

## 3.6 Kontakte mit ArbeitgeberInnen

### Einführung

Wenn Unterstützte Beschäftigung erfolgreich sein soll, ist es wesentlich, dass AnbieterInnen Unterstützter Beschäftigung sowohl mit Arbeitsuchenden als auch mit ArbeitgeberInnen arbeiten. MitarbeiterInnen in der Unterstützten Beschäftigung fokussieren vorerst auf die Ermittlung der Kompetenzen und Begabungen der Arbeitsuchenden und gleichen diese Fähigkeiten mit dem Bedarf der ArbeitgeberInnen ab.

Dieses Positionspapier stellt die Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung (EUSE) im Hinblick auf ArbeitgeberInnenkontakte in der Unterstützten Beschäftigung dar.

### Hintergrund

Unterstützte Beschäftigung wurde in den 1970er und 1980er Jahren entwickelt, um Menschen mit Lernschwierigkeiten einen Zugang zu bezahlter Beschäftigung am allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Seit der Gründung der EUSE 1993 ist das Angebot der Unterstützten Beschäftigung in Europa schnell angewachsen. Gerade durch die Erweiterung der Zielgruppen auf alle Formen von Behinderungen und Benachteiligungen ist eine Bewusstseinsbildung für die Arbeit mit ArbeitgeberInnen unabdingbar geworden. In den Anfängen hat sich Unterstützte Beschäftigung hauptsächlich auf den Unterstützungsbedarf der Arbeitsuchenden konzentriert, aber in letzter Zeit wurde zunehmend erkannt, dass ein Bewusstsein für den Unterstützungsbedarf der ArbeitgeberInnen essentiell ist für die Sicherung von Vermittlungserfolgen. Es wird von den Fachdiensten Unterstützter Beschäftigung erkannt und akzeptiert, dass sie ihre Kompetenzen und Methoden im Kontakt mit Betrieben weiterentwickeln müssen.

### Die Themen

Im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung haben die Fachdienste vor allem in den Phasen 3 (Arbeitsplatzsuche), 4 (Kontakt mit ArbeitgeberInnen) und 5 (betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung) des Prozesses Kontakt mit ArbeitgeberInnen.<sup>1</sup> Es gibt eindeutige Belege, dass Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung in der Phase 2 (Erstellung eines Berufsprofils) eine beachtliche Zeit mit der Ermittlung der Arbeitsplatzanforderungen für die Arbeitsuchen-

<sup>1</sup> 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>)

den verbringen. Aber es gibt wenig Hinweise, dass die gleiche Energie und Zeit für das Verständnis und die Hinwendung zu den Bedürfnissen von ArbeitgeberInnen aufgebracht werden. In Anbetracht der Tatsache, dass es das Recht von ArbeitgeberInnen ist, über die Gewinnung und Auswahl des Personals zu entscheiden, ist die Erkenntnis gerechtfertigt, dass ArbeitgeberInnen in gleichem Maße KundInnen der Fachdienste für Unterstützte Beschäftigung sind. Zudem ist es sowohl für die Fachdienste als auch für die Arbeitsuchenden erforderlich, ein Bewusstsein für den Arbeitsmarkt zu entwickeln, um sowohl den derzeitigen Bedarf als auch zukünftige Trends einschätzen zu können.

Fachdienste Unterstützter Beschäftigung kontaktieren ArbeitgeberInnen hauptsächlich mit der Absicht Arbeitsplätze und passende betriebliche Praktika zu ermitteln. Aber sie sollten sich bewusst sein, dass ArbeitgeberInnen – neben der Gewinnung von Arbeitskräften – zusätzliche Bedürfnisse haben können. Aus der Perspektive von Unterstützter Beschäftigung spielt hierbei die Vermittlung von Wissen in Bezug auf Behinderung, öffentliche Subventionen und Förderprogramme sowie anwendbare Lösungen für Themen, die mit Gesundheit und dem Schutz und der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen zusammenhängen, eine entscheidende Rolle.

Darüber hinaus benötigen ArbeitgeberInnen häufig Unterstützung bei der Entwicklung und Einführung von guter Praxis und Strategien für die Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen und BewerberInnen mit Behinderungen. Durch die Nutzung eines Fachdienstes der Unterstützten Beschäftigung, können ArbeitgeberInnen ihre Corporate Social Responsibility (soziale Verantwortung des Betriebs) erkennen und zeigen, und dies kann zudem die Förderung einer inklusiveren Gesellschaft bedeuten.

Es gibt Belege, dass es in Europa große Unterschiede in Bezug auf Ausbildungsmöglichkeiten gibt, die den Fachkräften in der Unterstützten Beschäftigung insgesamt angeboten werden.<sup>2</sup> In einigen europäischen Ländern werden Ausbildungen und Abschlüsse in Unterstützter Beschäftigung angeboten<sup>3</sup> während andere nur wenig Angebote für neues und bestehendes Personal vorzuweisen haben. Im Besonderen gilt dies für die bruchstückhaften Ansätze zu Fort- und Weiterbildungen in Bezug auf Arbeitsplatzsuche, Marketingmethoden, Arbeitsrecht und Gesetzgebung bezüglich Behinderung und allgemeine Kompetenzen im Hinblick auf die Kooperation mit Betrieben. Das Fehlen von verfügbaren Fort- und Weiterbildungen in diesen speziellen Bereichen hat eine nachteilige Wirkung im Kontakt mit ArbeitgeberInnen des privaten und öffentlichen Sektors. Ein entscheidender Aspekt in der Unterstützten Beschäftigung und ein Schlüssel zum Erfolg ist die Fähigkeit, die Anforderungen eines Betriebs mit den Kompetenzen des/der potentiellen Beschäftigten in Einklang zu bringen. Wenn die Passung richtig vorgenommen wurde, führt das zu einer Win-Win-Situation, wobei sowohl der Betrieb als auch der/die neue MitarbeiterIn seine/ihre Ziele erreicht haben.

Die Arbeit mit ArbeitgeberInnen läuft nicht immer über persönliche Kontakte. Werbematerialien können eine einflussreiche Rolle in der professionellen Vermarktung von Unterstützter Beschäf-

---

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

<sup>3</sup> z.B. die 9-modulige Weiterbildung zum/zur IntegrationsberaterIn der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung

tigung spielen. Erfahrungen haben gezeigt, dass derzeit eine große Auswahl an Unterlagen mit beträchtlichen qualitativen Unterschieden genutzt wird. Marketing und Werbematerial können in der Herstellung teuer sein, sie können aber - vorausgesetzt sie sind professionell gemacht - eine positive Wirkung auf zukünftige ArbeitgeberInnen haben.

## Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung

Die EUSE stellt fest, dass ArbeitgeberInnen in der Unterstützten Beschäftigung eine entscheidende Rolle spielen. Deshalb ist es unerlässlich, dass mit ArbeitgeberInnen während des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung auf professionelle und wirksame Weise zusammen gearbeitet wird. Ein strukturierter Ansatz kann zu mehr Erfolg in Bezug auf die Passung der Fähigkeiten des Menschen mit Behinderung mit den Anforderungen des Betriebs führen. Als Fachdienst muss das Personal in der Unterstützten Beschäftigung gute Kenntnisse über den regionalen Arbeitsmarkt und die zentralen Fragen der betrieblichen Beschäftigung haben. Es muss außerdem in der Lage sein, dieses Wissen für ArbeitgeberInnen zur Verfügung zu stellen. Zusätzlich sollten die Fachkräfte der Unterstützten Beschäftigung an der Tätigkeit von ArbeitgeberInnen interessiert sein und ihren manchmal einzigartigen Bedarf im Hinblick auf Personal und Qualifizierung verstehen. Dies wird zum Aufbau einer starken Partnerschaft, zu gegenseitigem Vertrauen und Respekt führen und es ermöglichen, den Nutzen des Kontaktes mit den Fachdiensten für die ArbeitgeberInnen sichtbar zu machen.

Wenn Fachdienste mit ArbeitgeberInnen arbeiten, müssen sie akzeptieren, dass Betriebe vorwiegend zur Gewinnerwirtschaftung geführt werden. Sie sollten zu jeder Zeit zeigen, dass sie die Erreichung dieses Ziels durch die Gewinnung von Personal über das Angebot unterstützen. Für Unterstützte Beschäftigung reicht es nicht mehr auf das Argument zu vertrauen, dass es aus sozialer Sicht „richtig ist, das zu tun“. Fachdienste sollten zudem in der Lage sein zu vermitteln, dass es auch aus einem betriebswirtschaftlichen Blickwinkel die richtige Vorgehensweise ist, Menschen mit Behinderung einzustellen.

Die Materialien zur Darstellung des Nutzens von Unterstützter Beschäftigung sollten die Tatsache widerspiegeln, dass zwei unterschiedliche Kundengruppen bedient werden – die ArbeitgeberInnen und die Arbeitssuchenden. Marketing und Werbematerial sollten einen hohen Standard haben und die Professionalität der angebotenen Dienstleistung beschreiben.

Die Anwendung von sowohl formellen als auch informellen Methoden bei der Arbeitsplatzsuche wird von der EUSE angeraten, denn dies erlaubt den Fachdiensten die Auswahl des für die jeweilige Situation geeignetsten Ansatzes.

## Schlussfolgerungen

Es gibt die generelle Erkenntnis und Akzeptanz, dass Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung mehr unternehmen sollten, um die Bedarfe von ArbeitgeberInnen zu erkennen und engere Arbeitsbeziehungen aufzubauen. Ohne ArbeitgeberInnen gibt es keine Beschäftigungserfolge. Die Form der Kontaktaufnahme zu ArbeitgeberInnen sollte auf deren spezielle Situation und Umstände zugeschnitten sein. Ein einheitlicher Weg passt nicht für alle Betriebe. Durch Aus- und Weiterbildung, Analyse und kontinuierliche Weiterentwicklung können für alle Beteiligten durch effiziente und effektive Arbeit mit ArbeitgeberInnen Erfolge erzielt werden.

### Weiterer Lesestoff

- EUSE Positionen „Arbeitsplatzsuche“
- EUSE Positionen „Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung“
- EUSE Positionen „Unterstützte Beschäftigung für Betriebe“