

3.4 Betriebliches Praktikum

Einführung

Das betriebliche Praktikum - als Methode zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen bei der Erlangung und Sicherung von bezahlter Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt - ist ein viel diskutiertes Thema in der Unterstützten Beschäftigung.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung (EUSE) zu den Themen, die im Zusammenhang mit betrieblichen Praktika stehen, dar.

Hintergrund

Unterstützte Beschäftigung wurde zum Teil deshalb entwickelt, um zu verhindern, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten in Werkstätten für behinderte Menschen oder in unbezahlten Beschäftigungsverhältnissen verbleiben. Am Beginn der Unterstützten Beschäftigung stand die Erkenntnis, dass die „Zuerst qualifizieren, dann platzieren“ - Methoden wenig zur Integration von Menschen mit Behinderungen ins normale Arbeitsleben beitragen. Die Entwicklung der „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“-Strategie¹ verlief erfolgreich und die Besonderheit der kollegialen Unterstützung erhöhte das Engagement der relevanten Beteiligten. Partnerschaftliches Arbeiten gehört in der Unterstützten Beschäftigung nun zum Alltag. Die EUSE-Definition von Unterstützter Beschäftigung enthält die Formulierung „das Erhalten von bezahlter Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt“. Damit wird verdeutlicht, dass Unterstützte Beschäftigung wirkliche Arbeit für echtes Geld bedeutet. Die Organisation eines betrieblichen Praktikums ohne Bezahlung könnte deshalb dieser EUSE-Definition widersprechen. Zudem ist das „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“ ein Grundprinzip der Unterstützten Beschäftigung. Dies legt nahe, dass die Arbeitssuchenden während der Qualifizierungsphase des „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“ bezahlt werden, erfahrungsgemäß ist dies aber selten der Fall.

Eine Definition betrieblicher Praktika und die Klärung der Frage, welche Formen dazu gezählt werden sollen, stehen noch aus. Üblich ist aber bereits jetzt die standardmäßige Durchführung von betrieblichen Praktika. Allerdings sind die Angebote der Fachdienste bezüglich der Vermittlung, Vorbereitung, Begleitung und Auswertung sowie der Einschätzung des Nutzens von Praktika sehr unterschiedlich.

¹ „Platzieren – Qualifizieren – Erhalten“ bedeutet, dass zunächst ein Arbeitsplatz in einem Betrieb gesucht wird, dann die Qualifizierung des Praktikanten/der Praktikantin auf diesem Platz im Betrieb erfolgt und schließlich – wenn es zu einem Arbeitsverhältnis gekommen ist – der/die ArbeitnehmerIn und der Betrieb soweit wie nötig weiterhin unterstützt werden, um den Arbeitsplatz langfristig zu erhalten.

Die Themen

Die meisten Arbeitsuchenden, die sich an die AnbieterInnen von Unterstützter Beschäftigung wenden, hatten bis dahin entweder noch keine längere Arbeitserfahrung oder seit dem Verlassen der Schule bzw. der Ausbildung noch gar keine Arbeitsmöglichkeiten. Sie sind häufig unsicher in Bezug auf ihre eigenen beruflichen Wünsche und Interessen sowie Stärken und Schwächen. Fachdienste, die mit dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung arbeiten, betrachten daher das betriebliche Praktikum als ein hervorragendes Instrument, um den Unterstützungsbedarf zu klären und erste Einblicke in die Arbeitswelt zu vermitteln. Darüber hinaus können Arbeitsuchende durch das Kennenlernen verschiedener Umgebungen und Situationen ihre Wahlmöglichkeiten erweitern. Studien belegen, dass die Mehrheit der einschlägigen Organisationen betriebliche Praktika als Methode verwenden, um einen bezahlten Job am allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen.²

Es gibt jedoch Anzeichen dafür, dass Praktika zunehmend länger dauern, manchmal über sechs Monate. Bei diesen Praktika muss überprüft werden, ob es sich nicht eher um ehrenamtliche Tätigkeiten handelt und ob sie wirklich einen weiteren Schritt bzw. eine weiterführende Methode hin zu bezahlter Arbeit darstellen. Ebenso fehlt manchmal die Klarheit über den Unterschied zwischen betrieblichen Praktika und Schnuppertagen. Unterschiedliche Fachdienste benutzen hierbei teilweise unterschiedliche Begrifflichkeiten. Auch Schnupperpraktika, die ein paar Stunden bis hin zu wenigen Tagen dauern, können der/dem Arbeitsuchenden das Ausprobieren einer bestimmten Tätigkeit ermöglichen.

Darüber hinaus hat sich das „Platzieren-Qualifizieren-Erhalten“-Konzept zwar – auch nach der Erweiterung der Unterstützten Beschäftigung auf andere Zielgruppen – als effektive Methode erwiesen, es kann aber nicht mehr als einzige Vorgehensweise für Arbeitsuchende mit Behinderungen oder Benachteiligungen zur Erreichung von bezahlter Beschäftigung betrachtet werden. Unterstützte Beschäftigung hat sich in den letzten zehn Jahren in Europa wesentlich weiterentwickelt und der Schwerpunkt liegt nicht mehr ausschließlich bei Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Es bestehen teilweise Einwände gegen betriebliche Praktika in der Unterstützten Beschäftigung. Gefordert wird dabei, dass Menschen mit Behinderung an einem Arbeitsplatz als bezahlte Beschäftigte qualifiziert werden. Arbeit ohne Lohn wird dagegen als Ausbeutung gesehen. Diese Argumente sind stichhaltig, überzeugen aber nur bedingt.

Es gibt keinen Zweifel daran, dass betriebliche Praktika nützlich und wirksam im Prozess der Unterstützten Beschäftigung sind. Direkt und indirekt sind sie hilfreich bei der Unterstützung von Arbeitsuchenden zur Erlangung einer Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt. Wenn jemand lange ohne bzw. noch nie in Beschäftigung war, braucht er oder sie diese Erfahrung, um seine/ihre beruflichen Interessen und Wünsche sowie eigene Stärken und Schwächen festzustellen und zu entwickeln. Es ist dafür nicht nötig übermäßig lange Ausbildungsprogramme

² Spjelkavik/Evans (2007): Impressions of Supported Employment – A study of some European Supported Employment Services and their activities; S. 16. Work Research Institute, Oslo.

zu durchlaufen, ein Praktikum hilft einer Person herauszufinden, was sie in einem bestimmten Arbeitsumfeld mag oder nicht mag. Ein betriebliches Praktikum nützt dem/der Einzelnen als Ergänzung für die Bewerbung, den Lebenslauf und als Gesprächsthema bei einem Vorstellungsgespräch. Auf diese Weise werden Beschäftigungsaussichten ebenso wie das Selbstvertrauen und das Selbstwertgefühl verbessert. Ein betriebliches Praktikum kann Einblick in die Bedeutung realer Arbeitsbedingungen geben und helfen, die eigenen Kompetenzen und das Durchhaltevermögen einzuschätzen; es können neue Fähigkeiten entwickelt und es kann auf bestehende Fähigkeiten aufgebaut werden; es kann auch eine Arbeitserfahrung gemacht werden, die für zukünftige Bewerbungen hilfreich ist; und ein Praktikum kann die Möglichkeit schaffen, dass sich ArbeitgeberInnen im Laufe des Praktikums zu einer Einstellung der/des PraktikantIn entschließen, da PraktikantInnen ihre Fertigkeiten, Fähigkeiten und Motivationen während des Praktikums präsentieren können.

Die zentrale Frage ist nicht so sehr „Sollen wir betriebliche Praktika organisieren?“, sondern vielmehr „Wie sollen wir ein betriebliches Praktikum definieren und organisieren?“ Es ist nicht sinnvoll, an der herkömmlichen Haltung, dass in der Unterstützten Beschäftigung kein Platz für betriebliche Praktika ist, festzuhalten, wenn eine große Mehrheit der Fachdienste in Europa diese bei der Unterstützung der Arbeitssuchenden anwendet. Wir müssen aber auch Vorkehrungen gegen die Organisation von planmäßigen und verpflichtenden Praktika treffen, besonders, wenn das Ziel nicht eine bezahlte Beschäftigung ist.

Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung

Die EUSE erkennt und akzeptiert, dass betriebliche Praktika ein integraler Bestandteil des 5-Phasen Prozesses sind und dass sie in der Regel während der Phase 2 (Erstellung des Berufsprofils) und 3 (Arbeitsplatzsuche) stattfinden³. Dennoch muss im Einklang mit den Werten und Prinzipien der Unterstützten Beschäftigung ein personenzentrierter Ansatz zum Tragen kommen und ein betriebliches Praktikum soll nur dann organisiert werden, wenn ein tatsächlicher Bedarf vorliegt. Ein betriebliches Praktikum ist eine förderliche Aktivität im Prozess der Unterstützten Beschäftigung und dient der Unterstützung von Arbeitssuchenden bei der Feststellung ihrer beruflichen Wünsche, Stärken und Schwächen sowie ihres Unterstützungsbedarfs.

Ein betriebliches Praktikum sollte zeitlich begrenzt werden, um eine Ausbeutung der Arbeitssuchenden zu vermeiden. Die EUSE empfiehlt, dass in der Regel acht bis zwölf Wochen eine ausreichende Zeitspanne sind, um die Ziele eines Praktikums zu erreichen. Ein Praktikum kann für jede wöchentliche Arbeitszeit vereinbart werden, es sollte aber auf Teilzeitvereinbarungen geachtet werden, damit Arbeitssuchende auch die anderen Schritte im Prozess der Unterstützten Beschäftigung fortsetzen können. Jedes Praktikum sollte auf seine Gefahren hin eingeschätzt werden und in einer Arbeitsplatzsituation (bevorzugt am allgemeinen Arbeitsmarkt) oder in

³ Für weitere Informationen zu den 5 Phasen des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung siehe auch EUSE (2004): Europäischer Dachverband für Unterstützte Beschäftigung – Informationsbroschüre & Qualitätsstandards (<http://www.euse.org/resources/publications/EUSE%20Information%20Brochure%20-%20German.pdf>)

einer Organisation und in einer Branche organisiert werden, die von der/dem Arbeitsuchenden gewählt wurde.

Die Regeln und Bedingungen des betrieblichen Praktikums müssen zwischen Arbeitsuchenden und ArbeitgeberInnen vereinbart werden; die Vereinbarung sollte Themen wie z. B. Ziele des Praktikums, angebotene Unterstützung, übernommene Verpflichtungen, Einschränkungen, Versicherungsschutz, Dokumentation und Auswertung enthalten. Das Praktikum sollte entsprechend den Prinzipien der Unterstützten Beschäftigung begleitet werden.

Ein kurzzeitiges „Schnupperpraktikum“ sollte in ähnlicher Weise wie ein längeres betriebliches Praktikum organisiert werden. Der wichtigste Unterschied ist, dass ein Schnupperpraktikum erwartungsgemäß nicht länger als eine Woche dauern und hauptsächlich dazu dienen sollte, in kurzer Zeit verschiedene Tätigkeitsfelder kennenzulernen und auszuprobieren.

Die während des Praktikums gewonnenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse sollen dazu dienen, den Prozess der Arbeitsplatzsuche zu erweitern. Die Kommunikation zwischen ArbeitgeberInnen und Arbeitsuchenden sollte auf professionelle Art durch die Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung - mit Respekt für die Würde sowohl von Arbeitsuchenden als auch von ArbeitgeberInnen - begleitet werden und sich nach den Qualitätsstandards für Unterstützte Beschäftigung richten.

Schlussfolgerungen

Betriebliche Praktika sollten als Schritt zu einem Erfolg und nicht als Enderfolg betrachtet werden. Sie sollten vor dem Hintergrund der vorliegenden Werte und Prinzipien von Unterstützter Beschäftigung organisiert und entwickelt und auf ihren Bedarf hin geprüft werden.⁴

Weiterer Lesestoff

- EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien von Unterstützter Beschäftigung“
- EUSE Positionen „Bezahlte und unbezahlte Arbeit“

⁴ In neueren Veröffentlichungen der BAG UB zur Unterstützten Beschäftigung wird der Begriff „Praktikum“ nicht mehr verwendet. Stattdessen wird der Begriff „betriebliche Qualifizierungen“ genutzt