

ARBEITSASSISTENZ



NEBA

NETZWERK BERUFLICHE
ASSISTENZ

ARBEITSASSISTENZ

Sozialministeriumservice

Umsetzungsregelungen

Version 1.12.2017

1. Inhaltsverzeichnis

1. Inhaltsverzeichnis	2
2. Ausgangssituation	4
3. Projektskizze	4
4. Grafik	5
5. Ziel	6
6. Zielgruppe	6
7. Wirkungsmonitoring und -Auswertung	7
7.1. Erlangung	8
7.2. Sicherung	9
7.3. Wirkungsaspekte	9
7.4. Qualitätsstandards	9
8. Schnittstellenmanagement	9
9. Angebotsbeschreibung	11
KlientInnenbezogen	11
Unternehmensbezogen (sofern diese nicht durch spezifische Angebot abgedeckt sind)	12
10. Prozessablauf	12
10.1. Erstkontakt und Aufnahmeverfahren	13
10.2. Abklärungsphase	14
10.3. Ausbildungs- und Arbeitsplatzerlangung	15
10.4. Ausbildungs- und Arbeitsplatzsicherung	15
11. Gender Mainstreaming und Diversity Management	16
12. Umsetzung durch externe Partnerorganisationen	17
13. Qualifikationen der MitarbeiterInnen	17
14. Monitoring Berufliche Integration	18

15. Raumkonzept und Infrastruktur	18
16. Öffentlichkeits- und Informationsarbeit	19
17. Qualitätssicherung und –weiterentwicklung	19
18. Rechtsgrundlagen.....	19

2. Ausgangssituation

Das Modell „Arbeitsassistentenz“ wurde 1992 erstmals als Pilotprojekt für psychisch erkrankte Menschen bei ibi Niederösterreich und Pro Mente Oberösterreich gestartet. Kennzeichnend für diesen Beginn war die partnerschaftliche Zusammenarbeit zwischen Auftrag gebender Stelle und AuftragnehmerInnen. Vorbild waren Modelle aus Hamburg und Bayern. Das Modellprojekt in Österreich wurde durch das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung der Universität Linz begleitet. Deren Endbericht bestätigte den außerordentlichen Erfolg und stellte ausdrücklich fest „...so lässt sich mit Sicherheit behaupten, dass der Bedarf an Arbeitsassistentenzleistungen österreichweit gegeben ist“ (IBE Endbericht Evaluierung Arbeitsassistentenz OÖ und NÖ, 1994).

Diese Modellprojekte sind die PionierInnen und WegbereiterInnen von mittlerweile 56 Arbeitsassistentenz Projekten in ganz Österreich. Im Zuge dieser Entwicklung wurden rasch auch Menschen mit anderen Behinderungsformen/Beeinträchtigungen bzw. Benachteiligungen in die Dienstleistung Arbeitsassistentenz einbezogen.

2001 wurde das Konzept der Arbeitsassistentenz durch die EU als „Best Practice“ ausgezeichnet.

3. Projektskizze

Die Arbeitsassistentenz ist eine seit 1994 im BEinstG verankerte Dienstleistung, welche ab 1.1.2003 den Richtlinien zur Förderung begleitender Hilfen unterlag und seit 1.1.2015 der Richtlinie NEBA – Angebote unterliegt.

Kernauftrag der Arbeitsassistentenz ist die Beratung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen/Erkrankungen/Beeinträchtigungen (bzw. mit Assistentenzbedarf) zur Erlangung und Sicherung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen.

Die Begleitung durch die Arbeitsassistentenz beinhaltet Hilfestellungen zur Bewältigung der instrumentalen, kognitiven und sozio-emotionalen Anforderungen der beruflichen und sozialen Lebenswelt der KlientInnen. Je nach Problemlage können ein oder mehrere Bereiche im Mittelpunkt der Begleitung stehen, wobei der ganzheitliche und systemische Ansatz zentrale und unabdingbare Bedeutung besitzt.

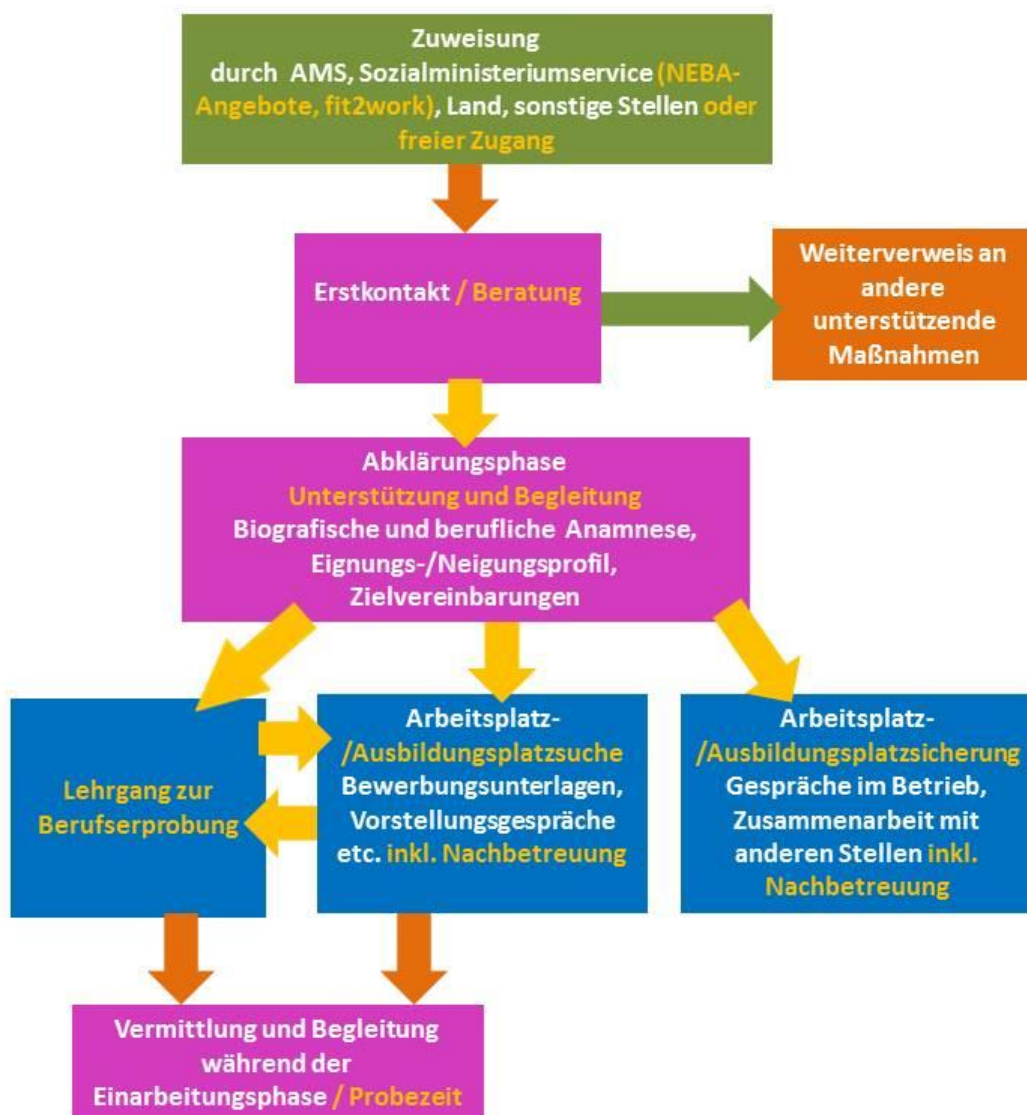
Um diese Begleitung erfolgreich durchzuführen, ist eine durchgängige Unterstützung vom Erstgespräch bis zu mit den TeilnehmerInnen erarbeiteten und vereinbarten Zielen und deren Umsetzung notwendig. Ein wichtiger Teil des Angebots Arbeitsassistentenz ist das Netzwerken in Zusammenarbeit mit Unternehmen, sozialen und medizinischen DienstleisterInnen, Behörden, FördergeberInnen und anderen KooperationspartnerInnen.

Die Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz bedeutet sowohl für jugendliche als auch erwachsene Menschen das Lösen einer großen Aufgabe. Berufliche Wünsche und konkrete Möglichkeiten scheinen oft weit von einander entfernt. Ein Beratungsgespräch mit der Arbeitsassistentenz kann berufliche Perspektiven eröffnen. Die Arbeitsassistentenz informiert über vorbereitende Maßnahmen zum beruflichen (Wieder-)Einstieg und über alternative

Möglichkeiten der Lebensgestaltung. Mit der Arbeitsassistentz können berufliche Ziele entwickelt und die Wege dorthin erarbeitet werden.

Dem so genannten Schnittstellenmanagement kommt dabei eine große Bedeutung zu, und es ist in diesem Zusammenhang auf die Abgrenzung zu anderen Angeboten (innerhalb von NEBA aber insbesondere auch unternehmensbezogene) Bedacht zu nehmen.

4. Grafik



5. Ziel

Arbeitsassistenz ist ein individuelles, langfristiges Beratungsangebot mit dem Ziel gemeinsam einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz am allgemeinen Arbeitsmarkt zu finden oder einen gefährdeten Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu halten.

Die Unterstützung im Rahmen der Arbeitsassistenz, die unter Wahrung der gemeinsamen Interessen von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen erfolgt, umfasst alle zur Erreichung der Ziele geeigneten und erforderlichen Schritte, insbesondere die Beratung und Begleitung. Im Rahmen der Eingabe ins Monitoring Berufliche Integration (MBI) wird ausschließlich die Begleitung als Teilnahme dokumentiert. Die Träger verpflichten sich zur Dokumentation der Beratungsfälle als Gesamtzahl (Alter-weiblich/Alter-männlich) und können diese bei Aufforderung durch die Landesstelle vorweisen.

6. Zielgruppe

Bereits in der Präambel der UN-Behindertenkonvention wird erwähnt, dass "das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht".

Wer zur Gruppe von Menschen mit Behinderungen zu zählen ist, wird in Artikel 1 Satz 2 der Konvention festgehalten: Dazu gehören "Menschen die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können."

Anhand dieser Erläuterung wird deutlich gemacht, dass ein Verständnis von "Behinderung" nicht als fest definiertes Konzept verstanden wird, sondern von gesellschaftlichen Entwicklungen abhängig ist.

Ebenso findet sich in der UN-Behindertenkonvention der Hinweis darauf, dass der Zugang zur allgemeinen Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und zu lebenslangem Lernen gleichberechtigt mit anderen gewährleistet werden soll, d.h. dass innerhalb des allgemeinen Ausbildungssystems angemessene Vorkehrungen getroffen und die notwendige Unterstützung geleistet werden sollen, um eine erfolgreiche Ausbildung zu erleichtern. Weiterhin muss behinderten Menschen durch geeignete Maßnahmen der Erwerblebenspraktischer Fertigkeiten und sozialer Kompetenzen ermöglicht werden.

Im Sinne des § 6 Abs. 2 lit d BEinstG können Frauen und Männer mit Behinderung, welche erwerbstätig sind oder dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, beraten und begleitet werden, wenn sie begünstigte Behinderte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 v.H. gemäß § 2 BEinstG sind oder dem Personenkreis, gemäß § 10a Abs. 2 bzw. Abs. 3a BEinstG angehören, sofern deren Grad der Behinderung mindestens 30 v.H. beträgt und

diese ohne solche Hilfsmaßnahmen einen Arbeitsplatz nicht erlangen oder beibehalten können.

Zum förderbaren Personenkreis zählen auch Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf sowie Jugendliche mit Lernbehinderung oder mit sozialen und emotionalen Beeinträchtigungen (bis zum vollendeten 24. Lebensjahr bzw. dem 24. Geburtstag) sowie TeilnehmerInnen von Produktionsschulen und jene delinquenten Jugendlichen, die ein Jugendcoaching in einer Justizstrafanstalt absolvieren bzw. absolviert haben.

Bestehen Zweifel an der Arbeitsmarktreife wird vorweg eine Abklärung durch das Jugendcoaching empfohlen.

Die Behinderung ist durch einen Bescheid nach § 14 Abs. 1 oder Abs. 2 BEinstG bzw. nach den Behindertengesetzen der Länder nachzuweisen.

Kann ein solcher Nachweis der Behinderung nicht erbracht werden bzw. ist eine förmliche Feststellung der Behinderteneigenschaft zur Zeit der Inanspruchnahme der Arbeitsassistentz nicht möglich oder zweckmäßig, so ist die Behinderteneigenschaft im Sinne der §§ 2 und 3 BEinstG glaubhaft zu machen.

Die Einschätzungen der FördernehmerInnen haben auf Basis der Einschätzungsverordnung (EVO) zu erfolgen und auf Befunden, Gutachten oder sonstigen medizinischen Unterlagen zu beruhen (siehe Amtsverfügung OE/31-44110-Stab/2014: Nachweis der Zugehörigkeit zur Zielgruppe von Förderprogrammen; Neuregelung).

Das Dienstleistungsangebot der Arbeitsassistentz richtet sich sowohl an Menschen mit Beeinträchtigung als auch an Betriebe, die MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigungen beschäftigen oder diese einstellen möchten. Die Arbeitsassistentz ist somit eine Anlaufstelle für alle Menschen mit Beeinträchtigung, welche (wieder) Arbeit bzw. einen Ausbildungsplatz suchen oder befürchten, einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu verlieren.

Ebenso können sich Betriebe um Unterstützung für gefährdete MitarbeiterInnen oder Auszubildende an die Arbeitsassistentz wenden (wobei der Aspekt der Freiwilligkeit zur Teilnahme zu beachten ist).

7. Wirkungsmonitoring und -Auswertung

Nach Maßgabe der §§ 39 ff. der Allgemeinen Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln, BGBl. II Nr. 208/2014 idgF. (ARR 2014) führt das Sozialministeriumservice im Rahmen des Wirkungsmonitorings und -controllings eine Auswertung durch, ob und inwieweit die mit der Förderungsgewährung angestrebten Wirkungsziele erreicht wurden. Gemäß § 40 Abs. 2 ARR 2014 muss aus dem zu erbringenden Verwendungsnachweis insbesondere der durch die geförderte Leistung erzielte Erfolg hervorgehen.

Der Projektträger ist fördervertraglich nicht zur Erbringung einer Leistung in einem bestimmten Umfang, sondern zu einem subventionsgerechten Verhalten verpflichtet. Die Wirkungsauswertung dient dem Zweck, im Falle des Nichterreichens der Wirkungsziele eine

Abweichungsanalyse vorzunehmen und Verbesserungen für einen allfälligen Folgevertrag abzuleiten. Der Förderungsnehmer ist verpflichtet an diesem laufenden Verbesserungsprozess mitzuwirken. In die Abweichungsanalyse werden die Anregungen des Förderungsnehmers miteinbezogen.

Auf Basis der vom Fördergeber im Rahmen des Projektmonitorings bzw. Projektcontrollings gewonnenen Erfahrungswerte in der Umsetzungspraxis haben sich bei den einzelnen Förderangeboten Qualitätsstandards herausgebildet. Die Qualitätsstandards bilden im Sinne einer wirkungsorientierten Steuerung auf Ebene der strategischen Förderungsausrichtung die Messkriterien für die nach Maßgabe von §§ 39 ff. ARR 2014 durchzuführende Wirkungsauswertung des Fördergebers (Wirkungsmonitoring) und dienen maßgeblich als Grundlage für die Entscheidung über eine eventuelle Folgeförderung.

Das Ziel der Arbeitsassistenz ist die erfolgreiche und nachhaltige berufliche Integration am Arbeitsmarkt – und damit die Erlangung und Sicherung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

Diese „übergeordneten“ Faktoren der Erlangung und Sicherung sind somit als Wirkungsziel des Angebots im Rahmen des MBI als Abschlüsse einzugeben. Es gibt keine Unterbrechungen oder Pausen innerhalb einer Teilnahme.

Personenbezogene Teilnahmedaten werden außerdem mit objektiven Daten hinsichtlich Beschäftigung abgeglichen und können somit hinsichtlich Erlangungen und Sicherungen überprüft werden.

7.1.Erlangung

Beendete Teilnahmen eines Kalenderjahres werden mit dem Hauptverband abgeglichen. Daraus ergeben sich die Erlangungen für den Zeitraum dieses Kalenderjahres. Im Monitoring Berufliche Integration (MBI) ist zusätzlich zum entsprechenden Beendigungscode nur mehr das Ende-Datum der Begleitung einzugeben, unabhängig vom Zeitpunkt eines Arbeits – oder Ausbildungsbeginns.

Ein Dienstverhältnis gilt laut Richtlinie als erlangt, wenn es innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung der Begleitung zumindest drei Monate aufrecht ist. Üblicherweise wurde die Begleitung vor Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses beendet. Es ist jedoch zulässig und sinnvoll, darüber hinausgehend auch die erste Zeit einer Beschäftigung (entsprechende Probezeit in einem Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnis) zu begleiten.

Auch in jenen Fällen, in denen die Begleitung über den Beginn des Beschäftigungsverhältnisses hinaus erfolgt, gilt der Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses als „Stichtag“ zur Wirkungsauswertung, ab welchem innerhalb der nächsten sechs Monate das Dienstverhältnis mindestens drei Monate aufrecht sein muss.

Somit kann die Teilnahme im MBI bis zum individuellen Ende der Probezeit fortgesetzt werden und zählt zur Begleitung (nicht zur Nachbetreuung). Sollte innerhalb der Probezeit der Arbeits- oder Ausbildungsplatz verloren gehen, so kann die laufende Teilnahme fortgesetzt werden. Eine Nachbetreuung nach Ende der Teilnahme bis zur Dauer von einem

Monat ist grundsätzlich möglich (in Form von ein bis zwei kurzen Kontakten/Anrufen). Sie ist nach Abschluss der Teilnahme möglich, im MBI wird nur das Endedatum der Nachbetreuung eingegeben. Der Zeitraum der Nachbetreuung wird nicht erhoben.

7.2. Sicherung

Ein Dienstverhältnis gilt als gesichert, wenn es zumindest sechs Monate nach Beginn der Intervention durch die Arbeitsassistenz noch aufrecht ist. Eine Intervention durch die Arbeitsassistenz kann auch nach einem Monat bereits beendet sein. Weitere Interventionen können jedoch erst nach Ablauf der sechs Monate nach Beginn der Intervention in eine neuerliche Begleitung münden. Im MBI ist der entsprechende Beendigungscode und ein Datum für das Ende der Teilnahme einzugeben. Eine Nachbetreuung nach Ende der Teilnahme bis zur Dauer von einem Monat ist möglich (in Form von ein bis zwei kurzen Kontakten/Anrufen). Sie ist nach Abschluss der Teilnahme möglich, im MBI wird nur das Endedatum der Nachbetreuung eingegeben. Der Zeitraum der Nachbetreuung wird nicht erhoben.

7.3. Wirkungsaspekte

Abgesehen von den Wirkungszielen „Erlangung“ und „Sicherung“ finden sich in der Begleitung durch die Arbeitsassistenz zusätzliche Wirkungsaspekte (siehe Income- und Outcomefaktoren im MBI), die im Rahmen der Projektbegleitung zur individuellen Projekt-Wirkungsauswertung heran gezogen werden.

Ergebnisse, die nicht das eigentliche Ziel der Arbeitsassistenz darstellen, sind im MBI unter „Alternative/Abbrüche“ einzugeben.

7.4 Qualitätsstandards

Auf der Basis der vorangegangenen Zielsetzung der AASS – nämlich eine erfolgreiche Erlangung oder Sicherung zu erzielen – ist bei der Beurteilung der Erreichung der Wirkungsziele eines Projekts auf Basis der Umsetzungserfahrungen von einem Wirkungserfolg auszugehen, wenn pro VZÄ (Schlüsselkräfte ohne Leitung) und Kalenderjahr 15 Teilnahmen als erfolgreiche Erlangung oder Sicherung beendet wurden. Für Menschen mit Sinnesbehinderung oder psychischer Erkrankung kann auf Basis der Erfahrungswerte ein geringerer Maßstab herangezogen werden.

8. Schnittstellenmanagement

Grundsätzlich kommt dem Wissens- und Übergabemanagement eine große Bedeutung in und zwischen den Angeboten des Netzwerks Berufliche Assistenz, aber auch mit externen Stakeholdern zu. Um eine transparente und konstruktive Arbeitsbeziehung herzustellen, bedarf es fließender und gut abgestimmter Übergänge zwischen den einzelnen Angeboten. Von Auftrag gebender Stelle her werden daher Rollen, Zuständigkeiten und Abgrenzungen der NEBA Angebote festgelegt.

Die Arbeitsassistenzen müssen mit unterschiedlichen PartnerInnen und Organisationen zusammenarbeiten, wobei Schnittstellen, Ansprechpersonen und Verantwortungsbereiche zu definieren sind.

Durch das bundesweit einheitliche Angebot von Fit2work für Menschen, die mit Schwierigkeiten am Arbeitsplatz konfrontiert sind, sowie für Arbeitssuchende mit Vermittlungshindernissen ergeben sich in verstärktem Maß Synergien in der KlientInnenbetreuung. So profitieren einerseits die Projekte der Arbeitsassistentz durch die Zuweisung von bereits vermittlungsbereiten bzw. in Beschäftigung stehenden KlientInnen mit Assistenzbedarf als auch andererseits Fit2work durch die Möglichkeit, von den Arbeitsassistenzen Personen mit multiplen Problemlagen für eine intensive Betreuung im Rahmen eines Case Managements zu erhalten. Kontinuierlicher Austausch und regelmäßige Vernetzung beider AkteurInnen auf regionaler Ebene sind jedenfalls absolut angezeigt.

Es ist zukünftig vermehrt davon auszugehen, dass vor Inanspruchnahme einer Arbeitsassistentz bereits ein Jugendcoaching, eventuell auch ein Produktionsschule-Angebot absolviert wurde. Die Erkenntnisse aus voran gegangenen Angeboten sind im Rahmen von Übergabegesprächen weiterzugeben, um „Doppelgleisigkeiten“ zu vermeiden und ein möglichst effizientes Arbeiten zu ermöglichen. Übergreifendes Arbeiten mit Vorfeld-Maßnahmen im Ausmaß bis zu drei Monaten kann sinnvoll und notwendig sein (z. B. Produktionsschule).

Bei Übergaben zwischen den Angeboten des Sozialministeriumservice wurde die Weitergabe von Informationen über TeilnehmerInnen eindeutig und verpflichtend geregelt (unter Verwendung der Datenschutzrechtlichen Zustimmungserklärung zur Weitergabe von Daten bzw. Unterlagen–wie Kompetenzprofile und Abschlussberichte- an Dritte).

Konkret geht es dabei um:

- Übernahme von vorgelagerten und Übergabe an nachfolgende Unterstützungsangebote/n sowie Abstimmung mit begleitenden Unterstützungsangeboten (verpflichtende Weitergabe der Kompetenzprofile und Abschlussberichte)
- Vernetzung, Kooperation und Abstimmung mit allen im Arbeits- und Ausbildungskontext relevanten Stakeholdern, insbesondere auch dem Schul- und Erziehungssystem sowie dem Arbeitsmarktservice (inklusive Weitergabe von AMS Übergabeberichten)
- Abklärung von Zuständigkeiten bei Krisen, die für den Arbeitskontext relevant sind, aber nicht durch die Arbeitsassistentz bearbeitet werden können und einer qualifizierten Weiterverweisung bedürfen (z. B. Schuldenberatung, etc.)
- Zusammenführung der unterschiedlichen Unterstützungsangebote bzw. Einberufung und Leitung von „HelferInnenkonferenzen“, so dies für die laufende Begleitung und den Arbeitskontext relevant ist.

9. Angebotsbeschreibung

KlientInnenbezogen

- Abklärung der persönlichen Ausgangssituation (finanziell, familiär, sozial, gesundheitlich, Wohnsituation) im Rahmen der Anamnese (sofern dies nicht bereits erfolgt ist, siehe dazu Kapitel 8 – Übergabegespräche; andernfalls nur Aktualisieren)
- Begleitung bei der Auseinandersetzung mit der individuellen Situation/mit den eigenen Stärken und Schwächen und den daraus oftmals resultierenden Differenzen zu den Anforderungen am Arbeitsmarkt
- Abklärung, Überprüfung und Weiterentwicklung der beruflichen Fähigkeiten und Perspektiven (sofern dies nicht bereits erfolgt ist - Schnittstellenabgrenzung zum Jugendcoaching, siehe dazu Kapitel 8 – Übergabegespräche; andernfalls nur Aktualisieren)
- Organisation und Begleitung von beruflichen Erfahrungen und/oder Arbeitserprobungen bzw. Lehrgängen zur Berufserprobung
- Einschätzung der Realisierbarkeit der beruflichen Vorstellungen vor dem Hintergrund der Selbst- und Fremdeinschätzung (Matching)
- Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Arbeits- oder Ausbildungsplatz
- Bei der Arbeits- oder Ausbildungsplatzerlangung: Teilnahmedauer auch in der Einarbeitungsphase ab Arbeitsbeginn so lange die Einarbeitungsphase dauert (=in der Regel 3 Monate, vergleichbar mit Probezeiten)
- Beratung und Begleitung bei der Suche nach beruflichen Alternativen
- Entwicklung von Strategien zur Bewältigung von Schwierigkeiten im Arbeitskontext
- Initiieren von Nachreifungs- und Qualifizierungsprozessen
- Beratung in Krisen und schwierigen Lebensphasen, die den Arbeits-/ Ausbildungseinstieg oder Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzerhalt beeinflussen
- Stärkung und Förderung von Sozialkompetenz
- Sicherung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen
- Beratung und Begleitung bei Maßnahmen, die vorrangig der langfristigen beruflichen (Re-) Integration, gesundheitlichen (Re-) Habilitation und/oder Existenzsicherung dienen
- Organisation (keine Kostenübernahme) von Lernbegleitung bei Ausbildungsverhältnissen (sofern nicht die Berufsausbildungsassistenz oder andere Einrichtung zuständig ist)
- Organisation von Dolmetschleistungen
- Organisation von begleitenden Unterstützungsmaßnahmen, die der Erlangung oder dem Erhalt des Arbeits- bzw. Ausbildungsverhältnisses dienen (z. B. Jobcoaching)

- Qualifizierte Weiterverweisung zu fit2work

Unternehmensbezogen (sofern diese nicht durch spezifische Angebot abgedeckt sind)

- Information über rechtliche und finanziellen Rahmenbedingungen bei der Beschäftigung von Personen aus der Zielgruppe der Arbeitsassistenz
- Information über Berufsausbildung (im Besonderen verlängerte Lehre und Teilqualifikation) und andere besondere Ausbildungsformen für die Zielgruppe
- Beratung und Information hinsichtlich der besonderen Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe
- Beratung und Information zu gesundheitlich bedingten Problemen und deren Auswirkungen am Arbeitsplatz
- Rasche und unbürokratische Hilfestellung bei der Bewältigung von Krisen und der Erarbeitung von konstruktiven Lösungen (Sicherung)
- Beratung bei der individuellen Gestaltung von Arbeitsplätzen
- Abklärung mit AMS, ob Arbeitserprobungen möglich sind und Anbieten von Lehrgängen zur Berufserprobung im Rahmen einer laufenden Begleitung
- Unterstützung bei der Suche und Einstellung geeigneter MitarbeiterInnen aus der Zielgruppe
- Begleitung der UnternehmensmitarbeiterInnen im Umgang mit den neuen MitarbeiterInnen (Stichworte: Sensibilisierung/soziale Integration/Kommunikation)

Bedarfsgerechte Sozialarbeit

Im Rahmen der Begleitung durch die Arbeitsassistenz kann auch eine sozialarbeiterische Leistung notwendig werden. Diese ist jedoch im Zuge der Betreuungsleistung von den MitarbeiterInnen der Arbeitsassistenz zu erbringen. Es gibt keine eigens ausgewiesenen Schlüsselkräfte für Sozialarbeit.

Akquise – aktive Kooperation mit der Wirtschaft

Bedingt durch den Auftrag der Erlangung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen ist die konkrete Kontaktaufnahme zu Betrieben im individuellen Fall Teil der Arbeit der MitarbeiterInnen der Arbeitsassistenz. Die Akquise erfolgt durch die jeweiligen Schlüsselkräfte. Eigene BetriebskontakterInnen sind nicht vorgesehen.

Kooperation mit NEBA Angeboten

Die Zusammenarbeit mit anderen NEBA Angeboten ist in vielen Fällen wichtig und sinnvoll.

10. Prozessablauf

Der Aufgabenbereich der Arbeitsassistenz umfasst die individuelle Beratung und Begleitung von Erwachsenen, Jugendlichen und jungen Erwachsenen laut Zielgruppendefinition. Ziele der Tätigkeit sind Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzfindung und Sicherung, die Prävention vor Arbeitsplatzverlust, gegebenenfalls Krisenintervention sowie die Sensibilisierung von Unternehmen und Öffentlichkeit für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung oder

Benachteiligung bzw. ausgrenzungsgefährdeten Personen im Rahmen von Begleitungen, sofern dies nicht von spezifischen Angeboten abgedeckt wird. Grundsätzlich soll die Teilnahme im Rahmen der Arbeitsassistenten ein Jahr plus maximale individuelle Probezeit nicht überschreiten.

Der Prozess ist nach folgenden drei Grundprinzipien anzulegen:

- integrativ – „Hilfestellung bei der Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz“
- präventiv – „Unterstützung bei der Sicherung von Arbeits- oder Ausbildungsplätzen“
- kommunikativ – „Kompetenzdreh Scheibe für Information, Beratung, Problemlösung und Krisenmanagement“ im Rahmen von konkreten Begleitungen

10.1 Erstkontakt und Aufnahmeverfahren

Das Dienstleistungsangebot beruht grundsätzlich auf Freiwilligkeit.

Der erste Kontakt findet durch die betreffende Person selbst, eine Begleit- und/oder Bezugsperson, im Rahmen einer Übergabe aus einer vorhergehenden Maßnahme oder aber auch über Anfragen von (potenziellen) ArbeitgeberInnen statt.

In weiterer Folge kommt es zum Erstgespräch, in dem eine erste Abklärung hinsichtlich der vorliegenden Problematik und eine Entscheidung über die Aufnahme in die Beratung oder Begleitung bzw. eine Weiterverweisung an andere unterstützende Maßnahmen erfolgt. In jedem Fall ist zu erheben, ob die Teilnahme an einem Jugendcoaching stattgefunden hat.

Kriterien dabei sind:

- Zugehörigkeit zur Zielgruppe
- die erforderliche Freiwilligkeit
- ein ausreichendes Maß an Arbeitsmotivation (sofern dies nicht bereits geklärt wurde, siehe dazu Kapitel 8 – Übergabegespräche)
- grundsätzliche Vermittelbarkeit auf den Arbeitsmarkt (sofern dies nicht bereits geklärt wurde, siehe dazu Kapitel 8 – Übergabegespräche)

10.2 Abklärungsphase

Diese Dienstleistung beinhaltet im Rahmen von Begleitungen und aufbauend auf allfällig vorangegangenen Ergebnissen:

- soziale, gesundheitliche, schulische und berufliche Anamnese
- Sammlung (Übernahme aus JU oder PS bzw. anderen Maßnahmen) und Sichtung relevanter Informationen bezüglich Art und Ausmaß der Behinderung/Erkrankung/Beeinträchtigung (Befunde, Bescheide, Zeugnisse)
- Erarbeitung eines Begleitungszieles
- Kontakt mit vorgelagerten und/oder begleitenden Unterstützungsangeboten
 - (manche zusätzlichen Unterstützungsangebote sind auch während/parallel zur Begleitung notwendig – z.B. Jobcoaching, medizinische/therapeutische Behandlungen, oder Schuldenberatung, etc.)
- Kontakt mit Schul- und Erziehungssystem (es ist darauf Bedacht zu nehmen, das System Schule nicht zu überfordern; die Kontaktstelle für die Schule ist das JU)
- Kontakt mit Betrieben (z.B. Lehrgänge zur Berufserprobung, Arbeitserprobungen)
- Abklärung der Neigungen, Potentiale, Stärken und Schwächen (bzw. Weiterarbeiten an bereits erarbeiteten Stärken und noch vorhandenen Schwächen - siehe dazu Kapitel 8 – Übergabegespräche)
- Aufzeigen von beruflichen Perspektiven und Alternativen (bzw. Weiterarbeiten an bereits erarbeiteten Perspektiven - siehe dazu Kapitel 8 – Übergabegespräche)

Die Intensität und die Dauer dieser Phase orientieren sich an der individuellen Situation und der Vorgeschichte und sind nicht a priori festlegbar. Sollte ein Klärungsprozess nicht in die Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche oder Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzsicherung übergehen, so kann die Arbeitsassistenz alternative Möglichkeiten empfehlen und in die Wege leiten (z.B. Berufsorientierung, Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, vereinzelt auch tagesstrukturierende Maßnahmen bzw. Rückkehr in vorgelagerte Maßnahmen).

Nach der Abklärungsphase werden gemeinsam Ziele über den weiteren Verlauf der beruflichen Integration vereinbart. Die Abklärung kann sowohl im Rahmen einer Beratung stattfinden, aber auch Ergebnis eines längeren Begleitungsprozesses sein.

10.3 Ausbildungs- und Arbeitsplatz Erlangung

Diese Phase umfasst:

- Unterstützung zur Erlangung einer realistischen Selbsteinschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit, der Wahrnehmung sozialer Kompetenzen und dem Umgang mit Ängsten und Unsicherheiten hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten, Stärken und Schwächen (siehe dazu Kapitel 8 – Übergabegespräche)
- das Erarbeiten realistischer Ausbildungs- und Berufsperspektiven (siehe dazu Kapitel 8 – Übergabegespräche)
- die Entwicklung von Bewerbungs- und Präsentationsstrategien und das Erstellen von Bewerbungsunterlagen (siehe dazu Kapitel 8 – Übergabegespräche)
- die Unterstützung bei der aktiven Suche nach geeigneten Ausbildungs- und Arbeitsplätzen auf der Grundlage der erfolgten Stärken-/Schwächenanalyse sowie unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage
- Die Beratung von einstellungsbereiten Betrieben im Falle einer konkreten Bewerbung hinsichtlich finanzieller und rechtlicher Rahmenbedingungen, personeller Unterstützungsangebote sowie eventueller behinderungs-/erkrankungsbedingter Adaptierungen baulicher, organisatorischer und/oder sozialer Art
- Information und Beratung über den Umgang mit der Behinderung bzw. Erkrankung oder Benachteiligung selbst
- Unterstützung in der Einarbeitungsphase und bei auftretenden Krisen

10.4 Ausbildungs- und Arbeitsplatzsicherung

Um gefährdete Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu sichern, umfasst die Dienstleistung der Arbeitsassistenz:

- Krisenintervention: Darunter ist das Bearbeiten des Konflikts/Problems vor Ort zu verstehen. Dabei geht es um das Erarbeiten von Vereinbarungen und Änderungen, um zu einer für alle Beteiligten zufriedenstellenden Lösung zu gelangen (ev. Einbeziehung der BAS, fallweise Einbeziehung des JC)
- Die Analyse der Ursachen und Bedingungen der bestehenden Situation: Je nach Problemlage versucht die Arbeitsassistenz in enger Zusammenarbeit mit anderen Institutionen zu einer Entlastung der Situation beizutragen.
- Beratung und Coaching der TeilnehmerInnen in der akuten Krisensituation
- Bei Bedarf und nach Absprache mit den TeilnehmerInnen Beratung und Unterstützung der ArbeitgeberInnen sowie des Arbeitsumfeldes (z.B. ArbeitskollegInnen) hinsichtlich neuer Lösungsstrategien bei auftretenden Schwierigkeiten
- Beratung und Begleitung von betroffenen ArbeitnehmerInnen und Unternehmen bei Rückkehr nach langem Krankenstand, sofern es sich um konkrete Begleitungen handelt. Auf eine Absprache mit spezifischen Angeboten ist zu achten.

- Information über bzw. gezielte Weiterverweisung an mögliche FördergeberInnen hinsichtlich rechtlicher Rahmenbedingungen
- Krisenintervention bei gestelltem Kündigungsantrag im Auftrag des Behindertenausschusses (§ 12 BEinstG)

Zeigt sich in der Beratung, dass trotz aller Bemühungen keine befriedigende Lösung vor Ort erreicht werden kann, begleitet die Arbeitsassistenz auch die Auflösung eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses. Bei Bedarf kann ein neuer Ausbildungs- oder Arbeitsplatz akquiriert werden. In diesem Fall ist die Teilnahme in der Sicherung als Abbruch im MBI einzugeben. Zur Erlangung des neuen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes ist eine neue Teilnahme anzulegen.

Zur Verbuchung im MBI ist Folgendes zu beachten:

- a) Wenn zu Beginn der Sicherung bereits klar war, dass ein neues DV gesucht wird (das heißt Beendigung des bestehenden DV und neue Jobsuche), ist im MBI als Ziel Erlangung einzugeben.
- b) Wird ein bestehendes DV aus Gründen wie Krankheit etc. gekündigt, wird dies im MBI eingetragen (alternative Ergebnisse/Abbruch) und bei Bedarf eine neue Teilnahme mit dem Ziel Erlangung angelegt.
- c) Geht ein DV nahtlos in ein anders DV über, ist im MBI eine Sicherung einzugeben und zu beenden.

11. Gender Mainstreaming und Diversity Management

Die Arbeitsassistenz fördert die Ermöglichung einer Existenz sichernden Erwerbstätigkeit und einer nachhaltigen Inklusion in den (Aus)Bildungs- und Arbeitsmarkt.

Die Strukturen der Arbeitsassistenz werden darauf ausgerichtet, die unterschiedlichen Lebenslagen und Bedürfnisse von männlichen und weiblichen TeilnehmerInnen zu berücksichtigen. Auf diese Weise sollen sie in ihrer Vielfalt angesprochen werden.

Materialien werden so aufbereitet, dass sie möglichst alle Geschlechter gleichermaßen ansprechen und sich zudem Personen mit Migrationshintergrund wiederfinden. Außerdem wird auf eine geschlechtersensible Sprache geachtet. Unterschiedliche Lernstrategien zum Erwerb sozialer Kompetenzen und soziale Hintergründe sollen berücksichtigt werden. Die Arbeit mit den TeilnehmerInnen zielt auf ein gleichberechtigtes und partnerschaftliches Miteinander ab, das heißt, es soll eine Sensibilisierung z. B. für die Verteilung von Erwerbs- und Hausarbeit sowie Betreuungspflichten erfolgen.

Generell gilt es, emanzipatorische Anstöße zu geben, indem beispielsweise stereotype Rollenbilder, Problembewältigungsstrategien und Arbeitsbereiche reflektiert werden. Nicht-deutsche Erstsprache bzw. Migrationshintergrund alleine stellen keine Benachteiligung dar.

TeilnehmerInnen mit nicht-deutscher Erstsprache bzw. Migrationshintergrund werden in den inhaltlichen Überlegungen der Arbeitsassistenz besonders berücksichtigt.

Inklusion in allen Lebensbereichen, d. h. keine Benachteiligung aufgrund von Behinderung, wird gelebt.

Im Rahmen des Monitoring Berufliche Integration sind einmal jährlich (spätestens mit Jahreswechsel) die GeM-Sheets auszufüllen.

12. Umsetzung durch externe Partnerorganisationen

Die Umsetzung der Arbeitsassistenz des Sozialministeriumservice erfolgt durch externe Partnerorganisationen als AnbieterInnen. Die jeweils aktuellen Umsetzungsregelungen zur Arbeitsassistenz dienen neben den diesbezüglich relevanten Bestimmungen der Richtlinie für NEBA-Angebote als Grundlage und den Förderungsgrundlagen Teil 1 Projektförderung für die Förderverträge durch das Sozialministeriumservice als Fördergeber mit den jeweiligen Projektträgerinstitutionen als FördernehmerIn.

13. Qualifikationen der MitarbeiterInnen

Die Umsetzung der Arbeitsassistenz soll durch geeignete Personen erfolgen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich verfügen. Erforderlich sind Kenntnisse über relevante rechtliche Grundlagen (Arbeits- und Sozialrecht), insbesondere des Behinderteneinstellungs- und Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes. Individuelle und bedürfnisorientierte Unterstützung im ganzheitlichen Sinn erfordert ein breit gefächertes Wissen über und/oder Erfahrungen mit

- Behinderungen/Erkrankungen und Benachteiligungen
- rechtliche Rahmenbedingungen
- den regionalen Arbeitsmarkt, schulische und berufliche Bildungs- und Ausbildungsangebote sowie die Soziallandschaft
- die Anforderungen unterschiedlicher Berufs- und Stellenprofile
- der Arbeitsplatzakquise sowie in der Beratung und Unterstützung von Unternehmen hinsichtlich der Beschäftigung der Zielgruppe
- betriebswirtschaftliche Grundlagen
- interkulturellen Aspekten
- Bewerbungstrainingstechniken sowie Fähigkeiten im Konfliktmanagement und in der Organisationsentwicklung
- Beratungs- und Coaching-Techniken
- der Arbeit mit Gruppen
- Prozesssteuerung
- Case Management

Weiters sollen ArbeitsassistentInnen über Kenntnisse der Grundlagen der beruflichen Integration, sowie über gendersensible Gesprächs- und Beratungstechniken verfügen. Erforderlichenfalls ist der Nachweis, der für die Tätigkeit eines / einer ArbeitsassistentIn notwendigen Zusatzqualifikation zu erbringen bzw. binnen zwei Jahren zu erwerben.

Im Sinne einer Steigerung des Anteils von Menschen mit Behinderung an der Erwerbsbevölkerung sind bei gleicher Eignung vorrangig Frauen und Männer mit Behinderung einzustellen.

14. Monitoring Berufliche Integration

Alle MitarbeiterInnen innerhalb der Arbeitsassistenz sind verpflichtet in die Datenbank des Monitoring Berufliche Integration (MBI) einzugeben. Die Eingaben haben laufend – sprich: wöchentlich- zu erfolgen, um die Daten aktuell zu halten. Die wesentlichen Hinweise zur Dokumentation im MBI bzw. die konkreten Vorgangsweisen, die bei der Dateneingabe durch die Arbeitsassistentinnen/Arbeitsassistenten zu berücksichtigen sind, werden detailliert im Benützungsfaden Arbeitsassistenz beschrieben. Details sind auch der Beratungsdatenbank zu entnehmen.

KlientInnen, die ausschließlich in Beratung bleiben - und nicht in Begleitung übergehen - werden nicht in das MBI eingetragen, um den niederschweligen Zugang weiterhin zu gewährleisten.

Unter Teilnahmen laut MBI sind nur Begleitungen zu verstehen.

Grundsätzlich ist als Beginndatum das Datum einzugeben, an dem TeilnehmerIn und Träger übereinkommen, dass eine Teilnahme im Rahmen der Arbeitsassistenz beginnt. Ebenso ist das Endedatum laut tatsächlichem Ende der Teilnahme zu setzen und kann somit auch etwaige Probezeiten von Arbeits- oder Ausbildungsverhältnissen umfassen.

Im MBI gibt es keine Unterbrechungen oder Pausen. Es ist jedoch klar geregelt, dass eine abgeschlossene Teilnahme dann wieder zu öffnen und fortzusetzen ist, wenn der/die Teilnehmer/in innerhalb von 1 Monate wieder um Unterstützung ersucht. Nach mehr als 1 Monaten bzw. 31 Tagen ist eine neue Teilnahme anzulegen.

Spätestens mit dem Ende der Probezeit ist die Teilnahme zu beenden. Im Anschluss ist eine Nachbetreuung möglich (im Sinne einer kurzen telefonischen oder persönlichen Überprüfung bzw. Nachfrage). Sowohl bei der Erlangung als auch bei der Sicherung sollte eine etwaige Nachbetreuung nach einem Monat abgeschlossen sein.

15. Raumkonzept und Infrastruktur

Die Umsetzung der Arbeitsassistenz erfordert fixe, öffentlich gut erreichbare und beratungsgerechte und -unterstützende barrierefreie Anlaufstellen, was Raum- und Infrastruktur anbelangt. Die BeraterInnen müssen so ausgestattet sein, dass sie auch örtlich unabhängig und überall arbeitsfähig sind (z. B. vor Ort im Betrieb). Die für die Dokumentation notwendigen Gerätschaften müssen von Trägerseite zur Verfügung gestellt werden.

16. Öffentlichkeits- und Informationsarbeit

Hier gelten die Bestimmungen des ÖA-Leitfadens in der der jeweils aktuellen Fassung sowie insbesondere die diesbezüglichen aktuellen Vorgaben gemäß NEBA-CI-Linie. Siehe dazu: www.neba.at.

Neben der unmittelbaren klientInnen- und unternehmensbezogenen Beratungs- und Begleitungsarbeit stellt die Öffentlichkeitsarbeit einen weiteren wichtigen Tätigkeitsbereich der Arbeitsassistenten dar, wobei dieser in Absprache mit allenfalls vorhandenen spezifischen Angeboten zu erfolgen hat. Durch Veranstaltungen, Aussendungen, Vorträge, Schulungen sowie konsequentes Netzwerken sollen wesentliche Institutionen und Akteure/Akteurinnen aus dem sozialen, medizinischen und öffentlichen Bereich sowie der Wirtschaft über das Beratungs- und Unterstützungsangebot der Arbeitsassistenten in den jeweiligen Regionen und zielgruppenspezifisch informiert werden. Aber auch den Betroffenen, Angehörigen oder InteressentInnen selbst soll durch aktive Öffentlichkeitsarbeit der Zugang zur Arbeitsassistenten erleichtert werden.

17. Qualitätssicherung und –weiterentwicklung

Mit der Arbeitsassistenten wird zum Zweck der zielgerichteten Steuerung und anforderungsgerechten Weiterentwicklung des Programms auch ein anforderungsgerechtes Qualitätssystem aufgebaut, das eine Zusammenarbeit mit den Koordinationsstellen im jeweiligen Bundesland sowie der Bundesweiten Koordinationsstelle am Übergang Schule und Beruf erfordert und u. A. folgende Elemente enthalten wird:

- Definition und laufende Beobachtung von Qualitätsstandards
- Einhaltung von zentralen Prozessschritten wie Zielvereinbarung, Berichtswesen, Bearbeitungszeiten, Eingabe ins Monitoring Berufliche Integration etc. (verpflichtende Verwendung der Materialien aus dem Downloadbereich der NEBA Homepage)
- Erhebung der TeilnehmerInnenzufriedenheit
- Vorgabe und regelmäßige Kontrolle von Wirkungserfolgen und Zielerreichungsquoten

18. Rechtsgrundlagen

Richtlinien NEBA – Angebote des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Durchführung der Angebote des „Netzwerks Berufliche Assistenten“ – Jugendcoaching, Produktionsschule, Berufsausbildungsassistenten, Arbeitsassistenten und Jobcoaching. (1. Jänner 2015)

Download unter:

http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Menschen_mit_Behinderungen/Richtlinien/

Sonderrichtlinie berufliche Integration des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz zur Förderung von Arbeitsmöglichkeiten für Frauen und Männer mit Behinderung

Download unter:

http://www.sozialministerium.at/site/Soziales/Menschen_mit_Behinderungen/Richtlinien/

BeinstG

Download unter:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>

UN-Behindertenrechtskonvention

Download unter:

<http://www.behindertenrechtskonvention.info/>

Förderungsgrundlagen Teil 1 Projektförderung