

Analyse der Umsetzbarkeit und Erwartungen an das Trainingsprogramm

Job Trainer für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung oder Autismusspektrumstörung

Forschungsbericht: Kernaussagen

#### Inhalt

- 1 Das Projekt und das Projektteam
- 2 Überblick über Autismus in Europa, von Autism Europe
- 3 System der beruflichen Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung in
- 3.1. Italien
- 3.2. Österreich
- 3.3. Spanien
- 3.4. Malta
- 3.5. Türkei
- 4 Evaluierung der Anwendbarkeit und der Erwartungen an das Trainingsprogramm für Job Trainer:

Kernaussagen

5 Empfehlungen: der Arbeitsfähigkeitsansatz, von Tom Zuljevic-Salamon

Annex 1 Fragebögen

Annex 2 Länderberichte

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

#### **1 DAS PROJEKT**

Das Jo Tra Di Projekt - Job Trainers for People with intellectual disabilities and Autism Spectrum Disorders — wird im Rahmen des Lebenslangen Lernens Programms Leonardo da Vinci (Innovationstransfer) gefördert und zielt auf folgendes ab:

- Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen oder Autismusspektrumstörung.
- Angebot eines Trainingsprogramms für Beschäftigte im Bildungs- und Sozialbereich die mit diese KlientInnen arbeiten und die "Job Trainer" werden.

Die Innovationskraft des "Job Trainer" Profils liegt darin, dass für die KlientInnen eine "Brücke" zwischen den kritischen Zeitpunkten Schulabgang und Übergang in die Arbeitswelt gebaut werden soll.

Das Fortbildungsprogramm basiert auf einem theoretischen und einem praktischen Teil: jede/r TeilnehmerIn ist für eine/n KlientIn mit intellektueller Beeinträchtigung oder Autismusspektrumstörung verantwortlich, welche/r an einer Beschäftigung am Arbeitsmarkt interessiert ist. Durch diesen Ansatz bekommt auch der/die KlientIn die konkrete Möglichkeit, mit professioneller Unterstützung in einem Unternehmen integriert zu werden.

Die Integration in ein Unternehmen bietet dem/der KlientIn die Chance, sich in einem realen Umfeld – entsprechend seiner/ihrer Fähigkeiten – zu erproben und durch den Job auch die sozialen Kompetenzen zu erweitern. In diesem Zusammenhang präsentiert sich der Weg zur Job Integration selbst als inklusiv, da eine soziale Beziehung zwischen der Person mit Beeinträchtigung und der Arbeitswelt aufgebaut wird.

Das Projekt wird innerhalb Europas transferiert und die Partner in Österreich, Spanien, Malta und der Türkei weiterentwickeln und testen das bereits bestehende Trainingsprogramm. Dieses Programm wurde von CSPMI in Reggio Emilia, dank der Förderung der Provinicia di Reggio Emilia, in Kooperation mit Associazione AUT AUT, AUSL REGGIO, Municipality of REGGIO EMILIA und dem regionale Schulsystem bereits in 2012 getestet. Das Kompetenzprofil, die Kursstruktur und die Lernergebnisse wurden erarbeitet.

Der Transfer umfasst eine Produktadaptierung an die lokalen sozioökonomischen Kontexte der jeweiligen teilnehmenden Länder und somit auch eine Erweiterung des Job Trainer Profils, da Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung <u>ebenso</u> wie Menschen mit Autismusspektrumstörung als Zielgruppe der TrainerInnen definiert sind.

Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse und wichtigsten Erkenntnisse der Erhebungen in den beteiligten Ländern (im Anhang finden Sie die 5 Länderberichte).

Die Erhebungen fanden in Österreich, Spanien, Malta, der Türkei und Italien statt und hatten die Überprüfung der Anwendbarkeit, die Grenzen und Erwartungen an das Trainingsprogramm zum Ziel: "Facilitator of the job placement for persons with intellectual disabilities and autism spectrum disorders "

Die Befragung fand auf Basis von Fragebögen statt, welche an ExpertInnen, Betroffene und deren Familien und Unternehmen verteilt wurden. Zu diesem Zweck wurden drei unterschiedliche Fragebögen vom österreichischen Partner Die Querdenker entwickelt.

Im Bildungs- und Sozialbereich Tätige wurden in Bezug auf die Anwendbarkeit und Praktikabilität des Produktes befragt, wohingegen die Fragen nach den Erwartungen an das Trainingsprogramm an Betroffene, deren Eltern und Familien, soziale Einrichtungen, Stakeholder und Unternehmen gestellt wurden.

Die Ergebnisse der Untersuchungen wurden innerhalb des Konsortiums beim ersten milestone meeting in Linz, im Juli 2014 präsentiert. In diesem Rahmen stimmten die PartnerInnen auch der Struktur dieses Berichts zu, welcher – in Ergänzung zu den wichtigsten Erkenntnissen der Fragebogenerhebung – auch das Thema Autismus auf einem europäischen Level betrachtet und auch ein Kapitel der Empfehlung widmet, wie die Arbeitsfähigkeit von Menschen mit Beeinträchtigungen gesteigert werden kann.

**DAS KONSORTIUM** 

**CENTRO SERVIZI PMI** 

Das Centro Servizi PMI (Service Center für KMUs) ist eine private Trainings- und

Beratungsorganisation welche zu Unindustria – einer Vereinigung von in der Emilia Romagna

ansässigen Unternehmen - gehört.

Wir designen und entwickeln, organisieren und bieten Trainingsaktivitäten an, welche sich an

UnternehmerInnen, ManagerInnen, ArbeitnehmerInnen und junge Menschen richten, die ihre

Professionalität in Bezug auf organisatorische und technologische Weiterentwicklung

weiterentwickeln wollen.

Wir führen auf regionaler Ebene Untersuchungen und Studien innerhalb von Unternehmen durch

um die Managementfähigkeiten herauszufiltern, welche für Innovationskraft notwendig sind.

Wir arbeiten in Kooperation mit der Industrie, Universitäten, Entwicklungszentren, öffentlicher

Verwaltung und Schulen. Unsere Expertise liegt in: Trainingsbedarfserhebung, Beratung,

Management Skills Beratung, Forschung, in-company und inter-company training, post-certificate

& post-degree training, akkreditierte Weiterqualifizierung, individuelle Trainings und

Unternehmenspraktika.

Centro Servizi PMI hat langjährige Erfahrung in EU Projekten, sowohl als Antragsteller als auch als

Partner: LLP Leonardo DOI and TOI, Socrates Grundtvig, Erasmus for young Entrepreneurs, Equal,

Mobility of workers, Erasmus +

Ansprechperson: Rossella Brindani, rossellabrindani@cspmi.it

**AUTISM-EUROPE** 

Autism Europe ist eine internationale Organisation deren wesentlichstes Ziel es ist, die Rechte der

Menschen mit Autismus und deren Familien zu stärken und die Lebensqualität zu verbessern.

Autism Europe spielt eine zentrale Rolle in der öffentlichen Bewusstseinsbildung und versucht

EntscheidungsträgerInnen auf europäischer Ebene positiv zu beeinflussen, um die Rechte der

Menschen mit Autismus zu stärken.

Ansprechperson: Aurelie Baranger, <u>aurelie.baranger@autismeur</u>ope.org

**DIE QUERDENKER** 

Die Querdenker sind eine soziale Firma welche in Europa und international agiert und auf

Gesundheit, Sozialarbeit und Beratungstätigkeiten ihren Schwerpunkt gelegt hat. Wir richten

unsere Aktivitäten am Schutz der Menschenwürde aus und implementieren und verbessern soziale

Standards welche die soziale Position von Menschen mit besonderen Bedürfnissen stärken sollen.

Der Gründer und Eigentümer, Tom Zuljevic-Salamon, kann auf mehr als 30 Jahre Erfahrung im

Bereich berufliche Integration und soziale Inklusion zurückblicken.

Ansprechperson: Tom Zuljevic-Salamon, zuljevic@die-guerdenker.at

ENGELSIZ TOPLUM OLUŞTURMA DERNEĞI – ETOD -

Wir sind als NGO seit 2009 in unserer Region Mamak tätig. Seit 2004 haben wir ein spezielles

Ausbildungszentrum in unserer Organisation und bieten Ausbildungen und Rehabilitation für

Menschen mit Beeinträchtigung im Alter von 3-30 Jahren an. Unser Sitz liegt in einer wenig

entwickelten Region von Ankara. Für unsere Zielgruppe streben wir Bewusstseinsbildung und

Integration in der Gesellschaft an. Wir organisieren Ausbildungen, Projekte, Seminare und Festivals

(siehe www.etod.org.tr). Die Zusammenarbeit mit europäischen PartnerInnen bedeutet für uns

immer neue Ansätze für Inklusion kennenzulernen. Wir denken, dass diese Zusammenarbeit eine

einmalige Chance für den Austausch von Best Practices in den teilnehmenden Ländern ist.

Für unsere Zielgruppe wünschen wir uns, dass sie als unabhängige Individuen anerkannt werden

und auf eigenen Beinen stehen können. Die meisten der Projekte, an denen wir teilnahmen, hatten

dies zum Ziel.

Ansprechperson: Ercan Küçükarslan, ekucukarslan@gmail.com

**INTRAS** 

INTRAS ist eine non-profit Organisation welche im August 1994 gegründet wurde. Die Gründung

war das Resultat eine Initiative von ProfessionistInnen, welche im Bereich Forschung und

Hilfestellungen für von Exklusion bedrohte Menschen mit psychischen Problemen tätig waren.

Diese ProfessionistInnen fanden im tertiären Sektor einen Weg, die sozio-ökonomische Situation

und Lebensqualität von benachteiligten Gruppen zu verbessern.

INTRAS steht für Forschung und Behandlung im Bereich psychische Gesundheit und soziale

Serviceleistungen. Das Ziel von INTRAS ist es, Maßnahmen und Aktivitäten zu entwickeln, die

Unterstützung, Forschung, Evaluierung und Verbreitung von Informationen über psychische

Gesundheit bieten.

Ansprechperson: Sara M Ispierto, proyectos3@intras.es

**FOLKES** 

"Foundation for Lasting Knowledge Economy Strategies" wurde mit dem Ziel gegründet, die

Interessen der Insel Malta am globalen Markt in Bezug auf wissensbasierte Wirtschaft zu forcieren,

nachhaltiges Wachstum, Arbeitsplätze und Wohlstand sicherzustellen, während nationale

Charakteristika des kleinen mitteleuropäischen Inselstaates beibehalten werden.

Der Fokus von FOLKES liegt auf der Bewusstseinsbildung und Strategieentwicklung von

konsolidierten und neu auftretenden sektoralen Trends, auf der Bekanntmachung von innovativen

beruflichen und bildungsrelevanten Trainings für die maltesische Gesellschaft, auf der

Durchführung von Pilotprojekten welche Technologietransfer fördern und die Entwicklung und das

Wachstum von neuer Industrien und Vereinigungen begünstigen, auf der Unterstützung der

Implementierung und der Integration von neuen Instrumenten welche den Übergang zur

wissensbasierten Wirtschaft auf einer sozialen Basis fördern.

Ansprechperson: Maria Limongelli, maria@folkes.org

CYBERALL ACCESS

CYBERALL ACCESS Ist der externe Evaluator des Projekts.

Ansprechperson: Nykolaos Floratos, info@cyberall-access.com

## 2 ÜBERBLICK ÜBER AUTISMUS IN EUROPA

Autismus ist eine lebenslange Entwicklungsstörung, welche Einfluss darauf hat, wie eine Person kommuniziert und sich in Kontakt mit anderen Menschen begibt. Ebenso beeinflusst sie, wie die Betroffenen die Welt um sich wahrnehmen. Autismus ist eine Spektrumstörung, was gleichbedeutend damit ist, dass alle Betroffenen bestimmte Gemeinsamkeiten teilen, deren Einflussnahme auf die Person selbst aber unterschiedlich ist. Einige Menschen sind fähig, relativ selbständig zu leben wohingegen andere lebenslange Hilfestellung beispielsweise aufgrund ihrer Lernschwierigkeiten benötigen.

Jeder Mensch mit Autismus ist anders, wobei Einschränkungen in den folgenden drei Bereichen auftreten: wechselseitige soziale Interaktion, Kommunikation und eingeschränkte, stereotype, sich wiederholende Verhaltensweisen.<sup>i</sup>

Betroffene können überreagieren auf taktile, auditive und visuelle Stimuli, ebenso auf Hitze und Kälte und/oder Schmerz.

Aufgrund ihrer Beeinträchtigung sehen sich Menschen mit Autismus häufig folgenden Problemstellungen gegenüber, welche sie in ihrer Teilhabe an Beschäftigung oder Arbeit behindern:<sup>ii</sup>

• Soziale Interaktion: Menschen mit Autismus können möglicherweise ungeschriebene soziale Regeln nicht verstehen, welche andere oft ohne nachzudenken anwenden. Ein Beispiel: sie können zu nahe an einer anderen Person stehen oder eine Konversation über ein unpassendes Thema beginnen. Sie können unsensibel erscheinen, da sie die Gefühle anderer Menschen nicht erkennen. Lieber verbringen Betroffene ihre Zeit alleine, als aktiv an sozialen Konversationen oder Veranstaltungen am Arbeitsplatz teilzunehmen. Somit erleben Menschen mit Autismus Schwierigkeiten in der Interaktion mit Vorgesetzten und KollegInnen und erschweren somit leider auch die Inklusion am Arbeitsplatz.

## • Soziale Kommunikation:

Viele Menschen mit Autismus haben ein sehr wörtliches Verständnis von Sprache und mühen sich mit dem Verstehen von Metaphern, Idiomen, Ironie und Sarkasmus ab. Eine englische Redewendung wie "it's raining cats and dogs" könnte wörtlich verstanden werden. Des Weiteren können Betroffene Probleme mit dem Verstehen und der Interpretation von Anweisungen und unausgesprochenen Erwartungen haben. Sie erschienen oft stumpf und haben Schwierigkeiten Gesichtsausdrücke oder Artikulierung nachzuvollziehen. Einige Menschen mit Autismus haben sehr gute Sprachkompetenzen aber können es schwierig finden, Konversationen und deren Inhalten zu folgen und überdurchschnittlich lange über eigene Interessensgebiete sprechen und somit nicht am Gesagten des Gegenübers interessiert wirken. Andere Betroffene hingegen sprechen möglicherweise gar nicht und kommunizieren mit Zuhilfenahme von Gesten oder visuellen Symbolen.

- Soziale Vorstellungskraft: Während einige Menschen mit Autismus eine aktive Vorstellungskraft haben, sehr kreativ und erfolgreiche MusikerInnen, KünstlerInnen oder SchriftstellerInnen sind, fehlt Betroffenen grundsätzlich die Fähigkeit zur sozialen Vorstellungskraft. Menschen mit Autismus finden es schwierig, die Gefühle, Gedanken und Handlungen anderer Menschen zu verstehen und interpretieren. Ebenso können sie Schwierigkeiten darin haben, vorauszusehen was als nächstes kommt und Gefahren vorauszuahnen. Dies beeinflusst auch, wie Autisten sich auf Veränderungen vorbereiten und Pläne für die Zukunft machen. Häufig zeigen sie Schwierigkeiten, mit Veränderungen und ungewohnten Situationen umzugehen.
- Kognitive Funktionen:<sup>iii</sup> Viele Menschen mit Autismus haben Probleme damit, in der Arbeit Aufgaben umzusetzen, aufgrund von Schwierigkeiten in den Bereichen Planung, Aufmerksamkeit und Erinnerungsvermögen. Sogar jene, welche ein durchschnittliches oder gar überdurchschnittliches Intelligenzniveau haben, können Probleme im Aufgabenlösungsverhalten oder generell Organisation haben, was sich auf ihre Performance in der Arbeit auswirkt.

Aufgrund ihrer Schwierigkeiten, ebenso aber auch aufgrund von einem Mangel an Unterstützung, einem weitverbreiteten Stigma und Diskriminierung, finden Autisten viele Barrieren vor, wenn es darum geht, einen Arbeitsplatz zu finden oder diesen zu erhalten. Laut Information der International Labour Organisation, nehmen Menschen mit Beeinträchtigung mehr als doppelt so häufig wie der durchschnittliche EU Bürger nicht am Arbeitsmarkt teil und die Arbeitslosenrate ist bei bestimmten Gruppen, wie Autisten, sogar noch höher.<sup>iv</sup>

Innerhalb der EU sind im Moment 11.5% der Erwachsenen arbeitssuchend. Obwohl es keine internationalen Statistiken über die Arbeitslosenrate von Menschen mit Autismus gibt, zeigen einige Studien, dass nur eine Minderheit von ihnen erwerbstätig ist. Man geht hierbei von einer Arbeitslosenrate von 76-90% aus. Eine Studie in Großbritannien fand heraus, dass nur 15% der Menschen mit Autismus einer Vollzeit-Beschäftigung nachgehen und 9% einer Teilzeit-Beschäftigung. Dieselbe Studie zeigte, dass 79% der Autisten, die von finanziellen Unterstützungen durch den Staat abhängig sind, gerne arbeiten möchten, wenn sie die passende Unterstützung für ihre Bedürfnisse haben.

Menschen mit Autismus haben aus verschiedenen Gründen Probleme, einen Arbeitsplatz zu finden und zu erhalten. Die offensichtlichsten Probleme liegen in der Kommunikation und der sozialen Interaktion, welche ihre Fähigkeiten, die Erwartungen der anderen zu erfüllen und eine effiziente Kommunikation mit Vorgesetzten und KollegInnen zu führen, negativ beeinflusst.

Die Defizite in ausführenden Funktionen und ihre Hyper-Sensibilität auf Umweltfaktoren wie Licht und Geräusche macht es für Betroffene schwierig, einen Job zu finden und/oder zu behalten.

Wobei die größten Herausforderungen, welchen sich Menschen mit Autismus in Bezug auf Arbeit gegenüber sehen, nicht von ihnen selbst beeinflusst werden können. Diese Herausforderungen sind für gewöhnlich in eingeschränkten oder nicht vorhandenen Möglichkeiten, Stigmatisierung und Diskriminierung in Bezug auf ihre Bedürfnisse zu suchen.

Die Barrieren in Richtung Arbeit beginnen lange bevor ein Mensch mit Autismus das Arbeitsalter erlangt und nach einem Job zu suchen beginnt. Eingeschränkter Zugang zu Bildungsangeboten unterschiedlicher Ebene und beruflichen Trainings ist eine der Hauptbarrieren.

Viele Erwachsene mit Autismus hatten keinen ausreichenden Zugang zu Bildung welche für ihre Bedürfnisse in der Kindheit oder Jugend passend gewesen wäre. Eine Studie in Großbritannien im Jahr 2006 fand heraus, dass eines von fünf Kindern mit Autismus vom Schulbesuch ausgeschlossen war, viele von ihnen mehr als einmal. Dieselbe Studie zeigte auf, dass mehr als 50% der Kinder mit Autismus nicht jene Schule besuchen, von der ihre Eltern meinen, dass sie die beste Unterstützung bieten könnte.<sup>vi</sup>

Frankreich wurde zweimal vom Council of Europe abgemahnt, weil Bildung für Kinder und Jugendliche mit Autismus nicht adäquat angeboten wird. Die Zahl der Kinder mit Autismus sinkt in jedem weiterführenden Jahr der Pflichtschule in Frankreich kontinuierlich: 87% der Kinder mit Autismus besuchen die Volksschule, 11% die Unterstufe und nur mehr 1% die Oberstufe.

Die Statistiken widerspiegeln den weitverbreitet erschwerten Zugang zu primärer und sekundärer Ausbildung für Menschen mit Autismus in Europa. Untersuchungen zeigten ebenso auf, dass viele Erwachsene mit Autismus akademische Resultate erzielen, welche unter ihrem Potenzial liegen. VIIII

Für diese Erwachsenen, welche erfolgreich die Oberstufe abgeschlossen haben, gibt es nach wie vor viele Hindernisse hinsichtlich Berufsausbildung und höhere Bildung.

Innerhalb Europas fehlen Berufsausbildungsangebote und Angebote für höhere Bildung, welche auf die Bedürfnisse von Autisten zugeschnitten wären.

Während einige betroffene Erwachsene mit einem hohen Intelligenzniveau es sehr wohl schaffen, eine universitäre Ausbildung zu absolvieren, sehen sie sich trotz allem signifikanten Herausforderungen als Resultat ihrer Beeinträchtigung gegenüber: Probleme mit persönlicher Organisation und Planung und ein hohes Maß an sozialer Ängstlichkeit. Viele finden nicht die passende Unterstützung für ihre Bedürfnisse, was häufig zu einem Abbruch von höherer Bildung – noch vor Abschluss – führt.

Ein weiteres Problem innerhalb Europas ist der gravierende Mangel an Services welche Erwachsenen mit Autismus den Übergang von der Schule in das Erwachsenenleben begleiten. Dieser Übergang beinhaltet nicht nur den Erwerb von Fähigkeiten für die Berufsausbildung oder höhere Bildung, sondern auch die Entwicklung von Fähigkeiten für unabhängiges Leben und soziale und kommunikative Fähigkeiten für die Arbeitswelt, welche nicht in herkömmlichen Bildungseinrichtungen gelehrt werden, da Menschen ohne Autismus diese normalerweise aus dem Kontext erlernen. Langzeitstudien in Großbritannien, Kanada, den USA und Japan haben als Konsequenzen daraus einen geringen Grad an Selbständigkeit und schlechte Berufsaussichten aufgezeigt. Sogar für Menschen mit Autismus, die nur einen geringen Level an Unterstützung benötigen, lag die Beschäftigungsquote bei rund 30% und die Mehrheit dieser Jobs verlangte keine Qualifikation und war schlecht bezahlt. Mehr Einfluss als die eigenen Schwächen haben die vorhandenen Zugänge zu Serviceleistung auf Unabhängigkeit und Beschäftigung von erwachsenen Menschen mit Autismus. Fehlende Unterstützung beim Übergang in das Erwachsenenleben ist sogar noch höher bei denjenigen Autisten, die einen höheren Level an Services benötigen.

Abgesehen von den persönlichen und sozialen Schwierigkeiten, haben Menschen mit Autismus Potenziale, die sie zu außergewöhnlichen MitarbeiterInnen machen. Diese umfassen die Fähigkeit

sich auf Details zu fokussieren, sich in logischen und repetitiven Aufgaben hervorzutun und der Tendenz, sehr loyal und verlässlich zu sein.

Um Menschen mit Autismus zu befähigen, eine Arbeitsstelle zu finden und ihre Potenziale dort einzusetzen, ist Unterstützung essentiell. Eine Reihe von Ansätzen und Strukturen um diese Unterstützung anzubieten entstehen überall in Europa.

Unterstützung am Arbeitsplatz kann folgendes beinhalten: Adaptierung in Abstimmung mit der betroffenen Person um ihre Schwierigkeiten auszugleichen und ihre Chancen zu nutzen, die Arbeitsplatzbeschreibung anpassen, ebenso wie Arbeitszeiten, die interne Kommunikation und das physische Arbeitsumfeld. Unterstützung kann ebenso eine Begleitung am Arbeitsweg beinhalten oder assistierende Technologien wie textliche oder bildhafte Kommunikationstools und Tools zur Tagesstrukturierung. Die signifikanteste Unterstützung aber ist es, vor Ort im Unternehmen Unterstützungspersonen zu haben, so genannte "Job Coaches" – wie die JoTraDi Initiative – oder andere MitarbeiterInnen welche der Person mit Autismus bei Schwierigkeiten Hilfestellungen anbieten.

Denkt man an die Beschäftigungsmöglichkeiten für Betroffene, ist es unabdingbar, ihre Rechte in den Fokus unser Bemühungen zu stellen. Menschen mit Autismus haben das Recht auf Arbeit in einem inklusiven Setting, das Recht auf eine angemessene Beschäftigung und Unterstützung in ihrer Arbeitsfähigkeit. Diese Rechte sind im Detail im Artikel 27 der UN Konvention für Menschen mit Beeinträchtigungen dargelegt, welche von der Europäischen Union und den meisten Mitgliedstaaten ratifiziert wurde. Darüber hinaus sollen individuelle Lösungen für Menschen mit Autismus gefunden werden, wenn es um ihre Unterstützung im Arbeitsleben geht. Die Lösungen sollen so vielfältig sein, wie es auch die Menschen sind. Immerfort sollen Menschen mit Autismus und ihre Eltern oder Betreuungspersonen, wenn sie einen hohen Grad an Unterstützung brauchen, empowert werden, informierte Entscheidungen in Bezug auf ihre Beschäftigung zu treffen.

Innerhalb Europas gibt es bereits viele Organisationen die diese Anliegen realisieren. Leider bleibt aber die Mehrheit der erwachsenen Autisten ohne Arbeitsplatz, weswegen weitere Anstrengungen dringend notwendig sind. Es ist nicht nur die Aufgabe von progressiven ArbeitgeberInnen und Autismusorganisationen diese Schritte zu gehen, sondern auch die Rolle der nationalen Regierungen. Die Europäische Union und all ihre Mitgliedsstaaten haben die UN Konvention für Menschen mit Beeinträchtigung unterzeichnet und/oder ratifiziert, was sie dazu verpflichtet, die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigung in allen Lebensbereichen zu implementieren, wozu auch der Bereich Beschäftigung/Arbeit gehört.

Menschen mit Autismus in ihrer Arbeitssuche und ihrem Arbeitsplatzerhalt zu unterstützen, verursacht unzweifelhaft Kosten. Ausbildung, Training und unterstützte Arbeitsprogramme involvieren alle öffentliche Ausgaben. Diese Ausgaben aber sollen als Investition angesehen werden.

Eine kürzlich in Großbritannien erschienene Studie schätzte die Unterstützungskosten für eine Person mit Autismus über ihr gesamtes Leben hinweg zwischen £0,8 Millionen and £1,23 Millionen ein, abhängig vom Unterstützungsbedarf. ix Eine ähnliche Studie aus den USA schätzte diese Kosten

auf rd. US\$3,2 Millionen.<sup>x</sup> Diese Studie zeigte auch, dass die Erwachsenenbetreuung die höchsten direkten Kosten innerhalb eines Lebens verursacht.<sup>xi</sup> Während es schwierig ist, die tatsächlichen Kosten eines Menschen mit Autismus mit oder ohne Arbeit zu quantifizieren, zeigen diese Zahlen doch ganz klar, dass die Kosten für arbeitslose Erwachsenen sehr hoch sind. Freilich sind öffentliche Gelder notwendig, damit ein Arbeitsplatz gefunden und erhalten werden kann, aber es müssen auch von den EntscheidungsträgerInnen die finanziellen und sozialen Vorteile dieser Investition in Betracht gezogen werden.

Studien zeigten, dass diese anfänglichen Investitionskosten, welche für die Einrichtungen von beruflichen Unterstützungsstrukturen im lokalen Kontext ausgegeben werden, relativ hoch sind, die Kosten aber anteilig reduziert werden können je länger das Programm dauert und je öfter es angewendet werden kann. Frühere Studien in den USA zeigten auf, dass Arbeitsunterstützungsleistungen für Menschen mit Autismus rund fünf Jahre an Entwicklung und Durchführung bedürfen, bis die Kosten pro Individuum ein Minimum oder gar ein negatives Level erreichen konnten. Während es nicht für alle Serviceleistungen realistisch sein wird, dass sich die Kosten amortisieren, überwiegt der generelle finanzielle Nutzen, Menschen mit Autismus in das Arbeitsleben zu integrieren, klar die Kosten.

Menschen mit Beeinträchtigung, Autisten eingeschlossen, haben gleiche Rechte und einen Anspruch auf Wahrung ihrer Würde, gleiche Behandlung, unabhängige Lebensführung und volle Teilhabe an der Gesellschaft. Diese Prinzipien sind in der UN Konvention für Menschen mit Beeinträchtigung verankert, welche im Dezember 2006 verabschiedet wurde. Diese Konvention etabliert keine neuen Rechte, sondern betont, verstärkt und aktualisiert jene Rechte, welche schon in anderen internationalen Instrumente enthalten sind und bestätigt, dass diese Rechte auch für Menschen mit Beeinträchtigung gelten.<sup>xii</sup>

Unter diesen Rechten in der Konvention finden sich auch jene, welche auf Arbeit und Beschäftigung abzielen, im Detail beschrieben in Artikel 27. Sie sehen folgendes vor: "; j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern" und "k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern."

Die Europäische Union ratifizierte die Konvention in 2010. Da sich die Europäisch Union und nationale Regierungen die Verantwortung in den Bereichen Beschäftigung, Soziales und Inklusion teilen, gilt dies für die ebenso für die Implementierung dieser Aspekte der Konvention. xiii

Auf nationaler Ebene haben die meisten EU Mitgliedsstaaten diese UN Konvention bereits unterzeichnet und/oder ratifiziert, was auch für die in diesem Projekt teilnehmenden Länder gilt. Der Grad der Implementierung in den Mitgliedsstaaten ist im Moment noch sehr unterschiedliche, speziell bezogen auf den Artikel 27. Um die Anforderungen an eine Implementierung dieses Rechtes auf Arbeit und Beschäftigung zu erfüllen, müssen die Mitgliedsstaaten regelmäßig die relevanten existierenden nationalen Gesetze ansehen und diese entsprechend anpassen.

Die folgenden Literaturquellen wurden in Englisch belassen, da der Originaltext des Berichts, auf den sich die Zitate beziehen, in englischer Sprache verfasst wurde.

- i. The National Autistic Society (2011). 'Employing people with autism: a brief guide for employers'. [Internet] http://www.autism.org.uk/about-autism/our-publications/reports/other-reports/employing-people-with-autism-a-brief-guide-for-employers.aspx. [Accessed 21 May 2014].
- ii. Hill EL (2004). 'Executive dysfunction in autism', Trends in Cognitive Sciences, 8, pp.26-32.
- iii. O'Reilly Arthur (2007). The right to decent work of persons with disabilities, Geneva: International Labour Organisation. [Internet] http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/info/publ/right\_dw\_pd.pdf. [Accessed 19 September 2014].
- iv. Redman, S. et al (2009). Don't Write Me Off. London: The National Autistic Society.
- v. Baird, G et al (2006). 'Prevalence of disorders of the autism spectrum in a population cohort of children in South
- vi. Thames: the Special Needs and Autism Project (SNAP)', The Lancet, 368(9531), pp.210-215.
- vii. Council of Europe, Resolution CM/ResChS (2014)2. Action européenne des handicapés (AEH) v. France, Complaint No. 81/2012. Adopted by the Committee of Ministers on 5 February 2014 at the 1190th meeting of the Ministers' Deputies [Internet] https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2157099&Site=CM. [Accessed 19 September 2014].
- viii. White SW, Ollendick TH & Bray BC (2011). 'College students on the autism spectrum: Prevalence and associated problems', Autism, 15(6), p.684.
- ix. Knapp M, Romeo R & Beecham J (2009). 'Economic cost of autism in the UK', Autism, 13, pp.317-336.
- x. Ganz ML (2007). 'The lifetime distribution of the incremental societal costs of autism', Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine, 161. April. p.343.
- xi. Ganz ML (2007). 'The lifetime distribution of the incremental societal costs of autism', Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine, 161, April, p.348.
- xii. bid. 14.
- xiii. 1 European Union. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, 13 December 2007, 2008/C 115/01.

  Article 5. [Internet] http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190enc\_002.pdf [Accessed 21 May 2014].

# 3 SYSTEM DER BERUFLICHEN INKLUSION VON MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG IN ITALIEN, ÖSTERREICH, SPANIEN, MALTA UND TÜRKEI

Alle Länderberichte zeigten auf, dass JoTraDi ein innovativer Trainingsleitfaden ist, der in die bereits existierenden Inklusionssysteme der Länder integriert und implementiert werden kann.

Das folgende Kapitel bietet eine Zusammenfassung der Inklusionssysteme:

#### 3.1. ITALIEN

In Italien zielt das System der beruflichen Integration auf jene Menschen mit Beeinträchtigung ab, welche ein bestimmtes Zertifikat nach dem Gesetz L.104/92 haben ("Eine Person mit Beeinträchtigung ist ein Individuum, welches von einer permanenten oder fortschreitenden physischen, psychischen oder sensorischen Behinderung betroffen ist, welche Schwierigkeiten beim Lernen, in sozialen Beziehungen oder der beruflichen Integration bedingt, sodass dies zu einem Prozess der sozialen Benachteiligung oder Marginalisierung führen kann" – Artikel 3 des Gesetzes 104/1992). Soweit dies die Reggio Emilia betrifft, bieten unterschiedliche Akteure, welche im Bereich Jobintegration tätig sind, eine Bandbreite an unterschiedlichen Services – je nach Bedarf der beeinträchtigten Person. Wenn das Individuum älter als 16 Jahre ist und keine Schule bzw. eine anderes Trainings- oder Ausbildungsprogramm besucht, gibt es folgende Angebote:

- SIL- Dieses Service wurde speziell für erwachsene Menschen mit – hauptsächlich einer intellektuellen - Beeinträchtigung entwickelt und bietet die Möglichkeit, durch soziotherapeutische Rehabilitation, mit Unterstützung von qualifiziertem Personal, in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Das Ziel ist es, Menschen mit einer Lernbeeinträchtigung die Chance zu geben, ihr Potenzial zu realisieren und soziale Integration durch eine maßgeschneiderte Stellenvermittlung zu erreichen, welche langfristig zu einer permanenten Beschäftigung führen soll. Die Stellenvermittlungen erfolgen meist im "regulären" Arbeitsumfeld, manchmal auch in "Typ B geschützten" Sozialbetrieben, die Vermittlung erfolgt konstant und im gesamten Gemeindegebiet. Menschen mit Beeinträchtigung profitieren von diesem Service, jedoch aber auch andere Personen, welche die Pflichtschule abgeschlossen haben und BürgerInnen der Regio Emilia sind.

Selektive Stellenvermittlung (L.68/99): "Die Stellenvermittlung für eine Person mit Beeinträchtigung liegt nach der Arbeitsmarktreform im Zuständigkeitsbereich der Provinzen. Im Speziellen das Gesetz 68 aus dem Jahr 1999 hat die Bedingungen, wie diese Service angeboten werden sollen, substanziell verändert: die Idee der "verpflichtenden Stellenvermittlung" wurde um die "selektive Stellenvermittlung" ergänzt, womit die Serviceleistungen sowohl die Bedürfnisse der ArbeitgeberInnen als auch die der Person mit Beeinträchtigung berücksichtigt, gleichgemäß trifft dies auch auf andere "geschützte" Personengruppen zu. Die Provinz Reggio Emilia realisiert das Prinzip der selektiven Stellenvermittlung durch spezialisierte Dienste und in Synergie mit dem

"Nuclei Territoriali" (Lokale Einheiten) für die Stellenvermittlung und Jobcoaching von beeinträchtigten und benachteiligten Personen.

- Nuclei Territoriali (Lokale Einheiten): sind Teams, die in 6 Bezirken der Provinz präsent sind. Sie befinden sich in den Gebäuden der lokalen Arbeitsmarktservices (Centri Provinciali per l'Impiego), setzen sich aus öffentlichen und privaten Serviceanbietern zusammen und repräsentieren die unterschiedlichen Institutionen, die die Vereinbarung über die gemeinsame Zusammenarbeit unterzeichnet haben.

Die Nuclei Territoriali entwickeln Berufsintegrations- und –mentoringprojekte für Menschen mit Beeinträchtigung, stellen Verbindungen zu den Firmen her wo Berufseingliederung stattfindet und implementieren Mentoring- und Tutoringaktivitäten (beide am Beginn der Jobvermittlung und während der Arbeitsperiode), welche Beratung und Unterstützung für Familien bieten.

(Ein Bericht der von der Provinz Reggio Emilia, CSI, UP im Jahr 2010 herausgegeben wurde: "Erwachsen werden…beruflicher Leitfaden für junge Menschen mit Beeinträchtigung zwischen Services und Möglichkeiten in lokalen Gemeinden").

Wenn das Individuum ein/e Jugendliche/r oder Erwachsene/r über 16 Jahre und älter ist und eine Schule oder einen Kurs/ein Programm besucht, gibt es Projekte, die die Eingliederung der Person mit Beeinträchtigung in den Arbeitsmarkt erleichtern und die von beruflichen Trainingszentren in Synergie mit weiterführenden Schulen angeboten werden.

Bezüglich der Möglichkeiten für Berufstraining innerhalb des Schulsystems dürfen wir auf folgendes verweisen:

- Spezielles Projekt welches mit Arbeitsnahem Lernen für SchülerInnen mit Beeinträchtigung während der Sommermonate angeboten wird. Während des Schuljahres 2011-2012 wurde dieses "Sommer Erfahrungen" Projekt zum ersten Mal von der Provinz Reggio Emilia auch für beeinträchtigte SchülerInnen der dritten und vierten Oberstufe angeboten.

Seit 1987 beaufsichtigte die Provinzverwaltung das Sommerprojekt welches jungen SchülerInnen die Möglichkeit bietet, begleitet Einblick in ein Arbeitsumfeld zu bekommen. Das Projekt ist wie ein Traineeship welches für Teenager oder junge Erwachsene (16 bis 19 Jahre) in den Sommerferien angeboten wird.

Das Traineeship hat eine Dauer von 4-6 Wochen und kann im Zeitraum Juni bis September (Schulferien) angeboten werden. Das Unternehmen, in dem das Training absolviert wird, bekommt je SchülerIn eine Subvention von 100 Euro pro Woche, wobei dies nicht gesetzlich festgelegt ist.

- Projekte welche einzelne Oberstufen-Schulen involvieren und in den Lehrplan (PIANO OFFERTA FORMATIVE) auf Schulautonomer Basis integriert werden können (reguliert im Gesetz DPR 254/99).

In Bezug auf spezielle Berufstrainings für LehrerInnen und SchülerInnen mit besonderen

Bedürfnissen gibt es unterschiedliche regionale Anbieter mit folgenden Serviceleistungen:

- Centro Servizi per l'Integrazione delle persone disabili (Service Zentrum für die Integration von Menschen mit Beeinträchtigung) der Reggio Emilia. Dieses Zentrum beschäftigt sich unter anderem mit Trainingsangeboten. Bis jetzt war das Centro Servizi per l'Integrazione für Projekte in Bezug auf Autismus und intellektuelle Beeinträchtigung für Kinder im Alter von 0-6 Jahren unter Einbeziehung des AUSL (lokale Gesundheitsbehörde) und der Region Emilia Romagna verantwortlich.
- Die Schulbehörde der Provinz ist verantwortlich für die professionelle Entwicklung von Lehrpersonal aber im Moment sind weder vergangene, noch aktuelle noch zukünftige diesbezügliche Trainingsprogramme bekannt.

UnterstützungslehrerInnen haben eine Qualifikation welche es ihnen erlaubt, mit beeinträchtigen Menschen zu arbeiten. Sie sind jedoch nicht verpflichtet, eine Spezialisierung nachzuweisen, was es schwierig macht, ihr Wissensniveau über die speziellen Bedürfnisse von beeinträchtigten Menschen zu überprüfen.

Das einzig spezifische Programm ist ein Forschungs- rund Trainingsprogramm über Autismusspektrumstörungen, welches von der regionalen Schulbehörde für Oberstufen in Emilia Romagna angeboten wird.

#### 3.2. ÖSTERREICH

**In Österreich** sind sowohl das Schul- als auch das Ausbildungssystem modular. Die folgenden Erklärungen, welche von der Homepage des OeAD (Österreichischer Austauschdienst) entnommen wurden, sollen Einblick in das System geben:

<u>Elementarstufe</u>: Im Elementarbereich (ISCED 0) gibt es in Österreich folgendes Angebot an institutioneller Kinderbetreuung: Krippe, Kindergarten, Hort und Kindergruppe. Daneben bieten auch Spielgruppen und Tagesmütter/-väter ihre Dienste an. Auch die Vorschul-Förderung schulpflichtiger, aber noch nicht schulreifer Kinder zählt zur Elementarstufe.

<u>Primarstufe</u>: In Österreich beginnt die allgemeine Schulpflicht mit dem vollendeten sechsten Lebensjahr und beträgt neun Jahre. Die Primarstufe (ISCED 1) umfasst 4 Jahre. Das schulische Angebot umfasst die Volksschule (Grundschule) sowie die Sonderschule bzw. den integrativen/inklusiven Unterricht in der Regelschule.

<u>Sekundarstufe I:</u> Nach dem Abschluss der vierjährigen Primarstufe beginnt die Sekundarstufe I (ISCED 2), welche die 5.-8. Schulstufe umfasst. Folgende Möglichkeiten (unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen) stehen den Schüler/innen offen: Volkschul-Oberstufe, Hauptschule,

Neue Mittelschule, die Unterstufe der Allgemein bildenden höheren Schule (AHS) sowie Angebote der Sonderpädagogik und inklusiver Bildung.

Sekundarstufe II: Im Anschluss an die Sekundarstufe I setzt auf der 9. Schulstufe die Sekundarstufe II an (ISCED 3 & 4), mit folgenden Möglichkeiten: Polytechnische Schulen, Berufsschulen und Lehre (Duales System), Berufsbildende Mittlere Schulen (BMS), Ausbildungen für Gesundheitsberufe (zB Pflegehelfer/in, Medizinische/r Masseur/in und Heilmasseur/in ua), Berufsbildende Höhere Schulen (BHS) (ohne 4. und 5. Jahrgänge), Oberstufe der Allgemein bildenden höheren Schule (AHS) sowie das Berufsvorbereitungsjahr und die integrative Berufsausbildung. Die Schulen und Lehrgänge im Bereich der Gesundheitsberufe auf Sekundarstufe II sind durch ein höheres Eintrittsalter gekennzeichnet.

Postsekundarbereich und Nicht-Universitärer Tertiärbereich: Auf Niveau ISCED 4 (nichttertiärer Postsekundarbereich) können nach der Absolvierung von 10 Schulstufen die Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege besucht werden. Auch die Aufbaulehrgänge sowie die Berufsreifeprüfung befinden sich auf dem Niveau von ISCED 4. Im Anschluss an allgemeine und berufsbildende Ausbildungsgänge besteht die Möglichkeit, im nicht-universitären Tertiärbereich (ISCED 5 B) eine (Werk-)meisterschule oder ein Kolleg zu besuchen.

Menschen mit besonderen Bedürfnissen können entweder a) das reguläre Schulsystem mit oder ohne Unterstützungsleistungen oder b) Sonderschulen besuchen.

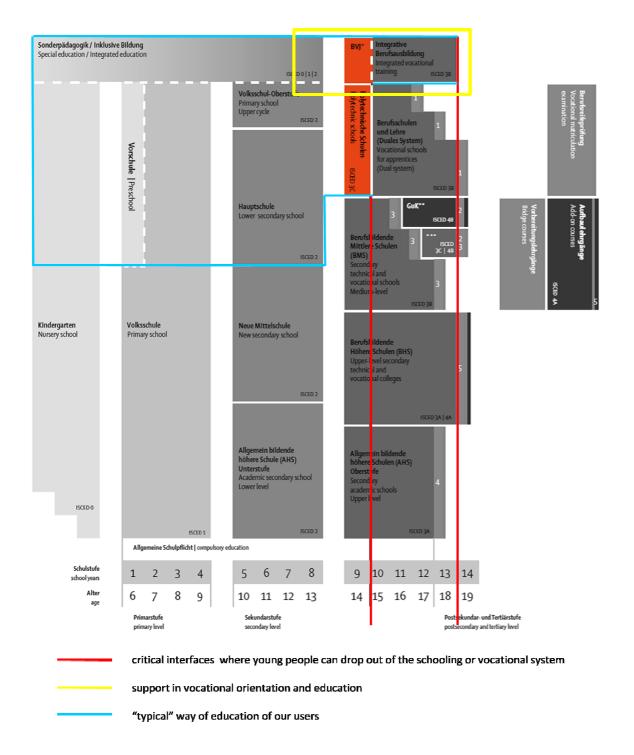
Unterstützungsleistungen werden vom Staat während des gesamten Schulbesuchs, sogar auf Universitätslevel gewährt.

Sonderschulen decken den Pflichtschulbereich, also neun Jahre, ab.

Nach Erfüllung der Schulpflicht gibt es in Österreich im Moment noch keine weitere Verpflichtung, eine andere Art von Aus- oder Weiterbildung zu machen. Dies kann als kritischer (Zeit-)punkt angesehen werden, an dem junge Menschen aus dem System aussteigen oder fallen können.

Für Menschen mit besonderen Bedürfnissen welche zusätzliche Unterstützung in ihrer beruflichen Ausbildung brauchen gibt es die Möglichkeit einer integrativen Berufsausbildung, welche in drei Varianten angeboten wird: verlängerte Lehrzeit, Teilqualifizierung oder Lernunterstützung.

Der Abschluss der beruflichen Ausbildung oder einer höheren Schule im Alter zwischen 18 und 19 stellt ebenso einen kritischen drop out Zeitpunkt dar.



 $\textbf{Das \"{o}sterreichische Schulsystem, modifiziert \"{u}bernommen von:} \ \underline{www.bildungssystem.at} \ [05.08.2014]$ 

Die Unterstützung in der beruflichen Orientierung und Ausbildung passiert auf verschieden Arten:

- 1. Berufsorientierung und -vorbereitung als Gegenstand in allen Pflichtschulen, Sonderschulen und auch Oberstufen
- 2. Integrative Berufsausbildung in drei Varianten (siehe oben) finanziert durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
- 3. Jugendcoaching im Sinne von Prävention und Intervention, finanziert durch das Sozialministeriumsservice und das Arbeitsmarktservice

Menschen mit Beeinträchtigung besuchen meist Volksschule, Hauptschule, Polytechnikum und steigen dann – hoffentlich – in eine integrierte Berufsausbildung oder eine andere Form von Coaching über.

Die kritischen Punkte nach dem neunten und dreizehnten Schuljahr gut zu überbrücken erfordert gut ausgebildetes Personal welche die jungen Menschen entsprechend ihrer Fähigkeiten unterstützen kann und ihnen so den Einstieg in weiter Bildungs- oder Ausbildungssysteme ermöglicht.

Während ihrer gesamten Schul- und Berufsausbildung kommen Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Beeinträchtigung mit LehrerInnen, anderen PädagogInnen, SozialarbeiterInnen, PsychologInnen, ErgotherapeutInnen, medizinischem Personal etc. in Kontakt.

Deshalb stellen diese ProfessionistInnen die Zielgruppe des Projektes JoTraDi in Österreich dar.

#### 3.3. SPANIEN

Entsprechend der Daten der Untersuchung "Beeinträchtigung, persönliche Autonomie und Unabhängigkeit" (EDAD 2008) leben in Spanien 163.650 Personen zwischen 15 und 30 Jahren mit einer Beeinträchtigung. Ihre Hauptprobleme liegen in den Bereichen Arbeitslosigkeit gefolgt von ökonomischen Problemen im Bereich Wohnen (INJUVE, 2008). Obwohl junge Menschen mit Beeinträchtigung nicht immer im Fokus innerhalb der Gruppe von jungen Menschen oder Erwachsenen mit Beeinträchtigung lagen hat die Spanische Verwaltung in der letzten Dekade Jugendbeschäftigung und –ausbildung zur obersten nationalen Priorität erklärt.

Die beruflichen Orientierungs-, Befähigungs- und Vermittlungsangebote der Regierung, von privaten Organisationen und autonomen Regionen sind gegenwärtig besser auf die Bedürfnisse von jungen Menschen mit Beeinträchtigung angepasst.

Die Teilnahme und Teilhabe von jungen Menschen mit Beeinträchtigung an höher Bildung und Ausbildung führt zu einem geringeren Risiko von Arbeitslosigkeit. Es ist unbestritten, dass junge Menschen mit Beeinträchtigung, die einen Universitätsabschluss haben, mehr als doppelt so häufig berufstätig sind als arbeitslos: 50,8% vs. 24% (Fundación ADECCO, 2013). In Spanien hat die Regierung Anstrengungen unternommen, ein inklusives Bildungssystem zu fördern. Trotzdem führten die Erwartungshaltungen, die Menschen mit Beeinträchtigung und ihre Verwandten in den ersten Schuljahren haben, im Bereich der Oberstufe oder Ausbildung zu Frustration. In der Realität gibt es eine Lücke zwischen den Bildungsabschlüssen von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung im selben Alter. Über 70% der jungen Menschen mit Beeinträchtigung sind über die Oberstufe nicht hinausgekommen und nur 6,1% der Menschen mit Beeinträchtigung unter 30 Jahren haben einen Universitätsabschluss im Gegensatz zu 16,2% der Menschen ohne Beeinträchtigung ("Jugend und Beeinträchtigung: zwei unterschiedliche Arten von Exclusion", CERMI 2012). In anderen Worten bedeutet es, dass für junge Menschen mit Beeinträchtigung den tertiären Bildungslevel abschließen, zwei andere Menschen mit Beeinträchtigung weder lesen

noch schreiben können. Jeder Person ohne Beeinträchtigung, die weder schreiben noch lesen kann, stehen 36 andere gegenüber, die eine Universität besucht haben.

Das Ende der formalen Berufsausbildung und der Zugang zu Beschäftigung kann als kritischer Zeitpunkt identifiziert werden, an welchem die Alternativen abnehmen. Faktum ist, dass der Zugang zu Arbeit und Beschäftigung limitiert ist. Gemäß Daten aus dem ersten Bericht über arbeitslose junge Menschen mit Beeinträchtigung (Fundación ADECCO, 2013), sind 62% der jungen Menschen mit Beeinträchtigung ohne Beschäftigung wohingegen bei der Altersgruppe ohne Beschäftigung eine Arbeitslosenrate von 55% vorliegt. Das "klassische" Profil einer jungen Person mit Beeinträchtigung sieht folgendermaßen aus: weiblich (56%), technische Ausbildung (30,4%), physische Beeinträchtigung (42,6%), noch bei den Eltern lebend (100%). Dem gegenüber steht das Profil einer jungen Person mit Beeinträchtigung mit Beschäftigung: männlich, Universitätsstudium (50,8%), physische Beeinträchtigung (46,2%), Vollzeit beschäftigt (62,5%), kurzzeitig arbeitslos (33.3%).

Einige Strategien wurden in Bezug auf die Arbeitsintegration von Menschen mit Beeinträchtigung erarbeitet. 1982 wurde die Integrationsrichtlinie durch das Gesetz für Soziale Integration von Menschen mit Beeinträchtigung (LISMI) verabschiedet. Das Hauptziel dieser Integrationsrichtlinie war die Integration von Menschen mit Beeinträchtigung in den regulären Arbeitsmarkt – oder wenn nicht möglich – sie im geschützten Arbeitsbereich einzugliedern (Art 37). Eine Maßnahme, um die Vermittlung von Menschen mit Beeinträchtigung in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern, war ein Quotensystem welche Unternehmer mit mehr als 50 oder mehr Beschäftigten dazu verpflichtete, 2% der Positionen im Unternehmen für Menschen mit Beeinträchtigung zu reservieren.

Allerdings wurde die Anwendung dieses Gesetzes nicht ausreichend überwacht, verursacht durch einen Mangel an Inspektionen oder Sanktionen für die Nicht-Einhaltung. Nur 20% der jungen Menschen mit Beeinträchtigung profitierten demnach davon und nur 3,23% der jungen Beschäftigten mit Beeinträchtigung ("Junge Menschen mit Beeinträchtigung in Spanien", CERMI 2010).

Einige Studien in Spanien während der letzten Jahren kommen zu dem Schluss, dass die Bewusstseinsschaffung für die Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung im privaten und öffentlichen Sektor und für Menschen mit Beeinträchtigung im Generellen professioneller aufgestellt werden soll (erweiterte Fachlichkeit) um am heutigen Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein. Dies erfordert auch verbesserte Bildung und Ausbildung für Menschen mit Beeinträchtigung, weniger Fokus auf Unterstützungsleistungen (Sozialleistungsfalle) und mehr Initiative in Richtung Adaptierung der Umgebung für die besonderen Bedürfnisse der beeinträchtigten Personen. Schlussendlich haben die Bestrebungen des Landes, die Verwaltungen zu dezentralisieren zu einer Verwirrung bzgl. der Aufwendungen für Menschen mit Beeinträchtigung geführt, und Trainings- und Beschäftigungsangebote benötigen eine bessere Finanzierung.

#### 3.4. MALTA

In Malta gibt es für Menschen mit Autismus oder Lernbeeinträchtigungen ein Unterstützungssystem, welches die Ausbildungszeit bis zum Alter von 16 Jahren umfasst.

Sobald sie aber die Pflichtschule verlassen, fühlen sich viele von ihnen nicht ausreichend vorbereitet oder bereit, eine Ausbildung zu beginnen oder in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Viele dieser Personen fühlen sich verloren und beginnen dann, sich eine Ausbildungsstätte zu suchen in die sie passen könnten anstatt nach derjenigen zu suchen, in welcher ihre Potenziale maximiert werden und die sie bei ihrer Zielerreichung unterstützen könnte.

Obwohl es für Menschen mit Autismus oder Lernbeeinträchtigungen die Möglichkeit gibt, ihre berufliche Ausbildung im regulären Bildungssystem zu machen, gibt es häufig nicht die notwendige Unterstützung, auf diese Leistungen zugreifen zu können. Für Jugendliche und junge Erwachsene mit Beeinträchtigung im Alter zwischen 16 und 22 Jahren existieren spezielle weiterführende Schulen. In diesen Schulen werden unter anderem auch auf selbstständiges Leben und Beschäftigungsfähigkeit vorbereitet.

Im Moment gibt es kein spezielles Trainingsangebot für LehrerInnen oder TrainerInnen wie sie Teenager oder junge Erwachsene mit Autismus oder einer Lernbeeinträchtigung unterstützen können, wobei eine entsprechende Ausarbeitung im Raum steht. Menschen mit Beeinträchtigung werden hauptsächlich von ihren Familien unterstützt, finanzielle Unterstützung erfahren sie durch die Regierung im Rahmen der Behindertenpension. Die Regierung bietet des Weiteren ein Modell an, welches den Einstieg in das Berufsleben erleichtern soll und Anreize und Unterstützung für Dienstgeber bietet. Es existieren Einrichtungen, sowohl staatliche als auch nicht staatliche, die berufliche Trainings anbieten. Allerdings erscheint der Übergang vom Training in die reale Arbeitswelt als kritischer Faktor.

Unterstützungsleistungen werden von folgenden staatlichen Einrichtungen oder NGOs angeboten: Agenzija Sapport, Employment and Training Corporation (ETC), National Commission of Persons with Disability (KNPD), Sonderschulen und spezielle Zentren (welche Teil des formalen Bildungssystems sind), Malta College of Arts, Science and Technology (MCAST) und Inspire Foundation Malta (eine NGO).

Die angebotenen Trainings innerhalb des regulären Schulsystems bieten möglicherweise nicht die passenden Unterstützungsleistungen für Menschen mit Autismus oder Lernbeeinträchtigungen an, um sie bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu begleiten sobald sie die Pflichtschule verlassen.

Im Moment wird nicht genug getan: intensivere Trainings, mehr Praxiseinblick, Begleitung und konkrete Jobunterstützung mit klarem Fokus auf die Arbeitsintegration wären vonnöten.

Des Weiteren brauchen Personalabteilungen und Unternehmen mehr Angebote wie sie Menschen mit Beeinträchtigung am Arbeitsplatz besser unterstützen können.

Programme, die die Integration von Menschen mit Beeinträchtigung in die Arbeitswelt unterstützen, werden von einer Beschäftigungs- und Trainingsinstitution und einem "Ressource Center" angeboten. Trotz allem existiert in Malta kein formelles Trainingsangebot für Job Coaches, obwohl einige Schulen und VET Centers mit der Regierung an einer Entwicklung arbeiten. Lernunterstützungspersonal (Learning support assistants (LSA)), Pädagoglnnen und andere ProfessionistInnen, die Menschen mit Beeinträchtigung oder ASD unterstützen, haben unter Umständen nicht das spezifische Wissen welche für eine Fähigkeitenanalyse und der Begleitung in den Arbeitsmarkt notwendig ist.

### 3.5. TÜRKEI

In der Türkei gibt es drei Arten von inklusiver Ausbildung welche im Bereich der speziellen und generellen Bildung angesiedelt sind.

Vollzeit-Inklusion: der/die SchülerIn mit besonderen Bedürfnissen ist Teil einer regulären Klasse und nimmt Vollzeit am Unterricht teil. Spezielle Unterstützungsangebote, Lehrmaterialien und Methoden werden den SchülerInnen angeboten um gemeinsam mit ihren KollegInnen in der Vorschule, Volksschule und Hauptschule lernen zu können und so soziale Integration stattfinden kann. Die Ausbildungsprogramme fokussieren klar auf Individualisierung und physische Adaptierungen werden zum Wohle der SchülerInnen vorgenommen.

SchülerInnen mit Beeinträchtigung, welche ihre Ausbildung in der Vollzeit Inklusions-Variante machen, bekommen Peers ohne Beeinträchtigung an die Seite gestellt. Die Klassengröße im inklusiven Kontext beträgt im Vorschulbereich 10 Kinder, wenn 2 Kinder mit Beeinträchtigung die Klasse besuchen (10:2) bzw. 20:1 bei einem Kind mit Beeinträchtigung. Ab dem Volksschullevel gilt die Regel 25:2 bzw. 35:1. (Anordnung für Sonderschulangebote, Artikel 23/2a).

In der Türkei findet inklusive Ausbildung mehrheitlich Vollzeit statt.

*Teilzeit-Inklusion:* Teilzeit-Inklusion bedeutet, dass nur einige der Lerneinheiten von Kindern mit Beeinträchtigung gemeinsam mit anderen Kindern in der Klasse abgehalten werden (Anordnung für Sonderschulangebote, Artikel 23/2a).

Der Unterricht für SchülerInnen mit Beeinträchtigung findet meist in speziellen Klassenzimmern statt. Manche Einheiten werden aber auch gemeinsam mit nicht-beeinträchtigten KlassenkollegInnen abgehalten. SchülerInnen mit Beeinträchtigung, die in der Lage sind, dem regulären Volksschulprogramm zu folgen, bleiben im regulären Schulsystem. Jene, die im Sonderschulprogramm sind, bekommen ein "Individualized Education Program (IEP)" entsprechend ihrer Fähigkeiten. Die Aufteilung von beeinträchtigten und nicht-beeinträchtigten Kindern gestaltet sich folgendermaßen: 10:1 im Vorschulbereich und 15:1 in höheren Schulen.

Für Kinder mit ASD beträgt die maximale Anzahl je Sonderschullevel 4 SchülerInnen. Im Teilzeit-Inklusionskonzept beschränkt sich die Anzahl der SchülerInnen mit Beeinträchtigung auf 2 je

#### Klasse.

In Sonderschulen gibt es für Kinder, die dem regulären Lehrplan nicht folgen können, einen speziellen Lehrplan, der auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ist (IEP (Individualized Education Program)). Reguläre Volksschulzeugnisse erhalten jene SchülerInnen nicht, welche im Rahmen von Sonderschulprogrammen für Geistig Beeinträchtigte oder Menschen mit ASD unterrichtet wurden. Jedoch bekommen sie spezielle Zertifikate wenn sie an den Inklusionsprogrammen teilgenommen haben bzw. wird ihre Teilnahme an speziellen Unterrichtseinheiten und sozialen Aktivitäten innerhalb des Teilzeit-Inklusionsprogramms bestätigt. (Anordnung für Sonderschulangebote, Artikel 23/2-1).

Umgekehrte Inklusion: SchülerInnen, speziell im Bereich der Vorschule, die keine Beeinträchtigung haben, können sich freiwillig in Sonderschulen in ihrer Umgebung einschreiben. Die Klassenzusammensetzung gestaltet sich wie folgt: 14:5 in der Vorschule, 20:5 im Pflichtschulbereich und 10:5 in Bereich der formalen Bildung. Inklusive Praktiken gibt es in diesen Bereichen: die SchülerInnen mit einem besonderen Förderbedarf nehmen am Unterricht mit den anderen Kindern teil, bzw. werden spezielle Klassenräume innerhalb der Schulen zur Verfügung gestellt.

# 4 EVALUIERUNG DER ANWENDBARKEIT UND DER ERWARTUNGEN AN DAS TRAININGS-PROGRAMM FÜR JOBTRAINER IN ITALIEN, ÖSTERREICH, SPANIEN, MALTA UND DER TÜRKEI

Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die wesentlichsten Punkte welche sich aus den Kernaussagen der Interviews aus drei verschiedenen Fragebögen ergeben haben.

Generell kann gesagt werden, dass die aktuell angebotenen Trainings im Bereich formale Bildung und Ausbildung Menschen mit Autismus oder Lernbeeinträchtigungen nicht jene Fähigkeiten vermitteln, die sie vom Übergang der Pflichtschule in den Arbeitsmarkt benötigen.

Während in allen teilnehmenden Ländern die Ausbildung von Menschen mit Beeinträchtigung im Alter zwischen 3 und 19 Jahren durch staatliche Konzepte geregelt ist, ist der kritische Punkt des Übergang vom Schulsystem in die Arbeitswelt und das Erwachsenwerden weniger geschützt und noch immer ein Schwachpunkt. Unterstützung gibt es wohl durch staatliche und nicht-staatliche Einrichtungen, deren Suffizienz jedoch wird von der Mehrheit der Befragten angezweifelt.

Das wesentlichste Ziel aller Befragten ist es, der Schulbildung von jungen Menschen mit Beeinträchtigung dahingehend eine Bedeutung und die Erfüllung zu geben, als dass die Inklusion in der Schule auch zu einer Inklusion in der Gesellschaft führt.

Die Analyse der Umsetzbarkeit des Trainingsprogramms durch die Befragung von LehrerInnen und anderen PädagogInnen zeigte klar auf, dass die Erlangung von Fähigkeiten in Bezug auf die Unterstützung von SchülerInnen im Übergang zwischen Schule und Arbeit von großer Bedeutung ist. Die Lücke zwischen der Welt der Ausbildung und der Welt der Arbeit soll überwunden werden.

In Italien ist der Übergang von der Schule in die Arbeit schwach begleitet. Fundiertes Wissen und eine tiefgreifende Analyse des Arbeitsumfeldes sind Elemente, mit denen sich im Moment noch nicht beschäftigt wird. Demgegenüber werden in der Schule rein akademische Fähigkeiten vermittelt, jedoch keine lebenspraktischen, Kommunikations- oder soziale Fähigkeiten, die notwendig wären um sich im Arbeitskontext zurechtzufinden.

Ein Augenmerk sollte des Weiteren auf die Einbeziehung aller AkteurInnen gelegt werden, welche den Prozess der Arbeitsintegration von Menschen mit Beeinträchtigung begleiten. Von Bedeutung kann es sein, ein Managementmodel zu entwickeln welches den Übergang Schule-Arbeit unterstützt und innerhalb des Netzwerks angewendet wird.

In Spanien wurde als Hauptproblem seitens der ProfessionistInnen identifiziert, dass Menschen mit Beeinträchtigung häufig die Erfahrung machen, dass sie endlos lange Trainings beiwohnen, aus denen sich dann keine konkrete berufliche Option ergibt. Obwohl das Schulpersonal mit viel

Engagement und Strategien versucht den Übergang in das Erwachsenwerden für Menschen mit Beeinträchtigung zu erleichtern, geschieht dies doch ohne theoretische Grundlagen oder adaptierte bzw. erprobte Modelle.

In Malta gaben viele ProfessionistInnen im Bildungsbereich an, dass es im Moment keine formalen Trainingsmodelle gibt, und sie mehrheitlich aus Erfahrung lernen. In Spanien, Italien und der Türkei sind die Trainingsprogramme meist rein theoretisch aufgebaut.

In Österreich hingegen stellt sich die Situation anders dar. Obwohl es keine speziellen Trainings für TrainerInnen gibt, die mit Menschen mit ASD arbeiten, ist das generelle Ausbildungslevel für LehrerInnen und TrainerInnen hoch. Dies ist mit ein Grund, warum das JoTraDi Trainingsprogramm adaptiert werden muss und der Fokus mehr auf den praktischen Trainingsteil gelegt wird.

# Evaluierung des JoTraDi Trainingsprogramms

Fasst man alle Antworten aus den Fragebögen zusammen, lässt sich sagen, dass das "JoTraDI Projekt" als hilfreiche Initiative angesehen wird.

Am Ende des Trainings werden die innovativen Elemente des Jobtrainer Profils und der Kompetenzen folgende Möglichkeiten eröffnen:

- Erkennen und Vernetzen der unterschiedlichen Hilfsangebote für Menschen mit Beeinträchtigung mit dem Ziel der Arbeitsintegration
- Analyse der Unterstützungsbedarfe und der Potenziale der Person mit Beeinträchtigung in Hinblick auf ihre Vermittlung
- Auffinden und Nutzbarmachen der unterschiedlichen Serviceangebote für Menschen mit Beeinträchtigung, gemeinsam mit ihren Familien
- Abwicklung und Förderung der Vermittlung von Menschen auf unterschiedlichen Stufen

In Bezug auf Letzteres sollen sie:

- Das passende Arbeitsumfeld identifizieren, welches den Erwartungen, den Potenzialen und den Charakteristika der Person entspricht und die Eingliederung vorbereiten
- Die erforderlichen Fähigkeiten für das Arbeitsumfeld herausarbeiten
- Maßgeschneiderte Trainingsprogramme planen und umsetzen, welche die Fähigkeiten der jungen Menschen stärken bzw. ihre Entwicklung unterstützen. Dies passiert zielgerichtet auf die Anforderungen des Arbeitsumfeldes bzw. wird auch dort versucht, ein Klima der Akzeptanz und Wertschätzung für junge Menschen mit Beeinträchtigung zu schaffen.

Die Struktur des Trainings wurde als adäquat angesehen, es gab jedoch den Vorschlag, sowohl die Dauer (zu lange) als auch die Durchführung des Trainings zu überdenken.

In Italien gaben die Befragten an, dass das Programm vollständig erscheint, es wurde aber vorgeschlagen, die Dauer des Praktikums zu erhöhen. Ebenso gab es den Vorschlag, das Programm in den regulären Unterricht von Pädagoglnnen einzubauen. Als sehr wichtig wurde auch erachtet, dass die Familien miteinbezogen werden und flexible Arbeitsmodelle beworben werden, um den unterschiedlichen Bedürfnissen von Menschen mit Beeinträchtigung gerecht zu werden.

Wie bereits erwähnt, wurde in Österreich das Trainingsprogramm als zu lange bewertet, ausreichend in Bezug auf Bewertungsmodelle und Jobfertigkeiten, jedoch unzureichend in Bezug auf die Spezifika von Autisten (Stärken und Schwächen) und deren spezielle Bedürfnisse am Arbeitsmarkt.

In Spanien schlugen die Befragten vor, ein Modul zu integrieren, in dem Betroffene sich bei potenziellen Unternehmen in einem passenden Rahmen vorstellen können. Ein Vorschlag war auch, ein Modul hinsichtlich der Rolle des "Job Choaches" einzuführen, da es das bis jetzt in Spanien nicht gibt. Einige ProfessionistInnen schlugen vor, anstatt das Trainingsprogramm über einige Monate hinweg durchzuführen, es besser in einem intensiven Monats- oder Zwei-Monats-Block (mit max. 3h/Tag) anzubieten.

Um das Programm in Spanien anwendbar zu machen, muss der Kurs folgendes bieten:

- Innovative Ansätze um Inklusion zu bewerben und den Selbstwert und die persönliche Entwicklung von jungen Menschen mit Beeinträchtigung zu stärken, eine Praktiumszeit und die Etablierung einer erfolgreichen Beziehung mit den Unternehmen. Da sich das Training an ProfessionistInnen richtet, die vielbeschäftigt sind, wurde vorgeschlagen, den Kurs komprimierter zu gestalten und ein offizielles Zertifikat zu vergeben.

In der Türkei sind die bestehenden Serviceleistungen für Menschen mit Beeinträchtigung unzureichend um sie auf ihrem individuellen beruflichen Weg zu begleiten. Die Personen stellen sich ihre Schwerpunkte auf den Universitäten selbständig zusammen, es gibt keine passende Begleitung in den oberen Schulstufen oder im tertiären Bereich. Deswegen streben die türkischen Partner eine Erweiterung des JoTraDI Trainingsprogramms an: 145h+95h+20h=260h gesamt. Die zusätzliche Zeit wird dazu aufgewendet, die Zielgruppe im Arbeitskontext zu beobachten um die Kompetenzen bewerten zu können.

Entsprechend der Antworten der Befragten in **Malta** sollte das Trainingsprogramm für Jobcoaches mehr Informationen über Autismus und Lernbeeinträchtigungen enthalten, ebenso über Arbeitsmarktrelevante Themen und Gesetze. Es soll des Weiteren eine gute Balance aus Theorie und Praxis gefunden werden und ein nationales Zertifikat geben, passende Arbeitsumfelder und Personal identifiziert werden um die Nachhaltigkeit der Arbeitsplatzintegration der Menschen mit Beeinträchtigung sicherzustellen.

# Die Analyse der Erwartungen

Die Analyse der Erwartungen an das Trainingsmodell, an der betroffene Familien, Serviceanbieter, VertreterInnen von Institutionen, Stakeholder und UnternehmerInnen beteiligt waren, zeichnet ein ähnliches Bild wie die Evaluierung des Trainingsprogramms: es sollen die Fähigkeiten der PädagogInnen in Hinblick auf die Bedürfnisse von Menschen mit Beeinträchtigung geschult werden. Die Erwartungen orientieren sich hauptsächlich an der Entwicklung von spezifischem Wissen über verschiedene Arten von Beeinträchtigung und der Fähigkeiten der Individuen, der Fähigkeit zu netzwerken, dem Wissen über und der Aktivierung von lokalen Unterstützungsleistungen und einem fundierten Wissen über berufliche Integration um auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes Wirtschaft reagieren zu können.

Der Prototyp des Trainingsprogramms beinhaltet schon jetzt viele wichtige Inhalte die für die Integration von Menschen mit Beeinträchtigung am Arbeitsmarkt wichtig sind.

Es wurde bestätigt, dass Wissen über die Kompetenzanalyse vermittelt werden soll und sensorische Charakteristika den Ausgangspunkt für die Identifizierung eines passenden Arbeitsumfelds bilden. Dies hat beidseitige Vorteile, sowohl für die Person mit Beeinträchtigung als auch für das Unternehmen. Eine intensivere Jobvorbereitung in der Schule kann die Lücke zwischen Schule und Arbeit minimieren – das Trainingsprogramm kann hier wesentlich dazu beitragen.

Das Programm soll TeilnehmerInnen mehr Information über Autismus bieten, ebenso über Lernbeeinträchtigungen. Fallstudien sollen ebenso wie praktische Anwendungen angeboten werden, unterstützt durch erfahrene Vortragende aus der Praxis. Die TeilnehmerInnen sollen vorab interviewt werden um dann aufgrund ihrer Eignung und des beruflichen Hintergrunds ausgewählt zu werden.

Trainer sollen gute Kenntnisse im Bereich Arbeitsmarkt und relevanter Gesetze haben, um die Bedürfnisse der Unternehmen verstehen und infolge die Betroffenen unterstützen zu können. Ebenso wichtig ist es die Fähigkeiten im Bereich Kompetenzanalyse zu entwickeln um dann nachhaltig das passende Arbeitsumfeld für die Person mit Beeinträchtigung finden zu können.

Das Trainingsprogramm könnte sich ebenso an Unternehmen und Personalverantwortliche richten, um ihre Sichtweisen und Stereotypen bzgl. Menschen mit Beeinträchtigung zu verändern.

Es zeigte sich mehrmals Wunsch, dass das Trainingsprogramm durch ein nationales Zertifikat anerkannt wird und Folgekurse die kontinuierliche Weiterentwicklung und Fachlichkeit sicherstellen.

Zusammengefasst soll im Trainingsprogramm also folgendes beachtet werden: die strukturellen Charakteristika in Bezug auf Stärken und Schwächen, die bestehenden Systeme welche die Stellenvermittlung von Menschen mit Beeinträchtigung unterstützen, und durch eine Einbindung aller AkteurInnen im Netzwerk gewährleisten. Ebenso vorgeschlagen wurden ein gemeinsames Modell für LehrerInnen und TrainerInnen für die Arbeitsintegration von Menschen mit Beeinträchtigung, die Implementierung und der Austausch von Best Practices, die Entwicklung

individuellen Interventionsmöglichkeiten und die Förderung von Diskussionsmöglichkeiten zwischen Schulen, Familien und Serviceanbietern.

### **5 EMPFEHLUNGEN**

DER ARBEITSFÄHIGKEITSANSATZ

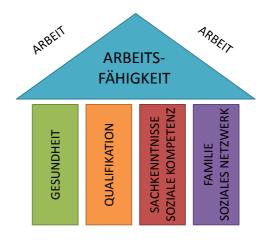
Von Zuljevic-Salamon – Die Querdenker

Wesentlichster Punkt im Prozess der Integration ist hier die Umkehr der Herangehensweise. Nicht die Arbeit steht am Anfang und führt zu nachhaltiger Arbeitsfähigkeit, sondern zuerst muss die nachhaltige Arbeitsfähigkeit gegeben sein, damit langfristiger Integrationserfolg gegeben sein kann.

# Beispiel Querdenker Individualcoaching

Das Querdenker Individualcoaching ist keine Gruppenmaßnahme, sondern ein Singleangebot, das sich primär an die gesamte Zielgruppe der arbeitsuchenden und / oder arbeitslosen Menschen richtet. Je nach Bedürfnis und je nach Beeinträchtigung wird das Programm dahingehend adaptiert, dass es den Notwendigkeiten der jeweiligen Zielperson entspricht. Ebenso individuell wie das Programm, ist die Dauer, die sich absolut an den Bedürfnissen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen orientiert.

Die einzige Nichtvariable ist die Haltung, die sich ausschließlich an den Bedürfnissen und Notwendigkeiten der Teilnehmer und Teilnehmerinnen, und nicht an den Vorgaben der auftraggebenden Organisationen orientiert. Die zwei wesentlichsten Grundpfeiler dieses Programmes sind zum Einen eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema der persönlichen Arbeitsfähigkeit und zum Anderen der Versuch, einen möglichst dementsprechenden Prozess der Jobcreation zu versuchen. In Abwandlung des Hauses der Arbeitsfähigkeit, nach Juhani Illmarinen, habe ich hier ein vier Säulen Modell entwickelt das bei jeder Teilnehmerin und bei jedem Teilnehmer möglichst ausführlich und detailliert evaluiert wird.



Grafik: System der Arbeitsfähigkeit von Zuljevic-Salamon

Auch dieses Modell geht von der grundlegenden Annahme aus, dass nicht Arbeit das Leben trägt, sondern, dass das Leben die Arbeit tragen muss. In einem intensiven Coachingprozess wird die individuelle Bedeutung von Arbeit beleuchtet und hinterfragt bzw. analysiert, ob Arbeit ganz grundsätzlich den vielfältigen und teilweise massiv überfrachteten Ansprüchen überhaupt gerecht werden kann. Hier liegt im Prozess der Entlastung des Anspruchs an Arbeit schon oft der erste Schlüssel für eine dauerhafte Lösung und Entspannung der Situation.

Entspannung deshalb, weil oftmals die erdrückende Dominanz und Wichtigkeit des Themas Arbeit relativiert wird. Auch die Symbolik des Hauses und des Daches der Arbeitsfähigkeit verdeutlicht den Schutz, den Arbeitsfähigkeit für die einzelnen Bereiche unseres Lebens und unserer Persönlichkeit ausmachen. Ist dieses Dach beschädigt oder nicht mehr gegeben, kommt es zu direkten und meist negativen Auswirkungen der Arbeit, weil sie schutzlos und ungefiltert auf Gesundheit, auf Familie etc. zugreifen kann.

Daher ist die Zielsetzung des Coachingprozesses zum Einen eine Evaluierung der Arbeitsfähigkeit und eine möglichst rasche Wiederherstellung dieser und zum Anderen die optimale Anpassung von Arbeit und den damit verbundenen Arbeitsplätzen, Belastungen, Erwartungen und Notwendigkeiten an das individuelle Arbeitsfähigkeitsprofil der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Die fünf wesentlichsten Bausteine dieses Angebotes sind:

## 1. Anamnese – Istanalyse

Im Rahmen einer Einzelmaßnahme kommt diesem Teil der Arbeit gerade am Beginn durch die Gestaltung des Settings sehr große Bedeutung zu. Es gibt die Ressource Gruppe weder als Möglichkeit, die gruppendynamischen Effekte zu nutzen, noch um mich zu verbergen und Prozesse zu verlangsamen. Ich bin sowohl als Berater / Beraterin als auch als Teilnehmer / Teilnehmerin vom ersten Moment an im Kontakt und in der Auseinandersetzung.

Daher ist gerade am Beginn das Thema Achtsamkeit und Aufmerksamkeit vielleicht noch wichtiger als im Gruppensetting. Ziel ist es, im Anamneseprozess möglichst viel über die bisherige Geschichte

meines Teilnehmers / meiner Teilnehmerin zu erfahren. Je kompletter das Bild ist, umso geringer ist die Gefahr, Fußangeln zu übersehen, wichtige Beeinträchtigungen und Bedürfnisse nicht ausreichend zu würdigen und stereotype Muster in der bisherigen Karriere nicht zu erkennen.

# 2. Talentearbeit

Das Erkennen von vorhandenen Talenten stellt einen ersten Schritt in der Gesamtheit der Kompetenzarbeit dar. Zu erkennen, mit welchen Talenten bin ich ausgestattet und die Herstellung von Verknüpfungen zur Berufs- und Alltagswelt, ist ein wichtiger erster Schritt zur Öffnung der Fokusse auf das was ich wirklich wirklich will. Durch die Talentearbeit wird der Boden für diese grundlegende Frage des Orientierungsprozesses aufbereitet. Oftmals stellt für Teilnehmer und Teilnehmerinnen das grundsätzliche Erkennen und Wahrnehmen, dass Talente vorhanden sind, einen sehr berührenden und schlüsselhaften Moment im Prozess dar. Der Grund dafür liegt in der oft Jahre oder Jahrzehnte anhaltenden reinen Defizitorientierung in der Wahrnehmung der eigenen Persönlichkeit und ihren Potentialen.

# 3. Kompetenzbilanz

Die Kompetenzbilanzierung ist eine Sammlung aller verfügbaren Ergebnisse im Bereich Soft- und Hardskills. Während es meist nicht sonderlich schwierig ist, Ergebnisse aus dem Bereich der Hardskills zu sammeln, da diese ja meist ausführlich in Zeugnissen und Bestätigungen beschrieben sind, ist es schon wesentlich schwieriger, die sozialen Kompetenzen eines Teilnehmers / einer Teilnehmerin zu messen und zu evaluieren. Es gibt aber ausreichend Verfahren, die auf die Evaluierbarkeit dieser Softskills abzielen und die in dieser Phase zum Einsatz kommen. Ziel ist es, am Ende dieses Prozesses eine Bilanz über vorhandene Fähigkeiten zu erstellen.

Diese Bilanz ist für den späteren Orientierungs- und Jobcreationprozess ein fundamentaler Bestandteil. Während es Teilnehmern und Teilnehmerinnen meist eher leicht fällt, über ihre mit Zeugnissen belegten Fähigkeiten zu reden, fällt es schon viel schwerer, über die wesentlichsten Softskills Auskunft zu geben. Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, Führungsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Organisationsfähigkeit, und Motivationsfähigkeit stehen hier im Fokus der Betrachtung.

## 4. Was ich wirklich wirklich will

Nachdem das Feld ausführlich durch Aufmerksamkeit, Wertschätzung, Respekt und durch selbststärkende Methoden und Haltungen aufbereitet worden ist, ist es Zeit diese wohl zentralste Frage im Integrationsprozess einzubringen. Zur Beantwortung dieser Frage ist es notwendig, gut im Kontakt mit dem Selbst zu sein und ganz grundsätzlich an die Vision und an die Möglichkeit zu glauben. Hier brauchen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen am meisten die Unterstützung ihrer Berater und Beraterinnen, und nur in einem Umfeld von Respekt, Wertschätzung und Achtsamkeit gelingt dieses Experiment. Wenn dieses Experiment Erfolg hat, dann ermöglicht es auch, die

100%ige Motivation und den Willen zur konstruktiven Veränderung einzufangen. Der Prozess der Beantwortung dieser Frage ist eine Helden- und Heldinnenreise, auf deren Weg mich erstmals der Ruf zur Veränderung ereilt. Weiters mache ich mich auf den Weg und werde mit vielen Schwierigkeiten zu kämpfen haben.

Zugleich erfahre ich aber auch Unterstützung und Hilfe von außen und durch die Erinnerung an überwundene Herausforderungen, die einen Teil meiner Ressource darstellen, von innen, von mir selbst. Dann kommt es nach vielleicht mehreren Versuchen zum Durchbruch und zur Realisierung der Veränderung und als Abschluss wiederum zur Veralltäglichung des neuen Weges oder des neuen Lebens.

Am Ende dieser Etappe steht die Vision des persönlichen Ziels der Teilnehmer und Teilnehmerinnen. Oft sind es sehr kleine und beinahe selbstverständliche Ziele, die gesteckt werden, oft sind es auch große und langfristige Zielsetzungen, die daraus resultieren, die in Subziele zerlegt werden müssen, um sie erreichbar zu machen. Klar und wichtig ist die Tatsache, nicht wir als Berater und Beraterinnen definieren die Ziele, sondern die Teilnehmer und Teilnehmerinnen definieren und formulieren diese.

Wir als Berater und Beraterinnen sollten in dieser Phase gerade einmal die Funktion eines supervisorischen Protokollanten einnehmen und eine Bescheidenheit und Wertschätzung den Ergebnissen gegenüber entwickeln, auch wenn die gewonnenen Resultate zu diesem Zeitpunkt des Prozesses im Gegensatz zu unserer Arbeitsintention und zu den Finanzierungszielen unserer Arbeit stehen. Die Erfahrung zeigt, dass Geduld hier zu einer reichen Ernte zu einem späteren Zeitpunkt führt.

## 5. Auswertung - Ernte der Ergebnisse

In dieser Prozessphase geht es darum, all die gewonnenen Informationen und Daten zueinander in Beziehung zu setzen und sie zu interpretieren. Gerade in der Arbeit mit problematischeren Gruppen am Arbeitsmarkt kommt diesem Prozess große Bedeutung zu, da man als Berater oder Beraterin auch meist die Aufgabe hat, hier Dinge sichtbar zu machen und eine Wahrnehmung der eigenen Stärken und Fähigkeiten, Talente und Kompetenzen zu fördern.

Das Erkennen dieser Potentiale stellt aber auch für den Berater / die Beraterin eine Herausforderung dar, da sie oftmals gut verschüttet im Verborgenen liegen. Gelingt dieser Schritt gut, so ist die Einladung im nächsten Schritt über das was ich wirklich wirklich will nachzudenken und Träume, Visionen zuzulassen, logisch und nicht mehr schwierig. Wird dieser Turnaround aber nicht geschafft, ist es auch nicht verwunderlich, wenn Teilnehmer und Teilnehmerinnen nicht bereit sind, über neue, kreative und für sie innovative Lösungen ihrer Berufs- und Lebensherausforderungen nachzudenken. Gelingt dies hingegen gut, sind sie mutig und motiviert und bereit, sich mit unserer Begleitung auf Experimente einzulassen.

Diese Experimente sind wiederum notwendig, um zu nachhaltigeren Erfolgen, abseits der ausgetretenen Lösungspfade zu kommen. Am Ende dieses Schrittes steht jetzt die konkrete

Planung - das "In-Form-Gießen" des gefassten Entschlusses, versehen mit allen Informationen und Sicherungsschritten. Dies stellt fast einen feierlichen Moment dar, indem alle vorhandenen Puzzlestücke zu einem Ganzen zusammengefügt werden, und möglichst wenige oder am besten gar keine blinden Flecken mehr übrig bleiben.

Am Ende dieser Etappe steht die Zielplanung. In deren Rahmen ist es wiederum auch sehr gut möglich, die eigentlichen - vom Kostenträger verlangten - Integrationsnotwendigkeiten einzubringen, aber eben nur als ein Ziel von mehreren oder als ein Subziel eines Ganzen. Die Erfahrung zeigt auf alle Fälle, dass, wenn alle vier Säulen wieder intakt sind, bzw. an allen vier Säulen gearbeitet wird, dann kann auch das Dach "Arbeitsfähigkeit" wieder getragen werden und den notwendigen Schutz bieten.

## 6. Jobcreation

Der Prozess der Jobcreation ist die logische Konsequenz des Vorprozesses. Das bedeutet das aktive Vergleichen und Anpassen von Jobprofilen, um dem Arbeitsfähigkeitsprofils des Teilnehmers oder der Teilnehmerinnen möglichst zu entsprechen. Dafür ist eben einerseits der beschriebene Vorprozess notwendig, aber auch eine intensive Auseinandersetzung mit den Stellenbeschreibungen bzw. Arbeitsbedingungen andererseits. Alle verfügbaren Informationen bzgl. möglicher Stellen müssen abgerufen und aktiv verglichen werden. Aber auch die völlige Neuschaffung von Jobs und den dazu gehörenden Profilen sollte in Betracht gezogen werden.

## 7. Personal

Dieser Prozess und die damit verbundenen Arbeiten werden von einem interdisziplinären Team mit ausreichend Berufserfahrung und Ausbildung durchgeführt. Laufende Weiterbildung und Auseinandersetzung mit dem Prozessdesign und den notwendigen Rahmenbedingungen sind ein wichtiger Bestandteil. Darüber hinaus ist die Pflege und Nutzung des gesamten in der Region OÖ vorhandenen Netzwerkes mit all seinen Angeboten und Akteuren wohl neben der persönlichen Haltung der Berater und Beraterinnen die größte Ressource für das Gelingen des Prozesses.

## 8. Ergebnisse

Die Ergebnisse der Arbeit sind sehr gut und nachhaltig. Von anderen Einrichtungen und dem AMS werden vermehrt sogenannte "schwierige" Teilnehmer und Teilnehmerinnen geschickt. Diese Teilnehmer und Teilnehmerinnen haben in der Regel wenig Perspektive, meist eine lange und konfliktträchtige Betreuungssituation am AMS hinter sich und benötigen aufgrund ihrer schwierigen Lebenskonstellation eben umso mehr diesen holistischen Blick auf das Ganze und nicht nur den Fokus auf den nächsten Job.

Tom Zuljevic-Salamon

Mitwirkende im Bericht

Rossella Brindani: langjährige Erfahrung im Design und Management von nationalen und

europäischen Projekten innerhalb der folgenden Programme: R3L, LLP (Leonardo da Vinci,

Socrates), Equal, Phare, Worker's Mobility, Erasmus for young Entrepreneurs, Erasmus +). Ihr

Fokus liegt des Weiteren auf Bedarfsanalysen des Arbeitsmarktes, Untersuchungen von lokalen

Unternehmen, sozialen Einrichtungen, Berufszweigen und sozialen Gruppen.

Kristina Meirhofer ist Sozialarbeiterin und Wirtschaftlerin. Sie hat vier Jahre Erfahrung im Bereich

Trainingsentwicklung, Untersuchungen und Netzwerkarbeit im Bereich der Erwachsenenbildung

und kann auf mehr als zehn Jahre Projektarbeit zurückblicken. Ihr Fokus liegt auf der

professionellen Organisation von niederschwelligen Serviceangeboten für benachteiligte Gruppen.

Tom Zuljevic-Salamon hat einen Masterabschluss in Mental Health Social Psychiatry. Er ist

Sozialpädagoge, Jugendtrainer, Personalentwickler, Supervisor, Coach und Projektmanager und hat

mehr als 30 Jahre Erfahrung in den Bereichen Coaching, Beratung und Training mit

unterschiedlichen Zielgruppen.

Marco Orlando führte bereits einige qualitative und quantitative Untersuchungen im Rahmen von

LLP-finanzierten EU Projekten durch. Die Untersuchungen erstreckten sich u.a. auf die Bereiche

soziale Inklusion, business mentoring, berufliche Gesundheit und Sicherheit, wobei die Aktivitäten

primäre und sekundäre Forschung (Administration von Umfragen, Interviews, SWOT Analyse,

Trainingsbedarfsanalyse etc.) umfassten.

Ceyda ALATAŞ - Psychologin, Forscherin, Vortragende an der Hacettepe Universität Ankara. Seit

einigen Jahren arbeitet sie als Spezialistin für Sonderschulpädagogik.

Doktorin der Psychologie: Hacettepe Universität (1998)

Master in Psychologie: Hacettepe Universität (1985)

Bachelor in Psychologie: Hacettepe Universität (1982)

Sara M Ispierto: Studium der Psychologie (2001-2006) and Educational Research Methodology

Certificate (2006-2008) der Universität von Salamanca. Seit 2010 arbeitet sie als Forscherin in der

Projektentwicklung von INTRAS Fundacion. Davor war sie zwei Jahre als Forscherin im Bereich

Gender Studies in einer bekannten Unternehmensberatung in Madrid tätig.

ii
iii
iv
v
vii
viii
iii
ix
x
x
xi

<sup>xii</sup> Ibid, 14.

xiii European Union. Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, 13 December 2007, 2008/C 115/01. Article 5. [Internet] http://europa.eu/pol/pdf/qc3209190enc\_002.pdf [Accessed 21 May 2014].