

Lebenshilfe Kärnten

IN:ARBEIT Forum zu inklusiven Arbeitswelten

Schriftdolmetschung/Protokoll

<i>Datum und Zeit:</i>	<i>12. November 2025 10:00 bis 12:30 Uhr 16:00 bis 17:00 Uhr 13. November 2025 10:00 bis 12:30 Uhr 15:00 bis 16:00 Uhr Vorzeitiger Beginn: 14:45 Uhr</i>
<i>Ort:</i>	<i>Lakesidepark Klagenfurt</i>
<i>Schriftdolmetscherinnen:</i>	<i>Tag 1: Gudrun (online) und Andrea (präsent) Tag 2: Andrea (präsent) und Katharina (online)</i>
<i>Übermittlung Protokoll:</i>	<i>20. November 2025</i>

Schriftdolmetschservice Gudrun Amtmann und Team

amt*mann*.at

Inhalt

Eröffnung: Was ist ein inklusiver und durchlässiger Arbeitsmarkt?	4
Best Practice aus Kärnten	14
Michael Mellitzer (Diakonie de La Tour)	14
Georg Hruschka, MBA (AVS Kärnten).....	14
Abteilung 4 / Amt der Kärntner Landesregierung	14
Schule... und dann? Übergänge in die Arbeits-Welt.	39
Monika Kastner (Universität Klagenfurt).....	39
Andreas Jesse, MBA (autArK)	39
Katharina Zenkl (KOST Kärnten)	39
Mittagspause und Vernetzung: 12:36 Uhr.....	53
Zusammenfassung der Ergebnisse aus den Workshops: 16:00 Uhr.....	53
Graphic Recording.....	54
Ende der Veranstaltung am 12.11.2025 um 16:46 Uhr	65
13.11.2025: IN:ARBEIT Forum zu inklusiven Arbeitswelten	66
Eröffnung: 10:00 Uhr	66
Mein Weg in die Arbeitswelt.....	67
Rita Koder (Anwaltschaft für Menschen mit Behinderungen).....	67
One-Stop-Shop: Wie kann ein solcher Ort aussehen?	71
Peter Nausner.....	71
Projekt 27 Evaluierung & Deinstitutionalisierung: Wie verändern sich Wünsche, Lebensumwelten und auch Organisationen?.....	79
Projekt 27 (Lebenshilfe Kärnten).....	79
Anna Hauser-Oppelmayer (FH Kärnten).....	79
Assistierende Technologien für Arbeitswelten.....	99
Clara Wiederschwinger-Fischer (Joanneum Research).....	99
Mittagspause: 12:22 Uhr.....	107
Zusammenfassung und Abschlussdiskussion: 14:50 Uhr.....	107
Graphic Recording.....	107
Ende der Veranstaltung Forum IN:ARBEIT 15:50 Uhr.....	124
Markierungen.....	125

Eröffnung: Was ist ein inklusiver und durchlässiger Arbeitsmarkt?

Cornelia Novak: Ein herzliches Willkommen beim Forum IN:ARBEIT – zu inklusiven Arbeitswelten, ich bin Cornelia Novak, habe lange rote Haare, ich habe braune Augen und trage eine Brille, ich habe die Farbe ergänzt mit einer Hose und einer passenden Bluse dazu, als Unterstützung beim Gehen habe ich einen Rollator mit dem Sticker vom VSV.

Martina Klementin: Die Conny hat sich einen Riesenapplaus verdient, insbesondere für den VSV-Sticker (Beifall) Dass du dich das in Klagenfurt traust, Hut ab, es freut mich, dass ich dich durch das Forum begleiten darf, ich bin Martina Klementin und wir moderieren gemeinsam, ich bin 168 groß, habe blonde Haare, heute sind sie zusammengebunden, ich habe einen lila Blazer und eine Hose an, ich habe heute keinen VSV-Sticker, ich freue uns auf den gemeinsamen Tag. Conny, warum heißt der Selbstvertretungskongress IN:ARBEIT?

Cornelia Novak: Es heißt Forum, weil wir alleine haben nicht die Lösung, das sagen wir. Es heißt Forum, damit alle mitreden können, was es für eine gute Lösung braucht, damit meine ich wirklich alle, Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen. Politik, Schulen und andere Träger, herzlichen dank, dass Sie heute alle hier sind. (Beifall)

Martina Klementin: Herzlichen Dank dafür! – Liebe Conny, es gibt noch eine Erklärung.

Cornelia Novak: Ja, IN:ARBEIT ist ein zusammengesetztes Wort aus Inklusion und Arbeit, wir wollen, dass Inklusion im Arbeitsleben gelebt wird, daran arbeiten wir als Selbstvertreter:innen. – Das heißt, es ist auch IN:ARBEIT.

Martina Klementin: Und vieles der Arbeit erledigen wir heute und morgen, das führt uns hoffentlich in eine gute Zukunft, viele Menschen sind der Einladung gefolgt, danke für Ihre Zeit und das Interesse, wir haben Menschen aus ganz Österreich, wir wollen Menschen auf der Bühne vorstellen, es sind Menschen der Lebenshilfe Österreich, herzlich willkommen, schön, dass Sie hier sind (nennt Namen) (Beifall)

Liebe Hanna, vielleicht starten wir auch gleich mit deiner Selbstbeschreibung, Hanna, schön, dass du hier bist.

Hanna Kamrat: Es freut mich, hier zu sein, ich fahre mit dem Rollstuhl, trage heute ausnahmsweise einen Trachtenrock und keine Hose, ich habe eine weiße Bluse, ich bin 58 Jahre alt, meine Haare sind kurz geschnitten und ich trage eine Brille. (Beifall)

Martina Klementin: Danke, Hanna, du solltest öfter einen Rock oder ein Kleid tragen, das passt dir sehr gut, modisch bist du mit dabei. Philippe, vielleicht machen wir mit dir weiter.

Philippe Narval: Ich bin 170 cm groß, habe eine helle Hose, ein helles Hemd und eine grüne Jacke.

Martina Klementin: Wie alt bist du, verrätst du das?

Philippe Narval: 48 Jahre.

Anton Henckel-Donnersmarck: Ich weiß nicht, ob man schummeln darf, weil die Frisur und so weiter, ich würde gerne schummeln, ich bin gertenschlank wie eine Gazelle, wie heißt das Tier mit dem Rüssel, meine Frisur ist leider gar nicht mehr, es ist eine Glatze, ich bin 52 Jahre alt und habe mich mit Hanna abgesprochen, wir geben uns beide trachtig, ich habe einen Trachtenjanker und eine Hose dazu und die passenden Schuhe.

Martina Klementin: Herzlichen Dank, Hanna, du hast eine Frage, glaube ich?

Cornelia Novak: Anton – Hanna, warum ist für dich ein inklusiver und durchlässiger Arbeitsmarkt wichtig.

Hanna Kamrat: Jeder soll das Recht auf Arbeit haben und dahin kommen, ich bin froh, dass wir darüber sprechen jetzt.

Cornelia Novak: Anton und Philippe, was erwartet ihr euch vom Forum oder was können sich die Gäste vom Forum IN:ARBEIT erwarten?

Sprecher*in: Zum einen erwarte ich mir über die zwei Tage "Einfache Sprache". Wir haben genug Zeit dafür und die "Einfache Sprache" hilft, besser zu verstehen.

Also, eine gute Erinnerung, und sonst bitte an die Selbstvertreter:innen, dass wir gestoppt werden und erklären, ich erwarte mir viel Inklusion, die Lebenshilfe Kärnten hat ein tolles Programm aufgestellt von inklusiver Arbeit, im Nebenraum sind sogar Mitmachstationen, da kann man ausprobieren und Dinge mitmachen, ich bin gespannt

darauf. Das Wichtigste wird sein, dass wir eine starke Botschaft schicken, auch an die österreichische Bundesregierung, die Botschaft sollte lauten:

Bitte kürzt nicht bei Menschen mit Behinderungen, wir benötigen gute Ziele, die Inklusion ganz vorne haben und nicht von einem Jahr auf das andere Kürzungen.

Ich habe nachgedacht darüber, wie viel kostet ein Kilometer Schnellstraße, denkt kurz nach, wenn man den baut: 20-30 Millionen Euro.

Wir haben genug Straßen in Österreich, denke ich, Menschenrechte sollte man nicht kürzen (Beifall) wir brauchen Planbarkeit und auch nicht nur die Menschen mit Behinderungen brauchen Planbarkeit, auch Trägerorganisationen müssen wissen, wohin die Reise geht, unsere Reise geht in Richtung Inklusion, das soll heute im Mittelpunkt stehen, vielen Dank.

Hanna Kamrat: Ich kann ergänzen, dass ich mich freue, dass wir heute hier sind und dass wir viel erfahren werden, ich habe einige Gedanken mitgebracht, warum es unseren Selbstvertreter:innen in Österreich wichtig ist, dass wir viel Arbeit bekommen, es ist wichtig, dass wir das mittragen in der Gesellschaft und selbst entscheiden können, wie und wo wir wohnen, wann wir in Urlaub fahren und wann wir zum Beispiel eine Reise machen, die man sich mit dem Gehalt leisten kann.

Hätte ich ein Gehalt, würde ich eine Weltreise in Europa starten und in Asien aufhören.
(Gelächter) (Beifall)

(Zwischenruf: Genial)

Anton Henckel-Donnersmarck: Ja, ich glaube, es ist ganz entscheidend, dass die vielen Arbeitsprojekte, die die letzten Jahre entstanden, dass wir dafür Sorge tragen, dass die nicht verloren gehen und nicht gestrichen werden, wir benötigen mehr davon und nicht weniger, es wäre ein Verlust, wären die plötzlich weg. Ich glaube, das sieht man, auch wenn man die Vorträge ansieht, man sieht es an den vielen Menschen und dem großen Interesse, das da ist, wir brauchen eindeutig mehr und nicht weniger davon. Wenn man in den Raum schaut, dann spürt man die Kraft, etwas umzusetzen, die Lust, was weiterzubringen, man spürt die Energie im Raum, und das miteinander, wir machen das als Lebenshilfe Kärnten nicht alleine, viele tragen dazu bei. Auch die Abteilung 4 der Kärntner Landesregierung, die Partner, die wir haben, die Caritas, die Diakonie, die Universität Klagenfurt, Vereine und viele mehr, ich habe sicher welche vergessen lyncht mich dafür in der Pause, die tragen das alle mit und gestalten es mit

uns, wenn man sieht, von wo überall Menschen da sind und teilnehmen, heute morgens habe ich die Anmeldeliste angeschaut, das zeichnet uns in Kärnten als Gastgeber auch aus, dass wir ein breites Spektrum an Menschen haben, die mittun. Das freut uns sehr.

Wir sind alle der festen Überzeugung, dass ein inklusiver Arbeitsmarkt wirklich für alle einen Gewinn bringt. Mit alle meinen wir nicht nur die Menschen, die einen speziellen bedarf, eine Beeinträchtigung haben, sondern die ganze Gesellschaft, die einen großen Nutzen daraus zieht, wenn wir im Arbeiten inklusive aufgestellt sind. Ich freue mich auf das Mitwirken, den Austausch, gemeinsam Perspektiven zu finden und ein gemeinsames Bild zu schaffen. Uns ist wichtig, dass am Ende des Forums was bleibt, dass wir Gedanken mittragen und weitergeben können, das Forum ist nämlich ein Start.

Martina Klementin: Genau, und viele Menschen haben beigetragen, dass der Tag so gut über die Bühne geht, die haben sich einen Riesenapplaus verdient, herzlichen Dank an alle, die mitorganisieren.

Aus ganz Österreich haben Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu uns gefunden, Ehrengäste aus Politik und Wirtschaft sind da, um gemeinsam mit uns zu arbeiten, um dem Thema die Aufmerksamkeit zu schenken.

Wir haben das Land Kärnten mit der Abteilung 4, wir hören einen Vortrag.

Hildegard Ratheiser, ehemalige Geschäftsführerin der Lebenshilfe Kärnten ist hier, herzlich willkommen (Beifall)

Ich begrüße Sybille Kogler, Inklusionsbeauftragte der Stadt Wolfsberg (Beifall)

Den Herrn Markus Koza, Nationalratsabgeordneter (Beifall)

Herzlich begrüße ich Olga Vogelauer, Nationalratsabgeordnete und Generalsekretärin sowie Landessprecherin der Grünen (Beifall) schönen Vormittag und herzlich willkommen.

Ich sehe sie nicht, aber ich begrüße Elisabeth Scheucher-Pichler, Nationalratsabgeordnete und Präsidentin des Kärntner Hilfswerks (Beifall)

Die Landesrätin Beate Prettnner kann heute leider nicht hier sein, hat uns aber eine Grußbotschaft geschickt, bitte schön, Film ab.

(siehe Untertitel)

Beate Prettner: Herzlich willkommen beim Forum IN:ARBEIT, wir arbeiten an einer inklusiven Arbeitswelt, Inklusion ist kein Schlagwort bei uns in Kärnten, wir vereinigen alle Arbeitsprojekte unter einem Dach, über 300 Menschen mit Behinderungen sind derzeit in bezahlter Arbeit tätig, mit Lohn statt Taschengeld, mit Sozialversicherung und eine Perspektive auf ein selbstbestimmtes Leben haben sie, das Projekt ist ein Gewinn für alle, es wird echte Chancengleichheit gefördert, Arbeit ist ein Schlüssel zur Selbstbestimmung. Menschen mit Behinderungen verdienen faire Bezahlung, das setzen wir um mit diversen Programmen und kleinen Unternehmen, damit schaffen wir Übergänge in den 1. Arbeitsmarkt, und mit der neuen Zertifizierung haben Anlehrlinge die Möglichkeit, nachzuweisen, was sie gelernt haben, und das soll 2026 auf alle Träger ausgeweitet werden, besonders wichtig ist die Umsetzung der persönlichen Assistenz in Kärnten. Sie ermöglicht Menschen mit Behinderungen nicht nur den Zugang zur Arbeit, sondern zu einem Leben in selbstgewählter Umgebung, frei und mit Selbstbestimmung. Ich danke der Lebenshilfe und allen Anwesenden für das Engagement, eine solche Arbeit ist möglich, wenn sie gemeinsam gestaltet wird. Ich wünsche ein inspirierendes Forum, gute Gespräche und den Mut an so einer Arbeitswelt weiterzubauen.

(Beifall)

Martina Klementin: Danke, Beate Prettner. Wir freuen uns, dass Gaby Schaunig heute bei uns ist, bitte kommen Sie mit einem großen Applaus zu uns auf die Bühne.

(Beifall)

Gaby Schaunig: Grußworte im Sitzen, das kommt nicht oft vor, wir haben eine gemütliche Runde, ich darf mir das Mikrofon schnappen und an Sie geben, das macht Freude, einen vollgefüllten Saal zu sehen, die heute und morgen gemeinsam arbeiten werden, es ist ein Startpunkt, das soll vieles in der Gesellschaft besser machen und dazu beitragen, dass jeder in der Wertschätzung wahrgenommen wird, wie es ihm und ihr gebührt. Vielen Dank für die Einladung, und dass ich mit dabei sein darf bei der tollen Veranstaltung, ich bin Gaby Schaunig, Landeshauptmann Stellvertreterin. Viele in Kärnten kennen mich, und ich kenne viele, ich bin 168 groß, kurze graue Haare, Ohrringe, die sind groß, Jeans und einen Blaser habe ich an.

Martina Klementin: Das ist nicht gewöhnlich, dass man sich selbst so in der Personenbeschreibung reflektiert, ich bin heute angehalten, langsamer zu reden, ich galoppiere immer gerne davon, danke für den Hinweis, man macht Vieles unbedacht, es passieren Dinge, die sind so gelernt, es ist schön, wenn man aufmerksam gemacht wird, daran kann man arbeiten, dass das Miteinander besser gelingt.

Gaby Schaunig: Wenn ich ins Fitnesscenter gehe und trainiere, sagt mir wer, wie ich es besser machen kann, wenn man Expertinnen und Experten hat, dann spricht man mit ihnen darüber, zum Beispiel bei der Barrierefreiheit, wenn man Wohnungen hat, wo ein Aufzug her gehört, jeder wohnt in einem Wohnverbund, es benötigt das Miteinander und das Hinhören, beim sportlichen Training, wenn Wohnbauten gemacht wird, man soll auf die Expertinnen und Experten hören, dass man weiß, wie es wirklich funktioniert, Inklusion ist für uns alle. Heute haben wir schriftliche Übersetzung hier, ich bin jemand, ich merke mir Dinge besser, wenn ich sie lese, als wenn ich sie höre, es ist eine große Hilfe für mich, ich kann mir Sachen gut merken, wenn sie schriftlich festgehalten sind, es hat nichts damit zu tun dass es unterschiedlich ist, wir haben aber alle stärken und Schwächen, wenn ich was lese, weiß ich später noch genau, wo es stand. Wenn ich es nur höre, kann es sein, ich vergesse es.

Martina Klementin: Unser Forum ist ein Start, hat Anton gesagt, was, wenn wir uns in 10 Jahren wieder hier treffen, was haben wir dann alles erreicht?

Gaby Schaunig: Das geht gemeinsam, Beate Prettnner sagte schon, wir haben schon viel erreicht, in Gemeinschaft mit super Ideen, die wir umsetzten, es ist aber noch viel zu tun für uns, dass jeder und jede arbeiten kann, das ist sinnvoll, weil für uns persönlich ist es fein, wir arbeiten gerne.

Und ich glaube, das geht uns allen so, ich gehe täglich gerne in die Arbeit, weil ich verdiene Geld und kann mir eine Reise leisten, ich treffe meine Kolleginnen und Kollegen, ich arbeite nicht nur, sondern trinken manchmal auch einen Kaffee, wir unterstützen uns gegenseitig, es hat viele Gründe, es ist auch finanziell, weil das ist angesprochen, ja, wir haben alle immer weniger Geld, auch in der Politik, es macht auch wirtschaftlich Sinn. Weil jede und jeder, der arbeitet, leistet finanziell einen Beitrag und dieser bedeutet, wenn ich krank bin, habe ich einen Beitrag in der Sozialversicherung geleistet, bekomme dann eine Krankenversicherung und eine Versorgung, ich leiste einen Beitrag für die Pension, rechnet man alles zusammen, ist

das ganze ausgewogen, wir unterstützen gut für Menschen, die in den 1. oder 2. Arbeitsmarkt kommen, am Ende geht es sich für alle gut aus, weil schlussendlich andere Leistungen nicht mehr bezahlt werden müssen.

Wenn man nur rechnet und das Menschliche nicht in den Vordergrund stellt, dann zahlt sich das aus. Vielen dank für die Zeit, die Sie uns allen schenken, ich freue mich auf Ideen und Expertenwissen, sonst müssten wir viel Geld für Studien zahlen.

(Beifall)

Martina Klementin: Danke vielmals, Gaby Schaunig, ich darf mich von Philippe und Hanna verabschieden, euch beiden auch einen großen Applaus, danke, dass ihr bei der Eröffnung dabei wart. (Beifall)

Ich darf in der Zwischenzeit jemanden wichtigen für heute und morgen vorstellen: Petra Plicka, sie ist sozusagen jene, die unser Forum graphisch festhalten wird. Und das graphisch unterstützt, nach jedem Vormittag werden Zeichnungen in unseren Aktionsraum gestellt und können dort besichtigt werden, am Ende des Tages werden wir alle Graphiken noch einmal in der gesamten Darstellung sehen. Petra Plicka, bitte komm zu uns auf die Bühne, großen Applaus für Petra Plicka. (Beifall) Darf ich dich nach deiner Personenbeschreibung bitten?

Petra Plicka: Ich bin 170 mit Schuhen, sonst 169, ich bin um die 50 und habe dunkle Haare und Augen, und ein weißes Hemd mit Tupfen, daran erkennt man mich, für jene, die nicht gut sehen, ich bin damit glaube ich sehr auffällig.

Martina Klementin: Wir sehen, wir haben heute eine Künstlerin zu Gast.

Petra Plicka: Ich bin unterstützte Kommunikationshelferin, wenn sich wer nicht erkennt, bitte um Entschuldigung, es soll eine unterstützte Kommunikation sein, das machen wir am Nachmittag.

Martina Klementin: Wir freuen uns auf alles, das du graphisch festhältst. (Beifall)

Es gibt die Möglichkeit, die Vorträge am Bildschirm zu lesen, hier sorgt das Schriftdolmetschservice von Gudrun Amtmann für die Vertextung, auch an Gudrun Amtmann einen großen Applaus (und ihre Kollegin Andrea Reif) (Beifall)

Und sie können auch Anregungen für "Einfache Sprache" hinterlassen, Sie haben ein Glossar im Willkommenssackerl erhalten, Conny, jetzt bist du dran. Was wird heute und morgen alles passieren? Einen Moment. Conny sagt, es sind viel zu viele Zettel,

wir benötigen einige für die 2 Tage. Ihr beide startet sozusagen in einen, ich muss schauen, wo ich bin, einen Moment, bitte. Ihr habt jetzt ein langes Gespräch mit Anton, das beginnt auf der Seite – warte einmal. Nein, Seite 13, genau. Da fangen wir jetzt an, 13, 14, 15.

Gut. Wir sprechen über einen durchlässigen, inklusiven Arbeitsmarkt, Dialog mit Anton, kannst du dir deine erste Frage selbst stellen, bis wir finden, wo wir hinmüssen.

Anton Henckel-Donnersmarck: Das mache ich natürlich gerne, ich habe es einfach, mir traut man nicht so viel zu wie Conny, deswegen habe ich weniger Zettel, wenn du glaubst, Conny, nur du musst drunter leiden, ich bin bekannt, dass ich gerne frei spreche, das wurde mir heute verboten, ich soll einen guten Text sagen, ich soll mir nichts ausdenken, ich starte jetzt, es geht um die Frage, was ist ein durchlässiger inklusiver Arbeitsmarkt, was passiert da alles so?

Und ich glaube, es ist wichtig, dass man beim inklusiven Arbeitsmarkt wissen, dass wir wissen, warum heißt das Forum IN:ARBEIT, Inklusion ist kein fertiges Projekt, sondern etwas, das wir gemeinsam IN:ARBEIT halten, wir sind mitten drinnen, den Arbeitsmarkt neu zu denken, viele wissen das vielleicht, der Arbeitsmarkt ist heute in drei Teile aufgeteilt, Conny, kannst du mir schon weiterhelfen mit dem richtigen Zettel? Haben wir das schon.

Cornelia Novak: Es ist ein Markt für alle. Die nicht am 1. und 2. Arbeitsmarkt arbeiten können. Ja, natürlich, die in den Behindertenwerkstätten, Beschäftigungseinrichtungen arbeiten, sind am 3. Arbeitsmarkt. Es ist ein Markt für alle, die nicht am 1. und 2. Arbeitsmarkt arbeiten können.

Anton Henckel-Donnersmarck: Genau, ja, der 1. Arbeitsmarkt, das ist jener, den kennen wir alle gut, die meisten Menschen in Österreich sind da drinnen und haben ihr normales Gehalt, sind Versicherte – das ist sozusagen der freie Arbeitsmarkt, es gibt Angebot und Nachfrage.

Am 1. Arbeitsmarkt verdient man mehr als am 3. Arbeitsmarkt. Es ist in Kollektivverträgen geregelt, Rechte und Pflichten sind drinnen, man hat eine Versicherung und muss Steuern zahlen, das finde ich nicht fair.

Der nächste Arbeitsmarkt ist für Langzeitarbeitslose und für Menschen mit Behinderungen zum Beispiel, es sind Arbeitsplätze, die sind meist auf Zeit und sind durch Förderungen entstanden, es ist nicht auf Dauer ausgerichtet, im 2. Arbeitsmarkt ist

es eine Übergangssache, es ist auf Zeit geregelt. Ziel ist es eigentlich, immer einmal in den 1. Arbeitsmarkt zu kommen.

Und Conny, warum ist es für Menschen mit intellektuellen Behinderungen nicht einfach, eine Arbeit zu finden.

Cornelia Novak: Viele dieser Menschen sind nicht gut eingestuft, sie bekommen keine Hilfe vom AMS, wenn es um eine Arbeit – wenn es um eine Arbeit zu suchen geht, das macht die Arbeitssuche schwerer.

Es ist auch schwer, Arbeitsversuche zu machen, wenn es nämlich nicht klappt, müssen alle Zuschüsse und der Platz in der Werkstätte neu angesucht werden, das ist kompliziert, deswegen ist es wichtig, dass der Arbeitsmarkt durchlässig ist.

Anton Henckel-Donnersmarck: Wir sind damit beim Thema, was ist ein inklusiver, durchlässiger Arbeitsmarkt?

Cornelia Novak: Das muss für alle zugänglich sein, durchlässig heißt, Menschen können leichter wechseln, zum Beispiel von einer Werkstätte für Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Oder zurück ins Berufstraining, wenn es beim Arbeitsversuch nicht klappt, das bedeutet, Arbeit ist für alle Menschen möglich und zugänglich.

Egal, ob jemand Unterstützung braucht, in einer Werkstätte arbeitet oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Durchlässig heißt, es gibt Übergänge ohne Hindernisse. Von Schulen in die Arbeit – von den Werkstätten in den Betrieb. Oder auch wieder zurück, wenn man noch Zeit braucht.

Anton Henckel-Donnersmarck: Genau, wichtig ist dabei, dass man Arbeit, Wohnen und Freizeit gemeinsam denkt, das muss gemeinsam gedacht werden, es ist Teil eines inklusiven Lebens, Arbeit und Leben müssen unbedingt miteinander gedacht werden, der Weg zur Inklusion beginnt da, wo Menschen nicht ins System passen müssen, sondern umgekehrt, das auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf.

Cornelia Novak: Das ist Personenzentrierung.

Anton Henckel-Donnersmarck: Ja, das bedeutet, personenzentriert zu denken, nicht, was passt in unser System, sondern was braucht der Mensch, welche Unterstützung, um gut arbeiten zu können, das ist der wichtigste Schritt zur richtigen Inklusion. Und hier beginnt der Weg zur Deinstitutionalisierung, das heißt, dass man

rausgeht und man denkt in großen Gebäuden und so weiter, ich sehe Nicken in den 1. Reihen, ihr müsst Geduld haben mit mir, ich bin Laie.

Menschen sollen nicht in großen Einrichtungen leben oder arbeiten müssen, sie sollen selbst wählen können, die Wahlfreiheit ist wichtig, wo und mit wem sie arbeiten sollen. Mehr Teilhabe in der Gesellschaft ist wichtig, das betrifft Arbeit, Wohnen und Freizeit, Frau Gaby Schaunig sagte, man kann aussuchen, wo will man wohnen, das wäre ganz wichtig, das ist tief verwurzelt mit der UN-Behindertenrechtskonvention, die UN-BRK, das wird man die nächsten 2 Tage oft hören, die UN-BRK, das ist von den Vereinten Nationen die UN-Behindertenrechtskonvention, das ist die Abkürzung dazu, es gibt die Pflicht, dass die Menschen mit Gleichberechtigung teilhaben können, das wurde 2008 ratifiziert, habe ich kürzlich gelernt, seither ist Österreich verpflichtet dazu, und die Dinge sind Rechte, das ist eigentlich ein Menschenrecht, es ist wichtig, dass man drauf pocht. Wir sprechen, wenn wir über inklusive Arbeitswelt sprechen, dann sprechen wir über die Umsetzung von Rechten.

Cornelia Novak: Das gefällt mir, was ist noch wichtig?

Anton Henckel-Donnersmarck: Eine Koordinierungsstelle und die Einrichtung von One-Stop-Shops, da sollen alle Informationen, Anträge und Unterstützung an einem Platz gebündelt sein, dass die Menschen nicht von einer Stelle an die nächste geschickt werden, das spart Zeit und Kraft und wahrscheinlich auch Geld, davon bin ich überzeugt.

Cornelia Novak: Vieles muss sich im Denken und der Haltung ändern.

Anton Henckel-Donnersmarck: Wir müssen Arbeit neu denken und neues Bewusstsein in der Gesellschaft und bei Arbeitgeber:innen schaffen, in den nächsten 2 Tagen reden wir über neue Arbeitsprojekte, Erfolgsgeschichten, Übergang aus der Schule, die Koordinierungsstelle, die Schnittstelle zur Freizeit, assistierende Technologie und unterstützte Kommunikation und Arbeitgeber:innen, die Verantwortung zeigen, wir bringen viele Puzzleteile zusammen, daher ist das schöne Puzzle, daraus entsteht ein gutes Bild, ein inklusiver Arbeitsmarkt für alle.

Cornelia Novak: Ich bin Projekt 27 Teilnehmerin und habe da gelernt, dass Arbeit nicht nur Geld verdienen ist, sondern auch gebraucht zu werden, was beizutragen und stolz sein zu dürfen, es geht darum, dass Menschen mit Behinderungen am 1. Arbeitsmarkt

arbeiten können. Mit eigener Sozialversicherung, echter Veranstaltung und der Unterstützung, die man braucht.

(Beifall)

Martina Klementin: Vielen herzlichen Dank euch beiden für das Gespräch und die Grundlage, warum es auch dieses Forum gibt, wie der Status quo ist und wo wir gemeinsam alle hinwollen, bitte einen Applaus für Anton und Conny, Conny, bleib ruhig sitzen.

Best Practice aus Kärnten

Michael Mellitzer (Diakonie de La Tour)

Georg Hruschka, MBA (AVS Kärnten)

Abteilung 4 / Amt der Kärntner Landesregierung

Martina Klementin: Wir starten gleich mit den ersten Vorträgen, wir haben mehrere Vortragende, die bitten wir auf die Bühne, wir haben das Thema Best Practise, was hinsichtlich eines inklusiven Arbeitsmarkt in Kärnten schon passiert ist und was sind Projektergebnisse, was braucht es für die nächsten Schritte, ich bitte die Vortragenden auf die Bühne: Renate Lauhard vom Amt der Kärntner Landesregierung, Peter Nausner, bitte gleich zu mir auf die Bühne zu uns, herzlich willkommen Michael Mellitzer und Mario Horn von Diakonie de la Tour, herzlich willkommen an euch beide.

Und ich begrüße den Georg Hruschka und Johannes Lorch von der AVS Kärnten, herzlich willkommen euch. Nehmt bitte Platz.

(Beifall)

Bitte, da drüben sind noch Plätze, setzt euch gerne auf die Seite und nehmt was zu trinken.

Wir haben gemeinsame Vorträge, ich werde euch immer wieder zeitlich beobachten, habe auch jemanden, der uns unterstützt, Armin, für dich einen großen Applaus!

(Beifall)

Zeige kurz, du hast zwei wichtige Arbeitsgeräte in der Hand, ein Mikrofon und was noch? Zeig das einmal dem Publikum, was hast du da bekommen, einmal umdrehen, damit dich alle sehen. Armin hat eine schwierige Aufgabe heute, er ist Wächter über

die Zeit, wenn er die Uhr hebt, sind 10 Minuten vergangen und ich bitte die Referent:innen zum Ende zu kommen, dann holt Armin die Publikumsfragen ab und wir gehen in eine Diskussion.

Wir beginnen zum Thema Best Practise mit der Abteilung 4, bitte um euer Referat, ihr teilt es euch auf, das Mikrofon ist da. Brauchen wir ein zweites Mikro? Ihr teilt es euch, super, bitte schön.

Renate Lauchard: Einen schönen guten Morgen und vielen Dank für die Einleitung, ich bin Renate Lauchard, bin klein und habe kurze Haare, eine Brille, eine graue Jeans und einen Blazer, grau-blau, so ganz kleinkariert.

Ich gemeinsam mit Peter Naussner mache diesen 1. Vortrag und freue mich natürlich, dass wir eingeladen wurden und auch einen Beitrag zu der wichtigen und wesentlichen Veranstaltung zu bringen.

So, jetzt geht's los, genau, die 1. Folie kommt, Inklusion in Arbeit in Kärnten, Strategie des Landes, letztes Jahrzehnt und darüber hinaus beschäftigt sich das Land Kärnten, die Verantwortlichen der Politik und so weiter mit der Weiterentwicklung mit dem Thema Arbeit für Menschen mit Behinderungen, Kärnten setzt Inklusion in den regulären – in der regulären Arbeitswelt um. Wir tun das, das ist klar. Die Frage ist nicht, ob, sondern wie und wie es gelingt, wir haben gehört, die UN-Behindertenrechtskonvention und die europäische Linie der Deinstitutionalisierung geben den Weg vor, kein Leben in Heimen, die groß sind, sondern Unterstützung auch am Arbeitsplatz. Unser Ziel ist es, gemeinsam zu ermöglichen, Menschen mit Behinderungen sollen leben mit Selbstbestimmung und Assistenz, Menschen bekommen Hilfe, wann und wo sie sie brauchen. Nicht die Person, haben wir gehört, soll sich der Einrichtung anpassen, sondern die Angebote passen sich der Person an.

Inklusion beginnt ganz früh, nach der Geburt, letztendlich und das ganze Leben, im Kindergarten, in der Ausbildung, in der Arbeit, wohnen und Freizeit und im Alter.

Es ist wichtig, die Übergänge gut zu planen und gut zu unterstützen, dazu braucht es entsprechende Unterstützungsleistungen, warum ist Arbeit so wichtig? Arbeit ist ein zentrales Thema, Arbeit gibt Geld, Arbeit ermöglicht Kontakt, gibt Sinn, gibt Freiheit und Möglichkeiten, mit dem eigenen Lohn kann man sich selbst entscheiden, wie man sich das Leben gestaltet. Das ist ein Kernziel des Landes Kärnten, Arbeit für Menschen mit Behinderungen umzusetzen.

So denken wir Inklusion, nur Job alleine reicht nicht, alles hängt zusammen, Arbeit, Wohnen, Mobilität, Gesundheit, Bildung und Freizeit, wir planen Übergänge, zum Beispiel von der Schule zum Beruf. Wir sind jetzt wieder da.

Und bringen Assistenz dahin, wo sie letztendlich benötigt wird. Ein Beispiel ist: ohne Bus komme ich nicht zur Arbeit und habe keinen Job. Ohne passende Wohnung finde ich unter Umständen nicht die Ruhe, um den Arbeitsalltag bewerkstelligen zu können.

Was sich in Kärnten ändert oder auch schon insbesondere sich geändert hat: weg von starren Strukturen, hin zu personenzentrierten Angeboten, Hilfe kann mehr oder weniger weniger werden, Unterstützung ist vor Ort, im Betrieb, zu Hause, in der Gemeinde.

Gemeinsam handeln, gute Inklusion braucht alle. Menschen mit Behinderungen, Familien, Selbstvertreter:innen, Dienste und Vereine. In dem Fall Trägerorganisationen, AMS, NEBA-Leistungen, Gemeinde, Kost, die Koordinierungsstelle und das Land. Wir schaffen klare Zuständigkeiten und eine Ansprechperson. Wichtig ist auch der Betrieb, wir müssen mehr Fokus darauf legen, die Betriebe gut zu beraten, Jobcoaching auszubauen und die Assistenz für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für die Förderungen und deren Anpassungen.

Ziel ist, gute Stellen, die passen, die bleiben auch.

Finanzierung mit Sinn. Wir haben uns intensiv mit dem Thema beschäftigt, es ist auch notwendig. Geld soll da wirken, wo Teilhabe mehr ermöglicht ist. Mittel folgen dem Bedarf der Person, was wirkt, bleibt, was nicht wirkt, wollen wir ändern. So handeln wir auch in Sparzeiten gut, wir sichern, was Menschen trägt, Kärnten geht den Weg mit Konsequenz, nicht ob, sondern wie es gelingt. Wir setzen auf klare Rechte und klare Ziele und gemeinsames tun, damit Inklusion in Arbeit für alle Wirklichkeit wird. Wir haben uns unter anderem entschlossen dazu, ein Reallabor sozusagen auf die Beine zu stellen, um alle Entwicklungen und Projekte, insbesondere die Arbeitsprojekte, davon gibt es in Kärnten viele schon. Und auch schon lange. Man muss das "sehr lange" betonen, viele kennen autArK mit Chancen-Forums-Projekten, da gab es schon Jubiläumsfeiern, darüber hinaus haben sich weitere inklusive Projekte gebildet, insbesondere inklusive kleine Unternehmen. Insgesamt sind es mit nächstem Jahr über 20 Projekte, wo Menschen mit Behinderungen ihr eigenes Geld und den eigenen Lohn verdienen, Lohn statt Taschengeld, dadurch können sie ein ganz

anderes Leben führen. Schlussendlich will ich zwei wesentliche Dinge sagen: Wir können den Weg nur gemeinsam konstruktiv weitergehen und unterstützen uns gegenseitig dabei und erheben die Stimme.

Ich erlebe immer wieder Menschen, die geschafft haben, in die Arbeitswelt zu kommen, egal, ob es der 1., 2. oder 3. Arbeitsmarkt ist, wenn es insbesondere darum geht, dass sie ihr eigenes Geld verdienen, es beeindruckte mich sehr, eine Eröffnungsfeier bei einem Bistro, wo eine langjährige junge Frau in einer Beschäftigungswerkstätte war, man hat ihr den Schritt in die Arbeitswelt gar nicht zugetraut. Sie hat das selbst für sich definiert und ausgesprochen:

Meine neue Arbeitsstelle ist das Bistro, ich bin im Service, bereite Kaffee zu und verdiene eigenes Geld, ich habe eine Sozialversicherung, letzte Woche habe ich erstmals richtiges Urlaubsgeld bekommen, ich bin wirklich gleichberechtigt – so soll es sein.

Das sind starke Worte, die zeigen, worum es geht. Eine Arbeitsstelle ist nicht nur ein Job, aber Würde und Anerkennung und Selbstvertrauen, das ist gelebte Inklusion, wenn der Mensch mit seinen Fähigkeiten im Vordergrund steht und nicht die Behinderung. So soll es sein. (Beifall)

Peter Nausner: Danke, Renate. Mein Name ist Peter Nausner, ich bin noch 175, ich bin dunkel angezogen, habe ein schwarzes Jackett, eine dunkelgraue Hose, ich bin erst 70 Jahre alt und ich darf heute ein bisschen über das Reallabor reden, es ist technisch, es wurde schon gesagt, es macht Experimente möglich. Das ist wichtig, weil man oft Dinge am Papier entwickelt, auch dann entsprechende Maßnahmen setzt, ohne genau zu wissen, wie das Ganze funktioniert, ob es wirklich die Wirkung zeigt dann und was das Reallabor bedeutet: Es gibt einen Raum, wo man Dinge ausprobieren und experimentieren kann. Im Englischen heißt es Sandbox – Sandkasten – entscheidend ist hier, dass man nicht nur Piloten ausprobiert, also Dinge und Maßnahmen, und schaut, ob sie direkt wirken. Sondern es geht auch darum, in der Realität etwas so weit auszutesten, dass man weiß, was man braucht, um die Ziele zu erreichen.

Martina Klementin: Wir haben noch fünf Minuten, sagte Armin.

Peter Nausner: Dann geben wir Gas. Warum dieses Labor, es geht darum, Dinge auszuprobieren, es gibt Perspektiven hier auf das Ganze, die Person, die betroffen ist

und die Familie, die Dienstleistung, die unterstützt und die öffentliche Hand, das hörten wir schon, es ist sehr wichtig, dass hier Unterstützung gegeben wird und Offenheit, Dinge auszuprobieren, in Kärnten ist es tatsächlich eine große Leistung, ich kennen viele andere Landesregierungen, das hier ist besonders.

Und Unternehmen, wenn man vom inklusiven Arbeitsmarkt spricht, zählen auch Unternehmen mit, es gibt viele gute Beispiele, wir hören vielleicht die zwei Tage was dazu. Das überspringe ich wegen der Zeit, aber im Wesentlichen geht es darum, Menschen aus den Tageswerkstätten, die eine gute Chance haben, reguläre Arbeit annehmen zu können, intensiv zu unterstützen, nicht nur bei der Arbeit, auch bei der Ausbildung, beim Job finden und so weiter, bei allem. Es gibt Leistungen, die kann man nutzen dazu, es müssen entsprechend Rahmenbedingungen geschaffen werden, dass es möglich ist, wir sehen in Beispielen, wie gut es funktioniert.

Wir messen den Zugang, ist das Ganze auch nachhaltig, das ist entscheidend, dass man sieht, hier wurde ein Freiraum geschaffen, der dient dazu, dass man nachhaltig arbeiten kann und im Job bleiben kann und die Zufriedenheit, man muss etwas tun, wo man glücklich ist, und wir schauen, ob die Arbeitsplätze schauen. Und welche Erkenntnisse haben wir gewonnen, dass wir wissen, wie wir in Zukunft weiter umgehen damit. Noch eine Minute?

Wissen teilen ist also wichtig, es ist nicht sinnvoll, die Dinge auszuprobieren und dann in die Schublade zu stecken, es gehört ausgerollt, Wissen geteilt, alle sollen mittun können und dann ist eine Veränderung bei allen, die passiert, bei Betroffenen, Dienstleistungen und so weiter.

Es wird in den nächsten 2-3 Jahren sichtbar werden, welche Vorteile es bringt. Wichtig ist noch, dass es eine Lernschleife gibt, wir schauen immer wieder, wo wir stehen, was muss man besser tun oder verändern, was funktioniert nicht, was bremst, das war's. Wir gehen den Weg gemeinsam, hoffe ich, danke schön. (Beifall)

Cornelia Novak: Vielen herzlichen Dank euch beiden.

Martina Klementin: Vielen Dank, genau, wir bitten Michael Mellitzer und seinen Kollegen von Diakonie de la Tour an das Pult, ihr seid mit dem nächsten Referat dran, es gibt auch für euch einen Applaus des Willkommens. (Beifall)

Michael Mellitzer: Wir wollten mit einem Video starten.

(Video: siehe Untertitel)

Sprecher*in: Ich komme bei der Türe rein, frühstücke, sage laut guten Morgen, dann ist eine Besprechung und dann arbeite ich.

Sprecher*in: Es taugt mir sehr, die Kolleginnen und Kollegen sind super, wir kommen gut zurecht, ich fühle mich sozusagen wie zu Hause, es taugt mir sehr gut, ich komme mit allen sehr gut zurecht.

Sprecher*in: Jeder macht seine Arbeitsschritte. Und dann läuft alles von alleine.

Sprecher*in: Wir haben ein spitzen Team, die unterstützen mich alle, wo ich Hilfe benötige – es sind alle für mich da. Das taugt mir sehr.

Sprecher*in: Ab und zu ist es schwer, sonst passt es eigentlich.

Sprecher*in: Ich bin hier und es hat mir sehr geholfen hier herinnen. Ja. Sehr.

Sprecher*in: Am meisten freut mich, dass ich alles hier herrichten darf.

Sprecher*in: Wenn ich Seminare halte, das Herrichten, das ist gut, anfangs tat ich mir schwer.

Sprecher*in: Ich musste erst üben. Ich habe Zeit gebraucht, dass ich es alleine schaffte.

Sprecher*in: Jetzt geht es viel besser.

Sprecher*in: Wir sind ein gutes Team, wir helfen immer zusammen, ich bin ein Mensch, der immer und überall mithilft.

Sprecher*in: Ich mache alles hier gerne.

Sprecher*in: (nicht verstanden)

Ich arbeite hier schon ein Jahr und bin echt zufrieden und die Arbeit passt, mir taugt es echt. Und ich bin stolz auf mich, dass ich sowas tun kann.

Sprecher*in: Mir macht es Spaß, mit Gästen zu reden und sie zu bedienen, das mache ich alles gern, ja. (kichert)

Sprecher*in: Meine Chefin ist echt lustig, wir lachen, es ist lustig, es ist lustig eigentlich.

Sprecher*in: Zusammenhalten.

Sprecher*in: Wir sind ein tolles Team.

Sprecher*in: Das mache ich gerne.

Sprecher*in: Ich mache es gerne.

Sprecher*in: Super ist es.

(Beifall)

(Ende Video)

Michael Mellitzer: Neben mir ist Mario Horn, man hat ihn im Video in der Küche gesehen, wollen Sie sich beschreiben?

Mario Horn: Ich bin Mario Horn, ich habe ein weißes Hemd, ein Sakko habe ich an und eine Hose.

Michael Mellitzer: Ich bin 58 Jahre alt, ich habe einen Pullover und weiße Haare. Wir haben vor einiger Zeit ein Gespräch geführt miteinander, ich fragte Sie, was sich für Sie am meisten verändert hat durch die Arbeit in der Küche, Sie haben gesagt, Sie sind befreit, was ist gemeint?

Mario Horn: Ich wurde selbstständiger und kann über mein Leben bestimmen.

Michael Mellitzer: In welchem Bereichen sind Sie selbstständiger?

Mario Horn: Ich bin pünktlich in der Arbeit und habe Geld.

Michael Mellitzer: Sie sind elegant gekleidet. Selbstständig, es gibt wenig Männer, die beim Kaufen von Kleidung keine Unterstützung benötigen (Gelächter) – ich gratuliere Ihnen dazu.

(Beifall)

Michael Mellitzer: Sie haben eine lange Geschichte in der Diakonie, wie waren die Stufen für Sie?

Mario Horn: Ich bin 2000 in die Diakonie gekommen, begann eine Anlehre als Tischler, habe mit Holz und Werkzeugen mich interessiert. 2004 kam ich in die Werkstätte Meierei (?), habe in der Küche mitgeholfen. Habe abgewaschen und Tisch gedeckt, nach drei Jahren bin ich in die Werkstätte gekommen, habe als Bildhauer begonnen, das hat mir viel Spaß gemacht – mit Holz und Werkzeug zu arbeiten.

Michael Mellitzer: Man sieht auf der Präsentation Fotos von Ihnen, unter anderem wie Sie neben einer Holzskulptur sind, Sie konnten sich ausleben künstlerisch in der Werkstätte, wir haben Fotos aus dem privaten Leben, was sind die Hobbies?

Mario Horn: Fahrradfahren und Snowboard, ich fahre mit dem Rad zwischen 4000-6000 Kilometer im Jahr und im Winter Snowboard, 2017 war ich bei den Special Olympics.

Michael Mellitzer: Und in Amerika?

Mario Horn: Ja, bei den World Winter Games in Idaho bei den Special Olympics. (Beifall)

Michael Mellitzer: Sie erzählten schon, Radfahren ist ein Hobby und ich darf erzählen, dass Sie den Arbeitsweg zwischen Treffen und Weyern, wenn das Wetter es zulässt, mit dem Rad bewerkstelligen, wie viel Kilometer sind es?

Mario Horn: 25 Kilometer je Richtung, ich bin 1 Stunde und 10 Minuten unterwegs, ich stehe um 5 auf und um 5:30 fahre ich weg.

Michael Mellitzer: Man muss zum Thema Motivation nicht viel sagen und was Leute oft – die keine Beeinträchtigung haben und keinen Unterstützungsbedarf, nicht in Kauf nehmen würden.

Herr Horn, nach 12 Jahren Werkstätte sind Sie auf die Idee gekommen, es ist genug, es reicht, Sie wollen einen richtigen Job haben, was war der Grund dafür?

Mario Horn: Ich wollte mehr Taschengeld erhalten, das war mir zu wenig.

Michael Mellitzer: Mehr Taschengeld oder Lohn?

Mario Horn: Lohn.

Michael Mellitzer: Wie viel Taschengeld war es in der Werkstätte?

Mario Horn: Im Monat 20 Euro.

Michael Mellitzer: Man kann sich vorstellen, damit kann man keine großen Sprünge machen, wie war die Arbeitssuche?

Mario Horn: Die war sehr schwer, ich habe mehrere Bewerbungen geschrieben mit einer Assistenz im Wohnhaus.

Michael Mellitzer: Haben Sie gleich eine Zusage erhalten?

Mario Horn: Nein, absagen, die Assistenz machte mich aufmerksam darauf, die Küche in Weyern, dass da eine Stelle frei ist.

Michael Mellitzer: Sie haben sich beworben und ein Gespräch dazu gehabt, wie war das? Was waren die Fragen?

Mario Horn: Eine der 1. Fragen war: Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?

Michael Mellitzer: Was war Ihre Antwort?

Mario Horn: Hoffentlich hier. (Gelächter) (Beifall)

Michael Mellitzer: Herr Mario Horn, wollen Sie uns von Ihren Aufgaben in der Küche erzählen?

Mario Horn: Ich mache Kärntner Nudeln – 4000 Stück am Tag, wir sind 9 Leute. Und 6 Leute davon haben einen Bedarf an Assistenz.

Michael Mellitzer: Wie gefällt Ihnen die Arbeit?

Mario Horn: Sehr gut. Ich bin – ich beginne meist mit dem Frühstück, danach gehen wir zum Arbeitsplatz und stehen zusammen. Dann wird eingeteilt und es geht los, ich arbeite vier Stunden pro Tag.

Michael Mellitzer: Sie produzieren bis zu 4000 Nudeln pro Tag, ich überlegte, wie geht das, dass man den Produktionsdruck aushält, 4000 Nudeln täglich, das muss stressig sein, wie schafft man das? Sie erzählten, es war nicht die größte Herausforderung, es war eine andere.

Mario Horn: Der raue Umgangston, der in der Küche herrscht. Wir haben eine Versammlung mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemacht und wir haben Themen besprochen, die den Leiter stören, der war auch dabei, wir haben das notiert. Und es ist viel besser geworden.

Michael Mellitzer: Das ist wie bei allen, die im Arbeitsleben stehen, Geld ist ein wichtiger Faktor, aber das Arbeitsklima ist wichtiger, wenn man sich wohlfühlt, geht man gerne hin, die Beschäftigung von Personen mit Assistenzbedarf, dadurch hat sich das Betriebsklima in der Küche geändert. Haben Sie Abschlussworte?

Mario Horn: Man kann sich trauen, aus der Werkstätte zu gehen, ich kann mir mehr leisten, den Urlaub mir zusammensparen und mir Dinge kaufen, die mir gefallen.

Michael Mellitzer: Vielen Dank, Mario Horn. (Beifall)

Cornelia Novak: Ich bedanke mich herzlich bei den zwei Herrn für den Vortrag, den Sie hielten, das war toll, es war ein Gänsehautmoment. Ja, auf jeden Fall.

(Beifall)

Martina Klementin: Gut, ich darf die nächsten ans Pult bitten, von der AVS Kärnten, Georg Hruschka und seinen Kollegen, wir freuen uns auf euch, herzlich willkommen.

(Beifall)

Georg Hruschka: Vielen Dank, herzlich willkommen auch von unserer Seite, ich bin Georg Hruschka, AVS Kärnten, 41 Jahre alt, 183 groß, halbwegs schlank, bin heute mit einem dunkelblauen Anzug da, neben mir ist Johannes Lorch.

Johannes Lorch: Ich bin Johannes, 38 Jahre alt, wohne in Lavamünd am Magdalensberg und ich arbeite in St. Andre im Pflegeheim im Kaffeehaus, ich habe schwarze Haare, ich habe dunkle Jeans und einen dunklen Pullover, ich arbeite schon seit 2. April 2024, zwei Jahre schon. Ich muss sagen, die Arbeit ist super.

(Beifall)

Georg Hruschka: Danke schön, Johannes. Ich werde kurz zur Einleitung noch erklären, wie es zu dem Kaffeehaus kam, 2001 hat die AVS die erste Tagesstätte im herkömmlichen Sinn eröffnet, in Folge wurden es immer mehr in Kärnten und Tageswerkstätten mit dem Angebot der Anlehre, was die Werkstätten ausmacht, es gibt Lohn und kein Taschengeld, die Assistenznehmer sind mitversichert, sie haben keine eigene Pensionsvorsorge, das war der Ausgang, wir in der AVS sind bemüht, der UN-Behindertenrechtskonvention die wir heute schon hörten, auch unseren Teil dazu beizutragen, in Artikel 27 steht alle Menschen, auch Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf Arbeit und sollen gleichberechtigt Lohn erhalten, im September 2023 haben wir deswegen unser erstes inklusives Kleinunternehmen in St. Andrä eröffnet haben. Dort gibt es das und auch ist es eingebettet in ein Betreuungszentrum, das unterschiedliche Angebote beinhaltet, zum Beispiel eine Tagesstätte für Senioren, 15 Menschen mit Pflege- und Betreuungsbedarf, ein Pflegeheim für 75 Bewohner, ein betreubares Wohnen, wo Menschen im Alter alleine wohnen können und im Bedarf pflegerische Unterstützung bekommen, es gibt den Stützpunkt der mobilen Pflegedienste und das inklusive Kleinunternehmen. Es ist ein

Café, „Mitnond“, das heißt „miteinander“, das soll das Motto sein, dass wir miteinander, egal, ob mit oder ohne Behinderung, aber auch für Menschen im Alter sozusagen ein Café haben.

Da sieht man auf dem Foto den Eingangsbereich vom Café, Öffnungszeiten, wir orientieren uns nach der Nachfrage, wir haben am Wochenende geöffnet, weil viele haben am Wochenende Zeit und nutzen dann das Café. Dafür haben wir am Montag Ruhetag, im Kaffeehaus haben wir 26 Sitzplätze innen und eine Terrasse im Außenbereich, das ist beliebt im Sommer, der Garten ist schön, der wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreut, gemeinsam mit der Tagesstätte, den Senioren, wir haben mit dem Garten schon einen Preis gewonnen.

Man sieht den Innenbereich vom Café, hinten ist die Bar, und die Glastüre, das ist die Verbindungstüre zum Pflegeheim.

Johannes Lorch ist einer von 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind als Assistenz dabei, die kommen aus unterschiedlichen Bereichen, die haben eine Ausbildung im Gastrobereich, Konditorin und in der sozialen Betreuung, die Anstellung ist im Kollektivvertrag, im SWÖ-Kollektivvertrag, das Beschäftigungsausmaß sind 18,5 Stunden pro Woche.

Wir haben auch am Wochenende geöffnet, daher haben wir einen Dienstplan für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch freie Tage unter der Woche.

Wie wird man Mitarbeiter im Caféhaus, wenn wir eine Stelle frei haben, schreiben wir das aus, darauf kann man sich bewerben mit einem Bewerbungsschreiben und einem Lebenslauf, man hat ein psychologisches Gutachten schon abgegeben, wenn nicht, muss man es dazu geben, dass die Voraussetzung des Landes Kärnten erfüllt ist, es gibt eine pädagogische Stellungnahme der Einrichtung und eine Schnupper- und Eingangsphase. Das ist wichtig, weil für viele Mitarbeiter, die zu uns wechselten von einer Tageswerkstätte, für die ist es oft unsicher, den Platz aufzugeben und in den Beruf zu starten.

Wir haben bis 6 Wochen die Möglichkeit, auszuprobieren und zu schauen, ob es das ist, was man will.

Johannes Lorch wird noch sagen, welche Tätigkeit er übernimmt, es gehört zum Beispiel Reinigung dazu, Dekoration, zu Kunden gehen, Bestellungen aufnehmen und weiterleiten, zubereiten, wir haben alle möglichen Getränke, die es in einem Café gibt

und kleine Snacks, Frühstück, Pizza, Bruschetta und kleine Snacks eben. Wir backen Mehlspeisen selbst, haben eine große Küche im Pflegeheim, das wird immer frisch zubereitet. Wichtig war uns bei der Erstellung des Konzeptes, dass wir das Café als Tätigkeitsfeld haben, und auch unterschiedliche andere Angebote, wo man arbeiten kann, weil dann kann man auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen und die richtige Beschäftigung finden. Wir haben Kolleginnen und Kollegen, die mähen gerne den Rasen, eine bügelt gerne, sie ist eine große Unterstützung, sie bügelt für alle, wir schauen, wer wo stark ist und teilen da ein.

Wir machen Reinigung im betreubaren Wohnen, Objektbetreuung, Rasenmähen, wir gehen einkaufen, wenn die Bewohner das nicht mehr können, machen Botengänge und richten Jause her oder kaufen im Supermarkt ein.

Wesentlicher Punkt, was ändert sich, Johannes Lorch wird was dazu sagen, für beschäftigte Menschen, die aus der Tagesstätte kommen. Wir haben Lohn, das wird laut Vertrag gerade verhandelt, das ist der alte Lohn vom Vorjahr, jetzt wird es angepasst, es sind über 1000 Euro brutto, man hat die Sozialversicherung und man hat einen Status, der verbessert ist.

Man hat Rechte und Pflichten, man muss den Urlaubsschein ausfüllen, sich an Vorgaben der Firma halten, dafür darf man auf Betriebsausflüge und zur Weihnachtsfeier. (Gelächter)

Es gibt keinen organisierten Fahrtendienst mehr, die Anreise ist selbstständig, willst du gleich was sagen dazu?

Johannes Lorch: Ja, ich fahre täglich immer mit dem Postbus nach St. Andrä in die Arbeit. Und unten steige ich bei der Wiese aus und gehe gleich rauf, wenn ich in der Arbeit ankomme, gehe ich umziehen und dann habe ich ein weißes Leiberl, das ziehe ich an. Und wie am Dienstag, da fangen wir immer um 8 an, weil ich arbeite von 8-13 Uhr immer, Donnerstag und Freitag sind wir ab 8:30 bis 13 Uhr da. Immer.

Georg Hruschka: Machen wir einen Schritt zurück, wo warst du vorher arbeiten?

Johannes Lorch: Ja, also, ich war seit 2010 in der AVS-Tagesstätte Wolfsberg, und dann, letztes Jahr habe ich mich beworben im Café St. Andrä "Mitnond". Und dann ging ich sechs Wochen schnuppern und dann bin ich von der Tagesstätte gegangen, weil ich wollte arbeiten gehen, weil jetzt bin ich in der Arbeitswelt.

(Beifall)

Georg Hruschka: Was macht die Arbeit im Café für dich aus? Was macht dir Spaß, welche Tätigkeit hast du?

Johannes Lorch: Ich serviere gerne. Dann – wie jetzt tun wir gerade Keks backen. Und ich reinige das Pflegeheim manchmal auch. Und was ich noch gerne tu, ist: In der Früh tu ich immer Brot aufbacken, das mache ich auch immer, täglich. Und ich tu auch gerne mit den Leuten ein bisschen mich unterhalten, Spaß machen und – ja, ich muss sagen, die Arbeit macht mir Spaß. Und super, ja. (Beifall)

Georg Hruschka: Gibt es auch Herausforderungen? Situationen, die für dich schwierig sind in der Arbeit?

Johannes Lorch: Also, nein, ich finde, die Arbeit ist passend, ja? Also, passt schon, ja. (Gelächter)

Ja.

Georg Hruschka: Fein, das freut mich natürlich.

Zuletzt: Wünsche für die Zukunft, wir haben heute gehört, ein Bereich ist Arbeit, dann Wohnen und Freizeit, hast du da Wünsche?

Johannes Lorch: Ja, also, ja, meine Ziele sind, ich möchte in einem betreuten Wohnen selbstständig wohnen, ja, genau, das möchte ich.

Ja.

Georg Hruschka: Es gibt eine Entwicklung in St. Andrä, dass das bald angeboten wird – das ist der nächste Schritt für dich, damit du nicht so weit anreisen musst. Das wäre der nächste Schritt in deiner persönlichen Entwicklung. Wunderbar, wir sagen danke, vielleicht als Anmerkung, es gibt im Moment eine freie Stelle, wenn sich wer bewerben möchte, gerne. Bei den anderen freuen wir uns über einen Besuch, wenn Sie bei uns vorbeikommen, nehmen Sie sich die Zeit und kommen auf Kaffee oder Torte ins Café, oder?

Johannes Lorch: Ja, wenn ihr alle Interesse habt, kommt alle vorbei auf eine selbstgemachte Mehlspeise. Danke schön! (Beifall)

Vielen Dank.

Georg Hruschka: Danke schön.

Cornelia Novak: Vielen herzlichen Dank für den Vortrag.

Martina Klementin: Der Mario hat mir gerade geflüstert, er kommt mit dem Rad. Wir haben von Nudeln gehört, von Weihnachtskeksen, vielleicht ein kurzer Augenblick, die Mittagspause ist um 12:30, falls schon wer Hunger hat.

Conny!

Cornelia Novak: Gibt es noch Fragen aus dem Publikum?

Martina Klementin: Das ist die Aufgabe von Armin, er hat das Publikumsmikrofon, geh zu den Herrschaften, die aufzeigen, in der Mitte ist ein Herr mit Brille, vielleicht gehst du zu ihm oder gibst das Mikrofon weiter, danke. Armin, ein großer Applaus für dich. (Beifall)

Sprecher*in: Ich stelle mich kurz vor, ich bin Alexander, ich bin 40 Jahre alt und ich arbeite bei autArK. Besser gesagt hätte ich eine Frage oder es wäre sozusagen ein Wunsch an alle, die hier sind jetzt, egal, ob von der Politik, von den Firmen, von den Trägern, von allen einfach, dass man einmal anfängt, umzudenken.

Weg von dem Gesellschaftsdenken, weg vom Schienendenken. Sondern traut uns, die beeinträchtigt sind, einmal was zu, seid offener, seid offen für Abenteuer, für Überraschungen. Und ich möchte gerne sagen, dass es zum Beispiel für mich wichtig ist, echt wichtig, dass der Respekt untereinander einfach auch wichtig ist. Und ich will nicht gerne, was viele sagen, das Schienendenken, dass man den Leuten zu wenig zu traut, das ist falsch. (Beifall)

Martina Klementin: Danke für die Wortmeldung, das ist großartig, das können wir doppelt unterstreichen.

Sprecher*in: Ich bin Christian und Selbstvertreter aus Graz, ich will sagen, das Café "Mitnond", das berührt mich, weil wir haben was Ähnliches in Graz, bei uns funktioniert es aber nicht, bei uns kriegt man Taschengeld, ich verstehe nicht, warum. Ich verstehe es nicht.

Martina Klementin: Danke für dein Statement, hoffen wir, dass es sich in Kürze ändert. Ein Statement gibt es hier vorne noch. Du hast kein Mikrofon mehr, Armin, es geht allein durch die Reihen, passt das? Beobachte es aber, schnapp es dir, hinten ist eine Hand oben, ganz hinten. In der letzten Reihe.

Sprecher*in: Caféhaus – wann macht das Caféhaus auf? Und welches? Am Wochenende?

Martina Klementin: Die Öffnungszeiten, das ist wichtig, dass wir wissen, wann wir mit dem Rad hinfahren können.

Johannes Lorch: Unser Caféhaus öffnet um 8:30 Uhr bis 17:30 haben wir offen, am Montag ist immer Ruhetag.

Sprecher*in: Und am Dienstag auch?

Martina Klementin: Danke schön.

(Beifall)

Martina Klementin: Armin, wir haben in der 1. Reihe eine Dame, die will sich zu Wort melden, daneben ist auch jemand. bitte.

Sprecher*in: Ich hätte eine Frage, ich bin Robert aus Wien, und es ist eines: Man muss bedenken, ich habe vorher gehört, dass man über 1000 Euro bekommen kann, wenn man arbeitet. Aber man muss auch bedenken, dass ich dann alle Mithilfen verliere. Und Steuern zahlen muss. Danke.

Martina Klementin: Genau, der Punkt mit Steuern zahlen wurde von Anton heute schon angesprochen, darum kommt man nicht herum, da ist eine Dame vorne, die hat noch Fragen. Danke, Armin

Sprecher*in: Ulrike, Lebenshilfe Leibnitz, es hat mich gefreut, von dem Café zu hören, wir haben eines in Leibnitz mit dem gleichen Namen eröffnet, wir wünschen uns, dass es die Möglichkeit gibt, Gehälter auszubezahlen, wir haben viele engagierte Kund:innen, die tagtäglich da arbeiten mit viel Freude, in den wenigen Monaten von März bis jetzt konnte man sehen, wie viel Selbstwert, Freude und Sinn sich entwickelt hat, jetzt braucht es den wichtigen Schritt, dass es monetär abgegolten werden kann.

(Beifall)

Martina Klementin: Auf jeden Fall, dass es die Wertschätzung gibt, die man auch im Gehalt sieht, danke, Armin, wir schließen die Fragerunde jetzt ab, im nächsten Panel bist du wieder im Einsatz, danke dir! (Beifall)

Mario, was bedeutet es für dich, zu arbeiten?

Mario Horn: Arbeiten bedeutet, Verantwortung zu tragen.

Martina Klementin: Das ist ganz wichtig für dich?

Mario Horn: Selbstständigkeit.

Martina Klementin: Um das geht es auf jeden Fall auch, Renate Lauchard, was sind die nächsten wichtigen Schritte, wir haben viel über die Bezahlung gehört, es ist nicht in allen Bundesländern, wie es vielleicht in Kärnten der Fall ist, wie ist Ihr Blick in die Zukunft?

Renate Lauchard: Ich bin überrascht über die klaren Fragen, der Prozess ist ganz wichtig, von Kärnten können wir unsere Expertise den anderen Bundesländern gerne anbieten, zum Beispiel der Steiermark, wir sind oft jene, die auf die Steiermark schauen, ich bin voll überzeugt, wenn Menschen in der Gastro arbeiten und eine Dienstleistung erbringen, müssen sie einen Gehalt bekommen, an zwei Beispielen haben wir gesehen, es ist möglich, die Menschen aus der Tagesstätte rauszubringen, hätten wir das nicht gemacht, wären die Menschen wahrscheinlich bis ans Lebensende dort. Wir haben in Kärnten viele Projekte umgesetzt, mit der Lebenshilfe Kärnten, es sind große Häuser und Werkstätten, wir wollen die gemeinsam aufbrechen, in der Lebenshilfe ist der große Schritt in Richtung Betriebe und Unternehmen, wir wollen Menschen in Dienstverhältnisse zu bringen, das bedeutet Teilhabe. Es ist eine andere Ausgangslage, Wohnen ist der nächste Schritt in Richtung Selbstständigkeit und Selbstbestimmung. Es stimmt mich nachdenklich, dass große Bundesländer noch nicht mitgezogen sind, weil in Summe gesehen ist ein bezahlter Arbeitsplatz ein unheimlicher Mehrwert für die Gesellschaft. Und das zweite, der wesentliche Punkt in Zeiten wie diesen, eine Kostenersparnis ist nicht vergleichbar, was ein Werkstättenplatz an Geld kostet gegenüber einem bezahlten Dienstverhältnis. Es gibt Millionen vom Bund für inklusive Arbeit, Kärnten ist das Bundesland mit den meisten Projekten, einige Bundesländer können nicht einmal einreichen, wir müssen daran arbeiten, dass der Umstand sich ändert, das wird uns gemeinsam gelingen.

Ich glaube, ein wesentlicher Punkt ist auch noch, ich rede auch immer zu lang, gell (Gelächter) Ein wichtiger Punkt ist noch, aus dem Grund haben wir das Reallabor gegründet mit Peter Nausner und seinem Kollegen, die unterstützen uns seit Jahren, daher konnten wir andere überzeugen. Wann verliert man was? Was darf man verdienen, dass man bestimmte Leistungen nicht verliert, das darf nämlich nicht

passieren, dass man auf Grund dessen einen Arbeitsplatz nicht in Anspruch nehmen kann. Kannst du was dazu sagen? (Beifall)

Peter Nausner: Nur ganz kurz, es ist tatsächlich ein Problem, dass man ab einer bestimmten Summe des Verdienstes zusätzliche Leistungen verliert, wir wollen das ändern und sind im Gespräch. Bis 18, 19 Stunden pro Woche ist es problemlos. Es geht um die erhöhte Familienbeihilfe, man muss die Politik überzeugen, dass diese Beihilfe sich nicht ändert, wenn man arbeiten geht und richtig verdient, weil das dient dazu, den behinderungsbedingten Mehraufwand zu ersetzen, das ist ein Fehler in der Logik, daran muss man arbeiten. Man kann bis 19 Stunden arbeiten, ohne was zu verlieren, auch nicht die Waisenpension, das ist wichtig, auch für Angehörige, weil es gibt oft Angst, dass dann Dinge weg sind, womit man rechnete und die man einplante.

Mario Horn: Ich mache Kärntner Nudeln – 4000 Stück am Tag, wir sind 9 Leute. Und 6 Leute davon haben einen Bedarf an Assistenz.

Michael Mellitzer: Wie gefällt Ihnen die Arbeit?

Mario Horn: Sehr gut. Ich bin – ich beginne meist mit dem Frühstück, danach gehen wir zum Arbeitsplatz und stehen zusammen. Dann wird eingeteilt und es geht los, ich arbeite vier Stunden pro Tag.

Michael Mellitzer: Sie produzieren bis zu 4000 Nudeln pro Tag, ich überlegte, wie geht das, dass man den Produktionsdruck aushält, 4000 Nudeln täglich, das muss stressig sein, wie schafft man das? Sie erzählten, es war nicht die größte Herausforderung, es war eine andere.

Mario Horn: Der raue Umgangston, der in der Küche herrscht. Wir haben eine Versammlung mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemacht und wir haben Themen besprochen, die den Leiter stören, der war auch dabei, wir haben das notiert. Und es ist viel besser geworden.

Michael Mellitzer: Das ist wie bei allen, die im Arbeitsleben stehen, Geld ist ein wichtiger Faktor, aber das Arbeitsklima ist wichtiger, wenn man sich wohlfühlt, geht man gerne hin, die Beschäftigung von Personen mit Assistenzbedarf, dadurch hat sich das Betriebsklima in der Küche geändert. Haben Sie Abschlussworte?

Mario Horn: Man kann sich trauen, aus der Werkstätte zu gehen, ich kann mir mehr leisten, den Urlaub mir zusammensparen und mir Dinge kaufen, die mir gefallen.

Michael Mellitzer: Vielen Dank, Mario Horn. (Beifall)

Cornelia Novak: Ich bedanke mich herzlich bei den zwei Herrn für den Vortrag, den Sie hielten, das war toll, es war ein Gänsehautmoment. Ja, auf jeden Fall.

(Beifall)

Martina Klementin: Gut, ich darf die nächsten ans Pult bitten, von der AVS Kärnten, Georg Hruschka und seinen Kollegen, wir freuen uns auf euch, herzlich willkommen.

(Beifall)

Georg Hruschka: Vielen Dank, herzlich willkommen auch von unserer Seite, ich bin Georg Hruschka, AVS Kärnten, 41 Jahre alt, 183 groß, halbwegs schlank, bin heute mit einem dunkelblauen Anzug da, neben mir ist Johannes Lorch.

Johannes Lorch: Ich bin Johannes, 38 Jahre alt, wohne in Lavamünd am Magdalensberg und ich arbeite in St. Andre im Pflegeheim im Kaffeehaus, ich habe schwarze Haare, ich habe dunkle Jeans und einen dunklen Pullover, ich arbeite schon seit 2. April 2024, zwei Jahre schon. Ich muss sagen, die Arbeit ist super.

(Beifall)

Georg Hruschka: Danke schön, Johannes. Ich werde kurz zur Einleitung noch erklären, wie es zu dem Kaffeehaus kam, 2001 hat die AVS die erste Tagesstätte im herkömmlichen Sinn eröffnet, in Folge wurden es immer mehr in Kärnten und Tageswerkstätten mit dem Angebot der Anlehre, was die Werkstätten ausmacht, es gibt Lohn und kein Taschengeld, die Assistenznehmer sind mitversichert, sie haben keine eigene Pensionsvorsorge, das war der Ausgang, wir in der AVS sind bemüht, der UN-Behindertenrechtskonvention die wir heute schon hörten, auch unseren Teil dazu beizutragen, in Artikel 27 steht alle Menschen, auch Menschen mit Behinderungen haben das Recht auf Arbeit und sollen gleichberechtigt Lohn erhalten, im September 2023 haben wir deswegen unser erstes inklusives Kleinunternehmen in St. Andrä eröffnet haben. Dort gibt es das und auch ist es eingebettet in ein Betreuungszentrum, das unterschiedliche Angebote beinhaltet, zum Beispiel eine Tagesstätte für Senioren, 15 Menschen mit Pflege- und Betreuungsbedarf, ein Pflegeheim für 75 Bewohner, ein betreubares Wohnen, wo Menschen im Alter alleine

wohnen können und im Bedarf pflegerische Unterstützung bekommen, es gibt den Stützpunkt der mobilen Pflegedienste und das inklusive Kleinunternehmen. Es ist ein Café, Mitnond, das heißt miteinander, das soll das Motto sein, dass wir miteinander, egal, ob mit oder ohne Behinderung, aber auch für Menschen im Alter sozusagen ein Café haben.

Da sieht man auf dem Foto den Eingangsbereich vom Café, Öffnungszeiten, wir orientieren uns nach der Nachfrage, wir haben am Wochenende geöffnet, weil viele haben am Wochenende Zeit und nutzen dann das Café. Dafür haben wir am Montag Ruhetag, im Kaffeehaus haben wir 26 Sitzplätze innen und eine Terrasse im Außenbereich, das ist beliebt im Sommer, der Garten ist schön, der wird von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreut, gemeinsam mit der Tagesstätte, den Senioren, wir haben mit dem Garten schon einen Preis gewonnen.

Man sieht den Innenbereich vom Café, hinten ist die Bar, und die Glastüre, das ist die Verbindungstüre zum Pflegeheim.

Johannes Lorch ist einer von 12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Und drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind als Assistenz dabei, die kommen aus unterschiedlichen Bereichen, die haben eine Ausbildung im Gastrobereich, Konditorin und in der sozialen Betreuung, die Anstellung ist im Kollektivvertrag, im SWÖ-Kollektivvertrag, das Beschäftigungsausmaß sind 18,5 Stunden pro Woche.

Wir haben auch am Wochenende geöffnet, daher haben wir einen Dienstplan für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch freie Tage unter der Woche.

Wie wird man Mitarbeiter im Caféhaus, wenn wir eine Stelle frei haben, schreiben wir das aus, darauf kann man sich bewerben mit einem Bewerbungsschreiben und einem Lebenslauf, man hat ein psychologisches Gutachten schon abgegeben, wenn nicht, muss man es dazu geben, dass die Voraussetzung des Landes Kärnten erfüllt ist, es gibt eine pädagogische Stellungnahme der Einrichtung und eine Schnupper- und Eingangsphase. Das ist wichtig, weil für viele Mitarbeiter, die zu uns wechselten von einer Tageswerkstätte, für die ist es oft unsicher, den Platz aufzugeben und in den Beruf zu starten.

Wir haben bis sechs Wochen die Möglichkeit, auszuprobieren und zu schauen, ob es das ist, was man will.

Johannes Lorch wird noch sagen, welche Tätigkeit er übernimmt, es gehört zum Beispiel Reinigung dazu, Dekoration, zu Kunden gehen, Bestellungen aufnehmen und weiterleiten, zubereiten, wir haben alle möglichen Getränke, die es in einem Café gibt und kleine Snacks, Frühstück, Pizza, Bruschetta und kleine Snacks eben. Wir backen Mehlspeisen selbst, haben eine große Küche im Pflegeheim, das wird immer frisch zubereitet. Wichtig war uns bei der Erstellung des Konzeptes, dass wir das Café als Tätigkeitsfeld haben, und auch unterschiedliche andere Angebote, wo man arbeiten kann, weil dann kann man auf alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen und die richtige Beschäftigung finden. Wir haben Kolleginnen und Kollegen, die mähen gerne den Rasen, eine bügelt gerne, sie ist eine große Unterstützung, sie bügelt für alle, wir schauen, wer wo stark ist und teilen da ein.

Wir machen Reinigung im betreubaren Wohnen, Objektbetreuung, Rasenmähen, wir gehen einkaufen, wenn die Bewohner das nicht mehr können, machen Botengänge und richten Jause her oder kaufen im Supermarkt ein.

Wesentlicher Punkt, was ändert sich, Johannes Lorch wird was dazu sagen, für beschäftigte Menschen, die aus der Tagesstätte kommen. Wir haben Lohn, das wird laut Vertrag gerade verhandelt, das ist der alte Lohn vom Vorjahr, jetzt wird es angepasst, es sind über 1000 Euro brutto, man hat die Sozialversicherung und man hat einen Status, der verbessert ist.

Man hat Rechte und Pflichten, man muss den Urlaubsschein ausfüllen, sich an Vorgaben der Firma halten, dafür darf man auf Betriebsausflüge und zur Weihnachtsfeier. (Gelächter)

Es gibt keinen organisierten Fahrtendienst mehr, die Anreise ist selbstständig, willst du gleich was sagen dazu?

Johannes Lorch: Ja, ich fahre täglich immer mit dem Postbus nach St. Andrä in die Arbeit. Und unten steige ich bei der Wiese aus und gehe gleich rauf, wenn ich in der Arbeit ankomme, gehe ich umziehen und dann habe ich ein weißes Leiberl, das ziehe ich an. Und wie am Dienstag, da fangen wir immer um 8 an, weil ich arbeite von 8-13 Uhr immer, Donnerstag und Freitag sind wir ab 8:30 bis 13 Uhr da. Immer.

Georg Hruschka: Machen wir einen Schritt zurück, wo warst du vorher arbeiten?

Johannes Lorch: Ja, also, ich war seit 2010 in der AVS-Tagesstätte Wolfsberg, und dann, letztes Jahr habe ich mich beworben im Café St. Andrä "Mitnond". Und dann

ging ich sechs Wochen schnuppern und dann bin ich von der Tagesstätte gegangen, weil ich wollte arbeiten gehen, weil jetzt bin ich in der Arbeitswelt.

(Beifall)

Georg Hruschka: Was macht die Arbeit im Café für dich aus? Was macht dir Spaß, welche Tätigkeit hast du?

Johannes Lorch: Ich serviere gerne. Dann – wie jetzt tun wir gerade Keks backen. Und ich reinige das Pflegeheim manchmal auch. Und was ich noch gerne tu, ist: In der Früh tu ich immer Brot aufbacken, das mache ich auch immer, täglich. Und ich tu auch gerne mit den Leuten ein bisschen mich unterhalten, Spaß machen und – ja, ich muss sagen, die Arbeit macht mir Spaß. Und super, ja. (Beifall)

Georg Hruschka: Gibt es auch Herausforderungen? Situationen, die für dich schwierig sind in der Arbeit?

Johannes Lorch: Also, nein, ich finde, die Arbeit ist passend, ja? Also, passt schon, ja. (Gelächter)

Ja.

Georg Hruschka: Fein, das freut mich natürlich.

Zuletzt: Wünsche für die Zukunft, wir haben heute gehört, ein Bereich ist Arbeit, dann Wohnen und Freizeit, hast du da Wünsche?

Johannes Lorch: Ja, also, ja, meine Ziele sind, ich möchte in einem betreuten Wohnen selbstständig wohnen, ja, genau, das möchte ich.

Ja.

Georg Hruschka: Es gibt eine Entwicklung in St. Andrä, dass das bald angeboten wird – das ist der nächste Schritt für dich, damit du nicht so weit anreisen musst. Das wäre der nächste Schritt in deiner persönlichen Entwicklung. Wunderbar, wir sagen danke, vielleicht als Anmerkung, es gibt im Moment eine freie Stelle, wenn sich wer bewerben möchte, gerne. Bei den anderen freuen wir uns über einen Besuch, wenn Sie bei uns vorbeikommen, nehmen Sie sich die Zeit und kommen auf Kaffee oder Torte ins Café, oder?

Johannes Lorch: Ja, wenn ihr alle Interesse habt, kommt alle vorbei auf eine selbstgemachte Mehlspeise. Danke schön! (Beifall)

Vielen Dank.

Georg Hruschka: Danke schön.

Cornelia Novak: Vielen herzlichen Dank für den Vortrag.

Martina Klementin: Der Mario hat mir gerade geflüstert, er kommt mit dem Rad. Wir haben von Nudeln gehört, von Weihnachtskeksen, vielleicht ein kurzer Augenblick, die Mittagspause ist um 12:30, falls schon wer Hunger hat.

Conny!

Cornelia Novak: Gibt es noch Fragen aus dem Publikum?

Martina Klementin: Das ist die Aufgabe von Armin, er hat das Publikumsmikrofon, geh zu den Herrschaften, die aufzeigen, in der Mitte ist ein Herr mit Brille, vielleicht gehst du zu ihm oder gibst das Mikrofon weiter, danke. Armin, ein großer Applaus für dich. (Beifall)

Sprecher*in: Ich stelle mich kurz vor, ich bin Alexander, ich bin 40 Jahre alt und ich arbeite bei autArK. Besser gesagt hätte ich eine Frage oder es wäre sozusagen ein Wunsch an alle, die hier sind jetzt, egal, ob von der Politik, von den Firmen, von den Trägern, von allen einfach, dass man einmal anfängt, umzudenken.

Weg von dem Gesellschaftsdenken, weg vom Schienendenken. Sondern traut uns, die beeinträchtigt sind, einmal was zu, seid offener, seid offen für Abenteuer, für Überraschungen. Und ich möchte gerne sagen, dass es zum Beispiel für mich wichtig ist, echt wichtig, dass der Respekt untereinander einfach auch wichtig ist. Und ich will nicht gerne, was viele sagen, das Schienendenken, dass man den Leuten zu wenig zu traut, das ist falsch. (Beifall)

Martina Klementin: Danke für die Wortmeldung, das ist großartig, das können wir doppelt unterstreichen.

Sprecher*in: Ich bin Christian und Selbstvertreter aus Graz, ich will sagen, das Café "Mitnond", das berührt mich, weil wir haben was Ähnliches in Graz, bei uns funktioniert es aber nicht, bei uns kriegt man Taschengeld, ich verstehe nicht, warum. Ich verstehe es nicht.

Martina Klementin: Danke für dein Statement, hoffen wir, dass es sich in Kürze ändert. Ein Statement gibt es hier vorne noch. Du hast kein Mikrofon mehr, Armin, es

geht allein durch die Reihen, passt das? Beobachte es aber, schnapp es dir, hinten ist eine Hand oben, ganz hinten. In der letzten Reihe.

Sprecher*in: Caféhaus – wann macht das Caféhaus auf? Und welches? Am Wochenende?

Martina Klementin: Die Öffnungszeiten, das ist wichtig, dass wir wissen, wann wir mit dem Rad hinfahren können.

Johannes Lorch: Unser Caféhaus öffnet um 8:30 Uhr bis 17:30 haben wir offen, am Montag ist immer Ruhetag.

Sprecher*in: Und am Dienstag auch?

Martina Klementin: Danke schön.

(Beifall)

Martina Klementin: Armin, wir haben in der 1. Reihe eine Dame, die will sich zu Wort melden, daneben ist auch jemand. bitte.

Sprecher*in: Ich hätte eine Frage, ich bin Robert aus Wien, und es ist eines: Man muss bedenken, ich habe vorher gehört, dass man über 1000 Euro bekommen kann, wenn man arbeitet. Aber man muss auch bedenken, dass ich dann alle Mithilfen verliere. Und Steuern zahlen muss. Danke.

Martina Klementin: Genau, der Punkt mit Steuern zahlen wurde von Anton heute schon angesprochen, darum kommt man nicht herum, da ist eine Dame vorne, die hat noch Fragen. Danke, Armin

Sprecher*in: Ulrike, Lebenshilfe Leibnitz, es hat mich gefreut, von dem Café zu hören, wir haben eines in Leibnitz mit dem gleichen Namen eröffnet, wir wünschen uns, dass es die Möglichkeit gibt, Gehälter auszubezahlen, wir haben viele engagierte Kund:innen, die tagtäglich da arbeiten mit viel Freude, in den wenigen Monaten von März bis jetzt konnte man sehen, wie viel Selbstwert, Freude und Sinn sich entwickelt hat, jetzt braucht es den wichtigen Schritt, dass es monetär abgegolten werden kann.

(Beifall)

Martina Klementin: Auf jeden Fall, dass es die Wertschätzung gibt, die man auch im Gehalt sieht, danke, Armin, wir schließen die Fragerunde jetzt ab, im nächsten Panel bist du wieder im Einsatz, danke dir! (Beifall)

Mario, was bedeutet es für dich, zu arbeiten?

Mario Horn: Arbeiten bedeutet, Verantwortung zu tragen.

Martina Klementin: Das ist ganz wichtig für dich?

Mario Horn: Selbstständigkeit.

Martina Klementin: Um das geht es auf jeden Fall auch, Renate Lauchard, was sind die nächsten wichtigen Schritte, wir haben viel über die Bezahlung gehört, es ist nicht in allen Bundesländern, wie es vielleicht in Kärnten der Fall ist, wie ist Ihr Blick in die Zukunft?

Renate Lauchard: Ich bin überrascht über die klaren Fragen, der Prozess ist ganz wichtig, von Kärnten können wir unsere Expertise den anderen Bundesländern gerne anbieten, zum Beispiel der Steiermark, wir sind oft jene, die auf die Steiermark schauen, ich bin voll überzeugt, wenn Menschen in der Gastro arbeiten und eine Dienstleistung erbringen, müssen sie einen Gehalt bekommen, an zwei Beispielen haben wir gesehen, es ist möglich, die Menschen aus der Tagesstätte rauszubringen, hätten wir das nicht gemacht, wären die Menschen wahrscheinlich bis ans Lebensende dort. Wir haben in Kärnten viele Projekte umgesetzt, mit der Lebenshilfe Kärnten, es sind große Häuser und Werkstätten, wir wollen die gemeinsam aufbrechen, in der Lebenshilfe ist der große Schritt in Richtung Betriebe und Unternehmen, wir wollen Menschen in Dienstverhältnisse zu bringen, das bedeutet Teilhabe. Es ist eine andere Ausgangslage, Wohnen ist der nächste Schritt in Richtung Selbstständigkeit und Selbstbestimmung. Es stimmt mich nachdenklich, dass große Bundesländer noch nicht mitgezogen sind, weil in Summe gesehen ist ein bezahlter Arbeitsplatz ein unheimlicher Mehrwert für die Gesellschaft. Und das zweite, der wesentliche Punkt in Zeiten wie diesen, eine Kostenersparnis ist nicht vergleichbar, was ein Werkstättenplatz an Geld kostet gegenüber einem bezahlten Dienstverhältnis. Es gibt Millionen vom Bund für inklusive Arbeit, Kärnten ist das Bundesland mit den meisten Projekten, einige Bundesländer können nicht einmal einreichen, wir müssen daran arbeiten, dass der Umstand sich ändert, das wird uns gemeinsam gelingen.

Ich glaube, ein wesentlicher Punkt ist auch noch, ich rede auch immer zu lang, gell (Gelächter) Ein wichtiger Punkt ist noch, aus dem Grund haben wir das Reallabor gegründet mit Peter Nausner und seinem Kollegen, die unterstützen uns seit Jahren, daher konnten wir andere überzeugen. Wann verliert man was? Was darf man

verdienen, dass man bestimmte Leistungen nicht verliert, das darf nämlich nicht passieren, dass man auf Grund dessen einen Arbeitsplatz nicht in Anspruch nehmen kann. Kannst du was dazu sagen? (Beifall)

Peter Nausner: Nur ganz kurz, es ist tatsächlich ein Problem, dass man ab einer bestimmten Summe des Verdienstes zusätzliche Leistungen verliert, wir wollen das ändern und sind im Gespräch. Bis 18, 19 Stunden pro Woche ist es problemlos. Es geht um die erhöhte Familienbeihilfe, man muss die Politik überzeugen, dass diese Beihilfe sich nicht ändert, wenn man arbeiten geht und richtig verdient, weil das dient dazu, den behinderungsbedingten Mehraufwand zu ersetzen, das ist ein Fehler in der Logik, daran muss man arbeiten. Man kann bis 19 Stunden arbeiten, ohne was zu verlieren, auch nicht die Waisenpension, das ist wichtig, auch für Angehörige, weil es gibt oft Angst, dass dann Dinge weg sind, womit man rechnete und die man einplante.

Martina Klementin: Danke dem Panel für die Informationen und den Austausch, ich darf euch mit Applaus von der Bühne entlassen, danke für die Erfahrungsberichte und weiter viel Freude beim Forum IN:ARBEIT. Danke schön.

Cornelia Novak: Wir dürfen gleich zur nächsten Vortragsreihe gehen: Schule... und dann? Übergänge in die Arbeitswelt. Wie gelingt ein guter Übergang in einen inklusiven Arbeitsmarkt.

Martina Klementin: Wir haben eine kurze Frage: Wo bist du in die Schule gegangen, Conny, was waren deine nächsten Schritte?

Cornelia Novak: Ich war ein Jahr zu Hause bei mir in Radenthein und dann insgesamt 11 Jahre in der Sonderschule in Klagenfurt und dann ungefähr drei Jahre in der Beschäftigungswerkstätte und dann ging ich in die Lebenshilfe.

Martina Klementin: Das war sozusagen dein Weg und wir schauen, ob das auch besser und anders geht.

Schule... und dann? Übergänge in die Arbeits-Welt.

Monika Kastner (Universität Klagenfurt)

Andreas Jesse, MBA (autArK)

Katharina Zenkl (KOST Kärnten)

Martina Klementin: Wie kann man den Einstieg in die Schule in den nächsten Lebensabschnitt begleiten oder bauen, das erfahren wir in der nächsten Vortragsgruppe, herzlichen Applaus für Monika Kastner, Universität Klagenfurt (Beifall), Katharina Zenkl, KOST Kärnten, bitte auch hier um einen Applaus. Und von autArK Andreas Jesse, auch für ihn einen Applaus, herzlich willkommen.

Auch hier das gleiche Procedere, der Armin hält die Uhr im Auge, herzlich willkommen, Monika Kastner, Universität Klagenfurt, bitte kommen Sie an das Pult einen Applaus, danke, dass Sie mit Ihrer Expertise mit dabei sind. (Beifall)

Monika Kastner: Einen schönen guten Morgen. Eingeschaltet? Wunderbar. Das ist mein erster inklusiver Kongress, ich komme aus der Wissenschaft, da bleibt man immer unter sich, das ist keine gute Lösung, ich sehe die Lösung hier ist besser.

Ich beschreibe mich, bin 170 groß, 50 Jahre alt, glatte, braune Haare, grüne Augen, eine Brille, die muss ich beim Lesen dann abnehmen, ich trage heute entsprechend der Jahreszeit erdfarben und einen Pulli in braun, der erinnert an die Farbe des Fells meiner Katze.

Vielen Dank. Es ist mein 1. Vortrag in "Einfache Sprache", ich hoffe, Sie sehen mir Fehler nach, ich hoffe, ich kann die Dinge so gut wie möglich an Sie verständlich weitergeben, sonst stehe ich nachher für Fragen zur Verfügung.

Es geht um Probleme, die müssen wir lösen in der Gesellschaft, in Bildung und Arbeit, und dann kommt die Pädagogik, das ist meine Heimat, die Wissenschaft, insbesondere in der Erwachsenenbildung, was die Pädagogik für Inklusion tun kann, ich will auf Lösungen zu sprechen kommen, die von den Organisationen entwickelt wurden, die heute auch hier sind.

Ich starte mit dem 1. Thema und frage, für welchen Arbeitsmarkt bildet unser Bildungssystem überhaupt aus? So, wie die Arbeitswelt heute ist, wird sie in Zukunft nicht bleiben können, viele Menschen sind Arbeitslose. Andere Menschen müssen

gleichzeitig immer länger arbeiten. Die Natur wird zerstört, Sorge- und Haushaltsarbeit wird nicht bezahlt oder nur von einer bestimmten Gruppe übernommen.

Die Welt steht vor großen Problemen, vieles soll sich ändern. Probleme sind zum Beispiel die Klimakrise, Pflanzen und Tiere sterben auf der ganzen Welt aus, es gibt Kriege und Armut, die Vereinten Nationen haben 2015 Nachhaltigkeitsziele festgelegt, in den 17 Zielen sind Dinge, die das Zusammenleben in Zukunft besser machen soll. Ziel ist, die Gesellschaft verändert sich, so, dass soziale Gerechtigkeit entsteht, dass alle Menschen gut leben können und die Natur geschützt wird, einen sozialen und ökologischen Wandel braucht es.

Die Firmen am 1. Arbeitsmarkt müssen das mitgestalten und sich fragen, was können wir tun, damit alle Menschen ein gutes Leben haben?

Wie können alle Menschen in der Firma mitarbeiten? Wir brauchen neue Ideen für Arbeit und Wirtschaft. Wir haben vorher welche gehört. Auf die Lösungen komme ich später zurück.

Zum Thema Bildung und Arbeit: Für Inklusion sind Teilhabe und Partizipation wichtig, Teilhabe heißt, dass alle Menschen überall mitmachen können, in der Schule, Ausbildung, Arbeit und Freizeit, Partizipation heißt, dass alle Menschen das gesellschaftliche Leben auch mitgestalten können. Das heißt, alle dürfen sagen, was sie brauchen und wollen, dann kann man nach den eigenen Wünschen verändern, die Frage ist, wie inklusive sind Schule und Ausbildung und die Arbeitswelt in Österreich wirklich?

Es gibt eine Beschäftigungslücke zwischen Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen. Damit ist gemeint, dass mehr Menschen ohne Behinderungen am 1. Arbeitsmarkt arbeiten.

Menschen mit Behinderungen haben also schlechtere Chancen am 1. Arbeitsmarkt.

Der Unterschied ist noch größer bei Menschen mit schweren Behinderungen und bei Menschen mit niedrigen Qualifikationen.

Bildung und Ausbildung helfen bei der Integration, zum Beispiel das Netzwerk NEBA, in Österreich gibt es die Ausbildungspflicht bis 18, das heißt alle Menschen in Österreich müssen bis zum 18. Lebensjahr eine Ausbildung machen, das hilft den Menschen am Arbeitsmarkt. Es zeigte sich, manche Jugendliche haben es

schwerer, in der Schule zu bleiben oder eine Ausbildung zu machen, vor allem Menschen mit SPF, sonderpädagogischer Förderbedarf.

Jugendliche haben eine bessere Chance eine Ausbildung zu machen, wenn sie zum Beispiel aus einem Gymnasium kommen.

Bildungsminimum heißt, eine Mindestgrenze, wir sollten darüber reden, wie Menschen möglichst viel Bildung bekommen können, bei einem personenzentrierten Ansatz steht der Mensch im Mittelpunkt, mit diesem Ansatz kann erreicht werden, dass Personen genug Informationen bekommen, dass die Bildungsangebote zur Person passen, und dass ein geeigneter Arbeitsplatz gefunden werden kann.

Was kann die Pädagogik für die Inklusion machen? Es gibt eine Organisation, die die Veranstaltung heute organisiert hat, es sind auch andere Organisationen hier, es sind Expert:innen für Inklusion und gesellschaftlichen Wandel, sie bieten nicht nur Wissen an, sie arbeiten mit Menschen zusammen, um die es geht, und dafür sind Selbstvertreter:innen besonders wichtig.

Die Gesellschaft kann von Expertinnen und Experten für Inklusion und Wandel viel lernen, es gibt viel Wissen, sie arbeiten mit, dass die Gesellschaft sich verändert. Sie machen Projekte oder beraten Politikerinnen und Politiker und reden zum Beispiel öffentlich über wichtige Themen wie heute.

Ich möchte 2 Beispiele vorstellen, Arbeit kann so gestalten werden, dass Menschen gut lernen können. Aber die Grundqualifikationen machen es besser möglich, in die Arbeit zu kommen.

Es ist wichtig, dass sie so gestaltet wird, dass Menschen gut lernen können und die Expertinnen und Experten für Inklusion und gesellschaftlichen Wandel wissen, wie das gut.

Die Berufspädagogik fragt, wie man Arbeit und Lernen gut verbinden kann, so bleibt das Wissen im Betrieb und sie kann besser mit anderen Betrieben mithalten, dafür muss aber der Arbeitsplatz gut gestaltet werden, es muss gut strukturiert sein, man trifft Entscheidungen, weiß was wichtig ist, kann mit anderen sprechen und die Arbeit ist sicher und gesund. Das Modell der Expertinnen und Experten kann genau das, das ist wichtig für Firmen am ersten Arbeitsmarkt. Bei der unterstützten Beschäftigung bekommt die Person einen Arbeitsplatz und dann bekommt sie einen direkten Arbeitsplatz, zuerst platzieren und dann qualifizieren, das kann helfen,

Arbeit und Lernen gut zu verbinden. Man muss überlegen, was man direkt am Arbeitsplatz lernen kann. Gemeinsam können das die Expertinnen und Experten und die Firmen – und so können sie gut zur Gesellschaft beitragen. Firmen, die sich gut mit Inklusion auskennen, können andere unterstützen und so den Arbeitsmarkt stärken. Ich komme zum zweiten Beispiel, es sind Grundqualifikationen, die zeigen, was Menschen wirklich können. Benachteiligte Menschen sind oft ausgeschlossen von Bildung, daher braucht es bessere Weiterbildungen für erwachsene Menschen, sie sind entwickelt worden für benachteiligte Menschen, die können viel, haben aber zum Beispiel keinen Nachweis darüber. Der NQR, nationaler Qualifikationsrahmen, ist eine Hilfe dafür, es gibt 8 Stufen, wo man sich einordnen kann und so werden Kenntnisse und Fähigkeiten vergleichbar. Es gibt die Stufen 1, 2, 3 und Stufe 4 ist der Lehrabschluss, das heißt Grundqualifikationen liegen darunter.

Chance B hat das entwickelt, sie werden auch einen Workshop halten, KomKom hat das auch mitentwickelt. Wir werden das gleich in einem Video sehen können. Es wurden Merkmale festgelegt, wie man sehen kann, dass ein Lernergebnis erreicht wurde, das hat einen Vorteil für Firmen am ersten Arbeitsmarkt, die wissen und müssen wissen, was jemand mitbringt und versteht. So hilft man, dass ein inklusiver Arbeitsmarkt gelingen kann, mithilfe von NQR. Ich habe auch Literatur dabei und bedanke mich für das Zuhören.

(Beifall)

Cornelia Novak: Recht herzlichen Dank für den Vortrag.

Martina Klementin: Danke für den Vortrag von Monika Kastner, Katharina Zenkl, wir begrüßen Sie mit Applaus, bitte kommen Sie auf die Bühne. (Beifall)

Katharina Zenkl: Grüß Gott an alle, ich sage vorweg, es ist auch für mich das 1. Mal, dass ich einen Vortrag in "Einfache Sprache" halte, es freut mich dass ich bei Ausbildungsfit bis 18 dabei sein darf, ich bin Katharina Zenkl und 168 cm noch groß, habe dunkles Haar, trage es halblang, schwarzes Sakko und schwarze Bluse, ein Halstuch, das ist schwarz-weiß kariert und ich habe eine Brille.

Warum bin ich als Koordinierungsstellenleiterin hier, die Ausbildungspflicht bis 18 wurde erwähnt, da kommen wir ins Spiel, wir sind im Auftrag des Sozialministeriumservice tätig, wir sorgen für die Umsetzung, wir sind Schnittstelle

und Koordinationsstelle, wir sind für AusbildungsFit bis 18 und Ausbildung im Beruf und für die Umsetzung arbeitsfähig bis 25 zuständig.

Wie schaut es aus? Was erwartet Sie? Was tut die Koordinierungsstelle, was ist Pflicht, was hat das mit der Versicherung zu tun? Was bedeutet arbeitsfähig bis 25 und was wird in Kärnten angeboten in dem Bereich.

Zu uns, was gibt es zu sagen? In jedem Bundesland ist eine Koordinierungsstelle, gemacht die gleichen Tätigkeiten, seit 2013 sind wir tätig, damals war es Übergang Schule – Beruf, seit 2017 sind wir im Gesetz verankert. Die Agenden sind Pflicht, Koordinierungsstelle bis 18 mit dem Schwerpunkt arbeitsfähig bis 25, so heißen wir jetzt, wir sind immer in Entwicklung.

Unsere Ziele und Aufgaben sind im Wesentlichen alle Organisationen, die mit Übergang Schule zu tun haben, zu vernetzen und zu koordinieren und in Bezug auf arbeitsfähig bis 25 alle zusammenzufassen, das bedeutet, wir machen Vernetzung und Steuerungsgruppen, damit wir gut in Austausch sind und in Kärnten das gut funktioniert.

Das zweite ist eine wesentliche Aufgabe von uns, die Ausbildungspflicht bis 18 zu administrieren, das bedeutet, Ausbildung bis 18, was heißt das? Es geht darum, dass Jugendliche nach dem Pflichtschulabschluss in einer Ausbildung sein sollten bis 18.

Was hat das mit uns zu tun? Wir unterstützen die Jugendlichen, die das nicht selbstständig schaffen oder mit Hilfe der Eltern, wir sprechen die Jugendlichen an, die durch den Rost fallen hier und keine Unterstützung haben und helfen mit Telefonaten und Briefen, an das Helfersystem anzudocken, was ist das Helfersystem? Jugendcoaching, diesbezüglich gibt es in Kärnten drei unterschiedliche Jugendcoaches, die ersten sind in der Schule, das heißt, Jugendcoaching Pflichtschule, in Kärnten ist das in jeder Schule vorhanden, Sprechstunden hat die Jugendlichen dort unterstützt, die das Notwendige haben. Das ist in der Pflichtschule und das ist in der AHS und BHS auch, das betrifft Jugendliche in der 9. Schulstufe, die werden beraten, auch Menschen mit Matura werden beraten, die sind auch dabei. Und das dritte, das ist Jugendcoaching außerschulisch, die sind nicht mehr in der Schule und benötigen Unterstützung. Wir haben eine Hotline in Bezug auf Ausbildung bis 18, wir sind per Telefon erreichbar von Montag bis Donnerstag von 9-16 Uhr und am Freitag von 9-13 Uhr.

Noch eine Aufgabe von uns ist, die ist wesentlich und interessant, wir müssen erstellen eine digitale Angebotslandschaft: www.kost-kaernten.at – da ist es abwählbar, alle Organisationen, die mit Jugendlichen zu tun haben, die Träger sind, die werden da aufgezählt, da kann man viele Informationen holen.

Das nächste ist – die Pflichtausbildung habe ich erwähnt, über den Pflichtschulabschluss hinaus, es muss möglich sein, die Vermeidung von Ausbildungs- und Schulabbrüchen soll gewährt werden, es gibt die berufliche Assistenz, AusbildungsFIT und Jobcoaching gibt es und die Jugendassistenz, die intensiv tätig ist, und sie unterstützt Jugendliche, um in den Arbeitsmarkt zu kommen. Es gibt noch weitere.

Und das dritte Ziel ist, wir führen sie heran, aber es gibt auch Sanktionierung, wenn das wer verweigern sollte, das betrifft eigentlich die Eltern, nicht die Jugendlichen, weil wenn Eltern keine Hilfe wollen, dann gibt es Sanktionen, man soll Jugendlichen helfen, in den Arbeitsmarkt zu kommen und sie nicht bestrafen, wenn es nicht möglich ist.

Der nächste Schwerpunkt – was – wie kann man die Ausbildungspflicht erfüllen?

Wie gesagt, Schule, Lehre, auch überbetriebliche Lehre, Teilqualifikation, verlängerte Lehre, AMS-Maßnahmen, SMS, Jugendcoaching, AFIT und weitere und die Projekte vom Land, auch wenn man den Pflichtschulabschluss nachholen möchte, das ist, dann wenn man das möchte und meint, es ist gut. Hilfsarbeit soll nur in Ausnahmefällen greifen.

Das nächste Thema, das interessant ist, glaube ich, wir haben seit 1.1.2024 eine Gesetzesnovelle im Arbeits-, – das Arbeitslosenversicherungsgesetz, es gab eine neue Regelung, die sagt, Arbeitsfähigkeit bis 25 soll der Förderung und Inklusion von Jugendliche mit Behinderungen dienen, das besagt auch, dass ab 1.1.2024 es nicht mehr möglich ist, Personen unter 25 Jahren eine verpflichtete Feststellung der Arbeitsfähigkeit anzuordnen. Das heißt, der Jugendcoach soll mit den jungen Menschen und den Eltern Perspektiven entwickeln, schauen, welches Potential der Mensch hat, wo kann er unterstützt werden, in welche Ausbildung soll er gehen, hat er Potential, in den 1. Arbeitsmarkt zu kommen oder kann eine Maßnahme begonnen werden?

Das ist ein Part vom Jugendcoaching, da ist der Auftrag, das diesbezüglich abzuliefern.

Was ist in Kärnten passiert in der Zeit?

Wir haben im Jahr – im Sommer 2023 – von dieser Novelle erfahren, ich muss sagen, Kärnten hat eine Vorreiterrolle, wir haben uns zusammengesetzt mit dem SMS, AMS und dem Land Kärnten und haben eine Steuerungsgruppe initiiert, um wirklich zu schaffen, dass wir den jungen Menschen frühest- und bestmöglich im Jahr 2024 diesbezüglich eine Struktur mit Unterstützung zu liefern.

Wir haben ziemlich viele Sitzungen hinter uns gebracht seit damals, es gibt einige Steuerungsgruppen, eine ist die Strategische, die hat die Rahmenbedingungen entwickelt und die operativen umgesetzt, bisher sind es ungefähr 16 – 5 Minuten noch? Ich bin bald fertig. Es gab 16 dieser Gruppen. Wir durften begleiten, moderieren und die Begleitung führen, was daraus wurde, das wollte ich sagen: Wir schafften in kurzer Zeit als Vorreiterrolle von den anderen Bundesländern, den Jugendlichen im Sommer 2024 schon Projekte zur Verfügung gestellt zu haben, das sind 25 Projekte, die das Land Kärnten fixiert hat, die ganze Gruppe, Kärnten hat Anlehreprojekte in die AF25-Projekte reingezogen und das AusbildungsFIT auch.

Wir konnten starten mit Sommer 2024 mit den Projekten und haben Jugendlichen die Möglichkeit gegeben, dort am Arbeitsmarkt anzufangen.

Diesbezüglich haben wir 1. Erfolge und Evaluierungen, die Jugendlichen, die in den Projekten sind, sind motivierter und haben sich gut entwickelt, und die Anlehreprojekte, die haben sich gut weiterentwickelt auf Grund der Aufgaben und das Land Kärnten hat diesbezüglich entschlossen, dass alle diese Projekte einer NQR-Zertifizierung unterzogen werden.

Wenn die jungen Menschen (...) (kurze technische Störung)

Wie kommt man zu einem Platz? Man muss eine Potentialanalyse machen, das heißt der Jugendliche muss seine Potentiale sehen und man muss einen Perspektivenplan mit dem Jugendcoaching machen, wenn man Interesse hat, muss man das Potential herausfinden und dann wird bekanntgegeben was für die Person gut wäre, welche Anlehreprojekte für die Person gut wäre.

Wenn A25-Potential vorhanden ist bei dem Jugendlichen, dann entscheidet darüber das Land Kärnten und dann gibt es eine Zusage und falls der Teilnehmer eine Deckung des Lebensunterhalts braucht, muss er sich beim AMS melden. Die Grundtendenz ist wichtig. Was ich noch sagen wollte: Danke für die Zusammenarbeit mit AMS, SMS und

dem Land Kärnten, dass sie bei uns im Bundesland so positiv gestimmt sind und wirklich einen Fortschritt erzielt haben und viele andere Bundesländer mittlerweile auf uns zukommen und fragen, wie das ging, das hat unter anderem mit persönlichen Gegebenheiten zu tun, und es ist eine sehr gute Zusammenarbeit in Kärnten, das ist wesentlich. Wir hörten vorher, wie gut das läuft, das stimmt wirklich so.

Diesbezüglich will ich danken. Ich habe noch kurz notiert, wo wir zu finden sind, was die Hotline ist, danke für die Aufmerksamkeit, ich denke, mein nächster Kollege wird über die Praxis berichten können, wie es weiterläuft. (Beifall)

Cornelia Novak: Vielen herzlichen Dank für den Vortrag.

Martina Klementin: Wir danken für den Vortrag, auch Andreas Jesse, schön, dass er hier ist – er ist von autArK – bitte kommen Sie zum Pult mit Applaus. danke schön. (Beifall)

Andreas Jesse: Einen schönen Vormittag von meiner Seite, Andreas Jesse mein Name, ich bin 59 Jahre alt, 185 groß, habe graue Haare, einen kurzen grauen Vollbart, habe eine dunkelblaue Hose und Sakko und einen schwarzen Rollkragenpullover und schwarze Schuhe, ich bin Geschäftsführer von autArK, autArK ist eine Organisation, die insbesondere am Übergang Schule – Beruf Dienstleistungen und Angebote hat, die in die Arbeitswelt begleitet.

Mein Vortrag ist so gegliedert, dass ich was zu autArK sage, autArK, Soziale Dienstleistungs-GmbH, so heißt die Organisation genau.

Dann fasse ich kurz zusammen, was die Vorredner:innen schon sagten: Schule und dann? Übergänge in die Arbeitswelt. Dann werde ich das Gehörte, was meine Vorredner:innen sagten und ich zusammengefasst habe, mit den Angeboten, die autArK hat, in Verbindung bringen und kurz über unsere Angebote reden. Und schlussendlich dann habe ich Ideen und Vorschläge, die ich sagen möchte kurz, wie wir diese Übergänge besser gestalten können beziehungsweise was es braucht, dass die Übergänge gut funktionieren können.

Kurz zu autArK:

autArK ist eine soziale Nonprofit-Organisation in Kärnten, wir sind eine Organisation, die Dienstleistungen hat, für die wir kein Geld verlangen, auch keines verdienen. Und womit wir Leistungen für Menschen, die die Leistungen brauchen, geben.

Wir haben eine Vision, die lautet: Es ist normal, verschieden zu sein.

Das ist ein Zitat von Konrad von Weizsäcker, ein ehemaliger deutscher Bundespräsident, damit ist gemeint Inklusion ist völlig normal und Inklusion ist gut für die Gesellschaft.

Und autArK gibt es seit 1997, das heißt, wir arbeiten zu diesem Thema schon ca. 28 Jahre. Wir gehen bald ins 29. Betriebsjahr. Wenn ich sage, zu dem Thema, dann meine ich, wir arbeiten beim Thema berufliche und soziale Inklusion, berufliche und soziale Inklusion bedeutet: Schauen, wie können Menschen erfolgreich in der Arbeitswelt arbeiten, und ebenfalls – wir haben heute gehört von Wohnen und Freizeit – schauen, wie können Menschen gut leben?

Bei autArK gibt es 5 unterschiedliche Abteilungen, vier Abteilungen davon erwähne ich heute hier kurz.

Und der Großteil der Angebote unserer Abteilungen richtet sich an Menschen, die gerne arbeiten möchten, die in die Arbeitswelt eintreten möchten.

Kurz die Zusammenfassung – und ich fasse nur die Punkte zusammen, die für die Angebote, die ich heute hier vorstelle, wichtig sind.

Wir haben von Herrn Michael Mellitzer mit seinem Kollegen und von Georg Hruschka mit seinem Kollegen gehört, es gibt Beispiele in Kärnten, die funktionieren gut und die Arbeit für Menschen mit Behinderungen möglich machen.

Von Frau Monika Kastner hörten wir, es gibt ein Konzept, das ist die unterstützte Beschäftigung, Teil des Konzeptes ist erst zu platzieren und dann zu qualifizieren, das heißt, den Menschen auf den Arbeitsplatz zu bringen und dann direkt dort zu lernen. Dahinter steckt die Aussage: der beste Platz, um arbeiten zu lernen, ist die Wirtschaft, ist direkt der Arbeitsplatz dort, wo Arbeit passiert.

Außerdem hat Monika Kastner in dem Vortrag den NQR genannt, den nationalen Qualifikationsrahmen, das in Zusammenhang mit der Organisation Chance B und dem Modell KomKom, auf das gehe ich dann kurz ein.

Meine unmittelbare Vorrednerin, die Frau Katharina Zenkl, KOST Kärnten sagte, in Kärnten ist eine Angebotslandschaft am Übergang Schule, Beruf, es gibt Angebote wie Jugendcoaching und Jugendarbeitsassistenten, es gibt die Lehre, die verlängerbare

Lehre und die Möglichkeit der Teilqualifizierung, die Arbeitsfähigkeit bis 25, AF25 und es gibt Anlehrprojekte des Landes Kärnten.

Was macht autArK aus all dem? Was bietet autArK in dem Zusammenhang an? Eine der fünf Abteilungen bei autArK ist die berufliche Inklusion, in dieser Abteilung gibt es das Netzwerk berufliche Assistenz – kurz NEBA genannt. Und es gibt in der Abteilung das Angebot Perspektive Arbeit.

NEBA – das ist eine Dachmarke – unter diesem Namen NEBA gibt es das Jugendcoaching, Katharina Zenkl hat erwähnt, welchen Auftrag dieses hat. Es gibt dort die Berufsausbildungsassistenz – die Berufsausbildungsassistenz begleitet Menschen in der Arbeitswelt bei der Ausbildung, in der Lehre, in der verlängerbaren Lehre, in der Teilqualifizierung.

Es gibt die Arbeitsassistenz, die begleitet die Menschen in die Wirtschaft, die Arbeitsassistenz sucht gemeinsam mit den Menschen Ausbildungs- und Arbeitsplätze – und die Arbeitsassistenz begleitet beim Übergang in die Arbeit. Also, wenn ich eine Arbeit neu beginne.

Dann gibt es was Besonders – das Jobcoaching, das begleitet Menschen direkt in der Arbeitswelt, wenn jemand in der Küche arbeitet, begleitet ein Jobcoach:in direkt in der Küche oder wenn wer in der Tischlerei arbeitet, direkt dort.

In Summe geht es um die Unterstützung bei der Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche, bei der Berufswahl und bei der Arbeitsplatzsicherung – weil das eine ist, einen Job zu bekommen und das andere ist, einen Job zu behalten.

Perspektive Arbeit – das andere Angebot. Was bietet zum Beispiel ein Arbeitstraining, Cornelia Novak hat, ich glaube, die Conny sagte, dass Arbeitsversuche – dass Versuche in der Wirtschaft oft schwierig sind, dass dabei auch die Gefahr besteht, dass man dann vielleicht nicht erfolgreich ist und keine Angebote mehr hat. In diesem Angebot ist es wirklich möglich, Arbeitstrainings zu machen, wir machen es gemeinsam oder in Zusammenarbeit mit dem AMS.

Dort können wir schauen, ob eine Vermittlung auf den Arbeitsmarkt, in die Arbeitswelt möglich ist und wir begleiten von der 1. Beratung bis zum erfolgreichen Einstieg auf den Arbeitsplatz in der Arbeitswelt.

Außerdem – eine weitere Abteilung bei autArK: Chancengleichheit mit den Angeboten: Arbeit, Qualifizierung und Beschäftigung. Wohnen auch, für uns ist Arbeit, Qualifizierung und Beschäftigung wichtig. Wir bieten Qualifizierung im Rahmen der befähigungsorientierten Beschäftigung, da kommt der NQR zur Anwendung oder zu der Lehre, und wir haben das Angebot, wo Menschen mit Behinderungen eine Teilqualifizierung machen können oder eine verlängerbare Lehre, das heißt, in der Arbeitswelt schließt man die Ausbildung ab. Dazu kommt ein kurzer Film jetzt.

(Video)

(siehe Untertitel)

Andreas Jesse: Dann gibt es noch eine Abteilung bei autArK: Chancengleichheit und Erwerbsarbeit, wir haben dort das Chancen-Forum und inklusive Kleinunternehmer und Leasing-Teams, auch dort haben wir was Besonderes am Übergang Schule – Beruf, wenn es darum geht, ausgebildet zu werden, um dann erfolgreich arbeiten zu können in der Arbeitswelt. Chancen Forum light, das ist der Ansatz von unterstützter Beschäftigung, wir suchen einen Betrieb, die Menschen können mit Begleitung durch Assistenz ausgebildet und qualifiziert werden. Ziel ist, dass der Betrieb die gut ausgebildeten Menschen behält und als Arbeitskräfte übernimmt.

Neben – diese Folie überspringe ich, weil das sagte ich schon.

Und eine Abteilung möchte ich noch nennen. Das ist aus meiner Sicht, meiner Meinung nach sehr wichtig: psychosoziale Gesundheit, das haben wir auch, die Abteilung bietet begleitende Maßnahmen, insbesondere dann, wenn Herausforderungen da sind, dann haben wir ein Angebot, psychosozial und psychotherapeutisch wird begleitet. Das schafft Sicherheit und die Möglichkeit, dass Arbeitsplätze oder Ausbildungsplätze erhalten bleiben können, das braucht es begleitend.

Das ist ein Wirrwarr an Linien und Feldern, das ist bewusst so gemacht, damit zeige ich: Nichts steht für sich alleine, alles ist miteinander vernetzt, und zwar deswegen, weil so können wir diese Angebote, die die einzelne Person benötigt, gut miteinander verbinden und kombinieren. Das haben wir heute schon als personenzentrierte Begleitung öfter gehört.

Ganz kurz noch meine Ideen: Die eine Idee ist, es braucht Nachreifungsmöglichkeiten, Berufsorientierung und Berufsvorbereitung. Nicht alle Menschen, die die Pflichtschule absolviert haben, können gleich am allgemeinen Arbeitsmarkt ausgebildet werden

oder arbeiten, deswegen braucht es für die Zeit, wo es noch nicht möglich ist, Angebote, wo trainiert wird und vorbereitet und die Angebote so kurz wie möglich und nur so lange wie unbedingt notwendig. Es darf keine Sackgasse oder Einbahnstraße passieren.

Wir haben heute schon von der UN-Behindertenrechtskonvention gehört. Von der UN-BRK. Und ich meine, im Sinne der Umsetzung dieser UN-BRK braucht es unbedingt den Prozess der Deinstitutionalisierung, ein Vorredner sagte, ein schwieriges Wort. Wir haben es heute schon gehört, dass die Deinstitutionalisierung gut funktioniert, dazu brauchen wir meines Erachtens Schulungsmöglichkeiten oder unterstützte Beschäftigung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Konzept noch nicht so gut kennen, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in Organisationen und Werkstätten arbeiten und mit dem Wissen können sie dann die Menschen von den Werkstätten gut in die Arbeitswelt begleiten.

Dann glaube ich, braucht es für die Übergänge genügend Ressourcen, genug Menschen, die gut Bescheid wissen über unterstützte Beschäftigung und die gut ausgebildet sind, um direkt in der Arbeitswelt begleiten zu können. Außerdem glaube ich, dass es nur gut funktioniert, wenn die Wirtschaft und die Unternehmen, also dort, wo Arbeit stattfindet, gut informiert ist und sensibilisiert ist zum Thema Arbeit mit Behinderung und Arbeit und Behinderung und die Angebote braucht es meines Erachtens unbedingt.

Und zum Schluss noch ein Zitat als Abschlussgedanke: Ein inklusiver Arbeitsmarkt stärkt nicht nur Menschen mit Behinderungen, sondern bereichert die ganze Gesellschaft.

(Beifall)

Martina Klementin: Herr Andreas Jesse, herzlichen Dank für Ihre Ausführungen, danke Monika Kastner und Katharina Zenkl Und damit kommen wir zu was ganz Wichtigen.

Cornelia Novak: Gibt es noch Fragen aus dem Publikum?

Martina Klementin: Eine Frage gibt es, bitte, dann wollen wir Armin in die letzte Reihe bitten, ein Statement geht sich noch aus.

Sprecher*in: Danke, wie gesagt, ich finde alles sehr gut, aber wenn ich heute zu einer Arbeit, zu einer Besprechung gehe, wenn ich jemanden habe, der den Job organisiert und er fragt mich nach dem Alter und ich sage das. Ich kann keinen Job in meinem Alter kriegen, ein Alter kann genauso einen guten Job tun wie ein Junger, darauf sollte man schauen.

Martina Klementin: Danke, Altersdiskriminierung schließt auch viele vom Arbeitsmarkt aus, aber hier ist viel Potential drinnen, wenn Sie drei einverstanden sind, nehmen wir Fragen und Diskussionen mit in die Mittagspause, ist das für Sie in Ordnung? Vielen Dank auf jeden Fall für Ihre Expertise und was Sie für uns heute mitbrachten, vielen Dank, damit wollen wir einen Ausblick haben, beziehungsweise in den Nachmittag schauen, da ist ein spannender Vortrag oder ein Workshop von KOMKOM, wir hörten davon schon heute, dazu wollen wir ein Video ansehen. bitteschön.

(Video)

Sprecher*in: Wir hatten ein Projekt für Krankenanstalten, von Projekt B war wer hier, Wolfgang blieb hier, er passt gut ins Team und er hat super Fähigkeiten für unsere Firma.

Sprecher*in: Die Ausgangssituation ist, dass für Menschen, mit denen wir arbeiten, die in der Bildung benachteiligt sind, keine Qualifikation oder Ausbildung es an und für sich gibt.

Sprecher*in: Die EU hat ein europäisches, vergleichbares System des Nachweises von Qualifikation entwickelt und hat die Nationalstaaten aufgefordert, in den nationalen Systemen den Rahmen einzuführen.

Sprecher*in: Deswegen haben wir mit KOMKOM angefangen, in Zusammenarbeit mit der Universität Klagenfurt und IQ, wir haben eine App entwickelt, die die Teilnehmer:innen und die Trainer:innen bedienen können, die arbeiten mit der gleichen App, der Zugang ist, dass man es nicht im Klassenzimmer erlernt, sondern direkt an der Arbeit und dass die Fertigkeiten tatsächlich evaluiert werden.

Man muss den Menschen tatsächlich kennen und seine Fertigkeiten und Kompetenz über einen längeren Zeitraum beobachten, es gibt kein Richtig und kein Falsch, sondern es wird evaluiert, in welchem Maß kann das die Person.

Sprecher*in: Natürlich merkt man den Fortschritt in den letzten 3-4 Monaten, es macht im Spaß und er ist im Team angekommen, es macht ihm Spaß.

Sprecher*in: Wir bieten Kooperation an, das Tool ist frei verfügbar.

Sprecher*in: Wir können mit unseren Kolleginnen und Kollegen, die jahrelang Erfahrung haben, in der Anwendung, Implementierung und Umsetzung begleiten und unser Know-how weitergeben und mit Beratung zur Seite stehen.

Sprecher*in: Unsere Aufgabe ist, den Menschen eine berufliche Perspektive zu geben, und ins Empowerment zu kommen

Sprecher*in: Es ist wichtig für unsere Partner und die Unternehmen, wenn sich nämlich jemand mit so einem Abschluss in der Hand bewirbt, dann weiß man, die Person kann was, mit Qualität.

Sprecher*in: Alle sollten die Chance haben, in den Arbeitsmarkt zu schnuppern und zu arbeiten. Wie es bei Wolfgang ist, ich merke, er geht auf und es taugt ihm, daher sollte man das als Unternehmen einfach probieren.

(Beifall)

Cornelia Novak: Wir sind nun am Ende der heutigen Vortragsreihe, herzlichen Dank für den heute letzten Beitrag. Martina, es geht weiter im Programm, was erwartet uns?

Martina Klementin: Wir gehen in die Mittagspause und dann in den Workshop-Betrieb, am Nachmittag haben wir unterschiedliche Workshops, zu denen Sie sich schon angemeldet haben. Ein kleiner Hinweis gleich auch, bevor es in die Mittagspause geht, wenn Sie diesen Raum verlassen: Nehmen Sie Ihre Sachen mit, auch hier ist ein Workshop. Am Eingang ist eine Garderobe, es gab so viele Anmeldungen zu den Workshops, daher brauchen wir auch diesen Raum dafür.

Wo welcher Workshop ist, das ist am Raumplan, auf einem Flipchart vor der Türe, wenn man sich nicht angemeldet hat oder keinen Platz erhielt, dann besuchen Sie den Stationenbetrieb. Conny, was passiert dort?

Cornelia Novak: Was passiert bei dem Stationenbetrieben?

Martina Klementin: Es gibt viele Mitmachstationen, nach den Workshops sind wir wieder hier im Raum, um die Themen des Tages zusammenzutragen.

Cornelia Novak: Und es gibt ein spannendes Gewinnspiel.

Martina Klementin: Ja, genau, auf der Namenskarte ist hinten drauf ein Sammelpass. Und wenn Sie die Stationen besuchen, erhalten Sie dort Sticker, die kleben Sie auf Ihre Karte, wenn Sie alle Sticker haben, können Sie morgen die Teilnahmekarte in eine Box der Kleinen Zeitung einwerfen.

Cornelia Novak: Und was kann man gewinnen?

Martina Klementin: Einen großartigen Preis, die Lebenshilfe Kärnten hat einen großartigen Ball, vielleicht der schönste Ball von Kärnten, das ist am 17.4., Golden Night ist der Titel, Sie können nicht nur ein Ticket für den Lebenshilfeball gewinnen, sondern ein Leben lang, mitmachen also, Tickets für den Ball der Lebenshilfe Kärnten, eine schöne Mittagspause, eine Information noch, es gibt noch Sitzmöglichkeiten im Raum Hopper, wir sehen uns nach den Sessions hier wieder. Bezüglich Parken vorne an der Seite bei der Theke, geben Sie dort Ihr Kennzeichen ein, wenn Sie raus- und wieder reinfahren wollen, wiederholen Sie das ganze Procedere noch einmal, also, geben Sie Ihr Kennzeichen ein. Und somit: Mahlzeit.

Cornelia Novak: Mahlzeit!

Martina Klementin: Wir sehen uns um 16 Uhr, danke vielmals. (Beifall)

Mittagspause und Vernetzung: 12:36 Uhr

Zusammenfassung der Ergebnisse aus den Workshops: 16:00 Uhr

Martina Klementin: Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Teilnehmer:innen, wenn ihr uns draußen hört, bitte kommen Sie wieder zurück, wir wollen gleich mit der Zusammenfassung des Tages beginnen und in die Workshops schauen, daher kommen Sie bitte wieder zurück in den Vortragssaal, liebe Damen und Herren, damit wir wieder starten können. Danke schön.

Cornelia Novak: Ein herzliches Willkommen zurück.

Martina Klementin: Ja, wir wollten den Tag zusammenfassen, wenn Cornelia Novak ihren Rollator auf der Bühne stehen hat und die Handbremsen sind angezogen, dann geht's los, der Nachmittag war produktiv, was gefiel dir am besten?

Cornelia Novak: Es gab verschiedene Möglichkeiten, für jeden war was dabei, die Podcast Station hat mir am besten gefallen und die "Einfache Sprache". Dass man den Text in "Leichte Sprache" hat und die einfach verständlich sind.

Martina Klementin: Beim Podcast bist du dabei? Du redest gerne.

Cornelia Novak: Sicher. (lacht)

Martina Klementin: Die Conny und ein Mikrofon, das passt, wir fassen den Tag heute zusammen, Petra Plicka haben wir schon auf der Bühne, den Rest der Referent:innen bitte ich auch herauf, mit Applaus begrüße ich die Herrschaften von der Lebenshilfe Vorarlberg, Mein Begriff von Arbeit und Leistung, ihr seid mit Fanclub hier, herzlich willkommen. (Beifall)

Philippe Narval darf ich noch einmal begrüßen, Lebenshilfe Fürstenfeld, Werkstätten der Zukunft: Tagesstrukturen neu gedacht. und dann zum Workshop 4 hat sich Thomas freiwillig gemeldet; Berufliche Qualifikation – der Weg zu einer Berufsausbildung, Thomas, herzlich willkommen, (Beifall)

Und wir haben Win-win im inklusiven Arbeitsleben: Wie überzeugen wir Unternehmen und gewinnen Arbeitgeber:innen? – Thomas, setz dich gerne zu mir, ich beiße nicht, er will neben Cornelia Novak sitzen, das merke ich mir. Wir dürfen Iris Strasser mit Applaus auf die Bühne bitten. Petra Plicka, ich übergebe an dich, du hast einen Workshop geleitet und das Graphic Recording gemacht, bitte fasse zusammen für uns.

Graphic Recording

Petra Plicka: Sehr gerne, ja, was für ein wunderschöner Tag im Lakesidepark – das reimt sich. Wie hat es Ihnen bisher gefallen? (Beifall) (Jubel) Um 10 Uhr haben wir pünktlich eröffnet, ich hebe einige Punkte heraus, dass Sie eine Wiederholung haben, was heute schon alles passierte, dann schauen wir die Ergebnisse der Workshops an.

IN:ARBEIT – das bedeutet, es geht auch um Inklusion, daher der Doppelpunkt, das Forum heute und morgen ist nur ein Start, der Anfang einer tollen, gemeinsamen Geschichte. Was ist ein inklusiver durchlässiger Arbeitsmarkt, es gibt drei Arbeitsplätze oder Arbeitsmärkte; den ersten, zweiten, dritten, der inklusive Arbeitsmarkt ermöglicht mir, von der Werkstätte in einen Arbeitsplatz zu kommen, der Lohn statt Taschengeld

bezahlt. Das ist momentan noch schwierig. Das heißt, man kommt in den Arbeitsmarkt und verliert die Unterstützung nicht.

An der Wand sieht man, ich höre immer, das sieht wie ein Wimmelbild aus, es ist viel zu viel auf einem Plakat, ich versuchte, reinzuzoomen.

Teil 1 waren die besten Beispiele aus Kärnten: Best Practise. Wir haben vom Land Kärnten gehört, das Land Kärnten sagt, Inklusion Fragezeichen. Nein, nicht Fragezeichen, sondern Rufzeichen, wir brauchen Inklusion am Arbeitsmarkt, wie machen wir das? Das ist eine wichtige Botschaft vom Land Kärnten. Wir haben wichtige und tolle Informationen bekommen, es gibt das Strategielabor, da sind momentan 20 Projekte im Laufen, wo Menschen miteinander ausprobieren, wie man aus der Werkstätte einen Arbeitsplatz findet. Das Ziel der gemeinsamen Arbeit vom Land Kärnten ist es, Arbeit mit Gehalt oder Lohn für ein selbstbestimmtes Leben zu erlangen.

Herr Horn hat bei der Diakonie de la Tour einen Arbeitsplatz in der Küche, der Weg war schwierig und lang nach 12 Jahren Werkstätte. Wir wissen jetzt, dass er 1000e Kilometer im Jahr Rad fährt und Snowboard, er ist sehr aktiv. Er hat jetzt einen Arbeitsplatz. Und habe ich es richtig verstanden? 2000 Kärntner Nudeln pro Tag?

(Zwischenrufe)

4000! Oh mein Gott, das muss ich verbessern, er hat jetzt einen Arbeitsplatz in der Küche mit anderen Menschen und sie sind ein Team und sie machen bis zu 4000 Kärntner Nudeln pro Tag. Und wir erfuhren, es gab eine Besprechung, die Frage war, was läuft nicht so gut, er sagte, der raue Umgangston in der Küche. Man sprach darüber und die Arbeitsatmosphäre wird für alle besser, das Beispiel ist toll.

Dann kam das Beispiel von Herrn Lorch, er arbeitet im Café "Mitnond", da treffen sich viele Leute, das Café hat am Wochenende offen, da wird es nämlich gebraucht, dafür hat es am Montag zu.

Es gibt Menschen, die in Werkstätten waren, die haben da einen Arbeitsplatz und hier steht in dem Kasterl, es gibt viele unterschiedliche Aufgaben, die muss man nicht nur halt machen, sondern man schaute, wer welche übernehmen kann. Wer hat welche Stärke? Die einen können gut rasenmähen, die anderen bügeln, so ist die Arbeit aufgeteilt, Herr Lorch ist im Service, es macht ihm Spaß.

Dann hatten wir den nächsten Teil: Schule und dann? Wie geht man von der Schule, der Ausbildung in den Arbeitsmarkt? Wie geht es für junge Menschen mit Behinderungen danach weiter?

Wir hörten die Sichtweise der Universität – der Arbeitsmarkt, wie er ist, ist für niemand gut, nicht für die Menschen und nicht für die Natur, einige arbeiten zu viel, sind erschöpft. Andere haben keinen Arbeitsplatz. Allein an den Arbeitsplätze und dem Arbeitsmarkt muss man viel tun. Wir erfuhren, das weiß man aus Studien, Menschen mit Behinderungen haben seltener Arbeitsplätze am regulären Arbeitsmarkt.

Und dann haben wir erfahren, was es braucht. Personenzentrierte Lösungen für Menschen mit Behinderungen und eine Ausbildung für junge Erwachsene und Jugendliche mit Behinderung, die Fähigkeiten und Stärken der Menschen müssen erkannt werden und im Mittelpunkt stehen, es gibt den Nationalen Qualifikationsrahmen – der hilft dafür, dass die Menschen nach den Fähigkeiten eingestuft werden und einen Arbeitsplatz bekommen können, weil sie zum Beispiel kein Diplom haben, man stellte aber fest, sie haben tolle Qualifikation und können den Arbeitsplatz ausfüllen und die Arbeit machen.

Wir hörten von der Koordinationsstelle des Landes Kärnten, sie achtet auf die Ausbildungspflicht, dass die bis zum 18. Lebensjahr möglich ist, rechts oben ist eine Liste, was alles dazugehört, dass man wirklich bis zum 18. Lebensjahr sich ausbilden kann: Schule, Lehre, AMS-Kurse oder Projekte vom Sozialministeriumservice sind es. Vielleicht eine Anlehre oder eine Teilqualifizierungslehre, man kann vielleicht den Pflichtschulabschluss nachholen und es kann eine Hilfsarbeit dazugehören, das ist in Klammern angeführt, in der man sich weiterbildet. Das heißt, die Ausbildungspflicht kann man wahrnehmen und die Pflicht als Bürgerinnen und Bürger wahrnehmen. Jetzt sind junge Menschen mit Behinderung, Jugendliche mit Behinderungen, damals waren es 18, vorher 25 – wie war das? Vorher 18? Ja, genau, das Alter wurde erhöht, bevor man das 1. Mal erhöht wird, ob man arbeitsfähig ist, die Koordinationsstelle achtet darauf, dass Menschen bis 25 Jahre die richtige Unterstützung bekommen, dass sie dann hoffentlich nicht als arbeitsunfähig eingestuft werden, das hat uns autArK auch geschildert.

autArK bildet seit 1997 Unterstützung an diesen Übergängen an, ich zähle nicht alle auf, es gibt viele Unterstützungsmöglichkeiten, in Kärnten durch autArK, wie man die

Menschen unterstützt, damit sie an dem Übergang Schule beziehungsweise Ausbildung am Arbeitsmarkt nicht verlorengehen sozusagen.

Da sind Angebote für Menschen, die noch vor dem Übergang stehen, jugendliche Menschen, Coaching im jungen Alter, bevor es zu dem Übergang kommt, dann gibt es Unterstützungsangebote für Menschen, die an diesem Übergang sind und es gibt Unterstützung für Arbeitgeber:innen. Wenn ich einen Job habe, die Botschaft war, einen Job bekommen und dann auch behalten, das sind 2 unterschiedliche Dinge, die zusammengehören, deswegen ist es so wichtig, sagt auch Andreas Jesse, dass die Unterstützung, die angeboten wird, den ganzen Menschen im Blick hat. autArK bietet auch Unterstützung für psychosoziale Gesundheit, das ist ein Beispiel dafür, wie wichtig es ist, den Menschen als Ganzes zu sehen, die Unterstützung ist am besten personenzentriert und gut vernetzt. Das war der Vormittag. (Beifall)

Martina Klementin: Großen Applaus, bitte. Das ist bewundernswert, das in Worten so großartig zusammenfassen, ich kapiere nicht, wie das funktioniert, dass es dir im Kopf bleibt und du Zeichnungen dazu machst. Vielen Dank, dass du uns hier so großartig begleitest, du hattest auch einen Workshop über – schauen wir uns das an.

Petra Plicka: Gehen wir mit den Folien zurück, wir blättern gemeinsam rückwärts, wir gehen zurück bis zur Überschrift – ich komme nicht zurück. Ahhh, nein, rückwärts, so gehört es! Sonst hängt es hier die ganze Zeit, das lenkt ab.

Während zurückgeblättert wird, muss ich kurz die Bühne verlassen – Hoppla, Jössasna. Wer war bei mir im Workshop? Ah, alle sind noch da, wir hatten das Vorhaben, ein Spiel zu entwickeln, ein Spiel, das heißt Lüge oder Wahrheit. Das sind alles Ergebnisse aus dem Workshop, das müssen wir noch abtippen. Für alle gemeinsam, zum mitmachen, außer jenen, die schon dabei waren, die kennen es nämlich schon.

Ich muss kurz vor Ihre Gesichter fahren, ich blättere dann wieder um.

Liebes Publikum, das ist unsere Mitmachstation, Sie können es morgen probieren.

Menschen mit Behinderungen brauchen immer Unterstützung – Lüge oder Wahrheit?
Sind Sie mehr für Lüge oder Wahrheit?

Wir schauen nach: Lüge, sie brauchen nicht immer Unterstützung.

Menschen mit Behinderungen sind nicht leistungsfähig, Lüge oder Wahrheit?

(Zwischenrufe)

Ich weiß es nicht. Lüge!

Genau.

Was haben wir noch?

Hm (überlegend), genau, Vielfalt und Diversität im Team bietet – nein, steigert die Produktivität, zum Beispiel ein gehörloser Apotheker führt dazu, dass es mehr Kund:innen in der Apotheke gibt.

(Zwischenrufe)

Wer sagt stimmt/stimmt nicht/weiß nicht?

Wir schauen nach, das ist Wahrheit.

Wir haben viele unterschiedliche Ergebnisse gefunden, danke für das aktive Mittun, das ist morgen zum Testen, wir werden in Zusammenarbeit mit der Lebenshilfe Kärnten das durcharbeiten, wir fragten uns, wo man das verwenden kann: bei Arbeitgeber:innen, Schulen und so weiter, wir haben was fertig gebracht, das man meistbietend verkaufen kann. Danke schön, das war unser Workshop.

(Beifall)

Martina Klementin: Petra, vielen herzlichen Dank für die Unterstützung, wir freuen uns schon drauf, morgen mehr von dir zu hören und sehen. Ich gebe das Mikrofon gleich hier weiter, es geht um den Einblick in den Workshop: Mein Begriff von Arbeit und Leistung, Georg, darf ich dich um die Zusammenfassung bitten?

Georg Hruschka: Der Workshop war intensiv und viel Energie, auch wenn über 40 Personen da waren, die Zusammenarbeit war schön. Wir haben versucht, den Blick in die Gegenwart zu richten, was ist Leistung? Was ist Arbeit? Als 2. Teil stellten wir vor, wie wir berufliche Inklusion in Vorarlberg leben, und der dritte Teil war jener in die Zukunft, wie kann man Arbeit und Leistung neu denken – oder vielleicht nicht so neu denken, dass jeder, alle Menschen dabei sein können. Wir würden vom mittleren Teil – diesen nicht vorstellen. Wir begleiten rund 90 Menschen in einer Dienstleistung Jobwärts, 76 davon haben schon Jobs am 1. Arbeitsmarkt. Diese Menschen haben fast alle Halbtagesjobs, die unterschiedlich verteilt sind, kaum jemand hat mehr oder weniger, es sind meist die 50 Prozent. Wir sehen auch das Thema, dass wir Firmen

unterstützen dabei, dass sie gut mit Menschen mit Behinderungen umgehen, wir haben nächste Woche einen Workshop mit einer bekannten Beleuchtungsfirma, sie haben uns gebeten, dass wir helfen, dass sie noch besser mit den Menschen umgehen können, die jetzt schon in Beschäftigung bei ihnen sind.

Klaus sagt später, welche Fragen wir beantwortet haben.

Sprecher*in: Wir hatten vier Fragen.

Klaus: Was bedeutet Arbeit für mich persönlich.

Sprecher*in: Genau, wir haben gleich mit hoher Energie gestartet, ein Statement war: Spaß bedeutet Arbeit und Zusammenhalten, meine Stärken einbringen. Eigenes Geld verdienen. Eine sinnvolle Tagesgestaltung, ganz wichtig: Kontakte knüpfen und Teilhabe. Ein ganz ein wichtiges Wort war: etwas erschaffen. Und gemeinsam wachsen. Das ist auch ein ganz wichtiges Statement. Das war die Frage 1.

Klaus: 2. Frage, was bedeutet Leistung für mich?

Sprecher*in: Was bedeutet Leistung? Wir lesen immer die Highlights vor, Stolz sein war eine Aussage, was Leistung bedeutet, Wertschätzung geben und bekommen, das ist auch Leistung, und die Bereitschaft zur Weiterentwicklung, das ist auch schon Leistung und wird als solche empfunden, das eigene Potential zu entfalten, die Bereitschaft, sich weiterzuentwickeln. Und der Fortschritt in alle Richtungen, Verantwortung übernehmen. Das gehört auch dazu.

Dann natürlich klassische Begriffe, viel erledigen, Ziele erreichen, Bewertungen abgeben, sichtbare Erfolge, Arbeit schnell erledigen und Druck, das wurde alles genannt, das ist im Moment, dass man das derzeit als Leistung empfinden.

Wir haben aber den Blick in die Zukunft gerichtet und uns weitere Fragen gestellt.

Klaus: 3. Frage: Welche Arten von Arbeit und Können werden oft nicht gesehen? Und viele werden nicht gesehen.

Sprecher*in: Genau. Da war die 1. Antwort füreinander und auf seine Rechte achten, die wertvolle Arbeit, die ihr als Selbstvertreter leistet, das wird oft nicht so gesehen, wie es gesehen werden sollte, Pünktlichkeit, Fehlerkultur, Fehler machen können und daraus zu lernen.

Klaus: Das machen Menschen mit Behinderungen und Menschen ohne Behinderungen auch. So.

(Zwischenruf)

Sprecher*in: Dann ist noch das Wort Langsamkeit in den Raum geworfen worden und Entschleunigen. Es gibt Firmen, die sagen, wie wertvoll das ist, dass nicht immer alles schnell sein muss. Mut machen, sich in die Gesellschaft einbringen, das ist ganz wichtig als Leistung, die wird oft nicht gesehen und ist oft anstrengend. Termine selbst machen, den Pflichten nachgehen und sie wahrnehmen. Einfühlsam sein.

Gemeinsam nach Lösungen suchen. Jede einzelne Fähigkeit ist ein Können und muss sichtbar gemacht werden, das heißt, man muss gut drauf aufpassen, dass man sieht, was alles geleistet wird.

Klaus: Wie können wir uns Arbeit so erklären, dass alle dazugehören? Das ist Frage 4.

Sprecher*in: Die vierte Frage, da ist die Idee, den Blick in die Zukunft zu richten, Arbeit und Können neu zu definieren, wir hatten Dinge wie Potential erkennen, dass wir uns gemeinsam darauf einlassen können, ich lese die Aussage vor, wie sie kam: Fehler umsetzen. Auf Nachfrage war eine Fehlerkultur gemeint, das gemeinsame Miteinander ist wichtig, dass eine neue Fehlerkultur entstehen kann und entsteht. Kein schneller und mehr. Die alten Leistungsbegriffe ausklammern. Alle Menschen und Blickwinkel einnehmen, je diverser und unterschiedlicher die Belegschaft ist, desto mehr sind es, auf alle Bedürfnisse eingehen, daraus entfaltet sich Potential, die Aufgaben so aufgleisen, dass alle was beitragen können, nicht, wie komme ich schneller höher und weiter, sondern alle sollen beitragen können, Wettbewerb durch neue Blickwinkel erreichen, das heißt, neue Blickwinkel sind neue Innovationen, die neuen und innovativen Dinge haben die Selbstvertreter erfunden, nicht wir in der Dienstleistung und Unterstützung. Die neuen Ideen kamen von ihnen. Sichtbar machen und wertschätzen von Aufgaben und Fähigkeiten, was nicht als übliche Leistung gilt. Und insbesondere war die Aussage, wir müssen die Leistungen und die neue Denke davon – die muss man unbedingt in der Öffentlichkeit bekannt machen und in Richtung Politik bekannt machen.

Herzlichen Dank. (Beifall)

Martina Klementin: Herzlichen Dank von uns, großartige Dinge waren dabei, danke für das Engagement und das Dabeisein, damit übergebe ich Philippe Narval das Wort, Werkstätten der Zukunft: Tagesstrukturen neu gedacht. Du hast auch eine Zusammenfassung für uns.

Philippe Narval: Wer war dabei? Bitte einen Applaus an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wir haben viel gedacht und gemacht, ich habe viele Zettel da, wie entwickeln sich Tagesstrukturen und Werkstätten weiter? Ich gebe Stichworte weiter. Die Kollegin von der Lebenshilfe in Fürstenfeld wurde leider krank, sie konnte ihr Projekt nicht vorstellen. Ich gebe einige Stichworte weiter, das kommt dann an die Lebenshilfe Kärnten für die Dokumentation. Wir sind ins Jahr 2035 gereist mit einer Rakete, wie Petra Plicka das immer so schön zeichnet.

Das sieht so aus, jeder bekommt Lohn und hat Anspruch auf Pension, die Tagesstrukturen ist nach außen strukturiert, man geht nach außen und schaut, wo man kooperieren kann. Ich gebe weiter, was ich von der Lebenshilfe Fürstenfeld weiß, sie kooperieren mit einem Kindergarten und einer Volksschule, wo gemeinsam Tanzprojekte gemacht werden. Personenzentriert: Was benötigt die Person? Es gibt eine Tagesstruktur, da macht jeder eine persönliche Zukunftsplanung, wer nicht weiß, was das ist, bitte nachsehen, das ist wichtig und wertvoll, du hast es mir beigebracht.

Sprungbrett für Dinge, um die zu lernen, wir reden viel von Inklusion. Und auch, um eine Arbeit aufzunehmen. Die Tagesstruktur ist momentan ein Fleckerlteppich, ein Puzzle in ganz Österreich, es braucht einem der Kopf, welche Gesetze es überall gibt, es braucht eine einheitliche LÖSUNG, es war ein Wunsch von Selbstvertreter:innen da, dass man nicht immer überall hingehen muss, wenn man die Tagesstruktur hat, dann soll es kein Problem sein, wenn man mal nicht hingeht, das heißt, Flexibilität und Offenheit. Und die Tagesstruktur fragt sich, was braucht es in meiner Gemeinde, eine gibt es in Tirol, die machen die Gemeindebücherei, am Land ist Abwanderung, so ist es ein Win-win, alle gewinnen, ihr habt in Kärnten eine Post, die betreibt die Lebenshilfe. Das wichtigste war sicher das "personenzentriert" – die Frage, was die Person braucht. Und viele Anregungen mehr. Wir nehmen das mit für unsere eigene Beschäftigung innerhalb der Lebenshilfe. vielen Dank. (Beifall)

Martina Klementin: Danke, Philippe Narval, darf ich dich noch was fragen? Was blieben an Eindrücken dir in Erinnerung von heute, das wichtigste, als Schlusszusammenfassung sozusagen.

Philippe Narval: Experte – ich habe vor einigen Tagen von einem Freund gelernt das Wort: Experte kommt eigentlich aus Erfahrung, das heißt, Leute, die Erfahrung haben, für mich war das Wichtigste, mit Leuten zu sprechen, Selbstvertreter, Menschen, die in Projekten arbeiten, die Konkretes tun, und das ist sehr wertvoll. Wir reden nicht von Theorie, die man nur in Lehrbüchern findet, sondern persönliche Erfahrung, und Inklusion, wenn man das runterbricht ist nicht schwierig, weil es geht um die Haltung, sage ich alles, was du nicht kannst, oder was du kannst. Das war's, was für heute für mich blieb. (Beifall)

Martina Klementin: Danke, wir hatten einen Workshop: Berufliche Qualifikation – der Weg zu einer Berufsausbildung – die KomKom-Plattform wurde vorgestellt, wir haben dazu am Vormittag was in den Referaten gehört, es zeigt, wie damit in der Steiermark gearbeitet wird, es gab eine Gruppenarbeit und auf eigenen Tablets konnte jeder das in der Praxis ausprobieren, über die KomKom-Plattform kann man ein Zertifikat gewinnen, das soll einer beruflichen Bewerbung zuträglich sein, es ist eine zusätzliche Qualifikation, das soll verstärken, dass man die richtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefunden hat, es ist ein Sichtbarmachen über die Plattform, es wird dargestellt, wo man noch Unterstützung bieten kann, wo man vielleicht eigene Fähigkeiten noch ausbessern kann. Bewertet wurde der Workshop wie beim Ampelsystem in rot, gelb, grün.

Rot: Das war Feedback, das haben die Workshop-Teilnehmer:innen gesagt, dass sie das Feedback sehr wertvoll finden und annehmen, der Workshop wurde nicht sehr inklusiv gestaltet. Text erfassen hat einigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefehlt, das nehmen wir gerne mit.

Gelb: plus – positiv wurde die aktive Gestaltung mit Teilnehmerinnen und Teilnehmer bewertet, es war interaktiv und es gab elektronische Hilfsmittel, man konnte das KomKom wirklich teilnehmen. Der Workshop war zu kurz, das war ein negativer Kommentar. Es gab viel positives Feedback, der Workshop war interessant, die App ist gut und nützlich. Mich freut sehr Thomas wollte gleich als Workshop-Teilnehmer auf die Bühne kommen: Wie hat dir dieser Workshop mit KomKom gefallen?

Thomas: Mir hat sehr gut gefallen, dass so viele Leute bei unserem Workshop dabei waren. Danke für die Wertung, es gab gute Wertungen, die abgegeben wurden. Ja. Danke.

Martina Klementin: Thomas, wie hat dir der heutige Tag überhaupt gefallen?

Thomas: Mir hat der Tag sehr gefallen, leider haben wir uns verfahren, aber wir kamen an.

Martina Klementin: Das steirische Navi, gell.

Thomas: Wir kamen an.

Martina Klementin: Dir fehlt nur noch ein Teil auf dem Aktivitätenpass, Conny hat schon vier draufgepickt, hol es dir bei den Stationen nachher. Du hast also einen tollen Tag erlebt?

Thomas: Ja.

Martina Klementin: Applaus für Thomas. (Beifall)

Win-win im inklusiven Arbeitsleben: Wie überzeugen wir Unternehmen und gewinnen Arbeitgeber:innen? Iris, du hast den Workshop geleitet, bitte um die Zusammenfassung.

Iris: Es wurde viel gesagt und vieles davon wurde bei uns auch zur Diskussion gestellt, Expert:innen wurde vorher als Begriff genannt, wir hatten das Thema Win-win, wir haben aufgedröselte und aus zwei Wins vier gemacht. Zuerst haben wir kurz Vorträge und Praxisbeispiele von Unternehmen Billa und Ikea gehabt. Und wir haben gezeigt, es waren Personalverantwortliche beider Unternehmen da. Der Chef von Billa Kärnten und Osttirol war da, der aus der Führungsperspektive zeigte, wie wichtig es ist, dass es Chefs gibt, das ist für die Unternehmen von Wert. Unsere Aufgabe als Chef ist es, zu schauen, dass überall im Unternehmen der oder die passenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind, wir brauchen Jobs, wo diese Menschen gut und exzellent hinpasse. Es waren Beispiele aus den beiden Unternehmen da. Franciscus und Isabella haben berichtet, wie es ihnen ging auf ihrem Weg und was ihnen gefällt. Und sie haben das Gefühl, die richtigen Menschen an der richtigen Stelle zu sein. Nach den kurzen Beiträgen haben wir – wer war dabei, bei Win-win? Hände hoch! Es waren viele Sesselkreise hier im Raum, viele Zettel wurden geschrieben, die hinten aufgestellt sind, die Einladung – genau, überall – wir laden euch ein, ein bisschen

herumzugehen, es waren unterschiedliche Perspektiven, die man einnehmen kann, die Diskussion, was ist der Nutzen und der Wert für das Unternehmen, wenn Menschen mit Behinderungen mitarbeiten, was ist der Nutzen für das Team? Es ist viel Ausstrahlung, wir hatten gesagt, was es mit dem Team macht, wenn inklusive gearbeitet wird. Und was bedeutet es für Menschen mit Behinderungen, wenn man in einem "normalen" Unternehmen tätig sein darf und für die Arbeit entlohnt wird und die eigene Leistung erbringen kann.

Und das nächste Win ist, wenn Menschen ohne Behinderungen und Menschen mit Behinderungen zusammen am Arbeitsmarkt arbeiten, die Perspektiven wurden eingenommen, viel geschrieben und diskutiert, auch Fragen wurden gesammelt, die sind hinten auf den pink umrandeten Zettel, weil es ist viel zu erklären und miteinander zu erarbeiten. Es ist noch ein Stück des Weges zu gehen. Tage wie heute tragen dazu bei. Nähe entsteht, Hürden werden wir miteinander Schritt für Schritt schaffen, diese abzubauen.

Martina Klementin: Danke für das Mittun und Workshop leisten und für die tolle Zusammenfassung, danke vielmals. (Beifall)

Cornelia Novak: Es fehlen noch Puzzleteile, inklusive – zum inklusiven Arbeitsmarkt, was passiert morgen?

Martina Klementin: Es gibt wieder Vorträge, zum Beispiel zum One-Stop-Shop, Projekt 27, was technisch alles möglich ist, es gibt 2 Workshops und dann haben wir die Verlosung des Goldenen Tickets für den Ball der Lebenshilfe, die Karten könnt ihr morgen abgeben, heute bis 18 Uhr und morgen ab 9 kann man den Stationenbetrieb ansehen und die Sticker kann man sich abholen für die Verlosung für den Lebenshilfeball, das ist für lebenslang, (Beifall) (Jubel) das ist der beste Ball aller Zeiten, wer noch nicht da war, unbedingt im April hinkommen, es ist großartig. Conny, du hattest das Anfangswort und ich gebe dir das Schlusswort, vorher aber großen Applaus für Cornelia Novak, sie macht das ganz großartig, es freut mich sehr, dass wir morgen wieder die Moderation machen.

Cornelia Novak: Die Freude ist ganz auf meiner Seite, ich gebe das Kompliment zurück, es freut mich sehr, dass ich heute mit Martina Klementin das Forum wieder moderieren durfte. Ich freue mich sehr auf morgen, ich hoffe, wir haben heute eine gute Heimreise und ich freue mich schon auf morgen. (Beifall) (Bravo-Rufe)

Danke.

Sprecher*in: Danke schön.

Ende der Veranstaltung am 12.11.2025 um 16:46 Uhr

13.11.2025: IN:ARBEIT Forum zu inklusiven Arbeitswelten

Eröffnung: 10:00 Uhr

Cornelia Novak: Liebe Gäste, herzlich willkommen, ich darf Sie recht herzlich zum zweiten Tag unseres Forum IN:ARBEIT begrüßen.

Ich bin Cornelia Novak, bin circa 1,60 groß und habe rote Haare. Meine Augen sind braun und ich trage eine Brille. Heute trage eine schwarze Hose und grünfarbenedes Sakko. Als Unterstützung habe ich einen Rollator beim Gehen, mit dem VSV-Sticker darauf.

Martina Klementin: Conny, großer Applaus für dich, bitte.

(Beifall)

Martina Klementin: Conny, dein Rollator hat einen Namen – der flotte Flitzer (Gelächter). Liebe Conny, ich freue mich sehr, dass wir gemeinsam durch das Forum führen. Ich bin Martina Klementin, ich bin 1,68 groß, habe blonde Haare, blaue Augen und habe einen beigen Anzug und einen Rollkragenpullover an, denn mir ist immer kalt. Ich begrüße Sie alle recht herzlich, schön dass Sie da sind.

Cornelia Novak: Wir zwei dürfen wieder durch den Tag belgeiten. Gestern ist einiges passiert, beim Stationenbetrieb gibt es eine Zusammenfassung des Tages.

Martina Klementin: Auch heute gibt es wieder eine Zusammenfassung. Das macht Petra Plicka, die ist schon fleißig beim Zeichnen. Bitte einen großen Applaus für sie, sie hat das gestern großartig gemacht und wird das auch heute wieder ganz toll werden! (Beifall)

Die Vorträge können wieder barrierefrei mitgelesen werden, dafür sorgt die Gudrun Amtmann und ihr Team mit ihrem Schriftdolmetschservice. Auch der Gudrun einen guten Morgen und Applaus für die Unterstützung mit Schriftdolmetsch. (Beifall)

Heute dürfen wir den Gewinner vom goldenen Ticket bekannt geben, die Verlosung findet heute um 16 Uhr im Saal hier statt. Ihr wisst bereits, was der Preis ist, oder?

Was gibt es zu gewinnen?

(Zwischenrufe)

Genau, Lebenshilfe-Ballkarten für lebenslänglichen Eintritt, (Gelächter) genau Conny. Was muss man für den Preis tun?

Cornelia Novak: Man kann mitmachen beim Stationenbetrieb und ab vier Stickern kann man die Gewinnspielkarte in die Box einwerfen.

Martina Klementin: Genau, die Karte ist gleichzeitig euer Namensschild – dann gibt es hinten vier freie Kreise, diese müsst ihr mit Stickern bekleben. Und dann die Karte einfach bei der goldenen Box beim Aktionsstand der Kleinen Zeitung inklusiv einwerfen, bis 15 Uhr.

Cornelia Novak: Und wenn man die Karte als Andenken behalten möchte?

Martina Klementin: Dann bitte das beim Stand dazusagen, dann wird noch eine weitere Karte ausgestellt.

Cornelia Novak: Wir wollen heute versuchen, ein Bild eines inklusiven und durchlässigen Arbeitsmarktes zu zeichnen.

Martina Klementin: Genau, es gibt wieder tolle Vorträge und Erfolgsbeispiele zu hören und wir freuen uns auf die Workshops am Nachmittag. Ich möchte mich gleich bedanken bei den Schülerinnen und Schülern der SOB und der HLW, die helfen uns beim Räume umstellen, beim Herrichten und beim Stationenbetrieb. Bitte einen großen Applaus für das Herrichten und Mitmachen.

(Beifall) (Jubel) (Bravo!)

Mein Weg in die Arbeitswelt

Rita Koder (Anwaltschaft für Menschen mit Behinderungen)

Martina Klementin: Wir haben schon eine Erfolgsgeschichte auf der Bühne, über die wir sprechen möchten. Das ist Frau Rita Koder, einen Applaus, schönen guten Morgen.

Rita Koder schaffte es, sie ist fachkundige Mitarbeiterin bei der Anwaltschaft für Menschen mit Behinderungen. Sie haben also einen Job mit Gehalt wie alle anderen auch – bitte erzählen Sie uns ein bisschen, wie war Ihr Weg? Wo sind Sie zur Schule gegangen? Was haben Sie danach gemacht und wie haben Ihre ersten Arbeitsversuche ausgeschaut?

Rita Koder: Ich freue mich, heute erzählen zu dürfen über meinen Arbeitsweg. Es fing so an, dass ich neun Jahre lang eine Sonderschule besucht habe. Danach habe ich eine EDV-Anlehre begonnen und dann eine zweijährige Ausbildung zur Evaluatorin bei nueva gemacht. Dann war ich kurz zuhause und seit 2010 bin ich, seit mittlerweile 15 Jahren, in der Anwaltschaft für Menschen mit Behinderungen. Das ist eine Einrichtung vom Land Kärnten und ist eine unabhängige Ombudsstelle.

Martina Klementin: Großartig. (Beifall) Frau Koder, was sind die Aufgaben in Ihrem Arbeitsbereich. Was machen Sie denn da?

Rita Koder: Ich telefoniere und mache die Post, aber mein Schwerpunkt sind Menschen mit Lernschwierigkeiten. Jeder von uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat einen eigenen Schwerpunkt. Meiner ist es, mich für Menschen mit Lernschwierigkeiten einzusetzen. Ich berichte über "Leichte Sprache" und ich kann zum Beispiel bei Problemen vermitteln. Der Schwerpunkt sind Menschen mit Lernschwierigkeiten. Wenn es zum Beispiel um "Leichte Sprache" geht oder darum, was man nach der Schule machen kann. Das sind meine Schwerpunkte.

Martina Klementin: Was macht am meisten Spaß?

Rita Koder: Dass man mit Menschen zusammenarbeiten und sie unterstützen kann. Gleichgesinnte zu begleiten ist was Schönes.

Martina Klementin: Was änderte sich durch die Arbeit in Ihrem Leben?

Rita Koder: Ich darf ganz laut sagen, das ist sehr positiv – auch für Menschen mit Behinderungen – einer Arbeit nachzugehen, weil dadurch das Selbstbewusstsein wächst. Man kann das Leben selbst gestalten, die Grenzen testen: Wo brauche ich Unterstützung und wo nicht? Man kann das Leben so wie jeder Mensch ohne Behinderung selbst gestalten, mit Unterstützung.

(Beifall)

Martina Klementin: Was hat Ihnen beim Einstieg in die Arbeitswelt geholfen?

Rita Koder: Wenn es Personen gibt, die an einen glauben, dann schafft auch ein Mensch mit Behinderung ganz viel. Man braucht Menschen, die an einen glauben – die habe ich gehabt und die habe ich weiterhin. Ich bin angestellt bei autArK Chancenforum. Es braucht einfach Leute, die einem etwas zutrauen. Das ist ganz, ganz wichtig, denn jeder kann etwas. (Beifall)

Martina Klementin: Was waren das für Menschen, die Sie besonders unterstützt haben? Und wie haben sie Sie unterstützt, wie hat das für Sie persönlich ausgesehen?

Rita Koder: Es war schon ein Kampf, aber es gab Personen – da gehört zum einen meine Familie dazu und noch andere Personen – die mich da begleitet haben. Das war ein steiniger Weg, aber auch nicht zu steinig. So hat man das dann geschafft. Genau.

Martina Klementin: Das waren Menschen, die Ihnen Mut gemacht haben?

Rita Koder: Genau. Wenn man Personen hat, wo man Mut kriegt, kommt man sehr weit.

Martina Klementin: Heute machen Sie anderen Mut?

Rita Koder: Auf jeden Fall, das hoffe ich stark, das ist mein Ziel.

Martina Klementin: Sie sind ein großartiges Vorbild bei uns auf der Bühne. Was glauben Sie, welche Unterstützung brauchen denn Menschen mit Behinderung ganz besonders für das Arbeitsleben?

Rita Koder: Es sollten ihnen assistierende Möglichkeiten zur Verfügung stehen, sei es Assistenz oder am Computer, damit man leichter arbeiten kann. Ganz wichtig ist es auch, Geduld zu haben. Denn Menschen mit Behinderungen können nicht so schnell reagieren und handeln. Da braucht man zum Beispiel beim Telefonieren sehr viel Übung und auch Geduld. Geduld, technische Voraussetzungen und Leute, die an einen glauben – das alles zusammen.

Martina Klementin: Sie haben gesagt, was Ihnen besonders Spaß macht. Was sind die Dinge, die Ihnen weniger Spaß machen, das gibt es ja auch bei einer Arbeitsstelle?

Rita Koder: Da muss ich stark überlegen. (lacht) Das werde ich vielleicht später beantworten. (lacht) (Gelächter)

Martina Klementin: Es macht fast alles Spaß und was Ihnen keinen Spaß macht, fällt Ihnen gerade nicht ein, so soll Arbeit sein.

Rita Koder: Genau. (Beifall)

Martina Klementin: Es ist großartig, das zu hören. Was ist Ihnen auch bei der Arbeitsstelle selbst wichtig? Was gibt es für Dinge, wo Sie sagen: „Das ist für meinen täglichen Arbeitsablauf ganz wichtig“?

Rita Koder: Ein nettes Team ist wichtig, damit man sich gut versteht und dass man sich bei Unstimmigkeiten gut ausgedet. Und dass man fast familiär ist. Denn ich bin schon 15 Jahre in der Anwaltschaft für Menschen mit Behinderung. Übrigens bin ich die längste Mitarbeiterin, die es in der Anwaltschaft gibt. (Gelächter) Sogar mein Chef ist ein Jahr nach mir gekommen (lacht) (Beifall). Es ist meine zweite Familie.

Martina Klementin: Wenn ich das richtig verstehe, schupfen Sie den Laden? (Gelächter) Die sind die heimliche Chefin.

Rita Koder: So kann ich das nicht bestätigen (lacht) (Gelächter)

Martina Klementin: Ich glaube schon. Was würden Sie den anderen sagen, die glauben, dass Menschen mit Behinderung nicht richtig arbeiten können? Oder wenn das Menschen von sich selbst glauben? Was möchten Sie abschließend dem Publikum mitgeben?

Rita Koder: Ich möchte mitgeben, dass das absolut nicht stimmt, denn egal, welche Behinderung jemand hat, jeder kann auf seine Art und Weise etwas leisten. Wie schon erwähnt, wenn man die passenden Unterstützungen hat, geht fast alles. (Beifall)

Martina Klementin: Ganz großartig, vielen, vielen Dank! (Beifall) Das war ein echtes Highlight, das wir Sie auf der Bühne gehabt haben – so viel positive Power, die Sie mitbringen, das ist Wahnsinn. Die Anwaltschaft für Menschen mit Behinderung kann stolz sein, so eine tolle Mitarbeiterin zu haben. Wir wünschen Ihnen weiterhin ganz viel Freude und dass Ihnen nie etwas einfällt, was Ihnen bei Ihrer Arbeit nicht taugt. Halten Sie den Laden am Laufen. (Beifall)

Rita Koder: Danke vielmals.

Martina Klementin: Es hat viel Spaß gemacht mit Ihnen auf der Bühne, herzlichen Dank, alles Gute weiterhin. Das war echt lustig, danke vielmals. Dürfen wir Sie von der Bühne begleiten?

Rita Koder: Bitte, hinten anstellen (lacht)

Martina Klementin: Genau, ich werde mich hinten anstellen (Gelächter) und dann werden wir das gemeinsam machen. Ich sage ja, die hat die Power in der Hand.

Rita Koder: Bitte ein bisschen Geduld.

Martina Klementin: Wir haben auf jeden Fall Geduld, bitte einen großen Applaus noch mal für Frau Koder. (Beifall) Ein bisschen noch – das passt gut. Da können sich alle, die nicht einparken können mit dem Auto, etwas anschauen.

Rita Koder: Super, danke vielmals.

Martina Klementin: Danke vielmals! So, Conny, du bist auch noch mal dran.

Cornelia Novak: Liebe Rita, vielen Dank, dass du dir die Zeit genommen hast. Wir wünschen dir ganz viel Erfolg und noch einmal einen riesengroßen Applaus für Rita Koder. (Beifall) (Bravo!) (Jubel)

Martina Klementin: Wir haben gestern schon viele Best Practice Beispiele gehört und ganz viele Themen angesprochen, wie Arbeitsassistenzprogramme, berufliche Qualifizierung, Werkstätten, die neu gedacht werden. Und auch in den Stationen erleben wir ganz viele wichtige Punkte wie unterstützte Kommunikation oder auch die persönliche Zukunftsplanung. Wir wollen jetzt mit dem nächsten Vortrag den nächsten Begriff in den Raum stellen, der für einen inklusiven Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle spielen wird, der One-Stop-Shop.

One-Stop-Shop: Wie kann ein solcher Ort aussehen?

Peter Nausner

Cornelia Novak: Wir dürfen Herrn Peter Nausner, Unternehmensberater mit Schwerpunkt Public Management auf die Bühne bitten.

Martina Klementin: Einen herzlichen Applaus, herzlich willkommen. (Beifall). Ich darf das Mikrofon mitgeben, bitte schön. Zu Beginn darf ich Sie wieder um die Beschreibung Ihrer Person bitten, danke.

Peter Nausner: Guten Morgen, ich heiße immer noch Peter Nausner, ich bin noch immer 1,75 – glaube ich – (Gelächter) und ich bin Gott sei Dank einen Tag älter geworden, aber anders angezogen: Nicht in Schwarz, ich habe eine helle Hose, ein Sakko und ich habe einen Bart und graumelierte Haare und eine Brille. One-Stop-Shop war das Thema. Ich habe mir erlaubt, das zu ändern – nicht Shop, sondern Service. Denn Shop ist so – man kann etwas kaufen, das stimmt aber in diesem Kontext nicht. Deshalb habe ich gedacht, ich ändere den Namen und hoffe, dass passt soweit – auch von den Veranstaltern.

Was ist ein One-Stop-Service? Man hat eine Anlaufstelle für viele unterschiedliche Themen. Es ist oft der Fall, dass man irgendwo hinkommt, dann bekommt man eine Auskunft, manchmal lang, manchmal kurz. Dann kommt jemand und sagt: „Ich habe eine Adresse und eine Telefonnummer, kümmern Sie sich darum“. Das soll in diesem Fall nicht so sein, sondern es geht darum, eine Tür zu haben, wo man einsteigen kann. Entweder per Telefon, vor Ort, oder manchmal auch online, wenn man das schafft – schwieriges Kapitel. Wichtig ist bei diesem One-Stop-Service auch, dass man seine Geschichte nur einmal erzählen muss, nicht dutzende Male, was manchmal vorkommt: Man kommt zur nächsten Stelle, wieder dieselben Fragen und derselbe Lebenslauf, alle möglichen Dinge – mühsam.

Dann ist wichtig, dass es auch klare Schritte gibt, dass man nachvollziehen kann, was als nächstes passiert und dass das dokumentiert wird. Dass man dann noch weiß, was Sache ist, wo man sich befindet usw. Und was auch wichtig ist: Barrierefreiheit. Dass man unter Umständen, wenn das wichtig ist, in Leichter Sprache miteinander reden kann. Dass man verschiedene Zugänge hat und dass man auch die Möglichkeit hat, nachzufragen, ohne dass man irgendwie abgeschaselt wird, wie man so sagt.

Jetzt wird es kritisch für mich, das gut zu präsentieren, was die verschiedenen Modelle betrifft. Es gibt nicht ein Modell für One-Stop-Service, sondern verschiedene. Das erste Modell ist konsortial, das bedeutet, dass mehrere Dienstleister – auch die Lebenshilfe, autArK, Diakonie und so weiter – unter einer Dachmarke zusammenarbeiten und eine Anlaufstelle bilden, wo eine interne Weitergabe und auch die Finanzierung in diesem Konsortium läuft. Ich werde nachher ein Beispiel aus Schottland zeigen, wie die das machen. Das ist sehr erfolgreich. Egal, wo man andockt, bei der Diakonie oder Lebenshilfe oder sonst wo, man wird dann von dort weiter begleitet. Man braucht nicht immer wieder von Neuem anfangen, wenn man in eine neue Einrichtung kommt oder zu einem neuen Dienstleister.

Ein anderes Modell ist: „No wrong Door“, es gibt keine falsche Tür. Es führen mehrere Türen – ähnlich wie beim Konsortium – in ein gemeinsames System mit den gleichen Regeln. Das ist auch wichtig, dass es nicht immer andere Regeln gibt, an die man sich anpassen muss – immer wieder etwas herzeigen, Dokumente usw.

Das nächste ist dann unabhängige Erstberatung, da werde ich ein Beispiel bringen, sogenanntes Clearing. Das heißt, dass es eine Stelle gibt, die behördenunabhängig

ist, die "nur" dem Auftraggeber oder Financier verantwortlich ist. Es gibt auch Peer-Beratung, wo Leute mit Eigenerfahrung beratend tätig sind. Das macht viel aus, wie wir wissen. Dann gibt es noch eine Form, die zielgruppenspezifisch organisiert ist. Man sagt, es gibt einen One-Stop-Service für eine bestimmte Zielgruppe, zum Beispiel für Menschen mit Autismus oder anderen Ausprägungen. Das ist manchmal auch sinnvoll, weil das doch mitunter einer großen Spezialisierung bedarf, um die richtigen Dinge umsetzen zu können.

Dann gibt es noch ein Modell „First Stop“ und „Community Hubs“ – auch interessant, dass man das in der Nähe von Gemeinden oder in Gemeinden ansiedelt, wo es ein zentrales Infoportal gibt, wo man auch Dinge ausprobieren kann, wo man unter Umständen vor Ort betreut wird und wo es Beratung und Vermittlung gibt. Dann gibt es noch ganz quartiernahe Services. Das sind Services – ich habe das in Irland zum Beispiel gesehen – die in jedem Stadtviertel sind, wo man hingehen kann, auch eine Alternative übrigens zu Tageswerkstätten. So etwas gibt es auch.

Und dann gibt es integrierte Services, wo ganz gezielt Arbeitsvermittlung Thema ist – denn heute ist das Thema IN:ARBEIT – wo man Leistungen beantragen kann. Sozialberatung gibt es auch und vor allem Arbeitgeberservices. Dazu haben wir gestern etwas gehört. Ein kurzer Überblick über die verschiedenen Modelle, die es gibt.

Jetzt möchte ich ein paar internationale Beispiele bringen, die damit zusammenhängen, was ich vorher gesagt habe. Hier haben wir eines aus Schottland, das nennt sich „All in Edinburgh“. Die haben sich damit beschäftigt, wie man Menschen mit Beeinträchtigung unterschiedlicher Art – wenn sie Arbeit suchen – wie kann man sie am besten betreuen?

Es gibt ein Gemeinschaftsprojekt, wo sich alle sozialen Dienste organisieren. Alle arbeiten unter einer Marke und es gibt eine Anlaufstelle, die alles organisiert. Wenn man dort hinkommt, egal zu welchem Dienstleister, er übernimmt die Führung und das wird organisiert. Das ist für Menschen mit Behinderungen und Menschen mit längeren Erkrankungen, die Unterstützung im Job brauchen. Edinburgh ist da konsequent, die sagten: „Wer von der Stadt was will, dann muss für die Stadt was tun.“ Wenn jemand zum Beispiel ein Grundstück mieten möchte, dann muss er dafür sorgen, dass Menschen mit Behinderungen dabei einen Job bekommen. Der Ablauf schaut so aus:

Es gibt ein Erstgespräch, dann wird man weitergeleitet im Sinne eines Case-Managements und die Partner verrechnen alles untereinander. Man hat keine anderen Andockstellen mit der Verrechnung, sondern die haben ein Konsortium, die bekommen ein Budget – von der Stadt oder vom Staat – und verrechnen, je nachdem, wer welche Leistung erbringt, untereinander.

Und was ist der Nutzen für uns? Der ist gut für föderale Strukturen, wie Österreich auch aufgebaut ist. Das könnte man so sehen: Es geht weniger um Konkurrenz, was oft der Fall ist unter den Dienstleistern, sondern um Kooperation.

Dann noch ein Beispiel aus Amerika, hier ist wieder "keine falsche Tür" und was da wichtig ist: Für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf – auch längerfristig – da wird eine Verbindung Bund und Ländern – für uns wäre das wichtig für AMS, SMS und so weiter – aufgebaut, da werden Doppelwege vermieden. Auch dieser Service kommt gut an.

Ein Beispiel aus Deutschland, „Teilhabeberatung“. Es geht darum eine unabhängige und kostenlose Erstberatung und Peerberatung zu haben, dann wird man auch weitergeleitet und unterstützt. Was ist für uns interessant am Modell? Es schließt eine Lücke vor den Anträgen, man wird beraten, wie man am besten mit den Dienstleistungen – auch wer zuständig ist – und das stärkt das Selbstbewusstsein, wenn man in eine Antragstellung hinein geht, was mitunter mühsam sein kann.

Ein Beispiel aus Kanada, hier geht es um einen zentralen Zugang für Erwachsene mit intellektueller Beeinträchtigung. Es ist ein spezielles Service, für Person ab 18 Jahren mit Entwicklungsbeeinträchtigungen. Hier gibt es eine einmalige Anmeldung und Bedarfsprüfung, dann werden die Dienste gematcht: Wohnen, Alter, Arbeit und so weiter. Es wird dafür gesorgt, dass die Dienste zusammenarbeiten, mit Koordination auf regionaler Ebene. Auch das wäre auch für uns ein gutes Beispiel, wie man Schnittstellen zwischen den einzelnen Angeboten schaffen kann.

Hier noch Singapur, es gibt eine erste Anlaufstelle und dann gibt es Knotenpunkte, in der Stadt verteilt – es ist eine sehr große Stadt – wo man Dinge ausprobieren kann, wo man beraten wird, wo Vernetzung stattfindet, wo man eine Anlaufstelle hat. Eine neue Form von Tagesstätten, für alle Menschen, nicht nur mit Beeinträchtigung, sondern insgesamt. Jeder mit Bedarf zum Beispiel nach Unterstützung oder Unterhaltung kann in so einen Hub gehen, einen Knotenpunkt. Das wäre für uns auch

interessant, eine Kombination aus unterschiedlichen Dingen, und auch sichtbare Orte, wo man sich wiederfinden kann.

Was bedeutet das für Österreich? Wie kann man das umsetzen? Das könnte auch die Frage für den Workshop am Nachmittag sein, wenn das ein großes Problem ist. Lernpunkte könnten sein: Was funktioniert gut international? Man muss nicht alles selbst erfinden. Was braucht man? Eine Tür, eine Anlaufstelle, gemeinsame Standards für die Aufnahme und Beratung, dass man weiß, was da passiert. Entscheidend ist auch personenzentrierte Beratung und Unterstützung, dass man sich nicht an die Institutionen anpassen muss, sondern umgekehrt: Dass Institutionen und Dienstleistungen sich an den Menschen anpassen. Angebote für Zielgruppen, ein Großes Thema in Zukunft. Und Kooperation mehrerer Träger unter einer Marke.

Wie könnte das aussehen? Ich beginne mit dem Dach: Gemeinsame Regeln und Abläufe. Triage ist ein schlimmes Wort, aber es geht um den Bedarf und dessen Erhebung. Und generelle Standards. Dann eine erste Ebene, die Beratung, das Clearing, unabhängig und kostenlos und Peerberatung wo es um Rechte und Leistungen geht, um nächste Schritte und die Verbindung zwischen den Dienstleitern.

Dann sollte das sichtbar sein, dass man weiß, wo man sich hinwenden muss. Die Umsetzung vor Ort, eventuell eine Konsortiallösung und dann (zu leise). Und dann, was könnte das bedeuten für die Prozesse? Es gibt einen Erstkontakt, es gibt Daten, die weitergeleitet werden müssen und dürfen – das ist oft das Problem, das sollte gut funktionieren. Und dann die Einschätzung an Bedarfen, Bedürfnissen, Zielvorstellungen. Was soll passieren? Welche Soforthilfen braucht man, welche Dinge kann man in weiterer Folge organisieren? Beratung und Ziele klären. Pläne erstellen, zum Beispiel ein persönliches Budget. Das Routing, die Übergabe zu bestimmten Trägern. Die Leistung selbst, das Monitoring – ich sehe, ich muss schneller werden (lacht). Fortschritte prüfen und so weiter.

Und dann Fall- und Qualitätsmanagement. Wie ist die Qualität? Wie entwickelt sich das? Finanzierung – da gehe ich schnell drüber – zentral ist hier aus meiner Sicht das persönliche Budget. Dass jeder ein eigenes Budget hat, mit dem er umgehen kann. In Schottland gibt es den Begriff „selbstbestimmte Unterstützung“, das funktioniert optimal. Ich gehe hier drüber, Kennzahlen und so weiter.

Das Resümee: Ein One-Stop-Service bündelt Kräfte. Es geht um Aufnahme, Einschätzung. Es gibt eine unabhängige Erstberatung, digitale Übersichten, sowas wie ein Dashboard – auch für die, die es finanzieren. Und es ist erreichbar für alle. Und es entsteht dann ein System, das zu Teilhabe führt, das transparent und messbar ist. Vielen Dank!

(Beifall)

Cornelia Novak: Vielen Dank /

Martina Klementin: Herr Nausner – (Gelächter) zu schnelle Flucht von der Bühne, bitte nochmal zurück. Neben der Conny und mir Platz nehmen, bitte (Gelächter)

Cornelia Novak: Gerne würden wir wieder das Publikum fragen, bitte gibt es noch Fragen?

Martina Klementin: Ich darf mich bedanken für die großartige Unterstützung von Armin Lorbek, er hat die Zeit angezeigt und auch wieder ein Mikrofon und gibt es gerne weiter, wenn es Fragen gibt. Zunächst ein Applaus für Armin Lorbek bitte.

(Beifall)

Martina Klementin: Gleich vor dir, Armin, möchte sich jemand zu Wort melden.

Sprecher:in: Grüß Gott, ich bin Alexander, ich hatte gestern schon mal das Mikrofon. Ich habe eine Frage, weil Sie sagten, man kann da alles zusammenführen unter einem Dach, so eine Art Dachverband. Gibt es auch Möglichkeiten, dass man Spezialisten wie zum Beispiel Ärztinnen und Ärzte, die das psychologische Gutachten erstellen, dass die auch integriert sind? Oder ist das was ganz Anderes?

Martina Klementin: Alexander, vielen Dank für die Frage und für das Einbringen, Danke, Applaus.

(Beifall)

Peter Nausner: Im Prinzip sollte so eine Stelle auch das regeln, weil eine ärztliche Dienstleistung ist auch eine Dienstleistung, und die sollte in dem Konzept inkludiert sein.

Martina Klementin: Bitte eine Frage aus der ersten Reihe. Armin, das Mikrofon geht von alleine weiter, aber du wachst darüber.

Sprecher:in: Susanne Ebner, Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsstelle Land Kärnten. Wo sehen Sie die größten Knackpunkte für Österreich, wie man das umsetzen könnte? Sie haben den Föderalismus angesprochen und die Konkurrenz untereinander, könnte Sie da etwas sagen? Und eine Frage, ob wir die Power-Point-Präsentationen von gestern und heute irgendwo downloaden können?

Martina Klementin: Ja, die wird es geben, als Download, wahrscheinlich auf der Website der Lebenshilfe. Es wird ein paar Tage dauern wahrscheinlich, aber ihr werdet das alles zusammenfassen, eine wichtige Information für alle. Die Zusammenfassungen – auch von Petra – und alles, was besprochen wurde, in den zwei Tagen, danke. Ich gebe wieder weiter.

Peter Nausner: Das ist eine schwierige Frage, weil wenn ich alle Knackpunkte aufzählen würde, sitzen wir bis Mittag. Aber ein zentraler Punkt werden die Rahmenbedingungen sein, die zu schaffen, und der Willen der öffentlichen Hand, sowas auch in die Wege zu leiten. Die Stadt Edinburgh zum Beispiel – das Beispiel liegt mir sehr – die zogen das durch und sagten: „Wir wollen, dass die zusammenarbeiten“ und wenn die Dienstleister nicht zusammenarbeiten, dann finanzieren sie das nicht.

Martina Klementin: Bitte noch mal die Hand heben, ganz außen, dritte Reihe, die zwei Fragen wollen wir auch noch mit aufnehmen.

Carla Küffner: (?) Hallo, mein Name ist Carla Küffner (?) von der Fachhochschule in Kärnten. Ich sage das, was ich gerade von meinen Nachbarn gehört habe. Das wäre noch mal die Einladung, die Leichte Sprache zu verwenden oder sich daran zu erinnern, dass die Moderatorinnen dazu eingeladen haben am Anfang, für möglichst viele Personen verständlich zu sprechen. Es kann sein, dass da dann nicht „Resümee“ sondern „Zusammenfassung“ steht, oder dass man, wenn auf die Zeit hingewiesen wird – dass Redner:innen nicht denken, sie müssen schneller reden, sondern weniger reden. (Gelächter) Gestern zu Beginn der Veranstaltung war der Versuch noch merkbar, dann ist es über den Tag immer weniger geworden. Ich fände schön, wenn der Tag heute unter der Überschrift steht, dass das von Rednerinnen und Rednern wieder versucht wird. Vielen Dank. (Beifall)

Martina Klementin: Vielen Dank für den Hinweis!

Peter Nausner: Seufz! Vielen Dank für die Kritik, ich habe versucht, mich zu entschuldigen, weil ich befürchtet habe, dass das kommt. Aber das ist sehr schwer. Ich werde mich in Zukunft mehr daran halten.

Martina Klementin: Nächste Frage bitte.

Sprecher:in: Bei der Arbeitsqualifizierung, bekommt man da auch ein Gehalt oder wie sieht die Perspektive aus?

Martina Klementin: Das ist eine schwierige Frage für Herrn Nausner, die er so wahrscheinlich nicht beantworten kann.

Peter Nausner: Es gibt Bemühungen, dass man bei der Qualifizierung bereits Geld bekommt. AF 25 ist ein gutes Beispiel, dass man für die Qualifizierung einen Lohn bekommt, für die Deckung des Lebensunterhaltes. Damit kann man schon einiges anfangen. Es ist ein Ersatz für die Lehrlingsentschädigung. Hat das die Frage beantwortet?

Martina Klementin: Herzlichen Dank für die Anfrage. Aufgrund der Zeit werden wir – eine Frage nehmen wir noch mit. In der zweiten Reihe, Armin. Bitte noch mal die Hand heben. Da wollen wir noch eine Frage mitnehmen.

Sprecher:in: Ich bin der Klaus aus Vorarlberg, ich möchte kurz fragen, ist beim One-Stop-Shop oder One-Stop-Service – man muss ja immer bei den Hilfsmitteln schauen bezüglich Rollstühle usw. Ist das auch mit inbegriffen?

Peter Nausner: Das ist auch mit inbegriffen. Ich konnte nicht so ausführlich sein. Bei den Beispielen gibt es auch die Frage, das ist die Technologie, die unterstützende Technologie, die ist immer dabei. Das ist auch ein Bedarf, den man haben kann. Wir haben gestern kurz geredet. Das ist nicht ohne Probleme. So einen Rollstuhl, den Sie benutzen, der kostet viel. Da braucht man Unterstützung.

Sprecher:in: Man muss so viele Stellen anfragen, bevor man zu so einem Gerät kommt. Die alle wissen wirklich nicht – wenn wir das brauchen, brauchen wir es, Ende Gelände.

(Beifall)

Martina Klementin: Gutes Statement, danke. (Beifall) Herr Nausner, vielen Dank, es gibt auch noch einen Workshop am heutigen Nachmittag, da es viele spannende –

was ist jetzt ein anderes Wort für Inputs? Einfälle. Wir dürfen Sie mit einem großen Applaus von der Bühne begleiten, herzlichen Dank, Herr Nausner.

Als Nächstes erwartet uns ein spannender Vortrag, ein Vortrag von Projekt 27 Evaluierung & Deinstitutionalisierung, es wird über die Veränderungen von Wünschen, Lebenswelten und auch Veränderungen in Organisationen berichtet. Den Part der Lebenswelten übernimmt das Projekt 27 und Part der Organisation übernimmt die FH Kärnten, die den Entwicklungsprozess über einen gewissen Zeitraum begleitet hat.

Projekt 27 Evaluierung & Deinstitutionalisierung: Wie verändern sich Wünsche, Lebensumwelten und auch Organisationen?

Projekt 27 (Lebenshilfe Kärnten)

Anna Hauser-Oppelmayer (FH Kärnten)

Ich darf auf die Bühne bitten vom Projekt 27 Anna Eder-Tazreiter und Tina Grechenig, die Projektleitung und Evaluierung machen, herzlich willkommen (Beifall). Ich darf als Projektteilnehmer, der bereits am ersten Arbeitsmarkt Fuß gefasst hat, Alexander Vrisk auf die Bühne bitten, mit einem großen Applaus. (Beifall) Und Ernestus Vrisk, der Vater von Alexander kommt auch noch mit, herzlich willkommen. Ich darf euch bitten, Platz zu nehmen. Und von der FH Kärnten dürfen wir Anna Hauser-Oppelmayer mit einem großen Applaus auf die Bühne bitten, herzlich willkommen! (Beifall) Dann legt ihr los mit der Präsentation und ich darf dir das Mikro übergeben, bitte schön.

Anna Eder-Tazreiter: Ich darf alle recht herzlich begrüßen. Wir dürfen heute das Projekt 27 vorstellen. Wir haben extra eine große Schar an Menschen mitgebracht, weil es so viele Leute betrifft. Was ist Projekt 27? Ich bin Anna Eder-Tazreiter, ich bin die Leiterin des Projektes, ich bin 40 Jahre alt – noch, Gott sei Dank (lacht). Ich habe eine karierte Hose an, ein weißes Leiberl, lange bräunliche Haare und bin circa 1,72 groß. Ich habe das Projekt 27 als mein Baby aufgebaut.

Wir haben große Ziele, die wir erreichen wollen. Wir haben das Glück in Kärnten, dass wir es ausprobieren dürfen. Wir möchten natürlich – die Lebenshilfe Österreich setzt sich schon seit Jahren dafür ein – Gehalt statt Taschengeld. Wir möchten Menschen

mit Behinderungen fair bezahlen. Daraus ist das ganze Projekt schlussendlich entstanden und es wurde größer, als wir es geplant haben, das ist schön so.

Es ist der erste Schritt in Richtung Arbeitsmarkt. Jeder Mensch hat das Recht auf eine Arbeit und soll auch die Möglichkeit bekommen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Natürlich braucht es für unterschiedliche Themen unterschiedliche Unterstützungsleistungen. Wir brauchen passgenaue Assistenzleistungen. Wir haben die Möglichkeit eine beidseitige Durchlässigkeit zwischen Werkstätten und Arbeitsmarkt zu schaffen, das bedeutet – das ist ein schlimmes Wort, dieses Wort „Durchlässigkeit“. Es bedeutet, man kann wechseln zwischen Werkstatt und Arbeitsmarkt. Man kann auch zurück wechseln, wenn man merkt, das ist doch nicht das richtige am Arbeitsmarkt zu arbeiten. Beide Richtungen sind möglich. Was sich zusätzlich ergeben hat – das schlimme Wort, das man häufiger gehört hat heute – Deinstitutionalisierung. Deinstitutionalisierung, das ist nur dann möglich – Institutionen zu verlassen, wenn man in die Selbständigkeit kommen darf. Wenn man Menschen etwas zutraut. Das hat sich mit ergeben, da gehe ich später noch drauf ein, wie das passiert ist. Wir haben noch eine Kollegin dabei, die erklärt, wie sich das Leben der Menschen verändert hat, die in diesem Projekt 27 beteiligt waren, das Leben der Teilnehmer.

Ganz kurz zusammengefasst, was ist unser Projekt, wen betrifft es? Menschen, die in Werkstätten sind, die nach dem Gesetz als arbeitsunfähig gelten. Das bedeutet, sie sind nicht für den Arbeitsmarkt geeignet. Wir haben insgesamt 20 Teilnehmerplätze in ganz Kärnten, auf vier Standorte verteilt. Die Personen werden vom ersten Tag an angestellt, das heißt sie bekommen vom ersten Tag an, wenn sie in das Projekt 27 eintreten, ein Gehalt gezahlt nach dem SWÖ-KV und auch einen Dienstvertrag. Und sie müssen alle Rechten und Pflichten eines Arbeitnehmers einhalten. Wir vom ESF+ unterstützt, und auch vom Land Kärnten, wir haben eine tolle Zusammenarbeit, die es überhaupt ermöglicht, dass wir das ausprobieren dürfen, dass wir das Pilotprojekt starten dürfen und sind dafür sehr dankbar, weil sich schon so viel Positives dadurch ergeben hat.

Wie läuft unser Projekt ab? Wir lernen die Person erst mal kennen. Die Person bewirbt sich bei uns, wie in einer regulären Firma, mit einem Lebenslauf. Und wir führen ein Bewerbungsgespräch. Dann entscheiden wir gemeinsam: Das können wir uns vorstellen, das passt. Und wir arbeiten in den ersten Wochen darauf hin: Was möchte

die Person? Wo möchte sie hin? Was sind Ihre Wünsche, was sind die Stärken und Fähigkeiten? Wir können prinzipiell sagen, dass Personen, die aus den Werkstätten kommen, oft selbst nicht genau wissen, wo ihre Stärken liegen. Die erarbeiten wir gemeinsam.

Wir machen auch eine Berufsorientierung. Warum? Weil das Spektrum der Berufe größer ist als das, was bis dato in den Werkstätten sichtbar war. Die ersten Wünsche sind meist Regalbetreuung oder in der Gastronomie zu arbeiten. Wir haben auch noch Garten, aber dass es da mehr gibt – ein größeres Spektrum oder mehr Bereiche – die muss man aber erst kennenlernen. Wir starten mit einem Vorbereitungstraining, wenn man aus einer Werkstätte oder Institution – also von einer großen Lebenshilfe (?) kommt, wo Wohnen und Arbeiten noch nebeneinanderliegen, wenn man in großen Werkstätten, Wohnhäusern, arbeitet und wohnt, braucht es oft ein paar neue Kompetenzen, neue Fähigkeiten, um am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Es geht vor allem um die Persönlichkeit. Es geht darum: Wie muss ich auftreten, wie muss ich mich anziehen, wie muss ich mit anderen Leuten reden, die ich neu kennenlernen? Dass man natürlich pünktlich ist: Wie schaffe ich es, dass ich in der Früh pünktlich aus dem Haus komme – selbstständig? Was muss ich noch alles lernen, damit ich am Arbeitsmarkt wirklich arbeiten kann? Wir haben Mitarbeiter, die suchen Praktikumsstellen nach den Wünschen der Teilnehmer, wir begleiten diese Praktikumsstellen dann auch. Ein Mitarbeiter geht immer mit. Wir haben eine intensive Begleitung, weil wir wissen, dass genau das die Schwierigkeit, die Barriere ist, um einen Arbeitsplatz zu finden. Wir brauchen die Möglichkeit, dass Mitarbeiter so lange mitgehen können und begleiten können, wie es die Person braucht. Die Mitarbeiter organisieren: Wie sehen die Arbeitsplätze aus? Und schlussendlich kommt es zu einer Übernahme im Betrieb.

Ich habe mir Gedanken gemacht, was ist das Wichtige daran, dass es funktioniert? Was ist wirklich das, worauf es ankommt, dass es im Projekt 27 gut funktioniert? Was braucht es, wenn man das auf Österreich umlegen würde? Zum Beispiel auf andere Organisationen, damit auch Menschen aus den Werkstätten dort am Arbeitsmarkt Fuß fassen können?

Erster Punkt: Personenzentrierung. Das ist ein wichtiger Punkt. Jede Person muss angeschaut werden. Jede Person hat andere Wünsche, braucht andere

Unterstützung. Es stehen die Stärken im Vordergrund. Es wird wirklich darauf hingearbeitet. Das Motto "geht nicht, gibt es nicht" ist ein Großes. Wir suchen Lösungen. Wir versuchen nicht Probleme zu erkennen dann zu sagen: „Es geht nicht“, sondern wir versuchen Lösungen zu finden, damit es dann doch funktioniert. Wir versuchen die Kompetenzen, die Fähigkeiten, wie zum Beispiel Pünktlichkeit, im Team arbeiten, wie organisiert man sich am Arbeitsplatz, zu schulen. Und das schon in der Vorbereitung.

Wir haben super Selbstbewusstseinsstärkung, wenn man schon ein Gehalt verdient. Wir haben Training mit den Öffis, damit Menschen selbstständig von A nach B kommen, da macht schon viel aus. Wir fordern Verantwortung ein. Es muss selbst Verantwortung übernommen werden, das ist eine Grundvoraussetzung, dass man arbeiten gehen kann. Und wir haben die intensive Unterstützung – nicht nur fachlich, auch sozial, emotional, die auf jeden Teilnehmer genau angepasst werden.

Was man lernen muss, oder was ein positiver Schritt ist: Scheitern ist erlaubt. Man darf bei uns im Projekt 27 scheitern und das ist gut so. Nur so kann man lernen. Man kann schauen: Wo kann man neue Perspektiven entwickeln? Wo kann man sich weiterentwickeln? Man muss die Möglichkeit haben zu scheitern. Aber das muss auch gut begleitet werden. Wir merken auch, die Betriebe sind bereit, Menschen mit Behinderungen anzustellen. Es kommen sehr viele Betriebe auf uns zu. Es hängt immer ein bisschen davon ab, wie das Team ist, wie die Person ins Team passt. Aber prinzipiell – Entschuldigung (hustet) – die Betriebe sind bereit und das Kennenlernen bei den Praktikumsstellen unterstützt unser Vorhaben.

Durch das Einkommen sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer motiviert, das Gehalt motiviert. Auch zu erkennen: Okay, ich kann Fuß fassen, man traut es mir zu. Und wir haben die Möglichkeit der Rückkehr, das ist wichtig. Es ist ein Sicherheitsgedanke, der ist gerechtfertigt. Man kann wieder zurück in die Werkstätten, sollte es nicht funktionieren. Wir haben eine sehr unkomplizierte Zusammenarbeit mit der Landesregierung. Es war kürzlich, dass eine Übernahme stattgefunden hat und man das Dienstverhältnis wieder auflösen musste wegen Stellenabbau im Unternehmen. Das hatte nichts mit der Person zu tun, es hatte auch nichts der Arbeit der Person zu tun. Er hat einfach sofort wieder zurückkönnen in das Projekt 27.

Unsere bisherigen Erkenntnisse: Das Training ist sehr wichtig für die Vorbereitung. Dass Personen, die gerade in den Werkstätten arbeiten, Fähigkeiten erwerben können, die sie brauchen, um Fuß zu fassen. Wir brauchen individuelle Begleitung am Arbeitsplatz. Für Unternehmen ist es eine große Unterstützung und es baut Barrieren ab. Durch die selbstständige Nutzung der Öffis – man muss sehen: Oft sind Werkstätten und Wohnhaus nebeneinander, das heißt oft braucht man keine Schuhe, um dort anzukommen. Man lernt so viel dazu, wenn man selbstständig mit Bus und Bahn fahren kann, das macht was mit dem Selbstwertgefühl. Auch selbstständige Menschen brauchen Unterstützung. Man muss sicherstellen, dass eine Nachsorge von uns möglich ist, wenn ein Mitarbeiter übernommen wurde – um zu helfen und einzugreifen in der Firma. Auch Rückschläge, die sind manchmal herausfordernd. Oft sind Personen länger im Projekt 27, und schon hatten schon 15 Praktikumsstellen, aber es klappte noch immer nicht mit einer Stelle – dann kann man schon mal verzweifeln. Wir versuchen, das gut zu begleiten.

Warum auch die Organisation eingebaut ist, im Projekt 27? Wir haben nur 19 Stunden, vorher hatten wir 37 Stunden in der Werkstätte. Wir haben also eine Lücke am Nachmittag, die als Freizeit genutzt werden kann. Das erfordert ein Umdenken. In Kärnten haben wir die tolle Möglichkeit der persönlichen Assistenz, um die Lücke zu schließen, aber es braucht auch organisatorische Änderungen im Wohnbereich zum Beispiel oder in der Familie. Es gibt zum Beispiel kein Mittagessen zu Mittag mehr, wenn sie nicht mehr in der Werkstätte sind. Man muss also umdenken. Und wir müssen auch die Angehörigen begleiten, oft mehr und oft weniger. Manchmal gibt es Ängste und Sorgen, die auch berechtigt sind. Weil es ein Versuch ist, weil man es nicht gewohnt ist. Oft sind Menschen schon seit 20 Jahren in der Werkstätte, das ist ein gewohntes System und jetzt soll sich da etwas ändern. Das versuchen wir gut zu begleiten, um Ängste und Sorgen zu übernehmen. Ich darf jetzt an meine Kollegin übergeben. (Beifall)

Tina Grechenig: Herzliches willkommen auch von mir, ich bin Tina Grechenig. Ich bin 1,60 groß, habe dunkle Haare und Augen, bin dunkel gekleidet. Im Projekt wirkte ich tatkräftig mit, ich habe die Evaluierung mit 360-Grad-Feedback gemacht. Wir haben die Teilnehmer:innen in den Mittelpunkt gestellt, damit wir nicht über Menschen mit Behinderungen forschen, sondern sie einbeziehen. Auch aus Umfeld wurde befragt: Angehörige und Assistenzpersonen, die die Personen auch gut kennen.

Die Befragung habe ich zum Start vom Projekt durchgeführt, dann nach einem Jahr und nach dem zweiten Jahr noch einmal. Das Ziel ist, zu sehen: Was verändert sich? Was ist gut und wollen wir beibehalten? Und zu schauen: Was klappt noch nicht? Und dass man daran arbeitet und es ausbessert. Solche Ergebnisse zu präsentieren, nur Daten und Fakten herunterzulesen, das ist oft nicht so spannend, daher sind Alexander Vrisk, ein Teilnehmer der ersten Stunde, und sein Vater dabei, Ernestus Vrisk. Alexander, wenn du kurz herkommst, bitte?

Alexander, wie war deine Erfahrung – du hast vor 2 Jahren gestartet, was hat sich für dich verändert? Du bist ja jetzt übernommen worden und bekommst eigenes Gehalt.

Alexander Vrisk: Ich muss mich kurz hinsetzen, bitte. Ich bin der Alex, 1,60 groß, habe eine Jacke an mit Muster und eine bequem sitzende Hose. (Gelächter) Socken habe ich auch an und Schuhe. (Gelächter)

Tina Grechenig: Und braune Haare und Augen. Alexander was hat sich zum Positiven verändert, seit du bei uns warst und jetzt beim Ikea arbeitest?

Alexander Vrisk: Es hat sich viel verändert seit den zwei Jahren. Ich bin erst in der Werkstätte gewesen, das hat mir getaugt, aber dann habe ich mitgemacht beim Projekt, das gestartet hat und ich will nur sagen: Ich bin beim Ikea, ich hatte schon am ersten Tag Spaß. Ich möchte mich herzlich bedanken bei (Name nicht verstanden), die alles für mich gemacht hat.

Tina Grechenig: Die im Training viel für dich gemacht und dich da unterstützt hat, genau. Herr Vrisk, wie haben Sie als Angehöriger die Veränderung beim Alexander wahrgenommen?

Ernestus Vrisk: Ich darf mich kurz vorstellen, mein Name Ernestus Vrsik, bin 1,70 groß, habe etwas kürzere Haare – da habe ich was gemeinsam mit dem Präsidenten der Lebenshilfe, ein sich schönes Gesicht braucht Platz – meine Haare gehen auch zurück, (Gelächter). Ich habe einen weißen kurzen Bart – ich musste mich so viel rasieren, 42 Jahre lang – in meiner Pension trage ich Bart. Ich werde demnächst 73 Jahre, ich trage eine Jeans, Sportschuhe, einen Rollkragenpullover, ein braunes Jackett und bin froh, hier zu sein.

(Beifall)

Also was hat sich bei uns verändert? Der Alexander hat viel an Selbstbewusstsein dazubekommen. Als er ausgewählt wurde für das Projekt 27 – er wuchs buchstäblich von 1,65 auf 1,80 Meter. Als er dann beim Ikea beginnen konnte, anfang dort zu arbeiten, da wuchs er auf 2 Meter (Gelächter) Jetzt hat er dort einen Arbeitsvertrag und er wuchs auf 2,20 Meter (Gelächter) Ich habe zuhause leichte Probleme, ihn wieder auf den Boden zurückzuholen. Er hat sehr gewonnen an Selbstbewusstsein – die Freunde, die Geschwister merkten es, es wirkte sich aus im Haushalt – er fing an, den Speiseplan für das Wochenende zu besprechen. Meine Frau sagte: „Ich koche keine Pasta Asciutta mehr, er macht es besser.“ (Gelächter) Er zieht sich selbst an, er sucht sich das Gewand aus, ohne Hilfe. Er kommt nach Hause und sagt „Papa, ich habe was gekauft“, zeigt mir seine neuen Jacken, Hosen, Shirts. Ich habe nicht mehr viel zu tun. Das ist meine Erfahrung bisher. (Beifall)

Tina Grechenig: Beim Projekt verläuft nicht alles reibungslos, es gibt Herausforderungen. Alexander, was war vielleicht eine Herausforderung in den letzten Jahren, die du gut gemeistert hast? Oder wo noch etwas ansteht, gibt es da etwas?

Alexander Vrisk: Da gibt es noch was, ja. Was soll ich sagen?

Tina Grechenig: Sollen wir den Papa fragen?

Alexander Vrisk: Nein geht schon. (Gelächter)

Alexander Vrisk: Hm, ja.

Tina Grechenig: Zeitdruck – wir müssen kurz weitermachen, ich frage kurz den Papa nach Hürden.

Ernestus Vrisk: Er ist sicher nicht überfordert beim Ikea, aber meine Beobachtung war, dass er sofort angenommen und auf Augenhöhe behandelt wurde, nicht nur vom unmittelbaren Umfeld, auch von der Chefetage. Auch das Personalbüro und die, die im mit ihm im Team gearbeitet haben. Das war nur deshalb so, das ist meine Beobachtung, weil bei Ikea die Inklusion gelebt wird und das durchgezogen wird mit Herz und Hirn. Wenn ich an gestern denke – wenn heute ein Unternehmen eine beeinträchtigte Person aufnehmen möchte und das nicht mit Herz und Hirn passiert, das nicht gelebt wird, dann ist es umsonst. Das kann ich nur jedem Unternehmen weitergeben. (Beifall)

Tina Grechenig: So, ich glaube so authentisch können Daten und Fakten das nicht zeigen, wie stark das Selbstbewusstsein, die Selbstständigkeit und Unabhängigkeit wächst, wenn man arbeitet und Gehalt verdient.

Es kam heraus bei der Befragung, dass Teilnehmende die wachsende Unabhängigkeit daran erkennen, dass sie sich freier bewegen, mehr Mobilität erleben und auch die finanzielle Unabhängigkeit ermöglicht wird. Dass in den Familien durch das eigene Gehalt die Haushaltskasse entlastet wird, das ist ein positiver Effekt. Es kam auch positiv heraus, dass neue soziale Kontakte geknüpft werden können. Assistenz und Angehörige beobachten aber, dass diese oberflächlich sind, was zu einer sozialen Isolation führen kann. Das wird verstärkt, indem man nachmittags oft unbegleitet ist. Das ist ein Punkt, da müssen wir weiter hinschauen, dass die Freizeit assistiert wird, um hier entgegenzuwirken.

Ein positiver Faktor ist auch die selbständige Benutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln und die aktivere und selbstbestimmte Gestaltung vom Alltag. Es wurde von Assistenzpersonen wahrgenommen, dass die Teilnehmenden viel fitter sind, dadurch dass sie die Wegstrecken zu Fuß zurücklegen müssen oder mit dem Bus anreisen, und mehr Bewegung haben, als nur das Gebäude zu wechseln, das ist ein positiver Nebeneffekt. Ich könnte noch weit ausschweifen, die Zeit drängt, unser Fokus, wo wir in der kommenden Phase hinschauen werden, ist, dass man Freizeitangebote und Assistenzangebote ausbaut und man sich jeden individuell anschaut, um die passenden Assistenzleistungen bieten zu können.

Gesundheitsfördernde Maßnahmen wollen weiterhin stärker berücksichtigt werden, der Wechsel zu einem Arbeitsplatz bringt ganz andere Anforderungen mit sich. Das haben die Teilnehmenden auch gesagt, dass sie öfter erschöpft sind, wenn sie abends zurückkommen. Das ist – jetzt habe ich den Faden verloren. Es ist klar, wenn man richtig arbeitet, dass man müder ist. Dass man auf die Gesundheit weiterhin schaut. Ein großes Ziel ist dann auch noch, dass wir eine langfristige Begleitung bereitstellen wollen. Unser Ziel des Projektes ist nicht nur die Einbettung in den ersten Arbeitsmarkt, sondern wir wollen den Teilnehmenden weiterhin begleiten. Wie sieht in einem Jahr, fünf Jahren aus? Dass dann der Weg zum durchlässigen Markt gewährleistet ist. Wir haben noch einen Film zum Abschluss, der das Projektleben darstellt.

(Musik) (Video wird abgespielt)

Moderation: Willkommen beim Projekt 27 – Arbeit, Leistung, Teilhabe. Ein innovatives Projekt der Lebenshilfe Kärnten in Kooperation mit dem ESF+ und dem Land Kärnten. Das zweijährige Pilotprojekt fokussiert sich auf Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen. 20 Projektteilnehmer:innen erhalten mit anfänglicher Assistenz die Möglichkeit von einer fähigkeitsorientierten Beschäftigungswerkstätte auf den ersten Arbeitsmarkt wechseln.

Sprecher:in: (...) Jetzt passt es, lustiger ist es auch. (...)

Das bedeutet, dass es für Arbeit ein richtiges Gehalt statt Taschengeld gibt, mit einer eigenen Sozialversicherung und natürlich einem Dienstvertrag.

Sprecher:in: Ich habe so viel eingekauft – das, was ich brauche, und was ich auf die Seite lege.

Moderation: Das eröffnet neue Ziele und Lebensmöglichkeiten, gibt neues Selbstvertrauen und die Lebenswelten von Menschen mit Behinderung ändern sich.

Sprecher:in: Man ist selbstständiger geworden, freier geworden, da muss man keine Angst haben, da braucht man nicht verzweifelt sein.

Sprecher:in: Der Radius, in dem man sich täglich bewegt, vergrößert sich, und man lernt mehr Leute kennen.

Sprecher: in: Für uns als Unternehmen ist es ganz wichtig, um das Betriebsklima ein bisschen inklusiver zu machen.

Sprecher:in: Sie sind grundehrlich, sie sind hilfsbereit, sie sind total nett, das gehört gefördert und unterstützt.

(Beifall)

Martina Klementin: Vielen herzlichen Dank für die Erfahrungsberichte. Ich darf euch bitten, auf der Bühne zu bleiben, zum Abschluss gehen wir auch noch in eine Fragerunde mit dem Publikum. Wir haben den Blickwinkel der Lebenswelten kennengelernt – wir möchten jetzt auch Hauser-Oppelmayer bitten, mit ihrem Vortrag zu beginnen. Wir schauen uns an, welche Veränderungen eine Organisation macht, wenn sie solche Entwicklungsschritte durchlebt. Da wollen wir auch für Frau Hauser-Oppelmayer ein Applaus haben, danke. (Beifall)

Anna Hauser-Oppelmayer: Ich bin an der FH Kärnten, Professorin für Non-Profit-Management. Dabei geht es um die Leitung von Organisationen, wo es in erster Linie nicht darum geht, dass man Gewinn erwirtschaftet, sondern wo man ein anderes Ziel verfolgt, eine Mission. Die Lebenshilfe Kärnten ist eine dieser Non-Profit-Organisationen, mit denen wir uns in Forschung und Lehre beschäftigen.

Ich darf mich vorstellen, ich bin 1,68 groß, habe blonde Haare, trage einen grauen Hosenanzug und ein weißes T-Shirt und bin in wenigen Tagen 37 Jahre alt, also quasi schon. Ja, ich durfte die Lebenshilfe begleiten in einem Forschungsprojekt, wo wir uns darüber Gedanken gemacht haben, wie sich die Organisation verändert, wenn so viel im Umfeld passiert – wenn wir ein Projekt 27 haben, wenn wir inklusive Kleinunternehmen initiieren, wenn andere Dinge rundherum passieren, was macht das mit der Organisation an sich? Ein paar der Ergebnisse, die Wichtigsten, darf ich heute kurz präsentieren. Es geht um die Möglichkeiten, um die Chancen, aber auch um die Gefahren, Risiken, Schwierigkeiten, die da damit mitunter einhergehen.

Was haben wir getan? Das ist die Zeitleiste. Wir haben vor einem guten Jahr, im Sommer 2024 begonnen, mit einer Steuerungsgruppe. Die Steuerungsgruppe waren Personen aus den unterschiedlichsten Bereichen der Lebenshilfe: Aus der Selbstvertretung, aus dem Vorstand, der Geschäftsführung, der Regionalleitung, der Kommunikation, der Interessenvertretung, dem Qualitätsmanagement und der Peerbefragung und Evaluierung von Projekt 27, insgesamt acht Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Dort haben wir uns überlegt, was wollen wir herausfinden? Da ein schönes Foto von unserem ersten Kennenlernen.

Wir haben uns überlegt, was passiert eigentlich gerade, welche Änderungen finden statt? Wie wirken sich diese Veränderungen jetzt aus auf die Organisation, was kann jetzt die Steuerungsgruppe schon dazu sagen? Wo gilt es hinzusehen? Was müssen wir herausfinden? Und dann: Was wollen wir herausfinden? Das war mein Arbeitsauftrag: Was will diese Steuerungsgruppe herausfinden, was es mit der Organisation macht. Wir haben viele Pinnwände bepinnt, um das herauszufinden.

Wir haben beschlossen: Wir wollen mehrere Forschungsmethoden anwenden. Die Steuerungsgruppe hat Veränderungstagebücher geführt, „change diaries“ im Englischen. Das heißt, sie haben ein halbes Jahr lang, wenn ihnen etwas aufgefallen ist, was in der Organisation passiert, das schnell notiert. Wie ein Notizbuch am

Schreibtisch, um wirklich auch aktuell die Sachen am Schirm zu haben. Die wurden dann von mir und einer Kollegin ausgewertet. Dann haben wir Interviews geführt mit Führungskräften und mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Interviews waren von Juli bis Oktober, wo wir uns mit diesen Fragen beschäftigt haben. Das zeige ich gleich noch.

Dann gab es noch eine Beobachtung bei einem Workshop – wo ich das eine oder andere Gesicht, das ich hier schon gesehen habe, damals auch gesehen habe – wo wir noch mal mit einer Kollegin dabei waren. Dann gab es eine Zwischenbesprechung mit der Steuerungsgruppe im November, und dann die Auswertung der Daten und die Abschlusspräsentation im April. Und wir haben wir ausgewählte Ergebnisse heute hier bei uns.

Ja, das sind die Stichproben, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Interviews. Insgesamt wurden 31 Interviews mit 35 Personen durchgeführt. Sie sehen schon, ab und zu waren es zwei Personen gleichzeitig beim Interview. Das ist schön, weil sich die Stichprobe so schön aufteilt. 17 Personen davon waren Führungskräfte, Bereichsleitungen, Regionalleitungen, usw. Das ist ja sehr anonym. Und 18 Personen waren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Lebenshilfe. Im Durchschnitt waren diese Personen bereits seit 10,5 Jahren bei der Lebenshilfe beschäftigt. Das bedeutet, ich hatte die Ehre und das Glück mit Person zu sprechen, die die Organisation sehr gut kannten – 10,5 Jahre im Durchschnitt.

Im Durchschnitt dauerte das Interview um die 25 Minuten. Manche viel länger, manche auch viel kürzer. Es waren insgesamt 13 Stunden Interviewmaterial. Das wurde dann ausgewertet nach wissenschaftlichen Regeln. Wir haben vier große Themenbereiche gehabt: Was passiert denn gerade, welche Veränderungen sind gerade präsent? Noch mal zur Erinnerung, das war letztes Jahr im Sommer, die Themen sind heute vielleicht andere. Wie sehen Sie persönlich die Veränderungen, wie wird das wahrgenommen – von den Führungskräften und von den Mitarbeitenden? Wo gibt es Chancen, Möglichkeiten oder Gefahren und Schwierigkeiten und was kann verbessert werden?

Ganz essenziell natürlich die neuen Arbeitsformen. Das ist ja auch der Grund, warum wir hier alle sind an den zwei Tagen. Sowie das Projekt 27. Oder aber auch die Arbeitsplätze außerhalb der Werkstätte, beispielsweise in den Tee-Cafés, oder die Initiierung von inklusiven Kleinunternehmen. Thema war in den Gesprächen, dass sich

die Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und auch der Assistenznehmenden verändert. Das macht etwas mit der Organisation, mit all den Facetten, die dazu gehören. Vor allem durch die inklusiven Kleinunternehmen sind ganz viele Änderungen mit dabei.

Es ändern sich beispielsweise auch die Regeln oder die geltenden Gesetze. Das macht mitunter auch Unsicherheiten, vor allem für die Führungskräfte, die mit dabei sind. Es ändert sich in den inklusiven Kleinunternehmen aber auch die Art, wie gearbeitet wird. Es ändert sich die Anzahl der Arbeitsstunden. Wir haben es gerade gehört, auch das war ein Thema: Was machen wir mit dem Nachmittag? Die Aufgaben, die Rollen, die die einzelnen Beteiligten in den Projekten haben ändern sich. Und – das ist für mich jetzt ein spannender Part, als Forscherin für Non-Profit-Organisationen – auch die Zielsetzung.

Exemplarisch möchte ich Ihnen ein Zitat zeigen von einer Führungskraft, das genau die Schwierigkeiten und Herausforderungen zeigt. „Es gibt auch diese schlechten Tage, wo das dann eben nicht so funktioniert, aber die Gastro trotzdem das Frühstück oder Mittagessen will“. Was machen wir dann, das ist für mich die große Frage, für was entscheide ich mich dann als Betreuer? Dass ich ihn gut auffangen kann oder entscheide ich mich, dass du ein Frühstück bekommst, ganz überspitzt.

Zuerst bin ich froh und dankbar, dass alle Interviewpartner:innen offen mit mir gesprochen haben, es zeigt die Unsicherheiten, die Veränderungsprozesse mit sich bringen. Das ist nicht wertend, das ist gut so. Wir müssen dort hinschauen, und wir müssen diese Unsicherheiten versuchen aufzufangen und aufzulösen.

Eine weitere Veränderung, die ganz viel Raum eingenommen hat, auch in den Gesprächen, war das Thema der Altersgruppe. Denn es ist ganz klar wichtig für die Zukunft: Assistenznehmer und Assistenznehmenden werden immer älter – und was machen wir jetzt damit? Es gibt Veränderung bei der Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, es gibt logischerweise Veränderungen in der Art der Betreuung, auch wenn es dann in Richtung Pflegebedarf mitunter geht. In der pädagogischen Arbeit, auch bei den Diagnosen, da war das Thema der Barrierefreiheit ein großes Thema. Barrierefreie Räume werden wichtiger – wie kann man bestehende Häuser beispielsweise dementsprechend anpassen.

Dann noch das große Thema: Wir brauchen neue Angebote für die Zukunft. Es ist eine Art neues Denken. Wie kommt die Lebenshilfe Kärnten zu neuen Assistenzen? Es braucht neue und gute Angebote, und es zeigt sich auch in den Gesprächen, dass diese neuen, unter Führungszeichen, Assistenznehmer, die neue Generation und deren Angehörige zum Teil durchaus auch selbstbewusster sind und andere Erwartungen haben als jemand, der bereits seit 50 Jahren in der Lebenshilfe ist.

Es braucht einerseits ein neues Angebot, aber auch eine weitere gute Begleitung von den bestehenden Assistenznehmenden. „Die Personen, Menschen mit Beeinträchtigungen, Lernschwierigkeiten usw., es ist ja anders, die suchen sich die Plätze aus, wo sie hinwollen.“ (Zitat) Da gilt es, sich dort gut zu platzieren und ein passendes Dienstleistungsangebot anzubieten. Oder eine andere Führungskraft: „Was können wir Gutes für die Menschen, die wir zurzeit begleiten, im Alter anbieten und wie schafft man es, dann trotzdem attraktiv genug zu bleiben für etwaiges neues, jüngeres Klientel? Das ist das Kernthema, was bei uns ein großer Umbruch ist.“ Das gibt einen Einblick in die Denkweise und in die Themen.

Veränderungen im Denken, das Mindset, wenn man so will, ist auch spannend. Es ändert sich die Rolle der Selbstvertreter:innen, das braucht Schulung und Vorbereitung, das braucht eine Stellen- und Rollenbeschreibung. Man merkt die Veränderung des Mindsets auch in der Sprache, das war auch während meiner Zeit hier so. Von den ersten Gesprächen mit Assistenznehmer:innen zu den weiteren – es kommt zu Veränderungen in der Kommunikation und in der Dokumentation. Auch das sind Themen, die die Organisation beschäftigen. Und nicht nur die Organisation, sondern alle müssen ihr Denken verändern, Assistenznehmer:innen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Angehörigen und auch die Lebenshilfe Kärnten als Organisation selbst. Manchmal kommt es hier zu Unsicherheiten bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, auch die Assistenznehmenden müssen sich an die neuen Rollen gewöhnen.

Wir sehen insgesamt in dem ganzen Prozess – in der Forschung, den Ergebnissen – dass diese Änderungen gut und wichtig sind, niemand zweifelt daran. Und die meisten sind damit auch einverstanden, aber manche finden einzelne Aspekte schwierig oder nicht gut. Aber insgesamt wird die Lebenshilfe dadurch moderner, es wird ganz oft von Freude und von Aufbruch gesprochen. „Ich freue mich, dass das Starre ganz aufbricht.“ Oder, das zweite Zitat: "Ich bin froh. Wenn sich Dinge so nicht verändert

hätten, wäre ich nicht mehr lange bei der Lebenshilfe geblieben und hätte mir einen anderen Betrieb gesucht."

Und durch die Veränderungen, die passieren, hat sich das Bild von der Lebenshilfe oder die Einstellung zur Lebenshilfe geändert? Die Person sagt: „Ja schon, ich bin froh über die Entwicklung, wir hatten noch nie eine so stabile Lebenshilfe, wie jetzt“. Und das letzte Zitat ist von einer mitarbeitenden Person: „Das Hotel ‚All inclusive‘ der Lebenshilfe verändert sich und das finde ich gut.“

Das heißt, die Veränderung ist gut, aber vieles kommt noch. Viele Gespräche waren im letzten Sommer, im Juli, und es ist schon auch schwierig. „Der Weg dorthin, der beängstigt mich schon ein bisschen, ich weiß nicht, was wird von mir erwartet, was müssen wir alles machen? Das ist jetzt so ein großer Berg vor uns“ Hier sind natürlich auch Schwierigkeiten mit dabei. Ich habe dann versucht, diese 13 Stunden Interviewmaterial zu kategorisieren und Gruppen zu bilden.

Was waren ist großen Themen? Das sind die Dinge, die gekommen sind, wenn wir über Möglichkeiten und Chancen gesprochen haben. Auf Ebene der Assistenznehmenden, die Chance der Selbstbestimmung, der Förderung, auch das Sicherheitsdenken. Dass man weiß, auch als alter Mensch kann ich in der Lebenshilfe bleiben, es gibt Möglichkeiten. Chancen gibt es auch für die Lebenshilfe als Organisation: Für die Wirkung nach Außen, für den Ruf als Arbeitgeber, für neue Assistenzen, mit neuen und guten Angeboten und in der Zusammenarbeit mit anderen. Stakeholder und Kooperation statt Konkurrenz als großes Thema. Aber auch Chancen und Möglichkeiten zur Veränderung für die Gesellschaft, für das Entstehen neuer Berufe, Berufsgruppen, Freizeitgestaltung und so weiter. Und in diesen Gesprächen sind auch Gefahren und Schwierigkeiten aufgekommen, da waren mehr Gruppen, die wir herausgefunden haben, die wir zusammenfassen können.

Auf Ebene der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Dass es auch hier eine Passung braucht, vom personenzentrierten Arbeiten zur personenzentrierten Organisation, dass man personenzentriert auch auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaut. Wie passen die in Projekte? Dass man auch der Ebene der Angehörigen schaut: Wie viel Einbeziehung und Information ist notwendig? Wie kann man neue Angehörige gut in der Organisation einbinden? Auf der Ebene der Assistenznehmer:innen und auf der Ebene der Rahmenbedingungen, die teilweise von außen gegeben sind. Wie werden

Projekte geplant? Ist Finanzierungssicherheit gegeben? Alle diese Dinge. Auch das Thema der Sorge um Assistenznehmer:innen, im Sinne von: Ist das Produkt, das ich verkaufe „gut“? Was ist mit den Unsicherheiten, die es noch gibt oder gab zum Zeitpunkt der Interviews?

Fazit – ich habe die Uhr gesehen – die Veränderungen sind schwierig, aber gut. Es ist eine Möglichkeit zur Weiterentwicklung für die Organisation selbst, weil sie dadurch stärker wird. Und es geht so weiter, dass man noch mehr Mitsprachemöglichkeiten geben muss, einer noch größeren Gruppe an Assistenznehmer:innen, dass man Unsicherheiten, die es gibt, wahrnehmen und darüber sprechen muss, die Personenzentrierung vorantreibt und dass eine Pause nach den vielen Projekten und Initiativen nötig ist.

Aber insgesamt zeigt die Studie: Es gibt nun einen größeren Zusammenhalt und Vertrauen, das ist es doch wert, diese Prozesse durchzustehen. Vielen Dank für die Aufmerksamkeit! (Beifall)

Martina Klementin: Vielen Dank, wir geben das Mikrofon gleich weiter an Conny, sie ist auch beim Projekt 27. Conny, was hat sich für dich verändert, seit du dabei bist beim Projekt 27?

Cornelia Novak: Ich bin viel selbständiger, ich darf selbstbestimmt von der WG zur Arbeit fahren und am Nachmittag nach Hause fahren. Das ist ganz anders, als wenn du jetzt von einem Haus in das andere gehst, nur über einen Verbindungsgang sozusagen. Es ist jetzt ganz anders, du musst dich fertig machen in der Früh, du musst von der Wohnung zu Arbeit und wieder zurück. Wie kommst du da hin? Was brauchst du alles? Du musst dich neu orientieren und einen Zeitplan zusammenstellen: Wie lang brauchst du in der Früh, zum Beispiel für das Frühstück? Alles herrichten – das mache ich am Abend, damit ich in der Früh weniger Stress habe und Zeit habe, mich mit meinen Kolleg:innen auszutauschen. Wir wurden gefragt, wie der gestrige Tag war. Ich sagte: „Einfach nur spannend und alles weitere hört man am zweiten Tag.“

Martina Klementin: Du bist ja in Ferlach, fährst dann nach Weizelsdorf, fährst von dort mit dem Zug nach Klagenfurt und dann wieder von der Arbeit zurück. Du hast mir auch erzählt, was dir besonders gut gefällt. Du sagtest, du kannst dann die Türe einfach mal zumachen und sagen: „Ich möchte mal meine Ruhe.“

Cornelia Novak: Genau (lacht) (Gelächter)

Martina Klementin: Also dir geht es gut damit?

Cornelia Novak: Ja!

Martina Klementin: Super. Es gibt nun wieder die Möglichkeit für Fragen aus dem Publikum. Ich darf Armin Lorbek wieder bitten, zu allen zu kommen, die eine Hand heben. Da vorne, rechts, zweite Reihe – stopp jetzt, genau (lacht) Super!

Sprecher:in: Danke, darf ich zwei Fragen stellen. Eine wäre für Frau Anna Hauser-Oppelmayer, eine Verständnisfrage. Wie hat sich die Rolle der Selbstvertretung verändert und ist das eine Fremdbeschreibung oder sind sie gezielt befragt worden?

Anna Hauser-Oppelmayer: Nein, eine Fremdbeschreibung. In unserer Studie wurden nur Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragt. Die Beobachtung war – bei einem Workshop der angeboten wurde für Selbstvertreter:innen, da sieht man die Veränderung, dass sie noch mehr bestärkt wurden. Was bedeutet es, Selbstvertreter zu werden? Wir haben hier nur aufgesetzt sozusagen, was bedeutet das für die Organisation.

Sprecher:in: Vielen Dank, ich bin von der Lebenshilfe in Vorarlberg. Wir haben das Thema, dass Menschen, die in Beschäftigung sind – da haben wir fast nur Halbtagesjobs. Für einen Teil ist das kein Problem, die gestalten sich den Rest selber. Aber für einen Teil ist es ein Problem, gerade bei Menschen, die lange in Institutionen waren und gewohnt waren, ein Programm für den ganzen Tag zu haben. Habt ihr Ansätze oder was ausprobiert? Wir suchen nach Lösungen.

Anna Eder-Tazreiter: Wir haben das Glück, wir dürfen die persönliche Assistenz heranziehen, das heißt wir können bedarfsgerecht, wie Personen es brauchen, persönliche Assistenzen einteilen. Da werden wir unterstützt von der Landesregierung. Wir haben früh bemerkt, dass das eine Problemstellung ist. Aber wir merken auch: Bei gewissen Personen ist es nicht nötig. Wir haben Personen, die fahren einfach durch ganz Österreich mit Bus und Zug.

Es gibt unterschiedliche Ansätze. Sinnvoll wäre für mich, dass sie soweit unterstützt werden, um dann selbst die Freizeit zu gestalten. Man braucht den Zwischenschritt aus der Institution raus. Wenn man immer gewohnt ist, gesagt zu bekommen, was zu tun ist – hin zu: „Ich plane selbst meinen Nachmittag“, zum Beispiel. Wir haben auch Arbeitszeitgestaltung gemacht, zum Beispiel später anfangen, dann eine Pause

machen und dann weiterarbeiten, dann ist automatisch die Zeit kürzer, die man überbrücken muss.

Martina Klementin: Vielleicht können wir das Mikrofon zurückgeben? Wie löst ihr das gerade? Bitte nochmal das Mikrofon nach hinten geben, wie läuft das gerade in der Praxis?

Sprecher:in: Ich kann wiederholen, was gesagt wurde. Zum Beispiel bei einem Vormittagsjob – der junge Mann war immer schon um sieben Uhr da, obwohl er erst um acht Uhr startete und ging auch später, als er sollte. Es gibt unterschiedliche Reaktionen von Chefs. Manche teilen sie Leute gleich ein, wenn sie früher da sind – wir haben da die Verantwortung zu schauen, dass niemand ausgenutzt wird. In einem anderen Fall wurde von der Belegschaft gesagt "Er nervt uns, er soll heimgehen", ich mache es ganz überspitzt. Da haben wir auch die Arbeitszeiten angepasst. Aber wir haben auch Menschen, die vereinsamen, weil sie den Alltag nicht gut gestalten können. Wir haben leider nicht die Möglichkeit für persönliche Assistenz und auch nicht die Möglichkeit für Assistenz mit Freizeitbegleitung. Wir würden uns da wünschen, andere Möglichkeiten zu bekommen.

Martina Klementin: Danke für diesen Einblick hier und den Erfahrungsbericht, das ist wichtig, auch die persönlichen Erfahrungen auszutauschen.

Renate Lauchard: Renate Lauchard, Land Kärnten. Es passiert nichts, Frau Anna Eder-Tazreiter (lacht) (Gelächter) Großes Kompliment an die Lebenshilfe zum Projekt und zur Modernisierung. Es ist absolut gelungen, wir sind auf einem guten Weg. Die Frage nach der Beschäftigung – 8,5 Stunden, was passiert danach? Da gab es zuerst andere Überlegungen der Lebenshilfe, nämlich: „Zurück in die Werkstätten“, wo wir konsequent und bewusst „nein“ sagten. Das wäre nicht das, was wir eigentlich wollen. Wir mussten uns auseinandersetzen mit der Situation, wir beide gemeinsam, und auch die Angehörigen. Man muss sagen, oft kam der Ruf aus der Familie, die Frage, was man macht, wenn niemand zuhause ist. Ein Wohnverbund ist wieder anders, aber wir haben das gut gelöst. Aus meiner Sicht ist nur der Schlüssel der Assistenz die Lösung. Eine Rückkehr im herkömmlichen Sinn wäre nicht das, was wir wollen. Daran müssen wir arbeiten, dass zusätzliche Ressourcen zur Verfügung stehen.

(Beifall)

Anna Eder-Tazreiter: Ich muss noch ergänzen, wenn man die Teilnehmer befragt, kommt einheitlich: „Nicht zurück in die Werkstatt.“

Martina Klementin: Ich möchte trotzdem noch die Gelegenheit ergreifen, ein kurzes Gespräch wiederzugeben, das sich gestern Mittag ereignet hat, Frau Lauchard (Gelächter). Ich habe ein Gespräch belauscht zwischen Frau Ehrenbrandtner und einem Kollegen aus der Steiermark, sie hat Sie in den höchsten Tönen gelobt, wie großartig die Zusammenarbeit ist und wie Sie mit großem Engagement vorangehen in der Sache. Das sollte Ihnen auch vor Publikum gesagt werden, dass es in anderen Bundesländern nicht selbst verständlich ist, dass man so eine starke Stimme auch im Land vertreten hat. Das wollte ich Ihnen über die Bühne ausrichten, damit Sie auch mit dem motivierenden Applaus bitte genauso weitermachen – danke vielmals! (Beifall)

Renate Lauchard: Vielen Dank, das freut mich natürlich sehr. Aber ich muss schon ergänzend festhalten: Ich bin mit einem Team auch da. Es freut mich, die Mitarbeiter:innen, die aus der Verwaltung mitkommen – das ist mir ein persönliches Anliegen, um alles ganz nah mitzubekommen. Mit Herzblut gibt es ganz viele Menschen auch in der Verwaltung. Verwaltung ist nicht immer nur streng und starr, sondern auch mit ganz viel Leben erfüllt. Es freut uns, wenn wir sehen, wie viel passiert und wie viel Positives gestaltet werden kann. Danke.

Martina Klementin: Das Engagement ist nicht selbstverständlich, das schätzen wir deshalb sehr. Armin, wir schauen – Elke, bitte schön, was ist eine Frage?

Sprecher:in: Ich möchte mich beim Land Kärnten bedanken, dass ich so schnell diesen Platz in Ebenthal bekommen habe. Am Dienstag bin ich eine Woche dort. Ich möchte mich auch bei Frau Edlinger bedanken und beim Daniel, dass es so schnell möglich war. Ich hatte eine lange Durststrecke, nachdem mein Papa verstorben ist. Jetzt bin ich aber angekommen und ich freue mich wirklich sehr und von ganzem Herzen darüber, dass das endlich geklappt hat. Vielen herzlichen Dank! (Beifall)

Martina Klementin: Danke Elke, wir freuen uns, dass das gut passt. Zum Projekt 27, gibt es noch Fragen aus dem Publikum? Armin, ich darf dich noch mal bitten dort vorne und hinten und auf der Seite, wir haben noch Zeit. Bitte einmal noch nach oben die Hand. Einmal die Dame mit dem roten Pullover, bitte.

Sprecher:in: Grüß Gott, ich wollte nur fragen, könnte ich auch bei Projekt 27 einsteigen? Wie ist das? Ich wünsche mir, einen Job zu finden. Das ist mein größter

Wunsch. Ich wollte fragen, ob ich einsteigen dürfte und wie das ist. Und wenn nicht, macht auch nichts.

Anna Eder-Tazreiter: Darf ich fragen, woher Sie sind? Aus Treffen. Wir hätten gerade einen Platz frei in Ledenitzen. Wir können uns gerne in Verbindung setzen, wenn Sie Interesse haben. Ich kann Ihnen meine Karte geben.

Sprecher:in: Ja, bitte.

Martina Klementin: Ihr tauscht euch dann in der Mittagspause aus, super. (Beifall)

Anna Eder-Tazreiter: Genau. (Beifall)

Martina Klementin: Armin, dann darf ich dich bitten, dort ist eine ausgestreckte Hand. Einmal ganz hinten und einmal zwei vorne. Und dann – bitte.

Sprecher:in: Wegen der Tagesstruktur – in Wien ist es nämlich so, man kann in den ersten Arbeitsmarkt gehen, aber man kann dann nicht zurückgehen in eine Werkstatt.

Martina Klementin: Ich sage danke vielmals für das Statement und den Bericht. Das ist einen Applaus wert. (Beifall) Bitte das Mikrofon in die andere Richtung zurückgeben. Da ist die nächste Wortmeldung.

Sprecher:in: Ich möchte dem Herrn, der den Alexander angestellt hat von Ikea – da muss man wirklich sagen, das muss die Gesellschaft wissen. Wie das im Videoclip war und im Fernseher aufgezeigt ist. Ikea muss Werbung machen, aber dann auf Menschen mit Behinderung hinweisen.

Martina Klementin: Wir haben am Nachmittag noch jemanden von Ikea da, vielleicht können wir heute die ersten Videoaufnahmen machen. Danke vielmals, das gehört auch in die Gesellschaft gebracht, danke. (Beifall) Armin, wir haben der letzten Reihe noch eine Wortmeldung.

Sprecher:in: Hallo, Karin von ProMente. Meine Frage wäre, ich habe gehört 20 Plätze sind dazu sind jetzt am Start, es läuft sehr gut. Ich finde das Projekt wirklich spitze! Meine Frage ist, werden diese Plätze ausgeweitet? Die zweite Frage wäre, ich habe gehört, es war ein Pilotprojekt von zwei Jahren, wie sieht jetzt die nächste Zeit aus, ist die Finanzierung gesichert? Und welche Frage habe ich noch? Die dritte Frage wäre: Die Assistenzleistung in den Firmen, werden die von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen von der Lebenshilfe geleistet oder gibt es noch zusätzliche Personen? Drei Fragen ist ganz schön viel, gell?

Anna Eder-Tazreiter: Also die erste Frage kann ich momentan noch nicht beantworten, 20 Plätze sind das, was wir haben. Die Finanzierung ist bis Ende 2026 sichergestellt, wir sind aber schon am Planen, weil wir sind noch ESF+ gefördert und mit dem Land im Austausch, wie wir das weiter fortsetzen können. Ob es weitere Plätze gibt, kann ich nicht beantworten, es wäre natürlich sinnvoll. Und ja, unsere Mitarbeiter begleiten die Teilnehmer am Arbeitsmarkt im Unternehmen. Allerdings schauen wir auch darauf, dass im Unternehmen sogenannte Mentoren von uns ausgebildet werden, die die Teilnehmer im Unternehmen unterstützen. Es muss dann sichergestellt sein, wenn unsere Mitarbeiter sich anfangen zurückzuziehen, dass die Teilnehmer jemanden haben, der sie ein bisschen unterstützt, der als Ansprechperson dient. Diese Personen sind meistens auch die Personen, die den Erfolg gewährleisten, weil sie wirklich mit Herzblut dabei sind.

Martina Klementin: Dann sage ich herzlichen Dank bei den Fragestellern, und Conny, du möchtest dich beim Podium bedanken.

Cornelia Novak: Vielen herzlichen Dank für die beiden Vorträge. Einen großen Applaus für alle! (Beifall)

Martina Klementin: Vielen Dank für die Erfahrungsberichte, die tolle Forschung und alles Gute für das Projekt 27. Und weiterhin viel Spaß beim Arbeitsplatz, beim Einkaufen – der Papa ist auch neugierig, was als nächstes Modisches nach Hause gebracht wird. Wir freuen uns, dass Ihr beim Podium dabei wart, noch mal einen großen Applaus! (Beifall). Aber Alexander, wenn es dir bei uns auf der Bühne so gut gefällt, kannst du auch hierbleiben. Wenn dir diese Perspektive mehr taugt, kannst du hierbleiben. Papa, ist das in Ordnung? Gut.

Wir starten noch in einen Vortrag, und zwar sieht man jetzt schon an dem, was wir gehört haben, was mit passender Unterstützung gemacht werden kann, wenn man nur an den Menschen glaubt. Es gibt noch weitere Unterstützungsformen, zum Beispiel assistierende Technologien. Das ist ein kompliziertes Wort, da steckt aber ganz viel Großartiges dahinter. Das hören wir im folgenden Vortrag, ich darf Clara Wiederschwinger-Fischer von Joanneum Research Robotics zu uns bitten, die assistierende Technologien noch einmal erklären wird. Wir wollen sie mit einem Applaus auf die Bühne bitten, herzlich willkommen. Bitte schön.

Assistierende Technologien für Arbeitswelten

Clara Wiederschwinger-Fischer (Joanneum Research)

Clara Wiederschwinger-Fischer: Danke, vielen Dank, dass ich heute da sein darf. Clara Wiederschwinger-Fischer ist mein Name, ich bin ca. 1,76 groß, habe schulterlange Haare, trage sie gerade offen und habe braune Augen. Ich trage eine grau-beige Hose, ein cremefarbiges Sakko. Ich werde gleich erklären, über was ich berichte. Ich bin von Joanneum Research, wir sind eine Forschungseinrichtung und wir forschen an Robotik und Arbeitsplätzen. Wir schauen, wie Technologien helfen können in der Arbeit zu unterstützen. Dann komme ich zum Thema assistierende Technologien, was meinen wir damit? Technik kann helfen bei der Arbeit, sie kann uns helfen, körperliche Arbeit zu verrichten, oder auch organisatorische oder geistige Arbeit. Es gibt verschiedene Systeme, die helfen können, ein Beispiel sind Exoskelette. Was meinen wir damit? Das kann man sich vorstellen wie einen Rucksack mit Technik drin, wir sehen das auf dem Bild links. Das zieht man an und dieser Rucksack hilft mir, dass ich mehr Kraft habe. Er kann mir helfen schwere Dinge zu heben oder sehr lange über Kopf zu arbeiten. Wenn ich die Arme weit oben habe, dass meine Arme nicht so viel Kraft tragen müssen, dabei werde ich unterstützt.

Weitere Beispiele für assistierende Technologien sind VR-Brillen. Wir haben sie draußen bei den Stationenbereichen gesehen. Eine VR-Brille ist eine Brille, die ich aufsetze, eine Art intelligente Brille, über die ich in eine andere Welt gehe. Hier in diesem virtuellen Raum zum Beispiel kann ich Trainings machen, etwas üben. Augmented Reality-Brillen gibt es auch, da setze ich auch eine Brille auf, nur, dass ich da eine weitere Realität habe. Ich würde damit alles hier im Raum sehen, und beispielsweise zusätzlich noch den Text, den ich vorsprechen muss. Der wird mir dann eingeblendet, damit ich Unterstützung erhalte.

Dann gibt es noch die sogenannte Zusammenarbeit zwischen Menschen und Robotern. Das ist ein wichtiger Teil, an dem wir arbeiten. Roboterarme kennt man aus Science-Fiction-Filmen oder aus großen Firmen, wo sie Autos zusammenbauen und hinter Zäunen sind. Aber Roboter können auch direkt mit mir zusammenarbeiten und mir Teile zugeben und schwere Dinge für mich heben, sie unterstützen mich damit. Ich kann auch mit dem Roboter direkt zusammenarbeiten. Wir sehen, es gibt schon viele

Technologien. Technologien können die Menschen unterstützen und können auch Teilhabe ermöglichen.

Wenn wir in die Arbeitswelt, speziell in die Produktion schauen, sehen wir, dass die Arbeitsplätze noch nicht inklusiv sind. Man sieht hier Dinge aus unserem Labor – wo wir moderne Technologien und Arbeitsplätze haben – wo ein Roboter verbaut ist, der hilft mit mir beispielsweise Scheiben zusammen zu bauen. Aber wenn ich eine Person bin, die in einem Rollstuhl sitzt und die dort arbeiten möchte, ist mir der Arbeitsplatz versperrt. Das sehen wir leider in sehr vielen Firmen, dass viele Unternehmen immer wieder schauen, dass sie neue Technologien einsetzen können, um die Arbeit zu verbessern – aber keiner macht sich Gedanken darüber, ob das zugänglich ist.

Die Unternehmen zahlen auch Ausgleichstaxen, weil sie ihren Beschäftigungspflichten nicht nachkommen. Sie kümmern sich aber wenig darum, wie sie die Arbeitsplätze inklusiver gestalten können. Ich möchte nicht nur auf die Unternehmen losgehen, denn ein großes Problem, das wir sehen und in vielen Gesprächen mitbekommen haben, ist, dass es an Wissen fehlt, wie ich so einen Arbeitsplatz gestalten kann. Es bräuchte wirklich Anleitungen zur Unterstützung, wie ich einen Arbeitsplatz barrierefrei gestalten kann und auch Best Practice Beispiele – Vorzeigebispiele, die sich Firmen anschauen können – wie so etwas gelingen kann.

In unserer Vision ist ein Arbeitsplatz der Zukunft ein Arbeitsplatz, der sich an die Person anpassen soll. Es soll sich nicht die Person an den Arbeitsplatz anpassen, sondern der Arbeitsplatz soll wandelbar sein, zum Beispiel ein Tisch, der sich in der Höhe verstellt. Aber auch wenn ein Roboter am Arbeitsplatz ist, kann er je nachdem, wie ich es brauche, weiter bei mir oder weiter weg sein. Gleichzeitig können Technologien helfen, mit unterschiedlichen Arten von Informationen zu unterstützen, zum Beispiel, mit Mitschriften, Videos mit Ton oder dass ich mit Bildern anleite, dass ich so einen anpassbaren Arbeitsplatz schaffe, der für unterschiedliche Personen zugänglich ist.

Wie setzen wir das um? Wir haben ein Forschungsprojekt, „SAFEIVERSE“ heißt es, darin erforschen wir, wie Roboter die Arbeitsplätze für unterschiedliche Personen zugänglich machen können, Produktion inklusiver gestalten können und auch Unternehmen helfen können, Arbeitsplätze im Betrieb inklusiver zu gestalten.

Auch die Wirtschaftlichkeit ist wichtig, das kostet alles viel, aber wir wollen zeigen, dass man auch mit kleinen Möglichkeiten viel erreichen kann. Wir wollen Anleitungen

schaffen. Aber auch die Akzeptanz, dass man sich überlegt: Wie baut man den Arbeitsplatz richtig? Unser Projekt ist ein Leuchtturmprojekt in Kärnten und wird gefördert vom Wirtschaftsförderungsfonds und wir werden auch von anderen Organisationen wie Sepin, Lebenshilfe, autArK in diesem Projekt unterstützt und wir arbeiten zusammen, darauf komme ich noch.

Hier sieht man ein Bild von einem Arbeitsplatz, wo ein Roboter steht – genauer, einen Tisch auf dem ein Roboter steht. Manche kennen das schon, ich baue gemeinsam mit dem Roboter ein Bauteil zusammen. Der Roboter gibt mir die Bauteile, die ich brauche. Ein sehr wichtiger Teil ist – es schaut aus wie ein Tablet – die Anleitung zum Arbeitsplatz. Auf unterschiedliche Weise wird erklärt, was die nächsten Schritte sind. Es wird in Einfacher Sprache erklärt, auch mit Ton und Bild. Hierbei wurden wir von autArK unterstützt, um die Anleitung aufzubauen, zum Beispiel welche Schriftart und Schriftgröße wir verwenden sollen. So konnten wir das entwickeln. Wir haben hier noch weitere Hilfsmittel wie einen grünen Schalter. Es ist ein taktiler Schalter, das heißt, ich benötige wenig Kraft, um ihn zu drücken und zu den nächsten Schritten zu kommen. Hier habe ich große Not-Aus-Schalter oder Sicherheitsstopps verbaut. Einen links und einen rechts, damit ich jederzeit stoppen kann. Ich habe vorhin davon gesprochen – der Arbeitsplatz soll finanzierbar sein für Unternehmen. Im Vergleich zu einem klassischen Stopp kostet unserer vielleicht 20 Prozent mehr. Das ist nicht viel, es sind zwölf Euro Unterschied vielleicht. Mit so einfachen Dingen können wir aber viel bewirken.

Der Tisch ist auch höhenverstellbar, das kennen wir aus dem Büro – zumindest manche – dort sind die schon angekommen. Aber in der Produktion kosten diese Tische ab 3.000 Euro, das ist sehr viel. Und für viele Firmen ist die nicht leistbar, wenn alle Arbeitsplätze das haben sollen. Wir haben einen eigenen Tisch gebaut. Wir haben Ikea-Profile genommen, mit zwei Platten, die hochgehen. Und es gibt noch eine Besonderheit: Das Modell ist mit künstlicher Intelligenz versehen.

Was bedeutet das? Er erkennt, wie groß die Person ist, ob die Person steht oder sitzt, wenn sie auf den Arbeitsplatz zukommt. Wie erkennt er das? Es gibt ein Modell dahinter, es erkennt anhand eines Strichmännchenmodells – die Gelenke werden als Punkte dargestellt und die Verbindung als Striche. Ob ich stehe oder sitze berechnet der Tisch automatisch und stellt dann die passende Größe ein. Wir sehen hier die

Fotos von Personen, aber die werden von der Kamera nicht gespeichert. Sie erfasst nur die Person und dementsprechend stellt sich der Tisch ein.

Eine Herausforderung war es, die richtige Tischhöhe für Personen im Rollstuhl einzustellen, es gibt keine Richtlinie oder Norm, keinen Leitfaden, den man verwenden kann und es gibt viele Lücken. Da half uns die Lebenshilfe, wie das geht und wie man das einstellen kann und wie das unser System erkennen kann.

Was haben wir noch gemacht? Neben der Wirtschaftlichkeit ist Akzeptanz wichtig, wir hatten das Glück, den Arbeitsplatz mit 24 Personen gemeinsam mit autArK und der Lebenshilfe Kärnten zu testen in Form von Roboterseminaren. Wir haben Gruppen zu uns ins Labor eingeladen und unterschiedliche Systeme gezeigt. Einzeln kamen die Personen an den Arbeitsplatz, haben die Testaufgabe gemacht und danach als Expertinnen und Experten ein Interview mit uns geführt. Sie haben uns gesagt, wie wir den Arbeitsplatz besser gestalten können. Ob es beispielsweise zu laut oder zu schnell war, ob die Anzeigen gepasst haben.

Wir konnten nach der ersten Studie schon Weiterentwicklungen machen. Wir haben über den gesamten Bereich einzelne Stationen gemacht – das war etwas, womit wir uns noch nicht beschäftigt hatten, wo noch zu wenig Wissen da war. Wir haben da viel profitiert von der Zusammenarbeit mit der Lebenshilfe und autArK. Wir konnten schon einige Rückmeldungen umsetzen, zum Beispiel bei der Geschwindigkeit oder Lautstärke. Wir konnten sehen, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer gern mit dem Roboter zusammengearbeitet haben. Ich hoffe, das können alle bestätigen, die hier sind, das war unser Eindruck. Auch der Tisch kam gut an.

Was es aber noch braucht, ist, dass jede Person die Geschwindigkeit individuell anpassen kann und auch die Anleitung sollte individueller sein. Wie es für den ersten Entwurf war, war es okay, aber sie sollte anpassbar sein. Nicht jeder braucht Bilder oder Schrift. Und auch bei der Schrift gibt es unterschiedliche Arten von Niveaus, die berücksichtigt werden sollten. Das werden die nächsten Schritte sein, die wir implementieren wollen.

Die Technologien sind da und können Teilhabe ermöglichen, aber Firmen brauchen Anleitungen, wie sie Arbeitsplätze besser und inklusiver gestalten können. Es braucht Best Practice Beispiele wie unseren Use Case im Labor, auch Anleitungen und Empfehlungen, die wir zum Beispiel anhand unserer Tests ableiten konnten. Und es

braucht Interdisziplinarität in der Forschung – das heißt, Personen mit unterschiedlichem Wissen müssen zusammenarbeiten. Wir als Robotik-Experten, Techniker:innen, aber auch das Wissen von Lebenshilfe und autArK ist so wertvoll. Ich möchte mich bedanken: Vielen Dank an alle, die uns unterstützt haben, die auch den Arbeitsplatz getestet und Feedback gegeben haben.

So können wir konkrete Informationen und Empfehlungen an Firmen geben. Es war keine Spaßaufgabe, sondern es ist sehr wertvoll, dass in Zukunft solche Arbeitsplätze geplant und umgesetzt werden können. Ich bedanke mich für die Aufmerksamkeit – wir haben draußen einen Stand, wo man das Labor auch anschauen kann. Ich freue mich, wenn ihr vorbeischaut. Vielen Dank. (Beifall)

Martina Klementin: Bitte noch kurz Platz nehmen, Frau Clara Wiederschwinger-Fischer, dann können wir noch kurz in die Fragerunde gehen. Und Conny hat gerade erzählt – du warst auch mit dabei beim Testen, was hat dir da am meisten gefallen?

Cornelia Novak: Ich wusste bis dato nicht, dass man mit einem Roboter "Vier gewinnt" spielen kann (Gelächter) Das war echt cool, man versuchte, ihn auszutricksen, aber man kommt nicht dagegen an. (Gelächter)

Martina Klementin: Also hat der Roboter gewonnen? Okay. (Gelächter) Wer war noch dabei im Saal? Armin Lorbek, darf ich dich wieder bitten, kannst du das Mikrofon weitergeben? Damit wir fragen können, wie die Erfahrungen waren.

Sprecher:in: Ja meine Erfahrungen waren sehr gut in dem Bereich. Was mir besonders gut gefallen hat war, mit dem Roboter "Vier gewinnt" spielen und als mir der Roboter die Sachen gegeben hat.

Martina Klementin: Super, danke vielmals. Bitte noch einmal das Mikrofon weitergeben.

Sprecher:in: Ja, es war schon schwierig, aber es ging. Dadurch, dass ich Linkshänder bin ist es schon ein bisschen schwierig.

Martina Klementin: Danke vielmals. Wie war denn die erste Kontaktaufnahme, wenn man mit einer neuen Technologie zu tun hat, ist man erstmal skeptisch. Wie sah das aus in der Praxis?

Clara Wiederschwinger-Fischer: Dadurch, dass wir die Möglichkeit hatten mit autArK und der Lebenshilfe Kärnten zusammenzuarbeiten, waren schon alle vorbereitet. Es mussten noch Datenschutzerklärungen abgegeben werden. Bürokratisch war das eine Hürde, es ist oft sehr langwierig, dass man das dann auch in Einfache Sprache übersetzt und kompakter macht. Das war ein großes Learning. Aber da wurden wir gut unterstützt. Es waren alle vorbereitet, und alle hatten tolle Tage.

Martina Klementin: Das heißt es war auch fast spielerisch, dass man gut etwas damit anfangen konnte mit dem Roboter-Gegenüber.

Clara Wiederschwinger-Fischer: Genau, das war die Idee, dass man verschiedene Arten zeigen kann, wie ein Roboter und ein Mensch zusammenarbeiten können, spielerisch. Aber dann auch mit der Testaufgabe, wo ich wirklich etwas zusammenbaue, wie ich es auch in einer Firma machen würde.

Martina Klementin: Wo sehen Sie große Potentiale vielleicht auch für die Industrie in Kärnten und der Steiermark ?

Clara Wiederschwinger-Fischer: Durch die vielen unterschiedlichen Testpersonen haben wir viele Eindrücke bekommen – aber auch die technologische Entwicklung, da arbeiten wir viel an Anleitungen und Hilfestellungen und anhand von dem können wir gut Arbeitsplätze umsetzen.

Martina Klementin: Da wird sich also viel tun in den nächsten Jahren. Super, bitte schön.

Sprecher:in: Für die Präsentation, diese Möglichkeiten zu schaffen, da möchte ich einen Tipp geben. Wir haben in Österreich eine ganze Reihe von integrativen Betrieben, zum Beispiel ABC in Kärnten. Die haben eigene Abteilungen für solche technischen Unterstützungen. Da gibt es eine Fülle von technischen Unterstützungen in den Betrieben, die man verbinden könnte mit Robotik, das ist ein spannendes Forschungsfeld.

Clara Wiederschwinger-Fischer: Vielen Dank dafür. Wir durften auch im Rahmen vom Projekt die ABC-Auftragsfertigung besuchen, das ist beeindruckend, was dort umgesetzt wurde.

Martina Klementin: Da wird sich viel tun also in den nächsten Jahren, hoffentlich in vielen Bereichen. Auch die Einfache Sprache und das Zusammenfassen, da könnte

man sich auch an Banken wenden, gell, dass man da nicht einen Anwalt braucht, um gewisse Dinge zu verstehen.

Armin Lorbek, siehst du noch eine gehobene Hand?

Sprecher:in: Sie haben gesagt, dass Sie für den Arbeitsplatz Roboter haben. Meine Frage ist, auch für privat, für das Wohnen – Hilfsmittel – ich denke laut. Wenn etwas auf den Boden gefallen ist, dass der Roboter mir etwas aufnimmt oder wenn ich nicht hinkomme – ich denke jetzt um vier Ecken.

Clara Wiederschwinger-Fischer: Das ist ein wichtiger Punkt. Es gibt viel Forschung in dem Bereich, es gibt eine eigene Gruppe an der TU Wien, die an Assistenzrobotern für zuhause forscht. Eine Herausforderung ist, dass der Roboter nicht sehen kann. Beim Roboter muss man denken, er bewegt sich, aber er fühlt, hört und sieht nichts. Ich brauche eine Kamera, aber auch ein Modell dahinter. Also der Roboter muss lernen – wie jeder Mensch – er muss lernen: Das ist ein Glas und so greife ich ein Glas. Da forschen die Leute in Wien dran, bei uns ist das aktuell noch kein Bereich.

Sprecher:in: Ich habe eine Idee im Kopf: Alexa, damit verbinden. (Gelächter)

Martina Klementin: Bitte das Mikrofon nach hinten reichen, da gibt es noch eine Frage.

Sprecher:in: Sie sagten, dass Sie viel mit Robotern forschen, eigentlich. Meine Frage ist, glauben Sie nicht, dass es auch das Klima schlechter machen würde? Warum? Erstens, so ein Roboter braucht viele Batterien und viel Öl. Und die Luft ist hier sowieso schon so schlecht.

Martina Klementin: Das ist ein wichtiger Gedanke, die Frage nach der Umweltverträglichkeit und danach, wie grün so ein Roboter auch ist.

Dr.in **Clara Wiederschwinger-Fischer:** Das ist ein wichtiger Punkt, vielen Dank dafür. Es gibt auch schon Forschung, wo Roboter sich selbst aufladen, wo sie durch die Energie, die sie durch die Bewegung schaffen, dann wieder neue Energie erhalten. Das wären dann die Ansätze.

Martina Klementin: Ein guter und wichtiger Punkt. Eine abschließende Frage haben wir noch, bitte noch mal nach hinten, Armin. Jetzt stopp, super, danke.

Sprecher:in: Es ist mehr eine Ergänzung als eine Frage. Zum Thema vorhin im Wohnen, warum gibt es keine Assistenzroboter im Wohnen? Es gibt für den privaten

Bereich eine tolle Alternative, eine lebendige Alternative, nämlich Assistenzhunde, die unglaublich viel leisten. Wir haben selber einen Assistenzhund für unseren Sohn, und es ist unvorstellbar, was da möglich ist und wie positiv sich das auch auf die Psyche auswirkt. Leider ist es aktuell nicht möglich, dass dieser Hund im Wohnen begleitet, das geht nur im privaten Umfeld. Da müsste man sich auch Gedanken machen, warum so etwas nur im privaten Umfeld möglich ist. Das ist natürlich aufwendig: Der Hund braucht Pflege und muss raus – der Roboter muss nicht unbedingt raus auf die grüne Wiese. Aber der Hund kann sehen, im Gegensatz zum Roboter. Er vermittelt auch Emotionen und tut der Psyche gut. Ich denke, da kann man auch noch hindenken in weiterer Zukunft.

Martina Klementin: Eine gute Kombination aus beidem wäre, dass das Eine nicht das Andere ersetzt, sondern sich im Positiven ergänzt, in Zukunft.

Clara Wiederschwinger-Fischer: Genau, generell zu dem Punkt: Wir wollen niemanden ersetzen durch Robotik, das ist unsere Vision. Sie soll helfen, generell Technologie soll für Menschen da sein, mit Menschen zusammenarbeiten. Das ist unsere Philosophie, die wir in unseren Forschungsprojekten betreiben. Wenn es noch weitere Fragen gibt – die Zeit drängt – wir haben einen Stand draußen, da stehen wir, ein Kollege und ich und wir freuen uns auf alle die vorbeikommen.

Cornelia Novak: Vielen herzlichen Dank.

Martina Klementin: Vielen Dank, du möchtest dich noch anschließen, Armin?

Armin Lorbek: Ich möchte mich Conny anschließen, das Team von der Kleinen Zeitung war auch dabei, das war sehr interessant.

Martina Klementin: Danke, dass du mit so viel Leidenschaft dabei bist. (Beifall) Das war der letzte Vortrag unseres Forums, wir freuen uns, nach der Mittagspause wieder in den Workshop-Betrieb überzugehen. Die Workshops finden bis 14:25 Uhr statt, danach gibt es bis 14:45 Uhr eine Pause. Bis dorthin auch, bis allerspätestens 15:00 Uhr, bitte nicht vergessen, die Namenskartchen für das Gewinnspiel in der goldenen Box abzugeben.

Für alle, die keinen Workshopplatz bekommen haben, gibt es den Stationenbetrieb mit den Mitmach-Stationen und wir freuen uns um 15:45 Uhr eine Tageszusammenfassung von Petra zu bekommen. Wir haben noch geplant von 15:00 Uhr bis 16:00 Uhr hier im großen Saal eine Abschlussdiskussion, wo wir noch Themen

zusammenfassen werden und um 16:00 Uhr dann natürlich auch die Verlosung des goldenen Tickets, für das ich schon fest die Daumen drücke.

Noch mal der Hinweis zum Parken, bitte nicht das Gelände verlassen, ohne das Kennzeichen eingegeben zu haben – wer rausfährt und wieder reinfährt muss bitte das Kennzeichen dann noch einmal eingeben. Ich darf jetzt „Mahlzeit“ sagen, ich wünsche eine schöne Mittagspause. Bis später! (Beifall)

Mittagspause: 12:22 Uhr

Zusammenfassung und Abschlusssdiskussion: 14:50 Uhr

Martina Klementin: Gut, meine Damen und meine Herren, liebe Teilnehmer:innen ich darf Sie recht herzlich zurück begrüßen. Wir wollen unsere zwei Tage Forum IN:ARBEIT abschließen, ich darf mich bedanken für das Mittun und das Interesse, auch bei den Workshops. Zwei interessante Tage liegen hinter uns, und wir wollen in der Podiumsrunde noch ein paar Damen und Herren zu Wort kommen lassen und die zwei Tage zusammenzufassen.

Graphic Recording

Martina Klementin: Jemand, der das perfekt kann, ist die Petra, bitte auf die Bühne! (Beifall)

Petra Plicka, großen Applaus. Du fängst mit deiner Conclusio an, deinen Schlussfolgerungen, bitte schön.

Petra Plicka: Auf gut Deutsch, die Conclusio – Moment ich muss umbauen, jetzt steht da die Box, da sehe ich den Schummelzettel nicht! (lacht) Danke.

Die goldene Box. Das war der Start in der Früh, dass man erfahren hat, dass man ein goldenes Ticket gewinnen kann. Wir wurden begrüßt vom Moderatorinnen-Team und dann war Rita Koder auf der Bühne. Sie hat erzählt von ihrem Weg in die Arbeitswelt. Sie erzählte vom Weg hin zu ihrem Job bei der Anwaltschaft für Menschen mit Behinderungen in Kärnten und ihre Botschaft ist: Mit der passenden Unterstützung geht fast alles. Das war die wichtigste Botschaft, die wir mitnehmen können.

Ja, One-Stop-Shop und One-Stop-Service, Peter Nausner hat noch einen Workshop gehabt am Nachmittag – ich versuche zu erinnern, worum es geht. Beim One-Stop-Service, worum geht es da?

Moment. Ich gehe nochmal zurück. Die im Internet werden einen Spaß haben. So. Also.

Vielleicht nochmal zu dem Wort, also One Stop – man kann sagen: Ein Platz, wo man Leistungen bekommt, die man braucht. Und zwar die Leistung, die man braucht, um am ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Wir haben erfahren – hier ist ein Zug, den habe ich gezeichnet, im Sinne einer Modelleisenbahn. Es gibt sieben unterschiedliche Modelle, wie man einen solchen Platz schaffen kann und es gibt gute internationale Beispiele. Dazu hörten wir auch etwas. Und wir haben eine Empfehlung erfahren für Österreich. Wie kann so eine Stelle aussehen? Was könnte man da machen? Alle Angebote unter einem Dach – es gibt unterschiedliche Modelle. Manche sind auf die Stadt verteilt. Die unterschiedlichen Dienstleister:innen arbeiten zusammen, sind nicht in Konkurrenz miteinander, sondern unter einem Dach.

Dafür gibt es gemeinsame Regeln und die Person, die Unterstützung braucht, geht zu einem Ort. Den Ort findet man auch im Internet, dort kann man sich die Information holen, die man braucht, damit man den Weg in die Arbeitswelt schaffen kann.

Aus den Folien habe ich zusammengeschrieben: Der Weg ist der Prozess, zehn Schritte. Es ist ein einfacher und nicht komplizierter Kontakt. Man schaut: Was braucht es? Und dann schaut man, was es gibt. Und wenn man das weiß, dann wird die Person weitergeleitet, dass sie von einer Leistung zur anderen auch gehen kann, Routing heißt das, das ist Englisch. Man begleitet die Person dabei, sie muss den Weg nicht alleine gehen. Und dann bekommst du deine Leistung zum Beispiel Job Coaching, ist gemeint mit einer Leistung. Wenn die Person ihre Leistung bekommen hat und einen Arbeitsplatz gefunden hat, schaut man: Passt das noch? Man fragt nach, ob alles passt, damit man gemeinsam daraus lernen kann. Das nennt sich Qualitätskontrolle, da kann man vielleicht die Leistung noch verbessern. Das ist kurzgefasst und man hört vielleicht später noch, was die Teilnehmer aus dem Workshop besprochen haben.

Wir haben erfahren vom Projekt 27, eine Evaluierung. Eine FH hat sich angeschaut: Was passiert da an Veränderungen? Ich versuche es kurz zusammenzufassen, das ist das Wimmelbild. Ich wurde gefragt, ob ich glaube, dass das Einfache Sprache ist,

was ich hier mache. Nein, leider nicht. Was ich mache, ist nicht Einfache Sprache, dafür bräuchte man auch eine Prüfgruppe. Ich hoffe aber doch, dass es hilft die Dinge besser zu verstehen.

Im Projekt 27 werden 20 Personen unterstützt, die von einer Werkstatt in den ersten Arbeitsmarkt wechseln. Das bedeutet, sie arbeiten in einer Firma, sie arbeiten bei zum Beispiel Ikea. Man hat dort einen Dienstvertrag mit eigenem Lohn oder ein Gehalt. Wenn das nicht klappt, kann man auch wieder in die Werkstatt wechseln, das nennt man durchlässig, aber ist nicht das Ziel. Viele Personen lernen, mit dem Bus zu fahren, sie sind fitter, weil sie bewegen sich mehr, gehen zu Fuß. Sie lernen, worauf man achten muss, wenn man in einer Firma arbeitet, zum Beispiel wie man pünktlich ist. Es ist wichtig, dass es die ganze Zeit Unterstützung gibt. Auch in der Arbeit kann es Rückschläge geben, es ist daher wichtig, dass die Unterstützung bleibt.

Die Firmen lernen auch dazu. Sie lernen, die Aufgaben anzupassen, dass die zur Person passen. Die Kolleginnen und Kollegen lernen zusammenzuarbeiten. Auch das Umfeld lernt dazu, zum Beispiel die Angehörigen. Vater und Sohn haben wir heute gehört. Was ist gut? Die Personen sind unabhängiger und sie haben mehr Selbstbewusstsein, werden selbstbestimmter. Viele haben bewiesen, dass das so ist. Da wird genickt. Was muss man sich noch anschauen?

Auf dem Bild gibt es rechts außen eine Bublublase mit großen Augen. Ein Thema war, dass wenn man vorher in einer Werkstatt 37 Stunden pro Woche gearbeitet hat und nun nur mehr 19 Stunden, dann hat man plötzlich viel Freizeit. Für manche ist es super, die unternehmen viel, aber manche können mit der Freizeit nicht so viel anfangen und haben wenig Kontakt zu anderen Menschen. Da braucht es noch Lösungen, aber nicht, in dieser Zeit die Werkstatt zu gehen, das ist keine Lösung.

Was hat sich in den Organisationen geändert? Durch die neuen Arbeitsformen ändert sich viel, auch in den Werkstätten. Alle müssen anders und neu denken. Es gibt neue Worte, sind nicht Klient:innen und Betreuer:innen sondern Assistenznehmer:innen und Assistenzgeber:innen. Diese Personen müssen neu und anders denken.

Es ist für die Führung anders – für die Führungskräfte gibt es neue Herausforderungen. Aber auch für die Angehörigen, auch in der Gesellschaft ändert sich was, und Gesellschaft muss sich auch ändern. Die Veränderung ist gut, zusammenfassend kann man sagen: Es tut sich viel, viel ist neu zu denken. Es gibt neue

Assistenznehmer:innen, jüngere und ältere Personen, die eine andere Art der Begleitung brauchen. Ich habe herausgehört: Es ist gut, wenn man viel ändert, aber wenn man etwas geändert hat, dann sollte man auch wieder eine Pause machen, damit man wieder zur Ruhe kommt.

Dann die assistierenden Technologien für die Arbeitswelten – ich habe es anders genannt: Helfende Technik bei der Arbeit. Das ist nicht ganz korrekt, aber das ist gemeint. Vom Joanneum Research haben wir gehört, es gibt viele helfende Technologien wie etwa das Exoskelett. Das ist etwas, das man sich umschnallt, das können auch Personen ohne Behinderungen verwenden, damit sie schwere Lasten heben können, ohne sich zu verletzen. Es gibt auch Technologien für Menschen im Rollstuhl, die dadurch gehen können sollen. Es gibt viele Technologien, auch virtuelle Realitätsbrillen.

Das Problem ist, dass es bei der Robotik noch keine zugänglichen Arbeitsplätze gibt. Deshalb gibt es bei Joanneum Research das Projekt SAFEIVERSE. Da sollen zugängliche Arbeitsplätze entwickelt werden, die sicher sein sollen und bezahlbar für die Firmen. Personen, die den Arbeitsplatz nutzen, müssen ihn auch akzeptieren, deswegen arbeitet Joanneum Research mit der Lebenshilfe und mit autArK zusammen. Menschen mit Behinderungen sind dort als Expertinnen und Experten dabei und geben ihre Einschätzung dazu.

Was ist der aktuelle Stand? Es ist ein Robotik-Arbeitsplatz entwickelt worden, der sich an die Person anpassen muss: Ist er höhenverstellbar, die Anleitung ist in Einfacher Sprache verfügbar, man kann ihn mit Sprache steuern und es gibt eine Sprachausgabe. Er kann mit Schrift oder mit Bildern ausgestattet werden. Nicht jede Person braucht alles. Er soll können, was die Person braucht, aber nicht mehr und auch nicht weniger.

Martina Klementin: Herzlichen Dank. Vielen Dank für die tolle Zusammenfassung. Wir schauen in die Podiumsdiskussion – wir wollen alles, was wir erlebt haben, zusammenfassen. Liebe Conny, bitte hole alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Bühne.

Cornelia Novak: Ich darf auf der Bühne begrüßen: Unternehmensberater Peter Nausner, (Beifall) Renate Lauchard, Abteilung 4, Land Kärnten (Beifall), Andreas Jesse, autArK (Beifall), Ernestus Vrisk und Alexander Vrisk (Beifall), IKEA Österreich

Süd Management, Gottfried Kienzl (Beifall), Frau Iris Strasser von Verantwortung Zeigen! und Nicole Braunstein, Vorsitzende des Selbstvertretungsbeirates der Lebenshilfe Österreich. (Beifall)

Martina Klementin: Wir sind am Podium komplett, ich freue mich, dass wir in eine Schlussrunde starten, um vielleicht Gedanken aufzubringen und diese beiden Tage zusammenzufassen. Wir haben Selbstvertreter:innen, Angehörige, Wirtschaft, Politik, Vertreter aus den Projekten. Ich frage gleich Nicole Braunstein. Die Frage an Sie: Wir haben zwei Tage diskutiert. Was wünschen Sie sich, das die Teilnehmer:innen sich mitnehmen sollen und was haben Sie für sich mitgenommen? Darf ich das Mikrofon weitergeben, geht das so?

Nicole Braunstein: Die zwei Tage waren sehr interessant und spannend. Ich gebe für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit: Es ist schwierig am ersten Arbeitsmarkt zu landen mit einer Behinderung. Aber ich würde bitten, die Einstellung zu ändern und Menschen mit Behinderung kennen zu lernen und nicht im Vorhinein schon zu sagen: Sie können dies und das nicht. Wir können sehr viel, es dauert vielleicht etwas länger, aber wenn man die passende Unterstützung hat und realistisch bleibt, dass man nicht alles machen kann, was man will – man schaut: Was sind meine Stärken? Was will ich machen und was kann ich gut?

Martina Klementin: Herzlichen Dank, das heißt, Sie haben auch für sich viel mitnehmen können, oder? Gute Gespräche geführt und viel erfahren?

Nicole Braunstein: Ja. Ich habe überlegt, was ich präsentieren soll, meine Schulkarriere – wenn man auf die Welt kommt und die Eltern sich Gedanken machen, was das Kind werden soll, wenn es älter wird, und ich auch nicht wusste, was ich machen will. Es war der Plan: Ich bin zur Lebenshilfe gekommen und habe meine Ausbildung begonnen. Ich habe sie drei Jahre lang durchgezogen, es gab auch viele Tränen und meine Unterstützer waren auch oft verzweifelt, aber meine Kollegen vom Selbstvertretungsbeirat haben mir den Rücken freigehalten und ich habe 2012 eine Abschlussprüfung gemacht.

Zehn Jahre später habe ich die Lehrabschlussprüfung nachgeholt und festgestellt, dass das, was ich schon immer werden wollte, das bin ich schon: Ich wollte Menschen unterstützen. Früher konnte ich mir nie vorstellen, auf die Bühne zu gehen und etwas zu sagen. Jetzt muss man schon schauen, dass ich zu reden aufhöre. Ganz anders

als früher. Die Lebenshilfe und alles rundherum hat mich sehr motiviert, dass man Dinge ausprobieren muss.

Sie sind auch zu mir in die Berufsschule gefahren und haben mich motiviert weiterzumachen. Es gab viele graue Haare für meine Assistent:innen, drei Jahre lang. Ich wurde auch am Wochenende unterstützt mit Nachhilfelehrern, unter anderem. Ich habe festgestellt: Ich habe etwas in der Hand, aber ich möchte in kein Büro, sondern solche Arbeiten machen wie diskutieren, beraten, unterstützen – für Menschen mit Behinderung, die nach der Schule nicht wissen, wo sie hinwollen, wo ihre Stärken sind. Ich möchte unterstützend und als Vorbild wirken.

Martina Klementin: Und das tun Sie großartig, vielen Dank, Nicole Braunstein. Bitte das Mikrofon an Gottfried Kienzl weitergeben. Wir haben heute und gestern schon viel über Ikea gehört – Sie setzen seit Jahren auf Inklusion. Vielleicht dürfen wir einen Blick in den Betrieb bekommen – es ist eine Bereicherung, auch etwas, von dem andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch etwas haben. Bitte erzählen Sie auch aus Ihrer eigenen Wahrnehmung, aus Ihrer Praxis.

Gottfried Kienzl: Es ist eine absolute Bereicherung für uns – unsere Unternehmenskultur – die ist ohnehin sehr skandinavisch und schwedisch, sehr auf Inklusion und Diversität ausgerichtet. Seit wir mit Projekt 27 zusammenarbeiten und anderen Partnern, steigt der Teamgeist, die Achtsamkeit, wie wir miteinander sprechen – und nicht nur mit Alex, wie auch alle anderen miteinander sprechen bekommt eine Ruhe und Achtsamkeit, die vorher so nicht gegeben war. Der Stolz unserer Mitarbeiter:innen steigt, wir haben eine Mitarbeiterumfrage, wo wir fragen: Wie zufrieden bist du? Weißt du, was wir zum Thema Inklusion machen? Die Mitarbeiter sie sind stolz Teil des Unternehmens zu sein, das sich so stark für Inklusion einsetzt.

Wenn Sie Alex und mich beim Ikea sehen, wir haben dasselbe Gewand an, man würde keinen Unterschied merken, auch die Kunden nicht. Alex und Franziskus sind beide im Kundenkontakt. Es kommt oft zu spannenden Situationen, ab und zu auch zu sensiblen Situationen. Es ist sehr wichtig und positiv, auch für die Wahrnehmung der Marke, dass Kundinnen und Kunden merken, dass wir inklusiv arbeiten. Und die schönste Geschichte, bevor ich aufhöre: Im Sommer haben wir sehr hart gewartet, dass Alex und Franziskus Ikea-Mitarbeiter werden konnten. Es hat eine Zeit lang gedauert – Bürokratie, Behörden. Ich komme in die Umkleide, immer noch war nichts

da, es war herzerreißend, bis sie sagen konnten: Ich bin Mitarbeiter bei Ikea, ich bekomme Gehalt, bekomme Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld. Sie sind die besten Ambassadors, die wir haben für Zufriedenheit. Ich bin so glücklich, dass sie bei uns sind. (Beifall)

Martina Klementin: Ganz kurz darf ich nachfragen, im Sinne der Vorbildwirkung von Ikea – wenn Sie mit Unternehmer:innen sprechen, oder mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, was sind ihre Argumente, wenn es heißt: Da tue ich mir schwer oder ich habe Bedenken. Wie würden Sie da unterstützend und motivierend einwirken, um sich für Inklusion einzusetzen?

Gottfried Kienzl: Ich sage immer, ich bin in einer einfachen Situation. Wir sagen immer, Möbel verkaufen ist keine Gehirnoperation. Jeder kann Möbel verkaufen, selbst ich, sonst würde auch ich nicht hier sitzen. Das heißt wir haben zum Glück ein Portfolio an Tätigkeiten, wo es leicht ist, anzudocken, sich zu entwickeln, Sicherheit zu gewinnen, Selbstwert und Selbstvertrauen zu gewinnen, positive Erlebnisse jeden Tag zu haben. Es gibt in vielen Betrieben und Bereichen Möglichkeiten, die müssen klar umgrenzt und unterstützt sein – auch wir sind ein profitorientiertes Handelsunternehmen und es geht sich trotzdem und sehr gut aus. Wir empfinden den Alex als vollwertigen Mitarbeiter und Bereicherung, das führt dazu – wir vergessen ab und zu, dass wir ein bisschen vom Gas runtergehen müssen. Das sind sensible Situationen, die wir gemeinsam lösen und wo wir lernen und uns dann weiterentwickeln. Für uns ist Alex ein vollwertiger Kollege, er wird vollwertig eingeteilt, er macht seine Schichten und hat seine Aufgaben. Da gibt es oft Diskussionen und Gespräche – sehr oft auch lobende Gespräche, weil er es sehr gut macht. In vielen Betrieben gibt es die Möglichkeit, Räume zu schaffen, klar umgrenzte, sichere Räume, dass diese Kollegen einen Mehrwert bieten und nicht als, was auch immer, angesehen werden.

Martina Klementin: Vielen, Dank, dass Sie mit bestem Beispiel vorangehen. Gleich die Fragen an Alexander: Es gibt Lob und Feedback, hörten wir. Was änderte sich für Sie?

Alexander Vrisk: Es hat sich geändert, dass ich mehr ankam. Wenn ich dorthin komme, ich drehe mich um und schaue: Das ist Ikea. Ikea, muss ich echt sagen, der hat so viel, so viele Dinge, das ist Wahnsinn, ein Traum! (Gelächter) Ich kriege einen

Weihnachtsbaum (Gelächter), was anzuziehen. Ich kann euch weitersagen, das ganze Team ist für mich eine echte Bereicherung, die ich gern mag und was ich gerne mache. Ich habe auch meine Aufgaben. Und ja und es gefällt mir, wie wir schon sagten. Ja, genau, ich finde /

Martina Klementin: Alexander ist ganz begeistert über seinen Arbeitsplatz und dass es beim Ikea so viel gibt, das wissen wir alle – wir wollen nur eine Kleinigkeit kaufen und dann ist das Auto gleich vollgestopft von oben bis unten, mit allem, was wir vorher nicht wussten, dass wir es brauchen könnten (Gelächter) (Beifall)

Dann wollen wir den Papa, Ernestus Vrisk noch zu Wort kommen lassen. Was haben Sie wahrgenommen, durch die Arbeit, was sich absolut positiv geändert hat?

Ernestus Vrisk: Ich habe anklingen lassen, er hat in der Familie eine wesentlich aktivere Rolle angenommen, zum Beispiel der Speiseplan für das Wochenende – was wird gekauft? Da wird am Donnerstag festgelegt: „Papa, am Sonntag gibt es einen Fitnessteller, kauf ein, weil ich mache den!“ Da habe ich Folge zu leisten, sonst gibt es Stoff (Gelächter). Wenn zuhause was zu tun ist, dann brauche ich nicht viel reden, da passiert Vieles vom Alexander alleine. Er sieht, was da läuft, das hat er gelernt, dass er darauf schauen muss. Wenn etwas ansteht, ist es zu erledigen. Er sieht es zuhause, was ansteht. Nicht alles, das ist klar und in Ordnung – aber viele Dinge werden von ihm gesehen wie Geschirrspüler einräumen, ein voller Mistkübel, den leeren und so weiter. Das macht er einfach. Als Angehöriger – so sehe ich das – wir stehen als Angehöriger am Anfang einer Entwicklung, die begrüßenswert und sehr wichtig ist. Da muss man versuchen, so viele Menschen und Unternehmen wie möglich mitzunehmen. Das muss man den Unternehmern mitgeben: Seid voll mit Herz und Hirn dabei – voll mitnehmen oder gar nicht. Das ist der Schutz für den Assistenznehmer.

Aber auch für Angehörige ist es wesentlich, dass eine gewisse Sicherheit da ist. Ich habe die Sicherheit auch. Ich werde jetzt 73 und ich weiß, irgendwann ist meine Zeit aus. Aber ich weiß, Alexander ist versorgt, er hat einen Pensionsanspruch, er ist versichert. Er kann sein Leben weiter bestreiten, auch wenn es mich oder meine Frau nicht mehr gibt. Das ist, was viele Angehörigen im Hinterkopf haben: Wie geht es mit meinem Kind später weiter? Was passiert, wenn ich nicht mehr da bin? Da müssen wir intensiv in alle Richtungen schauen und tun.

Martina Klementin: Vielen Dank für das Beispiel, auch für die Ausführungen, wie es auch in die Familie wirkt. Danke für das Dabei sein und Erfahrung teilen. Ich darf mich an Iris Straßer wenden: Verantwortung Zeigen! bringt Unternehmen und soziale Initiativen zusammen. Wir hörten, wir sind am Anfang eines Wandels, einer anderen Wahrnehmung. Spürten Sie die auch schon, wie ist die Rückmeldung aus der Unternehmerschaft? Vielleicht geben Sie uns einen Status Quo, bitte.

Iris Straßer: Ja, es gibt viele Partner wie Ikea, Billa, die Lebenshilfe, autArK viele sind Partner im Verantwortung Zeigen!-Netzwerk und geben viel in das Gesamtgefüge dazu, aus ihrer Rolle. Gehen aufeinander zu, wo Führungskräfte, wo Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einfach bei den Vorreitern dabei sind und sagen: Wir wollen zeigen, dass sich etwas weiterentwickelt. Der Wandel findet statt: Von Organisationen aus, die die Türen aufmachen, die hineinschauen lassen, sage ich mal. Wo Assistenznehmer:innen mündiger werden, wo Strukturen sich verändern.

Und in den Unternehmen gibt es die gleiche Entwicklung, die sagt: Wir müssen Dinge verändern, wir brauchen – wie es Gottfried sagte – für die Kultur, wir brauchen es für das Miteinander und wir werden es für das Arbeitskräftepotential brauchen. Beide Seiten sind noch vorsichtig: Welche Konsequenzen gibt es? Beide Seiten gehen von einem sicheren Rahmen aus – der Wunsch nach Sicherheit, das haben die einzelnen Personen und auch die Organisationen in ihrer Verantwortung für die Klient:innen und für die Menschen mit Behinderungen, die Angehörigen, alle die zusammenarbeiten – und so haben es auch Unternehmen. Wenn wir Menschen holen, mit denen wir zuerst anders umgehen, oder wo vielleicht jemand noch mitkommt der Assistent ist, dann ist es etwas, wo wir unsere Prozesse und Abläufe, unser Miteinander neu denken müssen.

Vielleicht auch wichtig: Die Menschen, die da kommen, die spiegeln zu hohe Geschwindigkeit, auch den Druck. Sie sagen, was sie sich denken, in vielen Fällen. Und viele andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die vermeintlich "normalen" im Unternehmen, die denken das nur. Das ist der große Unterschied. Und somit ist es fürs Erste vielleicht nicht ganz bequem, wenn man auf eigene Themen so sichtbar hingewiesen wird, aber die Chance hat, sich weiterzuentwickeln.

Martina Klementin: Also es können eigentlich nur beide Seiten nur gewinnen? /

Iris Straßer: Alle!

Martina Klementin: Wenn man den Weg mit viel Engagement weitergehen. Super.

Iris Straßer: Genau so ist es.

Martina Klementin: Die nächste Frage richte ich gleich an Herrn Andreas Jesse: Was wären konkrete Maßnahmen, die es vielleicht brauchen würde, umzusetzen, um Inklusion am Arbeitsmarkt zu erleichtern, aus Ihrer Sicht? Was würden Sie sich wünschen, das in den nächsten Jahren umgesetzt wird?

Andreas Jesse: Was würde ich mir wünschen? Ich würde mir wünschen, dass es die Unterscheidung innerhalb von unterschiedlichen Gruppen in der Gesellschaft nicht mehr gibt. Dass im Sinne einer Gesellschaft alles zusammenfließt, dass der Unterschied zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen nicht mehr gibt, mit und ohne Migrationshintergrund und so weiter. Ich würde mir wünschen, dass man sagt: „Wir sind eine Gesellschaft, wir wollen alle gut miteinander leben und dazu brauchen wir einfach verschiedene Unterstützungsleistungen.“ Da geht es darum, dass es assistierende Leistungen gibt, sehr individualisiert und auf die Menschen bezogen, die es brauchen. Dass man da herausgeht aus den Schubladen: Das ist jemand mit dem oder dem Anspruch und was alles nicht geht.

Ziel ist es, am Arbeitsmarkt partizipieren zu können und gesellschaftliche Partizipation, dass man selbstständig leben kann. Dafür braucht es einen bunten Werkzeugkasten an assistierenden Leistungen, ohne zu schauen: Welche Herkunft, welche Leistungen, welchen Anspruch hat jemand? Das wäre so einer meiner Wünsche.

Und der nächste Wunsch ist, dass es irgendwann die Organisationen, wie sie heute aufgestellt sind, mit der gesamten Hardware zum Beispiel mit Werkstätten, Wohnangeboten und so weiter, in der herkömmlichen Form nicht mehr gibt. Dass unsere Organisationen sich weiterentwickeln zu Organisationen, wo es einen Pool an Assistenzpersonal gibt, wo es keine "Hardware" gibt, sondern Menschen, die belagerten. Wo man sich Assistenz holen kann und Unterstützung, das würde auch Barrieren, die wir jetzt haben, auflösen.

Martina Klementin: Noch eine Frage: Aus Ihrer langen Erfahrung, wie schafft man es in der Gesellschaft auch im Kopf Barrieren abzubauen? Für den Normalbürger, man hat vielleicht ein bisschen Ängste: Wie tun wir? Ich erinnere mich, als ich das erste Mal den Ball bei der Lebenshilfe moderierte, war es für mich eine große Herausforderung, weil ich natürlich nicht wusste, mache ich alles richtig? Was mache ich falsch? Auf was

muss ich achten? Gelernt habe ich am meisten aus diesem ersten, gemeinsamen Abend und ich habe mich auf viele weitere gefreut. Wie kann man da für mehr Barrierefreiheit im Kopf sorgen?

Andreas Jesse: Einfach tun! Einfach tun! Ein paar Episoden aus der Entwicklung der letzten Jahrzehnte: Wir sind seit fast 30 Jahren mit autArK am Markt und wir haben Menschen, die dem ersten Arbeitsmarkt offiziell nicht zur Verfügung standen, vor mehr als 20 Jahren in ein Dienstverhältnis gebracht. Da gab es viele Gegenstimmen, die sagten: Das wird nie funktionieren. Aber diese Personen, von denen ich konkret spreche, die arbeiten immer noch in diesen Dienstverhältnissen.

Vor knapp 20 Jahren haben wir den ersten Wohnverbund in Kärnten eröffnet und Menschen mit sehr komplexem Unterstützungsbedarf dort einziehen lassen. Die Menschen waren sehr schnell, sind dort immer noch zu Hause. Es hat nie Stimmen gegeben, die protestiert hätten, die gesagt hätten: „Nein, bei uns in der Wohnanlage geht das nicht.“ Einfach tun! Mut haben und herkömmliche Grenzen überschreiten und machen! Ich wüsste noch viele Beispiele, wo viele Menschen gesagt haben, das würde so nie funktionieren.

Daher bin ich stolz, wenn ich höre, dass das, was nie funktionieren würde – zum Beispiel in Kärnten die 20 unterschiedlichen Projekte, die Erwerbsarbeit anbieten – heute funktioniert. Man muss sagen: Grenzen überschreiten, tun machen, und dann lernen wir voneinander und miteinander. Und so kann es funktionieren.

Martina Klementin: Herzlichen Dank! Auch an Sie nochmal einen Applaus (Beifall). Danke schön, dass Sie die zwei Tage mit uns verbracht haben. Es gibt leider Gottes nicht nur immer gute Nachrichten. Ich spreche nun Renate Lauchard an: Ich habe heute gelesen, dass Sparmaßnahmen zum Beispiel in der Stadtregierung in Wien den Sozialbereich auch betreffen, da sind zwei Projekte zur Arbeitsmarktförderung von Menschen mit Behinderung, das Projekt uniq.at (?) und das Projekt Pilot (?) von Kürzungen betroffen. Wir alle wissen, den Gemeinden und Kommunen fehlt viel Geld. Wie stellen wir sicher – ich weiß mit ihrem Engagement ist viel sichergestellt – aber wie schauen Sie in die Zukunft, dass nicht wieder Menschen auf der Strecke bleiben, die Unterstützung am dringendsten notwendig haben?

Renate Lauchard: Ich blicke positiv und mit Zuversicht in die Zukunft, um mit Mut trotzdem den Weg weiterzugehen. Man soll sich von den Debatten und

Budgetkürzungen nicht beeinflussen lassen. Wir sind ganz Viele mit einer gemeinsamen Vision einer inklusiven Arbeitswelt und Gesellschaft. Wenn wir diese Ziele bewusst und ernsthaft weiterverfolgen, wird uns weiterhin vieles möglich sein. Ich kenne diese Debatten auch in unserem Bereich, Budgetkürzungen – aber es hängt auch davon ab, welche Menschen mit welcher Haltung dahinterstehen und sich für diese Menschen einsetzen, für die Projekte, für die inklusive Arbeitswelt und ein inklusives Wohnen, was auch immer, eine breite Palette.

Die Budgetkürzungen – wenn wir den Sparstift ansetzen, bei Menschen mit Behinderung, ich kenne das. Es erfolgt auch zum Teil, das muss man auch nüchtern sagen. Es wäre falsch zu sagen: „Es passiert nichts.“ Man braucht nur auf Bundesebene hernehmen, NEBA-Kürzungen sind eine problematische Entwicklung, einerseits sprechen wir von einer inklusiven Arbeitswelt, von Assistenzen, und genau da versucht man da Budgetkürzungen vorzunehmen, das finde ich sehr schwierig. Aber ich glaube, mit einer Geschlossenheit und entsprechendem Auftreten werden wir trotzdem unsere Ziele erreichen und wir dürfen nicht aufgeben. Das Budget wird bei allen knapp, wir müssen neu denken, Konzepte neu entwickeln und von bestehenden Systemen weggehen.

Es zeigt vor allem auch die Entwicklung in Kärnten, da habe ich große Hoffnung. Wir haben viele Projekte umgesetzt, sie sind nachhaltig günstiger als bestehende, vollständig stationäre Systeme. Das wäre auch aus meiner Sicht der Schlüssel zum Erfolg, dass wir auch das Budget – wenn wir das weiterhin bekommen, was wir haben, wird es möglich sein, es weiterzuentwickeln.

Martina Klementin: Also, das heißt mit gutem Beispiel vorangehen, zeigen, dass es in der Praxis funktioniert. Dranbleiben mit viel Einsatz und Leidenschaft, damit die Menschen, die sie brauchen, auch die Förderung bekommen. In zehn Jahren, wenn wir hier sitzen sollten, haben wir eine andere Personenbeschreibung, wenn wir dran sind (Gelächter), aber was hat sich bis dahin positiv verändert?

Renate Lauchard: In zehn Jahren bin ich vielleicht in Pension. (lacht) (Gelächter) Oder auch nicht (lacht). Ja, in zehn Jahren hoffe ich, dass wir viele Schritte zu einer inklusiven Arbeitswelt weitergekommen sind, zu einer inklusiven Gesellschaft. Es darf kein dafür oder dagegen geben, es muss ein gemeinsames Miteinander geben. Es darf nicht eine Gruppe eine andere Gruppe ausschließen. Das ist unser Auftrag. Unser

gemeinsamer Auftrag – ob in der Verwaltung oder Trägerorganisationen oder bei Menschen mit Behinderung – wir müssen dranbleiben und die inklusive Gesellschaft entwickeln, das soll unser Ziel sein in zehn Jahren, mit oder ohne Pension. (Beifall)

Martina Klementin: Vielen Dank! (Beifall) Herr Nausner, ich darf Sie bitten. Sie hatten einen Workshop am Nachmittag mit dem One-Stop-Service, wir haben heute viel erfahren dazu. Vielleicht geben Sie einen Einblick in den Workshop und was Ihr persönliches Schlussfazit ist über die zwei Tage.

Peter Nausner: Für mich war die Arbeit im Workshop interessant. Ich habe gesehen, mit wie viel Engagement an dem Thema gearbeitet wurde. Ich will nicht alles wiedergeben, aber mir fiel auf, dass es offenbar ein starkes Bedürfnis nach einem solchen Service gibt, dass wir daran weiterarbeiten müssen. Die Ideen, die gekommen sind und die Ansätze und die Vorstellungen, dass man so etwas verwirklichen kann – die sind da und das wollen wir umsetzen.

Mein persönliches Resümee: Ich arbeite seit ca. 40 Jahren an diesen Themen und habe viele Reformen gesehen, auch verschwinden gesehen, manche habe ich unterstützen können. Was wichtig ist: Den Weg, den die Frau Lauchard gesagt hat, fortzusetzen. Ich möchte mich für die Konferenz bedanken – ich habe viel gelernt, viele Details, die man sonst nicht so leicht erfährt. Man redet immer mit Expert:innen und Spezialist:innen, aber es ist wichtig, von denen, die es betrifft, Informationen zu hören, die man für die eigene Entwicklung braucht. Ich bin daran interessiert aus der Praxis zu lernen. Das war dieses Mal wirklich wunderbar gegeben, vielen Dank. (Beifall)

Martina Klementin: Ich glaube sehr viele konnten viel mitnehmen in den vergangenen zwei Tagen. Es ist viel gesagt worden, wir haben viel erfahren, jetzt frage ich nur nochmal in die Runde: Gibt es von jemanden noch etwas das angesprochen werden soll? Bitte schön.

Renate Lauchard: Jetzt wollte ich ihr Mikrofon wegnehmen (lacht) (Gelächter) Ein besonderes Anliegen, das wollte ich in dem Rahmen sagen, zum Abschluss. Ich wollte Silke Ehrenbrandtner gratulieren und auch ihrem gesamten, engagierten Team. Sie haben so intensiv darauf hingearbeitet, die Lebenshilfe mit allen Mitarbeiter:innen, mit allen Menschen mit Behinderungen, die da auch engagiert mitarbeiten, den Umbruch zu schaffen. Sie hat es geschafft, es ist unglaublich! Ich weiß, wie die Lebenshilfe vor fünf Jahren aufgestellt war, welchen Weg man mit viel Mut und Konsequenz gegangen

ist! Gratulation Dir, für dein Händchen und dein Gespür, auch die richtigen Menschen im Umfeld zu finden. Es ist einfach großartig! Da sind wir ganz besonders stolz, dass es gelang, es bedarf einem kräftigen Applaus! (Beifall)

Martina Klementin: Vielleicht holen wir die Frau Silke Ehrenbrandtner auf die Bühne, wir haben noch ein Plätzchen frei. Wir wollen die Runde nochmal erweitern und mit ihr ganz kurz über die persönlichen Eindrücke der vergangenen beiden Tage zu sprechen und auch um ein Schlussfazit zu erfragen.

Silke Ehrenbrandtner: Vielen Dank, sehr gerne. Erstmal vielen Dank, das hat mich jetzt sehr gerührt. Mein Schlussfazit: Ich bin voller Energie. Ich kann sagen: Ich habe so viel Energie in dem Raum gespürt, ich kann nur jedem und jeder Einzelnen „danke“ sagen! Ich hatte das Gefühl, jeder ist voll dabei, zu jeder Zeit, zu 100 Prozent.

Wir hörten, dass das ist der richtige Weg ist, dass wir ihn weitergehen müssen. Wir müssen weiter zusammenhalten, das ist mein Fazit: Es gelingt nur miteinander. Wenn ich Worte wie Konkurrenz höre – bei solchen Worten schaue ich zu Andreas und weiß, dass wir ähnlich denken. Wir schaffen diese Themen alle nur miteinander und nicht nur als Träger, sondern wirklich im großen Miteinander: Mit der Wirtschaft, mit dem Land, mit den Fachleuten und vor allem mit den Menschen, die es betrifft. Weil die Lösungen, das hörten wir heute im Workshop – die Menschen wissen die Lösungen eh selbst. Wir müssen genau nachfragen, genau hinhören und dann versuchen, individuell diese Wege zu beschreiten. Ich kann nur danke sagen, für die Energie über die zwei Tage. Wir sagten am Anfang: Inklusive Arbeit ist IN:ARBEIT, wenn wir so weiter zusammenarbeiten, dann wird uns viel gelingen und dann sitze ich in zehn Jahren gerne mit dir in der Pension und sage: „Kannst du dich erinnern? (Gelächter) Heutzutage brauchen gar kein Forum mehr, weil alles so gut läuft.“ Das nehme ich mir mit. (lacht)

Martina Klementin: Vielen herzlichen Dank (Beifall) an Silke Ehrenbrandtner und das Team der Lebenshilfe, hier federführend an Katharina Happe, die Kathi, die alle so viel gearbeitet und geleistet haben.

Silke Ehrenbrandtner: Das hätte ich sonst nach der Verlosung gesagt, aber es passt jetzt auch sehr gut: Einen riesen, riesen Dank an das ganze Team, das diesen Kongress ermöglicht hat, allen voran Kathi Happe! Wo ist sie? Sie versteckt sich immer da hinten. (Beifall) Ich möchte betonen, es passiert alles neben der normalen Arbeit,

wir haben auch sonst viel zu tun und es gibt viele Projekte. Das Team Empowerment – vielen, vielen Dank. Auch dem Team Innovation, die haben mit viel Know-how und Tatkraft unterstützt. Auch viele helfende Hände, die ich überall hier sitzen sehe – da ist auch in der Lebenshilfe ganz viel Energie entstanden. Es wurde neben der ganzen Alltagsarbeit geschafft, dass wir so tolle Tage verbracht haben. Vielen, vielen Dank! (Beifall)

Martina Klementin: Conny, als Moderatorin dieser Tage, was hat bei dir Eindruck hinterlassen, wir nimmst du Positives mit, wie haben dir diese Tage gefallen?

Cornelia Novak: Ich bin zwar nach den zwei Tagen froh, dass sie vorbei sind, aber es war wunderschön und eine irrsinnige Bereicherung. Ich konnte wieder einmal zeigen, was ich kann. Weil alleine hier oben zu stehen und vor so vielen Leuten zu reden, ist nicht jedermanns Sache.

Silke Ehrenbrandtner: Auch dafür, euch beiden – es war ein Moderationsmarathon, ein Dauerlauf, zwei Tage, immer auf neue Situationen zu reagieren, das hat auch einen Applaus, auch verdient!

Cornelia Novak: Danke!

Martina Klementin: Mir hat es auch sehr viel Spaß gemacht und ein großes Lob an das Publikum. Ich bin immer wieder in diesem Saal und wenn es Tage mit vielen Vorträgen gibt, dann ist die Aufmerksamkeit irgendwann mal weg, alle fangen an zu ratschen oder auf das Handy zu schauen. Das ist in den zwei Tagen nie passiert, ihr seid mit 100-prozentiger Aufmerksamkeit drangeblieben, bis zum Schluss. Es war niemand abgelenkt, alle haben mitdiskutiert, das ist ein großes Qualitätsmerkmal, das habt ihr anderen auf jeden Fall voraus. Woanders ist die Aufmerksamkeit nicht so groß, das Interesse auch nicht, deshalb gebührt euch ein großer Applaus, vielen herzlichen Dank dafür, das ist ganz toll! (Beifall)

Jetzt kommen wir nochmal zum Podcast, bei „Vision Inklusion“ wird das Thema nochmal aufgegriffen und in Einfacher Sprache behandelt, wir wissen das Forum IN:ARBEIT ist ein Startpunkt und kein Schlusspunkt, da wird noch vieles folgen und ein nächster Höhepunkt am Kalender, Conny, ist welcher?

Cornelia Novak: Der Ball der Lebenshilfe Kärnten 2026!

Martina Klementin: Diesmal alles in Gold, wir müssen uns ein Goldoutfit zulegen, gell?

Cornelia Novak: Ja, wir müssen uns ein neues Outfit kaufen!

Martina Klementin: (lacht) Das werden wir auf jeden Fall machen! Wann findet der Ball statt, liebe Conny?

Cornelia Novak: Am 17. April im Casineum Velden!

Martina Klementin: Es gibt jetzt was zu gewinnen?

Cornelia Novak: Das goldene Ticket!

Martina Klementin: Genau, und zwar lebenslang, hat du heute früh gesagt, gell?

Cornelia Novak: Ja genau!

Martina Klementin: (lacht) Also es gibt ein goldenes Ticket. Jetzt, Kathi, ist der Zeitpunkt, um mit dem goldenen Ticket auf die Bühne zu kommen. Jetzt kommt die Kathi auf die Bühne und holt sich und stellvertretend für alle anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen ordentlichen Applaus ab (Beifall) (Jubel)

Liebe Kathi, herzlichen Dank, zwei so großartige Tage!

Da ist die Box drinnen! Haben alle ihre Teilnahmekärtchen eingeworfen, möchte das noch jemand machen? Nein, gut. Hui, eine vollgefüllte Kiste. Jetzt brauchen wir noch einen Freiwilligen, bitte! Du warst am allerschnellsten – achso, du wolltest einwerfen? Da hinten zeigte eine Dame mit einem weißen Shirt auf, bitte komme zu uns heraus, du darfst gleich vorne stehen bleiben (Beifall).

Du hast eine ganz wichtige Aufgabe, ein bisschen wegdrehen, einmal mit der Hand da reingreifen und so richtig durchwurdeln – genau so!

Sind da alle vier Pickerl oben?

Cornelia Novak: Ja! Und ich darf recht herzlich gratulieren an die Barbara Moser! (Beifall)

Martina Klementin: Ist sie noch da, ja! Die Barbara Moser, das freut uns ganz besonders, liebe Barbara Moser dürfen wir dich auf die Bühne bitten? Sie wird jetzt jedes Jahr beim Ball der Lebenshilfe Kärnten mit dabei sein, denn sie ist die Gewinnerin des goldenen Tickets, da bekommt die Barbara einen riesengroßen Applaus!

(Beifall) (Jubel)

Liebe Barbara, gehen wir gemeinsam ein bisschen nach vorne. Ein Stück nach vorne noch, jetzt ist die Freude aber groß, oder?

Barbara: Ja! (Beifall)

Martina Klementin: Bist du jemand – tanzt und gern, oder?

Barbara: Ja.

Martina Klementin: Tanzt du gerne Walzer? Links oder rechts, oder Foxtrott? Disco?

Babara: Ja, ja!

Martina Klementin: Das heißt wir sehen uns dann am 17. April beim Lebenshilfe-Ball
/

Barbara: Ja, danke, danke!

Martina Klementin: Wir sehen uns im April 2027, im April 2028 (Gelächter) und so weiter und sofort, gell? (Beifall)

Barbara: (lacht) Danke! Zum ersten Mal!

Martina Klementin: Gratuliere ganz, ganz herzlich, das war eine Überraschung! Ich freue mich sehr, dass du den Preis gewonnen hast, liebe Barbara Moser. Das ist der krönende Abschluss! Kathi – nimmst du es gleich mit, ja – Barbara? Das gibt sie nicht mehr aus der Hand! Und damit nochmal einen Applaus für unser Podium! Danke, herzliche Gratulation!

(Beifall)

Vielen Dank an das Podium, das tolle Publikum, möge sich alles in die richtige Richtung bewegen. In diesem Sinne dürfen wir unser Forum IN:ARBEIT zuversichtlich, mit ganz viel Mut und Engagement für die Zukunft schließen und uns ganz herzlich fürs dabei sein bedanken!

Wir wünschen gutes Heimkommen und alles Gute für die Zukunft. Ich glaube, man darf schon eine schöne Vorweihnachtszeit und Adventzeit wünschen, das mache ich heute zum ersten Mal, auch wenn es draußen noch 20 Grad hat und sich die Maronen von alleine braten (Gelächter)

Schöne Zeit, alles Gute! Bis zum nächsten Mal!

Ende der Veranstaltung Forum IN:ARBEIT 15:50 Uhr

Markierungen

(...)	Lücke im Text, da - nicht verstanden - zu viele Hintergrundgeräusche - unverständlich - zu leise – kein Mikrofon - sonstige Gründe
(?)	Schreibweise nicht klar z.B. bei Namen/Eigennamen, Zahlen etc. nicht sicher, ob richtig verstanden
(liest vor)	Passage ganz oder zum Teil nicht mitgeschrieben
/	Satzabbruch bzw. Satzwiederaufnahme
[Wort/Phrase]	phonetisch erfasst
(Wort/Phrase)	Anmerkung der Protokollantin