

IN DIESER AUSGABE...

VORWORT

Arbeit als Schlüssel zur Integration 3

ARBEIT & BESCHÄFTIGUNG

Arbeitsplatzassistenz als Schlüssel zum Erfolg
Philippe Wey entgrät hochwertige Bauteile
für Flugzeugmotoren 4

„Der Mensch steht im Mittelpunkt“
Interview mit Ludwig Henkes,
Präsident des Allgemeinen Arbeitgeberverbandes 6

David, der Praktikant des LfV
Ein gelungenes Beispiel für Integration 8

„Herzlichen Dank!“
Arbeitgeber engagieren sich für die berufliche Integration
von Menschen mit Behinderung 10

Stellenmarkt 11

ZUSAMMENARBEIT BEI DER STELLENVERMITTLUNG

„Keine Therapie, aber unterstützende Gespräche und Hilfen“
Aktivationsdienst unterstützt Wiedereingliederung
von psychisch Kranken 12

Ein weiterer Schritt in Richtung Inklusion
Begleitplattform „Sozial-berufliche Eingliederung in der DG“ 14

Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften 16

„Starter-Kit“
Ein Projekt des IAWM zur Unterstützung
von Lehrlingen mit zusätzlichem Förderbedarf 18

Öffentliche Sozialhilfezentren
als Partner des sozialen Netzwerkes 19

Integrations- und Vorschaltmaßnahmen
Willi Lees vermittelt geringer Qualifizierte in Arbeit 20

NEWS & BACKGROUND

Damit sich alle gut verstehen
Spezialisierte Hilfsangebote für Menschen
mit Sinnesbeeinträchtigung 21

ÜBERGANG SCHULE & BERUF

Wiederholung wünschenswert
Pilotprojekt Praktikumsbegleitung von Schülern
des Zentrums für Förderpädagogik 22

Mehr als bloße Wissensvermittlung
Die beiden Teilzeitschulen sorgen für einen passenden Beruf ... 23

Zum Titelbild:

Sarah Noris macht ihre Raumpflegearbeit mit Freude. Ein fester Arbeitsplatz ist gerade in krisengeschüttelten Zeiten viel wert. Vor allem jungen Menschen gibt eine Arbeitsstelle – wie allen anderen Arbeitnehmern auch – ein stärkeres Selbstwertgefühl.

Wenn Sie eine Arbeitsstelle zu vergeben haben, melden Sie sich beim Start-Service. Wir haben möglicherweise die richtige Person für Sie.



Die Dienststelle für
Personen mit Behinderung
ist für die Belange aller
Betroffenen zuständig,
die im deutschsprachigen
Gebiet Belgiens wohnhaft sind.



ANSCHRIFT:

Vennbahnstraße 4/4
B - 4780 St. Vith
Tel.: 080/22 91 11
Fax: 080/22 90 98
E-Mail: info@dpb.be
Internet: www.dpb.be

ÖFFNUNGSZEITEN:

montags bis freitags
8.30 - 12.00 Uhr und
13.00 - 16.30 Uhr

**Sprechstunden
nach Vereinbarung**

Eupen PLAZA (3. Ebene)
Werthplatz 4-8
B - 4700 Eupen
(Eingang vom überdachten
Parkplatz aus)

Die auf diesen Seiten verwendeten
Bildsymbole (PCS) sind urheberrechtlich
geschützt © by Mayer-Johnson Co.

IMPRESSUM

Redaktionelle Mitarbeit:
Gisela Cloot, Gabriele Fettweis,
Helmut Heinen, Thomas
Niederkorn

Redaktion & Koordination:
Alexander Stärk

Fotos:
Gisela Cloot, Alexander Stärk

Layout: Rita Johans

Druck: KLIEMO

Verantwortlicher Herausgeber:
Helmut Heinen

Das INFOBLATT ist auch online abrufbar
unter www.dpb.be. Eine kurze Mit-
teilung genügt - und Sie erhalten das
INFOBLATT künftig gratis zugestellt.

ARBEIT ALS SCHLÜSSEL ZUR INTEGRATION

■ **Liebe Leserinnen
und Leser ,**

in diesem Heft befassen wir uns vor-
dergründig mit der Beschäftigung
von Menschen mit Beeinträchtigun-
gen. Denn viele von ihnen haben
nicht gleich gute Chancen für Aus-
bildung und Beschäftigung. Manche
benötigen besondere Anpassungen
und Unterstützung, um einen Arbeits-
platz zu erlangen. Eine sinnvolle Arbeit
zu haben, ist für jeden Menschen
aufwertend. Dies gilt jedoch ganz be-
sonders für Menschen mit Behinde-
rung. Für sie ist Arbeit ein wesent-
liches Element der aktiven Teilnahme
an der Gesellschaft; ja sie ist für sie
ein Schlüssel zur Integration schlecht-
hin.

Der Start-Service der Dienststelle, der
seit Jahren ein verlässlicher Partner
der Betriebe in Ostbelgien ist, präsenti-
ert in dieser Ausgabe eine Reihe po-
sitiver Beispiele von Beschäftigungs-
initiativen auf dem allgemeinen
Arbeitsmarkt und bei den sozialen
Arbeitgebern wie den Gemeinden,
Krankenhäusern, Altenpflegeheimen,
Schulen, VoG's u.a.

Darüber hinaus verfügt die Beschäf-
tigung von Menschen mit Beein-
trächtigungen in der DG über eine
weitere wichtige Säule, nämlich die
Beschützenden Werkstätten. Auf die-
se wichtigen Sozialbetriebe werden
wir in einer nächsten Ausgabe aus-
führlich eingehen.

„Wer schaffen will, muss fröhlich sein“
sagte der Schriftsteller Theodor Fontane.

Damit dies gewährleistet wird und
Menschen über ihr Schaffen glücklich
und zufrieden sind, müssen wir die
Rahmenbedingungen dazu festlegen.

Kinder und Jugendliche müssen frü-
hestmöglich ihre Fähigkeiten und

Stärken entdecken können. Sie müs-
sen spüren und erkennen, dass ihre
Stärken gefördert werden. Und wenn
wir erreichen wollen, dass sie ihre
Fähigkeiten für sich und für andere
einsetzen können, muss ihr Schaffen
anerkannt werden. Sie sollen dadurch
Wertschätzung erfahren, die ihnen
hilft, einen vollwertigen Platz in unse-
rer Gesellschaft zu erreichen.

Wir müssen weg von der Misserfolgs-
schiene, die zu viele Kinder und
Jugendliche schon viel zu früh in eine
Negativspirale drängt. Was geschieht
mit Schulabbrechern? Mit Auszu-
bildenden, die scheitern oder denen
der Lehrvertrag aufgekündigt wird?

Wer fängt sie auf? Wie viel Energie
und Investitionen sind erforderlich,
um ihnen wieder eine konkrete
Perspektive in Arbeit und Gesellschaft
zu ermöglichen?

Wir dürfen keinen dieser Menschen
aufgeben!

Allein schon aus menschlichen
Gründen dürfen wir das nicht zulassen.
Und aus wirtschaftlichen Grün-
den können wir uns das gar nicht
leisten, denn in den kommenden
Jahren werden wir in unseren Brei-
tengraden einen deutlichen Arbeits-
kräftemangel zu meistern haben.

Hierbei sind Bildungs- und Aus-
bildungsträger gleichermaßen gefor-
dert. Denn Beschäftigungspolitik ist
eine Querschnittsaufgabe. Und im
Zuge des Europäischen Qualifika-
tionsrahmens für Lebenslanges Ler-
nen (EQR) gilt es insbesondere auch
die Jugendlichen mit weniger guten
Ausgangschancen ganz gezielt durch
individuell ausgerichtete und sich
ergänzende Ausbildungsmodule, Teil-
qualifizierungen und Fortbildungsba-
usteine an den Arbeitsmarkt heran-
zuführen.

Diese Herausforderung können wir
jedoch nur bewältigen, wenn wir die
Chance nutzen, in unserer überschau-
baren Deutschsprachigen Gemein-
schaft über die jeweiligen Abgren-
zungen der betroffenen Dienste und
Organisationen hinweg gemeinsam
eine kohärente Beschäftigungspolitik
zu gestalten.

Gerade wirtschaftlich schwierige Zei-
ten fordern uns heraus, innovative
Wege zu gehen und neue Lösungs-
ansätze anzugehen.

Das Instrument der „Unterstützten
Beschäftigung“, welches für die be-
troffenen Menschen flexibel einsetz-
bare Hilfen und Begleitmöglichkeiten
über den gesamten Eingliederungs-
weg von der Schule über Zusatz-
qualifizierungen bis zur Stabilisierung
des Arbeitsverhältnisses vorsieht, ist
mit Sicherheit ein positiver Ansatz in
diese Richtung. Es sollte DG-übergrei-
fend eingesetzt werden.

Die Beschäftigung von Menschen mit
Vermittlungshemmnissen, von benach-
teiligten Menschen wie auch von
Menschen mit Beeinträchtigungen ist
eine Querschnittsaufgabe für alle in
der DG tätigen Bildungs- und Be-
schäftigungsträger, Ausbildungs- und
Qualifizierungsorganisationen. Sie er-
fordert Initiativen in Synergie zwischen
Wirtschaft und Sozialökonomie.

Dass es sich lohnt, diese übergreifen-
de Kooperation zu systematisieren
und professioneller zu gestalten, zei-
gen bereits die in diesem Heft dar-
gestellten Ergebnisse.

Es gibt einiges zu tun. Packen wir's
an!

Helmut Heinen

Geschäftsführender Direktor
der DPB

ARBEITSPLATZASSISTENZ ALS SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

Philippe Wey entgrät hochwertige Bauteile für Flugzeugmotoren

„Statistisch gesehen startet weltweit alle drei Sekunden ein Flugzeug mit einer Komponente aus unserer Fertigung“, heißt es in der Unternehmensdarstellung von Capaul Präzisionsmechanik. Jedes Mal könnte auch ein Teil dabei sein, das Philippe Wey bearbeitet hat.

„Seit gut vier Jahren bin ich jetzt bei Capaul beschäftigt“, sagt der junge Mann stolz. Dass ihm die Arbeit liegt und von der Hand geht sieht man dem flinken Mitarbeiter an: Schnell greift er auf seiner Werkbank nach einem „Arrêtair“ und legt es direkt vor sich hin. Während die Augen des 23-Jährigen die Kanten erfasst haben, tasten seine Finger routiniert über Innen- wie Außenkanten und Fugen. „Diese Komponenten sind in Bruchteilen des Millimeterbereiches präzise gefräst und kommen in Flugzeugmotoren zum

ARBEITSPLATZASSISTENZ – WAS IST DAS ?

Die beiden Arbeitsplatzassistenten des Start-Service, Joëlle Thunus-Hellin und Roger Huby, unterstützen von der DPB vermittelte Beschäftigte aktiv an ihrem Arbeitsplatz. Sie begleiten gezielt die Ausbildung und Einarbeitung des Mitarbeiters. Vorteile sind u.a.:

- Der Betrieb wird zeitlich entlastet
- Die Kollegen werden in der Zusammenarbeit mit ihrem

neuen Mitarbeiter von den Arbeitsplatzassistenten unterstützt

„Arbeitsplatzassistenten“ verfolgen das Ziel, Menschen mit Beeinträchtigungen zur korrekten Ausführung ihrer Arbeit zu befähigen.

Die Arbeitsplatzassistentenz ist für den Betrieb kostenlos und individuell auf den Mitarbeiter mit Behinderung und mit dem Betrieb abgestimmt.

Einsatz“, erklärt Roland Plattes. Der Betriebsleiter war zu Beginn von Philippe Wey Tätigkeit dessen direkter Vorgesetzter: „Wir haben während des Orientierungspraktikums [siehe auch Box „Praktikumsform OIB – was ist das?“] schnell gemerkt, dass Philippe gut zu uns passen würde.“ Dass Philippe gleich während der ersten Arbeitstage eine

Arbeitshose und -jacke wie alle anderen Mitarbeiter erhielt, ist woanders keine Selbstverständlichkeit – bei Capaul aber schon: „Für uns ist es wichtig, neue Mitarbeiter von Anfang an so gut wie möglich zu integrieren. Dazu gehört auch die Arbeitskleidung“, sagt Ludwig Henkes, Vorstandsvorsitzender von Capaul [siehe auch Interview auf Seite 6]. Damit der (Wieder-)Einstieg in die Berufswelt möglichst reibungslos für beide Seiten verläuft, verfolgt die Dienststelle für Personen mit Behinderung (DPB) seit mehreren Jahren das Konzept der Arbeitsplatzassistentenz [siehe auch Box „Arbeitsplatzassistentenz – was ist das?“]: „Hierbei geht es in erster Linie darum, beim Arbeitgeber, bei den Kollegen und auch bei der betroffenen Person selber Verständnis füreinander zu wecken“, erklärt Gabriele Fettweis, Leiterin des Start-Service der DPB. Somit hat Arbeitsplatzassistent Roger Huby den heutigen Entgrater Philippe Wey mehrfach an seinem

PRAKTIKUMSFORM OIB – WAS IST DAS ?

Die „Orientierung im Betrieb“ (OIB) ist ein Praktikum, das einen Einblick in die beruflichen Fähigkeiten und Interessen von Menschen mit Behinderung ermöglicht.

Die OIB bietet des Weiteren Einblick in:

- Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- in möglicherweise notwendige technische, organisatorische

und/oder didaktische Anpassungen des Arbeitsplatzes

Zudem ist die OIB als Ergänzung zur Berufsberatung gedacht, es besteht keine Verpflichtung für eine weiterführende Beschäftigung. Dem beschäftigenden Betrieb entstehen keine Kosten: Die Dienststelle zahlt die Versicherung und dem Praktikanten eine Ausbildungsprämie von 0,99 € pro Stunde.



Hat seinen Platz gefunden: Philippe Wey (links) arbeitet gern als Entgrater bei Capaul Präzisionsmechanik. Betriebsleiter Roland Plattes ist zufrieden

Arbeitsplatz im Betrieb besucht: „Ihm und seinen Kollegen habe ich vermittelt, dass ich nicht zum Anpacken da bin. Meine Aufgabe besteht darin, Philippe für ihn angepasste Arbeitsmethoden zu zeigen.“ Wie das in der Praxis aussieht? „Ich beobachte, wie Philippe etwa ‚Arrêtairs‘ von einer Holzkiste in die Hand nimmt, um sie auf die Werkbank zu legen“, sagt der Arbeitsplatzassistent. Dabei könne er sehen, ob die Arbeitsabläufe Rücken schonend vonstatten gehen. „Sind sie dies nicht, zeige ich wie man es besser macht. Ebenso schaue ich, ob Philippe die Komponenten richtig entgrät.“ Dabei kommt dem Arbeitsplatzassistenten seine große Berufs-

erfahrung in unterschiedlichen Industriebetrieben zugute: „Das ist es auch, was wir an der Zusammenarbeit mit der DPB schätzen. Die Erfahrung kommt Philippe und seinen Kollegen zugute“, sagt Ludwig Henkes.

Arbeitsplatzassistent Roger Huby sieht sich genau wie seine Kollegin Joëlle Thunus als ein Bindeglied zwischen Arbeitgeber, dem Beschäftigten und der DPB: „Wir erfahren von der Person, ihren Kollegen oder vom Arbeitgeber direkt, wenn etwas nicht mehr funktioniert, wenn Hilfestellungen nötig sind. Dann können wir reagieren und wie im Falle Philippes be-

ARBEITSPLATZANPASSUNG – WAS IST DAS ?

Eine Arbeitsplatzanpassung kann das Ausführen von Arbeiten eines Menschen mit Behinderung oft erst ermöglichen oder erleichtern. Dies können beispielsweise ein Großtastentelefon für sehbehinderte Menschen, ein höhenverstellbarer Arbeitstisch oder orthopädisch angepasste Arbeitsschuhe für

körperbehinderte Menschen sein. Die Dienststelle berät und beteiligt sich an der Finanzierung der Arbeitsplatzanpassung.

Nähere Informationen bietet der Start-Service
Tel. 080/22 91 11
E-Mail: start-service@dpb.be

STICHWORT "UNTERSTÜTZTE BESCHÄFTIGUNG"

Fachleute sprechen von „Supported Employment“ und bezeichnen damit die Unterstützung für Menschen mit Behinderung und andere benachteiligte Gruppen. Dies mit dem Zweck, bezahlte Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erhalten und zu halten. Dabei sollte der Arbeitsplatz den Vorlieben, Fertigkeiten und Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechen. Der Arbeitnehmer ist ein vollwertiges Teammitglied und hat auch Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung.

steht unser Ziel darin, dass die Anstellung in einem üblichen Vertragsverhältnis dauerhaft zu einem Erfolg wird.“



Arbeitsplatzassistent Roger Huby unterstützt Philippe Wey bei seiner Arbeit

„DER MENSCH STEHT IM MITTELPUNKT“

Interview mit Ludwig Henkes, Präsident des Allgemeinen Arbeitgeberverbandes

Ludwig Henkes ist Präsident des Allgemeinen Arbeitgeberverbandes. Als Vorstandsvorsitzender der Firma Capaul Präzisionsmechanik beschäftigt er 63 Arbeitnehmer, darunter auch Menschen mit Beeinträchtigungen. Das INFOBLATT unterhielt sich mit dem 49-jährigen Ingenieur über die Wirtschaftskrise und die soziale Verantwortung als Arbeitgeber.



Soziale Einstellung: Ludwig Henkes beschäftigt Menschen mit Beeinträchtigungen

Die Wirtschaftskrise ist in aller Munde. Ihr Unternehmen spürt eine Krise am ehesten anhand von Stornierungen von Aufträgen aus der Luftfahrt-, Schienenverkehr- und Schiffsbauindustrie. Ist ein Ende in Sicht?

Die Wirtschaftskrise scheint zumindest momentan ihre Talsohle erreicht zu haben. Allerdings rechnen wir erst mit einem deutlichen Anstieg der Nachfrage in sechs bis zwölf Monaten. Bis dahin gilt es, eine harte Durststrecke zu überwinden. Aus unserer Sicht ist die Krise noch nicht in ihrem vollen Ausmaß beim Verbraucher angekommen. Wir rechnen mit weiteren Einbrüchen in der Wirtschaft.

Bedeutet dies, dass sich Arbeitnehmer Sorgen um Ihre Arbeitsplätze machen müssen?

Das kann man weder mit 'Ja' noch mit 'Nein' beantworten. Sicher ist nur, dass die Globalisierung auch weiterhin den Wettbewerb bestimmen wird. Arbeitsplätze können langfristig nur erhalten werden, wenn wir im internationalen Wettbewerb

mithalten können. Dies geschieht durch Innovation, Produktivität, Leistungsbereitschaft – aber auch durch Mäßigung bei Ansprüchen und Ausgaben.

Was bedeutet das für Menschen mit Beeinträchtigungen bzw. mit weniger Qualifizierungen?

Da muss man trennen. Es ist sicherlich für Menschen mit oder ohne Beeinträchtigungen gleichermaßen schwierig, in der jetzigen Situation eine neue Arbeitsstelle zu finden. Ich kann mir aber durchaus vorstellen, dass bei bereits in Betrieben integrierten Arbeitnehmern die beeinträchtigten die letzten sind, bei denen man Einbußen erleben wird.

Was muss geschehen, damit wieder mehr Menschen eine Arbeit finden?

Unsere Gesellschaft scheint sich nicht immer bewusst zu sein, auf welch hohem Niveau wir klagen. Gerade wenn man mit Menschen zu tun hat, die vom Leben weniger verwöhnt sind, wird einem das sehr bewusst. Die Rahmenbedin-

gungen müssen den aktuellen Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt effizienter angepasst werden: Einerseits müssen wir die öffentlichen Ausgaben drastisch senken, um die Lohnnebenkosten erträglicher zu gestalten. Andererseits wird es sicher auch Kompromisse beim Durchschnittseinkommen geben. Vielleicht ist diese Krise ja auch eine Chance, dass sich die Gesellschaft weniger Gedanken über materielle Werte macht. Unseren Eltern und Großeltern ist es gelungen, in einem materiell deutlich bescheideneren Umfeld glücklich zu sein.

Viele Menschen definieren sich über ihre Arbeit. Unbestritten ist, dass eine Arbeitsstelle das Selbstwertgefühl hebt. Warum beschäftigt Capaul Menschen mit Behinderung?

Wir versuchen, unsere Unternehmenskultur durch Schaffensfreude und menschliches Miteinander zu prägen. So sollten die Mitarbeiter bei der Frage nach unseren Werten nach Möglichkeit in den Mittelpunkt gestellt werden. Darüber hinaus

glauben wir, dass die Zusammenarbeit mit einem behinderten Mitarbeiter das Unternehmensklima positiv beeinflussen kann. Hier können Werte wie Respekt, Rücksichtnahme und Anpassungsbereitschaft praktisch gelebt werden.

Sehen Sie sich als Arbeitgeber in einer sozialen Verantwortung?

Ja natürlich, wir versuchen uns der Verantwortung in der Gesellschaft zu stellen. Dazu gehört auch der Wille, unseren behinderten Mitmenschen eine Chance auf selbstständiges Gestalten ihrer Lebensumstände zu bieten.

Sie verfügen über einige Jahre Erfahrung. Ändern sich im allgemeinen die Anforderungen, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen?

Vor allem haben sich die Ansprüche in der Begleitung geändert. Bei einer körperlichen Behinderung hat man es einfacher. Hier kann man über eine Arbeitsplatzanpassung – etwa durch den Wechsel zwischen stehender und sitzender Tätigkeit – viel erreichen. Außerdem ist diese Beeinträchtigung offensichtlicher für Kollegen, die entsprechend Verständnis zeigen und Rücksicht nehmen können. Bei Personen mit einer psychischen Behinderung wünscht man sich als Arbeitgeber eine stärkere professionelle Begleitung. Man weiß nie, ob und wie viel man z.B. einem Arbeitnehmer nach einer Depression, Psychose, ... zuzumuten kann. Bei diesen Beeinträchtigungen gibt es Auf's und Abs, die weder ich als Arbeitgeber noch Kollegen der Betroffenen richtig einschätzen können.

AP-BEGLEITUNG

Für manche Menschen ist ein Arbeitsvertrag aufgrund ihrer stärkeren Beeinträchtigung keine Perspektive. Trotzdem können und wollen sie eine ihren Fähigkeiten und ihrer Belastbarkeit angemessene Tätigkeit in einem Betrieb leisten. Das Ausbildungspraktikum (AP) ist für sie die geeignete Maßnahme. Bei Bedarf besteht die Möglichkeit einer Unterstützung durch Fachkräfte. Die AP-Begleiterinnen Martina Meys und Sabrina François stehen dem Arbeitgeber und den Praktikanten bei der Erstellung in Fertigkeiten des beruflichen und alltäglichen Lebens zur Seite.

Beispiele hierfür sind: Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, angepasste Kleidung, Pünktlichkeit, sorgfältiges Erledigen von Tätigkeiten ...



Martina Meys



Sabrina François



Begleitung, die Sinn macht: Bei einem Ausbildungspraktikum (AP) stehen fachlich ausgebildete Begleiterinnen beratend zur Seite

DAVID, DER PRAKTIKANT DES LFV

Ein gelungenes Beispiel für Integration

Seit vier Jahren kann es geschehen, dass man nach dem Wählen der Telefonnummer des Landfrauenverbandes eine tiefe Männerstimme hört: „LFV – Frauen in Bewegung, der Praktikant“. Es wird doch wirklich mal Zeit, das Geheimnis zu lüften, wer sich hinter dieser Ansage verbirgt.

David Michel ist 39 Jahre alt und wohnt seit einiger Zeit mit seiner Familie wieder in Eupen. Lange Jahre war Antwerpen Davids Heimat, so dass er perfekt zweisprachig ist. Auch in der französischen Sprache kennt er sich aus. Davids Vater stammt aus Eupen, deshalb hat die Familie nach seiner Pensionierung die alte Heimat wieder ausgewählt.

David Michel fand den Weg zu den Landfrauen über die Dienststelle für Personen mit Behinderung. Aufgrund einer angeborenen Beeinträchtigung benötigt David Unterstützung für eine Beschäftigung auf dem Allgemeinen Arbeitsmarkt.

Eine neue Welt

Anfangs war die Zusammenarbeit mit David Michel für beide Seiten ein Experiment. Für ihn tat sich eine bislang unbekannte Welt auf (Lauter Frauen? Was machen die da? Wie funktioniert das?) aber für die Mitarbeiterinnen des Landfrauenverbandes galt das Gleiche. Zu Beginn war es ein Herantasten an das, was für David möglich war aber auch an



Freuen sich über ihren engagierten Mitarbeiter:
die Landfrauen Marlene Kerckhofs, Dagmar Fintz, Gisela Cloot,
Martina Palenberg mit David Michel (links)

seine Grenzen. Von Anfang an wurde David der Obhut von Martina Palenberg anvertraut, die sich gerne auf diese neue Herausforderung einließ.

Mit Zuckerbrot und Peitsche

Davids offenes und freundliches Wesen, seine Zuverlässigkeit und sein Wunsch nach Zugehörigkeit führten sofort dazu, dass alle Mitarbeiterinnen ihn in ihr Herz schlossen. Auch Personen, die regelmäßig ins Büro des LFV kommen, freuen sich immer wieder ihm zu begegnen.

Die Arbeit mit einem behinderten Menschen hat jedoch auch ihre Tücken. Solange alles in einem gleich bleibenden Rhythmus verläuft, ist die Herausforderung zu bewältigen. Stellen sich jedoch Störungen ein, so ist es für David manchmal schwierig, konzentriert zu bleiben.

Im Laufe der vier Jahre hat es viel Veränderung gegeben, beispielsweise neue Kolleginnen, ein anderes Büro, viele Versammlungen bei uns.

Führung und Anleitung ist für jeden Menschen wichtig, für Menschen mit einer Beeinträchtigung gilt dies ganz besonders. Die Geduld, aber auch die konsequente Beharrlichkeit meiner Kollegin Martina ist an dieser Stelle besonders hervorzuheben und zu loben. Ich sage manchmal, dass sie mit „Zuckerbrot und Peitsche“ agiert. Damit ist gemeint, dass Martina sich wie eine Löwin vor David stellt, um alle Störungen von ihm fernzuhalten (Zuckerbrot) und auch seine erste Ansprechpartnerin (Mentorin) bei allen anfallenden Problemen ist – sie jedoch andererseits auch ihn mit fester und konsequenter Hand immer wieder verpflichtet, sein Bestes zu geben (Peitsche).

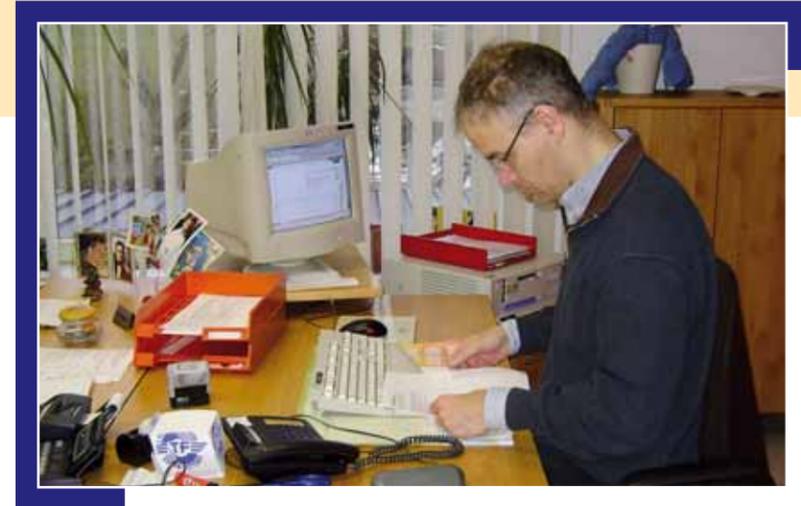
Hereinwachsen in neue Aufgaben

Der Landfrauenverband ist mit 55 Ortsgruppen überall in der DG eine der größten sozio-kulturellen Vereinigungen. Entsprechend viel gibt es zu tun. Während David zu Beginn seiner Tätigkeit vor allem die Ablage machte, Post reinholte und dafür sorgte, dass immer Kaffee vorbereitet wurde, kann er heute viel selbstständigere Aufgaben übernehmen. Am PC kennt er sich bestens aus und die Arbeit mit dem Computer macht ihm auch sehr viel Freude. Heute ist David derjenige, der alle Einsätze der Freiwilligen von Stundenblume eingibt, jede Menge Zuarbeit für die Mitglieder- und Gruppenverwaltung leistet und sich um den Posteingang und -ausgang kümmert.

Regelmäßige Auswertungsgespräche

Mit der verantwortlichen Arbeitsberaterin für berufliche Eingliederung der Dienststelle für Personen mit Behinderung, Gabriele Fettweis, finden regelmäßige Auswertungsgespräche statt. Im Rahmen solcher Gespräche wird überprüft, wie zufrieden der Praktikant sowie der Arbeitgeber mit der Zusammenarbeit sind, und ob eventuelle Anpassungen nötig sind. Im Rahmen eines solchen Gesprächs wurde vor einiger Zeit beispielsweise ein Kontakt zu einer Gruppe von Menschen mit Behinderung hergestellt, die miteinander interessante Freizeitaktivitäten planen und sogar gemeinsam in Urlaub fahren.

Auf beruflicher Ebene wurden neu gewonnene Fähigkeiten überprüft



Hahn im Korb: David Michel arbeitet im Sekretariat des Landfrauenverbandes in Kettenis

und immer wieder Wege gesucht, um Davids Kompetenzbereich zu erweitern.

Die fachliche Begleitung der Dienststelle für Personen mit Behinderung hat sich dabei als sehr hilfreich erwiesen.

Integration ist möglich

Dass David Michel heute einen festen Platz im Team des Landfrauenverbandes und der Stundenblume hat, ist das Resultat vieler Bemühungen. Ein besonderer Dank dafür gilt Martina Palenberg, die mit viel Fingerspitzengefühl und der nötigen Portion Regelgebung mit uns allen diesen Weg gegangen ist. Sie selbst sagt dazu, dass es auch für sie eine bereichernde Erfahrung ist, mit David zu arbeiten. „Er bringt mich runter, erdet mich. Er zeigt mir, was in dieser Welt wirklich wichtig ist“, sagt sie. Doch auch Davids Eltern danke ich an dieser Stelle für das Vertrauen in uns und für die Unterstützung, die sie ihrem Sohn zukommen lassen. Davids Mutter ist durch ihn zum LFV gekommen und ist mittlerweile Mitglied der Kerngruppe Eupen.

Im Namen aller Kolleginnen gilt ein besonders herzlicher Dank jedoch David selbst, der jeden Tag pünktlich und mit einem herzlichen „Guten Morgen“ auf den Lippen in unser

Büro kommt. In den vier Jahren hat er nur zweimal aus Krankheitsgründen gefehlt und ist sonst immer zuverlässig und freundlich zur Stelle.

Wie man sieht, ist Integration behinderter Menschen mit Offenheit und dem nötigen Willen von beiden Seiten möglich. Vielleicht macht dieses Beispiel anderen Einrichtungen Mut, es auch zu versuchen.

IBU – Was ist das?

Die individuelle Berufsausbildung im Unternehmen (IBU) ist eine Maßnahme des Arbeitsamtes. Sie kommt nur für Arbeitsuchende in Frage. Sie basiert auf einem Ausbildungsvertrag zwischen Arbeitgeber und Auszubildendem und ist ganz auf eine bestimmte Arbeit oder einen bestimmten Arbeitsplatz ausgerichtet. Im Regelfall darf die Ausbildung nicht weniger als 4 Wochen und nicht mehr als 26 Wochen betragen. Am Ende des Ausbildungsvertrags muss der Arbeitgeber den Auszubildenden in ein normales Arbeitsverhältnis übernehmen, und zwar im Ausbildungsberuf und mindestens für die Dauer des Ausbildungsvertrags (siehe auch Beispiel auf S. 20).

"HERZLICHEN DANK!"

Folgende Arbeitgeber engagieren sich für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung

Adapta BfaA VoG
Agra Ost GoE
Alternative GoE
Al'Trappe, Franz Rieks
Ambiance Event Deco
Animal Garden EPGmbH
Appetito GmbH
Ascelec sprl
Asten GmbH
Atelier Cardijn
Athenée César Franck
AUTECH GmbH
Autohaus Bach
Autonome Gemeinderegion
Bäckerei Halmes
Bäckerei Heinen AG
Bäckerei Lentzen
Baum Klaus PgmbH
Bauunternehmen Markiewicz
Bauunternehmen Steffens
Belgisches Rotes Kreuz
Berens AG, Emmels
Berufsbildungszentrum des ADG
Beschützende Werkstatt
"Die Zukunft"
Beschützende Werkstatt
"Eupen und Umgebung"
Biobauernhof, Raeren
Biohof Chavet
Bischöfliche Schule St. Vith
Bischöfliches Institut Büllingen
Blue Star Gemmenich
Blumen Krüsken
Brasserie Pfeiffer Augustin
Brennerei Radermacher
Bürgerbüro
Bütgenbach Hof
Calu Möbel
Capaul AG
Carrefour Eupen
Chudosnik Sunergia
Cleaning & Company BVBA
Computerklinik St. Vith
Conserverie & Moutarderie Belge
Containerdienst Steffens
Dauby
Delhez Bois sa
Delcoeur Gastronomie
Delvith AG
Die Brücke
D.K.S.W.
Dr. Baumann

Dr. Keutgen
Druckerei Marc Franck
Ecole communale française
Elektro Pelzer
Elsen & Söhne Bauunternehmen
Eltec GmbH Sozialdienst
Energie 2030 Agence sa
Equecenter Leufgen GmbH
Eulogic
Euroland
EuWeCo
Fabry G & H Transport
Faymonville sa
Feka GmbH
Ferre Refat
FMP sprl
Fonk's Backwaren AG
Freie Krankenkasse
Friture Bonten Danny
Fuhrmann Alfons
Garage de la Basse Meuse SA
Garage Emontspool AG
Garage Pelzer sprl
Gardenforum
Garden Service
Gartenbau Huppertz
Gartenbau Kalff
Gärtnerei David Hermann
GB Partner St. Vith
Gebrik AG
Gebrüder Gillissen sprl
Gemeinde Amel
Gemeinde Büllingen
Gemeinde Eupen
Gemeinde Kelmis
Gemeinde Lontzen
Gemeinde Raeren
Gemeinde St. Vith
Gemeindeschule Aldringen
Gemeindeschule Amel
Gemeindeschule Hergenrath
Gemeindeschule Kelmis
Gemeindeschule Maldingen
Gemeindeschule Neidingen
Gemeindeschule Raeren
Gestüt Sonnenhof AG,
Faymonville & Partners
Groteclaus Bernd, Maurer
Grajek, Anstreicher
Grenz-Echo Druckerei
Grundschule für differenzierten
Unterricht, St. Vith

Hansen Erwin, Kettenis
Heinen A., Eupen
Henkens Freres sa
Henkes-Berens Edgar
Hof Gensterblum
Hof Peters GoE
Home St. Elisabeth, Waimes
Hotel "du Midi", Petit Rechain
Hotel Oberhausen
Hotel-Restaurant Pip-Margraff
Hydro Aluminium Raeren
IBV & Cie sa, Vielsalm
Intec Software Engineering PgmbH
Isosystems/Matecom
Jacobs-Erasmi MEG
Janssen Patrick
Janssens Eric Hufschmied
JAZ Kelmis
Jean Heck Logistik
JM Leufgen AG
Jost Truck Center AG
Kalff, Steinmetz
KAP
KLIEMO sa
Klinik St. Josef
Klinkenberg Werner
Kohonenmergen Erich
Königin Fabiola Haus
Königliches Athenäum St. Vith
Konze Christof PgmbH
KP International
KPVDB
KS Malerarbeiten GmbH
Laboratoires Ortis sprl
Landsitz Auenberg
Landwirtschaft Dahlen Michael
Landwirtschaft Hahn M., Espeler
Landwirtschaft Jacobs, Kettenis
Landwirtschaft Lenges, Recht
Landwirtschaft Mausem,
Hinderhausen
Landwirtschaft Mertes, Breiffeld
Le Mystic, Eupen
Le Plope, Vottem
Le Retro, Moresnet
Leffin Radio TV, Eupen
Les Trois Marronniers, Gemmenich
LFV Frauen in Bewegung
MABU PgmbH
Manderfeld Walter PgmbH
Maraitte Günther, St. Vith
Maria Goretti Institut

Marienheim Raeren
Mecondor sa
Mediathek Büllingen
Mediathek St. Vith
Medienzentrum der DG
Metzgerei Kohnen, Eupen
Meurer Th. AG
Meyer-Gillessen PgmbH
Meyer-Heinen AG
Michel Gerd sprl
Ministerium der DG
Missio
Möbel Palm AG
Montenauer Schinkenräucherei
Multimedia Shop Waimes
Mutualité Chrétienne
Mykiteck, Leclerc Michel
Nettoyage Laurenty
Notermans Walter PgmbH
Orgelbau Schumacher sprl
ÖSHZ "Essen auf Rädern"
Pannekoekenhuis Oberhausen
Pater Damian Sekundarschule
PC Rainer
Pepino
Peren-Breuer GmbH
Pesch Roland sprl
Peters Maschinenbau
Pflegezentrum "St. Joseph"
Pirol Tierhandlung
Postamt St. Vith
Probst Frank
Pronti
Qteam VP Lambrecht
Reifen Benoit
Reifen Express
Renault Kelmis
Reptilienparadies
Résidence St. Joseph asbl, Membach
Restaurant Kon-Tiki
Restaurant Louisiana
Restaurant Visé sprl
Roma Garden
RZKB
Sägerei Lance GmbH
Sägerei Pauls & Söhne SA
Sägewerk & Holzhandel
Pankert-Thönnies
Sägewerk Hoffmann
Sägewerk Mertes F.J.
Schiffer KG
Schleibs Willy sa

Scholl AG
Schreinerei Kistemann
Schreinerei Klases
Schreinerei Lauffs
Schweisstechnik Rotheudt
Schwimmbad Eupen
Seniorenheim Hof Bütgenbach
Seniorenheim Regina, Moresnet
Seniorenheim St. Elisabeth, St. Vith
Seniorenheim St. Josef, Eupen
Seniorenresidenz Golden Morgen
Seniorenzentrum St. Franziskus, Eupen
Servais Traktoren u. Landmaschinen
Siquet Marc, Montenu
SOBAU VoG
Somarco AG
Sortierzentrum RCYCL VoG
Sport- und Freizeitzentrum Worriken
St. Nikolaus Hospital Eupen
Städtische Grundschule Eupen Oberstadt
Städtische Primarschule Eupen
Sucre Salé
Super GB Bütgenbach
Super GB Eupen
Super GB Partner Kelmis
Tagesstätte Am Garnstock
Tagesstätte Meyerode
Tierhof "Alte Kirche", Hergenrath
Toller sa
Topclass Furniture sprl
Transport & Logistik Jean Heck AG
Tychon Ets.
Unic/SPAR GmbH, St. Vith
Van Weersth-Offermann
Victor-Meyer sa
Visé Gert
Weltladen Kelmis
Work & Job Eupen

Nähere Informationen beim
START-SERVICE

Kontaktpersonen:
Thomas NIEDERKORN
Gabriele FETTWEIS
Claudia MÜLLERS

Tel.: 080/22 91 11
E-Mail: start-service@dpb.be



STELLENMARKT

Zahlreiche Menschen konnten in Arbeit vermittelt werden. Es besteht jedoch ein Bedarf nach Arbeit für mehr als 250 Personen. Von den Personen, die sich im Jahr 2009 zwecks Arbeitssuche an den Start-Service gewandt haben, suchen folgende weiterhin eine Arbeitsstelle:

FRAUEN

- 39 Jahre, Produktion, Lager, Raumpflege
- 18 Jahre, Verkauf, Friseur, Blumenbinderin
- 45 Jahre, Hauswirtschaft
- 50 Jahre, Büro, Verwaltung
- 55 Jahre, Büro, Verwaltung, Verkauf
- 49 Jahre, grüner Bereich, sozialer Bereich
- 20 Jahre, Küche

MÄNNER

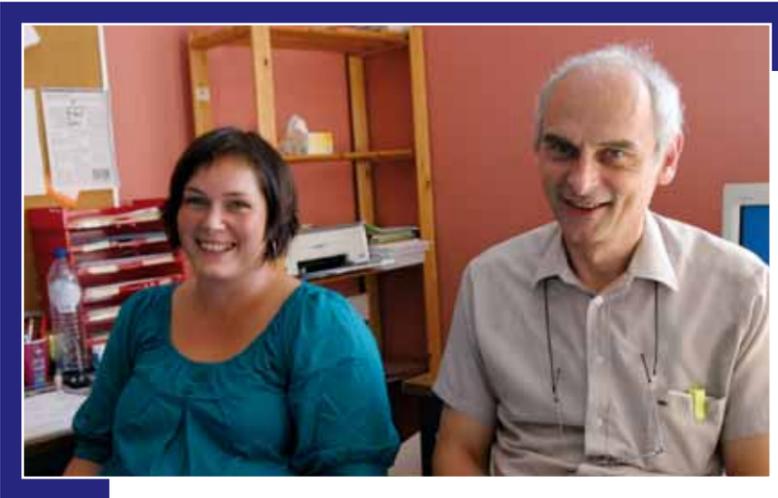
- 19 Jahre, Büro, Verwaltung
- 49 Jahre, Produktion, Handwerk
- 21 Jahre, Lager, Handwerk
- 46 Jahre, Verkauf
- 46 Jahre, Produktion, Lager
- 38 Jahre, Büro, Verwaltung
- 19 Jahre, Produktion, Handwerk
- 19 Jahre, Anstreicher
- 25 Jahre, PC, Handwerk
- 40 Jahre, Verkauf
- 46 Jahre, Handwerk, Produktion
- 22 Jahre, Verkauf, Gartenbereich
- 47 Jahre, Horeca, Produktion, Lager
- 36 Jahre, Produktion
- 18 Jahre, Mechanik, Holz
- 31 Jahre, technischer Zeichner
- 26 Jahre, Büro
- 40 Jahre, Handwerk, Produktion
- 53 Jahre, Büro, Verwaltung, Qualitätskontrolle
- 49 Jahre, Lagerist
- 22 Jahre, Lager, Büro, Horeca

„KEINE THERAPIE, ABER UNTERSTÜTZENDE GESPRÄCHE UND HILFEN“

Aktivationsdienst unterstützt Wiedereingliederung von psychisch Kranken

Jeder Mensch kann in eine Krise geraten, die einer professionellen Hilfe bedarf: Verlust eines Angehörigen, Trennung vom Partner, Konflikte am Arbeitsplatz oder eine plötzliche Erkrankung können Berufstätige aus der Bahn werfen.

Wenn nach einer akuten Behandlung durch Fachärzte und Psychologen die Lage stabilisiert ist, kommt der Aktivationsdienst ins Spiel: „Wir versuchen dann, die beruflichen und soziale Reintegration der psychisch Erkrankten zu ermöglichen. Nur Menschen mit psychischen Problemen gehören zu unseren Klienten“, sagt Louis Vliegen. Der 54-jährige Sozial-



Arbeiten Hand in Hand: Nadine Hodenius und Louis Vliegen unterstützen bei der Wiedereingliederung von psychisch Kranken

arbeiter greift mit seiner Kollegin Nadine Hodenius (33) auf ein soziales Netzwerk in der DG zurück. „Wir arbeiten mit den Öffentlichen Sozialhilfezentren ebenso zusammen wie mit der Dienststelle für Personen

mit Behinderung, dem Arbeitsamt oder Integrationseinrichtungen wie dem Tierhof Alte Kirche in Hergenrath oder der Caritas“, zählt Nadine Hodenius einige Partner der beruflichen Integration auf.

BEISPIEL EINER BEGLEITMASSNAHME

Herr S. ist 47 Jahre, Familienvater. Nach einer praktischen Ausbildung hat Herr S. mehrere Arbeitsstellen gehabt, die durch Krankheitsphasen in Form von Zwangsgängen unterbrochen wurden. Nach einer Umschulung in einen Büroberuf, bekam Herr S. die Möglichkeit einer Beschäftigung in der Sozialökonomie. Leider war die Form dieser Tätigkeit nicht wirklich gesundheitsfördernd und wurde somit nur halbtätig fortgeführt. Zusätzlich wurde der Aktivationsdienst zu Hilfe gezogen um mit Herrn S. eine neue berufliche Orientierung aufzubauen. Nach einer Abklärungsphase mit

dem Aktivationsdienst wurde deutlich, dass eine berufliche Umorientierung notwendig ist und diese nur durch die Maßnahmen des Start-Service der Dienststelle in die Praxis umgesetzt werden kann. Somit entschied sich Herr S., einen Antrag bei der Dienststelle zu stellen. Nach einem Praktikum zur Erprobung der beruflichen Eignungen und der Belastbarkeit, wurde zwischenzeitlich für die besondere Situation des Herrn S. eine individuelle Lösung erarbeitet. Herr S. hat sehr gute Aussichten, mittelfristig einen normalen Arbeitsvertrag bei seinem jetzigen Arbeitgeber zu erhalten. Und diesmal in dem beruflichen Bereich, der seiner Umschu-

lung entspricht und ihm gesundheitlich zuträglich ist. Bei auftretenden Fragen arbeiten die beiden Dienste Hand in Hand und verteilen die Aufgaben je nach Kompetenz und bestehenden Ressourcen. Gilt es Fragen im Bereich der psychischen Gesundheit mit Ärzten oder Therapeuten zu klären, wird der Aktivationsdienst tätig. Sind administrative Formalitäten zu regeln, Aspekte des Sozialstatuts zu berücksichtigen ..., dann wird eher der Start-Service aktiv. Eine der Hauptaufgaben des Aktivationsdienstes ist es, den Arbeitgeber über das Krankheitsbild von Herrn S. zu informieren und so einer möglichen Kündigung entgegen zu wirken.

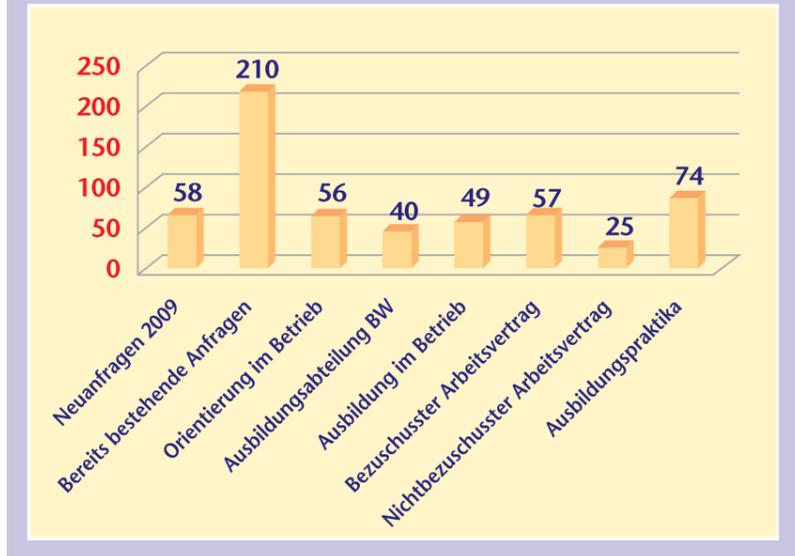
START-SERVICE – AUF DIE EINSTELLUNG KOMMT ES AN!

Der Start-Service der Dienststelle ist ein traditioneller Partner der Unternehmen in Ostbelgien zur Qualifizierung und Beschäftigung von Menschen mit Beeinträchtigung. Und das „rechnet sich“ – menschlich wie wirtschaftlich. Gemeinden, Altenheime, Krankenhäuser und Unternehmen aus der Privatwirtschaft leisten ihren Beitrag zur beruflichen Integration.

Doch noch mehr Betriebe sind gefordert, diesem guten Beispiel zu folgen. Für den Start-Service arbeiten 7 Personen. Das sind 5,4 Vollzeitstellen. Begleitet wurden im Jahr 2009 mehr als 470 Personen. Die folgende Graphik stellt dar, in welchen Situationen sich die begleiteten Personen im Laufe des Jahres 2009 befanden.

Doch auch in der sozialen Integration kann der Aktivationsdienst auf die bewährte Hilfe von Partnern wie dem Roten Kreuz, dem Weltladen, Kultur- und Sportorganisationen zurückgreifen. „Eine große Hilfe ist auch, wenn Familie und Freunde der Betroffenen mitarbeiten“, sagt Nadine Hodenius, die wie Louis Vliegen auch auf professionelle Hilfe des psychiatrischen Bereichs (psychiatrischer Begleitedienst, psychiatrische Tageskliniken in Eupen und St.Vith sowie die Psychiatrie St.Vith, den Kliniken in Aachen, Henri-Chapelle, Lierneux, Daun und Euskirchen) zurückgreift.

Wie die Arbeit des Aktivationsdienstes konkret aussieht? „Es sind unterstützende Gespräche, die wir mit unseren Klienten führen. Therapien machen andere Fachkräfte“, sagt Louis Vliegen und gibt ein konkretes Beispiel der täglichen Arbeit: „Wir werten Stellenangebote aus und schauen, ob etwas Passendes für unsere Klienten dabei ist“, sagt Louis Vliegen, dessen Kollegin ergänzt: „Beim Verfassen eines Bewerbungsschreibens sind wir ebenso behilflich wie beim Begleiten des Vorstellungsgesprächs, wenn dies gewünscht wird.“ Sei der Wiedereinstieg in den Beruf geglückt, dann ende die Arbeit des Aktivationsdienstes nicht: „Wir besuchen unsere Klienten auch an der Arbeitsstelle und vermitteln, wenn es zum Beispiel Unstimmigkeiten gibt“, sagt Nadine Hodenius. So entstünden zum Beispiel Unsicherheiten bei Arbeitgebern, wenn die neue Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einer Störungen wie z.B. einer Depression leide. Meine ein



Arbeitgeber, dass sich ein Arbeitnehmer hinter seiner vermeintlichen Störung verstecke und sich um die Arbeit drücke, so helfe meist ein deutlicher Hinweis auf die im Arbeits- oder Praktikumsvertrag vereinbarten Ziele: „Wir holen uns natürlich immer Rat bei den behandelnden Psychiatern und tauschen uns mit anderen Kollegen des sozialem Netzwerkes aus“, gibt Louis Vliegen zu verstehen, der die Essenz seiner Arbeit darin sieht, eine geeignete Anpassung für die Klienten und den Betrieb zu finden: „Unsere Klienten müssen so realistisch werden, dass sie einer nützlichen Tätigkeit nachgehen, in der sie glücklich werden.“

Leider bekomme auch der Aktivationsdienst die Auswirkungen der Wirtschaftskrise zu spüren: „Der Druck auf unsere Klienten wächst. Sie werden eher entlassen als dass man eine angepasste Arbeit ermöglicht.“ Der Aktivationsdienst hat sein Büro in der Klinik St. Josef St.Vith, Klosterstraße 9 und ein Sprechzimmer in Eupen. Die Telefonnummern sind Louis Vliegen: 0473 223 564 Nadine Hodenius: 0495 185 431 und 080 85 42 68



EIN WEITERER SCHRITT IN RICHTUNG INKLUSION

Begleitplattform „Sozial-berufliche Eingliederung in der DG“

In Auftrag des damaligen zuständigen Sozialministers Bernd Gentges wurde am 14. März 2008 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um den sozial-beruflichen Eingliederungsweg für schwer vermittelbare Arbeitssuchende in der DG zu verbessern.

Das Bestreben war

- die betreffenden arbeitssuchenden Personen kohärent in bestehende Projekte (siehe **BOX Vorschaltmaßnahmen in der DG** und **BOX Integrationsmaßnahmen in der DG**) zu vermitteln;
- sie auf dem Weg in Ausbildung und/oder Beschäftigung zielgerichtet und effizient zu begleiten bzw. zu unterstützen;
- Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf zu benennen, der durch

die aktuellen Angebote und Maßnahmen in der DG bisher nicht beantwortet werden kann.

Neben dem Arbeitsamt und den Öffentlichen Sozialhilfezentren ist der Start-Service der Dienststelle für Personen mit Behinderung Teilnehmer der Arbeitsgruppe. Hierdurch werden die Belange von arbeitssuchenden Personen mit Behinderung schon in der Konzeption, also von Anfang an, mit berücksichtigt.

Inzwischen ist die Arbeitsgruppe als permanente „Begleitplattform“ anerkannt.

Das neue Konzept in der Vermittlung von schwer vermittelbaren Personen ist das Konzept des „Hauptansprechpartners“: jeder schwer vermittelbaren arbeitssuchenden Person wird ein Begleiter (= Hauptansprechpartner) zugewiesen, der die einzelnen Schritte auf dem beruflichen Eingliederungsweg gemeinsam mit der Person erarbeitet und begleitet. Bisher war es

JOB COACHER – WAS IST DAS ?

Als Jobcoacher bezeichnen sich die Berater für Ausbildung und Beschäftigung des Start-Service der Dienststelle (Gabriele Fettweis und Thomas Niederkorn). Ihre Hauptaufgabe ist die konkrete berufliche Beratung und Begleitung der arbeitssuchenden Personen mit Behinderung sowie die Beratung der Betriebe, welche eine Person mit Behinderung ausbilden bzw. beschäftigen. Die Beratung bzw. Begleitung der Person beginnt bei der Abklärung der Fähigkeiten und Interessen und kann auch nach einer erfolgreichen Vermittlung immer wieder aktiviert werden.

so, dass eine arbeitssuchende Person von verschiedenen Diensten begleitet werden konnte (zum Beispiel von einem Arbeitsberater des Arbeitsamtes, weil sie eine Arbeitslosenentschädigung bezieht und von einem Jobcoacher des Start-Service (siehe **BOX Jobcoacher**), weil sie eine Behinderung hat). Diese doppelte Beratung und Begleitung führte zu Unstimmigkeiten in den Orientierungen und bedeutete für die begleitenden Dienste, dass wertvolle personelle Ressourcen nicht effizient eingesetzt wurden.

Durch diese Neuerung kann nun auch ein Arbeitsberater des Arbeitsamtes bzw. der Öffentlichen Sozialhilfezentren „Hauptansprechpartner“ für eine Person mit Behinderung sein. Der Start-Service behält in diesem Falle lediglich eine punktuell beratende Funktion.

Neu ist auch, dass eine Person, die Invalidengeld bezieht, durch den Start-Service in eine Vorschalt- oder Integrationsmaßnahme orientiert wer-

INTEGRATIONS- MASSNAHME – WAS IST DAS ?

Eine Integrationsmaßnahme ist geeignet für Personen, die schon über gewisse persönliche und soziale Kompetenzen verfügen, die jedoch noch eine Unterstützung bei der Festigung und Stabilisierung dieser Kompetenzen benötigen. Zudem müssen die fachlichen Kompetenzen der Betroffenen überprüft bzw. gefördert werden, ehe sie [in eine Ausbildung bzw.] ins Berufsleben einsteigen können.

Vorschaltmaßnahmen in der DG sind:

Für den Norden der DG:
Work&Job

Für den Süden der DG:
Sobau, Caritas

den kann und in dieser Maßnahme als offizielle(r) Teilnehmer(in) anerkannt wird.

Bei Bedarf kann ein Hauptansprechpartner ändern, also seine Begleitung an einen Hauptansprechpartner einer anderen Einrichtung übergeben. Das geschieht zum Beispiel dann, wenn eine Person, die Eingliederungseinkommen von einem ÖSHZ bezog, durch einen Vertrag über Artikel 60 § 7 ihre Anrechte auf Arbeitslosenunterstützung erworben hat. (siehe **BOX Artikel 60 § 7**).

Für Personen, die Invalidengeld bzw. Behindertenbeihilfen beziehen, sind die Jobcoacher des Start-Service Hauptansprechpartner, nutzen jedoch nach Möglichkeit die regulären Angebote des Arbeitsamtes.

Beispiel: Mann, 37 Jahre, arbeitslos, im Begleitplan des Arbeitsamtes (siehe **BOX Begleitplan**). In der Berufsberatung des Arbeitsamtes werden größere Vermittlungshemmnisse deutlich. Der Start-Service wird zur Beratung hinzugezogen. Die Teilnahme an einer Vorschaltmaßnahme wird beschlossen,

ONEM – WAS IST DAS ?

Landesamt für Arbeitsbeschaffung (LfA): in der DG oft auch mit der französischen Abkürzung „ONEM“ (Office National de l'Emploi) benannt.

Organisiert die Aktenverwaltung im Fall von Arbeitslosigkeit. Ist z.B. verantwortlich für die Auszahlung des Arbeitslosengeldes an die Zahlstellen. Nicht zu verwechseln mit dem Arbeitsamt der DG.

und zwar mit dem Ziel, die sozialen und beruflichen Fähigkeiten an einem konkreten Ausbildungsplatz zu beobachten. Ein Arbeitsberater des Arbeitsamtes bleibt Hauptansprechpartner. Die Bilanz der Vorschaltmaßnahme bestätigt den Verdacht auf eine Behinderung. Die Person wird zu einem Arzt orientiert, zwecks Erstellens einer genauen Diagnose. Die Person wird arbeitsunfähig geschrieben, ein Jobcoacher des Start-Service wird Hauptansprechpartner. Die Person kann sich nun progressiv auf einen beruflichen Wiedereinstieg vorbereiten, ohne den Auflagen der ONEM ausgesetzt zu sein (siehe **BOX ONEM**).

Beispiel: Frau, 29 Jahre alt, wird von der Psychiatrischen Tagesklinik zum Start-Service orientiert. Der Jobcoacher des Start-Service orientiert die Person in eine Vorschaltmaßnahme und ist Hauptansprechpartner. Im Rahmen dieser Maßnahme zeigt die Person gutes Entwicklungspotential und kann auf das Absolvieren eines ersten Schnupperpraktikums in einem Betrieb vorbereitet werden. Das Praktikum verläuft vielversprechend. Ein zweites Praktikum kann mit der Unterstützung des Hauptansprechpartners vermittelt werden. Aufgrund der guten Fähigkeiten der Person kann diese nach dem Praktikum durch den Betrieb übernommen werden. Der Hauptansprechpartner rät dem Betrieb zu einer Einstellung über den „Aktivplan“ (siehe **BOX Activa**).

VORSCHALT- MASSNAHME – WAS IST DAS ?

Die Vorschaltmaßnahme ist eine Maßnahme für arbeitssuchende Personen, die aufgrund von multiplen Vermittlungshemmnissen noch nicht fähig sind, erfolgreich an einer Ausbildung teilzunehmen bzw. eine Arbeitsstelle anzutreten.

Ziel der Maßnahme ist die stufenweise Förderung der sozial-beruflichen Kompetenzen und der Lern- und Leistungsfähigkeit der Teilnehmer.

Vorschaltmaßnahmen in der DG sind:

Für den Norden der DG:

Atelier Cardijn

Für den Süden der DG:

Caritas

ACTIVA PLAN – WAS IST DAS ?

Eine der Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, die der Start-Service auch für Personen mit Behinderung nutzt.

Diese Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zielt auf die berufliche Wiedereingliederung insbesondere der älteren (von 45 Jahren oder mehr) Arbeitssuchenden in den normalen Arbeitskreislauf ab, unter Gewährung:

- einer Senkung der LSS-Arbeitgeberbeiträge;
- einer aktivierten Arbeitslosenunterstützung (die sogenannte Arbeitsunterstützung), die vom zu zahlenden Nettolohn abgezogen wird.

DIE ZUSAMMENARBEIT MIT DEN GEWERKSCHAFTEN

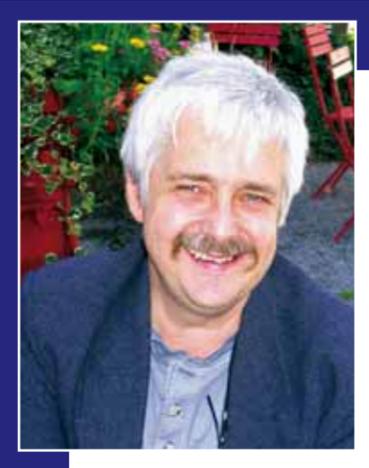
Selbstverständlich haben auch Arbeitssuchende und Arbeitnehmer mit Behinderung die Möglichkeit, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Nicht selten gibt es Berührungspunkte zwischen dem Start-Service und den Zahlstellen: Aufgrund von Ausbildungen durch den Start-Service erlangen Personen Anrecht auf Arbeitslosengeld und folglich müssen gewisse Formalitäten geregelt werden, in denen der Start-Service den Betroffenen zur Seite steht. Oder Arbeitslosengeldempfänger beginnen ein Orientierungspraktikum: der Start-Service bereitet die Anträge zur Genehmigung vor, gibt Erklärungen zu den monatlich auszufüllenden Dokumenten ...

Natürlich geht die Zusammenarbeit gelegentlich auch über das Erledigen von Formalitäten hinaus: Gewerkschaften und Start-Service beraten gemeinsam mit der Person mit Behinderung, wie die berufliche Wiedereingliederung gestaltet werden kann.

Deshalb geben wir nun Herrn Peter Schlembach (PS), Verantwortlicher des Grenzgängerdienstes der CSC für Ein- und Auspendler aus Deutschland sowie Herrn Heinz Evertz (HE), Mitarbeiter der Form'Action André Renard (Schulungseinrichtung der FGTB-Gewerkschaft), die Gelegenheit ihre Sicht zur Beschäftigungssituation von Menschen mit Behinderung darzulegen.

Wie sieht die Zusammenarbeit mit der Dienststelle aus? Wann, d.h. in welchen Fällen,



*Peter Schlembach,
Verantwortlicher des Grenzgängerdienstes der CSC für Ein- und Auspendler aus Deutschland*

greifen Sie auf die Hilfe der DPB zurück?

PS: Meine Zusammenarbeit mit dem Start-Service betrifft meist Situationen von Invalidität für Grenzgänger oder ehemaligen Grenzgängern. Da die europäische Gesetzgebung nicht harmonisiert ist, kommt es regelmäßig zu Fällen, in denen ein Land die Invalidität anerkennt, das andere Land aber nicht. Für den Betroffenen heißt das immer: Beziehen einer Teilrente, die meist nicht zum Leben reicht. Die einzige Lösung ist dann, gemeinsam mit dem ÖSHZ und dem Start-Service durch den Versuch einer angepassten Arbeit wieder aus dieser Situation herauszukommen und von Neuem anzufangen.

HE: Wir (die Form'Action André Renard) haben seinerzeit gemeinsam mit der DPB ein europäisches Projekt zur Integration von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt durchgeführt. Nähere Auskünfte dazu findet man

auf der Webseite www.eu-integra.org. Ziel war es, Gewerkschaftsdelegierte, Personalverantwortliche sowie Arbeitnehmer im Allgemeinen für die Beschäftigung von Personen auf dem ersten Arbeitsmarkt zu sensibilisieren.

Welche Klientel haben Sie und was können Sie insbesondere für Menschen mit Behinderung tun?

PS: Neben den eingangs erwähnten dramatischen Fällen gibt es auch noch zahlreiche andere Problemfelder: z.B. das leidige Problem der (nicht vorhandenen) gegenseitigen Anerkennung der Behinderung. Beispiel: Herr X wohnt in Stuttgart und arbeitet in Belgien als LKW-Fahrer. Versteuert wird er in Belgien. Seine Frau ist in Deutschland schwerbehindert und sitzt im Rollstuhl. Die belgische Steuerbehörde erkennt aber nur die in Belgien anerkannte Invalidität als steuerlich zu berücksichtigende Belastung an. Um die gleichen steuerlichen Vorteile zu bekommen, müsste der betroffene LKW-Fahrer, seine Frau in Belgien neu begutachten lassen. Probleme stellen sich auch beim Kindergeld immer wieder.

HE: Als Schulungseinrichtung und Erwachsenenbildungsorganisation haben wir in unserer täglichen Arbeit keinen direkten Kontakt mit Menschen mit Behinderung. Der Sozialdienst der FGTB oder auch der Arbeitslosendienst haben diesen Kontakt schon eher. So gibt es im Arbeitslosendienst der FGTB Lüttich eine Kontaktperson für Menschen mit Hörbehinderung, die die Grundbegriffe der Gebärdensprache kennt.



*Heinz Evertz,
Mitarbeiter der Form'Action
André Renard –
Schulungseinrichtung der FGTB*

Was müsste geschehen, damit mehr Menschen mit Behinderung in Arbeit (möglichst auf dem ersten Arbeitsmarkt) vermittelt werden können?

PS: Der Start-Service müsste finanziell besser ausgestattet werden und über mehr Ressourcen verfügen; in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und den Interessengruppen könnte man eine gemeinsame Reflexion beginnen über entsprechend zur Verfügung gehaltene Stellen: Unter welchen Bedingungen wären solche für die Sozialpartner annehmbar? Spezielle Beschäftigungshilfen für das Zielpublikum, Coaching-Angebote, Quoten ...?

Speziell für psychisch kranke Menschen, die krisenhaft bedingt überhaupt nicht belastbar sind, benötigt die DG eine Werkstatt oder andere Beschäftigungsmöglichkeiten. Ich denke, da ist noch Vieles zu tun. Wir haben diesbezüglich eine Bringschuld und unsere Hausaufgaben noch längst nicht gemacht.

HE: In den klassischen Unternehmen finden sich sicher hier und da Menschen mit einer leichten Beeinträchtigung in der Produktion oder in Bürojobs. Aber dies ist

nicht die Regel. In kleinen Familienunternehmen ist die Bereitschaft, Menschen mit Behinderung zu beschäftigen vielleicht etwas größer. Aber hier haben die Gewerkschaften wenig Einflussmöglichkeiten, da es in diesen Unternehmen keine Gewerkschaftsvertretung gibt.

Die Gründe für diesen Missstand sind meines Erachtens vielfältig:

Es gibt in Belgien für Unternehmen keinerlei Verpflichtung, Menschen mit einer Behinderung einzustellen. Ob eine Quotenregelung mit Ausgleichzahlungen (wie dies in Deutschland oder Frankreich der Fall ist) die optimale Lösung ist, sei dahingestellt. Mit Sicherheit jedoch erlaubt sie die Finanzierung von Arbeitsplatzanpassungen in den Unternehmen, die die notwendige Offenheit haben, Menschen mit Behinderung als vollwertige Arbeitskräfte einzustellen.

Und da sind wir auch bei einem anderen Grund: Die meisten Unternehmen sehen Menschen mit Behinderung als eine zusätzliche finanzielle Belastung an, ein Argument das durch die jetzige wirtschaftliche Lage noch verstärkt wird. Aber selbst von Arbeitnehmerseite her gibt es nur eine eher verhaltene Offenheit. Gerade in einem Kontext von drohender Arbeitslosigkeit und wirtschaftlicher Unsicherheit erscheint jeder "andere" Arbeitnehmer als potenzieller Konkurrent für den eigenen Arbeitsplatz.

Ein wesentlicher Bestandteil der Gewerkschaftsarbeit sollte sein, sich dieser Ängste anzunehmen und die Arbeitnehmer durch gezielte Sensibilisierung aus dieser Abwehrhaltung zu befreien. Das

gemeinsam von der Dienststelle, der FAR und der FGTB entwickelte Schulungsmodul "Integra" kann dabei sicherlich als Basis für eine verstärkte Schulungs- und Sensibilisierungsarbeit dienen.



SELBSTHILFEGRUPPE „EMOTIONS ANONYMOUS“ :

Menschen aus ihrer emotionalen Tiefe führen

Viele Menschen leiden heute unter Depressionen, Stress, Panik und Phobien, d.h. krankhaften Ängsten. Diese Leiden gelten oftmals als moderne Zivilisationskrankheiten.

„Emotions Anonymous“ (E.A.) ist eine Gemeinschaft von Menschen, die ihre Erfahrungen, Gefühle, Stärken, Schwächen und Hoffnungen miteinander teilen. In einem 12 Schritte-Programm kann eine neue Lebensweise erlernt werden.

Seit einigen Jahren trifft sich jeden Dienstag eine Selbsthilfegruppe im [Haus der Begegnung](#) Kirchgasse 2, Eupen (19.30 - 21.30 Uhr)

Jeden 1. und 3. Freitag im Monat finden Treffen statt im [Haus der Begegnung](#) Talstraße 12, Nidrum (19 - 21 Uhr)

Kontakt:
Tel. 087/78 71 75

Weitere Auskünfte:
www.Emotionsanonymous.de

„STARTER-KIT“

Ein Projekt des IAWM zur Unterstützung von Lehrlingen mit zusätzlichem Förderbedarf

Die Dienststelle für Personen mit Behinderung (DPB) arbeitet dienstübergreifend mit verschiedenen lokalen Akteuren zusammen, um Menschen mit Behinderung den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen. Hierzu gehört auch das Institut zur Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes (IAWM) – und zwar im Rahmen des Abkommens „Starter-Kit“.

Ausgangspunkt dieses durch den Europäischen Sozialfonds bezuschussten Projektes (Laufzeit 1.10.2007 bis 30.09.2009) waren folgende Beobachtungen für das Schuljahr 2006/07:

- Von den Lehrlingen des ersten Lehrjahres brechen 10 Prozent ihre Lehre ab und 25 Prozent scheitern in den Kursen.
- Von den Lehrlingen haben 43 Prozent (ZAWM St.Vith) bzw. 39 Prozent (ZAWM Eupen), bzw. 44 Prozent (ZAWM Weywertz) keine 3te B bestanden.
- Bei den Ergebnissen der PISA-Studie in der DG weisen die

NEUE ZULASSUNGSBEDINGUNGEN FÜR LEHRLINGE

Jugendliche, die nicht die ersten beiden gemeinsamen Jahre des Sekundarunterrichts oder das dritte Jahr des beruflichen Sekundarunterrichts bestanden haben, müssen einen Eignungstest bestehen. Dies bedeutet zum jetzigen Verfahren eine Erhöhung der Anforderungen um ein

SCHNUPPERWOCHEN – WAS IST DAS ?

Eine Aktion zur Nachwuchsförderung in Handwerk und Dienstleistungsgewerbe. Das IAWM bietet alljährlich in den Osterferien den Jugendlichen zwischen 15 und 18 Jahren der DG die Möglichkeit Einblick in die konkrete Berufspraxis in den Betrieben zu erhal-

ten. Manche Jugendliche nutzen die Schnupperwochen auch zur Lehrstellensuche. Manche Schüler kommen dadurch auch zu der Erkenntnis, dass solide schulische Kompetenzen gefragt sind, ehe der Start in Ausbildung und Beruf beginnen kann.

Lehreinsteiger die schlechtesten Ergebnisse auf. Die Gründe hierfür liegen in einer mangelnden Ausbildungsreife der Lehreinsteiger, in fehlenden schulischen Grundfertigkeiten und in fehlender Lernbereitschaft.

Das Ziel des Projektes ist es, Jugendlichen mit denkbar schlechten Startbedingungen mit Hilfe von verschiedenen Qualifizierungsbausteinen den Einstieg in eine Lehre zu erleichtern und zum erfolgreichen Abschluss ihrer Lehre zu führen.

Im Rahmen dieses Projektes haben im Mai 2008 das IAWM und die Dienststelle für Personen mit Behinderung ein Kooperations-

abkommen mit abgeschlossen. Dieses Abkommen formalisiert die bisherige fallbezogene, individuelle Zusammenarbeit zwischen dem Institut für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes und dem Start-Service:

■ einerseits können die Lehrlingssekretäre/innen bei der Begleitung von Lehrlingen mit größerem Förderbedarf die professionelle Beratung und Unterstützung der Jobcoacher des Start-Service nutzen;

■ andererseits können Auszubildende, die eine Ausbildung im Betrieb absolvieren (**siehe BOX Ausbildung im Betrieb**), auf Anfrage des Start-Service als freie Schüler an Fachkurse und gegebenenfalls auch an den Allgemeinkursen teilnehmen.

Diese Zusammenarbeit trägt dazu bei, dass ein Lehrling mit größerem Förderbedarf besondere Unterstützung erhalten kann, auch ohne einen Antrag auf Anerkennung seiner Einschränkungen durch die Dienststelle für Personen mit Behinderung zu stellen. Das ist wichtig, denn die Bezeichnung „Person mit Behinderung“ führt – neben dem Anrecht auf besonde-

AIB – WAS IST DAS ?

Die Ausbildung im Betrieb (AIB) ist eine Maßnahme des Start-Service und findet ausschließlich im Betrieb, am Arbeitsplatz statt. Die AIB hat zum Ziel, den Auszubildenden auf die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten vorzubereiten, vorzugsweise in dem Betrieb, in dem er auch beschäftigt wird.

re Unterstützung – auch zu Ausgrenzung und Diskriminierung.

Diese Zusammenarbeit ermöglicht aber auch, Personen, die aufgrund ihrer Einschränkungen eine Ausbildung im Betrieb über den Start-Service absolvieren, zusätzlich die Kursangebote des ZAWM zu nutzen und ihre Qualifizierung aufzuwerten.

Beispiel: Mann, 16 Jahre alt, Hörschädigung mittleren Grades, Schüler einer spezialisierten Sekundarschule, möchte eine Lehre als Gärtner oder Mechaniker absolvieren. Im Rahmen der Schnupperwochen (**siehe BOX Schnupperwochen**) konnte er keinen Betrieb finden, der bereit war, ihm ein Praktikum anzubieten. Aus diesem Grunde gewährte der Start-Service dem Betreffenden die Maßnahme „Orientierungspraktikum“ (**siehe BOX Orientierungspraktikum**, S. 4) und erörterte gemeinsam mit dem Betreffenden und seinen Eltern den Unterstützungsbedarf im Bereich der Kommunikation im Betrieb. Das IAWM unterstützte ihn bei der Suche nach geeigneten Betrieben. Aufgrund der guten kommunikativen Fähigkeiten erhalten die Betriebe lediglich einige praktischen Informationen zu den Hörfähigkeiten. Die Praktika verlaufen positiv. Durch die Erfahrungen, die er im Rahmen der beiden Orientierungspraktika sammeln konnte, kann er nun eine Berufswahlentscheidung treffen.



ÖFFENTLICHE SOZIALHILFEZENTREN ALS PARTNER DES SOZIALEN NETZWERKES

Astrid Teller ist Sozialarbeiterin für den Dienst der Sozialberuflichen Eingliederung (DSBE) der ÖSHZ im Süden der DG, d.h. für die Gemeinden Amel, Büllingen, Burg-Reuland, Bütgenbach und St.Vith.

Wie sieht die Zusammenarbeit mit der DPB aus ?

Ist der Kunde des ÖSHZ eine Person mit Beeinträchtigungen, arbeiten wir generell mit dem Start-Service der DPB zusammen. Es wird ein(e) Hauptansprechpartner(in) festgelegt, um die Arbeit mit den Kunden effektiv und übersichtlich zu gestalten. Dabei können die jeweils individuell angepassten Ressourcen der Dienste für den Integrationsweg der Person zum Einsatz kommen. Entscheidend bei der Wahl der Hauptansprechpartner ist die spezifische Kompetenz der Mitarbeiter und die einzusetzenden beschäftigungsfördernden Maßnahmen.

Welche Klientel hat der DSBE der ÖSHZ und was können Sie für diese Leute tun ?

Die Klientel besteht hauptsächlich aus gering qualifizierten Personen, Jugendlichen unter 25 Jahren, Ausländern, in Scheidung lebenden Ehepartnern, alleinerziehende Mütter, ehemalige Selbstständige, ...

Die DSBE haben den Auftrag, mit diesen Personen ein berufliches Projekt zu entwickeln. Dies geschieht unter Berücksichtigung ihres schulischen und beruflichen Werdegangs, ihrer Kenntnisse und Kompetenzen, ihrer individuellen Ressourcen und sozialen Situation. Vermittlungshemmnisse werden bearbeitet, Projekte zur Erhöhung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt anvisiert. Ziel ist die langfristige Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt.

Können Sie ein Beispiel für Ihre Hilfe nennen?

Beispiel: Ein Mann aus der DG, um die 40 Jahre alt, verliert aufgrund eines Arbeitsunfalles seine Arbeitsstelle in Deutschland. Neben der Tatsache, dass unabhängig von dem Arbeitsunfall bereits gewisse körperliche Einschränkungen bestanden, kompliziert sich die Situation aufgrund des Grenzgängerstatus. Dies alles führt dazu, dass die Person letztendlich finanziell vom ÖSHZ abhängig wird. Durch intensive Unterstützung z.B. seitens der Gewerkschaft in Form von Beratung und in Zusammenarbeit mit dem Start-Service in Form von Beratung des neuen Arbeitgebers und Nutzung der „Orientierung im Betrieb“ sowie der „Ausbildung im Betrieb“ konnte die Person in einen Arbeitsvertrag vermittelt werden. Daran erkennt man, wie wichtig gute Zusammenarbeit ist und die Bereitschaft zu unkonventionellen Wegen für einen beruflichen Neuanfang dienlich sein kann.

Was müsste geschehen, damit mehr Ihrer Klientel in Arbeit vermittelt werden können ?

Einige in der AG Begleitplattform ermittelten Bedarfe zur langfristigen Vermittlung in Arbeit sind:

- Niedrigschwelligere Angebote, z.B. für Personen mit psychischen Erkrankungen oder mit akuten Suchtproblemen
- Mehr geschlechtsspezifische Angebote für Frauen im Bereich der Integrationsmaßnahmen
- Jobcoaching zur unmittelbaren Vermittlung in Arbeit im Anschluss an einen 60 \$7 Vertrag
- Mehr und vor allem dauerhafte Arbeitsplätze auf dem zweiten Arbeitsmarkt
- Erweiterung des Angebotes der Arbeitsplatzassistenten für Personen mit Leistungseinschränkungen in jeder Hinsicht
- Finanzielle Unterstützung für Arbeitgeber, die Personen mit Leistungseinschränkungen einstellen

INTEGRATIONS- UND VORSCHALTMASSNAHMEN

Willi Lees vermittelt geringer Qualifizierte in Arbeit

Niemand ist Fachkraft für alles. Daher nutzt auch die Dienststelle das bestehende Netzwerk in Sachen beruflicher Integration: „Es macht großen Sinn, dass alle Beteiligten wie ÖSHZ, Arbeitsamt oder Dienststelle auf dem gleichen Kenntnisstand bezüglich der Vermittlung in Arbeit sind“, sagt Willi Lees, Arbeitsberater Sozialökonomie des Arbeitsamtes der DG.



Teil des sozialen Netzwerkes der DG: Willi Lees, Arbeitsberater Sozialökonomie des Arbeitsamtes der DG

Immer wieder erweist es sich für die einzelne Person als sehr vorteilhaft, wenn sich die verschiedenen Dienste durch ihre unterschiedlichen Kompetenzen und Maßnahmen ergänzen.

Individuelle Begleitung der Arbeitssuchenden

Alle Arbeitssuchenden unter 50 Jahren haben Anrecht auf eine individuelle Begleitung durch das Arbeitsamt, d.h. eine Unterstützung bei der Arbeitssuche. Sie umfasst eine erste kollektive Informationsversammlung und in der Folgezeit individuelle Beratungsgespräche. Diese dienen dazu, eine persönliche Bilanz zu ziehen und einen Aktionsplan auszuarbeiten. Letzterer besteht aus angepassten Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen: Bewerbungstraining, Ausbildungen, Praktika, Umschulungen, aktive Hilfe bei der Stellensuche, ...

Der Arbeitsberater ist eine gefragte Person, wenn es darum geht, Menschen mit einer geringen Qualifizierung in Arbeit zu vermitteln: „Leider ist es so, dass meine klassische Klientel kaum Arbeitsangebote erhält.“ Dies liege u.a. daran, dass heutzutage klassische Fabrikjobs in Niedriglohnländern ausgelagert seien oder von Maschinen ausgeführt werden: „Vor nicht allzu langer Zeit fand man noch mit einem Primarschulabschluss eine Arbeit am Fließband“, seufzt Willi Lees.

Doch auch eine andere Entwicklung ist nicht an der DG vorbeigegangen: „Viel häufiger trifft man heutzutage auf Arbeitssuchende, deren Eltern und zum Teil sogar schon Großeltern arbeitslos waren und von staatlicher Unterstützung gelebt haben.“ Dieser Klientel müsse man natürlich helfen, den Wiedereinstieg in die Arbeitswelt zu finden: „Sie erkennen nicht die Chancen, die ihnen die individuelle Begleitung bietet, sondern sehen darin nur eine lästige Pflicht.“ Es müssen gewisse Grundfertigkeiten und Kompetenzen trainiert werden, damit

manche wieder eine Chance auf dem Arbeitsmarkt bekommen: „Hierzu gehört etwa das pünktliche und regelmäßige Erscheinen am Arbeitsplatz. Auch der Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten will gelernt und immer wieder eingeübt sein.“ Dabei greift das Arbeitsamt auf Betriebe der Sozialökonomie wie Cardijn, Sobau, Work & Job oder die Caritas zurück. „In Vorschalt- und Integrationsmaßnahmen werden neben einer Struktur des Arbeitsalltages auch gewisse Qualifizierungen in diesen Betrieben vermittelt“, erklärt Willi Lees. (siehe auch die Boxen „**Vorschaltmaßnahme – was ist das?**“ bzw. „**Integrationsmaßnahmen – was ist das?**“ auf Seite 15).

Beispiel einer Zusammenarbeit :

Ein 40jähriger Mann mit psychischer Erkrankung sucht angepasste Arbeit, da er oftmals nach einer gewissen Zeit seine Arbeitsstellen verlor. In Kooperation mit der Berufsberaterin des Arbeitsamtes konnten die Fähigkeiten und die passenden Anforderungen recht gut definiert werden und somit eine entsprechende Stelle ausfindig gemacht werden.

Diese kann zwar physisch anfordernd sein. Es sollte jedoch vermieden werden, dass die Person zu hohe Anforderungen an sich selber stellt und sich somit selber überfordert.

Nach einer „**Orientierung im Betrieb**“ (OIB) des Start-Service wurde seitens des Arbeitsamtes eine „**Individuelle Berufsausbildung im Unternehmen**“ (IBU) (siehe Box, S. 9) umgesetzt. Mittlerweile hat sich die Person im Betrieb und unter den Kollegen integriert, so dass sie zum festen Stammpersonal gehört und polyvalent eingesetzt werden kann.



DAMIT SICH ALLE GUT VERSTEHEN

Spezialisierte Hilfsangebote für Menschen mit Sinnesbeeinträchtigung

Für Menschen mit einer Seh- und/oder Hörbehinderung ist es oft eine große Herausforderung, einen für sie angepassten Arbeitsplatz zu finden, bzw. zu halten.

Die Ursachen hierfür liegen an der Kommunikation am Arbeitsplatz: Innerbetriebliche Informationsflüsse laufen an den betroffenen Mitarbeitern vorbei, Arbeitsanweisungen können falsch verstanden werden. Neben Ängsten der Betroffenen, offen mit ihrer eigenen Beeinträchtigung umzugehen, werden ihre kommunikativen Fähigkeiten oftmals überschätzt. Dies kann dazu führen, dass Arbeitgeber und Kollegen die beruflichen Kompetenzen der betroffenen Person falsch einschätzen bzw. anzweifeln. Bei Privatgesprächen am Arbeitsplatz (Mittagspause, Betriebsausflüge,...) haben vor allem hörgeschädigte Mitarbeiter Schwierigkeiten zu folgen.



Verständnis füreinander wecken: Sensibilisierungsveranstaltungen helfen, die Fähigkeiten eines Mitarbeiters mit Einschränkung besser zu verstehen. Kopfhörer können dabei eine Hörschädigung simulieren

Um etwa die Kommunikation mit Menschen mit einer Hörschädigung zu erleichtern, kooperiert der Start-Service mit dem Institut QUINT (Qualifizierung, Beratung zur Integration hörgeschädigter Menschen) eine Form der Unterstützung (Jobcoaching): „Das Institut organisiert im Betrieb eine Informationsversammlung mit allen Kollegen und Kolleginnen. Dabei wirken die hörgeschädigten Mitarbeiter aktiv mit. Ziel ist, dass die Kommunikation und die Abläufe im Betrieb reibungslos verlaufen“, erklärt Gabriele Fettweis, Leiterin des Start-Service der DPB. Mehr Informationen gibt es im Internet unter www.institut-quint.de

Das Jobcoaching von Personen mit schwerwiegender Sehschädigung verlangt ein umfassendes Fachwissen, über das die Jobcoacher des Start-Service nicht bzw. nur zum Teil verfügen. Aus diesem Grunde konsultiert der Start-Service bei Bedarf

eine Expertin, und zwar Frau Theresia Kerber.

In Einzelsituationen kann der Bedarf nach einer intensiven Auseinandersetzung der Person mit ihren Fähigkeiten und Einschränkungen sinnvoll sein, bevor erste konkrete berufliche Schritte eingeleitet werden können. Frau Kerber bietet hier ein individuelles Coaching an, durch das sie der Person ermöglicht, sich konstruktiv mit ihrer Behinderung und deren Annahme auseinanderzusetzen sowie eigene Fähigkeiten und Ressourcen zu entdecken und zu aktivieren. Auch kann sie zu Hilfsmitteln raten, die den beruflichen und privaten Alltag erleichtern können. Auch Theresia Kerber veranstaltet Sensibilisierungsveranstaltungen für Firmen, die Menschen mit einer Sehbehinderung beschäftigen.

Mehr Informationen gibt es per E-Mail an theresiakerber@aol.com



Die ausgestreckten Arme zeigen das eingeschränkte Sichtfeld im Falle einer Sehbehinderung

WIEDERHOLUNG WÜNSCHENSWERT

Pilotprojekt Praktikumsbegleitung von Schülern des Zentrums für Förderpädagogik

„Praktika von Absolventen der sozialen Anpassungsabteilung des Zentrums für Förderpädagogik (ehemals Instituts der DG für Sonderunterricht – IDGS) sind üblich im letzten Schuljahr. Eine Begleitung von Schülern bei deren Praktika auf dem ersten Arbeitsmarkt hat interessante Erkenntnisse gebracht“, sagt Gabriele Fettweis, Leiterin des Start-Service der DPB.



Sinnvolle Sache: eine Praktikumsbegleitung hilft Schülern des Zentrums für Förderpädagogik ebenso wie Arbeitgebern

Das Zentrum für Förderpädagogik unterrichtet Schüler mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen bis maximal zum 21. Lebensjahr. Hierbei stehen in der sozialen Anpassungsabteilung (A-Abteilung) die soziale und berufliche Integration im Vordergrund. Die Erzieherin Alexa Neissen hat ein Langzeitpraktikum bei der Dienststelle gemacht und im Rahmen ihrer Ausbildung eine Endarbeit zum Thema „Praktikumsbegleitung von Schülern des IDGS“ geschrieben. Eine solche Praktikumsbegleitung ist zurzeit nicht vorgesehen. Das ist vor allem für Schüler mit erhöhtem Unterstützungsbedarf problematisch, da sie im Rahmen ihres (ersten) Praktikums in einem Betrieb kaum Unterstützung erhalten können. „Und es sind gerade diese Schüler, die zunehmend nicht mehr nur ein Praktikum in einer Beschützenden Werkstätte absolvieren möchten, sondern auch den Wunsch haben, ihr Schulpraktikum in einem regulären Betrieb zu absolvieren“, sagt Alexa Neissen.

Bei der Begleitung der beiden Schüler Larissa und Markus hat sich

die 38-Jährige intensiv mit den Sozialassistentinnen des Zentrums für Förderpädagogik, dem Start-Service der Dienststelle für Personen mit Behinderung sowie mit den Eltern der Schüler auseinandergesetzt: „Es war für mich sehr wichtig, dass ich mich optimal vorbereiten und ein gutes Vertrauensverhältnis zu allen Beteiligten aufbauen konnte“, beschreibt die Erzieherin in ihrer Endarbeit. Somit habe sie die Stärken und auch die Abgrenzungen in den Fähigkeiten der beiden Praktikanten auch den jeweiligen Arbeitgebern – einem Schuhgeschäft und einem Restaurant – besser vermitteln können. „Es ist sehr wichtig, dass Arbeitgeber wissen, was sie ihren Praktikanten zutrauen können und was nicht. Ebenso ist es wertvoll, wenn die Praktikanten mit Respekt und Verständnis für ihre Beeinträchtigung behandelt werden“, sagt Gabriele Fettweis.

So habe beispielsweise das Aufstellen einer Struktur von Arbeits-

abläufen, eine andere Aufteilung oder der gezielte Einsatz von Hilfsmitteln zu einem Praktikum verholfen, welches sowohl in den Augen des Praktikanten als auch in den Augen des Betriebes erfolgreich war.

Die erfolgreiche Begleitung der beiden Schulpraktika zeigt, dass auch Schüler aus der sozialen Anpassungsabteilung des Zentrums für Förderpädagogik ein erfolgreiches Schulpraktikum in einem regulären Betrieb absolvieren können. Voraussetzung dazu ist allerdings eine kompetente und intensive Begleitung dieser Praktika.

Zur Verbesserung der beruflichen Wahlmöglichkeiten dieser Schüler gilt es nun, nach Wegen und Mitteln zu suchen, eine solche Praktikumsbegleitung im schulischen Rahmen zu ermöglichen. In diesem Sinne sollte die Zusammenarbeit zwischen dem Start-Service und dem Zentrum für Förderpädagogik noch weiter ausgebaut werden.

MEHR ALS BLOSSE WISSENSVERMITTLUNG

Die beiden Teilzeitschulen sorgen für einen passenden Beruf

Zusammenarbeit mit den Teilzeitschulen:

Der Start-Service arbeitet regelmäßig mit den beiden Teilzeitschulen in Eupen (Robert-Schuman-Institut) und St.Vith (Bischöfliche Schule) zusammen. Genau wie mit anderen Schulen ist es auch hier wichtig, den Übergang von der Schule ins Berufsleben zu begleiten und möglichst fließend zu gestalten. Bei Schülern, die einer „Unterstützten Beschäftigung“ bedürfen, wenden sich die Teilzeitschulen möglichst frühzeitig an den Start-Service.

Was ist Teilzeitunterricht (TZU) ?

Der TZU ist eine Schulform, in der Jugendliche ihrer Schulpflicht von 15 bis 18 Jahren nachkommen. Die Schüler folgen während 16 Stunden pro Woche allgemeinbildendem und praktischem Unterricht in der Schule. Zudem gehen sie während 24 Stunden pro Woche einem Praktikum in einem Betrieb nach.

Je nach Situation ist es im TZU möglich, den Grundschulabschluss und die Orientierungsbescheinigung des 2., 3. und 6. Jahres des beruflichen Unterrichtes zu erhalten.

Der TZU möchte Jugendliche auf ihr Berufsleben vorbereiten und ihre schulischen wie sozialen Kompetenzen fördern, kurz: eine optimale Vorbereitung auf ein selbstständiges Leben. Da es sich um Schüler(innen) mit sehr unterschiedlichen Kenntnissen und Fähigkeiten handelt, ist ein individuelles Profil wichtig. Demnach besteht ein (weiterer) wichtiger Auftrag des TZU darin, jeden einzelnen Jugendlichen als Mensch in seiner Einzigartigkeit zu begeg-

nen und ihn dort abzuholen, wo er steht und nicht dort, wo man ihn gerne hätten.

Wie arbeitet der TZU ?

Der TZU versucht, Jugendlichen eine Hilfestellung beim Aufbau eines persönlichen Projektes zu geben. Dies geschieht idealerweise in einem positiven Umfeld, in dem Jugendliche sich gut aufgehoben und wohl fühlen. Hier können sie Vertrauen fassen und sich weiter entwickeln. Die Schüler werden auch auf der Arbeitsstelle (z.B. durch regelmäßigen Kontakt mit dem Arbeitgeber), in der Familie (durch Gespräche mit den Eltern) und wenn nötig auch in der Freizeit (durch Information über alternative Freizeitgestaltung in der DG,...) begleitet.

■ Den beiden TZU ist es wichtig, die Jugendlichen auch außerhalb des schulischen Rahmens kennen zu lernen, um ihnen nicht nur auf intellektueller Ebene zu begegnen, sondern um sie auch auf der Gefühls-, Beziehungs- und Verhaltensebene einschätzen zu können. Hierzu sind verschiedene Projekte vorgesehen: Abenteuerpädagogik, Persönlichkeitsarbeit, gemeinnützige Projekte, ...

Ziele sind u.a. positive Selbsterfahrung, Steigerung des Selbstwertgefühls, Entwicklung sozial-emotionaler Kompetenz (angemessenes Verhalten in der Gruppe), Stabilität, eine gewisse Autonomie, Verantwortungsbewusstsein, Engagement und Weltoffenheit.

Prioritäres Ziel bleibt aber die schulische Förderung der Jugendlichen, so dass im Nachhinein

eine sozial-berufliche Integration gewährleistet ist.

Für wen ist der Teilzeitunterricht gedacht ?

- Für Jugendliche zwischen 15-18 Jahren, die der Schulpflicht unterliegen
- Für Jugendliche zwischen 18-25 Jahren, die ihren Teilzeitarbeitsvertrag oder ihren Ausbildungsvertrag durch eine schulische Ausbildung ergänzen möchten

Beispiel der Zusammenarbeit mit dem Start-Service:

Jugendlicher, 16 Jahre alt, dessen Ausbildung in der dualen Lehre trotz ausreichender schulischer Vorqualifizierung scheitert, besucht den Teilzeitunterricht. Dort vermittelt man ihm nicht nur Wissen und Kenntnisse, sondern hilft ihm auch bei der beruflichen Orientierung/Praktikumsuche. Besonders bemüht man sich, sein eigenes Selbstbild positiv zu gestalten. Somit verlaufen auch verschiedene Praktika so gut, dass am Ende der Schulzeit gleich mehrere Arbeitgeber bereit sind, ihn im Hinblick auf eine spätere Einstellung, auszubilden. Tatsächlich verläuft auch die Ausbildung über den Start-Service zur vollsten Zufriedenheit des Betriebes und mittlerweile ist er über Arbeitsvertrag eingestellt.

Man erkennt, dass nicht nur die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten wesentlich ist, sondern es genauso wichtig ist, dass der ausgewählte Beruf oder Teilberuf „passt“ und man ein positives Selbstbild von sich aufbauen kann.

