

# *Berufliche Bildung*



# Berufsorientierende Arbeit für behinderte Studenten

*Im Januar 1992 haben vier Industriekonzerne – Elf, Total, Rhône-Poulenc und IBM – die Gründung der Vereinigung Tremplin beschlossen. Ihr Ziel ist die Förderung der Integration von behinderten Studenten in den 16 dem Projekt angeschlossenen Unternehmen.*

## Ansprechpartner Tremplin

*Claude Malléjac*

Tour Neptune  
20, place de Seine  
F-92082 Paris La Défense  
Cedex 20  
Tel. (33-1) 46 98 09 58  
Fax (33-1) 46 98 02 26

Mit finanzieller Unterstützung der Agéfiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) steht Tremplin im Vorfeld der Eingliederung und wendet sich an Studenten, die mindestens das Abiturniveau erreicht haben.

Tremplin fördert die zukünftige Eingliederung von behinderten Studenten in die Arbeitswelt. Die Vereinigung ermöglicht ihnen die Ausarbeitung eines „kohärenten“ Berufsprojekts durch Sommerpraktika in ihren Partnerunternehmen. Ab dem ersten Hochschuljahr können sie sich mit der Realität der Arbeitswelt auseinandersetzen und eine ihrer Situation angepaßte Wahl treffen.

Tremplin beabsichtigt außerdem eine Anhebung des Berufsbildungsniveaus der

jungen Menschen mit Behinderungen durch Lehrverträge (auf der Ebene Abitur + zweijährige Ausbildung) von zwei Jahren Dauer. Danach haben sie dann durch eine persönlich gestaltete Tutorenbetreuung in den Unternehmen eine bessere Qualifikation und größere Erfahrungen mit den beruflichen Anforderungen erworben.

Durch Zusammenführung von 16 Unternehmen im Rahmen eines konkreten und gemeinsamen Projekts ermöglicht Tremplin ihnen die Überwindung ihrer Vorurteile, eine Sensibilisierung für die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen sowie die Entwicklung ihrer eigenen Eingliederungsstrategie.

# Verträge über Ausbildung am Arbeitsplatz

*Seit Februar 1992 schreiben die italienischen Rechtsvorschriften den Unternehmen die Einstellung von Behinderten vor. Außerdem beteiligen sich die regionalen Gremien an Eingliederungsvorhaben im Rahmen der Programme für berufliche Bildung. Hier ein Beispiel für ein KMU, das fünf Personen mit Behinderungen angeworben, ausgebildet und dann eingestellt hat.*

Das in Bologna ansässige Dienstleistungsunternehmen A.Co.Se.R (Azienda Consorziale Servizi Reno) ist ein Zweigunternehmen der auf Abfallrecycling spezialisierten Firma SEABO. Vor der Umstrukturierung hatte A.Co.Se.R fünf behinderte Arbeitnehmer eingestellt, die ihren Arbeitsplatz in der Folge behalten haben, wie dies im übrigen die italienischen Rechtsvorschriften über die Einstellung von Behinderten vorschreiben.

Diese fünf Arbeitnehmer sind durch einen aus zwei Unternehmensvertretern und drei Gewerkschaftsvertretern bestehenden Gemischten Ausschuss eingestellt worden. Gleichzeitig hat das Büro für Gesundheitsversorgung ihnen eine Arbeitsfähigkeitsbescheinigung ausgestellt. A.Co.Se.R hätte sich streng an die gesetzlich vorgeschriebene Einstellungsquote halten können. Das Unternehmen hat jedoch diesen Behinderten eigens eine zusätzliche Berufsausbildung angeboten. Dazu hat es sich mit dem Comitato Bolognese Formazione Giovani Lavoratori

(Ausschuß der Stadt Bologna für die berufliche Bildung junger Arbeitnehmer) sowie dem Servizio Inserimento Lavoratori Handicappati (SILH) (Dienst für die Eingliederung von Arbeitnehmern mit Behinderungen) zusammengetan, zwei Einrichtungen, die zum Arbeitsamt der Stadt Bologna gehören. Diese haben gemeinsam mit dem Büro für Gesundheitsversorgung an der Ausarbeitung des Eingliederungsvorhabens sowie der Organisation der Berufsbildungsmaßnahme mitgewirkt.

Die für dieses Berufsbildungsprogramm zuständigen Stellen, das Comitato Bolognese Formazione Giovani Lavoratori und der SILH, haben eine regelmäßige Evaluierung der Arbeit der fünf fraglichen Personen sowie ihrer Eingliederung durchgeführt. Zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen haben die beiden Einrichtungen ein Verzeichnis der erforderlichen ergonomischen Veränderungen angelegt und entsprechende Lösungen vorgeschlagen. Nach zwei Jahren sind die behinder-

ten Arbeitnehmer (hierunter überwiegend Schwerhörige) auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen eingestellt worden (Umweltkontrolle, Verwaltung, Sekretariat, Kundenbetreuung).

Diese Maßnahme ist finanziell vom Assessorato alla Formazione Professionale (Berufsbildungsdezernat) der Stadt Bologna unterstützt worden, das dem Consiglio Regionale (Regionalrat) untersteht. Dieser ist über seine verschiedenen Einrichtungen für die berufliche Bildung zuständig. Die Verträge über Ausbildung am Arbeitsplatz sind somit das Ergebnis einer intensiven Zusammenarbeit aller genannten Einrichtungen.

## Ansprechpartner

**A.Co.Se.R**

*Edgarda degli Esposti*

Via Boldrini, 8

I-40121 Bologna

Tel. (39) 051 25 39 47

Fax (39) 051 25 35 86

# Eine Mailänder Tischlerei bietet Berufsbildungspraktika an

*Die italienische Firma Tecno Varedo nimmt an einem Vorhaben zur beruflichen Eingliederung von Behinderten teil. Nach einem dreimonatigen Praktikum hat man 1990 zwei und 1992 einen dritten behinderten Arbeitnehmer eingestellt.*

## Ansprechpartner Tecno Varedo

*Francesco Bianchi*

Tel. (39) 03 02 45 00 72

Fax (39) 03 02 45 00 80

Die Maßnahme der Firma Tecno ist Teil eines experimentellen Vorhabens zur Eingliederung von körperlich und geistig Behinderten in die Arbeitswelt, das von der USSL (Unità Socio-Sanitaria Locale) (örtliche Sozial- und Gesundheitsstelle) gestartet wurde. Im Rahmen eines von Tecno Varedo und den Gewerkschaftsorganisationen unterzeichneten Vertrags sind behinderte Arbeitnehmer eingestellt worden; während drei Monaten absolvierten sie ein Sonderprogramm für berufliche Bildung. Während der gesamten Praktikumsdauer wurden sie von einem Team aus Psychologen und Arbeitsmedizinern begleitet. Nach einer positiven Bewertung sind drei Kandidaten mit unbefristeten Arbeitsverträgen eingestellt worden.

Diese von der Region Lombardei finanzierte und vom Servizio Inserimento Lavorativo (Dienst für berufliche Integration – SIL) unterstützte Maßnahme hat keinerlei zusätzliche Ausgaben für die Tischlerei mit sich gebracht.

Damit man den Hintergrund dieser Maßnahme verstehen kann, muß folgende Information nachgetragen werden: Die in dem Bezirk der USSL gelegenen Gemeinden haben den Consorzio Desio-Brianza per la Formazione Professionale gegründet, einen Verband, dessen Haupttätigkeit darin besteht, die Eingliederung von Behinderten in die Unternehmen zu fördern. Um ihnen bei ihrem beruflichen Werdegang zu helfen, organisiert und

finanziert er Berufsbildungsmaßnahmen. Der Verband nimmt außerdem Kontakt zu potentiellen Arbeitgebern auf und regt an, nach Maßgabe ihrer Fähigkeiten Behinderte in ihre Teams auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen einzugliedern.

# Gemeinsam lernen, ohne Unterschiede zu machen

*Erstmalig neun Gehörlose bzw. Schwerhörige gleichzeitig ausbilden – dieses Projekt führt Siemens in Österreich durch. Eine der Besonderheiten dieser „High-tech“-Berufsausbildung bestand darin, daß ein der Fachterminologie angepaßtes Gebärdensprachensystem entwickelt wurde.*

Bisher hatte die Firma, bei der 12 000 Arbeitnehmer, darunter etwa 280 Behinderte, tätig sind, niemals mehr als zwei Personen mit Behinderungen gleichzeitig ausgebildet. Auf Initiative der Gewerkschaften und des Betriebsrates und in Zusammenarbeit mit dem Bundessozialamt nehmen derzeit neun Behinderte an einer dreieinhalbjährigen Elektromechanikerausbildung teil.

Zur Vorbereitung auf diese Ausbildung sind die gehörlosen bzw. schwerhörigen Personen zuerst zu Tests eingeladen worden, damit sie sich eine Vorstellung von der sie erwartenden Arbeit machen können. Dieser erste Kontakt hat es dem Unternehmen ermöglicht, die für die gleichzeitige Aufnahme und Ausbildung so vieler behinderter Personen zu treffenden Sicherheits- und Anpassungsvorkehrungen abzuschätzen.

Diese Berufsausbildung im Rahmen eines dualen Systems, das Theorie und Praxis vereint, erfolgt in einer Berufsschule und

in einer betriebseigenen Werkstatt. Außerdem erhalten alle Teilnehmer eine Stunde Logopädieunterricht pro Woche, und zwei Dolmetscher für Gebärdensprache sind speziell zur Begleitung und Betreuung der Kurse eingestellt worden.

Es blieb noch eine Lücke zu schließen, da zahlreiche Fachbegriffe nicht durch eine Gebärde dargestellt werden konnten. Die behinderten Arbeitnehmer haben daher neue Zeichen geschaffen und diese in schriftlicher Form vorgelegt, damit sie zukünftigen Lehrlingen zugute kommen. Der Unterricht ist inhaltlich und formal überarbeitet, modernisiert und allen Teilnehmern mit und ohne Hörstörung zugänglich gemacht worden.

Diese durch den Europäischen Sozialfonds, das Bundessozialamt für Wien, Niederösterreich und das Burgenland sowie durch Siemens finanzierte Aktion soll fortgesetzt werden. Sie verschafft Behinderten eigene Einnahmen und ermöglicht es ihnen, einen Hochtechno-

logie-Beruf zu erlernen und auszuüben. Der wirtschaftliche Nutzen ist nicht zu vernachlässigen, da diese Arbeitnehmer nicht mehr vom Staat finanziell unterstützt werden müssen. Siemens will eine Vorreiterrolle spielen – dieses Berufsbildungsprojekt soll als Beispiel dienen und einen Anreiz für andere Unternehmen bieten, derartige Aktionen zugunsten von Behinderten durchzuführen.

Damit diese Initiative Erfolg hat, müssen die Verwaltungsverfahren unbedingt über eine externe Stelle ablaufen. In der Tat hätte Siemens zusätzliche Verwaltungsarbeit finanziell nicht alleine verkraften können. Aus diesem Grund hat das Bundessozialamt die gesamte Verwaltungsarbeit übernommen.

Nach Abschluß ihrer Berufsausbildung werden alle Behinderten Arbeit bei Siemens in Wien oder in einem der sonstigen Werke dieses Unternehmens finden.

## Ansprechpartner

**Siemens**

*Herr Kripel*

Siemensstr. 88-92

A-1210 Wien

Tel. (43-1) 17 07

Fax (43-1) 170 76 34 40



*„Die Berufsausbildung erfolgte gleichzeitig mit derjenigen der Kollegen ohne Hörstörung. Der Anfang war nicht leicht. Für uns war die Theorie problematischer als die Praxis. Wir drücken uns einfacher aus. Die Handbücher waren für uns zu kompliziert. In Zusammenarbeit mit den Ausbildern von Siemens haben wir Kurse und Inhalte derart geändert, daß wir der theoretischen Ausbildung nunmehr besser folgen können.*

*Zu Beginn hatten wir Kommunikationsschwierigkeiten mit den Kollegen ohne Behinderung. Wir haben dabei auch lustige Situationen erlebt. Inzwischen haben einige der Kollegen sogar die Gebärdensprache erlernt. Sie sind geduldiger geworden. Es herrscht ein sehr gutes Arbeitsklima.*

*Die Berufsausbildung gefällt mir sehr. Außerdem werde ich nach dem Abschluß die Chance bekommen, eine Stelle bei Siemens in Wien oder in einem anderen zu Siemens gehörenden Werk zu bekommen. Mein Traum ist es, mich anschließend zu qualifizieren und an einer Ausbildung im Bereich der Computertechnologie teilzunehmen.“*



Junger Siemens-Lehrling in Wien

# Gärtnergehilfen/Gärtnergehilfinnen – Lehre und Anstellung

*Die Stadt Wien bietet Absolventen und Absolventinnen von Sonderschulen die Möglichkeit, einfache manuelle Tätigkeiten eines Gärtnergehilfen/einer Gärtnergehilfin in Theorie und Praxis zu erlernen. Ziel ist es, ein zweijähriges Praktikum im Stadtgartenamt mit anschließender Anstellung zu ermöglichen. Zur Zeit werden acht zukünftige Gärtnergehilfen und Gärtnergehilfinnen ausgebildet.*

Die Stadt Wien bietet jungen Menschen mit Sonderschulabschluß, die eine Begabung für die Gartenarbeit zeigen, Ausbildungsplätze an. Zielgruppe sind junge Behinderte, die aus Familien mit schwierigen sozialen oder kulturellen Verhältnissen kommen, deren zukünftiges Arbeitsleben ohnehin mehr als ungewiß wäre. Die Stadt Wien hat acht Praktikanten und Praktikantinnen ausgesucht, die an dem Projekt teilnehmen und anschließend, bei entsprechender Eignung, eine Anstellung beim Stadtgartenamt erhalten.

Zwei Fachleute sind für die Ausbildung verantwortlich. Während der zweijährigen Ausbildungszeit arbeiten die Teilnehmer

und Teilnehmerinnen jeweils einige Monate in den verschiedenen Abteilungen des Stadtgartenamtes. Zusätzlich werden praxisbezogene Kurse abgehalten, die sich mit den alltäglichen Arbeiten wie Verwaltungsaufgaben befassen. Die Kosten für die Ausbildung (Gehälter für Praktikanten/Praktikantinnen und Trainer/Trainerinnen) werden von der Stadt Wien und dem Arbeitsmarktservice getragen.

Als das Projekt neu startete, mußten einige Vorurteile seitens der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausgeräumt werden, die meinten, die jungen Leute seien nicht in der Lage, gute Leistungen zu erbringen. Durch die große Einsatzfreude

und Liebe der Auszubildenden zur Gartenarbeit konnte jedoch bald das Gegenteil bewiesen werden. Die jungen Behinderten sind zur Gänze integriert und werden von allen Kollegen und Kolleginnen geachtet.

**Ansprechpartner**  
**Stadt Wien**  
**Rathaus**

*Frau Holzinger*

Personaldirektion

A-1082 Wien

Tel. (43-1) 40 00 81 645

Fax (43-1) 40 00 99 81 609

## Förderung der Integration

### Ansprechpartner

#### IEFP

*Claude Jacques*  
Av. 5 de Outubro, 124  
Lissabon  
Tel. (351-1) 356 38 01

*Berufsbildungsprogramme, Verträge für Praktika in Unternehmen – in Lissabon führt das Institut für Beschäftigung und berufliche Bildung Maßnahmen zugunsten von Menschen mit Behinderungen durch. Bei diesen 1982 gestarteten Integrationsinitiativen müssen noch gewisse Bedenken überwunden werden.*

Das Instituto do Emprego e da Formação profissional (IEFP) (Institut für Beschäftigung und berufliche Bildung) ist eine öffentliche Einrichtung, die dem Ministerium für Arbeit und Solidarität untersteht. Die Bediensteten sind auf Berufsbildung und berufliche Eingliederung von Behinderten spezialisiert. Sie arbeiten eng mit nationalen Diensten der Sozialen Sicherheit, Sachverständigen, Gewerkschaftsorganisationen und Unternehmen zusammen. Die an diesem Projekt beteiligten Firmen, die in sehr unterschiedlichen Sektoren tätig sind, übermitteln dem Institut regelmäßig eine Liste mit freien Stellen.

Wird ein behinderter Arbeitsuchender im Institut vorgestellt, beurteilen Psychologen und Ärzte seine Arbeitsfähigkeit. Erfüllt er die Einstellungsbedingungen, nimmt das Institut Kontakt mit dem Unternehmen auf und organisiert ein Treffen. Das Institut funktioniert in diesem Falle wie ein Arbeitsamt. Wird hingegen der Behinderte als ungeeignet für einen bestimmten Arbeitsplatz eingestuft, organisiert das Institut eine entsprechende Berufsausbildung. Praktika in Unternehmen (die als Probezeiten gelten und an deren Ende die Fähigkeiten der Behinderten beurteilt werden) ermöglichen somit dem Betroffenen eine schrittweise Eingliederung in die Arbeitswelt.

Das Institut spielt außerdem eine wichtige Rolle bei der Sensibilisierung der Arbeitgeber. Der finanzielle Beitrag der Sozialen Sicherheit, die die Kosten der Berufsbildungspraktika übernimmt, kann für die Einstellung behinderter Personen entscheidend sein.

Das IEFP liefert auch die für die Anpassung der Arbeitsstätten und -plätze unerlässlichen Ausrüstungen. 1996 haben 28 behinderte Arbeitsuchende die Einstellungsbedingungen erfüllt. Neun davon haben ein eigenes Unternehmen gegründet.



# Erfahrungen sammeln durch Ausübung eines Berufs

*ARCIL, eine Behindertenvereinigung, arbeitet mit lokalen Unternehmen zusammen, um die berufliche Bildung von Behinderten zu fördern und ihre Eingliederung in die Arbeitswelt zu erleichtern. Ein Beispiel: ARCIL kooperiert mit einer Kfz-Reparaturfirma, um die praktischen Fähigkeiten von drei Behinderten zu entwickeln.*

Eine Kfz-Werkstatt und -Verkaufsvertretung hat beschlossen, Behinderte mit dem Beruf des Kfz-Mechanikers vertraut zu machen. Die Vereinigung für die Wiederbeschäftigung der behinderten Bürger von Lousa (ARCIL) hat die Personen ausgewählt, die dem gesuchten Berufsprofil entsprechen. Drei davon erhalten eine theoretische und praktische Berufsausbildung auf der Grundlage eines mit dem Unternehmen und einer Berufsbildungseinrichtung abgeschlossenen Vertrags. Die Behinderten sind im Unternehmen integriert und werden dort unmittelbar mit praktischen Aufgaben vertraut gemacht. Psychologen, Therapeuten, Techniker, Sozialarbeiter und Ausbilder sind an dieser vierjährigen Ausbildung (40 Stunden pro Woche) beteiligt.

Die Arbeitsbedingungen und -zeiten sind den spezifischen Bedürfnissen der behinderten Praktikanten angepaßt. Im Kontakt mit ihren Kollegen und der Kundschaft nehmen sie voll am Leben des Unternehmens teil und eignen sich Arbeitsdisziplin an. Der Fachausbilder wird pädagogisch durch einen Vertreter einer Rehabilitationseinrichtung unterstützt. Bewertungen sowohl der Behinderten als auch der Ausbildungseinrichtung ermöglichen eine Kontrolle der ordnungsgemäßen Durchführung dieser Initiative.

Die Ausbildungskosten und die Zulagen für die behinderten Arbeitnehmer werden von ARCIL übernommen. Der Verband ermutigt die Behinderten zur Eigenstän-

digkeit, was ihre Transportmittel angeht, und übermittelt die entsprechenden Ausgaben. Diese Initiative, die es den behinderten Praktikanten ermöglicht, sich mit der Arbeitswelt vertraut zu machen, hat eine vorherige Sensibilisierung der vier Arbeitnehmer der Werkstatt erforderlich gemacht. Es ist darauf hinzuweisen, daß der Leiter dieses KMU früher selbst für die berufliche Bildung Behinderter verantwortlich war.



## Ansprechpartner

### ARCIL

*Frau C. Silva*

Cabo do Soito

P-3200 Lousa

Tel. (351-39) 99 03 00

Fax (351-39) 99 19 89

## Kollegen als Ausbilder

*Anwerben, ausbilden und einstellen! Diesem Motto folgt Svenska Spel, die schwedische Staatslotterie, die vor kurzem sechs behinderte Arbeitnehmer in ihr Team von über 450 Mitarbeitern eingegliedert hat. Dieser Versuch ist völlig problemlos verlaufen, und die neuen Kollegen haben das Gefühl, sich in ihrer Arbeit sehr gut entfalten zu können.*



### Ansprechpartner AB Svenska Spel

*Ingemar Kemp*  
Norra Hanségatan 17  
S-62180 Visby  
Tel. (46-8) 26 35 00  
Fax (46-8) 26 36 30

Bis 1997 bestand die schwedische Staatslotterie aus zwei Unternehmen, nämlich Svenska Penninglotteriet und Tiptjänst. Diese haben sich zusammengeschlossen und Svenska Spel gegründet, in der 468 Personen beschäftigt sind.

Seit etwa fünfzehn Jahren verfolgt die schwedische Staatslotterie eine Strategie der Aufnahme körperlich und geistig Behinderter. Anwerben und ausbilden – hier wollte diese staatliche Einrichtung konkret tätig werden. Sechs Arbeitnehmer mit Behinderungen sind im Rahmen dieser Initiative eingestellt worden und haben innerhalb des Unternehmens eine berufliche Ausbildung erhalten.

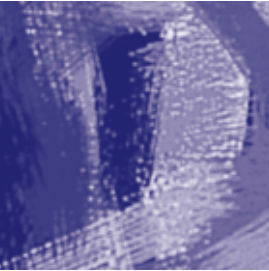
Dabei war die Anwesenheit von Fachleuten nicht erforderlich, da die neuen

Arbeitnehmer von ihren Kollegen integriert worden sind. Ihre Löhne und Gehälter sind während dieses Zeitraums aus öffentlichen Mitteln finanziert worden; anschließend hat Svenska Spel sie mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag eingestellt. Zwei Rollstuhlfahrer haben den Telefonverkauf übernommen, und zwei Arbeitnehmer mit Hörbehinderungen gehören zur Finanzabteilung. Ein geistig Behinderter verteilt die interne Post, ein anderer arbeitet im Sicherheitsdienst. Nur wenige ergonomische Veränderungen waren erforderlich, und diese haben keine großen Kosten verursacht.

Das Unternehmen mußte auf keinerlei Sensibilisierungsprogramme zurückgreifen. Die Eingliederung ist vor Ort problemlos im Zusammenspiel von Menschen

mit und ohne Behinderungen erfolgt, wobei die einen sich ganz selbstverständlich um die anderen gekümmert haben. Außerdem ist darauf hinzuweisen, daß die Arbeitnehmer, die sich im Laufe ihrer Berufslaufbahn eine Behinderung zugezogen haben, wieder bei Svenska Spel eingegliedert worden sind.

# Im Einklang arbeiten



*Unison, eine englische Gewerkschaft, die die Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors vertritt, zählt 1,3 Millionen Mitglieder, darunter sind 12 % Behinderte. Seit 1985 hat diese Organisation über Programme zur beruflichen und gewerkschaftlichen Bildung eine Politik zugunsten ihrer behinderten Mitglieder verfolgt.*

Behinderungen sind ein globales Problem. Die Maßnahmen von Unison für behinderte Arbeitnehmer erfolgen in Zusammenarbeit mit Behindertenverbänden und werden von Fachleuten unterstützt, beispielsweise Dolmetschern für Hörbehinderte.

Unison möchte den Zugang zur Beschäftigung für Behinderte fördern und ihre Arbeitsplätze auch erhalten. Dazu veranstaltet die Organisation Programme für

gewerkschaftliche und berufliche Bildung für ihre behinderten Mitglieder. Sie achtet außerdem darauf, daß alle zur Erleichterung ihrer Eingliederung am Arbeitsplatz erforderlichen ergonomischen Maßnahmen durchgeführt werden. Die gesamte Arbeit von Unison wird durch Mitgliedsbeiträge sowie private Mittel finanziert.

Die Mitglieder dieser britischen Gewerkschaft werden regelmäßig auf das Thema

Eingliederung von Behinderten in die Arbeitswelt aufmerksam gemacht. Außerdem stellt Unison (deren Mitgliederzahl ständig ansteigt) eine Gewähr für eine starke Dynamik innerhalb einer allgemeineren Bewegung zur beruflichen Eingliederung von Behinderten dar. Diese Eingliederung der Behinderten in die Arbeitswelt ist übrigens im Vereinigten Königreich in ständigem Fortschritt begriffen.

## Ansprechpartner

### Unison

*Gloria Foran*

Disabled Member Officer

Equal Opportunities Team

20 Grand Depot Road

Woolwich

London SE 18 6SF

United Kingdom

Tel. (44-181) 854 22 44

Fax (44-181) 316 58 04