



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Bietet eine Ausbildung in der Pferdepflege Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen die Chance auf eine nachhaltige berufliche Integration?

Verfasserin:

Katharina Walk

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie

Wien, im Juli 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A-297

Studienrichtung lt. Studienblatt: Diplomstudium der Pädagogik

Betreuerin: Univ.-Prof. Dr. Barbara Schneider-Taylor

Eidesstattliche Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne unerlaubte fremde Hilfsmittel angefertigt, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und die benutzten Quellen und Hilfsmittel wörtlich oder inhaltlich entnommener Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Die Arbeit wurde bisher weder in gleicher noch in ähnlicher Form einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Wien, am

Unterschrift:

Katharina Walk

Abstract

Im Rahmen der vorliegenden Diplomarbeit wurde auf die berufliche Integration von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen unter besonderer Berücksichtigung des Aspektes der Nachhaltigkeit eingegangen. Derzeit ist die berufliche Eingliederung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen ein hochaktuelles Thema, mit dem sich in Theorie und Praxis beschäftigt wird. Mithilfe von gesetzlichen Bestimmungen und durch staatliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und Förderungen sollen die Übergangsphase von Schule zu Beruf und die allgemeine Arbeitsmarktlage für diese Zielgruppe verbessert werden. Recherchen zeigen, dass es mittlerweile vermehrt Angebote für Schulungen und berufliche Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen gibt und laufend an deren Qualitätssteigerung gearbeitet wird. Anhand der beruflichen Qualifizierungsangebote der ITA gemeinnützige GmbH wird in dieser Arbeit herausgearbeitet, welche zeitlichen und inhaltlichen Strukturierungen, aber auch welche Nachbetreuung und Unterstützung durch IntegrationsbegleiterInnen nötig sind, damit eine nachhaltige berufliche Integration von Jugendlichen mit Behinderungen in den ersten, regulären Arbeitsmarkt gelingen kann. Ergänzend wird Einblick auf das Projekt Berufsfür die ITA gemeinnützige GmbH gegeben, das bereits in der Praxis umgesetzt und von der Landesstelle Wien des Bundessozialamtes gefördert wird, um Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen Chancen und Möglichkeiten zu geben, sich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Mithilfe einer empirischen Untersuchung wird in der Diplomarbeit ein eigenständiger Forschungsbeitrag geliefert, der die Sicht von sechs Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen auf deren berufliche Eingliederung nach Abschluss einer Ausbildung in der Pferdepflege beleuchtet. Der Aspekt der Nachhaltigkeit in der beruflichen Integration zieht sich dabei sowohl durch den theoretischen als auch empirischen Teil der Arbeit.

Danksagung

Im Laufe meines Studiums und beim Erstellen der vorliegenden Diplomarbeit haben mich viele Menschen unterstützt. Ich möchte mich dafür bei ihnen bedanken.

Mein besonderer Dank gilt vor allem meiner Familie, meinen Freunden und meiner Betreuerin Univ.-Prof. Dr. Barbara Schneider-Taylor, die mich kompetent unterstützt und begleitet hat.

Danke!

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	13
1.1 Relevanz und Problemlage des Themas	14
1.2 Entdeckungszusammenhang	15
1.3 Forschungslücke und Fragestellung	16
1.4 Forschungsvorhaben	19
1.5 Aufbau der Diplomarbeit	20
2. Behinderung	23
2.1 Behinderungsdefinitionen und Begriffseingrenzungen	23
2.2 Sonderpädagogische Kategorien von Behinderung	26
2.3 Behinderung nach dem Verständnis der ICF – Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit	29
2.4 Das Verständnis von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen in der Diplomarbeit	32
3. Die Situation Jugendlicher mit besonderen Bedürfnissen in Bezug auf Ausbildung und berufliche Integration	34
3.1 Die Arbeitsmarktlage für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen	34
3.2 Die berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt	36
3.3 Die Nachhaltigkeit der beruflichen Integration von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen	40
3.4 Staatliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Bestimmungen und Förderungen zur beruflichen Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen	43
3.4.1 Das österreichische Behinderteneinstellungsgesetz (BeinstG)	43
3.4.2 Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG)	46
3.4.3 Die Behindertenmilliarde der Bundesregierung	47
4. Die ITA gemeinnützige GmbH: Berufliche Qualifizierungsangebote für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen	49
4.1 Die ITA gemeinnützige GmbH: Leitbild, Grundidee, Zielsetzung	49
4.2 Angebotene Berufsfelder und die ergänzende Fachspezifische Schule für Individualisierte Teilausbildungen (FIT) und Integration Beruf (IB)	52
4.2.1 Die Berufsfelder	52
4.2.2 Die zeitliche und inhaltliche Strukturierung der beruflichen Qualifizierung	53
4.2.3 Die Fachspezifische Schule für Individualisierte Teilausbildungen (FIT)	57
4.3 Projekt Berufsfitt	60
5. Empirischer Teil	70
5.1 Methodische Vorgehensweise	70

5.1.1	Gewählte Erhebungsmethode	70
5.1.2	Verarbeitungs- und Auswertungsmethode.....	72
5.1.3	Interviewleitfaden	72
5.1.4	Die Zielgruppe.....	75
5.2	Auswertung des Interviewmaterials	76
5.2.1	Allgemeine Eckdaten.....	76
(1)	Alter, Geschlecht, Wohnsitz, Schulabschluss	76
(2)	Dauer der Ausbildung in der Pferdepflege, Motivation für die Wahl der Ausbildung	77
(3)	Dauer des jetzigen Arbeitsverhältnisses, mögliche Beschäftigung in mehreren Betrieben nach der Ausbildung, Ausmaß der Beschäftigung im jetzigen Betrieb	77
5.2.2	Spezifische Fragen zu den arbeitnehmerbedingten Faktoren.....	78
5.2.3	Spezifische Frage zu den arbeitsmarktbedingten Faktoren	81
5.2.4	Spezifische Fragen zu den betriebsbedingten Faktoren	82
5.2.5	Spezifische Fragen zu den unterstützungssystembedingten Faktoren	83
5.3	Beantwortung der Forschungsfrage	88
5.4	Conclusio	90
6.	Literaturverzeichnis	92
7.	Abbildungsverzeichnis	96
8.	Anhang.....	97
8.1	Interviewleitfaden	97
8.2	Lebenslauf	99

1. Einleitung

Einleitend ist festzuhalten, dass sich die vorliegende Diplomarbeit thematisch mit Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen oder Jugendlichen mit Behinderungen beschäftigt. Aktuell wird die Bezeichnung „Menschen mit besonderen oder speziellen Bedürfnissen“ immer häufiger statt der Benennung „Menschen mit Behinderungen“ verwendet. Als Auslöser für diese Veränderung nennt Firlinger in seinem „Buch der Begriffe, Sprache Behinderung Integration“ den Beschluss der EU Kommission, der im Zuge des Jahres 2003 für Menschen mit Behinderung formuliert wurde. Die Bezeichnung „Menschen mit Behinderungen“ wurde durch die Formulierung „Menschen mit besonderen oder speziellen Bedürfnissen“ ersetzt. (Vgl. Firlinger 2003, S.29)

In dieser Arbeit wird von Menschen mit besonderen Bedürfnissen gesprochen und der Begriff „Menschen mit Behinderungen“ ohne negative Wertung und völlig gleich bedeutend verwendet. Dies resultiert daraus, dass es zum besseren Verständnis in der Arbeit von Nöten ist zwischen einzelnen Behinderungen und den damit verbundenen speziellen Bedürfnissen der Betroffenen zu differenzieren. In diesem Sinne folgt die Einleitung in den Themenbereich der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Behinderungen oder besonderen Bedürfnissen.

Der Übertritt von Schule zu Beruf ist für Jugendliche eine Lebensphase, die geprägt ist von Entscheidungen, die ihr weiteres Leben beeinflussen. Die Entscheidung für einen Lehrberuf und die Suche nach einem geeigneten Ausbildungsplatz gestaltet sich problematisch. Der Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz aus dem Jahr 2010 verdeutlicht mit seinen Ergebnissen zum Thema Jugend und Arbeit in Österreich, dass ein Mangel an Ausbildungsplätzen in Österreich herrscht und Jugendliche vermehrt von Arbeitslosigkeit bedroht sind (vgl. Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010, S.16).

Für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen erschwert sich das Finden eines entsprechenden Ausbildungsplatzes. Aufgrund ihrer Behinderungen vermindert sich die Chance, dass sie am ersten Arbeitsmarkt Lehrstellen angeboten bekommen. Ohne Berufsausbildung bleiben Jugendlichen mit Behinderungen zwei Aussichten: Sie können Stellenangebote als HilfsarbeiterInnen annehmen, für die keine Ausbildungen nötig sind oder es droht ihnen die Arbeitslosigkeit. Im Jahr 2009 sind

bereits 10% der nicht behinderten Jugendlichen von Arbeitslosigkeit betroffen (vgl. ebd.). Ein so hoher Prozentsatz der Jugendlichen-Arbeitslosigkeit verschärft die Situation für behinderte Jugendliche.

Junge Männer und Frauen mit besonderen Bedürfnissen sollen die Gelegenheit bekommen, eine Berufsausbildung zu absolvieren. Um dies zu gewährleisten, wurden Gesetzeslagen, wie zum Beispiel das Berufsausbildungsgesetz, aktualisiert. Es wird dadurch sichergestellt, dass Jugendliche mit Behinderungen bei der Berufsausbildung nicht benachteiligt werden und auf ihre Bedürfnisse eingegangen wird. Die aktuellen Gesetzgebungen ermöglichen eine integrative Berufsausbildung, die „eine maßgeschneiderte Berufsausbildung für Personen mit sozialen und begabungsmäßigen Benachteiligungen oder mit Behinderungen schafft“ (vgl. ebd.). Es kann eine Lehrausbildung mit einer verlängerten Lehrzeit absolviert oder eine Teilqualifizierung einer Lehrausbildung erworben werden. Beide Formen erhöhen durch Ausbildung die Chancen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen am Arbeitsmarkt. Im Jahr 2007 zeigte sich, dass behinderte Jugendliche integrative Berufsausbildungen nützen, da 3.410 integrative Lehrstellen besetzt waren. (Vgl. Bundessozialamt 2010/11) Die hohe Anzahl an integrativen Berufsausbildungsplätzen verteilt sich einerseits auf kommerzielle Betriebe, andererseits auf spezialisierte Unternehmen, die Berufsausbildungen für Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf anbieten.

In der geplanten Diplomarbeit wird eine dieser integrativen Berufsausbildungen, nämlich eine Ausbildung in der Pferdepflege, untersucht. Sie wird von einer Einrichtung angeboten, die Teilausbildungen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen nach dem Pflichtschulabschluss ermöglicht. Diese Einrichtung, die später in der Arbeit vorgestellt wird, nennt sich ITA gemn. GmbH, wobei die Abkürzung ITA für Individualisierte Teilausbildungen steht.

1.1 Relevanz und Problemlage des Themas

Die Berufsausbildung und berufliche Eingliederung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt haben höchste Aktualität. Am regionalen arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogramm 2010/11 für Wien zeigt sich, dass an

der Verbesserung der Arbeitsmarktlage für Menschen mit Behinderungen gearbeitet wird. Speziell Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen gelten hier als Zielgruppe. Für sie werden Qualifizierungs- und Beschäftigungsprogramme bereits umgesetzt. Ziel ist es, Arbeitslosigkeit aufgrund von zu geringer oder keiner beruflichen Qualifizierung zu vermeiden. (Vgl. AMS 2010) Junge Menschen mit Behinderungen, die keine oder nur eine geringe Berufsqualifizierung vorweisen können, sind vermehrt von Arbeitslosigkeit betroffen, als Behinderte mit höherer Qualifizierung (vgl. ebd.). Dieses Ergebnis einer aktuellen Statistik des Arbeitsmarktservice untermauert die Bedeutsamkeit und derzeitige Dringlichkeit, Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen auszubilden um sie auf dem ersten Arbeitsmarkt dauerhaft vermitteln zu können. In den letzten Jahren wurde in der Praxis auf die bestehende Problematik, Jugendlichen mit Behinderungen passende Ausbildungsangebote anzubieten, reagiert. Es wurde vermehrt an neuen Projekten gearbeitet und bereits bestehende ausgebaut, die Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen Begleitung und Unterstützung für den Berufseinstieg bieten. Zusätzlich haben sich Institutionen darauf spezialisiert, Ausbildungsplätze für die Betroffenen einzurichten. (Vgl. Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen)

Wie bereits erwähnt, wurde in der Forschung und Praxis vermehrt daran gearbeitet, Berufsausbildungen für behinderte Jugendliche erreichbar zu machen. Die Arbeitsmarktpolitik reagiert auf den bisherigen Berufsausbildungsmangel für behinderte Jugendliche mit geeigneten Projekten und Programmen.

1.2 Entdeckungszusammenhang

Das Studium der Bildungswissenschaft an der Universität Wien bietet ausreichend Lehrveranstaltungen an, in denen Wissen im Bereich der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen vermittelt wird. Ich habe durch das Studium und mein persönliches Interesse ein Bewusstsein für die aktuelle berufliche Lage von behinderten Menschen entwickelt.

Ich arbeite in einer Institution, die individualisierte Teilausbildungen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen anbietet und den Jugendlichen die Chance gibt, Arbeits- und Berufsfähigkeit zu erlangen. Es werden fünf Ausbildungsbereiche

angeboten: Biologischer Gartenbau und Grünraumpflege, Büro und neue Medien, Kindergarten und Haushalt, Kochen und Gästebetreuung sowie Pferdepflege. Durch meine berufliche Mitarbeit habe ich Einblick in den Praxisbereich der Ausbildungsgruppen und in die Umsetzung des Ausbildungskonzeptes.

Die Integrative Berufsausbildung von Jugendlichen mit speziellen Bedürfnissen ist für mich ein aktuelles Thema, mit dem ich mich in Theorie und Praxis beschäftigen möchte. Mit meiner Diplomarbeit möchte ich herausfinden, inwiefern eine nachhaltige berufliche Integration durch eine Teilausbildung von behinderten Jugendlichen erreicht werden kann.

1.3 Forschungslücke und Fragestellung

Eingangs wurde die Situation Jugendlicher mit besonderen Bedürfnissen in Bezug auf deren Berufseinstieg in Österreich erläutert und es zeigt sich, dass Bedarf an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen für diese besteht. Aus diesem Grund gab Österreichs Bundesregierung Untersuchungen in Auftrag und führte Studien durch, um aktuelle Daten zu erhalten, die Auskunft über die Lage behinderter Menschen am Arbeitsmarkt geben. Besonders zu erwähnen ist hierfür der Behindertenbericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, der ausführlich auf das Thema der Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen eingeht. Wie bereits erwähnt, wird besonders der Situation behinderter Jugendlicher in der Berufsausbildung Aufmerksamkeit geschenkt. Mit der Schaffung von integrativen Berufsausbildungen wurde ein verbesserter Berufseinstieg für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen eingeführt. Diese Entwicklung kann aber nur positiv gesehen werden, wenn die Betroffenen auch dauerhaft in wirtschaftlichen Betrieben integriert werden konnten. Demnach ist der Erfolg integrativer Berufsausbildungen erst durch Nachhaltigkeit und Dauerhaftigkeit garantiert.

Um die Forschungsfrage der Diplomarbeit kommentieren zu können, muss erst die Definition der nachhaltigen beruflichen Integration geklärt werden. In diesem Sinne folgt im Anschluss die Definition der nachhaltigen beruflichen Integration nach Doose. Zusätzliche Ausführungen werden hierfür ergänzend in Kapitel 3 gemacht.

Definitionen von Behinderungen folgen erst in Kapitel 2 der vorliegenden Arbeit, da diese umfangreich sind und in mehrere Unterkapitel aufgeteilt werden müssen.

In Dooses wissenschaftlicher Arbeit zur beruflichen Integration auf lange Sicht wird berufliche Integration verständlich und allumfassend erläutert. Doose versteht unter Integration von Menschen mit Behinderungen deren allumfassende Teilnahme am Leben der Gesellschaft. Dies bedeutet, dass durch berufliche Integration Menschen mit besonderen Bedürfnissen die Möglichkeit eröffnet wird, TeilnehmerInnen in allen Aufgabenkreisen des Arbeitsmarktes sein zu dürfen. Das schließt in Betrieben alle Arbeits- und Sozialbereiche mit ein. (Vgl. Doose 2007a, S.15) Doose sieht Menschen mit Behinderungen als vollwertige Beteiligte am Arbeitsmarkt, mit allen dazugehörigen Rechten und Pflichten.

Nachhaltige berufliche Integration bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen beständig am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Dienstverhältnisse sollen nicht nach einer kurzen Zeitspanne wieder beendet werden, sondern von Dauer sein. In Dooses Verbleibs- und Verlaufstudie „Berufliche Integration auf lange Sicht“ befinden sich zwei Drittel der Vermittelten mit Lernschwächen durchschnittlich neun Jahre nach ihrer Vermittlung noch in Arbeitsverhältnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und gelten als langfristig beruflich integriert. (Vgl. ebd.)

Nach Doose hängt die Nachhaltigkeit der beruflichen Integration von mehreren Faktoren ab. Diese gliedern sich in „unterstützungssystembedingte Faktoren“, „betriebsbedingte Faktoren“, „arbeitsmarktbedingte Faktoren“ und „arbeitnehmerbedingte Faktoren“. Positiv für die Nachhaltigkeit einer beruflichen Integration sind eine qualitativ hochwertige Ausbildung und Volontariate, die im Zuge dieser Ausbildung laufend absolviert werden. Zusätzlich benötigen Menschen mit Behinderungen Unterstützung und Begleitung bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz durch IntegrationsbegleiterInnen. (Vgl. ebd.) Der empirische Teil der Diplomarbeit widmet sich später ausführlicher Dooses Faktoren der nachhaltigen beruflichen Integration.

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen ist ein höchst aktuelles Thema in der Forschung, das bereits ausführlich in der wissenschaftlichen Literatur, wie zum Beispiel bei Doose, Bernath, Barlsen und Bieker bearbeitet wurde.

In Österreich wurde die berufliche Ausgangslage für Behinderte verbessert und mithilfe von Gesetzen fixiert, wie dies im Behindertengleichstellungsgesetz der Fall ist. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gibt regelmäßig Untersuchungen in Auftrag, um aktuelle Daten über die Lage von Menschen mit besonderen Bedürfnissen und deren Situation am Arbeitsmarkt zu haben. Diese Erhebungen werden zum Beispiel von der Stadt Wien für die Erstellung von arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogrammen genutzt. (Vgl. Bundessozialamt 2010/11) Reaktionen auf die besondere Lage von Jugendlichen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt haben sich erst verspätet herausgebildet und erst in den letzten Jahren wurde besonders auf diese Problemlage eingegangen (vgl. ebd.). Aus diesem Grund ergibt sich eine Forschungslücke für die Situation von Jugendlichen mit Behinderungen am ersten Arbeitsmarkt: Die Nachhaltigkeit von beruflichen Integrationen ist noch unzureichend erforscht.

In Österreich finden sich mittlerweile zahlreiche Projekte, die integrative Berufsausbildungen und ähnliche Qualifizierungsmaßnahmen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen anbieten. Eine Untersuchung mehrerer Projekte wird im Rahmen einer einzelnen Diplomarbeit nicht möglich sein. Es wird nur in einer Berufsausbildungssparte geforscht: der Pferdepflege. Es soll untersucht werden, inwiefern die Ausbildung für die Betroffenen eine nachhaltige berufliche Integration am ersten Arbeitsmarkt ermöglicht. Angeboten wird die Ausbildung in der Pferdepflege von der ITA gemn. GmbH, auf deren berufliche Qualifizierungsangebote für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen im Laufe der Diplomarbeit eingegangen wird.

Unter Ausbildung wird dabei eine integrative Berufsausbildung oder Teilausbildung für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen verstanden, wie dies im Behindertenbericht 2008 der Bundesregierung definiert wird (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2008). Die Begriffsbestimmung der nachhaltigen beruflichen Integration orientiert sich für die Forschungsfrage an Dooses Erläuterungen. Sie berücksichtigt Dooses Faktoren, die die Nachhaltigkeit der beruflichen Integration beeinflussen. Mithilfe dieser Begriffsauseinandersetzungen ergibt sich folgende Forschungsfrage.

Bietet eine Ausbildung in der Pferdepflege Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen die Chance auf eine nachhaltige berufliche Integration?

1.4 Forschungsvorhaben

Im empirischen Teil der Diplomarbeit werden 6 Jugendliche mit Behinderungen, die die Ausbildung zum Pferdepfleger und zur Pferdepflegerin der ITA gemn. GmbH erfolgreich absolviert haben und beruflich am ersten Arbeitsmarkt integriert sind, befragt werden. Kontakt mit den Betroffenen wird über die IntegrationsbegleiterInnen der ITA gemn. GmbH aufgenommen.

Es gilt herauszufinden, wie sich die berufliche Situation aus der Sicht der Jugendlichen für sie nach Abschluss der Ausbildung gestaltet hat. Es wird Einblick auf 6 Berufseinstiege und Berufsverläufe gegeben, anhand derer die Nachhaltigkeit der beruflichen Integration geklärt wird. Die betroffenen Jugendlichen sind dabei unterschiedlich lange – ein Jahr bis mehrere Jahre – in Dienstverhältnissen am ersten Arbeitsmarkt vermittelt. Die Führung von 6 Interviews mit Betroffenen ermöglicht es, individuelle Angaben zu erhalten, mit denen Nachhaltigkeit beleuchtet werden kann. Es können die von Doose genannten Faktoren für die Gewährleistung einer nachhaltigen beruflichen Integration überprüft werden.

Für die Erhebung sollen qualitative Methoden zum Einsatz kommen: Das Leitfadeninterview nach Witzel ist teilstrukturiert, problemzentriert und in diesem Sinne bestens geeignet, um die Forschungsfrage zu bearbeiten (vgl. Witzel 2000). Die geführten Interviews werden mithilfe der Inhaltsanalyse nach Mayring bearbeitet. Beruhend auf die gewählten Fragen für den Interviewleitfaden werden einzelne Kategorien nach Themen gebildet. Im Anschluss werden die Interviewtexte systematisch so reduziert, dass die wesentlichsten Inhalte bestehen bleiben, die für die Beantwortung der Forschungsfrage notwendig sind. (Vgl. Mayring 2002)

Im theoretischen Teil der Diplomarbeit werden Fachbegriffe, die für das Verständnis des Themenbereichs von Bedeutung sind, erläutert und in Verbindung zueinander gesetzt. Aktuelle Daten aus Studien und Literatur werden aufgearbeitet und Projekte

und Programme vorgestellt. Aktuelle Gesetzeslagen, die relevant für die Situation von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsmarkt sind, werden erläutert und mit der Thematik der Forschungsfrage in Beziehung gesetzt. Das forschungsmethodische Vorgehen soll dargestellt und begründet werden.

1.5 Aufbau der Diplomarbeit

Die Diplomarbeit ist in zwei Teile gegliedert: der theoretische Teil und der empirische Teil.

Im ersten Kapitel wurde bereits einleitend auf die Relevanz und Problemlage des gewählten Themas eingegangen. Der Entdeckungszusammenhang und die Forschungslücke wurden beschrieben, anschließend die Forschungsfrage der Diplomarbeit präsentiert. In diesem Zusammenhang wurde bereits ein relevanter Begriff der Diplomarbeit, die nachhaltige berufliche Integration, geklärt. Das erste Kapitel wurde mit der Darstellung und Beschreibung des geplanten Forschungsdesign abgeschlossen.

Kapitel 2 widmet sich dem Begriff der Behinderung, welcher von wesentlicher Bedeutung für das Verständnis der Arbeit und vor allem des betroffenen Personenkreises ist. Eingangs bereits erläutert, sei noch einmal erwähnt, dass in der Diplomarbeit die Bezeichnungen Menschen mit Behinderungen oder mit besonderen Bedürfnissen gleichbedeutend verwendet werden. Im speziellen werden Behinderungsdefinitionen und Begriffseingrenzungen thematisiert und diskutiert, die einem zeitlichen Wandel unterlegen sind. Stellvertretend für die heutige Zeit wird auf Definitionen von Behinderung in aktuellen Gesetzestexten in Österreich eingegangen. Anschließend wird versucht, Behinderungsbegriffe mithilfe von sonderpädagogischen Kategorien einzugrenzen und zu differenzieren. Grundlegend ist hier der Begriff des sonderpädagogischen Förderbedarfs. Im Anschluss wird „Behinderung“ nach dem Verständnis der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) beleuchtet, was einen etwas anderen Blick auf den Behinderungsbegriff ermöglicht. Abschließend wird in Kapitel 2 erklärt, was unter Jugendlichen mit Behinderungen oder mit besonderen Bedürfnissen in der Diplomarbeit verstanden wird, um die Zielgruppe einzugrenzen.

Kapitel 3 befasst sich mit der Situation Jugendlicher mit besonderen Bedürfnissen in Bezug auf Ausbildung und beruflicher Integration. Wie aus den Ausführungen der Einleitung hervorgeht, ist der Einstieg in den allgemeinen Arbeitsmarkt für Jugendliche mit Behinderungen problematisch. Mithilfe von maßgeschneiderten beruflichen Qualifizierungsangeboten für Jugendliche mit Behinderungen soll diesen der Übergang von Schule zu Beruf erleichtert werden. Im dritten Kapitel wird auf diese Situation eingegangen und die Arbeitsmarktlage für Jugendliche mit Behinderungen in Österreich erläutert. In diesem Zusammenhang wird auf die berufliche Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt eingegangen und Bezug auf den Begriff der Nachhaltigkeit in der beruflichen Integration genommen. Im Anschluss werden staatliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Bestimmungen und Förderungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen präsentiert: das österreichische Behinderteneinstellungsgesetz (BeinstG), das Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) und die Behindertenmilliarde der Bundesregierung Österreichs.

Das vierte Kapitel behandelt Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen. Eine Institution, die berufliche Qualifizierungsmaßnahmen anbietet, wird besonders beleuchtet: Die angebotenen Berufsfelder der ITA gemn. GmbH, deren ergänzende „Fachspezifische Schule für Individualisierte Teilausbildungen“ (FIT) und die Unterstützungsinitiative „Integration Beruf“ (IB) werden beschrieben. In diesem Zusammenhang wird die theoretische Grundlegung der ITA gemn. GmbH und die Gestaltung der „Individualisierten Teilausbildungen“ auf Grundlage der Erwachsenenbildung konkretisiert. Folgend wird die Zielgruppe der ITA gemn. GmbH definiert und zeitliche sowie inhaltliche Strukturen der Teilausbildungen verständlich gemacht. Abschließend wird im vierten Kapitel konkret die Teilausbildung im Bereich der Pferdepflege vorgestellt, da dies für das Verständnis des empirischen Teils von Bedeutung ist.

Im empirischen Teil der Diplomarbeit findet sich die Erläuterung der methodischen Vorgehensweise und der gewählten Erhebungsmethode. Als Erhebungsmethode wird das Problemzentrierte Interview verwendet und erklärt, warum diese Form des Interviews für die empirische Bearbeitung der Forschungsfrage geeignet ist.

Ergänzend wird die Entwicklung des Interviewleitfadens und die Auswahl und Anordnung der Fragen dargestellt. Anschließend folgt die Verarbeitung und Auswertung des Interviewmaterials mithilfe der Inhaltsanalyse nach Mayring. Abschließend für den empirischen Teil der Arbeit wird die Beantwortung der Forschungsfrage ausführlich präsentiert. Als letzter Punkt in der Diplomarbeit wird Resümee gezogen. Es soll eine Verbindung zwischen dem theoretischen Wissen der ersten Kapitel der Arbeit und den empirisch ausgearbeiteten Daten entstehen. Demnach findet sich im Resümee eine Zusammenführung von Theorie und Praxis der vorliegenden Diplomarbeit.

2. Behinderung

2.1 Behinderungsdefinitionen und Begriffseingrenzungen

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit der beruflichen Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Was aber bedeutet es, wenn man von Menschen mit besonderen Bedürfnissen oder von Menschen mit Behinderungen spricht? Was macht diesen Personenkreis aus und was bedeutet die Formulierung „besondere Bedürfnisse“? Für das Verständnis der weiteren Ausführungen in Bezug auf die berufliche Integration ist eine Definition des betroffenen Personenkreises notwendig. Folglich werden Behinderungsdefinitionen aus dem Behindertenrecht Österreichs vorgestellt und diskutiert. In der vorliegenden Arbeit wird die Bezeichnung Menschen mit besonderen Bedürfnissen mit Menschen mit Behinderungen gleichgesetzt.

Das Behindertenrecht in Österreich ist in mehrere Bundes- und Landesgesetze unterteilt, wobei es in diesen Gesetzen keine eindeutig klare, einheitliche Definition von Behinderung gibt. Das resultiert daraus, dass jedes der Gesetze für Menschen mit Behinderung eine eigene „Zielsetzung“ hat, die sich von den anderen unterscheidet. Was unter dem Begriff Behinderung verstanden wird, ist in den Gesetzestexten ident. Allerdings unterscheiden sich die Formulierungen in den einzelnen Gesetzen, hinsichtlich der Auswirkung von Behinderung auf bestimmte gesellschaftliche Bereiche, wie Arbeitsmarkt, Finanzierungen oder Gleichstellung von Mann und Frau und der besonderen Berücksichtigung, die Menschen mit Behinderung benötigen. (Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2008)

Das **Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz** (BGStG, BGBl. I Nr. 82/2005) in Österreich definiert Behinderung folgendermaßen: „§3. Behinderung (...) ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am Leben der Gesellschaft zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.“ (ebd. S.4) Dieses Gesetz ist allgemein formuliert und legt das Hauptaugenmerk die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am gesellschaftlichen Leben. Physische,

psychische und kognitive Schwächen werden in dieser Gesetzesformulierung als Behinderung bezeichnet, die Benachteiligungen für Betroffene verursachen können.

Im **Behinderteneinstellungsgesetz** (BEinstG, BGBl. Nr. 22/1970) des österreichischen Rechtes wird der Begriff der Behinderung gleich lautend wie im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz definiert. Folglich werden physische, psychische und kognitive Beeinträchtigungen als Behinderung dargelegt. In diesem Fall werden sie speziell als Benachteiligung für die Teilnahme am Arbeitsleben für betroffene Menschen gesehen. (Vgl. ebd., S.4)

Das **Wiener Behindertengesetz** (WBHG, LGBl. Nr. 16/1986) wird als Beispiel für die Gesetzeslage der einzelnen Bundesländer Österreichs herangezogen. „§ 1a. (1) Als Behinderte (...) gelten Personen, die infolge eines Leidens oder Gebrechens in ihrer Fähigkeit, eine angemessene Erziehung und Schulbildung zu erhalten oder einen Erwerb zu erlangen oder beizubehalten, dauernd wesentlich beeinträchtigt sind.“ (ebd. 2008, S.6) In dieser Gesetzgebung fällt der Fokus auf die Bildung von Menschen mit Behinderungen. Behinderung wird als Defekt, als eine Schwäche gesehen, die sich auf den Bildungsverlauf der Betroffenen auswirkt.

Die Definitionen von Behinderung des österreichischen Rechtes haben gemeinsam, dass Behinderung als Schwäche und Beeinträchtigung des Menschen dargestellt wird und sich daraus Benachteiligungen für die betroffenen Personen in bestimmten Bereichen des Lebens ergeben. Eine Unterscheidung der einzelnen Gesetzgebungen offenbart sich durch deren unterschiedliche Ziele. Das kann, wie bereits erwähnt, Arbeitsleben, Finanzierungen, Förderungen, Bildungsbereich und vieles mehr betreffen.

Seit dem neunzehnten Jahrhundert beschäftigte sich die Heilpädagogik ausführlich mit dem Behinderungsbegriff und damit verbundenen Klassifizierungen (vgl. Haeberlin 2005, S.21 ff). In diesem Sinne wird exemplarisch herausgearbeitet, wie Behinderung in der Literatur definiert und klassifiziert wird. Bleidick formuliert Behinderung folgendermaßen: „Als behindert gelten Personen, die infolge einer Schädigung ihrer körperlichen, geistigen oder seelischen Funktionen soweit beeinträchtigt sind, dass ihre unmittelbaren Lebensverrichtungen oder ihre Teilhabe

am Leben der Gesellschaft erschwert werden (Bleidick 1999, S.15 zit. n. Cloerkes 2001, S.4). Bleidicks Definition von Behinderung hebt die physischen, psychischen und kognitiven Beeinträchtigungen hervor, die Menschen mit Behinderungen die Teilnahme in der Gesellschaft erschweren. Hier zeigt sich eine Klassifizierung von Behinderung in drei Bereiche:

Physische/Körperliche Behinderung

Psychische/Seelische Behinderung

Kognitive/Geistige Behinderung

In Eitles Werk „Basiswissen der Heilpädagogik“ kann Behinderung sechs verschiedenen Formen zugeordnet werden. Die geistige, körperliche und seelische Form sind die drei Hauptbereiche, in die Behinderung unterteilt werden kann. Ergänzt werden sie durch Verhaltensauffälligkeiten, Sinnesbehinderungen und Mehrfachbehinderungen. (Vgl. Eitle 2003, S.47 ff) Eitles Klassifizierung von Behinderung in drei Hauptbereiche entspricht auch Bleidicks Einordnung und findet sich in den heutigen Gesetzeslagen Österreichs zu Behinderung wieder, wie dies bereits in den vorangegangenen Ausführungen sichtbar wurde.

In den folgenden Kapiteln 2.2 und 2.3 der vorliegenden Arbeit wird auf die Kategorisierung des Behinderungsbegriffes von Bleidick und Eitle aufgebaut. Klassifizierungen von Behinderung ziehen sich durch die gesamte Geschichte der Heilpädagogik bis in die Gegenwart. In Kapitel 2.2 werden sonderpädagogische Kategorien von Behinderung herausgearbeitet und in Kapitel 2.3 die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) erläutert. Noch vor dem nächsten Kapitel soll auf einen wesentlichen Aspekt in Bezug auf die Definitionen von Behinderung eingegangen werden.

Es muss festgehalten werden, dass Kategorien allein nicht bestimmen, ob und wann ein Mensch als behindert gilt. Sie sind nur Orientierung und Hilfestellung. In diesem Sinne definiert die Einordnung nach Defiziten in physische, psychische und kognitive Bereiche nicht vollständig die Stellung eines Menschen mit Behinderung in der

Gesellschaft. Jede Gesellschaft hat eigene Norm- und Wertvorstellungen, wie ein Mensch mit Behinderung in ihr wahr- und angenommen wird. Weichen Menschen von dieser Normvorstellung ab, gelten sie als behindert. Aus diesem Grund können sich Behinderungsdefinitionen fortlaufend ändern, da sie von Vorstellungen und Meinungen der Gesellschaft abhängen und diese einem ständigen Wandel unterliegen. (Vgl. Bleidick 1993, S.14)

Cloerkes geht davon aus, dass Behinderung erst existiert, wenn Menschen, die in ihrem Aussehen und Verhalten von anderen abweichen, von der Gesellschaft für ihre Andersartigkeit negativ beurteilt werden. Es muss festgehalten werden, dass nach Cloerkes Behinderung eine Andersartigkeit ist, die negativ behaftet wird – durch die Gesellschaft. (Vgl. Cloerkes 2001, S.4 ff)

Dennoch werden Klassifizierungen des Behinderungsbegriffs in wissenschaftlichen wie praktischen Arbeitsfeldern verwendet. Als Beispiel hierfür soll genannt werden, dass im sonderpädagogischen Arbeitsbereich Klassifizierungen von Behinderungen notwendig sind, um passende Dienstleistungen anzubieten. Zusätzlich soll erwähnt werden, dass auch im Bereich der beruflichen Integration die Benennung und Kategorisierung von Behinderung von Nöten ist, um maßgeschneiderte Arbeitsplätze zu vermitteln. Ein kognitiv beeinträchtigter Mensch stellt andere Bedürfnisse an seinen Arbeitsplatz als ein körperlich behinderter Mensch.

Mit Behinderungsbezeichnungen muss vorsichtig umgegangen werden. Es wird dabei von Menschen gesprochen, die sich durch diese Benennungen ausgegrenzt fühlen können. In den letzten Jahren wurden Behinderungsbegriffe, Kategorien und Klassifikationen von Behinderung nicht gerne gesehen und eher kritisch beäugt (vgl. Biewer 2009, S.42). In diesem Sinn soll im nachfolgenden Kapitel mit Bedacht auf sonderpädagogische Kategorien von Behinderung eingegangen und ihnen keinerlei negative Wertungen und Bedeutungen zugeschrieben werden.

2.2 Sonderpädagogische Kategorien von Behinderung

„Die deutschsprachige Sonderpädagogik unterscheidet seit den 1960er Jahren 9 verschiedene Kategorien oder Behinderungsformen, nämlich Blindheit,

Sehbehinderung, Gehörlosigkeit, Schwerhörigkeit, Lernbehinderung, geistige Behinderung, Verhaltensbehinderung oder Verhaltensstörung, Körperbehinderung und Sprachbehinderung“ (ebd. 2009, S.42). Im „Gutachten des Deutschen Bildungsrates“ 1973 findet sich die gleiche Unterteilung in Kategorien von Behinderung wieder. Dabei wurden diese „Gutachten“ im Zuge von Änderungen des „Sonderschulwesens“ erstellt. In den zwei folgenden Jahrzehnten zeigt sich die gleiche Unterscheidung der neun Kategorien von Behinderung in wissenschaftlichen Arbeiten und bietet damit eine Orientierung für die „deutschsprachige Sonderpädagogik“ in Praxis und Wissenschaft. (Vgl. ebd. 2009, S.42-43)

Ab den 1980er Jahren wurde der Behinderungsbegriff in „deutschsprachigen schulpädagogischen Kontexten“ durch den Begriff des „sonderpädagogischen Förderbedarfs“ ersetzt (ebd. 2009, S.44). Behinderungskategorien geben Hinweis auf Schwächen und fehlende Fähigkeiten der betroffenen Menschen. Sie behaften diese mit negativen Wertungen durch die Gesellschaft. Folglich verbirgt sich in „Klassifikationen“ die Gefahr, dass Menschen mit Behinderungen nicht den gleichen Wert wie Menschen ohne Behinderungen zugesprochen bekommen. (Vgl. Haeberlin 2005, S.77) Aus diesem Grund ersetzte der Begriff des „Sonderpädagogischen Förderbedarfs“ Behinderungskategorisierungen in den 1980er Jahren. Der Schulbereich orientierte sich durch den Begriff des „Sonderpädagogischen Förderbedarfs“ von Menschen mit Behinderungen auf Bereiche wie Erziehung und Bildung, in denen Betroffene besondere Förderung benötigen. (Vgl. Biewer 2009, S.44)

Als Beispiel für den begrifflichen Wandel kann die Kategorie der geistigen Behinderung genannt werden: Die Bezeichnung „geistige Behinderung“ ist negativ behaftet und stempelt den betroffenen Menschen aufgrund seines unzureichenden kognitiven Potentials ab. Wird stattdessen sonderpädagogischer Förderbedarf in der geistigen Entwicklung verwendet, so hebt diese Formulierung den Gedanken der Veränderung und Verbesserung von Menschen mit Behinderung hervor. Wenn Menschen aufgrund ihrer Behinderung in Kategorien eingeteilt werden, dann sollte der positive Aspekt, nämlich der vermehrte Bedarf an Förderung, Unterstützung und Hilfestellung, in den Fokus rücken. Dies ist in der Formulierung „sonderpädagogischer Förderbedarf“ der Fall.

„Das Phänomen, auf die Nennung von Behinderungen zu verzichten, wurde seit Anfang der 1990er in der Fachliteratur beschrieben und als „Dekategorisierung“ bezeichnet“ (Benkmann 1994, zit. n. Biewer 2009, S.44-45). Es sollte vermieden werden Menschen mit Behinderungen aufgrund ihrer Behinderungen einzuteilen. In diesem Sinne wurde an die Stelle des Behinderungsbegriffes die Bezeichnung des „sonderpädagogischen Förderbedarfs“ gesetzt und im Englischen der Begriff „special educational needs“ eingeführt (vgl. Biewer 2009, S.44-45).

Im Zusammenhang mit diesem Begriffswechsel wurde im Jahre 1993 die Bezeichnung „sonderpädagogischer Förderbedarf“ in das österreichische Schulorganisationsgesetz übernommen. Paragraph 8 des Schulpflichtgesetzes verwendet für die Regelung des Schulbesuches von Kindern mit Behinderungen die Formulierung „sonderpädagogischer Förderbedarf“. (Vgl. BMUK 2006)

Es muss dennoch festgehalten werden, dass in der Sonderpädagogik die neun sonderpädagogischen Kategorien, wie eingangs aufgelistet, nicht völlig von neuen Bezeichnungen verworfen und verdrängt wurden (vgl. Biewer 2009, S.45). Sie finden sich weiterhin in der Wissenschaft und Praxis der Sonderpädagogik und Nachbardisziplinen. Ergänzend finden sich neue Begriffe, wie zum Beispiel „Förderung in der kognitiven Entwicklung“ und ähnliche Bezeichnungen, die sich an der aktuellen Formulierung des sonderpädagogischen Förderbedarfs in den einzelnen Bereichen von Behinderung orientieren. Dennoch bleiben sonderpädagogische Kategorien von Behinderung in Wissenschaft und Praxis bestehen. Den Grund hierfür verdeutlicht das folgende Zitat: „Mit dem Verzicht auf Kategorien mit potenziell negativen Konnotationen kann das grundsätzliche Problem nicht umgangen werden, dass ein Bedarf sich nur über ein Defizit und das dazu passende Angebot konstituieren kann“ (ebd. 2009, S.47). Dieses Zitat verdeutlicht insbesondere die Notwendigkeit in der sonderpädagogischen Praxis, dass Erziehung, Bildung, Therapie und Förderung nur dann stattfinden kann, wenn eine Klassifikation von Behinderung genannt wird. Ohne exakte Benennung einer Kategorie von Behinderung können keine gezielte Hilfestellung und Unterstützung angeboten werden.

Wie bereits in den vorangegangenen Abschnitten ausführlich behandelt, sind sonderpädagogische Kategorien im Laufe der Zeit im deutschsprachigen Raum zwar kritisiert und in Frage gestellt worden, aber vollständig vermieden wurden sie nie.

„Sonderpädagogischer Förderbedarf“ wurde als Oberbegriff verwendet und zahlreiche Formulierungen als Umschreibung für einzelne Behinderungskategorien kamen hinzu. Dabei wurde sich an dem Ziel der Förderung orientiert, was positiv ist, da die Gesellschaft ein Bewusstsein für Bildung, Erziehung, Förderung und Bedarf für Menschen mit Behinderungen im deutschsprachigen Raum entwickelt hat. In Zusammenhang mit diesen Entwicklungen wird im folgenden Kapitel eine aktuell gültige länder- und fächerübergreifende Kategorisierung und Klassifizierung des Behinderungsbegriffs herausgearbeitet.

2.3 Behinderung nach dem Verständnis der ICF – Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit

Die „Internationalen Klassifikation von Krankheiten“ (ICD) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) wurde im Jahre 1980 durch die „Internationale Klassifikation der Schädigungen, Fähigkeitsstörungen und Beeinträchtigungen“ (ICIDH) erweitert. Die erste Klassifikation konzentrierte sich allein auf den Aspekt von Krankheit und blendete Behinderung als „Folge einer Krankheit“ aus. Aus diesem Grund wurde die Klassifikation ergänzt um den Bereich der Behinderung zu fokussieren. (Vgl. Biewer 2009, S.61) Die ICD ermöglichte eine Kommunikation im Bereich Krankheiten und die ICIDH ergänzte sie dadurch, dass sie den Behinderungsbereich beleuchtet.

Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) entstand aus einer Zusammenarbeit Österreichs, Deutschlands und der Schweiz. Zielsetzung dieser Klassifikation ist die Lebenssituation behinderter Menschen allumfassend zu behandeln (vgl. Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information 2005, S.4). In diesem Sinne werden Problemlagen behinderter Menschen, die durch Funktionsunfähigkeit entstehen, beachtet. Als Problemlagen hierfür kann beispielhaft die Teilhabe am Arbeitsleben genannt werden. Behinderte Menschen brauchen in diesem Bereich ein vermehrtes Unterstützungsangebot (Fahrtendienst, speziell ausgestatteter Arbeitsplatz).

Die ICF befasst sich allumfassend mit der Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen. Daraus ergibt sich die „Notwendigkeit (...) für funktionale Probleme eine international anerkannte und einheitliche Sprache zu verwenden, die von allen professionellen Gruppen (Träger und Leistungserbringer im Gesundheits- und Sozialsystem sowie die verschiedensten wissenschaftlichen Disziplinen und Berufsgruppen) und Betroffenen in gleicher Weise verstanden wird“ (Schuntermann 2009, S.11). Genau hierfür wurde die ICF entwickelt. Sie soll die Kommunikation und Verständigung fördern und Klarheit im Bereich der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung schaffen.

Im Folgenden werden die Ziele der ICF vorgestellt, die von diversen Disziplinen in den verschiedensten Bereichen verwendet werden sollen. Grundsätzlich soll die ICF ein „Basiswissen“ in Zusammenhang mit der Gesundheit des Menschen und damit verbundenen Problemlagen bieten. Desweiteren schafft sie eine „gemeinsame Kommunikationsmöglichkeit für Fachleute diverser Wissenschaften“, aber auch für Laien. (Vgl. Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information 2005, S.11)

Bevor die Erläuterung des „Anwendungsbereiches und die Komponenten der ICF“ folgen, müssen grundlegende Bestandteile der ICF vorgestellt werden. Wesentlich ist der Begriff der „funktionalen Gesundheit“. Nach der ICF zählen zur „funktionalen Gesundheit eines Menschen“ „physische und psychische Funktionen des menschlichen Körpers“, sofern sich diese in der „statistischen Norm“ bewegen. Es müssen Aktivitäten möglich sein, die ein gesunder Mensch durchführen kann. Ein Mensch ist „funktional gesund“, wenn er in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, in denen er teilnehmen möchte, dies auch tun kann. (Vgl. ebd. S.4) Laut ICF bedeutet das, dass Behinderung allein nicht nur auf „physische oder psychische Defizite“ zurückzuführen ist. Vielmehr geht es um ein Zusammenspiel zwischen mehreren Bereichen: „Körperfunktion und Körperstrukturen, Aktivität und Teilhabe an Lebensbereichen“. Zum besseren Verständnis: „Körperfunktionen“ sind „physiologische und psychologische Funktionen“, wie zum Beispiel die Fähigkeit zu sehen oder zu hören. Mit dem Begriff „Körperstrukturen“ werden „Teile des Körpers“, das können zum Beispiel Organe sein, bezeichnet. Mit Aktivität wird eine

Handlungsdurchführung des Menschen beschrieben. „Teilhabe und Partizipation“ meint die Teilnahme des Menschen in allen Bereichen des Lebens.

Die Definition von Behinderung laut ICF ein „bio-psycho-soziales Modell“, da sich Behinderung aus dem Zusammenspiel von mehreren Komponenten, wie eben erwähnt, ergibt. Zusätzlich fließen noch zusätzliche Komponenten mit ein: personenbezogene Faktoren sowie umweltbedingte Faktoren. Grundsätzlich ist die ICF in zwei Teile mit jeweils „zwei Komponenten“ unterteilt:

Teil1 sind „Funktionsfähigkeit und Behinderung“, die in „Körperfunktionen und -strukturen und Aktivitäten und Teilhabe/Partizipation“ aufgeteilt sind.

Teil2 sind „Kontextfaktoren“, geteilt in „Umweltfaktoren und Personenbezogene Faktoren“. (Vgl. ebd. S.12ff)

In diesem Zusammenhang veranschaulicht die folgende Abbildung die Wechselwirkung der Komponenten der ICF.



Abbildung 1

Das bedeutet, dass das Augenmerk in der ICF nicht allein auf die Behinderung gelegt wird, sondern auf den Prozess, der mehrere „Komponenten und Kontextfaktoren“ einschließt (vgl. ebd. S.23).

Da in der vorliegenden Arbeit der Behinderungsbegriff diskutiert und dargestellt wird, zeigt sich im Gegensatz zu vorangegangenen sonderpädagogischen Kategorien von Behinderung in der ICF eine neue Sichtweise. Während sonderpädagogische Kategorien Behinderung allein nach den sichtbaren physischen, psychischen und kognitiven Defiziten der betroffenen Menschen ordnen, wird in der ICF ein erweiterter Blick angewendet. Behinderung ist „dynamisch“ und besteht aus einer „Wechselwirkung der dargestellten Komponenten“. Das bedeutet auch, dass die „Veränderung einer Komponente“ Auswirkungen – positive oder negative – auf andere Komponenten haben kann.

„Umweltbedingte und Personenbezogene Faktoren“ bestimmen die Aktivität eines Menschen mit Gesundheitsproblemen (Behinderung). „Umweltbedingte Faktoren“ können hierbei die Einstellung und das Verhalten der Gesellschaft in Bezug auf einen Menschen mit Behinderung sein. „Personenbezogene Faktoren“ sind zum Beispiel das Geschlecht, Alter oder die Herkunft. (Vgl. ebd. S.24)

Für die weitere Arbeit bedeutet das, dass Behinderung als ein „bio-psycho-soziales Modell“ angesehen wird. In diesem Sinn werden Behinderungen nicht nur sonderpädagogischen Kategorien zugeteilt. Der Begriff Behinderung bedeutet, dass die Faktoren Körper, Geist und Gesellschaft zusammenspielen und sich gegenseitig beeinflussen. Dieses Verständnis von Behinderung wird im nachfolgenden Kapitel dazu verwendet, um den Personenkreis der Diplomarbeit, nämlich „Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen“, zu definieren.

2.4 Das Verständnis von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen in der Diplomarbeit

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel angeführt, wird in der Diplomarbeit Behinderung mithilfe des „bio-psycho-soziales Modells“, auf das sich die ICF stützt, erklärt. Behinderung, eine Schädigung oder Beeinträchtigung, wird in der ICF nicht einer Person allein zugrunde gelegt. Vielmehr wird „die Funktionsfähigkeit und Behinderung eines Menschen als eine dynamische Interaktion zwischen dem Gesundheitsproblem (Krankheiten, Gesundheitsstörungen, Verletzungen, Traumen

usw.) und den Kontextfaktoren“ angesehen (Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information 2005, S.149).

„Aktivität, Teilhabe, Umweltfaktoren und Personenbezogene Faktoren“ spielen dabei eine große Rolle, ob sich ein Mensch beeinträchtigt fühlt. „Behinderung ist nach diesem bio-psycho-sozialen Modell das Ergebnis „negativer Wechselwirkungen zwischen einer Person, ihren Gesundheitspotentialen und den jeweiligen Umweltfaktoren“ (Seidel 2003, S.244ff). Das bedeutet, dass die Gesellschaft große Verantwortung dafür trägt, gesellschaftliche Teilhabe und Aktivität für Menschen mit besonderen Bedürfnissen zu ermöglichen.

In diesem Sinne kann die berufliche Integration von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen als ein Umweltfaktor angesehen werden, der in Wechselwirkung mit der betroffenen Person und deren Gesundheitspotentialen steht. Berufliche Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen ebnen den Weg der Teilhabe von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen an Aktivitäten der Gesellschaft.

In Kapitel 4 und im empirischen Teil der Diplomarbeit muss dennoch auf sonderpädagogische Kategorien von Behinderung zurückgegriffen werden. Es ist notwendig, dass die Zielgruppe der ITA gemn. GmbH und der Personenkreis der Forschung detailliert beschrieben werden. Um passende Qualifizierungs- und Berufsangebote zu finden, ist es notwendig, dass auf die besonderen Bedürfnisse der Jugendlichen, die aus ihren differenzierten Behinderungen hervorgehen, Rücksicht genommen wird. Dafür müssen Behinderungen nach sonderpädagogischen Kategorien benannt und voneinander unterschieden werden.

3. Die Situation Jugendlicher mit besonderen Bedürfnissen in Bezug auf Ausbildung und berufliche Integration

3.1 Die Arbeitsmarktlage für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen

In diesem Kapitel soll auf die Arbeitsmarktlage Jugendlicher mit besonderen Bedürfnissen eingegangen werden. Bevor Maßnahmen der beruflichen Integration für Jugendliche mit Behinderungen vorgestellt werden, ist es bedeutsam zu wissen, wie sich die Situation für diese am allgemeinen Arbeitsmarkt darstellt. Laut dem Behindertenbericht 2008 hat die „Gesamtarbeitslosigkeit“ in den Jahren 2006 bis 2008 deutlich abgenommen, allerdings hat die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen in diesen Jahren zugenommen (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2008, S.157). Das bedeutet, dass auch Jugendliche mit Behinderungen vermehrt von Arbeitslosigkeit bedroht sind und mit erschwerten Bedingungen beim Übergang von Schule zu Beruf rechnen müssen. Eine Statistik des Arbeitsmarktservices zur Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen verdeutlicht den Anstieg arbeitsloser Behinderter: Im Jahr 2004 betrug der Anteil von arbeitslosen Behinderten an den Gesamtarbeitslosen 11,83% und erhöhte sich im Jahr 2007 auf 14,12% (vgl. ebd. 2008, S.157). Demnach zeigt sich, dass sich die Arbeitsmarktlage für Jugendliche mit Behinderungen in den letzten Jahren verschlechtert hat, da immer mehr Behinderte mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes rechnen müssen oder ein Einstieg/Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt nicht möglich ist. Welche Gründe gibt es dafür, dass die Arbeitslosigkeit nicht behinderter Menschen in den letzten Jahren gesunken ist und die Arbeitslosigkeit behinderter Menschen zugenommen hat?

Ein Wachstum der Wirtschaft verbunden mit der Schaffung von Arbeitsplätzen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen ist aktuell nicht zu verzeichnen. Mittlerweile kann auch nicht mehr davon ausgegangen werden, dass wirtschaftliche Anstiege gleichzeitig ein Wachstum von Arbeitsplätzen auslösen. Die „Rationalisierung des Arbeitsmarktes“ ist dafür verantwortlich, dass Arbeitsplätze abnehmen, da eine „Automatisierung“ der Arbeitsvorgänge mithilfe neuester Technik Realität ist. (Vgl. Bieker 2005, S.7) Leichte Arbeitsvorgänge die zuvor von ungelernten MitarbeiterInnen – in diesen Personenkreis können auch Menschen mit Behinderungen fallen - ausgeführt wurden, werden automatisiert und mithilfe von

Maschinen bewerkstelligt. Demnach findet ein großer Wegfall an „potentiellen Arbeitsplätzen“ für Menschen mit besonderen Bedürfnissen statt. Das bedeutet, dass Menschen mit wenig oder gar keiner Ausbildung in den nächsten Jahren große Probleme haben werden, einen möglichen Arbeitsplatz zu finden. (Vgl. Fasching 2003, S.47) Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die aktuelle Arbeitsmarktlage Menschen mit Behinderungen eine geringe Chance auf Erwerbstätigkeit bietet. Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen stehen vor einer ähnlich prekären Situation. Der Einstieg in den Arbeitsmarkt und der Erhalt eines Arbeitsplatzes gestalten sich aktuell schwierig. Jugendliche mit Behinderungen haben nur die Möglichkeit, durch das Absolvieren von Qualifizierungsangeboten der drohenden Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Die Statistik „Arbeitslose Menschen mit Behinderungen nach Ausbildung“ zeigt, dass mit „steigender Ausbildung“ die Arbeitslosigkeit behinderter Menschen sinkt (vgl. Institut für Bildung und Innovation 2011). In diesem Sinne besteht ein großer Bedarf an Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, damit sich die Situation Jugendlicher mit Behinderungen am allgemeinen Arbeitsmarkt verbessern kann.

Ein weiterer Grund für die schlechte Lage von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen am Arbeitsmarkt ist die Einstellung der Betriebe gegenüber behinderten ArbeitnehmerInnen. Es herrscht eine „allgemein gesunkene Bereitschaft von Unternehmen“, Lehrstellen und Arbeitsplätze mit behinderten Jugendlichen zu besetzen. Immer weniger wollen Betriebe vollwertige Lehrstellen - davon sind Teilqualifizierungslehren ausgeschlossen - an Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen und einem erhöhten Unterstützungsbedarf vergeben. Ohne persönliches Verschulden werden die Betroffenen in „Behindertenausbildungen“ zurückgedrängt und verlieren immer mehr den Zugang zu vollwertigen Lehrstellen. In diesem Zusammenhang wird Jugendlichen mit Behinderungen der Anspruch auf höchstmögliche Qualifizierungen verwehrt. (Vgl. Bieker 2005, S.8) Auf diese Problematik reagiert das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz mithilfe der Aufwendung von finanziellen und fachlichen Ressourcen. Bereits im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt werden berufsorientierte Maßnahmen und ein Clearing für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen eingeleitet, um mit ihnen gemeinsam um „Lebens- und Berufsperspektiven“ zu entwickeln (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und

Konsumentenschutz 2008, S.130 ff). Das bedeutet, dass bereits gegen Schulende Maßnahmen getroffen werden, da ein Bewusstsein für die schwierige Arbeitsmarktlage behinderter Jugendlicher herrscht. Diese Unterstützungsangebote setzen gegen Ende der Schulzeit an und begleiten sie auf ihrem Bildungsweg. Besonders beim Berufseinstieg benötigen Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen Hilfestellung.

Im folgenden Kapitel wird die berufliche Integration von Jugendlichen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt thematisiert. In diesem Zusammenhang wird auch auf Berufsausbildungsangebote und Ressourcen, die für eine erfolgreiche berufliche Eingliederung vorhanden sein müssen, eingegangen.

3.2 Die berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt

Zielsetzung der beruflichen Integration ist die Vermittlung von Arbeitsplätzen des ersten Arbeitsmarktes an Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Dabei ist die berufliche Eingliederung auf den Erhalt von „Erwerbsarbeitsplätzen ausgerichtet“. Erwerbsarbeit bedeutet, dass ArbeitnehmerInnen ihr Leben mithilfe ihres Lohns selbstständig finanzieren können. (Vgl. Bieker 2005, S.12) Sie sind nicht von staatlichen finanziellen Zuschüssen oder von anderen FördergeberInnen abhängig. Zum besseren Verständnis kann genannt werden, dass die „Beschäftigung in Werkstätten“ für Menschen mit besonderen Bedürfnissen nicht unter „Erwerbsarbeit“ fällt, da es sich in diesem Fall nicht um „Einkommensbeschaffung“ handelt (vgl. Bieker 2005, S.12). Erfolgreiche Erwerbsarbeit ermöglicht die größtmögliche finanzielle Unabhängigkeit und Selbstständigkeit jedes einzelnen Menschen und ist Zielsetzung der beruflichen Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Neben der finanziellen Entlastung des Staates durch die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen in den ersten Arbeitsmarkt hat Erwerbsarbeit große Bedeutung für die Lebensgestaltung und das Wohlbefinden jedes einzelnen Menschen. „Erwerbsarbeit besitzt für die Lebensgestaltung und Identitätsentwicklung von Menschen (...) einen zentralen Stellenwert“ (Morgenroth 2003, S.13, zitiert nach Bieker 2005, S.14). Die positive Bedeutung, die der Erwerbsarbeit zugutekommt, wirkt sich natürlich auch auf die Lebensführung von Menschen mit Behinderungen aus. Argumentiert werden kann diese Aussage durch Wackers Ausführungen, die

Erwerbsarbeit für Menschen mit besonderen Bedürfnissen befürworten. Demnach findet eine zeitliche Strukturierung des Lebens durch Erwerbsarbeit statt. Der Tagesverlauf wird in Arbeits- und Freizeit unterteilt und bietet „Orientierung und Sicherheit“ für Menschen mit besonderen Bedürfnissen. (Vgl. Bieker 2005, S.15-16)

Zusätzlich kommen durch Erwerbsarbeit soziale Kontakte zustande und Menschen mit Behinderungen wird die „Sozialintegration“ erleichtert. Das Gefühl von „Gebrauchtwerden“ als arbeitsleistender Mensch für die Gesellschaft wirkt sich positiv auf das Wohlbefinden des Individuums aus. „Erwerbsarbeit vermittelt sozialen Status“. Ergänzend fordert Erwerbsarbeit regelmäßige Aktivität des Menschen und aktiviert „Fähigkeiten des Individuums in kognitiver, sozialer und ggf. schöpferischer Hinsicht“. (Vgl. ebd.)

Folglich fördert berufliche Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen deren Entwicklung, Wohlbefinden und Status in der Gesellschaft. Besonders die finanzielle Unabhängigkeit ist Anreiz für Menschen mit besonderen Bedürfnissen erwerbstätig zu sein. „Die Abhängigkeit von öffentlicher Unterstützung wird durch Erwerbstätigkeit vermieden oder verringert“ (Bieker 2005, S.16). Dies erklärt, warum finanzielle Ressourcen des Staates für die berufliche Integration verwendet werden. Gelingt eine erfolgreiche Vermittlung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in den ersten Arbeitsmarkt, so können sich diese künftig selbstständig ohne Ressourcen des Staates, ihr Leben finanzieren. Menschen mit Behinderungen erleben sich durch Erwerbsarbeit als vollwertige Mitglieder der Gesellschaft, deren Arbeitsleistung nicht nur durch „Lob und Anerkennung honoriert“, sondern durch finanzielle Entlohnung beglichen wird. (Vgl. Bieker 2005, S.16) Dem Staat als Finanzierungs- und Fördergeber von Menschen mit Behinderungen ist es ein Anliegen, mithilfe von beruflichen Integrationsmaßnahmen diese auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Mithilfe von Angeboten zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen soll vermehrte Arbeitslosigkeit dieses Personenkreises vermieden werden. „Folgen bzw. Risiken längerfristiger Erwerbslosigkeit“ werden von Bieker ausführlich beschrieben. Arbeitslosigkeit verursacht negative finanzielle Folgen für die Betroffenen und gleichzeitig auch für den Staat einen finanziellen Mehraufwand.

Einher geht damit die „Entwicklung psychischer und somatischer Belastungssymptome“, die aufgrund des nicht Gebrauchtwerdens und des Versagens entstehen können. „Sozialer Rückzug und familiäre Belastungen“ ergeben sich aus dem Verlust des Arbeitsplatzes und ein Abnehmen der Aktivität ist bei arbeitslosen Menschen zu verzeichnen. (Vgl. Bieker 2005, S.17-18). Besonders für Jugendliche besteht ohne berufliche Eingliederung eine erhöhte „soziale Gefährdung“ aufgrund von „sozial abweichendem Verhalten“ (vgl. Bieker 2005, S.17-18). Folglich kann eine erfolgreiche berufliche Integration zahlreiche negative Folgen vermeiden und trägt zu einer positiven Entwicklung des Menschen bei. Gerade für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen ist eine erfolgreich verlaufende berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt grundlegend für den weiteren Verlauf des Lebens und der Identitätsentwicklung.

Berufsausbildungs- und Qualifizierungsangebote für Jugendliche mit Behinderungen legen den Grundstein für die nachfolgende berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Es kann in diesem Kapitel allerdings nicht auf Qualifizierungsangebote verschiedenster Anbieter eingegangen werden, da dies den Rahmen der Diplomarbeit überschreiten würde. Daher findet eine Konzentration auf die Maßnahmen des Arbeitsmarktservices und der Bundessozialämter, also auf durch den Staat finanzierte Projekte, statt.

Alle „Ausbildungs- und Berufsinformationsangebote“, Beratungen, „Qualifizierungs- oder Beschäftigungsförderungen bzw. Unterstützungsmaßnahmen“ des Arbeitsmarktservices stehen Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen zur Verfügung. (Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010, S.35ff) Im Jahr 2003 wurde mithilfe der Schaffung einer Integrativen Berufsausbildung für behinderte Jugendliche Benachteiligungen im beruflichen Qualifizierungsbereich vermieden. Mithilfe der Integrativen Berufsausbildung können Jugendliche mit Behinderungen eine verlängerte Lehrzeit absolvieren oder berufliche Teilqualifikationen erlernen, wenn „die Erreichung eines Lehrabschlusses nicht möglich ist“. (Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010, S.35ff) „Von 131.676 Lehrlingen befanden sich Ende Dezember 2009 insgesamt 4.683 in der integrativen Berufsausbildung.“ (Ebd. 2010, S.39) Eine weitere Maßnahme des Arbeitsmarktservices für eine verbesserte berufliche

Integration von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen ist der Einsatz der Berufsausbildungsassistenz. Die Betroffenen werden in „sozialpädagogischen und psychologischen Angelegenheiten“ unterstützt und es findet eine durchgehende Zusammenarbeit der Berufsausbildungsassistenz mit Eltern, Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen statt (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2009, S.143-144). Die Berufsausbildungsassistenz unterstützt die Betroffenen bei der „Festlegung von Ausbildungszielen“ in Absprache mit allen beteiligten Personen und ist Anlaufstelle für die Jugendlichen bei Problemen oder Fragen (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2009, S.143-144). Zusätzlich werden von den Bundessozialämtern Clearing-Stellen finanziert, die Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen beim Übergang von Schule zu Beruf unterstützend zur Seite stehen und für sie „konkrete Entwicklungspläne“ erstellen. Es findet eine Einschätzung der individuellen Potentiale, die jede oder jede Jugendliche mit Behinderungen mitbringt, in Hinblick auf eine berufliche Eingliederung statt. Mithilfe dieser Einschätzung können Maßnahmen und Angebote zur beruflichen Integration ergriffen werden, die sich an den individuellen Bedürfnissen der jungen Menschen orientieren. (Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2010, S.38). „Ziel dieser Maßnahme ist es, die erschwerte Vermittelbarkeit auf den Arbeitsmarkt mit Hilfe von individuellen Förderpakten auszugleichen“ (ebd. 2010, S.39).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bei der beruflichen Integration von Jugendlichen mit Behinderungen auf den frühen Einsatz von Unterstützungsangeboten in Hinsicht auf den späteren beruflichen Einstieg aufgebaut wird. „Clearingmaßnahmen“ zählen zu diesen Hilfestellungen und werden bereits vor Beendigung der Pflichtschule und „beim Übergang von Schule zu Beruf“ eingesetzt. (Vgl. Fasching 2008, S.35ff) Aufbauend auf die Arbeit der Clearing-Stellen werden Jugendliche aufgrund ihrer „individuellen Kompetenzen“ in berufliche Qualifizierungs- und Ausbildungsmaßnahmen vermittelt, die durch die „Berufsausbildungsassistenz“ unterstützt werden. Grundlegend ist, dass Maßnahmen der beruflichen Integration in drei Bereiche eingeteilt sind: „berufliche Orientierung“, „berufliche Qualifizierung“ und die Unterstützung bei der beruflichen Integration in den ersten Arbeitsmarkt. (Vgl. Fasching 2008, S.35ff)

Im nächsten Kapitel wird auf den Aspekt der Nachhaltigkeit in Bezug auf die berufliche Integration von Jugendlichen mit Behinderungen eingegangen.

3.3 Die Nachhaltigkeit der beruflichen Integration von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen

Wie bereits in Kapitel 1.3 dargelegt, bezieht sich in der vorliegenden Arbeit das Verständnis von Nachhaltigkeit in der beruflichen Integration von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen auf Dooses Beschreibung von Nachhaltigkeit. Diese wurde aus Dooses Verbleibs- und Verlaufsstudie „Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Zusammenfassung der Ergebnisse der Verbleibs- und Verlaufsstudie“ entnommen (vgl. Doose 2007a). Nachhaltigkeit wird dabei mit einer erfolgten langfristigen beruflichen Eingliederung verbunden. Festgelegt wird diese nicht nur durch die Vermittlungsdauer von Menschen mit Behinderungen auf den ersten Arbeitsmarkt sondern sie ist abhängig von „Faktoren, die die Nachhaltigkeit der Vermittlungen beeinflussen“. (Vgl. ebd. 2007a, S.1) In diesem Kapitel werden Dooses beschriebene Faktoren von denen eine dauerhafte berufliche Integration abhängt vorgestellt. Zuvor aber soll die Sinnhaftigkeit des Aspekts Nachhaltigkeit in der beruflichen Eingliederung geklärt werden.

Eine deutsche Verbleibs- und Verlaufsstudie, die sich „Projekt Integration-8 Jahre danach“ nennt, untersuchte die Nachhaltigkeit der beruflichen Vermittlung von schwerstbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten. Wesentlich ist für sie, dass mit „einer dauerhaften Integration auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (...) Menschen (...) eine veränderte gesellschaftliche und soziale Einordnung erfahren, die eine selbstbestimmtere Lebensführung ermöglicht. Die dauerhafte Erwerbstätigkeit als Möglichkeit der persönlichen Lebensgestaltung und Erweiterung der Erfahrungsbereiches scheint gerade für Menschen, die nur über wenige Sozialkontakte verfügen oder aufgrund ihrer Behinderung in der Selbstständigkeit stark eingeschränkt sind, von großer Bedeutung zu sein.“ (Kaßelmann 2005, S.3) Folglich ergibt der Aspekt der Nachhaltigkeit in der beruflichen Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen Sinn, da er eine Steigerung des Wohlbefindens für diese bewirken kann. Durch eine längerfristige berufliche Tätigkeit eröffnen sich für Menschen mit Behinderungen die Möglichkeiten einer gesteigerten

sozialen Teilhabe am Leben der Gesellschaft und ein verbesserter sozialer Status. Erwerbstätigkeit hat einen hohen Stellenwert in unserer Gesellschaft. Mithilfe der Vermittlung von dauerhaften Arbeitsplätzen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen wird deren Ansehen in der Gesellschaft angehoben. Für jeden einzelnen Menschen mit Behinderung wird durch die Vermittlung eines längerfristigen Arbeitsplatzes dessen Möglichkeiten der Lebensgestaltung deutlich verbessert.

Wie bereits zu Beginn dieses Kapitels erwähnt, definiert Doose mehrere Faktoren, von denen die Nachhaltigkeit der beruflichen Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen abhängt. Diese sind in vier Bereiche unterteilt und sollen nachstehend erläutert werden. „Unterstützungssystembedingte Faktoren“ beziehen sich auf die Hilfeleistungen, die einem Menschen mit Behinderungen bei der Erlangung eines Arbeitsplatzes zugutekommen. Dabei hat sich in Dooses Vermittlungsstudie gezeigt, dass sich die Unterstützung durch Integrationsfachpersonal positiv auf die „Nachhaltigkeit der beruflichen Integration“ auswirkt. Ein früher Einsatz der Arbeit von „Integrationsfachdiensten“ steigert die Chance auf den Erhalt eines Arbeitsplatzes am ersten Arbeitsmarkt von Menschen mit besonderen Bedürfnissen. Zusätzlich führt Doose im Studienbericht an, dass die „Vermittlung und Begleitung durch einen Integrationsdienst“ zu „deutlich stabileren Arbeitsverhältnissen“ verhilft. Dies schließt eine „passgenaue Vermittlung des Arbeitsverhältnisses“ durch Integrationsfachkräfte als auch die „Begleitung durch den Integrationsfachdienst bei Problemen im Betrieb“ mit ein. (Vgl. Doose 2007a)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeit von IntegrationsbegleiterInnen unerlässlich für eine erfolgreiche und nachhaltige berufliche Eingliederung ist. Menschen mit Behinderungen benötigten Unterstützung beim Finden eines geeigneten Arbeitsplatzes und in der Anfangszeit müssen sie im Betrieb begleitet werden. Nur so ist es möglich, bei Problemen rasch einzuschreiten und ein Arbeitsverhältnis dauerhaft aufrecht zu erhalten. Laut Doose schließen Unterstützungssystembedingte Faktoren auch die familiäre Unterstützung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen mit ein, die eine Nachhaltigkeit der beruflichen Integration positiv beeinflussen kann (vgl. ebd.).

„Betriebsbedingte Faktoren“ wirken sich nach Dooses Vermittlungsstudie ebenfalls auf die Vermittlung eines dauerhaften Arbeitsplatzes für Menschen mit Behinderungen aus. Grundsätzlich kann aufgrund der Studienergebnisse davon ausgegangen werden, dass „Arbeitsverhältnisse in Kleinstbetrieben instabiler“ sind. Das bedeutet, dass die „Stabilität der Arbeitsverhältnisse“ in einem größeren Betrieb ansteigt. Das Schwierige dabei ist, dass „Kleinstbetriebe“ eher dazu bereit sind, ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen anzustellen, nur werden diese in „Kleinstbetriebe“ deutlich öfter gekündigt, als das in Großbetrieben der Fall ist. (Vgl. ebd.) Demnach ist es für Integrationsfachdienste sinnvoller, KlientInnen in Großbetriebe zu vermitteln, obwohl die berufliche Eingliederung in diese schwieriger ist. Festzuhalten ist, dass sich diese Annahme auf die statistischen Daten von Dooses Studie stützt. Demnach gibt es in der Praxis natürlich auch Ausnahmen und in mehreren Fällen kann ein Zustandekommen einer nachhaltigen beruflichen Eingliederung in einem kleinen Betrieb möglich sein. Bei den „Betriebsbedingten Faktoren“ sollte zusätzlich erwähnt werden, dass nach Studienergebnissen in Betrieben, die selbst MitarbeiterInnen ausbilden (zum Beispiel Lehrlingsausbildungen, Fortbildungen), berufliche Integrationen von Menschen mit besonderen Bedürfnissen auffallend positiv verlaufen (vgl. ebd.). Offensichtlich kann in Ausbildungsbetrieben besser mit den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz umgegangen werden.

Bei den „Arbeitsmarktbedingten Faktoren“ stellt Doose in der Verbleibs- und Verlaufsstudie keinen „signifikanten Zusammenhang zwischen der Arbeitslosenquote in einer Region und dem langfristigen Verbleib im Arbeitsleben“ von Menschen mit Behinderungen fest (vgl. ebd.).

Abschließend werden Dooses „Arbeitnehmerbedingte Faktoren“ erläutert. In diesem Bereich geht Doose erneut auf die Auswirkung des „Unterstützungsnetzwerks“ eines Menschen mit Behinderung auf dessen Nachhaltigkeit in der beruflichen Integration ein. Für die Zufriedenheit eines Menschen mit besonderen Bedürfnissen in der Arbeitswelt spielen die „Unterstützung durch die Familie“ und die Arbeit von „professionellen HelferInnen“ eine große Rolle. Sie bilden zusammen ein „Unterstützungsnetzwerk“, das Doose als ein „wichtiges Fundament der erfolgreichen beruflichen Integration“ bezeichnet und von dem betroffene Personen profitieren.

Weiters ist Nachhaltigkeit in der beruflichen Integration zusätzlich abhängig von der „beruflichen Qualifizierung“ eines Menschen mit Behinderungen. Abgeschlossene Berufsausbildungen und Qualifizierungen wirken sich positiv auf den Einstieg in das Berufsleben aus und steigern die Chance einen dauerhaften Arbeitsplatz zu erhalten. (Vgl. ebd.) Abschließend bedeutet das, dass Menschen mit Behinderungen darauf angewiesen sind, eine für sie höchstmögliche Bildung und Qualifizierung abzuschließen und dabei ergänzend auf die Angebote und Hilfeleistungen von Integrationsfachdiensten angewiesen sind. Berufliche Nachhaltigkeit kann nur durch eine Zusammenarbeit des betroffenen Menschen mit Behinderungen, Fachpersonal und im besten Fall durch eine ergänzende familiäre Unterstützung stattfinden. Das folgende Kapitel setzt sich mit staatlichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Bestimmungen und Förderungen auseinander, die eine berufliche Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen begünstigen. Ausgangslage hierfür sind Gesetzgebungen des österreichischen Staates, die eine Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Arbeitswelt regeln.

3.4 Staatliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Bestimmungen und Förderungen zur beruflichen Integration von Menschen mit besonderen Bedürfnissen

3.4.1 Das österreichische Behinderteneinstellungsgesetz (BeinstG)

Das Behinderteneinstellungsgesetz (BeinstG) BGBl. Nr22/1970, wurde 1988 in Österreich beschlossen und folgte dem Invalidenbeschäftigungsgesetz nach. Es war an der Zeit, dass der Begriff der „Invalidität“, der von Menschen mit Behinderungen als negativ behaftet empfunden wird, abgelöst wird. In diesem Sinne wurde die Bezeichnung „Invalidität“ durch den Begriff „Behinderung“ ersetzt. (Vgl. Badelt, Österle 1993, S.43ff). Das Behinderteneinstellungsgesetz soll gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am Arbeitsmarkt erleichtert wird. Sie sollen die Möglichkeit haben, Hilfe und Unterstützung bei der Eingliederung auf den Arbeitsmarkt zu erhalten. Zusätzlich soll dieses Gesetz Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen durch spezielle Auflagen für Betriebe sichern.

Wie bereits in Kapitel 2 der Diplomarbeit beschrieben, wird Behinderung als die „Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen“ definiert. Folglich werden diese Funktionsdefizite erschwerend für die „Teilnahme am Arbeitsleben“ bezeichnet, wenn diese länger als sechs Monate andauern. (Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2008, S.4) Im Folgenden soll der Personenkreis für den das Behinderteneinstellungsgesetz relevant ist, vorgestellt werden. Nur begünstigt Behinderte können Leistungen, die sich auf dieses Gesetz beziehen, in Anspruch nehmen. Die österreichische Staatsbürgerschaft oder die Staatsbürgerschaft eines Vertragsstaates aus der Europäischen Union müssen vorhanden sein um als begünstigt behindert zu gelten. Für AsylbewerberInnen mit Behinderungen gilt ebenfalls das Behinderteneinstellungsgesetz. Ergänzend muss ein „Grad der Behinderung von mindestens fünfzig von Hundert“ bei österreichischen StaatsbürgerInnen und AsylbewerberInnen nachgewiesen werden. Zusätzlich müssen sie in der Lage sein, „auf einem geschützten Arbeitsplatz oder in einem Integrativen Betrieb“ beschäftigt zu werden. (Vgl. ebd 2008, S.146) Bedacht werden muss, dass nicht alle Menschen mit Behinderungen, die eine berufliche Integration anstreben, begünstigte Behinderte sind. Durch Untersuchungen wird festgestellt, wer als begünstigt behindert gilt und wer nicht. Für alle Personen, die nicht als begünstigt Behinderte gelten, bedeutet das, dass sie spezielle Angebote der beruflichen Qualifizierung und Integration nicht in Anspruch nehmen dürfen. Sie sind auf anderweitige Möglichkeiten der beruflichen Integration angewiesen, die aber nicht immer im ausreichenden Maß vorhanden sind.

Im Behinderteneinstellungsgesetz findet sich eine Konzentration auf drei Bereiche, die für die Unterstützung von Menschen mit Behinderungen im Erwerbsleben benötigt werden: die Beschäftigungspflicht, finanzielle Anreize und Schutzrecht. Die Beschäftigungspflicht sieht vor, dass in jedem Betrieb, in dem mindestens 25 ArbeitnehmerInnen angestellt sind, ein begünstigt behinderter Mensch eingestellt werden muss. Dies nennt sich „Einstellungspflicht“. Tun die Betriebe das nicht, müssen sie eine Ausgleichstaxe bezahlen und zwar für jeden Arbeitsplatz, der im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes von einem begünstigt Behinderten besetzt sein müsste. Die Ausgleichstaxe ist aktuell mit einem monatlichen Betrag von 213 Euro festgelegt. Laut dem Behindertenbericht 2008 des Bundesministeriums für

Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wurde die „Einstellungspflicht“ von DienstgeberInnen im Jahr 2006 zu 65% eingehalten. Die Tendenz ist steigend. (Vgl. ebd. 2008, S.147) Demnach kommt ein Großteil der österreichischen Betriebe der Beschäftigungspflicht laut Behinderteneinstellungsgesetz nach. Dennoch muss festgehalten werden, dass 35% der DienstgeberInnen das Zahlen der Ausgleichstaxe bevorzugen und Menschen mit Behinderungen nicht die Chance zur beruflichen Integration geben. Erwähnenswert ist, dass die bezahlten Ausgleichstaxen vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz verwaltet und unter anderem an Betriebe zusätzlich ausbezahlt werden, die behinderte Menschen beschäftigen. Somit wird Betrieben, die die „Einstellungspflicht“ korrekt einhalten, ein finanzieller Bonus gewährt mit dem zum Beispiel eine Arbeitsassistenz oder weitere Hilfsmittel für die angestellten MitarbeiterInnen mit Behinderungen bezahlt werden.

Der zweite Aspekt des Behinderteneinstellungsgesetzes konzentriert sich auf „finanzielle Anreize zur Förderung der Eingliederung“ von Menschen mit Behinderungen. Es werden zum Beispiel an die DienstgeberInnen Zuschüsse zu den anfallenden Lohnkosten von behinderten Personen ausbezahlt um diese finanziell zu unterstützen falls Arbeitsplätze gefährdet sind. Für einen zusätzlichen Lohnkostenzuschuss können ArbeitgeberInnen für ihre MitarbeiterInnen ansuchen, um verminderte Leistungen der ArbeitnehmerInnen aufgrund von Behinderungen auszugleichen. Für spezielle Schulungen, die dafür nötig sind, dass ein Dienstverhältnis bestehen bleibt, werden die Kosten ebenfalls übernommen. Falls in einem Betrieb die Anschaffung von Hilfsmitteln und die Adaptierung von Arbeitsplätzen notwendig sind, damit Menschen mit Behinderungen in diesem Betrieb angestellt werden können, dann kann das vom Bundessozialamt bezahlt werden.

Der dritte Bereich auf den sich das Behinderteneinstellungsgesetz konzentriert, sind Schutzbestimmungen für begünstigt Behinderte, worunter der „besondere Kündigungsschutz“ fällt. Behinderte ArbeitnehmerInnen laufen häufiger Gefahr, dass sie ohne ihr Eigenverschulden gekündigt werden. Faktoren hierfür können die „Verschlechterung der wirtschaftlichen Gesamtsituation, innerbetriebliche Umstrukturierungen oder gesundheitliche Probleme“ genannt werden. Allerdings

bedeutet das nicht, dass begünstigt behinderte Personen nicht gekündigt werden können. (Vgl. ebd. 2008, S.149) Ein Behindertenausschuss des Bundessozialamtes muss, wenn eine Kündigung eines begünstigt Behinderten in Frage kommt, sein Einverständnis geben. Im Zuge dessen findet ein Zusammentreffen zwischen den Beteiligten statt, das zusätzlich durch Fachpersonal unterstützt wird. (Vgl. ebd. 2008, S. 149) Bedacht werden muss, dass dieses Verfahren bei einer etwaigen Kündigung natürlich ein korrektes Vorgehen sichert, allerdings mögliche ArbeitgeberInnen von begünstigt behinderten Personen davon abhalten kann, ihnen die Chance auf einen Arbeitsplatz zu geben. Das schwierige und langwierige Verfahren im Falle einer Kündigung, in dem die Entscheidung nicht nur bei DienstgeberIn liegt, wird mitunter dafür verantwortlich sein, dass 35% der Betriebe die Ausgleichstaxe einer Anstellung von behinderten Menschen vorziehen.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass das Behinderteneinstellungsgesetz begünstigt behinderten Menschen durch spezielle Maßnahmen und Gesetzgebungen zu einer dauerhaften beruflichen Integration verhelfen kann. Dieses Gesetz ist aber nicht die einzige Maßnahme Österreichs die verbesserte Bedingungen im Erwerbsleben für behinderte Menschen schafft. Im folgenden Kapitel wird das Arbeitsmarktförderungsgesetz beleuchtet, das ebenfalls die berufliche Eingliederung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen gesetzlich verankert.

3.4.2 Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG)

Das Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) regelt die Arbeitsvermittlung in Österreich, die vom Arbeitsmarktservices (AMS) durchgeführt wird.

„Arbeitsvermittlung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist jede Tätigkeit, die darauf gerichtet ist, Arbeitssuchende mit Arbeitgebern (Dienstgebern) zur Begründung von Arbeitsverhältnissen (Dienstverhältnissen) (...) zusammenzuführen (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2009, S.2). Dieser gesetzliche Grundsatz schließt natürlich die Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderungen mit ein. Gezielte Förderungen des AMS für Menschen mit besonderen Bedürfnissen sind Arbeitsvermittlung, Arbeitsassistentz, Lehrstellenvermittlung und Qualifizierungs- und Berufsvorbereitungskurse. Zusätzlich werden diese Angebote durch finanzielle Förderungen, das können zum Beispiel

Lohnkostenzuschüsse sein, unterstützt. (Vgl. Institut für „Bildung und Innovation“)

Das Ziel der Maßnahmen des Arbeitsmarktservices für Menschen mit Behinderungen ist die berufliche Eingliederung und im Anschluss die Sicherung und Beibehaltung von Arbeitsplätzen.

Im Sozialbericht des Bundesministeriums für Soziales, Arbeit und Konsumentenschutz werden Förderbereiche und deren Auslastung „im Rahmen der Beschäftigungsoffensive für Menschen mit Behinderung“ statistisch dargestellt. Im Jahr 2007 haben 13.420 Menschen mit Behinderungen die Lohnförderung des Arbeitsmarktservices in Anspruch genommen. Berufsausbildungsassistenz, Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte, Beratung und weitere Fördermaßnahmen im Bereich der beruflichen Integration fallen unter den Förderbereich der beruflichen Rehabilitation und wurden von insgesamt 41.840 behinderten Menschen genutzt. Die Tendenz ist hierbei statistisch steigend. (Vgl. Bundesministerium für Soziales, Arbeit und Konsumentenschutz 2007-2008, S.89)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Arbeitsmarktservice durch Einhaltung des Arbeitsmarktförderungsgesetzes aktiv mit gezielten Maßnahmen an der Arbeitsförderung von Menschen mit Behinderungen arbeitet.

3.4.3 Die Behindertenmilliarde der Bundesregierung

Wie bereits aus den vorangegangenen Kapiteln hervorgeht, ist der Staat Österreich mithilfe verschiedenster Initiativen und durch finanzielle Förderung bemüht, die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Im Jahre 2001 startete die Bundesregierung eine Beschäftigungsoffensive, die Menschen mit Behinderungen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern soll. Die Gründung dieses Projekts, das als „Behindertenmilliarde“ bezeichnet wird, ergab sich aus Zielvorhaben der österreichischen Behindertenpolitik, die besonders durch die Zusammenarbeit der einzelnen Länder der europäischen Union vorangetrieben wurde. (Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2008, S.160).

Folglich ist diese Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung Grundstein der beruflichen Eingliederung von behinderten Menschen in Österreich und wesentlich „(...) für die Umsetzung der Zielvorgaben des BMSK durch das Bundessozialamt und

für die Erstellung der regionalen arbeitsmarktpolitischen Programme“ (ebd. 2008, S.160). Zu erwähnen ist hier das Regionale arbeitsmarktpolitische Behindertenprogramm für Wien (RABE), in dem die Arbeitsmarktlage und Möglichkeit der Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen in Wien analysiert wird. Zielgruppe des Regionalen arbeitsmarktpolitischen Behindertenprogrammes für Wien sind Jugendliche mit Behinderungen. Es wird vor allem auf den hohen Bedarf an Unterstützung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen beim Wechsel von Schule zu Beruf reagiert. Für diese Zielgruppe reichen die Standard-Hilfestellungen, die für Jugendliche ohne Behinderungen für den „Übergang Schule/Beruf“ zur Verfügung stehen, nicht aus. Jugendlichen mit Behinderungen fällt es schwerer, eine passende Lehrstelle zu finden, obwohl für sie „integrative Berufsausbildungen“ angeboten werden und diese ihre Arbeitsmarktlage deutlich verbessern. (Vgl. ebd. 2008, S.9) Grundsätzlich zielt die Beschäftigungsoffensive der Bundesregierung, deren Teil das eben beschriebene RABE Programm der Stadt Wien ist, ebenfalls auf die berufliche Eingliederung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen ab.

Zusätzlich sind die Sicherung von Arbeitsplätzen und die berufliche „Wiedereingliederung“ von älteren Menschen, „ab dem 45. Lebensjahr“, Programm, die durch die Behindertenmilliarde finanziert werden. Erwähnenswert ist, dass die Unterstützung von Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen die Chance auf einen Arbeitsplatz geben, als Zielsetzung formuliert ist. (Vgl. ebd. 2008, S.6) Die „Schaffung von Ausbildungsplätzen“, das Angebot von Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekten sowie begleitende Arbeitsassistenz und Job Coaching gewährleisten, dass für Menschen mit besonderen Bedürfnissen die berufliche Integration gelingt (vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2008, S.160). Im folgenden Kapitel wird auf berufliche Qualifizierungsangebote, die von der ITA gemeinnützige GmbH für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen angeboten werden, eingegangen.

4. Die ITA gemeinnützige GmbH: Berufliche Qualifizierungsangebote für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen

4.1 Die ITA gemeinnützige GmbH: Leitbild, Grundidee, Zielsetzung

Die ITA, deren Abkürzung für Individualisierte Teilausbildungen und Arbeitsintegration steht, ist eine gemeinnützige GmbH, die sich für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen in den Bereichen berufliche Qualifizierung und Arbeitsintegration einsetzt. Einleitend soll die ITA gemeinnützige GmbH und deren Leitbild, Grundidee und Zielsetzung vorgestellt werden. In diesem Zusammenhang setzt sich die vorliegende Arbeit mit den angebotenen Qualifizierungen in fünf Berufsfeldern und mit der ergänzenden Fachspezifischen Schule für Individualisierte Teilausbildungen auseinander. Anschließend wird das aktuelle Bundessozialamt (BASB) Projekt Berufsfit, das zusätzlich zu den bestehenden Qualifizierungsangeboten von der ITA gemeinnützigen GmbH betrieben wird, präsentiert.

„Die ITA gGmbH ist 2010 als Spaltungsgesellschaft aus der Therapieinstitut Keil gGmbH entstanden.“ (ITA gGmbH Projekt Berufsfit 2011, S.7) Der „Hauptstandort“ befindet sich in Wien, wobei der Sitz des Nebenstandortes für die „interne Praxis“ in Niederösterreich ist (vgl. ebd. 2011, S.7). Mit „fast 90 TeilnehmerInnen aus vier Bundesländern und knapp 50 MitarbeiterInnen ist die ITA gGmbH eine der stetig wachsenden Wiener Trägerorganisationen mit Angeboten von Beschäftigungstherapie, Berufsorientierung, Ausbildung, Qualifizierung bis hin zu unterstützter Beschäftigung.“ (Ebd. 2011, S.7)

Zur Zielgruppe zählen Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen mit Pflichtschulabschluss und der Zuweisung einer Beschäftigungstherapie. Die Qualifizierungsangebote der ITA gGmbH sind speziell für KlientInnen, die „aus unterschiedlichen Gründen aus den angebotenen Ausbildungen, z.B. verlängerte- oder Teil-qualifizierungslehre herausgefallen sind oder in den neuen unterstützenden Nachreifungs- und/oder kürzer dauernden

Qualifizierungsmaßnahmen überfordert waren, bzw. diese bereits absolviert haben und/oder in unterschiedlich unterstützten Arbeitsversuchen gescheitert sind“. (Vgl. ITA gGmbH 2010, Leistungsbericht, S.52) Das bedeutet, dass diese Institution Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen die Chance auf „teilweise Arbeits- bzw. Berufsfähigkeit“ durch ein „adäquates Entwicklungs-, Lern- und Arbeitstraining“ bietet (vgl. ebd. 2010, S.52). Für den Einstieg in eines der Angebote der ITA gGmbH sind „Persönliche Voraussetzungen der TeilnehmerInnen und des sozialen Umfeldes“ nötig. Es muss „Bereitschaft zur systematischen Entwicklung größtmöglicher Selbstständigkeit und Eigenverantwortung“, sowie „zur Festigung des bereits erworbenen Bildungsstandes, zur fachlichen Ausbildung, gegebenenfalls Nachqualifizierung und zum nachhaltigen Eintritt in den regulären Arbeitsmarkt“ bestehen. „Sprachliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit (lesen, schreiben), sowie einfache Rechenoperationen“ sind ebenfalls Voraussetzung. Gefordert wird ein „hoher Grad an Selbstständigkeit und Mobilität“ und die „Bereitschaft der UnterstützerInnen zur aktiven nachhaltigen Mitarbeit bei der beruflichen Entwicklung bzw. Integration der/des Jugendlichen“. Zu dieser Mitarbeit zählt auch die Teilnahme an zumindest einem jährlich „stattfindenden Zukunftsgespräch teilzunehmen und diesbezügliche Verpflichtungen einzugehen. (Vgl. ebd. 2010, S.52-53) In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass mit UnterstützerInnen Personen aus dem sozialen Umfeld der TeilnehmerInnen bezeichnet werden.

Der Aufnahmeprozess in ein Qualifizierungsangebot der ITA gGmbH gestaltet sich für Jugendliche mit Behinderungen folgendermaßen: Nach einer telefonischen Kontaktaufnahme findet ein persönliches „Erstgespräch“ statt, bei dem ein ausgefüllter „Anamnesebogen, zweckdienliche Bestätigungen, Zeugnisse und medizinische Unterlagen“ mitgebracht werden. Im Anschluss wird ein „Schnuppertermin“ in der gewünschten Praxisgruppe, sowie in der dazugehörigen FIT-Schule vereinbart. Beurteilt werden InteressentInnen von PraxisleiterInnen und PädagogInnen und das LeiterInnenteam entscheidet über eine „Aufnahme oder Ablehnung“. Abschließend folgt ein „Reflexionsgespräch unter Einbeziehung von Personen des sozialen Umfeldes und möglichen UnterstützerInnen“. „Inhaltliche, organisatorische und finanzielle Themen“ werden abgeklärt, wobei „eine endgültige Aufnahme erst nach Erbringung eines Bescheides des FSW (Fond Soziales Wien) für eine Beschäftigungstherapie“ vereinbart werden kann“. (Vgl. ebd. 2010, S.53) Es

zeigt sich, dass die ITA gGmbH bei den Aufnahmeprozessen bemüht ist, allen InteressentInnen die Chance auf ein Gespräch zu geben und Schnuppertermine anzubieten. Bereits im Aufnahmeprozess wird besonders Wert auf den Kontakt zu Personen des sozialen Umfeldes oder UnterstützerInnen gelegt, da diese beim Erstgespräch und Reflexionsgespräch mitwirken sollen.

Bevor auf das Leistungsangebot der ITA gGmbH näher eingegangen wird, sollen deren Ziele präzisiert werden. Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderen Bedürfnissen sollen durch berufliche Qualifizierung eine „individualisierte, teilweise Arbeitsintegration“ erlangen.

„Sozialversicherungspflichtige, selbsterhaltungsfähige Arbeit“, aber auch „sozialversicherungspflichtige (Teilzeit) Arbeit“ mit zeitlich begrenzter Betreuung sollen für die Zielgruppe realisiert werden. Nicht immer sind diese Ziele für alle TeilnehmerInnen erreichbar, demnach wird ein „hoher Grad an Individualisierung“ angeboten. Das Erreichen einer „geringfügigen Beschäftigung“ mit Betreuung und eventuell einer „ergänzenden Tagesstruktur“, aber auch „dislozierte, stundenweise bis tageweise stattfindende“ Einzelbeschäftigungstherapie oder „beschäftigungstherapeutische Kleingruppen mit BetreuerInnen“ werden für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen ermöglicht. (Vgl. ebd. 2010, S.49) „Grundsätzlich sollen diese eine dauerhafte (begleitete) Anstellung in einem Wirtschaftsbetrieb“ erreichen, wobei das Ausmaß der Beschäftigung individuell abhängig ist (vgl. ITA gGmbH Homepage). In diesem Zusammenhang soll in der ITA gGmbH Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung „zu einer ihnen **angemessenen Form von Arbeitsintegration**“ verholfen werden, wobei dafür „folgende Voraussetzungen“ erfüllt werden müssen: „Genügend Zeit, Einen individuell gestalteten Nachreifungsprozess, Berufliche fachspezifische Teil/Basisausbildung, Kontinuierliche, persönliche (Integrations)Begleitung, Aktive verlässliche Kooperation des sozialen Umfeldes“. (Vgl. ebd. 2010, S.49) Im nachfolgenden Kapitel werden spezifisch die beruflichen Qualifizierungsangebote der ITA gGmbH und deren Besonderheiten im Vergleich zu anderen Ausbildungsvarianten für Jugendliche mit Behinderungen vorgestellt.

4.2 Angebotene Berufsfelder und die ergänzende Fachspezifische Schule für Individualisierte Teilausbildungen (FIT) und Integration Beruf (IB)

4.2.1 Die Berufsfelder

Die ITA gGmbH bietet Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderen Bedürfnissen berufliche Qualifizierungsangebote in fünf Berufsfeldern an. Der Ausbildungsbereich **„Landwirtschaft, Biologischer Gartenbau und Grünraumpflege“** konzentriert sich vor allem auf den „biologischen Gemüse- und Obstbau“ und die „Gartenprodukte“ werden direkt für die institutseigenen Küchen an zwei Standorten weiter verarbeitet. Besonders hervorzuheben ist, dass mithilfe des eigenen Gemüseanbaus in den Erntezeiten „frisch zubereitete, biologische, vegetarische Speisen“ für die TeilnehmerInnen gekocht werden können. Zusätzlich wird Wert darauf gelegt, dass die TeilnehmerInnen dieses Qualifizierungsbereiches Fähigkeiten im Bereich der Anlagenpflege erwerben. Das zweite Berufsfeld ist die **„Pferdepflege“**, die aus dem Fehlen einer Ausbildung im Pferdepflegebereich in Österreich entstanden ist. Die ITA gGmbH hat aus diesem Grund ein „eigenes Teilausbildungskonzept“ entwickelt, das die TeilnehmerInnen dazu qualifiziert, auf „Pferdehöfen“ beruflich tätig zu sein. Grundlagen in der Haltung und Pflege von Pferden werden praktisch und theoretisch vermittelt, sowie das „Pferdeführen bei Hippotherapien und heilpädagogischem Reiten“ erlernt. Ein weiteres Berufsfeld ist **„Kochen und Gästebetreuung“**, wofür am Standort Wien eine „Lehrküche“ zur Verfügung steht. In dieser wird „täglich ein frisches vegetarisches 2 gängiges Mittagsmenü für die TeilnehmerInnen und MitarbeiterInnen hergestellt“. Ergänzt wird der praktische Unterricht in der Küche durch Fachunterricht, indem die Grundlagen in „Kochen und Gästebetreuung“, sowie „Ordnungs- und Reinigungsarbeiten“ eingeübt werden. Großer Wert wird auf „die persönliche Hygiene“ und die „Einhaltung der Hygienevorschriften in einem Küchen- und Essbereich“ gelegt. (Vgl. ebd. 2010, S.55-56) Das Berufsfeld **„Büro und neue Medien“** konzentriert sich auf den Schwerpunkt „Raum- und Veranstaltungsmanagement“ (vgl. ITA gGmbH Projekt Berufsfit 2001, S.22). „Vielgestaltige Tätigkeitsmöglichkeiten“ eröffnen auch Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit „mittlerer und schwerer Körperbehinderung“ an diesem beruflichen Qualifizierungsangebot im Bereich Büro teilzunehmen. Das letzte

angebotene Berufsfeld ist die „**Personenbetreuung**“ mit der Schwerpunktsetzung „Kindergarten und Haushalt“. Die „Auswahlkriterien“ für InteressentInnen sind hier „am strengsten“, da TeilnehmerInnen dieser Ausbildung „ein einwandfreies Sozialverhalten“ und „ein hohes Maß an positiver Kommunikationsfähigkeit“ vorweisen müssen. „Gut Lesen und Schreiben“ ist Voraussetzung und „Sprachfehler“ dürfen nicht vorhanden sein. Grundsätzlich ist es TeilnehmerInnen, bis auf - „wenige Ausnahmen“ - erst ab dem 17. Lebensjahr“ erlaubt, eine Ausbildung im Berufsfeld Personenbetreuung zu absolvieren. (Vgl. ITA gGmbH 2010, Leistungsbericht, S.55) Grund hierfür ist mit Sicherheit die Erfordernis eines gewissen Maßes an sozialer Reife und ausreichend Verantwortungsbewusstsein, da diese für den Umgang mit Kindern unerlässlich sind. Nachdem die fünf Berufsfelder, in denen die ITA gGmbH berufliche Qualifizierungen anbietet, vorgestellt wurden, sollen im Anschluss deren zeitliche und inhaltliche Strukturierungen erläutert werden.

4.2.2 Die zeitliche und inhaltliche Strukturierung der beruflichen Qualifizierung

Altersmäßig ist der Einstieg in die Ausbildungsangebote der ITA gmbH und der damit verbunden FIT Schule „nur bis 24 Jahre möglich und die Ausbildung soll mit dem 30. Lebensjahr abgeschlossen werden“ (vgl. ebd. 2010, S.57). Dies wird bereits in der Definierung der Zielgruppe im Leistungsbericht der ITA gmbH festgelegt. Die angebotenen beruflichen Qualifizierungen sind für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen nach dem Pflichtschulabschluss konzipiert. Grundsätzlich dauert die „Ausbildung 4-6 Jahre“, aber „kann auch bei besonderen Fortschritten auf minimal 2,5 Jahre verkürzt werden“ (vgl. ebd.2010, S.57). Dies zeigt erneut, dass auf ein besonderes Maß an Individualität und Flexibilität in dieser Institution Wert gelegt wird. Jedes Ausbildungsjahr dauert von September bis August des „Folgejahres“, wobei im Juli „Wahlpflicht- Sportkurse“ veranstaltet werden und der Monat August für Sommerurlaube der TeilnehmerInnen vorgesehen ist (vgl. ebd. 2010, S.58). Die Ausbildungen werden mit einer Wochenstundenanzahl von „33 – max. 38 Stunden“ geführt. Erwähnenswert ist, dass die ergänzende Fachspezifische Schule für Individualisierte Teilausbildungen (FIT) in „regulärer Form durchlaufen werden“, aber „auch bei dringendem individuellen Bedarf in einer sog. „Arbeitstrainings – Form“ absolviert werden“ kann. (Vgl. ebd. 2010, S.58) Die Praxis hat gezeigt, dass für manche TeilnehmerInnen die Gestaltung der Ausbildung

individualisiert werden muss. In solchen Fällen werden je nach Bedarf mehr theoretische oder praktische Unterrichtseinheiten in den Stundenplänen eingeplant.

Die folgende Abbildung stellt den Stufenaufbau der Individualisierten Teilausbildungen der ITA gGmbH dar und ergänzend dazu folgen inhaltliche Ausführungen zu den einzelnen Stufen.

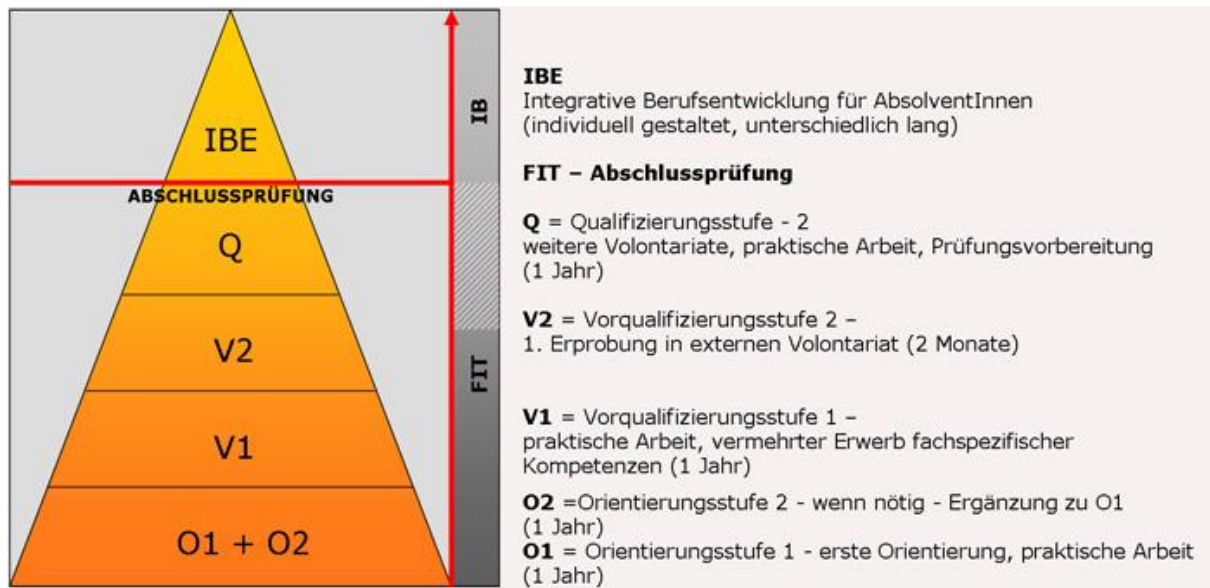


Abbildung 2: Stufenaufbau der Individualisierten Teilausbildungen

Die Individualisierte Teilausbildung gliedert sich in fünf einzelne Stufen, wobei die erste Stufe zusätzlich intern unterteilt ist. Die „Orientierungsstufen O1+O2“ dauern zirka ein bis zwei Jahre und dienen **„der Erreichung der Ausbildungsfähigkeit“** und aufgenommene Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen können sich „in ihrem selbstgewählten Arbeitsfeld“ darüber klar werden, ob sie in diesem Berufsfeld auch tatsächlich arbeiten wollen. (Vgl. ebd. 2010, S.58) In der Praxis kommt es durchaus vor, dass sich TeilnehmerInnen falsche Vorstellungen über den Arbeitsalltag in den einzelnen Berufsfeldern machen. Die Orientierungsphasen dienen dazu, dass sie sich darüber klar werden, ob sie sich eine mehrjährige Ausbildung in einem der gewählten Bereiche vorstellen können.

Nach positiver Absolvierung einer ein- oder zweijährigen Orientierungsphase steigen TeilnehmerInnen in die Vorqualifizierungsstufe 1 auf, die mindestens ein Jahr dauert (vgl. ebd. 2010, S.58). Die Vorqualifizierungsstufe 2 baut auf Stufe 1 auf, wofür

ebenfalls mindestens ein Jahr benötigt wird. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass beide Vorqualifizierungsstufen der „Erreichung von Beschäftigungsfähigkeit auf der Basis von positiv entwickelten Schlüsselqualifikationen und entsprechendem grundlegenden Fachwissen“ dienen. Der „Praxisanteil“ wird hierbei erhöht und der theoretische Unterricht in den „allgemeinbildenden Fächern dementsprechend“ eingeschränkt. In Stufe 2 der Vorqualifizierung werden TeilnehmerInnen „1-2 je achtwöchige externe Volontariate in Wirtschaftsbetrieben, begleitet von IntegrationsbegleiterInnen angeboten“. (Vgl. ebd. 2010, S.58) Hierbei bekommen sie die Gelegenheit ihr Fachwissen und praktisches Können extern unter Beweis zu stellen.

Die folgende Qualifizierungsstufe ist für ein Jahr vorgesehen und „dient der Erreichung der optimalen individuellen Arbeitsfähigkeit“ (vgl. ebd. 2010, S.58). In dieser Stufe sind erneut „1-2 externe, begleitete Volontariate“ vorgesehen. Zielsetzung in der Qualifizierung ist „über das obligate fachliche Grundmodul hinaus sogenannte individuelle Zusatzkompetenzen“ zu erwerben. Die Individualisierten Teilausbildungen schließen in jedem der fünf einzelnen Berufsfelder mit einer „theoretischen, schriftlichen und praktischen kommissionellen Prüfung ab, an welcher nicht nur die PraxisleiterInnen und die Direktorin der FIT-Schule, sondern auch eine VertreterIn der Wirtschaftskammer aus dem jeweiligen Fachbereich und eine VertreterIn der Universität Wien, Heil- und Integrativpädagogik-Abteilung teilnehmen“. TeilnehmerInnen, die ihre Abschlussprüfung positiv absolvieren, erhalten ein „ausführliches Abschlusszeugnis, welches Beurteilungen in 4 Bereichen enthält“. Der erste Bereich beinhaltet die Bewertung der erworbenen Schlüsselqualifikationen des letzten Ausbildungssemesters. Im zweiten Bereich werden das fachliche, theoretische Wissen und die praktischen Fertigkeiten beurteilt. Diese beiden ersten Bereiche werden durch die jeweiligen PraxisleiterInnen bewertet. Die Beurteilung der externen Volontariate ist der dritte Bereich in dem die Ergebnisse der absolvierten Volontariate in auswärtigen Betrieben durch die jeweiligen DienstgeberInnen und IntegrationsbegleiterInnen aufgelistet werden. Der letzte Bereich ist das Ergebnis der Abschlussprüfung in der theoretisches Wissen, aber auch praktische Fertigkeiten durch die Prüfungskommission bewertet werden.

Ergänzend wird ein „Diplom mit der Berufsbezeichnung geprüfte FachhelferIn in dem jeweiligen Ausbildungsbereich und die Gesamtbewertung der einzelnen Bereiche in Form einer Ziffernote“ ausgehändigt. (Vgl. ebd. 2010, S.59-60)

Nach erfolgreich absolvierter Abschlussprüfung bietet die ITA gGmbH AbsolventInnen das Modul „Individualisierte berufliche Eingliederung („IBE“) an. Für einen Teil der AbsolventInnen gelingt die berufliche Eingliederung mithilfe der erfolgreich durchlaufenen Volontariate, da Volontariats-Betriebe diese gerne nach abgeschlossener Ausbildung übernehmen. Für alle anderen AbsolventInnen stehen die Angebote der Individualisierten beruflichen Eingliederung zur Verfügung. Wobei erwähnenswert ist, dass diese bereits in der „FIT-Schule über die Tagesstruktur BERUFSENTWICKLUNG (=“BE“), bis hin zur Vermittlungs- und Erhaltssichernden INTEGRATIONSBEGLEITUNG“ zum Einsatz kommen und die „Integrationsbegleitung bei VOLONTARIATEN“ ebenfalls dazu zählt. (Vgl. ebd. 2010, S.59-60) „Ein multiprofessionelles TEAM ermöglicht den TeilnehmerInnen eine bedarfsgerechte, dem Ausbildungs- und Entwicklungsstand angepasste, individuelle, berufliche Eingliederung.“ (Ebd. 2010, S.60)

Zusammenfassend gliedern sich die „Angebote der Individualisierten Beruflichen Eingliederung“ in folgende Bereiche: AOT= Arbeitsorientierungstraining, Aufbau eines sozialen, beruflichen UnterstützerInnenkreises mit Zukunftsgesprächen, Gemeinsames Finden von Volontariats- und Arbeitsplätzen, Volontariatsbegleitungen durch qualifiziertes Fachpersonal, finanzielle, sozial- und arbeitsrechtliche Beratung und Anstellung in einem Wirtschaftsbetrieb, Berufliche Integrationsbegleitung und ggf. Krisenmanagement, Bei geringfügiger oder Teilanstellung: bedarfsweise ergänzende Tagesstruktur, Unterstützung bei Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen“ (vgl. ebd. 2010, S.61). Diese Ausführungen verdeutlichen die zielgerichtenden Maßnahmen, die von der ITA gGmbH zur beruflichen Eingliederung von Jugendlichen und jungen Menschen mit besonderen Bedürfnissen, nach erfolgreich absolvierter Ausbildung in einem der fünf Berufsfelder, durchgeführt werden. Das folgende Kapitel konzentriert sich auf die Fachspezifische Schule für Individualisierte Teilausbildungen (FIT) und deren Unterrichtsangebote.

4.2.3 Die Fachspezifische Schule für Individualisierte Teilausbildungen (FIT)

Die Fachspezifische Schule für Individualisierte Teilausbildungen, die mit FIT abgekürzt wird, ist eine „staatlich anerkannte“ Schule in Österreich.

Sie legt ihr Augenmerk auf zwei „Unterrichtsbereiche“: „Persönlichkeitsbildender Unterricht“ und „Allgemeinbildender Unterricht“. Der „persönlichkeitsbildende Bereich“ beinhaltet die Fächer „Kommunikation, Lebensorientierung (=LOT), Sport, Kreatives Gestalten, Theater und Musik“. Das Kommunikationstraining für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen soll deren Fähigkeit zum Austausch mit KollegInnen, aber auch Vorgesetzten in der Arbeitswelt stärken. Übungen des Faches Lebensorientierung unterstützen die TeilnehmerInnen dabei, alltagspraktische Tätigkeiten zu erlernen um diese selbstständig ausführen zu können. Das kann zum Beispiel der Umgang mit Geld sein (Einkäufe), aber auch das Erledigen von Amtswegen oder die Benutzung des öffentlichen Verkehrsnetzes. Ergänzend dazu finden Lerneinheiten in Sport, Kreatives Gestalten, Theater und Musik statt. Der „Allgemeinbildende Unterricht“ beinhaltet die Fächer „Deutsch, Mathematik, PC, Englische Konversation“ um den TeilnehmerInnen ein umfassendes Wissenspaket in der Ausbildung anzubieten und ihnen den Einstieg und das Bestehen in der Berufswelt mithilfe von Allgemeinwissen zu erleichtern. Grundkenntnisse in Deutsch und Mathematik sind die Voraussetzung auf jedem Arbeitsplatz und werden von den DienstgeberInnen verlangt. Zusätzlich wurde bereits erläutert, dass „Berufsvorbereitender Unterricht“ in den Fächern „Arbeitsorientierungstraining (AOT) und „Bewerbungstraining“ stattfindet, welche die TeilnehmerInnen auf nachfolgende Vorstellungsgespräche vorbereitet.

Wesentlich für die qualitativ hochwertigen Individualisierten Teilausbildungen sind die „Interne Praxis und Fachunterricht“. In jedem der fünf „Berufsfelder“ werden „adäquate interne Praxisplätze“ in der ITA gGmbH oder in einer der „Helga Keil-Bastendorff Privatstiftung zugehörigen gem. GmbH“ angeboten.

„Branchenspezifischer Fachunterricht“ wird direkt von den jeweiligen GruppenleiterInnen durchgeführt. Besonderes Augenmerk wird auf das „SOS-Training“ (Sicherheits- Ordnungs- Sauberkeits- Training) gelegt. (Vgl. ebd. 2010, S.56-57) Für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen ist es von enormer Wichtigkeit Kompetenzen in den Bereichen Sicherheit, Ordnung und Sauberkeit zu erwerben, denn diese Fähigkeiten sind die Basis in jedem Berufsfeld

und bedeutsam für eine nachhaltige berufliche Eingliederung. Für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen ergeben sich aufgrund ihrer kognitiven Schwächen hauptsächlich Jobs, in denen sie Hilfs- und Unterstützungsarbeiten zum Beispiel im Bereich der Pferdepflege oder im Gartenbau durchführen. Gerade in diesen Bereichen zählen Sicherheits- Ordnungs- Sauberkeitsarbeiten zu den Hauptarbeitsbereichen für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderen Bedürfnissen. Ihre Arbeitsleistung wird von DienstgeberInnen besonders geschätzt, wenn sie selbstständig für Sicherheit, Ordnung und Sauberkeit in den jeweiligen Arbeitsbereichen sorgen können. Aus diesem Grund wird in der Ausbildung auf die Aneignung dieser Fähigkeiten Wert gelegt, da diese eine dauerhafte berufliche Integration begünstigen.

Praktische und theoretische Inhalte der Individualisierten Teilausbildungen der ITA gGmbH basieren auf der „Grundlage der Erwachsenenbildung“, da in dieser Bildung als fixer „Bestandteil der individuellen Lebensplanung“ gilt (vgl. ebd. 2010, S.64). Das bedeutet, dass Lerninhalte lebensorientiert für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen aufgebaut und vermittelt werden müssen. Die Berücksichtigung der „persönlichen Interessenslage und Freude am Lernen“ ist wesentlich in den „Unterrichts- und Praxiseinheiten.“ (Vgl. ebd.2010, S.65) „TeilnehmerInnen entscheiden sich aktiv und freiwillig für eine Berufssparte, die ihren persönlichen Interessen und Neigungen entspricht“ und „Unmündigkeit und Bevormundung hinsichtlich der gewählten und geforderten Lernziele“ soll vermieden werden. Das „Lernen in Gruppen im allgemein- und persönlichkeitsbildenden als auch im praktischen Fachunterricht“ regt die TeilnehmerInnen an, dass sie am „gemeinsamen Erarbeiten“ maßgeblich beteiligt sind und durch ihre Beteiligung den Lernfortschritt der Gruppe beeinflussen. „Gemeinsames Lernen und gemeinsame Erfahrungsbildung“ schult die Sozialkompetenzen der TeilnehmerInnen. „Eigenverantwortlichkeit“, „Teamarbeit und Arbeitseinstellung“, aber auch „Selbsteinschätzung und Soziales Lernen“ werden beim „Lernen in Gruppen“ maßgeblich gefördert. Ergänzend dazu soll das „Lernen über einen längeren Zeitraum hinweg“ ein intensives und „kontinuierliches Arbeiten in einem bestimmten Lernfeld“ den TeilnehmerInnen ermöglichen. Besonders „nachhaltig und sicher über die notwendigen Kenntnisse“ und Kompetenzen im beruflichen und sozialen Kontext

zu verfügen, ist für Jugendliche von großer Bedeutung für ihren weiteren beruflichen Weg.

Der Aspekt der „ganzheitlichen Bildung“ wird in der Erwachsenenbildung ebenfalls berücksichtigt und in der ITA gGmbH durch eine Verbindung der verschiedensten „Lernbereiche“ erreicht. „Bildung ist gleichermaßen eine individuelle, soziale sowie kulturelle Kategorie“ und diese sollen in den Unterrichtseinheiten berücksichtigt und miteinander verbunden werden. In der Praxis bedeutet das, dass „innerhalb des Wochenplans Allgemeinbildung, Persönlichkeitsbildung, Lebensorientierungstraining, Fachunterricht und Praxis“ zum Einsatz kommen. Bedeutsam ist vor allem, die „entwicklungsniveaubezogene Individualisierung“, da individuelle „Potentiale, Bedürfnisse und Interessen“ eines jeden Menschen berücksichtigt werden müssen.

Die ITA gGmbH arbeitet mit dem „personenzentrierten Ansatz, was eine individuelle Gestaltung der Ausbildungswege für die verschiedenen TeilnehmerInnen“ ermöglicht. Folglich wird Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen ein hohes Maß an „Individualisierung“ in Bezug auf „Lerninhalte, Lerntempo und Lernbedingungen, gegebenenfalls Orte und AusbilderInnen“ zugesprochen. (Vgl. ebd. 2010, S.66) Die Nachhaltigkeit in der beruflichen Integration spielt besonders für die Dauerhaftigkeit eines „Dienstverhältnisses“ eine große Rolle. Aus diesem Grund wird in den Unterrichtseinheiten der FIT Schule „konsequent an folgenden Inhalten gearbeitet“: „Motivation der TeilnehmerInnen, Kritikfähigkeit und realistische Selbsteinschätzung, aktive, konstante Unterstützung durch das soziale Umfeld, Kooperation mit SachwalterInnen, Aufbau und Kooperation mit MentorInnen in Betrieben, Zukunftsgespräche und Definitionen der weiteren beruflichen Ziele, Organisation von ev. Notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen, laufende Analyse der finanziellen Situation und Krisenmanagement“. (Vgl. ebd. 2010, S.65-67) Demnach bieten die individualisierten Teilausbildungen der ITA gGmbH Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Möglichkeit berufliche Qualifizierung in fünf verschiedenen Berufssparten zu erwerben. Besonders hervorzuheben sind dabei die Individualisierung des Ausbildungsweges und die ganzheitliche Bildung auf individueller, sozialer und kultureller Ebene, die zu einer nachhaltigen beruflichen Eingliederung beitragen. Im folgenden Kapitel wird ausführlich das Projekt Berufsfit der Trägerorganisation ITA gGmbH vorgestellt.

4.3 Projekt Berufsfrit

Alle Informationen in diesem Kapitel werden dem Projektantrag Oktober 2011- März 2012 des Projektes Berufsfrit entnommen, der vom Leitungsteam der ITA gGmbH für diese Diplomarbeit zur Verfügung gestellt wurde. Folglich wird dadurch ein bedeutsamer Praxisbezug hergestellt, da dieses Projekt aktuell seit Oktober 2011 umgesetzt wird. Dieses „innovative Projekt“ eröffnet Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen „Chancen und Möglichkeiten“, „sich in den 1.Arbeitsmarkt zu integrieren“. Trägerorganisation ist dabei die ITA gGmbH, die „Vertragspartnerin des Bundessozialamtes Landesstelle Wien“ ist und von dieser für die Erarbeitung und Durchführung des Projektes Berufsfrit beauftragt wurde. (Vgl. Projekt Berufsfrit 20011, S.8)

„Das **primäre Ziel** des Projektes ist die Erlangung eines Arbeitsplatzes am regulären Arbeitsmarkt für Menschen zwischen 16 und 24 Jahren (Eintrittsalter), für die derzeit aufgrund ihrer Behinderung/ Benachteiligung noch keine Kombination aus branchenspezifischer Qualifizierung, bedarfsorientierter beruflicher (Erst-)Integration mit anschließender Job Coaching-Phase angeboten wird. Das **sekundäre Ziel** ist die Vorbereitung und Vermittlung in Lehrverhältnisse oder andere Formen von Berufsausbildung (z.B. Verlängerte Lehre oder Teilqualifizierungslehre).“ (ebd. 2011, S.17) Folglich zeichnet sich das Projekt Berufsfrit der ITA gGmbH besonders durch eine professionelle, umfassende und ganzheitliche Unterstützung und Begleitung aus, die Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen zugutekommt.

Die „**Zielgruppe** des Projektes Berufsfrit sind Jugendliche und junge Erwachsene“, die als „TeilnehmerInnen“ bezeichnet werden, „mit unterschiedlichen Benachteiligungen / Behinderungen (kognitiven, körperlichen, emotionalen, sozialen, psychischen oder mehrfachen)“ (vgl. ebd. 2011, S.17) In der vorliegenden Diplomarbeit wird für die Zielgruppe des Projektes die Bezeichnungen TeilnehmerInnen, Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen oder mit besonderen Bedürfnissen gleichbedeutend verwendet. Das angebotene Setting ist speziell auf Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen zugeschnitten, die „einen erschwerten Übergang von Schule in den regulären Arbeitsmarkt oder keine persönliche Arbeitsmarktperspektive haben“ oder die „in

verschiedenen anderen beruflichen Integrationsversuchen gescheitert sind“ (vlg. ebd. 2011. S.17). Dazu zählen „(begleitete) sozialversicherungspflichtige Dienstverhältnisse“, (unterstützte) Lehren, AMS bzw. BASB Projekte/Maßnahmen“. TeilnehmerInnen, die „einer internen (ITA gGmbH) oder externen Beschäftigungstherapieeinrichtung entwachsen sind“ sind ebenfalls Zielgruppe des Projektes Berufsfür. Das „vollendete 24. Lebensjahr“ ist das festgelegte Eintrittsalter des Projektes und ein „Pflichtschulabschluss“ ist dafür Voraussetzung. Weitere Voraussetzung für die Teilnahme ist die Bereitschaft und Motivation der TeilnehmerInnen, dass sie ergänzend zur „fachlichen Teilausbildung und Allgemeinbildung“ an ihrer „Persönlichkeitsentwicklung“ aktiv mitarbeiten. Das Projekt ist aktuell für „acht Jugendliche bzw. junge Erwachsene“ ausgelegt, aber „langfristig“ kann die **„Anzahl der TeilnehmerInnen“** erhöht werden. Ein „Einstieg in das Projekt“ ist laufend möglich und ein „Nachweis für die Zugehörigkeit zum Personenkreis“, der als Zielgruppe definiert wurde, notwendig. Es muss ein Nachweis für den „Sonderpädagogischen Förderbedarf, ASO oder S-Schulabschluss“ vorliegen, sowie „Nachweise des Grades der Behinderung (mind.) 50 v. H.“ und „gegebenfalls Unterlagen und Nachweise zum beruflichen Lebenslauf“.

Es findet ein **„strukturiertes Aufnahmeverfahren“** statt, bei dem die „notwendigen Nachweise für eine mögliche Aufnahme individuell beurteilt“ werden. Die **„Aufnahmekriterien“** sind ein „positiv beurteiltes Praktikum (mind. 3 Wochen) in den branchenspezifischen Praxisgruppen der ITA gGmbH“, sowie ein „Aufnahmegespräch (mit schriftlicher Zielvereinbarung). Der „Aufnahmeprozess“ dauert zirka ein Monat und über die „Eignung“ der BewerberInnen entscheidet ein „internes ExpertInnenteam“ der ITA gGmbH. **„Persönliche Voraussetzungen der TeilnehmerInnen“** für den „Einstieg“ in das Projekt Berufsfür sind die „Bereitschaft zur systematischen Entwicklung größtmöglicher Selbstständigkeit“ und an der individuellen „Persönlichkeitsentfaltung, sowie Entscheidungskompetenz und Eigenverantwortung“ zu arbeiten. (Vgl. ebd. 2011, S.17-18)

Der **„Durchführungszeitraum“** des Projektes ist in „drei Phasen über einen Zeitraum von 18 Monaten“ gegliedert. Die „Phase 1“ wird als „Aufnahmeprozess“ betitelt und nimmt einen Zeitraum von „bis zu 01 Monat“ in Anspruch (vgl. ebd. 2011, S. 8). „Phase 2“ ist in zwei Bereiche gegliedert: „A) Qualifizierung und Zukunftsplanung“,

„B) Outplacement und Integrationsbegleitung“. Der erste Bereich sollte „bis zu 11 Monate“ andauern, der zweite Bereich „bis zu 6 Monate“. Abschließend folgt „Phase 3“, die sich Jobcoaching und Begleitung nennt und deren Durchführung „bei Bedarf bis zu 6 Monate (kann über die Projektlaufzeit hinausgehen)“ erfolgen kann.

In dieser 18 monatigen Projektlaufzeit soll Jugendlichen mit Behinderungen „eine Kombination aus branchenspezifischer Qualifizierung, bedarfsorientierter beruflicher (Erst-)Integration mit anschließender Job Coaching Phase“ geboten werden. In diesem Sinn ist das Projekt Berufsfit ein „Qualifizierungsprojekt“, das sich „als arbeitsmarktpolitische Maßnahme durch die Ganzheitlichkeit der Maßnahme/Dienstleistung“ auszeichnet. Es ist „individuell abgestimmt auf die Voraussetzungen und die Lebenssituation“ von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen, die die „Zielgruppe“ dieses Modells sind. Beachtung findet hierbei besonders der Aspekt der Nachhaltigkeit, der mitunter durch die „gute Kooperation mit allen Prozessbeteiligten“ erreicht werden kann. Auf diesen wird später noch näher eingegangen. Das „Kernteam“ des Projektes Berufsfit besteht aus „zwei ProjektleiterInnen, zwei IntegrationsbegleiterInnen, drei TrainerInnen, fünf PraxisleiterInnen“. Ergänzt wird das Team durch „Controlling und Qualitätsmanagementbeauftragte“ und einer „Verwaltungsfachkraft“.

Was zeichnet gerade dieses Projekt in Vergleich zu anderen Projekten, die ebenfalls an der beruflichen Eingliederung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen arbeiten, aus? Eine „Kurzstudie“ mit dem Arbeitstitel „Zwischenschritte – Von der Schule zum Beruf“, die vom „Fond Soziales Wien (FSW)“ in Auftrag gegeben wurde, verdeutlicht, „dass kurze Projektlaufzeiten und ein Wechsel der fördernden und begleitenden Fachpersonen (...) ein besonderes Hemmnis für eine nachhaltige Eingliederung ins Berufsleben darstellen“. (Vgl. Projekt Berufsfit 2011, S.8-41) Aus diesen Gründen wird im Projekt Berufsfit darauf geachtet, dass TrainerInnen, IntegrationsbegleiterInnen und PraxisleiterInnen möglichst gleichbleiben und die TeilnehmerInnen die gesamte Laufzeit der Qualifizierungsmaßnahme konstant begleiten. Denn „Jugendliche mit Behinderung benötigen eine ihren individuellen Voraussetzungen angemessene berufliche (Teil-)Qualifizierung in Kombination mit kontinuierlicher persönlicher Begleitung, um eher einen Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt zu schaffen und diesen Arbeitsplatz in Folge langfristig zu halten“ (vgl.

ebd. 2011, S.40). Im Vergleich zu anderen beruflichen Qualifizierungen für Jugendliche mit Behinderungen ist die Laufzeit des Projektes Berufsfit mit achtzehn Monaten relativ hoch angesetzt. Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung, wie zum Beispiel der „Berufsvorbereitungskurs für benachteiligte Jugendliche an der Volkshochschule Wien-Meidling“ dauert nur „ein Schuljahr“ an (vgl. Fasching 2003, S.72-73).

Bedeutsam ist auch die Konzentration des Projektes Berufsfit auf die „individuelle Beschäftigungsfähigkeit“ der einzelnen TeilnehmerInnen, die sich durch „folgende Inhalte“ hervorhebt: „individuell angepasster Nachreifungsprozess, berufliche fachspezifische Basisausbildung, kontinuierliche Integrationsbegleitung“ (vgl. Projekt Berufsfit 2011, S.41). Ergänzend hierzu findet sich eine Wertlegung auf den „Erwerb von **Soft Skills** (kommunikative und soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, etc.) für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen, die unabdingbar für eine nachhaltige berufliche Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt sind. Der Erwerb von „**Basiskompetenzen**“ allein reicht für den „Zugang zum Erwerbsarbeitsleben“ nicht aus, dazu sind „**Veränderungskompetenzen**“ notwendig damit sich Jugendliche auf die sich verändernden Ansprüche des Arbeitsmarktes flexibel einstellen können. Das Projekt Berufsfit vermittelt demnach Jugendlichen mit Behinderungen nicht nur „berufsspezifische Kernkompetenzen“, sondern konzentriert sich ebenfalls auf „Veränderungskompetenzen“, zu denen die eben erwähnten „Soft Skills“ gehören. Allgemein lässt sich sagen, dass „Kernkompetenzen Fähigkeiten und Fertigkeiten“ sind, die von TeilnehmerInnen individuell ausgeprägt und „in unverwechselbarer Weise“ von ihnen „angewendet werden können“. Mit „Veränderungskompetenzen“ erwerben TeilnehmerInnen die „Bereitschaft und Fähigkeit, auf die unterschiedlichen und sich verändernden Anforderungen“ einzugehen mit Bezugnahme auf ihre „eigene Biographie“. Mithilfe dieser Kompetenzen erlangen TeilnehmerInnen „ein höheres Maß an Selbstbestimmung am regulären Arbeitsmarkt und auch ein höheres Maß an Unabhängigkeit von einem bestimmten Arbeitsgeber. (Vgl. ebd. 2011, S.42)

Folglich zeichnet sich das Projekt Berufsfit durch das Anbieten einer allumfassenden Bildung für die TeilnehmerInnen aus, das neben der Aneignung von fachlichen Qualifikationen auch die Entwicklung der Persönlichkeit nicht außer Acht lässt.

Das Projekt Berufsfür „stützt sich auf drei Säulen“, die „inhaltlich wie personell stark vernetzt“ sind und dadurch „ein höheres Maß an Kontinuität“ bieten, „welches erfahrungsgemäß“ die Ausbildung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen positiv bestärkt (vgl. ebd. 2011, S.11). Die erste Säule ist die „Beruflichen (An)-Bildung und Qualifizierung“, in der die „interne Praxis, Fachunterricht und Arbeitsorientierungstraining“ durchgeführt wird. Die zweite Säule nennt sich „Allgemein- und Persönlichkeitsbildung“ und konzentriert sich auf das „allgemein- und persönlichkeitsbildende Training sowie auf das Bewerbungstraining“. Die dritte Säule beinhaltet „Integrationsbegleitung und Job Coaching“ und „Outplacement und On und Off Job Support“. (Vgl. ebd. 2011, S.11) Dies sind die drei Projektsäulen, in welche die einzelnen Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme unterteilt sind. Während die erste Säule sich auf den Erwerb von Fachkenntnissen und deren Umsetzung in der internen Praxis stützt, wird in der zweiten Säule auf die Entwicklung und Bildung der Persönlichkeit von Jugendlichen mit Behinderungen wertgelegt. Säule 3 beinhaltet die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt mit professioneller Unterstützung und fortwährender Begleitung.

Die berufliche Qualifizierung ist, gleich wie in den anderen Angeboten der ITA gGmbH, in fünf Berufsfeldern möglich: „Büro, Landwirtschaft, Personenbetreuung, Küche, Tierpflege“. „Die TeilnehmerInnen des Projektes sind an drei Tagen in der Woche in internen Praxisgruppen integriert“. Die „Qualifizierung in innerbetrieblichen Praxisfeldern“ konzentriert sich auf die Vermittlung von „theoretischen Inhalten“, mittels Fachunterricht und Praxisreflexion“, während sich mit „praktische Inhalte“ durch das „Training praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten (incl. Branchenspezifischen SOS-Trainig)“ auseinandergesetzt wird. Ergänzt werden diese Angebote durch das „Praktische Berufsorientierungstraining und Qualifizierung“. Zusätzlich findet die berufliche Qualifizierung in „außerbetrieblichen Praxisfeldern“ statt, in denen ebenfalls „theoretische und praktische Inhalte gelernt werden, sowie die „praktische Berufsorientierung“ erfolgt. Vor allem das „Training praktischer Fähigkeiten und Fertigkeiten“ in „außerbetrieblichen Praxisfeldern“ bietet Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen berufliche Erfahrungen zu sammeln. (Vgl. ebd. 2011, S.12-24)

Wissenswert ist hier, dass es im Projekt Berufsfür eine Unterteilung in „**Lern- und Qualifizierungsorte**“ gibt. Hierbei wurden bereits zwei unterschiedliche „Lern- und Qualifizierungsorte“ erläutert, nämlich die „Qualifizierung in externen Betrieben“ und die „Qualifizierung in innerbetrieblichen Praxisfeldern“. Als „Lernort“ wird ein „Bereich“ bezeichnet, „in dem im Rahmen definierter Lernbedingungen strukturierte und begleitende Lernprozesse stattfinden“. Besonders die „Kooperation aller Lernorte ist eine wichtige Voraussetzung für eine stärker handlungsorientiert ausgerichtete berufliche Qualifizierung“.

Zuletzt wird auf den „Lern- und Qualifizierungsort“ „Schulung, Persönlichkeits- Allgemeinbildung und SOS Training“ Bezug genommen. Dieser bietet „unter methodisch-didaktisch fundierten Bedingungen“ folgende Unterrichtsgegenstände in drei Bereichen an. In der „Allgemeinbildung“ wird auf den Unterricht der Gegenstände „Deutsch, Mathematik, EDV, Englisch (bei Bedarf)“ gesetzt, während in der „Persönlichkeitsbildung“ die „Kommunikation“ trainiert wird, sowie das „Lebensorientierungstraining (LOT), Sport“ und „Bewegungsangebote“ zum Einsatz kommen. Der dritte Bereich ist die „Berufsorientierung“, in der das „Arbeits- Orientierungstraining (AOT)“ und das „Sicherheits-, Ordnungs- und Sauberkeitstraining (SOS)“ stattfinden.

Ergänzt wird das Unterrichtsangebot des Projektes Berufsfür mit „**geblockten Schulungseinheiten**“, das sich aus „nachfolgenden Teilen“ zusammensetzt: „Berufsrelevanter allgemeinbildender Unterricht, Persönlichkeitsbildende Workshops und Trainings, Bewerbungs- und Arbeitsorientierungstraining, Für Menschen mit körperlicher Behinderungen gibt es tägliche Trainingsangebote nach dem Konduktiv mehrfachtherapeutischen Fördersystem (nach Petö und Keil), **Aufbau und laufende Kooperation mit UnterstützerInnenkreisen** (angelehnt an die Methode der „Persönlichen Zukunftsplanung“), Professionell begleitende **Volontariate in Wirtschaftsbetrieben**“. Die berufliche Qualifizierungsmaßnahme des Projektes schließt mit einer „praktischen und theoretischen Abschlussprüfung“ ab, die in „Kooperation mit der „Fachspezifischen Schule für individualisierte Teilausbildung (FIT) durchgeführt“ wird“. (Vgl. ebd. 2011, S.12-24)

Wie bereits eingangs erklärt wurde, wird Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderen Bedürfnissen ein Zeitraum von 18 Monaten für „die Qualifizierung und

Nachreifeung inklusive Aufnahme“ gewährt. Aufgrund des hohen Maßes an Individualisierung werden „individuelle Interessen und Fertigkeiten besonders gefördert“ und es ist durchaus möglich, „dass TeilnehmerInnen die obligaten Ziele schneller als andere erreichen. Im Projektantrag des Projektes Berufsfit werden einige **„allgemeine Ausbildungsprinzipien und –ziele“** formuliert, die in allen bereits erläuterten Bereichen gelten. In der Ausbildung sollen die TeilnehmerInnen „umfassend aktiviert werden“ und „partnerschaftliche, respektvolle Kommunikationsformen erlernen“. Das Erreichen von „Eigenverantwortlichkeit, Selbstständigkeit und letztlich Selbststeuerung“ sind Zielsetzungen für die Jugendlichen und junge Erwachsenen. Dies sind für die TeilnehmerInnen zu erlernende Grundwerte, welche ihnen im Laufe der Ausbildung vermittelt werden sollen damit sie erfolgreich in den ersten Arbeitsmarkt eingegliedert werden können. „Eigenverantwortlichkeit, Selbstständigkeit und Selbststeuerung“ sind Kompetenzen, die von den ArbeitgeberInnen verlangt werden und ein korrektes, „partnerschaftliches“ kommunizieren mit KollegInnen, aber auch ein „respektvoller“ Umgang mit Vorgesetzten sind unerlässlich für die Dauerhaftigkeit von Dienstverhältnissen. In der Ausbildung wird eine „laufende Überprüfung von beruflichen und persönlichen Lebenszielen im persönlichen Kontext“ gewährleistet um die Entwicklung der TeilnehmerInnen in jeder Hinsicht zu fördern. (Vgl. ebd. 2011, S.35) Die formulierten Grundsätze der Ausbildung haben eine starke normative Orientierung, aber es sei erwähnt, dass die Umsetzung der jeweiligen Ausbildungsregeln und –ziele nach individuellen Maß der TeilnehmerInnen erfolgt und ihre Fähigkeiten und Bedürfnisse berücksichtigt.

Diese Auszüge aus dem Projektantrag Projekt Berufsfit verdeutlichen erneut, dass es in diesem Ausbildungsangebot nicht nur um eine berufliche Qualifizierung - die Aneignung von fachlichen Kenntnissen geht - sondern die Entwicklung der gesamten „Persönlichkeit“ der TeilnehmerInnen im Fokus steht. Um einen besseren Überblick über das gesamte Ausbildungsangebot, von dem bereits der Großteil der einzelnen Bereiche vorgestellt wurde, zu bekommen, folgt eine Abbildung, die den Ablauf des Projektes präsentiert. Die drei Phasen, deren Dauer und Inhalte werden durch diese zusammengefasst dargestellt.

Projektablauf		
Phase 1: Aufnahmeverfahren		
- Praktikum - Beurteilung durch ExpertInnenteam - Aufnahmegespräch mit Zielvereinbarung		Dauer Bei Bedarf 1 Monat
Eintrittskriterien Positiver Aufnahmeprozess	TeilnehmerInnenanzahl 8 Jugendliche bzw. junge Erwachsene	
Phase 2: Qualifizierung – Nachreifung- Integrationsbegleitung (mind. 8 Jugendliche bzw. junge Erwachsene)		
Vorbereitungs- und Vermittlungsphase Qualifizierung in einem der fünf Berufsbereiche Ziel: Finden eines Arbeitsplatzes	Inhalte - Interne Fachpraktika mit Fachunterricht - Allgemein- und Persönlichkeitsbildung - Externe Volontariate oder Praktika - Bewerbungstraining - Akquise	Dauer Bei Bedarf 17 Monate
Übertrittskriterien Sozialversicherungspflichtiges Dienstverhältnis bzw. Lehrvertrag	TeilnehmerInnen in Qualifizierung Mind. 5 vermittelte Jugendliche bzw. junge Erwachsene	
Phase 3: Job Coaching (mind. 5 Jugendliche bzw. Junge Erwachsene)		
Job Coaching- Phase Ziel: Nachhaltige Sicherung des Arbeitsplatzes	Inhalte - Individuelles Coaching und Beratung - Training am Arbeitsplatz - Laufende Reflexion - Aufbau eines MentorInnensystems im Betrieb - Einbindung des sozialen Netzwerkes - Krisenmanagement	Dauer Bei Bedarf 6 Monate
Erfolgskriterien Sozialvers. Dienstverhältnis; mind.3 Monate Weiterbeschäftigung oder Weiterführung des Lehrverhältnisses	TeilnehmerInnenanzahl Mind. 4 Jugendliche bzw. junge Erwachsene	Gesamtdauer 24 Monate (auf 18 Monate berechnet)

Abbildung 3

Abschließend wird auf die Phasen der „**Vermittlung**“ und „**die Begleitung (Job Coaching)**“ eingegangen. In der Vermittlungsphase werden „**interne Maßnahmen**“ und „**externe Maßnahmen**“ ergriffen um Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung einen erfolgreichen beruflichen Einstieg zu ermöglichen. Intern erfolgen „Bewerbungs- und Arbeitsorientierungstraining“, „Weiterführende Workshops zur Persönlichkeitsentwicklung (wie Kommunikationstraining, Entwicklung von Konfliktlösungsstrategien, Teambildung durch Erlebnispädagogische Wochen, Gender Mainstreaming)“, sowie „ggf. Nachqualifizierung in den Praxisgruppen“ der einzelnen Berufsfelder. Zu den „externen Maßnahmen“ zählen „Akquise“, „professionelle Beratung von Wirtschaftsbetrieben zum Zweck von nachhaltiger Zusammenarbeit“ und „ggf. fachliche Nachqualifizierung in extern begleiteten Volontariaten“. Die Phase „Begleitung (Job Coaching)“ konzentriert sich auf die direkte „Begleitung auf dem Arbeitsplatz“, zu deren Hilfestellungen „Fahrtentraining“, „direkte Begleitung auf dem Arbeitsplatz mit Arbeitsplatzgestaltung“, „laufendes fachliches Training von Arbeitsschritten“, „Training sozialer Kompetenzen“ und „laufende Koordination zwischen Betrieb, sozialem Netzwerk und den Jugendlichen“. (Vgl. ebd. 2011, S.25) Es zeigt sich, dass im Projekt Berufsfür alle sämtliche Möglichkeiten ergriffen werden um die TeilnehmerInnen professionell und aktiv dabei zu begleiten und zu unterstützen, dass eine nachhaltige berufliche Integration gelingt. Hervorzuheben ist, dass dieses Projekt keinesfalls mit der Absolvierung einer beruflichen Qualifizierung abschließt, sondern auch danach mit den Jugendlichen und jungen Erwachsenen weiterarbeitet.

Eingangs wurde bereits erwähnt, dass auf den Aspekt der Nachhaltigkeit im Projekt Berufsfür eingegangen wird. Berufliche Eingliederungen von Menschen mit Behinderungen können nur dann als erfolgreich eingestuft werden, wenn dauerhafte Dienstverhältnisse erreicht werden. Damit die „**Sicherung der Nachhaltigkeit**“ gewährleistet wird, arbeitet das vorgestellte Projekt in „allen Projektphasen konsequent an folgenden Inhalten“ (vgl. ebd. 2011, S.29): Die „Motivation der/des Teilnehmerin/Teilnehmers ist unabdingbar“ und in der „individualisierten fachlichen Teilausbildung“ werden „praktisch und theoretisch“ das „obligat zu erreichende Grundmodul“ und „individuell zu erwerbende Zusatzkompetenzen“ deutlich gemacht. TeilnehmerInnen müssen durchgehend an der „Akzeptanz von Fremdbeurteilung“ und an einer „realistischen Selbsteinschätzung“ arbeiten. Damit die Ziele der

Ausbildung erreicht werden können, ist das „Einverständnis und aktive Unterstützung des sozialen Umfeldes“, „ggfls. Kooperation der/des SachwalterIn“ von Bedeutung. Es finden „laufende Analysen der finanziellen gegenwärtigen und zukünftigen Situation der ProjektteilnehmerInnen“ statt. Die „Akquise von passenden Betrieben mit Verständnis für Menschen mit Behinderungen“ trägt ebenfalls zur Nachhaltigkeit in der beruflichen Eingliederung von Menschen mit Behinderungen bei, wie das „MentorInnenprinzip“, bei dem „MentorInnen langfristig in die berufliche Arbeitsplatzsicherung eingebunden“ sein sollen. Zusätzlich ist für die „Arbeit in bestimmten Branchen bzw. Wirtschaftsbetrieben“ „Beratung hinsichtlich notwendiger Weiterbildungen“ nötig und für alle TeilnehmerInnen muss „professionelle, bedarfsorientierte Unterstützung durch eine IntegrationsbegleiterIn in allen Projektphasen“ garantiert sein. (Vgl. ebd. 2011, S.29)

Dies zeigt, dass am Aspekt der Nachhaltigkeit in der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen aktiv gearbeitet wird, wie dies im Projekt Berufsfit der Fall ist. Die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt allein ist kein Erfolgskriterium, sondern erst die Beibehaltung von dauerhaften Dienstverhältnissen und das gelingt nur durch professionelle begleitende Unterstützung. In diesem Sinn schließt der theoretische Teil der Diplomarbeit ab und es folgt der empirische Teil, in dem die nachhaltige berufliche Integration aus der Sicht von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderen Bedürfnissen untersucht wird.

5. Empirischer Teil

Mithilfe einer empirischen Untersuchung soll in der vorliegenden Diplomarbeit festgestellt werden, wie sich die nachhaltige berufliche Integration im Bereich der Pferdepflege aus der Sicht von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen, nach Abschluss einer anerkannten Ausbildung im Pferdepflegebereich, gestaltet. Eingangs wurde bereits erwähnt, dass bei dieser Untersuchung qualitative Forschungsmethoden sowohl für die Erhebung als auch für die Auswertung eingesetzt werden. In den anschließenden Kapiteln wird näher darauf eingegangen, weshalb die Verwendung von qualitativen Methoden bei dieser empirischen Untersuchung Sinn macht und um welche es sich spezifisch dabei handelt. Ergänzend wird in einem Unterkapitel der erstellte Interviewleitfaden erläutert und danach auf die Ergebnisse des Interviewmaterials eingegangen. Der empirische Teil der Arbeit schließt mit der Beantwortung der Forschungsfrage und einem Resümee ab.

5.1 Methodische Vorgehensweise

5.1.1 Gewählte Erhebungsmethode

Für die Befragung der Zielgruppe wurden sechs problemzentrierte Leitfadeninterviews geführt, wobei sich diese auf die methodischen Vorgehensweisen von Andreas Witzel, eingeführt im Jahr 1982, stützen. Positiv hervorzuheben ist, dass mithilfe des problemzentrierten Interviews ein verständnisvolles, einfühlsames Gespräch stattfinden kann, dass InterviewpartnerInnen Vertrauen entgegenbringt und die Basis für eine gute Gesprächsführung schafft. (Vgl. Reinders 2011, S.88-89) Im Vorfeld wird ein Interviewleitfaden erstellt, der eine Strukturierung des Gespräches und dessen Verlauf schafft. Demnach findet sehr wohl eine Konzentration auf ein Problem, das im Interview thematisiert wird, statt, ohne die vollständige Gesprächssituation vorzubestimmen. Die Problemausrichtung grenzt das problemzentrierte Interview vom narrativen Interviewstil deutlich ab, bei dem das freie Erzählen im Fokus steht.

Das Problemzentrierte Interview nach Witzel soll InterviewpartnerInnen die Möglichkeit geben, frei zu sprechen um sich dem Interviewer oder der Interviewerin mitzuteilen, wobei diese die Problemstellung immer wieder fokussieren. Die Problemstellung des Interviews wurde im Vorfeld festgelegt und im Leitfaden finden sich dazu einzelne Fragestellungen um deren Beantwortung es geht. Wesentlich ist, dass sich InterviewführerInnen auf ihre GesprächspartnerInnen einstellen können und dass die Gesprächsführung demnach zwischen den Beteiligten wechselt. InterviewführerInnen müssen zwar das gesamte Interview hindurch auf die Problemstellung und die damit verbundenen einzelnen Fragestellungen hinführen, aber InterviewpartnerInnen auch genug Raum für deren Ausführungen lassen und auf diese eingehen. (Vgl. Mayring 2002, S.67)

Das problemzentrierte Interview ermöglicht Gespräche ohne Eingrenzungen und Einschränkungen und demnach kann davon ausgegangen werden, dass die InterviewpartnerInnen offener antworten. Dies schafft Platz für Individualität und Subjektivität von Seiten der InterviewpartnerInnen. Wenn sich diese in der Gesprächssituation wohl fühlen, sind sie eher dazu bereit, ihre subjektive Meinung, Deutungen und individuelle Vorstellungen einzubringen. Dies zeigt, dass die Vertrauensbasis zwischen den Beteiligten an einem Interview von großer Bedeutung ist. (Vgl. Mayring 2002, S.68ff.) In der qualitativen Forschung gilt es herauszufinden, wie einzelne Personen eine Situation wahrnehmen, reflektieren und welche Bedeutung sie ihr individuell geben. Dies kann mittels problemzentriertem Interviews gelingen.

In der empirischen Untersuchung der vorliegenden Diplomarbeit musste auf den Aspekt des Vertrauens in der Interviewführung Wert gelegt werden. Die InterviewpartnerInnen befinden sich selten in einer Interviewsituation und können durchaus Probleme mit der verbalen Mitteilungskompetenz haben. Gerade hier war die Schaffung einer Vertrauensbasis notwendig, damit sich die InterviewpartnerInnen trauten, offene und ehrliche Antworten zu geben.

5.1.2 Verarbeitungs- und Auswertungsmethode

Nach der Führung der Interviews wurden diese transkribiert und das entstandene Interviewmaterial mithilfe der Methode nach Mayring weiter verarbeitet. Dabei handelt es sich um Mayrings zusammenfassendes Protokoll, eine gängige Methode in der qualitativen Forschungsarbeit. Es eignet sich dafür, dass das vorliegende Interviewmaterial in der weiteren Bearbeitung sinnvoll reduziert wird. Demnach ist sie speziell dafür geeignet, wenn eine große Fülle an Material vorhanden ist, das es weiterzuverarbeiten gilt. (Vgl. Mayring 2002, S.94ff) Zielsetzung der zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring ist, das Interviewmaterial so zu verringern und einzugrenzen, dass die wesentlichsten Inhalte bestehen bleiben (vgl. Mayring 2002, S.114) Inhalte werden durch die zusammenfassende Inhaltsanalyse paraphrasiert beziehungsweise generalisiert. Bei der Paraphrasierung werden Textteile, die wenig Inhalt tragen und sich wiederholen, vereinheitlicht und gekürzt. Die Generalisierung bezeichnet einen Vorgang, bei dem Textteile des Interviewmaterials verallgemeinert werden.

Die „strukturierte beziehungsweise zusammenfassende Inhaltsanalyse“ nach Mayring wird für die Auswertung des Interviewmaterials dieser empirischen Erhebung angewendet. Wie bereits die Bezeichnung verdeutlicht, wird bei der zusammenfassenden Inhaltsanalyse das Material immer weiter reduziert, dass danach nur noch die wichtigsten Textteile vorhanden sind. (Vgl. Mayring 2002, S.94ff) Diese herausgearbeiteten Inhalte werden anschließend kategorisiert, um Strukturierung und Systematisierung zu schaffen. (Vgl. Mayring 2002, S.60) Im vorliegenden empirischen Teil der Diplomarbeit wird sowohl zusammenfassend als auch strukturierend mithilfe der Inhaltsanalyse nach Mayring gearbeitet. Das ist abhängig von den Antworten der InterviewpartnerInnen, da diese bei manchen Fragen ähnlich sind, aber bei anderen Fragestellungen sehr unterschiedlich und individuell geantwortet wurde. Je nach dem wurde die zusammenfassende oder strukturierende Arbeitsweise angewandt.

5.1.3 Interviewleitfaden

Der Interviewleitfaden ist in fünf Kategorien mit dazugehörigen Fragen unterteilt. Die fünf Bereiche des Leitfadens orientieren sich an Dooses Faktoren, die für eine

nachhaltige berufliche Eingliederung notwendig sind und eingangs in der Diplomarbeit bereits erläutert wurden. In Anlehnung an diese Verbleibs- und Verlaufsstudie „Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Zusammenfassung der Ergebnisse der Verbleibs- und Verlaufsstudie“ wurde der Interviewleitfaden erstellt (vgl. Doose 2004). Im Anhang der vorliegenden Diplomarbeit befindet sich der Interviewleitfaden.

Die erste Kategorie beinhaltet Fragen die der Erfassung der Eckdaten dienen. Es sollen dabei allgemeine Daten der einzelnen InterviewpartnerInnen erfasst werden. Frage 1 betrifft das Alter und Frage 2 konzentriert sich auf den Wohnort, wobei explizit nach Wien, Niederösterreich oder nach einem anderen Bundesland gefragt wird. Nach dem Geschlecht wird nicht direkt im Interview gefragt, da dies in der Interviewsituation ersichtlich ist. Frage 3 bezieht sich auf den erreichten Schulabschluss der InterviewpartnerInnen, darauf wird in Frage 4 nach der Dauer gefragt, die für die Absolvierung der Ausbildung in der Pferdepflege notwendig ist. Frage 5 soll Auskunft über das Motiv geben, dass die InterviewpartnerInnen für die Wahl einer Ausbildung in der Pferdepflege haben. Die Frage 6 erfasst den Zeitpunkt und die Zeitspanne, seit wann die InterviewpartnerInnen einen fixen Arbeitsplatz in der Pferdepflege haben. Danach wird in Frage 7 gefragt, ob die InterviewpartnerInnen davor in einem oder mehreren anderen Betrieben im Bereich der Pferdepflege beschäftigt waren. Frage 8 schließt damit ab, dass Information darüber gegeben wird, in welchem Ausmaß die Befragten im jetzigen Betrieb beschäftigt sind. Auf den ersten Blick erscheinen acht Fragen sehr umfangreich für die Ermittlung von allgemeinen Eckdaten. Allerdings sind diese tatsächlich nötig, damit vorab Informationen konkret ermittelt und später miteinander verglichen werden können.

In Kategorie zwei finden sich Fragen zu den arbeitnehmerbedingten Faktoren, die mithilfe einer Hauptfrage und fünf Unterfragen ermittelt werden. Diese behandelt einzelne Bereiche der beruflichen Qualifizierung in der Pferdepflege, die positiv zur Sicherung eines dauerhaften Arbeitsplatzes beitragen. Unter a) finden sich Fachliche Kenntnisse, zu denen zum Beispiel Fütterungstechniken oder der Umgang mit den Pferden gehört. In b) werden Soziale Kompetenzen, zu denen Kommunikation, Umgangsformen, Gruppen- und Teamfähigkeit oder Konflikt- und Kritikfähigkeit

eruiert. Nach den Kognitiven Kompetenzen, dazu zählen das Verstehen und Durchführen von Arbeitsaufträgen, Situationsüberblick und Selbstreflexion wird in c) gefragt. Die Arbeitsbedingungen finden sich in d) und behandeln berufliche Qualifizierungen, wie das Einordnen in Arbeitsstrukturen und das Bedienen von Geräten und Werkzeugen. Die Konzentration auf die Berufsreife Kriterien, zu denen die Arbeitseinstellung, Motivation, Ausdauer, Konzentration, Verantwortungsbewusstsein, Belastbarkeit, Quantität und Qualität der Arbeit, erfolgt in e). Wichtig ist es hier zu erfahren, in wie weit die InterviewpartnerInnen diese fünf Bereiche als relevant für die Erhaltung ihres Arbeitsplatzes einschätzen. Zusätzlich wird danach gefragt, welcher der einzelnen Bereiche der Wichtigste für die Befragten ist.

Kategorie 3 ermittelt mithilfe einer einzelnen Frage die arbeitsmarktbedingten Faktoren aus der Sicht der InterviewpartnerInnen in Bezug auf ihre erfolgte berufliche Eingliederung in der Pferdepflege. Relevant ist hierbei, inwieweit berufliche Angebote von Seiten der Betriebe, in denen die Befragten Volontariate absolviert haben, kamen oder ob neue Betriebe Arbeitsplätze angeboten haben. Diese Frage wird gestellt, weil es interessant ist, ob Bedarf und Nachfrage nach qualifizierten FachhelferInnen im Bereich der Pferdepflege vorhanden sind.

Kategorie 4 beschäftigt sich mit den betriebsbedingten Faktoren. Von Bedeutung ist hier, ob die InterviewpartnerInnen in Klein- oder Großbetrieben beschäftigt sind und ob die Betriebe, in denen die Befragten arbeiten, selbst MitarbeiterInnen ausbilden. Diese Fragen resultieren aus Dooses Verbleibs- und Verlaufsstudie, deren Ergebnisse gezeigt haben, dass Kleinbetriebe grundsätzlich eher dazu bereit sind, Menschen mit Behinderungen auszubilden als Großbetriebe, aber dauerhafte Dienstverhältnisse vor allem in Großbetrieben und weniger in Kleinbetrieben vorkommen (vgl. Doose 2004). Dies resultiert daraus, dass es aufgrund der heutigen wirtschaftlichen Lage in Kleinbetrieben vermehrt zu Kündigungen kommt, als dies in Großbetrieben der Fall ist.

In Kategorie 5 wird nach unterstützungssystembedingten Faktoren gefragt und diese Kategorie besteht aus sieben Einzelfragen. Frage 13 erhebt, ob die vorgeschriebenen Volontariate in der Ausbildungszeit das Erreichen eines

dauerhaften Arbeitsplatzes erleichtert haben. Ob es ausreichend Hilfestellung und Unterstützung von IntegrationsbegleiterInnen bei Bewerbungen, Vorstellungsgesprächen und Probetagen gibt, ermittelt Frage 14. Frage 15 geht darauf ein, ob die Befragten das Gefühl haben, dass nach Abschluss der Ausbildung von IntegrationsbegleiterInnen ausreichend individuell angepasste Berufsangebote vermittelt wurden. Frage 16 eruiert, wie die InterviewpartnerInnen die Unterstützung von Seiten der Integrationsbegleitung vom 1. Probetag in ihren jetzigen Betrieben bis zum heutigen Tag wahrnehmen und bewerten. Frage 17 hat zum Ziel, dass erfahren wird, ob die Befragten aktuell bei Fragen und/oder Problemen ihre ehemaligen IntegrationsbegleiterInnen kontaktieren können. Frage 18 ist die vorletzte Frage und beschäftigt sich damit, ob die InterviewpartnerInnen bei Problemen im Betrieb von ihrer Familie oder Bezugspersonen Unterstützung bekommen. Die abschließende Frage 19 soll in Erfahrung bringen, ob die Befragten grundsätzlich mit der Arbeit der Integrationsbegleitung zufrieden sind. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Kategorie 5 vor allem Fragen in Bezug auf die Begleitung und Hilfestellung der IntegrationsbegleiterInnen beinhaltet. Das ergibt sich daraus, dass unterstützungssystembedingte Faktoren größtenteils die Arbeit der IntegrationsbegleiterInnen betrifft, da diese maßgeblich an beruflichen Eingliederungen von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen verantwortlich sind. Zusätzlich wird aber auch nach Unterstützung von Seiten der Familien und Bezugspersonen gefragt.

5.1.4 Die Zielgruppe

Zur Zielgruppe der empirischen Untersuchung zählen Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen, die eine Ausbildung in der Pferdepflege erfolgreich absolviert haben und längerfristig beruflich integriert sind.

Es wurde über die IntegrationsbegleiterInnen der ITA gGmbH Kontakt zur Zielgruppe aufgenommen und sechs Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen haben sich dazu bereit erklärt, sich interviewen zu lassen. Diese wurden im Vorfeld telefonisch über die Interviewsituation und die Inhalte der Interviews aufgeklärt und danach fanden Einzeltreffen statt. Der Zeitpunkt dieser Treffen wurde hauptsächlich so gewählt, dass die Interviews direkt am Arbeitsplatz der InterviewpartnerInnen

geführt wurden. Aufgrund dieser Tatsache war es möglich einen besseren Eindruck von ihrer Arbeitssituation zu bekommen. Ergänzend wurde die Zeit vor dem eigentlichen Interview für die Erklärung der Rahmenbedingungen genutzt und dies trug dazu bei, dass eine entspannte, offene und vertrauensvolle Basis für die Interviews geschaffen wurde.

5.2 Auswertung des Interviewmaterials

Eingangs dieses Kapitels wurde bereits erklärt, dass sich aufgrund der Gestaltung des Interviewleitfadens die einzelnen Kategorien und mögliche Subkategorien ergeben haben, deren Ergebnisse im Anschluss vorgestellt werden.

5.2.1 Allgemeine Eckdaten

(1) Alter, Geschlecht, Wohnsitz, Schulabschluss

Die Altersspanne der sechs InterviewpartnerInnen reicht von 19 bis 27 Jahren, wobei es sich um drei männliche und drei weibliche InterviewpartnerInnen handelt. Demnach herrscht eine Ausgewogenheit des Geschlechts. Interviewpartnerin 1 ist 23 Jahre alt, Interviewpartnerin 2 ist 20 Jahre alt und Interviewpartnerin 3 ist die Jüngste, mit 19 Jahren. Interviewpartner 4 ist 20 Jahre alt, Interviewpartner 5 ist 26 Jahre alt und Interviewpartner 6 ist mit 27 Jahren der Älteste. Die 6 InterviewpartnerInnen gaben alle Wien als ihren Wohnsitz an, wobei dies dadurch zu erklären ist, dass die ITA gGmbH eine Wiener Institution ist, die vom Fond Soziales Wien gefördert wird und demnach die Auszubildenden in Wien gemeldet sind. Bei der Frage nach dem Schulabschluss wurden sehr unterschiedliche Antworten gegeben. Interviewpartnerin 1 hat einen Sonderschulabschluss, Interviewpartnerin 2 hat den Polytechnischen Lehrgang abgeschlossen, Interviewpartnerin 3 hat einen Sonderschulabschluss und zusätzlich einen Berufsvorbereitungskurs absolviert. Interviewpartner 4 gab den Abschluss einer Waldorff Hauptschule an, Interviewpartner 5 schloss die Hauptschule in einer Integrationsklasse ab und Interviewpartner 6 hat ebenfalls einen Polytechnischen Lehrgang abgeschlossen.

(2) Dauer der Ausbildung in der Pferdepflege, Motivation für die Wahl der Ausbildung

Die Dauer der Ausbildung in der Pferdepflege wurde mit einer Zeitspanne von 3 bis 5 Jahren angegeben. Interviewpartnerin 1 gab eine Dauer von 4 bis 5 Jahren für die Absolvierung der Ausbildung an, Interviewpartnerin 2 benötigte 5 Jahre und Interviewpartnerin 3 erreichte nach 3 Jahren den Abschluss der Ausbildung. Interviewpartner 4 gab 4 Jahre an, Interviewpartner 5 nahm 5 Jahre an der Ausbildung teil und für den Interviewpartner 6 dauerte diese 3 bis 4 Jahre. Als Motivation für die Wahl der Ausbildung gab es sehr einheitliche Antworten der sechs InterviewpartnerInnen, die allesamt ihren Ausbildungswunsch mit der Liebe zu den Pferden begründeten. Von Interviewpartnerin 2 wurde zusätzlich erwähnt, dass sie als Kind geritten ist und sich bereits in der Kindheit ihr Berufswunsch herauskristallisiert hat. Interviewpartner 4 wollte immer schon mit Tieren arbeiten, Interviewpartner 5 ist mit Tieren aufgewachsen und ein Freund, der ebenfalls die Ausbildung in der Pferdepflege absolvierte, motivierte ihn. Für Interviewpartner 6 war die Liebe zu Tieren ausschlaggebend.

(3) Dauer des jetzigen Arbeitsverhältnisses, mögliche Beschäftigung in mehreren Betrieben nach der Ausbildung, Ausmaß der Beschäftigung im jetzigen Betrieb

Die sechs InterviewpartnerInnen befinden sich in Arbeitsverhältnissen, wovon das Kürzeste ein halbes Jahr und das Längste 5 Jahre bereits andauert. Interviewpartnerin 1 befindet sich in einem durchgehenden Dienstverhältnis von 3 bis 4 Jahren, wobei Interviewpartnerin 2 erst seit einem halben Jahr fix beschäftigt ist. Interviewpartnerin 3 hat einen Arbeitsplatz in der Pferdepflege seit einem dreiviertel Jahr. Bei Interviewpartner 4 besteht ein Dienstverhältnis seit 1 Jahr und Interviewpartner 5 arbeitet durchgehend in einem Betrieb seit 2 ½ Jahren. Interviewpartner 5 ist seit 5 Jahren im gleichen Betrieb tätig. Nur eine Interviewpartnerin gab an, dass sie vor ihrem jetzigen Arbeitsverhältnis bereits in einem anderen Betrieb in Niederösterreich gearbeitet hat. Alle anderen InterviewpartnerInnen gaben an, dass sie in keinem anderen Betrieb zuvor gearbeitet haben. Das Ausmaß der Beschäftigung der InterviewpartnerInnen ist unterschiedlich

und reicht von 30 bis 40 Wochenstunden. Interviewpartnerin 1 ist mit 36 Wochenstunden angestellt, bei Interviewpartnerin 2 sind das momentan 30 Wochenstunden, die in den nächsten Monaten auf 40 Stunden erhöht werden sollen. Interviewpartnerin 3 gab 32 Stunden an, Interviewpartner 4 ist 40 Stunden in seinem Betrieb tätig und Interviewpartner 5 arbeitet ebenfalls 40 Stunden und Interviewpartner 6 hat eine Anstellung mit 40 Stunden. Aufgrund der Angaben zeigt sich, dass der Großteil der InterviewpartnerInnen Vollzeit arbeitet. Zur Veranschaulichung der allgemeinen Eckdaten der InterviewpartnerInnen folgt eine Abbildung.

	Alter	Geschlecht	Schulabschluss	Dauer der Ausbildung in Jahre	Dauer des jetzigen Arbeitsverhältnisses	Ausmaß der jetzigen Beschäftigung (Wochenstd)
IP 1	23	weiblich	Sonderschulabschluss	4-5	3-4	36
IP 2	20	weiblich	Polytechnischer Lehrgang	5	1/2	30 bald 40
IP 3	19	weiblich	Sonderschulabschluss	3	3/4	32
IP 4	20	männlich	Hauptschulabschluss	4	1	40
IP 5	26	männlich	Hauptschulabschluss	5	2 1/2	40
IP 6	27	männlich	Polytechnischer Lehrgang	3-4	5	40

Abbildung 4: Darstellung der Allgemeinen Eckdaten der InterviewpartnerInnen in einer Tabelle

5.2.2 Spezifische Fragen zu den arbeitnehmerbedingten Faktoren

Interviewpartnerin 1

Der Interviewpartnerin 1 wurden fünf Bereiche der beruflichen Qualifizierung vorgestellt, die sie bereits aus der Ausbildungszeit in der Pferdepflege kennt und es wurde danach gefragt, welche diese Bereiche positiv dazu beitragen, dass sie einen

dauerhaften Arbeitsplatz hat. Die Fachlichen Kenntnisse, zu denen Fütterungstechniken und der Umgang mit Pferden zählen, sind von ihr ebenso wichtig eingestuft, wie sie dies auch mit dem Bereich der Sozialen Kompetenzen, zu denen die Kommunikation, Umgangsformen, Gruppen- und Teamfähigkeit und Konflikt- und Kritikfähigkeit zählen, tut. Kognitive Kompetenzen, wie das Verstehen und Durchführen von Arbeitsaufträgen, Situationsüberblick und Selbstreflexion sind aus der Sicht der Interviewpartnerin 1 wesentlich für die Dauerhaftigkeit ihres Arbeitsplatzes. Zu den Arbeitsbedingungen äußert sie sich folgendermaßen: „Ich muss nicht ausmisten. (...) Nur Pferde holen und bringen. Satteln und solche Sachen. Auf die Koppel bringen und holen.“ (IP 1) Der Bereich der Berufsreifekriterien, dazu zählen die Arbeitseinstellung und Motivation, Ausdauer, Konzentration, Verantwortungsbewusstsein, Belastbarkeit, Quantität und Qualität der Arbeit, sind für Interviewpartnerin 1 sehr wichtig und sie erklärt das mit der Aussage: „Ja das ist sehr wichtig. Gehört zu den wichtigen Dingen.“ (IP 1)

Interviewpartnerin 2

Interviewpartnerin 2 schätzt die Fachlichen Kenntnisse als „schon wichtig“ ein. „Man muss wissen, wie man mit dem Pferd umgeht. Das man zum Beispiel das Futter nicht falsch gibt oder falsch putzt“ (IP2). Soziale Kompetenzen tragen aus der Sicht von Interviewpartnerin 2 positiv dazu bei, dass der Arbeitsplatz dauerhaft beibehalten wird. Sie begründet das mit der Aussage „Man kann nicht zu Vorgesetzten oder anderen unhöflich sein“ (IP2). Interviewpartnerin 2 stuft die Kognitiven Kompetenzen als wichtig ein und nennt dazu das Beispiel „Wenn die Chefin zu mir sagt, miste da die Box aus und hilf danach beim Füttern, dann ist es wichtig, dass man genau auch zuhört. Und auch überlegt, über seine Arbeiten. Ob man die gut oder nicht gut gemacht hat.“ (IP2) Die Bereiche der Arbeitsbedingungen und Berufsreifekriterien werden von ihr als „sehr wichtig“ (IP2) bezeichnet und auf die Frage, welchen Bereich sie als besonders wichtig erachtet, antwortet sie „Der erste Bereich mal“ (IP2), also die Fachlichen Kenntnisse „Und die sozialen Kompetenzen. Die sind auch wichtig. Gleich wichtig.“ (IP2)

Interviewpartnerin 3

Die Bereiche der Fachlichen Kenntnisse und der Sozialen Kompetenzen stuft Interviewpartnerin 3 als sehr wichtig ein. Dies tut sie auch mit den Kognitiven Kompetenzen und den Arbeitsbedingungen, die sie mit der Aussage „Wichtig. Sehr sogar bei uns“(IP3) hervorhebt. Zu den Berufsreifekriterien, zu denen auch die Motivation und Arbeitseinstellung gehören, äußert sie sich folgendermaßen: „Hm. Manchmal habe ich auch nicht so Lust. Also an manchen Tagen mag ich nicht so gerne arbeiten. Aber es ist trotzdem wichtig. Also für die Arbeit.“ (IP3)

Interviewpartnerin 3 kann nicht einem der Bereiche einen Vorzug geben, aus ihrer Sicht sind alle Bereiche gleichbedeutend und wichtig, damit ihr Arbeitsverhältnis dauerhaft besteht. Sie antwortet darauf „Hm. Bei meiner Arbeit ist alles wichtig. Also alle Bereiche. Gleichwichtig. Das gehört alles dazu.“ (IP3)

Interviewpartner 4

Interviewpartner 4 stuft die Fachlichen Kenntnisse als wichtig ein und antwortet „Das brauche ich in der Arbeit.“ (IP4) Die sozialen Kompetenzen sind ebenfalls nicht unbedeutend und werden von Interviewpartner 4 auf seinem Arbeitsplatz auch benötigt. Der Bereich der Kognitiven Kompetenzen ist für ihn von Bedeutung für den Erhalt seines Arbeitsplatzes und zu den Arbeitsbedingungen äußert sich Interviewpartner 4 folgendermaßen: „Ja das brauche ich auch. Eh immer“. Die Berufsreifekriterien werden von ihm als wichtig eingestuft.

Interviewpartner 5

Interviewpartner 5 hält die Fachlichen Kenntnisse für wichtig, während er den Bereich der Sozialen Kompetenzen nicht so wichtig einschätzt. „Hm das brauche ich nicht so weil ich arbeite alleine. Nur auf das, was die Chefin sagt, muss ich hören und machen. Aber sonst ist niemand da und arbeitet mit mir. Also das ist nicht so wichtig für mich, der Bereich.“ (IP5) Die Kognitiven Kompetenzen sind für Interviewpartner 5 wichtig, „(...) weil ich sehr selbstständig arbeite.“ (IP5) Die Arbeitsbedingungen sind ebenfalls ein wichtiger Bereich, der dazu beiträgt, dass ein Arbeitsplatz dauerhaft bestehen bleibt. Für Interviewpartner 5 sind die Berufsreifekriterien wesentlich, wobei die Fachlichen Kenntnisse für ihn ausschlaggebend sind. „(...) dass man mit den Pferden gut umgehen kann und sich damit auskennt. Das Fachliche ist wichtig, davon muss man Ahnung haben beim Arbeiten.“ (IP5)

Interviewpartner 6

Der erste Bereich, die Fachlichen Kenntnisse, sind für Interviewpartner 6 wichtig, während er den sozialen Kompetenzen wenig Bedeutung zuschreibt. „Ich arbeite immer ganz selbstständig und meistens alleine. Ich habe nur eine Chefin.“ (IP6) Aufgrund der Tatsache, dass Interviewpartner 6 meist alleine arbeitet, ist der Bereich der Kognitiven Kompetenzen wichtig für die Dauerhaftigkeit seines Arbeitsverhältnisses. „Das ist sehr wichtig für mich in der Arbeit. Weil ich meistens alleine arbeite.“ (IP6) Die Arbeitsbedingungen werden von Interviewpartner 6 als „sehr wichtig“ (IP6) eingestuft. Der letzte Bereich, die Berufsreife Kriterien, sind wichtig für Interviewpartner 6 und er ist der Meinung, dass dieser Bereich der Wichtigste für seinen Arbeitsplatz ist. Wichtig ist für ihn, dass „(...) man sich konzentrieren kann und sich bemüht.“ (IP6)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass grundsätzlich fast alle Bereiche der beruflichen Qualifizierung von den Befragten als wichtig eingestuft werden und sich deren Erlernen in der Ausbildungszeit positiv auf die Dauerhaftigkeit der Arbeitsverhältnisse auswirkt. Besonders den Fachlichen Kenntnissen wird große Bedeutung zugeschrieben, sowie den Berufsreife Kriterien. Diese beiden Bereiche, die zu den spezifischen Fragen der arbeitnehmerbedingten Faktoren zählen, wurden häufig als sehr wichtig angegeben. Erwähnenswert sei hier noch einmal, dass diese Kategorie mit spezifischen Fragen der arbeitnehmerbedingten Faktoren bezeichnet wird, da die beruflichen Qualifizierungen von den ArbeitnehmerInnen abhängen und individuell ausgeprägt sind.

5.2.3 Spezifische Frage zu den arbeitsmarktbedingten Faktoren

In dieser Kategorie wurde den InterviewpartnerInnen nur eine einzelne Frage gestellt, um herauszufinden, ob berufliche Angebote von Betrieben, in denen sie Volontariate gemacht haben oder von neuen Betrieben kamen. Die Antworten dieser Frage geben Auskunft darüber, wie sich die Situation am Arbeitsmarkt im Berufsfeld Pferdepflege gestaltet. Interessieren sich auch neue Betriebe für die AbsolventInnen der Pferdepflege oder sind die Kontaktknüpfungen und das Probearbeiten bei Volontariaten unabdingbar für das Zustandekommen von Arbeitsverhältnissen?

Interviewpartnerin 1 hat ihren Job durch ein vorangegangenes Volontariat im gleichen Betrieb erhalten, Interviewpartnerin 2 hat ebenfalls ein Volontariat bei ihrem jetzigen Dienstgeber absolviert, der ihr danach eine Fixanstellung angeboten hat. Für Interviewpartnerin 3 ergab sich ihr Arbeitsverhältnis durch das Probearbeiten in Form eines Volontariates in ihrem jetzigen Betrieb. Interviewpartner 4 antwortet auf diese Frage „Ich habe eine Lehrstelle bekommen. Ich habe das angeboten bekommen. Also von da wo ich vorher Volontariat gemacht habe. Die wollten mich dann nehmen und dass ich eine Lehre bei ihnen mache.“ (IP4) Interviewpartner 5 gibt an „Ich habe ein Volontariat auf dem Hof von meiner Chefin gemacht und dann hat sie gefragt, ob ich da fix arbeiten mag.“ (IP5) Bei Interviewpartner 6 hat sich der Übergang in die Arbeitswelt anders gestaltet. „Nein ich habe meine Praktika wo anders gemacht. In anderen Reitställen und den Job habe ich so bekommen ohne dass ich dort ein Praktikum gemacht habe. Das hat sich so ergeben.“ (IP6)

Fünf der InterviewpartnerInnen sind mithilfe von vorangegangenen Volontariaten zu Fixanstellungen in Betrieben gekommen. Folglich kommen im Bereich der Pferdepflege durch das Probearbeiten in Form von Volontariaten Dienstverhältnisse zustande und bis auf einen einzigen Fall (IP6) werden Jobangebote nicht von Betrieben an unbekannte BewerberInnen vergeben.

5.2.4 Spezifische Fragen zu den betriebsbedingten Faktoren

In dieser Kategorie wurden zwei Fragen den InterviewpartnerInnen gestellt, die sich auf ihre Betriebe bezogen. Zunächst war es wichtig zu erfahren, ob der Betrieb, in dem sie beschäftigt sind, ein Klein- oder Großbetrieb ist? Wissenswert ist dazu, dass Betriebe mit weniger als 50 MitarbeiterInnen Kleinbetriebe sind und Großbetriebe 50 und mehr MitarbeiterInnen beschäftigen. Diese Frage wurde gestellt, weil Kleinbetriebe grundsätzlich eher dazu bereit sind, MitarbeiterInnen mit besonderen Bedürfnissen aufzunehmen, als dies Großbetriebe tun, allerdings Arbeitsverhältnisse in Großbetrieben dauerhafter sind. Diese Feststellungen stammen aus Dooses Verbleibs- und Verlaufsstudie, die bereits eingangs ausführlich beschrieben wurde. Die zweite Frage thematisiert, ob der Betrieb, in dem die Befragten beschäftigt sind, selbst MitarbeiterInnen ausbildet. Dies wurde gefragt, weil laut Dooses Studie Betriebe, die selbst MitarbeiterInnen ausbilden ein besseres Verständnis für

Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderungen haben und auf deren Bedürfnisse eingehen, wodurch Arbeitsverhältnisse dauerhafter sind.

Interviewpartnerin 1 gibt an, dass ihr Betrieb ein Kleinbetrieb ist. „(...) da arbeiten nur ein paar“ (IP1) und keine MitarbeiterInnen ausgebildet werden. Interviewpartnerin 2 hat ein Arbeitsverhältnis mit einem Kleinbetrieb, der keine MitarbeiterInnen selbstständig ausbildet. Beim Gespräch mit Interviewpartnerin 3 stellt sich heraus, dass sie in einem Kleinbetrieb tätig ist und dieser Betrieb Lehrlinge ausbildet. „Ja. Einen. Der macht eine Lehre im Pferdebereich.“ (IP3) Interviewpartner 4 ist ebenfalls in einem Kleinbetrieb beschäftigt mit wenigen MitarbeiterInnen. „Nicht einmal 10.“ (IP2) und in diesem werden MitarbeiterInnen ausgebildet, da sie Lehrstellen im Bereich der Pferdepflege besetzt haben. Interviewpartner 5 arbeitet in einem Kleinbetrieb mit weniger als 50 Personen. „Das ist nur ein Privatbetrieb mit ganz wenigen Personen.“ (IP5) MitarbeiterInnen werden laut Angaben des Befragten in diesem Betrieb nicht ausgebildet. Der Betrieb, der Interviewpartner 6 beschäftigt, ist ein Kleinbetrieb, der keine MitarbeiterInnenausbildungen anbietet. Zur Arbeitssituation sagt er „Da sind nicht viele. Ich arbeite alleine.“ (IP6)

Es zeigt sich, dass die Betriebe aller Befragten Kleinbetriebe mit weit weniger als 50 MitarbeiterInnen sind. Die Betriebe von Interviewpartner 3 und 4 haben Lehrstellen im Bereich der Pferdepflege beschäftigt und bilden demnach ihre MitarbeiterInnen selber aus. Die Annahme, die auf Dooses Verbleibs- und Verlaufsstudie beruht, dass Kleinbetriebe grundsätzlich eher dazu bereit sind, ArbeitnehmerInnen mit besonderen Bedürfnissen anzustellen, bestätigt sich auch in diesen sechs Fällen. Allerdings bilden nur 2 der 6 Betriebe selbst MitarbeiterInnen aus, aufgrund dieses Ergebnisses kann keine Aussage dazu getätigt werden, ob Ausbildungsbetriebe mehr Verständnis für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen aufbringen als dies Betriebe, ohne Ausbildungsangebot, tun.

5.2.5 Spezifische Fragen zu den unterstützungssystembedingten Faktoren

In dieser Kategorie werden Fragen gestellt, die sich auf die Unterstützung, die den Jugendlichen und jungen Erwachsenen bei der beruflichen Eingliederung zugutekam, beziehen. Interessant ist dabei zu erfahren, in wie weit die ergriffenen Maßnahmen der IntegrationsbegleiterInnen die berufliche Integration positiv

beeinflussten. Zusätzlich wurden familiäre Angehörige und Bezugspersonen ebenfalls zum Unterstützerkreis der Befragten gezählt und sich nach deren Anteilnahme und Reaktion erkundigt.

Interviewpartnerin 1

Die erste Frage bezieht sich darauf, ob die vorgeschriebenen Volontariate in der Ausbildungszeit das Erreichen eines dauerhaften Arbeitsplatzes für die Befragte erleichtert haben. Interviewpartnerin 1 findet die Volontariate in der Ausbildung gut, weil ein Betrieb sie „nach dem Volontariat genommen (...)“ hat (IP1). Sie wird gefragt, ob es ausreichend Hilfestellung und Unterstützung von den IntegrationsbegleiterInnen bei Bewerbungen, Vorstellungsgesprächen und Probetagen gegeben hat. Darauf antwortet sie, „Genug ja. Sie (Anmerkung: die Integrationsbegleiterin) hat mich auch begleitet.“ (IP1) Auf die Frage, ob aus der Sicht von Interviewpartnerin 1 nach Abschluss der Ausbildung in der Pferdepflege von den IntegrationsbegleiterInnen ausreichend individuell angepasste Berufsangebote an sie vermittelt wurden, antwortet sie „Das ist schon länger her. Ich glaube, ich habe schon gewartet.“ (IP1) Demnach hat die Befragte ein Jobangebot mithilfe der IntegrationsbegleiterInnen bekommen, aber nicht sofort nach dem Abschluss der Ausbildung, sondern sie hat darauf warten müssen. Interviewpartnerin 1 sollte die Unterstützung von Seiten der Integrationsbegleitung vom 1. Probetag in ihrem jetzigen Betrieb bis zum heutigen Tag beschreiben. Sie erzählte, dass die Integrationsbegleiterin „erst heute wieder da“ war. (IP1) Sie erklärte, dass sie regelmäßig von ihr begleitet wird und das bis zum heutigen Tag. Auf die Frage, ob sie bei Problemen und Fragen ihre ehemaligen Integrationsbegleiterinnen kontaktieren kann, antwortete sie „Immer.“ (IP1) Die InterviewpartnerIn bekam bei der Suche nach einem fixen Arbeitsplatz keine Hilfe von ihrer Familie. Die Befragte teilte mit, dass sie insgesamt sehr zufrieden mit der Arbeit der Integrationsbegleitung ist und schloss das Interview mit den Worten „Und es gefällt mir hier.“ ab. (IP1)

Interviewpartnerin 2

Die Befragte fand, dass die Volontariate während der Ausbildungszeit sinnvoll waren. „Das ist schon gut. Weil ohne die Praktikums, also die Volontariate, hätte ich nicht so schnell einen Arbeitsplatz bekommen, denke ich. Da hätte ich den Betrieb gar nicht kennen gelernt.“ (IP2) Mit der Begleitung und Unterstützung von Seiten der

IntegrationsbegleiterInnen bei Probetagen, Vorstellungsgesprächen und Bewerbungen war sie zufrieden und äußerte dies folgendermaßen „Ja das war sehr gut. Die haben mir viel geholfen.“ (IP2) Nach Abschluss der Ausbildung bekam Interviewpartnerin 2 ein Jobangebot. „Das hat mir die Integrationsbegleiterin gegeben.“ (IP2) Die Unterstützung von Seiten der Integrationsbegleitung beschrieb sie mit den Worten „Also zuerst hat sie mich begleitet. Dann bin ich alleine hingefahren. Aber sie ist auch vorbeigekommen, also öfters. Angerufen hat sie mich auch oft, ob alles ok ist.“ (IP2) Der Kontakt zur Integrationsbegleitung ist nach Aussage der Befragten weiterhin gut, da sie jederzeit anrufen kann. Über die Unterstützung von Seiten der Familie oder Bezugspersonen sagte sie, „Ja die sind sehr dafür, dass ich einen Job habe. Also meine Familie. Da kann ich auch fragen oder darüber reden.“ (IP2) Die Jobsuche erfolgte aber nicht mithilfe der Familie, sondern nur mit der Integrationsbegleitung. Interviewpartnerin 2 sagte über die Zufriedenheit mit der Integrationsbegleitung „Ja. Da hat alles gepasst.“ (IP2)

Interviewpartnerin 3

Interviewpartnerin 3 war der Meinung, „(...) da lernt man mehr dazu.“ (IP3) in den Volontariaten während der Ausbildungszeit, denn „Da lernt man das Berufsfeld besser kennen.“ (IP3) Sie gab an, dass sie durch die Integrationsbegleitung Hilfe bei Bewerbungen und Vorstellungen bekommen hat. Über ihr Berufsangebot nach Abschluss der Ausbildung sagte sie „Ja nach dem zweiten Volontariat. Da hat mir die Integrationsbegleiterin geholfen. Die hat mir das gesagt und alles ausgemacht.“ (IP3) Die Unterstützung von Seiten der Integrationsbegleitung beschreibt Interviewpartnerin 3 folgendermaßen: „Am ersten Tag ist sie mitgekommen, weil ich den Weg nicht so wusste. Hat mich dann immer wieder besucht um zu schauen, wie es mir geht. Was ich da mache.“ (IP3) Auf die Frage, ob sie die IntegrationsbegleiterInnen auch telefonisch erreichen kann, wenn sie Fragen oder Probleme im Betrieb hat, antwortete sie „Ja. Das kann ich. Aber ich mache mir das meistens selber aus. Im Reitstall.“ (IP3) Die Befragte sprach auch über die Unterstützung durch ihre Familie bei der Jobsuche und in ihrer aktuellen Arbeitssituation. „Ja also wo ich die Ausbildung gemacht habe, da hat mich Mama und Gerri sehr unterstützt. Die wollten dass ich das mache, was ich machen will. Ich kann mit ihnen auch immer reden. Über die Arbeit und so.“ (IP3) Mit der Arbeit der IntegrationsbegleiterInnen war sie sehr zufrieden: „War alles richtig.“ (IP3)

Interviewpartner 4

Interviewpartner 4 fand die vorgeschriebenen Volontariate in der Ausbildung sehr hilfreich, weil „(...) das hat mir sehr geholfen. Da habe ich das schon, also so das Arbeiten kennengelernt. Und wie das ist wo fix arbeiten.“ (IP4) Die Unterstützung der IntegrationsbegleiterInnen stufte er als gut ein, da sie ihn bei Bewerbungen, Vorstellungsgesprächen und bei Probetagen begleitet haben. Der Befragte gab an, dass er gleich nach Abschluss der Ausbildung ein passendes Arbeitsangebot von dem Betrieb bekam, in dem er auch ein Volontariat absolvierte. „Ich habe dort ein Volontariat gemacht und dann nachher habe ich mir selber ausgemacht, dass ich die Lehre machen kann. Und arbeiten dort.“ (IP4) Demnach haben ihm die IntegrationsbegleiterInnen mithilfe des Volontariates im Anschluss zu einer fixen Lehrstelle in der Pferdepflege verholfen. Die Unterstützung und Begleitung der Integrationsbegleitung beschrieb Interviewpartner 4 folgendermaßen: „Sie haben mir am Anfang geholfen, sind mitgefahren und haben mich besucht auch.“ (IP4) Die Unterstützung von Seiten seiner Familie stufte der Befragte ebenfalls gut ein, da ihm seine Eltern auch dabei geholfen haben, dass er diese Lehrstelle bekam. Grundsätzlich war er mit der Arbeit der Integrationsbegleitung zufrieden und antwortete: „Ja. War alles gut.“ (IP4)

Interviewpartner 5

Interviewpartner 5 fand, dass die Volontariate, die er in der Ausbildungszeit absolvierte, gut für ihn waren. „Das hat mir sehr geholfen, das Volontariate machen. Damit ich weiß, wie es ist, woanders zu arbeiten.“ (IP5) Die Begleitung und Unterstützung durch die IntegrationsbegleiterInnen nach Abschluss der Ausbildung „(...) war gut. Die haben mir viel geholfen und mich begleitet.“ (IP5) Der Befragte bekam nach einem erfolgreich absolvierten Volontariat eine Fixanstellung und sagte dazu „Ich habe mir das alleine ausgemacht. Durch das Volontariat habe ich das Angebot bekommen und den Rest habe ich alleine ausgemacht.“ (IP5) Auf die Frage, wie die Unterstützung durch die IntegrationsbegleiterInnen von Beginn an bis zum heutigen Tag ausgesehen hat, antwortete Interviewpartner 5: „Ich bin begleitet worden, am Anfang beim arbeiten. Danach habe ich keine Hilfe gebraucht, weil ich den Stall dort gut kenne.“ (IP5) Der Befragte gab an, dass er immer noch die IntegrationsbegleiterInnen kontaktieren kann, wenn er Fragen oder Probleme habe. „Ja ich habe mit ihnen immer noch Kontakt. Wir reden öfters.“ (IP5) Die Familie des

Interviewpartners 5 unterstützte ihn nicht bei der Jobsuche und aktuell spricht er nicht viel mit ihnen über seine Arbeitssituation. „Mit der Familie nicht so aber mit meinem Betreuer rede ich viel darüber. Der fragt auch immer nach, ob alles passt.“ (IP5) Interviewpartner 5 wurde gefragt, wie groß seine Zufriedenheit mit der Arbeit der IntegrationsbegleiterInnen ist, darauf antwortete er: „Ja hat alles passt. Ich fühle mich wohl.“ (IP5)

Interviewpartner 6

Interviewpartner 6 antwortete auf die Frage, ob die Volontariate, die er in der Ausbildungszeit absolvierte, das Erreichen eines dauerhaften Arbeitsplatzes erleichtert haben: „Ich habe zwei Praktika gemacht vorher. Das war schon gut für mich, für die Erfahrung und so.“ (IP6) Die Hilfestellung und Unterstützung der IntegrationsbegleiterInnen bei Bewerbungen, Vorstellungsgesprächen und Probetagen war gut, da ihm von ihnen geholfen wurde und sie ihn begleitet haben. Nach dem Abschluss der Ausbildung in der Pferdepflege wurde von den IntegrationsbegleiterInnen ein passendes Jobangebot für den Befragten vermittelt. „Ich habe den Job vermittelt bekommen.“ (IP6) Interviewpartner 6 beschrieb die Unterstützung von Seiten der Integrationsbegleitung vom ersten Probetag folgendermaßen: „Ich bin begleitet worden, am Anfang. Dann habe ich das alleine gemacht.“ (IP6) Der Befragte gab Auskunft, dass er bei Fragen oder Problemen weniger die ehemaligen IntegrationsbegleiterInnen kontaktiert, sondern eher direkt mit seiner Chefin spricht. „Nur ganz wenig. Ich mache das fast immer alles selber direkt im Stall. Mit meiner Chefin.“ (IP6) Auf die Frage, ob er Unterstützung bei der Jobsuche von seiner Familie oder Bezugspersonen bekam und jetzt mit ihnen über Jobangelegenheiten spricht, teilte er mit: „Ja ich kann zu ihnen kommen und fragen. Zu meiner Familie und auch zu Betreuern. Das ist kein Problem.“ (IP6) Interviewpartner 6 gab an, dass er mit der Arbeit der Integrationsbegleitung zufrieden war, aber „(...) ich dann bald alles selber ausgemacht.“ (IP6)

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass alle InterviewpartnerInnen die vorgeschriebenen Volontariate in der Ausbildungszeit für das Erreichen eines dauerhaften Arbeitsplatzes sinnvoll finden und sie dadurch erste Erfahrungen in externen Betrieben sammeln konnten, die ihnen die nachfolgende, berufliche Eingliederung vereinfachten. Die Unterstützungsarbeit der Integrationsbegleitung bekommt von InterviewpartnerIn 1-6 positives Feedback, da sie sich alle ausreichend

betreut und kompetent begleitet gefühlt haben. Die Berufsangebote wurden durch die Integrationsbegleitung vermittelt und mithilfe von positiv absolvierten Volontariaten war es möglich, dass manche Betriebe direkt Jobs den InterviewpartnerInnen angeboten haben (IP5, IP4). Die meisten der Befragten haben immer noch Kontakt zu ihren IntegrationsbegleiterInnen und besprechen mit diesen telefonisch Probleme und können Fragen stellen. Interviewpartner 6 gab als Einziger an, dass er fast keinen Kontakt mehr mit der Integrationsbegleitung habe, da er sich alles selber organisiert. Grundsätzlich ist bei den InterviewpartnerInnen Unterstützungsfunktion entweder von Seiten der Familie oder von Bezugspersonen gegeben. Nur Interviewpartnerin 1 konnte weder die Familie noch Bezugspersonen angeben, von denen sie Unterstützung für ihre Arbeitstätigkeit bekommt. InterviewpartnerIn 2, 3, 4, 5, 6 können entweder auf die Hilfe von Familienangehörigen oder Bezugspersonen zurückgreifen, bei einigen Befragten wurden sogar beide angegeben.

5.3 Beantwortung der Forschungsfrage

Aufgrund der Durchführung der empirischen Untersuchung kann die Forschungsfrage der Diplomarbeit beantwortet werden. Die Forschungsfrage lautet „Bietet eine Ausbildung in der Pferdepflege Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen die Chance auf eine nachhaltige berufliche Integration?“ Durch die Befragung von sechs Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderen Bedürfnissen, die erfolgreich die Ausbildung in der Pferdepflege abgeschlossen haben, zeigt sich, dass sie alle nachhaltig beruflich integriert wurden. Der Tabelle in Kapitel 5.2.1.3 ist zu entnehmen, dass die Dauer der Arbeitsverhältnisse von einem halben Jahr bis zu 5 Jahren reichen.

Dooses Verbleibs- und Verlaufsstudie zeigt, dass die Dauer von Dienstverhältnissen nur ein Faktor ist, der sich auf die Nachhaltigkeit in der beruflichen Integration auswirkt. Die arbeitnehmerbedingten Faktoren, arbeitsmarktbedingten Faktoren, betriebsbedingten Faktoren und unterstützungssystembedingten Faktoren sind mitunter ausschlaggebend. Folglich ist es positiv auffallend, dass die InterviewpartnerInnen die beruflichen Qualifizierungsbereiche, die zu den arbeitnehmerbedingten Faktoren zählen, als durchgehend wichtig erachten und in

der beruflichen Tätigkeit umsetzen. Dies zeigt auch die Qualität der absolvierten Ausbildung in der Pferdepflege, die dazu beiträgt, dass eine nachhaltige berufliche Eingliederung ermöglicht wird und dauerhafte Arbeitsplätze erhalten werden.

Die arbeitsmarktbedingten Faktoren zeigen, dass die größte Vermittlungschance für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen im Bereich der Pferdepflege bestehen, wenn sie erfolgreiche Volontariate in Betrieben absolvieren. Betriebe in der Pferdepflege sind dazu bereit mit Personen fixe Arbeitsverhältnisse einzugehen, wenn diese sich in ihrem Betrieb schon mithilfe von Volontariaten bewährt haben. Diese Bereitschaft der Betriebe trägt positiv dazu bei, dass dauerhafte Arbeitsverhältnisse entstehen.

Zu den betriebsbedingten Faktoren wurden bereits einige Erklärungen getätigt, erwähnt sei hier nur noch, dass eine große Chance für die Vermittlung von AbsolventInnen der Pferdepflege in Kleinbetrieben (Reitställe, Einstellbetriebe, Pferdeaufzucht) mithilfe der empirischen Untersuchung bestätigt wurde.

Die Untersuchung der unterstützungssystembedingten Faktoren ergibt, dass durch die Begleitung und Hilfestellung von professionellen IntegrationsbegleiterInnen eine nachhaltige berufliche Integration in den ersten Arbeitsmarkt möglich ist. Ohne die konstante Begleitung wären die meisten Arbeitsverhältnisse der Befragten nicht zustande gekommen und mit Sicherheit nicht von langer Dauer gewesen. Es hat sich gezeigt, dass die Unterstützung von Seiten der Familie oder Bezugspersonen von 5 der InterviewpartnerInnen angegeben wurde und diese für sie von Bedeutung ist. Diese war weniger wichtig für die aktive Jobsuche, aber die Befragten nutzen den Austausch über ihre Arbeitssituation mit der Familie oder Bezugspersonen und berichten davon positiv.

Auf die Forschungsfrage der Diplomarbeit lässt sich mithilfe der Ergebnisse der empirischen Studie antworten,

dass eine nachhaltige berufliche Integration nach der Ausbildung in der Pferdepflege für Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen unter Beachtung und Einhaltung der arbeitnehmerbedingten, arbeitsmarktbedingten, betriebsbedingten und unterstützungssystembedingten Faktoren definitiv möglich ist.

5.4 Conclusio

Die vorliegende Diplomarbeit hat gezeigt, dass auf die Situation Jugendlicher mit besonderen Bedürfnissen in Bezug auf Ausbildung und berufliche Integration in Österreich reagiert wird. Mithilfe von staatlichen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, Bestimmungen und Förderungen soll für diese Zielgruppe der Übergang von Schule zu Beruf erleichtert werden. Zusätzliche finanzielle Mittel, wie die Behindertenmilliarde der Bundesregierung, aber auch die Festlegung von Gesetzen, zu denen das österreichische Behinderteneinstellungsgesetz und das Arbeitsmarktförderungsgesetz zählen, sorgen dafür, dass Menschen mit Behinderungen, besonders Jugendliche, nicht mit Benachteiligungen am ersten Arbeitsmarkt kämpfen müssen. Dies verdeutlicht, dass sich die Bundesregierung dieser Problemstellung bewusst ist und aktiv handelt. Es hat sich herauskristallisiert, dass speziell Jugendliche die Zielgruppe für Bildungsangebote und beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen sind, da für sie ohne Ausbildung wenig bis keine Chance zur beruflichen Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt besteht. Details hierfür sind in Kapitel 3 der Diplomarbeit nachzulesen.

Aus diesem Grund wurde in Kapitel 4 die ITA gGmbH vorgestellt, die Individualisierte Teilausbildungen für Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen anbietet und diesen berufliche Qualifizierungen in mehreren Berufsfeldern ermöglicht. Mithilfe der Vermittlung von fachlichen Kenntnissen, der Aneignung von Schlüsselfunktionen, sowie dem Erlernen von sozialen Kompetenzen wird den TeilnehmerInnen ein Gesamtpaket an Bildung vermittelt. Die Unterstützung und Begleitung durch

professionelle MitarbeiterInnen in diversen Sparten enden für die Jugendlichen nicht mit Abschluss der Ausbildung, sondern das Angebot der ITA gGmbH wird durch die Arbeit von IntegrationsbegleiterInnen ergänzt und fortgeführt. In der vorliegenden Diplomarbeit hat sich gezeigt, dass berufliche Qualifizierungsmaßnahmen alleine nicht für eine erfolgreiche und nachhaltige berufliche Integration ausreichen, sondern eine weiterführende Begleitung bei der beruflichen Eingliederung positiv dazu beiträgt, dass Jugendliche mit Behinderungen dauerhaft am ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Im empirischen Teil der Arbeit wurde untersucht, wie sich die berufliche Integration aus der Sicht von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen gestaltet. Sechs Jugendliche mit Behinderungen wurden mithilfe von Interviews danach gefragt, wie sie individuell ihre berufliche Qualifizierung und anschließende Vermittlung in den Arbeitsmarkt wahrgenommen haben. Wie bereits im theoretischen Teil der Diplomarbeit hat sich in der empirischen Untersuchung bestätigt, dass die inhaltliche und zeitliche Gestaltung der Ausbildungsmaßnahme, aber auch die nachfolgende Unterstützung durch die IntegrationsbegleiterInnen von großer Bedeutung für eine nachhaltige berufliche Integration sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Nachhaltigkeit in der beruflichen Eingliederung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen erreicht werden kann, wenn diesen die Möglichkeit gegeben wird, eine gut durchdachte Ausbildung zu absolvieren und danach ausreichend professionelle Begleitung für die Integration in die Arbeitswelt zur Verfügung steht.

6. Literaturverzeichnis

Arbeitsmarktservice (2010): Statistik zur Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen in Relation zu ihrer Ausbildung. Online im WWW unter URL: <http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsmarkt/arbeitsmarktdaten/nachbildung.php> (Stand: 14.04.2011)

Arbeitsmarktservice : Arbeitslosigkeit nach Bildung. Eigene Zusammenstellung der Arbeitslosenstatistik des AMS 2010. Online im WWW unter URL: <http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsmarkt/arbeitsmarktdaten/nachbildung.php> (Stand: 17.05.2011)

Badelt Christoph, **Österle** August (1993): Zur Lebenssituation behinderter Menschen in Österreich. In Bundesministerium Arbeit und Soziales (Hrsg.) Forschungsberichte aus Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, Nr. 49. Wien: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bieker, Rudolf (2005): Teilhabe am Arbeitsleben. Wege der beruflichen

Biewer, Gottfried (2009): Grundlagen der Heilpädagogik und Inklusiven Pädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Integration von Menschen mit Behinderung. Stuttgart: Verlag W.Kohlhammer

Bleidick, Ulrich: Allgemeine Übersicht zur Einführung in die Gesamtproblematik. In: Bundesarbeitsgemeinschaft Hilfe für Behinderte e.V. (Hg.): Kommunikation zwischen Partnern. Wissenschaftliche Aspekte der Behindertenarbeit. Band 200. Düsseldorf⁵1993

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2010): Bericht Jugend und Arbeit in Österreich

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2007-2008: Sozialbericht 2007-2008. Online im WWW unter URL: http://www.bmsk.gv.at/cms/site/index_presseaussendung.html?doc=CMS1232705026761 (Stand: 13.05.2011)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009): Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG). Online im WWW unter URL:

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/8/0/CH0696/CMS1249982654823/amfg-2-2009.pdf> (Stand: 11.05.2011)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009):

Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG). Online im WWW unter URL:

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/4/8/0/CH0696/CMS1249982654823/amfg-2-2009.pdf> (Stand: 11.05.2011)

Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen: Projektdatenbank Wegweiser.

Online im WWW unter URL:

http://www.bundessozialamt.gv.at/cms/basb/pdb_search.html;jsessionid=a6H8Q2_cgGFb (Stand: 7.05.2011)

Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen: Projektdatenbank Wegweiser.

Online im WWW unter URL:

http://www.bundessozialamt.gv.at/cms/basb/pdb_search.html;jsessionid=a6H8Q2_cgGFb (Stand: 7.05.2011)

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (2006): Bundesgesetz über die Schulpflicht (Schulpflichtgesetz 1985). Online im WWW unter URL:

<http://www.bmukk.gv.at/schulen/recht/gvo/schulpflichtgesetz1.xml> (Stand: 2.05.2011)

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (2006): Online im WWW

unter URL: <http://www.bmukk.gv.at/schulen/recht/gvo/schulpflichtgesetz1.xml> (Stand: 2.05.2011)

Bundesregierung Österreich: Bericht über die Lage von Menschen mit

Behinderungen in Österreich. Behindertenbericht 2008. Online im WWW unter URL:

http://www.bmsk.gv.at/cms/site/attachments/3/0/6/CH0009/CMS1288266050658/behindertenbericht_09-03-17.pdf (Stand: 07.01.2011)

Cloerkes, Günther (2001): Soziologie der Behinderten. Eine Einführung. 2. Aufl., Heidelberg

Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (2005):

Internationale Klassifikation von der Funktionsfähigkeit, Behinderung und

Gesundheit. Online im WWW unter URL:

<http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/index.html> (Stand: 3.05.2011)

Doose, Stefan (2007a): Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Marburg: Lebenshilfe-Verlag

Doose, Stefan (2004): Qualität auf lange Sicht. Zur Nachhaltigkeit der von Integrationsfachdiensten vermittelten Arbeitsverhältnisse. Online im WWW unter URL:
<http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-qualitaet.html> (Stand: 16.11.2010)

Eitle, Werner (2003): Basiswissen Heilpädagogik. 1. Aufl., Bildungsverlag EINS: Troisdorf

Fasching, Helga und Pinetz, Petra (2008): Übergänge gestalten. Pädagogische Unterstützungsangebote für junge Frauen und Männer mit Sonderpädagogischem Förderbedarf ins Arbeitsleben – eine Herausforderung an das System der beruflichen Integration. (Einleitender Theoriebeitrag für das Schwerpunktthema Wege in die Arbeitswelt. In: Behinderte Menschen. Zeitschrift für gemeinsames Leben. Lernen und Arbeiten, 5, 26-41.

Fasching, Helga (2003): Qualitätskriterien in der beruflichen Integrationsmaßnahme Arbeitsassistent unter besonderer Berücksichtigung von Jugendlichen mit Lernbehinderungen. Dissertation zur Erlangung des Doktorgrades der Philosophie an der Fakultät für Human- und Sozialwissenschaften der Universität Wien

Firlinger, Beate (2003): *Buch der Begriffe, Sprache Behinderung Integration*. Herausgegeben von Integration: Österreich, Bundessozialamt

Haeberlin, Urs (2005): Grundlagen der Heilpädagogik. 1.Auflage, Haupt Verlag

Institut für „Bildung und Innovation“: Online im WWW unter URL:
<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/foerderungen/foerderungenams.php> (Stand: 12.05.2011)

<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/arbeitsmarkt/arbeitsmarktdaten/ge-samtarbeitslosigkeit.php> (Stand: 14.11.2010)

<http://www.arbeitundbehinderung.at/de/publikationen/berichte.php> (Stand: 11.05.2011)

ITA gGmbH: Online im WWW unter URL: <http://www.ita.or.at/ita/ita.html> (Stand: 15.06.2011)

ITA gGmbH (2010): Leistungsbericht der ITA gemeinnützige GmbH

ITA gGmbH (2011): Projektantrag Projekt Berufsfit, Oktober 2011-März 2012

Kasselmann, Olaf & Rüttgers, Julia (2005): Abschlussbericht. Projekt Integration – 8 Jahre danach. Verbleib- und Verlaufsstudie der von Integrationsfachdiensten in Westfalen-Lippe in den Jahren 1994-1997 auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelten schwerbehinderten Menschen mit Lernschwierigkeiten. Münster.

Mayring von Beltz, Phillip (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativen Denken; Beltz Verlag; Deutschland

Mayring von Beltz, Philip (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 9. Auflage. Weinheim: Beltz Verlag.

RABE: Regionales arbeitsmarktpolitisches Behindertenprogramm 2010/11. Online im WWW unter URL: <http://www.bundessozialamt.gv.at> (Stand: 7.01.2011)

Reinders, Heinz et. al. (2011): Empirische Bildungsforschung: Strukturen und Methoden. Deutschland. Vs Verlag

Schuntermann, Michael F. (2009): Einführung in die ICF: Grundkurs- Übungen- offene Fragen, 3.Auflage, ecomed Medizin Verlag

Seidel, Michael (2003): Die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. In: Geistige Behinderung 42, 3/03, S.244-254

Witzel, Andreas (2000, Januar). Das problemzentrierte Interview [26 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal], 1(1). Online im WWW unter URL: <http://qualitative-research.net/fqs> (Stand: 16.05.2011)

7. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Wechselwirkungen zwischen Komponenten der ICF. Online im WWW unter URL: <http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/index.html> (Stand: 3.05.2011)

Abbildung 2: Stufenaufbau der Individualisierten Teilausbildungen der ITA gGmbH. Online im WWW unter URL: <http://www.ita.or.at/ita/ita.html> (16.06.2011)

Abbildung 3: Projekt Berufsfür 2011: Projektablauf, S.26

Abbildung 4: Darstellung der Allgemeinen Eckdaten der InterviewpartnerInnen in einer Tabelle

8. Anhang

8.1 Interviewleitfaden

Interviewleitfaden

- **Allgemeine Eckdaten:**

- 1) Wie alt sind Sie?
- 2) Wohnen Sie in Wien, Niederösterreich oder in einem anderen Bundesland?
- 3) Welchen Schulabschluss haben Sie?
- 4) Wie viele Jahre haben Sie für die Ausbildung in der Pferdepflege benötigt?
- 5) Welches Motiv hatten Sie für die Wahl einer Ausbildung in der Pferdepflege?
- 6) Seit wann haben Sie einen Arbeitsplatz in der Pferdepflege?
- 7) Waren Sie davor in einem oder mehreren anderen Betrieben im Bereich der Pferdepflege beschäftigt?
- 8) In welchem Ausmaß sind Sie im jetzigen Betrieb beschäftigt?
(Vollzeit/Teilzeit, geringfügige Beschäftigung)

- **Spezifische Fragen zu den arbeitnehmerbedingten Faktoren:**

- 9) Es folgen Fragen zu Ihrer beruflichen Qualifizierung, die in 5 Bereiche aufgeteilt sind. Welche Bereiche tragen positiv dazu bei, dass Sie einen dauerhaften Arbeitsplatz haben?
 - a) Fachliche Kenntnisse: Fütterungstechniken, Umgang mit Pferden, usw.
 - b) Soziale Kompetenzen: Kommunikation, Umgangsformen, Gruppen- und Teamfähigkeit, Konflikt- und Kritikfähigkeit, usw.
 - c) Kognitive Kompetenzen: Verstehen und Durchführen von Arbeitsaufträgen, Situationsüberblick, Selbstreflexion, usw.

- d) Arbeitsbedingungen: Einordnen in Arbeitsstrukturen, Bedienen von Geräten und Werkzeugen, usw.
- e) Berufsreife Kriterien: Arbeitseinstellung/Motivation, Ausdauer, Konzentration, Verantwortungsbewusstsein, Belastbarkeit, Quantität und Qualität der Arbeit
- **Spezifische Fragen zu den arbeitsmarktbedingten Faktoren:**
 - 10) Kamen berufliche Angebote von Betrieben, in denen Sie Volontariate gemacht haben oder von neuen Betrieben?
- **Spezifische Fragen zu den betriebsbedingten Faktoren:**
 - 11) Ist der Betrieb, in dem Sie beschäftigt sind, ein Klein- oder Großbetrieb? (>50 MitarbeiterInnen Kleinbetrieb, <50 Großbetrieb)
 - 12) Bildet der Betrieb, in dem Sie beschäftigt sind, selbst MitarbeiterInnen aus?
- **Spezifische Fragen zu den unterstützungssystembedingten Faktoren:**
 - 13) Haben die vorgeschriebenen Volontariate in der Ausbildungszeit das Erreichen eines dauerhaften Arbeitsplatzes erleichtert?
 - 14) Gab es ausreichend Hilfestellung und Unterstützung von IntegrationsbegleiterInnen bei Bewerbungen, Vorstellungsgesprächen und Probetagen?
 - 15) Haben Sie das Gefühl, dass nach Abschluss der Ausbildung von IntegrationsbegleiterInnen ausreichend individuell angepasste Berufsangebote vermittelt wurden?
 - 16) Beschreiben Sie die Unterstützung von Seiten der Integrationsbegleitung vom 1. Probetag in Ihrem jetzigen Betrieb bis zum heutigen Tag!
 - 17) Können Sie bei Fragen und/oder Problemen Ihre ehemaligen IntegrationsbegleiterInnen kontaktieren?
 - 18) Bekommen Sie bei Problemen im Betrieb von Ihrer Familie oder Bezugspersonen Unterstützung?
 - 19) Waren Sie mit der Arbeit der Integrationsbegleitung zufrieden?

8.2 Lebenslauf

Lebenslauf

Persönliche Daten

Name	Katharina Walk
Geburtsdatum	02.12.1986, in Wien
Wohnort	Niederösterreich
Familienstand	ledig
Staatsangehörigkeit	Österreich

Ausbildung

1993-1997: Besuch der Volksschule Leopoldsdorf

1997-2005: Besuch des Konrad Lorenz Gymnasiums in Gänserndorf, Abschluss des
Konrad Lorenz Gymnasiums mit Reifeprüfung im Juni 2005

10/2005: Inskription an der Universität Wien im Oktober 2005: Bildungswissenschaft

08/2008: Praktikum in der Lebenshilfe Baumgarten im August 2008:

Betreuung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in Gruppen mit
diversen Schwerpunkten

06/2009: Arbeitsbeginn im Juni 2009 im damaligen Institut Keil, danach Übernahme
durch die ITA gemeinnützige GmbH:

Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit besonderen
Bedürfnissen in diversen Berufsfeldern