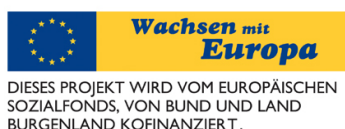


# Halbjahresbericht 2010 - BASB-Projekte

Erstellt von Gabriele Huterer,  
Johanna Freudelsperger-Sagl  
und dem Integrativen Fachdienst

vamos - Verein zur Integration  
A-7411 Markt Allhau 19

Tel.: 03356/7772-0  
Fax: 03356/7772-12  
Mail: [office@vereinvamos.at](mailto:office@vereinvamos.at)  
Web: [www.vereinvamos.at](http://www.vereinvamos.at)



Ein Projekt gefördert  
(finanziert) aus Mitteln der  
Beschäftigungsoffensive der  
österreichischen  
Bundesregierung  
(Behindertenmilliarde)



# Inhalt

1. Allgemeines.....	5
1.1. Vermittlungsorientierte Dienstleistungen.....	5
1.2. Anlehren.....	8
1.3. Gesamtverein .....	9
1.3.1. Qualitätsmanagement .....	9
1.3.2. Anerkennung als außerbetriebliche Ausbildungsstätte .....	10
1.3.3. Finanzgebarung .....	10
2. Arbeitsassistenz.....	12
2.1. Ablauf einer Begleitung der Arbeitsassistenz.....	12
2.1.1. Aufnahme.....	12
2.1.2. Zielgruppenzugehörigkeit .....	12
2.1.3. Erstziel und die ersten gemeinsamen Schritte .....	12
2.1.4. Praktika und Vermittlung.....	13
2.1.5. Firmenberatung.....	13
2.1.6. Vernetzungen .....	13
2.1.7. Schriftliche Anforderung .....	13
2.1.8. Übergang in ein Dienstverhältnis: .....	14
2.1.9. Abschluss und Begleitungsende.....	14
2.2. KlientInnenstruktur .....	14
2.3. Ressourcen .....	16
2.4. Arbeitsmarktpolitische Ergebnisse.....	17
2.5. Öffentlichkeitsarbeit.....	17
2.6. Perspektiven.....	18
3. Arbeitsassistenz für Jugendliche .....	19
3.1. Einleitung.....	19
3.2. Personelles.....	19
3.3. Begleitungsablauf .....	19
3.3.1. KlientInnenkontakt .....	19
3.3.2. Zielgruppenzugehörigkeit .....	20
3.3.3. Begleitungsprozess .....	20
3.4. Infrastruktur .....	21
3.5. KlientInnenstruktur .....	21

3.6. Regionale Einbindung .....	23
3.7. Vernetzungen im Verein .....	24
3.8. Perspektiven.....	24
4. Unternehmensservice .....	25
4.1. Aktueller Stand bei Berichtlegung .....	26
4.2. Exkurs über die Arbeitsassistenz .....	26
4.3. Zusammenfassung.....	27
5. Berufsausbildungsassistenz.....	28
5.1. KlientInnen und vorgegebene Ziele .....	28
5.2. Statistische Daten über unsere IBA-Lehrlinge .....	29
5.3. Besondere Fallbeispiele, Ergebnisse und Wirkungsweisen.....	30
5.3.1. Besondere Fallbeispiele .....	30
5.3.2. Ergebnisse der Abschlüsse und Abbrüche .....	31
5.3.3. Wirkungsweisen.....	31
5.4. Vernetzungsarbeit .....	31
5.4.1. Zusammenarbeit mit den vermittlungsorientierten Diensten.....	31
5.4.2. Zusammenarbeit mit Berufsschulen.....	31
5.4.3. Zusammenarbeit mit den Firmen.....	32
5.4.4. Zusammenarbeit mit sonstigen Institutionen .....	32
5.5. Personelles und Ressourcen.....	32
5.6. Perspektiven .....	32
6. Clearing.....	33
6.1. KlientInnenstruktur.....	34
6.2. Ressourcen .....	36
6.3. Zusammenarbeit mit Eltern .....	36
6.4. Vernetzungen .....	37
6.5. Arbeitsmarktpolitischer Erfolg .....	37
6.6. Perspektiven .....	38
7. Anlehre .....	39
7.1. Einleitung .....	40
7.2. KlientInnenstruktur .....	40
7.2.1. Markt Allhau .....	40
7.2.2. Windisch-Minihof .....	42

7.3. Herkunft und Zugang.....	43
7.3.1. Regionale Herkunft .....	43
7.3.2. Zugang in unsere Anlehren und Teilqualifikationslehren .....	43
7.4. Ressourcen.....	43
7.5. Arbeitsmarktpolitischer Erfolg.....	44
7.6. Begleitungsablauf.....	44
7.6.1. Einstieg .....	44
7.6.2. Erste Orientierung .....	45
7.6.3. Training.....	45
7.6.4. Outplacement .....	46
7.6.5. Qualifizierungen.....	47
7.7. Regionale Einbindung.....	48
7.8. Vernetzungen .....	48
7.9. Perspektiven.....	48
8. Jobcoaching .....	50
8.1. Ressourcen .....	50
8.2. Perspektiven .....	50

# 1. Allgemeines

## 1.1. Vermittlungsorientierte Dienstleistungen

vamos führt folgende vermittlungsorientierten Dienstleistungen im Auftrag des BASB Burgenland durch:

- Clearing
- Arbeitsassistenz für Jugendliche
- Arbeitsassistenz
- Berufsausbildungsassistenz
- Jobcoaching

Wesentliche Unterstützung brachte allen Projekten das Unternehmensservice, das vamos derzeit im Auftrag des ÖSB in den drei südlichen Bezirken des Burgenlandes durchführt.

### Nachfrage

Insgesamt wurden alle Projekte in der Region im ersten Halbjahr 2010 von den betroffenen Personen im hohen Maße genutzt; in allen Diensten konnte der Vertrag erfüllt werden, meist wurden mehr Personen begleitet oder qualifiziert als vertraglich vorgesehen. Bei den Zielerreichungen, in der Regel Vermittlungen, liegen wir ebenfalls meist mindestens bei den Vorgaben des Jahres.

### Arbeitsmarktpolitischer Erfolg

Maßnahme	SOLL ganzes Jahr	IST Halbjahr
Arbeitsassistenz	16 Erfolge	12 Erfolge
Arbeitsassistenz für Jgdl.	18 Erfolge	12 Erfolge
Clearing	40 Clearings	22 laufende Clearings
Jobcoaching	7 Erfolge	5 Erfolge
Berufsausbildungsassistenz Begleitungsmonate	240 Monate	338 Monate
Berufsausbildungsassistenz KlientInnen	40 Personen	56 Personen

Die Erfolge beziehen sich bei den vermittlungsorientierten Diensten auf bereits gültige (Beobachtungszeitraum abgeschlossen). Wie es derzeit aussieht, wird es beim Vertrag der Arbeitsassistenz für Jugendliche eine Verschiebung geben: es werden voraussichtlich weniger Clearings erbracht, dafür werden die Vermittlungserfolge höher liegen. Das entspricht dem derzeitigen Bedürfnis des Klientels, wir werden dies mit dem Vertragspartner kommunizieren.

Die Erreichung der Zielvorgaben ist angesichts der derzeitigen noch immer wirtschaftlich sehr angespannten Situation in der Region eine beachtliche Leistung der

KollegInnen; dies umso mehr, wenn man dabei in Betracht zieht, dass die meisten unserer KlientInnen im niedrigen Lohnbereich arbeiten und gerade hier die Beschäftigungseinbrüche in den Firmen besonders stark sind.

Der Pool an Firmen, in denen Platzierungen stattgefunden haben, hat sich wieder erweitert, und die KollegInnen können für ihre Klientel auf eine noch breitere Palette an Branchen zurückgreifen. Das Unternehmensservice hat dies wesentlich unterstützt.

In der Berufsausbildungsassistenz konnte die Finanzierung einer zusätzlichen Halbtagskraft erreicht werden, da der Bedarf in der Region derart hoch ist, dass dies die KollegInnen nicht mehr hätten schaffen können.

Das hohe Engagement der KollegInnen, die gute Vernetzung untereinander, der permanente Austausch mit allen internen und externen Kräften und die langjährige Erfahrung machen unserer Meinung nach diese Ergebnisse möglich.

## **Die Klientel**

---

vamos ortet zunehmend mehr Nachfrage bei allen Beratungen und Qualifizierungen. Waren es früher sehr häufig ausschließlich sehr bedürftige Personen, die mit uns zusammengearbeitet haben, so sind es nun vereinzelt auch Personen, die mehr persönliche Ressourcen haben, und dieser Trend scheint anzuhalten. Die BeraterInnen haben gegenüber 2009 nun wieder mehr KlientInnen aufgenommen.

Die Aufteilung zwischen männlichen und weiblichen Betroffenen wechselt von Jahr zu Jahr. Trotz Genderschulungen und Auseinandersetzung mit diesem Thema - vamos hat seit 2009 zwei Genderbeauftragte - kennen wir nur wenige Maßnahmen und Interventionen, die diese Aufteilung tatsächlich beeinflussen können. Insbesondere achten wir darauf, dass in unserer Zeitung und in den Arbeitsunterlagen der KollegInnen die Gendervorurteile nicht durch Fotos weiter bestätigt werden.

Die Aufnahme in die Maßnahmen erfolgt nach zeitlicher Meldung. Soweit wie möglich versuchen wir sowohl Frauen als auch Männer als BeraterInnen einzubinden, wobei auch wir, wie allgemein in den Sozialberufen festzustellen ist, mehr Frauen als Männer als Schlüsselkräfte beschäftigen. Dennoch sind heuer fast doppelt so viele Männer wie Frauen in den Diensten betreut worden, damit hat sich das Verhältnis nochmals zu Gunsten der Männer verschoben. Insgesamt wurden 103 Männer und 55 Frauen begleitet.

## **Öffentlichkeitsarbeit**

---

Diese wird vorwiegend durch Beiträge in unserer Vereinszeitung abgedeckt, aber auch persönliche Vorstellungen von vamos bei diversen Vereinen und Organisationen sind ein Teil der Öffentlichkeitsarbeit. Die KollegInnen gehen dabei sehr ökonomisch vor, es wird meist nicht nur über die jeweilige einzelne Maßnahme, sondern über die vielfältigen Unterstützungsmaßnahmen von vamos berichtet.

vamos hat in der Region einen Ruf als professionell arbeitende Organisation, was insbesondere bei Firmen eine wichtige Unterstützung für die Vermittlungstätigkeit ist, aber auch Einzelpersonen den Zugang zu uns erleichtert.

Ein Pressespiegel liegt bei. Da wir immer wieder der Kritik ausgesetzt sind, dass bei Artikeln in der Presse die Förderlogos nicht abgedruckt werden, weisen wir darauf

hin, dass wir dies nur bedingt beeinflussen können. Auch wenn unsere Öffentlichkeitsarbeiterin die Redaktion bittet, diese Logos abzdrukken, und diese mitschickt, haben wir bei redaktionellen Beiträgen keinen Einfluss darauf, was die Redaktion in der Folge daraus macht. Wir legen dem Pressespiegel exemplarisch einen Mailverkehr bei.

## **Organisationsstruktur**

---

Alle Geschäftsbereiche von vamos sind durch verschriftlichte Abläufe erfasst, die jährlich überarbeitet werden. Dies trifft auch bei den pädagogischen Beratungseinrichtungen zu und erleichtert das qualitätsvolle Arbeiten und natürlich auch diverse Einschulungsprozesse.

Die KollegInnen arbeiten effizient und effektiv. Sie werden von der Administration und Buchhaltung laufend unterstützt. Durch die bestehende administrative Leitung sind sie untereinander optimal koordiniert und haben eine gute Anbindung an den Gesamtverein. Damit ist die Nutzung aller Vereinsressourcen laufend möglich.

In Teamsitzungen der Qualifizierungsprojekte wird in regelmäßigen Abständen der Verlauf aller KlientInnen gemeinsam mit der pädagogischen Leitung besprochen, ebenso gilt dies für Besprechungen mit allen vermittlungsorientierten Diensten.

## **Dokumentation**

---

Äußerst aufwändig wird im zunehmenden Maße die vielfältige Nachweispflicht über nahezu jede einzelne Aktivität. Die Akten werden von der Leitung regelmäßig auf Vollständigkeit kontrolliert und werden von den KollegInnen optimal geführt.

Die formalen Vorgaben der Dokumentation und der Belegbeibringung nehmen allerdings auch 2010 laufend zu und erschweren den Alltag wesentlich. Dies wird nun im zunehmenden Maße auch nachteilig für KlientInnen, da KollegInnen kreative Aktivitäten im Sinn der KlientInnen lieber meiden, da nötige Legitimationsvorgänge nicht mehr zu bewältigen sind. Dies ist mit Beispielen nur schwer zu untermauern, da dies ein fließender und schleichender Prozess ist und Aktivitäten, die nicht gesetzt werden, so auch nicht mehr Realität sind.

Auch wenn wir verstehen, dass die Arbeit nachvollziehbar dargestellt werden soll, erleben wir derzeit ein Ausmaß an Rechtfertigungsvorgaben, das als nachteilig für die Gesamtarbeit bezeichnet werden muss - was wir bedauern. vamos hat nun beschlossen, sich nicht mehr um weitere Veränderungen zu bemühen, weil dies offensichtlich zwecklos ist und sehr viel Energie kostet. Tatkräftig versuchen wir den Dachverband bei seinen Bemühungen um Verbesserungen zu unterstützen, allerdings stehen in seinem Fokus leider meist die Träger und ihre DienstnehmerInnen und weniger das Klientel.

## **Personalsituation**

---

Es gab im ersten Halbjahr keine Personaländerung. Eine neue KollegIn wurde für das zweite Halbjahr für die Erweiterung der BAS ausgesucht.

## **Mittelverwendung**

---

Da alle in den Verträgen möglichen Dienstposten laufend besetzt waren, wurden die laufenden im Vertrag vorgegebenen Personalmittel zur Gänze aufgebraucht. Auch die Sachkosten wurden weitgehend ausgeschöpft. Durch die neu eingeführte Pauschalierung ist nun die Mittelaufteilung bei einigen Sachkosten erleichtert. Die KollegInnen haben gelernt, ihre Aktivitäten, insbesondere was die Fahrtkosten betrifft, nach den nichtpauschalieren und projektbezogenen finanziellen Möglichkeiten der Verträge zu gestalten. Laufende Controllinglisten unterstützen sie dabei.

## **1.2. Anlehren**

### **Nachfrage**

---

An beiden Standorten ist die Nachfrage nach Plätzen im ersten Halbjahr 2010 groß, in Markt Allhau sogar extrem groß. Es werden im zunehmendem Maße auch Jugendliche über die Behindertenhilfe der Landesregierung finanziert, weil sie in der Anlehre keinen Platz mehr bekommen können, auch dies wurde im ersten Halbjahr 2010 ausgeweitet.

Auch springt das Land Burgenland immer wieder ein, wenn die mögliche Laufzeit der Anlehre mit 18 Monaten ausgeschöpft ist und dieser Zeitraum als Nachreifephase bei schwierigen Jugendlichen nicht ausreichend ist bzw. wenn Qualifizierungsprozesse in der freien Wirtschaft bei schwierigen Personen nicht fortgesetzt werden könnten. Vereinzelt betrifft dies auch erwachsene Personen, die nun durch die IBA die Möglichkeit einer Berufsausbildung nachholen.

Besonders gefragt sind TQL-Plätze, da viele Jugendliche unbedingt etwas lernen wollen und die Anlehre die einzige Möglichkeit für sie ist, für die Berufswelt besser vorbereitet zu sein, wobei immer öfter die Initiative von den Jugendlichen selbst ausgeht. Woher diese Trendwende kommt, wissen wir nicht, unterstützen die Betroffenen aber natürlich nach besten Kräften.

Da in Markt Allhau bereits im ersten Quartal die vorhandenen Qualifizierungsplätze für das ganze Jahr verplant waren und eine lange Warteliste bestand, sind wir beim BASB um eine Aufstockung der Monate eingekommen und konnten diese auch erreichen. Zur Jahresmitte sind wir nun wieder hoffnungslos überfüllt und müssen Jugendliche abweisen.

### **Arbeitsmarktpolitischer Erfolg**

---

In Markt Allhau konnten die vertraglichen Vorgaben betreffend Vermittlung zur Jahresmitte nur knapp erfüllt werden, da von den 27 insgesamt betreuten Jugendlichen nur 9 ausgeschieden sind, wobei einige davon die Maßnahme von sich aus abgebrochen haben. 3 Betroffene konnten einen Arbeitsplatz erreichen. Die geringe Zahl der ausgeschiedenen KlientInnen hängt mit der Laufzeit von 18 Monaten zusammen, die einen zweijährigen Rhythmus ergibt.

In Windisch-Minihof hingegen konnte für alle 6 ausgeschiedenen KlientInnen ein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis erreicht werden.

Alle TQL-Jugendlichen der Anlehre haben die Berufsschule besucht, was angesichts der Schwere der Einschränkung und Unselbständigkeit für einige eine herausragende Leistung war. Dies ist nur durch die gute Begleitung und Vorbereitung unseres Teams und den flexiblen Umgang der Berufsschulen mit unseren Lehrlingen möglich geworden.

## **Die Klientel**

In Windisch-Minihof waren heuer doppelt so viele Burschen wie Mädchen (das Verhältnis war 2009 ausgeglichen), während in Markt Allhau das Verhältnis heuer ausgeglichen war (hier waren 2009 fast doppelt so viele Burschen wie Mädchen). Wie es zu diesen Veränderungen kommt, ist uns nicht wirklich klar.

Viele Jugendliche kommen mit einer Vielzahl von Problemen zu uns, und die Fülle und Schwere der Einschränkungen sind meist erheblich.

## **Mittelverwendung**

An beiden Standorten gibt es eine Verschiebung der Taschengeldkosten zu den Lohnaufwendungen für TQL, die Personalkosten wurden ansonsten zur Gänze ausgenutzt. Die ausgegebenen projektbezogenen Sachkosten entsprechen ebenfalls annähernd den Vertragsvorgaben.

Gemeinkosten sind ebenfalls in der Vertragshöhe angefallen, können aber erst am Jahresende auf der jeweiligen Kostenstellenliste ausgewiesen werden.

## **1.3. Gesamtverein**

### **1.3.1. Qualitätsmanagement**

vamos bemüht sich seit vielen Jahren, in diesem Bereich vorbildhaft zu arbeiten und ein umfangreiches System aufzubauen.

2010 dürfte dies nun seinen Abschluss gefunden haben. So wurden folgende Aktivitäten zur Jahreswende gesetzt:

- Fragebögen in allen Produktionsbereichen und pädagogischen Dienstleistungen über die erlebte Produktqualität der KundInnen. Wurde dies von den Geschäftsbereichverantwortlichen vor zwei Jahren noch zögerlich eingesetzt, da man Angst vor schlechten Kritiken hatte, so wurde dies nun von den Verantwortlichen als Instrument zur möglichen Verbesserung ihrer Produkte und Dienstleistungen offensiv genutzt.
- Erreichen des Gütesiegels für die AMS-Maßnahmen. Diese äußerst umfangreiche Arbeit zum Erreichen einer offiziellen Zertifizierung von sozialen Dienstleistungsbereichen durch quality austria konnte vamos durch die Finanzierung des AMS durchführen und betraf vorwiegend die Geschäftsbereiche der AMS-Maßnahmen. Viele betriebliche und organisatorische sowie pädagogische Strukturen sind aber für alle Maßnahmen bei vamos für alle KlientInnengruppen zutreffend und genutzt. Damit hat die Arbeit an dieser Zertifizierung einen hohen Nutzen für den Gesamtverein.

- Personalfragebögen für alle bei vamos beschäftigten Personen (von Zivildienstler über BTh-KlientInnen bis hin zu den Schlüsselkräften) mit externer Auswertung. Dies führen wir nun das zweite Mal durch, und es sind einerseits die Ergebnisse an sich, aber noch mehr die Vergleiche in der Zeitreihe äußerst interessant und geben gute Hinweise für die Leitungsstrukturen des Vereins.
- Die Selbstvertretungsgruppe der Beschäftigungstherapie KlientInnen, die unter Moderation von Maria Brandl arbeitet, ist ebenfalls ein Teil des Qualitätsmanagements. Sie eröffnet der Leitung Sichtweisen der KlientInnen, die ansonsten nur schwer zu erfahren sind. Als Beispiel sei etwa angeführt, dass wir feststellen mussten, dass diese KlientInnen oft nicht gewusst haben, wer ihre BetriebsleiterInnen waren. Meist wurden die im Geschäftsbereich arbeitenden Männer als Leitung benannt, was aber nicht der Realität entspricht. An Hand dieser Erfahrung konnten wir immer wieder auftretende Probleme von KlientInnen als systemisch erkennen und entsprechende Maßnahmen setzen (Organigramme mit Fotos der SK in den einzelnen Bereichen).

Insgesamt glauben wir, hier gute Schritte auch für die Sicherung der Qualität in den nächsten Jahren gesetzt zu haben.

### **1.3.2. Anerkennung als außerbetriebliche Ausbildungsstätte**

In allen Betrieben hat für uns das gleiche Verhältnis von Ausbilder zu Auszubildende/r wie in normalen Wirtschaftsbetrieben gegolten. Auf Rat der Wirtschaftskammer sind wir beim Ministerium um die Anerkennung als Lehrwerkstätte eingekommen. Die umfangreichen Unterlagen dazu sind von den KollegInnen rasch und vollständig aufbereitet worden, und uns wurde amtseitig in kürzester Zeit die Anerkennung als Lehrwerkstätte mitgeteilt. Es war erfreulich, dass als Grund für die rasche Erteilung die exzellent aufbereiteten Unterlagen genannt wurden.

Wir könnten nun an beiden Standorten gemeinsam 60 Jugendliche in den einzelnen Teilbereichen nach § 30 des Jugendausbildungsgesetzes ausbilden, wobei diese Zahl von vamos in den nächsten Jahren mit Sicherheit nicht erreicht werden wird. Dachten wir erst, dass wir nun sehr genau nach § 8 und § 30 unterscheiden müssten, da nur für erstere eine Lehrlingsbeihilfe des AMS zu erreichen ist, haben wir kürzlich erfahren, dass das AMS für § 30 einen noch höheren Zuschuss leistet, wenn die restliche Finanzierung von anderen Förderpartnern getragen wird, damit schaffen wir im Burgenland einen Präzedenzfall. Dies vereinfacht nun die Abwicklung der IBAs bei vamos.

### **1.3.3. Finanzgebarung**

Die Geschäftsführung legt dem Vorstand jährlich ein Budget zum Beschluss vor. Da die Haftung auch von diesem Gremium getragen wird, werden grundsätzlich nur annähernd ausgeglichene Budgets beschlossen.

Für das Jahr 2010 war dies besonders schwierig, da wir Rückzahlungen aus den neu gestalteten Abrechnungen der BASB-Verträge 2007, 2008 und möglicherweise auch 2009 zu berücksichtigen hatten. Grundsätzlich stellt dies in der allgemeinen Betriebswirtschaft wohl eine Besonderheit dar, dass bereits erbrachte Leistungen auf Grund einer von beiden Seiten unterschriebenen Abmachung dann einer einseitig

veränderten Abrechnungsmodalität unterworfen werden. Insbesondere wurde dies durch die Tatsache verschärft, dass es so zu hohen Rückzahlungen kam, der Verein für das Jahr 2008 bereits die Leistungen erbracht hatte und keine Möglichkeit hatte, steuernd einzugreifen.

Auch wenn man uns bei der Abrechnung des Jahres 2007 etwas entgegen kam, stellen diese „Neuerungen“ den Verein finanziell vor Herausforderungen, die er nur mit äußerster Anstrengung bewältigen konnte.

Von Landesseite wurde uns eine moderate Rückzahlungsmodalität genehmigt, sodass unsere Liquidität ohne Zwischenkredit gewahrt werden konnte.

Die Bilanz 2009, in der die Abrechnung aller drei Jahre nun kumuliert zu berücksichtigen ist, weist dadurch ein großes Defizit auf, und wir hoffen, die Gründe dafür der Bank verständlich machen zu können.

Insgesamt hat der Verein mit den erreichten Mitteln zu wirtschaften, und durch ein Controllingssystem kann dies laufend gut beobachtet werden. 2010 wird aber jedenfalls ein Jahr der finanziellen Herausforderung.

## 2. Arbeitsassistentenz

*Bettina Reisenhofer, Ute Pacher, Gabriele Huterer*

Die Arbeitsassistentenz unterstützt Menschen mit körperlichen, psychischen oder geistigen Einschränkungen bei der Arbeitssuche bzw. bei Schwierigkeiten am bestehenden Arbeitsplatz. Aufgabe der Arbeitsassistentenz ist die Beratung des oben angeführten Personenkreises, aber auch die Beratung von Unternehmen in Fragen der Integration von behinderten Personen, in Bezug auf Förderungen, Arbeitsplatz-adaptionen, Unterstützung bei Einschulungen und anderes mehr. Zusätzlich begleiten und unterstützen wir unsere KlientInnen auch bei schwierigen Amtswegen, Formularerledigung, Einleitung von Pensionsverfahren etc.

### 2.1. Ablauf einer Begleitung der Arbeitassistentenz

#### 2.1.1. Aufnahme

Die meisten Personen kontaktieren uns telefonisch im Büro oder persönlich an den Beratungstagen, die wir am AMS Oberwart abhalten. Fallweise melden sich auch Betreuungseinrichtungen oder AMS-MitarbeiterInnen für ihre KlientInnen bei uns.

Bei der ersten Kontaktaufnahme richten wir uns nach den mobilen Gegebenheiten der KlientInnen. Im Erstgespräch findet eine grundsätzliche Beratung über die Inhalte und Möglichkeiten der Arbeitsassistentenz statt. Dabei gilt es vor allem, die Anliegen der einzelnen Personen zu erfahren und die Zielgruppenzugehörigkeit festzustellen. Sollte diese noch nicht amtlich bestätigt sein, so stellen wir das Ansuchen mit allen notwendigen Unterlagen mit den KlientInnen gemeinsam zusammen.

#### 2.1.2. Zielgruppenzugehörigkeit

Um festzustellen, ob die KlientInnen in unsere Zielgruppe gehören, was eine Voraussetzung für die folgende Unterstützung durch die Arbeitsassistentenz ist, ist es meist notwendig, sie bei der Zusammenstellung der aktuellen ärztlichen Diagnosen zu unterstützen. Besonderes Augenmerk und Fingerspitzengefühl ist hier in Bezug auf die Einstufung notwendig. Insbesondere beim Vorliegen einer geistigen Behinderung, aber auch bei anderen Behinderungsformen ist ein sensibler Umgang mit den KlientInnen notwendig, wenn wir die ersten sind, die dies ansprechen.

#### 2.1.3. Erstziel und die ersten gemeinsamen Schritte

In den ersten Gesprächen werden individuelle Zielvereinbarungen getroffen. Diese können sein: Erreichung der Mobilität, Organisation der Kinderbetreuung, Schuldenklärung, Organisation der Tagesstruktur etc. Oft gilt es hier den familiären Hintergrund einzubeziehen und alle sonstigen jobhinderlichen Aspekte mit zu bedenken. Es hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab, ob jemand bereits jobready ist bzw. es gilt herauszufinden, was er/sie noch dazu benötigt. (Einhalten von Terminen, Kritikfähigkeit, Umsetzen und Verstehen von Anforderungen, Einhalten von Regeln, Teamarbeit etc...)

Um dies abzuklären, haben wir im Verein die Möglichkeit einer Arbeitserprobung unter annähernd normalen wirtschaftlichen Gegebenheiten, in verschiedenen Branchen und in geführten Teams. Dies hat sich besonders vor der Absolvierung von Praktika in der freien Wirtschaft bewährt, da uns das die Möglichkeit gibt, die KlientInnen in ihren Stärken zu erkennen oder auch Schwächen anzusprechen. Damit können wir sie besser auf den 1. Arbeitsmarkt vorbereiten, aber auch den Firmen zielgenauere Informationen geben.

#### **2.1.4. Praktika und Vermittlung**

Die Individualität unserer KlientInnen steht im Vordergrund. Wir erstellen gemeinsam Bewerbungen und recherchieren die offenen Stellen in der jeweils erreichbaren Region. Bei der laufenden Stellensuche begleiten wir bei Bedarf die KlientInnen in die Firmen, sowohl bei Vorstellungsgesprächen als auch bei Praktikumsbeginn und in der Folge während der Laufzeit. Am Ende eines Praktikums findet ein Praktikumsreflexionsgespräch mit den zuständigen Personalbeauftragten statt, bei dem auch ein Feedback über das Arbeitsverhalten - wie etwa Leistung, Pünktlichkeit, Ausführung von Aufträgen, logisches Verständnis, Sorgfalt, Ausdauer, Leistungsbereitschaft - eingeholt wird. Dieses wird vorzugsweise gemeinsam mit der/dem KlientIn gemacht, ist dies aus zeitlichen Gründen nicht möglich, werden die Erkenntnisse mit der/dem Betroffenen kommuniziert.

#### **2.1.5. Firmenberatung**

Scheint ein Arbeitsplatz in der Firma möglich, werden Fragen wie Befristung eines Dienstverhältnisses, Kündigungsschutz, Fördermodalitäten oder die Kompensation der eingeschränkten Handlungsfähigkeit der KlientInnen besprochen. In den ersten Monaten nach der Vermittlung stehen wir den Firmen und den KlientInnen bei Bedarf mit Rat und Tat zur Seite. Auch bieten wir den Firmen im Bedarfsfall darüber hinaus unsere Unterstützung an, da wir uns durch die engen Firmenkontakte eine weitere intensive Zusammenarbeit erhoffen.

#### **2.1.6. Vernetzungen**

Durch den regelmäßigen Austausch mit der zuständigen Reha-Betreuerin der RGS des AMS Oberwart, dem psychosozialen Dienst sowie vielen anderen Betreuungseinrichtungen sind wir über Schulungen, Kurse, Ausbildungsmöglichkeiten sowie die finanziellen und versicherungstechnischen Anliegen unserer KlientInnen gut informiert und können gegebenenfalls unterstützend eingreifen.

Mit dem BASB stehen die Kolleginnen der Arbeitsassistenten laufend in Kontakt, insbesondere beim Erreichen von Zielgruppenzugehörigkeit, bei Förderabwicklungen für Dienstverhältnisse und anderes mehr.

#### **2.1.7. Schriftliche Anforderung**

Nach der Datenerhebung über den allgemeinen beruflichen und persönlichen Werdegang und die Zielgruppenzugehörigkeit der KlientInnen zu Beginn der Begleitung wird ein Akt angelegt. Dieser wird laufend mitgeführt und enthält Verlaufspro-

tokolle, Praktikumsvereinbarungen, ärztliche Atteste, diverse Ansuchen, Einverständniserklärungen, Fortbildungsnachweise, Bewerbungsschreiben, Lebensläufe, Stellenlisten, Firmenadressen, Familienverhältnisse, Zielvereinbarungen etc.. Dies alles gibt Auskunft über den Werdegang, die Hindernisse und den allgemeinen Status der KlientInnen. Damit kann im Verein einerseits bei BetreuerInnenwechsel eine nahtlose weitere Betreuung erfolgen, andererseits entspricht dies auch den Vorgaben des Vertragspartners.

### **2.1.8. Übergang in ein Dienstverhältnis:**

Bei der Möglichkeit, ein Dienstverhältnis in der freien Wirtschaft zu erreichen, ist von uns besonderes Geschick und Einfühlungsvermögen sowie Fachkenntnis gefragt. Auch hier ist mit den individuellen Bedürfnissen der Firmen sowie der KlientInnen sehr sensibel umzugehen, damit eine langfristige Übernahme erreicht werden kann.

### **2.1.9. Abschluss und Begleitungsende**

Nach Abschluss des Dienstvertrages gilt es die Buchhaltung der Firmen bei der Erledigung der Fördermodalitäten zu unterstützen. Dann begleiten wir den Klienten noch weitere 3 Monate - je nach Bedarf. Manchmal sind auch viele Aktivitäten notwendig, um das Dienstverhältnis zu stabilisieren, z.B. Jobcoaching, Stundenreduzierung, Arbeitsplatzgestaltung, Adaptierungen, Gespräche mit ArbeitskollegInnen etc. Auch hier sind wir in den Firmen vor Ort und unterstützen den Betrieb und die KlientInnen.

Im Rahmen dieser Tätigkeiten bemüht sich die Arbeitsassistentin, einen gesellschaftlichen Rahmen zu entwickeln, der die Inklusion der KlientInnen bestmöglich unterstützt.

## **2.2. KlientInnenstruktur**

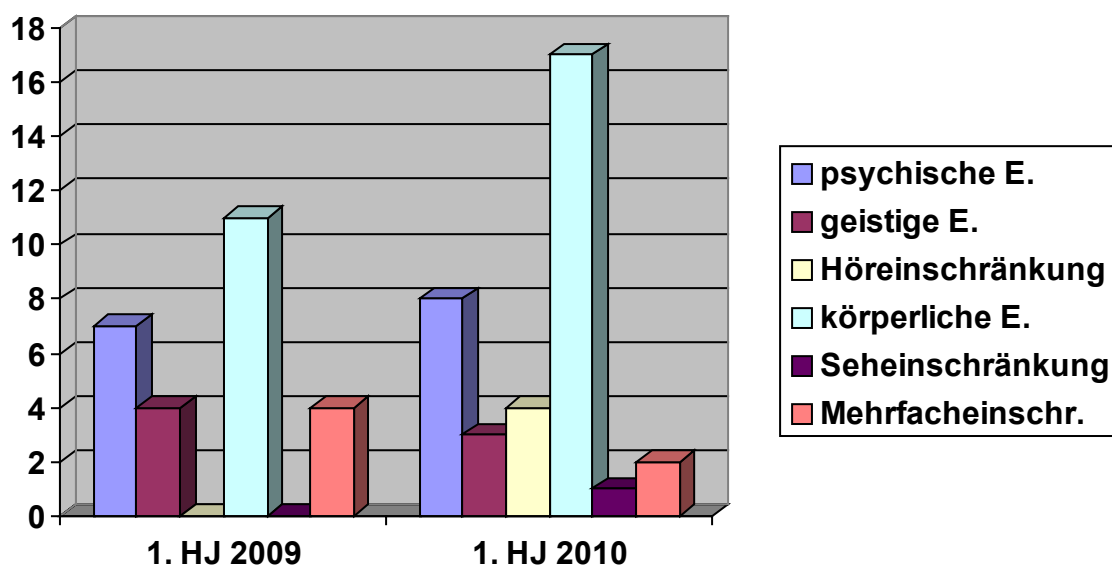
Im ersten Halbjahr 2010 wurden von der AASS 35 KlientInnen begleitet. Im Vergleichszeitraum 2009 wurden 26 Personen betreut. Der Zugang erfolgte größtenteils über Eigeninitiative oder über das AMS, weiters wurden wir in Einzelfällen von Firmen, Betreuungseinrichtungen, über das Unternehmensservice oder vom Bundessozialamt kontaktiert.

### **Alter und Geschlecht**

Geschlecht	Anzahl	%
W	16	26
M	19	54
<b>Gesamt</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Im Vergleich zum Vorjahr (2009: W: 27, M: 25) überwiegen nun die männlichen Klienten in der Arbeitsassistentin. Es wurden keine Aktivitäten des Vereins gesetzt, sondern dies hatte eine Eigendynamik, sollte dieses Verhältnis noch mehr in einer Richtung kippen, wird der Verein Überlegungen zur Steuerung anstellen. Das Durchschnittsalter betrug 41 Jahre und ist um ca. 3 Jahre höher als im Jahr 2009.

## Halbjahresvergleich 2009/2010 nach Art der Einschränkung



Behinderung	1. HJ 2009	1. HJ 2010
körp.	11	17
geistig	4	3
psych.	7	8
seh	0	1
hör	0	4
mehrfach	4	2
<b>Gesamt</b>	<b>26</b>	<b>35</b>

Im Vergleich zum Berechnungszeitraum des Vorjahres hat sich der Prozentsatz der Personen mit körperlichen Einschränkungen um 55 Prozent erhöht. Dies ist darauf zurückzuführen, dass durch die intensive Zusammenarbeit mit dem AMS Oberwart mehrere Personen mit auffälligen gesundheitlichen Beschwerden an uns weitergeleitet wurden, dies betraf v.a. körperbehinderte Personen. Für diese wurde um die Zugehörigkeit zur Zielgruppe neu angesucht, womit sich auch ihre Fördersituation bei der Vermittlung verbesserte. Der Anteil der Personen mit psychischen Einschränkungen ist kaum verändert, der Anteil der Personen mit Seh- oder Höreinschränkung leicht angestiegen.

Weiterhin wurde das Angebot auch vermehrt von der Personengruppe der begünstigbaren behinderten Personen in Anspruch genommen. Dabei handelte es sich um Eigenmeldungen oder auch Weiterleitungen vom AMS. Wir schließen daraus, dass unser Angebot immer bekannter wird.

Das Auslaufen der Bonus-Aktion 500, die Unternehmen eine zusätzliche Förderung für die Einstellung behinderter Mitarbeiter ermöglichte, hat bei uns die Befürchtung

ausgelöst, dass die Vermittlung in die freie Wirtschaft schwieriger werden könnte. Im Berichtszeitraum hat sich dies bisher jedoch nicht bewahrheitet.

### Fallbeispiel

Herr X ist seit Jänner 2009 in Begleitung der Arbeitsassistentin des Vereins *vamos*.

Zu Beginn der Begleitung hatte Herr X große gesundheitliche und psychische Probleme. Die Arbeitsassistentin kontaktierte auf seinen Wunsch für ihn diverse Beratungsstellen, damit er Unterstützung und damit seine Probleme in den Griff bekam. Aufgrund seiner gesundheitlichen Probleme war zu Beginn eine Vermittlung kaum möglich.

Wir organisierten ein Praktikum in der Tischlerei der Firma SHW in Stadtschlaining, das aber leider zu keinem Dienstverhältnis führte. Mehrere Vorstellungsgespräche in diversen Firmen folgten. Herr X sah sich nicht in der Lage, Bewerbungen oder Vorstellungsgespräche eigenständig zu bewältigen, so waren wir hier immer unterstützend tätig.

Als dann im Feber 2010 bei einer Druckerei in Oberwart Hilfskräfte gesucht wurden, konnten wir ein Vorstellungsgespräch erreichen. Herr X bekam die Chance auf ein Praktikum, das positiv verlief. Nach weiteren Gesprächen stand fest: Herr X wird in ein Dienstverhältnis übernommen!

In den ersten Monaten des Dienstverhältnisses kam es dennoch öfters zu Problemen mit KollegInnen und dem Vorgesetzten. Mit Hilfe der Arbeitsassistentin und der Vernetzung mit den anderen begleitenden Institutionen konnten diese Probleme gut gelöst und die Stelle erhalten bleiben.

Dank dem großen Einfühlungsvermögen seitens der Firma und der KollegInnen und letztendlich auch dank seines eigenen Einsatzwillens ist Herr X nach wie vor dort Mitarbeiter.

*Ute Pacher*

## 2.3. Ressourcen

Bettina Reisenhofer ist seit vielen Jahren in der Arbeitsassistentin erfolgreich tätig und nach wie vor in gutem Kontakt mit Firmen aus der Region. Ute Pacher hat sich seit 2009 gut eingearbeitet und kann ihre langjährigen Erfahrungen in der Wirtschaft gut nützen. Beide MitarbeiterInnen zeichnen sich durch kompetentes Fachwissen und Fingerspitzengefühl aus.

Die MitarbeiterInnen sind zu jeweils 20 Std. im Projekt beschäftigt. Aufgrund von Vertretungsmöglichkeiten ist diese Stundenaufteilung äußerst sinnvoll.

Daniela Wallek-Pfeiffer sorgt als administrative Kraft für die Beschaffung aller notwendigen Arbeitsunterlagen, für das gute Funktionieren der EDV und der Büro-Infrastruktur. Viele kleine Angelegenheiten werden von ihr unspektakulär erledigt.

Der administrative Leiter des Integrativen Fachdienstes hat die Kolleginnen laufend unterstützt und für gute Strukturen gesorgt, damit mit einem Minimum an Organisationsaufwand ein Maximum an Begleitungsarbeit möglich wurde. Er hat in diesem

Halbjahr ein österreichweites Vernetzungstreffen des Dachverbandes der ArbeitsassistentInnen in Salzburg besucht. Weiters finden laufend regionale Vernetzungen mit diversen Einrichtungen und Institutionen statt.

Folgende Weiterbildungen wurden besucht:

- Lehrgang „Nachhaltige Arbeitsintegration“
- Von der Aussonderung - zur Integration - zur Inklusion
- Erlebnispädagogik für BetreuerInnen
- Grundlagen systemisch-lösungsorientierter Beratung

Es zeigt sich nun als durchaus förderlich, dass die KollegInnen der Arbeitsassistenten an einer gemeinsamen Adresse ihr Büro haben und nicht, wie ursprünglich geplant, in zwei unterschiedlichen Häusern des Vereins arbeiten. Dies erleichtert den spontanen Informationsaustausch, Vertretungen und kurzfristige Absprachen.

Für Besprechungen bzw. Beratungen von mehreren Personen (Familien) stehen nach wie vor alle räumlichen Ressourcen des Vereines der AASS zu Verfügung.

## 2.4. Arbeitsmarktpolitische Ergebnisse

Im ersten Halbjahr wurden 35 Menschen begleitet. 6 Erlangungen konnten aus dem Vorjahr übernommen werden.

Erfolge 2009	6 Erlangungen bereits gültig aus 2009 3 Sicherungen bereits gültig 2010	Davon 1 in zweiten Arbeitsmarkt
Erfolge 2010	12 Erlangungen davon bereits 4 gültig 1 Sicherung noch nicht gültig	Davon 1 Person in den zweiten Arbeitsmarkt und 1 Person in Pension
Sonstige	8 Personen ausgestiegen 11 laufende 2 Personen verstorben	

Somit konnte die Arbeitsassistenten die neuen Richtlinien der Fördervereinbarung des Bundessozialamtes 2010 sowohl in Bezug auf den allgemeinen Erfolgsnachweis als auch in Bezug auf die prozentuellen Richtlinien hinsichtlich der Vermittlung auf den 2. Arbeitsmarkt gerecht werden.

Im Jahr 2010 hat die Arbeitsassistenten voraussichtlich mindestens 21 Erfolge, da die Dienstverhältnisse schon einige Zeit laufen und unserer Meinung nach sehr stabil sind, wobei 2 Erfolge auf den 2. Arbeitsmarkt entfallen werden.

83 Prozent aller Erfolge gelten als Erlangungen, 17 Prozent entfallen auf die Sicherungen.

## 2.5. Öffentlichkeitsarbeit

Das Medium der Vereinszeitung „gemeinsam leben“ steht allen Projekten für ihre Öffentlichkeitsarbeit zur Verfügung und wird auch von der Arbeitsassistenten genutzt.

Ohne Zweifel ist die zunehmende Bekanntheit des Vereins und seiner qualitativ hochwertigen Arbeit in allen Geschäftsbereichen ein wichtiger Faktor der positiven Resonanz in der Öffentlichkeit, von der auch die AASS profitieren konnte.

Weiterhin nutzen wir die Möglichkeit, an jedem Mittwochvormittag in den Räumlichkeiten der RGS Oberwart Beratungen bzw. fixe Sprechstunden abzuhalten. Dies wird von den KlientInnen, aber auch von den einzelnen BeraterInnen immer wieder für Nachfragen oder spontane Vorstellungen von KlientInnen genutzt.

## **2.6. Perspektiven**

Mit dem gut eingespielten und erfahrenen Team unseres Vereins sowie den bereits bestehenden Vernetzungen zu vielen anderen Einrichtungen sehen wir ein großes Potenzial für die weitere intensive Integrationsarbeit.

Durch die Veränderungen der Anforderungen durch das Klientel sind von uns im Berufsalltag ständig neue Perspektiven notwendig. Beispielsweise verlangt die von uns zunehmend beobachtete verstärkte Schuldenbelastung der KlientInnen und die wirtschaftliche Situation der Firmen neue Wege und zusätzliches Wissen, aber auch neue Vernetzungen und letztendlich auch veränderte Sichtweisen.

## 3. Arbeitsassistenz für Jugendliche

*Bettina Reisenhofer, Claudia Riebenbauer*

### 3.1. Einleitung

In der Arbeitsassistenz für Jugendliche können Personen im Alter von 15 bis 24 betreut werden, sofern sie zur folgenden Zielgruppe gehören:

- Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf,
- Jugendliche mit körperlichen, geistigen oder psychischen Einschränkungen, sowie
- Jugendliche mit sozial-emotionalen Handicaps.

Beratungstermine werden meist außerhalb der Vereinsräumlichkeiten wahrgenommen, da die Jugendlichen oft nicht mobil sind. Sie werden beraten, in Firmen eingeschult und letztlich auch vermittelt.

### 3.2. Personelles

Die weitgehend stabile Personalsituation hat sich in der Arbeitsassistenz für Jugendliche sehr bewährt, da die Zusammenarbeit unkompliziert und nahtlos funktioniert.

Die Einschulung der neuen Kollegin, die vorwiegend im Clearing tätig ist, ist unauffällig und rasch geschehen, sodass es wenig spürbare Auswirkungen auf die Arbeitsassistenz für Jugendliche gegeben hat.

### 3.3. Begleitungsablauf

#### 3.3.1. KlientInnenkontakt

Der Erstkontakt zur Arbeitsassistenz für Jugendliche erfolgt entweder über andere Maßnahmen, beispielsweise das Clearing, die Berufsausbildungsassistenz oder andere Arbeitsassistenzen, oder über die Jugendlichen und ihre Betreuungspersonen selbst. In Ausnahmefällen werden wir, wenn Bedarf besteht, mitunter auch von Firmen kontaktiert.

Das erste Beratungsgespräch findet, wenn möglich, in unseren Räumlichkeiten statt, wobei wir darauf Wert legen, dass alle Verantwortlichen im Umfeld der/des Jugendlichen daran teilnehmen. Hier werden bereits erste Ziele vereinbart und dokumentiert.

Wenn möglich, wird auch das Beratungsangebot beim hiesigen Arbeitsmarktservice mit einbezogen, wo auch unsererseits erste Informationen gegeben werden können.

Aufgrund fehlender Mobilität kommt es immer wieder vor, dass Gespräche bei den Jugendlichen vor Ort, also in den Familien, in Schulungseinrichtungen, manchmal auch im Dorfgasthaus etc., stattfinden.

### **3.3.2. Zielgruppenzugehörigkeit**

Voraussetzung für eine mögliche spätere Begleitung ist die Abklärung der Zielgruppenzugehörigkeit. Dabei müssen die Jugendlichen meist unterstützt werden. Vor allem die TeilnehmerInnen mit sozial-emotionalen Handicaps benötigen eine Testung durch eine/n PsychologIn, wovor sie häufig enorme Ängste haben.

Ist bereits ein Handicap oder ein sonderpädagogischer Förderbedarf gegeben, kann die Begleitung sofort gestartet werden.

### **3.3.3. Begleitungsprozess**

Nach Abklärung der beruflichen Vorstellungen der/des Jugendlichen wird an der Realisierbarkeit gearbeitet, und die Ziele werden gegebenenfalls adaptiert. Hierbei kommt unsere Kenntnis der regionalen Wirtschaft zum Tragen, und wir können somit Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt gut einschätzen.

Das Matching ist bei Jugendlichen oft nicht sehr einfach, weil es schwierig ist, die Grenzen und Wünsche der Jugendlichen hinsichtlich Ausbildungsmöglichkeiten und regionalen Gegebenheiten in Einklang zu bringen.

Weiters muss abgeklärt werden, ob die TeilnehmerInnen eine Ausbildung im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung oder aber ein Dienstverhältnis als Hilfskraft anstreben. Dieses Verhältnis ist derzeit generell ausgeglichen, dennoch können wir erkennen, dass für immer mehr Jugendliche eine Ausbildung als Grundlage für weitere berufliche Wege wichtig ist.

Eine weitere Voraussetzung für eine Vermittlung sind meist Praktika, die fast ausschließlich über Arbeitserprobungen des AMS stattfinden. Hier können die TeilnehmerInnen ihre persönlichen Grenzen in beruflicher Hinsicht erfahren und ihre weiteren Vorstellungen eventuell nochmals überdenken. Für die Firmen ergibt sich so die Möglichkeit, die Jugendlichen unverbindlich kennen zu lernen und eine Integration in den Betrieb näher in Betracht zu ziehen.

Unsere Begleitung kommt dann in persönlichen Praktikumsreflexionen zum Tragen, und es können auch die Fördermodalitäten des Bundessozialamtes näher erklärt und besprochen werden. Die Terminvereinbarungen mit den Firmen richten sich grundsätzlich nach den Möglichkeiten der Firmen, die wir diesbezüglich telefonisch oder persönlich kontaktieren. Wir bemühen uns, eine hohe Flexibilität bei der Termingestaltung anzubieten.

Kommt es tatsächlich zu einer erfolgreichen Vermittlung, werden die Firmen bei der Beantragung von Förderungen des Bundessozialamtes unterstützt. Bei Lehrverhältnissen werden die KollegInnen der Berufsausbildungsassistenz hinzugezogen und der Firma als weitere Ansprechpersonen vorgestellt. Die Begleitung der BAS erfolgt für die Dauer der gesamten Lehrzeit und beinhaltet auch die Begleitung während der Berufsschule.

Auch wenn die Begleitung der Arbeitsassistenz für Jugendliche mit der erfolgreichen Vermittlung beendet ist, werden den Firmen und der/dem Jugendlichen selbstverständlich eine Nachbetreuung im Bedarfsfall angeboten.

Sollte eine Vermittlung noch nicht möglich sein, werden weitere Praktika vereinbart und absolviert.

Stellen wir während der Begleitung fest, dass die/der Jugendliche mit den Anforderungen der freien Wirtschaft noch überfordert ist, bieten wir ihr/ihm die Möglichkeit an, vamos oder eine andere Einrichtung als Vortraining zu nutzen. vamos hat dabei den Vorteil, dass es unterschiedliche Bereiche gibt und so ein breites Angebot zur beruflichen Orientierung und Training vorhanden ist.

### 3.4. Infrastruktur

Die vertraglich vorgegebenen Rahmenbedingungen konnten wir bis jetzt gut nutzen, wobei es bei den Fahrtspesen auf Grund der Notwendigkeit, Jugendliche vor Ort aufzusuchen, immer wieder zu finanziellen Engpässen kommt und das Budget dadurch laufend überschritten wird. Eine Erhöhung der budgetierten Kilometer für die Arbeitsassistenz für Jugendliche wäre dringend notwendig, da ansonsten die Kosten dem Verein zu Lasten fallen. Wie bereits in den Vorjahren erwähnt, sind die Gründe dafür einerseits die fehlende Mobilität der Jugendlichen und andererseits die Tatsache, dass die Unterstützung der Eltern oder anderer Betreuungspersonen aus verschiedensten Gründen oft nicht gewährleistet werden kann.

Die technische Ausstattung ermöglicht eine gute Arbeitsweise. Es ist zu erwähnen, dass sich mittlerweile ein großer Teil unserer Arbeit auf die vom Vertragspartner geforderte Verschriftlichung und Dokumentation bezieht, was sich besonders in Spitzenzeiten (Im Herbst bei besonders vielen Neumeldungen von KlientInnen, Berichtverfassung, etc. ) des öfteren negativ auf die praktische Arbeit mit den KlientInnen auswirkt. Leider zeichnet sich diesbezüglich auch in Hinkunft keine Erleichterung ab.

### 3.5. KlientInnenstruktur

Im ersten Halbjahr wurden insgesamt 24 Jugendliche von der Arbeitsassistenz für Jugendliche begleitet. Da wir aus dem Vorjahr noch insgesamt acht Jugendliche statistisch erfasst haben, deren Dienstverhältnisse bzw. Sicherungen zum Jahresabschluss noch nicht gegolten haben, stimmen die Zahlen der Statistik nicht mit den im Portal erfassten Daten überein.

#### Geschlecht

	1. HJ 2010
Männlich	15
Weiblich	9
<b>Gesamt</b>	<b>24</b>

Der Trend der Vorjahre, dass mehr männliche Personen in der Arbeitsassistenz für Jugendliche begleitet werden, setzt sich auch im heurigen Jahr fort. Die gesellschaftlichen Ansprüche, einer beruflichen Tätigkeit nachzugehen, sind nach wie vor für männliche Jugendliche höher als für weibliche. Trotz zahlreicher Initiativen,

weibliche Lehrstellensuchenden auch u. a. in technischen Sparten zu verorten, zeigen sich hier bis dato noch kaum Erfolge.

### **Arbeitsmarktpolitischer Erfolg**

Ergebnis		Anzahl
Noch laufend		11
Erlangungen geltend	3 (+7 vom Vorjahr)	10
Sicherungen geltend	1 (+1 vom Vorjahr)	2
Erlangungen noch nicht geltend		3
Sicherungen noch nicht geltend		4
Abbruch		1
<b>Summe</b>		<b>31</b>

Bis zum Berichtszeitraum konnten insgesamt 10 Dienstverhältnisse sowie 2 Sicherungen erlangt werden. 4 Sicherungen und 3 Erlangungen werden aufgrund der vorgegebenen Fristen erst am Jahresende statistisch zum Tragen kommen, wenn, wie abzusehen, die Dienstverhältnisse halten.

### **Gründe für den Begleitungsbedarf**

Mehrfachnennungen möglich	1. HJ 2010
Körperliche Beh.	5
Psychische Beh.	2
Geistige Beh.	4
Lernbehinderung	11
Sehbehinderung	0
Hörbehinderung	1
Soz.-Emot. Beh.	6
SPF	11

Jugendliche mit körperlichen und geistigen Handicaps sind zahlenmäßig nach wie vor ein geringer Anteil der Maßnahme, während Jugendliche mit Lernbehinderung oder sonderpädagogischem Förderbedarf mit Abstand die größte Gruppe darstellen. In der Zielgruppe der zu begleitenden Personen mit Sehbehinderung gab es bis jetzt keinen Bedarf.

## Zugänge der KlientInnen

	1. HJ 2010
Eigenmeldung	8
Eltern/Betreuungseinrichtung	8
Schule	3
Kursmaßnahme/AMS	4
Firma	1
<b>Gesamt</b>	<b>24</b>

Der von vamos eingeführte Sprechtag bei der Regionalstelle des Arbeitsmarktservice Oberwart hat sich in Einzelfällen auch für die Arbeitsassistenten für Jugendliche bewährt. Im zweiten Halbjahr werden wir uns vermehrt einbinden.

Generell ist zu erkennen, dass die Erstkontakte mit der Arbeitsassistenten für Jugendliche nach wie vor meist von Eltern oder anderen Betreuungspersonen (Schulen, sozialen Einrichtungen, Beratungsstellen etc.) hergestellt werden, für Jugendliche gibt es offensichtlich noch immer erhebliche Hemmschwellen, sich bei uns zu melden. Ist ein Beratungsgespräch erst einmal erfolgt, sind die Bedenken meist rasch beseitigt, und eine kooperative Zusammenarbeit kann erfolgen. Ein Herantreten von Firmen an unser Begleitungsangebot tritt selten ein, da es trotz intensiver Aufklärungsarbeit allen Betroffenen noch immer nicht ganz klar ist, dass Interventionen auch bei längerem Bestehen eines Dienstverhältnisses möglich sind.

### 3.6. Regionale Einbindung

In Bezug auf die Begleitungsarbeit konnte bis dato noch kein Focus auf eine bestimmte Firmenbranche erkannt werden, da die Kontakte sehr individuell und, den KlientInnenbedürfnissen folgend, breit gestreut sind.

Wir können in der praktischen Arbeit immer öfter feststellen, dass unser Angebot bei Firmen, die wir zum ersten Mal kontaktieren, bereits bekannt ist. Dafür dürfte der steigende Bekanntheitsgrad unserer Maßnahme verantwortlich sein.

Laufend profitieren wir in der praktischen Arbeit von Firmen, mit denen wir schon seit längerem zusammenarbeiten, da sie immer wieder bereit sind, Jugendliche auf ihre Fähigkeiten, aber auch mögliche Grenzen auszutesten. Anfang des Jahres war eine Unsicherheit in Bezug auf die wirtschaftliche Situation spürbar, dennoch sind die Auswirkungen bei der Arbeitsassistenten für Jugendliche vorerst noch gering. Der Wegfall der finanziell attraktiven Bonusaktion hat sich bis dato entgegen unseren Befürchtungen noch nicht merklich auf die Vermittlung ausgewirkt. Bei Firmenkontakten ist allerdings bemerkbar, dass der massive Rückgang der Förderhöhen thematisiert wird und die unstete Fördersituation teilweise für Erstaunen und Verwirrung sorgt.

In der derzeitigen Wirtschaftssituation können Firmen oftmals nicht für eine kontinuierliche Auslastung der MitarbeiterInnen sorgen, weshalb sie immer öfter auf

Personalleasingfirmen zurückgreifen. So kann das Personal je nach Bedarf punktuell und spontan eingesetzt werden. Leider konnte bis jetzt mit diesen Firmen noch keine erfolgreiche Zusammenarbeit gelingen, und es ist für unser jugendliches Klientel sehr schwierig, mit den Anforderungen von Personalleasingfirmen zu recht zu kommen.

### **3.7. Vernetzungen im Verein**

Die Möglichkeiten, die unterschiedlichen Maßnahmen des Hauses für unsere Jugendlichen zu nutzen, bewähren sich immer wieder bestens. Findet sich noch kein passendes Angebot in der Wirtschaft, so ist eine nahtlose Begleitung über die Möglichkeiten der Arbeitsassistenz hinaus möglich, insbesondere wenn sich im Begleitungszeitraum dieses ambulanten Dienstes herausstellt, dass ein/e Jugendliche/r noch Schonraum zur persönlichen Stabilisierung und Entwicklung benötigt. So kann etwa die Anlehre als Vortraining genutzt werden, das Jobcoaching bei Einschulungsprozessen und die BAS bei der Errichtung von integrativen Berufsausbildungen. Die Jugendlichen profitieren jedenfalls davon, dass die Arbeitsassistenz für Jugendliche nicht als Einzelmaßnahme bei vamos installiert ist.

Die Zusammenarbeit mit dem Unternehmensservice erweist sich als vorteilhaft, und der eine oder andere Erfolg ist darauf zurückzuführen.

### **3.8. Perspektiven**

Im kommenden Halbjahr ist eine Fortsetzung der bereits eingespielten Arbeitsabläufe geplant. Durch die Intensivierung der Präsenz bei diversen Stellen soll unser Angebot in der Öffentlichkeit verstärkt vorgestellt werden. Grundsätzlich streben wir den Erhalt der guten Qualität in der Arbeitsweise der Arbeitsassistenz für Jugendliche an und werden darüber hinaus stetig an der Optimierung des Begleitungsangebotes für unsere Jugendlichen arbeiten.

## 4. Unternehmensservice

*Gerhard Kuich*

Nachdem am 31.12.2010 der Werkvertrag für das Unternehmensservice ausläuft, möchten wir nun ein Resümee über die bisherige Arbeit ziehen. Gleichzeitig möchten wir auf die gemachten Erfahrungen Bezug nehmen und einen Blick auf die mögliche Entwicklung des Unternehmensservice machen.

Es hat sich insgesamt herausgestellt, dass das Angebot, nämlich Information und die damit verbundene Beratungsleistung an die Unternehmen in Bezug auf die Beschäftigung von behinderten Menschen, außer Streit zu stellen ist. Die Firmen zeigen sich sowohl an der Information als auch an der angebotenen Beratung interessiert.

Das Interesse der Firmen ist sehr von der individuellen Struktur und Situation der jeweiligen Firma, etwa wie groß der Betrieb ist, ob es sich um einen Familienbetrieb handelt, wie lange die Firma schon besteht, etc. abhängig. Diese Kategorisierung ist nicht wertend, sondern beschreibend gemeint, da sich die meisten Firmen in einem dynamischen Prozess der Entwicklung befinden. Dieser hängt von vielen externen und internen Faktoren, etwa MitarbeiterInnenanzahl, Betroffenheit durch die Wirtschaftskrise etc., ab und beeinflusst so das Interesse und die Inhalte der angebotenen Dienstleistung.

Interesse für ein Informationsgespräch ist sehr oft festzustellen. Dieses mündet häufig unmittelbar in einen Beratungsprozess. Die Inhalte der Erstberatung beziehen sich immer auf das Behinderteneinstellungsgesetz, auf das Dienstleistungsangebot der Integrativen Fachdienste und die Leistungen des Bundessozialamtes.

In diesem Gespräch ist es notwendig, den Firmen die Breite des Behindertenbegriffs und die Unterschiedlichkeit der Definition von Behinderung und Behinderungsarten darzustellen. Förderungen und Ausgleichsteuer werden dabei auch thematisiert, sind jedoch nicht zentrales Interesse der Firmen.

Ein wichtiges Thema beim Beratungsgespräch ist auch die IBA-Lehre. Dieses Angebot ist für Firmen von großem Interesse. Wichtig ist es, IBA und BAS gemeinsam darzustellen, da das Leistungsangebot der BAS den Unternehmen Sicherheit gibt.

Unsere Beratungsangebote zu den Bereichen Organisationsberatung, Recruiting sowie Arbeitsplatzbeschreibung und Abteilungs- und Tätigkeitsbeschreibung, aber auch Entwicklung von Prozessen und Abläufen stehen immer im Zusammenhang mit der Suche nach Nischenarbeitsplätzen für die BASB-Zielgruppe. Wenn dieser Ansatz zu Beginn den UnternehmerInnen klar gemacht werden kann, sind in der Folge die Themen zwischen BeraterIn und UnternehmerIn ebenfalls von Klarheit geprägt.

## 4.1. Aktueller Stand bei Berichterlegung

Inhalte des Werkvertrags	SOLL	IST
Infogespräch	70	63
Beratungsprozess ohne Recruiting	37	31
Beratungsprozess mit Recruiting	12	16
Key Account	37	6

Neben den oben dargestellten Inhalten sind im Werkvertrag auch noch Zeiten für Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung mit Stakeholdern, etwa der Wirtschaftskammer, UnternehmerInnenstammtische etc., vorgesehen.

Erlangung und Sicherung, die klassischen Erfolgsindikatoren der integrativen Fachdienste, sind nicht Inhalt des Werkvertrags. Im Wissen über diese wichtige Zielsetzung des BSA haben wir uns trotzdem erlaubt, diese klassischen Erfolgsfaktoren zu beobachten. Im Laufe der Zeit war das Unternehmensservice an 15 Erfolgen beteiligt.

Wichtig ist es, in diesem thematischen Feld die Grenze zwischen dem Angebot des Unternehmensservice und dem des Integrationsfachdienstes zu sehen. Aufgabe des Unternehmensservice ist es lediglich, den Kontakt zwischen Unternehmen und IFD herzustellen. In der Folge hat der Integrative Fachdienst für die weiteren Schritte - Matching, Unterstützung beim Erreichen von Förderung, ... - zu sorgen.

## 4.2. Exkurs über die Arbeitsassistenz

Die Arbeitsassistenz ist eine klientInnenzentrierte Dienstleistung, d.h. die persönliche Lage der KlientInnen ist der Ausgangspunkt der Arbeit. Diese ist entsprechend zu bedenken und in Zusammenarbeit mit dem/r KlientIn zu bearbeiten. Da diese Begleitung letztlich in ein Dienstverhältnis bzw. in eine Sicherung münden soll, kann dies zur Schnittstelle mit dem Unternehmen Service führen. In dieser klientInnen-unabhängigen Firmenberatung kann die Bereitschaft einer/s Wirtschaftstreibenden erkannt und im Einverständnis mit der Firma eine entsprechende Rückmeldung an den Integrativen Fachdienst erfolgen.

Unternehmensservice und Arbeitsassistenz sind also lediglich in ihrer unterstützenden Wirkung für die berufliche Integration behinderter Personen zu vergleichen. Die individuelle Begleitung ist genauso wenig zu ersetzen wie die organisierte und geplante Beratung der Firmen.

Unter Berücksichtigung der Schnittstelle und der notwendigen engen Koordination dieser beiden Aktivitäten erscheint es uns geboten, über eine Zusammenlegung dieser Angebote ernsthaft nachzudenken und die Vor- und Nachteile zu reflektieren.

Sollte dies nicht zu erreichen sein, sollte die Vernetzung mit den Integrativen Fachdiensten entsprechend gestaltet und vertraglich gesichert werden können. Dies könnte sich aber auf die Kosten und die Effektivität der Angebote negativ auswirken, da Vernetzungsaktivitäten immer Zeit und damit Geld kosten und die Gefahr von Reibungsverlusten entsteht.

### 4.3. Zusammenfassung

Das Unternehmensservice als Dienstleistungsangebot im Kanon der Dienste der beruflichen Integration ist wichtig und unterstützend für Integrationschancen.

Das Unternehmensservice kann keine Aufgaben der Arbeitsassistenten übernehmen.

Das Zusammenwirken zwischen dem Unternehmensservice und den Angeboten der Integrativen Fachdienste hat einfach und zeitlich leicht aufeinander abstimmbare Gestalt zu sein. Die Kommunikationswege sollten sich unkompliziert gestalten.

Erfolgsindikator des Unternehmensservice kann nominell die Anzahl der Beratungen, aber auch die Anzahl der in Zusammenarbeit mit den Integrationsfachdiensten erfolgten klassischen Erfolge sein.

Qualitativ ist darauf zu achten, dass die Dokumentation der Beratungen bzw. der Ablauf eines Beratungsprozesses dargestellt ist.

Vom Inhalt ist zu sichern, dass die Beratungen des Unternehmensservice nicht in allgemeine Betriebsberatungen abgleiten, sondern die Suche nach Arbeitsplätzen bzw. Beschäftigungsmöglichkeiten der Zielgruppe immer im Focus bleibt.

## 5. Berufsausbildungsassistenz

Sandra Latka, Christian Duffek

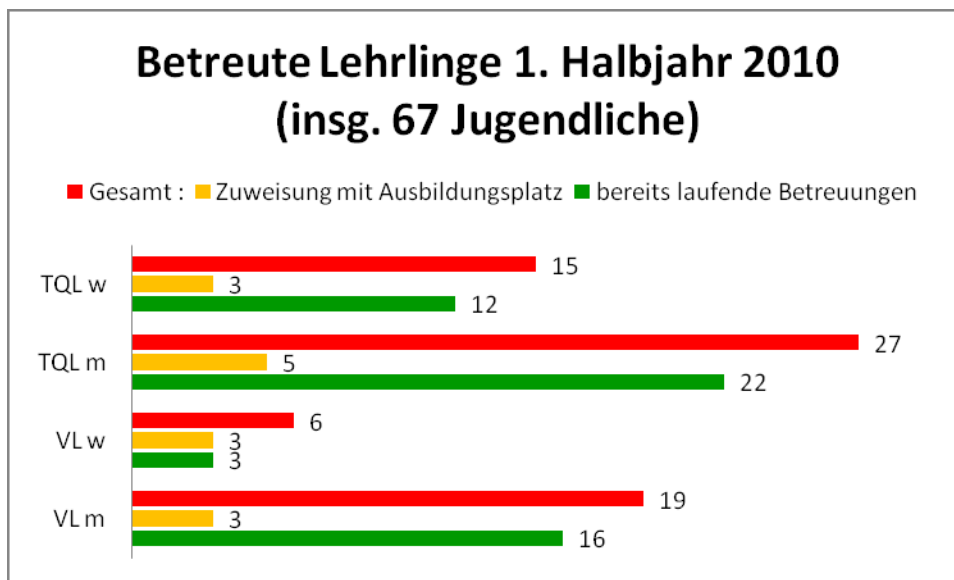
Seit dem Jahr 2004 wird im Verein vamos die ausbildungsbegleitende Berufsausbildungsassistenz (BAS) angeboten. Wir haben in diesem ersten Halbjahr 2010 siebenundsechzig Jugendliche begleitet und unterstützt, die ein Ausbildungsverhältnis im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung (IBA) haben.

Die Integrative Berufsausbildung gliedert sich in zwei Möglichkeiten, einerseits die Lehre mit verlängerter Lehrzeit (VL) gem. BAG §8b (1) und andererseits die Teilqualifikationslehre (TQL) gem. BAG §8b (2). Ein Wechsel zwischen diesen beiden Formen und der regulären Lehre ist möglich und wird auch von uns angestrebt, wenn es die Situation erfordert.

Der große Vorteil der Integrativen Berufsausbildung ist, dass wir einen relativ großen Handlungsspielraum haben und sehr individuell auf die Bedürfnisse unserer Jugendlichen eingehen können. Da wir in den letzten Jahren kontinuierlich Vernetzungsarbeit geleistet haben, konnte sich die Berufsausbildungsassistenz in Oberwart bereits gut etablieren.

### 5.1. KlientInnen und vorgegebene Ziele

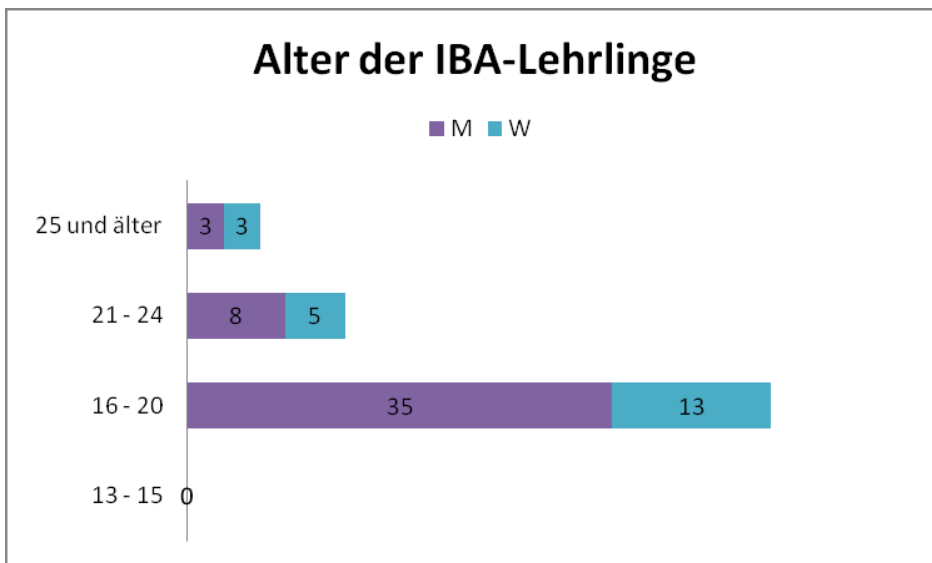
Zu den dreiundfünfzig Lehrlingen, die wir bereits laufend in Betreuung hatten, sind in diesem ersten Halbjahr vierzehn weitere Lehrlinge hinzugekommen. Davon haben acht Jugendliche eine Teilqualifikationslehre bei vamos begonnen, zwei eine Lehre mit verlängerter Lehrzeit in einer Lehrwerkstätte, und vier weitere Jugendliche fanden eine Lehre mit verlängerter Lehrzeit in der freien Wirtschaft.



Die mit dem Bundessozialamt vertraglich vereinbarten Betreuungsmonate von zweihundertvierzig Monaten wurden mit dreihundertachtunddreißig Monaten deutlich überschritten. Aufgrund des großen Bedarfes an Begleitungen von Teilqualifikationslehrlingen war es notwendig, weitere Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen, und es wurden neue Ausbildungsplätze nach § 30 gem. BAG bei vamos installiert.

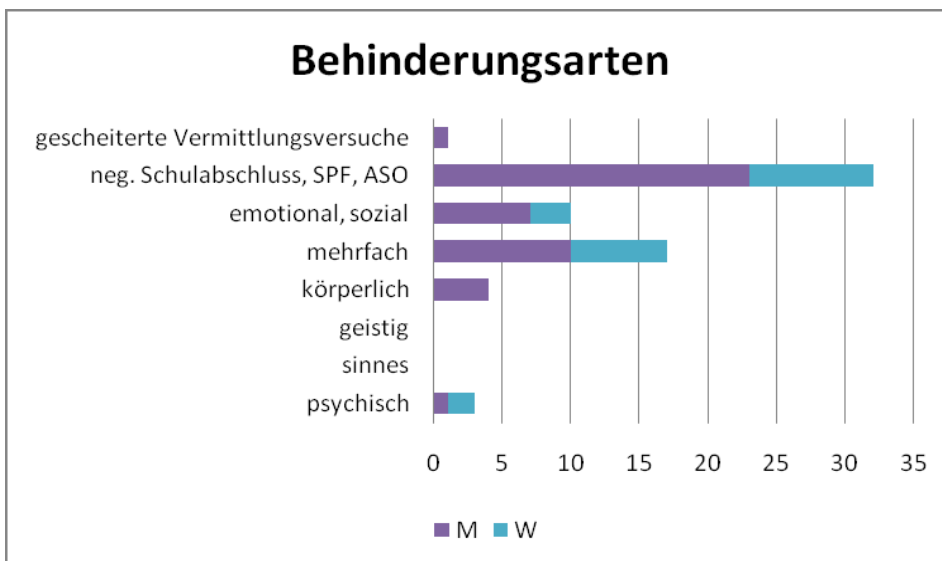
## 5.2. Statistische Daten über unsere IBA-Lehrlinge

### Alter



Hinsichtlich der Altersstruktur oder Verteilung der weiblichen und männlichen Jugendlichen gab es in den letzten Jahren nur minimale Veränderungen.

### Behinderungsarten



Die Behinderungsarten haben sich bei unseren Zuweisungen gegenüber dem Vorjahr nicht wesentlich verändert. Die meisten Lehrlinge haben Lernschwierigkeiten, und deshalb besteht ein großer Handlungsbedarf im Erlernen von Kulturtechniken. Da im Verein vamos fast ausschließlich Teilqualifikationslehrlinge ausgebildet werden, wird von uns als zusätzliche Unterstützung ein Lernbetreuungsprojekt für IBA-Lehrlinge entwickelt. KlientInnen, die nicht im Haus beschäftigt sind, werden weiterhin über die Lernbetreuung im Ausmaß von 20 Stunden pro KlientIn betreut.

Erfahrungen aus unserem „Lernbetreuungsprojekt“ im Haus sollen in Zukunft bei Bedarf auch externen Lehrlingen zugute kommen.

## 5.3. Besondere Fallbeispiele, Ergebnisse und Wirkungsweisen

### 5.3.1. Besondere Fallbeispiele

Unsere Arbeitsweise ist generell schwierig zu beschreiben, da jeder einzelne Lehrling eine individuelle Herangehensweise benötigt. Dies beschreiben wir wie folgt.

Eine Klientin mit psychischer Erkrankung konnte sich in einer Teilqualifikationslehre mit erweitertem Ausbildungsangebot innerhalb von zwei Jahren soweit stabilisieren, dass sie ihr drittes Lehrjahr als regulärer Lehrling im Rahmen der Lehrwerkstätte bfi Güssing fortsetzen kann.

Es hat sich gezeigt, dass das Angebot eines niederschweligen Beginns durch die Teilqualifikationslehre bei vielen Jugendlichen sinnvoll und von Vorteil ist, da diese Zeit als Schonraum zur Stabilisierung dient und bei entsprechender Entwicklung eine Umschreibung in eine verlängerte oder reguläre Lehre möglich macht. Diese nutzen wir nicht nur in unserem Verein, sondern auch in der freien Wirtschaft. Bei KlientInnen, die zu früh in die Privatwirtschaft vermittelt werden, beobachten wir, dass es sehr schnell zur Überforderung und damit häufig auch zu einem Abbruch kommt.

Um auf die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer KlientInnen eingehen zu können, ist eine individuelle Betreuungsweise notwendig. Bei einer Klientin, die unter massiven Angstzuständen vor neuen Situationen litt, war es notwendig, sie mehrere Tage während des Schulunterrichts zu begleiten, bis es ihr möglich war, den Schulunterricht alleine zu besuchen.

Wir begleiten auch KlientInnen in einer Teilqualifikationslehre, die beim Beginn ihrer Lehre kaum Chancen hatten, als Hilfskräfte in der freien Wirtschaft unterzukommen. Während ihrer Ausbildungszeit, die bis zu drei Jahren dauern kann, versuchen wir über die Integrative Berufsausbildung einen Rahmen zu schaffen, in dem es unseren KlientInnen möglich ist, Fertigkeiten und Fähigkeiten zu erlernen, um Nischenarbeitsplätze in der freien Wirtschaft zu finden. Speziell bei diesen KlientInnen kommt es oft vor, dass sie in einer Beschäftigungstherapie oder Anlehre starten waren.

Im Bereich der verlängerten Lehre erleben wir immer wieder, dass sich Firmen mit dem Problem an uns wenden, dass ihr Lehrling in der Berufsschule versagt. Wir haben dann, sofern er in unsere Zielgruppe fällt, die Möglichkeit, diesen Lehrvertrag in einen Integrativen Lehrvertrag umzuschreiben und diesen Jugendlichen in Betreuung zu nehmen. Damit konnten schon mehrere Lehrverhältnisse aufrechterhalten werden.

Derzeit betreuen wir eine rumänische Staatsbürgerin, und ein weiterer weiblicher Lehrling aus dem Kongo, sie wird mit Juli dieses Jahres eine Teilqualifikationslehre als Köchin beginnen. Zusätzlich zu den persönlichen Vermittlungshindernissen (Zielgruppenzugehörigkeit) stellt ein Mangel an Sprachkenntnissen eine besondere Herausforderung bei der Vermittlung in die freie Wirtschaft dar.

Der Verein vamos bemüht sich hier, über den vom BASB vorgegebenen Rahmen von 20 Lernbetreuungsstunden hinaus zusätzliche Möglichkeiten anzubieten, um Sprachkompetenzen zu erlangen.

### **5.3.2. Ergebnisse der Abschlüsse und Abbrüche**

In diesem ersten Halbjahr sind elf Jugendliche aus der BAS ausgeschieden. Von den elf Jugendlichen schafften zwei Lehrlinge die Lehrabschlussprüfung positiv, einer davon sogar mit Auszeichnung. Ein Teilqualifikationslehrling der Konditorei des Vereins vamos bestand ihr Abschlussgespräch. Ein weiterer Lehrling wird im August 2010 seine LAP absolvieren.

Drei Lehrlinge lösten ihrerseits das Lehrverhältnis auf, zwei davon während der Probezeit. Bei zwei weiteren Lehrlingen wurden die Ausbildungsverträge aus persönlichen Gründen nach dem 1. Lehrjahr nicht verlängert, und bei einem anderen Jugendlichen kam es zu einer einvernehmlichen Auflösung.

Weiters konnte bei einem Teilqualifikationslehrling die IBA-Lehre auf ein reguläres Dienstverhältnis umgeschrieben werden, und daher ist sie ebenfalls aus der BAS ausgeschieden. Freudig dabei anzumerken ist, dass sie im Anschluss ihre Lehrabschlussprüfung als regulärer Lehrling positiv bestanden hat. Sie befindet sich derzeit in der Behaltefrist und wird bei der Suche nach einem künftigen Arbeitsplatz weiter von den MitarbeiterInnen des Vereines vamos unterstützt.

### **5.3.3. Wirkungsweisen**

Als Ziel und wesentlichen Bestandteil unserer Arbeitsweise sehen wir nicht ausschließlich die Lehrabschlüsse oder Abschlussgespräche, sondern auch die Entwicklungsschritte unserer KlientInnen, die in der laufenden Betreuung passieren.

## **5.4. Vernetzungsarbeit**

### **5.4.1. Zusammenarbeit mit den vermittlungsorientierten Diensten**

Die anderen vermittlungsorientierten Dienste, wie Clearing, Arbeitsassistenz Jugendliche, Arbeitsassistenz Erwachsene und das Unternehmensservice für das südliche Burgenland befinden sich im Haus, und dies ermöglicht eine unkomplizierte Zusammenarbeit und ein rasches Agieren. Außerdem können wir den Firmen ein komplettes Service anbieten, das Vermittlung, Clearing und Berufsausbildungsassistenz beinhaltet.

Es finden auch regelmäßige Vernetzungstreffen mit den KollegInnen von Rettet das Kind statt. Informationstreffen mit Institutionen aus einigen anderen Bundesländern haben bereits stattgefunden und sollen in Zukunft noch intensiviert werden, um Erfahrungen auszutauschen und Arbeitsabläufe zu optimieren.

### **5.4.2. Zusammenarbeit mit Berufsschulen**

Aufgrund einer kontinuierlichen Zunahme von IBA-Lehrlingen in Berufsschulen sind diese mit einer neuen Situation konfrontiert. Es ist notwendig, gemeinsam neue Strukturen zu entwickeln, um dieser neuen SchülerInnengruppe in der Ausbildung gerecht werden zu können. Der Austausch mit den einzelnen Berufsschulen gestaltet sich sehr positiv. Es wurden in einzelnen Berufsschulen auch IBA-Beauftragte

installiert, und im September 2010 ist eine Infoveranstaltung der BAS in der Berufsschule Pinkafeld geplant.

### **5.4.3. Zusammenarbeit mit den Firmen**

Grundsätzlich wird die Maßnahme der Integrativen Lehre positiv bewertet. Die Anzahl der Lehrplätze für IBA-Lehrlinge in der freien Wirtschaft wächst eher langsam. Eine Ausweitung der Lehrplätze generell, aber vor allem für Teilqualifizierungslehrlinge im dritten Lehrjahr aus Institutionen, wäre anzustreben.

### **5.4.4. Zusammenarbeit mit sonstigen Institutionen**

Vor allem die Zusammenarbeit mit Lehrwerkstätten (bfi, wifi) wurde im Bezirk Oberwart intensiviert, und das gibt uns die Möglichkeit, das Ausbildungsangebot für unsere KlientInnen zu erweitern. Auch die Zusammenarbeit mit allen anderen KooperationspartnerInnen (WKO, AK, BUZ Neutal, Frauenberatungsstelle Oberwart usw.) gestaltet sich sehr konstruktiv und kooperativ.

## **5.5. Personelles und Ressourcen**

Mit 1.7.2010 wird eine neue Mitarbeiterin, Jutta Kronar, mit achtundzwanzig Stunden in unserer Maßnahme angestellt, und Christian Duffek reduziert auf dreißig Stunden.

## **5.6. Perspektiven**

Folgende Punkte sind geplant:

- Erstellen und Durchführen eines neuen Konzeptes bzgl. der Lernbegleitung für die Integrativen Lehrlinge im Verein vamos. Bei der Schulung von Kulturtechniken wollen wir ein besonderes Augenmerk auf die klientInnengerechte Vermittlung von Lerninhalten legen, um Defizite aus dem Regelschulsystem kompensieren zu können.
- Vermehrte Vernetzungsarbeit mit anderen Institutionen und Aufklärung in Schulen und Firmen. Dazu ist derzeit eine Infoveranstaltung in der LBS Pinkafeld in September 2010 gemeinsam mit den Kolleginnen von „Rettet das Kind“ geplant. Inhaltlich geht es um eine Darstellung der Berufsausbildungsassistenz und ihrer Möglichkeiten.

## 6. Clearing

*Marion Opitz-Leopold, Bernd Jegel*

### Fallbeispiel

Am 23. 3.2010 führte mich mein Weg wieder einmal in unsere Außenstelle nach Windisch-Minihof. Es galt, mit einer jungen Frau ein Erstgespräch bezüglich eines Clearings zu führen. Anna (Name geändert) war bereits im Vorfeld von ihrer Projektleiterin Mieke Gunz über meinen Besuch unterrichtet worden.

Anna war in der Maßnahme Anlehre in der Küche beschäftigt. Durch eine Intervention von Gerhard Kuich als Unternehmensberater hatte sie die Möglichkeit bekommen, eine Ausbildung als integrativer Lehrling in einem in der Nähe befindlichen Feinkostladen zu beginnen. Gerhard konnte den Firmenchef davon überzeugen, dass Anna als Lehrling für ihn eine Bereicherung und Hilfe darstellt. Durch intensive Beratungstätigkeit und sachliche Information des Unternehmensservices gelang diese Übernahme.

In meinem ersten Gespräch wurde Anna über die Notwendigkeit und den Ablauf des Clearings informiert. Da sie bereits eine Woche später in das Lehrverhältnis eintreten sollte, war es für mich notwendig, Annas zukünftigen Chef aufzusuchen.

Wie bei anderen IBA-Clearings (Clearings, die aufgrund eines bestehenden Lehrverhältnisses gemacht werden müssen) bot sich die Durchführung des Clearings während Annas Dienstzeit an. Dies war auch bereits im Vorfeld mit ihrem Chef kommuniziert worden, und er gab dafür grünes Licht.

Ich vereinbarte einige Termine mit dem Inhaber des Feinkostladens und überzeugte ihn ebenfalls von dem Erfordernis des Clearings. Da aufgrund der örtlichen Gegebenheit eine Zusammenarbeit mit der Berufsausbildungsassistenz von „Rettet das Kind“ stattfand, informierte ich die zuständige Kollegin über den zeitlichen Rahmen des Clearings.

Nun ist das Clearing abgeschlossen, und ich möchte mich auf diesem Wege nochmals bei allen Beteiligten bedanken. Durch die gute Vernetzung zwischen dem hauseigenen Unternehmerservice von vamos, der Außenstelle des Vereins in Windisch-Minihof, dem Betreiber des Feinkostladens und natürlich Anna selbst konnte ein Ausbildungsplatz akquiriert werden und einer jungen Frau der Einstieg ins Berufsleben ermöglicht werden.

*Marion Opitz-Leopold*

In der Maßnahme Clearing werden Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf, sozial-emotionaler Beeinträchtigung bzw. Behinderung(en) am Übergang von der Schule in den Beruf begleitet. Das Angebot ist für sie freiwillig und kostenlos. Ziel des Clearings ist es, berufliche Perspektiven aufzuzeigen und dabei zu helfen, realistische Entscheidungen für die berufliche Zukunft zu treffen.

Im Rahmen des Clearings werden die Interessen, Berufsvorstellungen, Fähigkeiten sowie der Unterstützungsbedarf erhoben. Dies geschieht mittels Gesprächen mit dem/der Jugendlichen, den LehrerInnen und Eltern, sowie mit Aufgabenstellungen aus verschiedensten Bereichen, die der/die Jugendliche bearbeiten soll.

## 6.1. KlientInnenstruktur

### Alter

Alter	1. HJ 2008	1. HJ 2009	1. HJ 2010
13-15	10	10	9
16-19	5	5	11
20-24	1	0	1
>25		0	1
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>22</b>

Im 1. Halbjahr 2010 wurden insgesamt 22 Clearings begonnen und sind derzeit in Arbeit. Gegenüber den Vorjahren erhöhte sich die Zahl bei der Altersgruppe der 16- bis 19-Jährigen. Diese Erhöhung ist einerseits darauf zurückzuführen, dass aus Ressourcengründen wieder weniger Jugendliche der dritten Klassen ins Clearing aufgenommen werden konnten; andererseits wurde für Jugendliche, die bereits eine TQL anfangen, und für jene, die durch soziale Schwierigkeiten von einer „normalen“ in eine integrative Lehre umgeschrieben wurden, ein Clearing notwendig.

### Geschlecht

Geschlecht	1. HJ 2008	1. HJ 2009	1. HJ 2010
weiblich	3	8	11
Männlich	13	7	11
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>22</b>

Lag der Schwerpunkt der durchgeführten Clearings im HJ 2008 noch bei den männlichen Jugendlichen, vollzog sich über das Jahr 2009 ein Wechsel. Es gibt nun 2010 im Sinne des Gender Mainstreams ein ausgewogenes Verhältnis von jeweils 11 Jugendlichen für das HJ 2010. Gründe dafür sind, dass sich die Zahl der Mädchen mit SPF in den Schulen erhöht hat und das Angebot des Clearings von diesen Jugendlichen vermehrt wahrgenommen wird.

## Gründe für den Begleitungsbedarf

Beeinträchtigung (Mehrfachnennungen möglich)	1. HJ 2008	1. HJ 2009	1. HJ 2010
körperlich	2	0	1
psychisch	0	1	1
geistig	2	1	0
SPF	9	15	14
sozial-emotional	3	1	6
Lernschwäche	11	13	14

Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf (SPF), begründet durch eine Lernschwäche in einem oder mehreren Gegenständen, machen noch immer den größten Anteil der Zielgruppe aus. Der Anteil der Jugendlichen mit einem sozial-emotionalen Handicap hat im Halbjahr schon den Wert erreicht, der im Jahr 2009 am Ende des Jahres erreicht worden war (siehe JB 2009, ebenfalls 6 Jugendliche), d.h. diese Zielgruppe ist stark angestiegen. Ausschlaggebend dafür sind jene Clearings, die bei Jugendlichen notwendig wurden, die durch die BAS in eine integrative Lehre umgeschrieben wurden.

## Regionale Herkunft

Da der Verein vamos für das Clearing im Bezirk Oberwart zuständig ist, betreuen wir fast ausschließlich Jugendliche aus dieser Region. Eine Jugendliche ist jedoch aus dem Bezirk Jennersdorf. Notwendig wurde dieses Clearing durch mangelnde Ressourcen von Rettet das Kind, wobei dies in Absprache mit den KollegInnen geschah. Durch die Aktivitäten des Unternehmensservices wurde ein Lehrverhältnis initiiert.

## Zugänge der KlientInnen

Zugang	1. HJ 2008	1. HJ 2009	1. HJ 2010
AMS	0	0	0
Eigeninitiative	4	1	0
Schule	8	11	14
BAS	0	2	6
Beratungs-/Betreuungseinrichtung, Kurs	4	1	2
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>22</b>

Der Großteil der Clearings wird über die Schulen angebahnt. Dazu nehmen wir mehrmals im Jahr - besonders aber im Herbst - Kontakt zu den DirektorInnen und den Integrations- bzw. KlassenlehrerInnen auf. In Gesprächen klären wir über die Möglichkeiten des Clearings auf und erfragen mögliche KandidatInnen unter den SchülerInnen. Durch die kontinuierliche Arbeit der letzten Jahre wissen schon viele

LehrerInnen Bescheid und kommen von sich aus auf uns zu. Die Unterstützung seitens der Schulen ist groß und umfasst neben der Kontaktherstellung zu SchülerInnen und deren Eltern auch die Möglichkeit, Eltern-Info-Treffen an der Schule zu veranstalten bzw. bei schon bestehenden Schulterminen Informationen über das Clearing geben zu können. Meist werden in den Schulen auch Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt. So kann das Clearing in den Schulen während oder im Anschluss an den Unterricht stattfinden. Das kommt vielen Jugendlichen entgegen, da keine extra Fahrten bzw. keine zusätzliche Zeit aufgebracht werden müssen. In manchen Fällen wird das Clearing auf Wunsch des Jugendlichen auch zu Hause oder in öffentlichen Räumen (z.B. Park, Café etc.) gemacht.

Ein immer größer werdender Anteil der Clearings kommt über Zuweisung aus der BAS, d.h. der/die Jugendliche hat bereits eine integrative Lehre begonnen (bzw. wurde eine reguläre Lehre auf eine integrative umgeschrieben), und das Clearing wird nun in einem kürzeren Zeitraum (3 Monate) „nachgeholt“.

## 6.2. Ressourcen

### Personelles

Clearing wird über den Verein vamos von Marion Opitz-Leopold und Bernd Jegel im Bezirk Oberwart angeboten. Gleich geblieben ist die Aufteilung der Schulen zwischen den KollegInnen. Marion Opitz-Leopold betreut Jugendliche der Hauptschulen Goßpetersdorf, Markt Allhau und Pinkafeld; Bernd Jegel steht in Kontakt mit den Schulen in Rechnitz, Bernstein und Kohfidisch. Die Schulen in Oberwart, die europäische Mittelschule und das sozialpädagogische Zentrum werden von beiden betreut. Gute Zusammenarbeit besteht auch mit dem Polytechnikum; hier betreuen und begleiten beide im Clearing tätigen Personen die Jugendlichen.

### Fortbildung

Die zuständigen ClearerInnen haben an der Clearing-Fachtagung im Juni 2010 teilgenommen. Diese wird alle 2 Jahre über den Dachverband DABEL organisiert und bietet ein Angebot an interessanten Referaten und Workshops. Österreichweiter Erfahrungsaustausch unter den anwesenden ClearerInnen bereichert wiederum die Maßnahme Clearing in Methodik und Vorgangsweise.

## 6.3. Zusammenarbeit mit Eltern

Die Zusammenarbeit mit den Eltern gestaltet sich unterschiedlich. In manchen Fällen haben die Eltern großes Interesse und nehmen gerne Unterstützung bei der Klärung der beruflichen Zukunft ihres Kindes an. In etlichen Fällen besteht jedoch nur geringe Anteilnahme und manchmal sogar Ablehnung und Widerstand gegen die Maßnahme. Da dies häufig Jugendliche aus sozial benachteiligten Bevölkerungsschichten trifft, ist unser Engagement in diesem Bereich besonders wichtig. Manche Vorbehalte können durch klärende Gespräche entkräftet werden, anderes scheitert an zu großem Widerstand.

## 6.4. Vernetzungen

Eine wesentliche Basis für eine klientInnenorientierte Arbeit schafft die Zusammenarbeit zwischen den ClearerInnen und den KollegInnen der Arbeitsassistenten, der BAS und der hausinternen Integrationsfachdienste. Infos können somit rasch weitergegeben werden und ermöglichen die Erstellung eines individuellen Betreuungs- und Begleitungsplans für die interessierten Jugendlichen.

Sehr positiv hat sich auch der Kontakt zum Unternehmensservice entwickelt. Hier sind auch bereits drei Praktikumsplätze akquiriert worden.

Wahrgenommen werden ebenfalls die österreichweiten Vernetzungstreffen zwischen den Trägern der einzelnen Einrichtungen, welche im Schnitt vierteljährlich stattfinden. Dabei werden Erfahrungen ausgetauscht, und diese Ergebnisse und Meinungen bilden die Plattform für Gespräche mit dem Bundessozialamt als Fördergeber. Durch diese Treffen verbessern sich ebenfalls Methodiken und Inhalte des Clearings. Zur Diskussion steht nach wie vor die Aufnahme von Jugendlichen aus den 3. Leistungsgruppen, für die eine Unterstützung in abklärender beruflicher Hinsicht sinnvoll wäre. Weiters werden durch regen Materialenaustausch Impulse für die Durchführung von Clearings von Jugendlichen der S-Klassen gesetzt.

## 6.5. Arbeitsmarktpolitischer Erfolg

Empfehlung	1. HJ 2008	1. HJ 2009	1. HJ 2010
Lehre	0	0	0
Verlängerte Lehre	1	3	1
TQL	2	5	5
Nachreifung/BTH	1	1	0
Abbruch	0	0	1
Schule	0	0	0
laufend	12	6	15
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>22</b>

Zu Zeit sind noch 15 Clearings laufend. Davon werden mit Ferienbeginn 5 Clearings im Portal als pausierend eingegeben werden. Diese Unterbrechung bietet die Möglichkeit, einerseits Jugendlichen eine „clearingfreie“ Ferienzeit zu schaffen und andererseits Jugendliche über einen längeren Zeitraum zu begleiten (durch Wiederaufnahme im Herbst).

Für 6 Jugendliche wurde eine IBA empfohlen (davon 1 verlängerte Lehre). Durch die Nichtgreifbarkeit einer Jugendlichen musste ein Clearing vorzeitig abgebrochen werden.

## 6.6. Perspektiven

Vorausschauend auf 2011 wird es im Herbst wieder Gespräche mit dem Leiter des sonderpädagogischen Zentrums Knut Becher geben.

Im Rahmen des 10-jährigen Bestehens der Maßnahme Clearing sind 2011 österreichweit einige Veranstaltungen beabsichtigt. Kontakt ist diesbezüglich auch wieder zum Bezirksschulinspektor für Sonderschulen Herrn Robert Novakovits angedacht.

## 7. Anlehre

*Johanna Freudelsperger-Sagl*

### Fallbeispiel

Susanne P. kam im Vorjahr zum Erstgespräch zu vamos. Die junge Frau hatte nach Beendigung der Schulpflicht keinen Ausbildungsplatz gefunden, was sowohl an der persönlichen Unentschlossenheit lag als auch daran, dass die unterdurchschnittlichen Noten die Chancen auf eine Lehrstelle drastisch verringert hatten. Trotz der sehr bemühten Familie war es bis zum Herbst nicht gelungen, dass Susanne einer Tätigkeit nachging. So war die alltägliche Situation ohne Struktur, aber vor allem ohne eigenes Einkommen, eher trist.

Über Bekannte war Susanne auf unseren Verein gestoßen und wollte nun unbedingt bei vamos beginnen, um einen Einblick in die Berufswelt zu bekommen. Anhand der persönlichen Interessen begann Susanne mit einer Arbeitserprobung in der Tagesküche, wo sie sich recht schnell einlebte.

Während des ersten halben Jahres stellte sich heraus, dass Susanne an massiven Angstzuständen litt, was die Familie bis jetzt nicht erkannt hatte. Diese Störung beeinflusste sie in ihren Arbeitsabläufen stark. In Begleitung ihrer zuständigen Pädagogin wurde der Kontakt zu einer therapeutischen Einrichtung hergestellt, und Susanne konnte im geschützten Rahmen langsam damit beginnen, ihre Angstzustände zu bearbeiten. Eine zusätzliche medikamentöse Unterstützung lehnten sowohl Susanne als auch ihre Familie strikt ab, was von uns respektiert wurde.

Obwohl ihr die Arbeit nicht immer leicht fiel, schaffte es Susanne, immer länger durchzuhalten und auch die Situationen, in denen es ihr psychisch nicht besonders gut ging, zu meistern. Susanne fühlte sich mit der Zeit unterfordert und drängte nach einem Praktikum in der freien Wirtschaft. Die Familie, die Susanne nach wie vor gut unterstützte, hatte bereits eine mögliche Firma gefunden, und so konnte das Praktikum beginnen. Zunächst verlief alles gut, Susanne passte arbeitsmäßig und in ihrer Persönlichkeit gut in das kleine Team des Restaurants. Die Chancen auf eine Übernahme standen gut, doch je konkreter die Gespräche mit der Firmenchefin wurden, desto mehr fühlte sich Susanne unter Druck gesetzt, obwohl das Angebot ihren Vorstellungen angepasst wurde.

Susanne wurde in der Folge immer öfter krank und verließ den Dienstort oft schon nach einem halben Tag, und es schien, als würde die Situation kippen. Aufgrund der Arbeitszeiten im Restaurant (Wochenende und Abende) war es der zuständigen Pädagogin möglich, ein Jobcoaching selbst durchzuführen, was für Susanne sehr wichtig war, da ein entsprechendes Vertrauensverhältnis bereits vorhanden war. Durch das große Entgegenkommen und die Bereitschaft der Firmenchefin, auf Susanne und ihre Angstzustände einzugehen, konnte die Lehrstelle trotz aller Widrigkeiten angetreten werden.

Um einer neuerlichen Überforderung vorzubeugen, wurde das Jobcoaching noch einige Zeit fortgesetzt und danach langsam ausklingen gelassen.

Susanne geht es mittlerweile so gut, dass der Besuch der Landesberufsschule nun kein Hindernis mehr darstellt – ganz im Gegenteil, Susanne freut sich schon darauf, etwas Neues für „ihren“ Betrieb zu lernen.

## 7.1. Einleitung

In den Anlehre-Projekten von vamos werden in Markt Allhau und in Windisch-Minihof Jugendliche im Alter zwischen 15 und 24 Jahren mit Behinderungen oder sozial-emotionalen Handicaps begleitet. Zusätzlich können auch Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf von uns unterstützt werden. Ziel ist die fachliche und auch theoretische Schulung, die als Grundlage für die weitere berufliche Entwicklung dient. Das Ziel kann einerseits eine Lehrstelle im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung darstellen, aber auch eine Vermittlung in ein reguläres Dienstverhältnis als angelernte Hilfskraft.

Der Großteil unserer Jugendlichen wird über das Bundessozialamt finanziert, in Einzelfällen gibt es aufgrund der regionalen Zugehörigkeit Finanzierungen durch zuständige Bezirkshauptmannschaften der benachbarten Bezirke (z. B. Hartberg, Neunkirchen, Fürstenfeld, etc.), da dieses Schulungsangebot in dieser Qualität nicht überall möglich ist.

## 7.2. KlientInnenstruktur

### 7.2.1. Markt Allhau

Im heurigen Jahr wurden bis zum Sommer (Stichtag 30. Juni) insgesamt bereits 26 Jugendliche von uns begleitet. Da in den statistischen Erhebungen ein Dienstverhältnis, das aufgrund der 3-Monats-Frist erst 2010 geltend wurde, zusätzlich vermerkt ist, stimmt diese Statistik nicht mit den Einträgen im Portal überein. In den nachfolgenden Tabellen ist dieser Jugendliche aus 2009 inkludiert.

#### Alter

Bis 19	19
20 bis 24	7
25 bis 45	1
<b>Gesamt</b>	<b>27</b>

In Markt Allhau konnten durch Nachverhandlungen mit dem Bundessozialamt bis Ende 2010 noch zusätzlich 36 Monate Anlehre erreicht werden, auch diese sind bereits wieder verplant und damit vergeben.

## Geschlecht und Maßnahmenverlauf

	Vermittlung	Vermittlung ohne 3 Monate	Abbruch oder Zeitablauf	Laufend	Gesamt
Männlich	1	1	3	9	14
Weiblich	1	0	3	9	13
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>27</b>

Im heurigen Jahr ist das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmenden erstmals weitgehend ausgeglichen, Gründe dafür konnten wir allerdings nicht verifizieren. Bis Ende Juni konnte ein Mädchen in eine IBA weitervermittelt werden, der männliche Teilnehmer bezieht sich auf die Erlangung aus dem Vorjahr. Aufgrund der 3-Monats-Frist kommen zwei Erlangungen erst mit Jahresende zum Tragen. Insgesamt 5 Jugendliche brachen die Anlehre-Schulung ab, wobei die Gründe hier meist familiärer oder persönlicher Art waren.

## Einschränkungen

Körperlich	0
Seh	0
Psychisch	3
Hör	0
Geistig	0
Sozial-emotional	9
Lern	18
SPF	18

\* Mehrfachnennungen möglich.

Der Trend, dass die Zielgruppe der Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf die Mehrzahl bildet, setzt sich auch heuer wieder fort. Diese Zielgruppe ist fast immer mit Lerneinschränkungen kombiniert. Jugendliche mit körperlichen Handicaps melden sich bei uns nicht. Lerneingeschränkte Jugendliche und Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf stellen die größte Gruppe dar, gefolgt von den sozial-emotional beeinträchtigten Jugendlichen. Es gibt sehr viele KlientInnen, bei denen fließende Übergänge in der Symptomatik zwischen diesen drei Gruppen bestehen.

## 7.2.2. Windisch-Minihof

### Alter

15-20	13
21-24	2
Ab 25	0
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>

Die Zielgruppe der Jugendlichen zwischen 15 und 19 Jahren stellt in Windisch-Minihof die größte Gruppe dar.

### Geschlecht und Maßnahmenverlauf

	Vermittlung	vorzeitiger Abbruch	Laufend	Gesamt
Männlich	3	1	6	10
Weiblich	2	0	3	5
<b>Gesamt</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>15</b>

### Einschränkungen

Körperlich	0
Seh	0
Psychisch	1
Hör	0
Geistig	1
Sozial-emotional	9
Lern	4
SPF	9

\* Mehrfachnennungen möglich.

Auch in Windisch-Minihof sind die Jugendlichen mit körperlichen Einschränkungen nicht vertreten. Die Zielgruppe der Jugendlichen mit sozial-emotionalen Handicaps bzw. mit Lernschwierigkeiten hält sich die Waage. Im Vergleich zu den Vorjahren bedeutet dies einen Anstieg der Jugendlichen mit sozial-emotionalen Handicaps.

## 7.3. Herkunft und Zugang

### 7.3.1. Regionale Herkunft

Im ersten Halbjahr 2010 kamen in Markt Allhau bis auf einen jungen Mann (Bezirk Stegersbach) und eine junge Frau (Bezirk Oberpullendorf) alle Jugendlichen der Anlehre aus dem Bezirk Oberwart.

In Windisch-Minihof kommen die Jugendlichen aus den Bezirken Jennersdorf und Güssing.

### 7.3.2. Zugang in unsere Anlehren und Teilqualifikationslehren

Unser Schulungsangebot ist aufgrund der Öffentlichkeitsarbeit des Vereins bereits regional sehr bekannt. Zusätzlich verstärkt die Mundpropaganda der Jugendlichen untereinander den Bekanntheitsgrad enorm. Leider sind die TeilnehmerInnen meistens bereits länger ohne Beschäftigung, bis sie letztendlich zu uns kommen. Dann ist die grundsätzliche Arbeitsmotivation bereits gesunken. Die wirtschaftliche Situation der Regionen und der Ansturm auf einzelne Lehrstellen, die dann rasch an andere vergeben sind, beeinflusst unsere Jugendlichen oft maßgeblich und verstärkt zusätzlich ihre negative Einstellung und Mutlosigkeit in Bezug auf eine berufliche Entwicklung. In vielen Fällen sind nach wie vor Eltern oder Betreuungspersonen die Hauptakteure, wenn es um die Fixierung eines Erstgesprächs bei uns geht. Die Jugendlichen sind zu Beginn oft skeptisch, wenn nicht sogar ablehnend. Ist dieser erste Schritt aber getan, gelingt es den Jugendlichen rasch, freundschaftliche Kontakte mit KollegInnen zu knüpfen und Hemmschwellen zu überwinden.

Auch kommen über das AMS und diverse Kurse des BFI immer wieder Anfragen für Aufnahmen.

Einen großen Erfolg im Zugang zu unsren Anlehren können wir auch der Vernetzung mit anderen Einrichtungen und Begleitungsangeboten der Regionen zuschreiben, da wir laufend Kontakte pflegen und unser Angebot vorstellen.

## 7.4. Ressourcen

### Infrastruktur

Die maschinelle Ausstattung in den einzelnen Betrieben des Vereins entspricht den Schulungsansprüchen weitgehend. Es wird besonders darauf geachtet, dass die Jugendlichen mit Maschinen, die es auch in der freien Wirtschaft gibt, arbeiten und lernen, diese richtig zu bedienen.

Adaptierungen der maschinellen Ausstattung werden vom Verein nach finanziellen Möglichkeiten laufend vorgenommen

### Dokumentationen

Nach wie vor ist der administrative Aufwand in Bezug auf die Anlehre sehr groß, da die Dokumentation lückenlos und genau erfolgen muss. In Zeiten, wo der Begleitungsaufwand für die Jugendlichen steigt, stellt dies eine Schwierigkeit dar, und es

kommt häufig zu Engpässen in der Verschriftlichung, da natürlich die auftretenden Problemen der Jugendlichen im Vordergrund stehen und oft sofort geklärt werden müssen.

Dem Integrationsfachdienst steht entsprechende Büroinfrastruktur zur Verfügung.

## **Mobilität**

Viele unserer Jugendlichen sind auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen. Die Busverbindungen im Bezirk Oberwart sind grundsätzlich gut, leider trifft dies nicht auf die Ferienzeiten zu, und hier müssen die Betreuungspersonen des Vereins oft einspringen. Im Bezirk Jennersdorf ist die Ausstattung mit öffentlichen Verkehrsmitteln nochmals schwieriger.

Die oft fehlende Mobilität der Jugendlichen ist besonders bei der Praktikumssuche hinderlich, vor allem, wenn die Eltern selbst berufstätig oder selbst nicht mobil sind. Um Terminvereinbarungen mit Firmen einhalten zu können, sind oftmals die KollegInnen gefordert.

## **Personelles**

Das Team der Anlehre-Schlüsselkräfte ist derzeit stabil und ist im heurigen Jahr gleich geblieben.

Die verstärkten Aktivitäten des Unternehmensservice führten im Bezirk Jennersdorf zu zwei zusätzlichen Vermittlungserfolgen. Die integrativen Berufsausbildungen werden durch die Berufsausbildungsassistenz von „Rettet das Kind“ begleitet.

## **7.5. Arbeitsmarktpolitischer Erfolg**

### **Markt Allhau**

In Markt Allhau konnte eine weibliche Teilnehmerin ihre Integrative Lehre in einem Betrieb in der freien Wirtschaft fortsetzen. Zwei weitere Jugendlichen wurden vermittelt, was erst zu Jahresende statistisch verzeichnet werden kann.

### **Windisch-Minihof**

In Windisch-Minihof konnten zwei männliche und zwei weibliche TeilnehmerInnen vermittelt werden.

Es ist erkennbar, dass speziell in der Thermenregion in der Nähe von Windisch-Minihof ein Großteil unserer KlientInnen in der Gastronomie Aufnahme fand. Für Markt Allhau gibt es unterschiedliche Sparten, in die unsere Jugendlichen vermittelt werden.

## **7.6. Begleitungsablauf**

### **7.6.1. Einstieg**

Die Jugendlichen vereinbaren zu Beginn einen Termin bei der Geschäftsführung, die gleichzeitig auch die pädagogische Leitung wahrnimmt. Dies wird jedoch meistens in

Unterstützung mit Eltern, Erziehungsberechtigten oder anderen Betreuungspersonen erledigt, da viele der Jugendlichen oft noch eine große Hemmschwelle haben, das selbst zu tun. Im Erstgespräch werden die Anliegen des/der KlientIn und seiner/ihrer Familie abgefragt, Erwartungen hinterfragt und erste Schritte besprochen. Es wird der Betrieb fixiert, in dem der/die Jugendliche vorerst geschult wird. Die Unterzeichnung einer Arbeitserprobung, was oft der Ausgangspunkt der Anlehre ist, erfolgt in der Regel von den Jugendlichen vor Beginn der Maßnahme beim zuständigen Arbeitsmarktservice. Im Bedarfsfall wird mit den jeweiligen BeraterInnen kurz eine erste Zielvereinbarung besprochen. Der Einstieg in den Verein erfolgt grundsätzlich mit Wochenbeginn. Eine kurze Vorstellung vor dem Gesamtteam ist nötig ist, damit alle Schlüsselkräfte das „neue Gesicht“ zuordnen können. Die Vorstellung vor so vielen Menschen ist für viele Jugendliche noch sehr schwierig, deshalb ist dabei entweder eine Geschäftsführerin oder ein/e MitarbeiterIn des Integrationsfachdienstes behilflich.

Die Zuteilung zu einer bestimmten Person des Integrationsfachdienstes als künftige/n BezugspädagogIn erfolgt durch die Geschäftsführung. Dabei wird auf Persönlichkeitsmerkmale der Jugendlichen und unterschiedliche Arbeitsweisen der einzelnen Teammitglieder Rücksicht genommen.

Im optimalen Fall wird der/die zuständige MitarbeiterIn des Integrationsfachdienstes schon zum Erstgespräch hinzugezogen, was für die Jugendlichen positiv ist, da sie so bereits jemanden zu ihrer Orientierung kennen lernen.

### **7.6.2. Erste Orientierung**

Während der ersten Woche werden die administrativen Angelegenheiten erledigt und wichtige Daten, wie etwa Schulbesuche und mögliche Vortrainings sowie unerlässliche medizinische Eckdaten, erfasst. Außerdem wird ein erster Plan für die weitere berufliche Entwicklung gemacht:

- welche weiteren Bereiche möchte der/die Jugendliche kennen lernen,
- gibt es generell bereits berufliche Vorstellungen oder
- soll die Kontaktaufnahme mit dem Clearing erfolgen,
- hat der Jugendliche bereits Vorerfahrungen aus früheren Maßnahmen,
- welche Fertigkeiten sollen gezielt geschult werden, usw.

Kurz vor Ende der Arbeitserprobung, die für den Start einer Anlehre unerlässlich ist, wird in einem weiteren Gespräch mit der Geschäftsführung die weitere Vorgehensweise besprochen. Dies passiert mit den Jugendlichen und dem/der zuständigen MitarbeiterIn des Integrationsfachdienstes sowie nach Möglichkeit mit den Personen aus dem unmittelbaren Umfeld der/des Jugendlichen.

### **7.6.3. Training**

Mit Beginn der Anlehre startet auch die konkrete fachliche und theoretische Schulung in den einzelnen Fachbereichen. Neben der täglichen Arbeit im Betrieb wird der Qualifizierungsplan erstellt. Zusätzlich wird auch beobachtet, ob sich der/die Jugendliche an Vereinbarungen halten kann, der/die Jugendliche selbständig in

Bezug auf die Mobilität ist, der/die Jugendliche in der Lage ist, einen strukturierten Arbeitsalltag einzuhalten, etc. Diese Informationen sind für die weitere Begleitung vor allem in Bezug auf die Vermittlung in Firmen in der freien Wirtschaft unerlässlich und müssen im Bedarfsfall besprochen werden, damit weiter daran gearbeitet werden kann. Da sich die Jugendlichen meistens schon vor Beginn der Anlehre im Rahmen der Arbeitserprobung für einen bestimmten Betrieb entschieden haben, ist ein Wechseln meist nicht mehr notwendig. Stellt sich jedoch heraus, dass die Entscheidung nun doch nicht richtig war, wird nach neuen Möglichkeiten gesucht. In den regelmäßigen Sitzungen des integrativen Fachdienstes mit dem/der BetriebsleiterIn und der pädagogischen Leitung werden die Fortschritte, aber auch Schwierigkeiten in der beruflichen Entwicklung der Jugendlichen besprochen. Vor dem nun anstehenden Outplacement müssen immer wieder - neben dem fachlichen Training - noch viele Schwierigkeiten und Hindernisse geklärt werden, wie beispielsweise Unterstützung auf dem Weg in die eigenständige Mobilität, Hilfe bei der Regelung von bereits angefallenen und offenen Zahlungen usw.

#### **7.6.4. Outplacement**

Der Beginn der Outplacement-Maßnahmen ist individuell unterschiedlich. So bedarf es einer intensiven Rücksprache und Zusammenarbeit aller, damit die richtigen Entscheidungen getroffen werden können und es weder zu einer Über- noch Unterforderung der Jugendlichen kommt. Entscheidet sich der/die Jugendliche für ein Praktikum, wird die Firma kontaktiert, und eine erste Vorstellung erfolgt. Teilweise ist für diese Praktika auch ein Jobcoaching notwendig, um die Einstiegshürden zu vermindern. Für viele TeilnehmerInnen steht die Begleitung während des Praktikums jedoch eher im Hintergrund. Es hat sich bewährt, mit den einzelnen Firmen in Kontakt zu bleiben, damit auftretende Fragen rasch geklärt werden können. Im Reflexionsgespräch, das im optimalen Fall mit den Jugendlichen stattfindet, wird erarbeitet, in welchem Bereich der/die Jugendliche bereits gute Kenntnisse hat und wo noch Schulungsbedarf besteht. Da diese ehrlichen Rückmeldungen den Firmen und den Anlehrlingen nicht immer leicht fallen, bedarf es eines sensiblen Umgangs von allen Seiten und sehr viel Einfühlungsvermögen des integrativen Fachdienstes. Anhand der Ergebnisse werden weitere Praktika vereinbart bzw. die Suche nach einer geeigneten IBA-Lehrstelle intensiviert. Hierbei möchten wir erwähnen, dass der Druck in der Arbeitswelt, dem die Jugendlichen oft ausgesetzt sind, enorm ist, die Konkurrenz sehr groß ist und die Vorstellungen der Firmen oft sehr hoch sind. Bei einigen Jugendlichen führt die Begleitung eher rasch zu einem positiven Ergebnis, bei anderen dauert dies etwas länger, manche schaffen den Einstieg nur über gezieltes Training mittels Unterstützung eines Jobcoachings.

Natürlich kommt es aufgrund der Vielfalt des Unterstützungsangebots im Rahmen der Anlehre auch dazu, dass einige Jugendliche mit der Fülle überfordert sind. In den regelmäßigen Besprechungen wird aber individuell für jeden Anlehrling ein Maßnahmenpaket geschnürt, um seine Talente und seine Ressourcen gezielt zu fördern. Es wichtig für die/den Einzelnen zu lernen, welche Unterstützungen und soziale Dienstleistungen für ihn/sie individuell wichtig sind und wie man sich diese selbständig organisieren kann.

Immer mehr Jugendliche legen Wert auf eine fundierte Ausbildung. Der Zeitrahmen der Anlehre reicht ihnen aber nicht, um sich optimal zu entwickeln. In Einzelfällen gelingt es dann, eine Finanzierung zur beruflichen Eingliederung über die zuständige Bezirkshauptmannschaft zu erreichen. Die Möglichkeit der Teilqualifizierungslehre innerhalb der Anlehre ist für viele aber bereits ein wertvoller Ansporn, sich für die freie Wirtschaft entsprechend vorzubereiten und zu versuchen, ihre Ausbildung dann weiter fortzusetzen.

### **7.6.5. Qualifizierungen**

Zur praktischen Schulung in den einzelnen Betrieben beider Standorte kommt die Ausbildung im theoretischen Bereich hinzu. Dies findet in Anlehnung an die duale Ausbildung der freien Wirtschaft statt.

Neben den bereits fixen Qualifizierungsmodulen des hausinternen Seminarprogramms, in denen die Jugendlichen theoretische Inputs rund um ihre Ausbildung erhalten, finden auch Module statt, die der persönlichen Entwicklung zugute kommen.

Um eine noch bessere Vorbereitung auf eine weiterführende Lehrstelle zu gewährleisten, gibt es auch Lernunterstützung, bei der die TeilnehmerInnen schulische Grundkenntnisse (Schreiben, Lesen, Rechnen etc.) wiederholen. Wir konnten erkennen, dass viele Jugendlichen nach Absolvierung der Pflichtschule oft Probleme hatten, diese Kenntnisse später in der Berufsschule wieder abzurufen, die zeitliche Platzierung dieser Lerneinheiten unmittelbar vor Schulbeginn hat sich besonders gut bewährt. Der Unterricht findet in Kleingruppen statt und kann damit individuell auf die Bedürfnisse der einzelnen Jugendlichen abgestimmt werden.

In Windisch-Minihof werden die Schulungen so gut und so oft wie möglich vor Ort gemacht; die ReferentInnen der einzelnen Module halten ihre Seminare dann dort ab. Wenn das bei bestimmten Qualifizierungsmodulen nicht möglich ist, werden die Jugendlichen nach Markt Allhau gebracht, was für alle Beteiligten natürlich wesentlich zeitaufwändiger ist.

Zusätzlich zu den laufenden Angeboten läuft derzeit ein Projekt über den ESF unter dem Titel „Projekt Action“, in dem TeilnehmerInnen aus der Anlehre mit vermehrt sozialen Auffälligkeiten einen Zuwachs an ihren zwischenmenschlichen Kompetenzen erlangen sollen. Für die Jugendlichen ist es ein begleitetes Herantasten an ihre eigenen Grenzen und Fähigkeiten. Eine Sozialkapitalmessung wird eine Evaluierung des Projektes gewährleisten. Da dieses Projekt voraussichtlich bis Herbst 2010 laufen wird, werden die statistischen Daten, die rund um die Durchführung des Projekts erfasst werden, erst im nächsten Jahr verwertet werden können. Zusätzlich bietet diese Evaluierung auch Möglichkeiten, in der direkten Arbeit mit KlientInnen neue Wege der Messung zu beschreiten. Aufgrund der unterschiedlichen Standorte gibt es jeweils eine Gruppe mit 8 Jugendlichen in Markt Allhau und in Windisch-Minihof - Projektdurchführende sind unterschiedliche Personen.

## 7.7. Regionale Einbindung

Aufgrund der bereits erwähnten Popularität des Gesamtvereins werden die Schulungsmaßnahmen der Anlehre sowie die Teilqualifizierungslehren im Haus gerne genutzt. Die Nachfrage ist jedenfalls größer als die Anzahl der vorhandenen Plätze, und die Tatsache, dass einige Jugendliche von Wartezeiten betroffen sind, ist besonders schwierig, da sie sich oft schon in persönlichen und finanziellen Notsituationen befinden. Bei solchen Engpässen können wir zumindest eine Begleitungsmöglichkeit durch ambulante Maßnahmen unseres Hauses oder aber auch andere Einrichtungen als Zwischenlösung anbieten.

In der Region sind wir als moderne, flexible Einrichtung bereits gut bekannt. Daher gibt es auch oft Anfragen für Praktika zur beruflichen Orientierung sowie zur Auswertung der persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten von einzelnen Jugendlichen von anderen Einrichtungen und ambulanten Stellen. Oft werden die Betroffenen danach in die Anlehre aufgenommen.

## 7.8. Vernetzungen

Die Vernetzungsstrukturen zwischen den einzelnen Maßnahmen innerhalb des Hauses haben sich für die Schulungsmaßnahme „Anlehre“ und ihre KlientInnen bestens bewährt. Auch die Vernetzungstreffen mit unseren Partnern AMS, BFI, WIFI etc., wo wir die Anlehre bereits seit Jahren entsprechend positionieren konnten, sind ein wichtiger Bestandteil für die einzelnen Vermittlungen und Erfolge. Im Haus kommt die Überschneidung mit den ambulanten Diensten immer wieder positiv zum Tragen, da eine umfassende berufliche Verortung in Zusammenarbeit mit Clearing, Arbeitsassistenz für Jugendliche und Berufsausbildungsassistenz erfolgen muss. Diese nahtlose Betreuung ist für uns sehr wichtig, damit keine unnötigen Zeitverzögerungen und Unterbrechungen entstehen.

## 7.9. Perspektiven

Für das restliche Jahr ist ein weitgehender Erhalt der bereits länger bestehenden Arbeitsabläufe geplant, da sich diese bewährt haben und eine konzeptionelle Änderung vorerst nicht notwendig erscheint.

Für jene Jugendlichen, die bereits für die Anlehre vorgemerkt sind, wird versucht, Übergangslösungen zu finden.

Die bereits laufende Lernbegleitung soll im zweiten Halbjahr weiter intensiviert werden, damit eine bestmögliche Vorbereitung für die Integrative Berufsausbildung erfolgen kann. Da das Engagement der Jugendlichen sehr hoch ist, fällt die Kombination der Lernhilfe mit dem Berufsalltag leicht, auch wenn ein gutes Zeitmanagement unserer Schlüsselkräfte nötig ist, um betriebliche Arbeit zur fachlichen Schulung, Zeiten für Problemlösungen und Lernzeiten so zu koordinieren, dass nichts zu kurz kommt. Da sich jedoch die Lernerfolge auch in der praktischen Arbeit auswirken, wird dies von den Schlüsselkräften gerne in Kauf genommen.

Zusätzlich ist laufend zu beobachten, dass unsere Jugendlichen wieder vermehrt einer beruflichen Ausbildung Wichtigkeit zumessen und somit der Übertritt in eine

Teilqualifizierungslehre für sie von großer Bedeutung ist. Diesen Wünschen möchten wir in der nächsten Zeit optimal entgegen kommen.

Ein großer Nachteil der Anlehre ist, dass die Jugendlichen kein sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis haben. Es ist aufgrund familiärer Differenzen oft nicht möglich, eine Mitversicherung über die Familie zu beantragen. Die anfallenden Kosten für eine Selbstversicherung sind jedoch aufgrund der Höhe der Anlehre-Entschädigung nicht leistbar, da sie derzeit fast denselben Betrag ausmacht. Hier muss versucht werden, bei der zuständigen Bezirkshauptmannschaft eine Kostenübernahme zu erwirken, was einen zusätzlichen Mehraufwand in der praktischen Arbeit und in der Dokumentation (umfassende Stellungnahme des integrativen Fachdienstes) bedeutet. Derzeit sind konkret in Markt Allhau zwei junge Frauen davon betroffen. Sie möchten die Anlehre so bald wie möglich beginnen. Die Resultate und Ergebnisse der Beantragung können wir erst im Jahresbericht erwähnen.

## 8. Jobcoaching

*Johanna Freudelsperger-Sagl*

Jobcoaching ist ein sehr wichtiges Instrument der beruflichen Integration. Es stellt eine sinnvolle Ergänzung zu den vorhandenen Integrationsfachdiensten dar.

### Alter

	M	W	Gesamt
15 - 20	5	4	9
21 - 24	1	1	2
25 - 45	2	0	2
über 45	1	0	1
<b>Gesamt</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>

Im Berichtszeitraum wurden 14 Begleitungen durchgeführt. Fünf Begleitungen mündeten in ein Dienstverhältnis. Ein weiteres Dienstverhältnis wurde durch die Begleitung gesichert.

Der Spannungsbogen der Einschränkungen reicht von psychischen, körperlichen und geistigen Einschränkungen bis zu sozial emotionalen Beeinträchtigungen sowie Mehrfachbehinderungen.

### 8.1. Ressourcen

Die Möglichkeit, das Jobcoaching durch Honorarkräfte abwickeln zu können, erlaubt uns, auf die unterschiedlichsten Notwendigkeiten beruflicher und sozialpädagogischer Natur einzugehen. Wir bemühen uns, diesen Anforderungen zu entsprechen, müssen uns aber nach den am Markt vorhandenen personellen Ressourcen richten.

### 8.2. Perspektiven

Jobcoaching ist ein wichtiges Hilfsmittel der beruflichen Integration. In Abgrenzung zur Arbeitsassistenz ist Jobcoaching lediglich als eines der methodischen Hilfsmittel bei der Integration am Arbeitsplatz und dessen Erhaltung anzusehen. Dies weiterhin umzusetzen ist das Ziel des zweiten Halbjahrs 2010.