



UNTERNEHMEN
INTEGRATIV
BARRIEREFREI
INS BERUFSLEBEN

HRSG.: EP-UNTERNEHMEN 2010

Impressum:

© EP Unternehmen 2010 (Hrsg.)

Redaktion und Verantwortung für das Arbeitspaket „Handbuch“
Verein TAFIE IL.

Redaktionsteam: Angelika Achammer, Martin Ferk, Ursula Hamberger-Blunder,
Hermann Mitterhofer, Karin Norz, Rudi Ofer

Vielen Dank an Gebhard Hammer und Reinhold Beer (BASA) für die wohlwollende
Unterstützung, die zum Entstehen dieses Buches beigetragen hat.

Gestaltung/Satz/Herstellung/Graphik/Layout: Angelika Achammer, Martina Kienzl,
Birgit Raitmayr

Foto: TAFIE IL / Monika K. Zanolin

Druck: Aschenbrenner, Kufstein

2007

www.unternehmen2010.at

Dieses Buch ist Teil des Equal-Entwicklungsprogramms (esf)
Projekt Unternehmen 2010

Das Buch wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Es kann
über die Partner/innen des Projekts kostenlos bezogen werden.

Alle Rechte vorbehalten.

Inhaltsverzeichnis

0 Vorwort.....	5
<i>Ursula Hamberger-Blunder</i>	
1 Einleitung.....	10
<i>Hermann Mitterhofer</i>	
2 Menschen mit Unterstützungsbedarf.....	13
<i>Karin Norz</i>	
3 Unternehmen.....	29
<i>Ursula Hamberger-Blunder</i>	
4 Inklusion, Integration und Beschäftigung.....	35
<i>Martin Ferk, Karin Norz</i>	
5 Gesetzliche Rahmenbedingungen und Förderungen für Arbeitgeber/innen.....	50
<i>Rudi Ofer</i>	
6 Schulungsprogramm zum/zur Integrations-Betriebs-Berater/in.....	66
<i>Angelika Achammer</i>	
7 Beratungskonzept.....	79
<i>Rudi Ofer</i>	
8. Gender Mainstreaming in der Beratung.....	90

Heidi Bielowski

9 Fähigkeits- und Anforderungsprofile.....100
Alexandra Nicklas

10 Soziale Kompetenz.....117
Martin Ferk

11 Mentoringkonzept132
Vera Sokol

12 Barrierefreie IKT.....143
Thomas Rammer, Roland Wallnöfer

13 Fallstudie: Drei Frauen – drei Wege hin zu einem Arbeitsplatz.....154
Ursula Hamberger-Blunder

14 Blick in die Zukunft.....200
Ursula Hamberger-Blunder

15 Die Projektpartner/innen.....204

16 Anhang.....210



0 Vorwort

Ist Arbeit nur eine Frage des finanziellen Überlebens und der Sicherheit?

Unbestritten ist, dass Arbeit für viele Menschen einen weitaus bedeutenderen Stellenwert hat. Neben der Gewährleistung einer täglichen Zeitstruktur und der Entwicklung der Identität einer Person durch die Arbeit können die Einbindung in gemeinsame Zielsetzungen sowie die soziale Anerkennung, damit die Gleichstellung in einer Gesellschaft, derart motivieren, dass Arbeit Menschen auch zur Umsetzung von Bedürfnissen zu Aktivitäten herausfordert.

Das vorliegende Handbuch mit Arbeitsmaterialien und Praxisberichten soll Ihnen, liebe Leser/innen, Anregungen für die berufliche Integration von Arbeitssuchenden mit Behinderungen und/oder Lernschwierigkeiten geben:

- als Arbeitssuchende, um für sich selbst und eventuelle Begleitpersonen abzuklären, was es braucht, um einen erfüllenden Job zu bekommen,
- als Arbeitgeber/innen, damit die Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen/Lernschwierigkeiten in geeigneter Weise gestaltet werden können,
- als Begleitpersonen in den Integrationsfachdiensten für Menschen mit Behinderungen/Lernschwierigkeiten, um die Arbeitssuchenden gut auf ihrem Weg zu begleiten,
- als interessierte Menschen, die auch an einer Welt bauen wollen, in der es keine Grenzen mehr aufgrund irgendwelcher Lernschwierigkeiten oder Behinderungen gibt.

Die Projektpartner/innen sind sich bewusst, dass die Texte dieses Handbuches nicht den Kriterien einer leicht lesbaren Fassung entsprechen. Vorausschicken wollen wir daher, dass wir alle *Arbeitssuchenden* bitten, dieses Handbuch gemeinsam mit ihren Begleitern und Begleiterinnen durchzuarbeiten.

Sie können sich in diesem Handbuch einen Überblick über die aus unserer Sicht wichtigen Themen und Fragen zur beruflichen Integration auf dem derzeitigen Stand

des Wissens verschaffen. Durch die in sich geschlossenen Kapitel mit den jeweiligen Links und Literaturhinweisen können aber auch im Sinne eines Baukastensystems (in Modulen) interessante Inhalte vertieft werden.

Das Handbuch stellt zunächst die **Arbeitssuchenden** vor, für die die verschiedenen Partner/innen in der Equal-Partnerschaft Unternehmen 2010 einzelne Bausteine zu einer für beide Seiten gelingenden Arbeitsbeziehung erarbeitet haben.

Das **Aufbauwerk der Jugend** hat sich eingehend mit der Sichtweise, den Wünschen und Ängsten der Arbeitssuchenden selbst auseinandergesetzt, und zwar mit dem Ziel, Bedingungen für die mögliche, zukünftige Arbeitsplätze besser planen zu können (Kapitel 2).

Welche Fragen haben Unternehmer/innen im Zusammenhang mit der beruflichen Integration? In einer Studie der **Wirtschaftskammer Tirol** wurden Themen wie der Kündigungsschutz oder andere Unterstützungsmaßnahmen erhoben und hier zusammengefasst (Kapitel 3).

Beschäftigungspolitik für Menschen mit Unterstützungsbedarf steht derzeit immer auch im Kontext der Diskussion über die Umsetzung von Inklusion und Integration (Kapitel 4). Hier werden die wichtigsten Ansätze und Problemkreise herausgearbeitet und es wird versucht, deren Vor- und Nachteile darzustellen.

Welche aktuellen gesetzlichen Bestimmungen und Richtlinien können eine Grundlage für unsere Arbeitssuchenden schaffen? Können Förderungen dazu beitragen, leichter Zugang zur Arbeitswelt zu bekommen? (Kapitel 5)

Wie kommen Arbeitssuchende und Unternehmen nun praktisch zusammen? Was brauchen die Partner/innen, damit die „Arbeitsbeziehung“ gut gelingt? „Speziell“ ausgebildete Berater/innen des Unternehmensservice des **Zentrums für Beschäftigung und Bildung** sensibilisieren u.a. für die Aufnahme von Menschen mit Lernschwierigkeiten in der Arbeitswelt (Kapitel 7).

Das nötige Know-How für den Beratungsprozess wurde in einer dreiteiligen Schulungsphase vermittelt. Die Schulung wurde von der **Volkshilfe Tirol** geplant, umgesetzt und aufgrund regelmäßiger Feedbacks an die Bedürfnisse angepasst (Kapitel 6).

Jeweilige Arbeitsplätze bestimmen die Anforderungen an alle Arbeitssuchenden. Welche Kompetenzen brauchen diese, um die Anforderungen der Arbeit zu bewältigen? Welche Arbeitsplätze können andererseits auch die Kompetenzen unserer Arbeitssuchenden nutzen? Profiling, Kompetenzenanalyse und anderes mehr sind

heute mehr denn je Instrumente, um eine „passgenaue“ Verbindung zwischen Arbeitssuchenden und Unternehmen zu ermöglichen. Die von **Werkstart** erstellten Fähigkeits- und Anforderungsprofile erfüllen diese doppelte Funktion (Kapitel 9).

Sogenannte Soft Skills in der Arbeitswelt sind neben fachlichem Wissen und den kognitiven Fähigkeiten die Schlüsselqualifikationen für eine erfüllende Arbeitsfähigkeit. Mit anderen in Kontakt zu treten ist so beispielsweise in der heutigen Arbeitswelt, in der jede Arbeitstätigkeit vernetzt mit der Arbeitstätigkeit anderer Personen abläuft, im doppelten Sinne wichtig. Modelle dazu wurden von der Lebenshilfe Tirol für Menschen mit Lernschwierigkeiten entwickelt, um einerseits mehr an Kompetenzen zu erreichen, um andererseits aber auch andere Möglichkeiten beim Auftreten von Problemen in diesem Bereich aufzuzeigen (Kapitel 10)

Mentoren und Mentorinnen sollen in der Firma den Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen in allen Belangen Unterstützung bieten – ein Konzept in der Wirtschaft und in Organisationen, das sich besonders der Ressourcen (Wissen etc.) älterer, speziell ausgebildeter Kollegen und Kolleginnen bedient. Partner/innenschaften schaffen mehr Verständnis füreinander und damit auch Vernetzung. Die **Lebenshilfe Tirol** geht der Bedeutung des sozialen Rückhalts in Form des Mentoring für Menschen mit Lernschwierigkeiten nach (Kapitel 11).

Die Nutzung des Internet als eine der schnellsten Informationsquellen zu möglichen Jobs hängt tatsächlich aber auch von der Nutzbarkeit für die Arbeitssuchenden ab. Das **Institut für Biostatistik** (Medizinische Universität) schafft die Basis dazu durch eine barrierefreie Homepage. Eine barrierefreie Sprache und barrierefreie Layouts sollen die zentralen Informationen an die Leser/innen (Nutzer/innen) in leicht lesbarer und verständlicher Form vermitteln (Kapitel 12).

Im Kapitel 13 stellt der **Verein TAFIE IL** drei Frauen mit Lernschwierigkeiten und einem erhöhten Unterstützungsbedarf auf ihrem individuellen Weg in Richtung Arbeitsplatz vor. Anhand ihrer Geschichten wird dargestellt, welche Bedeutung gesetzliche Bestimmungen für die Arbeitsmöglichkeit haben, welche „Werkzeuge“ (Fähigkeits- und Anforderungsprofile, soziale Kompetenz, Mentoring) in welcher Form zum Einsatz kommen.

Zentrale Begriffe in der Arbeit wie Motivation, Beziehung, Zeit, Raum, Material, Methoden werden an Erfahrungen im Arbeitstraining „fest“gemacht. Das Instrument der Zukunftsplanung hilft dabei, Ressourcen der Frauen aufzuzeigen und mittels eines Netzwerkes von Menschen die Umsetzung der Träume von Arbeit, von Arbeitsstellen oder anderen Wünschen zu erlauben.

Ein gemeinsamer Ausblick auf die Zukunft der beruflichen Integration im Sinne eines Gesamtergebnisses dieser Partnerschaft u.a. verschiedener Integrationsfachdienste

soll Trends und umsetzbare Modelle festhalten, die nachhaltig zu sichern sind (Kapitel 14).

Weiters soll darauf hingewiesen werden:

Der **Verein Rialto** (Modul 3) hat seine Erfahrungen im Tourismusbereich ebenfalls in einem Handbuch zusammengefasst. Da diese Erfahrungen aber nur für einen eingegrenzten Leser- und Leserinnenkreis interessant sind, kann dieser Teil beim Verein Rialto direkt angefordert werden: www.verein-rialto.at

Die Qualität unseres Tuns – die Sicherung der Qualität unserer Dienstleistungen, die Entwicklung von nutzer/innenorientierten Angeboten im Zusammenhang mit der Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderungen/Lernschwierigkeiten – ist eine Anforderung, die sich allen Partnern und Partnerinnen dieses Handbuchs gleichermaßen stellt. Das Thema **Qualität** wird daher in allen Kapiteln bezogen auf die jeweiligen Inhalte dargestellt.

Auch wenn in allen Kapiteln geschlechterspezifische Aspekte – zumindest durch eine geschlechtergerechte Sprache – berücksichtigt werden, widmet sich dennoch Kapitel 8 im Speziellen der Frage: Mann wie Frau suchen einen Arbeitsplatz – wie drückt sich Chancengleichheit im Sinne des **Gender Mainstreaming** auch in diesem Zusammenhang aus?

Den aufmerksamen Lesern und Leserinnen werden möglicherweise bereits verschiedene Benennungen und Begriffe aufgefallen sein:

Die Autoren und Autorinnen haben sich für die Erstellung der Texte auf bestimmte Begriffe geeinigt, da diese auch in einem weitreichenden Sinne Träger einer Botschaft sein sollen: Es geht um Menschen, um ihren Willen zur Arbeit, um ihre Arbeitsfähigkeit, um ihre möglichen Arbeitsplätze und um ihre potentiellen Arbeitgeber/innen.

Mit untenstehenden Begriffen, die sie in den Texten dieses Handbuches finden, sind folgende Bedeutungen gemeint:

Menschen mit Behinderungen/Lernschwierigkeiten: alle Menschen, die aufgrund von Lernschwierigkeiten oder einer körperlichen Behinderung oder psychischen Erkrankung und/oder Mehrfachbehinderung üblicherweise vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt sind.

Arbeitssuchende: alle Menschen mit Lernschwierigkeiten bzw. Behinderungen, die einen Arbeitsplatz anstreben.

Integrationsfachdienste bzw. soziale Dienstleistungsorganisationen: alle Organisationen, die Menschen mit Behinderungen/Lernschwierigkeiten auf dem Weg der beruflichen Integration begleiten.

Integrative Betriebsberater/innen bzw. Consultants: Berufsbezeichnung der Berater/innen des Zentrums für Beschäftigung und Bildung (ZBB), die Unternehmen zum Thema Arbeitseingliederung von Menschen mit Behinderungen/Lernschwierigkeiten beraten.

Das Handbuch wurde v.a. deshalb geschrieben, damit Menschen mit Behinderungen/Lernschwierigkeiten ihren Wunsch, im Rahmen eines Arbeitsplatzes tätig zu sein, umsetzen, ihre Frau/seinen Mann stellen und somit auch ihr/sein Geld verdienen können – so wie Menschen ohne Behinderungen bzw. Lernschwierigkeiten auch durch ihre Arbeit Geld verdienen, „Erfolg“ erleben und Freude daran haben.

Besonderer Dank gilt:

Allen Autoren und Autorinnen, die mit Engagement an das Zusammentragen ihrer Erfahrungen herangegangen sind.

Allen, die uns im Redaktionsteam unterstützt haben.

Für die Lektüre im Sinne einer geschlechtergerechten Sprache und Korrektur:

Lisa Gensluckner, Alexandra Nicklas

Für die Übersetzung ins Englische: Maria Kailer

Für Cover-Gestaltung: Birgit Raitmayr

Für das Innenlayout: Stefan Engel, Martina Kienzl

Für das Layout allgemein: Angelika Achammer

Dem Redaktionsteam: Angelika Achammer, Martin Ferk, Ursula Hamberger-Blunder, Hermann Mitterhofer, Karin Norz, Rudi Ofer

Die englische Fassung finden Sie digital unter: www.tafie-il.at



1 Einleitung

Die Entwicklungspartnerschaft Unternehmen 2010 ist ein Projekt im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative Equal mit dem Ziel der Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt. Das Projekt wird zu gleichen Teilen aus dem Europäischen Sozialfonds und dem Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz finanziert.

Das Equal-Projekt Unternehmen 2010 soll dazu dienen, mögliche Entwicklungstrends der Beschäftigungspolitiken für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen/Lernschwierigkeiten aufzuzeigen, und mit den erarbeitenden Methoden oder Werkzeugen wegweisend für diese Beschäftigungspolitiken sein.

Das übergeordnete Ziel des Projekts Unternehmen 2010 ist die Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen in enger Zusammenarbeit mit Tiroler Unternehmen.

Das zentrale Vorhaben des Projekts ist daher die Etablierung eines flächendeckenden Services für Unternehmen, in dem Vertreter/innen der maßgeblichen öffentlichen Institutionen und sozialen Einrichtungen gemeinsam ein Beratungsnetzwerk für Tiroler Unternehmen aufbauen.

In mehreren Pilotprojekten werden derzeit regionale und branchenbezogene Besonderheiten des Unternehmensservices erprobt, wobei die finanzielle Kontrolle und Verantwortung vom Bundessozialamt, Landesstelle Tirol getragen wird und die inhaltliche Gesamtkoordination des Projekts von der Arbeitsassistenten Tirol geleistet wird:

- Das erste Teilprojekt, das auch im Mittelpunkt dieses Handbuchs steht, umfasst das Unternehmensservice als Beratungsangebot für Tiroler Unternehmen im Sinne einer möglichst umfassenden Sensibilisierung. Wie das Projekt sich entwickelt hat, welche Hindernisse zu überwinden waren, welche Erfahrungen bisher gemacht wurden und wie das Angebot nun aus-

sieht, wird in diesem Handbuch ausführlich dargestellt. Partner/innen dieses Projekts sind (in alphabetischer Reihenfolge): Aufbauwerk der Jugend, Lebenshilfe Tirol, Medizinische Universität Innsbruck, Tafel Innsbruck-Land, Verein Start/Werkstart, Volkshilfe Tirol und Zentrum für Beschäftigung und Bildung.

- Ein weiteres Teilprojekt beruht auf einer gelungenen Zusammenarbeit mit einem großen Tiroler Dienstleistungsunternehmen: Ziel dieses Projekts ist die Etablierung eines psychischen Gesundheitsmanagements. Die zentralen Fragen lauten: Welche psychischen Belastungen bestehen am Arbeitsplatz und welche Maßnahmen können dagegen gesetzt werden? Getragen wird dieses Projekt von der Gesellschaft für Psychische Gesundheit – Psychohygiene Tirol in Zusammenarbeit mit der Tiroler Sparkasse.
- Das dritte Teilprojekt – ein Beratungs- und Sensibilisierungsangebot wie schon das erste – ist in der für Tirol so wichtigen Branche des Tourismus in einem ausgewählten Bezirk angesiedelt: Der Verein Rialto arbeitet einerseits mit Gastwirtinnen und Gastwirten des Bezirks Kitzbühel, um die Anzahl der Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen in diesem Bezirk zu steigern; zum anderen wird in Tourismusfachschulen versucht, die zukünftigen Führungskräfte der Branche für die berufliche Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten zu sensibilisieren.
- Das vierte Teilprojekt zeigt exemplarisch die Möglichkeiten einer Ausbildungsbegleitung für drei Jugendliche mit Lernschwierigkeiten in einem mittelständischen Tiroler Metallbetrieb. Ziel ist eine Teilqualifizierung für die Jugendlichen und in einem Fall möglicherweise eine verlängerte Lehre. Der Metallbetrieb Rabl wird bei diesem Projekt von der Arbeitsassistentin Tirol begleitet und stellt neben der Tiroler Sparkasse ein weiteres Unternehmen dar, das unmittelbar und operativ in das Projekt Unternehmen 2010 eingebunden ist.
- Als Voraussetzung und Begleitung der Teilprojekte werden sowohl die Unternehmens- als auch die Klienten- bzw. Klientinnenzufriedenheit in Befragungen erhoben. Die Ergebnisse dieser Befragungen werden die Grundlage für Qualitätsrichtlinien sein, mit denen Unternehmen wie Institutionen der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen ein „Qualitätssiegel“ erwerben können. Partner/innen in diesem fünften Teilprojekt sind die Arbeitsassistentin Tirol, die Bildungsagentur Wenzel GmbH und die Wirtschaftskammer Tirol.

Die Entwicklungspartnerschaft Unternehmen 2010 beschränkt ihre Aktivitäten aber nicht regional auf Tirol, vielmehr sind wir bemüht, auf österreichischer wie auf europäischer Ebene mit Partner/innenprojekten zusammenzuarbeiten. Damit soll gewährleistet werden, dass Erkenntnisse, die andernorts gewonnen werden, auch in Tirol sinnvoll eingearbeitet werden können.

Unsere Partner/innen sind in Österreich die Projekte „Dafür“ in Vorarlberg und „Profit“ in Niederösterreich; in Europa sind unsere Partner/innenprojekte „Fontys“ in den Niederlanden, „Movit-it“ in Deutschland und „Zidac“ in Spanien.

Das gesamtstrategische Ziel des Projekts Unternehmen 2010 ist es, die Erkenntnisse und Erfahrungen aus den Regionen und in den Betrieben – unter Berücksichtigung nationaler wie internationaler Erkenntnisse – in ein nachhaltiges und facettenreiches Service für Unternehmen zu übertragen, in dessen Mittelpunkt die Sensibilisierung und Beratung von Tiroler Unternehmen mit dem Ziel der Erhöhung des Anteils an beschäftigten Menschen mit Behinderungen stehen soll.



2 Menschen mit Unterstützungsbedarf

2.1 Einleitung

Der Mensch mit Behinderung und/oder Lernschwierigkeiten steht im Mittelpunkt dieses Kapitels. Zu Beginn wird versucht, den Begriff der „Behinderung“ zu erläutern. Anschließend werden die Ergebnisse einer qualitativen Befragung von Menschen mit Behinderungen, die vom Aufbauwerk der Jugend im Rahmen des Equal-Projektes Unternehmen 2010 durchgeführt wurde, dargestellt.

Diese Untersuchung beschäftigte sich mit folgenden Fragestellungen:

- Welche Anforderungen werden von Menschen mit Behinderung und/oder Lernschwierigkeiten an einen Arbeitsplatz, an die Arbeitsumgebung, an die Rahmenbedingungen gestellt?
- Welche Art der Unterstützung, in welcher Form und in welchem Umfang ist erwünscht?
- Welche Ängste, Vorurteile und Sorgen sind mit einem Übertritt in die Arbeitswelt verbunden?

2.2 Zum Begriff Behinderung

„Es gibt Menschen, die **WIR** aufgrund **UNSERER** Wahrnehmung ihrer menschlichen Tätigkeit, im Spiegel der Normen, in dem **WIR** sie sehen, einem Personenkreis zuzuordnen, den **WIR** als ‚geistigbehindert‘ bezeichnen“ (Feuser 1996).

Auf internationaler Ebene konnte man in den letzten Jahrzehnten einen Wandel des Behinderungsbegriffs feststellen. Weg von einem stark medizinisch geprägten engen Behinderungsbegriff hin zu einem umfassenden Konzept, in dem Behinderung als Beeinträchtigung der Funktionsfähigkeit gesehen wird und dabei Umweltfaktoren sowie personenbezogene Faktoren einbezogen werden. Die Situation einer Person mit einer Beeinträchtigung in ihrer Lebenswelt und nicht Behinderung als Eigenschaft einer Person steht hier im Mittelpunkt.

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat im Jahre 2001 eine neue Definition vorgestellt, die die alte Klassifikation – „International Classification of Impairments,

Disabilities and Handicaps“ (ICIDH) – aus dem Jahr 1980 ablöste. Diese neue Definition – „International Classification of Functioning, Disabilities and Health (ICF)“ – beinhaltet ein erweitertes Spektrum und einen fortschrittlichen Rahmen mit einem umfassenden Verständnis von Behinderung und Funktionsfähigkeit und ersetzt das stark defizitorientierte Modell. Schon die neue Bezeichnung ermöglicht die Lebenswirklichkeit von Menschen mit Behinderungen und/oder Menschen mit Lernschwierigkeiten besser zu erfassen. Die Menschen werden ganzheitlich mit den positiven und negativen Aspekten ihrer Körperfunktionen, ihrer Aktivitäten unter Berücksichtigung von Umweltfaktoren und persönlichen Faktoren beschrieben (vgl. Doose 2005).

2.3 Qualitative Befragung

Nur Menschen mit Behinderungen/Lernschwierigkeiten selbst können kompetent Auskunft darüber erteilen, wie der Weg auf den ersten Arbeitsmarkt für sie möglich gemacht bzw. erleichtert werden kann. Ihre Bedürfnisse, ihre Wünsche sind die zentralen und entscheidenden Punkte in einer erfolgreichen beruflichen Integration. Die Ergebnisse der hier vorgestellten, von diesen Einsichten ausgehenden Studie sind für die Beratungen des Unternehmenservices in Tirol wesentlich, da die Beratung von Unternehmen bezüglich der Einstellung von Menschen mit Behinderungen nur dann Qualität und Professionalität für sich reklamieren kann, wenn der Fokus der Beratung – der Mensch mit Behinderungen mit seinen Fähigkeiten, seinen Bedürfnissen, Wünschen und Ängsten – in alle Ebenen der Beratung einfließen und entsprechende Berücksichtigung finden kann.

Durch die Interviews selbst sollte versucht werden, einen empirischen Zugang zur sozialen Wirklichkeit der Frauen und Männer mit Behinderungen und/oder Lernschwierigkeiten zu erlangen und die Einzelperson ins Zentrum der Untersuchung zu stellen.

Er/Sie sollte zu „verbalen“ Informationen bewegt werden, da für die Untersuchung solche Informationen sehr wichtig sind. Die Befragten konnten ihre Gedanken mit eigenen Worten und eigenen Gesten zum Ausdruck bringen und vermittelten dabei direkt einen Einblick in ihre Wirklichkeit.

Im Zeitraum von August 2005 bis Juni 2006 wurden insgesamt 70 Interviews durchgeführt:

46 Personen in verschiedenen Qualifizierungsprojekten, jeweils 23 junge Männer bzw. Frauen, wurden befragt.

24 Personen, die bereits in der Arbeitswelt integriert sind – entweder in integrativer Berufsausbildung oder an einem Arbeitsplatz –, wurden interviewt. Davon waren 13 weiblich und 11 männlich; 12 Personen befanden sich jeweils entweder in einer integrativen Berufsausbildung oder in einem festen Arbeitsverhältnis.

Aus verschiedenen Kulturkreisen wurden 8 Personen befragt (4 weiblich, 4 männlich).

Sämtliche sensiblen Daten wurden im Sinne des Datenschutzes anonymisiert.

2.3.1 Die Analyse

Die Auswertung sowie Interpretation stützte sich auf die qualitative Inhaltsanalyse. Diese Form der Textanalysemethode will menschliches Verhalten verstehen und nicht erklären. Im Gegensatz zur quantitativen Inhaltsanalyse geht es hierbei weder darum, zahlenmäßige Zusammenhänge zu entdecken, noch repräsentativ für eine Grundgesamtheit zu sein.

Zur Analyse wurden Kategorien gebildet, Ankerbeispiele gesucht, das heißt konkrete Textstellen angeführt, die unter eine Kategorie fallen, und für die Zuordnung Kodierregeln verwendet. Dort, wo Abgrenzungsprobleme zwischen Kategorien bestanden, wurden Regeln formuliert, um eine eindeutige Zuordnung zu ermöglichen.

Weiters wurden die Interviews mit Menschen mit Lernschwierigkeiten und/oder Behinderung aus anderen Kulturkreisen nochmals getrennt voneinander analysiert.

Folgende Kategorien wurden gebildet

- Unterstützung/Begleitung --> Wunsch/Bedarf nach Unterstützung
- Selbst/Mitbestimmung
- Ängste
- Motivation
- Akzeptanz
- Selbstsicherheit/Selbstbewusstsein
- Persönliche Veränderungen

2.3.2 Kategorie 1: Unterstützung

Unterstützung JA – so lautet der grundsätzliche Tenor des Großteils der Befragten, ein klares JA zum Wunsch nach Unterstützung. Bezüglich des Unterstützungsbedarfes bei den verschiedenen Interviewgruppen (in Qualifizierungsprojekten, in integrativer Berufsausbildung, in Arbeitswelt stehend) gab es keine auffälligen Unterschiede. Das grundsätzliche „Ja“ zur Unterstützung war in allen befragten Gruppen gleich ausgeprägt.

Die Vorstellungen, in welcher Form bzw. wie diese Unterstützung erfolgen soll, waren hingegen unterschiedlich. Für viele war es auch schwer, sich vorzustellen, wie es denn sein wird, wenn sie arbeiten gehen werden und welche Veränderungen dieser doch wesentliche Einschnitt für das eigene Leben mit sich bringen wird. In welcher Form Unterstützung benötigt wird, wie diese aussehen kann oder soll, war oft schwer vorstellbar und auch schwer zu artikulieren.

Ganz wesentlich ist den Befragten, dass die ersten Schritte in die Arbeitswelt von einer Vertrauensperson begleitet werden. Der Anfang, irgendwo ganz neu zu beginnen, ist für jede/n von uns ein großer Schritt und bringt viele Veränderungen in den

verschiedensten Bereichen des Lebens mit sich. Menschen mit Behinderungen fühlen sich in solchen Situationen schneller verunsichert und hilflos. Die Begleitung durch eine vertraute Person gibt ihnen das Gefühl der Sicherheit, das Gefühl, den Herausforderungen nicht alleine gegenüber zu stehen und eine komplett neue Situation alleine bewältigen zu müssen. Durch die Anwesenheit einer vertrauten Person werden die Menschen mit Behinderungen gestützt und gestärkt und können sich so in einer neuen Umgebung mit neuen Begebenheiten besser zurechtfinden und diese Situationen sehr gut meistern.

„Niemanden zu kennen“, „ganz fremd zu sein“, löst Ängste und Verunsicherung aus.

- > 30 „jeder Anfang ist schwer, es war schwierig, jeder Anfang ist – war sehr schwer für mich (...).“ (Z 200)¹
- > 20 „am Anfang wäre es schon gut, wenn jemand mitkommt“ (Z 54f)
- > 21 „da sind alles fremde Leute, kenne ich niemanden. Ist gut wenn noch jemand mit ist, um alles zu erklären, ist besser als ganz alleine“ (Z 55f)
- > 18 „ja, am Anfang schon, da kenne ich ja niemanden und bin ganz fremd. Die erste Zeit wäre das schon gut und dann nur mehr hin und wieder“ (Z56f)
- > 19 „am Anfang will ich nicht alleine hingehen, sondern einer soll mitgehen“ (Z59f)
- > 3 „ich wünsche mir, dass jemand mitgeht, weil so allein, da kenne ich keinen und so, gerade am Anfang“ (Z71f)
- > 4 „...dass jemand mitkommt, am Anfang, wenn man niemanden kennt.“ (Z55f)
- > 33 „am Anfang habe ich ihn halt öfter braucht,...“ (Z149)

Eine regelmäßige Unterstützung durch eine *vertraute* Bezugsperson ist den meisten Befragten wichtig. Dabei spielt das aus der bisherigen Zusammenarbeit aufgebaute Vertrauensverhältnis eine zentrale Rolle. Probleme und Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, persönliche Sorgen und Ängste können dadurch viel leichter und freier an/ausgesprochen werden. Nicht nur der Kontakt zu früher spielt dabei eine Rolle; bei einer vertrauten Person, die die Menschen mit Behinderungen schon länger kennt, können diese darüber hinaus besser und leichter über Probleme und Schwierigkeiten reden, die sich an der Arbeitsstelle ergeben.

Die Aussagen von Interviewpartnern und -partnerinnen zeigen, dass sich die Befragten nicht irgendeinem Betreuer/irgendeiner Betreuerin anvertrauen können; ein persönlicher Bezug und Vertrauen zu der Person, die sie betreut, sind wesentlich.

- > 35 „regelmäßig soll jemand vorbeikommen, so einmal in der Woche soll jemand schauen, mit mir reden und mit dem Chef reden.“ (Z161)
- > 59 „ja, die sehe ich immer noch.“ (Z78)

¹ (Z200) Zeilenangabe in transkribierten Interviews (vgl. Norz 2006).

- > 12 „ab und zu hat er dann noch vorbeigeschaut, ja, das war gut.“ (Z30)
- > 5 „ja, da soll oft einmal jemand vorbeischaun.“ (Z59)
- > 33 „mein Job-Coach. Am Anfang hat er mich unterstützt, jetzt kommt er einmal die Woche hinauf.“ (Z137)
- > 51 „da ist der F. gewesen, aber wie er gesehen hat, dass es gut läuft ist er nicht mehr gekommen.“ (Z108)
- > 13 „sie war nicht meine Betreuerin, schon Betreuerin, aber nicht fix, da habe ich mich nicht getraut.“ (Z162)

Auch eine regelmäßige Betreuung wünschen sich die interviewten Personen. Einige wenige hatten das Gefühl, „es hätte ein bisschen mehr sein können.“

In den Interviews hat sich gezeigt, dass der kontinuierliche Kontakt zum Betreuer/zur Betreuerin sehr hilfreich ist. Trennungsängste, das Herangehen an neue Herausforderungen und konkrete Probleme am Arbeitsplatz können dadurch effizienter und rascher besprochen werden.

Oftmals wünschen die Befragten den Kontakt zu einer vertrauten Betreuungsperson, weil sie nicht „vergessen“ oder auch nicht von den Personen, der früheren Institution abgeschoben werden wollen. Das Gefühl jemanden zum Reden zu haben, besonders bei der Konfliktbewältigung, gibt Sicherheit. Die Befragten wenden sich bei auftretenden Problemen gerne an ihre Bezugsperson. Meistens reicht schon ein Gespräch mit dem Betreuer/der Betreuerin aus, um Konflikte zu lösen. Bei größeren Problemen wird der Kontakt mit dem Chef/der Chefin, den Kolleginnen und Kollegen gesucht.

- > 55 „ich hätte mir schon gedacht, dass sie öfter kommen würde.“ (Z74)
- > 14 „da ist niemand gekommen, das wäre schon gut gewesen, wenn einmal jemand gefragt hätte, wie es so geht.“ (Z95)
- > 54 „ja, aber nicht mehr regelmäßig. Am Anfang wars einmal die Woche und jetzt ist es, wenn ich Probleme habe oder so, dann rufe ich an oder geh im Büro vorbei.“ (Z47)
- > 11 „ja, um diverse Sachen zu reden, ja, auch wenn ich oben die Möglichkeit gehabt habe, aber er ist meine Bezugsperson. Ich kann mit dem Chef reden, ja, hätte ich schon können. Aber wenn ich den Chef erst zwei Tage kenne und den B. schon 6-7 Jahre kenne, dann habe ich zu ihm mehr Bezug, in dem Fall.“ (Z96ff)
Eine Ansprechperson in der Firma, „das habe ich ein bisschen vermisst, meine Ansprechperson war der B. Da hat man auch nicht so das Vertrauen am Anfang.“ (Z108f)
- > 48 „Und wenn es einmal Schwierigkeiten gibt, hole ich mir Verstärkung von einem Betreuer, das wäre auch später noch gut.“ (Z97)
- > 63 „ja, am Anfang hat er mich noch betreut, und wegen verlängerter Lehre oder so, und dann haben wir noch auf das Halbjahreszeugnis gewartet, aber wir

haben uns für drei Jahre entschieden, weil ich kann es auch in drei Jahren schaffen. Wenn es Probleme gibt, kann ich jederzeit bei ihm anrufen.“ (Z131ff)

„war sehr gut, eine tolle Chance, und die habe ich genützt.“ (Z137)

Manchen fällt es schwer, die Art und Weise der Unterstützung in Worte zu fassen. Die Bedeutung des Wortes „Unterstützung“ wird von den Interviewten unterschiedlich aufgefasst.

> 68 „ja, eine Unterstützung halt, ja irgendeine Hilfe.“ (Z32)

> 67 „so eine kleine Unterstützung wäre schon gut.“ (Z122)

Eine wesentliche Rolle spielt auch die Unterstützung am Arbeitsplatz innerhalb einer Firma. Wenn eine Ansprechperson für die Frauen und Männer mit Behinderungen vorhanden ist, dann fällt ihnen die Einstiegsphase leichter und sie fühlen sich schneller „heimisch“ im Betrieb. Das Gefühl zu haben, „für mich ist immer einer da“, gibt Sicherheit und erleichtert die Eingewöhnungsphase immens; dies lässt ihre Unsicherheit schrumpfen, die Eingewöhnungsphase im Betrieb fällt leichter (vgl. Kapitel 11 in diesem Handbuch).

Eine große Rolle spielen auch die Kolleginnen und Kollegen, wie diese die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufnehmen. Stoßen sie auf Akzeptanz und Respekt, so fühlen sie sich schnell wohl in der Arbeitswelt. Jeder Mensch möchte von seinen Mitmenschen akzeptiert und respektiert werden, dies ist ein Grundbedürfnis aller Menschen und somit keine Besonderheit bei Menschen mit Behinderungen/Lernschwierigkeiten.

> 40 „ja, es wäre schon gut, wenn mich in der Firma jemand unterstützt.“ (Z 297f)

> 42 „... brauche nichts, vielleicht jemanden in der Firma.“ (Z305f)

> 49 „wichtig ist eine gute Teamarbeit, am Anfang braucht man sicher viel Unterstützung, aber das wird in der Firma schon sein.“ (Z90)

> 48 „mir sind nette Leute wichtig, die alles in Ruhe erklären, und ich in Ruhe nachfragen kann.“ (Z92f)

> 44 „nette Menschen sind wichtig, die man jederzeit fragen kann, und keine, die einen gleich anschreien.“ (Z110f)

> 29 „die helfen mir schon. Man muss halt hineingehen zu den Leuten und mit den Leuten reden.“ (Z193f)

> 29 „die Kollegen waren fein.“ (Z182)

> 51 „die Leute sind alle nett, wenn ich eine Frage habe, dann bekomme ich eine ordentliche Antwort und höre nicht du Lappin, wie daheim.“ (Z79)

> 30 mehr Unterstützung? „ja von den anderen Mitkollegen, die sollen mich besser aufnehmen.“ (Z209)

Bei den Lehrlingen, welche sich in verlängerter Lehre oder Teilqualifizierung befinden, war Unterstützung beim Lernen und Hilfe in der Schule ein wesentlicher Punkt. Negative Erfahrungen seitens der Lehrer/innen aus ihrer vorangegangenen Schulzeit sind spürbar und verunsichern die Jugendlichen. Nachhilfe erleben die Schüler/innen als große Hilfe und Erleichterung, um den Schulalltag bewältigen zu können.

- > 63 „Man kann schon sagen gut, aber halt – es kommt auf die Fächer darauf an.“ (Z48)
„in der Schule nicht, nur die Nachhilfe“ (Z54)
- > 59 „kommt darauf an. so mit Lernen und Nachhilfe, manchmal kann ich am Nachmittag nicht weggehen. Ich habe mit dem Chef geredet, er ist schon einverstanden, aber ich kann nicht immer weggehen unter der Arbeitszeit. Er versteht es schon bei mir. Ich muss die Stunden dann am Freitag nachholen. Am Freitag habe ich von acht bis drei Arbeitszeit, ganz normal, und dann noch nachholen die Stunden von der Nachhilfe. Ja, es geht so, ist schon anstrengend.“ (Z110ff)
„manchmal bin ich unsicher, ob das kann, ob ich –, ich bin schon sehr unsicher wegen Schule und Arbeit. Manchmal fühle ich mich durcheinander...“ (Z85ff)
„helfen mir, und der Chef hilft mir mit Buchhaltung und hat mir Sachen ausgedruckt und Tests gemacht.“ (Z89ff)
- > 58 „ja, ja, ich tue mich ein bisschen schwerer. Sie ist ziemlich schwer, ich bekomme Nachhilfe weiter oben, zweimal in der Woche. Hilft aber auch nicht viel. Ja, es geht schon, halbwegs, (...) aber ich muss etwas tun, damit ich positiv bin.“ (Z98ff)
- > 54 „ich habe einen Stützlehrer in Buchhaltung und Kaufmännisch Rechnen. Die Lehrer gehen mehr auf uns ein, da sind noch zwei, die eine verlängerte Lehre machen. (...) Am Dienstagnachmittag habe ich Nachhilfe.“ (Z22ff)
- > 35 „vor der Schule (größte Angst) (...) vor der Berufsschule, dass ich sie nicht schaffe, davor habe ich die meiste Angst. Vorm Chef habe ich keine Angst, aber vor der Schule.“ (Z165f)
- > 24 „am Anfang war es schon ziemlich zack vom Stoff. Aber wenn man voll mittut, geht's schon. War schon ziemlich viel. Nachhilfe haben wir gehabt, war gut, hat schon etwas gebracht, viel nicht – für mich halt nicht so.“ (Z3f)
- > 26 „Die Schule war so schwer. Ich habe daheim auch viel gelernt, am Wochenende und so und wenn dann ein anderes Beispiel gekommen ist, war es schwer.“ (Z26)
„Ja, man kann schon sagen, dass es genützt hat, aber irgendwie auch nicht, weil ich nicht durchgekommen bin. Aber vielleicht besser als ohne.“ (Z66f)

Das Thema „Schule“ ist für die meisten Interviewten mit Problemen behaftet. Die Arbeit hingegen macht allen Spaß. Die Lehrlinge, die in einem Block die Schule

absolvieren mussten, waren sehr froh, endlich wieder arbeiten zu dürfen. Sie fühlten sich in der Arbeitswelt wesentlich wohler als im Schulalltag.

Viele der Befragten fühlen sich rundum gut unterstützt bzw. begleitet und sind sehr zufrieden mit ihrer derzeitigen Situation, mit der Betreuung und der Unterstützung, die sie erhalten. Die meisten Antworten diesbezüglich waren kurz und prägnant. „passt alles“, „alles sehr gut“, „ich bin sehr zufrieden“, „alles okay“.

Die Unterstützung und Begleitung durch vertraute Bezugspersonen vor, während und nach dem Eintritt in die Arbeitswelt ist ein zentraler Wunsch der Interviewpartner/innen.

2.3.3 Kategorie 2: Selbstbestimmung/Mitbestimmung

Das Herausfiltern von haltbaren Informationen bezüglich Selbst-, Fremd- oder Mitbestimmung ist nicht umfassend gelungen. Viele der Befragten konnten nicht aussagekräftig beurteilen, ob bestimmte Veränderungen oder Ereignisse ihres Lebens selbstbestimmt, fremd- oder mitbestimmt waren. Wenige Interviewpartner/innen sagten klar aus, dass sie nicht direkt gefragt wurden, sondern der/die Betreuer/in für sie die Auswahl getroffen haben bzw. hätten. Es bleibt auch hier die Frage offen, ob es nicht ein individuelles Empfinden ist, und die Entscheidung bezüglich des Arbeitsplatzes zumindest gemeinsam mit dem/der Betreuer/in getroffen wurde. Auch waren diese Befragten trotzdem sehr zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz und mit ihrer Gesamtsituation.

- > 1 „da habe ich mir nicht viel können aussuchen“ (Z105)
- > 51 „aber es heißt, da hast du eine Arbeit und nimm und du wirst nicht gefragt“ (Z70)

Einige Interviewpartner/innen waren sehr selbstbewusst und selbstständig und konnten ihre Wünsche und Vorstellungen klar artikulieren. Eine Befragte organisierte sich alleinverantwortlich eine Arbeitsstelle, eine Wohnung und die Begleitung durch den Verein „Selbstbestimmt Leben Initiative“. Dieses Gefühl, das Leben „selbst“ gestalten zu können, gab ihr unheimlich viel Kraft und Selbstvertrauen. Durch die positive Unterstützung durch ihre Betreuer/innen, durch die Umwelt und v.a. der Eltern sah sie sich trotz aller Schwierigkeiten in der Lage, ein unabhängiges, selbständiges Leben zu führen.

- > 53 „habe ich dort die Ausschreibung gesehen und gelesen und mich beworben für die Stelle“ (Z59)
- > 53 „die habe ich mir selbst organisiert, ich habe dort einfach angerufen und gesagt, ich brauche jemanden“ (Z 28)
- > 53 „die eigenen vier Wände zu haben und alleine zu wohnen. Ich kann alles selber entscheiden und bin viel unabhängiger“ (Z 52)

2.3.4 Kategorie 3: Ängste

„Welche Ängste begleiten dich bei einem Berufseintritt?“

Von dieser Frage wurde ausgegangen, wobei die Formulierung je nach kognitivem Leistungsniveau der Befragten umformuliert bzw. vereinfacht wurde.

Viele der Befragten gaben an, keine Ängste, Befürchtungen bzw. Bedenken bezüglich der Thematik „Arbeit“ zu kennen.

- > 8 „Angst habe ich keine“ (Z50)
- > 55 „na, da habe ich keine Angst gehabt, da habe ich keine Sorgen gehabt“ (Z90)

Nur wenige Interviewpartner/innen äußerten diverse Bedenken. Auffallend dabei war die Angst, Fehler zu machen. Einige Befragten fühlten sich in solchen Situationen hilflos und verunsichert.

- > 48 „ich möchte keine Fehler machen, da steht man gleich blöd da.“ (Z125)
- > 49 „wenn man Fehler macht, ist man hilflos, es ist ein Desaster.“ (Z127)

Eine Tätigkeit die keinen Spaß macht sowie Vorgesetzte und Kolleg/innen mit zu wenig Verständnis, werden als weitere mögliche Ursachen für Ängste formuliert.

- > 67 „am meisten Angst hätte ich vor Mobbing“ (Z119)
- > 44 „dass ich zu langsam bin“ (Z115)

Bei einem Interviewpartner stand der unmittelbare Wechsel in die Arbeitswelt bevor, er beschrieb seine Gefühle:

- > 2 „wie soll ich das beschreiben, momentan geht's mir wie ein Vulkanausbruch. Irgendwie freu ich mich total, irgendwie habe ich Angst. (...) ich weiß nicht, ob ich gehen will, aber es ist eine große Chance, die muss ich nützen.“ (Z62f)

Der Wechsel in die Arbeitswelt bedeutet einen enormen Einschnitt und ist mit großen Veränderungen verbunden. Raus aus der gewohnten Umgebung, weg von vertrauten Personen, Freunden und Freundinnen, hin zu Neuem und vielfach Unbekanntem ist zwangsläufig mit viel Unsicherheit und Ängsten verbunden. Auch der Verlust von Arbeit ist ein Thema und macht Angst. Eine neue Arbeitsstelle heißt wieder neu anfangen, neue Situationen, neue Leute, wieder eine große Umstellung.

- > 51 „dass ich meine Arbeit behalten kann. Wenn er zusperrt, wird er es mir wohl früh genug sagen, dass ich etwas anderes suchen kann.“ (Z142)
- > 33 „dass ich einmal länger bleiben kann, nicht nur ein halbes Jahr, sondern länger. Immer die Umstellung ist auch nichts.“ (Z264)

Wenige der Befragten kannten ihre Situation bezüglich Finanzierung, Förderungen und Unterstützung. Nur ein einziger Interviewpartner erklärte mir, dass seine Arbeitsunfähigkeitspension seine Lebensversicherung ist, er jedoch dadurch nur noch ein geringfügiges Dienstverhältnis eingehen kann. Die Suche nach einem Arbeitsplatz wird dadurch erschwert.

- > 28 „da muss man eine Lösung finden, dass ich geringfügig eine Beschäftigung bekomme. Weil die Pension meine Lebensversicherung ist, wenn ich die aufgib, die Pension, und der Arbeitsplatz, er sagt..., er braucht mich nicht mehr, dann stehe ich ohne alles da...“ (Z32)

2.3.5 Kategorie 4: Motivation

Wollen Menschen mit Beeinträchtigungen überhaupt in den ersten Arbeitsmarkt? Und wenn ja, warum? Welche Vorstellungen stecken dahinter?

Ein ganz wesentlicher Gesichtspunkt in der Frage der Motivation kristallisierte sich gleich zu Beginn heraus und wurde während des gesamten Interviewprozesses immer wieder bestätigt. „Eigenes Geld verdienen“, ist für den Großteil der Befragten sehr wichtig. Geld bedeutet Unabhängigkeit, Selbständigkeit und bringt somit auch mehr Selbstbewusstsein. Eigenes Geld zu verdienen heißt, sich „normal“ zu fühlen, ein vollwertiges Mitglied der Gesellschaft zu sein.

- > 13 „eine Arbeitsstelle täte ich mir gern wünschen“ (Z181)
„ja, dings da krieg ich nur € 22,- in der Woche und draußen bekomme ich mehr, einen richtigen Lohn“ (Z182 f)
- > 33 „ich möchte mein eigenes Geld verdienen, da kann ich machen was ich will, mir leisten was ich will, dann kann ich auf Urlaub fahren.“ (Z265)
- > 54 „ich will Geld verdienen, Geld macht unabhängiger, und man muss auch Verantwortung tragen im Umgang mit Geld.“ (Z58)
- > 67 „dann kann ich später einmal mein Leben selber in die Hand nehmen, ich finde das irgendwie besser“ (Z133)

Einen Arbeitsplatz zu haben bedeutet den Befragten sehr viel. Geprägt von unserer Leistungsgesellschaft, dass nur ein „arbeitender“ Mensch ein vollwertiges Mitglied unserer Gesellschaft ist, streben auch die Befragten auf den ersten Arbeitsmarkt. Arbeit ist identitätsstiftend und das Zugehörigkeitsgefühl zur Gesellschaft ist wichtig, um sich nicht mehr so „behindert“ zu fühlen, sich nicht mehr so als „Außenseiter“ zu fühlen, nicht mehr so am Rande zu stehen und ausgegrenzt zu werden.

- > 35 „ich täte sogar auf Weihnachts- verzichten,..., auf Weihnachten und Geschenke und alles...“ (Z 188)
- > 64 „aus ganzem Herzen“ (Z60)

Jugendliche, in integrativer Berufsausbildung, waren sich des Stellenwertes einer Ausbildung, der erfolgreichen Absolvierung der Berufsschule sehr bewusst. Alle Befragten äußerten sich positiv über Nachhilfeangebote aller Art.

- > 61 „sehr wichtig, weil sonst bist dein lebttaglang ein Dodel“ (Z45)
- > 54 „mir ist es extrem wichtig, die Lehre gut abzuschließen und hoffe, dass ich danach leichter einen Job bekomme“ (Z60)

2.3.6 Kategorie 5: Akzeptanz

Das Gefühl von Akzeptanz und Anerkennung ist für das eigene ICH, das Selbstbewusstsein jedes einzelnen ganz wesentlich. Werde ich als Person akzeptiert, stärkt das auch mein Selbstbewusstsein. Auch die Freude mit der Tätigkeit am Arbeitsplatz geht Hand in Hand mit der Akzeptanz durch meine Vorgesetzten, durch meine Kolleg/innen. Einige der Interviewpartner/innen haben das Thema Akzeptanz direkt angesprochen. Nicht akzeptiert zu werden, verursacht auch Angst und Unsicherheit und nagt am Selbstbewusstsein.

- > 2 „ich wünsche mir von meinen neuen Kollegen, dass sie mich so akzeptieren, wie ich bin.“ (Z90)
- > 51 „da werde ich so genommen, wie ich bin, ganz normal“ (Z97)
- > 55 „ich habe zu meine Chefleute schon gesagt, da gehe ich nicht mehr weg, da passt es mir, das habe ich ihnen schon gesagt.“ (Z97)

2.3.7 Kategorie 6: Selbstsicherheit/Selbstbewusstsein

Bei jenen Befragten, die sich bereits in der Arbeitswelt befanden, war ein größeres Maß an Selbstsicherheit und Selbstbewusstsein eindeutig feststellbar. Auch wenn einigen die Begriffe Selbstsicherheit/Selbstbewusstsein nicht unmittelbar geläufig waren, konnte durch ihr Auftreten, ihre Mimik und Gestik eindeutig darauf geschlossen werden.

- > 53 „aber ich bin jetzt unabhängiger und habe mehr Geld und bin nicht mehr auf die Eltern angewiesen!“ (Z48)
- > 64 „ich fühle mich gut, habe mehr Respekt seit der Arbeit und auch die anderen haben mehr Respekt.“ (Z96)
- > 13 „eine richtige Arbeit ist halt doch mehr!“ (Z254)

Anhand der folgenden Interviewpassage lässt sich gut ableiten, dass eine zufriedenstellende Arbeitssituation das Selbstbewusstsein stärken und die Person sich weiterentwickeln lassen kann. Erfolgreiche Problemlösungen geben Sicherheit und Mut und helfen dabei, die Angst und Scheu vor neuen Kontakten oder Gesprächen zu reduzieren.

- > 33 „wie ich beim ersten Job angefangen habe, habe ich schon Probleme gehabt, aber mit Problemen lernt man, da bin ich einfach hineingekommen. Dann beim jetzigen Job haben's mich ganz lieb aufgenommen. Da habe ich überhaupt keine Probleme, man muss einfach mit die Leute zusammenkommen und reden mit die Leute, so lernt man einfach Leute kennen, immer wieder neue Leute.“ (Z127)

Selbständigkeit und damit verbunden Selbstsicherheit stellen sich mit der Zeit ein. Es ist ein Prozess, dem die positive Aufnahme in der Firma, sowie die persönliche positive Einstellung zur Arbeit vorausgehen. Das Wissen, Arbeiten eigenständig und ohne laufende Hilfe verrichten zu können, gibt viel Selbstsicherheit und stärkt das Selbstbewusstsein.

2.3.8 Kategorie 7: Persönliche Veränderungen

Es ist den meisten Befragten schwer gefallen zu berichten, was sich in ihrem Leben durch den Berufseintritt verändert hat. Alle Befragten empfanden diesen Schritt einheitlich als gut und fühlen sich mit der momentanen Arbeitssituation sehr wohl. Die Verbalisierung war für die meisten Interviewten sehr schwer.

„Es ist super“, „passt so“, „alles in Ordnung“, lautete der Tenor.

Wie bereits in der Kategorie „Motivation“ angeführt, spielt das Geld auch hier eine zentrale Rolle. Eigenes Geld zu verdienen führt zu positiv empfundenen Veränderungen. Die Interviewten betrachten sich als unabhängig, können kaufen was sie wollen, sind selbständig und haben somit irgendwie das Gefühl, „normal“ zu sein.

- > 53 „ich bin froh um diese Veränderung, es war ein großer Schritt und es ist super hier.“ (Z43)
- > 65 „ich muss nicht mehr um Geld betteln“ (Z65)

Aber die Selbständigkeit, die die Jugendlichen durch die Arbeit aufbauen, bringt auch gewisse Nachteile mit sich. So vermissen einige der Jugendlichen den sozialen Kontakt von früher. Der Kontakt zur „Peergroup“, den sie in den Qualifizierungsprojekten täglich erlebten, fällt in der Arbeitswelt größtenteils weg. Die sonstigen sozialen Kontakte sind jedoch meist sehr spärlich.

- > 57 „die Jugendlichen sind nicht mehr“ (Z212)
- > 56 „ja, manchmal gehen mir die Freunde von hier ab“ (Z232)

2.3.9 Verschiedene Kulturkreise im Vergleich

Es gibt kaum Unterschiede hinsichtlich des Vergleiches der verschiedenen Kulturkreise.

Das Thema Unterstützung wurde in beiden Gruppen gleich bejaht. Ebenso ist die Angst, Fehler zu machen im gleichen Maß vorhanden.

- > 21 „da sind alles fremde Leute, kenne ich niemanden. Ist gut wenn noch jemand mit ist, um alles zu erklären, ist besser als ganz alleine.“ (Z55)
- > 22 „ich will auch, dass jemand mitgeht“ (Z57)
- > 45 „ich habe Angst Fehler zu machen, beim Buchbinden war ich zu langsam“ (Z117)

Die Wünsche für die Zukunft blieben bei allen Befragten offen. Es gab nur vage und diffuse Vorstellungen, wie ihre Zukunft aussehen sollte. Nur ein Mädchen äußerte den Wunsch zurück in die alte Heimat zu wollen und sich um die Familie zu kümmern.

- > 45 „Heiraten ist noch zu früh, möchte in der Türkei mit eigener Familie leben, und mich um Eltern und Schwiegereltern kümmern.“ (Z150)

2.3.10 Vergleich unter dem Aspekt Gender Mainstreaming

Auffallend bei der Auswertung war, dass bezüglich beruflicher Integration keinerlei geschlechtsspezifischen Unterschiede festgestellt werden konnten.

Auf ihren Weg in den ersten Arbeitsmarkt begleitet beiderlei Geschlecht dieselben Wünsche, Ängste und Sorgen. Ebenso der Wunsch selbständig zu sein, eine Arbeit zu haben, selbständig, in einer eigenen Wohnung zu leben, war bei beiden Geschlechtern im gleichen Maße gegeben.

Unabhängig vom Geschlecht möchte der größte Teil der Befragten eine eigene Familie gründen.

2.4 Zusammenfassung

„Ich will arbeiten“

Das ist die Kernaussage aller Interviews. Die Motivation nach Arbeit, nach einem festen Arbeitsplatz am ersten Arbeitsmarkt, ist bei allen Befragten sehr hoch.

In unserer Gesellschaft hat die bezahlte Arbeit einen sehr hohen Stellenwert. Sie öffnet das Tor zu Anerkennung, Akzeptanz und Teilhabe an der Gesellschaft. Unbezahlte Arbeit, in welcher Form auch immer – sei es als Klient/in in einem Integrationsfachdienst, hat nur wenig Wert und Anerkennung – oftmals gar keine.

Die Wünsche von Frauen und Männer mit Beeinträchtigungen an einen Arbeitsplatz unterscheiden sich nicht wesentlich von den Wünschen anderer Arbeitnehmer/innen. Sie erleben die gleichen Ängste, die gleichen Befürchtungen, wie jeder andere Mensch, wie jede/r andere Arbeitnehmer/in.

Eine „richtige“ Arbeit zu haben geht einher mit Motivation, mit Akzeptanz, mit gesteigertem Selbstbewusstsein. Eine geeignete Arbeit zu finden, die Spaß macht und einen erfüllt, ist für jeden von uns ein Anliegen. Eine Kategorisierung vorzunehmen ist sehr schwierig, die einzelnen Punkte gehen fließend ineinander über.

Lediglich der Wunsch/Bedarf hinsichtlich Unterstützung beim Einstieg in den Arbeitsmarkt ist ein anderer. Dass sie diesen Weg in die Arbeitswelt nur mit Unterstützung schaffen werden, ist den meisten sehr genau bewusst und sie möchten, dass sie von einer vertrauten Person unterstützt werden. Kontinuität in der Begleitung und Unterstützung – vom Qualifizierungsprojekt bis zum Arbeitsplatz – ist ein großer Wunsch und gibt viel mehr Sicherheit als ein ständiger Wechsel von Bezugspersonen. Der Wunsch über die Art und Weise der Unterstützung selbst zu entscheiden, ist bei vielen gegeben.

Um die Eingliederung in die Arbeitswelt in das Mitarbeiter/innenteam zu optimieren, ist es genauso wichtig, direkt am Arbeitsplatz eine Ansprechperson zu finden, zu der eine Vertrauensbasis aufgebaut werden kann. Wenn sich im Betrieb so eine Person findet, die den neuen Mitarbeiter/die neue Mitarbeiterin begleitet und betreut, dann benötigen die Betroffenen auch weniger Unterstützung von externen Betreuungspersonen. Mit einem „Mentor“/einer „Mentorin“ direkt am Arbeitsplatz wird der nachhaltige Erfolg der beruflichen Integration erheblich erleichtert und verbessert. Arbeitsverhältnisse, die bereits lange andauern, gehen einher mit einfühlsamen Kolleg/innen und verständnisvollen Vorgesetzten. (vgl. Punkt 11)

Ist der Unterstützungsbedarf optimal auf die persönlichen Bedürfnisse abgestimmt, sind die Menschen mit Beeinträchtigungen einmal gut aufgenommen worden und fühlen sich wohl auf ihrem Arbeitsplatz, dann sind diese Mitarbeiter/innen sehr loyal und verrichten ihre Arbeit zur Zufriedenheit aller. Sie entwickeln einen sehr innigen, gewinnbringenden Bezug zum Arbeitsplatz.

Bei Lehrlingen, die sich in Teilqualifizierung bzw. verlängerter Lehre befinden, ist der größte Unterstützungsbedarf in der Berufsschule gegeben. Sie wünschen sich eine verlässliche Begleitung in ihrem Schulalltag. Ihnen ist bewusst, dass ohne Lernunterstützung die Schule nur schwer zu schaffen wäre, daher nehmen sie jede Hilfestellung gerne an. Die Schule wird als Belastung erlebt, das Arbeiten hingegen bereitet ihnen große Freude, vorausgesetzt sie haben einen guten Lehrplatz gefunden. Diese Suche gestaltet sich nicht leicht, da die Jugendlichen immer wieder an Grenzen stoßen: Grenzen im persönlichen Bereich, durch mangelnde Mobilität, aber auch durch die angespannte wirtschaftliche Situation der Betriebe.

„Richtiges Geld“ zu verdienen, ist für den Großteil der Befragten besonders wichtig und nicht nur eine Nebenerscheinung. Geld, das bedeutet unabhängig sein, selbst entscheiden zu können und mehr Autonomie zu gewinnen, was das Selbstwertgefühl der Person enorm aufwertet. Da sich der größte Teil der Befragten wünscht, selbstbestimmt zu leben, in einer eigenen Wohnung mit einem Partner, einer Partnerin und sich nach einem „normalen“ Leben sehnt, ist das Thema Geld sehr zentral. Ohne Geld kann ich mein Leben nicht selbst in die Hand nehmen.

In irgendeiner Form abhängig zu sein, widerstrebt den meisten. Daher kommt auch der Wunsch, selbst über die Form der Unterstützung (auch außerhalb des Betriebes) wie viel, in welchem Ausmaß, zu bestimmen und zu entscheiden.

Doch der Wechsel aus einer vertrauten Umgebung heraus in die Arbeitswelt ist auch von Befürchtungen und Ängsten begleitet. Jede Veränderung im Leben bringt etwas Ungewisses und Unsicheres mit sich, das beängstigt. Die Ungewissheit, ob die Arbeit auch das Richtige ist, ob sie mir überhaupt Spaß macht, ob die Kolleg/innen nett sind und die Vorgesetzten angenehm, belastet Menschen mit Beeinträchtigungen mehr als andere.

Auffallend bei den Befragungen war, dass es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt. Männliche wie weibliche Befragte äußern hinsichtlich der beruflichen Integration die gleichen Wünsche, Sorgen und Ängste.

Ebenso wurde festgestellt, dass es bei den Befragten aus anderen Kulturkreisen keine wesentlichen Unterschiede gibt. Ihre Wünsche, ihre Ängste bezüglich beruflicher Integration sind sehr ähnlich.

Ein wesentlicher Punkt, der gerne aus den Augen verloren wird, ist die soziale Integration. Berufliche Integration geht in den meisten Fällen nicht Hand in Hand mit sozialer Integration.

Jugendliche, die an internen Qualifizierungsprojekten teilgenommen haben, vermissen sehr stark den Kontakt zu den Jugendlichen, zu ihrer „Peergroup“. Die sozialen Kontakte im Heimatort sind kaum ausgeprägt und gehen meist über die Familie nicht hinaus.

Für eine erfolgreiche berufliche Integration ist es von großem Vorteil, wenn die soziale Inklusion einhergeht. Nicht nur, dass die Betroffenen bei der sozialen Integration auf Widerstände von außen stoßen, so ist oftmals die Fähigkeit, selbst soziale Kontakte zu knüpfen, nicht gegeben bzw. nicht ausgeprägt.

Arbeit bringt ein Stück „Normalität“ in das Leben der Befragten und ermöglicht das Gefühl des „nicht mehr ausgegrenzt Seins“.

Ihr Wunsch nach Anerkennung, Akzeptanz und Wertschätzung unterscheidet sich nicht von den Wünschen aller Menschen.

Jeder Mensch – egal welcher Hautfarbe, welcher Herkunft, mit welchen Stärken und Schwächen – möchte, so wie er ist, akzeptiert werden von seinem Gegenüber.

Denn welcher Mensch ist ohne jegliches Handicap, ohne jeden Fehler?

Weiterführende Literatur und Links:

Feuser, Georg (1996): „Es ist normal, verschieden zu sein“. Referat am 11. Österreichischen Symposium für die Integration behinderter Menschen Veranstaltungszeitraum: 6.-8. Juni 1996 in Innsbruck, <http://bidok.uibk.ac.at/library/feuser-geistigbehinderte.html#id2554602>, Abfrage Mai 2006.

Doose, Stefan (2005): Verbleibs- und Verlaufsstudie der von Fachkräften für berufliche Integration (FBI) der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) in Hessen, <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-verbleibsstudie.html>, Abfrage Mai 2006.

Norz, Karin (2006): Berufliche Integration von Menschen mit erhöhtem Förderbedarf – eine qualitative Befragung. Studie im Rahmen des Equal-Projektes Unternehmen 2010, <http://www.unternehmen2010.at>.



3 Unternehmen

3.1 Einleitung

Menschen mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen finden als zukünftige Arbeitnehmer/innen in Tiroler Unternehmen und in privaten, aber auch öffentlichen Organisationen eine Arbeit.

Die Wirtschaftskammer Tirol, als Standesvertretung für Tiroler Unternehmen, hat im Rahmen der Equal-Partnerschaft Unternehmen 2010 eine Studie mit drei Zielen verfasst:

- Zusammenfassender Überblick über die derzeitigen rechtlichen Grundlagen für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen
- Statistische Daten zum Thema der beruflichen Integration in Tirol
- Qualitative Befragung von Unternehmen zum Thema: Menschen mit Behinderungen als zukünftige Arbeitnehmer/innen

Da das vorliegende Handbuch auch interessierte Unternehmer/innen ansprechen will, sind die wesentlichen Faktoren für gute Rahmenbedingungen auch aus der Sicht der Arbeitgeber/innen für die berufliche Integration bedeutsam.

Wir fassen im Folgenden die Erkenntnisse aus der Studie der Wirtschaftskammer zusammen und verzichten auf die regelmäßige Zitierung der Studie. Wir betonen, dass alle Inhalte dieser Studie entnommen wurden.

Die qualitative Befragung von 30 Unternehmen aus verschiedenen Bereichen (Handel, Bankenwesen, Verkehr, Energieversorgung, Industrie etc.) wurde anhand eines Interviewleitfadens in einem sogenannten halbstrukturierten Interview durchgeführt.

3.2 Themen der Interviews mit Unternehmern und Unternehmerinnen

Folgende Themen kamen laut Studie zur Sprache:

- Definition der Behinderungen, Beeinträchtigungen
- Beweggründe für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen
- Einsatzbereiche für Menschen mit Behinderungen als Arbeitnehmer/innen
- Hinderliche Faktoren bei der Einstellung
- Gewinn durch Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
- Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen
- Rechtliche Aspekte bei der Einstellung
- Förderungen als „Motivation“ zur Einstellung
- Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und sozialen Dienstleistungsbetrieben im Bereich der beruflichen Integration

3.2.1 Definition der Behinderungen, Beeinträchtigungen

In Unternehmen werden Beeinträchtigungen und Behinderungen mehrheitlich als **Einschränkung der psychischen und physischen Leistungsfähigkeit** definiert. Die objektive Beeinträchtigung sei aber nicht mit der tatsächlichen Arbeitsleistung oder Arbeitsminderung gleichzusetzen: Menschen mit einer Körperbehinderung können beispielsweise durchaus eine Arbeitsleistung von 100% erbringen.

Das Behinderteneinstellungsgesetz ist in Unternehmen bekannt: Der Grad des Wissens dazu steigt mit der tatsächlichen Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen. Das Landesrehabilitationsgesetz hingegen ist in Unternehmen weniger bekannt.

Interessant ist der Hinweis, dass viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die bereits im Unternehmen beschäftigt sind, im Laufe ihrer Arbeitszeit eine **psychische Erkrankung** durchmachen. Diese gilt derzeit zwar nicht als Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes, beeinträchtigt aber die Arbeitsleistung durchaus.

3.2.2 Beweggründe für die Einstellung von Menschen mit Behinderungen

Im Vordergrund stehen bei Einstellungen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ohne und mit Behinderungen **die Fähigkeiten und die Persönlichkeit** der Bewerber/innen. Wichtig ist aber v.a. die **Motivation** der Bewerber/innen.

Die Auseinandersetzung mit der Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen erfolgt überwiegend dann, wenn im Betrieb **verunfallte Dienstnehmer/innen** wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren.

Weitere Gründe sind: **Empfehlung aus dem Umfeld des Unternehmens und durch andere Mitarbeiter/innen, persönliche Betroffenheit (in Familie, Bekanntenkreis), generelle soziale Arbeitsgestaltung** (Teilzeitmodell, familienfreundliche Arbeitsgestaltung, flexible Arbeitsgestaltung).

Motivatoren sind hier speziell Solidarität mit verunfallten Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen, die Bereitschaft zur Ermöglichung von Chancen sowie die Erkenntnis, dass eine an den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen orientierte Arbeitsplatzgestaltung zur ihrer Motivation beiträgt.

Weniger ausschlaggebend sei eine allfällige **Imageverbesserung** für die Unternehmen, da zuviel an organisatorischem Aufwand befürchtet wird. Auch die **Vermeidung der Ausgleichstaxe** durch eine Anstellung eines Menschen mit Behinderungen wird selten zum Thema. Vielmehr sind sich Unternehmer/innen ihrer Verantwortung als Mitmenschen bewusst.

Diese Grundhaltungen wirken sich auch auf die **Suche nach zukünftigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen** aus. Vermehrt bewerben sich Menschen mit Behinderungen über Integrationsfachdienste usw. bei Unternehmen. Aktiv suchende Unternehmen bewerben gleichzeitig freie Stellen für Menschen mit Behinderungen über das Arbeitsmarktservice (AMS), über die Integrationsfachdienste oder Inserate in den Tageszeitungen.

Als ein wesentliches Kriterium bei der Suche nach Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird angeführt, dass Arbeitnehmer/innen zum Unternehmen passen müssen bzw. der Arbeitsplatz den Fähigkeiten entsprechen muss.

3.2.3 Einsatzbereiche für Menschen mit Behinderungen als Arbeitnehmer/innen

Unternehmen, die bereits Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen beschäftigen, sehen mehr Einsatzmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen. Unternehmen ohne derartige Erfahrungen führen vermehrt klassische Einsatzmöglichkeiten an: Sie stellen sich z.B. Menschen mit einer Sehbeeinträchtigung eher in der Telefonzentrale vor.

Ein hoher Anteil der Arbeitnehmer/innen mit Behinderung hat aufgrund des Pflichtschulabschlusses Aufgabengebiete in „**angelernten Hilfstätigkeiten**“ oder Arbeitsbereiche, in denen **Zeit- und Leistungsdruck** so gering wie möglich sind.

Die Erfahrung zeigt, dass kritische Fragen auch bei den anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entstehen. Durch die geringere Belastbarkeit erhalten die Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen unter Umständen einen besonderen Status. Die

Entlohnung erfolgt somit nicht nach Leistung, sondern ist kollektivvertraglich festgelegt.

Die Information der anderen Arbeitnehmer/innen, dass ein Teil der Entlohnung durch Förderungen abgedeckt ist, kann alle Beteiligten entlasten.

Die **Flexibilität der Einsetzbarkeit am Arbeitsplatz** ist grundsätzlich für eine Anstellung in einem Unternehmen ausschlaggebend: Je kleiner ein Unternehmen ist, desto flexibler müssen Arbeitnehmer/innen einsetzbar sein. Dies bedeutet, dass sie entsprechend schnell eingeschult werden müssen oder bereits die entsprechenden Voraussetzungen mitbringen sollen.

Die Zeit der Einschulung und die „Einbindung“ anderer Arbeitnehmer/innen in diese Einschulung werden als Kostenfaktor dann wirksam, wenn der Preisdruck auf das Unternehmen zu hoch wird. Unternehmen befürchten gerade bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen eine mangelnde Flexibilität sowie zu hohe und zu intensive Zeitkosten für Einschulungen.

Eine längere Einschulungsphase, unterstützt durch die regelmäßige Anwesenheit von Begleitern und Begleiterinnen aus Integrationsfachdiensten, führt aber erfahrungsgemäß zu sehr engagierten, hoch motivierten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Behinderung. Dies wirkt sich letztendlich positiv auf die Wirtschaftlichkeit aus.

Unternehmer/innen erwarten daher eine genaue Abklärung der Flexibilität der zukünftigen Arbeitnehmer/innen und der zu erwartenden Schulungskosten.

Sie betonen, dass grundsätzlich kaum Konfliktherde und Probleme im Umgang mit anderen Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen feststellbar sind. Es stellt sich hier jedoch die Frage, inwieweit die befragten Personen tatsächlich die Information darüber erhalten, wie Menschen mit Behinderungen/Lernschwierigkeiten in den Unternehmen eingebettet waren.

3.2.4 Hinderliche Faktoren bei der Einstellung

Wie oben angeführt, sehen Unternehmer/innen die mangelnde Flexibilität sowie Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Akzeptanz der Entlohnung durch die Arbeitskollegen und Kolleginnen als hinderlich. Weiters wird der Kündigungsschutz als Hindernis für eine Einstellung angeführt.

3.2.5 Gewinn durch Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen

Dem gegenüber steht der mögliche Gewinn für das Unternehmen und seine Mitarbeiter/innen: Die Betriebskultur verbessere sich durch den bewussteren Umgang mit Menschen und ihren Bedürfnissen. So seien Menschen mit Behinderungen beispielsweise durch ihre Persönlichkeit sogar Vorbilder für eine „offenere“ und „ehrlichere“ Kommunikation.

Ein neues Organisationsmodell stellt die Abstimmung zwischen Arbeit und Fähigkeiten im Sinne des Diversity-Management für alle Arbeitnehmer/innen in den Vordergrund.

3.2.6 Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer/innen

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen werden vorwiegend im internen Schulungsbetrieb ermöglicht. Grundsätzlich gäbe es aber laut Befragung keine Einschränkung des Zugangs von Menschen mit Behinderungen zu externen Fortbildungsangeboten.

3.2.7 Rechtliche Aspekte bei der Einstellung

Der **Kündigungsschutz** gilt als das zentrale Thema, aufgrund von eigenen Erfahrungen oder häufiger aufgrund von Erfahrungen anderer Unternehmen. Über den Ablauf einer möglichen Kündigung und die tatsächlichen Bestimmungen des Kündigungsschutzes sind die Kenntnisse unterschiedlich vorhanden. Die wichtigste Forderung von Unternehmen ist eine lückenlose Aufklärung darüber.

3.2.8 Förderungen als „Motivation“ zur Einstellung

Sind die Förderungen nicht der Hauptgrund für die Anstellung, erleichtern sie doch die Bereitschaft dazu. Allerdings sollten die Förderungen dahingehend abgeändert werden, dass die **konkrete Abgeltung der Minderleistung** und nicht die Einstufung ausschlaggebend wird. Förderungen sollten längerfristig zur Verfügung stehen und nicht, wie derzeit, zu Beginn sehr hoch und dann schnell abfallend sein.

3.2.9 Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und sozialen Dienstleistungsbetrieben im Bereich der beruflichen Integration

Unternehmen, die als sozial gelten, werden häufiger von Integrationsfachdiensten kontaktiert, andere Unternehmen eher nicht.

Gewünscht wird für alle Unternehmen die lückenlose Vor- und Nachbetreuung durch die Bezugsbegleiter/innen aus den Integrationsfachdiensten. Unternehmen brauchen Ansprechpersonen bei Fragen und Problemen, für die Einschulung, bei der Abwicklung von Förderansuchen, für Informationen über die Fähigkeiten und die aufgrund der Beeinträchtigungen erforderlichen Arbeitsbedingungen, in Krisensituationen usw.

3.3 Zusammenfassung

Abgeleitet werden aus der Befragung in dieser Studie die Forderungen nach

- einer Vereinheitlichung des Fördersystems,
- der Verbesserung der Aus- und Fortbildung von Menschen mit Behinderungen,
- Änderungen im Kündigungsschutz.

Förderungen sollten sich nach der konkreten Minderleistung am jeweiligen Arbeitsplatz orientieren.

Eine längerfristige, nicht zu Beginn so hohe Förderung soll tatsächlich längerfristige Anstellungszeiten garantieren. Die Arbeitnehmer/innen können einerseits durch die längere Anstellungszeit eine längere Einschulungs- und Lernphase durchlaufen. Andererseits können der Arbeitsplatz oder die Arbeitstätigkeit besser an die Fähigkeiten der Arbeitnehmer/innen angepasst werden.

In diesem Zusammenhang scheinen die mangelnde Flexibilität und die Minderleistung hinderliche Gründe für eine Anstellung zu sein.

Aus- und Fortbildung ist auch für Menschen mit Behinderungen eine Notwendigkeit. Bevorzugt wird aber die Einschulung direkt am Arbeitsplatz.

Der **Kündigungsschutz** ist ein seit Jahren umstrittenes Thema: Die Forderung von beiden Seiten (Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen) ist eine Flexibilisierung in der Handhabung und Freiheit der Entscheidung auch beim Unternehmen. Von Arbeitgeber/innenseite als positiv empfunden wurde dagegen die längere Kündigungsfrist.

Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass der Kündigungsschutz als ein wichtiges Thema genannt wird, obwohl Unternehmen häufig kaum Erfahrungen damit gemacht hatten.



4 Inklusion, Integration und Beschäftigung

„Inclusion means WITH – not just IN!“²

4.1 Einleitung

Gesellschaften schätzen Berufstätige – und übertragen ihnen sozialen Status und Ansehen. Darüber hinaus trägt Arbeit zur sozialen Vernetzung bei, denn Arbeitsumgebungen stellen nach der Familie das zweitwichtigste Feld für soziale Beziehungen dar. Daher ist es für den Status und die Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten als vollwertige Mitglieder der Gesellschaft von zentraler Bedeutung, sie darin zu unterstützen, eine produktive, bezahlte Beschäftigung zu erreichen und beizubehalten.

Um diese Einbeziehung in den Arbeitsprozess zu bewerkstelligen, gibt es unterschiedliche Zugangsweisen, die jeweils ihre Vorteile, aber auch ihre Nachteile und Grenzen haben.

4.2 Inklusion versus Integration

Der wesentliche Unterschied zwischen Integration und Inklusion liegt darin, dass es bei der Integration von Menschen darum geht, zuerst Getrenntes wieder zu vereinen. Bei der Inklusion hingegen geht es darum, Gemeinsamkeiten zu sehen und die Vielfalt der Menschheit zu akzeptieren.

Das Wort „Integration“ stammt vom lateinischen „integratio“ und heißt „Herstellung zu einem Ganzen“. Als Integration wird die gemeinsame Teilnahme von behinderten und nicht behinderten Menschen in der Gesellschaft gesehen. Doch bereits die Differenzierung in „behindert“ und „nicht behindert“ bedeutet eine Kategorisierung der Menschen und verkörpert somit Diskriminierung und Ausgrenzung.

Integration bedeutet nicht eine Anpassung an die Normen unserer Gesellschaft, sondern vielmehr ein aufeinander Zugehen von Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderung (vgl. Abram 2003).

² Zitat aus: <http://www.inclusion.com>, Abfrage Juni 2006.

„Integration“ kennzeichnet heute auch eine breite internationale Bewegung der Durchsetzung des Menschenrechts auf gleichwertige und gleichberechtigte Teilhabe und Teilnahme an einer gemeinsamen, nicht ausgrenzenden und nicht separierenden Kultur (vgl. ODLinclusive 2006).

Inklusion dagegen bedeutet ein verändertes Menschen- und Weltbild. Der Wert eines Menschen wird nicht aufgrund üblicher Leistungskriterien als „defekt“ und „defizitär“ kategorisiert. Die Inklusion sieht die Unterschiedlichkeit der Menschen als Normalität an.

Inklusion bedeutet nach Susanne Abram (2003), dass jeder Mensch

- als Mensch vollwertig ist – unabhängig von irgendwelchen Leistungen, die ihn/sie für die Gesellschaft wertvoll erscheinen lassen,
- die Verpflichtung hat, alle anderen Menschen als Gleichberechtigte anzuerkennen,
- das Recht hat, als Gleichberechtigte/r anerkannt zu werden,
- auf die menschliche Gemeinschaft – auf Dialog, Kooperation und Kommunikation – angewiesen ist, um sich als solcher zu entwickeln,
- das Recht auf „Mitsein“, Teilhabe und Nicht-Aussonderung hat.

Inklusion meint, dass der Blickwinkel nicht auf die Homogenität gerichtet wird, sondern dass alle Menschen ihre Vielfalt, ihre Unterschiedlichkeit beibehalten und diese auch ausleben dürfen. Es sind oftmals unsere Denkweisen über Andersartigkeit, Unterschiedlichkeit und Vielfalt, die eine Trennlinie spürbar und sichtbar machen. Nicht der Mensch, der anders ist, muss verändert oder angepasst werden, sondern unsere Denk- und Sichtweise muss sich verändern.

Erst wenn wir die Vielfalt akzeptieren, können wir den Menschen als vollwertiges Mitglied unserer Gesellschaft sehen, den Menschen „als Menschen“ wertschätzen und davon abgehen, ihn/sie durch Fähigkeiten und Unfähigkeiten, durch Stärken und Schwächen zu klassifizieren (vgl. Abram 2003).

Inklusion kennzeichnet eine entsprechende, am Gemeinwohl orientierte Lebenskultur. Bezogen auf eine inklusive Lernkultur bedeutet das (vgl. ODLinclusive 2006):

- alle dürfen alles lernen,
- jede/r auf ihre/seine Weise und
- alle erhalten die dafür erforderlichen personellen und sachlichen Hilfen.

4.3 Die Bedeutung von Arbeit für Menschen mit Behinderungen

„Arbeit ist aufregend, Arbeit macht Freude.
Arbeit bringt mir Geld, Arbeit macht mich selbstständig.
Arbeit macht manchmal müde, Arbeit ist lustig.
Arbeit füllt mein Leben aus, Arbeit bringt mir Anerkennung.
Arbeit kann auch kränken.
Menschen ohne Arbeit sind sehr arm
und sie tun mir von Herzen leid.“³

Der Arbeitsbegriff ist ein häufig gebrauchter Begriff, jedoch sehr schwer abgrenzbar. So findet man viele verschiedene Definitionen von Arbeit:

- Laut WIKIPEDIA (2007) ist Arbeit „eine zielbewusste und sozial durch Institutionen (Bräuche) abgestützte besondere Form der Tätigkeit, mit der Menschen seit ihrer Menschwerdung in ihrer Umwelt zu überleben versuchen.“
- Der BROCKHAUS (1997) definiert Arbeit als „das bewusste, zielgerichtete Handeln des Menschen zum Zweck der Existenzsicherung wie der Befriedigung von Einzelbedürfnissen; zugleich ist die Arbeit ein wesentliches Moment der Daseinserfüllung.“

Die Bedeutung von Arbeit hat sich im Laufe der Geschichte mit dem gesellschaftlichen Wandel verändert. Ein wesentliches Merkmal der Arbeit ist die persönliche wirtschaftliche Sicherstellung; also auch die der behinderten Menschen, um selbstständig und unabhängig von Eltern oder diversen Institutionen zu leben. Menschen mit Behinderungen erleben durch Arbeit bewusst das Gefühl des „Nicht-mehr-so-behindert-seins“ (vgl. Pfaffenbichler 1995).

Doch Arbeit ist nicht nur eine Frage der Sicherung ökonomischen Überlebens, sondern hat eine wichtige Funktion für die Menschen, deren Identität und deren Potentiale. Arbeit bedeutet für die Menschen eine tägliche Zeitstruktur zu haben und nicht nur „in den Tag hinein zu leben“ ohne jegliche Aufgabe. Arbeit hat eine wesentliche Rolle bei der Zuweisung eines sozialen Status. Arbeit spielt eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der Identität der Menschen. Arbeit trägt zur sozialen Anerkennung bei und ist ein wichtiger Faktor, ob eine Person als „vollwertiges“ Mitglied der Gesellschaft angesehen werden kann. Durch Arbeit werden die Menschen zur Aktivität angehalten (vgl. Hinz/Geiling 2005).

³ Das schreibt Michaela Koenig, eine junge Frau mit Down-Syndrom. Sie ist Schriftstellerin und Mitarbeiterin des Magazins Ohrenkuss ...da rein, da raus. (<http://www.ohrenkuss.de/heft/nr05/gedichte>, Abfrage April 2006).

Die starke identitäts- und sinnstiftende Funktion der Erwerbsarbeit hat sich durch die umfangreiche Forschung zur Arbeitslosigkeit bestätigt. In ihrer Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ haben Jahoda u.a. (1975) aufgezeigt, dass Erwerbslosigkeit zum sozialen Rückzug, zur Abnahme an geselligen Aktivitäten, zum Zerfall von Zeitstrukturen und von Zukunftsperspektiven beiträgt. Arbeitslosigkeit bedeutet, vom gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen zu sein. Wesentliche Erfahrungen, wie etwa eine Aufgabe zu haben, Teil eines Teams zu sein und sozial anerkannt zu werden, Geld zu verdienen und darüber selbst zu bestimmen, fallen weg. Diese Punkte treffen auch auf Menschen mit Behinderungen zu und werden von ihnen in gleicher Weise erlebt.

„In seinem Sein bestätigt
will der Mensch durch den Menschen werden
und will im Sein des anderen eine Gegenwart haben.
Die menschliche Person bedarf der Bestätigung,
weil der Mensch als Mensch Ihrer bedarf.“
(Buber S. 2000, 25)

4.4 Beschäftigungsmodelle für Menschen mit Behinderungen⁴

4.4.1 Beschäftigung in geschützten Bereichen

Lange Zeit hindurch waren Menschen mit den verschiedensten Behinderungen von einer vollwertigen Teilnahme an der Gesellschaft ausgeschlossen. Trotzdem gab es immer schon Bereiche, in denen auch diese Personengruppen einem Erwerb nachgehen konnten. Frauen und Männer mit körperlichen Behinderungen oder Wahrnehmungsbeeinträchtigungen konnten teilweise „normale“ Tätigkeitsfelder des Berufslebens abdecken, Menschen mit Lernschwierigkeiten oder psychischen Behinderungen waren stärker reduziert auf sehr einfache und gleichförmige Tätigkeiten.⁵ Daneben gab es immer schon Erwerbsfelder, in denen manche Formen von Behinderungen sogar einen Vorteil gegenüber anderen Personen bedeuteten. Beispiele dafür reichen vom Einsatz gehörloser Frauen und Männer an besonders geräuschintensiven Arbeitsplätzen bis hin zu offen zur Schau getragenen körperlichen Gebrechen im Bettelwesen.

⁴ Eine ausführlichere Aufgliederung findet sich bei Theunissen (2006) und Bieker et al. (2006). Weitere, allerdings bereits ältere Darstellungen bei Seyfried (1990), Kapitel 7, oder Beisteiner (1998), Kapitel 3.

⁵ Besonders im landwirtschaftlichen Bereich gab es eine Vielzahl solcher Arbeitsbereiche, die zumeist von kaum qualifizierten Tagelöhnern und Tagelöhnerinnen übernommen werden konnten.

Am Beginn der eigentlichen beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen und Lernschwierigkeiten stand aber die Erkenntnis, dass bei bestimmter Gestaltung des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsplätze viele dieser Personen durchaus in der Lage sind, auch leistungsorientiert zu arbeiten (vgl. Seyfried 1990). Diese Erkenntnis kam aber nicht aus der Wirtschaft, sondern wurde v.a. von Eltern- und Selbsthilfeorganisationen vertreten.⁶ Diese versuchten, eigene Betriebe zu gründen, um dort Strukturen zu schaffen, in denen Menschen mit Behinderungen einem Erwerb nachgehen konnten – die Form der geschützten Werkstätten war geboren.

Folgende Grundprinzipien standen dabei im Mittelpunkt:

- Keine Person verliert ihren Arbeitsplatz auf Grund von schlechter Leistung.
- Der Arbeitsablauf kann jederzeit unterbrochen werden, wenn die Situation der Person es verlangt.
- Wichtig ist weniger ein hochwertiges Ergebnis als eine (zumindest teilweise) Beteiligung am Arbeitsleben.
- Menschen mit Behinderungen benötigen ein eigenes Arbeitsumfeld, das die freie Wirtschaft aus Effizienzgründen nicht bieten kann.

4.4.2 Erste Inklusionsversuche in den freien Arbeitsmarkt

Auch die ersten Modelle beruflicher Integration von Menschen mit Behinderungen in den freien Arbeitsmarkt bedienten sich im Allgemeinen noch des Umwegs über die Ausbildung in geschützten Bereichen. Das Grundverständnis solcher „Berufsvorbereitungen“ ist, dass sie ermöglichen sollen, in einem abgesicherten Rahmen Fähigkeiten und Fertigkeiten für ein konkretes Berufsfeld zu erwerben, die dann später auf einem realen Arbeitsplatz angewendet werden können. Der Vorteil der Ausbildung in einem geschützten Bereich ist, dass bei Problemen der Arbeitsablauf, wie in einer geschützten Werkstätte, unterbrochen werden kann. Es besteht die Möglichkeit, gezielt nach Lösungen zu suchen und deren Wirksamkeit auch auszuprobieren, ohne dass dadurch die Gefahr besteht, den Ausbildungsplatz zu verlieren.

Besonders im Bereich der Rehabilitation⁷ wurde und wird dieses Modell des „langsamen Wieder-Herantastens“ häufig (und in diesem Fall auch sinnvoll) eingesetzt, da

⁶ In Grundzügen werden solche Ideen seit langer Zeit, von der Antike über die christliche Tradition (v.a. Benedikt von Nursia), verbreitet und angewendet. Eine systematische Umsetzung für das Ziel der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen erfolgte jedoch erst nach dem 2. Weltkrieg.

⁷ Hier ist die Rehabilitation im engeren Sinn gemeint – als Maßnahmen zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit z.B. nach psychischen oder körperlichen Erkrankungen, Unfällen etc. Ältere Konzepte der Behindertenpädagogik, die Behinderung als Krankheit, nicht als eine Form der Normalität auffassen, sind oftmals ebenfalls dieser

hier sehr gut auch eine Kontinuität in Bezug auf Therapieprozesse gewährleistet werden kann (vgl. Hinz/Boban 2001). Der typische Ablauf einer Arbeits(re)integration sieht hier so aus:

- a) Therapie
- b) Wiederaufbau des privaten Lebens mit Tagesstruktur etc.
- c) geschützte Berufsvorbereitung zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit
- d) freier Arbeitsmarkt, wenn ein bestimmtes Niveau der „Arbeitsfähigkeit“ erreicht wurde.

Obwohl diese Art von Ausbildung, die auf einen „fertigen“ Zustand abzielt, durchaus wertvoll sein kann, ist es schwer, sie genau auf die Anforderungen eines jeden Arbeitsplatzes innerhalb der großen Bandbreite aller möglichen Arbeitsplätze zuzuschneiden. Zusätzlich gibt es häufig Probleme damit, die Rahmenbedingungen von Arbeit, welche die Einstellungen, die Motivation und die Disziplin eines produktiven Arbeiters/einer produktiven Arbeiterin erst formen, realistisch zu gestalten. So wie jede/r Arbeitnehmer/in müssen z.B. auch jene mit Lernschwierigkeiten ihre Arbeit und ihre Rolle als Arbeitnehmer/in am Arbeitsplatz lernen. Aber im Unterschied zu den meisten anderen haben Menschen mit Lernschwierigkeiten größere Schwierigkeiten, ihre Fertigkeiten und Kompetenzen auf neue Situationen zu übertragen und/oder sie dort anzuwenden. Das bedeutet, dass es im Extremfall überhaupt keinen Unterschied macht, ob jemand vorher an einem Berufsvorbereitungsprojekt teilgenommen hat oder nicht, wenn es ihm oder ihr nicht gelingt, die dort erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten auf den späteren Arbeitsplatz zu übertragen. Schon kleine Veränderungen der Abfolge von Arbeitsschritten, des Materials, der Mitarbeiter/innen oder der Arbeitsumgebung können dazu führen, dass eine bereits gut gekonnte Arbeit nicht mehr bewältigt werden kann.

Besonders problematisch ist dies, wenn (z.B. wegen Finanzierungsfragen) eine Begleitung für die Zeit nach der Ausbildung im geschützten Bereich nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich ist. In diesem Fall könnte man von einem „Train-Place-Hope“-Modell sprechen, das meist nach dem Schema abläuft (vgl. auch Hinz/Boban 2001, S. 23f):

- a) Wir trainieren die Arbeitsfähigkeit einer Person, bis er oder sie das Level erreicht hat, um auf dem freien Arbeitsmarkt tätig zu sein.
- b) Dann suchen wir dieser Person einen Arbeitsplatz, an dem die gelernten Fähigkeiten und Fertigkeiten eingesetzt werden sollen.
- c) Dann hoffen wir, dass es der oder dem Betroffenen gelingt, diese Umstellung kurzfristig wie auch langfristig zu bewältigen.

Arbeitsweise zuzuordnen (vgl. dazu Kapitel 10, Soziale Kompetenzen oder auch Beisteiner 1998).

Modelle, die über eine Ausbildung im geschützten Bereich mit einer anschließenden Integration in den Arbeitsmarkt arbeiten, können nur dann effektiv funktionieren, wenn eine Begleitung in das Anstellungsverhältnis hinein problemlos und ohne größere Unterbrechungen kontinuierlich möglich ist.

4.4.3 Das Modell des „Supported Employment“

Ein anderer Zugang, um Menschen mit Lernschwierigkeiten darin zu unterstützen, eine Beschäftigung zu erreichen, ersetzt die Konzentration auf die vorbereitende Ausbildung durch die Ausbildung direkt am Arbeitsplatz. Dieser Zugang wurde unter der Bezeichnung „Unterstütztes Arbeiten“ oder „Supported Employment“ bekannt. Die betreffende Person wird in einer realen Arbeitsumgebung von Assistenten bzw. Assistentinnen dabei unterstützt, spezifische für diesen Arbeitsplatz wichtige Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erwerben. Für auftauchende Probleme können im Arbeitsprozess gezielte Lösungen gesucht werden und über Arbeitsplatzgestaltung und Trainingseinheiten können Person und Arbeitsplatz einander optimal angenähert werden (vgl. Hinz/Boban 2001).

Die Unterstützung dient zum Erwerb von arbeitsplatzspezifischen Kompetenzen und wird, am Arbeitsplatz selbst, mit der steigenden Unabhängigkeit der Person allmählich reduziert. Wenn die Person in dieser Weise die genauen Erfordernisse der Arbeit kennen lernt, stellt die Generalisation von Fähigkeiten v.a. für Frauen und Männer mit Lernschwierigkeiten ein weniger dringendes Problem dar. Voraussetzung dafür ist aber ein vorangestellter, qualitativ hochwertiger Arbeitsorientierungsprozess, um eine gute Entscheidung für einen bestimmten Beruf bzw. Arbeitsplatz überhaupt zu ermöglichen (vgl. Pfaffenbichler 1999; Ginnold 2000; Rusch 1990).

Zusammengefasst versteht man nach Van Hammond & Haccou (2006) und Burtcher (2001) unter „Unterstützter Arbeit“ eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen/Lernschwierigkeiten

- a) mit einem Gehalt entsprechend bzw. über dem Mindestlohn (kein „Taschengeld“)
- b) an Arbeitsplätzen, an denen auch Menschen ohne Lernschwierigkeiten angestellt sind, und
- c) wo sie jegliche benötigte Unterstützung erhalten, um das Beschäftigungsverhältnis dauerhaft aufrechterhalten zu können.

Diese Definition betont den „realen“ Charakter der Arbeit, in einer „realen“ Arbeitsumgebung zu einem „realen“ Lohn, im Gegensatz zu einer Berufsvorbereitung oder einem geschützten Arbeitsplatz (vgl. Pfaffenbichler 1999). In anderen Worten: Unterstütztes Arbeiten ermöglicht Menschen mit Behinderungen die Erfahrung eines „realen“ Arbeitslebens mit all seinen Aspekten. Die erforderliche Unterstützung kann entweder nur von kurzer Dauer sein oder aber mittel- bzw. langfristig. Die Unterstützung kann das Training, Unterstützung bei der Arbeit, Hilfestellung, notwendige

Veränderungen des Arbeitsplatzes oder andere Techniken beinhalten, die notwendig sind, um ein gutes Arbeiten sicherzustellen.

Ziel des „Unterstützten Arbeitens“ ist es, dass unabhängig von Grad und Schwere einer Behinderung kein Mensch vom freien Arbeitsmarkt ausgeschlossen bleiben muss. Um das zu erreichen sind drei Bereiche wichtig: (vgl. Kapitel 13)

- a) Eine genaue Arbeitssuche, in der zuerst ein möglichst gutes Profil der Person⁸ erstellt wird, um damit eine möglichst gute Abstimmung mit den Anforderungen verschiedener Berufe bzw. Arbeitsplätze zu ermöglichen. Jede Person, ob mit oder ohne Behinderungen, hat Stärken und Schwächen. Ein passender Arbeitsplatz bedeutet, dass ich meine Stärken dort möglichst gut entfalten und einsetzen kann, während meine Schwächen mich dabei möglichst nicht behindern.
- b) Speziell ausgebildete Arbeitsassistenten und Arbeitsassistentinnen (vgl. z.B. Pfaffenbichler 1999; Horizon-Arbeitsgruppe 1995, S. 113ff), die gemeinsam mit der oder dem Betroffenen daran arbeiten, durch Arbeitsplatzanalyse (vgl. Horizon-Arbeitsgruppe 1995, S. 51ff), durch Veränderung des Arbeitsplatzes, durch gezielte zusätzliche Trainings und durch Hinzuziehen von weiteren benötigten Unterstützungen eine optimale Anpassung zwischen Arbeitsplatz und Arbeitnehmer/in zu erreichen. Das erfordert eine sehr gute Kommunikation zwischen Assistenten bzw. Assistentinnen und Betroffenen sowie zwischen verschiedenen Integrationseinrichtungen, um mögliche Ressourcen aufspüren zu können.
- c) Eine dauerhafte Unterstützung, die lediglich in ihrer Intensität nach Bedarf verstärkt oder reduziert werden kann.

„Unterstütztes Arbeiten“ wird daher auch das „Place-Train-Maintain“-Modell (Platzierung-Schulung-Aufrechterhaltung) der beruflichen Wiedereingliederung genannt (Van Hammond/Haccou 2006). Es erkennt an, dass die Anforderungen realer Arbeitsplätze von Beruf zu Beruf verschieden und in Ausbildungssituationen oder geschützten Bereichen schwer simulierbar sind; dies lässt die durchgehende Überleitung zu einer Anstellung am freien Arbeitsmarkt schwierig werden. Aus diesem Grund ist die Platzierung in einem normalen Beruf nicht das Ende des Ausbildungsprozesses, sondern der erste Schritt, um das Umfeld, in dem eine erfolgreiche Ausbildung möglich ist, zur Verfügung zu stellen.

⁸ vgl. dazu das Kapitel 9 Profiling-Prozesse und Instrumente und die dort angegebene Literatur.

4.4.4 Klienten- und klientinnenzentriertes Arbeiten in der beruflichen Integration

Ein wichtiges Prinzip in der beruflichen Integration ist, dass Karrieren individuell festgelegt werden sollten. Wenn Menschen Berufe wählen, die zu ihren Interessen und Fähigkeiten passen, ist es wahrscheinlicher, dass sie motivierter und dadurch wiederum erfolgreicher sind. Menschen mit Behinderungen unterscheiden sich darin nicht von anderen. Dennoch sind sie sich der ganzen Bandbreite an Berufsmöglichkeiten oft nicht bewusst. Ihnen mangelt es an Erfahrung, um ein gutes Urteil über ihre Berufsmöglichkeiten und ihr eigenes Potential abgeben zu können. Daher brauchen sie Unterstützung, um verschiedene Berufstypen ausprobieren zu können, bevor sie festlegen, welche zu ihnen passen (vgl. Van Hammond/Haccou 2006; Lebenshilfe Tirol 2004; Hamburger Arbeitsassistenten 2001).

Wichtig ist dabei, dass die Kompetenz und das Recht, solche Entscheidungen zu treffen, bei der betreffenden Person bleibt. Integrationsfachdienste sollen unserer Meinung nach nicht Entscheidungen für ihr Klientel treffen, sondern sollen versuchen, Frauen und Männer mit Behinderungen oder Lernschwierigkeiten in die Lage zu versetzen, selbst diese Entscheidungen treffen zu können (vgl. Hermes 2006; Hähner 2005; Praxmarer 2004). Das bedeutet beispielsweise, dass die zentrale Aufgabe einer Arbeitsorientierung nicht darin besteht, den Integrationsassistenten und Integrationsassistentinnen Informationen über Stärken, Schwächen und Eignungen zu liefern. Vielmehr sollte hier erreicht werden, dass die betreffende Person Erfahrungen über sich selbst und die Arbeitswelt sammelt, die ihm/ ihr helfen können, Antworten zu finden auf Fragen wie „Als was möchte ich arbeiten?“, „Was bedeutet es eigentlich für mich, zu arbeiten?“ oder „Möchte ich überhaupt arbeiten?“. Dementsprechend muss natürlich der gesamte Prozess einer Arbeitsorientierung (bzw. die gesamte berufliche Integration) aufgebaut sein: Einschätzungsinstrumente müssen verständlich formuliert werden (Wie viele Menschen mit einer Lernbehinderung – und andere Nicht-Fachleute – können sich unter Begriffen wie „psychologische Kompetenz“ etwas Konkretes vorstellen?), Zielplanungen und dazugehörige Evaluationsphasen müssen ausreichend zur Verfügung stehen, Raum zum freien Experimentieren muss gegeben sein.

Wird ein dementsprechender Trainingsplan für die berufliche Integration einer konkreten Person erstellt, ist es nach Van Hammond & Haccou (2006, S. 86ff) wichtig, dass dieser einen, aus Sicht dieser Person positiven Beitrag zur Entwicklung und Verbesserung der Lebensqualität und der Kompetenzen leistet. Es ist für den/die Teilnehmer/in leichter, sich mit greifbaren Zielen und Vorschlägen zu identifizieren: die Qualität liegt in der Machbarkeit. Um einen solchen Trainingsplan zu verfassen, kann das SMART-Modell hilfreich sein. SMART ist ein Instrument, um Ziele und Vereinbarungen auf effiziente Weise zu formulieren. Das Ziel von SMART ist es,

einen Plan zu entwickeln, der speziell auf eine/n Teilnehmer/in zugeschnitten ist und der für alle beteiligten Personen akzeptabel ist.

SMART ist die Abkürzung für:

Specific (Spezifisch):

Ein Trainingsplan sollte nicht zu komplex sein und Ziele und Vereinbarungen müssen praktikabel und durchführbar sein. Es hat keinen Wert, ein Ziel folgendermaßen zu formulieren: „Besonders mein spezielles Verhalten am Arbeitsplatz muss noch trainiert werden.“ Diese Erklärung ist nicht klar genug und könnte von jedem anders interpretiert werden. Welche Aspekte des „spezifischen Verhaltens“ brauchen noch Training? Auf Kommunikation bezogene Fertigkeiten? Oder die Zusammenarbeit mit anderen? Oder sollte das Training darauf ausgerichtet werden, sich an Regeln und Vereinbarungen zu halten? Welches sind die Regeln oder Vereinbarungen, die weiteres Training oder Veränderungen brauchen?

Measurable (Messbar):

Der Plan sollte klarmachen, welche Ergebnisse durch das Training erwartet und wie diese gemessen werden. Ziele und Vereinbarungen sollten hinsichtlich Quantität, Qualität, Zeit und Geld definiert werden. Falls „Pünktlichkeit“ oder „Genauigkeit“ trainiert werden, wie kann ich feststellen, ob ich mein Ziel erreicht habe?

Acceptable (Akzeptabel):

Ziele und Vereinbarungen müssen für alle beteiligten Personen akzeptabel sein. Ein guter Plan ist ein Bindeglied, um die Möglichkeiten der betreffenden Person und die Kompetenzen, die am Arbeitsplatz erforderlich sind, zusammenzuführen. Der Plan wird in Absprache mit den verschiedenen Beteiligten erstellt und erfordert Wissen über sich selbst und den Arbeitsmarkt.

Realistic (Realistisch):

Ziele und Vereinbarungen sollten realistisch im Sinne von erreichbar und durchführbar sein. Zu berücksichtigen sind u.a. Geld, Zeit, Mobilität, mögliche Ressourcen. Beispiele hierzu wären etwa: Ist es realistisch, dass ein/e Trainer/in den ganzen Tag für mich verfügbar ist? Falls ich LKW-Fahrer werden will, ist es realistisch, dass ich den Führerschein mache, wenn eine deutliche Lernbeeinträchtigung besteht?

Time (Zeit):

Ein guter Plan ist zeitlich limitiert. Die verschiedenen Schritte und Vereinbarungen sollten schrittweise beschrieben werden, anstatt einfach das Training zu starten und zu schauen, was passiert. Ein guter Zeitplan wird mehr Motivation bieten, den nächsten Schritt zu erreichen, z.B.: „Nachdem ich mit meiner Assistentin nächste Woche die Sicherheitsmaßnahmen durchgegangen bin, werde ich übernächste Woche das Training an der Kreissäge beginnen.“

4.5 Exkurs: Diversity-Management und Inklusion

Als passendes Gegenüber zur beruflichen Integration (bzw. Inklusion) auf der Seite der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen gibt es auf der Seite der Wirtschaft das Konzept „Diversity-Management“ (vgl. z.B. Roosevelt 2001). Der Grundgedanke dieser Methode ist, dass Arbeitsteams in Unternehmen nicht nur auf der Ebene von Einzelpersonen, sondern auch als Ganzes gesehen werden müssen. Jedes Team braucht unterschiedliche Charaktere, um überhaupt funktionieren zu können und um eine Einbringung der Leistungspotentiale einzelner zu ermöglichen. Ganz egal, wie hoch die Qualifikation der einzelnen Teammitglieder ist: Wenn beispielsweise nur Personen zusammenarbeiten sollen, die starke Führungspersönlichkeiten sind, wird die Produktivität dieser Gruppe weit unter ihren Möglichkeiten bleiben.

Der Ansatz des Diversity-Management sieht hier nicht nur die fachlichen Qualifikationen einer Person, sondern auch weitere arbeitsrelevante Bereiche wie etwa: Welche Rolle nimmt jemand im Arbeitsleben ein? Ist jemand eher zurückhaltend oder drängt sich jemand eher in den Vordergrund? Kann jemand gut mit chaotischen Situationen umgehen oder braucht er oder sie straffe Strukturen?

Jedes Team, jede Gruppe von Personen, die zusammenarbeitet, kann weiters im Laufe der Zeit verschiedene typische Phasen durchlaufen, in denen auch die von den Gruppenmitgliedern geforderten Fähigkeiten sich ändern. Wird etwa eine Abteilung neu geschaffen, so ist es wichtig, dass es noch keine so straffen Strukturen und Abläufe gibt, dass auch eine Überprüfung stattfindet und notfalls eine rasche Veränderung erfolgen kann, falls man Probleme erkennt. Das kann nur funktionieren, wenn in dieser Abteilung genügend Personen beschäftigt sind, die auch gut mit solchen Arbeitsvoraussetzungen umgehen können. Genau diese Personen können aber zu einem späteren Zeitpunkt der Teamleistung hinderlich sein. Nämlich dann, wenn die Arbeitsabläufe einmal festgesetzt und zur Routine geworden sind, diese Personen aber weiterhin versuchen, ständig die aufgestellten Regeln und Abläufe in Frage zu stellen.

Umgelegt auf die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen könnte sich ein/e Unternehmer/in nach der Methode des Diversity-Managements also fragen: In welchem Team, in welcher Entwicklungsphase meines Unternehmens und auf welchem Arbeitsplatz kann ich jemanden mit dieser oder jener Behinderung einsetzen und zwar so, dass seine/ihre „Behinderung“ im Sinne des Zusammenwirkens des gesamten Teams sogar zu einem Vorteil werden kann.

4.6 Zusammenfassung

Die verschiedensten Modelle und Möglichkeiten, Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, haben gezeigt, dass die Akzeptanz der

Vielfalt und der Unterschiedlichkeiten von Menschen ein wesentlicher Punkt für eine erfolgreiche Integration ist. Weg vom defizitorientierten Denken hin zu einer ressourcenorientierten Denkweise erleichtert dem Menschen mit Behinderungen den Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt.

Ohne Unterstützung von den verschiedenen Seiten wie Eltern, Integrationsfachdiensten, Firmenchefs und Chefinnen, Kollegen und Kolleginnen ist eine erfolgreiche Integration nur schwer möglich. Die Form der Unterstützung, der Umfang der Betreuung hängt sehr stark von der Individualität der Betroffenen mit ihren persönlichen Interessen, Stärken und Schwächen ab.

Inklusion kann nur stattfinden, wenn sich unsere Denkmuster und unsere Sichtweise ändern und unsere Gesellschaft *alle* Menschen, Menschen mit und ohne Behinderungen, Menschen mit verschiedener Sprache, Kultur und Religion als vollwertige Mitglieder anerkennt und akzeptiert.

Weiterführende Literatur und Links:

Abram, Susanne (2003): Die internationale Theoriendiskussion von der Integration zur Inklusion und die Praxisentwicklung in Südtirol. Laureatsarbeit in Bildungswissenschaften: Bozen, <http://bidok.uibk.ac.at/library/abram-theoriendiskussion-dipl.html> (Abfrage Mai 2006).

Beisteiner, Karin (1998): Die berufliche Integration geistig behinderter Menschen, Peter Lang: Frankfurt am Main.

Bieker, Rudolf (2005): Teilhabe am Arbeitsleben: Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, Kohlhammer. Stuttgart.

Bieker, Rudolf (Hg.) (2006): Teilhabe am Arbeitsleben: Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, Kohlhammer: Stuttgart.

Buber, Martin (2000): Den Menschen erfahren. Hrsg. von Björn Biester, Verlag: Gütersloh.

Burtscher, Reinhard (2001): Unterstützte Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt: Die Arbeitsassistenz in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen, Dissertation: Innsbruck.

Der Brockhaus in fünfzehn Bänden (1997). Band 1: A-Bau, Brockhaus: Leipzig, Mannheim.

Dederich, Markus (Hg.) (2006): Inklusion statt Integration: Heilpädagogik als Kulturtechnik, Psychosozial-Verlag: Gießen.

Dworschak, Wolfgang (2004): Lebensqualität von Menschen mit geistiger Behinderung: theoretische Analyse, empirische Erfassung und grundlegende Aspekte qualitativer Netzwerkanalyse, Klinkhardt: Bad Heilbrunn.

Ginnold, Antje (2000): Schulende – Ende der Integration? Integrative Wege von der Schule in das Arbeitsleben, Luchterhand: Neuwied, Berlin.

Hähner, Ulrich (2005): Kompetent begleiten: Selbstbestimmung ermöglichen, Ausgrenzungen verhindern: Die Weiterentwicklung des Konzepts „Vom Betreuer zum Begleiter“, Lebenshilfe-Verlag: Marburg.

Hamburger Arbeitsassistenten (2001): Übergang von der Schule in den Beruf für Menschen mit Behinderung: Handbuch zum Modellprojekt: Integrative berufliche Orientierung und Qualifizierung von Menschen mit Lernschwierigkeiten im „Ambulanten Arbeitstraining“ und „Integrationspraktikum“, Hamburger Arbeitsassistenten: Hamburg.

Hermes, Gisela (Hg.) (2006): „Nichts über uns – ohne uns“: Disability Studies als neuer Ansatz emanzipatorischer und interdisziplinärer Forschung über Behinderung, AG-SPAK: Neu-Ulm.

Hinz, Andreas/Ines Boban (2001): Integrative Berufsvorbereitung: Unterstütztes Arbeitstraining für Menschen mit Behinderung, Luchterhand: Berlin.

Hinz Andreas/Ute Geiling (Hg.) (2005): Integrationspädagogik im Diskurs. Auf dem Weg zu einer inklusiven Pädagogik?, Klinkhardt Verlag: Bad Heilbrunn.

Horizon-Arbeitsgruppe (1995): Unterstützte Beschäftigung: Handbuch zur Arbeitsweise von Integrationsfachdiensten für Menschen mit geistiger Behinderung, ISB: Berlin.

Jahoda, Marie/Paul F. Lazarsfeld/Hans Zeisel (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit, Edition Suhrkamp: Frankfurt am Main.

Lebenshilfe Tirol (2004): Persönliche Lebensgestaltung: Handbuch, Lebenshilfe Tirol: Innsbruck.

ODLinclusive (2006): Integrative Pädagogik,
<http://www.odlinclusive.org/index.php?id=54> (Abfrage November 2006).

Pfaffenbichler, Maria (1999): Lebensqualität durch Arbeitsassistenten: Berufliche Integration behinderter Menschen – ein Erfolgsbericht, Studienverlag: Innsbruck, Wien.

Pfaffenbichler, Maria (1995): Recht auf Arbeit. In: Volker Schönwiese (Hg.), Enthinderung: Neue Wege beruflicher Integration für Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Bericht abgehalten am Freitag 19. Mai 1995 / Parlament / Budgetsaal. Veranstaltet von: Die Grünen, Bizeps, Integration Wien. Verein Gemeinsam Leben – Gemeinsam Lernen, <http://bidok.uibk.ac.at/library/haidlmayr-enthinderung.html#id2847550>

Praxmarer, Verena (2004): Selbstbestimmung und Arbeitsassistentz, Diplomarbeit: Innsbruck.

Roosevelt, Thomas R. (2001): Management of Diversity: Neue Personalstrategien für Unternehmen: Wie passen Giraffe und Elefant in ein Haus?, Gabler: Wiesbaden.

Ruckstuhl, Astrid, (2006): Ursachen und Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit. Soziologisches Institut der Univ. Zürich, http://socio.ch/arbeit/t_a.ruckstuhl.htm (Abfrage November 2006).

Rusch, F.R. (Hg.) (1990): Supported Employment: Models, Methods and Issues, Wedsworth: Sycamore.

Rüst, Thomas/Annelies Debrunner (2005): Supported Employment: Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung, Rüegger: Zürich.

Seyfried, Erwin (1990): Neue Wege zur beruflichen Integration Behinderter: Europäische Modelle teilgeschützter Beschäftigung und ihre Bedeutung für die Rehabilitationspsychologie, HVA: Heidelberg.

Stiles, Kathryn A. (Hg.) (1999): Beyond Borders: Global Supported Employment and People with Disabilities, Training Resource Network: St. Augustine.

Theunissen, Georg (Hg.) (2006): Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung: Zeitgemäße Wohnformen, soziale Netze, Unterstützungsangebote, Kohlhammer: Stuttgart.

Van Hammond, Ben/Ronald Haccou (Hg.) (2006): Gaining and Proving Yourself in Social Competence: The Atlas Way, Garant: Antwerpen, Apeldoorn.

Waldschmidt, Anne (Hg.) (2006): Disability Studies, Kulturosoziologie und Soziologie der Behinderung: Erkundungen in einem neuen Forschungsfeld, Transcript: Bielefeld.

Wehman, Paul (Hg.) (2001): Supported Employment in Business: Expanding the Capacity of Workers with Disabilities, Training Resource Network: St. Augustine.

Wikipedia, die freie Enzyklopädie (2007) Begriff: Arbeit,
http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeit_%28Sozialwissenschaften%29 (Abfrage November 2006).



5 Gesetzliche Rahmenbedingungen und Förderungen für Arbeitgeber/innen

Die gesetzlichen Grundlagen zum Thema „Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“ sind sehr umfassend und werden in verschiedenen Gesetzen behandelt. In diesem Kapitel werden alle relevanten Rechtsgrundlagen zum Thema „Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“ angesprochen. Aufgrund der Fülle an Informationen kann allerdings nur ein Überblick über die einzelnen Gesetze und deren Inhalt geliefert werden. Es werden dabei insbesondere die für Unternehmer/innen relevanten Informationen hervorgehoben.

5.1 EU-Richtlinien

Folgende EU-Richtlinien beschäftigen sich umfassend mit dem Thema „berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen“:

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

Beschluss des Rates (2000/750/EG) vom 27. November 2000 über ein Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung der Diskriminierung 2001-2006.

Richtlinie 2002/73/EG des Parlaments und des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben.

Diese Richtlinien sind auch Basis für die im Folgenden behandelten österreichischen Gesetze, insbesondere zur Thematik „Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“.

5.2 Das Behindertenrecht in Österreich

In Österreich gehört das Behindertenrecht zu den so genannten „Querschnittsmaterien“. Zahlreiche Bundes- und Landesgesetze beinhalten Rechtsnormen, die für Menschen mit Behinderungen von Bedeutung sind. Nachdem diese Gesetze unterschiedliche Zielsetzungen haben, enthalten sie zahlreiche verschiedene Definitionen

von Behinderungen. So geht es beispielsweise im Bereich der Arbeitsmarktpolitik darum, Menschen besonders zu unterstützen, die auf Grund ihrer Behinderung besondere Schwierigkeiten haben, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Andere Institutionen wiederum versuchen Nachteile durch die Behinderung, die sich auf das gesamte Leben beziehen, durch verschiedene Maßnahmen auszugleichen, z.B. durch finanzielle Förderungen oder die Gewährung von Pensionen bzw. Renten (aus der gesetzlichen Pensions- und Unfallversicherung) oder durch die Zahlung erhöhter Familienleistungen. Insofern ist es auch sinnvoll, dass sich die Definitionen von Behinderung unterscheiden. Es ist daher nicht vorgesehen, einen einheitlichen Behindertenbegriff zu schaffen, an den auch rechtliche Konsequenzen geknüpft werden könnten.

Die Leistungen nach den diversen Gesetzen (z.B. dem Behinderteneinstellungsgesetz, dem Bundespflegegeldgesetz etc.) basieren auch auf dem Finalitätsprinzip, d.h. es werden keine Unterschiede auf Grund der Art und der Ursache der Behinderung oder dem Alter, in dem die Behinderung entsteht, gemacht.

5.2.1 Gestaltung des Behindertenrechts

Die Kompetenzbestimmungen der österreichischen Bundesverfassung enthalten keinen eigenen Tatbestand der Behindertenhilfe oder der Rehabilitation. Einzelne dieser Bereiche sind durch Art. 10 des Bundes-Verfassungsgesetzes (B-VG) ausdrücklich dem Bund übertragen, z.B. die Sozialversicherung oder der Großteil des Arbeitsrechtes und des Gesundheitswesens. Hinsichtlich des Bundespflegegeldes wurde durch eine eigene Verfassungsbestimmung die Zuständigkeit des Bundes begründet. In anderen Bereichen liegt gemäß Art. 12 B-VG die Grundsatzgesetzgebung beim Bund, die Ausführungsgesetzgebung und die Vollziehung bei den Ländern (z.B. Sozialhilfe). Soweit dies jedoch nicht der Fall ist, bleibt die Zuständigkeit für die Behindertenhilfe und die Rehabilitation nach der Generalklausel des Art. 15 Abs. 1 B-VG im Bereich der Länder.

5.2.2 Diskriminierungsverbot der Österreichischen Verfassung

Im Juli 1997 wurde im Nationalrat mit den Stimmen aller Parteien eine Ergänzung des Art. 7 Abs. 1 Bundesverfassungsgesetz beschlossen. An den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz wurden folgende Sätze angefügt:

„Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“

Dieser Satz enthält ein ausdrückliches Verbot der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen. Im Rahmen seiner Entscheidung über Beschwerden wird der

Verfassungsgerichtshof daher in Zukunft bei der Beurteilung, ob eine sachlich gerechtfertigte Differenzierung vorliegt, neben dem Gleichheitsgrundsatz auch das Diskriminierungsverbot auf Grund der Behinderung besonders berücksichtigen müssen. Die im zweiten Satz verankerte Staatszielbestimmung soll allen Gebietskörperschaften die Verpflichtung auferlegen, sich vermehrt um die Förderung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen zu kümmern und auf deren Gleichbehandlung in allen Bereichen des täglichen Lebens hinzuwirken. Diese Regelung ist jedoch nicht einklagbar.

Infolge dieser Verfassungsbestimmung wurden in einigen Gesetzen Änderungen zur Beseitigung diskriminierender Bestimmungen für Menschen mit Behinderungen vorgenommen. Die Auswirkungen einer Behinderung betreffen nicht nur die Erwerbstätigkeit, sondern alle Lebensbereiche. Moderne Behindertenpolitik stellt daher eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar, die in die allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen eingebunden werden muss („mainstreaming“). Sie muss dabei auf einer ganzheitlichen Sicht des Menschen beruhen, in der seine körperlichen, geistigen, psychischen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse gleichermaßen berücksichtigt werden.

5.3 Bundesgleichbehandlungsgesetz (BGleichbG)

Im Grundkonzept des neuen österreichischen „Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes“ findet sich seit 1. Jänner 2006 eine weitere Neuerung: **die Aufnahme der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern.**

Im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wird das in der österreichischen Verfassung festgelegte Diskriminierungsverbot durch einen Grundsatz zum „allgemeinen Schutz vor Diskriminierung“ definiert:

„Niemand darf auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.“

Es wird an dieser Stelle nicht konkret auf die Gleichstellung von Mann und Frau eingegangen. „Gender Mainstreaming“ ist ein Querschnittsthema des Projektes Unternehmen 2010 und wird im Kapitel 8, Gender Mainstreaming in der Beratung ausführlich behandelt.

5.4 Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)

5.4.1 Das Verbot der Diskriminierung

Mit 1. Jänner 2006 gilt in Österreich ein gesetzlich geregelter Schutz vor Diskriminierungen auf Grund einer Behinderung. Dieser besteht im privaten wie auch im öffentlichen Bereich:

„Niemand darf aufgrund seiner (...) Behinderung oder Erkrankung (...) benachteiligt werden. Die Republik bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nicht behinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.“ (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz)

Dies hat direkte Auswirkungen auf viele Institutionen und Unternehmen.

Ziel des Behindertengleichstellungspaketes ist es, die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen oder zu verhindern und damit die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen.

Definition von Behinderung laut BGStG:

Behinderung ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder die Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu erschweren.

Als „nicht nur vorübergehend“ gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.

Geltungsbereich – wer wird geschützt?

- Körperlich, geistig, psychisch oder sinnesbehinderte Menschen und unter gewissen Voraussetzungen deren Angehörige.
- Die Behinderung darf vorübergehend sein und muss länger als sechs Monate andauern.
- Die Person muss nicht ausschließlich dem Personenkreis der begünstigten Behinderten zugehören.

Das Benachteiligungsverbot betrifft auch

- Zugangs- und Versorgungsmöglichkeiten mit Gütern und Dienstleistungen
- Zugang zu Verbraucher/innengeschäften, zur Verwaltung des Bundes, zu Arbeits- und Ausbildungsverhältnissen

- Private Dienstverhältnisse sowie öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse zum Bund
- Heimarbeit und arbeitnehmer/innenähnliche Personen (z.B. Franchise-Nehmer/innen)
- Bundesschulen, Hochschulen, Universitäten
- Beschäftigung und Ausbildung von Lehrlingen mit Behinderungen

Nicht unter den Geltungsbereich fallen Landes- und Gemeindebedienstete (Landes- bzw. Gemeindegleichbehandlungsgesetz), Landeslehrer/innen an öffentlichen Pflichtschulen sowie Land- und Forstarbeiter/innen, da diese Zuständigkeit von Seiten des Landes geregelt wird.

Arten der Diskriminierung

- **Unmittelbare Diskriminierung (personenbezogen)**
Erfährt eine Person aufgrund ihrer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person, liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor.
Zum Beispiel: Der Betrieb verweigert Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer Behinderung den Zutritt zu einer (Betriebs-)Veranstaltung.
- **Mittelbare Diskriminierung (Vorschriften, Kriterien, Verfahren)**
Wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche Menschen mit Behinderungen gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, liegt eine mittelbare Diskriminierung vor.
Zum Beispiel: Der Zutritt zu einer (Betriebs-)Veranstaltung ist nicht gewährleistet.
- **Belästigung**
Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, wie das Verletzen von Würde, die Schaffung eines einschüchternden, feindseligen, entwürdigenden, beleidigenden oder demütigenden Umfelds.
Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin unterlässt es, Abhilfe der Belästigung zu schaffen.
Belästigung durch Dritte auch außerhalb des Arbeitsverhältnisses.
Zum Beispiel: Das Verkaufspersonal macht sich vor Publikum über die Lernbehinderung eines/r kaufwilligen Jugendlichen lustig.
- **Viktimisierung**
Zum Beispiel eine „Anstiftung“ oder gut gemeint: „Das ist, glaube ich, nicht gut für Sie“.

Ausnahmen – was stellt *keine* Diskriminierung dar?

- Wenn die Diskriminierung eine wesentliche berufliche Voraussetzung betrifft.

Zum Beispiel: die körperliche Voraussetzung zur Bedienung eines technischen Gerätes.

- Zumutbarkeitsgrenzen insbesondere bei Barrierefreiheit, gemessen an der Verhältnismäßigkeit und der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Dienstgebers/der Dienstgeberin
- Wenn die Diskriminierung eine gesetzte positive Maßnahme darstellt.
Zum Beispiel: Bei einer Fortbildungsveranstaltung wird dem/der gehörlosen Mitarbeiter/in ein Gebärdendolmetsch zur Verfügung gestellt.

Rechtsfolgen der Diskriminierung

- Schadenersatz
- Einklagbarkeit bei Gerichten (Besonderheiten im Amtshaftungsverfahren)
- Möglichkeit der Verbandsklage (durch die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation bei allgemeinem rechtlichen Interesse)

5.4.2 Der Grundsatz der Barrierefreiheit

Ein weiterer wichtiger Aspekt für Unternehmen im Behinderten-Gleichstellungsgesetz ist der **GRUNDSATZ DER BARRIEREFREIHEIT: „Fehlende Barrierefreiheit“ ist häufig anzutreffen und kann eine mittelbare Diskriminierung darstellen!**

Gleichzeitig ist die Barrierefreiheit Spiegel und Qualitätsmerkmal einer Öffentlichkeit, eines jeden Unternehmens. In modernen Wirtschaftskonzepten werden „Barrieren“ überwunden und mit wirtschaftlichem Erfolg kompensiert. Etwa eröffnet eine solche Zielsetzung Betrieben neuen Zugang zu Märkten, Produkten, Kunden und Kundinnen sowie Personal. Flexibilität und Anpassung an die Bedürfnisse einer modernen Gesellschaft und der damit verbundenen Wirtschaftspolitik ist unerlässlich.

Das in Österreich geltende Behinderten-Gleichstellungsgesetz strebt zwar das möglichst vollständige Herstellen von Barrierefreiheit an, erkennt aber an, dass die Beseitigung von Barrieren mit hohen Kosten und Aufwand verbunden sein kann. Staatliche Maßnahmen unterstützen den Umbau im Betrieb.

Wo ist „Barrierefreier Zugang“ zu gewährleisten?

- Bei baulicher Gestaltung von Arbeitsplätzen (Umbau, Neubau)
- Bei Verkaufsflächen und Bereichen für den Kontakt mit Kunden und Kundinnen
- Bei öffentlich zugänglichen Gebäuden (öffentliches oder privates Eigentum)
- Bei Verkehrsmitteln und Informationssystemen

Ausnahme: Denkmalgeschützte Gebäude – Umbaumaßnahmen sind nur beschränkt oder gar nicht möglich. Barrierefreiheit muss alternativ gewährleistet sein.

Wann ist der Zustand „barrierefrei“ erreicht?

Barrierefrei sind gestaltete Lebensbereiche (bauliche Anlagen, Verkehrsmittel, Informationssysteme), wenn sie für Menschen mit Behinderungen

- in der allgemein üblichen Weise
- ohne besondere Erschwernis und
- grundsätzlich ohne fremde Hilfe

zugänglich und nutzbar sind.

Etappenpläne

Im öffentlichen Bereich sieht das BGStG einen Etappenplan zum Abbau von Barrieren (Bundesbauten und Verkehrseinrichtungen) vor: Auch der Bund bemüht sich bei seinen Bauten die diskriminierenden Barrieren ändern.

Bei neuen Bauwerken gilt das Gesetz **ab sofort!**

Übergangsbestimmungen und mögliche Rechtsfolgen durch das BGStG

Für die Beseitigung von Barrieren in alten Bauwerken, bei Verkehrsanlagen, Verkehrseinrichtungen sowie öffentlichen Verkehrsmitteln ist eine Frist von 10 Jahren vorgesehen. Diese gilt nicht bei Generalsanierungen und nur eingeschränkt bei Umbau mit Fördermitteln.

- Moderate und abgestufte Übergangsregelungen:
Für neue Bauten sowie widerrechtlich errichtete Gebäude gibt es keine Übergangsfristen.
Für bestehende Bauwerke, Verkehrsanlagen, Verkehrseinrichtungen und Schienenfahrzeugtypen sind bis zu 10 Jahre vorgesehen. Je nach Investitionsvolumen wurden zusätzlich abgestufte Übergangsfristen mit festgesetzten Betragsgrenzen vorgesehen:
 - ab 1.1.2007: Aufwände bis 1.000 €
 - ab 1.1.2010: Aufwände bis 3.000 €
 - ab 1.1.2013: Aufwände bis 5.000 €
- Verfahren finden vor einem ordentlichen Gericht statt.
- Schlichtungsverfahren müssen vor dem Gerichtsverfahren am Bundessozialamt durchgeführt werden. Hier ist eine Mediation vorgesehen – die Kosten trägt der Bund.
- Rechtsfolgen: Schadenersatz (Ersatz des Vermögensschadens und Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung)
- Beweislast zugunsten der Betroffenen – diese müssen eine Diskriminierung lediglich glaubhaft machen.
- Möglichkeit der Verbandsklage
- Zumutbarkeitsprüfung: Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen ist, anders als bei anderen Personengruppen, oft mit dem Vorhandensein von baulichen oder sonstigen Barrieren verbunden, deren Beseitigung mit

erheblichem finanziellen Aufwand verbunden sein kann. Bei der Feststellung, ob eine Diskriminierung aufgrund von Barrieren vorliegt, ist zu prüfen, ob der mit der Beseitigung der Barrieren verbundene Aufwand eine unverhältnismäßige Belastung darstellen würde.

Übergangsbestimmungen und dazu genannte Fristen gelten bei geringfügigem Aufwand nicht, dieser ist betragsmäßig festgelegt.

Internet-Quellen:

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz:
www.bmsg.gv.at

Wirtschaftskammer Österreich: www.wko.at/sp/arbeitundbehinderung

Initiative Arbeit und Behinderung: www.arbeitundbehinderung.at

5.5 Behinderteneinstellungs-Gesetz (BEinstG)

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) stellt das zentrale Instrument der österreichischen Rechtsordnung für die Unterstützung der beruflichen Eingliederung für Menschen mit Behinderungen dar.

Das Behinderteneinstellungsgesetz beruht im Wesentlichen auf den drei Säulen:

- Beschäftigungspflicht (Beschäftigung mindestens eines begünstigten Behinderten pro 25 Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen, ansonsten Bezahlung einer Ausgleichstaxe pro Monat und offener Pflichtstelle)
- finanzielle Anreize zur Förderung der Eingliederung (z.B. Zuschüsse zu Lohnkosten und Arbeitsplatzadaptierungen)
- Schutzrecht (u.a. Kündigungsschutz)
- Diskriminierungsschutz

Für Arbeitgeber/innen bedeutet das Bundes-Behinderteneinstellungs-Gesetz:

Arbeitgeber/innen haben die erforderlichen Maßnahmen zu setzen, um die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu vermeiden!

Im Beschäftigungsverhältnis gilt der Schutz konkret bei

- Begründung des Arbeitsverhältnisses
- Festsetzung des Entgelts
- Freiwilligen Sozialleistungen
- Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung sowie Umschulung
- Beruflichem Aufstieg (Beförderung und höher entlohnter Verwendung)

- Sonstigen Arbeitsbedingungen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung und Entlassung)
- Zugang zu Berufsberatung und beruflicher Weiterbildung außerhalb des Dienstverhältnisses
- Mitgliedschaft in Interessensvertretungen
- Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit

5.5.1 Förder- und Schutzmaßnahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes

Das Ziel des Behinderteneinstellungsgesetzes ist es, durch eine Reihe von Förder- und Schutzmaßnahmen die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen nachhaltig zu erreichen und sicherzustellen.

Der anspruchsberechtigte Personenkreis setzt sich im Wesentlichen aus dem Personenkreis der „begünstigten Behinderten“ zusammen. Voraussetzungen für die Zuerkennung der Begünstigteneigenschaft sind ein Grad der Behinderung von mindestens 50% und die Fähigkeit, zumindest auf einem geschützten Arbeitsplatz tätig zu sein. Die begünstigte Person muss weiters Staatsbürger/in eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder anerkannter Flüchtling sein und dem Arbeitsmarkt zumindest theoretisch zur Verfügung stehen. Die Begünstigteneigenschaft eröffnet den Zugang zu den Förderungen aus dem Ausgleichstaxfonds aus dem Titel der beruflichen Rehabilitation.

Zu den wichtigsten Förderungen und Maßnahmen im Bereich der beruflichen Rehabilitation zählen:

- Eingliederungsmaßnahmen für Jugendliche mit Behinderung
- Förderungen für Arbeitnehmer/innen mit Behinderung und
- Förderungen für Unternehmer/innen, die behinderte Menschen beschäftigen.

Neben diesen Förderungen, die vom Bundessozialamt vollzogen werden, gewähren auch das Arbeitsmarktservice und die Länder Förderungen zur beruflichen Integration.

5.5.2 Bedeutung des Behinderteneinstellungsgesetzes für Unternehmer/innen

Erfolgreiche Integration gibt Menschen mit Behinderungen eine Chance auf sinnvolle Beschäftigung und ist immer öfter auch eine vielfältige Bereicherung für Wirtschaftsunternehmen.

Häufig stehen diesen Vorteilen für alle Beteiligten jedoch Informationsdefizite oder Missverständnisse im Weg. Diesem Manko Abhilfe zu schaffen ist eines der zentralen Ziele der Unternehmensberatung aus dem Projekt Unternehmen 2010.

Das Behinderteneinstellungsgesetz umfasst im Wesentlichen drei zentrale Bereiche, die für Unternehmen von Interesse sind:

- Beschäftigungspflicht und Ausgleichstaxe
- Kündigungsschutz
- Diskriminierungsschutz

5.5.2.1 Beschäftigungspflicht und Ausgleichstaxe § 9 BEinstG

Sämtliche Arbeitgeber/innen, die 25 oder mehr Arbeitnehmer/innen beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer/innen eine/n begünstigte/n Behinderte/n einzustellen.

Da manche Behinderungen die berufliche Eingliederung noch weiter erschweren, wird die Einstellung mancher begünstigter Behinderter **doppelt** angerechnet.

Dazu zählen:

- Sehbeeinträchtigte und Blinde
- Rollstuhlfahrer/innen
- behinderte Lehrlinge
- begünstigte Behinderte mit einem Grad der Behinderung von 70% oder mehr ab dem 50. Lebensjahr sowie
- begünstigte Behinderte mit einem Grad der Behinderung von 50% oder 60% ab dem 55. Lebensjahr.

Entspricht ein/e Arbeitgeber/in seiner/ihrer Verpflichtung nicht oder zumindest nicht zur Gänze, so ist eine Geldleistung, die so genannte „Ausgleichstaxe“, zu entrichten. Diese wird jährlich vom Bundessozialamt festgeschrieben und beträgt € 206,-- pro Monat und nicht besetzter Pflichtstelle für das Jahr 2006.

Das Behinderteneinstellungsgesetz macht keinen Unterschied zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Für die Berechnung der maßgeblichen Gesamtzahl der Arbeitnehmer/innen sind daher auch Teilzeitbeschäftigte (auch geringfügig Beschäftigte) voll mitzuzählen.

Bei der Berechnung der Pflichtzahl (je 25 Dienstnehmer/innen) sind nach dem Behinderteneinstellungsgesetz NICHT zu berücksichtigen:

- Lehrlinge und freie Dienstnehmer/innen
- die im Unternehmen beschäftigten begünstigten Behinderten
- Wochengeldbezieher/innen, Arbeitnehmer/innen im Karenzurlaub, Präsenzdienster oder Bezieher/innen von Krankengeld der GKK und Bezieher/innen eines Übergangsgeldes.

Die eingezahlten Ausgleichstaxen fließen dem Ausgleichstaxfonds zu. Diese Mittel werden zweckgebunden verwendet, insbesondere für die Vergabe von Leistungen

direkt an begünstigte Behinderte oder an Arbeitgeber/innen, die eben solche beschäftigen.

5.5.2.2 Kündigungsschutz § 8 BEinstG

Der besondere Kündigungsschutz betrifft nur **begünstigte Behinderte**. Begünstigte Behinderte weisen einen Behinderungsgrad von mindestens 50% auf. Dies wird mittels Bescheid vom Bundessozialamt festgestellt und muss persönlich von den Betroffenen beantragt werden.

Im Hinblick auf die Einstellung von Menschen mit Behinderungen wird vielfach der besondere Kündigungsschutz von Unternehmern und Unternehmerinnen als *die* Barriere für eine Beschäftigung empfunden. Jedoch können begünstigte Behinderte sehr wohl vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin rechtswirksam gekündigt werden, wenn der bei der jeweiligen Landesstelle des Bundessozialamtes eingerichtete Behindertenausschuss der Kündigung die Zustimmung erteilt.

Einige Zahlen für Tirol (Stand Dezember 2005):

Zahl der begünstigt Behinderten mit 31.12.2005:	4.877
Zahl der erwerbstätigen, begünstigten Behinderten mit 31.12.2005:	3.153
Anträge an den Behindertenausschuss zur Kündigung für 2005:	19
Zurückziehung der Anträge:	14

Ein auf Probe vereinbartes Dienstverhältnis kann während des ersten Monates von Dienstgebern bzw. Dienstgeberinnen und Dienstnehmern bzw. Dienstnehmerinnen jederzeit gelöst werden.

Wie kann im Anlassfall rechtswirksam gekündigt werden?

Dazu muss vom Dienstgeber/von der Dienstgeberin ein Kündigungsantrag an das Bundessozialamt gestellt werden. Durch genaue Information und Beratung im Vorfeld einer Anstellung können eventuelle Fehler und Missverständnisse vermieden werden und somit auch in vielen Fällen eine Kündigung.

Der erhöhte Kündigungsschutz wirkt nicht bei:

- neu begründeten Dienstverhältnissen innerhalb der ersten 6 Monate
- befristeten Dienstverhältnissen
- Lösung im beiderseitigen Einvernehmen
- Entlassung

Internet-Quellen:

www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/

www.bmsg.gv.at/

www.wko.at/sp/arbeitundbehinderung/

5.6 Bundesbehindertengesetz (BBG)

Mit dem Bundesbehindertengesetz wurden im Jahre 1990 die bundesgesetzlich geregelten Bestimmungen betreffend das Behindertenwesen in einem umfassenden Behindertengesetz zusammengefasst und Regelungen zur Koordinierung der Rehabilitationsleistungen gesetzlich verankert.

Ziel des Bundesbehindertengesetzes von 17. Mai 1990 ist:

§ 1. „Behinderten und von konkreter Behinderung bedrohten Menschen soll durch die in diesem Bundesgesetz vorgesehenen Maßnahmen die bestmögliche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben gesichert werden.“

Die Rehabilitationsträger/innen sind verpflichtet, ihre Maßnahmen aufeinander abzustimmen. Zu diesem Zweck werden auch auf regionaler Ebene Vereinbarungen getroffen. Auf Bundesebene ist das Sozialministerium für die Koordination der Behindertenangelegenheiten zuständig.

Die Hauptakteure der beruflichen Integration sind

- das Arbeitsmarktservice
- das Bundessozialamt und
- die Länder.

Das **Arbeitsmarktservice** bietet nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen und der regionalen Vereinbarungen mit seinen Einrichtungen alle Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zur Erlangung eines Arbeitsplatzes auch Menschen mit Behinderungen an bzw. gestaltet sie so, dass der Zugang zu diesen Leistungen für Menschen mit Behinderungen möglich ist.

Das **Bundessozialamt** entwickelt in Abstimmung mit dem Arbeitsmarktservice, dem jeweiligen Land und den Sozialversicherungsanstalten unter Einbindung der Schulbehörden, Sozialpartner, Behindertenorganisationen und Wohlfahrtsträger all jene zusätzlichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die zur Erlangung bzw. Erhaltung eines Arbeitsplatzes auf Grund der Behinderung zusätzlich notwendig sind und finanziert diese Leistungen nach Maßgabe rechtlicher Verpflichtungen und der regionalen Vereinbarungen.

Die **Länder** finanzieren im Rahmen der jeweiligen Landesgesetze die Hilfe zur beruflichen Eingliederung und leisten im Rahmen dieser rechtlichen Verpflichtungen und regionalen Vereinbarungen ihren Beitrag zur Erlangung und Erhaltung von Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen.

Darüber hinaus nimmt die jeweils zuständige Versicherungsanstalt ihre rechtlichen Leistungsverpflichtungen zur Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes wahr.

Das Zusammenwirken der Rehabilitationsträger erfolgt gleichberechtigt und partnerschaftlich. Dennoch ist es erforderlich, eine Steuerungsfunktion zur Initiierung und Koordination der arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten für Menschen mit Behinderungen festzulegen. Diese Funktion wird vom Bundessozialamt als Drehscheibe bei der beruflichen Rehabilitation, Integration und umfassenden Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen wahrgenommen.

5.7 Fördermöglichkeiten für Dienstgeber/innen

Menschen mit Behinderungen können für Unternehmen ein Gewinn sein – auch in finanzieller Hinsicht.

Die angeführten Fördermaßnahmen entsprechen dem Stand 31. Dezember 2006. Veränderungen sowohl im Kreis der förderwürdigen Personen, als auch in der Höhe der gewährten Förderungen unterliegen laufenden Veränderungen und müssen im konkreten und individuellen Fall beantragt und überprüft werden

Erfolgreiche Integration am Arbeitsplatz gibt Menschen mit Behinderungen eine Chance auf ein erfülltes Dasein. Gleichzeitig entstehen auch viele Vorteile für Unternehmen. Einerseits durch die Entstehung und Planung verschiedenster Prozesse, wie z.B. verstärkte Wahrnehmung der betriebseigenen Leistungen, mögliche Verbesserungen der internen Zusammenarbeit und Organisation, Imagegewinn u.v.m. Andererseits durch Dienstleistungen und Geldleistungen in Form von Fördermitteln. Diese sollen allfällige Minderleistungen von Menschen mit Behinderungen ausgleichen und Unternehmen aktiv bei einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen unterstützen.

Fördermöglichkeiten für Dienstgeber/innen:

Förderungen können vom Bundessozialamt, dem AMS und dem Land Tirol ausgeschüttet werden. Die Förderhöhe wird den Bedürfnissen des Unternehmens und der Dienstnehmer/innen angepasst. Voraussetzung ist eine Leistungsfähigkeit von mindestens 50% der Dienstnehmer/innen am individuellen Arbeitsplatz.

Fördermöglichkeiten vor der eigentlichen Einstellung:

Bereits vor einer Anstellung kann eine für die Dienstgeber/innen kostenlose „Arbeits-erprobung“ vereinbart werden. Dauer: max. 3 Monate.

Beispiel: Unternehmer/innen sind an einer Anstellung interessiert, möchten aber Erfahrungen sammeln, so können sie eine für sie kostenlose Arbeitserprobung ver-

einbaren. Die Entlohnung erfolgt durch das AMS. Sie ist eine Einstiegshilfe für ein anschließendes Dienstverhältnis.

Förderung zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen:

Wenn kein bestehender Arbeitsplatz vorhanden ist, kann die Einrichtung eines neuen Arbeitsplatzes gefördert bzw. auch der Gefährdung eines bestehenden Arbeitsplatzes entgegengewirkt werden. Gültig nur für begünstigt Behinderte.

Beispiel: Förderung zur Schaffung neuer behindertengerechter Arbeits- und Ausbildungsplätze zur Erlangung von Dienstverhältnissen sowie Maßnahmen zur Umgestaltung des gesamtbetrieblichen Umfeldes. (Fünf Jahre Beschäftigungspflicht!)

Fördermöglichkeiten während des Dienstverhältnisses:

- Integrationsbeihilfe zur bestmöglichen Integration des neuen Mitarbeiters/der neuen Mitarbeiterin bei Einstellung von arbeitssuchenden Behinderten des BASB (Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen)
- Eingliederungsbeihilfe des Arbeitsmarktservice (AMS), z.B. zur Förderung der Startphase, wenn besondere Erschwernisse vorliegen.
- Entgeltbeihilfe
- Lohnkostenzuschuss des Landes
Beispiel: Unbefristete Zuschüsse zu Lohn- und Ausbildungskosten, um Leistungsminderungen auszugleichen.
Arbeitsplatzsicherungsbeihilfe

Fördermöglichkeit im Bereich der Ausbildung

- Qualifizierungs- und Schulungskosten
Beispiel: Zuschüsse zu Schulungskosten und Weiterbildungsmaßnahmen, die zur Erlangung oder Erhaltung eines Arbeitsplatzes für einen Menschen mit Behinderung erforderlich sind, wenn sie extern oder von externen Ausbildungseinrichtungen abgehalten werden.
- Ausbildungsprämien für begünstigt Behinderte Jugendliche in Höhe der Ausgleichstaxe
- Lehrstellenförderung durch AMS
Beispiel: Zur Höherqualifizierung von Menschen mit Behinderungen zahlt das AMS für die Ausbildung von begünstigten Lehrlingen eine leistungsabhängige geförderte Ausbildungsprämie an Unternehmen.

Fördermöglichkeit im Bereich der Arbeitsplatzanpassung

- Technische Hilfsmittel: Kostenbeteiligung bzw. -übernahme bei Beschaffung von behinderungsausgleichenden Arbeitshilfen für begünstigt Behinderte.
Beispiel: Erstanschaffung und Instandhaltung von Arbeitshilfen
- Investitionsförderung zur Verbesserung der Zugänglichkeit eines Betriebes

Beispiel: Bau einer Rampe, eines Lifts,... Die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung erhöht die Höhe der Zuschüsse.

Begleitende Maßnahmen und finanzielle Entlastungen

- Wegfall der Ausgleichstaxe in Höhe von € 206,- monatlich (auch bei Beschäftigung unter der Geringfügigkeitsgrenze)
- Befreiung von Abgaben für Arbeitslöhne an begünstigt Behinderte wie Kommunalsteuer, Dienstgeber/innenbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds und kein Zuschlag zum Dienstgeber/innenbeitrag
- Projektförderungen: z.B. kostenloses Angebot der Arbeitsassistenten
- Förderungen werden jeweils individuell, je nach konkreter Situation und Person, ausgeschüttet.

Internet-Quellen:

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz – www.bmsg.gv.at

Arbeitsmarktservice Österreich: www.ams.or.at

PVA Pensionsversicherungsanstalt: www.pensionsversicherung.at

Land Tirol: www.tirol.gv.at

5.8 Fördermöglichkeiten für Dienstnehmer/innen

Der Gesetzgeber fördert auch Dienstnehmer/innen mit Behinderungen und bietet ihnen Rahmenbedingungen, unter denen ein Arbeitsplatz für sie möglich ist.

Neben der in Punkt 5.1 erwähnten Fördermöglichkeiten ist für viele Menschen mit Behinderungen das Thema **Berufsunfähigkeitspension** ein relevantes Thema. Dazu hier ein paar Erläuterungen:

Begriffsbestimmungen:

Laut ASVG wird für Angestellte der Begriff „Berufsunfähigkeit“ und für Arbeiter/innen der Begriff „Invalidität“ verwendet. Die Gewerbliche Sozialversicherungs- und die Bauernsozialversicherung kennen nur den Begriff „Erwerbsunfähigkeit“.

Bei einem/einer Angestellten liegt Berufsunfähigkeit vor, wenn die Arbeitsfähigkeit der versicherten Person in Folge seines/ihres körperlichen oder geistigen Zustandes so weit gesunken ist, dass sie weniger als die Hälfte eines/einer gesunden Versicherten beträgt, der/die über eine vergleichbare Berufsausbildung und gleichwertige

Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt. Dies wird durch eine ärztliche Begutachtung festgestellt.

Beantragung:

Um eine Berufsunfähigkeits-, Invaliditäts- oder Erwerbsunfähigkeitspension beantragen zu können, muss eine ärztliche Begutachtung vorliegen, bei der die Leistungsfähigkeit im Beruf festgestellt wird.

Wird angenommen, dass die Berufsunfähigkeit, Invalidität oder Erwerbsunfähigkeit auf Dauer bestehen wird, erfolgt eine unbefristete Gewährung der Leistung. Andernfalls wird die Pension für maximal zwei Jahre zuerkannt. Nach Ablauf dieser Zeit, wenn weiterhin **Berufsunfähigkeit** vorliegt, kann die Pension für zwei weitere Jahre zuerkannt werden.

Rehabilitation:

Erscheint eine Wiedereingliederung in das Berufsleben laut ärztlichem Attest möglich, wird eine Leistung der Rehabilitation gewährt. Es gilt der Grundsatz: Rehabilitation vor Pension. Ein Antrag auf Invaliditätspension, Berufsunfähigkeitspension, Erwerbsunfähigkeitspension gilt auch als Antrag auf Rehabilitation. Diese kann medizinischer bzw. beruflicher (z.B. Umschulung) oder sozialer Art (z.B. Darlehen) sein. Für die Dauer der Rehabilitationsmaßnahmen wird an Stelle der Berufsunfähigkeitspension ein so genanntes „Übergangsgeld“ in der Höhe der Pension ausbezahlt.

Ein zusätzliches Einkommen innerhalb der Berufsunfähigkeitspension ist möglich, vorausgesetzt es liegt unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze. Bezieher/innen einer Ausgleichszulage müssen damit rechnen, dass diese um das zusätzliche Einkommen reduziert wird, auch bei geringfügiger Beschäftigung.

Bei geförderten Arbeitsplätzen (mit Bescheid und ab 20 Stunden Anstellung) besteht mit großer Wahrscheinlichkeit die Möglichkeit, dass einmal eingestellte Zahlungen von Pensionen wieder ausbezahlt werden, wenn es zu einem Verlust des Arbeitsplatzes kommt.

Wichtig: Informationseinholung bei der Pensionsversicherungsanstalt!

Es ist notwendig, dass die individuelle Situation des jeweiligen Klienten/der jeweiligen Klientin individuell analysiert und beim Land Tirol bzw. bei der Pensionsversicherungsanstalt die finanzielle Situation genau berechnet wird.

Erhöhte Familienbeihilfe bzw. Waisenpension

Bei einer Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten verfällt das erste halbe Jahr die erhöhte Familienbeihilfe. Nach einem halben Jahr kommt es zu einem Wegfall der Familienbeihilfe, außer es handelt sich um eine geringfügige Beschäftigung.

Die Waisenpension entfällt ab einem Verdienst von € 630,-- im Monat.



6 Schulungsprogramm zum/zur Integrations-Betriebs-Berater/in

6.1 Einführung

Im Rahmen von Modul 1 – Unternehmen Integrativ der Entwicklungspartnerschaft Unternehmen 2010 wurde von der Volkshilfe Tirol ein Schulungsprogramm für Berater/innen von Unternehmen erarbeitet.

Das Unternehmen Integrativ hat sich zum Ziel gesetzt, Unternehmen für das Thema Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt zu sensibilisieren sowie Betriebe bei der Beschäftigung von Menschen mit Lernschwierigkeiten zu beraten und zu unterstützen.

Das heißt, der/die Integrations-Betriebs-Berater/in informiert Unternehmen über die betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Aspekte bei der Anstellung von Menschen mit Behinderungen, z.B. über Kündigungsschutz, Förderungen, Subventionen und andere finanzielle Leistungen. Darüber hinaus werden auch Vorbehalte und Bedenken besprochen, teilweise bestehen unbegründete Klischees bei der Wahrnehmung von Menschen mit Behinderungen. Im Zuge eines Beratungsgesprächs erhalten Unternehmen eventuell auch neue Ideen, welche Stellen durch Menschen mit Behinderungen besetzt werden können, wie ein Arbeitsplatz für den/die Mitarbeiter/in mit Behinderung optimiert werden kann und welche Hilfestellungen es gibt, falls Probleme auftauchen sollten.

Die besondere Herausforderung in der Arbeit der Integrativen Betriebs-Beratung besteht darin, dass die Berater/innen in zwei Fachbereichen kompetent sein müssen – im Bereich erwerbswirtschaftlicher Arbeit und im Bereich Behinderung. Darüber hinaus müssen Berater/innen laufend die Verbindung zwischen diesen beiden Bereichen herstellen. Es geht darum, eine Brücke zwischen der sozialen und betrieblichen Welt zu schlagen, die Spannung zwischen den Ansprüchen von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen zu erkennen und einen für alle gangbaren Weg aufzuzeigen.

Ausgangspunkt des Schulungsprogramms ist es daher, die Berater/innen auf zwei Ebenen zu qualifizieren:

- **Kompetenzbereich „Welt der Menschen mit Behinderungen“:**
Die Berater/innen werden sensibilisiert für und informiert über die Ansprüche und Anforderungen von Menschen mit Behinderungen an die Arbeitswelt. Sie erhalten Kenntnisse über die verschiedenen Arten von Behinderung und die spezifischen Auswirkungen auf den Arbeitsplatz.
- **Kompetenzbereich „Welt der Unternehmen“:**
Die Berater/innen erhalten betriebswirtschaftliches Fachwissen, sie lernen betriebswirtschaftlich zu argumentieren und erhalten einen Einblick in die wirtschaftliche Perspektive.

Neben diesen grundlegenden Qualifikationsebenen werden **weitere beratungsrelevante Kenntnisse** identifiziert und vermittelt, z.B. rechtliche Bestimmungen, finanzielle Beihilfen und Förderungen, Führen von Akquisitongesprächen oder Präsentations- und Moderationstechniken.

6.2 Berufsfeld des Integrations-Betriebs-Beraters bzw. der Beraterin

Zu Beginn der Entwicklung des Schulungsprogramms zum/zur Integrations-Betriebs-Berater/in stellt sich die Frage, was ein Berater/eine Beraterin können und wissen muss, um erfolgreich arbeiten zu können. Wie sieht sein/ihr Berufsfeld aus?

6.2.1 Zielgruppen der Integrations-Betriebs-Berater/innen

Als unmittelbare Zielgruppen für die Beratungsaktivitäten gelten Wirtschaftsbetriebe (Industrie, Handel, Gewerbe, Tourismus), Gemeinden, Verbände, Non-Profit-Organisationen und kommunale Einrichtungen. Erste Ansprech- und Kommunikationsstellen sind Personalverantwortliche bzw. Unternehmensleitungen sowie Bürgermeister/innen.

Ziele der Integrations-Betriebs-Beratung sind:

- Aufzeigen und Beheben von „Informationsdefiziten“ in Unternehmen und Institutionen und Herstellen von Kontakten zur Zusammenarbeit mit den sozialen Dienstleistungsunternehmen
- Entdecken von „Potenzialen“ in Unternehmen
- Start von Projekten mit Unternehmen/öffentlichen Einrichtungen und Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen
- Gewinnen von Erfahrung durch Vernetzungs- und Beratungskontakte, Entwicklung eines „Feelings“ für Bedürfnisse der Unternehmer/innen
- Erarbeitung und Kommunikation von „good practice/bad practice-Beispielen“
- Gewinn von brancheninternen Kenntnissen

- Sensibilisierung/Meinungsbildung in der Öffentlichkeit
- Erhöhung der Sensibilisierung der Unternehmer/innen

6.2.2 Aufgaben der Integrations-Betriebs-Berater/innen

Kernaufgaben der Integrations-Betriebs-Berater/innen:

- Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen herstellen und deren Beratung und Sensibilisierung
- Schnittstellenmanagement und Betreuung des Stellenpools
- Kontakt zu potentiellen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen (Behindertenorganisationen und Menschen mit Behinderungen) herstellen.

Zum erweiterten Aufgabenbereich der Integrations-Betriebs-Berater/innen zählt die Vernetzung mit den für die Integration relevanten Personen und Institutionen. Der/die Integrations-Betriebs-Berater/in soll Ansprechpartner/in für Unternehmen in allen Belangen der Integration werden und auch bei Problemen und Krisen dem Unternehmen beratend zur Seite stehen sowie vermittelnd und informierend tätig sein.

Die Integrations-Betriebs-Berater/innen sollten daher eng mit den an der Integration beteiligten Behörden und Institutionen kooperieren. Sie müssen gute Beziehungen zu Behindertenorganisationen, Fördergebern, Behörden, Sozialarbeitern bzw. Sozialarbeiterinnen usw. herstellen und pflegen. Durch Kommunikation und gemeinsame Planung wird die Integration am Arbeitsplatz gesichert.

6.2.3 Kompetenzen der Integrations-Betriebs-Berater/innen

Die oben angeführten Kernaufgaben erfüllen die Berater/innen weitgehend eigenverantwortlich. Die weiteren Schritte, die bei der Anstellung eines Menschen mit Behinderungen sowohl von Seiten der Arbeitgeber/innen als auch von Seiten der Arbeitnehmer/innen nötig sind, werden an die Unternehmen bzw. Menschen mit Behinderungen delegiert. Das heißt Stellenbesetzung, Bewerber/innenauswahl, Einreichen von Förderanträgen, Arbeitsplatzadaptierung, Einschulung zählen nicht zu den Kompetenzen der Berater/innen. Diese Aufgaben werden von den Unternehmen und Integrationsfachdiensten selbst übernommen, die Integrations-Betriebs-Berater/innen können allenfalls, wenn es gewünscht wird, den Prozess begleiten.

Primär arbeiten die Integrations-Betriebs-Berater/innen daran, Unternehmen über die Möglichkeiten bei der Integration von Menschen mit Behinderung zu informieren und mit den kompetenten Institutionen zusammenzuführen.

6.3 Schulungsprogramm „Integrative Betriebs-Beratung“

Das Schulungsprogramm basiert auf der Befragung von bereits in der Beratung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der sozialen Dienstleistungsanbieter, dem Studium der Schulungsangebote für Unternehmensberater/innen und der Schulungsangebote für Integrationsdienste, auf Arbeitstreffen mit sozialen Dienstleistungsbetrieben, der Erhebung des Beratungsbedarfes von Unternehmen und den im Projektantrag definierten Ausbildungszielen.

Die Schulungsteilnehmer/innen sind nach Absolvierung des Schulungsprogramms Beratungsspezialisten bzw. Beratungsspezialistinnen für Unternehmen auf dem Gebiet der Integration von Menschen mit Behinderung am Arbeitsmarkt. Sie können Unternehmen bei Fragen über Fähigkeiten, Möglichkeiten und auch einschränkende Faktoren von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen kompetent Auskunft geben, Bewusstseinsbildung und Unterstützung bei der Schaffung von Arbeitsplätzen im Sinne eines Diversity-Managements bewirken sowie über Fördermöglichkeiten und rechtliche Rahmenbedingungen informieren.

Die zukünftigen Spezialisten und Spezialistinnen lernen in der Schulungsphase die wichtigsten Bereiche und Personen in einem beschleunigten Zeitraum kennen und werden auch selbst bekannt. Dies geschieht nicht einzeln, sondern die Teilnehmer/innen werden zusammengeführt um gruppenspezifische Effekte in Gang zu setzen.

Die Fähigkeiten und das Wissen der Teilnehmer/innen werden während des Programms den Erfordernissen der Beratungstätigkeit angepasst. In der Schulungsphase bereiten sich die Teilnehmer/innen bereits systematisch auf die eigenständige Übernahme ihrer Beratungstätigkeit vor und führen Pilotberatungen bei ausgewählten Unternehmen durch.

6.3.1 Ablauf

Das Schulungsprogramm erstreckt sich über einen Zeitraum von 12 Monaten und gliedert sich in drei Phasen.

1. Phase:

- Basisschulung (Dezember 2005 – Februar 2006)
- Rückmeldung und Nachbesprechung des Schulungsprogramms

2. Phase:

- Durchführung der ersten Pilotberatungen, Training on the Job, ev. Tandem-Beratung (Februar 2006 – Mai 2006)
- Austausch im Team, Wissens- und Erfahrungsaustausch
- Rückmeldung zum Schulungsprogramm (wo braucht es noch Kenntnisse, was ist Ballast und was sind Highlights) und Erarbeitung von Kriterien einer erfolgreichen Beratung
- Kennenlernen von und Vernetzung mit weiteren Behindertenorganisationen und Umweltgruppen
- Weiterbildung (nach Bedarf)

3. Phase: (Ablauf wie in Phase 2)

- Eigenständige Durchführung von Beratungen (Mai 2006 – Dezember 2006);
- Austausch im Team, wöchentlicher Wissens- und Erfahrungsaustausch
- Rückmeldung zum Schulungsprogramm (wo braucht es noch Kenntnisse, was ist Ballast und was sind Highlights) und Erarbeitung von Kriterien einer erfolgreichen Beratung

- Kennenlernen von und Vernetzung mit weiteren Behindertenorganisationen und Umweltgruppen
- Weiterbildung
- Die Erfahrungen der vorherigen Phase werden in nachfolgenden Phasen eingearbeitet. Parallel dazu erfolgt die Vorbereitung der nächsten Ausbildungsreihe und die Erstellung der Beratungsunterlagen.

6.3.2 Organisation

Die Teilnehmer/innen sind die Berater/innen des Modul 1 und Personen, die im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung tätig sind.

6.3.2.1 Methoden

Die Schulungsinhalte durch theoretische Schulung, Praxisteile in verschiedenen Einrichtungen, Feedbackrunden und Erfahrungsaustausch in Gruppen, im Rahmen von Seminaren, vermittelt.

- Exkursionen
- Praktika
- Seminare/Vorträge
- Reflexion
- Erfahrungsaustausch im Team
- Selbstständiges Arbeiten (z.B. Internetrecherchen)
- Pilotberatungen
- Begleitung der Berater/innen in den Organisationen

6.3.2.2 Inhalte

Die Inhalte werden während der gesamten Laufzeit des Programms ergänzt und abgestimmt. Sie gliedern sich in vier Bereiche:

- a) Allgemeine theoretische Grundlagen: Rechtliche Grundlagen bei der beruflichen Integration, Fördermöglichkeiten
- b) Behindertenspezifische Grundlagen: Besuch und Kennenlernen der sozialen Dienstleistungsanbieter, Kontakt zu Menschen mit Behinderungen, Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen bei der Integration am Arbeitsmarkt, Job-Coaching, Mentor/innen-Systeme
- c) Unternehmensspezifische Grundlagen: Training on the job, Beispiele gelungener Integration aus der Sicht von Unternehmen
- d) Schnittstelle Arbeitgeber/in – Arbeitnehmer/in mit Behinderung: Einschätzungsverfahren und Stellenmanagement, Krisen- und Konfliktmanagement, Stellenpoolverwaltung

6.3.2.3 Abschluss

Jeder Schulungsteil schließt mit einem Zertifikat ab. Voraussetzung für den Erhalt des Zertifikates ist die Teilnahme an den jeweiligen Programmteilen.

6.4 Durchführung des Schulungsprogramms

Das Schulungsprogramm wird im Zeitraum von einem Jahr durchgeführt, wobei die Inhalte auf die individuellen Bedürfnisse der Berater/innen abgestimmt werden. Die Berater/innen bringen unterschiedliches Vorwissen ein und führen bereits während der Schulungsphase Beratungen bei Unternehmen durch. Der zusätzliche Schulungsbedarf, der sich aus den Erkenntnissen der Beratungen und den individuellen Schulungswünschen ergibt, wird im Schulungsprogramm berücksichtigt.

Konkret wurde der Bedarf für folgende 20 Schulungsbereiche ermittelt und diese im Rahmen des Schulungsprogramms zur Integrations-Betriebs-Berater/in angeboten:

6.4.1 Menschen mit Behinderungen

Die Berater/innen sollen sich einen Überblick über die verschiedenen Arten von Behinderung und die Bedürfnisse der Menschen mit Behinderungen/Lernschwierigkeiten verschaffen.

Die Berater/innen besuchen die verschiedenen Einrichtungen und lernen vor Ort im Rahmen von Hospitationstagen, Selbsterfahrungsseminaren, fallorientierten Problemdarstellungen und Workshops die spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen von Menschen mit Behinderungen/Lernschwierigkeiten am Arbeitsplatz kennen (vgl. Kapitel 2, Menschen mit Unterstützungsbedarf).

6.4.2 Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen bei der Integration am Arbeitsmarkt

Die Berater/innen sollen einen Überblick über die bereits bestehenden Angebote bei der Integration am Arbeitsmarkt erhalten und deren Methoden bei der Arbeitsvermittlung kennen lernen.

6.4.3 Anstellungsformen, Analyse und Gestaltung des Arbeitsplatzes

Ziel ist die Vermittlung von Kenntnissen über Verfahren zur Beschreibung und Aufgliederung von Arbeitsprozessen und über die richtige Gestaltung bzw. Adaptierung konkreter Arbeitsplätze, um möglichst zielgenau beraten zu können. Folgende Inhalte wurden dabei behandelt: Organisationsdiagnose, Anforderungs- und Fähigkeitsanalyse – „Matching“, Prinzipien der Arbeitsgestaltung in der beruflichen Integration.

6.4.4 Rechtliche Grundlagen bei der beruflichen Integration

Die für Unternehmen bedeutsamen Rechtsgrundlagen bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen werden vorgestellt. Die Berater/innen machen sich mit einschlägigen Rechtsquellen vertraut. Sie erfahren auch, wo sie sich Informationen in rechtlichen Angelegenheiten und Spezialfragen beschaffen können. Die zentral behandelten Themen sind: Arbeitsrecht, Behinderteneinstellungsgesetz, einzelne Fragen des Sozialrechts.

6.4.5 Öffentliche Förderungen

Für Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen anstellen, gibt es eine Vielzahl von öffentlichen Förderungen und Unterstützungen. Die Berater/innen sollen einen Überblick über die finanziellen Unterstützungsangebote der öffentlichen Hand bekommen und dieses Wissen bei den Beratungsgesprächen nutzen.

6.4.6 Tue Gutes und rede darüber – VIKING GmbH

Die Berater/innen lernen die soziale Verantwortung von Unternehmen und die Integration von Menschen mit Behinderungen aus der Sicht der Unternehmen kennen. Die VIKING GmbH hat den Tiroler Integrationspreis 2005 gewonnen und berichtet über ihre Erfahrungen bei der Integration von Menschen mit Behinderungen. Darüber hinaus erhalten die Berater/innen Einblick in den Werbe- und Imagenutzen, den Unternehmen aus ihrem sozialen Engagement ziehen können, sowie über den effizienten Einsatz des kommunikationspolitischen Instruments des Social Sponsoring.

6.4.7 Arbeitsplatzakquisition und Marketing

Ziel des Seminars ist es, Strategien für die konkrete Akquisition von Unternehmen/Arbeitsplätzen zu vermitteln. Im Vordergrund steht das praktische Üben unterschiedlicher Situationen. Ein wesentlicher Stellenwert wird auch hier dem Marketing zugewiesen.

Die wichtigsten Inhalte sind:

- Sich in der Öffentlichkeit positionieren und die Stärken der angebotenen Dienstleistung darstellen
- Strategien der Arbeitsplatzakquisition
- Kontaktaufnahme zu potentiellen Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen
- Telefonakquisition
- Handlungskompetenzen in der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen

6.4.8 Job-Coaching

Das Seminar vermittelt die prozessorientierten Betrachtungsweisen in der Begleitung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in der Arbeitswelt. Die Berater/innen sollen befähigt werden, das gesamte betroffene Umfeld in einer systemischen Sichtweise zu erfassen, sowie die Organisationsform des Job-Coachings und den klientenzentrierten Einsatz kennen lernen.

6.4.9 Mentor/innensysteme

Die Berater/innen erhalten Einblick in die Arbeitsweise und den effizienten und effektiven Einsatz von Mentor/innensystemen (vgl. Kapitel 11, Mentoringkonzept).

6.4.10 Soziale Kompetenz

Dieses Seminar gibt Einblick in die Bedeutung der sozialen Kompetenz von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben (vgl. Kapitel 10, Soziale Kompetenz).

6.4.11 Matching-Instrumente und Schnittstellenmanagement

Um beurteilen zu können, welche Tätigkeiten für bestimmte Menschen geeignet sind, müssen einerseits fundierte Aussagen über die Anforderungen der Tätigkeiten bzw. den Arbeitsplatz gemacht werden und andererseits die individuelle Leistungsfähigkeit der Arbeitssuchenden beschrieben werden. Aus dem Vergleich beider Seiten lässt sich anschließend ableiten, von wem ein Arbeitsplatz sinnvoll besetzt werden kann. Nach einer Einführung in die Thematik werden die Beurteilungen von Tätigkeitsanforderungen und die Erstellung von Anforderungsprofilen trainiert (vgl. Kapitel 9, Fähigkeits- und Anforderungsprofile).

6.4.12 Krisen- und Konfliktmanagement

In diesem Seminar werden das Erkennen von Krisen sowie die Unterstützung und Beratung in Krisensituationen und Konflikten geschult. Die Teilnehmer/innen trainieren Konflikte zu nützen, um aus den unterschiedlichen Standpunkten zu lernen, den ins Stocken geratenen Informationsfluss wieder zum Fließen zu bringen.

Die vorrangigen Inhalte des Seminars sind:

- Grundlegendes zu den Begriffen „Problem“, „Krise“, „Konflikt“
- Phasen der Krise
- Unterstützung und Beratung bei Konflikten
- Mediation
- Verhandeln ohne Verlierer/innen

6.4.13 Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist eine Strategie, um das Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erreichen. Gender Mainstreaming integriert in alle Aktivitäten und Maßnahmen eine geschlechtssensible Perspektive. Dies bedeutet, dass unterschiedliche Situationen und Bedürfnisse von Frauen und Männern berücksichtigt und alle Vorhaben auf ihre geschlechtsspezifischen Wirkungen hin überprüft werden.

Gender Mainstreaming ist Querschnittsstrategie im Equal-Projekt Unternehmen 2010 und bedeutet, dass alle Akteure und Akteurinnen in ihrem jeweiligen Zuständigkeits- und Tätigkeitsbereich Gender Mainstreaming umzusetzen haben („Durchdringung“). Dazu brauchen sie das erforderliche Wissen und Know How für die Umsetzung.

Nach einer Einführung in die Thematik werden Möglichkeiten erarbeitet, wo die Berater/innen ihr erworbenes Wissen im Beratungsprozess anwenden können.

6.4.14 Diversity-Management in Betrieben

„Diversity“ ist der englische Begriff für Vielfalt und Verschiedenartigkeit und wird bislang v.a. im Management großer Unternehmen genutzt. Gemeint ist damit die personelle Vielfalt der Angehörigen, Mitarbeitenden und Kundschaft eines Betriebes. Vielfalt bietet eine Fülle von Anregungen, Kreativität und Kompetenzen, die genutzt werden müssen und auch für kleine und mittlere Unternehmen immer mehr an Bedeutung gewinnen.

Anhand von Praxisbeispielen lernen die Teilnehmer/innen Einflüsse auf die betriebliche Zusammenarbeit zu erkennen und sie von anderen Faktoren abzugrenzen.

Vorrangig werden die Grundlagen des Diversity-Management-Ansatzes vermittelt und Möglichkeiten der praktischen Anwendung aufgezeigt (vgl. Kapitel 4, Inklusion, Integration und Beschäftigung)

6.4.15 Präsentations- und Moderationstechniken

Eine effektive Moderation lässt Sitzungen, Besprechungen und Meetings besser gelingen. Leerläufe werden verhindert, die Energien der Gruppenmitglieder werden für konstruktive Prozesse genützt.

Eine ansprechende und einfache Präsentation ermöglicht, Sachen auf den Punkt zu bringen und Inhalte zu veranschaulichen.

Den Teilnehmern und Teilnehmerinnen werden grundlegende Inhalte zum Thema Moderation und Präsentation vermittelt:

- Einstieg und Einleitung, Aufbau einer Präsentation, Dramaturgie
- Stimme und Sprache
- Einsatz von technischen Hilfsmitteln
- Ansprechen verschiedener Sinneskanäle, z.B. Visualisieren
- Aufgabe und Haltung des Moderators/der Moderatorin
- Umgang mit mehreren Personen
- Einführen in ein Thema
- Strukturierung einer Arbeitssituation
- Umgang mit schwierigen inhaltlichen und emotionalen Diskussionen
- Moderationskoffer

6.4.16 Arbeitsorganisation und -planung

Bei diesem Seminar lernen die Berater/innen Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisation zu analysieren und Hindernisse oder Störungen zu identifizieren. Welche Hindernisse stören Arbeitsabläufe und welche Anforderungen sind an den Aufgabenschnitt zu stellen? Wie können Hindernisse und Störungen durch technische oder organisatorische Lösungen aus dem Weg geräumt werden, um die Arbeit zu erleichtern?

Inhalte dieses Seminars sind:

- Arbeitsanalyse und Zeitwirtschaft
- Arbeitsplanung

- Entwicklung und Aufbereitung arbeitstechnischer und betriebswirtschaftlicher Kennzahlen und Statistiken
- Ergonomie
- Methoden der Arbeitsplanung, prozessorientierte Arbeitsanalyse
- Analyse und Bewertung von Arbeitssystemen, klassische Arbeitsplatzanalyse, Gestaltung menschengerechter Arbeit bzw. Arbeitsplätze

6.4.17 Entwicklung von Corporate Identity, -Design, -Culture

Ziel dieses Seminars ist die Vermittlung betriebswirtschaftlichen Denkens, betriebswirtschaftlicher Begriffe und Abläufe, wobei v.a. das Wissen um die Struktur und die Einflussfaktoren in Unternehmen/Betrieben im Zentrum stehen.

6.4.18 Arbeits- und Sozialrecht

In diesem Seminar werden die wesentlichen Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts in Bezug auf die berufliche Integration vorgestellt. Die Teilnehmer/innen haben die Möglichkeit, sich mit einschlägigen Rechtsquellen vertraut zu machen und konkrete Rechtsprobleme anhand von Beispielen zu vertiefen. Sie erfahren auch, wo sie sich Informationen in rechtlichen Angelegenheiten beschaffen können.

Im Einzelnen wird auf folgende Inhalte eingegangen:

- Allgemeine Grundlagen aus dem Arbeitsrecht/praxisorientierte Erfahrungen
- Arbeitsrecht im Behindertenkontext – besondere Regelungen
- Gegenüberstellung zu BGStG und BEinstG
- Sozialversicherungsrecht
- Gestaltungsmöglichkeiten von verschiedenen Dienstverträgen im Behindertenkontext
- Fälle und Entscheidungen des Arbeitsgerichts im Behindertenkontext

6.4.19 Wirtschaftsmediation

Was ist Mediation? Und wie arbeitet ein/e Mediator/in in Unternehmen? Wie vermittele ich zwischen Konfliktpartnern und Konfliktpartnerinnen? Diese Fragen werden in diesem Seminar bearbeitet. Die Teilnehmer/innen erhalten eine praktische Einführung in die Grundlagen der Mediation.

Im Besonderen werden folgende Inhalte vermittelt:

Grundlagen der Mediation

- Leitbild der Mediation, Mediation als Denkhaltung, als Hilfe zur Selbsthilfe, Eigenverantwortlichkeit
- Kommunikation und Wahrnehmung
- Prinzipien der Mediation: Neutralität und Allparteilichkeit, Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Offenheit, Gewaltfreiheit
- Überblick über den Aufbau und die 6 Phasen des Mediationsverfahrens

Besonderheiten der Mediation im betrieblichen Kontext

- Konflikte im Bereich Wirtschaft erkennen und verstehen

- Mediation in hierarchischen Strukturen
- Anwendungsfelder von Mediation in Unternehmen
- Steuerungsprozesse und Konfliktpotenziale in Unternehmen
- Unternehmensinterne Konfliktregelungen
- Konfliktmanagementsysteme
- Gruppen- und organisationspsychologische Grundlagen
- Persönliche Haltung, Einstellungen und Kongruenz
- Verhandlungstechniken bei Mehrparteienkonflikten

6.4.20 Kommunikation und Rhetorik

Kommunikation ist die Grundlage von Verstehen und Zusammenleben.

Oft passiert es, dass Menschen aneinander vorbei reden.

Die Teilnehmer/innen trainieren mit ihren Gesprächspartnern bzw. Gesprächspartnerinnen eine gute Verbindung aufzunehmen und die eigene Kommunikation zu verbessern.

Die wesentlichen Inhalte dieses Seminars sind:

- Rhetorik, Reden vor großem Publikum, Körpersprache und Körperhaltung
- Vorbereitung, Recherche, Publikumsbezogenheit, direkten Kontakt schaffen
- gezielter Einsatz rhetorischer Mittel
- Selbstpräsentation
- Überzeugen in verschiedenen Gesprächssituationen
- Sensibilisierung und Aneignung von effizienten Verhaltensmustern bei Beratungsgesprächen im betrieblichen Alltag

6.5 Fazit:

Die Integrations-Betriebs-Berater/innen benötigen ein auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes Schulungsangebot, da sie sich in einem neuen, innovativen Arbeits- und Aufgabenfeld bewegen, das mit den bestehenden Bildungsangeboten bislang nicht abgedeckt ist. Kernstück des Schulungsprogramms ist einerseits die Vermittlung von betriebswirtschaftlichem Wissen – der Blickwinkel des Unternehmens – und andererseits die Vermittlung von sozialem Verständnis – der Blickwinkel der Menschen mit Behinderungen.

Die besondere Herausforderung an die Integrations-Betriebs-Berater/innen ist es, eine Brücke zu schlagen zwischen den Interessen von Unternehmern/Unternehmerinnen und Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen mit Unterstützungsbedarf.

Weiterführende Literatur und Links:

AWO-Akademie Helene Simon (Hg.) (2005): Bundszentrale Fortbildung Programm 2006, Bonn.

BAG-UB Bundesarbeitsgemeinschaft für unterstützte Beschäftigung e.V. (Hg.) (2000): Impulse Nr. 16, Hamburg.

Bieker, Rudolf (Hg.) (2005): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung, Stuttgart.

Bundesagentur für Arbeit (2002): Teilhabe durch berufliche Rehabilitation, Nürnberg.

Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (Hg.) (2005): Bundesweites Arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm BABE 2005, Wien.

Ferst, Undine (2000): Erfahrungsbericht Fortbildung – Prozessberater/in für Integration. In: Impulse, 16, S. 9.

Hölscher, Stefan (2000): Zusatzausbildung: Prozessberater/in für Integration. In: Impulse, 16, S. 6f.

Integrativer Bildungsverein für Menschen mit (mehr oder weniger) Behinderung (Hg.) (2005a): biv integrativ Frühjahrssemester 2005. Ausbildung Fortbildung Weiterbildung, Wien.

Integrativer Bildungsverein für Menschen mit (mehr oder weniger) Behinderung (Hg.) (2005b): biv integrativ. Qualifizierung zur Fachkraft in der beruflichen Integration, Wien.

Petersen, Thieß (2001): Erfolgreiche Weiterbildung ist individuell. In: Personalwirtschaft, 2, S. 28ff.

Putzke, Susanne (2000): Berufbegleitende Qualifizierung in unterstützter Beschäftigung für IntegrationsberaterInnen. In: Impulse, 16, S. 11ff.

Rubisch, Max (2003): Einheitliche Ausbildungen und Berufsbilder im Pflege- und Behindertenbereich. In: Soziale Sicherheit, 5, S. 232ff.

Schartmann, Dieter (1999): Berufliche Integration behinderter Menschen – die Sicht der Betriebe. In: Gemeinsam leben, 7, S. 69ff.

Schartmann, Dieter (2000a): Zur notwendigen berufsbegleitenden Qualifizierung von IntegrationsbegleiterInnen. In: Impulse, 14, S. 5.

Schartmann, Dieter (2000b): Über Qualifizierung von IntegrationsbegleiterInnen. In: Impulse, 16, S. 5.

Wirtschaftskammer Österreich (Hg.) (2004): Berufsbild des Unternehmensberaters.
Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie, Wien.

www.arbeitundbehinderung.at, 20.12.2006

http://www.bag-ub.de/impulse/idx_impulse.htm, 12.01.2007

<http://www.berufsbilder.org>, 12.01.2007

<https://broschuerenservice.bmsg.gv.at>, 12.01.2007

www.incite.at, 12.01.2007

www.mci.edu/fhgesundheits, 12.01.2007

www.mci.edu/fhsoziales, 12.01.2007



7 Beratungskonzept

7.1 Hintergrund

Das Zentrum für Beschäftigung und Bildung hat in der Equal-Entwicklungspartnerschaft Unternehmen 2010 die Hauptverantwortung für das Modul 1 übernommen. Übergeordnetes Ziel ist es, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nachhaltig – auch über den Projektzeitraum vom 1. Juli 2005 bis 30. Juni 2007 hinaus – zu verbessern.

Wie im Projektantrag vereinbart, wird im Rahmen des Modul 1 der EP („Unternehmen Integrativ“) eine **Beratungsinstitution** zum Thema „Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“ für die Tiroler Wirtschaft aufgebaut.

Ziel ist es, nachhaltig ein Kompetenzzentrum für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aufzubauen und somit für Unternehmer/innen zentrale Anlaufstelle zu diesem Thema zu sein.

7.2 Die Unternehmensberatung

Kernaufgabe von Modul 1 – Unternehmen Integrativ ist die Beratung und Sensibilisierung Tiroler Wirtschaftstreibender hinsichtlich einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Folgende Entscheidungen wurden für die Umsetzung dieses Vorhabens getroffen:

7.2.1 Zielgruppen der Beratungen

Als unmittelbare Zielgruppen für die Beratungsaktivitäten gelten

- Wirtschaftsbetriebe (Industrie, Handel, Gewerbe, Tourismus)
- Gemeinden, Verbände, Non-Profit-Organisationen, kommunale Einrichtungen

Erste Ansprech- und Kommunikationsstellen sind Personalverantwortliche bzw. Unternehmensleitungen sowie Bürgermeister/innen in ganz Tirol.

In weiterer Folge sind auch öffentliche Einrichtungen sowie Projektpartner/innen Zielgruppe, da die Berater/innen durch Pflege dieser Kontakte Inputs für die Beratungsleistung bekommen und sich wertvolle Multiplikator/inneneffekte ergeben.

7.2.2 Ziele der Beratung

Laut Projektantrag sind in der Projektlaufzeit insgesamt 750 Beratungsgespräche mit Tiroler Unternehmen vorgesehen, wobei die Anzahl der Kontakte pro Unternehmen je nach Bedarf variieren kann. So sind im Falle einer konkreten Zusammenarbeit mehrere Gespräche mit einem Unternehmen notwendig.

Durch die Durchführung von professionellen Beratungsgesprächen bei möglichst vielen Unternehmen, Gemeinden oder ähnlichen Organisationen konnten im Projektzeitraum

- tirolweit 750 Dienstgeber/innen zum Thema Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen informiert, beraten und sensibilisiert werden,
- ca. 70 zusätzlich passende potentielle Arbeitsplätze kreiert werden
- und in weiterer Folge den Partnern/Partnerinnen in den Unterstützungseinrichtungen ein optimales Matching von Klienten/Klientinnen ermöglicht werden.

Im Detail geht es in der Beratung um:

- Aufzeigen und Beheben von „Informationsdefiziten“ in Unternehmen und Institutionen und Herstellen von Kontakten zur Zusammenarbeit mit den sozialen Dienstleistungsträgern
- Entdecken von „Potentialen“ in Unternehmen
- Start von Projekten mit Unternehmen/öffentlichen Einrichtungen und Schaffung von neuen Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderungen
- Gewinnen von Erfahrung durch Vernetzungs- und Beratungskontakte, Entwicklung eines „Feelings“ für Bedürfnisse der Unternehmer/innen
- Erarbeitung und Kommunikation von „Good practice-Beispielen“
- Gewinn von brancheninternen Kenntnissen
- Sensibilisierung/Meinungsbildung in der Öffentlichkeit
- Nachhaltigkeit des Projektes – Motivation zur weiteren Zusammenarbeit
- Positionierung als Kompetenzzentrum zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Tirol

7.2.3 Das Berater/innenteam

Im Zuge des Projektes Unternehmen 2010 wurde im Zentrum für Beschäftigung und Bildung ein 3-köpfiges Berater/innenteam angestellt; die Mitarbeiter/innen beraten die Unternehmer/innen professionell zum sensiblen Thema der Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Behinderung in ihren Unternehmen.

Wesentlich dabei ist, die Sprache der Unternehmer/innen zu sprechen, d.h. eine auf die Wirtschaft ausgerichtete Beratung anzubieten. Bei der Auswahl des Berater/innenteams wurde daher besonderer Wert auf wirtschaftliches Know-How, Auftreten und Kommunikation gelegt.

Da es sich aber um ein soziales Thema handelt, sind auch „Soft Skills“ absolut notwendig.

Im Hinblick auf das Spannungsfeld zwischen wirtschaftlichen und sozialen Kompetenzen wurden von den 85 Bewerbern und Bewerberinnen 3 Berater/innen ausgewählt. Das Berater/innenteam ist seit Dezember 2005 im Zentrum für Beschäftigung und Bildung angestellt.

Neben erwähnten Grundvoraussetzungen mussten sich die Berater/innen fachspezifisches Know-How aneignen. Dies wurde den Beratern und Beraterinnen in einem eigens entwickelten Schulungsprogramm (vgl. Kapitel 6, Schulungsprogramm) gelehrt.

Auch dem Aspekt „Soziale Kompetenz“ wurde in der Schulung hohe Bedeutung zugemessen. Die Beratung kann nicht ohne Vorkenntnisse über Betreuungseinrichtungen bzw. die Situation von Menschen mit Behinderungen und einer Sensibilität für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erfolgen. Die Berater/innen müssen über das „Produkt“, das sie verkaufen, Bescheid wissen und sich damit identifizieren können.

Gemäß Projektantrag wird eine flächendeckende Beratung für ganz Tirol angeboten.

Die Berater/innen haben die Bezirke wie folgt aufgeteilt:

Region 1: Innsbruck, Innsbruck Land, Reutte

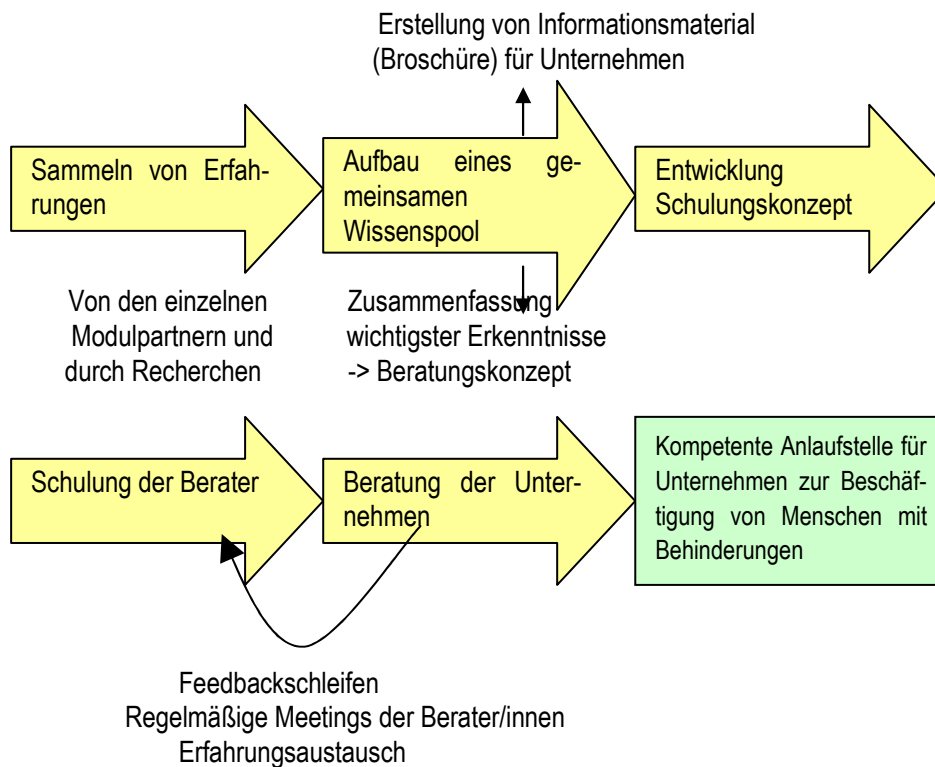
Region 2: Kufstein, Schwaz, Kitzbühel, Lienz

Region 3: Landeck, Imst

7.2.4 Entwicklung zum Kompetenzzentrum für Unternehmen

Das Modul 1 – „Unternehmen Integrativ“ hat innovativen Charakter: Diese Art der Unternehmensberatung, in der die Berater/innen ohne Vermittlungsdruck Unternehmen und öffentliche Einrichtungen über das Thema „Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“ informieren und sensibilisieren, ist neuartig.

Bevor die Berater/innen Unternehmen kontaktieren konnten, mussten Vorbereitungen getroffen werden. Die chronologische Entwicklung des Beratungsangebots lässt sich in groben Zügen folgendermaßen darstellen:



Die Berater/innen arbeiten nach der ersten Einschulungsphase (Dezember 2005 – Februar 2006) durch die entsprechenden Partner/innen selbstständig und doch in einem Netzwerk, das vom laufenden Erfahrungsaustausch untereinander und mit den Projektpartnern und Projektpartnerinnen lebt.

Die Unternehmensberatungen starteten im Februar 2006. Die einzelnen Beratungsphasen lassen sich unterteilen in:

- Pilotphase (Februar – April 2006)
- 1. Beratungsphase (Mai – Dezember 2006)
- 2. Beratungsphase (Jänner – Juni 2007)

Von Februar bis April fanden **Pilotberatungen** statt, bei denen Unternehmen ausgewählt wurden, die sich auch zu einem Feedback an die Berater/innen bereit erklärt haben. Damit nicht an den Bedürfnissen der Unternehmer/innen „vorbei-beraten“ wird, wurden in der Pilotphase von Seiten der Berater/innen zahlreiche Informationsgespräche mit bereits im Behindertenbereich erfahrenen Unternehmen geführt. Aus dem Feedback wurden im Rahmen des 1. Reviews am Ende der Pilotberatung (Ende April 2006) das Beratungskonzept adaptiert, Beratungsinhalte abgestimmt, Beratungsunterlagen entwickelt bzw. ergänzt und die Schulungsinhalte angepasst.

Im Mai 2006 begannen die Unternehmensberatungen „ohne Testcharakter“. Die Beratungen wurden intensiviert und das Ausmaß der Schulungen reduziert. Jeweils am Ende der Beratungsphasen wurden in weiteren Reviews die Erfahrungen dokumentiert und Mängel beseitigt.

Alle 3 Beratungsphasen endeten mit einem abschließendem Review, in dem die Erfahrungen der Berater/innen besprochen und dokumentiert wurden und aus den gewonnenen Erkenntnissen notwendige Konsequenzen für die Beratung abgeleitet wurden, damit ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess in der Beratungsleistung gewährleistet werden kann.

7.2.5 Beratungsinhalte

Das Beratungsangebot für Tiroler Unternehmer/innen umfasst:

- Behindertengleichstellungsgesetz (vgl. Kapitel 5)
- Behinderteneinstellungsgesetz (vgl. Kapitel 5)
- sonstige rechtliche Rahmenbedingungen
- Kosten-Nutzen-Analysen inkl. Sensibilisierung
- Fördermöglichkeiten (vgl. Kapitel 5)
- Arbeitsanalyse / Arbeitsplatzanalysen

Besteht aufgrund des Gesprächs konkretes Interesse an einer Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen, erstellt der/die Berater/in gemeinsam mit dem/der Unternehmer/in ein Anforderungsprofil (vgl. Kapitel 9, Fähigkeits- und Anforderungsprofile).

7.2.6 Beratungsgespräche und Akquisition

Die Berater/innen wählen verschiedene Wege, um ihr Beratungsangebot an die Unternehmer/innen zu bringen. Es finden sowohl Einzelgespräche mit Unternehmer/innen statt, in denen individuell auf ihre Bedürfnisse eingegangen werden kann, als auch Vorträge und Sammelveranstaltungen, in denen das Thema einer breiteren Öffentlichkeit präsentiert wird.

Die festgelegten Beratungsarten sind:

- Einzelgespräche mit Unternehmen (Erstgespräch)
- Folgegespräch
- Tandemberatung mit Job-Coaches
- Vorträge, Gruppengespräche mit mehreren Unternehmen
- Auftritt in „Sammelveranstaltungen“ mit Unternehmen
- Teilnahme an Events
- Projekttreffen

Die Akquirierung von Unternehmen für Beratungen ist ein äußerst sensibler und schwieriger Bereich. Oft ist der Erstkontakt ausschlaggebend für das Zustandekommen von weiteren Beratungen bzw. konkreten Beschäftigungsprojekten.

Grundsätzlich werden von den Beratern und Beraterinnen folgende Möglichkeiten wahrgenommen, um Kontakte zu Unternehmen zu knüpfen:

- telefonisch
- persönlich
- Besuch von Veranstaltungen
- Vernetzungskontakte

Ziel der Unternehmensakquisition ist es, einen Beratungstermin zu vereinbaren. Welche Wege dazu gewählt werden, wird den Kompetenzen und Erfahrungen der Berater/innen überlassen. Im Interesse der Entwicklungspartnerschaft Unternehmen 2010 wird seitens der Berater/innen versucht, bestehende Erfahrungen aller Entwicklungspartner/innen in der Zusammenarbeit mit Unternehmen und sozialen Dienstungsbetrieben bei der Koordination der Beratungsgespräche einfließen zu lassen. Das Modul „Unternehmen Integrativ“ strebt aktiv die Kommunikation mit Unternehmen, die laut Erfahrungen der Unterstützungseinrichtungen Beratungsbedarf haben, an.

7.2.6.1 Ziele der Erstberatung

- Interesse an der Anstellung von Menschen mit Behinderungen wecken
- umfassend Informieren und Sensibilisieren zum Thema „Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen“
- Aufbau eines Vertrauensverhältnisses
- Einwände und Vorbehalte entkräften und Möglichkeiten aufzeigen
- Beratungsgespräch darf nicht den Charakter eines Verkaufsgespräches haben
- durch ZUHÖREN die Bedürfnisse der Arbeitgeber/innen erfahren
- den Unternehmer/innen selbstbewusst die Chancen/Vorteile von einer Beschäftigung eines Menschen mit Behinderungen aufzeigen und nicht als Bittsteller/in auftreten
- alle Unterstützungs-/Fördermöglichkeiten transparent darlegen
- Interesse an einer Zusammenarbeit wecken

Bevor besondere Dienste angeboten und gemeinsame Aktivitäten eingeleitet werden, ist es wichtig, den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen zuzuhören und ihre Bedürfnisse zu erfahren, d.h. die Unternehmer/innen dort abzuholen, wo sie gerade stehen. Vorherige Recherchen über das Unternehmen können dies erleichtern.

Unternehmer/innen werden v.a. dann Interesse an einer Zusammenarbeit finden, wenn sie ihren Vorteil bzw. Nutzen darin erkennen. Das Beratungsangebot wurde

zunehmend ausgebaut (z.B. in Bezug auf das Behindertengleichstellungsgesetz, das im Januar 2006 in Kraft getreten ist).

Wenn es gelungen ist, die Unternehmer/innen für eine Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zu gewinnen, müssen auch sofort konkrete Handlungsfelder für die weitere Vorgangsweise festgelegt werden. Verstreicht eine Zeit ohne Aktivitäten, geht die Motivation der Unternehmer/innen für eine Zusammenarbeit zurück.

Konnte der Berater oder die Beraterin beim Erstgespräch ein Interesse wecken, so kommt es bei den folgenden, vertiefenden Beratungsgesprächen darauf an, konkrete Projekte zu starten.

7.2.6.2 Ziele in Folgegesprächen

- Potentielle Arbeitsplätze ausfindig machen (Arbeitsplatzanalyse)
- Definition von Job-Profilen im Unternehmen und Zuordnung der Arbeitsplätze für Menschen mit körperlicher, psychischer oder Sinnesbehinderung oder mit Lernschwierigkeiten (offene Diskussion über Fähigkeiten/Fertigkeiten, aber auch Leistungseinschränkungen)
- Hinzuziehen des Netzwerks an Unterstützungseinrichtungen von „Unternehmen Integrativ“ mit seinen fachspezifischen Kompetenzen und dem Pool von Arbeitssuchenden mit Behinderungen
- Hilfestellung bei der Umsetzung einer „integrativen Personalpolitik“, die sowohl die unternehmerischen Anforderungen als auch die betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen berücksichtigt.
- Erste Ansprechperson für kontinuierliche Unterstützung und weitere Beratung zu sein

Im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes, dass Menschen mit Behinderungen möglichst langfristig an einen Arbeitsplatz gebunden werden sollen, wird in den Beratungen auf die Bedeutung der Einbeziehung ALLER Mitarbeiter/innen (nicht nur der Führungskräfte) hingewiesen. Die Sensibilisierung bzw. Akzeptanz im gesamten Unternehmen wird sich damit erhöhen und die Hemmschwelle, eine/n Mitarbeiter/in mit Behinderung zu beschäftigen, sinken.

Je besser die Mitarbeiter/innen auf diese für sie oft neue Situation vorbereitet werden, desto weniger werden unerwartete „Überraschungen“ im Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Behinderungen erlebt und desto höher ist die Chance auf Nachhaltigkeit des Arbeitsverhältnisses.

7.2.7 Nutzenargumente

Wie bereits erwähnt, ist einer der wichtigsten Beratungsinhalte die Verdeutlichung des Nutzens, den eine Beschäftigung von Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen mit Behinderungen mit sich bringen kann. Eine Anstellung eines Menschen mit

Behinderung muss nicht nur auf eine soziale Einstellung (man will „Gutes tun“) beruhen – es gibt auch rein wirtschaftliche Argumente, die den wenigsten Unternehmen bewusst sind.

Mit folgenden konkreten Nutzenargumenten können die Berater/innen punkten:

- Unternehmen können eine integrative Unternehmenspolitik glaubwürdig nach Außen kommunizieren.
- Menschen mit Behinderungen – Arbeitskräfte und Kundschaft: Das Image und die Attraktivität eines Unternehmens werden sich durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gerade in diesem Kunden- und Kundinnenkreis erheblich verbessern. Die Beschäftigung mobilitätsbehinderter Menschen ermöglicht den Unternehmen, Firmengebäude barrierefrei zu adaptieren. Damit wird ebenfalls ein neuer Kunden- und Kundinnenkreis erschlossen.
- Verbesserung der sozialen Kompetenz im gesamten Unternehmen: Mitarbeiter/innen mit Behinderungen beeinflussen Arbeitshaltung, Fähigkeit zur Zusammenarbeit und Kommunikation der Kollegen und Kolleginnen sowie das Betriebsklima im positiven Sinne. Erfahrungsberichte vieler Firmen mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Behinderungen zeigen die Erhöhung der sozialen Kompetenz als einen großen Gewinn für das gesamte Unternehmen.
- Gesellschaftspolitische Verantwortung: In Österreich leben ca. 800.000 Menschen mit Behinderung, innerhalb der EU ca. 37 Millionen Menschen. Das sind etwa 11% der Bevölkerung! Ökonomisch betrachtet bedeutet der Ausschluss dieser Gesellschaftsgruppe aus dem Arbeitsmarkt eine enorme Verschwendung gesellschaftlicher Ressourcen.
- Die Öffentlichkeit wird von der Sinnhaftigkeit, Notwendigkeit und dem Gelingen einer integrativen Gesellschaftspolitik überzeugt, da es vorgelebt wird.
- Imageverbesserung bzw. positive Wahrnehmung des Unternehmens in der Öffentlichkeit: Durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen wird das Unternehmen als „guter Arbeitgeber/gute Arbeitgeberin“ wahrgenommen. Dies erhöht die Attraktivität der Firma nicht nur für alle potentiellen Arbeitskräfte. Auch viele der Kunden und Kundinnen fühlen sich vom „Unternehmen mit sozialer Verantwortung“ mehr angesprochen.
Erfolgreiche, moderne Unternehmen haben längst erkannt, dass es nicht mehr genügt, gute Produkte anzubieten. Sie zeichnen sich aus durch Welt-offenheit und sind sozial denkend mit Sensibilität gegenüber der Umwelt.
Die Equal-Erfahrung hat ebenfalls gezeigt, wie Aktionen, die die Vielfalt in den Unternehmen stärken, das Image von Unternehmen in Rundfunk, Fernsehen und in der Presse verbessern, ihre Wettbewerbsfähigkeit, insbesondere in Bezug auf öffentliche Aufträge, erhöhen und ihre Beziehungen zur

- Kundschaft, die sich um neue Kunden und Kundinnen aus ethnischen Minderheitengruppen erweiterten, aufgewertet haben.
- Die Unterstützung sozialer Aktivitäten in Unternehmen stärkt die Motivation der Mitarbeiter/innen.
 - Serviceleistung der Unterstützungseinrichtungen: Menschen mit Behinderungen werden schon vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses für die jeweils interessante Stelle ausgebildet.
 - Motivierte, qualifizierte und loyale Mitarbeiter/innen: Mit der Bereitschaft, Menschen mit Behinderungen in ihren Unternehmen zu beschäftigen, erschließen Unternehmen einen Kreis potentieller Mitarbeiter/innen, die oft besser qualifiziert, höher motiviert und loyaler sind als mit ihnen am Arbeitsmarkt konkurrierende Arbeitskräfte ohne Behinderung. Die geringere Fluktuation von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Behinderung senkt die Personalrekrutierungs- und Einschulungskosten.
 - Zudem ist das Engagement und Bemühen vieler Arbeitnehmer/innen mit Behinderung oft höher, da sie ihre Fähigkeiten ganz besonders unter Beweis stellen wollen.
 - Professionelle Vernetzung mit den Integrationsfachdiensten: Wer bereit ist, eine Person mit Behinderung zu beschäftigen, kann auf kompetente Unterstützung zählen. Die Berater/innen sind mit den Integrationsfachdiensten in Verbindung und bieten eine Begleitung bei der Abwicklung nötiger Formalitäten (Förderungen) an.
 - Die Berater/innen bauen in den Gesprächen eine Vertrauensbasis mit den Unternehmern und Unternehmerinnen auf und sind auch bei einer evtl. Stellenbesetzung kompetente Ansprechpartner/innen.
 - Finanzielle Unterstützungen aus der „Behindertenmilliarde“
 - Unterstützung bei Adaptierungen des Arbeitsplatzes, die auch anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu Gute kommen können: Ohnehin schon längst fällige Umbauarbeiten können mit finanzieller Unterstützung zum Nutzen aller – Arbeitnehmer/innen und Kunden bzw. Kundinnen – durchgeführt werden.
 - Im Zuge des Gleichbehandlungs- und Diskriminierungsgesetzes, das mit 2006 in Kraft getreten ist, bieten die Berater/innen einen Gleichbehandlungs-Check für Unternehmen an und analysieren, wo es diesbezüglich zu Problemen für Unternehmen kommen könnte.
 - Auch das momentan in aller Munde liegende „Diversity-Employment“ unterstreicht die Vorteile, die eine Beschäftigung eines Menschen mit Behinderungen mit sich bringen kann:
 - Fortschrittliche Unternehmen erkennen allmählich die Vorteile einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft (bzgl. Alter, Geschlecht, Herkunft bzw. „Rasse“, sexueller Ausrichtung, Behinderungen etc.), auch wenn diese nur schwer zu messen sind. Equal hat gezeigt, dass Maßnahmen zur Förde-

rung der Vielfalt starke Impulse für die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen bei der Integration benachteiligter Gruppen bewirken können. Durch „Good-Practice“-Berichte ist belegt worden, dass durch gezielte Diversity-Ansätze eine höhere Unternehmensleistung erreicht werden kann.

7.2.8 Kriterien zur Qualitätssicherung und Evaluierung der Beratung

Im Folgenden werden Erfolgskriterien angeführt, die für die Berater/innen bei ihren Unternehmenskontakten zu berücksichtigen sind. Da es bisher keine vergleichbaren Projekte gab und somit keine Erfahrungswerte vorhanden sind, werden die quantitativen Ziele mit Ausnahme der Anzahl der Beratungskontakte nicht näher definiert:

- quantitative Ziele:

- Erfüllung der Beratungskontakte laut Antrag
- Folgegespräche
- Aus den Beratungen sich ergebende konkrete Unternehmer/innen-Aufträge

- qualitative Ziele:

- Feedback der Unternehmen/Institutionen und deren Vertretungseinrichtungen
- Feedback der Unterstützungseinrichtungen
- Feedback des Bundessozialamtes
- Erhöhung der Sensibilisierung der Unternehmer/innen
- generelle Verbreitung/Bekanntheit des Projektes (in der Öffentlichkeit – Medien)

7.2.9 Dokumentation der Beratungen

Das Zentrum für Beschäftigung und Bildung hat eine Access-Datenbank entwickelt, mit der alle wichtigen Daten und Bemerkungen der Beratungsgespräche dokumentiert werden können.

Folgende Daten werden erfasst:

Unternehmen	Region
	Branche
	MA-Zahl
	Anzahl beschäftigter Menschen mit Behinderungen
Beratung	Datum
	Berater/in
	Dauer
	Vermittlung (ja/nein)
Beratungsart	A - G

Die Dokumentation dient zur:

- Eigenreflektion/Evaluation der Beratungen durch Analyse der Parameter
- internen Dokumentation (auch für die Überarbeitung des Beratungsauftritts)
- externen Dokumentation (Equal-Berichtswesen, BASB, EP- und Modulpartner/innen)

7.3 Vernetzung

Während des Projektverlaufs wurde immer klarer, dass – neben der Beratungsleistung für Unternehmen und öffentliche Einrichtungen – die Vernetzung mit Akteuren und Akteurinnen am Tiroler Arbeitsmarkt sowie mit den Einrichtungen der Projektpartner/innen ein ganz wesentliches Element der Tätigkeit der Berater/innen sein muss. Die Vernetzungsgespräche unterscheiden sich von den Beratungsgesprächen aufgrund der unterschiedlichen Zielgruppen auch inhaltlich sehr stark. Durch die Vernetzung kommt es zu einer Verbreitung des Projektes, es können Multiplikator/inneneffekte erreicht und infolge zielorientiert Unternehmer/innen akquiriert werden.



8 Gender Mainstreaming in der Beratung

8.1 Einführung

Die Auseinandersetzung mit der Strategie des Gender Mainstreaming (GeM) gewinnt immer mehr an Bedeutung – in öffentlichen Einrichtungen und privaten Organisationen, in Gemeinden, Betrieben, Interessensvertretungen und bei allen, die unsere Gesellschaft aktiv mitgestalten wollen.

Die EU-Gemeinschaftsinitiative Equal hat in all ihren Programmen 2000-2006 das Thema Gender Mainstreaming als eigenen Maßnahmenbereich und als Förderbereich oder als Querschnittsthema verankert, womit eine Fülle an Aktivitäten in diesem Bereich ermöglicht wurde. Die Umsetzung dieser Strategie in die Praxis am Beispiel des Equal-Projektes Unternehmen 2010 dokumentiert dieser Beitrag. Sie spiegelt damit eine mögliche Arbeitsweise zur Verankerung von Gender Mainstreaming im Bereich der Beratung und Sensibilisierung von Unternehmen wieder.

8.1.1 Definition

Gender Mainstreaming bezeichnet hier eine für alle EU-Mitgliedstaaten einheitliche Projektstrategie, die davon ausgeht, dass sich die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männern in vielen Bereichen unterscheiden. Bei allen Planungen und Entscheidungen ist eine geschlechtersensible Perspektive einzunehmen, das heißt, es gilt zu bedenken, welche Konsequenzen sie für Frauen und für Männer haben. Ziel ist es, sozialen Ungleichheiten entgegen zu wirken und damit zur Gleichstellung beizutragen.

Gender Mainstreaming ist keine Variante der „Frauenförderung“, sondern bringt ganz gezielt auch den „Mann“ ins Spiel. Gender Mainstreaming führt bei konsequenter Anwendung zu einer „Win-win“-Situation für beide Geschlechter.

8.1.2 Querschnittsthema Gender Mainstreaming im Projekt U2010

Das übergeordnete Ziel der Entwicklungspartnerschaft (EP) Unternehmen 2010 ist die Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt in enger Zusammenarbeit mit Tiroler Unternehmen.

Zur konsequenten Umsetzung der Gender-Strategie in der Entwicklungspartnerschaft werden von Seiten der koordinierenden Stelle (Arbeitsassistentin Tirol) 3 Frauen als Gender-Beauftragte eingestellt. Ihre Aufgaben umfassen den Aufbau von Kompetenzen und das Empowerment der Modulverantwortlichen und relevanten Mitarbeiter/innen. Sie sind verantwortlich für die Integration von Gender Mainstreaming als Querschnittsthema in die laufende Projektarbeit.

Gender Mainstreaming: Ziele und Maßnahmen

Generelles und gemeinsames Ziel der Aktivitäten und Maßnahmen ist die Sicherstellung der Chancengleichheit von Männern und Frauen sowohl innerhalb des Projektes als auch hinsichtlich der verschiedenen Zielgruppen.

Zur Zielerreichung wurden mit der Unterstützung der Gender-Beauftragten des Projektes folgende Maßnahmen gesetzt:

- Startworkshop: Die Analyse unterschiedlicher Problemlagen der einzelnen Module wurde von den Gender-Beauftragten des Projektes mit den an den Teilprojekten beteiligten Personen in Form einer Kickoff-Veranstaltung als Hilfestellung übernommen.
- Begleitende Beratung: durch die Gender-Beauftragten aller Teilprojekte inklusive Workshop zum Zwischenstand
- Workshop zur Evaluation der Zielformulierung: Reflexionsworkshop auf EP-Ebene, Herausfiltern der gemeinsamen Erkenntnisse und Ergebnisse, Dokumentation.
- Gender-Schulung der Berater/innen: Modul 1 und Modul 3 (Beratung in der Gastronomie) initiieren ein Training (1 Halbtag) für die Berater/innen, die mit den Unternehmen arbeiten werden.

8.2 Umsetzung und Implementierung der Gender Strategie in Modul 1 – „Unternehmen Integrativ“

8.2.1 Projektziele

8.2.1.1 Gender Mainstreaming-Ziele von Modul 1 laut Projektantrag (Soll-Stand)

- Einbeziehung der GeM-Beauftragten in die Unternehmen und Bewusstseinsbildung in den Unternehmen zum Themenbereich GM: Da dies in dieser Form nicht möglich war, wurde es als sinnvoll erachtet, die Berater/innen speziell zu schulen und direkt in der Beratung die Unternehmen für das Gender-Thema zu sensibilisieren.

- Frauen mit Behinderungen werden speziell berücksichtigt im Pilotprojekt von Modul 1, das von Tafel Innsbruck-Land umgesetzt wird (für 2 Frauen mit Schwer- und Mehrfachbehinderungen werden gezielt Arbeitsplätze gesucht).

8.2.1.2 Ausgearbeitete Gender Mainstreaming-Ziele von Modul 1 (Ist-Stand)

- Geschlechtergerechte Personalauswahl bei der Anstellung der Integrationsberater/innen des Zentrums für Beschäftigung und Bildung
- Entwicklung und Pflege einer geschlechtsneutralen Sprache im Schriftverkehr und in der gesprochenen Sprache
- Anstreben einer gendersensiblen Beratung
Sensibilisierung in den Unternehmen, Gendersensible Gestaltung der Beratungsinstrumente

8.2.2 Maßnahmen, Aktivitäten, Indikatoren

8.2.2.1 Zu geschlechtergerechter Personalauswahl und Anstellung

Auf geschlechtergerechte Ausgewogenheit in der Personalauswahl wird insbesondere bei der Vorauswahl des Teams der Berater/innen, in der Teambesetzung sowie im Hearing Bedacht genommen.

Aktivitäten :

- Vorauswahl
 - Beraterteam
 - Hearing
- } Frage nach Kompetenz

Indikatoren:

Prozessdokumentation über die gesetzten Maßnahmen mit qualitativen und quantitativen Messgrößen und Auswertung der Ergebnisse im Equal-Jahresbericht.

8.2.2.2 Zu Entwicklung und Pflege einer geschlechtsneutralen Sprache

Die gendersensible Sprache wird sowohl in der Schrift als auch im Wort berücksichtigt, und zwar in allen Bereichen des Schriftverkehrs und in den Beratungsunterlagen.

Zur laufenden gemeinsamen Implementierung wird am Anfang jeder Modul 1-Sitzung vom Projektleiter/von der Projektleiterin auf die gemeinsame Verwendung einer gendersensiblen Sprache hingewiesen.

Aktivitäten:

- Informationsveranstaltung
- Aufmerksamkeit und gegenseitige Hinweise zur gendersensiblen Sprache
- Gendersensible Gestaltung der Berichte, Leitfäden und Reflexion (Fragebogen)

Indikatoren:

Selbstevaluierung der Modul 1-Projektteilnehmer/innen anhand eines gemeinsam erarbeiteten Fragebogens und dessen quantitativer und qualitativer Auswertung (siehe Kapitel 16, Anhang: Fragenbogen).

8.2.2.3 Anstreben einer gendersensiblen Beratung

Eine modulübergreifende Schulung (mit Modul 3) der Berater/innen durch GeM-Beauftragte und laufende Reflexion über die Erfahrungen mit dem Genderthema in der Beratung wird angestrebt.

Aktivitäten:

- Leitfäden, Gender-Kriterien überprüfen
- Dokumentation in der Access-Datenbank
- Bewusster gendersensibler Sprachgebrauch in den Beratungsgesprächen

Dokumentation der Beratung (siehe Kapitel 16, Anhang: Dokumentation).

Indikatoren:

Einbauen einer Reflexionsschiene mit Hilfe der GeM-Beraterin, Auswertung der Selbstreflexion der Berater/innen zu Gender Mainstreaming in der Beratung.

8.3 Gender Mainstreaming in der Beratung von Unternehmen zum Thema Menschen mit Behinderungen

8.3.1 Gesetzliche Gleichbehandlung und rechtliche Grundlagen für Arbeitgeber/innen

Gender Mainstreaming in der Beratung von Unternehmen heißt v.a. spezielle Informationen zu:

8.3.1.1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (vgl. Kapitel 5)

Dieser Grundsatz beinhaltet einen allgemeinen Schutz vor „**Diskriminierung**“: „Niemand darf auf **Grund des Geschlechts**, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.“

Frauen und Männer sind vor dem Gesetz gleich – so steht es zumindest in der Verfassung. Auch die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist seit 1998 als Staatsziel in der Verfassung festgeschrieben. Von diesem Ziel ist die Wirklichkeit noch weit entfernt. Die Strategie des Gender Mainstreaming hat sich gleiche Chancen für Frauen und Männer im Arbeitsleben und in der Gesellschaft zu seinem Ziel gemacht.

8.3.1.2 Begriffsinformation

Das Englische „gender“ verweist auf das „soziale Geschlecht“. Mit dem Begriff „Gender“ werden beide Geschlechter in den Blickpunkt gerückt. Mainstreaming heißt, dass ein bestimmtes Denken und Handeln in den „Mainstream“, also in Politik und Verwaltung, Programme und Maßnahmen, übernommen und zu einem selbstverständlichen Handlungsmuster wird und dass ein „Sonderthema“ zu einem Hauptthema wird. Mainstreaming heißt, den „Mainstream“ zu durchdringen und zu verändern.

Mit dem Begriff „Mainstreaming“ wird deutlich,

- dass Gleichstellung von Frauen und Männern kein „Sonderthema“, sondern ein Thema in allen Bereichen sein soll. Das bedeutet auch, dass alle Partner/innen in ihren jeweiligen Arbeits- und Verantwortungsbereichen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zuständig sind.
- dass die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen sind, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

Gender Mainstreaming ist damit ein Auftrag

- an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und
- an alle Beschäftigten.

8.3.1.3 Bedeutung für Arbeitgeber/innen

Arbeitgeber/innen haben die erforderlichen Maßnahmen zu setzen, um die Gleichstellung von Mann und v.a. Frau in Arbeitsverhältnissen zu gewährleisten bzw. um die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu vermeiden!

Als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierung wurde ein Benachteiligungsverbot eingeführt, das nicht nur den beschwerdeführenden Arbeitnehmer bzw. die beschwerdeführende Arbeitnehmerin, sondern auch andere Arbeitnehmer/innen (wie Zeugen und Zeuginnen oder Kollegen und Kolleginnen, die die Beschwerde unterstützen) erfasst!

Im Beschäftigungsverhältnis gilt der Schutz konkret in folgenden Fällen:

- Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung
- Begründung des Arbeitsverhältnisses
- Festsetzung des Entgelts
- Freiwillige Sozialleistungen
- Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung
- Beruflicher Aufstieg (Beförderung und höher entlohnte Verwendung)
- Sonstige Arbeitsbedingungen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Kündigung und Entlassung)

- Zugang zu Berufsberatung und berufliche Weiterbildung außerhalb des Dienstverhältnisses
- Mitgliedschaft in Interessensvertretungen
- Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit

8.3.2 Gender-Sensibilität in der Beratung von Unternehmen

Dabei geht es in der Beratung um folgende Aspekte:

- gleichrangige Partnerschaft zwischen Männern und Frauen
- Beitrag zur Gleichstellung
- Bereitschaft zur Reflexion über Ursachen und Auswirkungen tradierter Benachteiligungen
- die besondere Auswahl der Beratungsinhalte: Männer und Frauen ansprechen
- eine Gestaltung, die Bedürfnisse von Männern und Frauen berücksichtigt
- die Förderung der gegenseitigen Achtung
- Reflexion der eigenen Erwartungshaltung von Beratern bzw. Beraterinnen sowie Unternehmern bzw. Unternehmerinnen an Männer und Frauen

Voraussetzungen für die Berater/innen:

- Gender-Wissen
- Auseinandersetzung mit der eigenen Bildungs- und Berufsgeschichte unter dem Fokus „gender“
- Reflexion der eigenen Rolle als Berater/in in Bezug auf die Gesprächspartner/innen
- Klarheit über die eigenen geschlechterpolitischen Ziele
- Offenheit für Lebensmodelle außerhalb konventioneller Rollenvorstellungen

Mögliche Umsetzung in der Beratung von Unternehmen:

- Geschlechtergerechte Sprache verwenden
- Gender-Wissen einsetzen, wenn nötig weitere Informationen einholen
- Geschlechtsspezifische Aspekte oder Hindernisse ansprechen
- Geschlechtsspezifische Ressourcen der Gesprächspartner/innen wahrnehmen und wertschätzen
- Als Berater/in die eigenen Geschlechtsstereotypen hinterfragen
- Geschlechtsstereotypen der Gesprächspartner/innen hinterfragen
- Vorurteile ansprechen (auch eigene)
- Beispiele und Bilder, die Geschlechtergerechtigkeit fördern, überlegen und einbringen
- Positive Beispiele aus dem betrieblichen Alltag nennen
- Den Nutzen geschlechtergerechter Rahmenbedingungen im Betrieb vermitteln
- Den Nutzen für das Image des Betriebes nachvollziehbar machen
- Die eigene Arbeit in der Beratung unter dem Gender-Aspekt reflektieren und nachbereiten

Woran erkennt man geschlechtssensible Beratung:

1. Sie erfordert Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit der eigenen Person, den eigenen Frauen- und Männerbildern.
2. Sie fragt nach der eigenen aktiven Beteiligung an der Herstellung von Geschlechtsunterschieden und zwar auf verschiedenen Ebenen:
 - Inhaltsebene (z.B. Berücksichtigung von Genderaspekten bei der Erstellung von Unterlagen, Bildern, Beispielen etc.)
Eingehen auf die geschlechtsspezifischen Lebenssituationen und unterschiedlichen (sozialisationsbedingten) Voraussetzungen und Bedürfnisse von Frauen und Männern
Rollenerweiternde Impulse geben
 - sprachliche Ebene
Beide Geschlechter in der Sprache durch geschlechtergerechten Sprachgebrauch sichtbar machen
Sexistische Äußerungen vermeiden
 - Ebene der Interaktion (Beziehung zwischen den Gesprächspartnern und Gesprächspartnerinnen)
Auf Geschlechtsstereotype aufmerksam reagieren
 - Ebene der persönlichen Haltung
Reflexion der eigenen geschlechtsspezifischen Rollenbilder
Bewusstmachung des Genderthemas als einen Aspekt der Beratung

8.3.3 Gender Mainstreaming und Diversity-Mangement

Gleichstellung wird in Recht und Politik oft mit unterschiedlichen Begriffen bezeichnet. Damit verbinden sich auch unterschiedliche Zielsetzungen. Zudem ist hinsichtlich der Maßnahmen insbesondere das Verhältnis von Gender Mainstreaming zur Frauenpolitik – und auch zur Männerpolitik – sowie zum Diversity-Ansatz zu klären (vgl. Kapitel 4, Interaktion, Inklusion & Arbeit).

Mit dem Begriff „Diversity“ wird international eine Strategie zur Erhaltung der „Vielfalt“ bezeichnet. Der Begriff stammt aus der ökologischen Bewegung, in der sich „Diversity“ v.a. gegen die Monokulturen der weltweit agierenden Landwirtschaftsindustrie („Agro-business“) wendet. Heute zielt „Diversity“ neben der biologischen Vielfalt auch auf wirtschaftliche, kulturelle und soziale Vielfalt.

Diversity-Management und Gender Mainstreaming haben einiges miteinander gemein:

- Beide setzen auf differenzierte Wahrnehmung, denn „Gender“ benennt das Geschlecht als eine Strukturierung neben der ethnischen Zugehörigkeit oder Herkunft, der sexuellen Orientierung, der sozialen Lage, der Befähigung bzw. Behinderung.
- Beide benennen also soziale Strukturen, die Menschen prägen.

- Beide können gegen Diskriminierung wirken.

Zwischen Diversity-Management und Gender Mainstreaming gibt es aber in der bisherigen Praxis auch bedeutende Unterschiede:

- Gender Mainstreaming zielt nicht nur auf Modernisierung, sondern v.a. auf Gleichstellung von Frauen und Männern in ihrer Vielfalt. Diversity-Management stellt dagegen den ökonomischen Nutzen deutlich in den Vordergrund.
- Diversity-Management richtet sich nicht immer eindeutig auf Diskriminierung, während Gender Mainstreaming alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Männern anspricht.
- Diversity-Management orientiert sich meist primär an den Anforderungen der Ökonomie und den Zielen des Unternehmens, während Gender Mainstreaming diese Ziele beeinflussen und verändern kann.
- Diversity-Management wird meist nicht als Gemeinschaftsaufgabe verstanden, während Gender Mainstreaming die systematische Anerkennung der Vielfalt ebenso wie die Orientierung auf Gleichstellung als Aufgabe aller versteht.

8.3.4 Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern mit Behinderungen

„Behinderung und Geschlechterrollen“ ist in der Arbeitsmarktpolitik ein bisher stark vernachlässigtes Thema. Einerseits ist es bereits für Menschen mit Behinderungen schwierig, sich am Arbeitsmarkt zu behaupten, andererseits stehen Frauen mit Behinderungen zusätzlich vor der Herausforderung, noch in verstärktem Maße mit geschlechterspezifischen, gesellschaftlichen und sozialen Benachteiligungen konfrontiert zu sein. Die speziellen Bedürfnisse von Frauen mit Behinderungen finden auch nur schwer Gehör, da die Gruppe der Menschen mit Behinderungen oft als eine geschlechtshomogene Gruppe wahrgenommen wird.

Bei Frauen mit Behinderungen verstärken sich die frauen- und mänderspezifischen Rollen und Normen auf Grund der Behinderung noch mehr. So werden Mädchen mit Behinderungen häufig „überbehütet“ und weniger als Jungen mit Behinderungen zu Integration und Selbständigkeit erzogen. Auf Grund der geringen Förderung und Erziehung zur Selbständigkeit orientieren sich Mädchen mit Behinderungen seltener am Arbeitsmarkt und wenn, dann eher an traditionell, „weiblichen“ Berufen, die von vornherein oft Benachteiligungen aufweisen. Nicht selten werden Frauen mit Behinderungen aber gar nicht dazu ermutigt am Arbeitsmarkt teilzunehmen.

Das hat zur Folge, dass Frauen mit Behinderungen noch stärker als Frauen ohne Behinderungen einem erhöhten Armutsrisiko ausgesetzt sind.

8.3.5 Reflexion der Berater/innen zu Gender Mainstreaming und Beratung

- Das Ansprechen der Unternehmer/innen auf Gendersensibilität war nur in wenigen Fällen möglich, da das Thema Behinderung für sich schon ein sehr sensibles Thema darstellt, und beide Aspekte nur schwer miteinander in Verbindung gebracht werden können. Erst bei einer eventuellen konkreten Anstellung gab es Möglichkeiten, das Thema zusätzlich anzusprechen und für Gender zu sensibilisieren.
- Behinderung und Frauen – dies ist für viele Unternehmen eine doppelt negative Besetzung. Eine Frau zu sein gilt als Vermittlungshemmnis, eine Frau mit Behinderung in doppelter Weise.
- Frauen mit Behinderungen werden von Familien mehr geschützt als Männer mit Behinderungen, ein Grund warum Frauen mit Behinderungen Arbeitsstellen leichter aufgeben.
- Von den Integrationsfachdiensten wird berichtet, dass Männer grundsätzlich leichter zu vermitteln sind als Frauen.
- Wenn Unternehmer/innen eine geschlechtsneutrale Sprache verwenden, dann auch äußerst konsequent.

Erfahrungen zum Beitrag Gleichstellung:

- Manche Arbeitgeber/innen verbuchen es für sich als besonderen Erfolg von Gender Mainstreaming, wenn sie Frauen anstellen, sie brüsten sich fast damit.
- Aufklärung zum Thema Gender Mainstreaming heißt Förderung der gegenseitigen Achtung.
- Wichtig ist die Relativierung von möglichen Angriffspunkten durch eine Abgrenzung zum Feminismus.
- Das Aufweichen von traditionellen Geschlechter-Bildern beinhaltet Ähnlichkeiten mit der Sensibilisierung in Bezug auf Menschen mit Behinderungen.
- Es gibt keine Ausbildung von Frauen mit Behinderungen in technischen Bereichen, obwohl Bedarf in Industriebetrieben gegeben ist (Lehrstellen für Frauen fehlen aufgrund des Gewohnheitsfaktors).

Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse in der Gestaltung:

- in der ergonomischen Anpassung der Arbeitsplätze
- bei Arbeitszeitmodellen
- in der Kunden- und Kundinnenbetreuung

Weiterführende Literatur und Links:

Baur, Christine/Eva Fleischer/Paul Schober (2005): Gender Mainstreaming in der Arbeitswelt. Grundlagenwissen für Projekte, Unternehmen und Politik, Innsbruck: Studien Verlag.

Bergmann, Nadja/Irene Pimminger (2001): Die Tool-Box für Gender Mainstreaming im ESF, Wien.

Tenschert, Itta (Hg.) (2005): ah-gender! Tipps und Tricks aus der österreichischen Gender Mainstreaming Praxis, Innsbruck. (ISBN 3-200-00340-5)

GenderMainstream-Koordinationstelle im Europäischen Sozialfonds: www.gem.or.at

Gender Mainstreaming-Sprache, Info der Stadt Wien,
www.wien.gv.at/ma57/sprache/



9 Fähigkeits- und Anforderungsprofil

9.1 Einleitung

Im folgenden Kapitel werden die Fähigkeits- und Anforderungsprofile, die im Rahmen von Unternehmen 2010 entwickelt wurden, vorgestellt. Im ersten Schritt wird die Entstehungsgeschichte beschrieben. Im Anschluss daran geht es um die Anwendung im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft, um den sogenannten Schnittstellenprozess. Es folgen detaillierte Einzelbeschreibungen des Fähigkeitsprofils und des Anforderungsprofils mit einer Anleitung zum Ausfüllen.

9.2 Beschreibung der Profile

Die Fähigkeits- und Anforderungsprofile sind sogenannte Matching-Instrumente. Um Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen optimal vermitteln zu können, müssen die Fähigkeits- und Anforderungsprofile sorgfältig aufeinander abgestimmt werden – das ist der Prozess des Matchens. Dabei stellen die Fähigkeitsprofile Beschreibungen der beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten von arbeitssuchenden Menschen mit Behinderungen dar; die Anforderungsprofile beschreiben die Fähigkeiten, die am Arbeitsplatz benötigt werden. Ziel aus Sicht eines Arbeitssuchenden mit (und natürlich auch ohne) Beeinträchtigung ist es, die am besten geeignete Arbeitsstelle zu finden und aus Sicht eines Unternehmens, den am besten geeigneten Mitarbeiter bzw. die am besten geeignete Mitarbeiterin für einen Arbeitsplatz.

9.2.1 Entwicklung der Instrumente

Die Entwicklung der Profile fand im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft Unternehmen 2010 statt und basierte auf Interviews, dem Literaturstudium und dem Austausch mit nationalen und transnationalen Partnern und Partnerinnen. Interviews wurden mit 7 sozialen Dienstleistungsunternehmen aus Tirol geführt, um zu klären, welche Instrumente bei der beruflichen Integration verwendet werden. Dabei stellte sich heraus, dass keine offiziell anerkannten Matching-Instrumente (wie z.B. Melba) verwendet wurden, sondern mit jeweils eigens entwickelten Instrumenten gearbeitet wurde, und zwar zur Erstellung von Lernzielen bzw. zum Verfassen von

Abschlussberichten. Außerdem wurde klar, dass der Großteil der befragten Integrationsfachdienste eine kritische Haltung gegenüber Profiling-Instrumenten einnahm. Es wurde befürchtet, dass der zeitliche Aufwand bei zu wenig offensichtlichem Nutzen viel zu groß sei. Das in Deutschland entwickelte Instrument Melba, das der beruflichen Rehabilitation und Integration dient, war den meisten bekannt, wurde aber nicht verwendet, weil es zu aufwändig ist.

Im Austausch mit den nationalen und transnationalen Partnern und Partnerinnen konnten die unterschiedlichen Instrumente, die jeweils (weiter-)entwickelt wurden, verglichen werden. Dabei wurde klar, dass es sehr wichtig ist, bei der Ausformung und Gestaltung des Instrumentes die jeweilige Anwendung und Zielgruppe zu berücksichtigen. Daher wurde nach einem/r Anbieter/in mit der gleichen Aufgabe gesucht. Gefunden wurde er/sie bei „Alpha Nova“, einem sozialen Dienstleistungsunternehmen in der Steiermark, das im Rahmen des Projektes „Sozial Profit“ ein eigenes Matching-Instrument entwickelt hatte. Dieses Instrument war für die Entwicklung der Pilotinstrumente von Unternehmen 2010 von großer Bedeutung.

Nach 4 Monaten Anwendung der Pilotprofile wurde mittels Fragebogen erhoben, wo noch Nachbesserungen nötig sind. Der größte Nachholbedarf lag in der Übersichtlichkeit und dem Layout, was bei der Endfassung der Profile berücksichtigt wurde. Ein weiterer wichtiger Punkt war die verwendete Sprache, die häufig als zu fachspezifisch erlebt wurde. Daher wurden einige Fachbegriffe vereinfacht und kurze Erklärungen der einzelnen Bereiche im Profil eingefügt.

9.2.2 Der Anwendungsbereich

Die hier entwickelten Profile sollen möglichst umfassend einsetzbar sein: Sie sind einerseits für Menschen mit den unterschiedlichsten Formen von Behinderungen und andererseits für alle Wirtschaftsbranchen anwendbar. Deshalb ist das Instrument einerseits allgemein gehalten, andererseits befinden sich in den einzelnen Bereichen Spezifizierungen, z.B. Hinweise auf bestimmte Unterstützungsmaßnahmen (wie Gebärdendolmetsch oder eigens entwickelte Hilfsmittel für Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf).

9.2.3 Ein qualitatives Instrument

Die Profile enthalten keine Skalierungen, sondern werden qualitativ mit Stichworten ausgefüllt. Damit wird gewährleistet, dass bei jeder Bewerbung die Kommunikation einen hohen Stellenwert hat. Der Austausch über Anforderungen einer Arbeitsstelle und Fähigkeiten eines Bewerbers/einer Bewerberin ist wichtig, um ein gutes Matching gewährleisten zu können.

Eine Skalierung ergibt meiner Meinung nach eine Scheinobjektivität, bei der schnell der scheinbar richtige Bewerber/die richtige Bewerberin gefunden wird. Beide Profile werden übereinandergelegt und der Kandidat/die Kandidatin mit den meisten Übereinstimmungen gilt als der/die „Geeignetste“ für die Stelle. Dabei wird aber nicht berücksichtigt, dass die ausfüllende Person, das Umfeld (in dem das Profil erstellt

wird) als auch der Zeitpunkt eine wesentliche Rolle für das Ergebnis spielen. Eine objektiv durchgängige Bewertung mit einer Skalierung wäre meiner Meinung nach nur annähernd und dann mit sehr hohem Aufwand möglich. Es bräuchte eine genaue Definition der einzelnen Merkmale und ihrer Ausprägungen, Fortbildungen zur Anwendung und eine längere Einschulungsphase (wie z.B. bei den Instrumenten Melba oder DIK 2).

Da es sich bei den Angaben in den Profilen also um höchst sensible Daten handelt, ist die qualitative Beschreibung meiner Meinung nach einer Skalierung vorzuziehen.

9.2.4 Wer erstellt welches Profil

Ein Fähigkeitsprofil wird gemeinsam von dem/der Bewerber/in mit Beeinträchtigung mit der zuständigen Integrationsfachkraft erstellt.

Das Anforderungsprofil erarbeiten die Berater/innen des Unternehmensservices gemeinsam mit dem Unternehmen. Das heißt also, dass beide Profile immer im Beisein eines Beraters/einer Beraterin erstellt werden, um eine möglichst gute Kommunikation zu gewährleisten und Missverständnissen vorzubeugen.

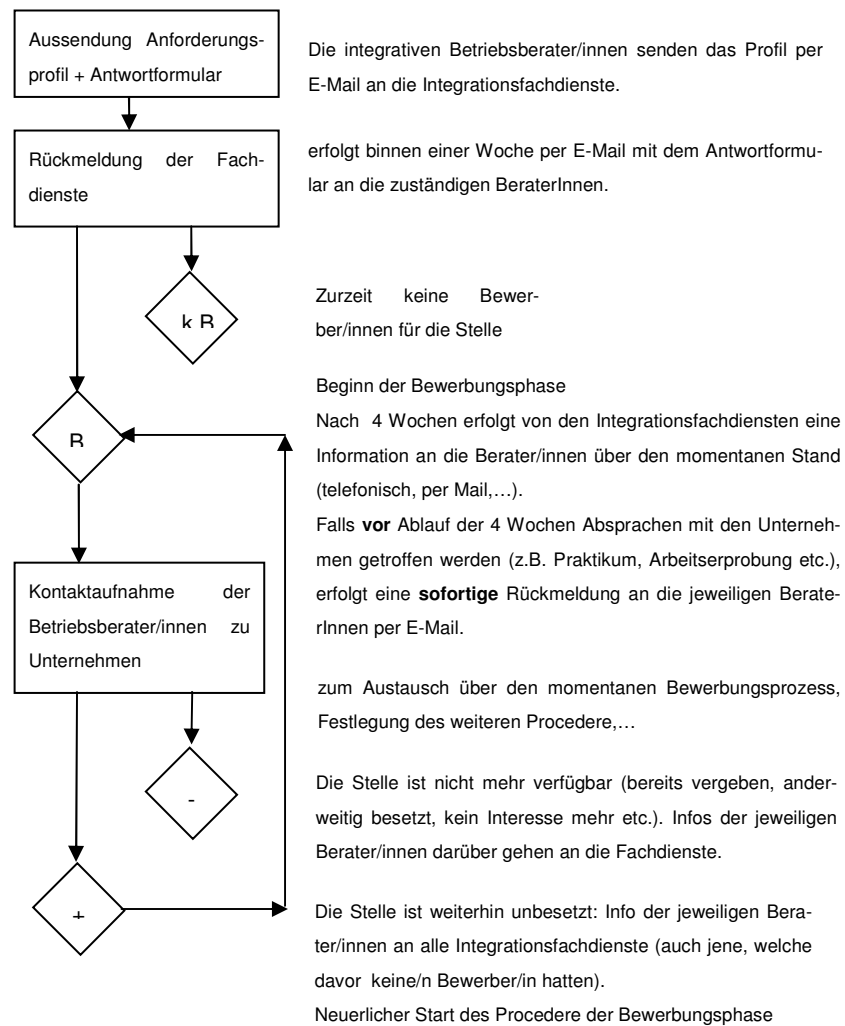
9.2.5 Der Schnittstellenprozess – das Matchen

Im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft Unternehmen 2010 erarbeiteten die Partner/innen von Modul 1 gemeinsam mit der koordinierenden Stelle einen Modus, wie der Prozess des Matchens, also das Zusammenwirken der beiden Profile vonstatten gehen soll. Diesen Prozess nennen wir den Schnittstellenprozess. Er enthält die Beschreibung der Aufgaben der integrativen Betriebsberater/innen und der Integrationsfachdienste; und er beginnt mit dem Erstellen eines Anforderungsprofils durch die Betriebsberater/innen.

Sobald die Integrationsfachdienste ein ausgefülltes Anforderungsprofil bekommen, überprüfen sie, ob die Stelle für einen ihrer Klienten bzw. eine ihrer Klientinnen passend ist. Innerhalb einer Woche schicken sie ein Antwortformular an die Berater/innen, mit der Angabe ob sich ein/eine Interessent/in für die Stelle gefunden hat (siehe das Formular im Kapitel 16, Anhang). Falls das der Fall ist, schicken Integrationsfachkraft und Bewerber/in eine Bewerbung mit einem ausgefüllten Fähigkeitsprofil direkt an das Unternehmen. Informationen darüber gehen an die integrativen Betriebsberater/innen. Das Unternehmen entscheidet anhand der eingegangenen Bewerbungen und Fähigkeitsprofile, welchen Interessenten bzw. welche Interessentin es beschäftigen möchte. Das heißt, dass der Bewerbungsprozess analog zu einer regulären Stellenausschreibung abläuft.

Eine weiterführende Begleitung der Arbeitnehmer/innen mit Beeinträchtigung im Betrieb ist durch die Integrationsfachdienste gewährleistet. Die Betriebsberater/innen stehen bei Bedarf den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen zur Seite.

Schnittstellenprozess



Abkürzungen:

- k.B. Kein/e Bewerber/in
- Bewerber/in
 - Stelle nicht mehr frei
 - + Stelle frei

Die Aufgabe der integrativen Betriebsberater/innen beschränkt sich also auf das Sensibilisieren, Informieren und Beraten der Unternehmen; die Vermittlung und Begleitung von arbeitssuchenden Frauen und Männern mit Behinderung wird durch die beruflichen Integrationsfachdienste geleistet.

Wie sich in der Praxis herausgestellt hat, ist die direkte Kommunikation zwischen den Betriebsberatern bzw. Betriebsberaterinnen und den Integrationsfachkräften im gesamten Prozess ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Deshalb gibt es in regelmäßigen Abständen regionale Vernetzungstreffen, bei denen sich die jeweiligen Betriebsberater/innen und Integrationsfachdienste austauschen. Außerdem sind Telefonate nötig, um Unklarheiten zu beseitigen und sich gegenseitig über den aktuellen Stand zu informieren. Gegenseitiges Vertrauen und das Gefühl, gemeinsam an der Verbesserung der Arbeitssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen zu arbeiten, ist eine wichtige Basis für eine gute Zusammenarbeit von Betriebsberatern bzw. Betriebsberaterinnen und Integrationsfachkräften.

9.2.6 Aufwand

Bei Interviews mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sozialer Dienstleistungsunternehmen war der zeitliche Aufwand zur Erstellung der Profile ein großes Thema. Erfahrungen mit Wirtschaftsbetrieben zeigen das gleiche Ergebnis: Zeit ist knapp – daher darf die Anwendung der Profile administrativ nicht zu aufwändig sein.

Die tatsächliche Dauer hängt vom Kontext ab, in dem das Profil erstellt wird. Im werkstatt, einem Arbeitsqualifizierungsbetrieb, benötigt ein Gespräch zwischen Berater/in und Bewerber/in zum Ausfüllen eines Fähigkeitsprofils ca. eine Stunde.

9.3 Das Fähigkeitsprofil

Bei der Erstellung des Fähigkeitsprofils werden aus folgendem Grund keine standardisierten Ablaufprozesse vorgeschrieben:

Die sozialen Dienstleistungsbetriebe haben unterschiedliche Aufgabengebiete und arbeiten daher auch in unterschiedlichen Kontexten mit ihren Klienten und Klientinnen, die sie bei der beruflichen Integration begleiten. Einige Einrichtungen erleben diese Klienten und Klientinnen direkt im Arbeitsprozess, für andere sind Rückmeldungen aus diversen Praktika wichtig. Eine wesentliche Aufgabe aller Mitarbeiter/innen in Dienstleistungsbetrieben besteht darin, gemeinsam mit ihren Klienten und Klientinnen herauszufinden, wo deren Stärken und auch Schwächen in Bezug auf Arbeit liegen und welche Stelle in welcher Branche am besten geeignet bzw. auch gewünscht ist. An der Art und Weise wie sie zu diesen Ergebnissen kommen, ändert sich durch die Verwendung der Profile nichts. Es kommt nur eine neue Form der Systematisierung der Ergebnisse dazu.

9.3.1 Empfehlungen bei der Erstellung

Das Fähigkeitsprofil wird **gemeinsam** von Integrationsfachkraft und dem/der Arbeitssuchenden verfasst.

Wenn das Profil von einer Integrationsfachkraft alleine erstellt wird, fehlen Transparenz und Einbindung. Die Gefahr, dass sich Klienten und Klientinnen nicht mit ihrem Fähigkeitsprofil identifizieren können, ist dann sehr groß. Es sollte aber auch nicht von einem Klienten/einer Klientin alleine erstellt werden, damit Unklarheiten über Fähigkeiten beseitigt werden können und alle wesentlichen Informationen aufgenommen werden. Das gemeinsame Ausfüllen kann somit auch der Vorbereitung eines Bewerbungsgesprächs dienen.

Ein Fähigkeitsprofil enthält viele **sensible Daten**, da es nicht nur die Fähigkeiten, sondern auch das Entwicklungspotential eines Menschen beschreibt. Beim Ausfüllen wird immer wieder Fingerspitzengefühl benötigt: Einerseits ist es für eine gelungene Integration wichtig, auch die Schwachstellen offen zu legen (v.a. um auch den positiven Umgang damit darzustellen). Andererseits darf weder der/die Klient/in bloßgestellt noch der/die Unternehmer/in überfordert oder sogar abgeschreckt werden. Das heißt, dass beim Ausfüllen jedes Fähigkeitsprofils gut überlegt werden muss, welches die wirklich relevanten Daten sind. Außerdem ist es natürlich wichtig, dass der Klient/die Klientin mit der Weitergabe der Daten einverstanden ist.

Bei der Erhebung der Fähigkeiten ist es wichtig, mehrere Perspektiven einfließen zu lassen. Das heißt neben der **Selbsteinschätzung** des/der Arbeitssuchenden mit Beeinträchtigung sind **Fremdeinschätzungen**, wie z.B. durch Rückmeldungen aus Praktika oder Beobachtungen in Trainingswerkstätten, sehr wichtig. Dadurch ergibt sich ein möglichst vollständiges und abgerundetes Bild über die unterschiedlichen Fähigkeiten und Entwicklungspotentiale.

Je **länger der Begleitungsprozess** besteht, umso mehr verschiedene Einschätzungen können miteinbezogen und miteinander verglichen werden. Somit ergibt sich ein vollständigeres Bild der Fähigkeiten und Schwierigkeiten eines/einer Arbeitssuchenden.

Bei **Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf** (vgl. auch Kapitel 13, Abschnitt ist es aufgrund der Komplexität der Beeinträchtigungen ratsam, das Fähigkeitsprofil erst nach längerer Zeit der Begleitung zu erstellen. Außerdem empfiehlt sich die Verwendung von standardisierten Tests, die speziell für Menschen mit Behinderungen entwickelt wurden. Im Rahmen unserer Entwicklungspartnerschaft wurden positive Erfahrungen mit „AAPEP“ (Entwicklungs- und Verhaltensprofil für Jugendliche und Erwachsene) und der „individuellen Entwicklungsplanung“ nach Eggert gemacht. Aufgrund der Ergebnisse von Tests und Beobachtungen ist es sinnvoll, spezielle technische Hilfsmittel, angepasst an die Fähigkeiten des

Menschen mit Beeinträchtigung und die Erfordernisse des Arbeitsplatzes, zu entwickeln. Außerdem ist es ratsam, die Bereiche der einzelnen Kompetenzen sehr genau auszufüllen, um sich ein gutes Bild über die Anforderungen an einen geeigneten Arbeitsplatz machen zu können.

Das Fähigkeitsprofil stellt eine **Momentaufnahme** dar. Darum ist es wichtig, das Datum der Erstellung anzuführen. Die Fähigkeiten verändern sich, Entwicklung passiert täglich. Das heißt, dass Schwierigkeiten aufgrund von Einschulung oder Training verringert werden bzw. ganz verschwinden. Außerdem gibt es Schwachstellen, die aufgrund der Wahl eines geeigneten Arbeitsplatzes nicht zum Tragen kommen.

9.3.2 Ausfüllhilfe

Bei den **Bereichen der einzelnen Kompetenzen** werden die relevanten bzw. wichtigsten arbeitsbezogenen Fähigkeiten und auch Schwierigkeiten stichwortartig angegeben. Im Unterschied zu herkömmlichen Bewerbungen ist es meiner Meinung nach bei Bewerbungen von Menschen mit Beeinträchtigungen auch nötig, auf die Schwierigkeiten aufmerksam zu machen, um einerseits das neue betriebliche Umfeld darauf vorzubereiten und andererseits auch Lösungsstrategien mitzugeben.

Förderungsmöglichkeiten für Arbeitgeberinnen:

Dabei geht es darum, welche Förderungen Arbeitgeber/innen erwarten können, wenn sie den Bewerber/die Bewerberin einstellen. Das Zutreffende ist anzukreuzen.

Folgende Kategorien sind vorgegeben:

- „BeinstG“ = Förderungen aus dem Bereich des Behinderteneinstellungsgesetzes
- „LandesrehaG“ = Förderungen, die auf dem Landesrehabilitationsgesetz beruhen
- „Sonstiges“ = Förderungen aus anderen Töpfen, z.B. dem AMS
- Die Angabe der „Prozent der Behinderung“ ist nötig, um zu wissen welche Förderungen in Frage kommen können. Bei Jugendlichen ist besonders der Hinweis über den Bezug der erhöhten Familienbeihilfe eine wichtige Information.

Benötigte Hilfsmittel bzw. Unterstützungsmöglichkeiten:

Auch hier gibt es verschiedene Kategorien zur Auswahl:

- Eine spezielle „Lichtausstattung“ wird für Menschen mit Sehbehinderung benötigt.
- Unter „EDV-Anpassung“ sind z.B. Leichter-lesen-Versionen und Vergrößerungsprogramme für Menschen mit Sehbehinderungen zu verstehen. Genauere Informationen zu möglichen Adaptionen erteilt z.B. der „Tiroler Blinden- und Sehbehinderten-Verband“ (www.tbsv.org).
- „Mentor/innen im Betrieb“ sind Mitarbeiter/innen des Unternehmens, die als Ansprechpartner/innen von Menschen mit Beeinträchtigungen fungieren.

Sie sind in der Einschulungsphase besonders aktiv und fungieren auch darüber hinaus als Vertrauenspersonen. Erfahrungen in Projekten haben gezeigt, dass diese Form der Begleitung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen besonders hilf- und erfolgreich ist (vgl. auch Kapitel 11, Mentoringkonzept).

- Die „persönliche Assistenz durch einen begleitenden Integrationsfachdienst“ ist im Rahmen von Unternehmen 2010 immer gewährleistet, da jeder Bewerber/jede Bewerberin eine Begleitung durch einen Fachdienst hat. Es ist uns wichtig, dass es in der Anfangszeit und auch darüber hinaus Unterstützung bei der Einschulung und bei allfälligen Schwierigkeiten gibt, um ein Arbeitsverhältnis langfristig aufrechterhalten zu können.
- „Eigens entwickelte Hilfsmittel für Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf“ müssen ganz genau auf die jeweilige Person und die Anforderungen am Arbeitsplatz abgestimmt werden, wie z.B. Fotos als Erinnerungsstützen, Steckhilfen, ... (vgl. auch Kapitel 13, Fallstudie).

Wichtige Personen:

Das sind Personen, die bei der beruflichen Integration des Bewerbers/der Bewerberin eine Rolle spielen, v.a. die begleitende Integrationsfachkraft.

Berufswunsch:

Um möglichst viel Motivation am Arbeitsplatz zu haben, ist es nötig, dass die Arbeit den eigenen Wünschen und Interessen möglichst nahe kommt. Daher hat dieser Bereich Eingang ins Fähigkeitsprofil gefunden. Jugendliche wissen aufgrund ihrer mangelnden Berufserfahrungen häufig noch nicht, welche Arbeitsbereiche ihnen liegen; daher sind auch die Hobbys und Interessen angeführt.

Berufliche Qualifikation:

Hier ist Raum für Informationen bezüglich Dauer und Art der Schul- bzw. Berufsausbildung und auch über vorhandene Berufserfahrung. Bei letzterer kann zwischen Praktikum und Arbeitsverhältnis unterschieden werden.

Berufliche Kompetenzen bzw. Fähigkeiten:

Im Formular befindet sich die Kurzbeschreibung „Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sich auf Arbeit und Beruf beziehen, und körperliche Voraussetzungen“, um einen kurzen Überblick zu bekommen, was in diesem Kontext damit gemeint ist. Unter Kompetenzen verstehe ich im gesamten Formular Fähigkeiten und Fertigkeiten, die einerseits im Laufe der Zeit erworben wurden und andererseits durch eine Beeinträchtigung gegeben sind.

Zwei unterschiedliche Bereiche habe ich hier zusammengefasst: die beruflichen Basiskompetenzen (wie z.B. Pünktlichkeit, Genauigkeit, Arbeitstempo, Ausdauer)

und körperliche Voraussetzungen (wie z.B.: Ist langes Stehen oder Sitzen oder schweres Heben möglich?)

Pünktlichkeit und Hygiene sind Fähigkeiten, die weitläufig als Voraussetzung für Arbeit angesehen werden. Sie sind trotzdem extra in den Profilen angeführt, da es Menschen gibt, für die diese Bereiche zwar keine Selbstverständlichkeit sind, die aber trotzdem einer Erwerbsarbeit nachgehen wollen und über andere wertvolle Fähigkeiten verfügen. So könnte z.B. ein Gleitzeitmodell ein gangbarer Weg bei Schwierigkeiten mit Pünktlichkeit darstellen. Bei Hygieneproblemen könnte ein Arbeitsbereich in Frage kommen, bei dem Sauberkeit nicht im Vordergrund steht, wie z.B. Lagertätigkeit oder Gartenarbeit. Falls jemand aufgrund einer (körperlichen) Behinderung Schwierigkeiten hat, die Toilette zu besuchen, hilft die so genannte persönliche Assistenz am Arbeitsplatz. Ansprechpartner dafür ist der Integrationsfachdienst „Selbstbestimmt Leben Innsbruck“ (www.selbstbestimmt-leben.at).

Kognitive Kompetenzen:

Die Kurzbeschreibung im Formular lautet: „Fähigkeiten, die das Denken und den Verstand betreffen“. Hier geht es darum, die wesentlichen Fähigkeiten, die die sogenannten Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Sprechen, Rechnen) und die Lernfähigkeit der arbeitssuchenden Person betreffen, festzuhalten. Das sind also die Kompetenzen, die hauptsächlich in Schulen benötigt und gefördert werden. Weiters ist hier der Bereich Arbeitsplanung zugehörig, z.B.: Kann der Weg zu einem Ergebnis/Produkt selbständig überlegt werden? Wird bei einem auftretenden Problem/Fehler eigenständig eine Lösung gefunden?

Soziale Kompetenzen:

Darunter verstehe ich in diesem Kontext „Fähigkeiten, die sich auf den Umgang mit Vorgesetzten, Arbeitskolleg/innen und Kund/innen beziehen“. (Im Kapitel 10, „Soziale Kompetenz“ wird eine wesentlich breitere Definition verwendet.)

Diese Fähigkeiten spielen bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen (wie natürlich auch bei Menschen ohne Behinderungen) eine wesentliche Rolle, wenn es darum geht, einen Arbeitsplatz auf Dauer halten zu können. Es ist wichtig, dass Arbeitnehmer/innen sich einerseits dem betrieblichen Umfeld anpassen, aber auch ihre eigenen Meinungen und Bedürfnisse zum Ausdruck bringen können. Sie sollen in der Lage sein, offen auf ihre Mitmenschen zuzugehen und sich in ein bestehendes Team einzufügen. Bei Konflikten ist es erwünscht, dass sie diese in einem angemessenen Ton der betreffenden Person gegenüber ansprechen. Kritik soll gegeben und genommen werden können.

Die Erwartungen in diesem Bereich sind an Männer und Frauen mit Behinderungen also besonders hoch. Über eine geringe Merkfähigkeit oder langsames Arbeiten sehen Arbeitgeber/innen leichter hinweg als über Schwierigkeiten im Umgang mit den Mitmenschen. Das ist einerseits verständlich und nachvollziehbar, andererseits wird die Messlatte meiner Meinung nach mitunter sehr hoch gelegt. Das Trainieren

dieser Fähigkeiten hat jedenfalls in den Qualifizierungseinrichtungen, die Menschen mit Behinderungen auf eine Stelle am Arbeitsmarkt vorbereiten, einen hohen Stellenwert.

Psychische Kompetenzen:

„Fähigkeiten, die besonders relevant für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung sind“ ist die Kurzbeschreibung dieser Kategorie im Formular. Darunter verstehe ich, wie jemand mit Stress, Zeitdruck oder Misserfolgen umgeht. Wie konzentriert ist der/die Arbeitssuchende? Wie ausdauernd ist er/sie beim Arbeiten? Kann der Bewerber/die Bewerberin auch monotone, gleich bleibende Tätigkeiten verrichten oder braucht er/sie viel Abwechslung? Ist er/sie über einen längeren Zeitraum emotional stabil – welche Rahmenbedingungen benötigt er/sie dafür?

Diese Fragen sind natürlich auch für Menschen mit anderen Behinderungen (bzw. ohne Behinderung) relevant. Meiner Erfahrung nach sind diese Faktoren aber bei Menschen mit psychischer Erkrankung von besonderer Bedeutung.

Sonstiges:

Hier ist Platz für Informationen, die bisher keinen Raum gefunden haben, wie z.B. die Beschreibung eigens entwickelter Hilfsmittel für Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf.

9.4 Das Anforderungsprofil

Im Rahmen unserer Entwicklungspartnerschaft Unternehmen 2010 füllen die integrativen Betriebsberater/innen von Modul 1 – „Unternehmen Integrativ“ und Verein Rialto ein Anforderungsprofil zusammen mit dem/der zukünftigen Arbeitgeber/in aus. Dann leiten die Berater/innen es an die beruflichen Integrationsfachdienste weiter.

9.4.1 Empfehlungen bei der Erstellung

Das Anforderungsprofil wird **nach erfolgreicher Sensibilisierung** eines Unternehmens verwendet. Das heißt, dass mit dem Betrieb bereits über die bestehenden Bilder von Behinderungen gesprochen und auf die unterschiedlichen Formen und deren Auswirkungen hingewiesen wurde. Weiters hat das Unternehmen Informationen zur rechtlichen Situation von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen und Fördermöglichkeiten erhalten.

Ist der Betrieb dann offen für Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen, kann über Arbeitsmöglichkeiten gesprochen werden. Günstig ist eine Besichtigung der Arbeitsplätze, um sich ein Bild der unterschiedlichen Tätigkeiten machen zu können. Anhand dieser Besichtigung und eigener Leitfragen wird das Anforderungsprofil **gemeinsam** von Berater/in und Personalleitung des Betriebes erstellt.

Viele Menschen denken bei Behinderung als erstes an einen leistungsfähigen, männlichen Rollstuhlfahrer. Es ist eine wichtige Aufgabe der integrativen Betriebsberater/innen, die bestehenden **Bilder zu Behinderungen** aufzuweichen und die Betriebe auch auf z.B. Frauen mit höherem Unterstützungsbedarf oder Menschen mit psychischer Erkrankung als Arbeitnehmer/innen vorzubereiten. Eine wichtige Frage ist daher auch, welche Bilder beim Verwenden des Anforderungsprofils erzeugt werden. Um möglichst keine Missverständnisse oder Unklarheiten aufkommen zu lassen, ist es wichtig, dass Unternehmen nicht alleine das Anforderungsprofil ausfüllen, sondern Erklärung und Unterstützung durch die Berater/innen haben.

9.4.2 Ausfüllhilfe

Die Kategorien „Arbeitsplatzadaptionen bzw. Unterstützungs-Möglichkeiten“, „berufliche Kompetenzen“, „kognitive Kompetenzen“, „soziale Kompetenzen“, „psychische Kompetenzen“ und „Sonstiges“ sind sowohl im Fähigkeits- als auch im Anforderungsprofil enthalten, um das Matchen zu ermöglichen. Die Erklärungen zu diesen Kategorien sind im hier folgenden Kapitel wiederholt, damit Leser/innen, die sich nur für das Anforderungsprofil interessieren, die Informationen auf einen Blick erhalten können. Die Ergänzungen, die sich speziell auf das Anforderungsprofil beziehen und somit unterschiedlich sind zu denen des Fähigkeitsprofils, sind unterstrichen.

Datum und **Nummer** sind nötig, um einerseits die Aktualität gewährleisten und andererseits den Informationsfluss vereinfachen zu können.

Angaben zum Betrieb:

Zu Beginn stehen die Daten, die für eine Kontaktaufnahme nötig sind.

- Bei „Branche, Produkte, Dienstleistungen“ werden die Aufgaben des Unternehmens angeführt, damit sich die Bewerber/innen ein Bild über die zu erwartenden Tätigkeiten machen können.
- Die „Erreichbarkeit“ ist für Männer und Frauen mit Behinderungen besonders wichtig, da sie häufig auf die Benützung von öffentlichen Verkehrsmitteln angewiesen sind.

Angaben zur Stelle:

- Bei „Beschreibung der Tätigkeit“ folgt eine stichwortartige Beschreibung der wesentlichen Merkmale der Arbeitsstelle. Es soll auf einen Blick ersichtlich sein, um welche Stelle es sich handelt, sozusagen eine Zusammenfassung. Das heißt, dass sich manche Angaben bei den erforderlichen Kompetenzen wiederholen können und dort ausführlicher beschrieben sind.
- „Stundenausmaß/Arbeitszeiten“: Die genauen Arbeitszeiten sind besonders relevant für die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln, um schon im Vorfeld die geeigneten Abfahrtszeiten abklären zu können. Außerdem ist es

wichtig anzuführen, ob es sich um fixe oder variable Arbeitszeiten handelt und ob Wochenend- oder Nachtarbeit nötig ist.

- „Art des Dienstverhältnisses“: z.B. Angestellte/r, Arbeiter/in, befristet bzw. unbefristet, geringfügige Beschäftigung, Lehre
- „Höhe des Gehalts“ inklusive Angabe, ob es sich um den Netto- oder Brutobetrag handelt.
- „weitere Leistungen“: wie z.B. gibt es Fahrtkostenzuschüsse oder eine Kantine.

Angaben zur Beeinträchtigung:

Da manche Unternehmer/innen es sich nach der Sensibilisierungsphase nur vorstellen können, Menschen mit bestimmten Formen von Behinderung als Arbeitnehmer/innen anzustellen, wurde dieses Item in das Profil aufgenommen. Es soll damit keine Diskriminierung gegenüber speziellen Beeinträchtigungen gemacht werden, sondern eine transparente Kommunikation zwischen Betrieben und Arbeitssuchenden ermöglicht werden. Außerdem öffnet sich ein Unternehmen gegenüber weiteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen eher, wenn es Erfahrungen mit einer gelungenen Integration gemacht hat.

Für einige Betriebe ist es wichtig, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin mit Beeinträchtigung dem Personenkreis der „begünstigt Behinderten“ angehört, da dann die Ausgleichstaxe nicht mehr zu zahlen ist (siehe dazu auch Kapitel 4, Gesetzliche Rahmenbedingungen).

Arbeitsplatzadaption bzw. Unterstützungsmöglichkeiten:

Hier gibt es verschiedene Kategorien zur Auswahl:

- Eine spezielle „Lichtausstattung“ wird für Menschen mit Sehbehinderung benötigt. Ist ausreichend Ausleuchtung bereits vorhanden, kann sie adaptiert werden bzw. ist keine Adaption möglich? Genauere Informationen zu geeigneten Adaptionen erteilt z.B. der „Tiroler Blinden- und Sehbehinderten-Verband“ (www.tbsv.org).
- Unter „EDV-Anpassung“ sind z.B. Leichter-lesen-Versionen zu verstehen oder auch Versionen für Menschen mit Sehbehinderung.
- „Mentor/innen im Betrieb“ sind Mitarbeiter/innen des Unternehmens, die als Ansprechpartner/innen von Menschen mit Beeinträchtigungen fungieren. Sie sind in der Einschulungsphase besonders aktiv und fungieren auch darüber hinaus als Vertrauenspersonen. Erfahrungen in Projekten haben gezeigt, dass diese Form der Begleitung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen besonders hilf- und erfolgreich ist. Daher ist es sehr positiv, wenn sich Mitarbeiter/innen im Unternehmen dafür zur Verfügung stellen (vgl. auch Kapitel 11, Mentoringkonzept).

- Die „persönliche Assistenz durch einen begleitenden Integrationsfachdienst“ ist im Rahmen von Unternehmen 2010 immer gewährleistet, da jeder Bewerber/jede Bewerberin eine Begleitung durch einen Fachdienst hat. Es ist uns wichtig, dass es in der Anfangszeit und auch darüber hinaus Unterstützung bei der Einschulung und bei allfälligen Schwierigkeiten gibt, um ein Arbeitsverhältnis langfristig aufrecht erhalten zu können. Diese Begleitung sollte auch für das Unternehmen klar und von ihm erwünscht sein.
- „Eigens entwickelte Hilfsmittel für Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf“ müssen ganz genau auf die jeweilige Person und die Anforderungen am Arbeitsplatz abgestimmt werden, wie z.B. Fotos als Erinnerungsstützen, Steckhilfen, ... (vgl. auch Kapitel 13, Fallstudie).

Erforderliche Ausbildung bzw. berufliche Erfahrung:

Hier kann **stichwortartig angegeben** werden, ob bzw. **welche Ausbildung** oder Vorerfahrung **erwünscht** und wie z.B. „Erfahrung im Verkauf erwünscht“ oder „abgeschlossene Lehre (verlängerte Lehre, Teilqualifizierung) nötig“ ist.

Bei den **Bereichen der einzelnen Kompetenzen** werden die relevanten bzw. wichtigsten Fähigkeiten, die zur Erfüllung des Arbeitsplatzes nötig sind, stichwortartig angegeben.

Erforderliche berufliche Kompetenzen:

Im Formular befindet sich die Kurzbeschreibung „Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sich auf Arbeit und Beruf beziehen, und körperliche Voraussetzungen“, um einen kurzen Überblick zu bekommen, was in diesem Kontext damit gemeint ist. Unter **Kompetenzen** verstehe ich im gesamten Formular **Fähigkeiten und Fertigkeiten**, die benötigt werden, **um die Tätigkeiten** der ausgeschriebenen Arbeitsstelle **verrichten zu können**.

Hier habe ich zwei unterschiedliche Bereiche zusammengefasst: die beruflichen Basiskompetenzen (wie z.B. Pünktlichkeit, Genauigkeit, Arbeitstempo, Ausdauer) und körperliche Voraussetzungen (wie z.B.: Ist langes Stehen oder Sitzen oder schweres Heben nötig?)

Pünktlichkeit und Hygiene sind Fähigkeiten, die weitläufig als Voraussetzung für Arbeit angesehen werden. Sie sind trotzdem extra in den Profilen angeführt, da es Menschen gibt, für die diese Bereiche zwar keine Selbstverständlichkeit sind, sie aber trotzdem einer Erwerbsarbeit nachgehen wollen und über andere wertvolle Fähigkeiten verfügen. So könnte ein Gleitzeitmodell ein gangbarer Weg bei Schwierigkeiten mit Pünktlichkeit darstellen. Bei Hygieneproblemen könnte ein Arbeitsbereich in Frage kommen, bei dem Sauberkeit nicht im Vordergrund steht, wie z.B. Lagertätigkeit oder Gartenarbeit. Falls jemand aufgrund einer körperlichen Behinderung Schwierigkeiten hat, die Toilette zu besuchen, hilft die sogenannte persönliche

Assistenz am Arbeitsplatz. Ansprechpartner/in dafür ist der Integrationsfachdienst „Selbstbestimmt leben Innsbruck“ (www.selbstbestimmt-leben.at).

Da Unternehmer/innen auch dahingehend sensibilisiert werden, dass **Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf** ebenfalls am **ersten Arbeitsmarkt integriert** werden, ist es wichtig diese Punkte extra anzuführen.

Erforderliche kognitive Kompetenzen:

Die Kurzbeschreibung im Formular lautet: „Fähigkeiten, die das Denken und den Verstand betreffen“. Hier geht es darum, die sogenannten Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Sprechen, Rechnen) und die Lernfähigkeit, **die für den Arbeitsplatz benötigt werden**, festzuhalten. Das sind also die Kompetenzen, die hauptsächlich in Schulen benötigt und gefördert werden. Weiters ist der Bereich Arbeitsplanung hier zugehörig, z.B.: Soll **der Weg zu einem Ergebnis/Produkt selbständig überlegt** werden? Ist es nötig, dass bei einem auftretenden Problem/Fehler eigenständig eine Lösung gefunden wird?

Erforderliche soziale Kompetenzen:

Darunter verstehe ich in diesem Kontext „Fähigkeiten, die sich auf den Umgang mit Vorgesetzten, Arbeitskolleg/innen und Kund/innen beziehen“. (Im Kapitel 10, „Soziale Kompetenz“ wird eine wesentlich breitere Definition verwendet.)

Diese Fähigkeiten spielen bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen (wie natürlich auch bei Menschen ohne Behinderungen) eine wesentliche Rolle, wenn es darum geht einen Arbeitsplatz auf Dauer halten zu können. Es ist wichtig, dass Arbeitnehmer/innen sich einerseits dem betrieblichen Umfeld anpassen, aber auch ihre eigenen Meinungen und Bedürfnisse zum Ausdruck bringen können. Sie sollen in der Lage sein, offen auf ihre Mitmenschen zuzugehen und sich in ein bestehendes Team einzufügen. Bei Konflikten ist es erwünscht, dass sie diese in einem angemessenen Ton der betreffenden Person gegenüber ansprechen. Kritik soll gegeben und genommen werden können.

Die Erwartungen in diesem Bereich sind an Männer und Frauen mit Behinderungen also besonders hoch. Über eine geringe Merkfähigkeit oder langsames Arbeiten sehen Arbeitgeber/innen leichter hinweg als über Schwierigkeiten im Umgang mit den Mitmenschen. Das ist einerseits verständlich und nachvollziehbar, andererseits wird die Messlatte meiner Meinung nach mitunter sehr hoch gelegt. Das Trainieren dieser Fähigkeiten hat jedenfalls in den Qualifizierungseinrichtungen, die Menschen mit Behinderungen auf eine Stelle am Arbeitsmarkt vorbereiten, einen hohen Stellenwert.

Die **benötigten Fähigkeiten** sind, wie auch die anderen Kompetenzen, **abhängig von** der jeweiligen **Arbeitsstelle**. So sind z.B. die Anforderungen in diesem Bereich bei Kontakt mit Kunden und Kundinnen höher als bei einem kleinen, gleichbleibenden Team von Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen.

Erforderliche psychische Kompetenzen:

„Fähigkeiten, die besonders relevant für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung sind“ ist die Kurzbeschreibung im Formular. Darunter verstehe ich hier: Wie viel **Stress** oder Zeitdruck gibt es **bei der Arbeit**? Was gilt als **Misserfolg** und wie wird damit umgegangen? Wie viel **Konzentration** erfordert die Tätigkeit? Wie viel **Ausdauer** ist bei der Arbeit nötig? Wie **abwechselnd bzw. monoton/gleichbleibend** sind die zu verrichtenden Tätigkeiten?

Diese Fragen sind natürlich auch für Menschen mit anderen Behinderungen (bzw. ohne Behinderung) relevant. Meiner Erfahrung nach sind diese Faktoren aber bei Menschen mit psychischer Erkrankung von besonderer Bedeutung.

Sonstiges:

Hier ist Platz für Informationen, die bisher keinen Raum gefunden haben, wie z.B. **spezielle Anliegen des Unternehmens**.

9.5 Zusammenfassung

Fähigkeits- und Anforderungsprofile unterstützen die berufliche Integration von Männern und Frauen mit Behinderungen.

Ein Anforderungsprofil stellt die Beschreibung eines Arbeitsplatzes dar. Es wird gemeinsam vom integrativen Betriebsberater bzw. der Betriebsberaterin mit dem Unternehmen erstellt, und zwar nach erfolgreicher Sensibilisierung und wenn der Betrieb bereit ist, einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin mit Behinderung einzustellen. Das ausgefüllte Anforderungsprofil wird dann an die Integrationsfachdienste geschickt. Die integrativen Betriebsberater/innen halten weiterhin mit dem Unternehmen Kontakt. Sie fragen nach, ob die Stelle zufriedenstellend besetzt werden konnte und begleiten den Betrieb bei Bedarf weiterhin.

Ein Fähigkeitsprofil spiegelt die Fähigkeiten und Schwierigkeiten eines/einer Arbeitssuchenden in Bezug auf Arbeit wider. Es wird gemeinsam von der zuständigen Integrationsfachkraft mit dem/der Arbeitssuchenden ausgefüllt und bei einer geschaffenen Stelle mit den Bewerbungsunterlagen an den Betrieb geschickt.

Das Unternehmen entscheidet sich dann für den geeignetsten Interessenten bzw. die geeignetste Interessentin. Die Integrationsfachkraft begleitet den Menschen mit Behinderung in der Vermittlungsphase und während der Einschulungszeit.

Damit berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen gelingt, ist ein hohes Maß an Kommunikation und Vernetzung nötig. Alle beteiligten Institutionen tragen einen wertvollen Teil zur Integration bei. Regelmäßiger Austausch über die eigene Tätigkeit und Ausräumen von Unklarheiten erfolgt einerseits in institutionalisierter Form (Regionaltreffen, Mails, Homepage) und andererseits direkt und anlassbezogen.

Bis diese neuen Strukturen gut funktionieren und für alle im Netzwerk Beteiligten zur Selbstverständlichkeit geworden sind, sind weiteres Anpassen an die Gegebenheiten

und v.a. Geduld nötig. Das gemeinsame Erarbeiten dieser Prozesse im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft Unternehmen 2010 war eine Herausforderung, da viele Institutionen und Menschen beteiligt waren. Das damit gebildete Vertrauen stellt eine wichtige Basis für die weitere Zusammenarbeit dar.

Weiterführende Literatur und Links:

Albers / Haerlin / Hohm / Prönneke / Mecklenburg / Seidl (2004): Kölner Instrumentarium: Schritte und Wege in die berufliche Integration psychisch Kranker und Behinderter, http://www.psychiatrie.de/data/pdf/9c/00/00/koelner_instrumentarium.pdf (Abfrage 12.01.2007).

Arbeitsdiagnostik Osnabrück (Niedersächsisches Landeskrankenhaus Osnabrück – Ergotherapie):

Deutscher Manager-Verband (Hg.) (2004): Handbuch Soft Skills (3 Bände), vdf: Zürich.

Eggert, D. (2000): Von den Stärken ausgehen. Individuelle Entwicklungspläne in der Lernförderungsdiagnostik: Ein Plädoyer für andere Denkgewohnheiten und eine veränderte Praxis (IEP), Borgmann: Dortmund.

Föhres, F. / Kleffmann, A. / Müller, B. / Still, A. / Sturtz, A. / Weinmann, S. (2000): Melba. Ein Instrument zur beruflichen Rehabilitation und Integration, Universität-GH Siegen: Siegen.

Forsyth, K. (2000): Assessment of Communication & Interaction Skills (ACIS), Reihe 1: Ergotherapeutische Instrumente, Edition Vita Activia: Köln.

Krug, W. (2002): ISKIE Innsbrucker Sozial-Kompetenz-Inventar für Erwachsene, <http://www.iskie.com>.

Mesibov, G. / Schopler, E. / Schaffer, B. / Londrus, R. (2000): AAPEP Entwicklungs- und Verhaltensprofil für Jugendliche und Erwachsene. (= Förderung autistischer und entwicklungsbehinderter Kinder, Band 4), Verlag Modernes Lernen: Dortmund.

Schirmmacher, T. (2002): Das Lübecker Fähigkeitsprofil (LFP), (= Neue Reihe Ergotherapie: Reihe 1: Fachbereich Psychiatrie, Band 7), Schulz-Kirchner: Idstein.

Syntegral gGmbH (Hg.): DIK 2. Diagnostische Kriterien. Katalog berufsbezogener Personenmerkmale. Version 2,

www.bmg.bund.de/clin_041/nn_599776/SharedDocs/Publikationen/Forschungsberichte/f312-10138,param=.html_nnn=true (Abfrage 15.03.2006) oder www.assessment-info.de.

Van Hamond, B. / Haccou, R. (2006): Gaining and Proving Yourself in Social Competence: The ATLAS way, Garant: Antwerpen.



10 SOZIALE KOMPETENZ

10.1 Einleitung

Über Jahrzehnte hinweg wurden im Rahmen der beruflichen Rehabilitation Menschen mit Behinderungen als „Grundqualifikationen“ Werte vermittelt wie: nicht aufzufallen, sich einzupassen, unterzuordnen und Anordnungen auszuführen, ohne sie zu hinterfragen. Heute dagegen wird von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit einer Behinderung – wie von allen anderen Arbeitnehmer/innen auch – erwartet, dass sie mitdenken, Fehler erkennen, selbständig arbeiten und auch eigenständige Entscheidungen treffen können. Sie sollen ebenfalls flexibel sein und dazu fähig, in einem Team mit anderen Personen zusammenzuarbeiten (vgl. Dalferth 1995; Krug 2001; Van Hammond /Haccou 2006).

In diesem Kapitel soll dargestellt werden, was alles unter dem Begriff „Soziale Kompetenz“ verstanden werden kann und ob und wie es möglich ist, solche Kompetenzen zu messen und zu verändern.⁹ Außerdem wurde innerhalb der Lebenshilfe Tirol eine Untersuchung durchgeführt, mit der Möglichkeiten erarbeitet wurden, wie Angebote zur Veränderung von Sozialer Kompetenz in der beruflichen Rehabilitation gestaltet bzw. verbessert werden können.

10.2 Was ist Soziale Kompetenz?

Der Begriff der „Sozialen Kompetenz“ wird im Allgemeinen auf zwei Personen zurückgeführt: der Amerikaner Edgar Doll (1935; 1953) entwarf bereits in den 30er-Jahren ein Instrument zur Messung sozialer Kompetenz und verfasste in Folge auch einige Artikel zu diesem Thema. White (1959), ebenfalls ein amerikanischer Psychologe, entwarf in den 50er-Jahren ein Motivationsmodell, das davon ausgeht, dass nicht die Befriedigung von Trieben menschlichem Verhalten zu Grunde liegt, sondern

⁹ Besonders verwiesen sei zu diesem Thema einerseits auf die Ergebnisse, die im – teilweise parallel zum Projekt Unternehmen 2010 stattfindenden – ATLAS-Projekt erarbeitet wurden, an dem die Lebenshilfe Tirol ebenfalls beteiligt war, und andererseits auf die Ergebnisse, die von Van Hammond/Haccou 2006 (bzw. in deutscher Version 2007) publiziert worden sind.

dass das Bestreben, Handlungen „kompetent“ ausführen zu können, alleine schon Motivation genug ist, die entsprechenden Verhaltensweisen zu zeigen.¹⁰

Seit den 40er- und 50er-Jahren erlangte das Konzept der „Sozialen Kompetenz“ von der Psychiatrie über verschiedene Fachgebiete der Psychologie und Pädagogik bis hin zu den modernen Organisationswissenschaften immer mehr an Bedeutung (vgl. Wine/Syme 1981). Die einzelnen Ansätze bewegten sich dabei aber nicht im Einklang, sondern es entstanden im Laufe der Zeit **verschiedene Konzepte und Anwendungsfelder**, die unter dem **Schlagwort „Soziale Kompetenz“** teilweise recht unterschiedliche Aspekte zusammenfassten.

„In Hinblick auf die weite Verbreitung dieses Konstruktes ist es nicht verwunderlich, dass sich bis heute noch keine einheitliche Anwendung des Begriffes herausbilden konnte. Weiters kann dies als Hinweis gesehen werden, wie groß die Bedeutung der sozialen Kompetenz in allen gesellschaftlichen Bereichen sein muss.“ (Krug 2001, S. 31)

In Abbildung 1 wurde versucht, einen Überblick zu geben, welche Begriffe und Schlagworte in den unterschiedlichen im Rehabilitationsbereich angewendeten Ansätzen auftauchen können.

Soziale Kompetenz, besser gesagt: **Soziale Kompetenzen** neigen dazu, komplex und schwierig erfassbar zu sein. Soziale Verhaltensweisen müssen dem jeweils aktuellen Zustand der handelnden Person sowie auch der Situation, in der sie angewendet werden, entsprechen. Sie schließen Funktionen ein wie etwa das Verstehen von Gefühlen anderer Personen, das Erkennen von sozialen Hinweisen, das Vorwegnehmen und Beurteilen der Konsequenzen von sozialem Verhalten sowie die Fähigkeit, sich aktiv mit anderen Menschen auszutauschen.

Perry und Felce (2004, S. 4) unterscheiden dabei mehrere Ebenen, die **Voraussetzung dafür sind, sozial kompetent zu handeln**:

- a. Ich muss verschiedene **Situationen** erkennen und unterscheiden können, in denen unterschiedliches soziales Verhalten angemessen ist (z.B. erkennen, ob jemand für ein Gespräch bereit oder zu beschäftigt ist).
- b. Ich muss entscheiden können, welches soziale Verhalten der jeweiligen Situation und der beteiligten Personen angemessen ist (z.B. um dem Alter, dem Geschlecht oder der Autorität der anderen Person entsprechend handeln zu können).
- c. Ich muss dieses Verhalten auch praktisch umsetzen können (z.B. jemandem die Hand schütteln, Augenkontakt halten, deutlich sprechen).

¹⁰ White entwickelte dieses Modell als Alternative v.a. zu den Theorien von Freud, der den Grund für menschliches Verhalten immer in der Befriedigung von menschlichen Trieben (z.B. Sexualität) sah.

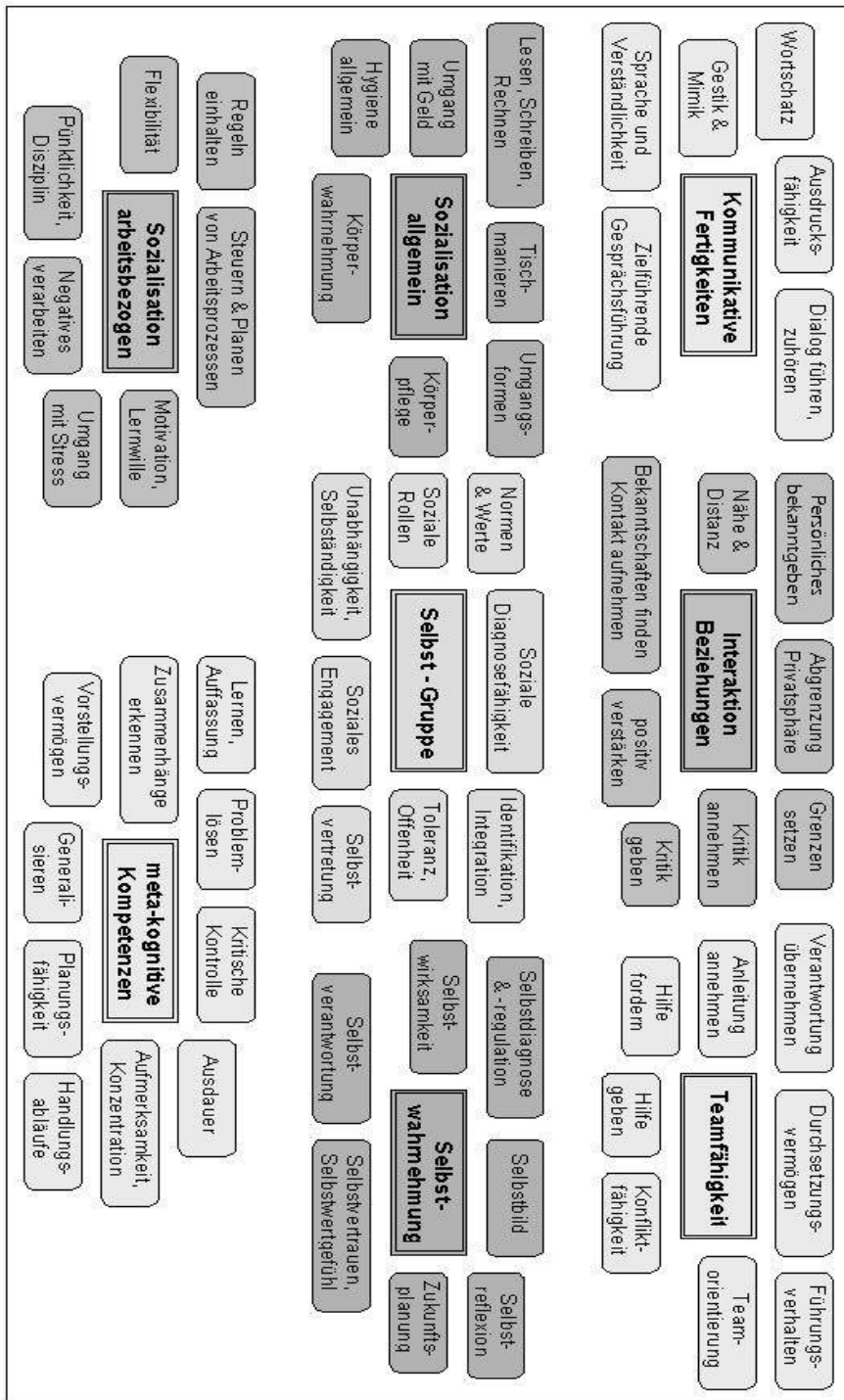


Abbildung 1

- d. Ich muss die verbalen und nonverbalen Hinweise der anderen Person genau wahrnehmen können und zu einer Anpassung meines Verhaltens an diese Rückmeldung fähig sein (z.B. wenn jemand mich nicht verstanden hat, etwas noch einmal wiederholen).

Um allerdings diese Kompetenzen auch in tatsächliches Verhalten umsetzen zu können, benötigt es noch eine **Motivation**. Obwohl ich z.B. weiß, wie ich mich bei einem Bewerbungsgespräch zu verhalten hätte und mir auch die Möglichkeiten zur Verfügung stehen würden, dieses Verhalten zu zeigen, kann es sein, dass ich mich nicht entsprechend verhalte, wenn ich den Job eigentlich gar nicht will.

Soziale Kompetenz ist somit also die Fähigkeit, eine bestimmte Aufgabe in einem sozialen Kontext zu erfüllen und beinhaltet sowohl Wissen als auch Erfahrungen, Einstellungen und Fertigkeiten.

„Soziale Kompetenz wird Personen zugesprochen, die in der Lage sind, so mit anderen Personen zu interagieren, dass dieses Verhalten ein Maximum an positiven und ein Minimum an negativen Konsequenzen für [alle] an der Interaktion beteiligten Personen mit sich bringen. Darüber hinaus muss das Interaktionsverhalten mindestens als sozial akzeptabel gelten.“ (Riemann/Allgöwer 1993, S. 153)

Soziale Kompetenz ist damit weniger als feste Eigenschaft, sondern vielmehr als **Prozess** zu verstehen, wie verschiedenste Situationen im Alltag bewältigt werden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Frage, wie das Konzept der Sozialen Kompetenz im **Spannungsfeld zwischen Selbstverwirklichung und sozialer Anpassung** eingeordnet werden kann (vgl. Gratzer 2001; Faix/Laier 1991). Selbstvertretungsgruppen fordern teilweise schon seit längerem das Recht für sich ein, Soziale Kompetenzen stärker individuell definieren zu können. Ein Beispiel dafür wäre etwa die Forderung nach einem „Recht auf Langsamkeit“, die davon ausgeht, dass versucht werden sollte, Arbeitsplätze und Arbeitsprozesse fallweise so zu gestalten, dass jemandem mit Lernschwierigkeiten auch genügend Zeit zur Verfügung steht, seine/ihre Arbeitsabläufe zu erlernen, auch wenn er oder sie dazu wesentlich mehr Zeit benötigen sollte als ein „normaler“ Arbeiter/eine „normale“ Arbeiterin.

Die Frage, die hinter solchen Forderungen steht, ist: Gibt es ein Idealbild eines Menschen, dem man möglichst entsprechen sollte oder zeigt sich das Mensch-Sein erst in der Individualität, in der Verschiedenheit der einzelnen Mitglieder einer Gesellschaft? Nöbauer (1999) unterteilt dementsprechend die Forschungen und Arbeiten zur Sozialen Kompetenz in zwei Richtungen, von denen sich erstere an der Erfüllung von Kriterien wie Effizienz, Problemlösung und Teamanpassung orientiert, während eine zweite das psychische Wohlbefinden der Person mit ihren Rechten und Wünschen ins Zentrum rückt.

10.3 Möglichkeiten zur Feststellung Sozialer Kompetenzen

Ein wichtiges Element in der beruflichen Entwicklung einer Person ist die **Orientierung über die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen**. Bei der Erfassung des Bereichs der Sozialen Kompetenz(en) ergeben sich dabei grundlegend folgende Probleme:

- a. Nicht alle Bereiche von Sozialer Kompetenz sind direkt beobachtbar. Es ist leicht zu messen, ob jemand pünktlich zur Arbeit erscheint. Dagegen ist es sehr schwierig, Antworten aus Beobachtungen abzuleiten, welches Bild jemand von sich selbst hat oder wie unabhängig jemand ist.
- b. Soziale Kompetenz ist an spezifische soziale Situationen gebunden, in denen sie wirksam wird. Wenn jemand im Privatleben immer pünktlich ist, bedeutet das noch lange nicht, dass er oder sie das auch bei der Arbeit sein wird. Besonders gravierend ist dieses Problem bei Menschen mit einer Lernbehinderung. Diese haben oftmals große Schwierigkeiten, Fertigkeiten und auch Kompetenzen von einem Bereich in einen anderen zu übertragen. Das kann z.B. bedeuten, dass jemand, der in der Ausbildung bestimmte Fähigkeiten erworben hat, diese an einem Arbeitsplatz plötzlich nicht mehr umsetzen kann, weil sich die Rahmenbedingungen etwas verändert haben.
- c. Die Bindung an soziale Situationen bedeutet aber auch, dass jemand nicht nur ein bestimmtes Niveau an sozialer Kompetenz erreicht, sondern dass abhängig von Einflüssen wie etwa Motivation oder körperlicher und psychischer Tagesverfassung von ein und der selben Person unterschiedlich viel an Sozialer Kompetenz gezeigt werden kann. Ein besonderes Problem kann dies bei Personen mit bestimmten psychischen Behinderungen sein sowie bei Menschen, die aus den verschiedensten Gründen Medikamente einnehmen müssen, die sich stark auf die psychische Verfassung auswirken.
- d. „Tests“ sollten weiters normalerweise so konstruiert sein, dass sie „reliabel“ und „objektiv“ sind. Das bedeutet vereinfacht gesagt, dass erstens Tests bei mehreren Anwendungen an der selben Person zum gleichen Ergebnis kommen sollen und dass zweitens verschiedene Anwender/innen zum gleichen Ergebnis kommen sollen. Im Bereich der Sozialen Kompetenzen gibt es aber derzeit noch keine Instrumente, die diesen Ansprüchen wirklich gerecht werden.
- e. Wie schon im vorangegangenen Kapitel kurz skizziert bleibt schließlich noch die Frage bestehen, welchen Maßstab wir anwenden wollen, um einen derart komplexen Bereich wie „Soziale Kompetenz“ zu messen. Gibt es einen Idealzustand? Wie lassen sich gezeigte Verhaltensweisen zum Thema „Teamfähigkeit“ zusammenfassen? Gibt es Schlüsselkompetenzen (wie etwa Motivation), die auf andere Kompetenzbereiche großen Einfluss haben?

Im Bereich der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen werden derzeit viele verschiedene Verfahren zur Einschätzung Sozialer Kompetenz entwickelt, erprobt und eingesetzt. Dabei lassen sich folgende Gruppen unterscheiden, die jeweils ihre spezifischen Vor- aber auch Nachteile haben, was am Beispiel der Kompetenz „Teamfähigkeit“ näher erläutert werden soll (vgl. Krug 2001; Van Hammond/Haccou 2006):

a. Fragebogenmethoden

1. Die einfachste Version zu erfahren, ob jemand teamfähig ist, besteht darin, ihn oder sie danach zu fragen. Das kann mittels Fragebogen, Interview oder Checkliste erfolgen und ist sicherlich der kürzeste und schnellste Weg, um zu Informationen zu gelangen. Das Problem dabei besteht darin, dass jemand, der sich als teamfähig bezeichnet, noch lange nicht teamfähig sein muss.
2. Mehr Sicherheit kann hier eine Befragung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu diesem Thema geben. Das bedeutet bereits ein Mehr an Aufwand, wird mir aber schon zuverlässigere Auskunft über die Teamfähigkeit der betreffenden Person geben können. Das Problem dabei ist, dass ich hier nur den generellen Eindruck der Mitarbeiter/innen erfahre, da diese ja nicht im Vorhinein wissen, dass sie darauf achten sollen, ob jemand teamfähig ist. Außerdem setzt das auch voraus, dass die Mitarbeiter/innen selbst teamfähig sind. Wenn es prinzipiell keinen Zusammenhalt und nur Konflikte in einer Abteilung gibt, wird auch ein neuer Mitarbeiter bzw. eine neue Mitarbeiterin kaum als teamfähig eingestuft werden.
3. „Soziometrische Einschätzungen“ würden hier einen Ausweg bieten. Dabei wird z.B. vor und nach der Einstellung eines neuen Mitarbeiters/einer neuen Mitarbeiterin gefragt werden, wie gut das Team zusammenarbeitet, wie miteinander umgegangen wird etc. Wenn jemand teamfähig ist, dann müssten sich diese Werte theoretisch nach seiner Einstellung verbessern (oder zumindest gleich bleiben). Das Problem dabei ist aber, dass andere Quellen für eine Veränderung dieser Elemente (z.B. ein schwieriger Auftrag wird ans Team übertragen, der Konflikte mit sich bringt) meist nicht berücksichtigt werden, was die Aussage dann wieder relativiert.

b. Beobachtungsmethoden

1. Die Beobachtung am Arbeitsplatz, also in der direkten Situation, ist sicherlich – besonders wenn von geschulten Beobachtern oder Beobachterinnen nach bestimmten Vorgaben durchgeführt – die zuverlässigste Methode, um zu zutreffenden Aussagen zu kommen. Allerdings ist diese Methode sehr zeit- und ressourcenaufwendig, nur für Personen geeignet, die bereits einen Arbeitsplatz haben und lediglich für beobachtbare Kompetenzbereiche einsetzbar.

2. Eine abgeschwächte Version davon ist die Beobachtung bei Praktika, in denen einerseits üblicherweise mehr Zeit und Ressourcen zur Verfügung stehen, um solche Beobachtungen durchzuführen, und andererseits auch einzelne Aspekte wie etwa Teamfähigkeit in verschiedenen Praktikumsituationen beobachtet werden können. Allerdings ist damit wiederum auch die Aussagefähigkeit über die Teamfähigkeit an einem zukünftigen Arbeitsplatz eingeschränkt.
3. Die Beobachtung in Rollenspielen schließlich stellt die schnellste und einfachste Form von Beobachtungsmethoden dar. Hier können bestimmte Aspekte gezielt in simulierten Arbeitsbedingungen analysiert werden. Allerdings hilft diese Methode kaum, um einen generellen Überblick über Problembereiche einer bestimmten Person zu erhalten. Denn nicht jeder Aspekt eines Arbeitsplatzes ist simulierbar.

Derzeit gibt es **noch keine einheitlichen Diagnoseverfahren** im Bereich der beruflichen Rehabilitation, die einen zufriedenstellenden Einsatz über sehr klar abgegrenzte Fragestellungen hinaus ermöglichen. Am sinnvollsten erscheint daher eine **Mischform aus beiden Methoden**. Diese könnte z.B. so aussehen, dass zuerst versucht wird mittels Checklisten und Interviews herauszufinden, in welchen Bereichen Stärken und Schwächen einer Person liegen, um anschließend mit verschiedenen Beobachtungsmethoden diese Bereiche näher unter die Lupe zu nehmen. Die so gewonnenen Ergebnisse können dann **gemeinsam mit den beteiligten Personen** diskutiert und interpretiert werden. Das gewährt einerseits eine Rückkopplung an die Realität am Arbeitsplatz, hilft andererseits aber auch effizient zu arbeiten und Ressourcen einzusparen.

Die wichtigsten Kriterien für die Einschätzung Sozialer Kompetenzen sind:

- a. Es sollte ein **Bezug zur Realität**, zu bestimmten Situationen hergestellt werden, sowohl in der Einschätzung als auch in der Auswertung.
- b. Der **Aufwand** für die Einschätzung sollte nicht zu groß und an die jeweilige Fragestellung angepasst werden.
- c. Das Verfahren sollte zwar eine Struktur vorgeben, aber trotzdem **flexibel** genug gestaltet sein, um individuelle Anpassungen zu ermöglichen.
- d. Es sollte nicht nur quantitative, sondern immer **auch qualitative** Aussagen beinhalten.
- e. Das Verfahren sollte mit **allgemein verständlichen Begriffen und Formulierungen** arbeiten.
- f. Die Einschätzung sollte v.a. **der betroffenen Person** zu einer besseren Selbstwahrnehmung verhelfen.

10.4 Was bedeuten „fehlende“ Kompetenzen?

Was bedeutet es nun aber, wenn über ein Einschätzungsverfahren ein Fehlen Sozialer Kompetenzen festgestellt wird? Phillips definierte diesen Fall bereits 1970 folgendermaßen: „Abweichendes Verhalten ist keine Krankheit, die das Individuum befallen hat, sondern Ausdruck dafür, dass die Gesamtperson aktiv – wenn auch ineffektiv – versucht, mit ihrer Umwelt zu Rande zu kommen.“ (Phillips 1970, S. 232; vgl. auch Ivanova 2003)

Das zentrale Problem stellt damit nicht die fehlende oder unzureichend entwickelte Kompetenz dar, sondern das **„nicht mehr zu Rande kommen“ mit der jeweiligen Situation** ist es, die von der betreffenden Person als negativ wahrgenommen und empfunden wird. Wenn jemand zwar ständig unpünktlich ist, sich für ihn oder sie daraus aber keine wahrnehmbaren negativen Konsequenzen ergeben, besteht auch kein Veränderungsbedarf.

Im Sozialbereich findet man oftmals eine **„Überaktivität“ der Assistenten bzw. Assistentinnen und Passivität der Klienten bzw. Klientinnen** vor: Assistenten und Assistentinnen setzen häufig Einschätzungsverfahren ein, um sich ein besseres Bild ihrer Klienten und Klientinnen machen zu können, und arbeiten bei festgestellten „Defiziten“ an einer Verbesserung durch spezielle Trainingsverfahren. Besser wäre es hier, die Leitung dieses Prozesses so weit wie möglich¹¹ den betreffenden Personen selbst zu überlassen, sie allerdings in diesem Prozess zu unterstützen und zu begleiten.

Wenn beispielsweise ein Mann mit Lernschwierigkeiten, der in einem Gastronomiebetrieb arbeitet, ständig Probleme mit den dort einzuhaltenden Vorschriften zur Körperhygiene hat, dies aber nicht als Problem wahrnimmt, dann sollte hier zuerst am Thema „Selbstwahrnehmung“ gearbeitet werden. Damit wird ihm die Chance geboten, sein Problem sowie Lösungsmöglichkeiten zu erkennen und sich dann zu entscheiden, ob er seine Kompetenz in diesem Bereich verbessern möchte oder ob er einen Arbeitsplatz benötigt, an dem die persönliche Hygiene nicht so im Vordergrund steht.

Besonders im Bereich der **(beruflichen) Ausbildung**¹² sollte man versuchen, stärker wegzugehen von der eher normierten, traditionellen Form und mehr eine individuelle,

¹¹ Besonders sensibel sollte mit dieser Frage im Bereich der Arbeit mit Personen mit schweren geistigen Behinderungen umgegangen werden, da man als Assistent/in hier am schnellsten dazu neigt, Entscheidungen zu übernehmen.

¹² Mit beruflicher Ausbildung ist hier der gesamte Prozess hin zu einem Arbeitsplatz gemeint, der von der Arbeitsorientierung über Berufsschule, Berufsvorbereitungspro-

kompetenzorientierte Begleitung forcieren. Die Unterschiede sind in nachfolgender Tabelle kurz zusammengefasst.

Tabelle 1: Gegenüberstellung Ausbildungen

Traditionelle Ausbildung	Kompetenzorientierte Ausbildung
Im Mittelpunkt steht der Inhalt des Fachwissens und Fertigkeiten, die auf bestimmte Fachbereiche ausgerichtet sind.	Im Zentrum stehen praktische Probleme und Situationen.
Ein durch eine Lehrperson gesteuerter „Frontalunterricht“ steht im Zentrum.	Der durch den Lernenden gesteuerte Lernprozess steht im Mittelpunkt.
Lehrpersonen vermitteln Wissen und Fertigkeiten.	Lehrpersonen coachen und begleiten die Lernenden durch ihren Lernprozess.
Lernende sind passiv, sie erwerben Wissen und Fertigkeiten.	Lernende sind aktiv und verantwortlich für ihren Lernprozess. Sie versuchen das für sie bestmögliche Resultat zu erzielen.
Der Inhalt wird nach Disziplinen geordnet präsentiert, Fertigkeiten werden in separaten Einheiten vermittelt.	Inhalte werden interdisziplinär vermittelt, Fertigkeiten sind in der gesamten Ausbildung integriert.
Überprüfung ist Aufgabe der Lehrperson.	Selbstreflexion und Selbstüberprüfung sind grundlegend.

Tabelle 1: Traditionelle vs. Kompetenzorientierte Ausbildung (nach Van Hammond/Haccou 2006, S. 32)

10.5 Methoden zur Veränderung bei Problemen mit Sozialer Kompetenz

Wenn tatsächlich ein Veränderungsbedarf bezüglich der Sozialen Kompetenzen einer Person festgestellt wird, stellt sich die Frage, wie man weiter vorgehen soll. Meines Erachtens lassen sich in der Herangehensweise zwei große Richtungen unterscheiden:

- a. einerseits Ansätze, die vom Arbeitsplatz ausgehend fragen, welche **Veränderungen auf Seiten der Person** nötig sind, um diesen Arbeitsplatz zu übernehmen. Hier wird sehr stark mit Trainingsangeboten versucht, Bereiche wie etwa die Teamfähigkeit oder die Mobilität zu fördern und zu erhöhen mit dem Ziel einer möglichst vollwertigen Arbeitsleistung (im Sinne einer „Normalleistung“) am Arbeitsplatz.

jekten, Training on the Job und begleitenden Maßnahmen bis hin zur Arbeitserprobung reichen kann.

- b. Andererseits gibt es auch Ansätze, die besonders aus dem Bereich der beruflichen (Re-)Integration von Menschen mit schweren und Schwerstbehinderungen kommen, die von der Person ausgehen und die Frage in den Mittelpunkt stellen, wie ich den **Arbeitsplatz sowie die jeweiligen Tätigkeiten und Bedingungen gestalten und verändern** muss, um einen konkreten Menschen mit seinen/ihren Stärken und Schwächen einstellen zu können. Die Ziele sind hier oftmals wesentlich breiter gesetzt und beziehen nahezu immer auch soziale Gewinne für das Unternehmen im Sinne von positiven Auswirkungen auf die Betriebskultur mit ein.

Nehmen wir als Beispiel Heidi, eine junge Frau mit einer psychischen und einer leichten körperlichen Behinderung, die seit drei Monaten in einem Fertigungsbetrieb für Motorenteile arbeitet. Von Beginn an gab es Probleme mit ihren Kollegen und Kolleginnen, nur mit ihrer Vorgesetzten versteht sie sich gut. Mittlerweile hat sich das Arbeitsklima in der Abteilung so weit verschlechtert, dass auch die Gesamtleistung stark darunter leidet und von der Firmenleitung akuter Handlungsbedarf gesehen wird. Ein genauerer Blick auf das Problem hat gezeigt, dass Heidi von ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen als häufig unfreundlich, aggressiv und unberechenbar gesehen wird und dass diese selbst sich deshalb mittlerweile ihr gegenüber sehr ablehnend verhalten.

Mehrere Lösungsansätze könnten nun hier zum Einsatz kommen: Erstens könnte in speziell zugeschnittenen Trainingsprogrammen versucht werden, an den entsprechenden Kompetenzen Heidis zu arbeiten und diese zu verbessern. Zweitens könnte auch eine Veränderung des Arbeitsplatzes vorgenommen werden, durch die Heidi nicht mehr so stark auf die Kommunikation und Zusammenarbeit mit ihren Kollegen und Kolleginnen angewiesen ist. Drittens könnte auch eine Schulung der Mitarbeiter/innen erfolgen, in der geklärt werden kann, worin genau die Probleme gesehen werden und wie man fallweise mit Heidi umgehen soll. Es wäre auch denkbar, dass die aufgetretenen Schwierigkeiten auf Umstände im Betrieb zurückzuführen sind, die bereits vor Heidis Eintritt in die Firma bestanden. Weiters könnte man Heidi einen Mentor oder eine Mentorin (vgl. Kapitel 11, Mentoringkonzept) zur Seite stellen, der/die im Falle von Konflikten vermittelnd eingreift.

10.6 Trainingsprogramme zur Förderung Sozialer Kompetenzen

Im Rahmen des Projekts Unternehmen 2010 wurde innerhalb der dem Bereich „Arbeit“¹³ zugeordneten Einrichtungen der Lebenshilfe Tirol eine **Untersuchung** durch-

¹³ Darunter fallen Werkstätten, Arbeitsorientierungs- und Berufsvorbereitungsprojekte, Ambulantes Arbeitstraining und Job-Coaching.

geführt zum Thema: **Angebote zur Entwicklung berufsbezogener Sozialer Kompetenzen**¹⁴ Daten wurden dabei zu folgenden Kriterien erhoben:

- Zielsetzung in den Angeboten
- Zielgruppe und Nutzung des Angebotes
- Zeitplanung und Evaluierung
- Zugänglichkeit und Ressourcen
- eingesetzte Methoden

Im Folgenden sind die **wichtigsten 3 Ergebnisse** dieser Untersuchung kurz zusammengefasst:

In der **Zielsetzung** von Angeboten wird meist nur mit sehr vagen Aussagen gearbeitet, die ein breites Feld abdecken. Grundlegende Idee vieler Angebote ist die Herstellung einer Vertrauensbasis, die die Möglichkeit bietet, persönliche Unsicherheiten und Probleme anzusprechen, Konfliktsituationen durchzuspielen und gemeinsame Lösungsvorschläge zu finden. Was in fast allen Fällen fehlt, ist ein Konzept mit integriertem, klarem **Zielbildungsprozess**, in dem festgelegt ist, für welche Personengruppen mit welchen Problemstellungen das Angebot geeignet ist und was sich warum durch die Teilnahme am Angebot ändern soll. Dieses Fehlen von Zielkriterien verhindert auch eine tatsächliche, **inhaltliche Evaluation** dieser Angebote. Es gibt auch so gut wie keine systematische Erfassung und Gegenüberstellung spezifischer Kompetenzbereiche vor und nach der in Anspruchnahme eines Angebotes, die Hinweise über **Wirkung, Nutzen und Sinnhaftigkeit der einzelnen Angebote** liefern könnte. Weiters fraglich ist auch die Wahrnehmung von möglichen Zielen und möglichem Nutzen durch die Teilnehmer/innen an solcherart strukturierten Angeboten.

Ein wichtiges Thema bei der **Zugänglichkeit** ist immer noch die oftmals eingeschränkte Mobilität von Menschen mit Behinderungen. Speziell Personen, die in ländlichen Gebieten leben und nicht in Wohnhäusern untergebracht sind, benötigen zur Teilnahme an Angeboten oft die Hilfe eigener Fahrdienste. Außerdem bestehen selbst in Integrationseinrichtungen immer noch teilweise große Mängel, was die **Barrierefreiheit** anbelangt.

Ebenso wie die Ziele der Angebote decken auch die darin angewendeten Methoden ein breites Spektrum ab. Der aktuelle Trend geht derzeit eher hin zu modulartig aufgebauten Angeboten mit **Workshop- oder Projektcharakter**, die sich zunehmend auf konkretere Teilbereiche Sozialer Kompetenz beschränken. Ein Beispiel dafür wäre das Programm „KUKUK“, das von der Hamburger Arbeitsassistenz (Klüssen-dorf et al. 2004) entwickelt wurde. Dort erarbeitet man in 3 Blöcken, die sich über

¹⁴ Der Bericht mit den Ergebnissen der Studie kann auch über die Projekthomepage www.unternehmen2010.at downgeloadet werden.

jeweils 3 Tage erstrecken, gemeinsam in Gruppen die Themen „Kommunikation“, „Konfliktbewältigung“ und „Kooperation“.

Worauf sollte nun bei der Erstellung und Durchführung von Angeboten zur Förderung von Sozialer Kompetenz bei Menschen mit Behinderungen geachtet werden?

- a. Vor Beginn des Angebotes sollte auf alle Fälle eine **Orientierung über den jeweiligen Bedarf der Teilnehmer/innen – sprich eine Einschätzung ihrer aktuellen Kompetenzen** stehen. Einerseits erhält man so eine Basis für eine methodisch sauber durchgeführte Überprüfung der Wirksamkeit der Angebote, andererseits können sich daraus wichtige Hinweise für die konkrete methodische und inhaltliche Gestaltung ergeben.
- b. Weiters sollte primär versucht werden, den interessierten Personen eine **Teilnahme an Angeboten des „normalen“ Bildungsmarktes** zu ermöglichen, z.B. durch Organisation von Begleitungen und Unterstützung beim Lernen. Die Entwicklung von speziellen Angeboten für Menschen mit Behinderungen macht eher dann Sinn, wenn entweder der Peergroup-Gedanke, das Austauschen zwischen Personen mit ähnlichen Problemstellungen im Zentrum steht oder wenn Angebote zu spezifischen Themen am allgemeinen Bildungsmarkt noch fehlen.
- c. Außerdem sollte eine **Vernetzung mit anderen Integrationseinrichtungen**, die Angebote zur Sozialen Kompetenz erstellen, erfolgen, um Ressourcen effektiv nutzen zu können und den gegenseitigen Austausch von Erfahrungen und Wissen zu ermöglichen.
- d. Idealerweise zu Beginn der Angebote sollte gemeinsam mit allen Beteiligten geklärt werden, welche **Ziele** die einzelnen Personen durch die Teilnahme erreichen möchten, was dazu nötig ist und wie man erkennen kann, ob diese Ziele erreicht wurden. Die hier gewonnenen Ergebnisse gehören dokumentiert und dienen auch als Grundlage für die spätere Evaluation.
- e. Bei der Durchführung der Angebote sollte prinzipiell eine Orientierung am **Grundkonzept der Kompetenzorientierten Ausbildung** (siehe oben) vorgenommen werden, wobei aber fallweise Abweichungen sinnvoll sein können.
- f. Am Ende der Durchführung von Angeboten sollte in jedem Fall ein **Evaluationsprozess** stehen, in dem einerseits versucht wird, Auswirkungen der Angebote auf die Soziale Kompetenz der einzelnen Personen zu erfassen, und in dem andererseits auch die Rückmeldungen der Teilnehmer/innen berücksichtigt werden.

10.7 Zusammenfassung

Soziale Kompetenz ist mittlerweile ein „Regenschirmkonstrukt“ geworden, in dem die unterschiedlichsten Themen zusammengefasst sind. Wenn daher mit Menschen mit Behinderungen an ihren Sozialen Kompetenzen gearbeitet wird, sollte die jeweilige Person mit ihren Fertigkeiten, Erfahrungen, Einstellungen und ihrem Wissen im Mittelpunkt stehen. **Grundprinzip sollte das Unterstützen selbstbestimmter Klienten und Klientinnen sein mit dem Ziel, jemanden dauerhaft handlungsfähig zu machen.**

Eine gelungene Einschätzung von (Teilbereichen von) Sozialer Kompetenz kann zu einer Orientierung über Kompetenzen von Personen und Arbeitsplätzen, zum Aufzeigen und Verdeutlichen von (möglichen) Problembereichen und zum Andeuten und Sichtbarmachen von möglichen Lösungsansätzen für Probleme einen wichtigen Beitrag leisten.

„Fehlende“ Soziale Kompetenzen können durch Training, Veränderung des Arbeitsplatzes oder Veränderung des Umfeldes verbessert werden. Entscheidet man sich für ersteres, so sollten – wie auch bei der Einschätzung Sozialer Kompetenz – bestimmte Kriterien beachtet werden, um ein qualitativ hochwertiges Ergebnis sicherzustellen.

Weiterführende Literatur und Links:

Dalferth, Matthias (1995): Geistig behinderte Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt: Integrationschancen und Hemmnisse. In: Geistige Behinderung 1/1995, S. 36-48.

Deutscher Manager-Verband e.V. (Hg.) (2003): Handbuch Soft Skills. Band 1: Soziale Kompetenz, vdf: Zürich.

Deutscher Manager-Verband e.V. (Hg.) (2003): Handbuch Soft Skills. Band 2: Psychologische Kompetenz, vdf: Zürich.

Deutscher Manager-Verband e.V. (Hg.) (2003): Handbuch Soft Skills. Band 3: Methodenkompetenz, vdf: Zürich.

Doll, Edgar A. (1935): The Measurement of social Competence: A manual for the Vineland social maturity scale, Educational Test Bureau: New York.

Doll, Edgar A. (1953): The Measurement of social Competence: A manual for the Vineland social maturity scale, American Guidance Service: Circle Pines.

Faix, Werner/Angelika Laier (1991): Soziale Kompetenz: Das Potential zum unternehmerischen und persönlichen Erfolg, Gabler: Wiesbaden.

Gratzer, Silvia (2001): Wie können soziale Kompetenz und Selbstkompetenz in der Schule und in der Lehrlingsausbildung gefördert werden?, Diplomarbeit: Innsbruck.

Holtz, Karl-Ludwig (1994): Geistige Behinderung und soziale Kompetenz: Analyse und Integration psychologischer Konstrukte, Schindele: Heidelberg.

Ivanova, Mishela (2003): Förderung der sozialen Kompetenz in der beruflichen Fort- und Weiterbildung. Eine empirische Langzeitstudie im Rahmen von fünf Trainingsprogrammen, Diplomarbeit: Innsbruck.

Jäger, Petra (2004): Soziale Kompetenz im Unternehmen, Diplomarbeit: Innsbruck.

Jugert, Gert (2001): Soziale Kompetenz für Jugendliche: Grundlagen, Training und Fortbildung, Juventa: Weinheim.

Jugert, Gert (2001): Fit for Life: Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenzen für Jugendliche, Juventa: Weinheim.

Kanning, Uwe Peter (2005): Soziale Kompetenzen: Entstehung, Diagnose und Förderung, Hogrefe: Göttingen, Wien.

Klüssendorf, Andrea/Nina Löbal/Marlies Thätner (2004): „Kukuk“: Kommunikation – Konfliktbewältigung – Kooperation: Ein Bildungsangebot für Menschen mit Lernschwierigkeiten zum Thema Schlüsselqualifikationen: Ein Beitrag zur beruflichen Handlungskompetenz, Hamburger Arbeitsassistent: Hamburg.

Krug, Walter (2001): Konstruktion eines Inventars zur Einschätzung der sozialen Kompetenz bei erwachsenen Menschen mit einer Lernbehinderung bzw. geistigen Behinderung, Diplomarbeit: Innsbruck.

Langmaack, Barbara (2004): Soziale Kompetenz: Verhalten steuert den Erfolg, Beltz: Weinheim.

Nöbauer Brigitta (1999): Soziale Kompetenz aus einer sozial konstruktivistischen Perspektive, Dissertation: Linz.

Perry, Jonathan/Davis Felce (2004): Assessing work related social skills: Existing approaches and instruments. Paper prepared for the ATLAS Project, Welsh Centre for learning disabilities: Cardiff.

Riemann, R./A. Allgöwer (1993): Eine deutschsprachige Fassung des „Interpersonal Competence Questionnaire“ (ICQ). In: Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie 14/1993, S. 153-163.

Seyfried, Brigitte (Hg.) (1995): „Stolperstein“ Sozialkompetenz. Was macht es so schwierig, sie zu erfassen, zu fördern und zu beurteilen?, Bertelsmann: Bielefeld.

Trower, Peter/Bridget Bryant/Michael Argyle (1978): Social Skills and Mental Health, Methuen: London.

Van Hammond, Ben/Ronald Haccou (Hg.) (2006): Gaining and Proving Yourself in Social Competence: The Atlas Way, Garant: Antwerpen, Apeldoorn.

White, Robert W. (1959): Motivation Reconsidered: The concept of Competence. In: Psychological Review 5/1959, S. 297-333.

Wine Jeri D. /Marti D. Syme (Hg.) (1981): Social competence, Guilford: New York.



11 Mentoring

11.1 Vision

Schlagwörter wie „Selbstbestimmung“ und „selbstbestimmtes Leben“ stehen zunehmend in der öffentlichen Diskussion. Werte zur Selbstentfaltung wie Autonomie, Selbstverwirklichung, individuelles Glück oder Emanzipation und Selbstbestimmung werden in unserer Gesellschaft zu erstrebenswerten Zielen menschlichen Lebens erklärt.

Dieser Wertewandel zeigt sich auch bei Menschen mit Behinderungen sehr deutlich und sie treten selbst für ihre Rechte ein. Doch bedingt durch bestehende Traditionen und Tendenzen, den Wert des Lebens an wirtschaftlicher Nützlichkeit und individueller Produktivität zu messen, sieht sich der Mensch mit Unterstützungsbedarf eher selten als ein Mensch mit Stärken und Schwächen, mit Fähigkeiten, Vorlieben und Grenzen, mit der Notwendigkeit und Schwierigkeit, Person zu sein.

Nach wie vor werden Menschen mit Unterstützungsbedarf der Einfachheit halber lieber in (sogar teureren) Großeinrichtungen gesehen als integriert an volkswirtschaftlich sinnvollen Arbeitsplätzen. Ihre Gesellschaftlichkeit wurde noch zu wenig erkannt, was es diesen Menschen erschwert ein selbstbestimmtes Leben auch in der Arbeitswelt zu führen. Ist eine **„Unterstützte Beschäftigung“** notwendig und braucht es zur Entfaltung ihrer Kräfte Unterstützung, so sollten die Menschen in diesem Prozess nicht Objekt gut gemeinter Zuwendung sein, sondern professionelle und kompetente Assistenz erhalten, um ein ihren Möglichkeiten entsprechendes, selbstbestimmtes Arbeitsleben führen zu können.

Grundgedanke des Mentoring ist die **Chance, über Kommunikation soziale Beziehungen entstehen zu lassen** und durch diese in der „Unterstützten Beschäftigung“ **mehr berufliche und soziale Integration zu ermöglichen.**

11.2 Einleitung

Seit Anfang der 70er-Jahre des letzten Jahrhunderts wird ausgehend von den USA im Rahmen von **„Supported Employment“** (vgl. Kapitel 4, Integration, Inklusion und Beschäftigung).

die berufliche Integration von Personen mit Unterstützungsbedarf verwirklicht (im Weiteren wird der im deutschen Sprachraum gängige Begriff der „Unterstützten Beschäftigung“ verwendet.) In Österreich fokussierten sich diese Bemühungen bis auf wenige Ausnahmen zunächst nur auf zwei Formen – die (klassische) Arbeitsassistenz und das Job-Coaching.

Job-Coaching ist in erster Linie gekennzeichnet durch das Konzept des betrieblichen Arbeitstrainings (**Training on the Job**) und ein **individuelles Assistenzmodell**, in dem eine **schrittweise Reduzierung der Assistenzzeit** angestrebt wird, mit dem Ziel, die Assistenz gänzlich überflüssig zu machen.

Job-Coaching wird nach diesem Ansatz in der Lebenshilfe Tirol im Rahmen des Dienstleistungsbereichs Arbeit seit 1998 angeboten und ist inzwischen regional in allen Bezirken Tirols installiert. Unterstützt werden Menschen mit Lernschwierigkeiten sowie mit körperlichen, psychischen und/oder Sinnesbehinderungen sowie sozial und emotional gehandicapte Jugendliche bzw. Erwachsene bei der Suche und Erhaltung eines Arbeitsplatzes, der ihren individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten entspricht.

Dabei ist es Ziel, getreu den Leitlinien der Unterstützten Beschäftigung, Menschen mit Unterstützungsbedarf durch eine Integration in die Arbeitswelt zu mehr Selbstbestimmung und zu einer Normalisierung ihres Lebens hinzuführen.

Die Erfahrungen zeigten jedoch, dass bei manchen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen mit Behinderungen eine **zeitlich unbegrenzte Assistenz** notwendig bzw. sehr sinnvoll ist, um eine bereits erfolgreiche Integration nicht zu gefährden. Darum wurde als zweite Variante des individuellen Assistenzmodells der Unterstützten Beschäftigung der **„Natural Support Ansatz“** entwickelt.

Dieser Ansatz wird im deutschen Sprachraum meist als **Mentoring** bezeichnet, eine allgemein übliche Methode der Personalentwicklung in modernen Unternehmen, also nicht nur angewandt in der Unterstützten Beschäftigung.

„Natural Support“ geht über die Job-Coaching-Variante hinaus und sieht vor, dass nach dem betrieblichen Arbeitstraining mit Hilfe eines Fachdienstes für Unterstützte Beschäftigung **ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin des Betriebs** ausgewählt wird, **der oder die dann die weitere Assistenz der Arbeitnehmer/innen mit Unterstützungsbedarf übernimmt**. Diese Person wird als Mentor oder Mentorin (griech. Erzieher/in, Ratgeber/in, Bezugsperson) bezeichnet. So kann sich der Fachdienst für Unterstützte Beschäftigung zurückziehen und seine Assistenz einer betreuungsfreien Zeit annähern. **Nachbetreuung** ist jedoch weiterhin notwendig.

Das Job-Coaching, die Arbeitsassistenz der Lebenshilfe Tirol reagierte auf die Sinnhaftigkeit und die Notwendigkeit des „Natural Support“ mit dem Aufbau eines systematischen Mentoring-Systems.

Konzept und Umsetzung wurde durch ein Projektteam aus Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Job-Coaching im Herbst 2004 entwickelt und in allen Bezirken als Pilotphase angelegt. Nach einer abschließenden Evaluierung im Herbst 2006 wird Mentoring systematisch als Methodik der Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und Betrieben angewandt und durch die Mitarbeiter/innen des Job-Coaching begleitet.

11.3 Chancen durch Mentoring

Durch eine Platzierung einer Person mit Unterstützungsbedarf in einem Unternehmen wird die **soziale Integration** gefördert. Eine Optimierung dieser sozialen Integration erfolgt v.a. durch das Abbauen von Kommunikationsbarrieren und den ungewollten Sonderstatus von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Unterstützungsbedarf und durch den **Aufbau von natürlichen Unterstützungsressourcen**, die im betrieblichen Alltag wirksam aktiviert werden können.

Mentoren und Mentorinnen – als eine Variante des „Natural Support“ – dienen neuen Kollegen und Kolleginnen als Fürsprecher/innen und können bei der Lösung von auftretenden – sozialen und arbeitstechnischen – Problemen am Arbeitsplatz wirkungsvoll helfen.

Trotz gut strukturierter und intensiver Begleitung von Seiten des Job-Coaching treten nach der Einarbeitungsphase manchmal Schwierigkeiten im beruflichen Umfeld auf. Diese sind zu einem großen Teil auf gegenseitige soziale Anpassungsschwierigkeiten zurückzuführen. Daraus folgt, dass die Einbindung der neuen Arbeitnehmer/innen mit Behinderungen in die sozialen Strukturen am Arbeitsplatz einen eminent wichtigen Baustein jeder beruflichen Integrationsmaßnahme darstellt.

Die Arbeit von Arbeitsassistenten und Arbeitsassistentinnen ist einerseits auf die einzelnen Arbeitsanforderungen und das Einüben der dazu notwendigen Fähigkeiten und andererseits auf die Unterstützung der sozialen Integration von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Unterstützungsbedarf in Betrieben ausgerichtet.

Hierbei bezieht Mentoring diese Kontexte des betrieblichen Alltages mit ein und versucht, im Betrieb eine **soziale Akzeptanz für die neuen Mitarbeiter/innen** zu erzielen. Eine berufliche Eingliederungsmaßnahme fällt leichter, wenn auf das Wissen von Mentoren und Mentorinnen zurückgegriffen werden kann, welche mit der Arbeitsplatzkultur oder Unternehmenskultur an dem neuen Arbeitsplatz bestens vertraut sind. Grundgedanke dabei ist der Versuch, über den Aufbau von Kommunikation **soziale Beziehungen** entstehen zu lassen, durch die eine soziale Integration erreicht werden kann.

Mitarbeiter/innen des Job-Coaching sind als betriebsfremde Fachkräfte häufig von den informellen Kommunikationsprozessen unter den alt eingesessenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Unternehmens ausgeschlossen. Sie haben aufgrund der

nicht vorhandenen Vorkenntnisse über das Unternehmen und die Mitarbeiter/innen somit kaum die Möglichkeit, an diesen informellen Kommunikationsprozessen sinnvoll teilzunehmen. Zudem besitzt Job-Coaching des Öfteren einen offiziellen Auftrag der Geschäftsleitung, so dass das Job-Coaching teilweise als deren Vertretung wahrgenommen wird und somit leicht eine soziale Distanz zu den übrigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen entstehen kann. Dagegen gehören Mentoren bzw. Mentorinnen schon längere Zeit dem Betrieb an und besitzen dementsprechend differenzierte Kenntnisse sowohl über die einzelnen Arbeitsabläufe als auch von eigenen Kollegen und Kolleginnen, deren Verhalten sie einschätzen können.

Mentoren/Mentorinnen kennen auch die Unternehmenskultur und -philosophie, sowohl die offizielle als auch die inoffizielle. Sie können den Personen mit Unterstützungsbedarf somit im Idealfall das informelle soziale Verhalten vermitteln, welches eine Unternehmenskultur in einem beträchtlichen Maße mitbestimmt und als eine Grundbedingung für den Erwerb der sozialen Akzeptanz in einem Betrieb gilt.

Durch Mentoring wird für alle Mitarbeiter/innen die **Gelegenheit, mit „besonderen“ Kollegen/Kolleginnen in Kontakt zu treten, erleichtert** und der **selbstverständliche Umgang** mit ihnen unterstützt. Im Unternehmen wächst durch Mentoring die Kompetenz, die Chancengleichheit zur Teilhabe am sozialen Leben zu wahren.

11.4 Mentoring als Methode der Unterstützten Beschäftigung

11.4.1 Aufgaben des Job-Coaching der Lebenshilfe Tirol durch die Einführung des Mentoring

Durch die Einführung des Mentoring als Methode des Job-Coaching der Lebenshilfe Tirol änderte sich das Aufgabengebiet. Das Job-Coaching hat nach wie vor die Aufgabe, in einer Platzierungsphase ein Arbeitsverhältnis zu entwickeln und ein Anforderungsprofil zu erstellen. In einer Einarbeitungsphase begleitet das Job-Coaching die Arbeitnehmer/innen mit Unterstützungsbedarf wie bisher mittels der Methode des beruflichen Arbeitstrainings an ihrem neuen Arbeitsplatz beim Erlernen der Arbeitsanforderungen.

Ist geklärt, dass eine Anstellung im Betrieb erfolgen kann, unterstützt das Job-Coaching die Arbeitgeber/innen bei der Suche nach einem Mentor bzw. einer Mentorin aus dem Kreis der neuen Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen des Menschen mit Unterstützungsbedarf. Da Mitarbeiter/innen, die in eine betriebliche Kultur bereits gut eingebunden sind, die beste Begleitung für eine erfolgreiche soziale Integration darstellen, ermöglicht das Coaching der jeweiligen Mentoren bzw. Mentorinnen zugleich einen für alle Teile zufriedenstellenden Integrationsprozess. Neue Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen werden dadurch mit ihren Fähigkeiten und ihrer Persönlichkeit als Mitarbeiter/in in die Firmenkultur eingebunden.

Dieser wertschätzende Rahmen führt zu **höherer arbeitstechnischer und sozialer Sicherheit**, wodurch ein Aufgabengebiet erfolgreich durch den neuen Mitarbeiter bzw. die neue Mitarbeiterin mit Behinderung ausgeübt werden kann.

Aufgabe des Job-Coaching ist es hierbei in erster Linie, den **Mentor bzw. die Mentorin in dessen neues Aufgabengebiet einzuführen**, d.h. Informationen über Mitarbeiter/innen mit Unterstützungsbedarf zu vermitteln, wie etwa:

- Welcher Unterstützungsbedarf liegt vor?
- Welche Tätigkeiten kann die Person ausführen, welche nicht?
- Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten sind vorhanden, wo gibt es Schwierigkeiten?
- Welche Verhaltensauffälligkeiten sind bekannt?
- Welche Interventionsstrategien sind bei welchem Verhalten sinnvoll?

Job-Coaching erarbeitet **gemeinsam mit den Mentoren und Mentorinnen** deren Aufgaben, Rolle und Funktion für den Betrieb:

- Beschreibung der jeweiligen Aufgaben
- Zusammenarbeit mit der/dem zuständigen Job-Coaching-Mitarbeiter/in
- Unterschiede zwischen Rolle als Mentor/in und Kollege/Kollegin
- Beratung zu durch Mentoren/Mentorinnen ausgewählten Fragestellungen

Das Job-Coaching der Lebenshilfe Tirol ist durch die Einführung des Mentoring im Idealfall in erster Linie beratend tätig. Wenn sich der Mentor oder die Mentorin bzw. der Betrieb bei auftretenden Problemen meldet, bietet das Job-Coaching Unterstützung (Beratung, Krisenintervention, Mediation, Moderation etc.) an. Darüber sind alle Beteiligten umfassend zu informieren. Der Kontakt verlagert sich somit von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Unterstützungsbedarf hin zu den Mentoren/Mentorinnen bzw. zu den Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen. Diese werden dann **bedarfsorientiert** weiter begleitet. Ausgewählte Schulungen, moderierte Austauschtreffen und ein jährliches Anerkennungssessen ergänzen die direkte Begleitung durch die für die Mentoren und Mentorinnen jeweils persönlich zuständigen Job-Coaching-Mitarbeiter/innen.

11.4.2 Durchführung des Mentoring

Für fast alle erfolgreichen Prozesse der beruflichen Eingliederung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Unterstützungsbedarf ist neben der Begleitung durch das Job-Coaching das Vorhandensein einer Mentorin oder eines Mentors von großer Bedeutung. Die Vorgehensweise für die Entwicklung eines erfolgreichen Mentoringsystems unterscheidet sich natürlich je nach Unternehmen, Arbeitnehmer/in mit Unterstützungsbedarf, dem Bedarf an Begleitung, Unternehmenskultur und Arbeitsaufgaben und wird durch viele Faktoren beeinflusst. Grundsätzliche Elemente für die Einführung des Mentoring sind jedoch immer vorhanden.

Umsetzungsschritte:

- a. Bei der Akquisition eines neuen Arbeitsplatzes wird der Betrieb durch die jeweiligen Mitarbeiter/innen des Job-Coaching über die Methoden des Job-Coaching und somit auch über die Methode des Mentoring für Arbeitnehmer/innen mit Unterstützungsbedarf informiert. Es werden nach Möglichkeit Arbeitsverhältnisse eingegangen, bei denen die Betriebe bereit sind, diese Form der Unterstützung auch an ihrem Arbeitsplatz umzusetzen.
- b. Während der **Praktikumsphase, der Arbeitserprobung** oder der Einarbeitungsphase kristallisiert sich eine mögliche Person heraus, die das Mentoring übernehmen möchte und wo in der Beziehung zwischen Mentor bzw. Mentorin und dem/der Arbeitnehmer/in mit Unterstützungsbedarf eine gute innerbetriebliche, strukturelle und zwischenmenschliche Basis besteht. Die Begleitung der Person mit Unterstützungsbedarf in dieser Einarbeitungsphase erfolgt noch hauptsächlich durch die zuständigen Job-Coaching Mitarbeiter/innen. (siehe Kapitel 16, Anhang: Infoblatt Mentoring)
- c. Im gleichen Stadium kann es auch sinnvoll sein, wenn durch die Vorgesetzten oder die Personalzuständigen ein **Aufruf** an alle Mitarbeiter/innen ergeht, wer sich für die Begleitung einer Person mit Unterstützungsbedarf zur Verfügung stellen möchte.
- d. Die Mitarbeiter/innen des Job-Coaching **klären mit den möglichen Mentoren bzw. Mentorinnen** die Bereitschaft, Aufgaben (siehe oben), Strukturen und Unterstützungsangebote und überprüfen die Kooperationsbasis zwischen den betroffenen Mentoren bzw. Mentorinnen und Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen mit Unterstützungsbedarf.
- e. Beim **Abschluss des Dienstvertrages** kann auch der/die Mentor/in hinzugezogen werden.
- f. Im Zuge der **Beantragung der Integrationsbeihilfe** beim Bundessozialamt wird die Minderleistung der betrieblichen Arbeitsleistung der Mentoren/Mentorinnen vom Job-Coaching mit eingeschätzt, die durch deren besondere Begleitaufgaben entstehen. Allerdings wird derzeit diese Minderleistung dieser speziellen Mitarbeiter/innen nicht direkt abgegolten. Es ist aber sinnvoll, die Einschätzung der Minderleistung um dieses Spektrum zu erweitern und so dem Unternehmen auch transparent zu machen.
- g. Festlegen und Protokollieren einer **Mentoringvereinbarung** (siehe Anhang 2: Mentoringvereinbarung) gemeinsam mit Arbeitnehmer/in mit Unterstützungsbedarf, Arbeitgeber/in, Mentor/in und Mitarbeiter/in des Job-Coaching. Mit dieser Vereinbarung werden Rolle, Funktion und Aufgaben der Mentoren bzw. Mentorinnen sichtbar und offiziell.
- h. In einer weiteren Planungsphase zur Umsetzung des Mentoring begleitet der zuständige Mitarbeiter des Job-Coaching bzw. die Mitarbeiterin den Mentor/die Mentorin bei der Gestaltung der tagtäglichen Aufgaben durch anfänglich noch **sehr intensive Unterstützung** jedoch nun v.a. **des Men-**

- tors bzw. der Mentorin**, wo zuvor eher der/die Arbeitnehmer/in mit Unterstützungsbedarf begleitet wurde.
- i. In einem **schrittweisen Reduzieren** der Begleitintensität und der Begleithäufigkeit zieht sich Job-Coaching auf eine weniger intensive Unterstützung zurück und fördert nun v.a. den Mentor bzw. die Mentorin bei ihrer Tätigkeit.
 - j. Regelmäßige (wahrscheinlich wöchentliche) Besuche am Arbeitsplatz werden vereinbart und bleiben **über einen längeren Zeitraum** hinaus aufrecht. Die Mitarbeiter/innen des Job-Coaching sind jedoch erreichbar und reagieren kurzfristig auf Beratungsbedarf, Krisen und andere Bedürfnisse.
 - k. Ist die regelmäßige Begleitung durch Job-Coaching nicht mehr notwendig und kann Mentor/in und Betrieb die laufende Unterstützung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin eigenständig bewältigen, wird **Job-Coaching abgeschlossen**. Die Dauer der Begleitung richtet sich jedoch nach dem Begleitbedarf der konkreten Person am konkreten Arbeitsplatz und kann nicht formal festgeschrieben werden. Auch nach dem Abschluss der regelmäßigen Begleitung steht Job-Coaching jederzeit für Beratungen, Fragen, Informationen, Hilfe bei Förderungen, zur Klärung rechtlicher Fragen und Krisenmanagement zur Verfügung. Der formale Abschluss erfolgt im Rahmen eines protokollierten Abschlussgesprächs im Beisein von Arbeitnehmer/in mit Unterstützungsbedarf, Mentor/in, Arbeitgeber/in und Mitarbeiter/in des Job-Coaching (siehe Anhang: Abschlussblatt).
 - l. Für die Mentoren und Mentorinnen wird eine **Begleitung unabhängig vom sonstigen Job-Coaching** gewährleistet (siehe Punkt 11.4.4 Unterstützungsangebote für Mentoren/Mentorinnen). Job-Coaching bleibt auch nach dem Abschluss des Coachingprozesses Ansprechpartner/in für die Mentoren und Mentorinnen. Dazu nimmt der/die zuständige Job-Coaching-Mitarbeiter/in mindestens vierteljährlich systematisch Kontakt zu jedem/r Mentor/in auf.
 - m. Die jeweils zuständigen Job-Coaching-Mitarbeiter/innen übermitteln den Mentoren und Mentorinnen die **Informationen** über Schulungen, Einladungen zum Anerkennungssessen und eventuelle weitere Angebote.

11.4.3 Aufgaben der Mentoren und Mentorinnen

Mentoren und Mentorinnen erkennen Krisen und Konflikte am Arbeitsplatz frühzeitig und können zwischen den Beteiligten vermitteln. Sie dienen den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Unterstützungsbedarf als Fürsprecher/innen und können bei der Lösung von auftretenden (sozialen und arbeitstechnischen) Problemen unterstützen. Dabei ist es im Ermessen der Mentoren und Mentorinnen, wie sie mit den Schwierigkeiten umgehen und an wen sie sich wenden. Mentoren und Mentorinnen sind **Bindeglied zwischen Arbeitnehmern bzw. Arbeitnehmerinnen mit Unterstützungsbedarf, Betrieb und Job-Coaching** und können jeder Zeit auf die externe Unterstützung durch Job-Coaching zurückgreifen.

Die Mentoren und Mentorinnen sind in der Regel schon länger im Betrieb tätig und besitzen differenzierte Kenntnisse über die einzelnen Arbeitsschritte, sie können dadurch kreative Chancen der Arbeitsplatzgestaltung für ihre Mitarbeiter/innen erkennen und nützen. Mentoren/Mentorinnen kennen ihre Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen. Sie befinden sich somit in einer Vermittlungsrolle, als Initiatorinnen/Initiatorinnen wechselseitiger Annäherungsprozesse mit Brückenfunktion zwischen den Arbeitskollegen und Kolleginnen. Ein Ziel der Arbeit der Mentoren und Mentorinnen ist es also, ein offenes, angst- und vorurteilsfreies Aufeinanderzugehen zwischen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu initiieren, das auch eine persönliche Entwicklung der Arbeitnehmer/innen mit Unterstützungsbedarf im Betrieb ermöglicht.

Eine weitere Aufgabe der Mentoren und Mentorinnen ist die Vermittlung der offiziellen oder auch der inoffiziellen Unternehmenskultur und -philosophie, sie können den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen mit Unterstützungsbedarf somit auch das informelle soziale Verhalten vermitteln, welches als Grundbedingung für den Erwerb der sozialen Akzeptanz in einem Unternehmen gilt.

Hinzukommend zu all den sozialen Aufgaben sind Mentoren und Mentorinnen auch bei Abklärung hinsichtlich Krankenständen, Urlauben und anderen organisatorischen Aufgaben behilflich.

Eine weitere Strategie, die insbesondere Mentoren/Mentorinnen auf Grund ihrer besonderen Kenntnisse der Mitarbeiter/innen zur Verfügung stehen, ist der Versuch Gemeinsamkeiten in der Freizeitgestaltung zu entdecken, denn die Kommunikation über ein gemeinsames Hobby ermöglicht eine kontinuierliche Kommunikationsbasis. Zusätzlich zur beruflichen Integration soll am bereits bestehenden Arbeitsplatz über den Aufbau von Kommunikation mit Hilfe der Mentoren und Mentorinnen eine **soziale Integration** erreicht werden. Mentoren/Mentorinnen sind Teile eines Betriebssystems, das eine inklusive Arbeitswelt als Unternehmenskultur lebt und Unterschiede in der Zusammensetzung des Mitarbeiter/innenstabs aktiv als Bereicherung und als Wettbewerbsvorteil definiert. Erfahrungen und der inzwischen häufig zitierte Ansatz eines Diversity-Managements (vgl. Kapitel 4, Integration, Inklusion und Beschäftigung) stehen für diese Entwicklung.

11.4.4 Unterstützungsangebote für Mentoren und Mentorinnen

Die Mentoren und Mentorinnen sind die eigentlichen Begleiter/innen eines betrieblichen Integrationsprozesses und ihnen ist sowohl seitens des Betriebes als auch durch Job-Coaching größte Wertschätzung und Anerkennung entgegenzubringen. Die Begleitung ist flexibel und richtet sich nach dem Bedarf. Das hier Aufgezählte ist **jederzeit erweiterbar** und es ist Aufgabe des Job-Coaching, den Bedarf und die Bedürfnisse seiner Mentoren und Mentorinnen zu kennen und darauf abgestimmte Angebote zu entwickeln.

- a. Das Job-Coaching steht Mentoren und Mentorinnen für die Einarbeitung, für Fragen, zur Beratung und zum Coaching zur Seite. Es finden vereinbarte regelmäßige Gespräche statt. Bei Krisen ist während der üblichen Bürozeiten immer eine Erreichbarkeit des Job-Coaching-Teams oder der Leitung gegeben. In den unterstützenden Gesprächen besteht die Möglichkeit, die alltägliche Arbeit und spezielle Situationen zu reflektieren, neue Lösungsstrategien zu überlegen bzw. weitere Möglichkeiten für Arbeitsplatzgestaltung und Aufgabenänderungen zu entwickeln.
- b. Es besteht die Möglichkeit an **themenspezifischen Weiterbildungsangeboten** teilzunehmen, die vom Job-Coaching organisiert und finanziert werden und wofür die Arbeitszeit durch den Betrieb zur Verfügung gestellt wird.
- c. **Regionale Austauschtreffen**, die durch die Mitarbeiter/innen des Job-Coaching begleitet werden, ermöglichen eine Vernetzung mit anderen Mentoren und Mentorinnen und einen damit verbundenen Erfahrungsaustausch. Ideen und Tipps können vorgestellt und diskutiert werden oder die spezielle Rolle im eigenen Betrieb mit anderen verglichen werden.
- d. Eine jährliche Essenseinladung in einem unserer Partnerbetriebe dient zur **Vermittlung von Anerkennung** und zum Feiern der Erfolge. Hier können neue Mentoren und Mentorinnen in einem informellen Rahmen gut mit schon Erfahrenen in Kontakt kommen. Dieses Essen erfolgt auf Einladung der tirolweiten Leitung des Job-Coaching.
- e. Um Mentoren und Mentorinnen das Mentoring sichtbar zu machen, werden Artikel in Betriebszeitungen unterstützt bzw. wird eigene **Öffentlichkeitsarbeit** geleistet. Das Vorstellen von Mentoren und Mentorinnen macht einerseits deren Tätigkeit sichtbar und trägt zur Verbreiterung bei. Neben dieser Form der Anerkennung der betreffenden Personen wird auch dem jeweiligen Betrieb öffentlich Wertschätzung entgegen gebracht.

11.5 Ressourcen für Mentoring

Die Begleitung durch Job-Coaching wird aus den Mitteln der Beschäftigungsoffensive der Österreichischen Bundesregierung (Behindertenmilliarde) finanziert. Die Minderleistung der Arbeitnehmer/innen mit Unterstützungsbedarf wird dem Betrieb durch das Bundessozialamt in Form einer **Integrationsbeihilfe, Entgeltbeihilfe oder eines Lohnkostenzuschusses** abgegolten. Derzeit gibt es keine Kostenübernahme für Mentor/innen wie in Vorarlberg durch das Amt der Vorarlberger Landesregierung in Form eines dafür vorgesehenen und extra ausbezahlten Mentoringzuschusses.

Da jedoch Mentoren und Mentorinnen für ihre Tätigkeit natürlich Zeit aufwenden, in der sie ihren Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen nicht für die sonst üblichen Tätigkeiten zur Verfügung stehen, macht es Sinn, diesen für die Begleitung notwendigen Zeitaufwand zu berechnen. Durch Mentor/in, Mitarbeiter/innen des Job-Coaching

und Arbeitgeber/in kann der notwendige Begleitaufwand in sogenannten **Mentoringstunden** festgelegt werden.

Einige Betriebe stellen einen Teil der Integrationsbeihilfe auch direkt den Mentoren bzw. Mentorinnen zur Verfügung, da diese die Begleitung als Zusatztätigkeit machen, ohne ihr bisheriges Arbeitspensum einzuschränken. Hier erlebt der Betrieb keine Minderleistung der Mentoren bzw. Mentorinnen, jedoch einen intensiven Mehraufwand für diese Mitarbeiter/innen, den sie somit finanziell honorieren und mit dem Gehalt direkt an diese ausbezahlen. Andere Finanzierungsformen sind jedoch noch zu entwickeln (siehe Punkt 11.6).

Die **Kosten für die sonstigen Unterstützungsangebote für die Mentoren und Mentorinnen werden vom Job-Coaching übernommen** (Anerkennungssessen, Fahrtkosten zu Austauschgruppen, Fortbildungsmaßnahmen,...).

11.6 Zusammenfassung und Perspektive

Die Evaluierung der Pilotphase hat die Sinnhaftigkeit und den Erfolg eines systematischen Mentoring-Systems bestätigt. Das Job-Coaching der Lebenshilfe Tirol wendet dies als integrativen Bestandteil der Methodik „Unterstützte Beschäftigung“ an.

Eine **sinnvolle finanzielle Förderung ist in Verhandlung** und könnte folgendermaßen aussehen:

- a. Die Leistungsminderung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin mit Behinderungen wird realistisch durch eine neutrale Stelle (Land Tirol oder Bundessozialamt) eingeschätzt. Diese Einschätzung erfolgt unabhängig vom Grad der Behinderung und stellt die Minderleistung für den jeweiligen Betrieb und den speziellen Arbeitsplatz der Person mit Unterstützungsbedarf fest. Förderungen (Integrationsbeihilfe, Entgeltbeihilfe, Lohnkostenzuschuss etc.) gleichen exakt diese Minderleistung aus.
- b. Die Leistungsminderung des Mentors bzw. der Mentorin wird z. B. durch Job-Coaching ebenso berechnet.

Wir sind uns sicher, dass die systematische Einführung eines Mentoringsystems sowohl die berufliche als auch die soziale Integration von Personen mit Unterstützungsbedarf erleichtert und diese zunehmen werden. Die Ermöglichung erfolgreicher Integrationsprozesse entwickelt sich zur ureigenen Aufgabe der Mitarbeiter/innenführung und zur Spezialaufgabe von Personen, die hier ein Handlungsfeld wahrnehmen. Dies verändert nachweislich das soziale Klima in den Betrieben und bedeutet eine Möglichkeit, ein interessanteres, vielseitigeres und qualifiziertes Aufgabenfeld für bestimmte Mitarbeiter/innen zu öffnen, was sich direkt auf die Arbeitszufriedenheit und die Mitarbeiter/innenbindung auswirkt. Somit stellt Mentoring für Arbeitnehmer/innen mit Unterstützungsbedarf letztendlich einen **konstruktiven**

Entwicklungsprozess für jedes Unternehmen dar und schafft **Nachhaltigkeit in der beruflichen und sozialen Integration.**

Weiterführende Literatur:

DuBrin, Andrew (2005): Coaching and mentoring skills, Pearson/Prentice Hall: Upper Saddle River.

Foster-Turner, Julia (2006): Coaching and mentoring in health and social care: the essentials of practice for professionals and organisations, Radcliff: Oxford.

Haasen, Nele (2001): Mentoring: Persönliche Karriereförderung als Erfolgskonzept, Heyne: München.

Havenith, Eva/Ilse Martin/Ulrike Petersen (2003): Mentoring-Programme erfolgreich implementieren: Ein Handbuch für die außeruniversitäre Forschung, CEWS: Bonn.

Koch, Christiane (2001): Mentoring: Ein Konzept zur betrieblichen Personalentwicklung in Unternehmen und Organisationen: Nutzen – Organisationen – Konzepte: Ein Leitfaden für Träger und Institutionen, die Mentoring-Programme auflegen wollen, Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft: Erfurt.

Ledergerber, Beatrice: Mentoring für Jugendliche zwischen Schule und Beruf, Schweizerischer Verlag für Berufsberatung: Zürich.

MacLennan, Michael (1995): Coaching and Mentoring, Gower: Aldershot.

Richert, Vera (2006): Mentoring und lebenslanges Lernen: Individuelles Wissensmanagement im Informationszeitalter, VDM: Saarbrücken.

Schartmann, Dieter (1995): Integration durch Mentoren. Das Konzept des „Natural Support“ als Aktivierung innerbetrieblicher Unterstützungsressourcen in der beruflichen Integration von Menschen mit geistiger Behinderung. In: Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft (1995), Heft 4, <http://bidok.uibk.ac.at/library/schartmann-mentoren.html> (Abfrage 24.01.2007).



12 Barrierefreie IKT

12.1 Allgemeines, Grundlagen, Begriffsbestimmungen

Dieses Kapitel gewährt einen Einblick in die Welt von behindertengerechten Technologien, insbesondere dem barrierefreien Internet. Mit Hilfe verschiedenster Ansätze soll es Menschen mit Behinderungen ermöglicht werden, freien Zugang zu Informationen im World Wide Web zu erlangen und diesen somit für sich und ihre Arbeit zu nutzen.

12.1.1 Was ist IKT?

IKT stellt eine Abkürzung für zwei immer enger zusammenwachsende Industriezweige dar: der Informations- und der Kommunikationstechniken. Grob umrissen könnte man sagen, dass man unter Informations- und Kommunikationstechnologien beinahe alle technischen Hilfsmittel versteht, welche im Alltag Verwendung finden. Die vermutlich bahnbrechendste dieser Technologien stellt das Internet dar.

12.1.2 Was ist Barrierefreiheit?

Generell versteht man unter Barrierefreiheit die uneingeschränkte Nutzung von Objekten aller Art durch alle Menschen (Wikipedia 2007a). Durch diese allgemeine Definition leiten sich sehr unterschiedliche Anforderungen für verschiedene Branchen ab. So versteht man unter Barrierefreiheit in der Bauindustrie etwa Auffahrtsrampen für Rollstuhlfahrer/innen oder die Beschriftung von Aufzügen mit Blindenschrift. Für IKT-Dienste bedeutet dies, dass sie so konzipiert sein sollen, dass es jedem Individuum möglich ist, die angebotene Funktionalität in vollem Umfang verwenden zu können.

12.2 Bedeutsamkeit von Barrierefreiheit

Fundierte Studien (vgl. z.B. Integral 2006) zeigen eine stetige Expansion des Internets resultierend aus einer immer größeren Anzahl an Nutzern und Nutzerinnen. Signifikant in dieser erst kürzlich in Österreich durchgeführten Umfrage sind die Werte der Internetzugänge (66%) und der regelmäßigen Nutzung (50%) für das erste Quartal 2006.

Da der Internetboom nicht abzureißen scheint und immer mehr Menschen über dieses Medium kommunizieren bzw. es als Informationsquelle nutzen, ist es gerade hier wichtig darauf zu achten, dass es jedem Individuum ermöglicht wird, uneingeschränkten Zugang zum World Wide Web zu erlangen.

Leider sind aber gerade virtuelle Barrieren heimtückisch, da sie von „Nicht-Behinderten“ schwer wahrgenommen werden. Aus diesem Grund wurden verschiedenste Richtlinien und Gesetze (im Detail im Abschnitt „Richtlinien zur Barrierefreiheit“ nachzulesen) erlassen, um eine uneingeschränkte Nutzung von IKT durch Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten. Diese Richtlinien gewähren einem „Nicht-Behinderten“ Einblick in technische Problemstellen aus Sicht eines Menschen mit Behinderungen.

Doch nicht nur Menschen mit Behinderungen profitieren von barrierefreier Soft- und Hardware. So ist es Unternehmen beispielsweise möglich, mit Hilfe einer barrierefrei gestalteten Homepage ihren potentiellen Kunden- und Kundinnenkreis erheblich zu erweitern. Nicht zu vergessen, dass momentan etwa 38 Millionen Menschen in der Europäischen Union als beeinträchtigt gelten (vgl. Wikipedia 2007b).

12.3 Arten von Barrieren

In der IT sind Barrieren auf den ersten Blick meist sehr schwer auszumachen. Viele Hindernisse im Web werden schlichtweg nicht erkannt, weil Benutzer/innen in der Lage sind, über diese hinwegzusehen. Menschen mit Behinderungen ist dies unter Umständen nicht möglich, da sie z.B. nicht über die motorischen oder kognitiven Fähigkeiten verfügen, um eine Barriere zu umgehen bzw. ein Hindernis als solches zu erkennen. Ebenso schwer zu erkennen sind technisch bedingte Barrieren. Eine möglichst barrierefreie Programmierung setzt daher die Fähigkeit voraus, sich in verschiedenste Situationen versetzen und Probleme aus der Sicht anderer erkennen zu können. Barrieren können aus persönlich oder technisch bedingten Beeinträchtigungen resultieren (vgl. Shadi et al 2006; Anke 2003).

Individuelle Beeinträchtigungen können demnach unterteilt werden in: Motorische Beeinträchtigungen, kognitive Beeinträchtigungen, Sehschwäche bis hin zu Blindheit, eingeschränktes Hörvermögen bis hin zu Taubheit, Sprechstörungen bis hin zu Stummheit sowie altersbedingte Beeinträchtigungen.

Technische Beeinträchtigungen unterteilen sich in die zwei Hauptgruppen: Verwendung veralteter Hard- sowie Software und Benutzung von assistiven Technologien.

Zusätzlicher Gewinn durch Barrierefreie Programmierung:

- Geringerer Wartungsaufwand
- Kompatibilität zu älteren Softwarelösungen
- Multilinguale Versionen leichter umsetzbar
- Einfachere Handhabung für alle

12.3.1 Individuelle Beeinträchtigungen

Durch individuelle Beeinträchtigungen entstehen personenbezogene Barrieren, die im Folgenden etwas näher erläutert werden. Zusätzlich wird in groben Zügen dargestellt, wie diese Barrieren vermieden oder umgangen werden können. Eine detaillierte technische Erläuterung zu diesem Themenbereich ist im Abschnitt „Gestaltung von barrierefreier IKT“ zu finden. Dieser Abschnitt beschäftigt sich genauer mit den Ursachen für die Entstehung von Barrieren.

12.3.2 Motorische Beeinträchtigungen

Körperliche Beeinträchtigungen beinhalten jede Form von Einschränkungen im Bewegungsapparat. Eine der geringsten Formen der motorischen Beeinträchtigungen sind bereits Gelenkschmerzen in den Fingern.

Prinzipiell muss man bei dieser Art der Beeinträchtigung davon ausgehen, dass es dem Benutzer/der Benutzerin nicht oder nur in beschränktem Umfang möglich ist, die ihm/ihr zur Verfügung stehende Hardware (z.B. Maus) zu verwenden. Abhilfe schaffen alternative Softwarelösungen wie etwa Accesskeys (University of Sheffield and University of Dundee), (zusätzliche Navigationsmöglichkeit mit Hilfe der Tastatur) oder zusätzliche Hardware (assistive Technologien).

12.3.3 Kognitive Beeinträchtigungen

Einfacher Sprachgebrauch auf Webseiten ermöglicht es Verständnisschwierigkeiten weitestgehend zu vermeiden und den Inhalt einer Seite leichter zu verstehen. Wichtig in diesem Zusammenhang sind auch Navigationselemente. Je einfacher bzw. verständlicher die Navigation einer Webseite zu handhaben ist, desto leichter finden sich Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen zurecht und gelangen schneller an die gesuchten Informationen.

12.3.4 Sehschwäche bis hin zu Blindheit

Sehschwäche ist in diesem Zusammenhang ein sehr weitläufiger Begriff, der z.B. auch Farbenblindheit mit einschließt. Generell gilt, dass Webseiten lesbar und skalierbar sein sollen. Die Darstellungsgröße muss den Bedürfnissen eines Nutzers/einer Nutzerin angepasst werden können und die Farbkontraste einer Seite sollen so gewählt sein, dass es allen möglich ist, die angebotenen Inhalte richtig wahrzunehmen.

Bei Farbenblindheit (Achromatopsie) unterscheidet man in der Medizin mehrere Formen. Für die Barrierefreiheit bedeutet das, dass bei der Farbwahl und dem Abstimmen von Kontrasten zusätzlich Rücksicht auf diese Personenkreise genommen werden muss (vgl. zu praktischen Hilfsmitteln für diesen Zweck Vischek 2006; Wickline). Für blinde Menschen stellen Bilder sehr oft unüberwindbare Hürden dar. Meist benützen sie textbasierte Browser und darauf zugreifende assistive Technologien wie beispielsweise Screenreader oder eine Braillezeile. Darum ist es wichtig,

Textäquivalente für Bilder anzugeben, welche dann anstelle des Bildes ausgegeben werden können.

12.3.5 Eingeschränktes Hörvermögen bis hin zu Taubheit

Menschen mit eingeschränktem Hörvermögen oder gar Taubheit können auf große Barrieren stoßen. So sollten Filme, die zur Betrachtung oder zum Downloaden auf einer Webseite zur Verfügung gestellt werden, am Besten mit Untertiteln ausgestattet werden. Generell sollte für akustische Information ein visuelles Äquivalent zur Verfügung stehen oder auf sie verzichtet werden.

12.3.6 Sprechstörungen bis hin zu Stummheit

Auf akustische Eingaben (Eingabe von Befehlen über ein Mikrofon) sollte auf einer Webseite verzichtet werden, da Menschen mit Behinderungen auf ein unüberwindbares Hindernis stoßen könnten. Selbiges bewirkt bereits das Fehlen eines Mikrophons, da auch in diesem Fall keine Spracheingabe erfolgen kann.

12.3.7 Altersbedingte Beeinträchtigungen

Altersbedingte Beeinträchtigungen schließen alle zuvor behandelten Einschränkungen mit ein, da sie meist Begleiterscheinungen des natürlichen Alterungsprozesses sind.

Zusätzlich zu allen anderen Maßnahmen, die zur Vermeidung von Barrieren getroffen werden, sollte man auch auf zeitgesteuerte Elemente achten. Diese sollten, wenn möglich vermieden oder zumindest in der Geschwindigkeit einem älteren Publikum angepasst werden.

12.3.8 Technische Beeinträchtigungen

Technische Beeinträchtigungen resultieren aus Hilfsmitteln, mit denen auf Informationen zugegriffen wird. Sie sind also im weitesten Sinn personengruppenabhängig, beispielsweise wird eine langsame Internetverbindung von allen Personen eines Haushaltes benützt.

12.3.9 Verwendung veralteter Technologien

Hierzu zählen sowohl veraltete Hardware als auch Software. Ältere Hardware bedeutet generell weniger Rechenleistung, was sich wiederum in einer langsameren Verarbeitung auswirkt. Essentiell ist der Unterschied zwischen aktueller und älterer Hardware bei High End Multimediaanwendungen mit aufwändiger Grafik (z.B. Computerspiele). Aber auch im Internet finden aufwändig gestaltete Grafiken immer mehr Gefallen und verursachen somit Probleme bei Besitzern und Besitzerinnen älterer Geräte.

Generell sollte man bei Internetgrafiken beachten, dass sie möglichst wenig Speicherbedarf benötigen. Zum einen kann der Seiteninhalt auch bei veralteter Hardware in akkurater Zeit abgearbeitet und angezeigt werden, zum anderen wird es dadurch

Benutzern und Benutzerinnen mit langsamen Internetverbindungen ebenso möglich sein, die Webseite schneller angezeigt zu bekommen.

12.3.10 Zusätzlicher Gewinn durch Barrierefreie Programmierung

Durch die Einhaltung von Barrierefreiheitsrichtlinien wie etwa den WCAG (Web Content Accessibility Guidelines, behandelt im Abschnitt „Richtlinien zur Barrierefreiheit“) erhält man nicht nur zugänglichere Webseiten und dadurch einen größeren Personenkreis von Webseitenbesuchern und Besucherinnen. Durch den konzeptionellen Aufbau einer Webseite mit Anlehnung an W3C WCAG 2.0 (2006) gewinnt die Webseite an Einfachheit in der Handhabung für jede Person. Durch den gezielten Einsatz von abwärtskompatibler Technologie wie etwa XHTML, CSS und XSL(T) wird des Weiteren ein geringerer Wartungsaufwand sowie eine leichtere Umsetzung von multilingualen Versionen einer Seite erzielt.

Für große Webseiten bedeutet dies zusammengefasst eine Ersparnis von Zeit und Geld bei einer Steigerung der Besucher/innenzahl.

12.4 Technische Hilfsmittel zur Überwindung von Barrieren

Technische Hilfsmittel zur Überwindung von Barrieren (Software- sowie Hardwarelösungen) werden als assistive Technologien bezeichnet. Die Reihenfolge der nachfolgenden Hilfsmittel entspricht dem Bekanntheitsgrad der verschiedenen Produkte. Eine detaillierte Übersicht über die meisten behandelten Hilfsmittel ist unter INCOBS (2006) zu finden.

12.4.1 Screenreader (Homepage-, Webreader)

Mittels Screenreader werden Bildschirmhalte (z.B. Fenster, Menü, Text etc.) in linearisierter Form für verschiedene Ausgabemedien bereitgestellt. Die Ausgabe erfolgt etwa in akustischer Form mittels synthetischer Sprache oder mit Hilfe einer Braillezeile.

Homepage- bzw. Webreader sind eine Sonderform der Screenreader und speziell auf das Linearisieren von Webinhalten abgestimmt. Zudem bieten sie zumeist zusätzliche Funktionen wie beispielsweise eine zusätzliche Kennzeichnung von Links, um das Navigieren im Internet zu erleichtern.

12.4.2 Brailledisplay bzw. -zeile

Braille ist eine Blindenschrift, welche mit Hilfe von Punktmustern dargestellt wird. Dabei werden Zeichenkombinationen auf einem Punktraster von 3 Punkten in der Höhe und 2 Punkten in der Breite ausgegeben. Die unterschiedlichen Zeichen ergeben sich durch verschiedene Erhöhungen der 6 möglichen Punkte (3 auf 2 Punkte) pro Zeichenraster. So entspricht ein 6-Punkte-Zeichenraster mit lediglich einer Erhöhung in der linken oberen Ecke etwa dem Buchstaben A oder der Ziffer 1.

Die Brailleschrift zählt zu den taktilen Hilfsmitteln und wird meist von Menschen mit sehr starker Sehschwäche bzw. Blinden verwendet.

Computergenerierte Braillezeichen bestehen meist aus einem Raster von 4 Punkten in der Höhe und 2 Punkten in der Breite, um mehr Informationen darstellen zu können.

12.4.3 Bildschirmlupe (Screenmagnifier)

Ein Screenmagnifier bzw. eine Bildschirmlupe ist ein Softwarehilfsmittel. Dieses ermöglicht die vergrößerte Darstellung eines Bildschirmbereiches und wird ähnlich den beiden oben beschriebenen Techniken von Menschen mit Sehbeeinträchtigungen verwendet.

12.4.4 Bildschirmtastatur

Bildschirmtastaturen werden oft von Menschen mit motorischen Einschränkungen verwendet. Die meisten dieser Softwarelösungen lassen sich in ihrer Größe variieren und können somit relativ gut für den jeweiligen Benutzer/die jeweilige Benutzerin optimiert werden.

12.4.5 Spezielle assistive Hardware

Dazu zählt eine Vielzahl von Geräten, die das Arbeiten mit dem Computer für Menschen mit Behinderungen erleichtern. So ersetzt z.B. eine Mundmaus die per Hand zu bedienende Maus und ist für Menschen mit schweren motorischen Beeinträchtigungen gedacht. Ebenso erleichtern Großfeldtastaturen durch vergrößerte Tasten die Eingabe von Befehlen. Eye-Tracking oder Blickverfolgung wird verwendet, um Computer mittels Augenbewegungen zu steuern. Einhandtastaturen ermöglichen die Eingabe von Befehlen mit nur einer Hand. Ein genau auf die Bedürfnisse des Benutzers bzw. der Benutzerin angefertigtes Tastaturkonzept für blinde Menschen erlaubt ein Optimum an Benutzer/innenfreundlichkeit, geht aber mit erheblichem Kostenaufwand einher.

12.5 Gestaltung von barrierefreier IKT

Wie bereits erwähnt, gibt es eine Vielzahl von Richtlinien und Gesetzen für die Umsetzung von barrierefreier IT. Die Wichtigsten werden in den nächsten Kapiteln in ihren Grundzügen erläutert.

12.5.1 Voraussetzungen

Valider Code ist die Grundvoraussetzung für die Zugänglichkeit eines Webinhalts. Damit der Webinhalt fehlerfrei über einen Browser oder über eine Braillezeile ausgegeben werden kann, ist valides HTML (Hypertext Markup Language) und valides CSS (Cascading Style Sheets) ein Muss. Deshalb sollte während des gesamten Entwicklungsprozesses einer Homepage auf die Validität von HTML und CSS geachtet werden, da Zugänglichkeitsprobleme schon im Vorhinein einfacher erkannt und vermieden werden können.

In den folgenden beiden Spezifikationen legt das W3C (World Wide Web Consortium) die spezifischen Standards für HTML und CSS fest:

- „HTML 4.01 Specification – W3C Recommendation 24. Dezember 1999“
- „CSS 2.1 Specification – W3C Working Draft 11. April 2006“

Bezüglich dieser beiden Standards werden HTML und CSS basierende Webinhalte auf Konformität geprüft. Dabei wird der Webinhalt durch automatische Tools, so genannte Validatoren, auf syntaktische Fehler hin durchsucht. Entspricht der Webinhalt nicht den beiden oben genannten Spezifikationen, werden die Fehler von den Validatoren aufgelistet und Maßnahmen zur Fehlerbehebung vorgeschlagen. Werden keine Fehler von den Validatoren gefunden, so entspricht der Code den beiden Spezifikationen und ist somit valide (in diesem Fall valide nach HTML und CSS).

Es gibt aber auch spezielle Validatoren, die HTML und CSS basierte Webinhalte auf Konformität anderer Richtlinien hin überprüfen. Diese überprüfen eine Homepage beispielsweise nach Kontrollpunkten der Web Content Accessibility Guidelines 1.0 (WCAG). Hier listen die Validatoren die Kontrollpunkte einer Richtlinie auf, die nicht erfüllt sind und schlagen entsprechende Maßnahmen zur Erfüllung derselben vor. Werden alle Kontrollpunkte einer der oder mehrerer Richtlinien erfüllt, so ist der Webinhalt richtlinienkonform und somit valide in einer bestimmten Konformitätsstufe.

12.5.2 Richtlinien zur Barrierefreiheit

Im Folgenden werden die Richtlinien des „World Wide Web Consortium (W3C)“ kurz erläutert. Ziel dieser Richtlinien ist es, das Internet möglichst vielen Menschen zugänglich zu machen. Dazu gehören auch Menschen mit verschiedenen Behinderungen. Auch Menschen mit den unterschiedlichsten Behinderungsarten haben ein großes Interesse daran, an dem reichhaltigen Informationsangebot des Internets teilzuhaben. Auf der anderen Seite stehen die Informationsanbieter/innen im Internet, die von den Vorteilen der barrierefreien Webgestaltung v.a. aufgrund der größeren Besucher/innenzahl auf einer Webseite profitieren (siehe den Abschnitt über die „Bedeutsamkeit von Barrierefreiheit“). Um die Barrierefreiheit im Internet voranzutreiben, gibt es Initiativen wie z.B. die Web Accessibility Initiative (WAI), die Richtlinien entwickelt und diese als Empfehlungen veröffentlicht. Im Rahmen der WAI veröffentlichte das W3C daher bereits 1999 Standards für barrierefreies Webdesign. In den „Web Content Accessibility Guidelines 1.0“ (WCAG 1.0) werden sowohl Anforderungen an die Site-Programmierung als auch an Inhaltsarchitekturen, Layout-Grundlagen und Technologie-Verwendung gestellt.

Die „Web Content Accessibility Guidelines 1.0 (WCAG 1.0)“ wurden am 5. Mai 1999 vom „World Wide Web Consortium (W3C)“ veröffentlicht.

Diese Richtlinien erläutern, wie Web-Inhalte für Menschen mit Behinderungen zugänglich gemacht werden können. Sie richten sich an alle Entwickler/innen von

Web-Inhalten (Autoren und Autorinnen von Web-Seiten und Site-Designer/innen) und an Entwickler/innen von Tools zur Seitenerstellung. Das primäre Ziel dieser Richtlinien ist die Förderung der Zugänglichkeit. Die Befolgung dieser Richtlinien wird das Web für alle Benutzer/innen verbessern, unabhängig davon, welchen Benutzeragenten sie benutzen (z.B. Desktop-Browser, Sprach-Browser, Computer im Auto usw.) oder unter welchen Einschränkungen sie arbeiten mögen (z.B. laute Umgebungen, schlecht oder zu hell beleuchtete Räume, Umgebungen, in denen die Hände nicht benutzt werden können usw.). Die Befolgung dieser Richtlinien wird auch dazu beitragen, Informationen im Web schneller aufzufinden. Diese Richtlinien sollen Entwickler/innen von Inhalten nicht davon abhalten, Bilder, Videos usw. einzusetzen. Sie sollen vielmehr erläutern, wie Multimedia-Inhalte besser zugänglich für ein breites Publikum gemacht werden können (W3C; W3C Zugänglichkeitsrichtlinien 2002).

Die Zugänglichkeitsrichtlinien beinhalten 14 Hauptpunkte mit insgesamt 66 Kontrollpunkten (für detaillierte Informationen zu jedem Punkt siehe W3C Zugänglichkeitsrichtlinien 2002).

12.5.3 Priorität und Konformität

Abhängig von seinem Einfluss auf die Zugänglichkeit wurde jedem der insgesamt 66 Kontrollpunkte der WCAG 1.0 eine von insgesamt drei Prioritätsstufen zugeordnet. Die Zuordnung erfolgt von Priorität 1 bis Priorität 3. Je niedriger die zugeordnete Prioritätsstufe ist, umso größer ist die Wichtigkeit der im Kontrollpunkt empfohlenen Maßnahme bei der Entwicklung von zugänglichen Webinhalten (für eine genaue Beschreibung zu Priorität und Konformität siehe W3C Zugänglichkeitsrichtlinien 2002)

Die „Web Content Accessibility Guidelines 2.0 (WCAG 2.0)“ wurde derzeit zuletzt am 27. April 2006 in Form eines so genannten „Working Draft“ ebenfalls vom „World Wide Web Consortium (W3C)“ veröffentlicht.

Es handelt sich dabei um eine noch nicht finalisierte Form der „Zugänglichkeitsrichtlinien für Web-Inhalte 2.0“, die ähnlich zu der vorhergehenden Version WCAG 1.0 erläutern soll, welche Maßnahmen getroffen werden müssen, um die Zugänglichkeit von Webinhalten für Menschen mit Behinderungen zu sichern und die Funktionalität des Webs für alle Menschen zu verbessern. Im Gegensatz zu der vorhergehenden Version definiert die WCAG 2.0 anstelle von Kontrollpunkten so genannte Erfolgskriterien, die sehr allgemein formuliert sind (für genauere Erläuterung und Details siehe W3C WCAG 2.0 2006).

12.5.4 Gesetze zur Barrierefreiheit

Im vorigen Kapitel wurden die Richtlinien des W3C in aller Kürze erläutert. Dabei handelt es sich aber um Richtlinien, die als Vorschläge gelten und nicht verpflichtend einzuhalten sind. Deshalb werden in diesem Kapitel einige bereits vorhandene,

verpflichtende Gesetze in Bezug auf die Zugänglichkeit von Web-Inhalt vorgestellt. Eine Linksammlung findet man auf der Homepage des W3C unter dem Punkt „Policies relating to Web Accessibility“ (W3C WAI 1994 – 2006).

12.5.4.1 Deutschland: Behindertengleichstellungsgesetz – BGG

Das BGG sieht die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft vor (siehe §11 BGG und FTP (2004 – 2006)).

12.5.4.2 USA: Section 508

Die USA haben schon 1998 ein Gesetz zur Verbesserung des Webzugriffs für Menschen mit Behinderungen erlassen, die SECTION 508 (2006).

12.5.4.3 Österreich: BGStG und E-GovG

In Österreich regelt das am 1. Jänner 2006 in Kraft getretene „Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG)“ das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Gleichstellung im Internet (siehe §1 BGStG).

Das E-Government Gesetz (E-GovG) ist mit 1.3.2004 in Kraft getreten (siehe §1 E-GovG, E-GovG 2006).

12.6 Zusammenfassung

Die Grundlage für Barrierefreie IKT stellt die Betrachtung von Alltäglichem aus der Sicht von Menschen mit Behinderungen dar. Durch die Schaffung eines Bewusstseins für diese Problemstellung wird es erst möglich, Barrieren abzubauen bzw. zu verhindern. Die WAI (Web Accessibility Initiative) versucht mit Hilfe verschiedenster Richtlinien genau dieses Grundlagenwissen zu vermitteln. Dabei wird für konkrete Beispiele der soziale Hintergrund beleuchtet und es werden Vorschläge für technische Verbesserungen vermittelt.

Durch die Einhaltung von WAI-Richtlinien bei der Erstellung von Webseiten profitiert man von größeren Besucher/innenzahlen, einer einfacheren Handhabung und besserer Wartbarkeit der Webseite, um nur ein paar Vorzüge zu nennen.

Die Wichtigkeit dieses Themas zeigt sich in der Vielzahl an Gesetzen, in denen barrierefreie Webseiten als ein „Muss“ für öffentliche Einrichtungen vorgeschrieben werden.

Weiterführende Literatur und Links:

Wikipedia (Hg.) (2007a): Barrierefreiheit.

<http://de.wikipedia.org/wiki/Barrierefreiheit> (Abfrage Jänner 2007).

Wikipedia (Hg.) (2007b): Barrierefreies Internet.

http://de.wikipedia.org/wiki/Barrierefreies_Internet (Abfrage Jänner 2007).

Integral (2006): Kommunikation und IT in Österreich: Austrian Internet Monitor 1. Quartal 2006.

http://www.integral.co.at/dlimages/AIM-C_1.Quartal_2006.pdf (Abfrage Jänner 2007).

SHADI et al. (Hg.) (2006): Accessible Web Development.

<http://www.w3.org/People/shadi/Talks/2006/0906/WAI/slidy> (Abfrage Dezember 2006).

Anke, M. (Hg.) (2003): Barrierefreiheit im WWW – Ein Mehrwert für alle?

http://www.uni-koblenz.de/~krause/Diplomarbeiten/Diplomarbeit_AnkeMeurer.pdf (Abfrage Dezember 2006).

Vischeck (2006): Vischeck simulates colorblind vision.

<http://www.vischeck.com/> (Abfrage Jänner 2007)

Wickline: Colorblind Web Page Filter.

<http://colorfilter.wickline.org/> (Abfrage Jänner 2007)

W3C WCAG 2.0 (2006): Web Content Accessibility Guidelines 2.0.

<http://www.w3.org/TR/WCAG20/> (Abfrage Jänner 2007).

W3C (2002): Zugänglichkeitsrichtlinien für Web-Inhalte 1.0.

<http://www.w3c.de/Trans/WAI/webinhalt.html> (Abfrage Dezember 2006).

W3C WAI (1994-2006): Policies Relating to Web Accessibility.

<http://www.w3.org/WAI/Policy/> (Abfrage Dezember 2006).

FTP (2004-2006): Web ohne Barrieren.

<http://www.wob11.de> (Abfrage Dezember 2006).

BGG: Behindertengleichstellungsgesetz.

<http://www.polio-frankfurt-am-main.de/BGG-Text.pdf> (Abfrage Dezember 2006).

SECTION 508 (2006): Section 508.

<http://www.section508.gov/> (Abfrage Jänner 2007).

BGGStG: Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz

<http://www.gleichstellung.at/rechte/bgstg.php> (Abfrage Jänner 2007).

E-GovG (2006): E-Government Gesetz.

<http://www.cio.gv.at/egovernment/law/> (Abfrage Jänner 2007).

W3C EXAMPLE (2000): Example for Checkpoint.

<http://www.w3.org/WAI/wcag-curric/sam2-0.htm> (Abfrage Jänner 2007)

University of Sheffield and University of Dundee: Skills for Access.

<http://www.skillsforaccess.org.uk/howto.php?id=96> (Abfrage Jänner 2007).

INCOBS (2006): Informationspool Computerhilfsmittel für Blinde und Sehbehinderte.

<http://www.incobs.de/produktinfos/index.php> (Abfrage Jänner 2007).



13 Fallstudie: Drei Frauen – drei Wege hin zu einem Arbeitsplatz

13.1 Drei Frauen – drei Wege hin zu einem Arbeitsplatz.

Wir haben im Rahmen des Pilotprojekts drei Frauen in Richtung berufliche Integration begleitet. Wir erzählen von und mit Frauen, denen eine schwere Behinderung zugeschrieben wird.

Teilen Sie mit uns unsere Lernerfahrungen, die wir mit den Frauen machen durften. Lassen Sie sich durch deren Geschichten führen.

13.1.1 Frau M.

13.1.1.1 Biographie

Frau M., zum Zeitpunkt des Projekts 42 Jahre alt, lebt seit 13 Jahren in einer kleinen Wohngemeinschaft mit weiteren 7 Bewohnern und Bewohnerinnen. Jeweils an den Wochentagen ist Frau M. in einer tagesstrukturierenden Einrichtung für Menschen mit Lernschwierigkeiten beim gleichen Trägerverein. Für die Regelung ihrer Finanzen und des persönlichen Bedarfs steht ihr eine Sachwalterin zur Seite.

Seit ihrer Kindheit musste Frau M. die meiste Zeit in verschiedenen (Groß)Heimen und auch psychiatrischen Anstalten verbringen. Vor ihrem Einzug in die jetzige Wohngemeinschaft lebte sie ca. 20 Jahre in einer psychiatrischen Anstalt.

13.1.1.2 Bilder entstehen aufgrund der „Diagnose“

Frau M.s Lebensablauf wurde u.a. von der Diagnose: „Schwere geistige Behinderung“, teilweise mit „Verhaltensweisen aus dem autistischen Spektrum“, begleitet. Immer wieder wird in verschiedenen Berichten und medizinischen Gutachten auf Frau M.s besondere Bedürfnisse hingewiesen: erhöhter Unterstützungsbedarf in allen Belangen ihres Lebens aufgrund ihrer Lernschwierigkeit/Behinderung. Es werden aber auch immer wieder bestimmte Fertigkeiten, die sie bereits früher zeigen konnte, beschrieben.

Ihre Lernbereitschaft, ihre „Motivation“ zu arbeiten im Sinne von tätig sein, waren schlussendlich der Grund, Frau M. im Rahmen des Projektes einen nächsten Schritt

in Richtung Arbeitsplatz, wenn vorerst auch in einem „geschützteren“ Rahmen innerhalb der tagesstrukturierenden Einrichtung, anzubieten.

13.1.1.3 Derzeitige Lebensgrundlage

Frau M. ist aufgrund ihrer „Einstufung“ gemäß Tiroler Rehabilitationsgesetz dem Personenkreis mit einer „hochgradigen und dauerhaften geistigen Behinderung“ zugeordnet. Dies bedingt, dass bestimmte Versorgungsleistungen für Frau M. im Bereich Wohnen, Arbeit und finanzielle Versorgung nach diesem Gesetz geregelt sind. Das Grundeinkommen setzt sich aus verschiedenen Mitteln (Pflegegeld, erhöhte Familienbeihilfe) zusammen. Ginge Frau M. einem regulären, über das geringfügige Beschäftigungsmaß hinausgehenden Arbeitsverhältnis nach, würde sie aufgrund der derzeitigen gesetzlichen Bestimmungen einen Teil dieser finanziellen Mittel verlieren.

13.1.1.4 Arbeit

Frau M.s „Arbeit“ in der tagesstrukturierenden Einrichtung orientierte sich bisher besonders an ihren Vorlieben bzw. Bedürfnissen der Betätigung:

- Sie kocht gerne zusammen mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen für alle Nutzer/innen dieser Einrichtung.
- Sie betätigt sich auch sehr gerne im kreativen Bereich: Papier, Farben und Holz sind ihre Lieblingsmaterialien. Sie nutzt diese Materialien in allen Variationen. Außerdem hört Frau M. auch sehr gerne Musik.

Bei allen Tätigkeiten sind die Bereitschaft und Freude am „Tun“ an sich für alle Mitarbeiter/innen um sie herum beobachtbar.

Frau M. zieht eine „Arbeit“ bzw. eine „Tätigkeit“, die sie gerne macht und auch bewältigen kann, schnell und konsequent durch.

Wenn sie eine „Arbeit“ bzw. eine „Tätigkeit“ abgeschlossen hat, erwartet sie von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in dieser Einrichtung sofort „Nachschub“ an Arbeit.

13.1.1.5 Motivation

Frau M. zeigt ihre Motivation an Betätigung, an Tun in vielfältiger Weise. Sie bemüht sich, an der Gestaltung ihres gesamten täglichen Bedarfs mitzuwirken. Sie fordert die verschiedenen Arbeiten, wie Kochen usw. vehement ein. Während des Tätigkeitsablaufes bleibt sie beharrlich dabei. Wichtig ist ihr auch, den von ihr eingeschlagenen Weg akzeptiert zu wissen. Sie „tut“ es so, wie sie es aus ihrer Erfahrung heraus offensichtlich gelernt bzw. „es sich angeeignet“ hat. Ihr gesamter Tagesablauf ist geprägt durch „Aktivität“.

13.1.1.6 Zukunftsplanung

Eine Zukunftsplanung im engeren Sinne, die die Vorstellungen von Frau M. mittels eines Netzwerkes an Unterstützern und Unterstützerinnen zur Umsetzung bringt, konnte bisher nicht durchgeführt werden.

Frau M. gibt derzeit verbal keine konkrete Auskunft über ihre Zukunftswünsche bezüglich „Arbeit“. Sie drückt aber ihre Befindlichkeiten (verbal und nonverbal) im Hier und Jetzt oder bezogen auf den wiederkehrenden Jahreskreislauf (Feste, Aktivitäten) in ihrem Leben aus. Daher existieren „Bilder“ der Menschen im Umfeld von Frau M., die sich aus Beobachtungen und Interpretationen entwickelt haben.

In regelmäßigen Gesprächen aller an ihrem Lebensprozess beteiligten Menschen (Mitarbeiter/innen, Sachwalterin, Mutter) stand bzw. steht immer wieder eines aus deren Sicht im Vordergrund: Frau M. „arbeitet“ gerne, da Frau M.s Handeln als Freude am Arbeiten interpretiert wird.

Im Laufe der Zeit entwickelten sich unterschiedliche Vorstellungen bzgl. der Arbeitsangebote, die für Frau M. zur Verfügung gestellt werden sollten. Einige dieser Angebote konnten umgesetzt werden. Einige Angebote scheinen zwar für Frau M. attraktiv zu sein, sind aber bislang – mangels Zeit- bzw. Personalressourcen – noch nicht umsetzbar.

Eine Vision schien aber immer – bis heute – vorhanden zu sein: Alle Menschen im Bezugsrahmen von Frau M. können sich Frau M. als „Werk tätige“ gut vorstellen, trotz ihres Alters! Es war und ist eher eine Frage der Rahmenbedingungen und des Prozesses.

13.1.1.7 Fähigkeiten

Richten wir den Blickwinkel auf Frau M.s Fähigkeitspotentiale, so entdecken wir viele Fähigkeiten, aber auch schon ausgeprägte Fertigkeiten, die es nur zu nutzen gilt. Wir führen hier einige Fähigkeiten im Sinne von Kompetenzen an, die besonders in Bezug auf die „Arbeitsfähigkeit“ insgesamt wichtig zu sein scheinen.

Frau M. verfügt über einen alltagsangepassten Wortschatz, obgleich sie diesen nicht immer aktiv nutzt. Frau M. kann Sätze formulieren, jeweils in für sie wichtigen Situationen. Wenn Frau M. zum Sprechen aufgefordert wird, spricht sie in der Regel Worte und Sätze nach. Frau M. beobachtet ihre Umgebung sehr genau und kümmert sich um Kollegen und Kolleginnen und Mitbewohner/innen. Sie achtet z.B. sehr darauf, dass niemand „vergessen wird“ oder alles seinen gewohnten Platz einnimmt.

Ihre psychischen Funktionen – darunter werden die verschiedenen Wahrnehmungsverarbeitungsprozesse (Riechen, Schmecken, Gleichgewicht halten, Hautempfinden, Tiefenempfinden, Sehen, Hören) verstanden – sind so gut ausgebildet, dass Frau M. ihren Alltag insgesamt recht gut organisieren kann. Die „verringerte“ feinmotorische

Leistung gleicht sie bei zahlreichen Tätigkeiten, wie z.B. beim Aufschneiden von Gemüse, durch Geschwindigkeit aus.

Frau M. verfügt über die Fähigkeit der „konkret-operatorischen Intelligenz“ im Sinne des Herstellens von logischen Zusammenhängen (Ursache-Wirkungs-Ketten) bei einfachen Abfolgen. Wir führen dazu einige allgemeine Beispiele an: Ich muss das Messer nehmen, um damit zu schneiden; ich muss diese Seite des Messers benutzen; ich hole mir einen Stuhl, um auf dem Kasten etwas zu holen; ich kann vorhandene Gegenstände miteinander in Beziehung setzen; Objekte müssen aber greifbar, identifizierbar (direkt wahrnehmbar oder vorstellbar) und unmittelbar vorhanden sein, damit mit diesen auch entsprechende Handlungen durchführbar werden (Murray/Feldmann 1986, S. 133 ff.).

Frau M. kann sich im Alltag selbständig bewegen.

Nach mehrmaligem Wiederholen oder „Vereinfachen“ ist es Frau M. auch möglich, komplexere, z.B. kreuzkoordinierte Bewegungsabläufe im Sinne von Hand-Bein-Koordination durchzuführen.

13.1.1.8 Anforderungsprofil

Das folgende Anforderungsprofil für einen möglichen Arbeitsplatz ist als eine „Ist-Stand-Erhebung“ aus der Sicht von Frau M. zu sehen.

Frau M. hatte letztes Jahr einen Bandscheibenvorfall. Damit verbunden muss darauf geachtet werden, dass sie nicht zu viel gehen muss. Langes Stehen ist ebenfalls zu vermeiden. Ebenfalls können Tätigkeiten, die mit dem Aufheben und Tragen schwerer Gegenstände verbunden sind, nicht verrichtet werden. All dies muss bei der Suche und Gestaltung einer passenden Arbeitstätigkeit und eines günstigen Arbeitsplatzes berücksichtigt werden.

Frau M. liebt klare, sich wiederholende Strukturen, die sie auch selbst immer wieder herzustellen versucht. So funktionieren „Arbeitsabläufe“ durch die Sicherheit der Unterstützung bei der Lösung komplexerer Fragestellungen und Probleme immer gut, wenn ihr eine Begleitperson zur Seite steht.

Frau M. braucht auch klare, bekannte Räume, die ihr Sicherheit geben, wenn sie Neues ausprobieren will.

13.1.1.9 Ablauf

Im Rahmen der Begleitung von Frau M. in Form eines „Arbeitstrainings“ in ihrer bekannten Struktur werden Tätigkeiten angeboten, die den Erkenntnissen aus der Fähigkeitsanalyse entsprechen.

Aufgrund der Erfahrungen von Frau M. mit neuen Räumen wird das Praktikum vorerst in der Tagedstruktur angeboten, um einen stabilen, bekannten und sicheren Raum zu bieten.

Damit hier eine klare Trennung – jetzt ist Arbeitstraining angesagt – von der üblichen Anwesenheit in dieser Tagesstruktur für Frau M. ersichtlich und spürbar wird, wird Frau M. von der Projektmitarbeiterin von der Wohngemeinschaft abgeholt und wieder zurückgebracht.

Kennenlernphase (ca. 3 Monate):

Die regelmäßige Wiederkehr von Abläufen, die klare Abgrenzung des Arbeitsraumes und ein klarer Zeitplan mit Fixpunkten unterstützten zu Beginn den Aufbau der Beziehung zwischen Frau M. und der Projektmitarbeiterin.

Frau M. kennt inzwischen den Ablauf und benennt ihn genau. Gleichzeitig geht es auch darum, durch gemeinsame Beobachtung und eine Art Fähigkeitsanalyse Erkenntnisse und Rückschlüsse für eine passende Tätigkeit bzw. einen passenden Arbeitsplatz zu gewinnen.

Arbeitstraining:

Innerhalb der „tagesstrukturierenden“ Einrichtung wurde ein eigener Arbeitsplatz für Frau M. eingerichtet.

Frau M. nimmt während ihrer „Arbeitszeit“ die anderen Aktivitäten der Tagesstruktur nur zur kurzen Entspannung wahr: die kurze Morgenrunde mit Übernahme der Arbeitsaufträge, eine Pause von maximal 5 Minuten, das Mittagessen (eine halbe Stunde).

Frau M. weiß, dass hier Arbeitsaufträge – gemeinsam mit der Projektmitarbeiterin – bewältigt werden und fordert diese auch ein.

Verschiedene Tätigkeiten, die Frau M. erfahrungsgemäß gerne durchführt, werden angeboten bzw. erledigt. Dazu zählen:

- Folieren, Laminieren und Schneiden von Bildern, die zur Strukturierung von Tagesabläufen dienen. Diese Tätigkeiten werden für die Zeitplanung für Frau M., aber auch in der tagesstrukturierenden Einrichtung für die anderen „Arbeitskollegen bzw. Arbeitskolleginnen“ eingesetzt. Bei all diesen Arbeiten steht für Frau M. der nachvollziehbare „Nutzen“ im Vordergrund.
- Das Nähen verschiedener einfacher Stücke, wie Säckchen zum Befüllen für mototherapeutische Angebote in der Einrichtung; Lätze für die Krabbelstube, in der Frau S. arbeitet; Reparaturen von Kleidungsstücken für einen Second-Hand-Shop.
- Kreative Tätigkeiten: Bemalen von Fläschchen, die in dieser Einrichtung danach als Blumenvasen verwendet werden.

Dabei kann Frau M. ihre zahlreichen Fähigkeiten einsetzen und auch weiterentwickeln:

Frau M. zeigt großes Interesse an allen Tätigkeiten, kann einzelne Schritte jeweils sehr rasch eigenständig übernehmen. Sie weiß um den Ablauf und fordert bei einzelnen Schritten Hilfe an, wenn nötig.

Je häufiger die Arbeitsschritte durchgeführt werden, desto sicherer wird sie und übernimmt immer mehr Schritte selbständig. Es genügt zunehmend, dass die Projektmitarbeiterin „nur dabei ist“ und gegebenenfalls bestimmte Arbeitsschritte bzw. das Ende eines Arbeitsschrittes verbal bestätigt. Frau M. braucht nur mehr bei schwierigeren Schritten Hilfe, z.B. einfädeln des Fadens in die Nadel, Länge der Folie abmessen, vom Papier etwas abziehen und auflegen usw.

Besonders fasziniert ist sie von den „Produkten“ ihrer Arbeit, aber auch von den „Erfolgen“ in Form der Wertschätzung durch die anderen.

Frau M. bekommt während der Projektlaufzeit eine Entschädigung – eine Geldzahlung – für ihre Tätigkeiten. Diese Zahlung erfolgt zum Zeitpunkt des Abschlusses der Leistung. Für Frau M. ist dies eine wichtige Hilfe, um den Zusammenhang zwischen „erbrachter Leistung“ und „Geldzahlung“ klar vor Augen zu haben. Frau M. drückt diesen „Kreislauf“ selber so aus: „arbeiten – fleißig – Geld – Saftl kaufen“.

13.1.1.10 Schlussfolgerungen

Frau M. zeigt durch ihr Verhalten und auch durch ihr Verstehen des Zusammenhangs zwischen „Leistungserbringung“ und „Geld“ eine hohe Motivation für „Arbeit“. Sie wird bisweilen sogar ungeduldig, wenn sie nicht sofort tätig werden kann. Für Frau M. bietet also „Arbeit“ trotz ihres Alters noch einen persönlichkeitsfördernden Aspekt.

Wichtig scheinen klare Zeitstrukturen, Ablaufstrukturen und Raumstrukturen, aber auch die Anwesenheit einer Bezugsperson als stabilisierende Faktoren. Frau M. kann große Lernfortschritte durch die intensive Begleitung erfahren: einfache Tätigkeitsabläufe erfassen, kennen und zum Großteil selbst durchführen, Materialien selbst vorbereiten. Frau M. zeigt besonderes Interesse an einfachen Näharbeiten.

Frau M. braucht allerdings Tätigkeiten, die sie körperlich (aufgrund ihres Bandscheibenvorfalles) nicht zusätzlich belasten: sitzende Tätigkeiten auf einem passenden Sitzkissen sind zu bevorzugen.

13.1.2 Frau S.

13.1.2.1 Biographie

Frau S., zum Zeitpunkt des Projekts 25 Jahre jung, lebt zusammen mit ihren Eltern. Frau S. hatte im Jahr 2001 einen Unfall, fiel über längere Zeit in ein Koma und ist seither mit der Diagnose einer Lernschwierigkeit „konfrontiert“. Vor diesem Unfall absolvierte Frau S. ein Gymnasium, das sie mit der Matura abgeschlossen hatte.

Untertags arbeitet Frau S. derzeit in einer Krabbelstube, in der sie ein Langzeitpraktikum im Rahmen des Projekts absolviert. Die Regelung ihrer Finanzen übernimmt

im Moment noch der Vater als Sachwalter. Die persönlichen Angelegenheiten von Frau S. werden dabei gemeinsam mit ihren Eltern besprochen und geregelt. Frau S. hat die Möglichkeit, bei ihren Belangen viel selbst bestimmen zu können. Sie wird dabei von ihren Eltern auch tatkräftig unterstützt.

13.1.2.2 Bilder aus der „Diagnose“

Frau S. führte bis zum 20. Lebensjahr quasi ein Leben ohne Diagnose. Erst nach ihrem Unfall muss sie sich mit den Auswirkungen der Diagnose „Lernschwierigkeit“ auseinandersetzen.

Besonders schwierig ist für Frau S., dass sie ein sehr schlechtes Kurzzeitgedächtnis besitzt. Sofern sie aber die Gelegenheit von Wiederholungen hat, merkt sie sich jedoch bestimmte Tätigkeitsabläufe, Personen und verschiedene Handlungen gut.

Seit eineinhalb Jahren besteht bei Frau S. der Wunsch, arbeiten zu gehen und Geld zu verdienen. Sie braucht aus der Sicht des Integrationsfachdienstes des Vereines Arbeitsassistenten eine intensivere Begleitung als dies im Rahmen der dortigen Zeitressourcen derzeit möglich ist. Daher wurde ihr die Unterstützung im Rahmen dieses Projektes angeboten.

13.1.2.3 Derzeitige Lebensgrundlagen

Frau S. bezieht derzeit eine Arbeitsunfähigkeitspension, die laut Auskunft der Pensionsversicherungsanstalt nur dann erhalten bleibt, wenn sie keine Entlohnung über der Geringfügigkeitsgrenze erhält.

Die Angst bzw. die Unsicherheit – sowohl bei Frau S. selber, als auch bei ihrer Familie – den Anspruch auf die Pension zu verlieren, sofern sie eine bezahlte Arbeit verrichtet, begleitet permanent alle Beteiligten im Laufe des Praktikums in der Krabbelstube.

13.1.2.4 Arbeit

Frau S. verrichtet innerhalb des familiären Haushalts sehr gerne die unterschiedlichsten Tätigkeiten. Seit geraumer Zeit, einmal pro Woche, arbeitet sie auch im Haushalt einer Bekannten und erledigt dort Tätigkeiten wie Geschirr waschen, Geschirr verräumen und Boden kehren.

Sie betätigt sich aber auch gerne im sozialen Dienstleistungsbereich. Dabei gefällt ihr besonders die Arbeit mit kleinen Kindern. Das entsprechende Interesse zeigte sie bereits vor ihrem Unfall.

13.1.2.5 Motivation

Frau S. drückt ihre Motivation für eine Arbeit ganz konkret verbal aus: Sie will tätig sein. Sie hat daher auch Ideen in Bezug auf mögliche Arbeitsplätze und zu den Arbeiten, die aus ihrer Sicht für sie nicht in Frage kommen.

Sie beginnt von sich aus, die ihr aufgetragenen Arbeiten zu erledigen und muss sogar ermuntert werden, einmal eine Pause zu machen bzw. die Arbeit zu beenden. Frau S. ist auch sehr bemüht, die verschiedenen Tätigkeiten perfekt zu erledigen.

Frau S. sieht auch Arbeitsaufgaben, die man ihr nicht aufträgt, und führt diese aus. Sie erkennt z.B., wenn der Küchentisch nicht sauber ist, wird von sich aus tätig und reinigt den Tisch ohne Aufforderung durch andere.

Eine weitere Motivation für eine Arbeit ist für Frau S., in ein anderes soziales Gefüge außerhalb der Familie eingegliedert zu werden. Durch eine Arbeitsstelle können neue Bekanntschaften geknüpft werden, neue Freizeitpartner/innen kennen gelernt werden und vieles mehr.

Eigenes Geld zu verdienen, ist für Frau S. eine wichtige Motivation, da sie natürlich den Zusammenhang kennt, für ihre Dienstleistungen Geld zu verdienen und damit auch dieses und jenes finanzieren zu können.

13.1.2.6 Zukunftsplanung

Gemeinsam mit Frau S. bereiten wir eine „Zukunftsplanung“ vor, um ihre Wünsche und ihre Ziele für ihre Zukunft aufzuzeigen und Möglichkeiten der Verwirklichung dieser zu finden.

Diese Zukunftsplanung wird vom Verein SLI (Selbstbestimmt Leben) in Innsbruck gestaltet und moderiert. Dazu werden alle Personen, die für Frau S. wichtig sind, eingeladen. Über mehrere Stunden hinweg wird gemeinsam in einem „Netzwerk“ an Ideen und Wünschen zu den von Frau S. gewählten Themen wie Geld, Freunde/Freundinnen und Arbeit geplant bzw. gearbeitet.

In diesem „Unterstützer/innenkreis“ erklären sich alle Anwesenden bereit, gemeinsam mit Frau S. eine „Aktion“ in den nächsten zwei Monaten zu starten, die Frau S. ihren Zielen für die Zukunft ein Stück näher bringen können.

13.1.2.7 Fähigkeiten

Die Eltern von Frau S. berichten, dass Frau S. vor ihrem Unfall, der mit einem Herzstillstand und darauf folgendem Koma und Sauerstoffmangel verbunden war, immer wieder und sehr gerne mit Kindern gearbeitet hat. Sie konnte offensichtlich schon in früheren Jahren in diesem Bereich ihre Kompetenzen erfahren. Auch das „Arbeiten“ an sich war ihr einfach wichtig. Nach dem schweren und langen Koma ist es Frau S. durch langwierige Rehabilitationsarbeit (Logopädie, Physio- und Ergotherapie) gelungen, viele Fähigkeiten neu zu erwerben. Frau S. lernte mit viel Geduld, Ehrgeiz und Unterstützung durch ihre Familie die einfachsten Tätigkeiten und viele Handlungsabläufe neu. Sehr viele „Funktionen“ konnten wieder erlangt werden, die eine oder andere allerdings etwas reduziert. In vielen Bereichen kann Frau S. ihr Leben aber wieder selbst bewältigen.

Frau S. ist in ihrem Wortschatz nicht eingeschränkt. Durch regelmäßige Logopädie verbesserte Frau S. auch ihre Aussprache sehr merklich. Nur wenn Frau S. mit nicht

alltäglichen Situationen konfrontiert ist, führt dies zu einer undeutlicheren Aussprache.

Die psychischen „Funktionen“ (Wahrnehmungsverarbeitungsprozesse wie Riechen, Schmecken, Gleichgewicht halten, Hautempfinden, Tiefenempfinden, Sehen, Hören) sind gut vorhanden – etwas Anstrengung kostet es Frau S., beim Gehen das Gleichgewicht zu halten.

Frau S. kann logische Zusammenhänge (Ursache-Wirkungs-Kette) bei einfachen und komplexen Abfolgen herstellen. Sie kann aber auch einfache abstrakt-logische Zusammenhänge verknüpfen und dadurch Problemstellungen lösen.

Frau S. weiß, welche Schritte getan werden müssen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Sie kann Gegenstände und Abfolgen miteinander in Beziehung setzen.

Grobmotorische Tätigkeiten sind für Frau S. leichter durchzuführen als feinmotorische.

Frau S. kann selbständig gehen, hat jedoch aufgrund ihrer Gleichgewichtsproblematik Unsicherheiten bei Stütz- und Haltereaktionen. Einige feinmotorische Fertigkeiten sind ihr aufgrund der motorischen Beeinträchtigung derzeit nicht möglich. Durch ergotherapeutische Unterstützung arbeitet Frau S. aber daran, z.B. das Binden von Schuhen besser bewerkstelligen zu können.

13.1.2.8 Anforderungsprofil

Wichtige Schlussfolgerungen aus der Zusammenarbeit mit Frau S. für ein Anforderungsprofil sind:

- Die Tätigkeiten sollen einfach sein.
- Die Tätigkeiten müssen einen klar erkennbaren Anfang und ein erkennbares Ende haben.
- Frau S. schätzt die Begleitung durch ihre Arbeitskolleginnen als Mentorinnen, die sie dabei unterstützen, eine Reihenfolge bei komplexeren Tätigkeiten klar darzustellen und zu verstehen.
- Zeit ist dabei ein wesentlicher Faktor für Frau S.: Räumliche Orientierungsprobleme und Gedächtnisprobleme können durch häufige Wiederholungen mit Hilfsmitteln (Bilder, Fotos usw.) gut bewältigt werden.
- Wichtig ist, dass die Arbeitskolleginnen auch klar sagen, wann eine Arbeit zu Ende ist, da Frau S. bemüht ist, die ihr übertragenen Aufgaben so perfekt zu erledigen, dass sie manchmal „Gefahr läuft“, daran „hängen“ zu bleiben.

13.1.2.9 Ablauf

Kennenlernphase:

Frau S. braucht ein wenig Zeit, bis sie Vertrauen in Menschen ihrer Umgebung hat. Durch regelmäßigen Kontakt zu bestimmten Personen in ihrem sozialen Umfeld merkt sie sich auch deren Namen.

Arbeitstraining:

Frau S. absolviert ein Langzeitpraktikum in einer Kindergruppe, einer Krabbelstube. Frau S. ist in der Lage, nach einer kurzen intensiven Begleitungsphase einer Projektassistentin (2 Wochen), alleine zu ihrer Arbeitsstelle zu gelangen.

In dieser Phase werden durch gemeinsame Beobachtungen Erfahrungen gesammelt, bei welchen Tätigkeitsschritten sich Frau S. Hilfsmittel wünscht.

Die von Frau S. gewünschten Hilfsmittel werden zur Verfügung gestellt: Damit der Weg zur Arbeit bewältigt werden kann, wird dieser gefilmt. Die für Frau S. prägnanten „Blickpunkte“ im Verlauf des Fußwegs werden diesem Film als Fotos entnommen und Frau S. kann sich den Weg in Form von Fotokärtchen immer wieder einprägen. Es sind nur wenige Kärtchen und Durchläufe nötig, bis sich Frau S. den Weg zur Arbeitsstelle anhand prägnanter „Blickpunkte“ gemerkt hat.

Damit sich Frau S. die Namen der Kinder in der Krabbelstube merken kann, werden für alle anwesenden Kinder Buttons mit deren Namen angefertigt und Bilder mit den Namen der Kinder in einer Mappe zum Wiederholen (zu Hause) oder an der Garderobe bzw. auf einer Tafel angebracht.

Frau S. möchte selbst den Kindern auch die Lätze, die sie während des Essens tragen, anlegen können. So werden von Frau M. Kinderlätze mit Klettverschluss genäht, damit Frau S. keine Maschen binden muss und diese Tätigkeit doch selber durchführen kann. Dies ist auch für manche Kinder der Krabbelstube ein Vorteil, weil nicht alle Kinder die Maschen selber binden können.

Eine Checkliste soll den täglichen Ablauf der Tätigkeit in Erinnerung rufen – Erledigtes wird abgehakt –, es werden somit auch keine Tätigkeiten vergessen. Frau S. hat anhand der Checkliste auch einen guten Überblick über ihre Leistungen.

Eine Zählmaschine zum Zählen der Essensanmeldungen (rote E) auf einer Liste dient zur Überprüfung der Zählabfolge und Ergebnisse¹⁵ Dann kann Frau S. den Tisch mit der richtigen Anzahl an Geschirr und Besteck decken. Diese Zählmaschine musste nach einiger Zeit nicht mehr eingesetzt werden, da Frau S. andere Strategien des Zählens (z.B. mit Unterstützung eines Lineals) entwickelt hat.

¹⁵ Die Zählmaschine funktioniert wie ein Rechenschieber mit roten Kugeln und wurde von Frau M. hergestellt.

Folgende Tätigkeiten werden mittlerweile von Frau S. in der Kindergruppe durchgeführt:

- Geschirr abspülen
- Geschirr für die Jause und das Mittagessen der Kinder inklusive Vorlegebesteck bereitstellen
- den Kindern Essenslätze umhängen
- Suppe schöpfen
- Geschirr abräumen, abspülen
- Tische putzen, Boden kehren
- den Kindern beim An- und Ausziehen helfen
- mit den Kindern im Freien unter Aufsicht spielen
- mit den Kindern in den Gruppenräumen spielen

Für Frau S. ist die Unterstützung durch die beiden Kolleginnen, die die Rolle der Mentorinnen übernommen haben, wichtig: Sie müssen erkennen, wo Frau S. Hilfe braucht, damit sie ihre Arbeit erledigen kann. Frau S. selbst möchte von den Kolleginnen Rückmeldung zu ihrer Arbeit bekommen.

Zwischen den beiden Kolleginnen muss eine klare Absprache bestehen, wer für Frau S. gerade zuständig ist.

Es werden immer wieder neue Arbeitsaufgaben gesucht und gleichsam überlegt, ob und welche Unterstützung für die selbstständige Durchführung von Frau S. benötigt wird.

In einem regelmäßigen Austausch zwischen Frau S., der Projektassistentin und den Mentorinnen der Kindergruppe werden die vergangenen Ergebnisse reflektiert, neue Tätigkeiten entwickelt, geplant und vorbereitet.

Mittlerweile interessiert sich Frau S. für Aus- und Fortbildungen im Bereich der Früh-erziehung und besucht gemeinsam mit der Projektassistentin Veranstaltungen, deren Inhalt gewinnbringend für ihr Praktikum in der Kindergruppe ist. Die Projektassistentin dokumentiert mittels Tonband und schreibt die Inhalte nieder. Diese Inhalte werden gemeinsam zwischen Frau S. und der Projektmitarbeiterin wiederholt und Zusammenhänge mit der Arbeit diskutiert.

13.1.2.10 Schlussfolgerungen

Die Motivation von Frau S. ist sehr klar: Sie will tätig sein! Sie will selbständig an ihren Arbeitsplatz kommen, um mit Kindern zusammen zu sein.

Die Bedeutung der Hilfsmittel, um unüberbrückbar erscheinende Tätigkeitsschritte durchführen zu können, lässt sich daraus ablesen, wie schnell Frau S. bestimmte Hilfsmittel nicht mehr braucht. Frau S. entwickelt selber auch immer wieder im Zuge des gemeinsamen Überlegens, welche Hilfsmittel ihr für die Verrichtung der Arbeitsabläufe hilfreich wären, Strategien zur Verbesserung der Arbeitsabläufe.

Frau S. sieht selber ihre großen Fortschritte in ihrer Handlungsfähigkeit am Arbeitsplatz Krabbelstube: Beispielsweise sind die Buttons mit den Namen der Kinder nicht mehr notwendig. Die Checkliste hat ausgedient, die Zählmaschine ist nicht zum Einsatz gekommen.

Bei einer Arbeit auf dem freien Markt wird durch die Geschichte von Frau S. die Bedeutung des Mentor/innensystems sehr deutlich. Die Mentoren und Mentorinnen¹⁶ stellen die erste „Anlaufstelle“ für Frau S. im Betrieb dar, können viel an Unsicherheiten und Fragestellungen klären.

Die Arbeitsanforderungen in der Kindergruppe kommen den Fähigkeiten bzw. Wünschen von Frau S. sehr entgegen. Die für die Erbringung der Anforderung notwendigen „Hilfsmittel“ wurden mit relativ wenig Aufwand hergestellt. Da die Kinder selbst mit viel konkreten Mitteln (Fotos, Mappen usw.) lernen und spielen, ist die Anfertigung der Hilfsmittel für Frau S. nicht zusätzliche Arbeit, sondern wird gleichzeitig auch von den Kindern genutzt. Beispielsweise können kleine Kinder auch noch keine Maschen binden und erfahren selbst ein Stück Selbständigkeit mit den Klettverschlüssen an den Lätzen: Ich kann auch selbst meinen Latz schließen.

Fortbildungsmöglichkeiten sollten ohne Beschränkung für Frauen und Männer mit Lernschwierigkeiten zugänglich sein. Durch eine fachliche Ausbildung bzw. Zusatzausbildung bzw. Kursbesuche steigt die Chance, einen Arbeitsplatz am freien Arbeitsmarkt zu bekommen.

Die Geschichte von Frau S. bestätigt aber auch, dass der Schritt auf den freien Arbeitsmarkt nicht unmittelbar mit der betroffenen Person mit all ihren Fähigkeiten und natürlich auch Problemen zusammenhängt, sondern oft mit gesetzlichen Rahmenbedingungen, die zu den Ängsten führen, eine wichtige finanzielle Grundversorgung (z.B. Arbeitsunfähigkeitspension) zu verlieren.

Derzeit gibt es keine gesetzliche Sicherheit, wieder eine finanzielle Grundversorgung zu bekommen, wenn es mit der Arbeit nicht klappt. Alle Regelungen werden nur auf individuellem Wege mit den entsprechend zuständigen Stellen getroffen.

13.1.3 Frau A.

13.1.3.1 Biographie

Frau A. ist zum Zeitpunkt der Aufnahme im Projekt 17 Jahre jung.

Sie lebt seit 6 Jahren in einer betreuten Wohngruppe in Tirol. Sie hat wöchentlichen Kontakt mit ihrer Mutter und ihrem Vater, die derzeit sehr bemüht sind, gemeinsam

¹⁶ Die Mentor/innen sind in diesem Fall die zwei Kindergartenpädagoginnen.

mit Frau A. und den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Wohnbereich eine geeignete Tagesstruktur für sie zu finden.

13.1.3.2 Bilder aus der Diagnose

Bei Frau A. wurde im Jahr 1997 die Diagnose „Autismus“ gestellt. Zusätzlich wurde noch eine „cerebrale Athetose“ diagnostiziert. Die Auswirkungen dieser „Diagnose“, vorwiegend im motorischen Bereich, werden im Kapitel 1.3.7 beschrieben.

Frau A. besitzt trotz ihrer Lernschwierigkeiten ein hohes Potential an Fähigkeiten und es wäre möglich, für Frau A. mit der Methode der „Job-Creation“, verbunden mit intensiver Begleitung, einen geeigneten Arbeitsplatz zu finden.

13.1.3.3 Derzeitige Lebensgrundlage

Frau A. erhält Pflegegeld und die erhöhte Familienbeihilfe. Das Pflegegeld bleibt trotz zusätzlicher Arbeitstätigkeit erhalten. Die Familienbeihilfe kann bei einer Tätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze gekürzt bzw. gestrichen werden. Unter dem Titel „Ausbildung“ bleibt die Familienbeihilfe allerdings erhalten.

13.1.3.4 Arbeit

Frau A. lebt seit dem Jahr 2001 in einer betreuten Wohngruppe in einem Einzelzimmer. Sie besuchte in dieser Einrichtung in der ersten Zeit die daran angeschlossene Internatsschule: Frau A. signalisierte entsprechend der Information durch Mitarbeiter/innen dieser Einrichtung aber kein Interesse mehr am „Lernen“ in dieser Schule und wurde daher aus der Schulpflicht entlassen. Versuche, sie in der hauseigenen Werkstätte zu integrieren, führten zu keinem positiven Erfolg, da die Angebote entsprechend der Schilderungen durch die Begleitpersonen nicht passend für Frau S. seien. Frau S. wird eine Zeit der Orientierung bezüglich ihrer Zukunft – „was will ich machen, wo will ich arbeiten“ – eingeräumt. Frau S. hilft seither in der Wohngruppe der Einrichtung bei kleinen Aufgaben im Haushalt. Sie zeigt aber während dieser Zeit Interesse an Beziehungen und Betätigungen außerhalb des Hauses.

13.1.3.5 Motivation

Die Motivation, einer Arbeit bzw. Tätigkeit nachgehen zu wollen, drückt Frau A. gegenüber den Personen in ihrem Umfeld nicht direkt aus. Wenn Angebote zur Aufnahme bestimmter Tätigkeiten gegeben werden, nimmt Frau A. diese auch an und führt sie durch. Frau A. reagiert auf alle Angebote in ihrer Umwelt mit großem Interesse. Sie bleibt auch so lange mit den begonnenen Tätigkeiten beschäftigt, bis sie durch andere Angebote scheinbar „abgelenkt“ wird oder „aufgefordert wird“, einer anderen Tätigkeit nachzugehen.

Frau A. wiederholt häufig Sätze wie „arbeiten gehen“ oder „zur Arbeit fahren“. Dies interpretieren wir als Zeichen, dass Frau A. „tätig sein will“.

Geld scheint ebenfalls wichtig für die Motivation von Frau A. zu sein: sie geht gerne einkaufen. Es ist aber unklar, ob für Frau A. ein Zusammenhang zwischen geleisteter Arbeit und Geld erkennbar ist.

13.1.3.6 Zukunftsplanung

Innerhalb von sechs Vorbereitungstreffen für eine geplante „Zukunftsplanung“ gibt Frau A. keine Auskunft über ihre Vorstellungen für ihr Leben. Die persönliche und aktive Beteiligung an der Zukunftsplanung – ein wichtiger Grundsatz bei der Zukunftsplanung, wie sie zusammen mit Frau S. umgesetzt wurde – wird daher im Augenblick hintangestellt. Frau A. zeigt aber bei allen Vorbereitungsgesprächen für eine solche Zukunftsplanung v.a., welche Bedürfnisse sie besonders erfüllt haben möchte. Hier geht es für Frau A. etwa um das Thema „Essen“. Sie erzählt auch gerne von sich und genießt es, wenn die Mitarbeiterinnen ihr zuhören. Es werden daher Möglichkeiten der Zukunftsplanung überlegt, in der Frau A. weniger von sich aus Antworten zu bestimmten Fragen geben muss, sondern dies von den Menschen, die für Frau A. wichtig sind, übernommen wird.

Wir sind aber überzeugt, dass eine entsprechende Zukunftsplanung, bei der sich Frau A. selber und aktiv einbringen kann, zu einem späteren Zeitpunkt stattfinden kann, wenn Frau A. von sich aus zu ihren Wünschen und Bedürfnissen Stellung nimmt.

13.1.3.7 Fähigkeiten

Frau A. kommuniziert in einzelnen Worten und kurzen Sätzen mit ihrer Umwelt: „Arbeiten gehen“, „Mittagessen“ usw. Sie drückt damit aus, was ihr wichtig ist.

Sie beobachtet gerne andere Menschen bei unterschiedlichen Tätigkeiten. Sie tritt auch aktiv mit anderen Menschen in Kontakt, wenn sie z.B. essen oder trinken möchte. Frau A. ist kontaktfreudig und bekommt dadurch viel Zuneigung von anderen Menschen. Frau A. führt verschiedene Tätigkeiten selbständig durch, wenn mit ihr vereinbart ist, dass sie nach dieser „Arbeit“ bestimmte andere Angebote erhält.

Es sind alle psychischen Funktionen vorhanden, werden von Frau A. aber in Form „autistischer Verhaltensumformungen“ eingesetzt.

Riechen – Schmecken: diese basalen Wahrnehmungsempfindungen sind teilweise überdurchschnittlich ausgeprägt, Tasten – Empfinden von Schmerz hingegen weniger. Daher greift Frau A. auch verschiedene Gegenstände sehr fest an.

Um ihr sensibles Raumempfinden, das von ihrem Körperempfinden und Gleichgewichtssystem beeinflusst wird, zu stabilisieren, sind kleine, Sicherheit gebende Räume wichtig, in denen wenig Ablenkung passiert.

Ihre akustischen Wahrnehmungen sind sehr ausgeprägt, bis hin zu einer großen Empfindlichkeit. Aufgaben, die eine rein optische Wahrnehmungsleistung erfordern, werden ohne Probleme gelöst.

Frau A. besitzt ein analoges und intuitives Denken. Es können zwei Verhaltensweisen miteinander so koordiniert werden, dass daraus im Sinne eines intentionalen Handelns eine neue Handlung entsteht.

Frau A. kann sich selbständig – wenn auch durch ihre Athetose erschwert – bewegen. Bei Aktivität wechselt die Muskelspannung stark zwischen Hypertonie und Hypotonie. Dieser starke Wechsel des Muskeltonus ist auch bei emotionaler Beteiligung bis Erregung (Freude, Zorn, Stress ...) erkennbar.

13.1.3.8 Anforderungsprofil

Frau A. braucht einen kleinen, überschaubaren Raum, der ihr vermutlich Sicherheit bietet. Wichtig sind für Frau A. klare, sich wiederholende Strukturen. Tätigkeiten müssen einen klaren Anfang bzw. ein klares Ende haben. Die Arbeitsumgebung soll wenig Ablenkung durch unwichtige „Reize“ bieten.

13.1.3.9 Ablauf

Kennlernphase (ca. 2 Monate):

Zu Beginn wird Frau A. eine gemeinsame Freizeitgestaltung angeboten, um die Annäherung in der zwischenmenschlichen Beziehung aufzubauen. Frau A. signalisiert nach ca. 6 Wochen, dass sie die Projektassistentin erkennt und bereit ist, mit ihr „etwas zu tun“.

Arbeitstraining:

Ein großes Problem für Frau A. stellen die so genannten „Übergänge“ dar, beispielsweise von der Wohngruppe in die Arbeitssituation und von der Arbeitssituation wieder zurück in die Wohngruppe. Frau A. braucht dann bis zu 40 Minuten, um aus dem Auto zu steigen und in die Arbeitssituation gehen zu können.

Ist der Übergang geglückt, können einfache Tätigkeiten angeboten werden, zu denen Frau A. Zugang findet, die ihr entsprechen und die sie aus der Sicht der motorischen Organisation nicht überfordern. Es werden feinmotorische Tätigkeiten angeboten wie Folieren, ein persönliches Memory-Spiel basteln, schneiden, kopieren usw.

Frau A. soll auch einfache Tätigkeiten am Computer machen (einfache und für sie interessante Worte schreiben).

Zudem werden neben dem eigentlichen Arbeitstraining in der Anfangsphase noch therapeutische Maßnahmen angeboten (Mototherapie, Schwimmen).

Während des Arbeitstrainings kristallisiert sich immer mehr ein besonderes Interesse an Tieren, am Bauernhof usw. heraus.

An einem Bauernhof für Pferde soll – nach Absprache mit dem Bauern und einer dort anwesenden Kollegin, die selbst mit Menschen mit Lernschwierigkeiten arbeitet – Frau A. einmal wöchentlich drei Stunden lang mitarbeiten: Tiere füttern, Futter

vorbereiten, Gegenstände verräumen, Kehren von Stall und anderen Gebäuden, Stall ausmisten, Tiere striegeln.

13.1.3.10 Schlussfolgerungen

Frau A. braucht derzeit Arbeitsumfelder, in denen wenig Ablenkung durch Geräusche, Reize und Personen stattfindet. Die Tätigkeiten müssen Frau A.s Athetose berücksichtigen, damit die „körperliche Verunsicherung“ nicht ein „Nicht-Ausführen“ bewirkt.

Übergänge zwischen den Bereichen „Wohnen“ und „Arbeit“ sind positiv zu gestalten. Dabei helfen auch Personen, die keine enge Bindung mit Frau A. haben. Für Frau A. scheint es hilfreich zu sein, Arbeit, Wohnen und Familie voneinander klar zu trennen, damit sie „Arbeit“ als Arbeit versteht und nicht den Freizeitspaß als Arbeiten erkennt oder umgekehrt Freizeitspaß erwartet, wenn es um das Arbeiten geht.

Es muss klar geregelt sein, wer Frau A. abholt und zur Arbeit bringt, wer dort für die Arbeit zuständig ist, wer Frau A. bei der Arbeit begleitet, wer Frau A. wieder zurück in die Wohngruppe bringt usw.

Die Personen, die mit Frau A. arbeiten, sollen, wenn möglich, keine engere Beziehung als für ein Arbeitsverhältnis nötig aufbauen.

Im Vordergrund steht für Frau A. aber die Stabilisierung des Gleichgewichts im Körper, erst dann kann sie sich anderen Handlungen, im Sinne von „für andere tätig sein“, widmen und ihre oben beschriebenen Fähigkeiten entsprechend einbringen. Wir sind auch überzeugt, dass es für Frau A. daher „zu früh ist“, einer regelmäßigen Arbeit im Sinne einer „Erwerbstätigkeit“ nachzugehen, auch wenn sie zweifelsohne zur Ausführung bestimmter Tätigkeiten die entsprechenden Potentiale hätte. Es scheint im Moment vielmehr darum zu gehen, Frau A. Angebote zur Verfügung zu stellen, die ihrer Persönlichkeitsentwicklung dienen, die ihr Selbstbewusstsein stärken, die ihr die Möglichkeit eröffnen, in für sie bislang neuen und in dem Sinne ungewohnten Situationen mit diesen Erfahrungen besser umgehen zu lernen.

13.1.4 Zusammenfassung aus den Geschichten

Drei Frauen, drei verschiedene Geschichten im Zusammenhang mit dem Thema Arbeit.

Was ist diesen Geschichten gemeinsam, was ist unterschiedlich? Unterscheiden sie sich von den Geschichten zum Thema Arbeit von den Menschen ohne Lernschwierigkeiten?

Diese Geschichten machen vieles deutlich:

- Wollen wir Menschen (mit Lernschwierigkeiten und einem erhöhten Unterstützungsbedarf) passende Angebote machen, so müssen wir mit allen Sinnen ihre Geschichten wahrnehmen.
- Wir müssen die „Bilder“, die in uns aufgrund ihrer Geschichten entstehen, zunächst einmal von ihren eigenen „Sichtweisen“, die sie verbal oder non-

verbal ausdrücken, trennen. Dabei sind die „Sichtweisen“ der Betroffenen an den Anfang aller weiteren Überlegungen zu stellen.

- Wir dürfen uns nicht leiten lassen von Diagnosen, die letztlich ein sehr eingeschränktes und einschränkendes Bild vom Fähigkeitspotential von Menschen abgeben.
- Jeder Mensch drückt durch sein Verhalten etwas aus und möchte „wahr“genommen werden: Diese „Auskünfte“ sind der Ausgangspunkt für unser Handeln, das aufgrund der Bedürfnisse der Frauen unterschiedlich „ausieht“.
- Bezogen auf das Thema Arbeit gibt es aber Gemeinsamkeiten – die Motivation zum Tätig-Sein, zu Beziehung, zu Arbeitszeit, zu Arbeitsraum, zu Arbeitsform. Dies sind u.a. die Faktoren, auf die es in der beruflichen Integration auch ankommt.
- Fähigkeiten, den Anforderungen eines Arbeitsplatzes zu entsprechen, haben alle 3 Frauen. Fraglich ist jeweils nur, wie die Rahmenbedingungen aussehen, unter denen die Tätigkeiten ausgeführt werden.

In den Geschichten der drei Frauen sind – in Bezug auf arbeitspsychologische Erkenntnisse – Faktoren für die Begriffsklärung von „Arbeit“ enthalten, die für alle Menschen gleich sind.

Die Geschichten der drei Frauen machen aber noch etwas deutlich:

Es ist normal, verschieden zu sein!

13.2 Schlussfolgerung für die berufliche Integration

Erfreulicherweise ist während der letzten Jahre viel Bereitschaft unterschiedlichster Unternehmen zu erkennen, zunächst die Fähigkeiten von Menschen mit Lernschwierigkeiten wahrzunehmen und – in weiterer Folge – die Bedingungen so zu verändern bzw. teilweise auch so anzupassen, dass die Arbeitssuchenden die Anforderungen eines Arbeitsplatzes gut erfüllen können.

Menschen mit einer schweren und mehrfachen Lernschwierigkeit haben – in zugegebenermaßen nicht einfachen wirtschaftlichen Zeiten – nach wie vor erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt. Einerseits sehen Unternehmen zwar die ständig zunehmende Wettbewerbsverschärfung, die komplexen Arbeitsabläufe und die hohen Anforderungen in Bezug auf die Arbeitsleistung. Andererseits stellen sich Unternehmer/innen ihrer sozialen Verantwortung in der Gesellschaft und sehen es als Bereicherung für den Betrieb insgesamt, wenn auch Menschen mit so genannter schwerer Lernschwierigkeit die Ablauf- und/oder Produktionsprozesse in ihrem Betrieb mittragen. Als Unterstützer/innen von Menschen mit Lernschwierigkeiten treffen wir deshalb erfreulicherweise immer wieder auf Betriebsinhaber/innen am freien

Arbeitsmarkt, die unser – letztlich politisches Anliegen – nach gleichberechtigt Partizipation teilen, dass auch Menschen mit einer schweren Lernschwierigkeit nicht ausgeschlossen sein dürfen.

Die Erfahrungen aus den Geschichten der drei Frauen sind v.a. deswegen sehr wichtig, weil bislang noch zu wenige konkrete Berichte vorliegen, wie die Rahmenbedingungen für Arbeit gestaltet sein müssen bzw. unter welchen Bedingungen auch Menschen mit Lernschwierigkeiten und höherem Unterstützungsbedarf am Arbeitsmarkt eine Beschäftigung finden.

Was ist das Kernergebnis aus dem Projekt für die berufliche Integration von Menschen mit Lernschwierigkeiten?

Befolgt man das derzeit gültige Arbeitsschutzgesetz und greift zu ganzheitlichen Arbeitsanalysen (Arbeitsplatzgestaltung, Tätigkeitsanalyse, Arbeitsauftrags- und Anforderungsanalyse, Arbeitsbewertung usw.), ist bereits ein Großteil an Fragen für die berufliche Integration abgedeckt. Wir fassen diese Erkenntnisse im Folgenden zusammen.

Im Mittelpunkt der mit den betroffenen Personen gemeinsam durchzuführenden Arbeit für den Erhalt einer entsprechenden Arbeitsstelle stehen

- der Kommunikationsaufbau,
- die Motivation für das Tätig-Sein,
- die Zukunftsplanung und
- die Netzwerkarbeit.

Diese unterstützenden Maßnahmen werden im Abschnitt 13.3. zusammengefasst.

13.2.1 Arbeit und Menschen

Was ist nun Arbeit?

Wir haben alle eine mehr oder weniger konkrete Vorstellung von Arbeit. Häufig verbinden wir das Wort „Arbeit“ mit Tätigkeiten, mit denen wir unseren Lebensunterhalt verdienen.

Der Aspekt der „Entlohnung“ ist aber nur ein Faktor für Arbeit. Vielmehr ist auch aus der Sicht von Füllsack „die menschliche Arbeit ganz allgemein als Versuch, Probleme zu lösen, zu betrachten. Auch wenn es sich dabei nicht wirklich um eine Definition im strengen Sinn, sondern eher um eine Kategorisierung handelt, schließen wir damit zumindest keine der bisher angesprochenen Tätigkeiten von vornherein aus. Sowohl jene Aktivitäten, die ganz simpel der Erhaltung unserer Art und unserer Gattung, unserer Reproduktion also dienen, wie auch die, die dann in der Gesellschaft entlohnt werden, oder die, die zur Steigerung der gesellschaftlichen Produktivität unternommen werden, sowie die, die der Erziehung, der Ausbildung oder der Pflege

von Mitmenschen oder auch der Klärung gesellschaftstheoretischer Fragen dienen, können unter dieser Vorstellung erfasst werden.“ (Füllsack 2006)

In diesem Zusammenhang siehe auch Kapitel 4, Integration, Inklusion und Beschäftigung, insbes. Absatz 4.3.

Im Zusammenhang mit dem Equal-Projekt Unternehmen 2010 wird Arbeit als berufliche Beschäftigung, als bewusstes, zielgerichtetes Handeln des Menschen zum Zweck der Existenzsicherung, aber auch zur Befriedigung von Einzelbedürfnissen wahrgenommen. Ein Ziel des Pilotprojekts ist es, dass eine der begleiteten Frauen möglicherweise in Form entlohnter Arbeit (mit einem Gehalt) zu ihrem eigenen Unterhalt beitragen kann.

Arbeit gilt aber auch als wesentliches Moment der Daseinserfüllung (vgl. Internet: Stichwort Definition Arbeit: Brockhaus – Zusammenfassung, 2006-12).

Arbeit ist sozusagen eine menschliche Tätigkeit, aber nicht jede menschliche Tätigkeit ist Arbeit. Arbeit ist die Tätigkeit, die man unter gegebenen Umständen verrichten muss, um sich die Mittel zum Leben zu verschaffen.

Arbeit nimmt aber im gesamten Leben eines Menschen einen hohen Stellenwert ein, so stellt bereits „Sigmund Freud neben der Beziehungsfähigkeit, der Liebesfähigkeit, die Genussfähigkeit, die Arbeitsfähigkeit in den Mittelpunkt seelischer Gesundheit“ (Stelzig 2006, 6). Welche psychischen und gesundheitlichen Folgen Arbeitslosigkeit verursachen kann, ist hinlänglich bekannt.

Menschen wollen arbeiten und in einen Arbeitsprozess eingebunden sein, um z.B. außerhalb der Familie ihren Stellenwert als wichtiges Gesellschaftsmitglied erfüllen zu können.

„Arbeit ist eine zielbewusste und sozial durch Institutionen (Bräuche) abgestützte besondere Form der Tätigkeit, mit der Menschen seit ihrer Menschwerdung in ihrer Umwelt zu überleben versuchen“¹⁷

Mit dieser Definition werden wohl die wesentlichsten Aspekte von Arbeit erfasst, die sie so attraktiv und motivierend macht: Arbeit ist somit eine zielbewusste, besondere Form der Tätigkeit; der Mensch ist sozial eingebunden in Institutionen, wie Unternehmen, in unserem Falle auch Integrationsfachdienste usw.; Arbeit verhilft zum Überleben in der Umwelt, und das nicht nur im materiellen Sinne.

¹⁷ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeit_%28Sozialwissenschaften%29 (Abfrage 5.5.2006).

Dieser Wunsch nach „Tätig-Sein“, nach Arbeit betrifft alle Menschen, unteilbar, ohne Differenzierung nach Menschen mit oder ohne Lernschwierigkeiten oder Behinderungen, und so auch die von uns begleiteten Frauen.

13.2.2 Rahmenbedingungen für Arbeit

Betrachten wir allgemein die Bedingungen der Arbeitswelt, so ist aus zahlreichen Untersuchungen und Studien, gesetzlichen Verordnungen erkennbar, dass in den letzten Jahrzehnten vermehrt auf die Rahmenbedingungen für Arbeit geachtet wird.

Kirchler und Hölzl (2002) formulieren im Anschluss an Ulich (2001), dass **humane** Arbeit eine ausführbare, schädigungslose und beeinträchtigungsfreie sowie persönlichkeitsfördernde Arbeit sei.

Diesen Anspruch stellen wir alle an unsere „Arbeit“, ausnahmslos.

Arbeit soll nicht krank machen, Arbeit soll Spaß machen, ganz im Gegensatz zur alten Begrifflichkeit von Mühe und Plage. Lebens- und Leistungsqualität im Arbeitsalltag werden für alle Arbeitnehmer/innen gefordert.

Arbeitsfähigkeit, gelungene und positiv erlebte Kommunikationsabläufe, subjektives Wohlbefinden, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit werden als Reaktion der Arbeitenden auf die Arbeitsumwelt begriffen.

Der Arbeitsalltag ist in der heutigen Zeit von mehreren Faktoren wie z.B. Zeitstrukturierung, Raumerweiterung, vermehrte Teamarbeit usw. gekennzeichnet. Dabei gewinnt die Optimierung der Arbeitsumwelt mehr an Bedeutung. In erster Linie können wir daher diese allgemein gültigen Bedingungen für Arbeitnehmer/innen in der Verfeinerung von Arbeitsprozessen für die inklusive/integrative Arbeitswelt und für unser Projekt nutzen.

Das Arbeitnehmer/innenschutzgesetz (AschG) gilt somit für alle Menschen in einem „Arbeitsverhältnis“ und wird durch spezielle Bestimmungen für Menschen mit Lernschwierigkeiten (Hilfsmittel, Arbeitsplatzadaptierungen) erweitert.

13.2.3 Welche Menschenbilder stecken in unseren Köpfen?

Die gesamte Diskussion um Integration und Inklusion baut auf Menschenbildern auf, die in der Gesellschaft wirksam sind.

Chancengleichheit oder Chancenungleichheit basieren auf Annahmen, dass Menschen ungleich oder gleich sind. Ungleichheit wird aber an Verhaltensweisen von Menschen festgemacht, die entweder innerhalb der Toleranzgrenze liegen, weil sie einer von Menschen aufgestellten Norm entsprechen, oder eben nicht. Aus unserer Sicht ist eine der Ungleichheit produzierenden Normen diejenige der Anteilnahme an der Gesellschaft als möglich Tätiger bzw. Tätige im Sinne einer entlohnten Arbeit.

Der Mensch, der sich in den Produktionsprozess aufgrund seiner Kompetenzen einbringen kann, sozusagen durch seine Leistung unabhängig wird, trägt aufgrund seines Produkts bzw. seiner Dienstleistung zum Wohlstand der Gesellschaft bei. Die Partizipation (Teilnahme) an der Gesellschaft wird daher an der Partizipation am Arbeitsprozess festgemacht.

Auch die Veränderung im Verständnis von Arbeit, Arbeitsaufträgen, Arbeitsfeldern, Arbeitsbedingungen zeigt, dass diese Begriffe einer Wandlung von Menschenbildern im Laufe der Zeit unterliegen. Nach Kirchler (2004) sind diese Menschenbilder auch für die berufliche Integration von besonderer Bedeutung, weil durch sie Bewertungsstandards und Gestaltungsrichtlinien der Arbeit und der Organisation generell – das, was als „zumutbar“ oder „menschengerecht“ gilt – verständlich werden.

Welche Menschenbilder, die sich als Unternehmenskultur letztendlich äußern, können eine berufliche Integration unterstützen, welche wirken nun eher hemmend?

Wir erleben heute neben der historischen Entwicklung dieser Menschenbilder einen Mix aus verschiedenen Ausformungen von Unternehmens- wie Organisationskulturen in der Gesellschaft. (Wir verweisen dazu die interessierten Leser/innen auf den Exkurs am Ende der Arbeit). Gerade die Anforderungen daraus an die Arbeitgeber/innen und an die Arbeitnehmer/innen fördern oder eben behindern berufliche Integration.

Auf die Bedeutung von sogenannten „**Hygienefaktoren**“ und „**Motivatoren**“ nach Herzberg (1959, dargestellt in: Kirchler et al 2004, S. 98ff.) im Zusammenhang mit dem Begriff des „job enrichment“ – Arbeitstätigkeiten werden mit Motivatoren angereichert: Mitarbeiter/innen bekommen z.B. Kontrolle und Autonomie in ihrem Arbeitsbereich übertragen – sei hier nur hingewiesen.

Für unser Projekt bedeutet dies, dass die zukünftigen Arbeitsplätze für Menschen mit einer schweren Behinderung auch davon abhängen, wie in Unternehmen Arbeit organisiert wird, welchen Stellenwert die Motivation von Menschen grundsätzlich, somit auch von Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen für Arbeit, für Verbleib am Arbeitsplatz, für Lernen usw. aus der Sicht der Führungskräfte einnehmen wird.

Welche Merkmale der Arbeit selbst außerhalb der Person (z.B. Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsbedingungen, Status, Reglementierungen und Verwaltungsprozesse der Organisation, Verhalten der Führungskräfte und die Qualität der zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz im Sinne der Hygienefaktoren) und welche Merkmale der Arbeitstätigkeit sowie der Person selbst, die die Arbeit ausführt (Leistung, Anerkennung, Verantwortung, Beförderung, die Arbeit selbst, Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung und anderes mehr im Sinne von Motivatoren) in einem Unternehmen bereits für alle Mitarbeiter/innen zu deren

Zufriedenheit oder Unzufriedenheit vorhanden sind, (Kirchler et al. 2004, 99), dies ist für eine inklusive Arbeit von größter Bedeutung.

Unschwer können wir ableiten, dass Menschenbilder in Organisationen wie das Bild des **dienenden Mensch** oder des **homo oeconomicus** gerade einer beruflichen Integration entgegenwirken. Ersteres, da grundsätzlich Menschen zu abhängigen, nicht denkenden Funktionsträgern und Funktionsträgerinnen degradiert werden, zweiteres durch den Druck der Akkordarbeit oder dieser nicht an Kompetenzen orientierten Sichtweise der Arbeitsorganisation, in der die Produktivität im Vordergrund steht. Die Steigerung der persönlichen Effizienz durch eine strikte und spezialisierte Arbeitsteilung braucht in einem solchen System auch eine starke Kontrolle von außen. Die Folgeerscheinungen waren tatsächlich massive Erkrankungen der Arbeitnehmer/innen durch den starken Druck von außen.

Der Paradigmenwechsel hin zu Menschen als **soziale Wesen**, die ihre Motivation zur Arbeit v.a. aus der Befriedigung höherwertiger Bedürfnisse beziehen (**sozialer Mensch, nach Selbstentfaltung strebender Mensch und komplexer Mensch**), bringt aber auch die Einbindung der Organisation bzw. der Führungskräfte (des Managements) in das System mit sich: Mitarbeiter/innen und Führungskräfte haben grundsätzlich gleiche Bedürfnisse, da ja alles Menschen, haben aber vielleicht unterschiedliche Motivatoren, die die Triebfeder ihrer Arbeit sind. Sie müssen sich ständig in ihren Erwartungen an die jeweils anderen abstimmen, verfolgen aber ein gemeinsames Interesse durch die Pflege der sozial-kommunikativen Kultur am Fortschritt des Unternehmens. Eine neue Arbeitsorganisation ist die Folge, der arbeitende Mensch wird verantwortlicher für den Arbeitsprozess.

13.2.4 Unternehmen und ihre Strukturen – mögliche Bedingungen für die berufliche Integration

Wie sich ein Unternehmen organisiert, ist weitgehend auch von den vorherrschenden Menschenbildern abhängig. Organisationen strukturieren dementsprechend Arbeit als Gesamtheit (Arbeitsplatz, Arbeitsbedingungen usw.). Sie stellen Erwartungen an Mitarbeiter/innen in Bezug auf die Organisation selbst und auf die Kollegen und Kolleginnen. Eine bestimmte Organisations- oder Unternehmenskultur motiviert die Mitarbeiter/innen oder eben auch nicht.

Nur in Organisationen (Unternehmen), in denen alle Mitarbeiter/innen eine persönlichkeitsfördernde Entwicklung in ihrer Arbeitstätigkeit erfahren, sich daher in ihren Bedürfnissen abgesichert fühlen und somit auch mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sind, können Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen ihren „(Arbeits)-Platz“ finden. Organisationskonzepte, die Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Möglichkeiten der Organisation ihres Arbeitsplatzes aufgrund **ihrer** Kompetenzen einräumen, erweitern das Spektrum an Tätigkeiten für Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen.

Dies findet nur in „**lernenden Organisationen**“ statt: bestimmte „technische“ Hilfsmittel bzw. Methoden der Arbeitsgestaltung aus der Zusammenarbeit mit Menschen mit Lernschwierigkeiten werden im Sinne des Gesundheitsschutzes oder zur Vereinfachung von Arbeitsschritten oder überhaupt für das Produkt/das Ergebnis für alle Mitarbeiter/innen eingesetzt.

Erinnern wir uns nur an das Beispiel, dass für Frau S. verschiedene Materialien entstanden sind, die den Kindern in der Krabbelstube selbst zugute kamen. Kinder im Alter von 1 bis ungefähr 3 Jahren verfügen noch nicht über die Feinmotorik für das Schleifen binden. Die Kinder können sich die Lätze mit den Klettverschlüssen alleine umhängen.

Die „berühmte“ Organisationskultur (Unternehmenskultur) entsteht nicht am Reißbrett, sondern in sozialen Interaktionen, in Beziehungen und Kontakten durch Kommunikation. Hier können wir alle voneinander lernen (für eine Vertiefung zu diesem Thema vgl. u.a. Kirchler et al. 2004).

13.2.5 Analyse von Arbeit

Was kann nun in der Auseinandersetzung mit Arbeit und Arbeitsanalysen aus psychologischer Sicht für die berufliche Integration, speziell für Menschen mit schwerer Behinderung, genutzt werden?

Nach Hacker (1998, in: Kirchler/Hölzl 2002) ist die Basis der **Arbeitsanalyse** die grobe Bewertung der Arbeitstätigkeiten mittels der **Analyse von Arbeitsaufträgen**: Welche Prozesse und Abläufe sind für diese Aufgabe notwendig? Welche Schritte dazu werden eingesetzt? Welche Arbeitsplatz- und Umgebungsbedingungen lassen sich erfassen?

Die Eigenschaften des Produkts oder der Dienstleistung (Material, Beschaffenheit usw.), die Einwirkungsmöglichkeiten des arbeitenden Menschen auf Ablauf und Ergebnis, aber auch die Arbeitsteilung unter den Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen werden mit dem Ziel analysiert, welche Freiheiten und Nischen sich bei der Bewältigung von Arbeitsaufträgen auf tun.

Der zweite Teil einer Arbeitsanalyse erfasst die **Arbeitsbedingungen** und die Gegebenheiten im Arbeitsprozess, die die Arbeitstätigkeit und/oder das Arbeitsergebnis beeinflussen.

Dieses Modell der Analyse haben wir im Projekt, soweit wie möglich, eingesetzt. Wir erweitern die einzelnen Aspekte der Analyse jeweils mit Fragen, die sich aus unserem Pilotprojekt entwickelt haben und veranschaulichen es mit Beispielen aus den Geschichten unserer Frauen.

Die Arbeitsbedingungen lassen sich grob in zwei große Blöcke einteilen: Zum einen die von außen auf die Arbeitenden einwirkenden Bedingungen, zum anderen die Voraussetzungen, die von Arbeitssuchenden grundsätzlich erwartet werden. Die Teilschritte fassen wir im Anhang in einer Tabelle zusammen.

Es gehört bereits zur Normalität, dass sich Menschen einer Kompetenzanalyse, Kompetenzbilanz oder eines Profilings unterziehen, um ihre Stärken und Schwächen besser zu kennen und ihre Kompetenzen besser am Arbeitsmarkt anbieten zu können. Umgekehrt suchen zahlreiche Unternehmen ihre Mitarbeiter/innen nach bestimmten Kriterien aus; auch hier gehören Profilings zur Tagesordnung.

Neben den üblichen Profilings waren für uns im Projekt auch die zusätzlichen Kriterien sinnvoll: Potenziale für gewünschte Kompetenzen, die noch nicht beobachtbar sind, Kompetenzen im Sinne von Fähigkeiten, die bereits beobachtbar sind.

Wichtig war uns bei der Erstellung derartiger Profilings aber in erster Linie, dass die Frauen ihre Stärken erfahren und sich daraus Ideen für passende Jobs (im Sinne des Jobsculpings) ableiten lassen.

Der Vorteil eines solchen Profilings liegt für uns auf der Hand: Die Person selbst steht im Mittelpunkt der Überlegungen, insbesondere die Frage, welche Kompetenzen aus ihrer Sicht bereits vorhanden sind. Dies entspricht durchaus der am Arbeitsmarkt üblichen Kompetenzanalyse.

Der Blickwinkel wird von „heilpädagogischen“ Denkmustern der Fremdbeurteilung weggerückt. Die Frauen erleben sich als aktiv kompetente Mitarbeiterinnen.

Aus unserer Sicht aber sind Profiling-Instrumente besonders für die Analyse von Aufgaben geeignet, um diese dann an die Fähigkeiten der Frauen anzupassen.

13.2.6 Gestaltung von Arbeit

13.2.6.1 Arbeitsformen

Werden Unternehmen nach Ulich (2001) als soziotechnische Systeme begriffen, so lassen sich zwei Kernaufgabenbereiche im technischen Teilsystem identifizieren. Diese beinhalten verschiedene Aufgaben, die die Mitarbeiter/innen (das soziale Teilsystem) aufgrund ihrer jeweiligen Kenntnisse und Fähigkeiten ausführen.

Die **Primäraufgaben** umfassen alle Aufgaben, die es zu erfüllen gilt, für die ein Unternehmen entstanden ist, z.B. alle Fertigungsprozesse oder Tätigkeitsabläufe, die ein „Produkt“ oder eine „Dienstleistung“ ausmachen.

In der Krabbelstube wären dies beispielsweise alle Tätigkeiten rund um Pflege, Versorgung und Förderung der Kinder.

Zu den **Sekundäraufgaben** zählen alle Tätigkeiten, die einen systemerhaltenden Sinn aufweisen (Wartung, Schulung, Unterhalt oder Koordination), z.B. Buchhaltung oder Hygienesdienste.

Das mögliche Tätigkeitsfeld für Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen in einem Unternehmen ist daher breiter gefächert als ursprünglich angenommen: Im Büro gibt es immer wieder Akten, die man ablegen kann oder die entsorgt werden müssen. Arbeiten kann Mann/Frau auch in einer Kantine und dafür sorgen, dass immer frisches, sauberes Geschirr vorhanden ist.

Wichtig bei der möglichen Arbeitsgestaltung für Menschen mit einer Lernschwierigkeit ist aber aus unserer Sicht zusätzlich der Aspekt des **Tätigkeitsspielraumes** als Summe des **Handlungs-, Gestaltungs- und Entscheidungsspielraumes** im Rahmen eines Unternehmens.

Gibt es Autonomie bezüglich der Entscheidungskompetenz, Tätigkeitsabläufe so zu verändern, dass das Produkt auf einem anderen Weg entsteht?

Welche Möglichkeiten unterschiedlichen aufgabenbezogenen Handelns im Sinne eines Handlungsspielraums gibt es? Wird die Wahlmöglichkeit, die zeitliche Organisation von Aufgaben flexibel handhabbar?

Damit verknüpft ist der Gestaltungsspielraum: Gibt es die Variabilität von Teiltätigkeiten oder Teilhandlungen?

Die Möglichkeiten, in einem Unternehmen tätig zu werden, erweitern sich und unterliegen letztlich der Phantasie derer, die sich um einen Arbeitsplatz für einen Menschen mit Lernschwierigkeiten bemühen.

13.2.6.2 Strategien und Merkmale der Arbeitsgestaltung

In jedem Unternehmen müssen Arbeitssysteme und Arbeitsabläufe angepasst, verändert werden.

Im Zuge der verschiedenen Maßnahmen – korrektive/verbessernde, präventive/vorbeugende, prospektive/vorausblickende – lassen sich neben der vorwegnehmenden Vermeidung gesundheitlicher Schädigung und psychosozialer Beeinträchtigungen aller Mitarbeiter/innen aufgrund von Arbeitsüberlastung durch die Teilung von Arbeitsabläufen neue Jobs herauslösen. Unternehmen können sozusagen zwei Ziele erreichen: einmal eine Gestaltung der Arbeiten persönlichkeitsfördernd neu strukturieren, so dass alle Mitarbeiter/innen ihre Kompetenzen in unterschiedlicher und erweiterter Weise nutzen können und dadurch dem Unternehmen loyal verbunden bleiben.

Parallel dazu können Arbeitsfelder für Menschen mit Lernschwierigkeiten durch Herauslösen einzelner Teilschritte zur Entlastung aller Tätigen beitragen.

Ulich (2001) beschreibt die Steigerung von Motivation, Qualifikation und Flexibilität von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, wenn in der Aufgabengestaltung verschiedene Merkmale berücksichtigt werden, z.B. Ganzheitlichkeit, Vielseitigkeit, Bedeutung, Autonomie oder auch Zeitelastizität und stressfreie Regulierbarkeit, Sinnhaftigkeit,

Möglichkeit der sozialen Interaktion. Es kann in diesem Rahmen nicht detaillierter auf die einzelnen Aspekte eingegangen werden (vgl. Ulich 2001).

Diese Hypothesen können durch die Erfahrungen mit den Frauen im Pilotprojekt bestätigt werden:

Frau S. kann sich ihre Arbeit im Wesentlichen zeitlich innerhalb eines Rahmens einteilen. Wenn ihr Zeit bleibt, kann sie die Abspüle auf Hochglanz polieren oder mit den Kindern spielen. Sie ist zuständig für den Teil der hauswirtschaftlichen Aufgaben während des Ablaufes in der Krabbelstube. Sie kann verschiedene Wünsche zur Arbeitsgestaltung äußern, die im Rahmen von Besprechungen dann in den Alltag eingebaut werden.

Frau M. ist derzeit auch zuständig für das Herstellen von kommunikationsunterstützendem Material (Bilder, Fotos): Sie kennt den Ablauf und holt sofort die verschiedenen Utensilien, kennt die nötigen Schritte des Arbeitsablaufes und führt diese mit Unterstützung durch.

13.2.6.3 Wege – vom besten Weg zum Angebot von Alternativen

Häufig wird im Bereich der Integrationsfachdienste von „besten Wegen“ in der beruflichen Integration gesprochen. Diese Beispiele sollten aber nicht dazu dienen, diese zu kopieren, da jeder Mensch mit Lernschwierigkeit/Behinderungen individuell seine Kompetenzen einbringen wird. Sie dienen allerdings zur Erfassung, welche Aspekte in der Arbeitsgestaltung oder Tätigkeitsbeschaffung günstig sind und welche nicht.

Klar muss auch sein, so Kirchler, dass es „eine beste, für alle Mitarbeiter/innen optimale Arbeitsstruktur nicht geben wird“ (Kirchler/Hölzl 2002, 120). So zeigten Ulich und andere auf, dass eine differenzierende Arbeitsgestaltung grundsätzlich besser intraindividuelle und interindividuelle Unterschiede berücksichtigt und durch die Individualisierung von Arbeitstätigkeiten Stressfaktoren reduziert werden (Ulich 2001).

Die Prinzipien der **flexiblen** (im Sinne der Zulassung unterschiedlicher Arbeitsweisen innerhalb eines vorgegebenen Ablaufs), **der differenziellen** (im Sinne von Vorgaben alternativer Arbeitsstrukturen) oder der **dynamischen Arbeitsgestaltung** (im Sinne der Berücksichtigung von Lernfortschritten und Motivationsänderungen) scheinen sich auf eine Erweiterung des Arbeitsspektrums für Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen auszuwirken. Tatsächlich sind die Forderungen aufgrund arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse für **alle Mitarbeiter/innen** in Unternehmen bedeutsam.

Finden persönlichkeitsfördernde Veränderungen in der gesamten Arbeitswelt statt, um so mehr finden Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen Platz in der Arbeitswelt, auch Menschen mit erheblichen Lernschwierigkeiten/Behinderungen.

13.2.6.4 Bewertung von Arbeit

Wir gehen nicht speziell auf die gesamte Diskussion der Arbeitszufriedenheit als ein Tätigkeitsbewertungssystem ein. Dazu verweisen wir auf Kirchler/Hölzl (2002).

Gerade die Bewertung von Arbeit zeigt aus unserer Sicht zahlreiche Aspekte von Arbeit auf, die gut verlaufen, die zu verbessern sind und die neu zu schaffen sind: Neben der Einbindung in das soziale Gefüge eines Unternehmens, der Verfügbarkeit von Arbeitsmitteln, geeigneten Abläufen und Material finden wir aber auch Kommunikation, Beziehung zu den Kollegen und Kolleginnen, Führungsstil von Vorgesetzten, passende Arbeitsbedingungen. Interessant wird die Bewertung dann aber, wenn wir noch einmal Rohmerts Beurteilung von Arbeit in Bezug auf **Ausführbarkeit, Erträglichkeit, Zumutbarkeit und Zufriedenheit** (in: Kirchler/Hölzl 2002, 47) heranziehen.

Belastung und Stress, bekannte Erfahrungen, sind spürbare Geiseln im Arbeitsleben und Bedingungen chronischer Erkrankungen, speziell psychischer Erkrankungen. Diese gilt es zu erfassen, Maßnahmen dagegen zu ergreifen, auch im Sinne der Vorbeugung und Vermeidung.

So kann im besonderen Maß auf diese Faktoren im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes und dem daraus abzuleitenden Gesundheitsschutz für Menschen mit Lernschwierigkeiten geachtet werden.

13.2.7 Zusammenfassung

Neben der Bedeutung von Arbeit für die persönliche Gesundheit eines Menschen – im Sinne einer ganzheitlichen Sichtweise – wurden in diesem Abschnitt die nötigen Rahmenbedingungen für Arbeit dargestellt, die es zu analysieren gilt, um passende Arbeitsplätze und Tätigkeiten zu schaffen.

Gute Arbeitsbedingungen herrschen in Unternehmen und Organisationen, die auch ein bestimmtes Menschenbild leben. Diese Menschenbilder werden in den Organisationskonzepten von Unternehmen deutlich und wirken sich auch auf die allgemeine Einstellung zu Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus.

Analyse von Arbeit bedeutet eine Analyse der Arbeitsbedingungen allgemein, aber auch eine Analyse der **arbeitsplatzspezifischen und arbeitstätigkeitsspezifischen Arbeitsbedingungen**. Verschiedene Methoden der Arbeitsanalyse führen zu Überlegungen für die Gestaltung von Arbeit. Dem gegenüber steht auch der Einfluss der vorliegenden persönlichen Bedingungen der Arbeitenden selbst. Fordern wir eine passende Arbeit im Sinne von Tätigkeit und Arbeitsplatz, so müssen wir aber auch Kenntnis über die Kompetenzen der Mitarbeiter/innen haben, um diesen die geeigneten Arbeitsplätze zu vermitteln.

13.3 Integration und Inklusion in der Praxis

13.3.1 Arbeit für Menschen mit Behinderung

Unterscheidet sich Arbeit für Menschen mit und ohne Lernschwierigkeiten/ Behinderungen? Wenn wir der Argumentation aus Abschnitt 13.2 folgen, grundsätzlich nicht. Wenn wir allerdings die Beschäftigungspolitik für Menschen mit erheblichen Lernschwierigkeiten/Behinderungen betrachten, so ist tatsächlich festzustellen, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt dieser Personengruppe aus verschiedenen Gründen verwehrt ist.

Arbeit **als entlohnte Tätigkeit** ist seltener als **Beschäftigung** (mit hohen Nebenkosten, die diese Einrichtungen verursachen) **mit einem kleinen Entgelt** bzw. Taschengeld.

Arbeit und Arbeitsbedingungen unterliegen neben dem Arbeitsschutzgesetz auch noch bestimmten speziellen Gesetzen wie z.B. dem Behinderteneinstellungsgesetz (vgl. Kapitel 5, Gesetzliche Rahmenbedingungen und Förderungen).

13.3.2 Spezielle Berücksichtigung der Frauen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen

Frauen haben, damit sagen wir nichts Neues, grundsätzlich einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt. Dies trifft auf Frauen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen im doppelten Ausmaß zu. Gut gemeinte Versorgungsargumente – die natürlich im Zusammenhang mit möglichen finanziellen Grundversorgungen wie z.B. Pensionsansprüchen durch öffentliche Geldgeber/innen stehen – werden im Unterschied zur Situation bei Männern mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen noch häufiger als Grund genannt, weshalb „Frau“ im herkömmlichen Sinne nicht „arbeitet“ und Geld verdient.

Frauen, die aufgrund ihrer Lernschwierigkeiten/Behinderungen noch einen zusätzlich höheren Unterstützungsbedarf haben – bzw. laut „Diagnosen“ – als Frauen mit einer schweren Behinderung bezeichnet werden – zeigen uns aber auch, welche Absurdität in der Begrifflichkeit **hoher Unterstützungsbedarf** steckt.

Aus unserer Erfahrung mit den Frauen ist oftmals ein hoher Unterstützungsbedarf v.a. in der Organisation der Arbeitsumgebung (aufwendige Suche nach einem geeigneten Tätigkeitsfeld, Gestaltung von Arbeitsräumen, Erstellung von Hilfsmitteln) gegeben. Manchmal braucht es nur die Anwesenheit einer Person im Sinne eines Mentoring-Systems, damit die Frau einer regelmäßigen Beschäftigung nachgehen kann. Der hohe Unterstützungsbedarf orientiert sich nicht immer am „Grad“ der Lernschwierigkeit oder der Behinderung, sondern an der derzeit aktuell zu bewältigenden Tätigkeit bzw. den Rahmenbedingungen an sich (vgl. Kapitel 2, Menschen mit Unterstützungsbedarf).

Im Sinne des „**Empowerment – der individuellen Handlungskompetenz**“ war für das Pilotprojekt grundlegend wichtig, dass sich die Frauen selbst für die Teilnahme am Projekt entscheiden sollten. Frau S. gelang dies sehr gut.

Bei Frauen mit einer schwereren Behinderung, die nicht über die kommunikativen Fähigkeiten verfügen, dies selbst mitzuteilen, galt die Bereitschaft „gerne zu arbeiten“, als Grundlage für die Teilnahme am Projekt, so bei Frau M.

Im **Dialog mit allen Beteiligten** (den betroffenen Frauen, Eltern, Verwandten, Sachwaltern und Sachwallerinnen, anderen Bezugspersonen aus dem Umfeld) wurde versucht, die Entscheidung für die Teilnahme im Projekt herbeizuführen, so bei Frau A.

Bereits bei der Suche nach Frauen (Teilnehmerinnen) für dieses Pilotprojekt schien eher eine „sinnvolle Beschäftigung“ – mit einem kleinen Entgelt, Taschengeld – interessanter für die Frauen und deren Angehörige/Bezugspersonen als die Aufnahme einer entlohnten Beschäftigung, die eine gewisse Unabhängigkeit ermöglichen könnte.

Frauen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen werden aufgrund unserer Erfahrung zunächst schon in der Hinsicht behindert, einen Arbeitsplatz am freien Markt anzustreben, als sie von allgemeinen Bildungs- und auch von Weiterbildungsangeboten ausgeschlossen werden. Auch haben diese Frauen oft viele Jahre (Jahrzehnte) in Einrichtungen verbracht, ohne jemals eine Schule oder (Lern-)Erfahrungen in anderen sozialen Zusammenhängen gemacht zu haben.

Daraus resultiert oftmals auch eine so genannte „sekundäre Diagnose“, eine psychische Beeinträchtigung, aufgrund derer diese Frauen noch weniger Möglichkeiten für eine Arbeitsintegration haben bzw. von sich aus keine Anstrengungen in diese Richtung zeigen (können). Bei der Suche nach Teilnehmerinnen für das Pilotprojekt zeigten beispielsweise drei Frauen mit einer so genannten primären oder sekundären psychischen Beeinträchtigung zuerst großes Interesse und große Begeisterung, haben jedoch letztlich abgesagt. Leider machen zahlreiche Frauen, aber auch Männer zusammen mit den Integrationsfachdiensten folgende Erfahrung: Die Zuschreibung einer sekundären psychischen Behinderung verhindert zusätzlich immer noch empfindlich den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Die „sekundäre Diagnose“, also die psychische Beeinträchtigung durch eine aussondernde, belastende Lebensgeschichte ist vermeidbar, wenn Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen von Anfang an Teil der Gesellschaft sein können! Leider gibt es nach wie vor viel zu wenig Beispiele (Stichwort Kindergarten- und Schulintegration), wie positiv für alle Menschen ein gemeinsames Leben und Lernen sein kann. Mussten Menschen aussondernde Lebensabschnitte mit den unvermeidlichen Folgen bereits erleben, ist es wichtig, verstärkt Unterstützung anzubieten. Es ist

im Grund genommen nicht nachvollziehbar, warum eine Gesellschaft einem Menschen einen Arbeitsplatz verweigert, weil er/sie eine psychische Beeinträchtigung hat, die die Folge der Rahmenbedingungen ist, die eben diese Gesellschaft ihm „zugestanden“ hat!

13.3.3 Allgemeine Handlungsgrundsätze

„Wir lernen täglich“ – diese Erfahrung kann im Rahmen des Pilotprojekts bestätigt werden. So möchten wir Ihnen, liebe Leser/innen, im Folgenden zu einigen zentralen Themen Ideen vorstellen, die wir mit unseren Frauen und über unsere Frauen erarbeitet haben.

Sind wir auch aufgrund der Ergebnisse aus dem Pilotprojekt zum Schluss gekommen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen als Arbeitnehmer/innen die gleichen Bedingungen einer positiv gestalteten Arbeitsumwelt brauchen, so können einige entwicklungspsychologische Handlungsgrundsätze, die von Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen als unterstützend wahrgenommen werden, auch in arbeitspsychologischen Maßnahmen genutzt werden.

13.3.3.1 Empowerment

Empowerment kann als „Selbstbefähigung“, als „Stärkung von Autonomie und Eigenmacht“, aber auch als „individuelle Handlungskompetenz“ definiert werden. In der sozialen Arbeit und Begleitung von Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen steht damit einem verbreiteten Blickwinkel der Schwächen und Mängel eine Ausrichtung an den Potenzialen, Kompetenzen und Ressourcen gegenüber. Menschen sollen in ihren vorhandenen Potenzialen gestärkt und dazu ermutigt werden, ihre Möglichkeiten auszubauen. Die Gewinnung der Entscheidungs- und Wahlfreiheit, die Weiterentwicklung in der autonomen Lebensgestaltung können hier auch im Arbeitsbereich so unterstützt werden, dass die Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen in die Lage versetzt werden, über erlebte, von außen gesetzte und selbst gesetzte Grenzen hinauszugehen. Arbeit als aktives Handeln und als sich Beteiligen an gesellschaftlichen Prozessen kann durchaus den Anspruch von Selbstbefähigung stellen.

Für dieses Projekt drückt sich Empowerment im Sinne der individuellen Handlungskompetenz zuerst als freie Entscheidung der Teilnahme am Projekt selbst aus. In späterer Folge ist es die freie Entscheidung, auf finanzielle Grundversorgungen zu verzichten und in den Arbeitsprozess einzusteigen.

Für Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen, die nicht über die kommunikativen Fähigkeiten verfügen, dies selbst mitzuteilen, gilt die Bereitschaft gerne zu arbeiten, als Grundlage für die berufliche Integration. So ist im **Dialog mit allen Beteiligten**, den betroffenen Menschen, Eltern, Verwandten, Sachwaltern und

Sachwalterinnen, anderen Bezugspersonen aus dem Umfeld, die Entscheidung für eine Arbeit zu treffen.

13.3.3.2 Motivation

Arbeit, im Sinne von Tätig-Sein, fußt eben auf diesem Antrieb, tätig zu sein, etwas zu tun, sich handelnd zu erleben, um daraus für sich „etwas“ Positives zu erhoffen.

Ohne im Detail auf Ergebnisse der Motivationsforschung einzugehen, ist Motivation aber ein zentraler Faktor für Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbereitschaft.

Viele Menschen „müssen“ mehr, als sie „wollen oder können“: Je fremdbestimmter die Menschen leben, desto mehr „**müssen**“ sie.

Es wird ja allein schon durch die Prämisse der Bedeutung von Arbeit für die psychische Gesundheit von Menschen – bestätigt durch die Studien zu Arbeitslosigkeit – vorausgesetzt, dass Mann/Frau zu „arbeiten“ hat.

Im Rahmen dieses Pilotprojekts drängen sich aus den Beobachtungen und Erlebnissen viele Fragen auf, die wir versuchten, gemeinsam mit unseren Frauen zu beantworten.

Welchen Stellenwert hat aber Arbeit im engeren Sinne für Menschen mit Lernschwierigkeiten? In vom Aufbauwerk der Jugend durchgeführten Studie (vgl. Kapitel 2) wird die Bedeutung von Arbeit für das eigene Leben nicht in Frage gestellt. Alle wollen arbeiten, tätig sein ... – aber wollen das wirklich alle?

Und wenn, woran erkennen wir die Motivation für Arbeit?

Menschen sprechen meistens darüber, warum sie gerne arbeiten. Sie erzählen von den Motivatoren: Erfolg, Selbstbestätigung, Unabhängigkeit, sich etwas leisten können und vieles mehr.

Was ist aber, wenn Menschen nicht sprechen können oder nicht in dem Ausmaß, dass wir deutlich verstehen, ob ihnen das Thema Arbeit wichtig ist oder nicht?

So lassen die Frauen verschiedene Formen der Motivation für Arbeit erkennen:

- Sie drücken es verbal aus, wie Frau S., und werden auch tätig aus sich heraus. Sie „führen die Handlungen aus“.
- Sie drücken es verbal nicht aus, zeigen aber in ihren Handlungen, dass sie einfach gerne „tun“. Frau M. handelt und bleibt an der Handlung, bis sie fertig ist.

Bereits bei der Suche nach Teilnehmerinnen für das Pilotprojekt wird die Motivation für Arbeit zu einem bestimmenden Kriterium, ob jemand arbeiten will oder nicht.

Es scheint auch so zu sein, dass von den Bezugspersonen Motivation für Arbeit zugeschrieben oder sogar aufgedrängt wird.

Eine weitere Gefahr besteht neben der Fremdbestimmung der Motivation zur Arbeit auch in der Zuschreibung der Arbeitsfähigkeit von außen. „Sie könnte schon arbeiten, wenn es sie interessiert. Sie ist motiviert für Arbeit, aber nur für die, die sie interessiert.“

Gerade bei Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen, die nicht sprechen oder sich sprachlich nicht konkret äußern, ist auf nicht sprachliche Botschaften zu achten. Zeigen sie Verweigerung offen durch bestimmte Verhaltensweisen? Ist Erkrankung ein Zeichen dafür, dass ihre eigenen Wünsche mit dem Wunsch der Umwelt, dass sie arbeiten sollen, nicht übereinstimmen?

Letztlich können in Vernetzungsgesprächen mit allen Beteiligten, in erster Linie aber mit den Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen selbst, nur Zeichen zusammengetragen und vorsichtig interpretiert werden.

Manchmal ist es einfach noch kein Thema, noch nicht interessant genug oder noch nicht motivierend genug.

13.3.3.3 Be-Ze-Ra-Ma: Beziehung – Zeit – Raum – Material

Wir alle sind in einem bestimmten Ausmaß abhängig, wie sich unsere Umwelt zu uns als Menschen stellt, welche Arbeitsbedingungen wir vorfinden. Gerade die Erfahrungen mit den Frauen zeigt diese Abhängigkeit von der Fähigkeit der Umgebung, sich auf ihre Bedürfnisse und Art der Kompetenzen einzustellen. Alle Geschichten – und sie seien tatsächlich nur stellvertretend gesehen für viele Geschichten von Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen – erzählen von viel Fremdbestimmung durch andere: sei es, weil es scheinbar nötig ist, damit dieser Mensch sich weiterentwickelt; sei es, weil es realistisch erkennbar ist, wie wichtig die Unterstützung für eine Integration in die Gesellschaft ist.

Es scheint Sinn zu machen, in der Begleitung am Arbeitsplatz diese vier Faktoren „Beziehung – Zeit – Raum – Material“ als zentrale Rahmenbedingungen zu gestalten – v.a. aus der Sicht der Frauen. Dieses Rahmenmodell haben wir schon andernorts entwickelt und erprobt.

Beziehungen spielen im Arbeitsleben eine wesentliche Rolle, speziell in der Zusammenarbeit am Arbeitsplatz. Beziehung gewinnt hier aber einen zusätzlichen gewinnbringenden Aspekt. Der Einsatz von persönlichen Assistenten/Assistentinnen am Arbeitsplatz oder von Mentoren/Mentorinnen im Betrieb ermöglicht eine stabilisierende Grundlage, sodass alle Menschen ihre Fertigkeiten einsetzen können. Frau S. wird durch die Unterstützung der Kolleginnen in ihren Fähigkeiten bestätigt und ermutigt, neue Herausforderungen, die sie selbst sieht, anzunehmen. Die Kinder zeigen mit viel Begeisterung und Zuneigung Frau S., dass sie aufgrund ihrer Intuition zu deren Bedürfnissen richtig handelt.

Beziehung kann allein schon motivierend wirken, sich mit dem Arbeiten zu beschäftigen und Neues zu lernen. Frau M. will manchmal schneller und anders arbeiten – die Sicherheit der Beziehung zur Projektassistentin erlaubt es ihr, sich auf einen anderen Arbeitsablauf einzulassen (langsam bügeln, nicht hektisch arbeiten).

Frau A. ist derzeit sehr an der Gestaltung von Beziehung interessiert: alle Aktivitäten, die sie in einen entspannten Zustand versetzen, werden eingefordert.

Zeit kann vieles bedeuten: Zeit haben, um Potenziale zu Kompetenzen umzuwandeln; d.h. Arbeitsabläufe in kleinen Schritten bedächtig machen zu können; es bedeutet zu erkennen, wann ein Anfang und ein Ende ist; es soll aber auch bedeuten, dass Arbeitszeit – Freizeit oder Arbeitszeit – Pause unterschieden werden. Zeit wird aus unserer Sicht meistens unterschätzt: es geht um Akkord und Schnelligkeit.

Wesentlich scheint aus der Sicht aller drei Frauen der Aspekt, Zeit haben, Erfahrungen zu machen.

Arbeitsabläufe sollen in der Zeit gut strukturiert, gut überblickbar sein, mit einem klaren Anfang und einem klar erkennbaren Ende.

Frau S. kann sich gut Abläufe anhand einer Checkliste merken und sich danach zeitlich orientieren. Sie muss nicht alles perfekt machen, sondern hat Zeit, zu lernen: Es geht nicht darum, dass „schnell schnell der Tisch abgewischt wird“, sondern dass er sauber ist, auch wenn es länger dauert. Sie braucht aber auch nicht viel Zeit in das Polieren der Abspüle zu investieren, sondern kann sich anderen Tätigkeiten widmen.

Frau A. braucht ihre Zeit, um aus dem Auto aussteigen zu können und den Arbeitsraum zu betreten.

Raum – ein zentrales Thema des Arbeitsschutzgesetzes und ein wichtiges Element in der Arbeitsanalyse: Sie werden sich aber immer wieder an die verschiedensten Erfahrungen mit Raum in unserem Pilotprojekt erinnern.

Wir sprachen z.B. von klar strukturierten Räumen: Es ist erkennbar, wo etwas gerade zu erledigen ist – Räume, die wenig Ablenkung durch Außenreize beinhalten – enge, kleine Räume, die Sicherheit geben – das ist Arbeitsraum und unterscheidet sich dadurch vom Freizeitraum.

Auch diese Erfahrungen scheinen den Frauen eine gewisse Sicherheit zu geben, um ihre Fertigkeiten zu zeigen.

Frau A. erreicht nur in engen, kleinen Räumen wieder ihre innere Sicherheit. Diese Schutzräume sind immer wieder herzustellen.

Frau M. möchte einen klaren Arbeitsplatz – „hier arbeite ich“ – ohne Ablenkung durch andere Personen.

Frau S. braucht Ankerpunkte durch Bilder und Fotos im Raum, um Dinge wieder zu finden. Diese Gedächtnisstützen erleichtern ihr grundsätzlich den Umgang mit Räumen: „Wo muss ich hin, wo finde ich etwas?“

Material: Fertigkeiten erlauben zum einen den Umgang mit Material auf unterschiedliche Art, zum anderen den Umgang mit unterschiedlichem Material.

Anhand von zwei Beispielen für den feinmotorischen Bereich wollen wir dies verdeutlichen:

Das Ergebnis des Schließens eines Latzes kann auf verschiedene Weise erreicht werden: eine Schleife Binden mit groben, dickeren Bändern; Schließen eines Druckverschlusses; Schließen eines Klettverschlusses.

Abgestimmt auf die feinmotorische Fertigkeit von Frau S. bedeutet dies die Wahl des Klettverschlusses.

Das Ergebnis soll das Schreiben von Buchstaben, Wörtern, Zahlen usw. für das Erstellen einer Liste, zum Aufschreiben eines Ablaufes sein: dickere Stifte, angebrachte Verdickungen, große Blätter, Fingerfarben, das Arbeiten am Computer erlauben ebenfalls die „Niederschrift“.

Frau M. kann auf großen Blättern und dickeren Stiften Listen erstellen.

13.3.3.4 Soziale Kompetenz

Wenn ich handeln will, brauche ich u.a. Selbstbewusstsein und die Fähigkeit, die eigenen Wünsche, Bedürfnisse zu artikulieren und einzufordern.

Auch am Arbeitsplatz stehen wir ständig in Kommunikation mit anderen Menschen:

Die Frauen erlebten im Prozess des Arbeitstrainings die Fähigkeiten der sozial-kommunikativen Kompetenz der Projektassistenten/Assistentinnen und der Bezugspersonen als hilfreich und modellgebend. Durch die anderen Personen – besonders in der engen 1:1-Begleitung – konnten die Frauen das Potenzial für soziale Kompetenz in sich erkennen oder als bereits vorhandene Kompetenz erfahren.

Frau S. zeigt bereits die Fähigkeit, mit kleinen Kindern umzugehen. Sie erkennt intuitiv die Bedürfnisse der Kinder und handelt folgerichtig. In der Durchsetzung ihrer Wünsche und Anliegen ist Frau S. aber noch unsicher, auch in der Wahl der Strategie. Im Rahmen der vorbereitenden Gespräche und am Tag der Zukunftsplanung zeigt sie – zur Überraschung vieler – plötzlich auch die Fähigkeit, adäquat ihre Wünsche anzubringen.

Frau M. zeigt durch ihr Verhalten, dass sie die Anleitungen versteht und sich in ihrem Handeln daran orientiert. Manchmal möchte sie aber die zwingende Logik eines Arbeitsablaufes in ihrer Schnelligkeit und nach ihrem Denken verändern (Beispiel: Wenn der Faden in der Unterspule fertig ist, muss sofort ein neuer drinnen sein – was ist aber alles zu tun? Einsetzen einer leeren oder einer andersfarbigen Unterspule). Frau M. lernt im Rahmen des Arbeitstrainings anhand des Versprechens von Arbeitsabläufen oder von Gefühlen, Geduld mit den zwingenden Gegebenheiten der Gegenstände, Materialien, Werkzeuge und den anderen Kollegen und Kolleginnen aufzubauen. Tätigkeiten erfordern immer wieder Problemlösestrategien, die dann Schritt für Schritt umgesetzt werden müssen. Nichts geht sofort und schnell.

Frau M. akzeptiert jetzt immer häufiger eine klare Anleitung. Auch das ist sozial-kommunikative Kompetenz.

Frau A. drückt ihre Befindlichkeit durch so genannte „aggressive“ Verhaltensweisen aus: schlagen, beißen, spucken. Wie kann ich noch meine Überforderung kundtun, so dass die anderen positiv unterstützend und regelnd reagieren? Wie zeige ich Freude, wie Wut? Wie können Konfliktsituationen bewältigt werden? Passende, aber wirksame Formen der Kommunikation sind im Arbeitsprozess nötig, damit eine Verbesserung einer Situation (durch Veränderung) erfolgen kann.

13.3.3.5 Mentoring als Unterstützungsmöglichkeit

Das Mentoring-Modell ist bereits in zahlreichen Unternehmen grundsätzlich als mitarbeiter/innenorientierende Maßnahme verankert. Eine begleitende Unterstützung durch ältere, erfahrene Kollegen und Kolleginnen für jüngere Mitarbeiter/innen erlaubt einen höheren, schnelleren Informationsaustausch zu allen Abläufen im Unternehmen und am Arbeitsplatz.

Durch die Einbindung in das gesellschaftliche Leben eines Unternehmens können Loyalität und Verständnis untereinander vertieft werden. Synonyme wie Patenschaft, Senior-Supervision usw. lassen erkennen, dass jungen und/oder unerfahrenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein Entwicklungsprozess (fachlich, aber auch menschlich) durch die älteren und/oder erfahrenen Mitarbeiter/innen ermöglicht werden soll.

Erarbeiten die Projektassistenten und Assistentinnen und Integrationsbegleiter/innen vorerst mit den Menschen mit Lernschwierigkeit/Behinderungen die Rahmenbedingungen für **Arbeit**, so übernehmen in Folge die Kollegen und Kolleginnen an den Arbeitsplätzen die Unterstützung am Arbeitsplatz.

Aus den Erfahrungen von Frau S. wissen wir, dass Mentoren bzw. Mentorinnen die Tätigkeiten und deren Bedingungen an den jeweiligen Arbeitsplätzen besser kennen und daher andere Anregungen als Projektassistenten/Assistentinnen geben. Sie sind die Ansprechpersonen für Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen am Arbeitsplatz schlechthin in allen Belangen.

Sind mehrere Mentoren oder Mentorinnen zuständig, um eine Kontinuität im Unternehmen zu garantieren (Krankheit, Urlaube, Schichtwechsel), müssen diese ihre Zuständigkeiten genau absprechen. In der konkreten Arbeitssituation scheint für Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen die Beziehung und Unterstützung durch einen Kollegen/eine Kollegin als Bezugsperson günstiger zu sein. In einer Reflexion kann hingegen die Meinung aller Mentoren und Mentorinnen eine Vielfalt an Anregungen produzieren (vgl. Kapitel 11, Mentoringkonzept).

13.3.4 Jobtraining – ein Phasenmodell

13.3.4.1 Der Ablauf

In diesem Pilotprojekt sind im Wesentlichen **drei Hauptphasen** während des Jobtrainings erkennbar, die durchaus auf Jobtrainings oder Arbeitsplatzgestaltungen übertragbar sind.

In der **Kennenlern-Phase** gewöhnen sich die zwei Partner/innen aneinander. Die Frau oder der Mann mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen hat Zeit, sich mit den begleitenden Personen auseinanderzusetzen. In dieser Beziehung können beide ihre Kompetenzen zeigen, Potenziale entdecken und andere wichtige Elemente – wie Stellenwert von Bedürfnissen, Bedeutung von Motivatoren, Werte und vieles mehr – für das eigene Leben und die Arbeit erfahren. Erste Strukturen in Raum und Zeit, die Halt geben sollen, werden gemeinsam erstellt. Der Kontakt mit Materialien und einfachen Arbeitsabläufen gibt erste Auskunft für ein mögliches Profiling.

In der **zweiten Phase, dem Kern des Jobtrainings**, werden diese Abläufe ausgebaut. Das Kennenlernen wird vertieft durch das gemeinsame Handeln am Arbeitsfeld. Potenziale können zu Kompetenzen entwickelt werden. Alternative Handlungen sind zu gestalten. Die Stärkung des Netzwerkes an Bezugspersonen und Mentoren bzw. Mentorinnen soll die zukünftige berufliche Integration sichern. Das Profiling ist laufend anzupassen an die Lernfortschritte und den Fähigkeitsstand. Es sind zusätzliche Angebote der Fort- und Weiterbildung zu installieren – lebenslanges Lernen ist ein Thema in der gesamten Arbeitswelt.

In der **dritten Phase** steht die Übergabe an das Unternehmen, an die Organisation im Mittelpunkt, wo auch immer der Mensch mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen das Arbeitsfeld findet. Wir kennen alle die Handlung des Abschiednehmens: es ist mehr als ein Weggehen. Es ist ein emotional berührendes Handeln. Wir feiern ein Fest – so wie in Arbeitswelten eben auch Feste gefeiert werden. Die Begleitung im Rahmen von Unternehmen 2010 endet. Die Frauen sind aber in ihrer Entwicklung ein Stück weiter gekommen. Frau S. hat vielleicht ihren Traum-Arbeitsplatz. Wir alle sind um ein Stück Erfahrung gewachsen und um Beziehungen reicher.

Einzuplanen ist auf jeden Fall die Gelegenheit, an mehreren Arbeitsplätzen zu schnuppern. Neben der Erweiterung des Fähigkeitsprofils, der Erfahrung zahlreicher Kompetenzen ist der Umgang mit den verschiedenen Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen auch zukunftsweisend für die Vorstellungen, in welchem Bereich man/frau tätig werden kann und will.

Bei der Gestaltung der Arbeitsprozesse erscheint auch ein Gedankenmodell des Deming-Kreises (PDCA-Zyklus) hilfreich zu sein, das im Rahmen des Qualitätsmanagementsystems nach ISO 9001:2000 beim Verein Tafel Innsbruck-Land verankert ist.

Eine Arbeitstätigkeit ist zu planen (Plan), durchzuführen (Do), dessen Umsetzung ist zu evaluieren und zu analysieren (Check) und dementsprechend wieder zu verändern und anzupassen (Act):

Frau S. möchte selbst gerne den Kindern die Lätze umbinden, um die Kolleginnen im Ablauf zu unterstützen und um Kontakt zu den Kindern auf eine andere Art zu haben und vieles mehr. Die Arbeitstätigkeit wird eingeplant. Da Frau S. keine Schleifen binden kann, wäre die Arbeitstätigkeit als solches von Frau S. nicht durchführbar. Lätze mit Klettverschluss werden angeschafft. Frau S. kann nun diesen Arbeitsschritt umsetzen.

13.3.4.2 Profiling

Wir haben kurz den Einsatz von Profiling-Instrumenten als Ordnungsschemata beschrieben, die es erlauben, verschiedene grundlegende Anforderungen von Tätigkeiten (oder Arbeit) an die Person zu ordnen und Zusammenhänge zwischen ihnen sichtbar zu machen.

Die im Rahmen des Projekts Unternehmen 2010 von Werkstatt entwickelten Profile (vgl. Kapitel 9, Fähigkeits- und Anforderungsprofile) dienen einerseits dazu, die Kompetenzen der arbeitssuchenden Person grob darzustellen. Andererseits werden die Anforderungen durch den Arbeitsplatz an die Kompetenzen der arbeitssuchenden Person beschrieben.

Je besser die beiden Beschreibungen übereinstimmen, desto eher ist der Arbeitsplatz für die arbeitssuchende Person geeignet.

Fähigkeiten – Potenzialanalyse

Eine differenzierte Potenzial- und Kompetenzanalyse muss auch die Faktoren berücksichtigen, die für die Arbeitsfähigkeit einer Person mitbestimmend sind. Aus unserer Erfahrung heraus (vgl. Kapitel 9, Fähigkeits- und Anforderungsprofile) erlaubt das Fähigkeitsprofil einen groben Überblick über die Situation der arbeitssuchenden Person. Allerdings können wichtige Unterstützungsmaßnahmen erst aufgrund eines differenzierteren Profilings erarbeitet werden.

Je vielfältiger die arbeitssuchende Person Potenziale und Kompetenzen zeigen kann, desto klarer wird auch das Bild in Bezug auf ihren **Arbeitsplatz**. Vielfach gilt es besonders bei unseren Arbeitssuchenden mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen Arbeitsplätze, Arbeitsabläufe so zu verändern, dass sie deren Fähigkeiten und Fertigkeiten entsprechen.

Wir nutzen dabei verschiedene Instrumente aus der Differentialdiagnostik und die Informationen aus den Gesprächen mit allen Bezugspersonen.

Aus einer differenzierteren Fähigkeitsanalyse sind technische Hilfsmittel oder Materialänderungen für Frau S. abzuleiten: Lätze mit Klettverschluss, Bilder- und Fotos als Gedächtnisunterstützende Elemente usw.

Frau M. kann einen Arbeitsablauf an der Nähmaschine durchführen, wenn sie das Antriebspedal mit der rechten Hand bedient und mit der linken Hand den Stoff hält. Frau A. braucht eine körperliche Führung von hinten, um ihre athetotischen Anteile in der Bewegung besser durch den Druck von außen zu kontrollieren. Erst dann sind komplexere Tätigkeiten möglich.

Anforderungsprofile – Im Spannungsfeld zwischen SOLL und IST

Im Anhang weisen wir auf die Möglichkeit einer umfassenden Arbeitsanalyse mit einer feineren Unterteilung hin.

Auftragsanalyse:

- Arbeitsbedingungen
- Tätigkeitsanalyse (Gliederung in die Handlungsschritte und notwendigen Kompetenzen dazu)
- Tätigkeitsbewertung

Das Anforderungsprofil des Projekts Unternehmen 2010 (Sie finden dazu eine Diskussion in Kapitel 9, Fähigkeits- und Anforderungsprofile) kann dazu ein grobes Bild zum möglichen Arbeitsplatz, Arbeitsumfeld, Tätigkeitsbereich usw. liefern.

Es bedarf auf jeden Fall vertiefender Verfahren, die sich mit den Tätigkeiten an sich selbst beschäftigen. Es geht v.a. darum, welche Kompetenzen nötig sind und welche alternativen Fähigkeiten zur Lösung einer Aufgabe möglich sind.

Wir illustrieren dies an einem Beispiel.

Frau M. näht gerne. Derzeit werden alle Nähmaschinen üblicherweise mit einem Fußpedal bedient. Für Frau M. eine unlösbare Handlung, da sie derzeit keine Überkreuz-Bewegungen (Hand – Bein) komplexerer Art durchführen kann.

Frau M. nutzt aber das Fußpedal als Handpedal. Sie kann das zu nähende Stück mit der linken Hand führen und mit der rechten Hand die Dosierung des Druckes und die Geschwindigkeit besser koordinieren mit dem Nebeneffekt: die Gefahr, dass Frau M. in die laufende Nadel greift, reduziert sich um ein Vielfaches.

Wie viele Schritte sind für eine selbständige Nutzung einer Nähmaschine nötig? Für den Vorbereitungsablauf werden mindestens fünf Schritte benötigt, um die Nähmaschine nähbereit zu haben. Die Näharbeit einfacher gerader Nähte ohne Ecke lässt sich in 8 – 12 Einzelschritte zergliedern. Eine Naht um das Eck ist in fünf Schritten zu machen. Frau M. kann alle Schritte selbständig durchführen.

Frau M. braucht lediglich Unterstützung beim gesamten Komplex Umspulen und Umfädeln.

Ein Beispiel für eine Feinaufgliederung in der Tätigkeitsanalyse:

Naht um das Eck: Vor zur Kante 1 cm – Nadel muss im Stoff bleiben – Heben des Fußes – Drehen des Stückes – Senken des Fußes.

Es mag mühsam klingen, erscheint aber unabdingbar zu sein, um gerade durch technische Hilfsmittel oder alternative Handlungsmöglichkeiten bestimmte Tätigkeitsabläufe und Auftrittswahrscheinlichkeiten von Arbeitsinhalten für Menschen mit Lernschwierigkeiten anzupassen.

Wir haben diese Profiling-Instrumente durch verschiedene andere Screening-Methoden ergänzt (siehe die Tabelle im Kapitel 16, Anhang).

13.3.4.3 Zukunftsplanung

Bereits bei der Projektplanung wurde neben der Erstellung der Fähigkeitsprofile das Instrument der Zukunftsplanung einerseits zur Erhebung wesentlicher Informationen zu den Bedürfnissen, Wünschen, Fähigkeiten, Kompetenzen usw. der Teilnehmerinnen aus dem Blickwinkel wichtiger Bezugspersonen für die Frauen vorangestellt. Andererseits soll **ein Netzwerk** wichtiger Bezugspersonen oder Begleitpersonen im Sinne eines Unterstützer/innenkreises gebildet werden, das die Frauen auf ihrem weiteren Lebensweg unterstützt. Im Gegensatz dazu steht die individuelle Hilfsplanung, die meistens ohne die Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen durchgeführt wird, in der institutionelle Interessen und deren entsprechende Wünsche auf die Prozesse Einfluss nehmen (Hinz 2002, 14). Vorerst wird die Zukunftsplanung für Frau S. angeboten, da sie ihr Training auf einen Arbeitsplatz im primären Arbeitsmarkt hin absolviert.

Das Projekt WIBS (Wir beraten und informieren selbst) – Verein Selbstbestimmt Leben – bietet eine professionelle Zukunftsplanung an, durchgeführt von zwei Expertinnen/Beraterinnen. Gerade durch die Verlagerung nach außen an eine neutrale Stelle können institutionelle Interessen und familiäre Interessen besser zugunsten der persönlichen Interessen der Frau hintangestellt werden.

Eine Beraterin kann aufgrund ihrer persönlichen Situation als Frau mit einer Lernschwierigkeit für Frau S. Situationen im Netzwerk orten und sie empathisch bei der Findung von Visionen, Wünschen begleiten.

Die „Persönliche Zukunftsplanung“ wird einerseits sehr individuell (an den Stärken und Fähigkeiten gebunden) und andererseits zukunftsbezogen (d.h. unter dem Ansatz von verschiedenen, zukünftigen Möglichkeiten) gestaltet. Gleichzeitig wird die Beratung durch betroffene Menschen (Peer Counseling) selbst wieder in den Vordergrund gerückt – Ressourcen, die im Sinne von Empowerment und den Grundgedanken der People-First-Bewegung für das Projekt unabdingbar sind.

Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen haben selten die Möglichkeit, Entscheidungen zu treffen oder auch „nur“ Wünsche zu äußern. Meistens wird über

ihre Zukunft bestimmt, wenn auch vielfach aus Sorge, dass nicht „falsche“ Ereignisse den Menschen bedrohen.

Aus der Präsentation von WIBS sind die wesentlichen Aspekte einer Zukunftsplanung zusammengefasst:

Menschen mit Lernschwierigkeiten erfüllen sich ihre Wünsche und erreichen ihre Ziele. Sie stehen im Mittelpunkt und sind die Hauptperson.

Sie bestimmen den Ablauf, den Inhalt, die Gangart und das Tempo.

Die Zukunftsplanung soll dabei helfen, ein Netzwerk von Menschen (Familie, Freunde bzw. Freundinnen, Lehrer/innen, Bekannte usw.) zu bilden, die die Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen bei ihrer Umsetzung unterstützen.

Neue Möglichkeiten werden entdeckt. Was vorher unmöglich erschien, rückt in den Bereich des Möglichen.

Die Schritte sind:

- In Form von Gesprächen Planung und Vorbereitung des sogenannten Kernereignisses der Zukunftsplanung – als Zukunftsfest bezeichnet.
- Das Zukunftsfest selbst als Gruppenprozess, der die Ressourcen im Netz bündeln soll.
- Nachbereitung in Form der Kontrolle durch eine von der Frau bestimmten Person im Netzwerk.

Inhaltlich werden folgende Schwerpunkte festgelegt:

Die Hauptperson überlegt sich ihre Wünsche und Ziele.

Dann entscheidet sie, wen sie gerne mag und wer ihr bei den Zielen helfen kann.

Diese Personen werden zu einem Zukunftsfest eingeladen.

Beim Zukunftsfest denken alle gemeinsam darüber nach, was ihnen zu den Zielen und Wünschen der Hauptperson einfällt.

Um die Zukunftsplanung möglichst attraktiv zu machen, sollen alle Ideen und Bilder bunt, lebendig, integrativ, vielseitig, individuell sein. Je genauer das Bild der Zukunft ist, je konkreter erfassbar mit allen Sinnen, desto leichter lassen sich Ziele verfolgen.

Die Technik des Rückwärtsdenkens aus der Sicht der Zukunft macht das bereits Erreichte greifbarer – die Ressourcen, aber auch die Kompetenzen sind dadurch beschreibbar, Entwicklungen werden fassbar.

Die Auseinandersetzung mit den Ressourcen geschieht unabhängig von „Geschichten“ oder „Lernschwierigkeiten“ oder Behinderungen.

Als Regel kann gelten: Zukunftsplanung teilt Verantwortung auf; sie braucht Zeit und viele Leute, die viele Bilder bringen; sie „entlastet“: Die geteilte Verantwortung ermöglicht im Idealfall der Person die Ablösung und den Eltern das Loslassen, weil

einfach mehr Menschen mit-leben, mit-denken, mit-handeln, mit-tun und Unterstützung anbieten. Mit der Zeit wird deutlich, wie wichtig auch die „Wege“ zum Ziel hin sind.

Aus der Erfahrung vieler verschiedener Zukunftsplanungen nach dem Modell, das WIBS anbietet, ermöglichen diese Gespräche Selbstbestimmung, betonen die Stärken und geben Selbstvertrauen.

Frau S. erfährt bereits in der Vorbereitung in verschiedenen Gesprächen neben der Wertschätzung viel Mut, sich selbst, auch gegen die vorherrschende Meinung in der Familie oder im erweiterten Bekanntenkreis, und ihre eigenen Vorstellungen, Wünsche und Bedürfnisse zu artikulieren. Im Rahmen der Gespräche, speziell aber beim Zukunftsfest, konnten u.a. zwei wichtige Entscheidungen und Ziele ausformuliert werden:

Frau S. möchte eine Arbeitsstelle in der Krabbelstube, sie möchte eigenes Geld verdienen; sie möchte selbständig ihre Bankgeschäfte regeln. Das Endziel, v.a. für den Vater, wäre es, dass er die Sachwalterschaft auflösen kann und Frau S. u.a. auch ihre finanziellen Geschäfte selbst regelt.

Eine interessante Zusammenfassung zum Thema „Persönliche Zukunftsplanung anstelle individueller Hilfeplanung“ findet sich bei Hinz (2002).

13.3.4.4 Job-Sculpting, Job-Creation – eine mögliche Antwort in der Arbeitsgestaltung

Wir gehen (vgl. Abschnitt 2.6.3 Wege – vom „besten Weg“ zum Angebot von Alternativen) davon aus, dass eine differenzierende Arbeitsgestaltung die Antwort darauf gibt, dass es die beste, für alle Mitarbeiter/innen optimale Arbeitsstruktur nicht geben kann. Es gibt am Arbeitsmarkt grundsätzlich Arbeitnehmer/innen, die aufgrund der verschiedensten Rahmenbedingungen um sie herum andere Formen der Arbeit brauchen, z.B. Zeitarbeit.

Wenn wir daher die Kompetenzen, Bedürfnisse der Mitarbeiter/innen als möglichen Ausgangspunkt für Arbeitsgestaltung nehmen, werden wir mit Job-Sculpting oder Job-Creation annähernd passende Arbeitsplätze schaffen können, an denen die Mitarbeiter/innen mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten (Potenziale und Kompetenzen) für sie passende Tätigkeiten durchführen werden.

Jobs werden neu erfunden (Job-Creation) oder umgeformt (Job-Sculpting), wenn Unternehmen und Organisationen in ihren Arbeitsbereichen (im Sinne des Abschnitts 2.6.1 Arbeitsformen) zulassen, dass Tätigkeitsabläufe variabel eingesetzt werden und somit das Produkt auf einem anderen Weg entsteht.

13.3.5 Zusammenfassung

Arbeit bedeutet für Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen besonders nach Hinz (2002, 10) die Chance, „ihr Können in den Mittelpunkt zu stellen, damit der

Wahrnehmung ihrer Behinderungen in der Gesellschaft entgegen zu treten und durch die tagtäglichen Kontakte der Gefahr sozialer Isolation entgegen zu wirken“. Frauen sind hier noch einmal besonders gefährdet und daher im Mittelpunkt unserer Aufmerksamkeit.

Gerade Frauen scheinen noch weniger selbst bestimmen zu dürfen, ob sie auf den Arbeitsmarkt können, denn zahlreiche Rahmenbedingungen (z.B. finanzielle Absicherung) stehen gegen eine Möglichkeit der beruflichen Entwicklung.

Die Motivation, sich in einen Arbeitsprozess zu begeben, erscheint uns als ein wichtiges Kriterium bei der Entscheidung für einen Arbeitsplatz und dann für einen Verbleib.

Zentrale Unterstützungselemente in der Begleitung am Arbeitsplatz sind die Beziehung zu den Integrationsbegleitern und -begleiterinnen, zu den Kollegen und Kolleginnen im Betrieb, zu anderen Personen im näheren Umfeld. Soziale Kompetenz ist hier eine der Schlüsselfähigkeiten (Soft Skills), die in der heutigen Zeit gerade bei Teamarbeit notwendig wird – nämlich besonders von Seiten der Mitarbeiter/innen und Kollegen/Kolleginnen. Dies wird im Mentoring-System noch einmal gebündelt.

Zeit, Raum und Material können Schlüsselemente sein, die an die Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen anzupassen sind. Gleichzeitig können dadurch Arbeiten, Tätigkeiten im Sinne von Job-Creation im Rahmen des Betriebes gefunden werden.

In der beruflichen Integration ist es ausschlaggebend, ob die Netzwerke es schaffen, den Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen auf die geeignete Weise zu unterstützen – letztendlich ist aber immer ER oder SIE ausschlaggebend, ob die berufliche Integration funktioniert. Die Zukunftsplanung kann hier die nötige Kraft durch Bilder und Wege dorthin entwickeln.

So wie beim Festlegen der „Vision“ eines Arbeitsplatzes, im Zugestehen von Fähigkeiten, beim Finden von Arbeitsplätzen, beim Finden von Lösungen bei auftretenden Schwierigkeiten u.s.w. – egal, ob Familie, begleitende Integrationsfachdienste oder Mentoren/Mentorinnen, sie alle müssen „zusammenspielen“, damit die betroffenen Menschen in dieser Sicherheit ihre Potenziale zu Kompetenzen ausbauen können!

Als hilfreich erwies sich im Rahmen des Projekts folgendes Vorgehen, das wir hier in Form einer Checkliste zusammengefasst haben (siehe Anhang, Tabelle für Arbeitsanalyse für Pilotprojekt Unternehmen 2010).

Wie geht es nun mit unseren drei Frauen weiter? Welche Wege haben sich durch dieses Pilotprojekt für sie eröffnet?

Frau M. wird leider noch keinen Arbeitsplatz außerhalb der Tagesstruktur in Anspruch nehmen können, obwohl sie durchaus derzeit in einem Unternehmen mit der Unterstützung durch eine Person (im Sinne des Mentoring-Systems) einfache, gleichbleibende Tätigkeiten durchführen könnte.

Das heißt, es scheitert derzeit an den vorhandenen finanziellen Ressourcen der persönlichen Assistenz am Arbeitsplatz.

Für sie scheint eine Zwischenstufe aber realistisch: Arbeit kommt zu ihr in die Tagesstruktur. Diese Arbeit wird sie, wenn ihr eine Unterstützung im Rahmen der Tagesstruktur ermöglicht wird, gewissenhaft ausführen. Das „Entgelt“ dafür kommt ihr zu Gute.

Frau S. wird von ihren Kolleginnen so geschätzt, dass ein Arbeitsplatz in der Krabbelstube aus der Sicht der Kolleginnen sehr wünschenswert ist. Zum Zeitpunkt der Endredaktion des Handbuches ist der Stand der Verhandlungen:

Sollte der Träger der Krabbelstube Frau S. einen Arbeitsplatz mit einer über der Geringfügigkeitsgrenze liegenden Entlohnung anbieten, so ist dies sicher eine „Nagelprobe“ für die Familie: die Sicherheit der finanziellen Grundversorgung zugunsten der für Frau S. so wertschätzenden Arbeit aufzugeben und das Wagnis des „freien Arbeitsmarktes“ einzugehen.

Je länger Frau S. an ihrer Arbeitsstelle bleiben kann, desto länger sammelt sie wertvolle Erfahrungen, die ihr gute Chancen in einem ähnlichen Betrieb eröffnen. Auch das Thema Ausbildung könnte in Zukunft ein realistischer Schritt zur Absicherung ihrer Kompetenzen als Krabbelstuben-Assistentin sein.

Frau A. verlässt mit Ende 2006 das Projekt. Für sie hat sich gezeigt, dass ihr noch andere Themen wichtiger sind: Stabilisierung ihres körperlichen Gleichgewichts und damit Stabilisierung ihrer Beziehungsgestaltung. Sie hat uns das auch durch ihr Verhalten ganz klar signalisiert. Arbeit im Sinne unseres Projekts scheint für sie derzeit eher wenig motivierend zu sein. Sie ist mit ihren 18 Jahren noch relativ jung. Sie zeigt allerdings gute Potenziale, die sie aber derzeit noch nicht mittels Jobtraining in Kompetenzen umwandeln kann. Ein möglicher Arbeitsplatz für Frau A. wäre tatsächlich der Bauernhof, da sie sich gerne mit Tieren beschäftigt. Frau A. ist aber auch die Frau, die uns am meisten gelehrt hat: die Bedeutung von Beziehung, Zeit, Raum, Sicherheit usw.

„Unsere“ Frauen führen ein Leben mit Unterstützung – die persönliche Zukunftsplanung gibt den Frauen hier die Entscheidungen in die Hand. Unsere Aufgabe ist es, die Umwelt – in unserem Projekt die Arbeitswelt – so umzugestalten, dass ihre Kompetenzen im Vordergrund stehen können.

Exkurs: Die Menschenbilder in der Organisationskultur

Zum besseren Verständnis für den Abschnitt 2.3. dieses Kapitels fassen wir aus Kirchner et al. (2004) die Menschenbilder zusammen, die in Organisationskulturen wirksam werden.

Das Menschenbild des dienenden Menschen (in Österreich entstanden vor ca. 250 Jahren unter Maria Theresia und Joseph II.) – wirksam als Ausformung des Beamtentums – setzt auf die Loyalität (absolute Treuepflicht) der arbeitenden Menschen zu einem „Herren“, der seinerseits für sie, ihre Familie durch Regelung bis hin zum Begräbnis „sorgt“ (Fürsorgepflicht). Der Hauptmotivator besteht für die Menschen in der Sicherheit durch das Gefühl, Teil eines Herrschaftssystems zu sein. Die Erwartungen an die Mitarbeiter/innen sind sich aufzuopfern, jeder Anordnung widerspruchslos Folge zu leisten, sich als ausführendes Organ des Herren zu sehen und keine eigenständigen Handlungen zu setzen. Erstaunlicherweise geht heute noch das „Dienstrecht“ des Beamtentums auf die Josephinische Tradition zurück.

Der homo oeconomicus (Wende 19. – 20. Jahrhundert, bekannt auch als Taylorismus nach Frederic Taylor) – der wirtschaftlich denkende und entscheidende Mensch – steht im Vordergrund vieler Überlegungen zur Optimierung von Arbeitsabläufen. Die Einführung der Akkordarbeit bedeutet mehr Verdienst durch mehr Arbeit. Eine genaue Arbeitsorganisation und weniger Fehler erlauben eine bessere Produktion in einer schnelleren Zeit. Der Hauptmotivator ist die Befriedigung der finanziellen Bedürfnisse. Die Mitarbeiter/innen sollen ihre Arbeit leisten, sich an die durch die Führungsebene (Management) aufgestellten Regeln halten und sich von diesen kontrollieren und lenken lassen.

Der soziale Mensch (Mitte der Dreißiger Jahre) – der Mensch hat soziale Bedürfnisse, die auch am Arbeitsplatz befriedigt werden sollten – war einmal eine Reaktion auf den Taylorismus, und gleichzeitig ein Paradigmenwechsel aus der „human relations“-Bewegung. Die Erfahrungen aus den Hawthorne-Studien zu den die Akkordleistungen beeinflussenden Faktoren zeigen auf, dass die materielle Entlohnung nicht den Hauptmotivator darstellt, sondern die Befriedigung sozialer Bedürfnisse: Stellung in einer Gruppe, gutes Arbeitsklima, Kommunikation unter den Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen. Die Mitarbeiter/innen können ein Gefühl der eigenen Bedeutung und Identität durch soziale Anerkennung entwickeln, in dem auch das Verhalten nach den sozialen Erwartungen der Kollegen und Kolleginnen ausgerichtet wird. Begriffe wie Motivation der Mitarbeiter/innen oder Anerkennung durch die Vorgesetzten haben einen anderen Nebenaspekt. Mitarbeiter/innen können Routineentscheidungen in ihren Arbeitssegmenten übernehmen.

Der nach Selbstentfaltung strebende Mensch – Mitarbeiter/innen streben nach Selbstverwirklichung am Arbeitsplatz – hat zur Folge, dass auch die Führungskräfte vermehrt ihre sozial-kommunikativen Kompetenzen, ihre persönlichen Erfahrungen zu Motivation einzubinden haben. Die sogenannte Humanisierung der Arbeit wird durch die Orientierung an der Befriedigung menschlicher Bedürfnisse (im Sinne von Maslow) erreicht. Die Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg ergänzt dies durch die positive Persönlichkeitsentwicklung der Mitarbeiter/innen, durch die Erweiterung des

Handlungsspielraums und der Arbeitstätigkeit (geringere Spezialisierung, mehr globale Kompetenzen), aber auch durch eine partnerschaftliche Kooperation. Mitarbeiter/innen sollen aufgrund ihrer Kompetenzen an Entscheidungen teilhaben. Der Hauptmotivator ist die Befriedigung höherwertiger, sekundärer Bedürfnisse nach Maslow (Kontakt, Anerkennung und Selbstentfaltung). Diese können aber erst dann befriedigt werden, wenn die primären Bedürfnisse (Selbsterhaltung und Sicherheit) abgedeckt sind. Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf Kirchler et al. (2004, 93 ff.) Die Bewertung von Arbeit grundsätzlich (auch Arbeitsplatz, Tätigkeiten, Prozesse usw.) im Sinne von Zufriedenheit/Unzufriedenheit wird hier als Instrument eingesetzt, um Verbesserungsprozesse einzuleiten.

Das Menschenbild des komplexen Menschen erweitert im Wesentlichen letztere zwei Menschenbilder um die Dimension der „Ganzheitlichkeit“ des Menschen: Organisationen orientieren sich an den Stärken, an den Schwächen und Ressourcen der Mitarbeiter/innen und nehmen Schwächen bewusst in Kauf. Eine hohe Erwartung an Mitarbeiter/innen: Flexibilität, Weiterbildungsbereitschaft, Mitdenken und Mithandeln, Gefühl der Mitgliedschaft in einem Team steht einer hohen Erwartung an Führungskräfte gegenüber: individuell unterschiedliches Verhalten wird als positiv und nicht als störend empfunden, umsetzbare Zielvereinbarungen werden getroffen, Kontrolle ist ergebnisorientiert und strukturgebend, Führungsverhalten sorgt für Struktur und gute Rahmenbedingungen und orientiert sich an der Variation der Individuen.

Weiterführende Literatur und Links:

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000): Benchmarking von Beschäftigungspolitiken für Menschen mit Behinderungen. Zusammenfassung, Manuskript der Europäischen Kommission Beschäftigung und Soziales.

Füllsack, M. (2002): Zur Sozialtheorie des Grundeinkommens. Leben, ohne zu arbeiten?, Berlin, Avinus-Verlag, Auszug zum Buch im Internet 2006-12.

Hinz, A. (2002): Von der Integration zur Inklusion – terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? In: Zeitschrift für Heilpädagogik 53, 354-361.

Hinz, A. (2006): Inklusion und Arbeit – wie kann das gehen? In: Bericht zur Tagung „gemeinsam WeiterDenken für eine Teilhabe in allen Lebensbereichen“, 2005, Hg. TAFIE Außerfern.

Kirchler, E./E. Hölzl (2002): Arbeitsgestaltung in Organisationen, WUV. Serie: Arbeits- und Organisationspsychologie 3.

Kirchler, E. et al. (2004): Menschenbilder in Organisationen, WUV. Serie: Arbeits- und Organisationspsychologie 5.

Lackner, A. (2006): Seminar Potenzialanalyse in der Praxis. Skriptum, BÖP.

Murray, R. M./B. Feldmann (1986): Die Entwicklung des Kindes, Beltz.

Stelzig, M. (2006): Sensibler Lebensbaum. Keine Gesundheit ohne psychische Gesundheit, Zeitschrift pro mente austria 3.

Ulich, E. (2001): Arbeitspsychologie, Vdf, Schäffer, Poschel.



14 Blick in die Zukunft

Eine Studie zu „Benchmarking von Beschäftigungspolitiken für Menschen mit Behinderung“ der ECOTEC Research and Consulting Ltd. reklamiert bereits 2000, dass zwar grundsätzlich ein Anstieg der Beschäftigtenzahlen mit einem vermehrten Zugang von Menschen mit Lernschwierigkeiten zur Arbeit einhergeht, aber es eine Vielzahl von Maßnahmen parallel dazu braucht, auch hinsichtlich der Aufrechterhaltung der Arbeitsverhältnisse.

Österreich verankert mit dem NAP (Nationaler Aktionsplan zur Inklusion) wohl bestehende einschlägige Maßnahmen, neue Konzepte – wie in Belgien oder in den Niederlanden – sind aber nicht zu finden. So sind Instrumente von Beschäftigungspolitiken, wie „employability“, Ausbildung und Lernen, Arbeitserfahrung durch Angebote von Gelegenheiten, Karriereberatung, befristete Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt, in verschiedenen Organisationen Standards, müssten aber erweitert werden, um eine Breitenwirksamkeit zu erzielen. Interessant ist in diesem Zusammenhang auch die Überlegung, dass Prävention und frühzeitige Intervention wirksamer und billiger als Abhilfemaßnahmen sind.

Gesundheitsschutz- und Sicherheitsmaßnahmen während des gesamten Arbeitslebens senken nicht nur arbeitsbezogene Erkrankungen und Behinderungen, sondern erweitern auch die Sicht auf neue Arbeitsfelder für Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen.

Es geht um sehr viel:

Wir gehen davon aus, dass Rahmenbedingungen so zu gestalten sind, dass der Mensch mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen sich wohl fühlt und viele Potenziale zeigen kann.

Je mehr wir vom Bild des hohen Aufwandes für und mit einem Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen wegrücken, desto besser können wir sehen, wo und wie sie in ihren Kompetenzen „mächtig“ sind. Und wir meinen auch nicht den medizinischen oder den pädagogischen Blick, sondern einfach den sozialen Blick auf den Menschen selbst.

Wenn wir von den Menschen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen **nehmen** können, sehen wir auch, wie viel sie **geben**.

Sicher wirken Kompetenzprofile, Fähigkeitsdiagnostik usw. eher differenzierend im Sinne von diskriminierend, sie sollen aber auch aufzeigen, dass in der Gesellschaft grundsätzlich von Kompetenzen im Sinne der oben genannten Vielfalt als Normalfall ausgegangen werden muss, und das betrifft in zunehmendem Maß eigentlich alle Menschen. Nicht von der Hand zu weisen sind hier die alarmierend hohen Zahlen der Zunahme an Arbeitslosigkeit, aber auch psychischer Erkrankungen als Reaktion auf eine krankmachende Arbeitswelt.

Eine **inklusive Arbeitswelt** braucht aus unserer Sicht aber noch viele „Stützen“, insbesondere die Veränderung von Arbeitsstrukturen hin zu kompetenzorientierten, flexiblen und variablen Abläufen, die jedem Menschen eine Möglichkeit bieten, tätig zu werden. Dieser Trend kann als neue Unternehmenskultur im Sinne des Diversity-Management gelebt werden.

Eine inklusive Arbeitswelt bedeutet daher eine **Unterstützte Beschäftigung**, „und zwar für alle Menschen, die dies wünschen und brauchen, unabhängig von ihren Fähigkeiten, Beeinträchtigungen und Bedürfnissen“ (Hinz 2002, 10).

Neue Menschenbilder wie das des „komplexen Menschen“, die den Menschen mit Ressourcen, Potentialen und Kompetenzen als Schöpfenden in den Vordergrund stellen, wirken auf neue Organisationskonzepte. Die lernende Organisation ist diejenige, die es schaffen kann, die Vielfalt als Normalfall zu betrachten (Sander 2002, 62, in: Hinz 2006).

Nach Hinz (2006, 13) können Arbeit und Inklusion nur mit folgenden Ansätzen in ein positives Verhältnis gebracht werden:

Mit dem Ansatz der persönlichen Zukunftsplanung, mit dem der unterstützten Beschäftigung, des Sozialraumbudgets und des Diversity-Managements.

Bei der Debatte zum Sozialraumbudget verweisen wir wieder auf Hinz (2006, 16). Die Bedeutung des „Nachbarschaftsraumes“ und des „Haushaltsraumes“ (eigene Wohnung) für die Möglichkeit des Lebens von Beziehungen ist neben dem „Gesellschaftsraum“ und dem „Marktraum“ (Möglichkeit bezahlter Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt) unbestritten (nach Dörner 2005, in: Hinz 2006, 17). Dies gilt sicher – ungeteilt – für alle Menschen!

Chancengleichheit, Antidiskriminierungsgesetze, alle EU-Programme mit diesem Inhalt setzen besonders auf die Gestaltung der Unternehmenskultur und -struktur, in der durch Wertschätzung, bewusste Förderung und Nutzung sowie Steuerung der Vielfalt der Belegschaft deutliche Effektivitäts- und Wettbewerbsvorteile erzielt werden (vgl. Ivanova/Hauke 2003, 12, in: Hinz 2006, 18).

Unser Projekt sollte dem Anspruch genügen, eine **Unterstützte Beschäftigung** für Frauen mit Lernschwierigkeiten/Behinderungen auf der Basis persönlicher Fertigkeiten und Fähigkeiten (Kompetenzen) und persönlicher Wünsche, Bedürfnisse, Ressourcen und Interessen (Potenziale) zu planen, zu organisieren und mit ihnen umzusetzen.

Ob es uns zu einem Teil gelungen ist, sie auf dem Weg ein Stück zu begleiten, das werden die Frauen selbst beurteilen: eine Arbeitsstelle, zwei Entwicklungsschritte weiter, eine neue Tagesstruktur.

Und es geht uns arbeitenden, tätigen Menschen schlussendlich allen gleich: Es ist wichtig, eine erfüllende Arbeit, nette Arbeitskollegen und Kolleginnen, ein gutes Arbeitsklima zu haben.

Lassen Sie uns abschließen, wie wir begonnen haben: mit einem Satz aus der Zukunftsplanung, den Frau S. für sich ausgesucht hat.

**„Wenn Du nicht weißt,
wohin Du gehst,
ist jeder Weg in Ordnung.“**

Weiterführende Literatur:

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000): Benchmarking von Beschäftigungspolitiken für Menschen mit Behinderungen. Zusammenfassung, Manuskript der Europäischen Kommission Beschäftigung und Soziales.

Hinz, A. (2002): Von der Integration zur Inklusion – terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? In: Zeitschrift für Heilpädagogik 53, 354-361.

Hinz, A. (2006): Inklusion und Arbeit – wie kann das gehen? In: Bericht zur Tagung „gemeinsam WeiterDenken für eine Teilhabe in allen Lebensbereichen“, 2005, Hg. TAFIE Außerfern.



15 Die Projektpartner/innen

15.1 Arbeitsassistenz Tirol

Der Verein Arbeitsassistenz Tirol besteht seit 10 Jahren. Das Konzept der Gründerzeit war bis heute die Grundlage der täglichen Arbeit. Da sich der Arbeitsmarkt und damit einhergehend die Dienstleistungen der Arbeitsassistenz fortlaufend verändert haben und das Wissen und die Erfahrung zugenommen hat, sind aus einem ursprünglichen „classical“ Arbeitsassistentenprojekt insgesamt vier Projekte entstanden: Arbeitsassistenz für Erwachsene, für Jugendliche, das Clearing für Jugendliche und die Berufsausbildungsassistenz. All diese Projekte ergänzen und komplettieren sich, sodass ein geschlossenes Dienstleistungsmodell für Menschen mit Behinderungen, die Arbeit am – primär – ersten Arbeitsmarkt suchen, vom Schulabgang über die gesamte Berufslaufbahn hinweg entstehen konnte.

Angebote:

Die Arbeitsassistenz Tirol unterstützt Menschen mit Beeinträchtigung bei der beruflichen Integration. Sie verfügen über individuelle Fähigkeiten, die sie auch in den Arbeitsmarkt einbringen können. Unser Ziel ist die Integration von Arbeitssuchenden mit Behinderung in den freien Arbeitsmarkt bei mindestens kollektivvertraglicher Entlohnung.

Jugendarbeitsassistenz Tirol

Clearing: Zusammenarbeit mit den Jugendlichen, deren Angehörigen, Lehrern und Lehrerinnen und anderen Bezugspersonen in einem persönlichen Unterstützungskreis; Erarbeitung eines differenzierten Fähigkeitsprofils; Abklärung der beruflichen Möglichkeiten; Organisation und Durchführung von Schnupperwochen; Erstellen eines individuellen Entwicklungsplanes.

Assistenz für Jugendliche: Suche nach geeigneten Arbeits- und Ausbildungsplätzen; gemeinsame Erarbeitung von Bewerbungsunterlagen; Begleitung zu Vorstellungsgesprächen; Mobilitätstraining und Job Coaching nach individuellem Bedarf; Unterstützung während der Einarbeitungszeit im Betrieb.

Berufsausbildungs-Assistenz

Begleitung und Unterstützung während der integrativen Berufsausbildung (verlängerte Lehre oder Teilqualifizierung); Zusammenarbeit mit den Jugendlichen, deren Angehörigen, Lehrbetrieben, Berufsschulen, der Lehrlingsstelle und anderen beteiligten Institutionen; Erarbeitung individueller Ausbildungspläne; Organisation von Lernhilfen.

Kontakt:

Arbeitsassistentz Tirol
Schöpfstraße 2
A-6020 Innsbruck
Tel: +43-(0)512-567224
Fax: +43-(0)512-567224-50
E-mail: office@arbas.at
Homepage: www.arbas.at

15.2 Aufbauwerk der Jugend

Die Kernkompetenz unseres Vereins, der seit 1953 besteht, liegt in der Berufsvorbereitung für Menschen mit besonderem Förderbedarf mit dem Ziel der sozialen und beruflichen Integration.

An mehreren Standorten in Tirol begleiten wir mehr als 200 Menschen mit besonderem Förderbedarf. Unsere Begleitung und Unterstützung setzt dort ein, wo Menschen in ihrer Selbständigkeit, Eigenverantwortung und Unabhängigkeit Grenzen erfahren.

Unser Ziel, die berufliche und soziale Integration, erreichen wir durch individuelle, ganzheitliche Förderung und Begleitung, offene Lernformen und die Einbeziehung aller Systempartner/innen.

Kontakt:

Aufbauwerk der Jugend
Rennweg 17b
A-6020 Innsbruck
Tel: +43-(0)512-58 58 14
Fax: +43-(0)512-58 58 14-53
E-mail: office@aufbauwerk.com
Homepage: www.aufbauwerk.com

15.3 Lebenshilfe Tirol

Die Lebenshilfe Tirol wurde 1963 gegründet und ist ein Mitglied des Dachverbandes Lebenshilfe Österreich. Sie versteht sich einerseits als Interessensvertretung für Menschen mit Lernschwierigkeiten und/oder Behinderungen und bietet andererseits auch unterschiedliche Dienstleistungsangebote für ihre Kundinnen und Kunden an.

In ihrer Herangehensweise arbeitet die Lebenshilfe Tirol personenzentriert und hat sich zum Ziel gesetzt, jeden individuellen Bedarf mit einem individuellen Angebot beantworten zu können. Methodiken wie Persönliche Ziel- und Zukunftsplanungen, Arbeit im persönlichen und regionalen Unterstützungsnetzwerk, Erstellung von Fähigkeits- und Anforderungsprofilen und andere gehören zum Standard der unterschiedlichen Dienstleistungen.

Die Lebenshilfe Tirol gem. GMBH bietet drei Fachbereiche an:

- Assistenz von jüngeren Kindern und ihren Familien: für 250 Familien mit Kindern mit Lernschwierigkeiten oder Behinderung (1 – 6 Jährige); 4 integrative Kindergärten
- Assistenz im Wohnen: für 350 Bewohner/innen mit Unterstützungsbedarf; in Wohngemeinschaften bis 3 Personen oder in Wohnhäusern bis 9 Personen
- Assistenz bei der Arbeit: 40 regionale Anlaufstellen in ganz Tirol; Arbeitsorientierung, Job-Coaching, Ambulantes Arbeitstraining, Berufsvorbereitung und Beschäftigungstherapie

Der Schwerpunktbereich Berufliche Integration hat sich in den letzten 8 Jahren zu einem entscheidenden in ganz Tirol massiv wachsendem Aufgabengebiet entwickelt. Job-Coaching als eigenes Projekt ist aktiver Partner bei U2010.

Job-Coaching – die Arbeitsassistenz der Lebenshilfe Tirol:

Job-Coaching hat sich 1989 entwickelt. In der ersten Projektlaufzeit wurden 20 Teilnehmer/innen unterstützt. Im Jahr 2006 begleitet ein multiprofessionelles Team in ganz Tirol über 80 Teilnehmer/innen in ihrer beruflichen Integration. Die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Anstellungsverhältnisse ist ein Selbstverständnis geworden und entspricht der mit dem Kostenträger Bundessozialamt – Landesstelle Tirol vereinbarten Zielerreichungsquote. Das Job-Coaching wird gefördert durch Mittel aus der Beschäftigungsoffensive der österreichischen Bundesregierung für Menschen mit Behinderung. Für interessierte Teilnehmer/innen entstehen keine Kosten.

Methodisch arbeitet das Team des Job-Coaching nach dem Konzept der „Unterstützten Beschäftigung“. Zusätzlich wird ein spezielles Augenmerk auf fördernde Angebote zur Berufsbezogenen Sozialen Kompetenz und auf die Entwicklung und Begleitung von betrieblichen Mentoring-Systemen gelegt.

Kontakt:

Lebenshilfe Tirol
Dr. Gotthard Kindl
Andechstraße 52e
A-6020 Innsbruck
Tel.: +43-(0)512-34 34 21-25
Mobil: +43-(0)650-200 21 85
E-mail: g.kindl@tirol.lebenshilfe.at
Homepage: www.tirol.lebenshilfe.at

15.4 Tafie Innsbruck Land

Projekt BOAT – Berufsorientierung – Arbeitstraining

Das Projekt BOAT bietet seit Jänner 1998 Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Lernschwierigkeiten, sozialer, emotionaler Benachteiligung oder körperlicher Beeinträchtigung „Berufsorientierung und begleitetes Arbeitstraining“ in Betrieben der freien Wirtschaft. Ziel ist das Erreichen eines Arbeitsplatzes oder der Beginn einer Lehre, einer integrativen Lehre oder Teilqualifizierung.

Die ersten Monate in der Berufsorientierungsgruppe dienen der persönlichen und beruflichen Beratung und Orientierung (z.B. Bewerbungstraining und Betriebsbesichtigungen, Schnupperpraktika). Im anschließenden Arbeitstraining suchen wir gemeinsam mit dem/der Jugendlichen gezielt nach längeren Praktikumsstellen. Der/die persönliche Job-Coach begleitet das Praktikum vor Ort. Ein Langzeitpraktikum kann bis zu 6 Monaten dauern. Während der Praktika kommen die Jugendlichen jeweils am Freitag ins Projekt und berichten von ihren Erfahrungen. Dieser Erfahrungsaustausch findet in der Gruppe statt. So können alle BOAT-Teilnehmer/innen von den Erfahrungen der anderen profitieren, sie lernen das Erlebte zu reflektieren und sich anderen mitzuteilen. Neben dem Arbeitstrainer bzw. der Arbeitstrainerin steht den Jugendlichen der so genannte „stationäre Coach“ zur Verfügung. Er erstellt ein Fähigkeitsprofil und coacht die Jugendlichen bei uns im Projekt und unterstützt sie bei der Verbesserung ihrer Kultur- und Kommunikationstechniken.

Die Praktikant/innen erhalten für jeden Praktikumsstag eine Prämie. Insgesamt können sie bei BOAT monatlich bis zu € 300,- eigenes Geld verdienen.

Wenn es zu einer Anstellung kommt, informieren wir die Betriebe über mögliche Lohnförderungen. Nach der Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis begleiten wir die Jugendlichen im Rahmen der Nachbetreuung bei Bedarf weiter. Mehrmals ist es uns schon gelungen, Jobs für unsere Teilnehmer/innen zu kreieren, d.h. jemanden in einem Betrieb unterzubringen, der eigentlich gar keine „offne Stelle“ hatte. Durch die Praktikumsbegleitung in den Betrieben können die Arbeitstrainer/innen Arbeitsfelder entdecken. Die finanzielle Unterstützung in Form der Integrationsbeihilfe vom Bundessozialamt stellt insbesondere für kleine Firmen einen großen Anreiz dar. So können neue Stellen geschaffen werden. Nicht ohne Stolz möchten wir auf unsere sehr hohe Vermittlungsquote – sie liegt bei 70% – verweisen.

Kontakt:

BOAT

Mag. Gerti Eder

Swarovskistraße 56

A-6112 Wattens

Tel: +43-(0)5224-55 632

E-mail: boat@tafie-il.at

Homepage: www.tafie-il.at

15.5 Volkshilfe Tirol

Die Volkshilfe Tirol ist eine eigenständige Sozialorganisation. Das Bestreben der Volkshilfe Tirol ist es, unbetreute Arbeitsfelder aufzugreifen und umzusetzen. Die Leistungen, die von der Volkshilfe Tirol angeboten werden, entsprechen den aktuellen, sozialen Bedürfnissen der Gesellschaft. Neben der Kinder-, Jugend- und Altenbetreuung gilt die Sorge jenen Menschen, die aus den verschiedensten Gründen schwer am Arbeitsmarkt Fuß fassen.

Ein großes Anliegen der Volkshilfe Tirol ist es, Arbeitsplätze für Menschen zu schaffen, die aufgrund der aktuellen gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Situation keine oder nur sehr schwer eine Chance am Arbeitsmarkt haben. Aus diesem Grund betreiben wir in Tirol die Werkbank und s'Werkbankl, zwei Projekte für langzeitarbeitslose Erwachsene, sowie das Werkteam B.E.T.A., ein Integrationsprojekt für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf. Zahlreiche Senioren- und Seniorinnenclubs, Schüler/innenclubs und Kinderbetreuungseinrichtungen sind weitere Angebote der Volkshilfe Tirol, auf die wir stolz sind.

Kontakt:

Volkshilfe Tirol
Mag. Angelika Achammer
Salurnerstraße 2
A-6020 Innsbruck
Tel.: +43-(0)512-58 74 75
Fax: +43-(0)512-57 36 35
E-mail: tiroler@volkshilfe.net
Homepage: www.volkshilfe.at

15.6 Werkstart

Verein „start“ – **werkstart**:

Der Verein „start“ betreibt zur Zeit 2 Einrichtungen: das start-Tageszentrum für psychisch erkrankte Menschen und den Arbeitsqualifizierungsbetrieb **werkstart**.

Im **werkstart** werden Jugendliche und Erwachsene mit Lernschwierigkeiten oder psychischen Problemen auf eine Stelle am Arbeitsmarkt vorbereitet.

Ein Jahr lang sind die Teilnehmer/innen für 27 Wochenstunden angestellt und verdienen häufig ihren ersten Gehalt. In der Werkstätte stellen sie kreative Buchbinde- und Filzprodukte her, die im eigenen Geschäft verkauft werden.

Wichtige Eckpunkte der Vorbereitung auf die Arbeit nachher sind die Entwicklung von und die Arbeit an Lernzielen, wie z.B. die Verbesserung von Selbständigkeit, Ausdauer oder Pünktlichkeit. Außerdem absolvieren die Teilnehmer/innen während der Zeit im **werkstart** Praktika in Wirtschaftsbetrieben, um sich ein Bild von verschiedenen Berufsfeldern und deren Anforderungen machen zu können. Beratungen und Gruppenschulungen, wie z.B. Bewerbungstraining, runden das Angebot ab.

Die individuelle Begleitung und das Eingehen auf persönliche Fähigkeiten und Schwierigkeiten ermöglicht allen Teilnehmer/innen eine positive Entwicklung ihrer arbeitsbezogenen und sozialen Kompetenzen.

Kontakt:
werkstart
Hunoldstraße 14
6020 Innsbruck
Tel., Fax: +43 (0)512/ 58 01 73
E-mail: werkstart@verein-start.at
Homepage: www.verein-start.at

15.7 Zentrum für Beschäftigung und Bildung

Der Verein Zentrum für Beschäftigung und Bildung versteht sich als Plattform für die Förderung der Schaffung einer gesellschaftlich ausgeglichenen und sozial orientierten Arbeitswelt.

Die Ungleichbehandlung von Mann und Frau sowie die arbeitsmarktspezifischen Schwierigkeiten benachteiligter Personen sind evidente Probleme unserer Zeit.

Der Verein Zentrum für Beschäftigung und Bildung will mit seiner Tätigkeit zu deren Lösung sowie zu einer Neuorientierung beitragen. Der Verein will das wirtschaftliche und intellektuelle Potential bündeln und findet Partner/innen in Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur zur Umsetzung von neuen Ideen.

Bei der Projektumsetzung soll der jeweils kompetenteste Partner bzw. die jeweils kompetenteste Partnerin in Anspruch genommen werden, wobei bei dessen Wahl auf Chancengleichheit und Integration Bedacht genommen wird.

Ziele des Vereins Zentrum für Beschäftigung und Bildung sind:

- Die Förderung der regionalen Entwicklung in Verbindung mit beschäftigungspolitischen Maßnahmen
- Die Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen für benachteiligte Personen am Arbeitsmarkt, insbesondere Frauen, von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte und betroffene Personen, ältere Arbeitskräfte, Menschen mit Behinderungen, Personen mit psychischer Erkrankung
- Die Schaffung von Strukturen für benachteiligte Personen am Arbeitsmarkt
- Die Förderung der Gestaltung einer familienfreundlichen Arbeitswelt, im Besonderen für die Zielgruppe Frauen und Männer mit Kinderbetreuungspflicht
- Die Förderung von Projekten, die zu direkten oder indirekten Beschäftigungseffekten führen und der Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Berufsleben dienen
- Die Schaffung der existenzsichernden Erwerbsfähigkeit von Frauen und Männern

- Beratung und Konzeptionierung bei internationalen Projektvorhaben im arbeitsmarktpolitischen Kontext

Kontakt:

Zentrum für Beschäftigung und Bildung

Maria-Theresien-Strasse 21/4

A-6020 Innsbruck

Tel., Fax: +43 (0)512-57 30 30

E-mail: office@zbb-tirol.at

Homepage: www.zbb-tirol.at



16 Anhang

Checkliste für Pilotprojekt Unternehmen 2010

Suche nach Teilnehmer/innen	Fragen	Was folgt daraus?
Derzeitige Wohnsituation		
Motivation zur Arbeit	Wie drückt Arbeitssuchende/r dies aus?	
Sozial-kommunikative Kompetenz	Wie drückt Arbeitssuchende/r dies aus?	
Gesetzliche Rahmenbedingungen (Pensionen ...)	Was würde sich verändern bei der Aufnahme einer Tätigkeit über der Geringfügigkeitsgrenze?	Auswirkungen: Miete Telefon Strom ORF Rezeptgebührenbefreiung Heizkosten Fahrtkosten Sonstiges
Vorhandene Unterlagen Fähigkeitsanalysen Geschichten	Gibt es bereits Arbeitserfahrungen? Gibt es bereits Fähigkeitsanalysen?	
Wichtige Bezugspersonen		

Aufnahme der Teilnehmerinnen		
Kennenlernphase	Ablauf	
Motivation	Interview – Leitfaden U2010 Beobachtung Gespräche	
Sozial-kommunikative Kompetenz	Welche Kommunikationsmittel stehen zur Verfügung?	
Fähigkeitsprofilung	Profiling – Blatt U2010 Andere Screenings (AAPEP, IEP) Potenzialanalyse – Kompetenzanalyse (WPA, WKM)	
(Anforderungsprofilung) Arbeitsanalyse Auftragsanalyse Arbeitsbedingungsanalyse Tätigkeitsanalyse Tätigkeitsbewertungsanalyse Belastung und Stressbewertung	Festlegung der Aufgabestellung Ermittlung der Gefährdungen Vergleich mit dem Sollzustand Bewertung Ableitung von Maßnahmen Durchführen von Maßnahmen Überprüfung der Wirksamkeit Dokumentation der Ergebnisse Siehe auch Tabelle Analyse für Arbeitsbedingungen	
Jobtraining	Ablauf: Kennenlernphase Begleitphase Abschlussphase	
Beziehung Zeit Raum Material		
Hilfsmittel		
Arbeitsformen		
Arbeitsfelder		
Fort- und Weiterbildung		
Mentoring		
Zukunftsplanung		
Arbeitsplatzunterstützende Maßnahmen	Förderungen nach folgenden Gesetzen	
Dokumentation		

Auf den/die Arbeitende/n einwirkende Arbeitsbedingungen

Allgemeine Arbeitsbedingungen.	Gesellschaftspolitische Ausgangslage
	Wirtschaftspolitische Ausgangslage
	Raum-zeitliche und Arbeitsumweltbedingungen (Arbeitsort- und Raum)
	Raumbeschaffenheit (Licht/Beleuchtung, Lärm, Mikroklima, Luftbeschaffenheit, Witterungseinflüsse, Klima)
Arbeitsplatzspezifische Arbeitsbedingungen	fester – wechselnder Arbeitsplatz:
	Technologien und technische Einrichtungen am Platz: Womit wird am Arbeitsplatz hantiert: Maschinen, Werkstoffe am Platz, komplexe Technologien?
	Arbeitsplatzbedingte Kooperations- und Kommunikationsformen: Wer arbeitet noch mit? Mit wem muss ich am Arbeitsplatz kommunizieren? Bekomme ich Anweisungen – regelmäßig oder nur, wenn Fehler passieren?
	Durch den Arbeitsplatz bedingte Sichtverhältnisse, Haltungen: Welches Licht ist am Arbeitsplatz vorhanden? Wie sitze ich? Kann ich aufstehen? Kann ich herumgehen? Muss ich mich ständig bücken oder bewegen?
Arbeitstätigkeitsspezifische Arbeitsbedingungen	Für die Tätigkeit verfügbare technischen Einrichtungen und Programme : Welche Maschinen sind beispielsweise nötig? Können technische Hilfsmittel dazu konstruiert werden?
	Zum Vorgeschriebenheitsgrad des Vorgehens : müssen die Arbeitsschritte strikt eingehalten werden, um das Ergebnis nicht zu gefährden? Können alternative Handlungsabfolgen getätigt werden?
	Zur Zeitbindung : muss im Akkord gearbeitet werden?
	Gibt es tätigkeitsbezogene Vorgabezeiten und Toleranzen? Wenn es Vor-

	gabezeiten für den Handlungsablauf gibt, welche Toleranzen können genutzt werden?
	Welche tätigkeitsbedingte Formen der Kooperation und Kommunikation werden genutzt?
Vorliegende persönliche Bedingungen als Leistungsvoraussetzungen bei den Arbeitenden (im Sinne von Arbeitsfähigkeit)	<ul style="list-style-type: none"> - Konstitution - Allgemeiner Gesundheitszustand - Tätigkeitsbezogene Fertigkeiten - Einstellungen - Kenntnisse/Erfahrungen - Fertigkeiten - Fähigkeiten - Aktuelle Leistungsvoraussetzungen, die während der Auseinandersetzung mit dem Arbeitsauftrag prozessbedingt entstehen - Geübtheit, Ausführungserfahrungen - Motivation für Tätigkeit (Erfolgs erleben, Befriedigung) - Sozial-Kommunikative Kompetenz - Ermüdung, Monotoniezustand – Psychische Sättigung, Stresszustand

Literatur:

Schopler, Eric et al. (2002): AAPEP. Entwicklungs- und Verhaltensprofil für Jugendliche und Erwachsene, Dortmund: Verlag modernes lernen.

Eggert, Dietrich (1997): Von den Stärken ausgehen – Individuelle Entwicklungspläne (IEP) in der Lernförderdiagnostik, Dortmund.

Lackner, A. (2006): Seminar Potenzialanalyse in der Praxis. Wiener Potentialanalyse (WPA), Wiener Kompetenzmodell (WKM), Skriptum, BÖP, Wien.

Dokumentation der Berater/innen zu dem Ziel „Gebrauch einer gendersensiblen Beratung“

Die Beratungen werden mit folgender Fragestellung dokumentiert:

- Reagiert der/die Gesprächspartner/in darauf? Ja oder nein
- Wird gendersensible Sprache von dem/der Gesprächspartner/in gesprochen? Ja oder nein

Geschlechtererhebung der Ansprechpartner/innen und Entscheidungsträger/innen der Unternehmen.

Während einer persönlichen Beratungssitzung, das Thema Menschen mit Behinderungen als Anstoß nehmen um Gender-Themen ansprechen zu können.

- Hat es die Möglichkeit gegeben? Ja oder Nein
- Wenn nein, wo werden Hindernisse gesehen?

Dokumentation im Resümee der Gesprächsunterlagen und der Datenbank.

Fragebogen zur Selbstreflexion der Modul 1 Projektteilnehmer/innen zum gesetzten Ziel „Gebrauch einer gendersensiblen Sprache“

Geschlecht:

weiblich

männlich

Allgemein:

Wo habe ich im Equal-Projekt gender-sensible Sprache angewendet?

In welcher Form habe ich gender-sensible Sprache angewendet?

in Form von weiblichen und männlichen Formen

weitere Anwendungen

Wo waren Schwierigkeiten?

Gendersensible Sprache im Schriftverkehr:

Ich verwende gendersensible Sprache

in offiziellen Equal-Dokumenten (Berichte, Veröffentlichungen, etc.)

trifft zu trifft häufig zu trifft teilweise/selten zu trifft nicht zu

im unverbindlichen Schriftverkehr Equal-intern

trifft zu trifft häufig zu trifft teilweise/selten zu trifft nicht zu

beim Schriftverkehr in meiner Arbeit außerhalb des Equal-Projektes

trifft zu trifft häufig zu trifft teilweise/selten zu trifft nicht zu

im privaten Schriftverkehr

trifft zu trifft häufig zu trifft teilweise/selten zu trifft nicht zu

Gesprochene gendersensible Sprache:

Ich verwende gendersensible Sprache

in offiziellen Equal-Sitzungen, wo darauf geachtet wird

trifft zu trifft häufig zu trifft teilweise/selten zu trifft nicht zu

bei unverbindlichen Gesprächen Equal-intern

trifft zu trifft häufig zu trifft teilweise/selten zu trifft nicht zu

bei Gesprächen in meiner Arbeit außerhalb des Equal-Projektes

trifft zu trifft häufig zu trifft teilweise/selten zu trifft nicht zu

bei privaten Gesprächen

trifft zu trifft häufig zu trifft teilweise/selten zu trifft nicht zu

Hat die Erinnerung zur Beachtung gendersensibler Sprache zu Beginn jeder Sitzung etwas bewirkt?

ja, sehr viel teilweise nur wenig eigentlich nichts

Persönliche Erfahrungen:

Hat sich in meinem Umgang mit gendersensibler Sprache während des Equal-Projektes etwas verändert?

ja, sehr viel einiges wenig eigentlich nichts

Ich verwende gendersensible Sprache

automatisch wenn ich bewusst darauf achte weil/wenn ich muss

Wie geht es mir mit dem Thema Gender-Mainstreaming / mit gendersensibler Sprache?

Was stört mich am Thema Gender-Mainstreaming / an gendersensibler Sprache?

Was finde ich am Thema Gender-Mainstreaming / an gendersensibler Sprache gut?

Welche Vorteile habe ich als Mann / Frau von gendersensiblen Sprachgebrauch?

Ich bin mit meiner Anwendung von gendersensiblen Sprache


zufrieden weitgehend zufrieden wenig zufrieden nicht zufrieden

Ich werde gendersensible Sprache auch weiterhin verwenden

sicher eventuell wahrscheinlich nicht kein Interesse/sicher nicht

Ich weiß, wo ich mich auch in Zukunft über das Thema „Gender-Mainstreaming“ informieren kann




ja nein, aber Interesse nein, kein Bedarf

Zentrum für Beschäftigung und Bildung 

Datum : _____

Anforderungsprofil Nr.:

<i>Angaben zum Betrieb</i>	Firmenname: _____	AnsprechpartnerIn im Betrieb: _____
	Adresse: _____	Tel, Fax, Mail: _____
	Branche, Produkte, Dienstleistungen: _____	Erreichbarkeit (öffentlich, Werksverkehr): _____
	Anzahl der Beschäftigten: _____	Homepage, Leitbild: _____
	Bereits ArbeitnehmerInnen mit Unterstützungsbedarf im Betrieb: ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>	
Praktika prinzipiell möglich: ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/>		
<i>Angaben zur Stelle</i>	Beschreibung der Tätigkeit:	
	Stundenausmaß/Arbeitszeiten: _____	Art des Dienstverhältnisses: _____
	Höhe des Gehalts: _____	weitere Leistungen (z.B. Mittagessen): _____
<i>Angaben zur Beeinträchtigung</i>	Vom Unternehmen bevorzugte Formen der Behinderung:	
	<input type="checkbox"/> Lernschwierigkeiten <input type="checkbox"/> körperlich <input type="checkbox"/> sehbehindert <input type="checkbox"/> gehörlos <input type="checkbox"/> psychisch	
	Bevorzugter Grad der Behinderung: Bewerber/In soll begünstigt behindert sein:	
	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> egal	

Unternehmen Integrativ
 Kompetenzzentrum zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
 Wir beraten Tiroler Unternehmen.


<i>Arbeitsplatzadaption bzw. Unterstützungsmöglichkeiten</i>	bereits vorhanden	kann adaptiert werden bzw. ist erwünscht	nicht möglich	
	Lichtausstattung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	EDV-Anpassung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Blindenschrift	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Rampe, Lift	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Rollstuhlgängiger Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	MentorInnen im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	GebärdendolmetscherIn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	persönliche Assistenz durch begleitende Einrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	eigens entwickelte Hilfsmittel für Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

erforderliche Ausbildung bzw. berufliche Erfahrung

erforderliche berufliche Kompetenzen



Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sich auf Arbeit und Beruf beziehen und körperliche Voraussetzungen, wie z.B. Belastbarkeit, Ausdauer, Sitzen, Stehen, Hygiene, Zeitmanagement (Arbeitstempo, Zeitplanung, Pünktlichkeit), Genauigkeit (Geschick, Ordnungsbereitschaft), Umgang mit Maschinen, Selbständigkeit, Übernahme von Verantwortung:





Zentrum für Beschäftigung und Bildung

<i>erforderliche kognitive Kompetenzen</i>	<p>Fähigkeiten, die das Denken und den Verstand betreffen wie z.B. Lernen (Auffassung, Merkfähigkeit), Denken (Erfassen vielschichtiger Zusammenhänge), Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Sprechen, Rechnen), Arbeitsplanung (Zielplanung, eigenständiges Problemlösen, Flexibilität), Selbstreflexion:</p>
<i>erforderliche soziale Kompetenzen</i>	<p>Fähigkeiten, die sich auf den Umgang mit Vorgesetzten, Arbeitskolleg/innen und Kund/innen beziehen, wie z.B. Kontaktfähigkeit, Teamfähigkeit, Umgang mit Konflikten, Kritikfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit:</p>
<i>erforderliche psychische Kompetenzen</i>	<p>Fähigkeiten, die besonders relevant für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen sind, wie z.B. Umgang mit Stress, Ausdauer, Konzentration, Misserfolgstoleranz, Monotonie - Abwechslung, emotionale Stabilität, Selbstwahrnehmung:</p>
<i>sonstiges</i>	

Unternehmen Integrativ
 Kompetenzzentrum zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen
 Wir beraten Tiroler Unternehmen.

Datum: _____

Fähigkeitsprofil

Angaben zur Person

Nachname:	Vorname:
Adresse:	Telefon, Mail:
Geburtsdatum:	Sozialversicherungsnummer:
Staatsbürgerschaft/Arbeitsgenehmigung:	

Förderungsmöglichkeiten für ArbeitgeberInnen

BEinstG	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
LandesrehaG	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Sonstiges (AMS Förderung,...)	ja <input type="checkbox"/>	nein <input type="checkbox"/>
Prozent d. Beh.:		




Benötigte Hilfsmittel bzw. Unterstützungsmöglichkeiten

	ja	nein
Lichtausstattung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDV-Anpassung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Blindschrift	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rampe, Lift	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rollstuhltauglicher Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MentorInnen im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GebärdendolmetscherIn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliche Assistenz durch begleitende Einrichtung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eigens entwickelte Hilfsmittel für Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wichtige Personen




Begleitende Einrichtung (Adresse); Integrationsfachkraft (Name, Telefonnr.):


AMS-BetreuerIn (Adresse, Name, Telefonnr.):

<i>Berufswunsch</i>	Beruf, Branche:				
	Interessen und Hobbies:				
	was ist gar nicht vorstellbar:				
	Stundenausmaß:		Ort:		
<i>Berufliche Qualifikation</i>	Schulbildung/ Ausbildung:				
	Von - bis	Schule, Berufsausbildung			
	Berufserfahrung:				
	Von - bis	Praktikum	Anstellung	Tätigkeit	Betrieb
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
<i>Berufliche Kompetenzen bzw. Fähigkeiten</i>	Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sich auf Arbeit und Beruf beziehen und körperliche Voraussetzungen, wie z.B. Belastbarkeit, Ausdauer, Sitzen, Stehen, Hygiene, Zeitemanagement (Arbeits tempo, Zeitplanung, Pünktlichkeit), Genauigkeit (Geschick, Ordnungsbereitschaft), Umgang mit Maschinen, Selbständigkeit, Übernahme von Verantwortung:				

Kognitive Kompetenzen	<p>Fähigkeiten, die das Denken und den Verstand betreffen wie z.B. Lernen (Auffassung, Merkfähigkeit), Denken (Erfassen vielschichtiger Zusammenhänge), Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Sprechen, Rechnen), Arbeitsplanung (Zielplanung, eigenständiges Problemlösen, Flexibilität), Selbstreflexion:</p>
Soziale Kompetenzen	<p>Fähigkeiten, die sich auf den Umgang mit Vorgesetzten, Arbeitskolleg/innen und Kund/innen beziehen, wie z.B. Kontaktfähigkeit, Teamfähigkeit, Umgang mit Konflikten, Kritikfähigkeit, Durchsetzungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit:</p>
Psychische Kompetenzen	<p>Fähigkeiten, die besonders relevant für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen sind, wie z.B. emotionale Stabilität, Umgang mit Stress, Ausdauer, Konzentration, Misserfolgstoleranz, Monotonie - Abwechslung, Selbstwahrnehmung:</p>
Sonstiges	<p>z.B. Spezielles auf das beim Arbeitsverhältnis geachtet werden soll</p>

entwickelt im 

Job – Coaching Mentoring



INFOBLATT MENTORING

Eine Mentorin/ein Mentor ist eine Person aus dem Kreis der MitarbeiterInnen im Betrieb, die den ArbeitnehmerInnen mit Unterstützungsbedarf als erste und dauerhafte Bezugs- und Vertrauensperson zur Verfügung steht.

MentorInnen sind erste AnsprechpartnerInnen, die bedarfsorientiert gewisse Aufgaben erfüllen, zum Beispiel:

- Bindeglied zwischen Betrieb, ArbeitnehmerIn und Job-Coaching.
- Vermittlung bei Krisen und Konflikten am Arbeitsplatz.
- Arbeitsplatzgestaltung.
- Hilfe bei der Abklärung hinsichtlich Urlaub, Arbeitszeit und Krankenstand.
- Trägt zur beruflichen Entwicklung der ArbeitnehmerInnen mit Unterstützungsbedarf bei.

Mittels dieser betriebsinternen Unterstützung ergibt sich eine Vielzahl von Vorteilen für eine effiziente und nachhaltige Arbeitsbegleitung mit dem Ziel, eine stabile und längerfristige berufliche Integration von Menschen und Behinderung zu erreichen. Darüber hinaus kann eine Mentorin/ein Mentor wesentlich zur Verbesserung des sozialen Klimas am Arbeitsplatz beitragen.

Job-Coaching übernimmt die Einarbeitung und Aufgabenabklärung mit der/dem MentorIn und dem Betrieb und bietet im regelmäßigen Austausch die Möglichkeit zur Reflexion. Gleichfalls ist die/der Job-Coach/erin zuständig für Information, Beratung und Krisenintervention.

Derzeit bestehen zwar keine Finanzierungsmöglichkeiten, spezielle Angebote für MentorInnen (Fortbildungen, gemeinsames Abendessen,...) sind aber geplant.

Betriebsinterne Bezugs- und Vertrauenspersonen sind wichtige Elemente einer erfolgreichen Arbeitsintegration. Darum ist es ein Anliegen von Job-Coaching, der Arbeitsassistenz der Lebenshilfe Tirol, das MentorInnenprinzip in der Begleitung von ArbeitnehmerInnen mit Unterstützungsbedarf anzuwenden. Rückmeldungen, Ideen und Wünsche von Seiten des Arbeitgebers sind erwünscht.

Job-Coach	Telefon Büro	Telefon Mobil

**Job – Coaching
Mentoring****CHECKLISTE FÜR ABSCHLUSSGESPRÄCH**

Name der TeilnehmerIn: _____

Punkte die bei Abschlussgespräch geklärt werden sollten und deren Zuständigkeiten vereinbart werden sollten:

Arbeitsplatzbeschreibung:

- Tätigkeitsbeschreibung
- Arbeitszeiten und Pausenregelung
- Sondervereinbarungen (Essensgeld, Fahrgeld,...)

Klärung der Zuständigkeiten für:

- Betriebliche Vereinbarungen (Urlaubsregelung, Stundenzettel, Krankmeldungen,...)
- Beihilfenplanung (welche Beihilfe, wann verlängern?)
- Kontaktaufnahme bei Unterstützungsbedarf
- Art des Kontaktes (Häufigkeit, wer wird aktiv?)
- Info und Vermittlung von Ergänzungsangebote
- Abklärung der Kontaktpersonen

Weitere Notizen:

MENTORING-VEREINBARUNG


ArbeitnehmerIn:

MentorIn (betriebl. Vertrauensperson):

Arbeitsplatzbeschreibung

Aufgaben der MentorInnen

Aufgaben sonstiger Personen im Betrieb

Job - Coaching Mentoring		 <i>menschliches möglich machen</i>	
Aufgaben ArbeitnehmerIn			
Nachbegleitung durch Job-Coaching			
Unterstützungsmöglichkeiten durch Job-Coaching			
Kontakte			
Job-Coaching			
Leitung Job-Coaching			
ergeht an alle Anwesenden			
Ort:	Datum:	Name und Funktion:	

ABSCHLUSSBLATT


ArbeitnehmerIn:

MentorIn (betriebl. Vertrauensperson):

Arbeitsplatzbeschreibung

Aufgaben der MentorInnen

Aufgaben sonstige Personen im Betrieb

Job - Coaching Mentoring		 <i>menschliches möglich machen</i>	
Aufgaben ArbeitnehmerIn			
Nachbegleitung durch Job-Coaching			
Unterstützungsmöglichkeiten durch Job-Coaching			
Kontakte			
Job-Coaching			
Leitung Job-Coaching			
ergeht an alle Anwesenden			
Ort:	Datum:	Name und Funktion:	