werden noch betreut. \



# 15



NETZWERK BERUFLICHE  
ASSISTENZ

## JOB COACHING

### JOB COACHING

Das Jobcoaching findet branchenunabhängig direkt in Unternehmen in Form von Begleitung am Arbeitsplatz statt. Dabei erfolgt keine fachspezifische Einschulung.

Ziel ist eine Verbesserung der Arbeitssituation anhand von lösungsorientierten, maßgeschneiderten Angeboten. In enger Zusammenarbeit mit Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und weiteren Beteiligten wird aktiv und umfassend an Lösungen für Arbeitsplatzadaptierungen, Auftragsklärung, Kommunikation, Sensibilisierung und Arbeitsplatzhaltung gearbeitet. Die Dauer kann bis zu sechs Monate betragen. Intensität und Zeitausmaß des Jobcoaching sind variabel und werden je nach Bedarf abgestimmt. \

Das Jobcoaching wird vom Bundessozialamt, Landesstelle Kärnten, gefördert.

### FACHBEREICHSLEITUNG

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

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

**M:** 0650/355 0 111

**E:** kgrauf@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

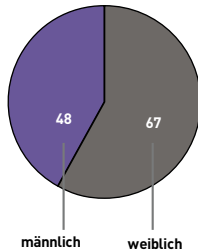
Jobcoaching ist eine Dienstleistung für alle Menschen mit Benachteiligungen und/oder Behinderungen, die im Rahmen der Begleitenden Hilfen unterstützt werden, sowie für Unternehmen, die benachteiligte und/oder behinderte Arbeitskräfte beschäftigen bzw. beschäftigen wollen.

### 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. \

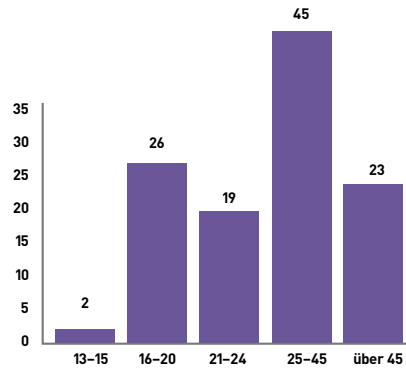
# JOB COACHING 2012

## GESAMTZAHL DER BETREUTEN KLIENTINNEN UND KLIENTEN

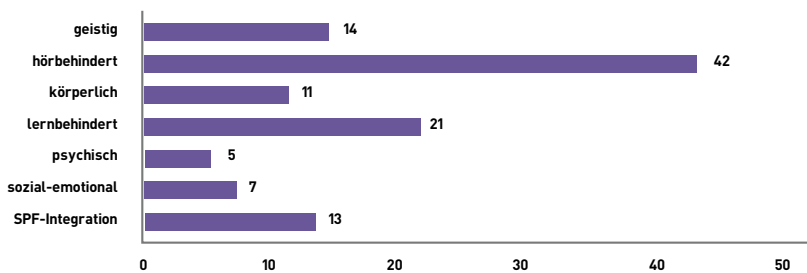


Im Jahr 2012 wurden 115 Personen im Jobcoaching betreut. Davon waren 58 % weiblich und 42% männlich.

## ALTERSVERTEILUNG DER BETREUTEN KLIENTINNEN UND KLIENTEN

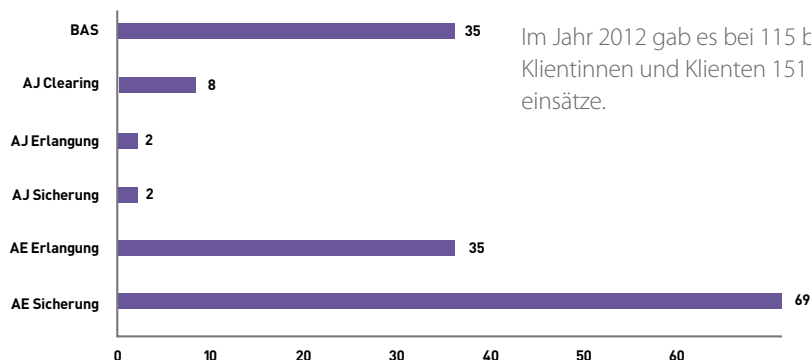


## ART DER BEHINDERUNG, DIE IM VORDERGRUND STEHT



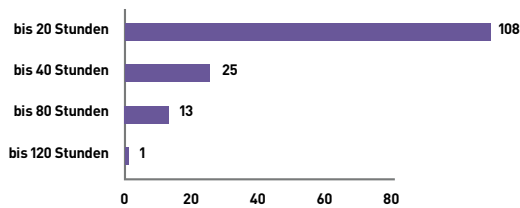
36,5% der betreuten Personen sind hörbeeinträchtigt und werden von speziell in der Gebärdensprache ausgebildeten Personen betreut. Tätigkeiten, die besonders am Anfang eines Dienstverhältnisses anfallen oder neue Aufgabengebiete innerhalb der Firma, bedürfen dabei der direkten Unterstützung der Job Coaches.

## BETREUUNGSERGEBNISSE

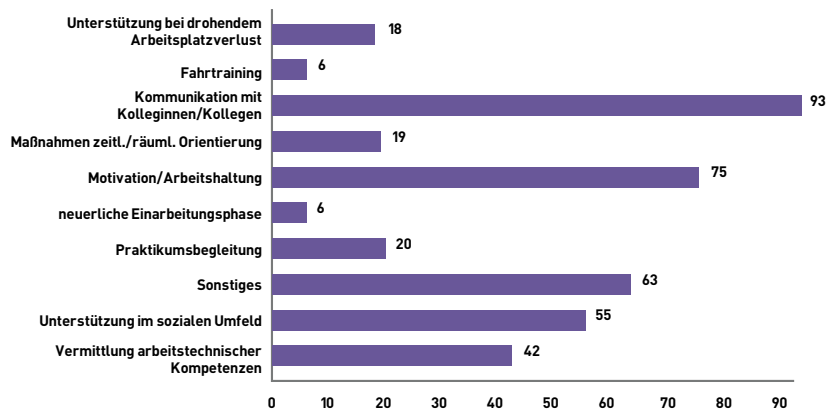


Im Jahr 2012 gab es bei 115 betreuten Klientinnen und Klienten 151 Coaching-einsätze.

## DAUER DES JOBCOACHINGS



## GRÜNDE FÜR COACHINGEINSATZ



Intensität und Dauer des Jobcoachings müssen sich an den individuellen Erfordernissen orientieren. Abgeschlossen ist der Prozess der Qualifizierung/Unterstützung, wenn der/die Klient/in über die erforderlichen Kompetenzen verfügt, um seine/ihre Integration zu sichern, die betrieblichen Arbeitskolleg/inn/en 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. \

## 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 Hilfs-

mittel 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 so genannten Job Coach 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 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 Berührungängsten 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 Job Coaches ihre Bemühungen ausrichten müssen. \

**ALOIS TUSCHER JC**

## **AUS DER WEITERENTWICKELTEN SICHTWEISE VON 12 JAHRE JOBCOACH-ERFAHRUNG**

Als ich 2001 mit JC begann, gab es in Kärnten keine JC Erfahrungen, auf die ich zurückgreifen konnte. So sammelte ich aus dem konkreten Tun meine Erfahrungen. Als hilfsbereiter Mensch wusste ich gleich anzupacken und hatte die Lösungen (meines Glaubens nach) gleich immer parat. Diese Einstellung hatte sich wesentlich durch die Ausbildung zum systemischen Coach geändert. Von schnellen Anpacken und Lösungen-parat-zu-haben bin ich zur Erkenntnis gekommen, Abstand einnehmen, beobachten, zuhören, und einfach da sein. Was sich dann als Auftrag herausstellt, wird sich erst im Laufe der Beobachtung vor Ort zeigen. Die „voreiligen Schlüsse“, die man gezogen hatte, und den Problemen einen Namen zu geben erwiesen sich im Laufe der Zeit gar nicht mehr so vordergründig. Mit der Grundhaltung der Allparteilichkeit, die Anhörung aller Beteiligten und den nötigen Beobachtungszeitraum ergab sich dann erst meistens der wahre JC-Auftrag. In der Prävention liegen die größeren Chancen, Dinge zu „reparieren“, zu wandeln und positive Ent-

wicklungen ohne Verwicklungen gelingen zu lassen. Verantwortliche Personen in den Betrieben oder Klientinnen und Klienten, die sich frühzeitig melden, haben ein größeres Erfolgsergebnis zu erhoffen. Auch die Assistenzen, die frühzeitig einen JC zur Hilfe nehmen, sind gut beraten, um eine optimale klientenzentrierte Dienstleistung zu gewährleisten. Sich den Herausforderungen gemeinsam zu stellen macht Sinn, das kollektive Handeln ist der Schlüssel zum Erfolg. Ich liebe es, die Menschen „verrückt“ zu machen! Es ist erstaunlich, was sich bei Menschen alles auftut, wenn es ihnen gelingt, andere Sichtweisen einzunehmen. Dies gelingt auch oft nur durch die Unterstützung von außen, und die Freiwilligkeit, sich helfen zu lassen, spielt auch eine wesentliche Rolle. Das Problembewusstsein und der Veränderungswille sind die grundsätzlichen Elemente für eine positive Entwicklung zur guten Arbeit. Sinnerfüllte gute Arbeit, die mich seit über 12 Jahren begleitet. Und dass wünsche ich jeder und jedem von ganzem Herzen. \\\



**DI<sup>IN</sup> KARIN GRAUF**

## **RESÜMEE**

Arbeit ist in unserer Gesellschaft ein wesentlicher Teil des Lebens, der die Lebensqualität der bzw. des Einzelnen mitbestimmt. Abgesehen von sozialer und gesellschaftlicher Anerkennung trägt die Arbeit zur Entfaltung der Persönlichkeit und des Selbstwertgefühls bei. In besonderem Maße gilt dies für Menschen, die auf Grund ihrer Behinderung oder Erkrankung in vielen Fällen Ausgrenzung und Vorenthaltung dieser persönlichen Entfaltung und der gesellschaftlichen Anerkennung erfahren.

Gemäß Artikel 27 der UN-Konvention haben Menschen mit Behinderung das gleiche Recht auf Arbeit, dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die derzeitige wirtschaftliche Situation macht es Menschen mit Behinderungen nicht unbedingt leicht, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Umso wichtiger ist deshalb die professionelle Unterstützung durch die Arbeitsassistenten und das Jobcoaching auf dem Weg in die berufliche Integration. In diesem Jahr wurden in

der Arbeitsassistenten 396 und im Jobcoaching 115 Personen betreut. Manchen konnte mit einem Beratungsgespräch geholfen werden, doch der Großteil benötigt unsere Unterstützung über längere Zeiträume. Steigende Belastung in der Arbeitswelt und psychische Erkrankung liegen nahe beieinander und zusätzlich erleben wir immer mehr Menschen mit Multiproblemlagen wie z. B. Suchtproblematik und Übersoldung. Je nach Problemlage können demnach ein oder mehrere Bereiche im Mittelpunkt der Begleitung stehen, wobei der ganzheitliche und systemische Ansatz dabei eine zentrale Bedeutung besitzt. Um diese Begleitung erfolgreich durchzuführen, ist eine durchgängige Unterstützung vom Erstgespräch bis zu den mit den Klientinnen und Klienten erarbeiteten und vereinbarten Zielen und deren Umsetzung notwendig. Aufgrund dieser vielfachen beruflichen Aufgabenstellungen fordert unsere Arbeit höchst flexible und bestens ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dass die Herausforderungen in diesem Jahr wieder so gut bewältigt werden konnten, ist in erster Linie auf ihren Einsatz zurückzuführen. Dafür bedanke ich mich ganz herzlich bei jeder einzelnen Mitarbeiterin und bei jedem Mitarbeiter. \\\



**19**