

3.9 Berufliche Entwicklung und beruflicher Aufstieg

Einführung

Das Erlangen eines Arbeitsplatzes ist nicht das Ende der individuellen Entwicklung, sondern eine Stufe in einem permanenten Prozess. Kaum jemand erwartet heute, auf ein und demselben Arbeitsplatz bis zum Ende des Erwerbslebens zu bleiben. Der sich wandelnde Arbeitsmarkt verlangt Flexibilität. ArbeitnehmerInnen können ihre beruflichen Chancen durch kontinuierliche Weiterbildung verbessern. Die meisten ArbeitnehmerInnen wollen ihre Kompetenzen und Erfahrungen weiterentwickeln, weil sich dadurch neue Karrierechancen eröffnen und Selbstvertrauen, Ansehen und Unabhängigkeit aufgebaut werden können.

Hintergrund

Das Europäische Modell von Unterstützter Beschäftigung ermöglicht für Menschen mit Behinderungen den Zugang zu bezahlter Arbeit am allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Phase 5 des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung (Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung) beschreibt den Bedarf an kontinuierlicher Unterstützung für Beschäftigte, nicht nur um den Übergang in eine Beschäftigung zu erleichtern, sondern auch um Möglichkeiten für die berufliche Weiterentwicklung zu schaffen. Ziel individueller beruflicher Weiterentwicklung ist es deshalb nicht nur die Nachhaltigkeit der bestehenden Arbeitsstelle zu festigen, sondern auch neue Karrieremöglichkeiten in einem dynamischen Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Zudem sollte das Modell der Unterstützten Beschäftigung gewährleisten, dass Beschäftigte durch die Entfaltung von praktischer, sozialer sowie arbeitsplatzbezogener Selbständigkeit weniger abhängig von der Unterstützungsleistung von Fachdiensten werden. Die Unterstützung sollte außerdem dem Erwerb und der Entwicklung von Soft-Skills (sozialen und emotionalen Fähigkeiten) dienen und die Anerkennung von beruflichen Kompetenzen fördern.

Die Themen

Wirtschaftslage und Arbeitsmarkt ändern sich ständig, da Technologien und demographische Veränderungen auf die Beschaffenheit der regionalen Arbeitsmarktmöglichkeiten wirken. Es wird zunehmend ein untrennbarer Zusammenhang von Kompetenzen und dem Finden von Arbeitsplätzen wahrgenommen. Die politischen Strategien der Regierungen spiegeln dies wider.

Kein Arbeitsplatz wird derzeit als langfristig sicher betrachtet und Beschäftigte, die kontinuierlich an ihren Fertigkeiten und Fähigkeiten, ihren Kenntnissen und ihrem Fachwissen arbeiten,

sind in einer wesentlich besseren Position ihre Arbeitsstellen zu erhalten bzw. ihre beruflichen Karrieren im Hinblick auf ihre Berufswünsche oder die wechselnde Wirtschaftslage zu verändern.

Menschen mit Behinderungen haben tendenziell ein niedrigeres Qualifizierungsniveau als die durchschnittliche Bevölkerung und sind daher bei wirtschaftlichen Veränderungen besonders gefährdet. Sie sind überrepräsentiert in Arbeitsplätzen auf Einstiegsniveau und haben es meist schwerer, höher qualifizierte Arbeitsplätze, die sich in wissensbasierten Wirtschaftszweigen eröffnen¹, zu erlangen.

Häufig werden Beschäftigte mit Behinderung, die einen Arbeitsplatz gefunden haben, nicht mehr zu dem KlientInnenkreis in der Unterstützten Beschäftigung gezählt. Dies kann auch als Widerspruch gesehen werden. Soll Unterstützte Beschäftigung dazu dienen, einen Job zu finden und sollte die Unterstützung dann „ausklingen“, um es dem/der Beschäftigten zu ermöglichen, ohne dauerhafte Unterstützung im Betrieb integriert zu sein? Oder sollte es in Betracht gezogen werden, dass die Unterstützung längerfristig und ggf. das gesamte Arbeitsleben währt und auch benötigt wird, um weitere Interventionen bezüglich des beruflichen Aufstiegs oder der Karriereentwicklung zu ermöglichen? Es gibt sicherlich Vorzüge bei beiden Positionen, aber tatsächlich ist es in den meisten Ländern so, dass Dienstleistungen der Unterstützten Beschäftigung begrenzt sind und Fachdienste bereits damit kämpfen, dem existierenden Bedarf gerecht zu werden, auch ohne den zusätzlichen Druck eine Person bei einem Arbeitsplatzwechsel als Teil der beruflichen Entwicklung zu begleiten.²

Menschen mit Behinderungen, die sich an einen Fachdienst zur beruflichen Integration wenden, waren häufig nur kurze Zeit oder gar nicht in einem Beschäftigungsverhältnis und haben häufig kaum die Möglichkeit gehabt, Qualifikationen zu erlangen oder bestehende Qualifikationen zu erweitern. Dies gilt auch für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen, die ArbeitgeberInnen übereinstimmend als Bedarf herausstreichen, nämlich die sozialen und emotionalen Fähigkeiten (Soft-Skills) wie z.B. Team-, Kommunikations-, Beziehungs- und Problemlösefähigkeiten sowie Zuverlässigkeit.

Herkömmlicherweise konzentrieren sich Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung auf das Erreichen eines Arbeitsverhältnisses und unterstützen die Qualifizierung einer Person für die Durchführung der an einem konkreten Arbeitsplatz erforderlichen Aufgaben. Die Unterstützung nimmt meist ab, wenn die ArbeitnehmerInnen ausreichend Fähigkeiten zur Durchführung dieser Aufgaben zeigen und die kontinuierliche Weiterentwicklung der Kompetenzen in der Verantwortung der ArbeitgeberInnen gesehen wird. Nicht alle ArbeitgeberInnen stellen jedoch von sich aus fest, ob bei ihren ArbeitnehmerInnen Qualifizierungsbedarf besteht oder sind bereit, diesen zu erfüllen. Die Verantwortung kann daher auch bei dem/der Beschäftigten liegen, Bildungsangebote sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebes zu finden. Die

¹ Shima/Zólyomi/Zaidi (2008): The Labour Market Situation of People with disabilities in EU 25, European Center for Social Welfare Policy and Research, Wien.

² Die weitere Begleitung am Arbeitsplatz nach einer Vermittlung, wie sie in Deutschland im Anschluss an die innerbetriebliche Qualifizierung nach § 38 a SGB IX vorgesehen ist, ist insofern im europäischen Vergleich eine Ausnahme.

Entwicklung von Schlüsselqualifikationen wird manchmal durch die Reflexion von Selbst- und Fremdeinschätzungen unterstützt; viele Betriebe beachten dies aber kaum. Die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen und die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen können helfen, das Selbstwertgefühl zu stärken und eine Arbeitsplatzbindung zu fördern, sodass der/die ArbeitnehmerIn dem Betrieb langfristig erhalten bleibt. Weiterbildung und die Entwicklung von Schlüsselqualifikationen können Möglichkeiten für einen beruflichen Aufstieg eröffnen und eine Abnahme der Abhängigkeit von externer Unterstützung und damit von Stigmatisierung bewirken.

Oft kann der Aufbau von emotionalen und sozialen Fähigkeiten einen zusätzlichen Nutzen für die Förderung der sozialen Unabhängigkeit darstellen und erweiterte Möglichkeiten für ein selbständiges Leben schaffen. Es kann helfen, die Personen zu stärken und individuelle Wünsche zu entwickeln.

Das Potenzial für berufliche Entwicklung und beruflichen Aufstieg wird auch durch den regionalen Arbeitsmarkt und die Verfügbarkeit von passenden Jobs, die die Interessen und Wünsche der Arbeitssuchenden bzw. der Beschäftigten treffen, beeinflusst.

Position des Europäischen Dachverbandes für Unterstützte Beschäftigung

Berufliche Weiterentwicklung sollte während und nach dem Prozess der Unterstützten Beschäftigung³ eine wichtige Rolle spielen. Während des Prozesses der Begleitung am Arbeitsplatz sollten Möglichkeiten für die berufliche (Weiter-)Entwicklung und den beruflichen Aufstieg festgestellt und Verbesserungspotenziale herausgefunden werden. Die ArbeitnehmerInnen sollten unterstützt werden, externe und interne berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu beachten, um dann eine im Hinblick auf Möglichkeiten und Verfügbarkeit fundierte Entscheidung zu treffen. Aktivitäten zur beruflichen Weiterentwicklung sollten auch die lokalen und regionalen Beschäftigungstrends und den Arbeitsmarktbedarf bedenken.

Sehr häufig sind die Ressourcen der Fachdienste beschränkt und der Aspekt der Weiterbildung von bereits beschäftigten Menschen mit Behinderung wird zu Gunsten der Unterstützung von Arbeitssuchenden bzw. ArbeitnehmerInnen, deren Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt es zu erhalten gilt, vernachlässigt. Der Europäische Dachverband der Unterstützten Beschäftigung (EUSE) stellt fest, dass die kontinuierliche Unterstützung der beruflichen Entwicklung im Prozess der Unterstützten Beschäftigung auch eine Frage der vorhandenen Finanzierung ist. Die EUSE sieht die berufliche Entwicklung und den beruflichen Aufstieg als einen wichtigen Teil des Prozesses der Unterstützten Beschäftigung, der mit entsprechenden Mitteln ausgestattet werden muss.

³ Siehe auch EUSE Positionen „Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung“

Die Fachdienste müssen ein Gleichgewicht zwischen Unterstützung von Arbeitsuchenden bei der Arbeitsplatzzerlangung und Langzeitbegleitung von Beschäftigten finden. Sie müssen auch berücksichtigen, dass nicht alle ArbeitnehmerInnen eine Veränderung wollen und dass viele mit ihrem existierenden Job und den Arbeitsbedingungen zufrieden sind. Das trifft im Besonderen dann zu, wenn ein passender Arbeitsplatz gefunden wurde und sichergestellt wurde, dass der/die Beschäftigte eine fundierte Entscheidung in Bezug auf seine/ihre Arbeitswünsche und -vorlieben getroffen hat. Die berufliche Aus- und Weiterbildung rückt zunehmend in das Blickfeld von Regierungen. Weiterbildung und lebenslanges Lernen werden daher eher finanziert. Bei ausreichender Finanzierung sollten die Fachdienste Betriebe und Beschäftigte dabei unterstützen, dass auch Angestellte und ArbeiterInnen mit Behinderungen diese Qualifizierungsangebote erhalten und in Anspruch nehmen. Langfristiges persönliches Planen auf Basis individueller Entwicklungspläne sollte damit verbunden und der Zugang zu entsprechender Beratung sowie geeigneten Bildungsangeboten unterstützt werden.

Methoden zur Arbeitsplatzanalyse können als Perspektive für die Entwicklung von individuellen Handlungs- und Qualifizierungsplänen verwendet werden und Menschen können unterstützt werden, staatlich finanzierte Qualifizierungsangebote in Anspruch zu nehmen, aber die entscheidende Aufgabe für die Fachdienste der Unterstützten Beschäftigung ist die Förderung der persönlichen Motivation und der persönlichen Wünsche.

Schlussfolgerungen

Fachdienste, die mit dem Konzept der Unterstützten Beschäftigung arbeiten, sollen die berufliche Entwicklung und den beruflichen Aufstieg als einen wesentlichen Teil im Prozess der Unterstützten Beschäftigung wahrnehmen und sich um die entsprechenden Mittel für diese Aktivität bemühen. Für das partnerschaftliche Arbeiten mit KundInnen, ArbeitgeberInnen und Ausbildungseinrichtungen, ist es wichtig, Qualifizierungsangebote auszuhandeln, die Menschen mit Behinderungen in die Lage versetzen, bessere und weitere berufliche und soziale Chancen ihren Wünschen entsprechend wahrzunehmen. Die EUSE erkennt an, dass es angesichts knapper Ressourcen außerordentlich schwierig ist, ein Gleichgewicht herzustellen zwischen dem Bereich der Vermittlung in Arbeitsplätze und der Förderung der beruflichen Weiterentwicklung und der Unterstützung beim Wechsel in einen neuen Arbeitsplatz.

Weiterer Lesestoff

- EUSE Positionen „Werte, Standards und Prinzipien von Unterstützter Beschäftigung“
- EUSE Positionen „Betriebliche und außerbetriebliche Unterstützung“